

«ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆ»
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ



ՀՅՈՒՄԻՍՏԱՅԻՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

Երևան – 2022

ՆԱԽԱԲԱՆ

Հյուսիսային համալսարանի (այսուհետ՝ ՄՈՒՀ կամ համալսարան) ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումն իրականացվել է հաստատության ներկայացրած դիմումի համաձայն:

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

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

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

1) իրականացնել ինստիտուցիոնալ կարողությունների փորձաքննություն՝ ՀՀ պետական հավատարմագրման չափանիշներին համապատասխան,

2) որակի բարելավման նպատակով՝ իրականացնել փորձագիտական գնահատում՝ միջազգային զարգացումներին համապատասխանելու և Բարձրագույն կրթության եվրոպական տարածք (այսուհետ՝ ԲԿԵՏ) ինտեգրվելու տեսանկյունից:

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

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ	4
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ`	4
ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	4
ԳՈՐԾԸՆԿԵՐԱՅԻՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ` ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՏԱՐԱԾՔԻՆ ՄՈՒՀ-Ի ԻՆՏԵԳՐՎԵԼՈՒ ՏԵՄԱՆԿՅՈՒՆԻՑ	14
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	16
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ	16
ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՀՅՈՒՄԻՍՏԱՅԻՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ	20
ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ` ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	22
I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ.....	22
II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	27
III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ.....	36
IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ.....	44
V. ՊՐՈՑԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱԾԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ.....	51
VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ.....	60
VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ	69
VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՄԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	77
IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻԶԱԶԳԱՅՆԱՅՈՒՄԸ	83
X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ.....	88
ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ` ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ.....	97
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	98
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ.....	98
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՅՈՒՅՑԸ.....	100
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	104
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4.ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ	111
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ.....	112
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ	113

ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

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

Գնահատում իրականացնելիս փորձագիտական խումբը հաշվի է առել, որ «Հյուսիսային համալսարան» ՄՊԸ-ն իրավաբանական կարգավիճակ ունեցող կրթական և գիտահետազոտական ինքնավար բարձրագույն ուսումնական հաստատություն է, որն իր առաքելությունն է համարում. Կրթության որակի գերակայությամբ ազգային լավագույն ավանդույթների և միջազգային առաջավոր փորձի զուգակցմամբ ու կրթության մատչելիության, հասանելիության, կազմակերպման թափանցիկության, մարդասիրական արժեքների ապահովմամբ գիտակրթական գործունեության իրագործում՝ ուղղված տնտեսագիտության, կառավարման, հաշվապահության, իրավաբանության, ծրագրավորման, լրագրության, բանասիրության, հոգեբանության, կրթության և մանկավարժության ոլորտների համար ստացած գիտելիքները գործնականում կիրառելու ունակ կադրերի պատրաստումը:

Փորձագիտական խումբը հաշվի է առել նաև այն հանգամանքը, որ Հյուսիսային համալսարանն արդեն երրորդ անգամ է անցնում հավատարմագրման գործընթաց, ունեցել է նախորդ հավատարմագրման գործընթացի արդյունքում կազմված թերությունների վերացման ծրագիր: Փորձագիտական խմբի համոզմամբ նախորդ երկու գործընթացներն անհերքելիորեն իրենց դրական ազդեցությունն են ունեցել բուհի տարբեր ոլորտների զարգացման վրա:

Հյուսիսային համալսարանը կարողացել է իր ուրույն տեղը զբաղեցնել բավականին մրցունակ բարձրագույն կրթության ոլորտում՝ ուսումնառություն կազմակերպելով ՈԱՇ-ի 6-րդ, 7-րդ և 8-րդ մակարդակներում: Համալսարանն ունի առաքելություն, որում արտահայտված են կրթական ծրագրերի իրականացման ոլորտները: Սակայն ժամանակի մարտահրավերներին համընթաց բուհի դիրքը վերագնահատելու անհրաժեշտություն կա՝ ուղղված կայուն զարգացման երաշխիքների ապահովմանը:

Համալսարանն ունի ռազմավարական նպատակներ, մշակել է ՌԾ և դրա իրագործման պլան, սակայն դեռևս չի ապահովում երաշխիքներ ռազմավարական նպատակների իրագործելիության համար, ինչը պայմանավորված է ինչպես այն հանգամանքով, որ պլանավորումը հենված չէ ռեսուրսների հաշվառման, հնարավորությունների լիարժեք դիտարկման և վերլուծությունների վրա, այնպես էլ հաշվետվողականության համակարգի և սվյալահենք կառավարման գործընթացների անկատարությամբ: Չնայած տարբեր գործընթացներում ներգրավում է շահակիցների, սակայն կառավարման համակարգում

կոլեգիալությունը դեռևս արմատավորված սկզբունք չէ: Մի շարք գործընթացների կարգավորման համար համալսարանը մշակել և ներդրել է փաստաթղթեր, որոնցից որոշների կիրառմամբ ազդեցություններ նկատելի չեն, և արդյունավետության գնահատում մեծապես իրականացված չէ: Նկատելի է տարբեր փորձառու և համագործակցության լայն շրջանակ ունեցող աշխատակիցների դրական ազդեցությունը բուհի գործընթացների իրականացման և տարբեր ոլորտների զարգացման նախադրյալների ստեղծման առումով: Սակայն համընթաց զարգացման տեսանկյունից կարևոր է ինստիտուցիոնալ և շարունակական մեխանիզմների գործածումը:

Որակի մշակույթի տարածմանն ուղղված գործընթացները բուհում արդեն շուրջ 10 տարվա վաղեմություն ունեն: Համալսարանը մշակել է փաստաթղթեր, որոնք նպաստել են այդ գործընթացների արդյունավետ իրագործմանը: Կարևոր է բուհի ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման փորձն ու դրա դրական ազդեցությունը բուհի գործընթացների վրա: Այժմ էլ բուհը կարևորում է որակի ապահովման գործընթացները, իրականացվում են հարցումներ, քննարկումներ, կարողանում են վեր հանել որոշ լուրջ բնույթի խնդիրներ: Սակայն, այս ամենով հանդերձ, որակի ապահովման կառույցի դերն այժմ հստակեցման անհրաժեշտություն ունի որակի ապահովման համակարգում, նկատելի է որակի ապահովման գործընթացների դանդաղում: Հետազոտությունների իրականացման մեթոդաբանությունն ու մեխանիզմներն անկատար են, իսկ հետազոտություններն ու վերլուծությունները՝ ոչ բավարար համակողմանի: Առկա են դեպքեր, երբ որակի ապահովման համակարգը կարևոր ազդեցություն է ունեցել, սակայն այս ազդեցությունն էլ այժմ թույլ է:

Վերոնշյալի արդյունքում փորձագիտական խումբը եզրակացնում է, որ բուհում ձևավորված է որակի մշակույթ, առկա են որակի ապահովման որոշ մեխանիզմներ, որոնք որոշակի, բայց դեռևս թույլ ազդեցություն են ունենում գործընթացների վրա, սակայն այդ մեխանիզմները ժամանակի հետ համընթաց զարգացման կարիք ունեն: Բացի այդ, տվյալահենք կառավարման գործընթացները երաշխավորված չեն, կառավարման համակարգն ինստիտուցիանալացման առումով անկատար է, պլանավորման և իրականացման գործընթացները համահունչ չեն, այս ամենը խոչընդոտում է բուհի համընթաց զարգացմանը:

Համալսարանն ապահովել է ՄԿԾ-երի համահունչությունը ՈԱԾ-ին, բարելավել է դրանց բովանդակությունը, վերանայել է վերջնարդյունքները՝ կարևորելով գործնական և հետազոտական կարողություններն ու հմտությունները: Ձեռքբերումներ են նաև համեմատական վերլուծության իրականացման փորձն ու համատեղ կրթական ծրագրերի ներդրման նախադեպերը: Միաժամանակ, առկա են ՄԿԾ-ների մշտադիտարկման որոշ մեխանիզմներ: Սակայն, այդ ամենով հանդերձ, փաստաթղթերն և իրողությունների ընթացքը որոշակի խզում ունեն (այդ թվում՝ վերջնարդյունքների և դասավանդման, ուսցման և գնահատման մեթոդների տեսանկյունից), արտահայտված չեն ՄԿԾ-ների համակարգված և համընդգրկուն վերլուծության գործընթացներ, ինչպես նաև թույլ են դանց ազդեցությունները զարգացումների վրա: Չնայած բուհը կարևորում է ՊԴ կազմի և ուսանողների

շարժունությունը, միջազգային ուսանողների ներգրավումը, սակայն այս ուղղությամբ աղյուսները դեռևս շոշափելի չեն:

Համալսարանն ունի ՊԴ կազմի ընտրության, գնահատման գործող մեխանիզմներ, կարևորում է գործատուների ներգրավումը դասավանդման գործընթացում: Առաջադրել է ՊԴ-ին ներկայացվող որոշ պահանջներ, չնայած դրանք դեռևս լիարժեք կիրառելի և չափելի չեն: Համալսարանում գործում են ՊԴ կազմի գնահատման մեխանիզմներ, սակայն դրանք նաև շարունակական կատարելագործման և համակողմանիության ապահովման անհրաժեշտություն ունեն: ՊԴ կազմի կարիքների հենքով պայմանավորված դասավանդողների կատարելագործման միջոցառումների իրագործման հստակ ինստիտուցիոնալացված մեխանիզմ առկա չէ, սակայն, բուհը կարևորում է ՊԴ կազմի կատարելագործումը և դրան միտված որոշ միջոցառումներ իրականացնում: Առկա են ՊԴ կազմի առաջընթացի ապահովման մեխանիզմներ և նախատեսում են նաև առավել արդյունավետ համակարգ ներդնել:

Համալսարանը կարևորում է ռեսուրսների զարգացումը և դրան միտված տարբեր քայլեր է իրականացնում, սակայն փորձագիտական խմբի համար մտահոգիչ են ըստ ՌԾ-ի առաջնահերթությունների ֆինանսների բաշխման փոխկապակցվածության բացակայությունը, հատկացվող միջոցների սղությունը, ՄԿԾ-ների նպատակների հասանելիության և իրականացման շարունակականության խնդիրները:

Վերոնշյալի արդյունքում փորձագիտական խումբը եզրակացնում է, որ բուհը պետք է վերանայի ռեսուրսների կառավարման և ֆինանսների բաշխման քաղաքականությունը՝ երաշխավորելով ՄԿԾ-ների արդյունավետ իրականացումը, շարունակականությունը և բուհի համընթաց զարգացումը ըստ ՌԾ գերակայությունների: Այդ ամենով, ինչպես նաև ՄԿԾ-ներին ու ՊԴ և ՈւՕ կազմերին վերաբերող որոշ խնդիրներով հանդերձ, փորձագիտական խումբը նշում է, որ Հյուսիսային համալսարանն, ընդհանուր առմամբ, ապահովում է որակավորումների արժանահավատ շնորհում:

Հյուսիսային համալսարանում ուսանողների կարիքների վերհանման տարբեր մոտեցումներ են առկա, և աշխատակազմը հիմնականում պատրաստակամ է այդ կարիքները բավարարելու, չնայած այդ կարիքների բավարարման մեխանիզմներն ինստիտուցիոնալացնելու անհրաժեշտություն ունեն, այդ թվում՝ ՈւՄ-ն գործուն օղակ դարձնելու տեսանկյունից: Ուսանողների կարիերային նպաստող ծառայությունները և նրանց՝ գիտահետազոտական գործընթացներում ներգրավելու մեխանիզմները վերանայելու և կատարելագործելու անհրաժեշտություն ունեն:

Համալսարանն ունի ներքին ու արտաքին շահակիցների առջև հաշվետվողականության քաղաքականություն, բավականին աշխատանքներ է կատարել ուղղված ընթացակարգերի, գործընթացների թափանցիկության և հասանելիության ապահովմանը, առկա են հասարակության հետ հետադարձ կապի մեխանիզմներ, շարունակաբար իրականացնում է միջոցառումներ՝ միտված հասարակությանը գիտելիքների (արժեքների) փոխանցմանը: Չնայած որ առանձին գործընթացներ կատարելագործելու անհրաժեշտություն ունեն, մասնավորաբար՝ միտված հաշվետվությունների վերլուծական

բաղադրիչի ապահովմանը, հասարակության հետ հետադարձ կապի մեխանիզմների արդյունավետության բարձրացմանը և այլն:

Հետազոտական և միջազգայնացման ոլորտներում մտահոգիչ է բուհի հավակնություններն արտահայտող հստակ իրագործելի ռազմավարության բացակայությունը, ինչը նաև մարդկային և ֆինանսական ռեսուրսների սահմանափակությամբ է պայմանավորված: Բուհը կազմակերպում է հանրապետական և միջազգային գիտաժողովներ, սակայն հետազոտության ոլորտում նկատելի չեն շոշափելի արդյունքներ (այդ թվում՝ գիտահետազոտական գործունեության միջազգայնացման ուղղությամբ), առկա չեն գիտահետազոտական արդյունքներ, որոնք ուղղված կլինեին բուհի զարգացմանը, թույլ է ուսումնական գործընթացի և հետազոտական գործունեության միջև կապը, միաժամանակ բացակայում են ուսանողներին և դասախոսներին խրախուսող մեխանիզմները: Համալսարանը կարևորում է դասախոսական կազմի լեզվափոխությունը, մի շարք գործընթացներ է իրականացրել արտաքին գործընկերային հարաբերությունների ընդլայնման ուղղությամբ (որում կարևոր է առանձին փորձառու անձանց դերը), սա կարող է նաև կարևոր նախապայման լինել գործընթացների հետագա արդյունավետ կազմակերպման համար, սակայն բուհը դեռևս չի գրանցել շոշափելի արդյունքներ, նկատելի չեն շոշափելի արդյունքներ նախոր հավատարմագրման գործընթացի արդյունքում տրամադրված խորհրդատվությունների շրջանակում:

Այսպիսով, փորձագիտական խումբը եզրակացնում է, որ Հյուսիսային համալսարանը ձգտում է ապահովել իր երկարաժամկետ զարգացումը, քայլեր է կատարել հաշվետվողականության, հասարակական պատասխանատվության ուղղություններով, կարևորում է ուսանողներին աջակցելու գործընթացները, ստեղծել է որոշ նախադրյալներ արտաքին կապերի հաստատման ուղղությամբ, սակայն հետազոտության և միջազգայնացման ուղղություններով ձեռքբերումները դեռևս բավարար երաշխիքներ չեն ստեղծել երկարաժամկետ զարգացման համար, ինչը նաև պայմանավորված է այդ ուղղություններով խիստ սահմանափակ ռեսուրսների հատկացմամբ:

Հաստատության ուժեղ կողմերն են.

1. համալսարանի ՄԿԾ-ների և ռազմավարական հիմնական նպատակների համահունչությունը ՈԱՇ-ին,
2. կարճաժամկետ պլանավորման գործող մեխանիզմի առկայությունը,
3. ընթացակարգերի, քաղաքականությունների և կանոնակարգերի մշակման փորձը,
4. կրթական ծրագրերի համեմատական վերլուծության իրականացման փորձը,
5. կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման որոշ մեխանիզմների առկայությունը,
6. ուսանողների կարիքների վերհանման և օժանդակման մեխանիզմների առկայությունը,
7. ՄԿԾ-ների իրականացման համար համապատասխան ՊԴ կազմի առկայությունը,
8. e-buh էլեկտրոնային կառավարման համակարգի գործարկումը,

9. համալսարանի գործընթացների թափանցիկության ու հասանելիության ապահովմանը միտված գործընթացները,
10. հասարակության հետ հետադարձ կապի առկայությունը,
11. միջազգայնացման ուղղությամբ համապատասխան փորձով և կոմպետենտությամբ աշխատակիցները,
12. որակի ապահովման քաղաքականության առկայությունը, գործընթացների կարևորումը:

Հաստատության թույլ կողմերն են.

1. հաշվետվություններում վերլուծական բաղադրիչի անկատարությունը,
2. ներքին և արտաքին շահակիցների թույլ ներգրավվածությունը բուհի ռազմավարական պլանավորման, իրականացման, ինչպես նաև ՄԿԾ-ների մշակման և վերանայման գործընթացներում,
3. ռազմավարական երկարաժամկետ իրագործելի պլանավորման անկատարությունը, կարճաժամկետ պլանավորման հետ կապի խզումը,
4. կառավարման համակարգում կոլեգիալության և որակի կառավարման սկզբունքների ոչ լիարժեք գործածումը,
5. ուսանողների պրակտիկ կարողությունների և հմտությունների ձևավորման դասավանդման, ուսուցման և գնահատման մեթոդների անկատարությունը,
6. կրթական ծրագրերի արդյունավետության գնահատման և բարելավման գործընթացների անկատարությունը,
7. ՊԴ կազմի կատարելագործման մեխանիզմների անկատարությունը,
8. հետազոտության ոլորտում իրագործելի ռազմավարության և միջազգայնացման գործուն քաղաքականության բացակայությունը,
9. ուսանողների և ՊԴ կազմի գիտահետազոտական գործունեության ծավալման խրախուսման և խթանման մեխանիզմների բացակայությունը, գործընթացներում թույլ ներգրավվածությունը,
10. ֆինանսական ռեսուրսների արդյունավետ կառավարման և բաշխման մեխանիզմների անկատարությունը, ռազմավարական պլանավորման հետ թույլ կապը,
11. միջազգայնացման ուղղությամբ հավակնությունների և գործընթացների ոչ համահունչությունը,
12. ՄԿԾ-ների շարունակականության ապահովվածության և ռիսկերի կառավարման մեխանիզմների բացակայությունը,
13. դասախոսների և ուսանողների շարժունության սակավությունը, անզլերեն լեզվի ոչ բավարար իմացությունը,
14. որակի ապահովման գործընթացներում հետազոտությունների իրականացման ոչ բավարար համակողմանիությունը, արդյունքների թույլ ազդեցությունը գործընթացների վրա, որակի ապահովման փաստաթղթերի և գործընթացների խզումը:

Խորհրդատվություններ.

Առաքելությունը և նպատակները

1. Հստակեցնել բուհի դիրքը, հեռանկարը, առաքելությունն ու նպատակները՝ հաշվի առնելով հնարավոր վտանգները, ռեսուրսային և համագործակցային հնարավորությունները, հենվելով տվյալների և ուսումնասիրությունների վրա, միաժամանակ դրանք բխեցնելով շահակիցների կարիքներից:
2. Ապահովել ռազմավարական նպատակների իրագործելիության երաշխիքներ՝ նաև ներդնելով մշտադիտարկման և գնահատման հստակ մեխանիզմներ:

Կառավարումն ու վարչարարությունը

3. Ապահովել բուհի մարդկային, ֆինանսական ռեսուրսների և հնարավորությունների հիման վրա ռազմավարական պլանավորում՝ երաշխավորելով ռազմավարական նպատակների իրագործելիություն, նպատակային կառավարում և համընթաց զարգացում:
4. Զարգացնել կառավարման կոլեգիալության մոտեցումները՝ ապահովելով շահակիցների մոտիվացված ներգրավվածության ընդլայնում:
5. Գործածել ստորաբաժանումների, ռազմավարական ծրագրերի և գործընթացների հաշվետվողականություն հիմնված տվյալների, ռիսկերի գնահատման և վերլուծությունների վրա՝ միաժամանակ ապահովելով տվյալահենք և արդյունավետ կառավարում:
6. Բարելավել հաշվետվողականության համակարգը՝ ապահովելով գնահատման օբյեկտիվություն:
7. Ապահովել գործընթացների, քաղաքականությունների և ընթացակարգերի լիարժեք գործունեություն՝ գնահատելով և բարելավելով դրանք և այդ գործընթաներում ներգրավելով շահակիցների:
8. Բարելավել տեղեկատվության տարածման գործընթացը՝ գործածելով դրանք գնահատելու հստակ մեխանիզմներ և ապահովելով բովանդակային վերլուծականություն:
9. Ներդնել բուհի տարբեր գործընթացների վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրման, վերլուծման և կիրառման գործընթացների արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ՝ ապահովելով դրանց բարելավում:

Մասնագիտության կրթական ծրագրերը

10. Վերանայել և բարելավել ՄԿԾ-երում նշված վերջնարդյունքները, ինչպես նաև առարկայական ծրագրերում վերջնարդյունք և դրանից բխող ուսումնառության, դասավանդման և գնահատման մեթոդներ կապը:
11. Կատարելագործել ուսանողներին տրամադրվող հանձնարարությունները՝ դրանցում գերակշիռ դեր հատկացնելով հետազոտական աշխատանքներին՝ զարգացնելու ավելի շատ կարողություններ և հմտություններ:

12. Մշակել ուսանողների ընթացիկ ակտիվության, հանձնարարությունների գնահատման և բողոքարկման քաղաքականություն, որը կնպաստի գնահատման օբյեկտիվության բարձրացմանը, ակադեմիական ազնվության ապահովմանը և ուսանողի մոտ կձևավորի պատկերացում վերջնարդյունք-գնահատման մեթոդ կապի վերաբերյալ:
13. Իրականացնել կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման գնահատման գործընթաց՝ հաշվի առնելով աշխատաշուայի պահանջները, ներգրավելով շահակիցներին և ապահովելով կրթության որակի շարունակական բարելավում:

Ուսանողները

14. Գնահատել ուսանողների հավաքագրման և ընտրության մեխանիզմների արդյունավետությունը և դրանց ընտրությունը պայմանավորեցնել դիմորդների կարիքներով:
15. Համակարգել ուսանողներին՝ լրացուցիչ պարապմունքներ և խորհրդատվություն տրամադրելու գործընթացը:
16. Ներգրավել շրջանավարտներին կրթական ծրագրերի բարելավման և համալսարանում իրականացվող այլ գործընթացներում:
17. Բարձրացնել ուսանողական ողջ համակազմի (թե՛ առկա, թե՛ հեռակա համակարգում սովորողների) շրջանում իրենց իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածության մակարդակը՝ ներդնելով իրազեկման արդյունավետ և կայուն գործիքներ:
18. Բազմազանեցնել ուսանողների կրթական, խորհրդատվական և այլ մատուցվող ծառայությունների գնահատման մեխանիզմները՝ ներառելով քանակական և որակական տվյալների հիման վրա վերլուծություններ:

Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմը

19. Վերանայել ՄԿԾ-ներում ՊԴ կազմին ներկայացված պահանջները՝ դրանք դարձնելով չափելի և թիրախային:
20. Վերանայել և լրամշակել «Հյուսիսային համալսարանում որակի բարելավման, որակյալ բարձրագույն կրթության ապահովման նպատակով ուսանողների կողմից դասախոսների դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ գնահատման» և «Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ատեստավորման» կարգերը՝ հաշվի առնելով ժամանակի մարտահրավերներն ու պահանջները,
21. ՊԴ կազմի համար խրախուսման կամ տույժերի կիրառման ժամանակ որոշումներն ավելի օբյեկտիվ ու ամբողջական դարձնելու համար կիրառել բազմագործոն մոտեցում՝ հաշվի առնելով ոչ միայն ուսանողների կողմից կատարված գնահատականները, այլ նաև դասալսումները, ատեստավորումները, ծավալած գիտահետազոտական աշխատանքները, փորձը և այլն:
22. Շարունակել ներդնել բազմազան մեխանիզմներ՝ կադրերի հոսունությունից խուսափելու և ՊԴ կազմի շարունակաբար երիտասարդացման ու կայունության ապահովման համար:

Հետազոտությունը և զարգացումը

23. Սահմանել գիտահետազոտության ուղղությամբ հստակ հասանելի հավակնություններ՝ հաշվի առնելով ինչպես ոլորտի արդի զարգացումները, այնպես էլ բուհի հնարավորություններն ու շահակիցների կարիքները, բուհի առանձնահատկությունները (մասնավորաբար զարգացնելով կիրառական հետազոտությունները):
24. Մշակել և ներդնել հավակնությունների իրագործման երկարաժամկետ, միջնաժամկետ և կարճաժամկետ պլաններ՝ երաշխավորելով չափելի արդյունքների ապահովումը, որոնք կնպաստեն բուհի զարգացմանը:
25. Մշակել և ներդնել գիտահետազոտության միջազգայնացման քաղաքականություն՝ մասնավորապես նպաստելով միջազգային գործընկերների հետ համատեղ գիտահետազոտական նախագծերի իրականացմանն ու միջազգային վարկանիշավորմամբ պարբերականներում հրապարակումների աճին:
26. Ձեռնարկել միջոցներ առևտրայնացման ենթակա հետազոտությունների իրականացման և գիտահետազոտական նախագծերում ՊԴ կազմի և ուսանողների ներգրավման համար:
27. Ապահովել ուսանողների հետազոտական կարողությունների զարգացումը՝ ներդնելով հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման արդյունավետ մեխանիզմներ:
28. Ներդնել ուսանողների և դասախոսների խրախուսման մեխանիզմներ՝ ուղղված նրանց գիտահետազոտական գործընթացներում ներգրավմանն ու հետազոտական արդյունքների ապահովմանը՝ նպաստելով բուհի զարգացմանը:

Ենթակառուցվածքը և ռեսուրսները

29. ՄՈՒՀ-ի առաքելության ու նպատակների արդյունավետ իրականացման համար միջոցներ ձեռնարկել ֆինանսական այլ եկամուտներ հայթայթելու ուղղությամբ:
30. Հստակեցնել բյուջեի ծախսերը՝ ըստ ռազմավարական ծրագրի նպատակների և կրթական ծրագրերի վերջնարդյունքների:
31. Գրադարանը համալրել նորագույն մասնագիտական գրականությամբ և առցանց միջազգային գրադարանային ցանցերին անդամակցելու հնարավորություն ստեղծել:
32. Բյուջեի նախահաշվի և ծախսերի թափանցիկությունն ապահովելու համար ներգրավել ներքին շահակիցներին:
33. Սահմանել ՄՈՒՀ-ում տեղեկատվության և փաստաթղթաշրջանառության գործընթացները կառավարելու հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր,
34. Իրականացնել ՄԿԾ-ների և ռեսուրսների համապատասխանության վերաբերյալ ուսումնասիրություններ ու վերլուծություններ և պլանավորել հետագա գործողությունները:

35. Մշակել կրթական ենթակառուցվածքների պարբերաբար գնահատման ընթացակարգեր,
36. ՄՈՒՀ-ի ռեսուրսային բազայի համալրումն իրականացնել ՄԿԾ նպատակների ու վերջնարդյունքների ձեռքբերման տեսանկյունից:

Հասարակական պատասխանատվությունը

37. հաշվետվությունները դարձնել վերլուծական՝ ըստ ՊԻԳԲ շրջափուլի,
38. կատարելագործել հետադարձ կապի արդյունավետության գնահատման գործիքակազմը,
39. զարգացնել իրավաբանական կլինիկայի ներուժը, պայմանագրեր կնքելով ազգային և միջազգային կրթական համակարգերում գործող նմանատիպ կառույցների հետ, որը կնպաստի համալսարանի միջազգայնացմանը և լրացուցիչ ֆինանսական եկամուտների հայթայթմանը:

Արտաքին կապերը և միջազգայնացումը

40. Բացահայտել իրատեսական ֆինանսական ռեսուրսներ միջազգայնացման ծրագրերի իրականացման համար:
41. Սահմանել միջազգային գործընկերներ ընտրելու հստակ մեթոդներ, հստակ սահմանել նաև գործընկերության պայմանները և կողմերի պարտավորությունները:
42. Ընդլայնել արտաքին գործընկերային հարաբերությունները նաև տեղական մասնավոր ձեռնարկությունների հետ որակյալ կրթության ապահովմանն ու կրթական ծրագրերով նախատեսված վերջնարդյունքների իրացման, ինչպես նաև ուսանողների պրակտիկաները կազմակերպելու համար:
43. Ուժեղացնել օտար լեզուների ուսուցման բաղադրիչը և կարճաժամկետ վերապատրաստման փոխարեն առաջարկել երկարաժամկետ արդյունավետ վերապատրաստումներ պրոֆեսորադասախոսական և վարչական անձնակազմի և ուսանողների համար:
44. Կրթական ծրագրերում ավելացնել անգլերեն լեզվի բաղադրիչը:
45. Նպաստել ուսանողների, պրոֆեսորադասախոսական և վարչական անձնակազմի լայնածավալ մասնակցությանը միջազգային նախագծերին:

Որակի ներքին ապահովման համակարգը

46. Ապահովել որակի ապահովման ներքին համակարգի փաստաթղթերի և գործընթացների համահունչություն՝ երաշխավորելով հստակ պլանավորված նպատակային գործընթացների իրագործմանն ու ռեսուրսների արդյունավետ կիրառմանը:
47. Ապահովել ՈԱ վարչության և հանձնախմբերի կանոնակարգված պլանավորված (այդ թվում՝ մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսների) արդյունավետ գործունեություն՝ նաև արդյունավետության գնահատման, հաշվետվողականության մեխանիզմի կիրառմամբ:

48. Ապահովել հետազոտությունների և վերլուծությունների համակողմանիություն՝ այդ թվում հետազոտության մեթոդների բազմազանեցմամբ:
49. Ապահովել շահակիցների մոտիվացված ներգրավվածություն որակի ապահովման գործընթացներում՝ նպաստելով որակական վերլուծությունների իրականացմանը:
50. Ներդնել որակի ապահովման համեմատական վերլուծության իրականացման և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ՝ ապահովելով դրա համընթաց զարգացումը, ինչը կնպաստի համալսարանում գործընթացների ՊԻԳԲ շրջափուլով զարգացմանը:
51. Բարելավել ընթացիկ տվյալների հավաքագրման, վերլուծության և հաշվետվողականության մեխանիզմները և ապահովել դրանց հասանելիություն և հրապարակայնություն՝ միաժամանակ նպաստելով արտաքին գնահատման գործընթացների դյուրիանացմանը:



Արմենուհի Սարգսյան
Փորձագիտական խմբի ղեկավար

11 հուլիսի 2022 թ.

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

Հյուսիսային համալսարանի նախորդ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումից հետո փորձագիտական խումբը բացահայտել է մի շարք դրական փոփոխություններ, ինչպիսիք են ստորաբաժանումների միջև կատարվող առաջադրանքների բաշխումը, պրոռեկտորների գործառույթների հստակեցումը և որակյալ անձնակազմով բուհը համալրելու ձգտումը: ՄՈՒՀ-ը ռազմավարական ծրագրում և գործողությունների ծրագրում սկսել է կիրառել ՊԻԳԲ շրջափուլը: Սակայն դա բավարար չէ, և ՄՈՒՀ-ը պետք է ակտիվ քայլեր ձեռնարկի եվրոպական բարձրագույն կրթական տարածքին ինտեգրվելու իր ցանկությունն իրականացնելու համար:

Մասնագիտական կրթական ծրագրեր

ՄՈՒՀ-ում առկա մասնագիտական կրթական ծրագրերը բավարար ճկունությամբ չեն համապատասխանեցվում ոչ միայն ժամանակակից մարտահրավերներին և միջազգային չափանիշներին, այլև տեղական շուկայի պահանջներին, ինչն արտահայտվում է այն փաստով, որ արտաքին շահակիցներն ավելի քիչ են ներգրավված այս գործընթացներում, և ՄՈՒՀ-ը դեռևս չի մշակել մեխանիզմներ, որոնք հնարավորություն կտան գործատուներին ակտիվորեն ընդգրկվել ՄԿԾ-ների մշակման և տեղական ու միջազգային աշխատաշուկայի պահանջներին դրանց համապատասխանեցման առումով: Բացի այդ, ՄՈՒՀ-ում առկա որոշ ՄԿԾ-ներ միայն ֆորմալ բնույթի են և ընդունելության ցածր ցուցանիշներ ունեն: ՄՈՒՀ-ում այս խնդրի ուսումնասիրման գործընթաց դեռ չի սկսվել: ՄՈՒՀ-ը կրթական վերջնարդյունքների վրա հիմնված կրթության իրականացման շատ քիչ փորձ ունի: ՄՈՒՀ-ը պետք է գործողություններ իրականացնի ՄԿԾ-ների նպատակների և կրթական վերջնարդյունքների արդյունավետ ձևակերպման, ուսուցման, ուսումնառության և ուսանողների գնահատման մեթոդների համադրելիության, ինչպես նաև Կրեդիտների կուտակման և փոխանցման եվրոպական համակարգի (ECTS) հետ համապատասխանության ապահովման համար:

Միջազգայնացում

Որոշ ուսանողներ մասնակցել են ուսանողների շարժունության ծրագրերի, իսկ որոշ աշխատակիցներ՝ միջազգային համաժողովների: Այնուամենայնիվ, ՄՈՒՀ-ը միջազգայնացման չափանիշներ դեռևս չունի և միջազգայնացման ոլորտը համակարգված չէ: Ցանկալի է, որ ՄՈՒՀ-ի ղեկավարությունն այս ուղղությամբ ձեռնարկի կոնկրետ քայլեր և հետևի առաջադրված նպատակների իրականացմանը՝ գործողությունների ծրագրի համաձայն: ՄՈՒՀ-ը պետք է ընտրի համապատասխան գործընկերներ հնարավորինս շատ մակարդակներում համագործակցության արդյունավետությունն ապահովելու համար: ՄՈՒՀ-ի և արտաքին գործընկերների միջև համագործակցության կապերը պետք է ուղղված լինեն արդյունավետ փոխգործակցությանը: Գործընկերությունների հաստատման թվի

կրճատումը և դրանց թիրախավորված իրականացումը կնպաստի արդյունավետության բարձրացմանը:

Որակի ապահովում

ՄՈՒՀ-ը ստեղծել և կառուցել է որակի ներքին ապահովման համակարգ: ՄՈՒՀ-ում առկա է բարդ և ծավալուն կարգավորող փաստաթուղթ, որի իրականացումը մեծ բեռնվածություն է պահանջում: Հարկ է նշել, որ փաստաթուղթը վերջին անգամ խմբագրվել է 2014 թ.-ին:

Որակի ներքին ապահովման բաժնում համապատասխան մարդկային ռեսուրսների խնդիր է առկա, ինչը խոչընդոտում է որակի ապահովման ներքին համակարգում բաժնի հստակ գործառույթների իրականացմանը: Այս բաժնի կողմից իրականացվող հետազոտությունը կրում է ֆորմալ բնույթ և ազդեցություն չունի ՄՈՒՀ-ի ռազմավարական ծրագրի կամ գործողությունների ծրագրի պլանավորման գործընթացի վրա: ՄՈՒՀ-ում առկա չեն նաև մշտադիտարկման համապատասխան մեխանիզմներ, որոնք կօգնեն բաժնին վերլուծել իր ուժեղ և թույլ կողմերը: Հետևաբար, անհրաժեշտ է, որ ՄՈՒՀ-ն ավելի մեծ անկախություն տա որակի ներքին ապահովման բաժնին, մեծացնի դրա ֆինանսավորումը: Հարկ է նաև, որ որակի ներքին ապահովման բաժինը հնարավորություն ստանա իրապես իրականացնել արդյունավետ հետազոտություններ և ազդել բուհի կառավարման գործընթացի վրա:

Վերը նշված խնդիրները պահանջում են հրատապ լուծումներ, և ՄՈՒՀ-ն այդ ուղղությամբ պետք է աշխատանքներ տանի: Դա կնպաստի, որ ՄՈՒՀ-ը հաստատուն տեղ գրավի նախ տեղական շուկայում, ապա՝ Բարձրագույն կրթության եվրոպական տարածքում:

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ

Հյուսիսային համալսարանի ինստիտուցիոնալ կարողությունների արտաքին գնահատումն իրականացվել է հետևյալ փորձագիտական խմբի¹ կողմից.

1. **Արմենուհի Սարգսյան**՝ ֆիզիկամաթեմատիկական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ, Շիրակի պետական համալսարանի Գիտական քաղաքականության, որակի ապահովման և կառավարման կենտրոնի տնօրեն, փորձագիտական խմբի ղեկավար:
2. **Գագա Գվենետաձե**՝ Վրաստանում Բրիտանական համալսարանի Որակի ապահովման բաժնի ղեկավար, փորձագիտական խմբի միջազգային անդամ:
3. **Հովհաննես Երիցյան**՝ տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ, Միջազգային բիզնես դպրոցի գործադիր տնօրեն, Եվրոպական համալսարանի դասախոս, փորձագիտական խմբի անդամ:
4. **Գեղեցիկ Գրիգորյան**՝ իրավաբանական գիտությունների թեկնածու, Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի հասարակագիտության ամբիոնի դոցենտ, փորձագիտական խմբի անդամ:
5. **Շուշան Դավեյան**՝ Երևանի պետական համալսարանի Հանրային կառավարում բաժնի 2-րդ կուրսի ուսանող, փորձագիտական խմբի ուսանող անդամ:

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

Փորձագիտական խմբի աշխատանքները համակարգել է ՈԱԱԿ Քաղաքականության մշակման և իրականացման բաժնի մասնագետ Մերի Բարսեղյանը:

Թարգմանությունը կատարել են Անի Մազմանյանը և Զարուհի Մահակյանը:

Փորձագիտական խմբի բոլոր անդամները, թարգմանիչներն ու համակարգողը ստորագրել են անկախության և գաղտնիության պահպանման համաձայնագրեր:

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ

Դիմում պետական հավատարմագրման համար

Պետական ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում անցնելու համար Հյուսիսային համալսարանը դիմել է ՈԱԱԿ՝ լրացնելով սահմանված ձևաչափի դիմում-հայտը և ներկայացնելով լիցենզիայի և դրա հավելվածների կրկնօրինակները:

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

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

¹ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ

Ինքնավերլուծություն

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

ՈԱԱԿ-ի համակարգողն ուսումնասիրել է զեկույցը՝ ՈԱԱԿ-ի պահանջներին համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով: Առկա են եղել որոշակի տեխնիկական և բովանդակային թերություններ, ինչի պատճառով ինքնավերլուծությունը վերադարձվել է հաստատությանը: Սահմանված ժամկետներում համալսարանը ներկայացրել է ինքնավերլուծության վերանայված տարբերակը, որը համապատասխանել է սահմանված միասնական ձևաչափին, առկա են եղել համապատասխան հիմքերը և ձևաչափով պահանջվող հավելվածները: Այնուհետև ինքնավերլուծությունն ու կից փաստաթղթերի փաթեթը, համալսարանի կողմից լրացված էլեկտրոնային հարցաշարը տրամադրվել են փորձագիտական խմբին, որի կազմը նախօրոք համաձայնեցվել է համալսարանի հետ և հաստատվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի հրամանով:

Նախապատրաստական փուլ

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

1. Փորձագիտական խմբի անդամների հիմնական գործառնությունները,
2. Նախնական գնահատումը՝ որպես փորձագիտական զեկույցի նախապատրաստման փուլ, զեկույցին ներկայացվող հիմնական պահանջները,
3. Փաստաթղթերի և ռեսուրսների ուսումնասիրության մեթոդաբանությունը,
4. Հանդիպումների անցկացման և հարցապնդումների էթիկան ու տեխնիկան:

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

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

² ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑ

Նախապատրաստական այց

2022 թվականի ապրիլի 1-ին Ձոււմ (Zoom) հարթակում տեղի է ունեցել առցանց հանդիպում համալսարանի ղեկավար կազմի հետ: Հանդիպման ժամանակ համալսարանի հետ քննարկվել և համաձայնեցվել է փորձագիտական այցի ժամանակացույցը, ներկայացվել է ուսումնասիրության ենթակա լրացուցիչ փաստաթղթերի ցանկը, քննարկվել և փոխհամաձայնեցված որոշումներ են կայացվել փորձագիտական այցի կազմակերպչական, տեխնիկական, տեղեկատվական հարցերի, հանդիպումների մասնակիցների վարքագծի և էթիկայի նորմերի վերաբերյալ: Քննարկվել են ֆոկուս խմբային հանդիպումների և փորձագիտական խմբի աշխատանքի համար նախատեսված պայմանները:

Փորձագիտական այց

Փորձագիտական այցը տեղի է ունեցել 2022թ. ապրիլի 11-ից 14-ը ընկած ժամանակահատվածում: Փորձագիտական այցի աշխատանքները մեկնարկել են փակ հանդիպմամբ, որի նպատակն էր միջազգային փորձագետ Գազա Գվենետաձեի հետ քննարկել և համաձայնեցնել փորձագիտական գնահատման շրջանակը, այցի ընթացքում ուսումնասիրման ենթակա խնդիրները, ՄՈՒՀ-ի ուժեղ և թույլ կողմերը՝ ըստ չափանիշների, ֆոկուս խմբային հանդիպումների ընթացակարգը, հստակեցնել հետագա քայլերը:

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

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

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

Փորձագիտական գնահատումը կատարվել է Հավատարմագրման պետական չափանիշների և չափորոշիչների ու ՈԱԱԿ-ի ընթացակարգերի շրջանակներում՝ նախատեսելով գնահատման երկաստիճան սանդղակ՝ **բավարար և անբավարար**:

³ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

⁴ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿՈՂՄԻՑ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

Փորձագիտական զեկույց

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

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

Զեկույցի նախնական տարբերակի վերաբերյալ համալսարանն իր արձագանքն ուղարկել է ՈԱԱԿ 17.06.2022թ.-ին: ՈԱԱԿ-ը հաստատության դիտարկումները տրամադրել է փորձագետներին: 27.06.2022թ.-ին ՈԱԱԿ-ը կազմակերպել է հաստատության և փորձագիտական խմբի առցանց հանդիպում, որի ժամանակ քննարկվել են ներկայացված դիտարկումները փորձագիտական նախնական զեկույցի վերաբերյալ:

Հաշվի առնելով հաստատության դիտարկումները՝ փորձագիտական խումբը կազմել է փորձագիտական զեկույցի վերջնական տարբերակը:



Մերի Բարսեղյան

Փորձագիտական խմբի համակարգող

11 հուլիսի 2022 թ.

ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ
ՀՅՈՒՄԻՍԱՅԻՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Պատմություն. Հյուսիսային համալսարանը հիմնադրվել է 1996թ-ին, նպատակ ունենալով ապահովել գիտականության, օրինապաշտության, մարդասիրության, հայրենասիրության և արդարացիության սկզբունքները:

Հյուսիսային համալսարանն իր ստեղծման և գործունեության 25 տարիների ընթացքում, առաջնորդվելով կրթական համակարգի առաջնահերթություններով, շարունակում է իր գործունեությունն իրականացնել համալսարանի առաքելությանը համահունչ և առաջիկա 5 տարիներին իր նպատակն ու գործունեության առաջնային խնդիրներն է համարում.

- Կրթական գործընթացների կազմակերպման միջազգային փորձի ուսումնասիրման ու շուկայի կարիքների վերհանման միջոցով բարձրորակ կադրերի պատրաստմանն ուղղված ՄԿԾ-ների կատարելագործումը և ՈԱՇ-ին համապատասխան արժանահավատ որակավորումների շնորհումը:
- Համալսարանի գիտահետազոտական ներուժի զարգացումը, ուսումնագիտական և գիտահետազոտական գործունեության համար անհրաժեշտ ռեսուրսների ու ենթակառուցվածքների արդիականացումը:
- Կրթադաստիարակչական գործունեության միջոցով սովորողների ռազմահայրենասիրական ոգու դաստիարակումն ու ամրապնդումը, մարդասիրության, ժողովրդավարության գաղափարների, հասարակության բարոյական և մշակութային արժեքների արմատավորմանն ու տարածմանն նպաստումը:
- Օտարերկրյա բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հետ կապերի ընդլայնմամբ ու միջազգային կրթական գործընթացներում համալսարանի ինտեգրման ակտիվացմամբ համալսարանի միջազգային համագործակցության զարգացման խթանումը:

Կրթություն. Որակի ապահովման գործընթացների շարունակականությամբ՝ Եվրոպական կրթական և ներքին աշխատաշուկայի ժամանակակից պահանջներին համապատասխան կրթական գործընթացների և կրթական ծրագրերի իրականացման արդյունավետության բարձրացումը՝ շարունակում է մնալ Համալսարանի ռազմավարական առաջնային նպատակներից, որն էլ ներկայացված է 2020-2025թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրում:

25 տարվա գործունեության, հավատարմագրման երկու շրջափուլերի փորձի հիման վրա Համալսարանն ավելի արդյունավետ է արձագանքում արտաքին և ներքին մարտահրավերներին, և մասնագիտական կրթական ծրագրերի պարբերական արդիականացման շնորհիվ դարձնում դրանց շրջանակում շնորհվող որակավորումներն ավելի պահանջված, իսկ շրջանավարտների մասնագիտական և ընդհանրական գիտելիքները, կարողությունները և հմտություններն ավելի մրցունակ աշխատաշուկայում:

Հետազոտություն. Հետազոտության ոլորտում համալսարանի առաքելությունն ու հավակնությունները տեղ են գտել Համալսարանի գիտական խորհրդի 2014 թվականի նոյեմբերի 19-ի որոշմամբ հաստատված «Հյուսիսային համալսարանի գիտական հետազոտությունների, նորարարական ծրագրերի և հետբուհական մասնագիտական կրթության կենտրոնի» կանոնակարգում, Համալսարանի 2020-2025թթ. ռազմավարական ծրագրի դրույթներում: Հետազոտության զարգացման ուղղությամբ ՄՈՒՀ-ի ռազմավարական նպատակն է զարգացնել ՄՈՒՀ-ի գիտահետազոտական գործունեության միջազգայնացումը, գիտահետազոտական պոտենցիալն ու ավելացնել հետազոտական բաղադրիչը ՄԿԾ-ներում:

Միջազգայնացում. Համալսարանի ինտեգրումը միջազգային կրթական գործընթացներին՝ զուգահեռ Համալսարանի կողմից ծավալվող գործընթացների միջազգայնացման զարգացմանն ուղղված միջոցառումները ամրագրված են համալսարանի միջազգայնացման հայեցակարգում և 2020-2025թթ. ռազմավարական ծրագրում:

2020-2025թթ. ռազմավարական ծրագրով որպես համալսարանի արտաքին կապերի զարգացման և միջազգայնացման ռազմավարական նպատակ սահմանված է. «Ձարգացնել և ընդլայնել համալսարանի արտաքին կապերը՝ նպաստելով համալսարանի գործընթացների միջազգայնացմանը՝ դրանք համապատասխանեցնելով միջազգային չափանիշներին, ինչպես նաև խթանել բուհի արտաքին կապերի զարգացումը՝ գործընկեր համալսարանների հետ, օտարերկրյա բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների և միջազգային կազմակերպությունների հետ համատեղ գործունեություն ծավալելու և ծրագրեր իրականացնելու ուղղությամբ»:

Որակի ապահովում. Որակի ներքին ապահովման գործընթացների կառավարման նպատակով արդեն 11 տարի գործում է Որակի ապահովման վարչությունը, որի գործունեությունն իրականացվում է վարչության կանոնադրությամբ, Համալսարանի 2020-2025 թթ. ռազմավարական պլանից բխող Որակի ապահովման վարչության 2020-2025թթ. ՌԾ-ով և հաստատված մի շարք այլ ներքին իրավական ակտերով:

Համալսարանի որակի ապահովման համակարգի նպատակն է որակի ապահովման գործընթացների շարունակականությամբ՝ բարձրացնել կրթական գործընթացների և կրթական ծրագրերի իրականացման արդյունավետությունը՝ ազգային հենքի և Եվրոպական կրթական ժամանակակից պահանջներին համապատասխան:

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

I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

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

Փաստեր

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

Ըստ կանոնադրության՝ Հյուսիսային համալսարանը սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություն է, որը համարվում է շահույթ ստանալու նպատակով հիմնադրված առևտրային կազմակերպություն հանդիսացող իրավաբանական անձ, որի կանոնադրական կապիտալը բաժանված է կանոնադրությամբ սահմանված չափերով բաժնեմասերի:

Հյուսիսային համալսարանի 2016 թ.-ին հաստատված կանոնադրությամբ սահմանված են համալսարանի առաքելությունն ու նպատակները: Ըստ այդմ բուհի առաքելությունն է. «Կրթության որակի գերակայությամբ ազգային լավագույն ավանդույթների և միջազգային առաջավոր փորձի զուգակցմամբ ու կրթության մատչելիության, հասանելիության, կազմակերպման թափանցիկության, մարդասիրական արժեքների ապահովմամբ գիտակրթական գործունեության իրագործում՝ ուղղված տնտեսագիտության, կառավարման, հաշվապահության, իրավաբանության, ծրագրավորման, լրագրության, բանասիրության, հոգեբանության, կրթության և մանկավարժության ոլորտների համար ստացված գիտելիքները գործնականում կիրառելու ունակ կադրերի պատրաստմանը»: Կանոնադրության մեջ առանձնացված է 8 նպատակ:

Հյուսիսային համալսարանի 2016-2020 թթ.-ի ռազմավարական ծրագրում ևս ներկայացվում է բուհի առաքելությունը, որն հաստատված է կանոնադրությամբ, ներկայացվում են այդ տարիների համար նպատակներն ու խնդիրները: Նշվում է գործողությունների իրականացման ժամանակահատված, վերջնարդյունք, պատասխանատու, առկա չէ բյուջե և չկա հաշվարկ, թե այդ ռազմավարական ծրագրի իրականացումն ինչպիսի բյուջե է պահանջում:

Վերոնշյալ ռազմավարական ծրագրին հաջորդել է համալսարանի 2020-2025 թթ.-ի զարգացման ռազմավարական ծրագիրն ու դրան համապատասխան գործողությունների ծրագիրը: Այստեղ ևս բերվում է նույն առաքելությունը, առանձնացվում են հիմնական խնդիրները.

- Կրթական գործընթացների կազմակերպման միջազգային փորձի ուսումնասիրման ու շուկայի կարիքների վերհանման միջոցով բարձրորակ կադրերի պատրաստմանն

ուղղված ՄԿԾ-ների կատարելագործումը և ՈԱՇ-ին համապատասխան որակավորումների արժանահավատ շնորհումը:

- Համալսարանի գիտահետազոտական ներուժի զարգացումը, ուսումնագիտական և գիտահետազոտական գործունեության համար անհրաժեշտ ռեսուրսների ու ենթակառուցվածքների արդիականացումը:
- Կրթադաստիարակչական գործունեության միջոցով սովորողների ռազմահայրենասիրական ոգու դաստիարակումն ու ամրապնդումը, մարդասիրության, ժողովրդավարության գաղափարների, հասարակության բարոյական և մշակութային արժեքների արմատավորման ու տարածման նպաստումը:
- Օտարերկրյա բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հետ կապերի ընդլայնմամբ ու միջազգային կրթական գործընթացներում համալսարանի ինտեգրման ակտիվացմամբ համալսարանի միջազգային համագործակցության զարգացման խթանումը:

Գործողությունների ծրագրում ներկայացվում է գործողությունների իրականացման ժամանակահատված, վերջնարդյունք և ԳԱՑ, պատասխանատու, որպես բյուջե նշվում է կամ համալսարանի բյուջե, կամ համաֆինանսավորում, կամ լրացուցիչ ֆինանսներ, սակայն այս պարագայում էլ չկա հաշվարկ, թե այդ ռազմավարական ծրագրի իրականացումը ինչպիսի բյուջե է պահանջում:

Երկու ռազմավարական ծրագրերում էլ առանձնացվում են 8 ուղղություններ (1. Արդյունավետ կառավարում և վարչարարություն, 2. Որակյալ կրթական համակարգ, 3. Արտաքին կապերի զարգացում և միջազգայնացում, 4. Ուսանողական համակարգ, 5. Մարդկային ռեսուրսների կառավարում, 6. Ենթակառուցվածք և ռեսուրսներ, 7. Հետազոտություն և գիտահետազոտական պոտենցիալ, 8. Հասարակական պատասխանատվություն և հետադարձ կապ), որոնց համար նշվում է նպատակ, խնդիրներ և գործողություններ:

Հյուսիսային Համալսարանը կրթական ծրագրեր է իրականացնում ՈԱՇ-ի 5-րդ, 6-րդ, 7-րդ, 8-րդ մակարդակներում:

Հյուսիսային համալսարանը չունի աշխատաշուկայի ուսումնասիրություններ: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ Հյուսիսային համալսարանը դեռ չի կարողացել հստակեցնել, թե իրականացվող որ կրթական ծրագրերի համար կկարողանա շարունակականություն ապահովել, սակայն կարևորում է ինչպես մանկավարժի որակավորմամբ մասնագիտությունների, այնպես էլ որոշ այլ մասնագիտությունների իրականացումը: Մի շարք կրթական ծրագրերի պարագայում միայն հեռակա համակարգում են շարունակում ուսումնառություն կազմակերպել, քանի որ առկա համակարգում դիմորդներ չեն ունենում:

Համալսարանը նախկինում չի հավաքագրել տվյալներ շրջանավատների՝ աշխատանքով և, մասնավորաբար, ըստ մասնագիտության աշխատանքով ապահովվածության վերաբերյալ: Միայն վերջերս է անցկացրել հարցում 2017-2021 թթ. -ի

բակալավրիատի շրջանավարտների շրջանում: Հարցմանը մասնակցած շրջանավարտների շուրջ 37%-ն է աշխատում մասնագիտությամբ, իսկ շուրջ 50%-ը չի աշխատում: Միաժամանակ փորձագիական այցից պարզվեց, որ մագիստրատուրայի ուսանողները հիմնականում արդեն աշխատանքով ապահովված են լինում, երբ դիմում են բուհ, և բուհում ուսումնառելը դիտում են որպես աշխատատեղի ամրապնդման միջոց: Նույնպիսի մոտեցում նաև նկատելի է եղել հեռակա համակարգի բակալավրիատի ուսումնառողների պարագայում:

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

Հյուսիսային համալսարանում առկա են մի շարք մեխանիզմներ, որոնց միջոցով համալսարանի ներքին և արտաքին շահակիցները հնարավորություն են ստանում բարձրաձայնելու տարբեր խնդիրներ, այդպիսի մեխանիզմներից են անցկացվող հարցումները ուսանողների, դասախոսների և գործատուների շրջանում, գիտական խորհրդի կազմում ուսանողների և դասախոսների ներգրավվածությունը, հանդիպումներ և քննարկումներ ուսանողների, գործատուների հետ: Մակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ներքին և հատկապես արտաքին շահակիցների հիմնական շրջանակը մեծապես իրազեկ չէ բուհի ռազմավարական նպատակներից, անմիջական մասնակցություն չի ունեցել դրանց ձևավորմանը: Միաժամանակ պարզվեց, որ հեռակա համակարգում ուսումնառող ուսանողները միայն որոշ հարցումներում են ներգրավված, բայց ոչ այլ գործընթացներում:

Փորձագիտական այցից պարզվեց նաև, որ ներքին շահակիցները կարևոր են համարում դասախոսների և ուսանողների գիտահետազոտական գործունեության ծավալման, միջազգայնացման և արտաքին կապերի հաստատման, ինչպես նաև վերջինիս, ըստ իրականացվող կրթական ծրագրերի, ընդլայնման ուղղություններով գործուն քայլերը, ռեսուրսների զարգացումը՝ ուղղված կրթական ծրագրերի արդյունավետ իրագործմանը և նախատեսված վերջնարդյունքների ապահովմանը:

Միաժամանակ, փորձագիտական այցից պարզվեց, որ շահակիցները կարևորում էին ոչ պետական բուհ լինելու հանգամանքը և դրանով պայմանավորված առանձնակի մոտեցման անհրաժեշտությունը տարբեր գործընթացների հետ կապված, քանի որ դա դեռևս խանգարող հանգամանք է դիտվում: Շահակիցների կարծիքով ոչ պետական բուհ լինելու հանգամանքը և ընդունելության պայմանների համահավասարությունը պետական բուհերի հետ խոչընդոտող է, և գլխավոր պատճառն է, որ առկա համակարգում ուսումնառող ուսանողների թիվը կտրուկ նվազել է, մինչդեռ առկա համակարգում կրթության կազմակերպումը առաջնային է դիտվում շահակիցների և ղեկավար կազմի համար:

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

Համալսարանի 2021 թ. -ի մայիսի 20-ի նիստում հաստատվել է «Համալսարանում իրականացվող աշխատանքների արդյունավետության բարձրացման և շահակիցների առջև հաշվետվողականության ապահովման քաղաքականություն» փաստաթուղթը: Փաստաթղթում

նշվում է հաշվետվությունների ձևաչափը՝ ըստ ՊԻԳԲ շրջափուլի, ներկայացվում է հաշվետվությունը ընդունող մարմինը կամ անձը յուրաքանչյուր ստորաբաժանման և ռեկտորի համար: Ինքնավերլուծությունից և փորձագիտական այցից պարզվեց, որ ՄՈՒՀ-ի ստորաբաժանումների գործունեության մշտադիտարկումը, համալսարանի ՌԾ-ին, աշխատանքային պլաններին և սահմանված ընթացակարգերին համապատասխանության գնահատումն իրականացվում է ՈԱ վարչության կողմից:

Ստորաբաժանումներն ունեն աշխատանքային պլաններ, որոնցում պլանավորումն իրականացվում է՝ ըստ իրենց կանոնադրությունների գործառնության հիմնական շրջանակներից բխող գործընթացների:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ 2016-2020 թթ.-ի զարգացման ռազմավարական և բարելավման ծրագրերում ընդգրկված որոշ գործընթացների թերկատարմամբ և (կամ) շարունակականության ապահովման անհրաժեշտությունից ելնելով՝ վերջիններս ներառվել են նաև 2020-2025 թթ.-ի զարգացման ռազմավարական ծրագրում, սակայն փորձագիտական այցից պարզվեց, որ դրանք հստակեցված չեն, և շահակիցները իրազեկ չեն, թե որ գործընթացներին է հարցը վերաբերում:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզվեց, որ ստորաբաժանումները նոր են սկսել հաշվետվություններ կազմել: Ռեկտորը ամենամյա հաշվետվություն է ներկայացնում, որի փոխկապակցումը ռազմավարական ծրագրի հետ նկատելի չէ:

Մշակել են ռազմավարական ծրագրի ԳԱՑ-եր, սակայն փորձագիտական այցից պարզվեց, որ դեռևս ըստ դրանց գնահատումներ առկա չեն, միաժամանակ մի շարք ցուցիչներ չափելի չեն (մասնավորաբար՝ ուսումնական գործընթացի պլանավորման և կազմակերպման նորացված կանոնակարգեր, դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ ուսանողական հարցումների բարելավված արդյունքներ, հանրապետության և արտասահմանյան բուհերի հետ համագործակցության պայմանագրերի և համաձայնագրերի առկայություն և ալն):

Դատողություններ: Հյուսիսային համալսարանի առաքելությունն ամրագրված է ինչպես կանոնադրությամբ, այնպես էլ 2016-2020 ու 2020-2025 թթ.-ի ռազմավարական ծրագրերով և անփոփոխ է 2016 թ.-ից ի վեր: Ռազմավարական ծրագրերով ներկայացվում են նպատակներ և այդ նպատակների իրագործմանն ուղղված գործողություններ, սակայն այն չի վերաձվել գործուն փաստաթղթի: Համալսարանի նպատակները համահունչ են ՈԱՇ-ի այն մակարդակներին, որոնցում համալսարանն ուսումնառություն է կազմակերպում:

ՌԾ-ի մշակման գործընթացում ներգրավված չեն արտաքին շահակիցներ, իսկ ներքին շահակիցների՝ միայն փոքր շրջանակ, չնայած համալսարանը կատարել է որոշ քայլեր այդ ներգրավվածության ընդլայնմանն ուղղված: Դրական է, որ առկա են որոշ մեխանիզմներ (հարցումներ, քննարկումներ, հանձնախմբեր), որոնք թույլ են տալիս գնահատել շահակիցների (հիմնականում ներքին շահակիցների) կարիքները, բայց դրանց ազդեցությունը ռազմավարական ուղղությունների և նպատակների ձևավորման վրա չի երևում, գուցե միայն

որոշ փոքր խնդիրների տեսքով է հանդես գալիս: Միաժամանակ, փորձագիտական խումբը նշում է, որ բուհը դեռ չի առաջնորդվում այն իրողությամբ, որ հեռակա համակարգի ուսանողներն են կազմում ուսանողական հիմնական համակազմը, և անհրաժեշտ է ռազմավարական նպատակներն ու խնդիրները համապատասխանեցնել այդ իրողությանը, ճշտել այս տեսանկյունից հեռանկարներն ու երաշխիքները և ընդլայնել այդ ուսանողների ներգրավվածությունը տարբեր գործընթացներում, ինչպես նաև հաշվի առնել նրանց կարիքները ռազմավարական նպատակներ որդեգրելիս:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրման և փորձագիտական այցի արդյունքների վերլուծությունների հիման վրա փորձագիտական խումբը եզրակացնում է, որ Հյուսիսային համալսարանի զարգացման հեռանկարը դեռևս ճշգրտված չէ, և պայմանավորված տարբեր հանգամանքներով՝ ըստ ռազմավարական հիմնական ուղղությունների գործընթացները կարող են տարբեր ընթացք ստանալ, այդ թվում նաև իրականացվելիք հիմնական կրթական ծրագրերի շրջանակը ևս դեռևս ճշգրտման ենթակա է: Փորձագիտական խումբը կարևորում է բուհի զարգացման հեռանկարի հստակ ուրվագծումը և զարգացման ապահովումը: Այս տեսանկյունից կարևոր է նաև, որ բուհը կարողանա ապահովել իր զարգացմանն ուղղված քայլերի իրականացումը՝ արդյունավետորեն տնօրինելով ռեսուրսները, ընդլայնելով համագործակցության շրջանակը, որն իր հերթին կնպաստի կրթական ծրագրերի արդյունավետ իրականացմանն ու կերաշխավորի ռազմավարական նպատակների իրագործումը:

Այս տեսանկյունից, փորձագիտական խումբը կարևորում է նպատակների և առաքելության համապատասխանեցումը համալսարանի հնարավորություններին, յուրահատկություններին և շահակիցների սպասելիքներին, ինչը կարող է հանգեցնել հստակ պլանավորված գործընթացների իրականացման, որոնք էլ կերաշխավորեն բուհի զարգացումը և կձևավորեն բուհի համար հասանելի հեռանկար:

Այդուհանդերձ, գնահատելի են դեկավար կազմի պատրաստակամությունն ու քայլերը՝ ուղղված բուհի գործընթացների բնականոն ընթացքի ապահովմանը, ինչպես նաև նոր կապերի հաստատմանն ուղղված ջանքերը և միջազգայնացմանն ուղղված նախադրյալների ստեղծմանը:

Սակայն փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Հյուսիսային համալսարանն իր տեղը և դիրքը հստակեցնելու և ամրացնելու անհրաժեշտություն ունի մրցունակ այն դաշտում, որում գտնվում է: Այս տեսանկյունից կարևոր կլինի առաքելության հստակեցումը՝ այդ թվում ճշգրտելով կրթական ծրագրերի ցանկը:

Դրական է, որ համալսարանը ռազմավարական պլանավորման արդեն երկրորդ փորձն ունի և նախորդ փորձի համեմատ կատարել է բարեփոխումներ, սահմանել է ԳԱՑ-եր: Միաժամանակ կարևոր են բուհի քայլերը ուղղված հաշվետվողականության մեխանիզմների ներդրմանը և հաշվետվողականության գործընթացի կանոնակազմմանը:

Սակայն փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՌԾ-ում ոչ հստակ և ոչ չափելի ձևակերպումները խոչընդոտում են դրա լիարժեք գործառնական փաստաթղթի վերածվելուն և ընթացիկ գնահատումներին: Դրա հետ մեկտեղ խնդրահարույց են ստորաբաժանումների

տարեկան պլանների և ռազմավարական ծրագրերի փոխկապակցվածության բացակայությունը, հաշվետվությունների միայն աշխատանքային պլանների հետ փոխկապակցվածությունն ու դրանց նկարագրական բնույթը: Մինչդեռ, այդ խնդիրների լուծումը կարևոր է ՌԾ-ով նախատեսված նպատակների և խնդիրների իրագործելիության երաշխավորման տեսանկյունից: Իսկ ըստ ԳԱՑ-երի հաշվետվողականության ապահովումը կկանոնակարգի ՌԾ-ի իրականացման, գնահատման և ընթացիկ մշտադիտարկումների գործընթացը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Հյուսիսային համալսարանն ունի ռազմավարական ծրագիր, որն արտահայտում է համալսարանի հիմնական նպատակները, որոնք համահունչ են ՈԱՇ-ին, առկա են որոշ մեխանիզմեր, որոնք թույլ են տալիս վեր հանել ներքին և արտաքին շահակիցների որոշ կարիքներ, ներդրել են հաշվետվողականության մեխանիզմ և կարևորում են դրա բարելավումը՝ ուղղված ՌԾ-ի հաշվետվողականության ապահովմանը և նպատակների իրագործման երաշխավորմանը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Հյուսիսային համալսարանը բավարարում է չափանիշ 1-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը Հյուսիսային համալսարանի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 1-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

Փաստեր

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

Հյուսիսային համալսարանի կառավարումն իրականացվում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության և իր կանոնադրության համաձայն՝ ինքնակառավարման հիման վրա: Համալսարանի կառավարումն իրականացվում է կոլեգիալ կերպով՝ մասնակիցների ընդհանուր ժողովի և գիտական խորհրդի կողմից, ինչպես նաև միանձնյա՝ ռեկտորի կողմից:

Ըստ կանոնադրության, համալսարանի յուրաքանչյուր մասնակից Ընդհանուր ժողովում ունի համալսարանի կանոնադրական կապիտալում իր բաժնեմասին համապատասխան ձայների քանակ:

Կանոնադրությամբ սահմանվում են մասնակիցների ժողովի իրավունքներն ու պարտականությունները, ընդ որում, մասնակիցների ժողովը համալսարանի կառավարման և գործունեության ցանկացած հարցի վերջնական լուծման իրավունք ունի:

Համալսարանի գիտական խորհուրդը համալսարանի ուսումնամեթոդական, գիտահետազոտական և գիտատեխնիկական գործունեությունը պլանավորող, համակարգող և կարգավորող կոլեգիալ մարմին է: Այն գործում է ռեկտորի նախագահությամբ՝ իր կանոնադրության համաձայն, որը հաստատվել է 2016 թ. -ին, լիազորությունների ժամկետը 3 տարի է: Գիտական խորհրդի նիստերը գումարվում են յուրաքանչյուր ուսումնական տարի՝ առնվազն 4 անգամ:

Համալսարանի կանոնադրությամբ սահմանվում է նաև ռեկտորի գործառնության շրջանակը: Ռեկտորին կից գործում է ռեկտորատը՝ որպես խորհրդակցական մարմին: Համալսարանի գործընթացները համակարգվում են 3 պրոռեկտորների կողմից՝ Տնտեսական աշխատանքների գծով, Ուսումնահետազոտական և միջազգայնացման գծով և Ընդունելության և ֆինանսական աշխատանքների գծով:

Համալսարանում ուսումնական գործընթացը կազմակերպվում է 5 ամբիոնների և 3 ֆակուլտետների միջոցով: Ֆակուլտետների կոլեգիալ կառավարման մարմինները ֆակուլտետների խորհուրդներն են:

2020 թ. -ի՝ ՄՈւՀ-ի կազմակերպական կառուցվածքի փոփոխման միջոցով նպատակ է դրվել ապահովել կառավարչական որոշումների կայացման ապակենտրոնացում, թափանցիկություն և օբյեկտիվություն: Մասնավորապես, Ռրակի ապահովման վարչության վերահսկողությունը փոխանցվել է ռեկտորի իրավասության շրջանակ, ձևավորվել է նաև նոր ստորաբաժանում՝ Հեռավար ուսուցման և տեխնոլոգիական կառավարման բաժին: Համալսարանն ունի 2016 թ. -ին հաստատված ֆինանսական ռեսուրսների կառավարման քաղաքականություն: Ըստ ինքնավերլուծության՝ համալսարանի գործունեության ֆինանսական պլանավորման գործընթացի կատարելագործման նպատակով նախատեսել են ըստ ՌԾ ուղղությունների ֆինանսական պլանավորում: ՌԾ-ում ֆինանսների ներքո նշվում է համալսարանի բյուջե կամ դրամաշնորհային ծրագիր: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ ՌԾ-ի իրականացման համար պահանջվող բյուջեի հաշվարկ առկա չէ:

Ստորաբաժանումների գործառնության շրջանակը սահմանվում է համապատասխան կանոնակարգերով:

Համալսարանում գործում է ՈւԽ-ն իր կանոնադրության համաձայն, որը հաստատվել է 2015 թ. -ին, առկա է նաև նույն ժամանակում հաստատված ՈւԽ նախագահի ընտրության կարգ:

Գիտական խորհրդի 2016 թ. -ի դեկտեմբերի 13-ի համապատասխան որոշումներով հաստատվել են «Հյուսիսային համալսարանի աշխատակիցների էթիկայի կանոնների և վարվեցողության կանոնակարգ» և «Հյուսիսային համալսարանի ներքին կարգապահական կանոններ» փաստաթղթերը: Միաժամանակ, փորձագիտական այցից պարզվեց, որ ներքին շահակիցների հարաբերությունները թելադրված են նաև փոքր կոլեկտիվով պայմանավորված գործընկերային առողջ մթնոլորտով, ինչը համապատասխանում է էթիկայի նորմերին:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ բուհի համար կարևոր է եղել համալսարանի աշխատակիցների պաշտոնների անձնագրավորման գործընթացի ամբողջականացումն այն առումով, որ դա նպաստել է աշխատակիցների իրավունքների և պարտականությունների մասին իրազեկվածության ապահովմանը: Սակայն, փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ ոչ բոլոր պաշտոններն ունեն անձնագրեր:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ ՄՈՒՀ-ի բոլոր աշխատակիցներն ապահովված են աշխատանքային պայմանագրերով և ներքին իրավական ակտերով ամրագրված աշխատանքի կատարման համար անհրաժեշտ նյութատեխնիկական ռեսուրսներով, սակայն փորձագիտական այցից պարզվեց, որ յուրաքանչյուր ստորաբաժանման համար անհրաժեշտ ֆինանսական և այլ ռեսուրսների պահանջի ուսումնասիրություն՝ միտված ՌԾ-ի իրականացման ապահովմանը, չի իրականացվում: Միաժամանակ նախահաշիվների ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ ֆինանսական ռեսուրսների մեծ մասը տրամադրվում է աշխատավարձերի վճարմանը (շուրջ 50 %) ու շենքային պայմանների վարձակալմանը (շուրջ 35 %), նաև ուսանողական զեղչերին (շուրջ 10 %), սարքավորումների և ուսումնական նյութերի ձեռքբերման ծախսերը կազմում են առավելագույնը շուրջ 1.5 %, գիտության ծախսերը՝ շուրջ 0.36%:

Գիտական հետազոտությունների և նորարարական ծրագրերի և հետբուհական մասնագիտական կրթական կենտրոնի ղեկավարը նաև ղեկավարում է Իրավագիտության և հասարակագիտական առարկաների ամբիոնը, իսկ կենտրոնի ղեկավարի օգնականը միաժամանակ նույն ամբիոնի գործավարն է:

Արտաքին կապերի բաժնի պետի պաշտոնը թափուր է, բաժնի աշխատանքներն իրականացնում է գլխավոր մասնագետը:

Փորձագիտական այցի ժամանակ թափուր էր նաև Ուսումնամեթոդական վարչության պետի պաշտոնը:

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

Դասախոսներն ընդգրկված են գիտական խորհրդի, ֆակուլտետի խորհրդի կազմերում և մասնակցում են ամբիոնների նիստերին: Գիտական խորհրդի կազմի 25%-ը ուսանող է, նաև ֆակուլտետների խորհուրդներում են ուսանողներ ընդգրկված: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ ֆակուլտետների խորհուրդների և գիտական խորհրդի կազմերում ուսանողներն առաջադրվում են դեկանների կողմից, միաժամանակ ի պաշտոնե ընդգրկվում է ՈւԽ նախագահը:

Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ ուսանողները գիտական խորհրդի նիստերին մասնակցության ակտիվություն և նախաձեռնողականություն չեն դրսևորում:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից պարզվեց, որ առկա են դեպքեր, երբ դասախոսները Գիտական խորհրդում հանդես են եկել առաջարկություններով մասնավոր խնդիրների լուծման նպատակով (մասնավորապես՝ տարբեր գրադարանների էլեկտրոնային

աղբյուրների հասանելիության ապահովման հարց, առարկայական ծրագրերում փոփոխություններ իրականացնելիս ուսանողների կարծիքները հաշվի առնելու հարցը): Համալսարանի ղեկավար կազմը կարևոր ձեռքբերում է համարում շահակիցների՝ տարբեր գործընթացներին մասնակցայնության ընդլայնումը:

Միաժամանակ, փորձագիտական այցից պարզվեց, որ ուսանողներն ու դասախոսները հիմնականում տեղյակ չեն գիտական խորհրդում քննարկվող հարցերից և գիտական խորհրդի կազմի ներկայացուցիչները իրենց հետ այդ հարցերի վերաբերյալ քննարկումներ չեն ունենում և չեն իրագրելու:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ ուսանողներն իրենց վերաբերող հարցերի և որոշումների վրա ազդելու հնարավորություն ունեն՝ հարցումներին մասնակցելով: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ դրանք որոշ տեխնիկական բնույթի հարցեր են, մասնավորապես ջրի ապարատի տեղադրում, կանաչապատում և այլն: Ուսանողները կարևորում են արկղիկի տեղադրումը և նախատեսում են առաջիկայում տեղադրել՝ դրանով իսկ ուսանողներին հնարավորություն տալով խնդիրներ վերհանելու:

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:

Դիտարկվող ժամանակաշրջանում համալսարանն առաջնորդվել է 2016-2020 թթ.-ի և 2020-2025 թթ.-ի ռազմավարական ծրագրերով: Ռազմավարական ծրագրերի պլանավորումը սկսել են ըստ ուստարիների կատարել:

Համալսարանը դեռևս չի իրականացնում միջնաժամկետ պլանավորում:

Ստորաբաժանումները սկսել են ըստ ուսումնական տարիների աշխատանքային պլաններ կազմել՝ կանոնակարգելով իրենց գործունեությունը: Ձևաչափերում յուրաքանչյուր քայլի համար նշվում է կատարման ժամանակահատված, գործողության վերջնարդյունք, համապատասխան հիմնավորումներ, պատասխանատու և ֆինանսական ռեսուրսներ: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դրանք չունեն հստակ կապակցում ՌԾ-ի հետ: Աշխատանքային պլանները բխում են ստորաբաժանումների հիմնական գործառնության շրջանակներից, առկա են մանրամասն գործողություններ և քայլեր, ինչպես ամբիոնների և ֆակուլտետների, այնպես էլ Իրավաբանական կլինիկայի, Գիտական հետազոտությունների, նորարարական ծրագրերի և հետբուհական մասնագիտական կրթության կենտրոնի պարագայում (դասացուցակների կազմում, դրանց տեղադրում էլեկտրոնային հարթակ, ուսանողների վերականգնման դեպքում զեկուցագրի կազմում, գրանցամատյանի կազմում, հայտի լրացում, գիտաժողովի անցկացման ժամկետի որոշում, մրցույթի հայտերին ներկայացվող պահանջների որոշում, կարդացվող զեկուցումների թեմաների կոնկրետացում և այլն), ֆինանսական ռեսուրսներին անդրադարձ չի կատարվում:

Ոչ բոլոր ստորաբաժանումներն ունեն աշխատանքային պլաններ և հաշվետվություններ:

Մշակել են ՌԾ-ի ԳԱՑ-եր, սակայն ըստ դրանց գնահատում դեռևս առկա չէ:

2021 թ.-ին հաստատված «Համալսարանում իրականացվող աշխատանքների արդյունավետության բարձրացման և շահակիցների առջև հաշվետվողականության ապահովման քաղաքականություն» փաստաթղթով սահմանվում է հաշվետվությունների ձևաչափ՝ ըստ ՊԻԳԲ շրջափուլի, նշվում է յուրաքանչյուր ստորաբաժանման հաշվետվությունն ընդունող մարմինը կամ անձը: Մակայն փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզվեց, որ ՄՈՒՀ-ի ստորաբաժանումների գործունեության մշտադիտարկումը, համալսարանի ՌԾ-ին, աշխատանքային պլաններին և սահմանված ընթացակարգերին համապատասխանության գնահատումն իրականացվում է ՈԱ վարչության կողմից: Ըստ այդմ յուրաքանչյուր ստորաբաժանման հաշվետվություն ամփոփվում է տրվող համընդհանուր միավորով: Միավորը գոյանում է նախապլանավորված յուրաքանչյուր գործառույթի համար ըստ համապատասխան ձևաթերթի՝ բուհի կողմից սահմանված ՊԻԳԲ շրջափուլի համար նախատեսված չափանիշների համաձայն: Այսպես, յուրաքանչյուր ստորաբաժանման համընդհանուր միավորը կախված է ինչպես պլանավորված գործողությունների քանակից, այնպես էլ դրանց իրականացման աստիճանից ըստ վերոնշյալ փաստաթղթի սահմանած չափանիշների: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ պլանավորված գործողությունները կարող են լինել տարբեր բարդության, տարբեր ծավալի և ընդգրկվածության: Սահմանված մոտեցմամբ գնահատման փորձ եղել է մեկ կիսամյակի աշխատանքների համար՝ փորձնական տարբերակով:

Ստորաբաժանումների հաշվետվությունների ուսումնասիրությունից պարզվեց, որ դրանք կրկնում են աշխատանքային պլանները, այստեղ հաստատվում է գործողությունների իրականացումը, և որպես հիմքեր կցվում են արձանագրություններ, տեղեկանքներ, զեկուցագրեր և այն:

Ըստ վերոնշյալ քաղաքականության, ռեկտորը հաշվետվություն է ներկայացնում Գիտական խորհրդին և Մասնակիցների ժողովին: Ռեկտորի հաշվետվությունը նկարագրական բնույթի տեքստ է, որում առկա չեն վերլուծություններ, միաժամանակ հաշվետվությունն ըստ ՌԾ-ի չէ:

Համալսարանը 2020 թ.-ին կազմել և ՈԱԱԿ-ին է ներկայացրել Հյուսիսային համալսարանում կրթության որակի շարունակական բարելավման գործողությունների ծրագրի համաձայն իրականացված աշխատանքների վերաբերյալ զեկույց, որում նկարագրված է, թե համապատասխան գործողությունների շրջանակում ինչ է իրականացվել, այս փաստաթուղթը ևս նկարագրական բնույթի է:

Փորձագիտական այցից նաև պարզվեց, որ ղեկավար կազմը դեռևս բուհի զարգացման հեռանկարի և ըստ ռազմավարական ուղղությունների զարգացումների ճշգրտման անհրաժեշտություն է տեսնում: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունն էլ ցույց է տալիս, որ ակնկալվող վերջնարդյունքները դեռ հստակ չեն: Միաժամանակ գնահատված չէ, թե նախորդ ՌԾ-ի ինչ գործողություններ են թերկատարված կամ որչափով: Որպես թերկատարման պատճառ նշվում է 2020 թ.-ի համավարակը և պատերազմը, սակայն

ռազմավարական պլանավորումն ըստ ուստարիների է և նախորդ ռազմավարական ծրագիրն ավարտվել է 2019-2020 ուստարում:

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

Հյուսիսային համալսարանը տարբեր հարցումներ է անցկացնում ուսանողների, դասախոսների, գործատուների շրջանում և ճշտում նրանց բավարարվածությունը տարբեր հարցերի վերաբերյալ:

Առկա չեն տարբեր գործընթացների վերաբերյալ հավաքագրված տվյալներ, տարբեր տարիների ցուցանիշներ, դրանց համեմատություն:

2020 թ. -ի դեկտեմբերի 29-ին հաստատվել է Հյուսիսային համալսարանում ռիսկերի կառավարման համակարգի ներդրման սկզբունքների հայեցակարգ փաստաթուղթը: Ըստ ինքնավերլուծության՝ նաև համալսարանի ֆինանսական կայունությունն ապահովելու նպատակով՝ ֆինանսական ռիսկերի կառավարման համակարգի ներդրումն է կարևորվում, սակայն փորձագիտական այցից պարզվեց, որ դեռևս նման համակարգ չի ներդրվել: Միաժամանակ նույն ինքնավերլուծության համաձայն ՄՈՒՀ-ի գործունեության վրա արտաքին գործոնների՝ ռիսկերի հնարավոր ազդեցության վերլուծությունները բացակայում են:

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

Համալսարանում քաղաքականությունների, ընթացակարգերի, կանոնակարգերի մի որոշ քանակ հաստատվել է դեռևս 2009-2010 թթ. -ին (թվով 8 փաստաթուղթ), 2011-2015 թթ. -ի ընթացքում ներդրվել է միայն թվով 7 փաստաթուղթ, փաստաթղթերի հիմնական մասը հաստատվել է նախորդ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրմանն ընդառաջ՝ 2016 թ. -ին (թվով 17 փաստաթուղթ) և այդուհետ 2019-2021 թթ. -ին՝ թվով 14 փաստաթուղթ:

Գործածվող քաղաքականությունների և ընթացակարգերի արդյունավետության գնահատման նախադեպեր առկա չեն: Հիմնականում նոր մշակված փաստաթղթեր են ներդրվել, որոշ առանձին փաստաթղթերում (մասնավորապես՝ լրամշակել են Հյուսիսային համալսարանի կանոնադրությունը, վերանայել են ուսման վարձի գեղչերի չափանիշները, նախատեսում են վերանայել ՊԴ կազմի ատեստավորման կարգը) մասնավոր փոփոխությունների համար արդյունավետության գնահատման հիմքեր տեսանելի չեն:

Մի շարք փաստաթղթերի ներդրումը պայմանավորված է իստիտուցիոնալ հավատարմագրման ժամանակ փորձագիտական խմբի կողմից տրված խորհրդատվություններով:

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

Փաստաթղթերի ուսումնասիրումից և փորձագիտական այցից պարզվեց, որ մասնագիտական կրթական ծրագրերի իրականացման և այլ գործընթացները դեռևս լիարժեք շրջափուլով չեն իրականացվել:

Ինքնավերլուծության համաձայն համալսարանը նշված գործընթացների արդյունավետության գնահատման գլխավոր մեխանիզմ է համարում ՈԱ վարչության կողմից անցկացվող հարցումները, առկա են դրանց արդյունքների վերլուծություններ: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ առկա են դեպքեր, երբ որոշ բացահայտված խնդիրների իսկությունը փորձում են ճշտել անմիջական դիտարկմամբ կամ այլ միջոցներով: Սակայն այդպիսի տեղեկատվության հավաքագրման և իրականացված վերլուծությունների արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ առկա չեն:

Միաժամանակ տարբեր տարիների փաստացի տվյալներ և ցուցանիշներ գլխավորապես չեն հավաքագրում, համադրում և վերլուծում:

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

Հյուսիսային համալսարանը տեղեկատվության տարածման համար կիրառում է էլեկտրոնային հարթակները՝ ինչպես պաշտոնական կայքը, այնպես էլ սոցիալական ցանցը: Համալսարանի պաշտոնական կայքում առկա են որոշ հաշվետվություններ, հարցումների վերլուծություններ: Առկա են նաև տարբեր գործընթացների վերաբերյալ հրապարակումներ, որոնք սակայն չեն պարունակում քանակական և որակական տեղեկատվություն: Հրապարակման գործընթացն իրականացվում է ըստ Լրատվության և հասարակայնության հետ կապերի ուսումնասիրակտիկ կենտրոնի կանոնադրության, որի համաձայն կենտրոնը նաև պետք է գնահատումներ իրականացնի այդ հրապարակումների վերաբերյալ շահակիցների բավարարվածությունը պարզելու համար: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզվեց, որ իրականացվող հարցումները թույլ են տալիս ընդհանրական գնահատել շահակիցների գոհունակությունը հապարակումների վերաբերյալ, սակայն դրանք չեն պարզաբանում թե որքանով են շահակիցները հետաքրքրվում և իրազեկվում հենց կրթական ծրագրերի և շնորհվող որակավորումների որակի մասին թարմացված, օբյեկտիվ և անկողմնակալ քանակական և որակական տեղեկատվություն պարունակող հրապարակումներից և որքանով են դրանք բավարարում իրենց պահանջները: Համալսարանը տեղեկատվության տարածման համար կիրառում է նաև այլ միջոցներ, սակայն հարցումների միջոցով պարզել է, որ տեղեկատվության ստացման համար շահակիցների համար առավել նախընտրելի են էլեկտրոնային հարթակները:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ Հյուսիսային համալսարանն ունի ինչպես միանձնյա, այնպես էլ կոլեգիալ կառավարման մեխանիզմներ, որոնք կանոնակարգվում են համապատասխան փաստաթղթերով: Սակայն դրա հետ մեկտեղ մտահոգիչ է համարում, որ կոլեգիալ կառավարման գործընթացները դեռևս լիարժեք գործուն չեն, և կարևոր որոշումների ընդունման գործընթացում շահակիցները լայն ներգրավվածություն չունեն, միաժամանակ մոտիվացված չեն ներգրավվելու: Սա կարող է խոչընդոտել նպատակային և արդյունավետ կառավարման գործընթացները:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է համալսարանի կողմից կատարված քայլերը՝ ուղղված գործընթացների ապակենտրոնացմանը, ինչպես նաև որոշ կառուցվածքային ստորաբաժանումների ներդրմանը, ինչը կարող է նպաստել ռազմավարական նպատակների իրագործմանը: Սակայն միաժամանակ նկատելի է, որ դեռևս առկա են այնպիսի գործընթացների կենտրոնացվածություն, որոնք կարող են վտանգել ինչպես դրանց արդյունավետությունը, այնպես էլ օբյեկտիվությունը:

Փորձագիտական խումբը նշում է, որ համալսարանը կարևորում է գործառույթների հստակեցումը, ինչի մասին են վկայում պաշտոնների անձնագրերի, ինչպես նաև ստորաբաժանումների գործառույթների սահմանումը ըստ կանոնակարգերի: Փորձագիտական խումբը կարևորում է նաև արհեստավարժ աշխատակիցների առկայությունը, ինչպես նաև նրանց փորձի ներդրումը ուղղված համալսարանի զարգացմանը: Սակայն այս ամենի հետ մեկտեղ առկա է գործառույթների խտացում մեկ անձի շուրջ, առանձին դեպքերում առկա է մարդկային ռեսուրսների խնդիր, ինչը կարող է վտանգել գործընթացների արդյունավետ իրականացմանն ու կառավարմանը:

Հյուսիսային համալսարանի նախորդ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացում փորձագիտական խմբի կողմից անդրադարձ է կատարված ֆինանսական պլանավորման և ռեսուրսների բաշխման քաղաքականության վերանայման անհրաժեշտությանը, չնայած դեռևս 2016 թ.-ից ներդրված է եղել միջև այժմ գործող ֆինանսական ռեսուրսների կառավարման քաղաքականությունը, սակայն ռեսուրսների (այդ թվում՝ ֆինանսական) բաշխման և ռազմավարական նպատակների հետ փոխկապակցվածությունը չի երևում և վտանգվում են ռազմավարական նպատակների իրագործելության երաշխիքները:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում էթիկայի կանոններին ուղղված մեխանիզմների ու համապատասխան միջավայրի առկայությունը, ինչը անհրաժեշտ նախապայման է արդյունավետ աշխատանքի ապահովման համար:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում համալսարանի ռազմավարական ծրագրերի մշակման փորձը, ինչպես նաև դրանք կատարելագործելուն ուղղված որոշ քայլեր: Սակայն ռազմավարական երկարաժամկետ պլանավորումը չի վերածվել բուհի հեռանկարներն ու նպատակները հստակեցնող, իսկ այդուհետ նաև՝ դրանց հասանելիությունը երաշխավորող գործուն մեխանիզմի: Կարևոր է նաև կարճաժամկետ պլանավորման մեխանիզմի առկայությունը, որն առավել գործուն է, սակայն, կապակցված լինելով հիմնական գործառույթային շրջանակների հետ, թերևս, արտահայտված չէ փոխկապակցվածությունը ՌԾ-

ի հետ: Այս ամենը խոչընդոտում է բուհի համընթաց զարգացումը, որը հիմնված կլինի մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսների, ինչպես նաև հնարավորությունների լիարժեք հաշվառման վրա:

Փորձագիտական խմբի համար տեսանելի են քայլերը, որոնք միտված են հաշվետվողականության մեխանիզմի ապահովմանը, սակայն ներդրված մեխանիզմը չի ապահովում վերևից ներքև կառավարման կապերի ամրապնդմանը, բացի այդ թույլ չի տալիս իրապես գնահատելու գործընթացների արդյունավետությունը, քանի որ հիմնված չէ տվյալների վերլուծության վրա և կրում է նկարագրական բնույթ: Միաժամանակ, փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ բուհը կարողանա հաշվետվությունների գնահատման ժամանակ կիրառել կոլեգիալ մեխանիզմներ, ինչը կարող է նպաստել օբյեկտիվության բարձրացմանը:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է բուհում ՈԱԿ-ի կողմից անցկացվող հարցումները շահակիցների շրջանում, որոնց միջոցով ուսումնասիրվող հարցերի շրջանակը նաև ընդլայնվել է: Սակայն փորձագիտական խումբը համարում է, որ այդ ուսումնասիրությունները բավարար չեն իրողություններն օբյեկտիվ գնահատելու, հավաստիություն ապահովելու, իրական խնդիրները բացահայտելու համար: Հավաստի տվյալների հավաքագրումն ու վերլուծությունը կապահովի նաև ռիսկերի կառավարման գործընթացը, որն էլ կնպաստի տվյալահենք որոշումների կայացման:

Փորձագիտական խումբը նշում է, որ բուհում փաստաթղթերի մեծ մասի մշակումն ու ներդրումը ինստիտուցիոնալ հավատարմագրմանը նախորդող գործընթաց է: Փորձագիտական խումբը կարևորում է ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացի դրական ազդեցությունը բուհի վրա, սակայն կարևոր կլինի այդ փաստաթղթերի լիարժեք գործածումը և արդյունավետության գնահատումը, ինչը կհանգեցնի բուհում իրականացվող գործընթացների կանոնակարգվածության, արդյունավետության և թափանցիկության ապահովմանը, ինչպես նաև բարեփոխումների իրականացմանը:

Փորձագիտական խումբը խնդրահարույց է համարում, որ բուհի տարբեր գործընթացների վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրման, վերլուծման և կիրառման մեխանիզմներն անկատար են, բացի այդ դրանց գնահատման հստակ միջոցներ չեն կիրառվում:

Փորձագիտական խումբը գնահատում է բուհի քայլերը ուղղված էլեկտրոնային հարթակներով տեղեկատվության տարածման ապահովմանը, նաև տարածված հրապարակումների գնահատման համար հարցումները որպես գնահատման մեխանիզմ գործածելը: Սակայն տարածված տեղեկատվությունը լիարժեք չի ապահովում օբյեկտիվ և անկողմնակալ քանակական և որակական տեղեկատվություն, իսկ վերոնշյալ գնահատման մեխանիզմը չի հանգեցրել դանց առավել քանակական և որակական տվյալների ներառման:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Հյուսիսային համալսարանը դեռևս չի իրագործում ռազմավարական հստակ և իրագործելի պլանավորում, չի ապահովում երաշխիքներ ռազմավարական նպատակների իրագործելիության համար, կառավարման համակարգում

կոլեգիալության, ինչպես նաև ներքին շահակիցների՝ կառավարման գործընթացներին մասնակցության պակասը, բացի այդ որոշումների կայացման համար օբյեկտիվ տվյալների սակավությունը, ռիսկերի գնահատման և վերլուծության, ինչպես նաև քաղաքականությունների և ընթացակարգերի արդյունավետության գնահատման բացակայությունը, որակական և քանակական օբյեկտիվ տվյալներով տեղեկատվության սակավությունն ու դրանց գնահատման մեխանիզմների անկատարությունը՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Հյուսիսային համալսարանը չի բավարարում չափանիշ 2-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը Հյուսիսային համալսարանի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 2-ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար:**

III. ՄԱՄՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ

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

Փաստեր

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

ՄՈՒՀ-ն իր 2020-2025 թթ.-ի ՌԾ-ի շրջանակներում սահմանել է կրթական գործընթացների կազմակերպման միջազգային փորձի ուսումնասիրման ու շուկայի կարիքների վերհանման միջոցով բարձրորակ կադրերի պատրաստմանն ուղղված ՄԿԾ-ների կատարելագործումը և ՈԱՇ-ին համապատասխան որակավորումների արժանահավաստ շնորհումը՝ որպես 5 նպատակներից մեկը:

ՄՈՒՀ-ն իր 2020-2025 թթ.-ի ՌԾ-ի առաջնային նպատակների և խնդիրների մեջ նախատեսել է ներդնելու որակյալ կրթական համակարգ, մասնավորապես՝ որակի ապահովման գործընթացների շարունակականությամբ բարձրացնել կրթական գործընթացների և կրթական ծրագրերի իրականացման արդյունավետությունը՝ Եվրոպական կրթական ժամանակակից պահանջներին համապատասխան: ՄՈՒՀ-ը ձգտում է իր կրթական ծրագրերը մշակել և գործել իր առաքելությանը համահունչ, այն է՝ կրթության որակի գերակայությամբ ազգային լավագույն ավանդույթների և միջազգային առաջավոր փորձի զուգակցմամբ ու կրթության մատչելիության, հասանելիության, կազմակերպման թափանցիկության, մարդասիրական արժեքների ապահովմամբ գիտակրթական գործունեության իրագործում՝ ուղղված ձեռնարկատիրության կառավարման, իրավաբանության, ծրագրավորման, լրագրության, բանասիրության, հոգեբանության,

կրթության ոլորտների համար ստացված գիտելիքները գործնականում կիրառելու ունակ կադրերի պատրաստմանը: ՄՈՒՀ-ն իր առաքելությանը համահունչ՝ ՄԿԾ-ների ոլորտները ընտրել է՝ հաշվի առնելով աշխատաշուկայում պահանջարկ ունեցող մասնագիտությունները:

ՄԿԾ-ների գնահատումն իրականացնելու նպատակով համալսարանը ստեղծել է ցանցային համագործակցության շրջանակ, կազմված՝ ՀՀ և արտասահմանյան օրինակելի համալսարանների փորձագետներից, որոնք խորհրդատվություն են տրամադրել և տրամադրում ՄՈՒՀ-ի ՄԿԾ-ների՝ որակավորումների ազգային և եվրոպական շրջանակներին համապատասխանեցման, կրթական վերջնարդյունքների կրթական նպատակների համապատասխանեցման, առցանց միջավայրում դասավանդման և ուսումնառության կիրառման, մասնագիտական կրթական ծրագրերում դասընթացների ընտրության, բենչմարքինգի անցկացման և այլ հարցերում:

ՄՈՒՀ-ի 3 ֆակուլտետներում իրականացվում է 37 կրթական ծրագիր, որոնցից՝ 18 բակալավրական, 16 մագիստրոսական և 3՝ երրորդ աստիճանի կրթական ծրագրեր, Ալավերդու մասնաճյուղում կրթությունն իրականացվում է միայն բակալավրի կրթական աստիճանի 4 կրթական ծրագրերով:

ՄՈՒՀ-ի ՄԿԾ-ները համապատասխանում են ՀՀ ՈԱՇ-ին և միտված են ձևավորելու 6-րդ, 7-րդ և 8-րդ մակարդակներին համապատասխան մասնագիտական որակներ:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ՄԿԾ-ները մինչ նախորդ հավատարմագրման գործընթացն անցնելը կազմվել են՝ հաշվի առնելով առարկայացանկը: Այժմ դրանց մշակումն իրականացվում է՝ հնարավորինս հաշվի առնելով արտաքին և ներքին շահակիցների պահանջները, իրականացվել է ՄԿԾ-ների բենչմարքինգ հայաստանյան և օտարերկրյա կրթական ծրագրերի օրինակով, մասնավորապես՝ Վարնայի Կառավարման համալսարան, Շեցինի համալսարան, Ժեշովի համալսարան, Ալեքսանդրու Իոան Կուզա Յաշիի համալսարան, Սապինգայի համալսարան, Ռուսաստանի պետական տեխնոլոգիական համալսարան, Ջորջ Վաշինգտոն համալսարանի իրավունքի դպրոց, Կոպենհագենի համալսարան, Բերկլիի իրավունքի դպրոց, Հարվարդի իրավունքի դպրոց, Քորնելի իրավունքի դպրոց, Հայաստանի Եվրոպական Համալսարան, Երևանի Պետական Համալսարան, Ֆինանսական Ակադեմիա: Այդուհանդերձ պետք է նշել, որ գործատուները դեռևս ակտիվ ներգրավված չեն այս գործընթացներում:

ՄՈՒՀ-ի՝ բոլոր ՄԿԾ-ների մասնագրերը սահմանում են կրթական ծրագրի հիմնավորումը, նպատակները, մասնագիտական գործունեության բնութագիրը, վերջնարդյունքները, ծրագրի կառուցվածքը, իրականացման պայմանները, ուսումնական պլանները, գիտամանկավարժական և գիտահետազոտական պրակտիկայի ժամկետները, ուսումնառության վերջնարդյունքները, դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդները, ՄԿԾ-ի յուրացման և գնահատման ձևերը (բանավոր կամ գրավոր):

ՄԿԾ-ների վերանայման արդյունքում նաև փոփոխության են ենթարկվել վերջնարդյունքները, մասնավորապես ուշադրության են արժանեցել «փոխանցելի հմտությունները», սահմանվել են նոր վերջնարդյունքներ՝ ավելի շատ կարևորելով հմտություններն ու կարողությունները:

ՄՈՒՀ-ի ՄԿԾ-ների վերանայման համար հաշվետու ժամանակահատվածում ամբիոնների վարիչների և համալսարանի դասախոսական համակազմի ներկայացուցիչների մասնակցությամբ ձևավորվել է փորձագիտական հանձնաժողով, որը բացահայտել է ՄԿԾ-երի բարելավման ճանապարհին կառուցվածքային և բովանդակային խնդիրներ, մասնավորապես՝ աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան առարկաների ինտեգրում և վերջնարդյունքների սահմանում, որոնք լուծելու համար ներկայացրել են առաջարկություններ ՄԿԾ-ներում անհրաժեշտ փոփոխությունների կատարման նպատակով, մասնավորապես՝ փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ՄԿԾ-ները պարբերաբար քննարկվում են ամբիոնի նիստերի ընթացքում, առկա են դեպքեր, երբ բարձրաձայնվում են ուսանողներից ստացված արձագանքները, որոշ դեպքերում՝ նաև գործատուների: Կառավարում մասնագիտության շրջանակներում ավելացել են «Փոփոխությունների կառավարում», «Սթրեսների կառավարում», «Նախագծերի կառավարում» առարկաները:

Այնուամենայնիվ, փորձագիտական հանդիպումները և դասալսումները վկայեցին նաև այն, որ ՄՈՒՀ-ում որոշ դասընթացների շրջանակներում գործում է դասավանդվող նյութի թելադրությունը, ուսանողները շատ դեպքերում իրենք են շահագրգռված դասախոսի կողմից այդ մեթոդի կիրառմանը: Սակայն պետք է նշել, որ «Իրավագիտություն» մասնագիտության համար որպես դասավանդման մեթոդ հիմնականում ընտրված են դասավանդման խոսքային մեթոդները: Իսկ «Ծրագրային ճարտարագիտություն» մասնագիտության գիտելիքներ բաժնում բացառապես ներկայացված է ուսումնական պլանով նախատեսված առարկայացանկը:

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

ՄՈՒՀ-ում դասընթացները վերանայվում են «ՄԿԾ-երի մշակման և վերանայման ձեռնարկ»-ի, ինչպես նաև «Առարկայական ծրագրերի շրջանակում կրթական նպատակների, կրթական վերջնարդյունքների և գնահատման վերջնարդյունքների և գնահատման մեթոդների ձևավորման և համապատասխանեցման տեսանկյունից մեթոդաբանության ուղեցույց բուհերի համար» փաստաթղթի հիման վրա: ՄՈՒՀ-ի՝ ՄԿԾ-ներով սահմանված են ուսումնառության վերջնարդյունքները, որոնց հիման վրա առարկայական նկարագրերը նկարագրվում են դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները:

Կորոնավիրուսային համավարակի պայմաններում դասավանդման և ուսումնառության ձևերը վերանայվել և համապատասխանեցվել են առցանց կամ հիբրիդային եղանակով ուսուցման պայմաններին՝ առավելագույնս ապահովելով կրթության որակը, բազմազանեցվել են ակտիվ ուսուցման ձևերը (համագործակցային ուսուցման, խառը ուսուցման և շրջված դասարանի մեթոդները), որոնք փորձել են լրացնել առերես ուսուցման առավելությունները կրթական գործընթացում: Համալսարանի դասախոսները կարճ ժամանակահատվածում կարողացել են պարապմունքները տեղափոխել օնլայն հարթակ՝ կիրառելով ZOOM, SKYPE, MOODLE համակարգերը:

Գործընթացների արդյունավետության գնահատման նպատակով ՄՈՒՀ-ում իրականացվել են առցանց դասընթացների կազմակերպման արդյունավետության վերաբերյալ ուսանողների բավարարվածության հարցումներ:

2020-2025 թթ.-ի ՌԾ-ով, ՄՈՒՀ-ն իր առջև նպատակ է դրել խթանել՝ հետազոտականության բաղադրիչի ավելի լայն ընդգրկումը ՄԿԾ-ների շրջանակում դասավանդվող դասընթացների մեջ, պրակտիկայի անցկացումը և գնահատումը դարձնել արտաքին շահակցի կողմից ստացած՝ գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների գնահատման գործիք, որի արդյունքում հնարավոր կլինի ավելի արդյունավետորեն չափել վերջնարդյունքների ձևավորման մակարդակը ոչ միայն ներքին, այլև՝ արտաքին շահակցի կողմից: ՄՈՒՀ-ում դասախոսական համակազմի կողմից կիրառվող դասավանդման և ուսուցման մեթոդների վերաբերյալ յուրաքանչյուր տարի ուսանողների շրջանում իրականացվում են դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ հարցումներ, որոնց արդյունքները վերլուծվում և ներկայացվում են ամբիոններին: Ըստ այդմ, ուսումնական պլանով նախատեսված՝ ավելացվել են գործնական պարապմունքների ժամերը, իրավիճակային խնդիրների քննարկումները և այլն:

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

ՄՈՒՀ-ն ունի 2015 թ.-ին հաստատված Ուսանողների գիտելիքների գնահատման կարգ: Հյուսիսային համալսարանում կիրառվում է ուսանողների գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների գնահատման 100 միավորանոց համակարգ:

ՄՈՒՀ-ի ուսանողների գիտելիքների գնահատումն իրականացվում է ընթացիկ առաջադրանքների, յուրաքանչյուր դասընթացի շրջանակում երկու միջանկյալ և մեկ ամփոփիչ քննությունների, ավարտական աշխատանքի, մագիստրոսական թեզի պաշտպանության, պրակտիկայի գնահատման, ինչպես նաև՝ ստուգարքների միջոցով: Յուրաքանչյուր միջանկյալ քննության կշիռ ունի 15 %, ուսանողների ներկայությունը՝ 10 %, ամփոփիչ քննությունը՝ 60 %:

ՄՈՒՀ-ում ուսանողների գիտելիքների գնահատման կարգը սահմանում է ուսանողների գիտելիքների գնահատման ձևերը, որոնք նկարագրում են ստուգարքով գնահատվող դասընթացների, պրակտիկայի և կուրսային աշխատանքների արդյունարար գնահատականների բաղադրամասերը:

Գնահատման համար ունեն բաղադրիչներ, օրինակ՝ պրիզենտացիա-5 միավոր, խնդիր-2 միավոր, վերլուծություն-4 միավոր: Բուռում իրականացվում է բազմագործոնային գնահատում: Ռուբրիկներ մշակված էին նաև կուրսային աշխատանքների ներկայացման և պաշտպանության համար: Սակայն փորձագիտական խմբի այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ մշակված ռուբրիկները հիմնականում չեն կիրառվում:

Հարկ է նշել, որ «Ծրագրային ճարտարագիտություն» մասնագիտության ուսումնառության բոլոր արդյունքների համար գնահատման միջոցները նույնն են:

Դասախոսի պարզաբանումից հետո գնահատման հետ խնդիր առաջանալու դեպքում խնդրի մասին տեղեկացնում են դեկանին լուծում գտնելու համար: ՄՈՒՀ-ը չունի ընթացիկ քննությունների բողոքարկման կարգ:

ՄՈՒՀ-ում առկա է մագիստրոսական թեզերի և ավարտական աշխատանքների պաշտպանության ընթացակարգ, որտեղ նկարագրված են նաև աշխատանքներին ներկայացվող տեխնիկական և բովանդակային պահանջները:

Ուսանողների ակադեմիական ազնվության հետ կապված խնդիրները կարգավորվում են Հյուսիսային համալսարանում ակադեմիական ազնվության ապահովման կանոնակարգով՝ հաստատված 2016 թ.-ի դեկտեմբերին: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ եղել է դեպք, երբ ուսանողի ավարտական աշխատանքում արտագրության բարձր ցուցանիշի պատճառով գնահատականը նվազեցրել են:

Փորձագիտական խմբի այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ուսանողների պրակտիկաները գնահատվում են նաև կազմակերպություններում նշանակված դեկավարների կողմից, սակայն ուսանողների պրակտիկաների հաշվետվությունների պաշտպանության և վերջնական գնահատականի ձևավորման գործընթացում գործատուները ներգրավված չեն:

Իսկ «Իրավագիտություն» մասնագիտության ՈւԱ 8-ի համար՝ «Կարողանում է կատարել ընդհանրացումներ, վերլուծություններ, տրամաբանորեն ճիշտ, փաստարկված և հստակ կառուցել բանավոր և գրավոր խոսքը», որպես գնահատման միջոց ընտրված է բանավոր հարցումը:

Նույն մասնագիտության ՈւԱ 5-ի համար՝ «Ունի համակարգչի՝ որպես տեղեկատվության կառավարման միջոցի հետ աշխատելու հմտություններ», գնահատման միջոց է ընտրված բանավոր հարցումը:

ՄՈՒՀ-ում չկա մշակված և համակարգված մոտեցում ընթացիկ հանձնարարությունների, լսարանային ակտիվության գնահատման համար: ՊԴ կազմի և ուսանողների հետ հանդիպումից պարզ դարձավ, որ ուսանողների գնահատման չափանիշները և մոտեցումները տարբեր են՝ կախված առաջադրանքից, դրանք ուսանողներին ներկայացվում են բանավոր կերպով: Եղել են դեպքեր, երբ ուսանողները նախքան աշխատանք կամ հանձնարարություն ներկայացնելը տեղեկացված չեն եղել գնահատման համակարգից:

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

ՄՈՒՀ-ի ՄԿԾ-երը ենթարկվել են ներքին և արտաքին բենչմարքինգի՝ հետևյալ տեսանկյուններից.

- ՄԿԾ-ի վերջնարդյունքներ,
- Դասընթացի վերջնարդյունքներ,
- Դասավանդման և ուսումնառության մեթոդներ,
- Գնահատման մեթոդներ,

- Լրացուցիչ գործիքներ, մասնավորապես՝ շրջանավարտների, գործատուների կարծիք, դասալսումների արդյունքներ, շրջանավարտների աշխատունակության վերաբերյալ զեկույցներ, բակալավրական և մագիստրոսական ծրագրերի ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի հանձնաժողովների նախագահների հաշվետվություններ, նյութատեխնիկական ռեսուրսների առկայություն:

Բենչմարքինգի արդյունքում որոշում է կայացվել ռեյտինգավորել ՄՈՒՀ-ի ՄԿԾ-ները հետևյալ չափանիշներով.

- ՄԿԾ-ում տվյալ ուսումնական տարում ընդգրկված ուսանողների քանակ,
- Տվյալ ուսումնական տարում շրջանավարտների քանակ,
- Գործատուների շրջանում իրականացված հարցումների հիման վրա հաշվետվություններ,
- ՄԿԾ-ում ընդգրկված երևանաբնակ, ՀՀ մարզերի և օտարերկրյա ուսանողների համամասնություն,
- ՄԿԾ-ում ուսումնառության ընթացքում մասնագիտությամբ աշխատող ուսանողների քանակ,
- ՄԿԾ-ներում տվյալ ուսումնական տարում մշակված նոր դասընթացների, մոդուլների քանակ,
- Տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաներով իրականացվող դասընթացների քանակ:

ՄԿԾ-ների վարկանիշավորման համակարգը ներդրվելու է 2022-2023 ուսումնական տարում և արդյունքները հաշվի են առնվելու՝ 2023-2024 ուսումնական տարվա ուսանողների տեղերի քանակը որոշելու համար: Ցածր ցուցանիշներ ունեցող ՄԿԾ-ների համար ՄՈՒՀ-ը որոշում կկայացնի դրանք ուժեղացնելու կամ դադարեցնելու վերաբերյալ:

ՄՈՒՀ-ի մի քանի ուսումնական ծրագրեր վերանայվել են՝ օտարերկրյա համալսարանների հետ կրկնակի դիպլոմով ՄԿԾ-ներ իրականացնելու նպատակով, մասնավորապես՝ Կառավարում, Օտար լեզու և գրականություն, Օտար լեզու, Ռուսաց լեզու և Իրավագիտություն:

Վառնայի Կառավարման համալսարանի հետ մշակվել և ներդրվել է «Կառավարում» մագիստրոսական մասնագիտական կրթության կրկնակի դիպլոմով ծրագիրը, Ռուսաստանի հումանիտար-տեխնոլոգիական համալսարանի հետ համատեղ մշակվել և ներդրվել են «Ռուսաց լեզու և գրականություն», «Ինֆորմատիկա և հաշվողական տեխնիկա» բակալավրական կրթական ծրագրերը: Նշված կրկնակի դիպլոմով ծրագրով, ՄՈՒՀ-ի ուսանողները կարող են սովորել 2-րդ կուրսի երկրորդ կիսամյակում և մագիստրոսական թեզի հաջող պաշտպանության արդյունքում նրանց կշնորհվի երկու բուհերի՝ Հյուսիսային համալսարանի «Կառավարման մագիստրոս» և Վառնայի Կառավարման համալսարանի «Գործարար կառավարման մագիստրոս» որակավորումներ: Ընթացիկ տարում շարժունության ծրագրերի շրջանակներում երկու դասախոսներ մեկնելու են Շեցինի համալսարան:

Չնայած ՄԿԾ-երի բենչմարքինգի և արտաքին գնահատումների առկայությանը՝ փաստացի ներքին շահակիցների շարժունությունը դեռևս սակավաթիվ է:

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

ՄՈՒՀ-ն ունի 2010 թ.-ին հաստատված համալսարանի կրթական ծրագրերի և ուսումնական պլանների՝ մշակման, հաստատման, մշտադիտարկման և գնահատման կանոնակարգ: Կանոնակարգում անդրադարձ է կատարված ուսումնական պլանների մշակման, հաստատման, մշտադիտարկման, վերանայման գործընթացներին:

ՄՈՒՀ-ը նաև հաստատել է՝ Մասնագիտական կրթական ծրագրերի մշակման և վերանայման ձեռնարկ, որով դեռևս նախատեսում են 2021-2022 ուսումնական տարում գործող ՄԿԾ-երը ենթարկել պարբերական վերանայման և մշտադիտարկման:

ՄՈՒՀ-ն իրականացրել է Կրթության որակի և աշխատաշուկայի ու հասարակության պահանջների համապատասխանության վերաբերյալ իրականացրած գործատուների առցանց հարցում, որի արդյունքների հիման վրա ՄԿԾ-ներում իրականացվել են մասնակի փոփոխություններ: Սակայն պետք է նշել, որ ՄԿԾ-երի բարելավման գործընթացներում գործատուները պասիվ են ներգրավված:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ առկա են լավ նախադեպեր, երբ ՄԿԾ-երը քննարկվել են ամբիոնների նիստերում, հաշվի են առնվել ուսանողների, գործատուների դիտարկումները ևս, կատարվել են որոշ փոփոխություններ:

Դատողություններ. Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ՄՈՒՀ-ի ՄԿԾ-ները համահունչ են առաքելությանը և ձևակերպված են հաշվի առնելով ՀՀ ՈԱՇ-ի համապատասխան մակարդակների նկարագրիչները:

Դրական է, որ ՄՈՒՀ-ը ջանքեր է գործադրում բոլոր ՄԿԾ-ներում հետազոտական բաղադրիչի ներդրմանը: Բոլոր կրթական ծրագրերի մեջ ընդգրկված դասընթացները պարունակում են հետազոտական բաղադրիչ, և ՄՈՒՀ-ն իր բոլոր կառավարչական, ուսումնամեթոդական գործընթացներով փորձում է ապահովել այդ բաղադրիչի լիարժեք ներդրումը և զարգացումը: Սակայն հանձնարարությունների հիմնական մասը միայն տեսական գիտելիքների ձևավորման և գնահատման բնույթ ունեն և քիչ են խրախուսում հետազոտական բաղադրիչը:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ՄՈՒՀ-ը նախորդ հավատարմագրման ժամանակ տրված խորհրդատվության իրականացման արդյունքում ուսումնական պլանով նախատեսված ավելացել են գործնական ժամերը, ինչը կնպաստի ուսանողների մոտ գործնական հմտությունների բարելավմանը, սակայն դրա էական արդյունքներ դեռևս նկատելի չեն:

ՄՈՒՀ-ն ունի ՄԿԾ-ների ուսումնառության ակնկալվող արդյունքներին համապատասխան դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրության քաղաքականություն. դասընթացները վերանայվում են ըստ «ՄԿԾ-երի մշակման և վերանայման ձեռնարկ»-ի, ինչպես նաև «Առարկայական ծրագրերի շրջանակում կրթական

նպատակների, կրթական վերջնարդյունքների և գնահատման վերջնարդյունքների և գնահատման մեթոդների ձևավորման և համապատասխանեցման տեսանկյունից մեթոդաբանության ուղեցույց բուհերի համար» փաստաթղթի հիման վրա: Վերոնշյալը նպաստում է կանոնակարգված աշխատանքին: Սակայն, այնուամենայնիվ, փորձագիտական այցը և դասալսումները փաստեցին, որ դեռևս շարունակում են գերակայել դասախոսակենտրոն դասավանդման և ուսուցման մեթոդները:

Դրական է, որ ՄԿԾ-երի խնդիրները պարբերաբար քննարկվում են ամբիոնի նիստերի ընթացքում, բարձրաձայնվում են ուսանողներից ստացված արձագանքները, իսկ որոշ դեպքերում՝ նաև գործատուների, որը կնպաստի ՄԿԾ-ների որակի շարունակական բարելավմանը:

ՄՈՒՀ-ի որոշ ՄԿԾ-եր ենթարկվել են ներքին և արտաքին բենչմարքինգի: Դրական է գնահատվում այն, որ ՄՈՒՀ-ի մի քանի ուսումնական ծրագրեր վերանայվել են՝ օտարերկրյա համալսարանների հետ կրկնակի դիպլոմով ՄԿԾ-ներ իրականացնելու նպատակով: Սակայն, չնայած ՄԿԾ-ների բենչմարքինգի և արտաքին գնահատումների առկայությանը՝ փաստացի ներքին շահակիցների շարժունությունը դեռևս սակավաթիվ է: Դրա հետ մեկտեղ, արտաքին շահակիցների, մասնավորապես՝ գործատուների, պասիվ մասնակցությունը ՄԿԾ-ների բարելավման գործընթացներին կարող է խոչընդոտել աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան կրթական ծրագրերի արդիականացմանը:

ՄԿԾ-երի վերանայման արդյունքում նաև փոփոխության են ենթարկվել վերջնարդյունքները, մասնավորապես ուշադրություն են արժանեցել «փոխանցելի հմտությունները», սահմանվել են նոր վերջնարդյունքներ՝ կարևորելով ավելի շատ հմտություններն ու կարողությունները: Սակայն դեռևս նկատելի չեն այդ վերջնարդյունքների ապահովելուն միտված այլ համապատասխան քայլեր: Հստակ չի արտահայտվում գործածվող դասավանդման և ուսուցման մեթոդների, տրվող հանձնարարականների և գնահատման մեթոդների ու ՄԿԾ-ներում ներկայացված վերջնարդյունքների կապը:

Այս տեսանկյունից փորձագիտական խումբը գտնում է, որ դեռևս կա անհրաժեշտություն վերանայելու և բարելավելու ՄԿԾ-երում նշված վերջնարդյունքները, ինչպես նաև ուսումնառության, դասավանդման և գնահատման մեթոդները, դրանք ինչպես միմյանց, այնպես էլ իրականությանը համահնչեցնելու նկատառումով:

ՄՈՒՀ-ում գործում է ուսանողների գիտելիքների գնահատման կարգը, որը սահմանում է ուսանողների գիտելիքների գնահատման ձևաչափեր, որոնք նկարագրում են՝ ստուգաբով գնահատվող դասընթացների, պրակտիկայի և կուրսային աշխատանքների արդյունարար գնահատականի բաղադրամասերը: Այնուամենայնիվ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ում չկա մշակված և համակարգված մոտեցում ընթացիկ հանձնարարությունների, լսարանային ակտիվության գնահատման համար: Շատ են բանավոր քննությունները, որոնք գնահատման օբյեկտիվության առումով կարող են խնդիրներ ստեղծել:

ՄՈՒՀ-ն ունի դեռևս 2010 թ. -ին հաստատված համալսարանի կրթական ծրագրերի և ուսումնական պլանների՝ մշակման, հաստատման, մշտադիտարկման և գնահատման կանոնակարգ և Մասնագիտական կրթական ծրագրերի մշակման և վերանայման ձեռնարկ,

սակայն ՄԿԾ-ների մշտադիտարկման և համընդգրկուն գնահատման կանոնակարգված գործընթաց դեռևս չի իրականացվել, նոր են նախատեսում այդպիսի գործընթաց իրականացնել: Այս գործընթացը կարևոր է ՄԿԾ-ների՝ աշխատաշուկայի փոփոխություններին և արտաքին ու ներքին շահակիցների պահանջներին համապատասխանեցման և կրթության որակի ապահովման տեսանկյունից:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՄՈՒՀ-ի ՄԿԾ-ները բխում են հաստատության առաքելությանից, համահունչ են ՀՀ ՈԱՇ-ին, ինչպես նաև ՄՈՒՀ-ն իրականացնում է իր կրթական ծրագրերի բովանդակային համահունչություն այլ ճանաչված մասնագիտությունների կրթական ծրագրերին շարժունությունն ապահովելու համար, ունի ՄԿԾ-ների մշակման և մշտադիտարկման կարգ, առկա է ՄԿԾ-ների արտաքին գնահատման և բենչմարքինգի իրականացման փորձ, միաժամանակ շեշտադրելով, որ ուսանողների գնահատման քաղաքականությունը զարգացման կարիք ունի՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ը համապատասխանում է Չափանիշ 3-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: ՄՈՒՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ

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

Փաստեր

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

Հյուսիսային համալսարանում ուսանողների հավաքագրման, ընտրության և ընդունելության իրականացման համար բուհում գործում են հստակ մեխանիզմներ: Բակալավրիատի առկա համակարգում ընդունելությունը կազմակերպվում է միասնական մրցութային կարգով՝ «ՀՀ Կառավարության 26.04.2012թ. N 597-Ն որոշմամբ հաստատված «Պետական և ոչ պետական բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ընդունելության (ըստ բակալավրի կրթական ծրագրի) կարգի» համաձայն: Բակալավրիատի հեռակա համակարգում և մագիստրատուրայում ընդունելության գործընթացը իրականացվում և համակարգվում է համալսարանի ներքին իրավական ակտերի հիման վրա, բուհում կազմակերպում են քննություններ, վերջիններիս դիմորդների պատրաստվելու համար կայքէջում՝ «ընդունելության դիմում-հայտեր/հարցաշարեր» բաժնում, տեղադրված են հարցաշարեր:

Համալսարանում ուսանողների թիվը նվազել է՝ առկա համակարգում 744-ից հասնելով 226-ի, հեռակա համակարգում՝ 1168-ից 944-ի (ըստ 2016-2020 թթ. -ի տվյալների), իսկ 2021-2022 թթ-ի առկա համակարգում ընդունելություն չի իրականացվել՝ դիմորդների նվազման

պատճառով: Յուրաքանչյուր նախորդ տարվա համեմատությամբ նկատվում է և՛ հեռացված և՛ վերականգնված ուսանողների թվակաքանակի նվազում. ըստ 2017-2020 թթ. -ի տվյալների՝ վերականգնված ուսանողների թվի դինամիկան հետևյալն է՝ 133, 80, 67, 41, 19 ուսանող, իսկ հեռացվածներինը՝ 414, 273, 212, 220, 33: Հեռացումների ամենատարածված պատճառը ուսանողների՝ ֆինանսական պարտականությունները չկատարելն է (մոտ 40%):

Հյուսիսային համալսարանը կազմակերպում է տարաբնույթ միջոցառումներ դիմորդների հավաքագրման համար. այցեր են կատարում դպրոցներ և ուսումնարաններ, կազմակերպվում են բաց դռների օրեր, ակտիվացվում է սոցիալական էջերում գովազդը: Որակի ապահովման վարչության և Լրատվության և հասարակայնության հետ կապերի ուսումնապրակտիկ կենտրոնի համագործակցությամբ առաջին կուրսի ուսանողների շրջանում իրականացվում են հարցումներ վերոնշյալ միասնիզմների արդյունավետության մակարդակը պարզելու համար. մասնավորապես՝ տվյալներ են հավաքագրվում ուսանողների՝ Հյուսիսային համալսարանի մասին տեղեկանալու հիմնական աղբյուրների, Հյուսիսային համալսարանի դիմելու մոտիվացիայի մասին: 2021-2022 ուսումնական տարվա համար բուհ-դիմորդ համագործակցության մասին հաշվետվություն է կազմվել, որում ներկայացված են իրականացված միջոցառումները, մասնակիցների շրջանում անցկացված հարցման արդյունքները, գործընթացը բարելավելու համար առաջարկություններ և եզրակացություն: Համալսարանի կայքէջը նաև տրամադրում է ընդունելության օնլայն դիմում-հայտեր լրացնելու հնարավորություն:

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

Ուսանողների կարիքների վերհանման հարցում հիմնական պատասխանատուն ՈԱ վարչությունն է. վերջինիս կողմից պարբերաբար իրականացվում են հարցումներ ուսանողների շրջանում, որոնք անդրադառնում են ուսանողների բավարարվածությանը համալսարանի ռեսուրսներից, դասախոսական անձնակազմից, գնահատման համակարգից: Հարցարանները պարունակում են առաջարկությունների դաշտեր, որոնցում ուսանողները հիմնականում հանդես են գալիս մասնագիտական խորհրդատվությունների, դասավանդման մեթոդների և գրականության թարմացման և արդիականացման վերաբերյալ առաջարկություններով: Փորձագիտական այցի ընթացքում փաստվեց, որ եղել են ուսանողների կողմից հնչած խնդիրների լուծման նախադեպեր (մասնավորապես՝ գրականության թարմացման վերաբերյալ): Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ բացի ֆորմալ հարցումներից՝ ուսանողները նաև հնարավորություն են ունենում իրենց կարիքները բացահայտել կուրսի ավագների, կուրսի խորհրդատուների օգնությամբ: Ուսանողները ներգրավված են ՈԱ վարչության ուսանողական հանձնաժողովում, համալսարանի գիտական խորհրդում, ֆակուլտետային խորհուրդներում, որոնք նույնպես ուսանողների կարիքների վերհանման, ինչպես նաև վերջիններիս դիրքորոշումը լսելի դարձնելու գործիք է: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողները հիմնականում ներգրավվում են վերոնշյալ կառույցներ դեկանատի, ամբիոնների առաջադրմամբ, ինչպես

նան ի պաշտոնն (օր՝ ՈւԽ նախագահը՝ գիտխորհրդում), իսկ ուսանողներից շատերը պարզապես տեղյակ չեն քննարկվող հարցերից, ընդունվող որոշումներից:

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

Համալսարանում 2016 թ.-ից գործում է «Ուսանողների կարիքների վերհանման լրացուցիչ և խորհրդատվական աշխատանքների վերաբերյալ» կարգը: Գործում է կուրսի խորհրդատուի ինստիտուտը, որի գործունեության և գործունեության արդյունավետության գնահատման սկզբունքներն ամրագրված են վերոնշյալ կարգում: Համալսարանում ըստ դասացուցակի կազմված են խորհրդատվությունների ժամանակացույցեր (յուրաքանչյուր ամբիոնի համար), սակայն թե՛ ուսանողների, թե՛ դասախոսների հետ հանդիպումները փաստեցին, որ անկախ ժամատախտակից՝ ուսանողները ցանկացած ժամի խորհրդատվություն ստանալու նպատակով դիմում են դասախոսներին և վերջիններս պատրաստակամ են աջակցելու:

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

Ուսանողների՝ վարչական աշխատակազմին դիմելու հստակ կանոնակարգ և ժամանակացույց սահմանված չէ, սակայն փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ուսանողները թե՛ անհատապես, թե՛ կուրսի ավագի, թե՛ կուրսի խորհրդատուի միջոցով իրենց հուզող հարցերը կարողանում են ուղղել վարչական աշխատակազմին: Չնայած այս գործընթացները համակարգող մեկ միասնական կանոնակարգ կամ ժամանակացույց սահմանված չէ, սակայն համալսարանում գործող տարբեր փաստաթղթերում (օր՝ «Հյուսիսային համալսարանում ներքին կարգապահական կանոններ», «ՈւԽ կանոնադրություն») կան ամրագրված որոշակի դրույթներ, նախատեսված ժամկետներ՝ վարչական անձնակազմին դիմելու և վերջիններիս կողմից պատշաճ արձագանքը համակարգելու համար:

4.5 ՄՈՒՀ-ում գործում են ուսանողների կարիերային նպաստող ծառայություններ:

Համալսարանում 2020 թ.-ից ձևավորվել և գործում է ուսումնական վարչությանը կից Շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնը, որի աշխատանքը համակարգվում է «Շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնի» կանոնադրությամբ: Փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ շրջանավարտների և համալսարանի միջև կապը հիմնականում վարչակազմի, դասախոսական կազմի և շրջանավարտների միջև անձնական կապերով է ապահովվում, ինչպես նաև այն, որ շրջանավարտները որևէ կերպ ընդգրկված չեն բուհում կրթական ծրագրերի վերանայման կամ այլ գործընթացներում: Այնուամենայնիվ, կենտրոնը հավաքագրել է 2017-2021 թթ.-ի շրջանավարտների բազա, որն ընդգրկում է նաև շրջանավարտների աշխատանքային կարգավիճակը. այն դեռ ամբողջական չէ, սակայն պարբերաբար թարմացվում է՝ շրջանավարտների հետ կապի միջոցով: Կենտրոնը նաև

գործունեություն է ծավալում էքսպոններում համալսարանի ներգրավվածությունն ապահովելու և տարբեր կազմակերպությունների հետ համագործակցային հարաբերություններ կառուցելու ուղղությամբ: Կենտրոնը սոցիալական կայքի միջոցով նաև տարածում է թափուր աշխատատեղերի հայտարարություններ: Համալսարանում կազմակերպվում են ուսանող-ուլորտի մասնագետ հանդիպումներ, աշխատաշուկայում պահանջված տարբեր հմտությունների զարգացմանը միտված սեմինարներ (օրինակ՝ Microsoft Excel ծրագրի գործիքների կիրառման, սոցիալական ձեռնարկատիրության, մարդկային ռեսուրսների կառավարման վերաբերյալ սեմինարներ և դասընթացներ):

Համալսարանի կողմից կարիերային նպաստող քայլերից է համարվում նաև պրակտիկաների կազմակերպումը: Պրակտիկայի վայրերի ավելացման ուղղությամբ հետևողական աշխատանք է իրականացվում. ըստ շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնի պատասխանատուի 2020 թ.-ի հետ համեմատած ունեն 6 նոր հուշագիր և 29 նոր պայամանագիր: Ուսանողների կարծիքները նույնպես հաշվի են առնվում. վերջիններս հնարավորություն ունեն ընտրել իրենց պրակտիկայի վայրը, առաջարկել նոր վայրեր, որոնք համաձայնեցվում են ամբիոնների վարիչների հետ: Գործատուների, կարիերայի կենտրոնի պատասխանատուի հետ հանդիպումների ընթացքում փաստվեց, որ կան ուսանողների պրակտիկայի վայրում հետազայում աշխատանքային գործունեություն ծավալելու դեպքեր:

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

Հաշվետու ժամանակաշրջանում ուսանողներին՝ գիտահետազոտական աշխատանքներում ներգրավվելու ուղղությամբ տարվող հիմնական աշխատանքները կապված են եղել ՈՒԳԸ ակտիվացման, ներքին դրամաշնորհային մրցույթում ուսանողների պարտադիր ներգրավվածության և գիտահետազոտական ակտիվությունը խթանող զեղչեր և կրթաթոշակներ սահմանելու հետ:

Համալսարանում գործող ՈւԳԸ նախաձեռնությամբ պարբերաբար իրականացնում են տարբեր միջոցառումներ: Բուն գիտական-հետազոտական միջոցառումների օրինակներ կան . 2021 թ.-ի «Ուսանողության գիտահետազոտական ներուժի բացահայտումը՝ որակյալ կրթության ու լավագույն փորձի համադրմամբ» միջբուհական գիտաժողովը, որի նյութերը համալսարանի գիտական խորհրդի երաշխավորմամբ տպագրվել են: Նմանատիպ միջոցառումները, սակայն, սակավ են. ՈւԳԸ-ի ներուժն օգտագործվում է հիմնականում սեմինարներ, հանդիպումներ կազմակերպելու համար: Ըստ ինքնավերլուծության՝ 2020-2021 թ.- հարցումները փաստում են ուսանողների շրջանում ՈւԳԸ-ի գործունեության մասին տեղեկացվածության ցածր մակարդակի մասին՝ 45.6%:

Բուհում 2020-2021 ուստարում իրականացված ներքին դրամաշնորհային ծրագրի պարտադիր պայման է եղել ուսանողների ներգրավվածությունը, որոնք հիմնականում աջակցել են օժանդակ աշխատանքներ կատարելուն՝ գիտական հոդվածներ գտնելով, նոր հեղինակների աշխատությունների ուսումնասիրմամբ. ուսանողները չեն հանդիսացել հրատարակվող աշխատության հեղինակ կամ համահեղինակ: Ընդհանուր առմամբ ըստ 2016-

2020 թթ.-ի տվյալների՝ ուսումնառողների հեղինակությամբ կամ համահեղինակությամբ տպագրված աշխատանքները գրեթե բացակայում են (ընդհանուր թիվը՝ 1):

Ըստ ինքնավերլուծության՝ համալսարանում գործում են գիտահետազոտական ակտիվությունը խթանող զեղչեր և կրթաթոշակներ, սակայն «Հյուսիսային համալսարանում սովորողների անվճար ուսուցման կազմակերպման, ուսման վարձի զեղչման, անվանական և հատուկ այլ կրթաթոշակների նշանակման» կանոնակարգի զեղչերը և կրթաթոշակները մեծամասամբ պայմանավորված են սոցիալական կարգավիճակով կամ ուսանողի բարձր առաջադիմությամբ (ՄՈԳ-ով):

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

Չնայած այն հանգամանքին, որ 2020-2021 թ. -ի ուսանողների շրջանում անցկացված հարցումը ցույց է տալիս, որ ուսանողների մեծամասնությունը՝ որպես իրենց իրավունքների պաշտպանության համար պատասխանատու մարմին ընդունում է ՈԱ վարչությունը, համալսարանը որպես ուսանողների իրավունքների պաշտպանության համար պատասխանատու մարմնի դիտարկում է ՈւԽ-ն: ՈւԽ-ի գործունեության և ուսանողների իրավունքների պաշտպանության համար կա անհրաժեշտ իրավական հիմք. ՈւԽ-ն առաջնորդվում է 2015 թ. -ին ընդունված կանոնադրությամբ, որում ամրագրված խնդիրները և նպատակները մեծամասամբ անդրադառնում են ուսանողների իրավունքների պաշտպանությանը, սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ՈւԽ-ի գործունեությունն առավելապես կրում է մշակութային-ժամանցային բնույթ և ուսանողական համակազմում շատերը ՈւԽ-ն չեն դիտարկում որպես ուսանողների խախտված իրավունքների վերհանման և պաշտպանության կառույց: Ըստ կանոնադրության՝ ՈւԽ-ն ներկայացուցչական մարմին է, կապ է հանդիսանում ուսանողների՝ գիտխորհրդում արդյունավետ անդամակցության համար: Սակայն փարձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ թե՛ ֆակուլտետի խորհուրդների կազմում, թե՛ գիտխորհրդում ուսանողների ընդգրկման գործընթացն իրականացվում է դեկանատների առաջադրմամբ: ՈւԽ-ն ազատորեն օգտվում է համալսարանի գույքային ռեսուրսներից, սակայն ֆիքսված բյուջե չունի, տարեկան ծախսերի նախնական հաշվարկ չի իրականացվում և ֆինանսական հատկացումներ ըստ կարիքի տրամադրվում են համալսարանի կողմից: ՈւԽ-ն ակտիվորեն համագործակցում է ՈԱ վարչության հետ՝ օգտվելով կարիքի բացահայտման հարցումներով վերհանված խնդիրների մասին տվյալներից: Ուսանողների փաստամբ իրենց իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ խնդիրների առաջացման դեպքում հնարավորություն ունեն նաև դիմել կուրսի խորհրդատուին:

Այցի ընթացքում նշվեց, որ ուսանողների իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ հիմնական աղբյուրը համալսարանի և ուսանողի միջև կնքվող պայմանագիրն է: Ուսանողների՝ սեփական իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածության մակարդակի բարձրացման հարցը տեսանելի է ՈԱ վարչության ուսանողական հանձնաժողովի մի շարք արձանագրություններում:

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

Կրթական և այլ ծառայությունների գնահատման և որակի ապահովման տեսանկյունից պատասխանատու մարմին է դիտարկվում ՈԱ վարչությունը: Վերջինիս կողմից գնահատման հիմնական մեխանիզմը տարատեսակ հարցումների իրականացումն է՝ ուսանողների շրջանում անցկացվում են կրթական կարիքների, դասախոսների, տարբեր վարչությունների աշխատանքից բավարարվածության մակարդակի վերաբերյալ, շրջանավարջների շրջանում՝ աշխատանքով ապահովվածության վերաբերյալ: Յուրաքանչյուր միջոցառման ավարտին հարցաթերթիկներ են տրամադրվում՝ միջոցառման արդյունավետությունը գնահատելու նպատակով: Արդյունքները քննարկվում են Որակի ապահովման վարչությանը կից ուսանողական հանձնաժողովում, որը ըստ ՈԱ վարչության կանոնադրության՝ կազմակերպում է ուսանողական քննարկումներ կրթության որակը խոչընդոտող հանգամանքները վերհանելու նպատակով և աջակցում է որակի ապահովման մեխանիզմների և ընթացակարգերի ուղղությամբ իրականացվող աշխատանքներին:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում Հյուսիսային համալսարանում ուսանողների հավաքագրման և ընդունելության համար գործող մեխանիզմների կայունությունը, սակայն ուշագրավ է ուսանողական համակարգի թվաքանակի կայուն նվազման միտումը, ինչը խոչոր ռիսկ է բուհի համար՝ հաշվի առնելով մասնավորապես այն հանգամանքը, որ բուհի բյուջեն ուղղակիորեն կախած է ուսանողների թվաքանակից:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ համալսարանում տիրող մթնոլորտը նպաստավոր է ուսանող-դասախոս արդյունավետ կապի զարգացման, խորհրդատվությունների իրականացման համար: Նկատելի են նաև համալսարանի կողմից քայլերը՝ միտված լրացուցիչ պարապմունքների և խորհրդատվական հանդիպումների կազմակերպման գործընթացը ինստիտուցիոնալացնելուն: Վերջինս, սակայն, չի ձևավորվել որպես գործուն մեխանիզմ, և լրացուցիչ պարապմունքների ու խորհրդատվությունների անցկացումը դեռևս պայմանավորված է ուսանողի նախաձեռնողականությամբ և դասախոսի պատրաստակամությամբ և չի կրում համակարգված և կանոնակարգված բնույթ:

Հասկանալի է, որ փորձագիտական նախորդ գեկույցում տրված խորհրդատվության հիման վրա ակտիվացվել են կարիերային նպաստող ծառայությունները, շրջանավարտների հետ կապի մեխանիզմները, մասնավորապես՝ հավաքագրվել է շրջանավարտների բազա, սակայն շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնը դեռևս չի դարձել շրջանավարտ-համալսարան կապի գլխավոր միջոցը: Շրջանավարտների՝ որպես արտաքին շահակիցների ներուժը չի կիրառվում, մինչդեռ, ըստ փորձագիտական խմբի, շրջանավարտների կարծիքը և գնահատականը կարող է կարևոր գործիք դառնալ մասնագիտական կրթական ծրագրերի բարելավման, համալսարանում ընդհանուր գործընթացների գնահատման համար:

Ուսանողների գիտահետազոտական ակտիվությունը խթանելու համար համալսարանը ձեռնարկում է որոշակի քայլեր, որոնք, սակայն, փորձագիտական խումբը բավարար չի համարում ուսանողների՝ գիտության հանդեպ հետաքրքրությունը մեծացնելու և ուսանողների հետազոտական ներուժը կիրարկելու տեսանկյունից:

Նկատելի է, որ համալսարանի կողմից կարևորվում է ուսանողների շրջանում սեփական իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածության մակարդակի բարձրացումը, սակայն այդ ուղղությամբ ձեռնարկվող քայլերը, ըստ փորձագիտական խմբի, ամբողջական և արդյունավետ չեն. ՈւՄ-ի, ՈւԳԸ և ՈԱ վարչությանը կից ուսանողական հանձնաժողովի գործառույթների ոչ հստակ տարաբաշխվածությունը, գործնականում դրանց համընկնումները կարող են խոչընդոտել նշված երեք կառույցների գործառույթների արդյունավետ իրականացմանը:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ուսանողների կարիքների բացահայտում, ուսանողների կողմից իրենց մատուցվող տարբեր ծառայությունների գնահատում է իրականացվում համալսարանում և կան լուծված խնդիրների, բավարարված կարիքների օրինակներ (գլխավորապես հարցումների միջոցով), սակայն ամենաարդյունավետ գործող մեխանիզմները՝ հարցումները, գլխավորապես հիմնված են ուսանողների սուբյեկտիվ կարծիքի, վերաբերմունքի վրա, ինչը, ըստ փորձագիտական խմբի, չի կարող տալ ամբողջական և օբյեկտիվ պատկերացում՝ զուգահեռ գործող այլ մեխանիզմների, որակական այլ տվյալների վերլուծությունների ոչ բավարար առկայության պարագայում:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Հյուսիսային համալսարանում գործում են ուսանողների հավաքագրման և ընդունելության կայուն մեխանիզմներ, ընթացիկ կարիքների վերհանման և մատուցված ծառայությունների գնահատման քաղաքականություն, համալսարանը գրանցել է աճ՝ կարիերային նպաստող ծառայությունների մատուցման տեսանկյունից, ուսանողների կողմից բարձր է գնահատվում իրենց թե՛ դասախոսական, թե՛ վարչական անձնակազմից տարամադրվող օժանդակությունը՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ համալսարանը բավարարում է չափանիշ 4-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Հյուսիսային համալսարանի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 4-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար**:

Վ. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ

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

Փաստեր

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

Հյուսիսային համալսարանում սահմանված են ՊԴ կազմի պաշտոնների տեղակալման չափանիշներ, յուրաքանչյուր պաշտոնին համապատասխան մշակված են պաշտոնի անձնագրեր: Յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի ՊԴ կազմը ձևավորվում է մրցույթի համապատասխան ընթացակարգով՝ հիմք ընդունելով դասախոսի որակավորումը, գիտական աստիճանը (կոչումը), մասնագիտական և մանկավարժական հմտությունները, անձնային որակները, որոնք ներկայացված են ՄԿԾ-ներում: Միաժամանակ, ՄՈՒՀ-ը ՊԴ կազմի համալրման գործընթացում կարևորում է համապատասխան մասնագիտական ոլորտում գործունեության փորձառության հանգամանքը:

ՄՈՒՀ-ի հաստիքացուցակն ունի հետևյալ կառուցվածքը. ՊԴ կազմ՝ 58 %, վարչական աշխատակազմ՝ 29%, իսկ ՈւՕ կազմ՝ 6%: ՄՈՒՀ-ում աշխատում է 66 դասախոս, որոնցից 38-ը՝ (57,6%) հիմնական, 28-ը՝ (42,4%) համատեղությամբ: Համալսարանում գործող տարակարգերի հարաբերությունն է՝ պրոֆեսոր՝ 6,06 %, դոցենտ՝ 33,3%, դասախոս՝ 60,6%: Համալսարանի ՊԴ կազմի 48,3%-ն ունեն պրոֆեսորի և դոցենտի կոչում, 39,4%՝ թեկնածուի և դոկտորի գիտական աստիճան:

ՄՈՒՀ-ում հաշվետու ժամանակահատվածում պլանավորված ատեստավորման գործընթացները հետաձգվել են 2022-2023 ուստարի:

Նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական զեկույցում կատարված դիտարկման հիման վրա ՄՈՒՀ-ում փոփոխվել են ՈւՕ անձնակազմի ընտրության չափանիշները՝ ընտրությունն իրականացվում է մրցութային կարգով:

ՄՈՒՀ-ի ՊԴ կազմի տարակարգերը, պաշտոնների տեղակալման չափանիշները, ինչպես նաև վարչական և ՈւՕ աշխատակիցների ընտրության չափանիշներն ամրագրված են «Հյուսիսային համալսարանի ՊԴ կազմի մրցութային ընտրության և պաշտոնների տեղակալման ընթացակարգ»-ում և «Աշխատատեղերի տարակարգերը և դրանց զբաղեցման կանոնակարգ»-ում:

Թափուր պաշտոնը կամ այլ հիմքով ազատ մնացած աշխատատեղը համալրվում է մրցութային կամ արտամրցութային կարգով: Թափուր աշխատատեղի համար կազմակերպվում է բաց մրցույթ, որի անցկացման մասին հայտարարությունը հրապարակվում է մրցույթի իրականացման օրվանից առնվազն 15 օր առաջ (համալսարանի կայքում, ֆեյսբուքյան էջում աշխատանքի որոնման հարթակներում) մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժնի կողմից՝ ռեկտորի հանձնարարությամբ:

ՄՈւՀ-ի կառուցվածքային ստորաբաժանումների աշխատակիցների, ՊԴ կազմի և այլ թափուր պաշտոնների մրցույթների կազմակերպման, անցկացման և աշխատանքային պայմանագրերի կնքման գործընթացների համար պատասխանատու է մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժինը: ՄՈւՀ-ի կրթական ծրագրերի իրականացման համար ՊԴ կազմի հետ կնքվում են տարբեր աշխատանքային պայմանագրեր՝ հիմնական, ներքին և արտաքին համատեղություն, ժամավճարային, ծառայությունների մատուցման:

ՄՈւՀ-ում աշխատանքային հարաբերությունները Համալսարանի և աշխատակիցների միջև հաստատվում են պայմանագրային հիմունքներով՝ ՀՀ Սահմանադրության, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, Համալսարանի կանոնադրության և ներքին իրավական այլ ակտերի դրույթներին համապատասխան:

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

Համալսարանում ՊԴ կազմի կոմպետենցիաները, պաշտոնների տեղակալման չափանիշները սահմանված են «Հյուսիսային համալսարանի ՊԴ կազմի մրցույթային ընտրության և պաշտոնների տեղակալման ընթացակարգ»-ով, ՄԿԾ-ներով և ՊԴ յուրաքանչյուր տարակարգի համար մշակված պաշտոնի անձնագրով: Նույն ընթացակարգով սահմանվում են նաև ՊԴ կազմի պաշտոնների տեղակալման չափանիշները.

- ա) պաշտոնի հավակնորդի բարձրագույն և/կամ հետբուհական մասնագիտական կրթության որակավորումը, գիտական աստիճանը, կոչումը,
- բ) մասնագիտական և մանկավարժական պահանջվող հմտությունները,
- գ) գիտահետազոտական գործունեության արդյունքները,
- դ) որակավորման բարձրացումը և վերաորակավորումը,
- ե) ուսանողական հարցման միջոցով դասախոսի գնահատման արդյունքները (առկայության դեպքում),
- զ) դասախոսի աշխատանքի գնահատման այլ ձևաչափերը (ինքնագնահատում, գործընկեր դասախոսների և անմիջական ղեկավարի կողմից գնահատում) (առկայության դեպքում):

Համաձայն ՊԴ կազմի պաշտոնների տեղակալման ընթացակարգի՝ ՄՈւՀ-ում սահմանվում են ՊԴ կազմի հետևյալ տարակարգերը՝ պրոֆեսոր, դոցենտ, ասիստենտ, դասախոս: Նույն ընթացակարգով սահմանվում են նաև ՊԴ կազմի պաշտոնների տեղակալման չափանիշները: Յուրաքանչյուր մասնագիտության կրթական ծրագրերի սահմաններում շնորհվող որակավորումների առանձնահատկություններով պայմանավորված՝ ՄԿԾ-ներում սահմանված են ուսումնական գործընթացի իրականացման համար անհրաժեշտ գիտամանկավարժական կադրերին ներկայացվող պահանջներ.

- մասնագիտական,
- մանկավարժական,
- անձնային,
- գիտահետազոտական,

- կազմակերպչական:

Սակայն պետք է նշել, որ ներկայացված պահանջները չափելի չեն:

ՄՈւՀ-ն իր ՊԴ կազմը ձևավորելիս հիմնականում օգտվում է կադրային բազայից, որում ներառված դասախոսների հետ համալսարանը համագործակցում է 6 և ավելի տարի:

ՄՈւՀ-ում ներդրված ՊԴ և ՈւՕ կազմի պաշտոնի անձնագրերով ևս հստակ սահմանված են յուրաքանչյուր տարակարգին ներկայացվող պահանջներն ու իրավասությունները:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ՊԴ կազմն ընդհանուր առմամբ գոհ է կարիքների վերհանման գործընթացից: Սակայն, միաժամանակ, այցի ընթացքում նշեցին մի քանի խնդիրներ, մասնավորապես՝

- ՊԴ կազմի երիտասարդացման կարիք կա,
- Որոշ դեպքերում առարկաների համար փոխարինողների պակաս կա,
- Աշխատավարձերը չեն նպաստում կայունությանը, և հոսունություն ևս նկատվում է, դասախոսները ստիպված են աշխատել մի քանի տեղ:

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

ՄՈւՀ-ում ՊԴ կազմի դասավանդման որակի և արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների շրջանակներում գործում են մի շարք կանոնակարգեր՝ «Հյուսիսային համալսարանում որակի բարելավման, որակյալ բարձրագույն կրթության ապահովման նպատակով ուսանողների կողմից դասախոսների դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ գնահատման» կարգ, ՊԴ անձնակազմի ատեստավորման» կարգ, «Աշխատողների խրախուսման» կարգ, «Լավագույն ամբիոն» և այլն: Հարկ է նշել, որ գնահատման կարգը հաստատվել է 2011թ., իսկ ատեստավորման կարգը՝ 2012 թ.: Գնահատման գործընթացում առավել հաճախ կիրառվող մեխանիզմները հարցաթերթիկների, ֆոկուս խմբերի միջոցով իրականացվող հարցումներն են և դասալսումները:

Յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա ավարտին ՈԱ վարչության կողմից, ըստ նախապես մշակված հարցաթերթերի, ուսանողների շրջանում (առկա, հեռակա) իրականացվում է դասախոսների դասավանդման արդյունավետության գնահատում: 2019-2020 ուստարվա կտրվածքով բակալավրի առկա և հեռակա բաժինների ուսանողների շրջանում իրականացված հարցմանը մասնակցել է ընդհանուր առմամբ 580 ուսանող, գնահատվել է ՊԴ անձնակազմի մոտ 68 դասավանդող:

Գնահատման գործընթացի մյուս գործիքը՝ դասալսումները, իրականացվում են պրոռեկտոր(ներ)ի, ամբիոնի վարիչների և ուսումնական վարչության կողմից: Դասալսումներն անցկացվում են մշակված կարգի համաձայն, ինչպես նաև դասախոսների դասավանդման որակի և արդյունավետության գնահատման հարցման արդյունքների օբյեկտիվության գնահատման նպատակով՝ դասալսումների կազմակերպման առաջարկություն կարող է ներկայացվել ՈԱ վարչության կողմից և իրականացվել բաժնի ներկայացուցիչների մասնակցությամբ: Գնահատման արդյունքների հիման վրա

առավելագույն/նվազագույն բալեր հավաքած դասավանդողների նկատմամբ, համալսարանում գործող «Աշխատողների խրախուսման կարգ»-ի համաձայն, կիրառվում է խրախուսում (շնորհակալության հայտարարում, միանվագ դրամական պարգևատրում, հուշանվերով պարգևատրում) կամ կարգապահական տույժ (ընդհուպ մինչև պայմանագրի դադարեցում կամ նոր պայմանագրի չկնքում): Մասնավորապես, 2019-2020 ուստարվա գնահատման վերլուծությունների արդյունքներով համալսարանի 10 դասախոս՝ այդ թվում նաև Ալավերդու մասնաճյուղի, որպես «Տարվա լավագույն դասախոս» ստացել է դրամական պարգևատրում և հավաստագիր: Նշենք, որ լավագույնների ներգրավվածությունը ապահովվել է ըստ բոլոր ամբիոնների, իսկ առավելագույն միավորներով առանձնացել են տնտեսագիտության և կառավարման ամբիոնի դասախոսները:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ՄՈւՀ-ում գործում են դասախոսների կողմից փոխադարձ դասալսումները, որոնց արդյունքները հետազայում քննարկվում են ամբիոնի նիստերում: Մակայն պետք է նշել, որ դրանք չեն կրում կանոնակարգված բնույթ:

Մյուս ոչ պակաս կարևոր գործիքներից ատեստավորումն է՝ դասավանդողի մասնագիտական գիտելիքների և աշխատանքային ունակությունների համապատասխանության որոշումը զբաղեցրած պաշտոնին, որն իրականացվում է առնվազն հինգ տարին մեկ անգամ, համալսարանի հիմնական դասավանդողների համար: Մինչդեռ ՊԴ անձնակազմի ատեստավորման» կարգի 4-րդ կետով սահմանված է, որ դասավանդողների հերթական ատեստավորումը կազմակերպվում է 3 տարին մեկ անգամ: ՊԴ կազմի շրջանակներում վերջին ատեստավորումը կազմակերպվել է դեռևս 2016 թ.:

Գնահատման արդյունքները ամփոփվում և վերլուծվում են ՈԱ վարչության կողմից ու մշակված արդյունքը՝ հաշվետվությունը, համապատասխան առաջարկներով ներկայացվում է համալսարանի ռեկտորին և համապատասխան ամբիոններին: Ամբիոնի նիստում՝ հաշվետվությամբ ներկայացված եզրակացությունում առկա առաջարկների հիման վրա, կայացվում է համապատասխան որոշում թերությունների վերացման ուղղությամբ, անհրաժեշտության դեպքում կազմակերպում են նաև դասախոսների վերապատրաստման և կատարելագործման դասընթացներ:

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

ՄՈւՀ-ում ՊԴ կազմի մասնագիտական որակավորումների բարձրացմանն ուղղված կանոնակարգերից է ՊԴ կազմի վերապատրաստման կարգը, դասախոսական կազմի ատեստավորման ձևաչափը, աշխատողների խրախուսման կարգը:

ՄՈւՀ-ում վերապատրաստումները կազմակերպվում են դասընթացների, փորձի փոխանակման (բաց դասեր, թրեյնինգներ, սեմինար), ինչպես նաև դասավանդվող առարկային վերաբերող քննարկումների կազմակերպման ձևերով:

ՄՈւՀ-ի ներքին շահակիցների շրջանում անգլերեն լեզվի կատարելագործման նպատակով կազմակերպված ծրագրի շրջանակներում 2019թ. մարտ-ապրիլ ամիսներին վերապատրաստվել է համալսարանի 9 աշխատակից, 2019-2020 թթ. հոկտեմբեր-փետրվար ամիսներին՝ 10 աշխատակից:

Դասավանդողների մասնագիտական կարողությունների բարելավմանը միտված միջոցառումներից «Erasmus+ KA 107» ծրագրի շրջանակներում տեղի ունեցող ակադեմիական փոխանակումները նպաստում են ՊԴ կազմի նոր հմտությունների ձեռք բերմանը, փորձի փոխանակմանը: 2017-2021 թթ. ընկած ժամանակահատվածում «Erasmus+ KEY Action 107»-ի շրջանակներում լեհական բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հետ ակադեմիական շարժունության (փոխանակման) ծրագրերին մասնակցել են Համալսարանի 3 դասախոս և 1 ուսանող և 1 դասախոս Լեհաստանից դասավանդել է համալսարանի իրավագիտության ֆակուլտետի 3-րդ և 4-րդ կուրսի ուսանողների համար:

2018 թ. -ի միջազգային դրամաշնորհային ծրագրերի շրջանակներում ինչպես ՄՈւՀ-ի, այնպես էլ ծրագրի շահառու հանդիսացող ավելի քան 45 դասախոսների համար, կազմակերպվել է վերապատրաստում՝ ուղված կրթական գործընթացներում հեռավար ուսուցման հարթակի (MOODLE) կիրառման առանձնահատկությունների ուսումնասիրման ու էլեկտրոնային ռեսուրսների կիրառման, էլեկտրոնային շտեմարանների ստեղծման, նյութերի տեղադրման, լիարժեք դասընթացների ստեղծման վերբերյալ:

ՄՈՒՀ-ում կազմակերպվող վերապատրաստումները պայմանավորված են նաև նոր տեխնոլոգիաների ներդրմամբ՝ ընթացիկ աշխատանքների կազմակերպման արդյունավետության բարձրացման գործընթացներով: Մասնավորապես, Ի-ԲՈւՀ ուսումնական գործընթացների էլեկտրոնային կառավարման համակարգի ներդրմամբ պայմանավորված պարբերաբար վերապատրաստումներ են կազմակերպվում ոչ միայն վարչական, ուսումնասօժանողակ, այդ թվում նաև ՊԴ կազմի համար: Այդ համատեքստում վերապատրաստումներին ներգրավվում է նաև Ալավերդու բաժանմունքի ՊԴ կազմը:

ՄՈւՀ-ում վերապատրաստման կազմակերպման հիմքերից են նաև պրոռեկտորների, ստորաբաժանումների ղեկավարների, ամբիոնի վարիչների կողմից՝ ՈԱ վարչության գործառնությունների շրջանակում ֆոկուս խմբերի, կարիքի բացահայտման հարցումների արդյունքների վերլուծությունների հիման վրա բացահայտված ուսումնական գործընթացների թույլ կողմերի բարելավմանն ուղղված ընթացիկ մեթոդական վերապատրաստումներն ուղղված ներկայացնելու ՄԿԾ-ներ կազմելու առանձնահատկությունները, ուղղորդելու, հստակ ցուցումներ տալու դասախոսներին, թե ինչպես կազմել վերջնարդյունքներին միտված ՄԿԾ: 2018 թ. -ի միջազգային դրամաշնորհային ծրագրերի շրջանակներում կրթական ծառայությունների մատուցման տարածքային համաչափ զարգացման ու ժամանակակից տեղեկատվական տեխնոլոգիաների կիրառման միջոցով մարզերում բարձրագույն կրթության հասանելիության ապահովման նպատակով Հայաստանի բարձրագույն կրթության Նորարարությունների մրցակցային հիմնադրամի (ՆՄՀ) շրջանակներում ՄՈւՀ-ի կողմից իրականացված «Հեռակա ուսուցման դասընթացների կազմակերպում՝ հեռավար կրթական տեխնոլոգիաների զուգորդմամբ» դրամաշնորհային ծրագրի շրջանակներում 2018 թ. -ի

երկփուլ տարբերակով վերապատրաստումներ են կազմակերպվել ինչպես ՄՈՒՀ-ի այնպես էլ ծրագրի շահառու հանդիսացող ավելի քան 45 դասախոսների համար, որի արդյունքում ստեղծվել է 15 լիարժեք և 30 մասնակի դասընթաց: Վերապատրաստումների նպատակը՝ կրթական գործընթացներում հեռավար ուսուցման հարթակի (MOODLE) կիրառման առանձնահատկությունների ուսումնասիրումն ու էլեկտրոնային ռեսուրսների կիրառումն էր, էլեկտրոնային շտեմարանների ստեղծումը, նյութերի տեղադրումը, լիարժեք դասընթացների ստեղծումը:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ դասախոսական կազմը կարևորում է մասնագիտական վերապատրաստումները և ընդգծում անհրաժեշտությունը:

ՄՈՒՀ-ում մեծ հետաքրքրություն են ներկայացնում նաև ներամբիոնային փորձի փոխանակման բաց դասերը:

ՄՈՒՀ-ի ՊԴ կազմի մասնագիտական որակների շարունակական զարգացմանը, ինչպես և բարձր որակավորում ունեցող կազմի ներգրավմանն ուղղված խրախուսման տարբեր միջոցառումներին զուգահեռ (պարգևատրում, շնորհակալության հայտարարում, հուշանվերով պարգևատրում), ՄՈՒՀ-ում պարբերաբար կազմակերպվում են նաև ներբուհական, միջինստիտուցիոնալ և միջազգային ձևաչափով վերապատրաստումներ, գիտաժողովներ:

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

ՄՈՒՀ-ում վերջին 3 տարիների ընթացքում ՊԴ կազմի հիմնական կադրային բազան կտրուկ փոփոխությունների չի ենթարկվել: Մասնավորապես, ՊԴ կազմի 62%-ը համալսարանում 6 և ավելի տարվա դասավանդման փորձ ունեցող դասախոսներ են, ՊԴ կազմի 57%-ն աշխատում է հիմնական հիմունքներով, մասնագիտական կրթական ծրագրերին համապատասխան որակներով՝ գիտական աստիճան և կոչում ունեցող դասախոսները կազմում են ՊԴ կազմի 60%-ը: 2021-2022 ուստարում Համալսարանի հիմնական գիտամանկավարժական կազմի գրեթե 56%-ը 30-ից 45 տարեկանի միջակայքում են:

ՄՈՒՀ-ի ՊԴ կազմի գրեթե 50%-ը համապատասխան մասնագիտական ոլորտում գործունեության փորձ ունեցող դասախոսներ են, ինչն էլ նպաստում է, որ դասախոսի կողմից ուսանողին ներկայացվող տեսական նյութը զուգորդվի պրակտիկ օրինակներով ու ոլորտային խնդիրների քննարկումներով:

Ինչ վերաբերում է ՄՈՒՀ-ում ուսանող/դասախոս հարաբերակցությանը, ապա 2020-2021 թթ.-ի, 2021-2022 թթ.-ի գործակիցը կազմել է՝ 17, ինչը ևս ՄՈՒՀ-ի ՊԴ կազմով ապահովվածության ևս մեկ երաշխիքներից է:

Համալսարանն օգտվում է նաև հրավիրյալ դասախոսների ծառայություններից, մասնավորապես, հեռակա կրթության ձևի իրականացման ժամանակահատվածում:

ՄԿԾ-ների համապատասխան որակյալ մասնագետներով կայունությունն ապահովելու նպատակով ՄՈՒՀ-ում շարունակական գործընթաց է համարվում ՊԴ կազմի

բավարարվածության վերլուծության հիման վրա բարելավմանն ուղղված միջոցառումների իրականացումը:

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

ՄՈՒՀ-ում ՊԴ կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովմանն ուղղված խրախուսման և պաշտոնների տեղակալման գործող ընթացակարգերին զուգահեռ 2020 թ-ից գործում է նաև «Հյուսիսային համալսարանում ՊԴ անձնակազմի, ամբիոնի վարիչների վարձատրության գարծընթացը կանոնակարգելու վերաբերյալ» ռեկտորի թիվ 79/0 հրամանը, համաձայն որի հստակեցվել են ՊԴ կազմի հիմնական և համատեղությամբ, գիտական աստիճան կամ կոչում ունեցող դասախոսների, ամբիոնի վարիչների վճարումների դրույքաչափերը: Կատարված փոփոխությունների արդյունքում ՊԴ կազմի հաշվարկվող աշխատավարձային ֆոնդը նախորդ 2019 թ. -ի համեմատ աճել է գրեթե 7.8%-ով:

Դասախոսական կազմի մասնագիտական որակների բարձրացմանն ու առաջխաղացմանն է ուղղված նաև ՄՈՒՀ-ի կողմից մշակված ՊԴ կազմի տարբերակված հավելվածարների համակարգը:

Մասնագիտական առաջընթացի ապահովման առումով ՄՈՒՀ-ի կողմից կարևորվում է նաև գիտական հոդվածների «Հյուսիսային» գիտական հանդեսում, ինչպես համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի, այնպես էլ համալսարանի մագիստրոսական և ասպիրանտական կրթության ուսանողների գիտական հոդվածների անվճար տպագրման հնարավորությունը այդ նպատակով ձևավորված «Հյուսիսային» «Երիտասարդ հետազոտողի ամբիոն» բաժնում: ՄՈՒՀ-ը հնարավորություն է ընձեռում նաև դասախոսներին՝ պարբերաբար անվճար տպագրել գիտական հոդվածներ բուհում կազմակերպվող գիտաժողովների ժողովածուներում:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ հաշվետու ժամանակահատված ՄՈՒՀ-ում 4 դասախոս ստացել են դոցենտի կոչում:

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

ՄՈՒՀ-ի կազմակերպական կառուցվածքի, հաստիքացուցակի ձևավորումը, աշխատակիցներին հաստիքացուցակի համապատասխան պաշտոններին նշանակումը, աշխատակազմի իրավասությունների շրջանակը սահմանվում է ՄՈՒՀ-ի և ստորաբաժանումների կանոնադրությամբ, ներքին իրավական ակտերով և յուրաքանչյուր հաստիքի համար սահմանված պաշտոնի անձնագրով: Բացի ՊԴ համակազմից՝ համալսարանում ընդգրկված են նաև վարչական, ՈւՕ, վարչատնտեսական, ինժեներատեխնիկական և այլ տարակարգերի աշխատողներ: 2021-2022 ուսումնական տարում, 2020 թ. -ին հաստատված նոր կառուցվածքի համաձայն հաստատված հաստիքացուցակի, համալսարանում աշխատում է վարչական և ՈւՕ 50 աշխատակից:

ՄՈԻՀ-ի աշխատակազմի գործունեության արդյունավետությունը գնահատվում է յուրաքանչյուր ուստարվա համար ռազմավարական նպատակների, նախորդ տարվա հաշվետվությունների վերլուծությունների և որակի շարունակական բարելավման ծրագրի հիման վրա կազմված տարեկան աշխատանքային պլանների կատարողականների հաշվետվությունների գնահատմամբ՝ հիմք ընդունելով ՊԻԳԲ շրջափուլի կատարողականի ցուցիչները և/կամ ստորաբաժանումների տարեկան պլաններում սահմանված կատարողականի ցուցիչները (ԳԱՑ-երը): Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ նման փորձի կիրառումը համեմատաբար նոր է և համակարգված բնույթ չի կրում:

ՄՈւՀ-ի վարչական և ՈւՕ կազմի գործունեության արդյունավետությունը գնահատվում է նաև ներքին շահակիցների շրջանում իրականացվող բավարարվածության հարցումների հիման վրա:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ Ուսումնահետազոտական և միջազգայնացման գծով պրոռեկտորի հաստիքը զբաղեցնում է մեկ անձ, որի աշխատանքային գործունեության շրջանակները շատ ընդգրկուն և ծավալուն են: Իրավագիտության ամբիոնի վարիչը և Գիտական հետազոտությունների և նորարարական ծրագրերի և հետբուհական մասնագիտական կրթական կենտրոնի ղեկավարը ևս միևնույն անձն է: Հարկ է նշել, որ Արտաքին կապերի բաժինն ուներ մեկ աշխատակից, ով իրականացնում է բաժնի ամբողջ գործունեությունը, իսկ բաժնի կրտսեր մասնագետի պաշտոնը թափուր էր:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում այն փաստը, որ ՄՈւՀ-ն ունի ՊԴ կազմի մրցութային ընտրության քաղաքականություն, որը հնարավորություն է տալիս տարբեր բնագավառներում փորձառություն ունեցող անձնակազմի ներգրավմանը: ՄՈւՀ-ում նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական զեկույցում կատարված դիտարկման հիման վրա փոփոխվել են ուսումնասովանողական անձնակազմի ընտրության չափանիշները՝ ընտրությունն իրականացվում է մրցութային կարգով: Սակայն պետք է նշել, որ ՄԿԾ-ներում ՊԴ կազմին ներկայացված պահանջները չափելի չեն. որը կարող է խաչընդոտել ընտրության և ատեստավորման ժամանակ դրա իրատեսականությանը:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ տարբեր գնահատումների միջոցով հնավարություն է ստեղծվում բացահայտելու դասախոսական կազմի կարիքները, որը նպաստում է խնդիրների բացահայտմանն ու դրա արդյունքում կատարելագործման միջոցառումների պլանավորմանը: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ՄՈւՀ-ում գործում են դասախոսների կողմից փոխադարձ դասալսումները, որոնց արդյունքները հետագայում քննարկվում են ամբիոնի նիստերում, ինչը դրական է: Սակայն պետք է նշել, որ դրանք չեն կրում կանոնակարգված բնույթ:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում փաստը, որ ՄՈւՀ-ում վերապատրաստումները կազմակերպվում են դասընթացների, փորձի փոխանակման (բաց դասեր, թրեյնինգներ, սեմինար), ինչպես նաև դասավանդվող առարկային վերաբերող քննարկումների կազմակերպման ձևերով, սակայն ընդհանուր առմամբ դեռևս զոհացնող չեն

անգլերեն լեզվի ցածր իմացությունը, ինչի մասին վկայում են շարժունության ցածր ցուցանիշներն ու միջազգային հեղինակավոր ամսագրերում տպագրված սակավ հոդվածները:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ կրթական ծրագրերի պատասխանատուները կարևորում են մի քանի խնդիրներ, մասնավորապես՝ ՊԴ կազմի երիտասարդացման անհրաժեշտությունը, որոշ առարկաների համար փոխարինողների բացակայությունը, աշխատավարձերի ցածր լինելը տանում են կայունության անկմանը և նկատվում է կադրերի հոսունություն:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում այն, որ դասախոսական կազմի մասնագիտական որակների բարձրացմանն ու առաջխաղացմանն է ուղղված նաև ՄՈւՀ-ի կողմից մշակված պրոֆեսորադասախոսական կազմի տարբերակված հավելվածների համակարգը, դրա հետ մեկտեղ կարևորելով այն, որ դրանք չպետք է լինեն հիմնված բացառապես ուսանողների գնահատականների վրա, այլ պետք է գործընթացը կատարվի բազմագործոն գնահատման հիմունքներով: Մասնագիտական առաջընթացի ապահովման առումով ՄՈւՀ-ի կողմից կարևորվում է նաև գիտական հոդվածների «Հյուսիսափայլ» գիտական հանդեսում:

Բացի ՊԴ համակազմից՝ ՄՈւՀ-ում ընդգրկված են նաև վարչական, ուսումնաօժանդակ, վարչատնտեսական, ինժեներատեխնիկական և այլ տարակարգերի աշխատողներ: 2021-2022 ուսումնական տարում ՄՈւՀ-ում աշխատում է վարչական և ուսումնաօժանդակ 50 աշխատակից: Փորձագիտական խումբն արձանագրեց, որ որոշ դեպքերում միևնույն անձը զբաղեցնում է երկու հաստիք, ինչը կարող է լրացուցիչ խոչընդոտ լինել աշխատաքների արդյունավետ իրականացման համար:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՄՈՒՀ-ում առկա են ՊԴ կազմի ընտրության, գնահատման ընթացակարգեր, սահմանված են մասնագիտական որակներին ներկայացվող պահանջները, առկա են դասախոսների և որոշ վարչական կազմի պաշտոնի անձնագրեր, ՄՈւՀ-ն ունի ՄԿԾ-ների մատուցման համար համապատասխան ՊԴ կազմ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ը բավարարում է չափանիշ 5-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: ՄՈՒՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: 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:

ՄՈՒՀ-ի 2016-2020 թթ. ՌԾ-ի «Հետազոտություն և գիտահետազոտական պոտենցիալ» բաժնում գիտական ներուժը փուլ առ փուլ բարձրացնելու համար առաջադրել են մի շարք խնդիրներ:

Բուհի 2020-2025 թթ. ՌԾ-ով սահմանված է նպատակ. զարգացնել ՄՈՒՀ-ի գիտահետազոտական գործունեության միջազգայնացումը, գիտահետազոտական պոտենցիալն ու ավելացնել հետազոտական բաղադրիչը ՄԿԾ-ներում, նախատեսվել է 3 խնդիր:

2016 թ.-ի հոկտեմբերի 21-ին հաստատվել է Հյուսիսային համալսարանի գիտահետազոտական և գիտամեթոդական աշխատանքների հեռանկարային ծրագիրը 2016 թ.-ի սեպտեմբերից 2020 թ.-ի սեպտեմբեր ժամանակահատվածի համար: Նշվում է, որ այս ծրագիրն ուղղված է մասնավորապես. 1) գիտահետազոտական աշխատանքի՝ որպես համալսարանի գործունեության կարևոր բաղադրիչի դերի ուժեղացմանը, համալսարանում իրականացվող գիտական հետազոտությունների ակտիվացմանը, դրանց որակի և աղյուսավետության բարձրացմանը, 2) համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի, ասպիրանտների և ուսանողների գիտաստեղծագործական ներուժի առավել լրիվ բացահայտմանն ու զարգացմանը, դրա ռացիոնալ ու նպատակամետ օգտագործմանը, համալսարանում իրականացվող գիտահետազոտական և գիտամեթոդական աշխատանքներում այդ ներուժի ակտիվ ներգրավմանը, 3) համալսարանում իրականացվող գիտական հետազոտությունների խորացմանը, դրանց ինչպես գիտատեսական, այնպես էլ պրակտիկ ուղղվածության ուժեղացմանը, 4) կատարվող հետազոտությունների բարձր ելքային արդյունքների ապահովմանը, այդ արդյունքների օգտագործմանը, 5) գիտահետազոտական աշխատանքների և կրթական ծրագրերի միջև փոխկապակցվածության սերտացմանը, կատարվող հետազոտությունների պրակտիկ արդյունքների ներդրմանն ուսումնական գործընթացում, 6) հեռանկարում համալսարանը գիտահետազոտական աշխատանքների կենտրոն դարձնելու համար անհրաժեշտ հիմքերի ու նախադրյալների ստեղծմանը: Փաստաթղթում առանձնացվում են գիտահետազոտական և գիտամեթոդական աշխատանքների 22 գերակա ուղղություններ և 56 գլխավոր թեմաներ, նախատեսվել են 8 դասախոսական և ուսանողական գիտաժողովներ և գիտական այլ միջոցառումներ:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ համալսարանում հետազոտությունների իրականացման ու զարգացման քաղաքականությունն ու գերակա խնդիրները սահմանված են «Հյուսիսային համալսարանի գիտական հետազոտությունների, նորարարական ծրագրերի և հետբուհական

մասնագիտական կրթության կենտրոնի կանոնակարգ»-ով, որը հաստատվել է 2014 թ-ին: Փաստաթղթում ներկայացվում է կենտրոնի առաքելությունը, նպատակներն ու խնդիրները:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզվեց, որ գիտահետազոտական գործընթացների համար հատկացվող բյուջեն փոքր ցուցանիշ է կազմում (շուրջ 0.36%), միաժամանակ մինչ այժմ և այդուհետ նախատեսվող գործողություններն ուղղված են լինելու որոշ աշխատանքների տպագրության ֆինանսավորմանը, որոնք կիրառվելու են ուսումնական գործընթացում կամ գիտաժողովների կազմակերպմանը, կարևորություն է տրվում Հյուսիսային համալսարանի «Հյուսիսափայլ» գիտական աշխատությունների ժողովածուի տպագրությանը, ինչպես նաև վերջինիս՝ ԲՈԿ-ի ցանկում ներառմանը, քանի որ դա դիտվում է որպես գիտության առևտրայնացման ճանապարհ:

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

Բուհի 2016-2020 թթ. -ի ՌԾ-ի «Հետազոտություն և գիտահետազոտական պոտենցիալ» բաժնում առաջադրված խնդիրների լուծման համար նախատեսված է 6 գործողություն, իսկ դրանցից յուրաքանչյուրի համար մի շաք քայլեր: Յուրաքանչյուր գործողության իրականացման ժամանակահատվածը 2016-2020 թթ. է նշվում, բացառությամբ մեկ գործողության, որի համար նշվում է յուրաքանչյուր ուսումնական տարին: Նշվում են պատասանատուներ և արդյունքներ: Մանավորապես, «Ակտիվացնել Գիտական հետազոտությունների, նորարարական ծրագրերի և հետբուհական մասնագիտական կրթության կենտրոնի գործունեությունը» գործողությամբ նախատեսում են «Գիտական կոնֆերանսների կազմակերպում, հրատարակված նյութերի և հետազոտական աշխատանքների աճ» արդյունքը, «Համալսարանի և յուրաքանչյուր ամբիոնի համար հստակեցնել հետազոտական ոլորտում Հյուսիսային համալսարանի հետաքրքրություններն ու հավակնությունները» գործողությամբ՝ «Համալսարանի և յուրաքանչյուր ամբիոնի համար հստակեցնել հետազոտական ոլորտում Հյուսիսային համալսարանի հետաքրքրություններն ու հավակնությունները» արդյունքը, «Համալսարանի և յուրաքանչյուր ամբիոնի համար հստակեցնել հետազոտական ոլորտում Հյուսիսային համալսարանի հետաքրքրություններն ու հավակնությունները» գործողությամբ՝ «Լավագույն հետազոտական աշխատանքների հրատարակում, Գիտահետազոտական աշխատանքների համար մրցույթների անցկացում: Մինչև 2020 թվականը կրկնապատկել ԲՈՒՀ-ի կողմից ճանաչված պարբերականներում դասախոսների հրապարակումները» արդյունքը, «Ակտիվացնել համագործակցությունը և փորձի փոխանակումը ներպետական և օտարերկրյա գիտահետազոտական հաստատությունների, ձեռնարկությունների և բուհերի հետ» գործողությամբ՝ «Գիտահետազոտական ոլորտում դրամաշնորհային ծրագրերին ներգրավվում: Արտասահմանյան բուհերի հետ գործընկերային հարաբերությունների ստեղծում և համատեղ հետազոտական ծրագրերի իրականացում» արդյունքը և այլն: Առանձնացված բյուջե չի նշվում:

Բուհի 2020-2025 թթ.-ի ՌԾ-ով առաջադրված խնդիրների լուծման համար նախատեսված է 4 գործողություն: Այս պարագայում մասնավորապես, «Համալսարանի ՊԴ կազմի և սովորողների միջազգային գիտական տպագրական ակտիվության խթանում՝ ազդեցության գործակցով տեղական և միջազգային պարբերականներում հոդվածների տպագրման խրախուսման մեխանիզմների ներդրում» գործողությամբ նախատեսել են «Սովորողների գիտահետազոտական կարողությունների զարգացում, սովորողների ավելի մեծ ներգրավվածություն համալսարանի գիտահետազոտական գործունեության մեջ: (մասնակիցների թվակազմի աճ) Բարձր գործակցով մասնագիտական պարբերականներում համալսարանի հեղինակների կողմից տպագրված հոդվածների աճի արձանագրում (առավելագույնը 10%)», «ՄՈՒՀ-ի գիտահետազոտական դրամաշնորհային ծրագրերի խթանում» գործողությամբ՝ «ՄՈՒՀ-ի՝ առաջնահերթություններով պայմանավորված, գիտահետազոտական կարողությունների զարգացում: (առնվազն 2 ներքին դրամաշնորհային մրցույթի անցկացում)», «Ավելացնել սովորողների ինքնուրույն հետազոտական աշխատանք կատարելու կարողությունները՝ ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի ինքնուրույնության բաղադրիչի ավելացում:» գործողությամբ՝ «Հետազոտական կարողությունների զարգացում (ՄԿԾ-ներում ինքնուրույն և գործնական աշխատանքների բաղադրիչի կշիռի փոփոխություն՝ ի նպաստ գործնականի) Ավարտական աշխատանքներ և մագիստրոսական թեզեր ապահովված հետազոտական բաղադրիչով: (գնահատման միվորների համեմատական բարձր ցուցանիշ)» արդյունքը, իսկ «Բարձրագույն կրթության երրորդ աստիճանում Զալցբուրգյան սկզբունքների հետևողական ներդրում: Ամբիոններում երրորդ աստիճանի զարգացմանն ուղղված գործունեության խթանում:» գործողությամբ՝ «Զալցբուրգյան սկզբունքների ներքո՝ երրորդ աստիճանի կրթություն և երիտասարդ գիտնականների գիտահետազոտական գործունեությունը խթանող աջակցային միջավայրի ստեղծում, հետազոտողների՝ որպես ամբիոնների աշխատակիցների կարգավիճակի ձեռքբերում և երիտասարդ գիտնականների միջև համատեղ գործունեության խթանում: (երրորդ աստիճանի կրթության խթանման համար ապահովված նախապայմաններ, հայցոռոնների/ասպիրանտների թվի աճ)» արդյունքը:

Նախորդ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման արդյունքում փորձագիտական խմբի կողմից խորհրդատվություն է տրամադրվել «ՄՈՒՀ-ի հետազոտական առաջնահերթությունների սահմանման գործընթացներում առաջին հերթին հաշվի առնել ՄՈՒՀ-ում իրականացվող մասնագիտական կրթական ծրագրերի ոլորտները, ինչպես նաև այդ գործընթացում ներգրավել արտաքին շահակիցներին»: Սակայն փորձագիտական այցից պարզվեց, որ արտաքին շահակիցները ներգրավվածություն չեն ունեցել հետազոտական առաջնահերթությունների սահմանման գործընթացներում, բացի այդ դրանք հաշվի չեն առնում իրականացվող բոլոր կրթական ծրագրերի ոլորտները:

ՄՈՒՀ-ը հետազոտական ոլորտում միջնաժամկետ ծրագրեր չունի: Որպես կարճաժամկետ ծրագրեր ներկայացված են Գիտական հետազոտությունների, նորարական ծրագրերի և հետբուհական մասնագիտական կրթության կենտրոնի գործունեության 2018-2019 և 2019-2020 ուստարիների պլանները: Ըստ ինքնավերլուծության, ուստարիների

պլանները բխում են 2016-2021 թթ. հեռանկարային ծրագրից: Պլանների ուսումնասիրումը ցույց է տալիս, որ դրանցում գրեթե նույնաբովանդակ խնդիրներ են առաջադրված:

ՄՈՒՀ-ի կողմից նշված խնդիրների վերաբերյալ վերլուծություններ որակի գնահատման և բարելավման առումով առկա չեն, պատկերացում չեն տալիս գիտահետազոտական գործունեության, հետազոտական գործունեության և ՄԿԾ-ների կապի, այդ գործընթացում ուսանողներին ներգրավելու, հետազոտության արդյունքների և ուսումնառության կապի, հետազոտական գործունեության արդյունքների առևտրայնացման մասին:

Առկա է Գիտական հետազոտությունների, նորարական ծրագրերի և հետբուհական մասնագիտական կրթության կենտրոնի 2018-2019 ուստարվա և 2020-2021 ուստարվա առաջին կիսամյակի հաշվետվությունները, ընդ որում՝ վերջինը նոր ձևաչափով:

Ինքնավերլուծության համաձայն՝ ՄՈՒՀ-ում կատարվող գիտահետազոտական աշխատանքների արդյունքները չափելի դարձնելու և օբյեկտիվ գնահատականի արժանացնելու նպատակով ամբիոններում կիրառվում է «Հյուսիսային համալսարանի «հետազոտողի» տարեկան վարկանիշի որոշման սանդղակը»: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ այդ փաստաթղթի կիրառելիության և ազդեցության օրինակներ տեսանելի չէին:

Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ Ալավերդու մասնաճյուղի և Ալավերդի խոշորացված համայնքի գործատուների միջև գոյություն ունի կապ և համագործակցություն՝ համատեղ հետազոտություններ կատարելու, և նախատեսում են առևտրային նշանակություն ունեցող հետազոտական թեմաներ առաջադրել:

Ըստ ինքնավերլուծության, 2020թ-ին նախատեսված բյուջեի շրջանակներում Համալսարանի կողմից հայտարարվել է «Լավագույն գիտահետազոտական նախագիծ» ներբուհական դրամաշնորհային մրցույթ, որի արդյունքում ներկայացված երեք ծրագրերից հաղթող են ճանաչվել երկուսը, որոնք միմյանց միջև կիսել են դրամաշնորհային 1 մլն. դրամ բյուջեն: Նաև նշվում է, որ կարևորվել է ծրագրերում ուսանողների ներգրավվածությունը, իսկ հաղթելուց հետո վերանայվել է ծրագրերի իրականացման ժամանակահատվածը: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ խոսքը վերաբերել է մենագրությունների տպագրության ֆինանսավորմանը, իսկ ուսանողների ներգրավվածությունը հետազոտական աշխատանքներում տեսանելի չէ:

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

Գիտական հետազոտությունների, նորարարական ծրագրերի և հետբուհական մասնագիտական կրթության կենտրոնի գործունեությունը կանոնակարգելու համար առկա է կանոնադրություն: Կենտրոնի աշխատակիցներն են՝ կենտրոնի ղեկավարը, կենտրոնի աշխատանքների համակարգողը և կենտրոնի ռեֆերենտը: Կանոնադրության մեջ ներկայացվում են կենտրոնի ղեկավարի պարտականությունները: Կենտրոնի աշխատանքների համակարգողի համար առկա է պաշտոնի անձնագիր: Կենտրոնի ռեֆերենտի գործառույթները հստակ չեն:

Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ կենտրոնի ղեկավարի և կենտրոնի աշխատանքների համակարգողի հաստիքները ծանրաբեռնված են նաև ամբիոնի վարիչի և ամբիոնի գործավարի պարտականություններով:

Միաժամանակ, գիտահետազոտական գործընթացները վերահսկվում են Ուսումնահետազոտական և միջազգայնացման գծով պրոռեկտորի կողմից:

Հյուսիսային համալսարանի Գիտական խորհրդի 2021 թ. -ի փետրվարի 16-ի նիստում հաստատվել են «Հյուսիսսփայլ» գիտական հոդվածների ժողովածուում տպագրության ներկայացվող հոդվածների պատրաստման և ներկայացման կանոնակարգ և «Հյուսիսսփայլ» գիտական հանդեսի էթիկայի կանոններ փաստաթղթերը:

2016 թ. -ին հաստատվել է Հյուսիսային համալսարանում հետբուհական մասնագիտական կրթության կազմակերպման կանոնակարգը: Համալսարանում հետբուհական կրթությունը կազմակերպվում է Հայաստանի գիտական աստիճավաշնորհման անվանացանկի 3 մասնագիտությունների գծով՝ Հ.00.03-«Ֆինանսներ, հաշվապահական հաշվառում», Ժ.01.01-«Հայ դասական գրականություն» և ԺԲ.00.04- «Դատական իրավունք»: ՄՈՒՀ-ն ունի նաև «Ֆինանսներ և հաշվապահական հաշվառում» մասնագիտության գծով ատենախոսության թեմա հաստատելու, նաև՝ այդ մասնագիտության գծով թեկնածուական միներալների քննություններ ընդունելու իրավունք:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզվեց, որ «Լավագույն գիտահետազոտական նախագիծ» մրցույթի անցկացման գործընթացը կանոնակարգող փաստաթղթեր առկա չեն, սահմանված չեն չափանիշներ:

Համալսարանը կազմակերպում է գիտաժողովներ, կլոր սեղաններ:

Համալսարանի ՊԴ կազմի կողմից տպագրված աշխատանքների ցուցանիշներն են. ՀՀ գրախոսվող ամսագրերում. 2017՝ 15, 2018՝ 25, 2019՝ 18, 2020՝ 14, 2021՝ 14, ԱՊՀ երկրների գրախոսվող ամսագրերում. 2017՝ 3, 2018՝ 6, 2019՝ 5, 2020՝ 0, 2021՝ 1, Միջազգային գրախոսվող ամսագրերում. 2017՝ 0, 2018՝ 1, 2019՝ 1, 2020՝ 3, 2021՝ 0:

Բուհի 2016-2020 թթ. -ի և 2020-2025 թթ. -ի ՌԾ-ներով նախատեսված մի շարք խնդիրների և նախատեսված արդյունքների մասով այլ ձեռքբերումներ առկա չեն: Գիտությանն ուղղված ծախսերը կազմում են 0.22%-0.36%:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզվեց, որ գիտահետազոտական ոլորտում ևս առկա չեն ըստ ՌԾ-ի հաշվետվություններ: Չեն իրականացվել հետազոտության արդյունքների վերլուծություն, որակի գնահատում և չեն նախանշել դրանով պայմանավորված բարելավման քայլեր, ինչին անդրադարձ էր կատարվել նախորդ հավատարմագրման արդյունքում:

Միաժամանակ, կարևորվել էր, որ բուհը քայլեր ձեռնարկի հետազոտական գործունեության արդյունքների առևտրայնացման, ինչպես նաև հետազոտությունը որպես ՄՈՒՀ-ի եկամտի աղբյուր դարձնելու ուղղություններով: Սակայն այս ուղղություններով ևս արդյունքներ առկա չեն:

6.4 ՄՈՒՀ-ը կարևորում է հետազոտական գործունեության միջազգայնացումը:

Հետազոտական գործունեության միջազգայնացմանը միտված է 2016-2020 թթ. -ի ՌԾ-ով նախատեսված «Ակտիվացնել համագործակցությունը և փորձի փոխանակումը ներպետական և օտարերկրյա գիտահետազոտական հաստատությունների, ձեռնարկությունների և բուհերի հետ» գործողությունը և 2020-2025 թթ. -ի ՌԾ-ով՝ «Համալսարանի ՊԴ կազմի և սովորողների միջազգային գիտական տպագրական ակտիվության խթանում՝ ազդեցության գործակցով տեղական և միջազգային պարբերականներում հոդվածների տպագրման խրախուսման մեխանիզմների ներդրում» գործողությունը:

Համալսարանը կարևորել է միջազգային գիտաժողովների կազմակերպումը: Համալսարանի ՊԴ կազմի կողմից առկա են որոշ աշխատանքներ տպագրված ԱՊՀ և շատ սակավ միջազգային գրախոսվող ամսագրերում, առկա չեն տպագրված աշխատանքներ ազդեցության գործակցով պարբերականներում:

Ըստ նախորդ ՌԾ-ի նախատեսված «Արտասահմանյան բուհերի հետ գործընկերային հարաբերությունների ստեղծում և համատեղ հետազոտական ծրագրերի իրականացում» արդյունքին համապատասխան ձեռքբերում համալսարանը չի գրանցել:

Փորձագիտական խմբի հանդիպումների ժամանակ արտերկրում հրատարակված հոդվածների թվաքանակի սակավ լինելը պատճառաբանվում էր հիմնականում դասախոսների օտար լեզվի չիմացությամբ:

«Մրցունակ կրթության և գիտության հիմնախնդիրները հարափոփոխ աշխարհում» խորագրով միջազգային գիտաժողով՝ նվիրված բուհի հիմնադրման 25-ամյակին, որի արդյունքների ամփոփումից հետո մասնակիցները ստացել են հավաստագրեր:

Թեև ՄՈՒՀ-ի զարգացման ռազմավարական ծրագրով նախատեսվում է ընդլայնել միջազգային համագործակցությունը հետազոտության բնագավառում, սակայն միջազգային հետազոտական համատեղ ծրագրեր այլ բուհերի հետ չեն իրականացվել: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ դեռևս առկա չեն ազդեցության գործակցով տեղական և միջազգային պարբերականներում հոդվածների տպագրման խրախուսման մեխանիզմներ:

ՄՈՒՀ-ի ՊԴ կազմը ներկայացված չէ Researchgate.net, Google Scholar, Academia.edu, Orcid.org կամ այլ միջազգային գիտահետազոտական վարկանիշավորման հարթակներում:

Համալսարանը դեռևս չունի հետազոտության միջազգայնացմանն ուղղված քաղականություն:

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

Հյուսիսային համալսարանի նախորդ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացի արդյունքում փորձագիտական խումբը կրկնորել է, որ բուհը մշակի և ներդնի ՄՈՒՀ-ում հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման գործուն մեխանիզմներ՝ առաջնահերթությունը տալով ՄՈՒՀ-ում դասավանդվող առարկաներին վերաբերող և նախապես որոշված թեմատիկայով ուսումնական,

ուսումնամեթոդական, գիտական հրապարակումների ստեղծմանը և դրանք ուսանողներին հասանելի դարձնելուն:

Համալսարանի Գիտական խորհրդի 23.12.2021 թ.-ի նիստում հաստատվել է Կուրսային աշխատանքների կազմակերպման և գնահատման կարգը, ըստ որի կուրսային աշխատանքներ միտված են ուսանողների վերլուծական ունակությունների բացահայտմանն ու ինքնուրույն և ստորագործական ունակությունների ձևավորմանը:

Գիտական խորհրդի 18.04.2019 թ.-ի նիստում հաստատվել են ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի պատրաստման, պաշտպանության և գնահատման կարգերը: Ըստ այդ կարգերի՝ «Բակալավրի ավարտական աշխատանքն ինքնուրույն, տեսական կամ կիրառական նշանակության աշխատանք է, որն արտացոլում է տվյալ մասնագիտության շրջանակներում ուսանողի ձեռք բերած գիտելիքները կիրառելու և մասնագիտական ոլորտին առնչվող խնդիրներ բարձրացնելու ու լուծումներ առաջադրելու հմտությունները», «Մագիստրոսական թեզը ինքնուրույն հետազոտական, վերլուծական և/կամ կիրառական նշանակության ավարտուն աշխատանք է, որն արտացոլում է տվյալ մասնագիտական ոլորտում ուսանողի ձեռք բերած գիտելիքները կիրառելու և ինքնուրույն ուսումնասիրություն կատարելու կարողությունները, ինչպես նաև գիտական խնդիրներ բարձրացնելու և նոր լուծումներ առաջադրելու հմտությունները»:

Ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի ուսումնասիրումը ցույց տվեց, որ միշտ չէ որ նման արդյունքները ապահովվում են:

Հարկ է նշել, որ փորձագիտական խմբի կողմից ռեսուրսների դիտարկման ժամանակ գրադարանում առկա էին ՄՈՒՀ-ում կազմակերպված գիտաժողովի նյութերը: «Իրավագիտություն» մասնագիտության շուրջ 40 մասնագիտական առարկայական ծրագրերի ուսումնասիրությունից պարզվեց, որ դրանց գրականության ցանկերում բացակայում են ՄՈՒՀ-ի ՊԴ կազմի հրատարակությունները: Ինչ վերաբերում է դիտարկված ավարտական աշխատանքներին և մագիստրոսական թեզերին, ապա դրանցում հղումներ չկային ուսանող-դասախոս համատեղ կատարված հետազոտական արդյունքներին:

Ըստ հարցումների՝ ուսումնառողների ընդամենը 40 տոկոսն է բավարարված հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման արդյունքներից, իսկ ՄՈՒՀ-ի կողմից հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի միջև առկա թույլ կապը ինքնավերլուծության մեջ նշվում է որպես թույլ կողմ:

ՈւԳԸ-ն կազմակերպում է որոշ միջոցառումներ՝ կարևորելով դրանցում ուսանողների ներգրավումը: Սակայն, փորձագիտական այցից պարզվեց, որ ՈւԳԸ գործունեությունը պլանավորված չէ, բացի այդ ուսանողների ներգրավվածությունը այդ գործընթացներում թույլ է: Այս գործընթացներում, թերևս, ներգրավված չեն հեռակա համակարգի ուսանողները:

Համալսարանի կողմից հայտարարված «Լավագույն գիտահետազոտական նախագիծ» մրցույթի արդյունքում տպագրվել է երկու մենագրություններ, բուհը կարևորել է դրանց ներդրումը ուսումնական գործընթացում: ՈԱՎ կողմից նախաձեռնություն էր եղել, որ ուսանողները ընթերցեն դրանք և ըստ հարցաշարի անդրադառնան հարցերին:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ Հյուսիսային համալսարանն ունեցել է 2016-2020 թթ. -ի ՌԾ-ում նախատեսել է նպատակներ, խնդիրներ և գործողություններ ուղղված գտահետազոտական գործընթացների զարգացմանը: Սակայն նախատեսված արդյունքները հիմնականում չափելի չեն և առկա չեն սահմանված հավակնոտ նպատակների համար շոշափելի արդյունքներ: Համալսարանը չի գնահատել ՌԾ-ով նախատեսված այդ գործողությունների արդյունքները, և առկա չեն թերակատարման վելուծություններ և պատճառներ: Նման գնահատումների և վերլուծությունների իրականացումը կարևոր կլինեն նոր 2020-2025 թթ. -ի ՌԾ-ով գիտահետազոտական գործընթացների ուղղությամբ առավել արդյունավետ պլանավորման գործընթաց ապահովելու համար՝ նախանշելով այդ ուղղությամբ մարդկային, նյութական, ֆինանսական ռեսուրսներին համապատասխան իրագործելի արդյունքների և հասանելի նպատակների սահմանում: Այս տեսանկյունից դեռևս նկատելի չեն ստեղծված նախադրյալներ, որոնք կերաշխավորեն 2020-2025 թթ. -ի ՌԾ-ով նախատեսված հավակնոտ արդյունքների հասանելիությունը:

Ըստ համալսարանի 2016-2020 թթ. -ի գիտահետազոտական և գիտամեթոդական աշխատանքների հեռանկարային ծրագրի սահմանված ուղղությունները ևս հավակնոտ են համալսարանի համար, մինչդեռ այդ ծրագրով միայն անդրադարձ է կատարվում գիտահետազոտական և գիտամեթոդական աշխատանքների գերակա ուղղություններին ու գլխավոր թեմաներ, ինչպես նաև դասախոսական և ուսանողական գիտաժողովների կազմակերպմանը: Այս պարագայում հստակ չի ուրվագծվում հավակնոտ նախանշումներին հասնելու ճանապարհը: Չնայած այս փաստաթղթով նշել են հետազոտական գերակա ուղղություններ (22), սակայն այդ գերակա ուղղություններով գիտահետազոտական զարգացման ապահովման երաշխիքներ առկա չեն, հատկապես գործող 5 ամբիոնների, Գիտական հետազոտությունների, նորարարական ծրագրերի և հետբուհական մասնագիտական կրթության կենտրոնի և նախատեսված ֆինանսական ռեսուրսների պարագայում:

Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ կենտրոնի մարդկային և ֆինանսական ռեսուրսները բավարար չեն նախանշած բավականին ընդգրկուն նպատակներն ու խնդիրները կյանքի կոչելու, այդ գործընթացում ներքին և արտաքին շահակիցներին ներգրավելու համար:

Չի երևում կապը կարճաժամկետ պլանների և երկարաժամկետ ՌԾ պլանավորման միջև, իսկ որոշ առկա հաշվետվություններ էլ միայն ըստ կարճաժամկետ պլանների են: Սա ևս վտանգում է ՌԾ-ով նախատեսված արդյունքների հասանելիության ապահովումը:

Գիտության ժամանակակից զարգացման միտումներին համապատասխան կաևորվում է գիտության առևտայնացման գործընթացին միտված քայլերի նախաձեռնումը, ինչին անդրադարձ է կատարվել նաև նախորդ հավատարմագրման գործընթացում, սակայն այս ուղղությամբ ստեղծված նախադրյալներ առկա չեն:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում այն հանգամանքը, որ, ՄՈՒՀ-ը նախորդ հավատարմագրման գործընթացի փորձագիտական խորհրդատվության հիման վրա համալրել է Գիտական հետազոտությունների, նորարարական ծրագրերի և հետբուհական մասնագիտական կրթության կենտրոնի կազմը, սակայն

փորձագիտական խմբի համոզմամբ, այդ կազմը ևս, ինչպես նաև 2020 թ.-ի բյուջեով նախատեսված գիտության ծախսերի գումարի չափը՝ 0.29%, բավարար չեն կյանքի կոչելու կենտրոնի հավակնոտ և համընդգրկուն նպատակներն ու խնդիրները:

Փորձագիտական խումբը նշում է, որ արրտաքին և ներքին շահակիցների՝ համալսարանի հետազոտական առաջնահերթությունների սահմանման գործընթացներում թույլ ներգրավվածությունը ևս կարող է պատճառ լինել ոչ իրագործելի արդյունքների նախատեսման: Այս տեսանյունից փորձագիտական խումբը կարևորում է շահակիցների ներգրավվածությունը առաջնահերթությունների սահմանման գործընթացներում:

Փորձագիտական խմբի համար նաև մտահոգիչ է այն հանգամանքը, որ համալսարանի ՊԴ կազմը ներգրավված չէ պետական կամ միջազգային գիտահետազոտական նախագծերում, մինչդեռ նման նախատեսում եղել է ՌԾ-ով:

Փորձագիտական խումբը նաև մտահոգիչ է համարում ՊԴ կազմի կողմից տպագրված աշխատանքների, առանց այն էլ, ցածր ցուցանիշի նվազումը: Այս տեսանկյունից կարևոր է բուհի կողմից խրախուսման և աջակցող մեխանիզմների ներդրումը՝ հիմնված շահակիցների կարիքների և ռազմավարական նպատակների վրա: Այս տեսանկյունից փորձագիտական խումբը դրական է համարում համալսարանի կողմից «Լավագույն գիտահետազոտական նախագիծ» ներբուհական դրամաշնորհային մրցույթի ադյունքում ՊԴ կազմի որոշ աշխատանքների տպագրման ծախսերի հոգաձուլությունը:

Համալսարանը չունի քաղաքականություն գիտահետազոտական միջազգայնացման ուղղությամբ և չի հստակեցրել այս ուղղությամբ իր անելիքները և ակնկալիքները, առկա չեն շոշափելի արդյունքներ այս ուղղությամբ: Չնայած, փորձագիտական խումբը կարևորում է բուհի կողմից ձեռնարկված քայլերը միջազգային գիտաժողովների և միջազգային գործընկերներին ներգրավելուն ուղղված, սակայն դրանք դեռևս չեն հանգեցրել համատեղ գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացման, ինչը նախատեսված էր ՌԾ-ով: Միաժամանակ, մտահոգիչ են միջազգային վարկանիշավորում ունեցող պարբերականներում ՊԴ կազմի կողմից տպագրված աշխատանքների ցուցանիշները:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում բուհի կողմից ներդրված մի շարք ներքին իրավական փաստաթղթերը՝ միտված գիտահետազոտական գործունեության և ւսումնական գործընթացի փոխկաճակցմանը: Դրական է նաև գիտաժողովների կազմակերպումն ու դրանցում ուսանողներիին ներգրավելու փորձերը: Սակայն փորձագիտական այցից և ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի ուսումնասիրումը ցույց տվեց, որ ներկայացված պահանջների հետ համահունչ չեն ուսումնասիրված որոշ աշխատանքներ: Դրանցում ներկայացված չէին ուսումնասիրվող թեմայի արդիականությունը, հիմնավորվածությունը, նորագույն և օտար լեզուներով գրականությունը, չունեին հետազոտական բաղադրիչ:

Չնայած ՄԿԾ-ներում նախատեսված է հետազոտական բաղադրիչ, սակայն փորձագիտական այցից պարզվեց, որ հետազոտությունների իրականացման համար ուսանողների կարողությունները զարգացնելու անհրաժեշտություն ունեն:

ՄՈՒՀ-ը չի իրականացրել հետազոտական գործունեության արդյունավետության վերլուծություն ուսումնական գործընթացի հետ փոխկապակցման տեսանկյունից:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ հետազոտական ոլորտում ՄՈՒՀ-ը չի ապահովում հստակ, իրագործելի քաղաքականություն և ընթացակարգեր, իրատեսական չէ իր հետաքրքրություններն ու հավակնություններն արտահայտող ռազմավարությունը՝ սահմանափակ մարդկային և ֆինանսական ռեսուրսների պատճառով, չունի միջնաժամկետ ծրագրեր, ցածր են հետազոտության արդյունքների ցուցանիշները և հրապարակումները ազդեցության գործակից ունեցող պարբերականներում, առկա չեն համագործակցությամբ պայմանավորված շոշափելի արդյունքներ, թույլ է հետազոտության և ուսումնառության կապը, բացակայում է հետազոտության ոլորտում առևտրայնացման և միջազգայնացման քաղաքականությունը, նախորդ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացում տրամադրված խորհրդատվություններով կնկալվող արդյունքներ հիմնականում չի ապահովել, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Հյուսիսային համալսարանը չի բավարարում չափանիշ 6-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Հյուսիսային համալսարանի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշի 6-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար**:

VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ

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

Փաստեր

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

Համալսարանի գլխամասային շենքն ունի 3511ք/մ տարածք: ՄՈՒՀ-ն այն տիրապետում և օգտագործում է վարձակալական հիմունքներով:

Ըստ ինքնավերլուծության և փորձագիտական խմբի դիտարկումների՝ համալսարանի տարբեր ֆակուլտետներ ունեն կահավորված լսարաններ, լաբորատորիաներ՝ կրիմինալիստիկայի, համակարգչային, լինգվաֆոնային, հեռավար ուսուցման և ասպիրանտական կրթության: Համալսարանն ունի հինգ համակարգչային լսարան-լաբորատորիա շուրջ 60 համակարգիչներով: Որոշ լսարաններում ցուցադրությունների կազմակերպման համար առկա են ֆիքսված պրոյեկտորներ, միջոցառումների մեծ դահլիճ, գրադարան-ընթերցասրահ: Իրավաբանական կլինիկան ունի ծառայությունների մատուցման առանձին սենյակ: Համալսարանի գրադարան-ընթերցասրահն ապահովված է էլեկտրոնային նյութերով ներբեռնված համակարգիչներով, գրադարանային ֆոնդով, որը պարբերաբար համալրվում է ամբիոնների կողմից ներկայացրած, առարկայական ծրագրերին համապատասխան գրականությամբ: Հայաստանի ազգային, Ավետիք Իսահակյանի անվան

քաղաքային կենտրոնական գրադարանները, «Հայաստանի թվային գրադարանների ասոցիացիա» հասարակական կազմակերպության էլեկտրոնային գրադարանի շտեմարանը նույնպես հասանելի են ուսանողներին: ՄՈւՀ-ի գրադարանային ֆոնդը վերջին 3 տարիների ընթացքում համալրվել է մոտ 680 գեղարվեստական և մասնագիտական գրքերով ու ամսագրերով, կազմելով շուրջ 4200 միավոր: Համալսարանն ապահովված է ինտերնետային կապով:

ՄՈւՀ-ում կատարված հարցումների արդյունքների համաձայն՝ ուսումնառողների 60%-ը և դասավանդողների 70%-ը բավարարված է ռեսուրսների ապահովվածությունից: Այդուհանդերձ, փորձագիտական խմբի հանդիպումների և ռեսուրսների դիտարկման ժամանակ վերհանվել են մայրենի և օտար լեզուներով մասնագիտական նորագույն գրականության և ամսագրերի սակավության, գրադարանի թվայնացված չլինելու, միջազգային գրադարանային ցանցերից չօգտվելու մասին հարցերը: Այն հիմնավորվեց նաև ուսանողների գրավոր աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի ուսումնասիրության ժամանակ, որոնցում մասնագիտական նորագույն գրականության հղումները պարզապես բացակայում էին, իսկ ֆինանսական փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից պարզվեց, որ վերջին 3 տարիների համար գրադարանային ծախսերը կազմել են բյուջեի համապատասխանաբար՝ 0.22%, 0.01%, 0.02%: Ուսանողները տեղեկացված չէին հանրահայտ էլեկտրոնային գրադարանային հարթակների՝ LexisNexis Digital Library, HeinOnline, Koob.ru և այլնի մասին: Իրավաբանական ֆակուլտետի ուսանողները նշեցին, որ օգտվում են arlis.am ՀՀ իրավական տեղեկատվական համակարգից:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից պարզվեց, որ ֆակուլտետի ղեկաններն ամբիոնների համար անհրաժեշտ նյութատեխնիկական և ուսումնաօժանդակ միջոցների վերաբերյալ առաջարկ-զեկուցագիր են ներկայացնում ռեկտորին միայն համակարգիչ, տպիչ լավագույն դեպքում՝ սենյակի վերանորոգում իրականացնելու համար: Գրադարանից, ընթերցասրահից, շտեմարաններից օգտվողների վերաբերյալ վիճակագրությունը բացակայում էր:

Հարկ է նշել նաև, որ նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական խմբի խորհդատվությունը՝ ռազմավարական ծրագրով նախատեսված կրթական ծրագրերի, ինչպես նաև ուսանողների ու դասախոսների կարիքները վեր հանելու միջոցով ՄՈՒՀ-ի գրադարանը բավարար քանակով մասնագիտական գրականությամբ համալրելու խնդիրը չի իրագործվել:

Ռեսուրսների դիտարկման ժամանակ փորձագիտական խումբը նկատեց նոր սերնդի IT ռեսուրսների պակաս, որի մասին բարձրաձայնեցին նաև շահակիցները փորձագիտական խմբի հանդիպումների ընթացքում:

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

Ինքնավերլուծության համաձայն՝ ՄՈւՀ-ի եկամուտների ձևավորման հիմնական աղբյուրը ուսման վարձավճարներն են, որոնք 2021-2022 ուստարում որոշ

մասնագիտությունների համար բարձրացել են 10-15%-ի սահմաններում, իսկ ուսման վարձերի գեղջերին հատկացվող գումարն ավելացել է՝ մոտավորապես 6.0%-ից-13.6%-ով:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից փորձագիտական խումբը պարզեց, որ ֆինանսական պլանավորումն իրականացվում է մեկ տարով՝ կենտրոնացված կարգով: Ալավերդու մասնաճյուղը և այլ ստորաբաժանումներ ինքնուրույն բյուջե չունեն: 2020-2021 թթ.-ի բյուջեի մուտքային մասի 97.8%-ը կազմել են վարձավճարները, 0.11%-ը կազմել են դրամաշնորհային ծրագրերը և 2%-ը այլ եկամուտները: Խոշոր ծախսային հոդվածներն են՝ աշխատավարձին ուղղված ծախսեր՝ 43.84% (որից ՊԴ կազմին՝ 23%, վարչական աշխատողներին՝ 16.89%, ՈւՕ անձնակազմին՝ 2.31%, տնտեսական մասին՝ 1.62%), վարձակալական վճարներ՝ 26,09%, ուսման վարձերի գեղջեր՝ 13.6%: Ֆինանսական միջոցների բաշխումը ըստ կրթական ծրագրերի կարիքների հիմնականում կատարվում է դասախոսական կազմի աշխատավարձերի և հիմնական ընթացիկ կազմակերպչական ծախսերի մասով: Իսկ ՄՈւՀ-ի առաքելության ու նպատակների իրականացումն ու շարունակականությունն ապահովող և երաշխավորող ֆինանսական միջոցների բաշխման քաղաքականությունը բացակայում է: ՄՈւՀ-ը բյուջեի ծախսերի արդյունավետության և իր առաքելության հետ կապված վերլուծություններ չի իրականացրել:

2020-2021 թթ.-ի տարեկան բյուջեում ուսումնական գործընթացի ապահովման համար կատարված ծախսերն արտահայտված %-ով ունեն հետևյալ տեսքը.

- ուսումնական սարքավորումների և գույքի ձեռքբերման ծախսեր՝ 1.45%,
- գիտության ծախսեր՝ 0,29%,
- գրադարանային ծախսեր՝ 0.02%,
- դասախոսների մասնագիտական զարգացման ծախսեր՝ 0.04%
- պրակտիկաների կազմակերպման ծախսեր՝ 0.12%
- հրատարակչական ծախսեր՝ 0.14%

Նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական խմբի խորհրդատվությունը՝ ՄՈւՀ-ի ֆինանսական անկախությունն ապահովելու նկատառումներից ելնելով միջոցներ ձեռնարկել ուսման վարձավճարներին այլընտրանքային ֆինանսական եկամուտների կայուն հոսք ապահովելու ուղղությամբ, չի կատարվել:

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

ՄՈւՀ-ի ֆինանսական միջոցների պլանավորումը մեկնարկում է նախահաշվի մշակմամբ՝ 2016 թ.-ին ընդունված ֆինանսական ռեսուրսների կառավարման քաղաքականությանը համապատասխան: Մինչև ուսումնական տարվա մեկնարկը գլխավոր հաշվապահի կողմից նախորդ ուսումնական տարվա բյուջեի կատարողականի հիման վրա կազմված նոր ուստարվա բյուջեի նախահաշիվը՝ համալսարանի պրոռեկտորների և ստորաբաժանումների կողմից ներկայացված դիտարկումների հաշվառմամբ ներկայացվում է համալսարանի ռեկտորին: Վերջինիս կողմից առարկություններ չլինելու դեպքում

փաստաթուղթը ներկայացվում է համալսարանի մասնակիցների ժողովի քննարկմանն ու հաստատմանը:

Ըստ ֆինանսական ռեսուրսների կառավարումն ու բաշխումն արտացոլող փաստաթղթերի ուսումնասիրության, նախահաշվի եկամուտների ձևավորման հիմնական հոդվածը վարձավճարներից ստացվող եկամուտն է, որի հաշվարկն իրականացվում է ՄՈւՀ-ի փաստացի սովորողների և դիմորդների թվակազմի հաշվարկով (դիտարկվում է նաև վերջին մի քանի տարիների դիմորդների դինամիկան): Վերջին 5 տարիների ընթացքում ուսանողների թվակազմի կտրուկ տատանումներ չեն գրանցվել՝ սակայն նվազել է առկա ուսուցմամբ ուսանողների թիվը, իսկ մի շարք մասնագիտությունների գծով առհասարակ դիմորդներ չկան: Բյուջեի 1-ին երեք խոշոր ծախսային հոդվածների հաշվարկի համար հիմք է ընդունվում ամբիոնների կողմից ներկայացվող ՊԳ կազմի ուսումնական բեռնվածությունը դրույքների ձևավորման համար, իսկ աշխատավարձի չափը որոշվում է համաձայն դրույքների, գիտական աստիճանի, կոչման: Վարչական, ՈւՕ և տեխնիկական անձնակազմի դեպքում, որպես հիմք ընդունվում է հաստիքացուցակը, որը վերանայվում է յուրաքանչյուր ուստարվա սկզբին: Հաստատված հաստիքակազմի առկայությունը ՄՈւՀ-ին հնարավորություն է տալիս պլանավորել աշխատավարձի ֆինանսավորմանն ուղղված միջոցները: Յուրաքանչյուր տարվա ավարտին ֆինանսական միջոցների օգտագործմանն ուղղությունների և արդյունավետության վերաբերյալ կազմվում է հաշվետվություն:

Հաշվետվությունների և այլ տեսակի ֆինանսական փաստաթղթերի փորձագիտական վերլուծություններից և հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ առկա չէ կրթական ծրագրերի նպատակների իրականացումն ու շարունակականությունն ապահովող և երաշխավորող ֆինանսական միջոցների բաշխման քաղաքականություն: Բացակայում են նաև ֆինանսական ռիսկերի կառավարման մեխանիզմները:

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-ը գտնում է, որ համալսարանի առկա ռեսուրսային բազան հնարավորություն է տալիս արդյունավետ կազմակերպել մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի և ռազմավարական պլանի իրականացումը՝ ռեսուրսների համալրման, ռեսուրսային բազայի մոնիթորինգի և հարցումների միջոցով: 2020-2021 ուստարում կատարված հարցումների արդյունքում 204 ուսանողների գերակշիռ մեծամասնությունը ՄՈւՀ-ի կառույցների հասանելիությունն ու հազեցվածությունը գնահատել է դրական՝ 5 միավոր (5 միավորանոց սանդղակով): Տարվա ընթացքում կառուցվածքային ստորաբաժանումները, ելնելով կրթական ծրագրերի իրականացման և ընթացիկ գործունեության կազմակերպման պահանջներից, ապահովվում են զեկուցագրերով հիմնավորված նյութատեխնիկական ռեսուրսներով: Ինչ վերաբերում է ռեսուրսների շարունակական համալրմանը, ապա ներկայացված ֆինանսական ծախսերից դա չի երևում: 2020-2021 թթ.-ի դասախոսների մասնագիտական

գարգացման համար նախատեսվել է բյուջեի 0.04 %-ը, իսկ միջազգայնացման և հետազոտական գործունեության համար գումար չի հատկացվել:

Փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ առկա էին դեպքեր, երբ համատեղող դասախոսները ուսանողներին հրավիրում էին իրենց մյուս աշխատավայր, որ կարողանան կիրառել այնտեղի ռեսուրսները՝ կրթական ծրագրով նախատեսված արդյունքների ապահովման համար: Առկա համակարգիչների տեխնիկական հնարավորությունները թույլ չեն տալիս համապատասխան կրթական ծրագրով պահանջվող և առավել նախընտրելի ծրագրային միջոցներով ապահովել և կիրառել:

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

ՄՈՒՀ-ում տեղեկատվության և փաստաթղթավորման գործընթացների իրականացման իրավական հիմք են «Հյուսիսային համալսարանի գործավարության» և «Հյուսիսային համալսարանի արխիվի գործունեության» կարգերը: ՄՈՒՀ-ում գործում է ուղղահայաց հաշվետվողականության մեխանիզմ:

Համալսարանում տեղեկատվության տարածմանը, ինչպես նաև շահակիցների իրազեկվածության բարձրացմանն ու ՄՈՒՀ-ի գործունեության հրապարակայնությանը նպաստում են ինչպես ՄՈՒՀ-ի պաշտոնական կայքէջը, ֆեյսբուքյան էջը, «Հյուսիսային համալսարան» ամսագիրը, գովազդային բուկլետները, ստորաբաժանումների պաշտոնական և աշխատողների անձնական էլեկտրոնային հասցեները, այնպես էլ ուսումնական գործընթացի կառավարման և փաստաթղթաշրջանառության էլեկտրոնային՝ E-bus.am համակարգը, որը հնարավորություն է տալիս ավտոմատացնել բուհի ներքին փաստաթղթաշրջանառությունը: ՄՈՒՀ-ի ներքին իրավական ակտերը՝ կանոնադրություններ, կանոնակարգեր, կարգեր, ծրագրեր և այլ փաստաթղթեր տեղադրված են պաշտոնական կայքի «Փաստաթղթեր» ենթաբաժնում և Համալսարանի ՈԱ վարչության ներցանցային թղթապանակներում՝ ապահովելով հասանելիություն շահակիցների համար:

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

Առողջության և անվտանգության պահպանմանն ուղղված ծառայությունների ընթացակարգերը ներկայացված են համալսարանի քաղաքացիական պաշտպանության պլանում:

Արտակարգ իրավիճակներում ուսանողների և աշխատակիցների քաղաքացիական պաշտպանությունն իրականացվում է քաղաքացիական պաշտպանության շտաբի պատասխանատուի կողմից: Համալսարանի բոլոր մասնաշենքերում փակցված են արտակարգ իրավիճակների դեպքում տարհանման պլան-սխեմաներ և կրակմարիչներ: Մասնաշենքերն ունեն անհրաժեշտ թվով մուտքեր՝ ուսանողների տարհանումն արդյունավետ

կազմակերպելու համար: ՄՈւՀ-ի բոլոր հարկերում տեղադրված են տեսախցիկներ, և պահակակետի կողմից շուրջօրյա հերթապահության ռեժիմով իրականացվում է շենքի և գույքի պահպանություն: ՄՈւՀ-ում առկա է բուժկետ՝ առաջին օգնության համար նախատեսված անհրաժեշտ դեղորայքով և բժշկական սարքավորումներով: Ուսանողների իրազեկության բարձրացման և արտակարգ իրավիճակներում արագ կողմնորոշվելու կարողությունների ձևավորման նպատակով համալսարանի բոլոր ֆակուլտետներում դասավանդվում են «Քաղաքացիական պաշտպանություն» և «Արտակարգ իրավիճակներում բնակչության առաջին բուժօգնություն» դասընթացները:

Ինքնավերլուծության ուսումնասիրության և փորձագիտական այցի արդյունքում պարզ դարձավ, որ շենքի ենթակառուցվածքները հարմարեցված չեն հատուկ կարիք ունեցող անձանց համար, և համալսարանը դիտարկում է դա իր թույլ կողմերից մեկը:

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

Համաձայն ինքնավերլուծության, ուսանողներին տրամադրվող ռեսուրսների և ծառայությունների օգտակարության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ են շրջանավարտների, դասավանդողների և ուսանողների շրջանում անցկացվող հարցումները, քննարկումները, որոնք իրականացվում են ՈԱ վարչության կողմից: Կարիքների բացահայտման և բավարարվածության վերաբերյալ հարցումների վերլուծությունների հիման վրա ներկայացվում են առաջարկություններ, որոնք կյանքի են կոչվում ռեկտորատի կամ համապատասխան ստորաբաժանումների կողմից: Ուսանողների հետ հանդիպման ժամանակ պարզվեց, որ առաջարկություն են ներկայացրել ռեկտորատ միջանցքներում ջրամաններ տեղադրելու համար, որն անմիջապես լուծվել է:

Ուսանողական համակազմի շրջանում անցկացված հարցումները վկայում են, որ ուսանողների գերակշիռ մասը բավարարված է ռեսուրսներից և դրանց հասանելիությունից, սակայն փորձագիտական խմբի հանդիպումները վկայեցին, որ ՄՈւՀ-ը նորագույն ռեսուրսներով համալրման կարիք ունի: Ըստ ինքնավերլուծության, դրական լուծում է ստացել COVID-19 համավարակի ժամանակ հարցումների արդյունքում վեր հանված այն խնդրի լուծումը, երբ ՊԴ կազմին և ուսանողներին համակարգչային ռեսուրսներից օգտվելու հնարավորություն էր ընձեռվել և տրամադրվել էր նույնությամբ:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ ռեսուրսների տրամադրումը տեղի չի ունենում կրթական և հետազոտական կարիքների խորը վերլուծության հիման վրա:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի իրականացման համար անհրաժեշտ ենթակառուցվածքների և ռեսուրսների բարելավումն ու զարգացումը ՄՈւՀ-ի կողմից համարվում է ռազմավարական առաջնահերթություն, սակայն բյուջեի բաշխումը հստակորեն չի կապակցվում ռազմավարական ուղղություններով նախատեսված խնդիրների և կրթական

ծրագրերի իրականացման հետ: ՄՈւՀ-ի հիմնադիրները փորձագիտական խմբի հետ հանդիպման ժամանակ նշեցին, որ 2020-2025 թթ. -ի Ռազմավարական ծրագրի նպատակին և խնդիրներին համապատասխան փորձում են ապահովել անհրաժեշտ ուսումնական միջավայր, սակայն եկամուտների ձևավորման աղբյուրների սակավ լինելը և գլխամասային շենքի վարձակալական վճարների՝ բուհի բյուջեում մեծ տոկոս կազմելը վտանգում են համալսարանի երկարաժամկետ ֆինանսական կայունությանը⁵: 2020-2021 թթ.-ի բյուջեի մուտքային մասի 97.8%-ը կազմել են վարձավճարները, որից աշխատավարձին ուղղված ծախսերը կազմել են՝ 43.84% վարձակալական վճարները՝ 26,09%, ուսման վարձերի զեղչերը՝ 13.6%:

Փորձագիտական խումբը ողջունում է ՄՈւՀ-ի կողմից ուսման վարձերի զեղչերի ճկուն քաղաքականություն իրականացնելը: Այժմ գիտահետազոտական, միջազգայնացման և կրթական ոլորտներում հավակնոտ նպատակների իրագործման համար բավարար ֆինանսական միջոցներ չեն հատկացվում, ինչը խոչընդոտում է բուհի սահմանած նպատակների ձեռքբերմանը և վերոնշյալ ոլորտների դինամիկ զարգացմանը:

Ըստ ինքնավերլուծության և փորձագիտական խմբի գնահատման՝ համալսարանն ունի լսարաններ, լաբորատորիաներ, պրոյեկտորներ, հինգ համակարգչային լսարան շուրջ 60 համակարգիչներով, ինտերնետ, դահլիճ, գրադարան-ընթերցասրահ, իրավաբանական կլինիկա: Չնայած ներքին շահակիցների կողմից ռեսուրսների ապահովվածությունից բավարարվածության բարձր ցուցանիշներին՝ 60-70%, փորձագիտական խմբի դիտարմամբ, մասնագիտական նորագույն գրականության պակասը մտահոգիչ է կրթական ծրագրերի վերջնադյունքների իրականացման տեսանկյունից, իսկ առցանց գրադարանային ցանցերին չանդամակցելը վտանգում է օտարալեզու գրականությունից օգտվելու հնարավորությունների իրագործմանը:

Փորձագիտական խմբի կողմից դրական է գնահատվում այն, որ ՈԱ վարչությունը պարբերաբար իրականացնում է հարցումներ ռեսուրսային բազայից բավարարվածությունը ստուգելու նպատակով, սակայն քիչ են հարցումների հիման վրա վերհանված խնդիրների լուծման օրինակները, ինչպես նաև ռեսուրսների բավարարվածությունից շահակիցներին հարցումների արդյունքների մասին տեղեկացնելու մեխանիզմները:

Հաշվետվությունների և այլ տեսակի ֆինանսական փաստաթղթերի փորձագիտական վերլուծություններից պարզ դարձավ, որ իր առաքելությունն ու նպատակներն իրականացնելու համար ՄՈւՀ-ը 2020-2021 թթ.-ի տարեկան բյուջեով ուսումնական սարքավորումների և գույքի ձեռքբերման համար ծախսել է բյուջեի ընդամենը 1.45%-ը: Այնուհանդերձ, անհասկանալի է ՄՈւՀ-ի բյուջեի ծախսային մասի ձևավորման մեթոդաբանությունը: Այսպես. 2018-2019թթ. ծախսերը կազմել են բյուջեի 119.74 %-ը, 2019-2020թթ՝ 106.87%-ը, իսկ 2020-2021թթ.՝ 88.99%-ը: Այսպիսով, կարող ենք փաստել, որ առաջին երկու տարիներին ծախսվել է ավելին, քան նախատեսված է եղել բյուջեով: Հետևաբար, հարց է առաջանում, թե բյուջեի՝ ծախսային մասը գերազանցող գումարը ի՞նչ

⁵ Միտքը վերաձևակերպվել է հաստատության դիտարկումների հիման վրա:

աղբյուրներից է ֆինանսավորվել: Արդեն 3-րդ տարում ՄՈՒՀ-ը կարողացել է իր բյուջեով նախատեսված ծախսերը ֆինանսավորել բացառապես բյուջեի միջոցների հաշվին, դեռ ավելին, բյուջեի մոտ 11.01%-ը մնացել է չօգտագործված: Վերոնշյալը հիմք է այն ենթադրության, որ կամ 2020-2021 թթ. բյուջեով նախատեսվել են ավելի պակաս ծախսեր, քան բյուջեն է, կամ բյուջեի մուտքերը գերազանցել են ծախսերը, առաջացնելով բյուջեի պրոֆիցիտ: Սա վկայում է ՄՈՒՀ-ի առաքելության ու նպատակների իրականացումն ու շարունակականությունն ապահովող և երաշխավորող ֆինանսական միջոցների բաշխման քաղաքականության և ֆինանսական ռիսկերի կառավարման մեխանիզմների բացակայության մասին: ՄՈՒՀ-ը բյուջեի ծախսերի արդյունավետության և իր առաքելության հետ կապված վերլուծություններ չի իրականացրել, իսկ ֆինանսական ռեսուրսների բաշխումն ըստ կրթական ծրագրերի կարիքների՝ հիմնականում կատարվել է ՊԴ կազմի աշխատավարձերի և ընթացիկ կազմակերպչական ծախսերի մասով: Այդուհանդերձ, փորձագիտական խմբի համոզմամբ, ռեսուրսների դրական ազդեցությունը մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի վրա դեռևս տեսանելի չէ, իսկ ռազմավարական ծրագրով նախատեսված ռեսուրսները դեռևս առկա չեն:

Փորձագիտական խմբի համոզմամբ, ՄՈՒՀ-ում տեղեկատվությունը և փաստաթղթաշրջանառության գործընթացները կանոնակարգման կարիք ունեն: Տեղեկատվության կառավարման համակարգը վերագործարկման փուլում է: Դրական է, որ ՄՈՒՀ-ը փորձում է ներդնել ուսումնառության MOODLE էլեկտրոնային կառավարման գործիքը:

Թեպետ ՄՈՒՀ-ը ստեղծում է ապահով և անվտանգ միջավայր առողջապահական և անվտանգության պահպանմանն ուղղված ծառայությունների միջոցով, այնուհանդերձ շենքի ենթակառուցվածքները հարմարեցված չեն հատուկ կարիք ունեցող անձանց համար, իսկ աշխատակիցները բժշկական զննություն չեն անցնում:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՄՈՒՀ-ի ռեսուրսային բազան սահմանափակ է ուսումնական միջավայրի ստեղծման և սահմանված առաքելության ու նպատակների արդյունավետ իրականացման համար, ունի նորագույն մասնագիտական գրականության և նոր սերնդի IT ռեսուրսների պակաս, առկա չէ կրթական ծրագրերի նպատակների իրականացումն ու շարունակականությունն ապահովող և երաշխավորող ֆինանսական միջոցների բաշխման քաղաքականություն, բացակայում են ֆինանսական ռիսկերի կառավարման մեխանիզմները, սահմանված չէ տեղեկատվությունը և փաստաթղթաշրջանառության գործընթացները կառավարելու հստակ քաղաքականություն, շենքի ենթակառուցվածքները հարմարեցված չեն հատուկ կարիքներ ունեցող անձանց համար, դեռևս առկա չեն ռազմավարական ծրագրով նախատեսված ռեսուրսները և նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական խմբի խորհրդատվությունների կատարումը հավաստող փաստերը, իսկ ներկայացված ֆինանսական ծախսերը սակավ են մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի և ռազմավարական պլանի իրականացման համար, փորձագիտական

խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունները չեն բավարարում չափանիշ 7-ի պահանջները:

Եզրակացություն: ՄՈՒՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 7-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար:**

VIII. ՀԱՍԱՐԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

ԶԱՓԱՆԻՇ: 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:

Հասարակության առջև հաշվետվողականություն իրականացնելու հարցը կարգավորվում է համալսարանի կանոնադրությամբ, «2020-2025 թթ.-ի զարգացման ռազմավարական ծրագրով», «Լրատվության և հասարակայնության հետ կապերի ուսումնապրակտիկ կենտրոնի» կանոնադրությամբ, «Համալսարանում իրականացվող աշխատանքների արդյունավետության բարձրացման և շահակիցների առջև հաշվետվողականության ապահովման քաղաքականությունը» կանոնակարգով: Նշված փաստաթղթերում կարևորվում է ՄՈՒՀ-ին առնչվող համակողմանի տեղեկատվության տրամադրումը հասարակությանը, արտաքին և ներքին շահակիցներին՝ հաշվետվողականության գործառույթի միջոցով:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ համալսարանի ռեկտորը յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա կտրվածքով տարեկան ամփոփ հաշվետվություն է ներկայացնում մասնակիցների ժողովին և գիտական խորհրդին: Ռեկտորի հաշվետվությունը ձևավորվում է ստորաբաժանումների տարեկան հաշվետվությունների հիման վրա՝ ներքևից վերև, որոնք կազմվում են ՄՈՒՀ-ի կողմից սահմանված ձևաչափին համապատասխան և տեղադրվում համալսարանի կայքում:

Ռեկտորը համալսարանի գործունեության կամ դրա առանձին կողմերի վերաբերյալ հանրային հաշվետվությամբ հանդես է գալիս նաև ԶԼՄ-ներով: Ռեկտորի տարեկան հաշվետվությունը հրապարակվում է համալսարանի պաշտոնական northern.am կայքում, առանցքային դրույթները՝ «Հյուսիսային համալսարան» պաշտոնաթերթում և պաշտոնական ֆեյսբուքյան էջում: Ստորաբաժանումների վերաբերյալ տեղեկատվությունը ևս հրապարակվում է իրենց պաշտոնական ֆեյսբուքյան էջերում: Արտաքին ու ներքին շահակիցների առջև հաշվետվողականություն է ապահովում նաև Լրատվության և հասարակայնության հետ կապերի ուսումնապրակտիկ կենտրոնը:

Ինքնավերլուծության մեջ նշվում է, որ հիմնականում հաջողվել է հաղթահարել հաշվետվությունների սխեմատիկ, տեղեկատվա-արձանագրային ոճը, որն իր տեղը զիջել է վերլուծական հաշվետվություններին: Դրան նպաստել է նաև հաշվետվությունների՝ ՈԱ վարչության կողմից մշակված նոր ձևաթուղթը, որում մեծ տեղ է հատկացվում վերլուծական բաղադրիչին: Համալսարանի կայքէջում ամբողջական չեն ռեկտորի և ստորաբաժանումների վերջին 5 տարիների հաշվետվությունները: Ինքնավերլուծության մեջ և ինքնավերլուծությանը կից

փաստաթղթերում բացակայում են պետության առջև հաշվետվողականության հիմքերը և հաշվետվողականության արդյունավետության գնահատման մեխանիզմները:

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

ՄՈՒՀ-ի ընթացակարգերի, գործընթացների թափանցիկության և հասարակությանը հասանելիության ապահովման գործառույթներն ամրագրված են «Լրատվության և հասարակայնության հետ կապերի ուսումնապրակտիկ կենտրոնի» կանոնադրությամբ: Համաձայն որի՝ հասարակությանը ՄՈՒՀ-ի վերաբերյալ տեղեկատվության տարածման թափանցիկության և հասանելիության ապահովման հիմնական ու հետադարձ կապի առավել արդյունավետ միջոցներից են՝ պաշտոնական կայքը (northern.am), սոցիալական ցանցերում ՄՈՒՀ-ի և Ալավերդու մասնաճյուղի պաշտոնական էջերը, ստորաբաժանումների սոցիալական էջերը, պաշտոնական ամսագիրը, հաշվետվողական ելույթները ԶԼՄ-երի միջոցով, բուկլետները, բրոշուրները, թեմատիկ բաներները, պաստառները:

2018 թ. -ի տեխնիկապես վերազինված կայքէջում ներկայացված են բոլոր ստորաբաժանումներն իրենց առնչվող տեղեկատվությամբ, ընթացիկ գործունեությունն արտացոլող հրապարակումներով ու նորություններով: Ըստ ինքնավերլուծության, կայքէջում տեղադրված նյութերը ամբողջական պատկերացում են տալիս ՄՈՒՀ-ում ընթացող գործընթացների վերաբերյալ: Կայքէջում հրապարակված են նաև ՄՈՒՀ-ի և ստորաբաժանումների կանոնադրությունները, ընթացակարգային փաստաթղթեր, ՄԿԾ-ներ, հարցումների վերլուծություններ, հայտարարություններ, այդ թվում՝ թափուր աշխատատեղերը համալրելու մրցույթների վերաբերյալ: Հարստացել է կայքի թարգմանված նյութերի բազան, որը շարունակական բնույթ է կրում: Ինքնավերլուծության համաձայն՝ ՄՈՒՀ-ը նախատեսում է, որ առաջիկայում կայքէջում անգլերեն թարգմանություններին կգումարվեն ռուսերեն թարգմանությունները, ինչը ըստ հաստատության կնպաստի օտարերկրյա շահակիցների՝ բուհի նկատմամբ հետաքրքրության աճին, իրազեկվածության մակարդակի բարձրացմանն ու օտարերկրյա ուսանողների թվի աճին:

Կայքի՝ որպես տեղեկատվության տարածման միջոցի արդյունավետության, հասանելիության ստուգման նպատակով պարբերաբար անցկացվում են հարցումներ արտաքին ու ներքին թիրախային լսարանների շրջանում, ըստ որի՝ պաշտոնական կայքէջի այցելուների թիվն ավելացել է, իսկ հարցումների վերլուծությունից պարզվել է, որ ընդլայնվել է կայքը որպես բուհի վերաբերյալ տեղեկատվություն ձեռք բերելու միջոց դիտարկողների շրջանակը: Ուստի լրատվության և հասարակայնության հետ կապերի ուսումնապրակտիկ կենտրոնի առաջարկությամբ՝ 2019-2020, 2020-2021 ուստարիներին բուհը վերանայել է տեղեկատվություն տարածելու իր քաղաքականությունն ու հաշվետվողականությունն ապահովող մեխանիզմների ընտրությունը՝ նախապատվությունը տալով հիմնականում բուհի կայքէջին ու սոցցանցերին՝ դրանցում հրապարակելով ընդլայնված (վճարովի) գովազդային նյութեր, ինչպես նաև ընթացիկ գործընթացներն արտացոլող հրապարակումներ: Փորձագիտական խմբի այցի ժամանակ ակնառու էին համալսարանի միջանցքներում և պատերին տեղադրված ՄՈՒՀ-ի գործունեությունը

լուսաբանող ցուցատախտակները, որոնք վկայում են բուհի գործունեության հրապարակայնության մասին:

Փորձագիտական հանդիպումների ժամանակ ուսանողները և ՊԴ կազմը բավարարված էին ՄՈւՀ-ի կողմից տրամադրվող տեղեկատվության հասանելիությունից:

Կայքէջում կա հանրային քննարկման հարթակ, որտեղ որևէ նյութ չկա տեղադրված: ՄՈւՀ-ը պլանավորում է կայքէջը վերազինել, արդիականացնել:

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

2020 թ. -ին ընդունված «Լրատվության և հասարակայնության հետ կապերի ուսումնապրակտիկ կենտրոն»-ի կանոնադրության համաձայն, ՄՈւՀ-ը, նկատի ունենալով աշխատաշուկայում առաջխաղացման ժամանակակից միտումները, նպատակադրվել է՝ հասարակության հետ հետադարձ կապի ձևավորման մեխանիզմներն ընդլայնել սոցցանցերի միջոցով, կիրառելով տեղեկատվության տարածման և հանրության հետ կապերի ձևավորման արդիական գործիքակազմ:

Արտաքին ու ներքին թիրախային խմբերի հետ առավել ակտիվ, հասանելի ու արդյունավետ է հետադարձ կապը ֆեյսբուք սոցիալական պաշտոնական էջով, որը հնարավորություն է ընձեռում արագ արձագանքելու շահառուների հարցերին, տրամադրելու անհրաժեշտ տեղեկատվություն բուհում իրականացված գործընթացների վերաբերյալ, հստակեցնելու նրանց բավարարվածության մակարդակը՝ համալսարանի տեղեկատվական քաղաքականության և այլ գործընթացների վերաբերյալ, վեր հանելու ընթացիկ խնդիրները, օգնելու հաղթահարել շահառուների՝ բուհի այլ ստորաբաժանումների հետ առկա հաղորդակցման խոչընդոտները: 2019-2020 և 2020-2021 ուսումնական տարիներին այս կապուղով ՄՈւՀ-ի վերաբերյալ ամենատարբեր տեղեկատվություն է փոխանցվել շուրջ 480 շահակցի՝ հիմնականում դիմորդների, իսկ առաջին կուրսի ուսանողների շրջանում անցկացված հարցումների համաձայն՝ ՄՈւՀ-ի պաշտոնական ֆեյսբուքյան էջը ծառայել է որպես տեղեկատվության ձեռքբերման և հետադարձ կապի առաջնային միջոց: Արտաքին շահառուների հետ կապը բարելավվել է՝ գրանցելով նամակների, հաղորդագրությունների աճ: Այս ձևով բուհը կապ է հաստատում նաև գործատուների ու շրջանավարտների հետ:

Բուհի ինքնավերլուծության մեջ նշվում է, որ հետադարձ կապի ոչ բավարար մեխանիզմ է կայքէջը, որը շահակիցների կողմից դիտարկվում է հիմնականում որպես տեղեկատվություն ձեռք բերելու միջոց և տեխնիկապես բավարար հնարավորություններ չի ընձեռում հետադարձ կապի ձևավորման ու ամրապնդման համար: Վերագործարկման փուլում գտնվող նոր պաշտոնական կայքում այս խնդիրը կկարգավորվի՝ վերածելով վեբկայքը ոչ միայն տեղեկատվության տարածման հիմնական միջոցի, այլև՝ հետադարձ կապի ամրապնդելու կայուն մեխանիզմի:

Հետադարձ կապի ամրապնդման մեխանիզմներից է՝ բուհ-դպրոց-քոլեջ կապը, որը դրսևորվում է դպրոցներ և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ կատարած այցերով, բաց դասեր, օլիմպիադաներ ու մրցույթներ կազմակերպելով: 2020-2021 ուստարվա երկրորդ կիսամյակում մասնագիտական կողմնորոշման նպատակով կատարվել են

այցելություններ մարգային 25 դպրոցներ և քոլեջներ: Պետք է նշել, որ նմանօրինակ նախաձեռնությունները նախկինում ոչ միշտ են կրել պարբերական բնույթ՝ դրանով իսկ արձանագրելով ոչ բավարար արդյունավետություն: Վերլուծելով հարցման արդյունքները և դպրոցներում անցկացված քննարկումները, ՄՈւՀ-ը պլանավորել է համագործակցությունը դպրոցների և քոլեջների հետ դարձնել համակարգված:

Նկատի ունենալով նախորդ հավատարմագրման ժամանակ արձանագրված դիտարկումը, որ «դեռևս թույլ է ՄՈւՀ-գործատու կապը», քայլեր են ձեռնարկվել այդ բացը լրացնելու ուղղությամբ, հիմնականում հարցումներ իրականացնելու, քննարկումներ կազմակերպելու, պայմանագրեր, հուշագրեր կնքելու միջոցով: Իսկ փորձագիտական խմբի հանդիպումների ժամանակ պարզվեց, որ ՄՈւՀ-գործատու կապը սերտ է Ալավերդու մասնաճյուղի և Ալավերդի խոշորացված համայնքի գործատուների միջև՝ տեղի աշխատաշուկայում ՄՈւՀ-ի շրջանավարտների մրցունակ լինելու, մասնագիտական գիտելիքների և աշխատանքի նկատմամբ ցուցաբերած պատասխանատվության շնորհիվ: Բացի դրանից, մասնաճյուղում իրականացվում են տեղական նշանակություն ունեցող հետազոտություններ, վեր են հանվում համայնքի կարիքները, առաջադրվում են լուծումներ, որոնք հետաքրքրում են գործատուներին: Իր գործողություններով մասնաճյուղն իրագործում է պատասխանատվություն համայնքի առջև: ՄՈւՀ-ի շրջանավարտների մասնագիտական գիտելիքներից և հմտություններից բավարարված լինելը հաստատվեց նաև գործատուների հետ հանդիպման ժամանակ:

Փորձագիտական այցը հաստատեց մեկ այլ հանգամանք ևս, որ ռեկտորը և ստորաբաժանումների ղեկավարներն իրականացնում են քաղաքացիների ընդունելություն, ըստ ժամանակացույցի:

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

Համալսարանի կանոնադրությամբ և 2020-2025 թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրով սահմանված են՝ աջակցել հասարակության մտավոր, կրթական, սոցիալ-տնտեսական, գիտական, մշակութային, ազգային-հայրենասիրական ոգու դաստիարակման ու ամրապնդման առաջընթացին՝ գիտելիքներ փոխանցելու միջոցով:

Ինքնավերլուծության մեջ նշվում է, որ 2018 թ.-ի ընդունված և 2021 թ.-ի լրամշակված «Հյուսիսային համալսարանի կողմից հասարակությանը (ներքին և արտաքին թիրախային լսարան) տրամադրվող լրացուցիչ կրթական ծառայությունների կարգի» համաձայն՝ Լրացուցիչ կրթական ծրագրերի ուղղվածությունը որոշվում է արտաքին ու ներքին շահակիցների շրջանում կրթական կարիքները բացահայտելու միջոցով, որոնց ուղղությամբ հարցումներ են անցկացվում պարբերաբար, յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա սկզբին: Հարցումների արդյունքում ինչպես համալսարանի, այնպես էլ տարբեր բուհերի ուսանողների ու աշխատակիցների համար կազմակերպվել են «Օտար լեզուներ», «Հաղորդակցման մշակույթ», «Գրագետ ինքնակենսագրական կազմելու հմտություններ», «Word ու Excel ծրագրերի հիմունքներ» վերապատրաստման դասընթացները: Հանդիպումների ժամանակ պարզվեց, որ պլանավորել են ֆրանսերենի և այլ լեզուների գծով վերապատրաստումների անցկացումը: ՀՀ դատախազության

աշխատողների, Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական և Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանների հետ վերապատրաստումների և դրանց շարունակական լինելու մասին փորձագիտական խումբը տեղեկացվեց այցի ընթացքում:

Իր առաքելությանը համապատասխան, ՄՈւՀ-ն աշխատանքներ է տանում հանրակրթական դպրոցների և քոլեջների սովորողների հետ՝ մատուցելով մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններ, կազմակերպելով թումանյանական ընթերցումներ, գիտաժողովներ, գրքերի քննարկումներ, հանդիպումներ նշանավոր մարդկանց հետ, ռազմահայրենասիրական դաստիարակությանն ուղղված և բուհ-բանակ կապերի ամրապնդմանը միտված նախաձեռնություններ, ազգային լավագույն ավանդույթների պահպանմանն ու տարածմանն ուղղված բազմաթիվ միջոցառումներ: Սոցիալապես անապահով, պատերազմի մասնակից և այլ կատեգորիայի ուսանողների համար իրականացվում է անվճար ուսուցման և ուսման վարձերի ճկուն գեղջային քաղաքականություն:

Իրավաբանական կլինիկան անվճար իրավաբանական խորհրդատվություն է տրամադրում ներքին ու արտաքին շահակիցներին, սոցիալապես անապահով խավերին: Այդ գործընթացում ներգրավված են իրավաբանական ֆակուլտետի բարձր կուրսերի ուսանողները, որոնք փաստաբանի հսկողությամբ իրականացնում են պրակտիկ գործունեություն, ամրապնդելով իրենց տեսական գիտելիքները, միաժամանակ, ձեռք բերելով պրակտիկ հմտություններ: Պարբերական բնույթ են կրում իրավաբանական կլինիկայի կողմից կազմակերպվող վերապատրաստումները՝ բուհի դասախոսների և հրավիրյալ մասնագետների ներգրավմամբ: Հաճախակի են դարձել իրավագիտության ֆակուլտետի ուսանողների, կլինիկայի ուսանող-խորհրդատուների ճանաչողական այցերը ՀՀ պետական և ոչ պետական մարմիններ, ինչը նպաստում է բուհ-գործատու կապերի ընդլայնմանն ու ամրապնդմանը:

Ուսանողների, ՊԳ կազմի հետ քննարկումներ են կազմակերպվել «Բարձրագույն կրթության և գիտության մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի շուրջ՝ նպատակ ունենալով ընդլայնել կրթության ոլորտին առնչվող օրենսդրական փոփոխությունների վերաբերյալ վերջիններիս գիտելիքները, ինչպես նաև լրացուցիչ գիտելիքներ փոխանցել հանրությանը: ՄՈւՀ-ը գտնում է, որ հասարակությանը փոխանցած լրացուցիչ կրթական ծառայությունների արդյունավետությունը որևէ գործիքակազմով չի ստուգել և պլանավորում է հետայսու ծրագրի արդյունավետությունը գնահատել հաշվետվողականության քաղաքականությամբ ընդունված ՊԻԳԲ շրջափուլով:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում նախորդ հավատարմագրման արդյունքում կատարված խորհրդատվություններն ընդունելու, ներբուհական իրավական ակտերը հաշվետվողականության, հասարակությանը ՄՈւՀ-ի ընթացակարգերի, գործընթացների թափանցիկությունն ու հասանելիությունն ապահովելու, հետադարձ կապի և հանրությանը գիտելիքներ փոխանցելու մեխանիզմները վերանայելու վերաբերյալ: Այդուհանդերձ, հարկ է նշել, որ վերնից ներքև հաշվետվողականությունը թափանցիկ չէ: Կայքէջում տեղադրված ռեկտորի հաշվետվությունը ամբողջական պատկերացում չի տալիս հասարակական պատասխանատվության ոլորտում ՄՈՒՀ-ի նպատակների, գործընթացների ստուգման, գնահատման և բարելավմանն ուղղությամբ՝ ՊԻԳԲ շրջափուլով: Չնայած այն

հանգամանքին, որ որակի ապահովման վարչությունը մշակել է հաշվետվողականության վերաբերյալ նոր ձևաթուղթ, այնուամենայնիվ, հարկ է նշել, որ հաշվետվությունների ուսումնասիրության արդյունքում փորձագիտական խմբի մոտ ձևավորվեց կարծիք, որ դրանք վերլուծական բնույթ չունեն, մակերեսային են, լիարժեք պատկերացում չեն տալիս ՄՈՒՀ-ի կամ կոնկրետ ստորաբաժանման գործունեության մասին, դրանցում վեր հանված չեն առկա խնդիրները և դրանց հաղթահարման ուղիները: Չնայած դրան, փորձագիտական հանդիպումների ժամանակ հաշվետվողականության գոյություն ունեցող մակարդակը բավարար գնահատվեց բոլոր շահակիցների կողմից:

Ինքնավերլուծությունում և կից փաստաթղթերում պետության առջև հաշվետվողականության հիմքերը բացակայել են, սակայն փորձագիտական խմբի հանդիպումների և ՄՈՒՀ-ում փաստաթղթերի ուսումնասիրության արդյունքում պարզվեց, որ առկա են պետական իշխանության մարմինների հետ համագործակցությունը և հաշվետվողականությունը հավաստող փաստաթղթեր: Ըստ այդ հիմքերի, ՄՈՒՀ-ի ուսանողները ճանաչողական այցեր են կատարում ՀՀ ԱԺ, ՀՀ դատախազություն, ՀՀ Ոստիկանություն, ՀՀ Քննչական կոմիտե, ՀՀ պաշտպանության նախարարություն: Իրավաբանական ֆակուլտետը սերտ կապեր ունի ՀՀ փաստաբանների պալատի, դատական ակտերի հարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության, մասնավոր փաստաբանական գրասենյակների հետ, ավելին՝ ՊԴ կազմը համատեղությամբ համալրում են պետական մարմինների աշխատողներ և լիցենզավորված փաստաբաններ: Պետության առջև հաշվետվողականության մեխանիզմներից են տարբեր պետական մարմիններին տեղեկատվություն տրամադրելը, հարկային պարտավորությունները բարեխղճորեն կատարելը: Ուսանողների, դեկանների և գործատուների հետ հանդիպումների ժամանակ պարզվեց, որ նոր ձևավորվող մեխանիզմ է համայնքի առջև հաշվետվողականությունը, հատկապես Ալավերդի խոշորացված համայնքում:

Փորձագիտական խումբը բարձր է գնահատում ՄՈՒՀ-ի ավանդը հասարակությանը գիտելիքներ (արժեքներ) փոխանցելու առումով: Ծանոթանալով իրավաբանական կլինիկայի գործունեությանը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ի կողմից լիարժեքորեն չի օգտագործվում այդ ռեսուրսը: Իրավաբանական խորհրդատվություն իրականացնելու բնագավառում կլինիկան կարող է դառնալ առաջատար կենտրոն, նաև լրացուցիչ ֆինանսական եկամուտներ ապահովող կառույց, եթե համագործակցի ՀՀ և տարբեր երկրների նմանատիպ կլինիկաների և արտաքին շահակիցների հետ: Դրանով իսկ կարող է բարձրացնել համալսարանի ճանաչումն ու վստահությունը հանրության շրջանում:

Դրական են ՄՈՒՀ-ի այն գործողությունները, որոնք ուղղված են համամարդկային արժեքների նկատմամբ հարգանք ձևավորելուն, հայրենասիրություն սերմանելուն, բանիմաց մասնագետ և ազնիվ քաղաքացի դաստիարակելուն:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՄՈՒՀ-ը մշակել և ներդրել է ներքին ու արտաքին շահակիցների առջև հաշվետվողականության քաղաքականություն, ապահովում է իր ընթացակարգերի, գործընթացների թափանցիկությունը և հասանելիությունը հասարակությանը, կիրառում է կրթական գործընթացների և ընթացակարգերի հասանելիությունն ապահովող

հետադարձ կապի մեխանիզմներ, հասարակությանը տրամադրում է գիտելիքներ (արժեքներ), փորձում է կատարելագործել դրանց փոխանցման մեխանիզմները, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Հյուսիսային համալսարանը բավարարում է չափանիշ 8-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Հյուսիսային համալսարանի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 8-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄԸ

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

Փաստեր

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

ՄՈՒՀ-ի 2016-2020 թթ.-ի և 2020-2025 թթ.-ի ռազմավարական ծրագրերը, Հյուսիսային համալսարանի միջազգայնացման հայեցակարգն ու քաղաքականության ծրագիրն իր առաքելությամբ, տեսլականով, նպատակներով և խնդիրներով միտված են խրախուսելու հաստատության միջազգայնացումը երկու կարևոր ուղղություններով՝ Համալսարանի բոլոր գործընթացների որակի միջազգային չափանիշների ապահովում՝ ներքին գործընթացների միջազգայնացում, Համալսարանի արտաքին կապերի և շարժունության ծրագրերի ընդլայնում: Փաստաթղթում և ինքնավերլուծության զեկույցում ներկայացված են նաև զարգացման կոնկրետ ոլորտներ.

- ՄՈՒՀ-ի և Եվրոպական բարձրագույն կրթական տարածքում իրականացվող կրթական ծրագրերի համահնչեցման համար ապահովել բուհի կրթական ծրագրերի որակը միջազգային չափորոշիչներին, Բոլոնիայի գործընթացի դրույթներին և եվրոպական բարձրագույն կրթական տարածքին ինտեգրվելու հիմնական պահանջներին համապատասխան,
- մեծացնել միջազգային ակադեմիական շարժունությունը,
- ՄՈՒՀ-ի կրթական ծրագրերում ներգրավել օտարերկրյա ուսանողներին,
- ընդլայնել համագործակցությունը օտարերկրյա, ինչպես նաև սփյուռքում ապրող հայ գիտնականների հետ,
- բարելավել բուհի գիտական վարկանիշը միջազգային գիտական միջոցառումների ակտիվ կազմակերպման, մասնակցության, արտասահմանյան հեղինակավոր գիտական հանդեսներում հոդվածների հրապարակման միջոցով,
- արդիականացնել արտաքին կապերի բաժնի գործունեությունը՝ ըստ հայեցակարգի նպատակների և առաջնահերթությունների:

ՄՈՒՀ-ն իր արտաքին կապերի և միջազգայնացմանն ուղղված գործընթացների վերաբերյալ տեղեկատվությունը լուսաբանում է ինչպես պաշտոնական կայքի, այնպես էլ ֆեյսբուքյան էջի միջոցով: ՄՈՒՀ-ի պաշտոնական կայքում «Միջազգային

համագործակցություն» բաժնում զետեղված են համալսարանի միջազգային դրամաշնորհային ծրագրերի, շարժունության ծրագրերի և մասնակիցների, միջազգային համագործակցության մասին ամփոփ տեղեկատվություն:

Այնուամենայնիվ, ՄՈւՀ-ի այլ կարգավորող փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը և փորձագիտական այցը ցույց տվեցին, որ վերոնշյալ կետերի կատարման հնարավորությունը և սահմանված նպատակներին հասնելու ֆինանսական ռեսուրսները սակավ են:

Պետք է նշել, որ առաջիկայում միջազգային փոխանակման նախագծին մասնակցելու համար կմեկնեն ՊԴ անձնակազմի երկու և վարչական կազմի մեկ ներկայացուցիչ:

Հաշվետու ժամանակահատվածում էապես ընդլայնվել է համալսարանի պաշտոնական կայքում տրամադրվող անզլալեզու նյութերի ծավալը, այնուամենայնիվ, մի շարք բաժիններ, որոնք կարող են տեղեկատվության առումով կարևոր լինել արտաքին շահառուների համար, անզլալեզու չեն դեռևս, մասնավորապես՝ Մասնագիտությունների և վարձավճարների բաժինը, Առցանց դիմում-հայտեր լրացնելու բաժինը:

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

ՄՈւՀ-ն ունի Ուսումնահետազոտական և միջազգայնացման գծով պրոռեկտոր, որի ենթակայության ներքո գործում է Արտաքին կապերի բաժինը: Նախորդ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումից հետո ՄՈւՀ-ը կատարել է մի շարք փոփոխություններ և ներդրել Ուսումնահետազոտական և միջազգայնացման գծով պրոռեկտորի հաստիք:

Արտաքին կապերի բաժնի գործունեությունը համակարգում է բաժնի պետը: Բաժնի գործառույթներից են.

- կազմակերպել արտերկրի կրթական հաստատությունների և գիտական կենտրոնների հետ պայմանագրերի և համաձայնագրերի կնքման բանակցային գործընթացները,
- կազմակերպել համալսարանի արտաքին կապերի զարգացմանն ուղղված միջոցառումներ՝ միջազգային կլոր սեղաններ, գիտաժողովներ, սեմինարներ և քննարկումներ,
- աջակցել միջազգային գիտակրթական ծրագրերի շրջանակներում գիտաժողովներին, ինչպես նաև փոխանակման ծրագրերի շրջանակներում, համալսարանի շահերից բխող այլ միջոցառումներին մասնակցելու նպատակով արտերկիր մեկնող մասնակիցների գործուղումների կազմակերպման գործընթացներին,
- ապահովել համալսարանի ինտերնետային կայքում (ֆեյսբուքյան էջում) և համալսարանի պարբերականում արտաքին կապերի գործունեության, ինչպես նաև դրամաշնորհային ծրագրերի վերաբերյալ տեղեկատվության վերլուծություն և տեղադրում,

- համալսարանի ստորաբաժանումներին և սովորողներին իրազեկել միջազգային գիտակրթական ծրագրերի, դրամաշնորհների և արտերկրի համալսարանների կողմից առաջարկվող գիտակրթական և ուսումնական ծրագրերի հայտերի մասին,
- նախապատրաստել համալսարանի կողմից նոր միջազգային դրամաշնորհային ծրագրերին մասնակցության փաստաթղթերը և համակարգել արդեն իսկ շահած դրամաշնորհային ծրագրերի իրականացման ընթացիկ աշխատանքները,
- ապահովել համալսարանի համապատասխան ստորաբաժանումների ղեկավարների երաշխավորությամբ միջազգային գիտակրթական պայմանագրերի կողմ հանդիսացող համալսարանների և գիտական կենտրոնների հետ պաշտոնական փաստաթղթերի փոխանակումը և նամակագրության վարումը:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ այս բաժնում զբաղված էր միայն մասնագետի պաշտոնը: Բաժնի ղեկավարի հաստիքը թափուր էր:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ հեռակա համակարգի ուսանողները ներգրավված չեն շարժունության ծրագրերին:

Համաշխարհային գիտակրթական գործընթացներին ու ծրագրերին ՄՈւՀ-ի ինտեգրման, միջազգային համագործակցության ոլորտում ՄՈւՀ-ի և արտասահմանյան գիտակրթական հաստատությունների, հիմնադրամների և միջազգային կառույցների հետ համագործակցության ձևավորման, ընդլայնման ու դրանց հետ կապված հարցերի համակարգումը սահմանված է որպես ՄՈւՀ-ի Արտաքին կապերի բաժնի նպատակ:

Բաժնին իր գործունեությունն իրականացնում է ՀՀ օրենսդրությանը համապատասխան, ՄՈւՀ-ի կանոնադրության և Արտաքին կապերի բաժնի կանոնադրության հիման վրա: Արտաքին կապերի բաժնի կողմից իրականացվող գործառնությունները սահմանված են բաժնի կանոնադրությամբ:

Արտաքին կապերի բաժնի գործունեության շրջանակներն ընդգրկում են արտերկրի կրթական հաստատությունների և գիտական կենտրոնների հետ պայմանագրերի և համաձայնագրերի կնքումը, միջազգային գիտաժողովներին, կլոր սեղաններին, սեմինարներին համալսարանի մասնակցության ապահովումը, օտարերկրյա ուսանողների և դասախոսների ընդգրկվածության ապահովումը ՄՈւՀ-ի գիտակրթական գործընթացներին, միջազգային բարձր վարկանիշ ունեցող գիտական ամսագրերում ՊԴ կազմի տպագրման գործընթացների աջակցում և այլն:

Այս համատեքստում 2017-2021 թթ. -ի ընկած ժամանակահատվածում ՄՈւՀ-ի արտաքին կապերի բաժնի կողմից և/կամ բաժնի հետ համագործակցությամբ իրականացվել են մի շարք միջոցառումներ: ՄՈւՀ-ն ունի միջազգայնացման հայեցակարգ և քաղաքականության ծրագիր, սակայն Արտաքին կապերի բաժնի որպես այդպիսին չունի մշակված գործողությունների պլան:

Ինչ վերաբերում է այլ կարգավորումներին, ըստ բուհի պահանջի, փոխանակման ծրագրերին մասնակցող ՊԴ կազմը և ուսանողները վերադառնալուց հետո պատրաստում են զեկույց, որտեղ իրենց փորձառությամբ կիսվում են գործընկերների հետ: Այս գործընթացը գնահատվում է ՌԱ վարչության կողմից:

Այնուամենայնիվ, փորձագիտական այցից պարզվեց, որ թե՛ ՊԴ կազմի, թե՛ ուսանողների ներգրավվածությունը միջազգային նախագծերում ցածր է: Ըստ բուհի տվյալների՝ 2017-2021 թթ.-ին մեկ ուսանող է ակադեմիական շարժունության ծրագրի շրջանակներում մեկնել Լեհաստան: Մասնակցության սակավ թիվը բուհի կողմից բացատրվում է համավարակով:

Փորձագիտական խմբի այցի ընթացքում նաև պարզ դարձավ, որ շարժունության ծրագրերի մասնակիցների՝ համալսարանի հանձնաժողովի կողմից գնահատման և ընտրության չափանիշներ առկա չեն, և այս գործընթացը կանոնակարգված չէ⁶:

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

ՄՈՒՀ-ն ունի պայմանագրեր մի շարք օտարերկրյա և հայկական կազմակերպությունների հետ: Սակայն առավել հատկանշականները Բուլղարիայի Վառնայի կառավարման համալսարանի հետ մագիստրոսկան՝ «Կառավարում» և Ռուսաստանի Հումանիտար տեխնոլոգիական համալսարանի հետ համատեղ բակալավրիական՝ «Ռուսաց լեզու և գրականություն, տարրական կրթության ինֆորմատիկայի դասավանդում» կրկնակի դիպլոմով ծրագրերն են:

ՊԴ կազմին հողվածներ հրապարակելու և միջազգային տարատեսակ գործունեություն ծավալելու հարցում աջակցելու նպատակով ՄՈՒՀ-ը տեղի կամ միջազգային բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հետ ստորագրել է համաձայնագրեր և փոխըմբռնման հուշագրեր: Սակայն մինչ այժմ համաձայնագրերը չեն կրել գործնական բնույթ և չեն հանգեցրել շոշափելի արդյունքների:

ՄՈՒՀ-ի ստորագրած 27 համաձայնագրերից 22-ում հստակ չէ համագործակցության բնույթը: Համաձայնագրերն ավելի շատ ընդհանրական են և չեն պարունակում կոնկրետ իրավունքներ և պարտականություններ: Բացի այդ, դրանցից երկուսը դեռևս մշակման փուլում են: Վերոնշյալ համաձայնագրերի մեծ մասի վավերականությունն արդեն լրացել է:

Այս ամենից բխում է, որ ՄՈՒՀ-ն այս փուլում ունի երեք գործող և հստակ սահմանված համաձայնագրեր: Այդ համաձայնագրերով քիչ թվով ՊԴ և վարչական կազմերի ներկայացուցիչներ և ուսանողներ կարող են մասնակցություն ունենալ միջազգային ծրագրերի:

Այցից պարզ դարձավ, որ գործընկեր բուհեր գտնելը և դրանց հետ պայմանագրեր կնքելու գործընթացը համակարգված չէ և կախված է առանձին սուբյեկտների կապերից ու հնարավորություններից:

ՄՈՒՀ-ի համագործակցային հարաբերությունները բավականին ընդգրկուն են՝ տեղական և միջազգային հաստատություններ, պետական կառավարման մարմիններ, հասարակական կազմակերպություններ, բանկեր, դպրոցներ, մասնավոր ձեռնարկություններ, ինքնակառավարման մարմիններ (տեղական և մարզային), գորամասեր:

⁶ Միտքը վերաձևակերպվել է հաստատության դիտարկումների հիման վրա:

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

ՄՈՒՀ-ը կարևորում է ներքին շահակիցների շրջանում օտար լեզվի իմացությունը և դրա բարելավման նպատակով պարբերաբար անդրադառնում է նրանց անգլերեն լեզվի իմացության հարցերին՝ կազմակերպելով դասընթացներ թիրախային տարբեր խմբերի համար: Մասնավորապես՝ 2019 թ.-ի մարտ-ապրիլ ամիսներին 9 աշխատակիցներ մասնակցել են վերապատրաստման ծրագրին, 2019-2020 թթ.-ի հոկտեմբեր-փետրվար ամիսներին համալսարանի մոտ 10 աշխատակից ևս մասնակցել է նույն ծրագրին: 2018-2020 թթ.-ին համալսարանի ավելի քան 15 աշխատակից մասնակցել է «Լեզուների տուն» օտար լեզուների ուսուցման ինտենսիվ մեթոդների կենտրոնի անգլերեն լեզվի դասընթացներին՝ օգտվելով կենտրոնի կողմից համալսարանի անձնակազմի և ուսանողների համար տրամադրվող զեղչային համակարգից: Սակայն, ինչպես նախորդ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման ժամանակ, ներքին շահակիցների օտար լեզուների իմացության մակարդակը շատ ցածր է: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ օտար լեզվով հաղորդակցման հմտությունները թույլ են և ամենակարևորը՝ օտար լեզուների դասավանդման մեթոդները ուսանողների մոտ չեն ձևավորում օտար լեզուների իմացության բավարար մակարդակ շարժունության ծրագրից օգտվելու համար: 2020 թ.-ի տվյալներով անգլերեն լեզվին տիրապետում է վարչական անձնակազմի 47 %-ը, դասավանդողների՝ 58 %-ը: Ինչ վերաբերվում է ուսանողների՝ անգլերեն լեզվի տիրապետման մակարդակին, այն կազմում է 60-69 %:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ բուհը նախորդ հավատարմագրումից հետո քայլեր է իրականացրել արտաքին կապերի հաստատման գործընթացների կանոնակարգման ուղղությամբ, այդուհանդերձ, դրանց արդյունքները դեռևս տեսանելի չեն, ինչպես նաև շարունակականության ապահովման մեխանիզմները կատարելագործման կարիք ունեն:

Դրական հանգամանք է, որ ՄՈՒՀ-ն ունի պրոռեկտոր, որն անմիջականորեն պատասխանատու է միջազգայնացման համար և համապատասխան կարողություն՝ գտնելու փորձառու և մրցունակ միջազգային գործընկերներ: Այնուամենայնիվ, փորձագիտական խումբը նշում է, որ բուհը պատրաստ չէ մարտահրավերներ ընդունելուն և այլ բուհերի համար գրավիչ միջազգային գործընկեր դառնալուն: Դա պայմանավորված է մի շարք գործոններով. ՄՈՒՀ-ը չունի տարբեր գործընկերների հետ պլանավորված և արդյունավետ համագործակցություն ապահովող կոնկրետ փաստաթղթեր, պլանավորված գործունեության իրականացման և մշտադիտարկման մեխանիզմները պատշաճ կերպով նկարագրված չեն: Մինևույն ժամանակ, այդ գործունեության համար հատկացվող ֆինանսական միջոցները բավարար չեն և չեն նպաստում սահմանված նպատակների իրականացմանը: Միջազգային փոխանակման ծրագրերին ուսանողների մասնակցության ակադեմիական պատրասվածությունը ցածր է:

Փորձագիտական խումր գտնում է, որ փոխանակման ծրագրերին մասնակցողների թիվը բավարար չէ այս ուղղությամբ գործընթացի զարգացման համար: Անորոշ է՝ շարժունությունը ինչ արդյունք կտա և ինչ ազդեցություն կունենա բուհի համար:

ՊԴ և վարչական կազմի իրազեկվածությունն ու մոտիվացիան ցածր է օտար լեզուների չիմացության պատճառով: Խնդիրը նաև նկատելի է ուսանողների շրջանում:

ՄՈւՀ-ի պաշտոնական կայքում տրամադրվող անգլալեզու նյութերի ծավալը բավարար չէ, որպեսզի այն լրացուցիչ խթան հանդիսանա արտաքին շահակիցների շրջանում ՄՈւՀ-ի տեսանելիության մեծացման և համալսարանում իրականացվող գործընթացների վերաբերյալ իրազեկվածության ապահովման և տարածման համար:

Չնայած ՄՈւՀ-ի համագործակցային հարաբերությունների ընդգրկուն լինելուն՝ այնուամենայնիվ, փորձագիտական խումրը գտնում է, որ դրանք բավարար չեն որակյալ կրթություն ապահովելու ու կրթական ծրագրերով նախատեսված վերջնարդյունքներն իրացնելու համար, մասնավորապես՝ փորձագետներն արձանագրում են, որ կազմակերպությունների քանակն ընդգրկուն չէ ուսանողների պրակտիկաների արդյունավետ կազմակերպման համար:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՄՈւՀ-ը չունի հստակ ֆինանսական պլանավորում միջազգայնացման նպատակների իրականացման համար, ուսանողների և դասախոսների ներքին ու արտաքին շարժունության դեպքերը սակավաթիվ են, միջազգային համատեղ հետազոտական ծրագրեր չկան, դասախոսների և ուսանողների օտար լեզուների իմացության մակարդակը ցածր է, բուհը չունի ամբողջական քաղաքականություն՝ հիմնված համագործակցության շրջանակի վրա, կայքում օտար լեզուներով տեղեկատվությունը բավականին սակավ է, փորձագիտական խումրը եզրակացում է, որ ՄՈւՀ-ը չի բավարարում չափանիշ 9-ի պահանջները:

Եզրակացություն: ՄՈւՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար**:

X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

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

Փաստեր

10.1 ՄՈւՀ-ն ունի որակի ապահովման քաղաքականություն ու ընթացակարգեր:

Համալսարանում գործում է դեռևս 2014 թ. -ին հաստատված ՈԱ ձեռնարկը: Ձեռնարկի առաջին գլխում անդրադարձ է կատարվում 2015-2020 թթ. -ի ՌԾ-ին, դրանով առաջադրվող խնդիրներին: 2-րդ գլխում ներկայացվում է որակի ապահովման հայեցակարգը: Որակի ապահովման հայեցակարգի իրականացման մեխանիզմ է համարվում Հյուսիսային

համալսարանի ռազմավարական ծրագրի առաջնահերթությունների իրագործման և արդյունավետության գնահատման համար հստակ ցուցիչների և գործիքակազմի մշակումն ու ներդրումը, իսկ որպես առաջնահերթ ոլորտներ՝ մասնագիտական կրթական ծրագիրը, բուհի գիտահետազոտական պոտենցիալը, արտաքին կապերն ու միջազգայնացումը: Այնուհետև ըստ այդ ոլորտների ներկայացված են գործընթացները, ընթացակարգերը և որակի գնահատման գործիքները:

Կառավարման համակարգում կատարված բարեփոխումների համաձայն՝ ըստ բարելավված կառուցվածքի, Որակի ապահովման վարչությունը գտնվում է անմիջականորեն ռեկտորի ենթակայության ներքո: Ըստ ինքնավերլուծության, որակի ապահովման ներքին համակարգի կանոնակարգման հիմնական փաստաթուղթ է համարում 2019 թ.-ին լրամշակված ՈԱ վարչության կանոնադրությունը, որտեղ սահմանվում են վարչության նպատակն ու խնդիրները: Կանոնադրությունը վերանայվել է պայմանավորված՝ որակի ապահովման վարչության հանձնաժողովների վերափոխմամբ: Կանոնադրությամբ սահմանվում են նաև ուսումնամեթոդական և ուսանողական հանձնաժողովների գործառույթները:

Համալսարանում գործում է նաև դեռևս 2011 թ.-ին հաստատված Հյուսիսային համալսարանում որակի բարելավման, որակյալ բարձրագույն կրթության ապահովման նպատակով ուսանողների կողմից դասախոսների գնահատման կանոնակարգը: Ըստ այս կանոնակարգի՝ հարցումներն անցկացվում են հարցաթերթիկներով, որոնք նաև ենթակա են արխիվացման և պահպանման առնվազն 5 տարի ժամկետով:

Համալսարանը՝ որակի ապահովման գործընթացների արդյունավետության տեսանկյունից մեծ կարևորություն է տալիս 2021 թ.-ին ներդրված «Համալսարանում իրականացվող աշխատանքների արդյունավետության բարձրացման և շահակիցների առջև հաշվետվողականության ապահովման քաղաքականություն» փաստաթղթին, որը դեռևս փորձնական է գործածվել:

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

Հյուսիսային համալսարանում գործում է Որակի ապահովման վարչությունը՝ ըստ իր կանոնադրության: Վարչությունում առկա է երեք հաստիք՝ վարչության պետի, գլխավոր մասնագետի և առաջատար մասնագետի, որոնց համար առկա են 2019 թ.-ին հաստատված պաշտոնների անձնագրեր: Վարչության աշխատակիցների պաշտոնները զբաղեցնում են համալսարանի ուսանողները: Առաջատար մասնագետի պաշտոնը զբաղեցնում է Բակալավրիատի ուսանող, իսկ գլխավոր մասնագետի պաշտոնը՝ մագիստրատուրայում իրավագիտություն մասնագիտությամբ ուսումնառող ուսանող:

Ալավերդու մասնաճյուղում որակի ապահովման գործառույթներն իրականացնում է մասնաճյուղի տնօրենը:

Համալսարանի երկու աշխատակից ՈԱԱԿ-ի կողմից բուհերի և քոլեջների ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացներում ներգրավվածության փորձ ունեն:

Համալսարանում գործում են երկու հանձնաժողովներ՝ ուսումնամեթոդական և ուսանողական: Ուսումնամեթոդական հանձնաժողովը գլխավորում է վարչության պետը կամ իր առաջարկությամբ վարչության համապատասխան աշխատակիցը: Ուսանողական հանձնաժողովը գլխավորում է վարչության գլխավոր մասնագետը: Նախկինում գործող և այժմ լուծարված տեխնիկական հանձնաժողովին վերապահված որոշ գործառույթներ ներառվել են աշխատակիցների պաշտոնների անձնագրերում: Հանձնաժողովների անդամները աշխատում են հասարակական հիմունքներով:

Վարչությունն ունի առանձին աշխատասենյակ՝ համապատասխան տեխնիկական և գույքային հագեցվածությամբ, այդ թվում՝ խորհրդակցությունների և քննարկումների անցկացման համար:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ վարչության ֆինանսական հատկացումները ըստ տարեկան աշխատանքային պլանի ծառայում են խրախուսման ծրագրերի իրականացման, հանձնաժողովների մոտիվացիայի բարձրացման, գործընթացներում փորձագետների ներգրավման, որակի բարելավմանը նպաստող միջոցառումների, այդ թվում՝ աշխատաժողովներ, գործուղումներ, հանդիպումներ, աշխատակիցների վերապատրաստումների և այլ աշխատանքների համար:

Ֆինանսների նախահաշվի և ծախսերի հետ կապված փաստաթղթերի ուսումնասիրումից երևում է, որ որակի ապահովման գործընթացների համար առանձին ֆինանսական հատկացումներ առկա չեն: Միաժամանակ փորձագիտական այցից պարզվեց, որ հստակ հաշվարկ չունեն, թե ուսումնական տարվա համար ինչպիսի ֆինանսական հատկացում է պահանջվում բնականոն գործունեության և ռազմավարական ծրագրով նախատեսված խնդիրների լուծման համար: Միաժամանակ, առկա չեն վարչության գործունեության աշխատանքային պլաններ և հաշվետվություններ:

Հարցումները սկսել են անցկացնել առցանց տարբերակով: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ երբեմն ուսումնական տարվա ընթացքում երկու անգամ անցկացվող հարցումներն անցկացնում են մեկ անգամ, որ կարողանան ապահովել ուսանողների որոշակի ներգրավվածություն:

10.3 Ներքին և արտաքին շահակիցները ներգրավված են որակի ապահովման գործընթացներում:

Հյուսիսային համալսարանը՝ որակի ապահովման գործընթացներում շահակիցների ներգրավման կարևոր մեխանիզմ է համարում ուսումնամեթոդական և ուսանողական հանձնաժողովներում դասախոսական, վարչական և ուսանողական կազմերի ներկայացուցիչների ներգրավվածությունը: Սակայն փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզվեց, որ հանձնաժողովների հանդիպումները սակավ են, քննարկվող հարցերի շրջանակը և շահակիցների ներգրավվածության շրջանակը բավականին նեղ են:

ՈԱ վարչությունն անցկացնում է հարցումներ դասախոսական կազմի և ուսանողների շրջանում՝ դրանով իսկ նրանց ներգրավելով որակի ապահովման գործընթացներում:

Վարչության կողմից արձանագրվել է ուսանողների թույլ ներգրավվածությունը այդ գործընթացներում, ուստի 2021 թ.-ի հունվար ամսին ձեռնարկել են «Ուսանողների իրազեկվածության բարձրացման և որակի մշակույթի տարածման նպատակով իրականացվող համալիր միջոցառումների շարք»: Դրանից հետո արձանագրել են ուսանողների ներգրավվածության որոշակի աճ, որը սակայն բավարար չէ: Միաժամանակ, հարկ է նշել, որ ըստ ինքնավերլուծության, ուսանողների կողմից դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ հարցումներին ուսանողների ներգրավվածությունը 2018-2019 ուստարում 380 մասնակցից 2019-2020 ուստարում աճել է մինչև 580 մասնակցի, որը մինչև նշված միջոցառումն է եղել: Ուսանողների կրթական կարիքների բացահայտմանն ուղղված հարցումներին ուսանողների ներգրավվածությունը 2019-2020 ուստարում շուրջ 100 մասնակցից 2020-2021 ուստարում աճել է մինչև շուրջ 200 մասնակցի: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ հարցումների արդյունքները դեռևս ազդեցիկ կիրառություն չեն գտնում մասնագիտական կրթական ծրագիր, բուհի գիտահետազոտական պոտենցիալ, արտաքին կապեր և միջազգայնացում ոլորտներում փոփոխությունների վրա: Վեր հանված խնդիրները ռեսուրսային, տեխնիկական, սանիտարահիգիենիկ և այլ խնդիրների հետ կապված դեռևս շարունակում են արդիական մնալ:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ 2019 թ.-ին համալսարանն ուսումնասիրել է արտաքին շահակիցներին որակի ապահովման գործընթացներում ներգրավման տարբեր համալսարանների փորձը: Նշվում է նաև, որ դրա արդյունքում արտաքին շահակիցների առանցքային ընտրանքի համաձայն՝ մշակվել և իրականացվել են համագործակցություններ տարբեր ձևաչափերով՝ հանդիպումներ, քննարկումներ, հարցումներ, տարբեր նպատակներով՝ ըստ թիրախային խմբի, արդյունքները ներդնելով բարելավման գործընթացներում: Սակայն փորձագիտական այցից պարզվեց, որ այդ գործընթացներում շահակիցների ներգրավվածությունը թույլ է, գործատուները և շրջանավարտները մեծապես տեղյակ չեն նման գործընթացներից: Միաժամանակ ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ այդ գործընթացների ազդեցություններ դեռևս նկատելի չեն:

Գործատուները ներգրավված են ամփոփիչ ասեստավորման հանձնաժողովներում, կարող են պրակտիկաների ժամանակ կարծիքներ արտահայտել: Սակայն այս մեխանիզմների ազդեցությունն էլ դեռևս չի երևում ընդհանուր գործընթացների վրա:

Համալսարանի ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման ինքնավերլուծությունն իրականացնող հանձնախմբում ընդգրկվել են վարչական աշխատակիցներ, դասախոսներ, ուսանողներ: Սակայն փորձագիտական այցի ժամանակ պարզվեց, որ դասախոսների և ուսանողների ներգրավվածությունը թույլ է եղել: Հանձնախմբում ներգրավված չեն գործատուներ և շրջանավարտներ:

10.4 Որակի ներքին ապահովման համակարգը պարբերաբար վերանայվում է:

2014 թ.-ին հաստատված ՈԱ ձեռնարկում որակի ապահովման համակարգի կայացման համար տարանջատվում է 3 շրջան՝ անցումային շրջան, որակի մշակույթի ձևավորման շրջան, որակի ամբողջական կառավարում: Ընդ որում նշվում է, որ այդ

Ժամանակահատվածում (2014 թ.) բուհը արդեն թևակոխել էր որակի մշակույթի ձևավորման շրջան:

Ինքնավերլուծությամբ անդրադարձ չի կատարվում, թե այժմ որակի ապահովման համակարգը որ շրջանում է գտնվում: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ այդ հարցը հստակ ճշգրտված չէ բուհի համար:

Չնայած ինքնավերլուծության մեջ անդրադարձ է կատարված տարբեր բուհերի որակի ապահովման համակարգերի հետ համեմատական վերլուծության իրականացմանը, սակայն փորձագիտական այցից և փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից պարզվեց, որ դրանք փաստաթղթավորված բնույթ չեն կրում, առկա չեն նաև որակի ապահովման համակարգի համեմատական վերլուծության իրականացման մեխանիզմներ, վերլուծություններ և եզրահանգումներ: Առկա չեն նաև որակի ներքին ապահովման համակարգի մշտադիտարկման, վերանայման քաղաքականություն և մեխանիզմներ:

2021 թ. -ին Հյուսիսային համալսարանը, «Հայաստանում Ֆրանսիական համալսարան» հիմնադրամի (UFAR), Հայաստանի ճարտարապետության և շինարարության ազգային համալսարանի (NUACA) և Եվրասիայի միջազգային համալսարանի (EIU) հետ համատեղ մասնակցել է ՈԱԱԿ-ի կողմից ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ին ներկայացված «Հայաստանի բուհերի որակի կարողությունների զարգացում» ծրագրին, որի նպատակն էր աջակցել բուհերին ամրապնդելու որակի ապահովման համակարգը: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ բուհը կարևորում է նման միջոցառումներում ներգրավվածությունը:

Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ ՈԱ վարչությունը կարևորում է տարբեր ստորաբաժանումների ներգրավվածությունը որակի ապահովման գործընթացներում և դրան ուղղված տարբեր միջոցառումներ է ձեռնարկում: Սակայն փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը և փորձագիտական այցը ցույց է տալիս, որ տարբեր օղակների դերը համալսարանի որակի ապահովման համակարգում հստակ արտահայտված չէ, և գործընթացները որոշակի իրավիճակային բնույթ են կրում: Մասնավորապես, նաև ստորաբաժանումների հաշվետվությունները գնահատվում են ՈԱ վարչության կողմից:

Բուհը ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման արդեն երեք անգամվա փորձ ունի: Նկատելի է, որ այն համալսարանի գործընթացների վրա մեծ ազդեցություն է ունենում, դրան ընդառաջ մշակվում և ներդրվում են բավականին փաստաթղթեր, հավաքագրվում են որոշակի տվյալներ, իրականացվում վերլուծություններ: Սակայն այդ վերլուծությունները բավարար համակողմանի չեն և թույլ չեն տալիս հստակ եզրահանգումներ կատարելու: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզվեց, որ գործընթացները հիմնականում գտնվում են պլանավորման և իրականացման փուլերում:

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

Որակի ներքին ապահովման համակարգի փաստաթղթային հիմքերը մշակվել են դեռևս 2014 թ.-ից և համապատասխանում են «Մասնագիտական կրթության որակի

ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի կողմից հրատարակված ձեռնարկներում գործածվող տերմինաբանությանը:

Համալսարանի համար ըստ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման չափանիշների և չափորոշիչների ինքնավերլուծության իրականացման երրորդ փորձն է: Փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ ինքնավերլուծությունն իրականացնող խմբում ընդգրկված են եղել ինչպես ինքնավերլուծություն իրականացրած անդամներ, այնպես էլ առանց այդպիսի փորձի: Սակայն նկատելի չէր համընդհանուր մոտեցում ինքնավերլուծության իրականացման գործընթացի բարելավմանն ուղղված՝ հենվելով նախորդ փորձի ու գործընթացի գնահատման վրա:

Ինքնավերլուծության մեջ առկա է ըստ չափորոշիչների տվյալների ոչ լիարժեք ներկայացում: Առկա է նաև ըստ չափանիշների աշխատանքի խիստ տարբերակված բնույթը, ընդհանուր թիմային աշխատանքը թույլ է արտահայտված: Միաժամանակ, նկատելի է շահակիցների թույլ ներգրավվածությունը, թույլ է արտահայտված վերլուծական մոտեցումը, SWOT վերլուծության փոխկապակցվածությունն ու հիմնավորվածությունը:

Ստորաբաժանումների և ռեկտորի հաշվետվությունները չեն պարունակում ինքնավերլուծության իրականացման համար բավարար տվյալներ, ուստի ինքնավերլուծություն իրականացնելիս հավաքագրում են համապատասխան տվյալներ ըստ տարիների, սակայն դրանք լիարժեք չէին ըստ չափանիշների համապատասխան համակողմանի վերլուծության իրականացման համար:

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

Ըստ ինքնավերլուծության, համալսարանի գործունեության թափանցիկությունը բարձրացնելու նպատակով ՄՈՒՀ-ի պաշտոնական կայքում հրապարակում են կանոնադրություններ, հայեցակարգեր, ընթացակարգեր, որոշ հաշվետվություններ և հարցումների վերլուծություններ: Սակայն հաշվետվությունները սակավ տեղեկատվական են և նկարագրական բնույթ ունեն: Դրա հետ մեկտեղ, 2019 թ. -ից գործում է համապատասխան ֆեյսբուքյան էջը, որի միջոցով տարբեր գործընթացների վերաբերյալ հրապարակումներ են լինում:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ շահակիցները հիմնականում տեղյակ չեն հարցումների վերլուծություններից: Դասախոսները ուսանողների կողմից դասախոսների գնահատման արդյունքներից են տեղյակ, որոնք տրամադրվում են ամբիոններին:

Հարցումների արդյունքում, ինչպես նաև վիճակագրական տվյալների դիտարկմամբ համալսարանը պարզել է, որ առավել կիրառելի են սոցիալական հարթակները, սրա արդյունքում նախատեսում է այլ սոցիալական հարթակներում ևս ստեղծել համապատասխան էջեր:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ համալսարանում դեռևս 2014 թ. -ից ներդրվել է որակի ապահովման ձեռնարկ, որում տարբեր գործընթացների բավականին բազմակողմանի անդրադարձ է կատարված և դրա լիարժեք կիրառումը կարող էր զարգացնել որակի ապահովման ու կառավարման գործընթացները որդեգրված առաջնահերթ ոլորտներում: Սակայն փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը և փորձագիտական այցը ցույց տվեցին, որ այդ գործիքների մեծ մասը ներդրվածություն և նպատակային գործածություն չեն ունեցել, մինչդեռ ամբողջական ներդրումը կնպաստեր այդ գործընթացների լիարժեք զարգացմանը: Փորձագիտական խումբը կարևորում է փաստաթղթերի և գործընթացների համահունչությունը, մինչդեռ դրանք խզվում են, սա կարող է խոչընդոտել ինչպես հստակ պլանավորված նպատակային գործընթացների իրագործմանն ու ռեսուրսների արդյունավետ կիրառմանը, այնպես էլ փաստաթղթերի արդյունավետության գնահատմանը:

Փորձագիտական խմբի համար տեսանելի է, որ համալսարանը կարևորում է ՈԱ վարչության դերը համալսարանի որակի ապահովման գործընթացներում և որակի մշակույթի տարածման հարցում, փորձում է վարչության անկախության ապահովմանն ուղղված քայլեր կատարել: Այս տեսանկյունից կարևոր են նաև համալսարանի քայլերն՝ ուղղված ստորաբաժանումների հաշվետվողականության գործընթացի կանոնակարգմանը, ինչպես նաև ստորաբաժանման կանոնադրության և աշխատակիցների պաշտոնների անձնագրերի ներդրումը: Սակայն փորձագիտական խումբը գտնում է, որ անհրաժեշտություն կա հստակեցնելու ՈԱ վարչության դերը համալսարանի որակի ապահովման համակարգում, միաժամանակ ապահովելու նրա համար գործունեության հստակ պլանավորում (որը կբխի համալսարանի ՌԾ-ից և ստորաբաժանման գործառնություններից) և հաշվետվողականություն (նաև՝ կոլեգիալ մարմնում): Սա կնպաստի վարչության գործընթացների կանոնակարգմանը, ըստ իր գործառնությունների գործունեության ծավալմանը և արդյունավետության բարձրացմանը: Ինչն իր հերթին թույլ կտա նաև անհրաժեշտ մարդկային, ֆինանսական և նյութական ռեսուրսների պլանավորում իրականացնել և գնահատել կարիքները, այդ թվում՝ վարչության աշխատակիցների կոմպետենցիաներին ներկայացվող պահանջները:

Փորձագիտական խումբը նաև դրական է համարում ուսումնամեթոդական և ուսանողական հանձնաժողովների գործառնությամբ բաշխումը և նրանց գործունեությունը, սակայն կարևորում է հանձնախմբերի կանոնակարգված գործունեությունը և նշում, որ վերջինս կնպաստի որակի ապահովման գործընթացների արդյունավետության բարձրացման:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ վերանայվել են հետազոտության անցկացման մեխանիզմները, կիրառում են առցանց հարցումների անցկացման գործիքակազմ: Դրա հետ մեկտեղ համարում է, որ անհրաժեշտություն կա հետազոտության մեթոդների բազմազանեցման՝ կիրառելով նաև տվյալների հավաքագման, համադրման և վերլուծության, ինչպես նաև ֆոկուս-խմբերի և այլ մեթոդներ: Սա կնպաստի բազմակողմանի և հիմնավոր հետազոտությունների և վերլուծությունների իրականացմանը:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ համալսարանը կարևորում է ներքին և արտաքին շահակիցների՝ որակի ապահովման գործընթացներում

ներգրավվածությունը, ըստ այդմ, գնահատում է համալսարանի քայլերն՝ ուղղված նրանց ներգրավվածության ընդլայնմանը ու մեխանիզմների բազմազանեցմանը: Միաժամանակ կարևոր է, որ համալսարանը հետևում է ներգրավվածության թվական ցուցանիշներին և ձգտում դրանց ավելացման: Սակայն փորձագիտական խումբը կարծում է, որ համալսարանը դեռևս չի կարողացել ապահովել ներքին և արտաքին շահակիցների բավականին լայն ներգրավվածություն, մասնավորապես, առավել թույլ է արտաքին շահակիցների (շրջանավարտներ, գործատուներ) ներգրավվածությունը: Միաժամանակ, փարձագիտական խումբը կարևորում է ներգրավվածության որակական կողմը, ինչին մեծապես ուշադրություն չի դարձնում ՈԱ վարչությունը: Վեր հանված խնդիրները համակարգային, կրթական և ռազմավարական նշանակության չեն, առավելապես տեխնիկական բնույթ են կրում: Հյուսիսային համալսարանին չի հաջողվել ըստ իր որդեգրած առաջնահերթ ոլորտների լիարժեք ներդնել և կիրառել նախանշված որակի կառավարման մեխանիզմները:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում որակի ապահովման համակարգի ներդրման, դրա նախնական շրջափուլի իրականացման բուհի փորձը: Գնահատելի է նաև բուհի ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացներում մասնակցության փորձը, բացի այդ նկատելի է այդ գործընթացների արտահայտված որոշակի ազդեցությունը որակի ապահովման համակարգի և տարբեր գործընթացների վրա: Սակայն բուհը չի կարողացել այս ամենն առավել արդյունավետորեն կիրառել՝ ուղղված որակի ապահովման համակարգի զարգացմանը, հաջորդ շրջափուլերին անցումը դանդաղում է: Այս տեսանկյունից կարևոր կլինի որակի ապահովման համակարգի արդյունավետության գնահատման գործընթացը, ինչով պայմանավորված հաջորդաբար կապահովվի այդ համակարգի համընթաց զարգացումը, տարբեր օղակների դերերի հստակեցումը որակի ապահովման ներքին համակարգում, ինչպես նաև կառավարման մեխանիզմների հստակ կիրառումն ու տարբեր ոլորտներում այդպիսի մեխանիզմների մշակումն ու ներդրումը:

Ինչպես որակի ապահովման համակարգի բարելավման, այնպես էլ համալսարանի տարբեր գործընթացների համընթաց զարգացման համար կարևոր է որակի կառավարման հիմնական սկզբունքի ամբողջական շրջափուլով իրականացումը, մինչդեռ դրա ամբողջական կիրառումը կնպաստեր գործընթացների արդյունավետ զարգացմանը:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում բուհում փորձագետ աշխատակիցների առկայությունը, սակայն համարում է, որ անհրաժեշտություն կա գնահատելու նաև ՈԱ վարչության աշխատակիցների կարիքները և դրան ուղղված քայլեր ձեռնարկել:

Կարևոր է, որ որակի ներքին ապահովման համակարգի փաստաթղթային հիմքերի տերմինաբանությունը համապատասխանում է ՈԱԱԿ-ի կողմից պահանջվող համընդհանուր տերմինաբանությանը և որ բուհը ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման երեք փորձ ունի: Սակայն վերջինս դեռևս չի հանգեցրել ընթացիկ տվյալների հավաքագրման մեխանիզմների բարելավման և հաշվետվությունների վերլուծականության: Մինչդեռ, փորձագիտական խումբը համարում է, որ ընթացիկ հաշվետվություններում տվյալների և վերլուծական բաղադրիչի լավարկումը, ինչպես նաև ինքնավերլուծության հիմքում դրված տվյալների լիարժեքությունը կնպաստեն ինքնավերլուծության իրականացման ու արտաքին գնահատման

գործընթացների արդյունավետության ապահովման: Իրականացված ինքնավերլուծությունը դեռևս բավարար հիմքեր չի ապահովել համալսարանի գործընթացների, թույլ և ուժեղ կողմերի վերաբերյալ օբյեկտիվ պատկերացում կազմելու համար:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ համալսարանը կարևորել է որոշ հարցումների վերլուծությունների և հաշվետվությունների հրապարակումը պաշտոնական կայքում, սակայն կարևոր է, որ սա կրի ընթացակարգային բնույթ: Դրական է նաև, որ համալսարանը գնահատում է, թե որ հարթակներն են առավել նախընտրելի իր շահակիցների համար: Սակայն հաշվետվությունները դեռևս չեն պարունակում ընթացակարգերի և գործընթացների որակի վերաբերյալ շահակիցների համար բավարար տեղեկատվություն, իսկ հարցումների վերլուծությունները դրանց մասին հստակ չեն ուրվագծում: Միաժամանակ, այս տեղեկատվությունը հասանելի չէ շահակիցների համար նախընտրելի հարթակներով: Այդ տեղեկատվությունը հասանելի չէ նաև անզերեկով, մինչդեռ համալսարանը հավակնում է միջազգային ուսանողների ներգրավման:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Հյուսիսային համալսարանն ունի որակի ապահովման քաղաքականություն և որոշ ընթացակարգեր, կարևորում է որակի ապահովման գործընթացները և դրանց կառավարման համար հատկացնում է որոշակի ռեսուրսներ, քայլեր է ձեռնարկում ապահովելու շահակիցների ներգրավվածությունը որակի ապահովման գործընթացներում, ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացների ազդեցությունը որակի ապահովման համակարգի վերափոխման վրա, բուհի գործունեության թափանցիկության ապահովմանն ուղղված որոշ քայլերը՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Հյուսիսային համալսարանը բավարարում է չափանիշ 10-ի պահանջներին: Միաժամանակ, փորձագիտական խումբը նշում է, որ բուհը որակի ապահովման ներքին համակարգում առկա խնդիրների նկատմամբ առավել ուշադրություն դարձնելու անհրաժեշտություն ունի:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը Հյուսիսային համալսարանի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 10-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար**:

ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

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



Արմենուհի Սարգսյան
Փորձագիտական խմբի ղեկավար

11 հուլիսի 2022 թ.

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ

Արմենուհի Մարգարյան` 2006 թ.-ին ավարտել է Գյումրու Մ. Նալբանդյանի անվան պետական մանակավարժական ինստիտուտը` «Մաթեմատիկա» մասնագիտությամբ: 2011 թ.-ին շնորհվել է ֆիզմաթ գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճան: 2007-2011 թթ.-ին եղել է ԳՊՄԻ-ի «Մաթ. անալիզ և դիֆ. հավասարումներ» ամբիոնի դասախոս, 2011-2014 թթ.` նույն ամբիոնի ասիստենտ, 2014-2017 թթ.` «Բարձրագույն մաթեմատիկայի և մաթեմատիկայի դասավանդման մեթոդիկայի» ամբիոնի դոցենտ, 2017 թ.-ից առ այսօր` «Մաթեմատիկայի, ֆիզիկայի և ՏՏ» ամբիոնի դոցենտ: 2012-2016 թթ.-ին եղել է ԳՊՄԻ-ի Հետբուհական և լրացուցիչ կրթության բաժնի վարիչ: 2017-2018 թթ.-ին եղել է ՇՊՀ-ի Որակի ապահովման և կառավարման կենտրոնի տնօրեն, իսկ 2018 թ.-ից Գիտական քաղաքականության, որակի ապահովման և կառավարման կենտրոնի տնօրենն է: Մի շարք գիտական նախագծերում հանդիսացել և հանդիսանում է ավագ գիտական աշխատող, առաջատար գիտական աշխատող կամ ղեկավար: 2017 և 2019 թթ.-ին դասախոսությամբ հանդես է եկել Անգլիայի Քիլի համալսարանում, Erasmus+ շարժունության ծրագրի շրջանակներում: 2018 թ.-ից ՇՊՀ-ի Գիտական տեղեկագիր հանդեսի խմբագրական խորհրդի նախագահի տեղակալն է, մինչ այդ (հիմնման պահից) հանդիսացել է պատասխանատու քարտուղարը: 1 ուսումնամեթոդան ձեռնարկի և շուրջ 70 գիտական հոդվածների հեղինակ և համահեղինակ է:

Գագա Գվենետաձե` 2015 թ.-ին ավարտել է Թբիլիսիի պետական համալսարանը` «Հոգեբանություն և կրթական գիտություններ» մասնագիտացմամբ բակալավրիատի աստիճան ստանալով: Այնուհետև 2015-2020 թթ. սովորել է մագիստրատուրայում Իլիայի պետական համալսարանում` «Բարձրագույն կրթության կառավարում» մասնագիտությամբ, իսկ 2017-2018 թթ. Իտալիայի Սիենայի համալսարանում` «Համաշխարհային կառավարում, միջմշակութային հարաբերություններ» մասնագիտությամբ: 2021 թ.-ից Թբիլիսիի պետական համալսարանի ասպիրանտ է: 2019 թ.-ից աշխատել է Վրաստանի Կրթության որակի բարելավման ազգային կենտրոնում, այժմ նույն կենտրոնում բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների լիազորման խորհրդի անդամ է: Հանդիսանում է Վրաստանում Բրիտանական համալսարանի Որակի ապահովման բաժնի ղեկավար, ինչպես նաև նույն համալսարանի հրավիրյալ դասախոս է: Մլովենիայի որակի ապահովման կառույցում ևս միջազգային փորձագետ է:

Հովհաննես Երիցյան` 2008 թ.-ին գերազանցությամբ ավարտել է Հայաստանում Ֆրանսիական համալսարանի և Ժան-Մուլեն Լիոն 3 համալսարանի բակալավրիատը, իսկ 2010 թ. գերազանցությամբ ավարտել է նույն համալսարանների մագիստրատուրան` «Մարքեթինգ» մասնագիտությամբ: 2016 թ. շնորհվել է տնտեսագիտության թեկնածուի

գիտական աստիճան: 2014 թ.-ից հանդիսանում է Հայաստանի Եվրոպական Համալսարանի «Կառավարման» ամբիոնի դասախոս, 2019թ. -ից՝ ամբիոնի դոցենտ: 2017-2019 թթ. դասավանդել է Հայաստանիում Ֆրանսիական համալսարանում «Կառավարման» և «Մարքեթինգի» ամբիոններում: 2011թ.-ից աշխատել է մի շարք միջազգային կազմակերպություններում, 2017թ. մայիս ամսից 2020թ. հուլիս ամիսն աշխատել է Պեռնո Ռիկար Արմենիայում՝ Մարքեթինգի բաժնում՝ որպես բրենդ մենեջեր: 2020թ. օգոստոս ամսից 2021թ. ապրիլ ամիսն եղել է Հայաստանի Եվրոպական Համալսարանի «Զբոսաշրջության և սպասարկման» ամբիոնի վարիչը, համալսարանի գիտքարտուղարը, իսկ 2021թ. մայիս ամսից առ այսօր հանդիսանում է Միջազգային բիզնես դպրոցի գործադիր տնօրենը: Մասնակցել է մի շարք հանրապետական և միջազգային գիտաժողովների, հանդես է եկել զեկույցներով: Հանդիսանում է 1 ուսումնամեթոդական ձեռնարկի և ավելի քան 20 գիտական հոդվածների հեղինակ:

Գեղեցիկ Գրիգորյան՝ 1979թ. ավարտել է ԵՊՀ իրավաբանական ֆակուլտետը, իրավաբանական գիտությունների թեկնածու է, դոցենտ: Սկսած 1998 թ.-ից ՀՀ-ում և արտերկրում /Հունգարիա, ՌԴ, Ղազախստան, ԱՄՆ՝ Բերկլիի և Հասսինգսի համալսարաններ/ վերապատրաստվել է մարդու իրավունքների, գենդերային հիմնախնդիրների, կրթության որակի բարելավման ծրագրերով: Վերոնշյալ հիմնախնդիրներով տեղական /ՀՀ ԱԺ, Ազգային հետազոտությունների ինստիտուտ, Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն, Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիա և այլն/ և միջազգային /UNDP-ՄԱԶԳ, OSCE-ԵԱՀԿ, ILO-ԱՄԿ, UNHCR-ՄԱԿ ՓԳՀ, UNIFEM-ՄԱԿ-ի կանայք, UNICEF և այլն/ մի շարք կառույցների ծրագրերի կոորդինատոր, իրավաբան-փորձագետ, վերլուծաբան: Մասնակցել է հանրապետական և միջազգային սեմինարների ու գիտաժողովների: Շուրջ 70 դասագրքերի, ուսումնական ձեռնարկների, մեթոդաբանական աշխատանքների, գիտական հոդվածների հեղինակ ու համահեղինակ է: Աշխատել է ԵՊՀ-ի իրավաբանական ֆակուլտետում, ՀՀ ԳԱԱ Փիլիսոփայության, սոցիոլոգիայի և իրավունքի ինստիտուտում, ՀՀ Ազգային Ժողովում, այժմ՝ Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի հասարակագիտության ամբիոնում: 2006 թվականից ՀՀ Փաստաբանների պալատի անդամ է, փաստաբան:

Շուշան Դավեյան՝ Երևանի պետական համալսարանի Հանրային կառավարում բաժնի 2-րդ կուրսի ուսանող է: 2021թ.-ին մասնակցել է ՈԱԱԿ «Ուսանողության ձայն» նախագծի ուսանող փորձագետների պատրաստման դասընթացին:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ

11.04.2022 թ. - 14.04.2022 թ.

	11.04.2022 թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1	Հանդիպում համալսարանի ռեկտորի հետ	09:30	10:20	50 րոպե
2	Հանդիպում պրոռեկտորների հետ	10:35	11:35	60 րոպե
3	Հանդիպում ինքնավերլուծության խմբի անդամների հետ	11:45	12:30	45 րոպե
4	Հանդիպում շրջանավարտների հետ	12:40	13:40	60 րոպե
5	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:50	14:50	60 րոպե
6	Հանդիպում դեկանների և Ալավերդու բաժանմունքի ղեկավարի հետ	15:00	15:50	50 րոպե
7	Հանդիպում գործատուների հետ	16:10	17:10	60 րոպե
8	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	17:20	18:20	60 րոպե

	12.04.2022 թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1	Հանդիպում համալսարանի մասնակիցների ժողովի անդամների հետ	09:30	10:10	40 րոպե

2	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների և կրթական ծրագրերի պատասխանատուների հետ	10:20	11:30	60 րոպե
3	Համալսարանի ռեսուրսների և ենթակառուցվածքների դիտարկում	11:50	12:50	70 րոպե
4	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:00	14:00	60 րոպե
5	Հանդիպում պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչների (8-10 հոգի) հետ	14:10	15:10	60 րոպե
6	Հանդիպում ուսանողների (8-10 հոգի) հետ	15:20	16:20	60 րոպե
7	Հանդիպում ստորաբաժանումների (Ուսումնական վարչություն, Արտաքին կապերի բաժին, Գիտական հետազոտությունների և նորարարական ծրագրերի կենտրոն, Քաղաքականության պաշտպանության շտաբ, Իրավաբանական կլինիկա, ՄՌԿ, Քարտուղարություն, Գրադարան, Հեռավար ուսուցման և տեխնոլոգիական կառավարման բաժին, Լրատվության և հասարակայնության հետ կապերի ուսումնապրակտիկ կենտրոն, Բուժկետ) ղեկավարների հետ	16:30	17:50	80 րոպե
8	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	17:50	19:00	70 րոպե

13.04.2022թ.			Մեկն արկ	Ավա րտ	Տևողու թյուն	
1	Հանդիպում «Կառավարում» կրթական ծրագրի պատասխանատու/ներ/ի հետ	Հանդիպում «Իրավագիտություն» կրթական ծրագրի պատասխանատու/ներ/ի հետ	Հանդիպում «Ծրագրային ճարտարագիտություն» կրթական ծրագրի պատասխանատու/ներ/ի հետ	09:30	10:30	60 րոպե
2	Հանդիպում «Կառավարում» կրթական ծրագրի դասախոսների հետ	Հանդիպում «Իրավագիտություն» կրթական ծրագրի դասախոսների հետ	Հանդիպում «Ծրագրային ճարտարագիտություն» կրթական ծրագրի դասախոսների հետ	10:45	11:45	60 րոպե
3	Հանդիպում «Կառավարում» կրթական ծրագրի ուսանողների հետ	Հանդիպում «Իրավագիտություն» կրթական ծրագրի ուսանողների հետ	Հանդիպում «Ծրագրային ճարտարագիտություն» կրթական ծրագրի ուսանողների հետ	12:00	13:00	60 րոպե
4	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ			13:10	14:10	60 րոպե
5	Հանդիպում ՈւԽ և ՈԻԳԸ ներկայացուցիչների հետ			14:20	15:10	50 րոպե

6	Բաց հանդիպում	15:20	16:20	60 րոպե
7	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:30	18:30	120 րոպե

	14.04.2022 թ.	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1	Հանդիպում Ռրակի ապահովման վարչության աշխատակիցների հետ	09:30	10:30	60 րոպե
2	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի քննարկում	11:00	13:00	120 րոպե
3	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:00	14:00	60 րոպե
4	Հանդիպում փորձագիտական խմբի կողմից ընտրված կազմի հետ	14:10	16:10	120 րոպե
5	Փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:20	17:20	60 րոպե
6	Հանդիպում համալսարանի ղեկավար կազմի հետ	17:30	18:00	30 րոպե

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

	Փաստաթղթի անվանում	Չափանիշ
1.	2016-2020թթ ՌԾ կատարողականի վերլուծություն	1
2.	Արտաքին շահակիցների շրջանում գրավոր և բանավոր հարցումները վկայող փաստաթղթեր	1
3.	Գիտխորհրդի կազմ	1
4.	2016-2020թթ. ռազմավարական նպատակների իրականացման վերջնարդյունքների որակական ու քանակական չափման ու գնահատման ցուցանիշներ/ցուցիչներ	1
5.	Գիտական խորհրդի որոշումներ, արձանագրություններ, որոնք վերաբերում են առաքելության, նպատակների և խնդիրների մշտադիտարկմանը, վերանայմանն ու գնահատմանը	1
6.	Համալսարանում իրականացվող աշխատանքների արդյունավետության բարձրացման և շահակիցների առջև հաշվետվողականության ապահովման քաղաքականություն	1
7.	2016-2020թթ. ռազմավարական նպատակների իրականացման վերջնարդյունքների որակական ու քանակական չափման ու գնահատման ցուցանիշներ/ցուցիչներ	1
8.	Ամբիոնների, ստորաբաժանումների կարճաժամկետ, միջնաժամկետ, երկարաժամկետ պլաններ և հաշվետվություններ	2
9.	Ամբիոնների նիստերի արձանագրություններ /վերջին երեք տարիների համար/	2
10.	Գիտական խորհրդի նիստերի արձանագրություններ	2
11.	Պաշտոնների անձնագրեր	2
12.	Ուսանողական և ուսումնամեթոդական հանձնաժողովների նիստերի արձանագրություններ	2

13.	Գիտական խորհրդի արձանագրություն, որտեղ դասախոսներն ու ուսանողները առաջարկներ են ներկայացրել, դրանց հիման վրա որոշումներ են կայացվել	2
14.	Ֆակուլտետների խորհուրդների կազմ	2
15.	Ուսումնական պլանների փոփոխման հիմքեր	2
16.	ՀՀ կրթական ծրագրերի մշակման և վերանայման ձեռնարկ	2
17.	Կադրերի հոսունության վերաբերյալ ցուցանիշներ	2
18.	Արդիականացված ՄԿԾ-ի օրինակ	2
19.	Հարցումների, դիտարկումների արդյունքում բացահայտված հնարավոր բացթողումների վերաբերյալ արձանագրված նկատառումներ և դրանց վերացման վերաբերյալ առաջարկներ	2
20.	Տարեկան ֆինանսական պլաններ, բյուջեի բացվածք	2
21.	Մատյաններ, պրակտիկայի մատյաններ /յուրաքանչյուր կուրսից՝ մեկական/	3
22.	Ավարտական աշխատանքներ / վերջին երեք տարվա համար յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար երկուական/	3
23.	Դասախոսների մատյաններ / ամբիոններից մեկական/	3
24.	Պրակտիկաների լրացրած օրագրեր/ ընտրված 3 կրթական ծրագրերի համար՝ 4-ական/	3
25.	Ուսումնական խորհրդատուների կազմ	3

26.	ՄԿԾ-ների շնորհվող որակավորումների և ակնկալվող ուսումնառության արդյունքների նկարագիր	3
27.	Համալսարանի ՄԿԾ-ների վերանայման համար հաշվետու ժամանակահատվածում ամբիոնների վարիչների և համալսարանի դասախոսական համակազմի ներկայացուցիչների մասնակցությամբ ձևավորվել է փորձագիտական հանձնաժողովի բացահայտած խնդիրներ և առաջարկություններ	3
28.	Անգլերեն լեզվով ՄԿԾ-ներ, ուսումնական պլաններ, առարկայական ծրագրեր	3
29.	Մագիստրատուրայի ՄԿԾ-ներ	3
30.	Դասալսումների արձանագրությունների օրինակներ	3
31.	Պրակտիկաների ծրագրեր և պրակտիկաների անցկացման վայրերի ցանկ	3
32.	Գնահատման համակարգի արդյունավետության վերլուծություններ	3
33.	Գիտելիքի գնահատման և բողոքարկման գործընթացների հետ կապված կարգեր	3
34.	Եզրափակիչ քննության հարցատուսի օրինակներ	3
35.	Օտարերկրյա համալսարանների հետ կրկնակի դիպլոմով ՄԿԾ-ներ իրականացնելու նպատակով իրականացված վերլուծություններ	3
36.	ՄԿԾ-ների մշտադիտարկման և վերանայման փաթեթներ	3
37.	Մասնագիտական կրթական ծրագրերի պարբերական վերանայման և մշտադիտարկման ընթացակարգ	3

38.	Վերջին 3 տարիների ընդունելության արդյունքներ	4
39.	Ուսանողներին ակադեմիական օժանդակություն և ուղղորդում տրամադրելու նպատակով կազմված ժամանակացույցեր	4
40.	Լրացուցիչ պարապմունքներից և խորհրդատվություններից ուսանողների շրջանում համալսարանի որակի ապահովման վարչության կողմից ուսանողների գոհունակության գնահատման օրինակներ	4
41.	Ուսանողներին մասնագիտական խորհրդատվության տրամադրման նպատակով կազմակերպվող հանդիպումների ժամանակացույց, մասնակցության ցուցանիշներ	4
42.	«Սովորողների անվճար ուսուցման կազմակերպման, ուսման վարձի գեղջման, անվանական և հատուկ այլ կրթաթոշակների նշանակման» կանոնակարգ	4
43.	ՈւԳԸ-ի և ՈւԽ-ի գործունեության բարելավմանն ու ուսանողների ակտիվացմանն ուղղված միջոցառումների ծրագիր	4
44.	Խրախուսման համար հատկացված բյուջե Վերջին 4 տարիներին խրախուսման արժանացած աշխատակիցների ցանկ խրախուսման պատճառներով	5
45.	Գիտխորհրդի արձանագրություններ	5
46.	Պրոֆեսորադասախոսական յուրաքանչյուր տարակարգի համար մշակված պաշտոնի անձնագրեր	5
47.	Դասալսումների ժամանակացույց, արձանագրություններ	5
48.	Խրախուսման հիմքեր	5
49.	Արտաքին կապերի բաժնի կողմից 2019թ. -ին կազմված անգլերենի պրակտիկ կուրսի նյութեր, ժամանակացույց, մասնակցության հիմքեր	5
50.	Վերապատրաստումների փաթեթ	5

51.	Նախկին դրույքաչափերի հիմքը Գիտական աստիճան և կամ կոչում ստացած դասախոսների ցուցակ՝ վերջին 4 ուստարիների	5
52.	ՄՈՒՀ-ի կողմից մշակված պրոֆեսորադասախոսական կազմի տարբերակված հավելավճարների համակարգ	5
53.	Միջազգային գիտաժողովներին մասնակցության տվյալներ	6
54.	Գիտահետազոտական և գիտամեթոդական աշխատանքների պլան	6
55.	Հյուսիսային համալսարանի «Հետազոտողի» տարեկան վարկանիշի որոշման սանդղակ	6
56.	Գիտահետազոտական գործունեության համար տրամադրվող բյուջեն վերջին 5 տարիներին՝ նաև տոկոսներով	6
57.	Գրագործության դեպքերի տվյալներ՝ հոդվածների, ավարտական աշխատանքների, մագիստրոսական թեզերի համար	6
58.	2020թ-ին նախատեսված բյուջեի շրջանակներում Համալսարանի կողմից հայտարարված «Լավագույն գիտահետազոտական նախագիծ» ներբուհական դրամաշնորհային մրցույթի հաղթած նախագծերը, կազմերը, բյուջեն	6
59.	Ուսանողների նախաձեռնությամբ անցկացվում են Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական զարգացման արդի խնդիրներին, բարձրագույն կրթության հրատապ պրոբլեմներին, ուսանողությանը հուզող այլ հարցերին նվիրված միջոցառումների ցանկ	6
60.	Ուսանողների նախաձեռնությամբ անցկացվում են Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական զարգացման արդի խնդիրներին, բարձրագույն կրթության հրատապ պրոբլեմներին, ուսանողությանը հուզող այլ հարցերին նվիրված միջոցառումների հիմքեր	6

61.	Համալսարանում անցկացվող «Լավագույն ամբիոն», «Լավագույն դասախոս», «Լավագույն հետազոտող», «Լավագույն ասպիրանտ» ամենամյա մրցույթների նյութական ու բարոյական խրախուսանքների և տարբեր պարգևների ցանկ	6
62.	Հրատարակված նյութերի ժողովածու	6
63.	2021թ. փետրվարին առցանց ձևաչափով միջբուհական ուսանողական գիտաժողովի զեկուցումներ	6
64.	Նախահաշիվներ և ֆինանսական հաշվետվություններ վերջին 4 տարիների համար	7
65.	Ամբիոնների կողմից ներկայացված պահանջագրեր	7
66.	Յուրաքանչյուր տարվա ավարտին ֆինանսական միջոցների օգտագործման ուղղությունների և արդյունավետության վերաբերյալ կազմված հաշվետվություններ	7
67.	Պետական մարմինների հետ կապը հաստատող փաստաթղթեր	8
68.	Կայքէջերի դիզայնի և վերազինման վերաբերյալ հիմքեր	8
69.	Քաղաքացիների ընդունելության, նրանց կողմից հարցերի բարձրացման և լուծման վերաբերյալ հիմքեր	8
70.	Ներքին և արտաքին շահակիցների առջև հաշվետվողականության մեխանիզմների, գործիքների վերլուծություններ	8
71.	Վերլուծություններ տեղեկատվության ձեռքբերման միջոցներից բուհի շահառուների բավարարվածության վերաբերյալ	8
72.	Հաղորդագրությունների վիճակագրություն	8
73.	Խորհրդատվությունների տրամադրման ժամանակացույց, դիմելու ցուցանիշներ	8

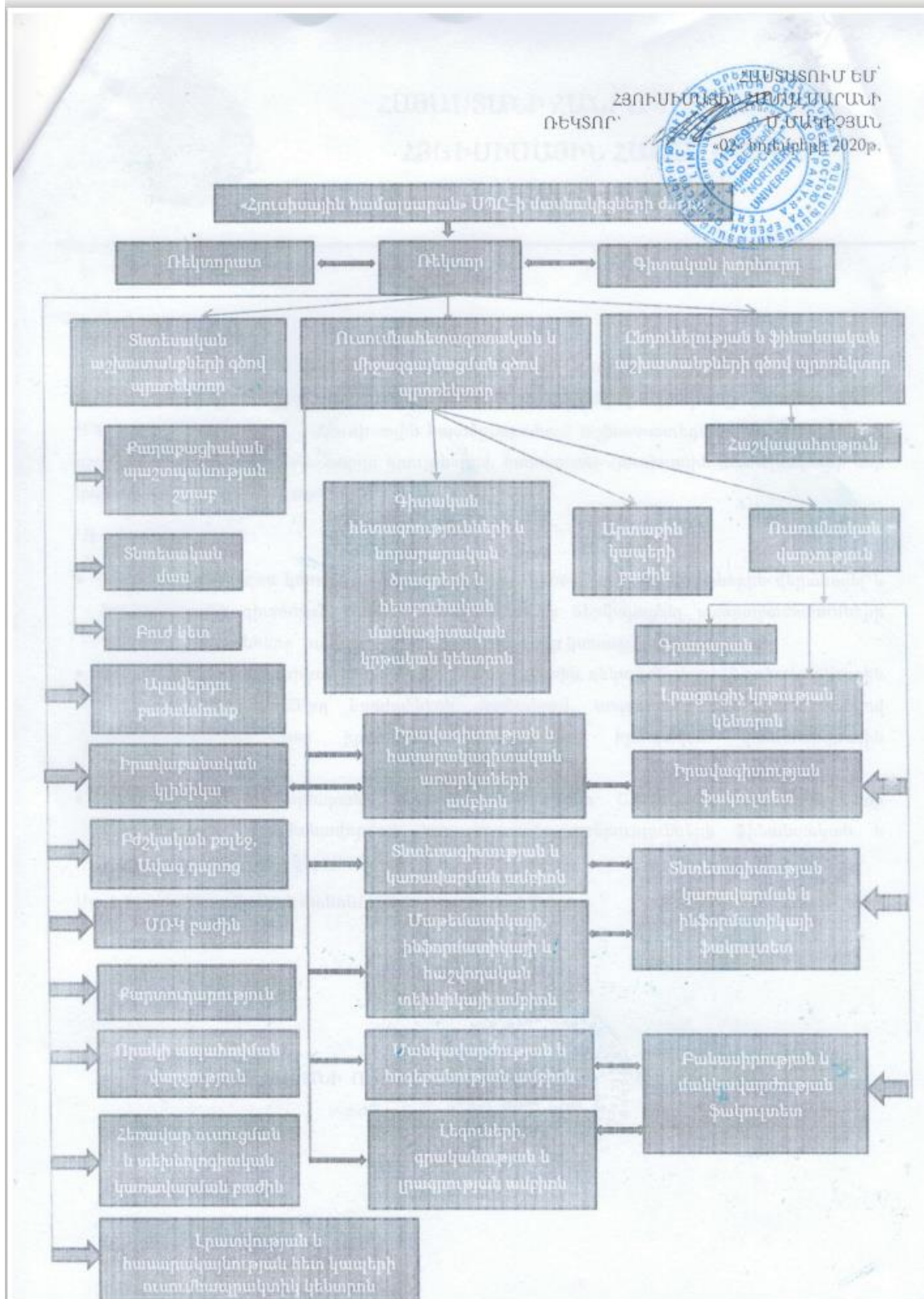
74.	Հաշվետվողականության քաղաքականությամբ ընդունված ՊԻԳԲ շրջափուլի կիրառման հիմքեր	8
75.	Միջոցառումների ցուցակ, մասնակցություն վերջին 4 տարիների համար	8
76.	2016-2020թթ ՌԾ-ի միջազգայնացման և արտաքին կապերի գնահատում, վերլուծություն	9
77.	Միջազգային համագործակցության շրջանակներում իրականացված հեղինակավոր և ճանաչված համալսարանների դասախոսների հեռավար դասախոսությունների ժամանակացույց, թեմաներ, մասնակցության հիմքեր	9
78.	ՈԱ վարչության կողմից փոխանակման ծրագրերի գնահատում, վերլուծություն	9
79.	Աշխատակազմի համար նախատեսված օտար լեզվի դասընթացների ցանկ և ժամանակացույց	9
80.	ՊԻԳԲ շրջափուլի համապատասխան կատարված աշխատանքների արդյունավետության գնահատման հիմքեր	10
81.	Հանձնաժողովների վերջին 3 տարիների արձանագրություններ	10
82.	ՈԱՎ հաշվետվություններ	10
83.	Ոսանողների իրազեկվածության բարձրացման և որակի մշակույթի տարածման նպատակով իրականացվող համալիր միջոցառումների հիքեր	10
84.	«Ժամանակի մարտահրավերները մանկավարժին» միջոցառումների շարքի արդյունավետության ՊԻԳԲ շրջափուլով գնահատում	10

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4.ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ⁷

1. Լսարաններ,
2. համակարգչային լսարաններ,
3. լաբորատորիաներ,
4. լինգաֆոնային կաբինետներ,
5. իրավաբանական կլինիկա,
6. ստորաբաժանումներ,
7. գրադարան,
8. ընթերցասրահ,
9. արխիվ,
10. դահլիճ,
11. բուժկետ:

⁷ Հյուսիսային համալսարանի գլխամասի ռեսուրսները դիտարկվել են փորձագիտական այցի ընթացքում, իսկ Ալավերդու բաժանմունքի ռեսուրսները դիտարկվել են հաստատության կողմից ներկայացված տեսանյութերի միջոցով:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՂԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՅՎԱԾՔԸ



ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

- ԳԱԱՑ**- գործունեության արդյունավետության առանցքային ցուցանիշներ
- ՄԿԾ**- մասնագիտության կրթական ծրագիր
- ՄՈՒՀ**- մասնագիտական ուսումնական հաստատություն
- ՈԱ**- որակի ապահովում
- ՈԱԱԿ** - Մանագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն
- ՈԱՇ**- որակավորումների ազգային շրջանակ
- ՊԴ կազմ**-պրոֆեսորադասախոսական կազմ
- ՌԾ**- ռազմավարական ծրագիր
- ՈՒԳԸ**- ուսանողական գիտական ընկերություն
- ՈՒԽ**- ուսանողական խորհուրդ
- ՈՒՕ կազմ**-ուսումնաօժանդակ կազմ