

Թարգմանված է անգլերենից

«ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆ»
ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ



ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

Երևան – 2021

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ	2
ՆԱԽԱԲԱՆ	3
ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ	3
ՆԱԽՈՐԴ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՈՒՄԸ	3
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ ԵՎ ԻՆՔՆԱՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ	3
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ	5
ԳՈՐԾԸՆԿԵՐԱՅԻՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՏԱՐԱԾՔԻՆ ՄՈՒՀ-Ի ԻՆՏԵԳՐՎԵԼՈՒ ՏԵՄԱՆԿՅՈՒՆԻՑ	13
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ ԵՎ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ	18
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ	18
I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ	21
II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	26
III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ	33
IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ	36
VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ	46
VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ	49
VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՄԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ	56
IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻԶԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄԸ	58
X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ	62
ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ԶԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	67
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	68
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ Ի ԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ	68
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՌՑԱՆՑ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ	70
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ	73
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ	75

ՆԱԽԱԲԱՆ

ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Երևանի պետական համալսարանը (այսուհետ՝ ԵՊՀ, ՄՈՒՀ, բուհ, համալսարան) հիմնադրվել է Հայաստանի առաջին հանրապետության օրոք՝ Նախարարների խորհրդի 1919 թ. մայիսի 16-ի որոշմամբ: Առաջին ուսումնական տարում համալսարանն ունեցել է մեկ՝ պատմալեզվաբանական ֆակուլտետ, 262 ուսանող և 32 դասախոս:

Արդեն 1994 թ.-ին հիմնադրվել է ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղը: Մասնաճյուղն ունի 4 ֆակուլտետ, որտեղ սովորում են շուրջ 1600 ուսանող:

ՀՀ Կառավարության 2001 թ. դեկտեմբերի 15-ի N 1222 որոշմամբ ԵՊՀ-ն վերակազմավորվել է «Երևանի պետական համալսարան» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության, իսկ 2014 թ. նոյեմբերի 27-ի 1408-Ն որոշմամբ՝ «Երևանի պետական համալսարան» հիմնադրամի:

Ներկայումս ԵՊՀ-ում գործում է 19 ֆակուլտետ, կրթական ծրագրեր իրականացնող 2 ինստիտուտ և 3 գիտակրթական կենտրոն, որոնք գործում են համալսարանի Երևանի 8 մասնաշենքերում և Իջևանի մասնաճյուղում, որոնցում ուսումնառություն է ստանում 140488 ուսանող (11126-ը՝ բակալավրիատում, 2505-ը՝ մագիստրատուրայում և 417-ը՝ ասպիրանտուրայում), որից 3061-ը՝ հեռակա ուսուցման համակարգում:

Մինչ օրս ԵՊՀ-ն տվել է 145 հազարից ավելի շրջանավարտ:

ԵՊՀ-ն իրականացնում է 53 բակալավրական և 122 մագիստրոսական կրթական ծրագրեր, ինչպես նաև 140 ասպիրանտական ծրագիր: ԵՊՀ աշխատակիցների թիվը մոտ 2800 է, որից 1116-ը հիմնական դասախոսական անձնակազմն է (169 պրոֆեսոր, 468 դոցենտ, 479 ասիստենտ և դասախոս): Համալսարանում գիտակրթական գործունեություն են իրականացնում նաև ՀՀ Գիտությունների ազգային ակադեմիայի 23 ակադեմիկոս և 14 թղթակից անդամ:

ՆԱԽՈՐԴ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՈՒՄԸ

2015 թվականին ԵՊՀ-ն անցել է առաջին ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումը, որն իրականացվել է Նիդերլանդների, Ֆլանդրիայի և Հայաստանի ներկայացուցիչներից կազմված փորձագիտական խմբի կողմից: Առաջին հավատարմագրման արդյունքում ԵՊՀ-ն ստացել է ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում՝ 6 տարի ժամկետով: Փորձագիտական խմբի կողմից տրված խորհրդատվությունների հիման վրա համալսարանը մշակել է թերությունների վերացման գործողությունների ծրագիր: ՈԱԱԿ-ն իրականացրել է թերությունների վերացման գործողությունների ծրագրի միջանկյալ մշտադիտարկումներ 2017 և 2020 թվականներին:

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ ԵՎ ԻՆՔՆԱՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆԸ

Երևանի պետական համալսարանի ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման ևս երկրորդ շրջափուլն իրականացվել է ԵՊՀ-ի 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 խումբը¹, որը բաղկացած էր 3 տեղացի և 2 միջազգային փորձագետներից (Ֆրանսիայից և Բելգիայից):

Ժամանակացույցով նախատեսված ժամկետում՝ սեպտեմբերի 15-ին, ըստ ՈԱԱԿ-ի կողմից սահմանված ձևաչափի՝ ԵՊՀ-ն ներկայացրել է ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծությունը՝ հայերեն, անգլերեն լեզուներով, և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթը:

ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծությունն իրականացրել են հատուկ այդ նպատակով ՄՈՒՀ-ի ռեկտորի հրամանով ձևավորված աշխատանքային խմբերը: Խմբերում ներգրավված են եղել ներկայացուցիչներ բուհի վարչական, ուսումնական, պրոֆեսորադասախոսական համակազմից, ինչպես նաև ուսանողներ և շրջանավարտներ: ՈԱԱԿ-ի համակարգողն ուսումնասիրել է ինքնավերլուծությունը՝ տեխնիկական առումով ՈԱԱԿ-ի պահանջներին համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով: Այնուհետև ինքնավերլուծությունն ու կից փաստաթղթերի փաթեթը և համալսարանի կողմից լրացված էլեկտրոնային հարցաշարը տրամադրվել են փորձագիտական խմբին, որի կազմը նախօրոք համաձայնեցվել է համալսարանի հետ և հաստատվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի հրամանով:

¹ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՉԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԻՆՔՆԱԿԵԼՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐԸ

ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ

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

Հաստատության ուժեղ կողմերն են.

ԵՊՀ -ն Հայաստանի Հանրապետության առաջնակարգ կրթական հաստատությունն է, ունի ավանդույթներ և համբավ, ինչը նպաստում է թե՛ դասավանդման և հետազոտությունների լայն հնարավորության ապահովմանը, թե՛ լավագույն ուսանողների ներգրավմանը: Համալսարանն ունի ինչպես տեղական, այնպես էլ միջազգային ճանաչում, որը կարող է կիրառվել դասախոսների և ուսանողների շարժունության ապահովման գործում: ԵՊՀ-ն ունի հարմարություններ, որոնք սկզբունքորեն թույլ են տալիս հետագա գործունեություն ծավալել և զարգանալ:

ԵՊՀ-ն ունի լրիվ դրույքով և համատեղությամբ աշխատող դասախոսական կազմ, ովքեր հայտնի են և ակտիվորեն մասնակցում են հանրապետական քննարկում-բանավեճերին, որոնք ներառում են սոցիալական, մշակութային և գիտական քաղաքականության լայն շրջանակ: Մա նպաստում է համալսարանի տեսանելիությանը և գրավչությանը ինչպես ուսանողների, այնպես էլ գիտական համագործակցության առումով, ինչպես նաև կրթական աստիճանների և ուսումնական ծրագրերի արդիականացմանը՝ ժամանակին համահունչ:

Ինչպես աշխարհի շատ համալսարաններ, ԵՊՀ-ն ևս համավարակի ընթացքում բազմաթիվ բարելավումներ է կատարել թվայնացման, ուսուցման նպատակների ավելի հստակ արտահայտման, դասավանդման և ուսուցման նոր եղանակների ներդրման առումով, որոնք ցույց են տալիս հաստատության ճկունությունն ու փոփոխվելու կարողությունը:

Հաստատության թույլ կողմերն են.

Թեև համալսարանն ապացուցեց իր դիմացկունությունը, կան հաստատության ընդհանուր կառավարմանն առնչվող որոշակի խնդիրներ, որոնք առկա են բոլոր մակարդակներում:

ԵՊՀ-ն ունի գիտական նվաճումների հավակնություններ, սակայն առայժմ հստակություն չկա թե ինչ ռազմավարությամբ, ինչպիսի գործընկերներով և որ առաջնահերթություններով է դա իրականացվելու:

Առանց հստակ ռազմավարական նպատակների և ռազմավարական մտածողության, դժվար կլինի համալսարանը տանել որոշակի թիրախային ուղղությամբ, քանի որ այն կարող է անընդհատ խուսանավող դառնալ:

Համալսարանին անհրաժեշտ է ավելի մանրակրկիտ կերպով անդրադառնալ իր կառավարմանը: Այս գործընթացը պետք է սկսվի Հոգաբարձուների խորհուրդն ամբողջությամբ գործունակ դարձնելով՝ ուղղորդման և որոշումների կայացման տեսանկյունից, իսկ բուհի ղեկավարության որոշումների կայացման գործընթացը՝ ավելի թափանցիկ և ապացույցների վրա հիմնված: ԵՊՀ-ն պետք է ունենա ավելի լավ և հստակ ռազմավարություն, որը հստակորեն կարտահայտի ոչ միայն առաջիկա օգուտները, այլև ռազմավարության այնպիսի «ոչ պոպուլյար» ասպեկտներ, ինչպիսիք են ենթադրյալ կրճատումները, թոշակի անցները, ծախսերի ենթադրյալ

ավելացումները և կառուցվածքային վերադասավորումները: Բավականին հավակնոտ և հաճախ շատ հստակ թիրախների հետ մեկտեղ, համալսարանը պետք է ունենա նաև գործունեության զարգացման ծրագիր, որը կհամապատասխանեցնի հաստատության ձգտումները բուհի բոլոր մակարդակների ռեսուրսներին և կստեղծի համապատասխան ԳԱՑ-եր:

Համալսարանը պետք է ավելի մեծ ուշադրություն դարձնի և ավելի շատ աշխատի այն ուղղությամբ, որ ապահովի արտաքին շահակիցների հետ առավել համակարգված շփման ձևեր՝ գործատուներից մինչև շրջանավարտներ: Նման մոտեցումը գնահատումներն ու որակի ապահովում կդարձնեն առավել կենտրոնացած ուսուցման նպատակների վրա, այլ ոչ թե դրանց սահուն անցկացման ապահովման:

Եզրահանգումներ և խորհրդատվություններ

Առաքելությունը և նպատակները

Եզրահանգում:

- ԵՊՀ -ն ունի առաքելություն, ռազմավարական ուղղություններ և խնդիրներ, որոնք համահունչ են ՈԱՇ-ին: Քանակական ցուցիչներով արտահայտված նպատակներն ու առանձին ձևակերպված տեսլականը կարող են զգալիորեն բարելավել գործընթացը, քանի որ դրանք կօգնեն ինչպես թիրախների հստակեցմանը, այնպես էլ հաղորդակցությունն ավելի արդյունավետ դարձնելուն: Սա հատկապես կարևոր է արտաքին շահակիցների հետ ավելի համակարգված հիմունքներով հաղորդակցվելու և նրանց ներգրավելու համար:

Խորհրդատվություն:

- Գործունեության և նախաձեռնությունների շրջանակը, որը ԵՊՀ -ն հավակնում է ընդգրկել, չափազանց լայն է: Մենք կոչ ենք անում համալսարանին աշխատել առաքելության մանրամասների վրա, նպատակներն ու թիրախները ավելի հստակ կապակցել առաքելության հետ, ունենալ ռազմավարական ժամկետների առանձին տեսլական, ինչպես նաև ավելի մանրամասն պարզաբանել, թե ինչ նկատի ունեն հետազոտական համալսարան լինելու ձգտում ունենալով: Հետազոտությունների տիպաբանական (հիմնարար, լրացուցիչ, կիրառական) ավելի մեծ թափանցիկության կարիք կա բոլոր երեք մակարդակներում, ինչպես նաև անհրաժեշտություն կա բոլոր ծրագրերում ուսուցման ու հետազոտությունների միջև անհրաժեշտ նվազագույն կապի ապահովման:
- Համալսարանը պետք է հստակ տարբերակում դնի ԵՊՀ կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ նպատակների միջև՝ առանձին ձևաչափերով և փաստաթղթերով: Հնգամյա ժամկետով ռազմավարական ծրագիրն այժմ չափազանց հավակնոտ է թվում: Երկարաժամկետ բյուջետավորումը պետք է ներառվի «Գործունեության զարգացման ծրագիր» փաստաթղթում, որը կանխատեսում է կրթության և հետազոտական աշխատանքների ֆինանսավորման համար անհրաժեշտ բյուջեներն առաջիկա տարիների համար՝ հիմնվելով թե՛ եկամուտների բազմազանեցման և թե՛ ուսանողների տարբեր թվաքանակների հնարավոր կանխատեսումների վրա: Սահմանված միջնաժամկետ և երկարաժամկետ նպատակներին հասնելու համար անհրաժեշտ են այդ նպատակներին համահունչ կոնկրետ գործառնական խնդիրներ, որոնց հասնելու ընթացքին հետևելու համար անհրաժեշտ է իրականացնել մշտադիտարկումներ:

Կառավարումն ու վարչարարությունը

Եզրահանգում:

- Հաշվի առնելով վերջին երեք տարիների ղեկավարության լուրջ ճգնաժամը՝ մենք ԵՊՀ կառավարման համակարգը, վարչական կառուցվածքը և գործունեությունը գնահատում ենք ոչ այնքան լավագույն փորձի տեսանկյունից, որքան կառավարման խառնաշփոթի պայմաններում գոյատևելու և առցանց միջավայրում շոշափելի առաջընթաց կատարելու ու որակի ապահովումը համավարակի պայմաններում բարձրացնելու տեսանկյունից:

Խորհրդատվություն:

- ԵՊՀ-ն կառավարման և վարչարարության բնագավառում լուրջ բարելավումների կարիք ունի: Մասնավորապես, շարունակական ջանքերի կարիք կա ռազմավարական ծրագրերի, ինքնավերլուծությունների և կրթական ծրագրերի համակարգման և համահունչության տեսանկյունից: Իր առջև ծառայած փոխակերպիչ մարտահրավերները պատշաճ կերպով հաղթահարելու համար համալսարանը պետք է իրականացնի ավելի երկարաժամկետ (10 տարի տևողությամբ) պլանավորում, որը նաև կներառի բարդ որոշումների կայացումն ու կներկայացնի անհրաժեշտ ֆինանսական և այլ ռեսուրսների գնահատականը: Համալսարանը պետք է ունենա զարգացման ռազմավարական հստակ մոդել, որի միջոցով կարելի է կատարել առաջիկա տարիների կրթության և հետազոտական աշխատանքների ֆինանսավորման համար անհրաժեշտ բյուջեների կանխատեսում՝ հիմնված եկամուտների բազմազանեցման և տարբեր թվաքանակով ուսանողների հնարավոր սցենարների վրա: Առանց նման ծրագրի, համալսարանը չի կարող կառավարել բոլոր այն ռիսկերը, որոնք պարտադրում են ժողովրդագրությունը և աշխատաշուկան:
- Ինչպես նշված է չափանիշ 1-ի խորհրդատվություններում, համալսարանը պետք է հստակ տարբերակում դնի ԵՊՀ կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ նպատակների միջև՝ առանձին ձևաչափերով և փաստաթղթերով, և ունենա գործունեության զարգացման ծրագիր:
- Այդ նպատակով համալսարանը պետք է մտածի պլանավորման կենտրոնացված աջակցության միավոր ստեղծելու մասին, որը պարբերաբար կիրականացնի այդ գործընթացը և կհետևի ու կգնահատի առաջընթացը՝ ըստ թիրախների և պլանի, ինչպես նաև կկարգավորի ռազմավարության մշակման և կատարման ամբողջ գործընթացը: Մենք կոչ ենք անում համալսարանին երկարաժամկետ ռազմավարության մշակման գործընթացի ժամանակ Հոգաբարձուների խորհրդի մակարդակով քննարկել Երևանի պետական համալսարանի ֆունկցիոնալ վերանայման վերաբերյալ ԵՄ-ի աջակցությամբ պատրաստված զեկույցը: Համալսարանի համար կարևոր է մշակել արտաքին շահակիցներից ստացվող տեղեկատվության հավաքագրման և մշակման համակարգ և այս վերլուծությունը ծառայեցնել ապացույցների վրա հիմնված քաղաքականության մշակման համար: Համոզվելու համար, որ համակարգը աշխատում է, համալսարանը պետք է մշակի ԳԱՑ-եր, և առաջնահերթություն պետք է տրվի հաշվետվություններին և որոշումների կայացումն ըստ այս ԳԱՑ-երի կազմակարգելը: Նման ցուցանիշների առկայության դեպքում դրանք կարող են օգտագործվել համալսարանի առաջընթացի վերաբերյալ թե՛ ներքին և թե՛ արտաքին հաղորդակցության բարելավման համար:

Մասնագիտության կրթական ծրագրերը

Եզրահանգում:

- Թեև շարժունությանն առնչվող չափորոշիչը լիովին գործուն չէ, որը մասամբ պայմանավորված է երկրում առկա իրավական կարգավորումներով, և չկան գրագողության դեմ պայքարի ժամանակակից տեխնոլոգիական գործիքներ, փորձագիտական խումբը կարծում է, որ առկա քաղաքականություններն ու ընթացակարգերը ապահովում են ՈԱՇ-ին համապատասխան կրթական ծրագրերի իրականացումը: Մինևս ժամանակ, այս քաղաքականություններն ու ընթացակարգերը պետք է մշտապես մշտադիտարկվեն և բարելավվեն փաստերի վրա հիմնված որոշումների կայացման միջոցով:

Խորհրդատվություն:

- ԵՊՀ-ն պետք է առաջնային համարի ուսուցման նպատակները և ոչ միայն մշակի, այլ նաև վերահսկի և գնահատի բոլոր կրթական ծրագրերը՝ ելնելով ուսուցման վերջնական նպատակներին հասնելու դրանց կարողությունից: Դա անելու համար պետք է գոյություն ունենան ԳԱՑ-եր, որոնք կհստակեցնեն կրթական ծրագրերի պատշաճ իրականացումը՝ կապված զբաղվածության, հմտությունների զարգացման, շուկայի պահանջների և այլնի հետ: Համոզվելու համար, որ այս ԳԱՑ-երը կիրառվում են պետք է գոյություն ունենան համապարփակ քաղաքականություն ու ընթացակարգեր, որոնք կմանրամասնեն, թե ինչպես է հիմնական շահակիցներից (մասնավորապես արտաքին շահակիցներից) հավաքագրվում տեղեկատվությունը, մշակվում և հաղորդվում:
- Կարևոր է նաև կրթական ծրագրի վերանայման համար ավելի երկար ժամանակ ունենալ՝ ավելի ռազմավարական և համապարփակ վերանայման գործընթաց ապահովելու համար: Օգտակար կլինի նաև, եթե համալսարանը համագործակցի այլ համալսարանների հետ կամ ներսում մշակի գրագողության դեմ ծրագրակազմ, որը կստուգի ավելի մեծ տվյալների շտեմարանները, քանի որ դա դառնում է աշխարհում շատ տարածված գործիք:

Ուսանողները

Եզրահանգում:

- Չնայած ուսանողների կարծիքը հավաքագրվում և հաշվի է առնվում, կան ներկայացուցչականության և այս տվյալների ավելի խորը վերլուծության հետ կապված խնդիրներ, և մինչ ուսանողները օգտվում են իրենց իրավունքներից, հաճախ դրանք սահմանափակ են մասշտաբով և ընդգրկմամբ և հաճախ սահմանափակվում են միայն գնահատականների բողոքարկումներով:

Խորհրդատվություն:

- Ուսանողների իրավունքներն ու պարտականությունները պետք է ներկայացվեն դրական ձևով՝ ոչ թե մոտալուտ պատժի, այլ արդար և արդյունավետ ուսուցման միջավայրի ստեղծման տեսանկյունից: Հետազոտության մեջ ուսանողների ներգրավվածությանը պետք է կրեդիտ (ECTS) հատկացվի, այսինքն, ակադեմիական ճանաչում է պետք: Կարող է նշանակվել ուսանողների իրավունքների պաշտպան կառավարման մարմիններին իր գործունեության վերաբերյալ ամենամյա զեկույց ներկայացնելու պահանջով: ԵՊՀ-ն պետք է նպաստի շրջանավարտ-մասնավոր ընկերությունների փոխադարձ շփումները՝ աշխատաշուկայում շրջանավարտների աշխատանքին անցնելու օժանդակելու համար:

Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմը

Եզրահանգում:

- Ակնհայտ է, որ համալսարանն իր տրամադրության տակ ունի բավականաչափ բանիմաց դասախոսական կազմ իրենց առաջարկած կրթական ծրագրերի նպատակներին հասնելու համար, սակայն այն պետք է ուժեղացնի իր ջանքերը՝ «արդիականացնելու» իր մարդկային ռեսուրսների կառավարման ձևը՝ խթանելով մրցունակությունն ու ճկունություն իր աշխատակիցների շրջանում:

Խորհրդատվություն:

- ՊԴ կազմին ներկայացվող մանկավարժական և մասնագիտական պահանջները դեռևս պետք է համապատասխանեցվեն տարբեր կրթական ծրագրերի հատուկ մասնագիտական բովանդակությանը, որպեսզի հասնեն այդ ծրագրերի նախատեսված արդյունքներին:
- ԵՊՀ-ն պետք է ունենա անձնակազմի ընտրության և նշանակման համանման բուհական մեխանիզմներ, որոնք ներառում են նաև բուհից դուրս փորձառու անձնակազմի համալրման համար անհրաժեշտ մրցույթները:
- Մշակել և իրականացնել մասնագիտական զարգացման ծրագրեր ուսումնաօժանդակ ողջ անձնակազմի համար՝ համարժեք ՊԴ կազմին:
- Մշակել և իրականացնել ռազմավարություն (հստակ ելակետերով ու նշաձողերով)՝ աստիճանաբար նվազեցնելու դասախոսական կազմի միջին տարիքը՝ առանց գործընթացում կրթության որակին վնասելու:
- ՊԴ կազմի և անձնակազմի զարգացման մարտահրավերներին համարժեք լուծում տալու համար անհրաժեշտ են այս գործընթացին աջակցող լիարժեք կադրային ծառայություններ:
- Խթանել ՊԴ կազմի և անձնակազմի միջազգային շարժունությունը՝ զարգացնելով նրանց հմտություններն ու կարողությունները:

Հետազոտությունը և զարգացումը

Եզրահանգում:

- Գոյություն ունի հետազոտությունների լավ ձևավորված ավանդույթ, և համալսարանի փորձառությունն ակնկալում է հետազոտական գործունեություն իրականացում: Մինևույն ժամանակ, հետազոտությունների համար պատասխանատու պրոռեկտոր պաշտոնապես չկա, ինչպես նաև նոր ենթակառուցվածքի ու համալսարանի կողմից ֆինանսավորվող հետազոտությունների բազմաթիվ ծրագրերը դեռևս ձևավորման ընթացքի մեջ են:

Խորհրդատվություն:

- Հետազոտության հստակ միջնաժամկետ և երկարաժամկետ ռազմավարությունները պետք է սահմանվեն կենտրոնական մակարդակում, այնուհետև կիրառվեն ավելի ցածր մակարդակներում:
- ԵՊՀ-ն պետք է հստակ ազդեցություն ունենա հետազոտության միջազգայնացման վրա՝ խրախուսելով իր լաբորատորիաներին համագործակցել ոչ միայն օտարերկրյա համալսարանների, այլև արտերկրի հետազոտական ինստիտուտների հետ:
- Համալսարանին խրախուսվում է մտածել դոկտորական դպրոցների (ծրագրերի) ստեղծման մասին՝ ինստիտուցիոնալացնելով հետազոտությունները՝ ըստ առաջնահերթ ուղղությունների:

Ենթակառուցվածքը և ռեսուրսները

Եզրահանգում:

- Հաշվի առնելով ՄՈՒՀ-ի՝ ուսումնական միջավայրի ստեղծման և սահմանված առաքելության ու նպատակների արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ ռեսուրսների առկայությունը՝ ենթակառուցվածքներ, գրադարանային տպագիր էլեկտրոնային ռեսուրսներ, տեխնիկական և տեխնոլոգիական համալրման և հարստացման ջանքեր, ՌԾ գերակայությունների հետ փոխակապակցված բյուջետավորման փորձը, փաստաթղթաշրջանառության թվայնացումը, հիմնականում անվտանգ և ապահով միջավայրի կազմակերպումը, ռեսուրսների շարունակական արդիականացման ջանքերը՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵՊՀ-ն բավարարում է Չափանիշ 7-ի պահանջները:

Խորհրդատվություն:

- Թեև համալսարանն առօրյա գործունեությունն ապահովելու համար բավականաչափ դրամական հոսքեր կան, սակայն անհնար է դատել, թե արդյոք ռազմավարությունն իրականացնելու համար կան ռեսուրսներ: Համալսարանը պետք է առանձնացնի ռեսուրսներ ռազմավարական զարգացման համար և հստակ նշի դրանց համապատասխան ծախսերը՝ իրազեկ և ապացույցների վրա հիմնված որոշումների կայացումը հնարավոր դարձնելու համար: Առանց դրա, այն միշտ կարող է «գոյատևել» և գործել ամենօրյա ռեժիմով՝ միաժամանակ վտանգելով երկարաժամկետ ռազմավարական զարգացումը: Անհրաժեշտ է համալսարանի ռեսուրսները հստակ կապել ռազմավարության հետ՝ կառավարման բաց և թափանցիկ մոդելով:

Հասարակական պատասխանատվությունը

Եզրահանգում:

- Կարող ենք արձանագրել, որ հասարակության առջև հաշվետու լինելու համար շարունակական ջանքեր են գործադրվում, սակայն ջանքերը կարող են լինել ավելի կենտրոնացած և համապարփակ:

Խորհրդատվություն:

- Ներգրավել ավելի նախաձեռնող ՁԼՄ արշավներում, որոնք կներկայացնեն և կբացատրեն ԵՊՀ գործունեությունը և առաջնահերթությունները:
- Թափանցիկությունը բարձրացնելու և համալսարանի միջազգայնացմանն աջակցելու համար անհրաժեշտություն կա թարգմանել և ԵՊՀ կայքում տեղադրել հիմնական փաստաթղթերը անգլերենով:
- Մտածել ԵՊՀ գործունեության շրջանակների ընդլայնման մասին Հայաստանի մարզերում, ինչպես Իջևանի դեպքում է, ավելի լավ իրազեկում և ազդեցություն ունենալու համար:

Արտաքին կապերը և միջազգայնացումը

Եզրահանգում:

- Գործունեության մեծ մասը գործընկերների առաջարկի հիման վրա է, և առկա չէ որևէ ապացույց, որ տեղի է ունեցել ծրագրային առաջնահերթությունների զարգացում տեղական կամ միջազգային համագործակցության միջոցով, մինևույն ժամանակ ակտիվորեն գործում են Erasmus+ կամ նմանատիպ ծրագրեր, և կա լավ ներուժ կրթական քաղաքականությամբ ուղղորդվող միջազգային համագործակցության զարգացման համար:

Խորհրդատվություն:

- Ոչ հայալեզու ուսանողների թիվը մեծացնելու համար պետք է առաջարկվեն ավելի շատ դասընթացներ այլ լեզուներով (սակայն հիմնականում անգլերեն լեզվով):
- Պետք է շարունակական ջանքեր գործադրել օտարերկրյա համալսարանների հետ համաձայնագրերի քանակի ավելացման համար, որոնք կհանգեցնեն ուսանողների և դասախոսների փաստացի փոխանակման:
- Պետք է ընդլայնել միջազգային բաժնի և ֆակուլտետների միջև համագործակցությունը՝ դասախոսական կազմի առավել ակտիվ փոխանակման և օտարերկրյա ուսանողների ավելի երկարաժամկետ ներգրավման համար:
- Պետք է ավելի ամուր համագործակցություն լինի փոխանակման գործակալությունների (օրինակ՝ Էրազմուս+ գրասենյակի) և ճանաչելիություն ապահովող մարմինների հետ, ինչպիսիք են ENIC/NARIC- ը:
- Իրականացնել կրթական քաղաքականությամբ պայմանավորված միջազգայնացման գործունեություն, որը սովորական գործողություն չէ, համալսարանը պետք է մշակի մի փաստաթուղթ, որով կքննարկի ԵՊՀ կարողություններն ու համագործակցության հնարավորությունները (մասնավորապես գնահատում կրթական ծրագրի մակարդակով) ճշգրիտ չափանիշներով, ինչպիսիք են համատեղ ծրագրերը, ուսանողների շարժունության թվերը և այլն:
- Պետք է ունենալ ձեռնարկներ օտարերկրացիների համար շարժունության և ուսանողական ծառայությունների վերաբերյալ, ինչպիսիք են՝ կացարանների հարցում օգնությունը և այլն:

Որակի ապահովման ներքին համակարգը

Եզրահանգում:

- Ինքնագնահատման զեկույցը շատ լավ է պատրաստված, և աշխատանքային խմբի կողմից հավաքագրված տվյալների և աշխատանքային ներդրման քանակը տպավորիչ է: Գոյություն ունեն մեծ թվով ցուցանիշներ, որոնք տալիս են իրավիճակի հիմնական պատկերը: Մյուս կողմից, շատ գործողություններ թերի են, և որակի ապահովման շրջափուլի ընթացքում ձեռք բերված տվյալների համակարգված մշակում և մեկնաբանություն չկա:

Խորհրդատվություն:

- ՈՆԱ մեխանիզմներն ու գործիքները պետք է կիրառվեն այն մակարդակներում, որտեղ նրանք տալիս են առավելագույն ազդեցություն (կենտրոնական կամ ֆակուլտետային, անհատական ուսումնական ստորաբաժանման մակարդակ):
- ՈՆԱ մեխանիզմները պետք է կիրառվեն կրթական ծրագրի և դասընթացի մակարդակով ըստ ուսուցման նպատակների՝ հատուկ մեխանիզմներով, որոնք հետևում են ուսանողների առաջընթացին այդ հարթությունում:
- Որակի ապահովման կենտրոնի գործունեության շրջանակը չափազանց լայն է, այն պետք է լինի ավելի կենտրոնացած և առավել անկախ կառավարման ամենօրյա գործունեությունից:
- Որակի ապահովման կենտրոնին խորհուրդ է տրվում փոփոխել և բարելավել իրենց գործիքները՝ ավելի քանակական վերլուծություն իրականացնելու համար:
- Իրականացնել տվյալների հավաքագրումն ու պահպանումն այնպես, որ հնարավոր լինի իրականացնել որակի և միջօրագրային նպատակների վերլուծություն:



Վաչե Գարիբյան

Փորձագիտական խմբի ղեկավար

28-ը հոկտեմբերի, 2021 թ.

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

Դիտարկումներ

Առաջին հերթին կցանկանայինք մատնանշել մեկ շաբաթվա ընթացքում Երևանի պետական համալսարանում տեղի ունեցած փորձագիտական այցի բարձր որակը՝ տարբեր շահակիցների (աշխատակիցներ, ռեկտոր և պրոռեկտորներ, ուսանողներ, շրջանավարտներ, տարբեր խմբերի ներկայացուցիչներ) մասնակցության, ինչպես նաև բաց քննարկումների առումով: Մեր կողմից, ինչպես նաև ԵՊՀ-ի աշխատակազմի կողմից յուրաքանչյուր թեմա քննարկվում էր առանց սահմանափակումների: Սա օգնեց պարզաբանել այն կետերը, որոնք առավել հստակեցման կարիք ունեին: Վերլուծված փաստաթղթերից և այցից պարզ դարձավ, որ ԵՊՀ-ն հսկայական ջանքեր է գործադրել 6 տարի առաջ նախորդ փորձագիտական խմբի կողմից բարձրացված հարցերին պատասխանելու համար: Սա պետք է մատնանշվի, քանի որ այդ կետերին լուծում տալը պահանջում էր մեծ քանակությամբ ռեսուրսներ:

ԵՊՀ -ի այս ինստիտուցիոնալ գնահատումը հնարավորություն է տալիս միջազգային և տեղացի փորձագետներին անդրադառնալու ինչպես եվրոպական քաղաքականության, այնպես էլ բենչմարքինգի տեսանկյունից համալսարանի՝ ինքնավար գիտահետազոտական և ուսումնական հաստատություն լինելու ուղղությամբ արձանագրած առաջընթացին՝ հաշվի առնելով ԵՊՀ-ի դիրքորոշումն ու հավակնությունները ԵԲԿՏ-ում:

Այս ձգտումն իրականացնելու համար փորձագիտական խումբը գտնում է, որ կա կառուցվածքի և ընթացակարգերի արդիականացման և առաջարկվող ծրագրերի մեջ նորարարական ասպեկտի բարելավման անհրաժեշտություն: Այսկերպ, համալսարանի ազդեցությունը շահակիցների ավելի լայն շրջանակի և ընդհանրապես հասարակության վրա կարող է բարելավվել:

Այսպիսով, մենք կցանկանայինք ընդգծել մի քանի կետեր, որոնք կարող են ապագայում հանդես գալ որպես հնարավորություններ ԵՊՀ -ի համար և կարող են նպաստել ԵՊՀ -ի որակի և գրավչության բարձրացմանը: Դրա հիման վրա նախ կթվարկենք որոշ դիտարկումներ և կետեր, որոնց անհրաժեշտ է հատուկ ուշադրություն դարձնել, որին կհաջորդեն կոնկրետ առաջարկություններ, թե ինչպես համապատասխանաբար հարմարեցնել բուհի գործունեությունն ու գործընթացները:

Մասնագիտության կրթական ծրագրեր

Թեև համալսարանը բարձր հեղինակություն է վայելում որպես նշանավոր ուսումնական և հետազոտական հաստատություն, ինչը նրան նշանավորում է ԵԲԿՏ-ում և դրանից դուրս իր միջազգային գործընկերների շրջանում, ԵՊՀ-ն կարծես դա ամբողջությամբ չի արտացոլում իր գործունեության և արտաքին աշխարհի հետ հաղորդակցության մեջ:

ԵՊՀ-ն իրականացրել է իր կրթական ծրագրերի համապատասխանեցում ՈԱՇ-ին: Այնուամենայնիվ, առանձին դասընթացների մակարդակում կրթական վերջնարդյունքների ձևակերպումը լիարժեք իրականացված չէ: Չի նշվում նաև, թե արդյոք այդ գործընթացին արտաքին շահակիցները մասնակից եղել և ներդրում ունեցել են, թե ոչ:

Խորհրդատվություն

- Հասարակական և բնական գիտությունների որակավորումների ոլորտային շրջանակների վերաբերյալ համալսարանի փորձը կարող է օգտակար լինել համապատասխանեցնելու դասավանդումն ու համապատասխան հետազոտությունների իրականացումը աշխաշուկայում պահանջարկ ունեցող աշխատանքներին: Այս հարաբերությունների զարգացումը (գրադվաժության տարբեր ոլորտների հետ) կլիթանի աշխատաշուկայի՝ կրթական գործընթացներում ներգրավվելու հետաքրքրությունը:
- Ֆակուլտետների և կրթական ծրագրերի մակարդակով ճանաչումը հանդիսանում է ուսանողների միջազգային փոխանակման հիմնաքար: Հետևաբար, չափազանց կարևոր է ազգային և արտասահմանյան գործընկեր համալսարանների հետ համատեղ կրթական ծրագրերի մշակումը՝ հիմնվելով բենչմարքինգի, ծրթական ծրագրերի հավատարմագրումների ներդրման և ԿՓԵՀ-ի լիարժեք իրականացման վրա:
- Ուսուցման զարգացման վարչության առաջարկով ձեռնարկատիրությանը նվիրված դասընթացները կրթական ծրագրերում, որոնք հասանելի են ինչպես ուսանողների, այնպես էլ դասախոսների համար, պետք է խրախուսվեն:
- Մարքեթինգը և հաղորդակցությունը ԵՊՀ-ում հիմնականում իրականացվում են նրա լավ փաստաթղթավորված պաշտոնական կայքի միջոցով՝ հայերեն, անգլերեն և ռուսերեն լեզուներով: Այնուամենայնիվ, պարզ չէ, թե ինչպես է այս հաղորդակցությունն իրականանում կրթական ծրագրերի և ֆակուլտետների մակարդակով:

Դասավանդման և ուսուցման միջավայր

ԵՊՀ-ն էական առաջընթաց է գրանցել ուսանողակենտրոն ուսուցման միջավայրի ստեղծման ուղղությամբ, սակայն գործընթացը պետք է խթանվի՝ հաշվի առնելով թվայնացման և առցանց ուսուցման աճը, հատկապես ներկայիս համաճարակի պայմաններում:

Խորհրդատվություն

- Դասավանդումն ու ուսուցումը պետք է ավելի շատ կենտրոնանան նորարարության և հասարակական ազդեցության վրա:

Հասարակական ազդեցություն

Համալսարանի հասարակական ազդեցությունն ընդգրկում է ինչպես ազգային, այնպես էլ մարզային մակարդակ. բուհի առկայությունը Հայաստանի մայրաքաղաքում և ՀՀ մարզերից մեկում ամրապնդում է բուհի դերը որպես համազգային համալսարան:

Խորհրդատվություն

- Իջևանում համալսարանի տարածքային մասնաճյուղի զարգացումը պետք է կազմի համալսարանի ընդհանուր ռազմավարության մի մասը: Այն ամրապնդում է համալսարանի տարածաշրջանային ներգրավման ներուժը:

Որակի ապահովում

Համալսարանը հստակ ցույց է տալիս իր գիտակցումն առ այն, որ որակի ապահովումը հիմնաքարն է իր ներքին զարգացման համար՝ կառավարման տարբեր մակարդակներում ունենալով առողջ կառավարման կառուցվածք և գործընթացներ: Այնուամենայնիվ, ԵՊՀ-ն դեռևս լիովին չի դիտարկում սա որպես հանրային ճանաչման հիմք: Հետևաբար, ԵՊՀ -ն չի կարողանում անմիջական կապ հաստատել արտաքին ՈԱ -ի հետ իր ՈՆԱ համակարգի ամրությունը ստուգելու նպատակով:

Խորհրդատվություն

- Արտաքին ճանաչելիության դյուրացման ուղին, ի թիվս այլ գործողությունների, ներառում է նաև շահակիցների արդյունավետ ներգրավում ՈԱ բոլոր գործընթացներում: Արտաքին շահակիցների, օրինակ գործատուների ներգրավումը երկկողմանի գործընթաց է: Սա պահանջում է իրազեկության բարձրացում երկու կողմերի համար և միմյանց դերի գիտակցում: Կարող են անհրաժեշտ լինել ավելի նախաձեռնողական գործողությունների իրաանացում՝ ավարտական կուրսերի և շրջանավարտների ներգրավմամբ:
- ՈՆԱ-ի գործարկումը պետք է պարբերաբար ստուգվի դրա արդյունավետության և ծախսարդյունավետության տեսանկյունից, իսկ անհրաժեշտության դեպքում նաև արդիականացվի:

Թվայնացում

Թվայնացման և առցանց կրթության կարևորությունն առավել ցայտուն դարձավ COVID-19 համավարակի բռնկման հետ մեկտեղ: Դասերին և լաբորատոր վարժություններին ֆիզիկապես հաճախումը սահմանափակվեց, իսկ առցանց և խառը ուսուցումը դարձավ սովորական երևույթ: Թեև շատ ջանքեր են գործադրվել ուսուցման և հաղորդակցության համար անհրաժեշտ գործիքներ ստեղծելու համար, անհրաժեշտ է հետևել նաև մանկավարժական մեթոդաբանությանը:

Խորհրդատվություն

- Բենչմարքինգի հիման վրա մշակել առցանց դասավանդման և ուսուցման մեթոդաբանություն:

Միջազգային հարաբերություններ

Եվրոպական լեզուների և հաղորդակցության ֆակուլտետում առաջարկվող ծրագրերի միջոցով ԵՊՀ -ն ներդրումներ է կատարում իր ուսանողների և աշխատակիցների՝ մշակույթի և օտար լեզուների ուսուցման մեջ: Այնուամենայնիվ, այն կարող է ավելի լավ օգտագործել մայրենի լեզվի, ինչպես նաև լեզվակիր դասախոսների ներկայությունը ուսանողներին և աշխատակիցներին խրախուսելու համար՝ միջազգային փոխանակման երկու եղանակներով (թե՛ եվրոպական, թե՛ հայկական կողմերից):

Խորհրդատվություն

- Ֆակուլտետի ղեկանների ու ամբիոնների առաջարկությունների հիման վրա աշխատել միջազգային նախընտրելի գործընկերների հետ, որպեսզի միջազգայնացումն իր ազդեցությունն ունենա ֆակուլտետների ու ծրագրերի մակարդակներում:
- Միջդիսցիպլինար գործողությունները, որոնք ներառում են սովյալ ոլորտին հատուկ ուսումնասիրման ուղղությունները, ինչպես նաև օտար լեզուների ամբիոնը, կարող են նպաստել միջազգայնացման գործընթացին:
- Միջազգային գործընկերների հետ գործող համագործակցությունը գիտական ոլորտում, որտեղ ներգրավված են ինչպես դասախոսներ, այնպես էլ ուսանողներ կարող է հիմնաքար հանդիսանալ համատեղ կրթական ծրագրերի մշակման համար:
- Փոխանակման ծրագրերում ընդգրկվել ցանկացող ուսանողների ու դասախոսների լեզվական հմտությունների զարգացման համար ավելի շատ խթաններ են անհրաժեշտ:
- Միջազգային փոխանակման ծրագրերի խթանման նպատակով անհրաժեշտ է բուհի կայքի ոչ հայալեզու բաժիններում տեղադրել ավելի շատ տեղեկատվություն ԵՊՀ-ի կողմից առաջարկվող կրթական ծրագրերի վերաբերյալ՝ ներառյալ անգլերենով առաջարկվող դասընթացները:
- ԵՊՀ-ն ներկայացնել որպես համայն սփյուռքի հայագիտության փորձագիտական կենտրոն:

Հետազոտություն

Հետազոտությունը ցանկացած համալսարանի համար հիմնարար կետ է: Թեև ԵՊՀ առաջնային դերը ուսանողներին կրթելն է ազգային և (կամ) միջազգային աշխատաշուկայի համար, սակայն հետազոտությունը վճռորոշ կետ է լավագույն ուսանողներին ներգրավելու, միջազգային գիտնականներին աշխատանքի ընդունման, ԵՊՀ ազգային և միջազգային տեսանկյունից բարձրացման, մասնավոր ընկերությունների հետ փոխանակումների հաստատման համար, արտոնագրային գործընթացների համար:

ԵՊՀ-ի հետազոտական ներուժը բարձրացնելու նպատակով առաջարկվում են մի քանի գործողություններ.

- Բաժիններից ստեղծել անկախ դոկտորական դպրոցներ, ինչպես առաջարկվում է Բոլոնիայի գործընթացում: Ասպիրանտուրա ընդունվելու եղանակը միանշանակ լավ սահմանված է: Այնուամենայնիվ, մագիստրատուրայի մակարդակի և ասպիրանտուրայի ծրագրերի միջև հստակ սահմանազատում չկա: Դոկտորական դպրոցների ստեղծումը, որոնք կնպաստեն ասպիրանտուրայի ամբողջական ձևավորմանը, կրթության և հետազոտության իրականացմանը, կարող է հնարավորություն տալ զարգացնելու գիտությունների թեկնածուի իրական գրավչությունն ու խթանել նրանց աշխատանքի տեղավորմանը:
- Երաշխավորել արժանապատիվ աշխատավարձ ասպիրանտների համար՝ նրանց գիտական աստիճանին համապատասխան: Ասպիրանտուրայի ուսանողների ներգրավումը նշանակում է ունենալ առավել մոտիվացված մարդիկ, այլ ոչ թե ուսանողներ, որոնք չեն կարողացել մուտք գործել աշխատաշուկա: Այսպիսով, ողջամիտ աշխատավարձը պարտադիր է այս գրավչությունը բարձրացնելու համար:
- Պաշտոնապես ճանաչել գիտական կրթաթոշակները ինստիտուցիոնալ լաբորատորիաներում կամ մասնավոր ընկերություններում՝ վերագրելով դրանց համալսարանական կրեդիտներ: Սա կարող է օգնել բարձրացնելու ուսանողների մոտ հետազոտություն իրականացնելու մոտիվացիան:
- Պետք է նշանակվի ամբողջական դրույքով պրոռեկտոր, որը պատասխանատու կլինի միայն հետազոտությունների համար: Սա կլինի ուժեղ նշան, որը ցույց կտա, որ ԵՊՀ-ն զգալի հետաքրքրություն է զարգացնում հետազոտական գործունեության համար:

Ստեֆան Դելփլաշ, EURASHE-ի պատվավոր գլխավոր քարտուղար

Ժան Մարկ Լորակարո, Կենսաբանության ֆակուլտետի Հետազոտության համար պատասխանատու դեկան, Ֆրանսիա

**ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ ԵՎ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ**

1. Վաչե Գաբրիելյան՝ 2014-2018 թթ. ՀՀ միջազգային տնտեսական ինտեգրման և բարեփոխումների նախարար, փոխվարչապետ, Հայաստանի ամերիկյան համալսարանի Բիզնեսի և տնտեսագիտության ֆակուլտետի դեկան, փորձագիտական խմբի ղեկավար,
2. Ստեֆան Դելպլաշ՝ EURASHE-ի պատվավոր գլխավոր քարտուղար, փորձագիտական խմբի անդամ,
3. Ժան-Մարկ Լոբակարո՝ Ֆրանսիայի Կլերմոն ֕վերն համալսարանի Գենետիկայի, վերարտադրման և զարգացման ինստիտուտի Կենսաբանության ֆակուլտետի փոխդեկան, փորձագիտական խմբի անդամ,
4. Սրբուհի Գևորգյան՝ Խաչատուր Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի ուսումնագիտական գծով պրոռեկտոր, փորձագիտական խմբի անդամ,
5. Վաչե Ղարիբյան՝ Հայ-ռուսական համալսարանի Ընդհանուր և ղեղագործական քիմիայի ամբիոնի ասպիրանտ, ուսանող փորձագետ:

Փորձագիտական խմբի կազմը համաձայնեցվել է ուսումնական հաստատության հետ:

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

Բանավոր թարգմանությունը կատարել է ԲՊՀ Թարգմանության ամբիոնի դասախոս Վարդանուշ Բաղդասարյանը:

Փորձագիտական խմբի բոլոր անդամները և քարտուղարությունը ստորագրել են գաղտնիության և անկախության հայտարարագրեր:

Դիմում պետական հավատարմագրման համար

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

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

Դիմում-հայտի ընդունման մասին որոշում կայացնելուց հետո ՈԱԱԿ-ի և ԵՊՀ-ի միջև կնքվել է երկկողմ պայմանագիր: Կազմվել և հաստատվել է աշխատանքների իրականացման ժամանակացույց, որն այնուհետև փոփոխվել է՝ պայմանավորված COVID-19 համավարակով և ՀՀ-ում արտակարգ, այնուհետ՝ ռազմական դրությամբ:

Նախապատրաստական փուլ

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 նաև համապատասխան ստորաբաժանումները կամ թիրախային խմբերը: Նախնական գնահատման ընթացքում փորձագիտական խմբի անդամները մասնակցել են նաև բուհում ավարտական քննությունների և ավարտական աշխատանքների պաշտպանություններին:

Նախատեսված ժամկետներում փորձագիտական խումբն ամփոփել է նախնական գնահատման արդյունքները և կազմել փորձագիտական այցի պլան-ժամանակացույցը²:

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

Նախապատրաստական այց

2021 թվականի հունիսի 10-ին տեղի է ունեցել նախապատրաստական հանդիպում ԵՊՀ-ում: 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 էթիկայի նորմերի վերաբերյալ: Քննարկվել են ֆոկուս խմբային հանդիպումների և փորձագիտական խմբի աշխատանքի համար նախատեսված պայմանները:

Նախապատրաստական այցի ընթացքում տեղացի փորձագետները իրականացրել են ռեսուրսների դիտարկում³: Միջազգային փորձագետների համար բուհը պատրաստել է տեսանյութեր բուհի ռեսուրսային բազայի վերաբերյալ:

Փորձագիտական այց

Փորձագիտական այցը տեղի է ունեցել 2021 թ.-ի հունիսի 14-ից 18-ն ընկած ժամանակահատվածում: Ժամանակացույցի համաձայն՝ փորձագիտական այցի աշխատանքները մեկնարկել են փակ հանդիպմամբ, որի նպատակն էր միջազգային փորձագետների հետ քննարկել և համաձայնեցնել փորձագիտական գնահատման շրջանակը, այցի ընթացքում ուսումնասիրման ենթակա խնդիրները, ԵՊՀ-ի ուժեղ և թույլ կողմերը՝ ըստ չափանիշների, ֆոկուս խմբային հանդիպումների ընթացակարգը, հստակեցնել հետագա քայլերը: Այցին մասնակցել է փորձագիտական խումբն ամբողջությամբ, ՈԱԱԿ-ի համակարգողը և թարգմանիչը:

² ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑ

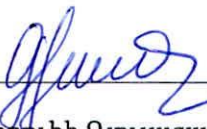
³ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿՈՂՄԻՑ ՌԵՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

Փորձագիտական այցին և քննարկումներին միջազգային փորձագետները միացել են առցանց տարբերակով: Կիրառվել է ZOOM հարթակը: Փորձագիտական այցը սկսվել և ավարտվել է ԵՊՀ ռեկտորի հետ հանդիպումներով: Իրականացվել են, ըստ ժամանակացույցի նախատեսված, բոլոր հանդիպումները: Այցի ընթացքում փորձագիտական խումբն իրականացրել է նաև փաստաթղթերի ուսումնասիրություն⁴: Այցի յուրաքանչյուր աշխատանքային օրվա վերջում տեղի ունեցած փորձագիտական խմբի փակ հանդիպման ժամանակ դուրս են բերվել փորձագիտական գնահատման միջանկյալ արդյունքները, իսկ այցի ավարտին փակ քննարկմամբ ամփոփվել են այցի հիմնական արդյունքները: Փորձագիտական գնահատումը կատարվել է Հավատարմագրման պետական չափանիշների և չափորոշիչների և ՈԱԱԿ-ի ընթացակարգերի շրջանակներում, որով նախատեսվում է գնահատման երկաստիճան սանդղակ՝ բավարար և անբավարար:

Փորձագիտական զեկույց

Փորձագիտական խմբի ներկայացուցիչները պատրաստել են փորձագիտական զեկույցի նախնական տարբերակը: Միջազգային փորձագետները պատրաստել են գործընկերային գնահատման վերաբերյալ առանձին կարծիք, որը ներառվել է զեկույցի տեքստում: Նախնական զեկույցը ներկայացվել է համալսարան 22.09.2021-ին:

Ուսումնասիրելով փորձագիտական զեկույցի նախնական տարբերակը՝ բուհը չի ներկայացրել առարկություններ, ինչի համաձայն փորձագիտական խումբը կազմել է զեկույցի վերջնական տարբերակը, որը խմբի կոմից հաստատվել է 28.10.2021-ին:



Վարդուհի Գյուլազյան

Փորձագիտական խմբի համակարգող

28-ը հոկտեմբերի 2021 թ.

⁴ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿՈՂՄԻՑ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐ

ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

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:

Համալսարանն ունի նպատակներն ու խնդիրներն արտացոլող առաքելություն, որի համաձայն՝ «ԵՊՀ գործունեությունը նպատակաուղղված է հայագիտական, բնագիտական, սոցիալ-տնտեսագիտական, հումանիտար գիտությունների և տեխնիկայի, մշակույթի տարբեր ուղղություններով կրթական ծրագրերի և հիմնարար ու կիրառական գիտական հետազոտությունների իրականացմանը»:

ԵՊՀ-ն 2016-2020թթ. համար մշակել է ՌԾ, որով սահմանված են 9 ռազմավարական նպատակներ՝ ուղղված ԵՊՀ-ում որակյալ կրթության ապահովմանը, արդիական բարձրակարգ հետազոտությունների և նորարարությունների իրականացմանը, հանրային ներգրավման և ծառայությունների զարգացմանը, որակյալ մարդկային ռեսուրսների կատարելագործմանը, որակյալ ենթակառուցվածքների ստեղծմանն ու բարելավմանը, որակյալ ծառայությունների տրամադրմանը, ընդունելության բազմազանեցման ընդլայնմանը և համապատասխանության բարձրացմանը, ֆինանսական կայունությանն ու կառավարման արդյունավետության բարձրացմանը, ռազմավարական գործակցության ամրապնդմանն ու գործունեության միջազգայնացման խթանմանը:

ԵՊՀ-ն տրամադրում է կրթություն՝ ըստ ՈԱՇ-ի երեք մակարդակների՝ բակալավր, մագիստրոս և գիտությունների թեկնածու:

Ռազմավարական ծրագրի յուրաքանչյուր նպատակի իրականացման համար առաջադրված են խնդիրներ՝ համապատասխան գործողություններով և առաջընթացի գնահատման ցուցիչներով:

Տեսականորեն բոլոր ֆակուլտետները, կրթական ծրագրեր իրականացնող ինստիտուտները պետք է բխեցնեն իրենց ռազմավարական ծրագրերը ԵՊՀ ռազմավարական ծրագրից, որն էլ իր հերթին պետք է բխի բուհի առաքելությունից: Այդուհանդերձ, համալսարանի առաքելության և ՈԱՇ-ի առավել մանրամասն համադրման հիմքերը հասանելի չէին փորձագիտական խմբին: ԵՊՀ-ի առաքելությունը սահմանում է ՄՈՒՀ-ի նպատակն ու խնդիրները, որոնք համահունչ են ՈԱՇ-ին, սակայն հետագա հստակեցման կարիք ունեն:

Համալսարանի նոր ռազմավարական ծրագրում ամրագրված այն հայտարարությունը, որ բուհը ձգտում է սոցիալական ազդեցության, գովելի է, սակայն այն պետք է առավել մանրամասն շարադրվի՝ յուրաքանչյուր աշխատողի և շահակցի գործունեության տեսանկյունից:

Հստակեցման կարիք ունի նաև ԵՊՀ տեսչականը: Թեև լավագույն հետազոտական համալսարան դառնալու ԵՊՀ ձգտումը հիմնավորված է համալսարանի պատմությամբ և դերով, սակայն հայեցակարգը լավ սահմանված չէ և կարող է առաջացնել ռեսուրսների նկատմամբ տարբեր պահանջներ, որոնք դժվար կլինի իրականացնել: Քանի որ դեռևս կառավարության կողմից ներկայացված չէ հստակ սահմանում, թե ինչ է իրենից ներկայացնում հետազոտական համալսարանը (ինչպես որոշ երկրներում), և տեսանելի հեռանկարում կառավարությունից լրացուցիչ հնարավոր ֆինանսավորում ստանալու հավանականությունն աղոտ է, համալսարանը պետք է հասկանա, թե ինչ է նշանակում նման ձգտումը աշխատաշուկայի ներկա պահանջարկի և ուսանողական համակազմի համատեքստում և պետք է սահմանի, թե որն է համալսարանը բնութագրող հետազոտական ցանկալի մակարդակը, կամ որն է համապատասխան չափանիշը:

Համալսարանը նաև պետք է վերաիմաստավորի որպես երկրի առաջնային պետական համալսարանի իր պատասխանատվությունը տրամադրելու կրթություն այն ոլորտներում, որոնք ներկայումս պահանջարկ չունեն (ֆիզիկա, քիմիա), բայց կարևոր են հասարակության զարգացման համար և կրում են հատուկ հասարակական արժեք: Այս խնդիրը կարող է հստակեցվել պահանջարկ չունեցող մասնագիտությունների համար ուսանողական խմբերի նվազագույն չափի սահմանմամբ, այս ոլորտներում հետազոտական նախագծերի իրականացմամբ և այլն:

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

Համալսարանը նախաձեռնել և քայլեր է իրականացրել է, որոնք միտված են իր արտաքին և ներքին շահակիցների գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը և, ըստ էության, կարող են բխել նրանց կարիքներից: Ներքին շահակիցների հետ հանդիպումներից նաև պարզ դարձավ, որ ՌԾ-ն մշակելուց առաջ իրականացվել են հարցումներ այդ նպատակով, սակայն այդ հարցման արդյունքների և ռազմավարական նպատակների ու խնդիրների կապը հստակ չէ. այն, ըստ էության, միայն ենթադրաբար է արտացոլում շահակիցների կարիքները:

Սկզբունքորեն չբացառելով այդ կարիքների արտացոլումը ՌԾ-ում՝ այնուհանդերձ, ցանկալի է կարիքների վերհանման արդյունքների և ռազմավարական նպատակների կապը տեսանելի դարձնել բոլոր շահակիցներին և որակի ապահովման պատասխանատուներին, ինչը կարող է լրացուցիչ մոտիվացնող գործոն դառնալ:

Ապահովված է նաև ներքին և արտաքին շահակիցների ներկայացուցիչների ներգրավվածությունը համալսարանի և նրա ստորաբաժանումների կառավարման կոլեգիալ բոլոր մարմիններում, տարբեր հանձնաժողովներում և աշխատանքային խմբերում, մինչդեռ նույնը չի կարելի ասել արտաքին շահակիցների մասին (առկա չէ վերլուծություն ձեռք բերվող հմտությունների գործնական լինելու վերաբերյալ՝ աշխատանքի տեղավորման սանդղակ և այլն): Արտաքին շահակիցների ներգրավվածության գործընթացը համակարգված չէ: Այդուհանդերձ, շահակիցների գործունեության արդյունավետության վերլուծության մասին տեղեկությունները բացակայում են: Համալսարանը գիտակցում է այդ կարիքների վերհանման մեխանիզմների անկատարությունը և պլանավորում է իրականացնել քայլեր՝ ուղղված նշված թույլ կողմի հաղթահարմանը:

Համալսարանի առաքելությունը հստակորեն արտացոլում է շահակիցների կարիքները, սակայն նպատակներն ու խնդիրները հետագա հստակեցման կարիք ունեն, հատկապես արտաքին շահակիցների մասով:

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

ԵՊՀ-ն պատշաճ կերպով պատրաստում է տարեկան հաշվետվություններ ռազմավարական ծրագրերում սահմանված նպատակների իրագործման վերաբերյալ: Քանի որ հաճախ այդ ծրագրերը մանրամասն չեն արտացոլում համալսարանի առաքելությունը և նպատակները, արդյունավետ կլինեք, եթե համալսարանն իր հաշվետվությունների և պլանների ձևաչափերի միջոցով հստակ տեսանելի դարձնեք ունեցած ձեռքբերումները ոչ միայն ըստ Ռազմավարական ծրագրի նպատակների, այլ նաև ըստ առաքելության:

Համալսարանն ունի ռազմավարական նպատակների գնահատման մեխանիզմներ, որոնք պարբերաբար կիրառում է, սակայն այդ մեխանիզմների իրագործման վերաբերյալ փաստեր չեն ներկայացվել: Ցանկալի է նաև գնահատման ընթացքում կիրառել կոնկրետ ցուցիչներ, կամ հաշվետվություններում հստակ ամրագրել այն գործոնները, որոնք խոչընդոտել են այս կամ այն խնդրի իրագործմանը իսկ հետագայում միջոցներ ձեռնարկել դրանց հաղթահարման ուղղությամբ:

Համալսարանի դիտարկմամբ բուհական կրթական գործընթացներում արտաքին շահակիցների հատկապես գործատուների ոչ բավարար չափով շահագրգիռ և նախաձեռնողական ներգրավվածությունը խոչընդոտում է բուհ-գործատու համագործակցության արդյունավետությունը, ինչը բուհի կողմից համարվել է վտանգ: Մինևույն ժամանակ փորձագիտական խումբը կարծում է, որ զեկույցների ներկայացման սխեմատիկ ու հասանելի ոճը և դրանց՝ արտաքին շահակիցների հետ պարբերական և շարունակական քննարկումը, կմեծացնի համալսարանի հաշվետվողականության որակը և կարող է խթանել ու բարելավել արտաքին շահակիցների նախաձեռնողական ներգրավվածությունը:

Դատողություններ: Ընդհանուր առմամբ համալսարանի առաքելությունը ներկայացնում է իր նպատակներն ու խնդիրները համաձայն ՌԱՄԻ-ի: Այնուամենայնիվ, այն կարող է լրամշակվել՝ առաքելության և նպատակների միջև ավելի լավ համահունչություն ապահովելու համար:

ԵՊՀ-ի կողմից մշակված առաքելության, նրա հիմնական նպատակների առկայությունն ու արտացոլումը կանոնադրության մեջ, ինչպես նաև ՌԾ-ում ողջունելի է: Համալսարանը մշակել է նաև 9 ռազմավարական նպատակներ, որոնցում հստակ շեշտադրված է որակի բաղադրիչը /որակյալ կրթություն, որակյալ մարդկային ռեսուրսներ և այլն/: Այնուհանդերձ, այստեղ տարբեր ուղղությունների համար որակի ցուցիչների ճշգրտման կարիք կա, ինչը հնարավորություն կտա հստակ գնահատել համալսարանի ձեռքբերումները թե՛ նպատակի համապատասխանության, և թե՛ առաջավոր փորձի համեմատության առումով:

Եվ չնայած այն հանգամանքին, որ համալսարանը պարբերաբար իրականացնում է շահակիցների ներգրավում, այդ թվում ՌԾ-ի մշակման նպատակով, այնուամենայնիվ արտաքին

շահակիցների շրջանում կազմակերպված հարցումների և ՌԾ-ի նպատակների միջև կապը թույլ է արտահայտված: Այդուհանդերձ բուհը բավարարված չէ արտաքին շահակիցների ներգրավվածությամբ թե՛ բովանդակության, թե՛ նախաձեռնողականության առումով: Արտաքին շահակիցներից, մասնավորապես գործատուներից, ակնկալվում է առավել թիրախավորված հետադարձ կապ: Մյուս կողմից նրանց պարբերական ու հասցեական իրազեկումը համալսարանի ձեռքբերումների վերաբերյալ կարող է զգալիորեն բարձրացնել այդ նախաձեռնողականությունը:

Ուստի համալսարանի հատկապես արտաքին շահակիցների ներգրավման գործընթացը համապարփակ գնահատման և բարելավման կարիք ունի: Բարելավման կարիք ունի նաև ՌԾ-ի և ֆինանսական պլանավորման գործընթացների համահունչության ապահովման գործընթացը: Փորձագիտական խմբի դիտարկմամբ ընդհանրական է նաև ՈԱՇ-ի և առաքելության համադրման գործընթացը, որի բարելավումը կարող է եսպես նպաստել նաև ՄԿԾ-ների որակի բարելավմանը, քանզի ռազմավարական նպատակներն ավելի հասցեական միտված կլինեն կրթական ծառայությունների որակի ապահովման առաքելության իրագործմանը:

Եզրահանգում: ԵՊՀ-ն ունի առաքելություն, ռազմավարական ուղղություններ և խնդիրներ, որոնք համահունչ են ՈԱՇ-ին: Ավելի քանակական նպատակներն ու առանձին ձևակերպված տեսլականը կարող են զգալիորեն բարելավել գործընթացը, քանի որ դրանք կօգնեն ինչպես թիրախների հստակեցմանը, այնպես էլ հաղորդակցությունն ավելի արդյունավետ դարձնելուն: Սա հատկապես կարևոր է արտաքին շահակիցների հետ ավելի համակարգված հիմունքներով հաղորդակցվելու և նրանց ներգրավելու համար:

Եզրակացություն: ԵՊՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 1-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

Խորհրդատվություն: Գործունեության և նախաձեռնությունների շրջանակը, որը ԵՊՀ-ն հավակնում է ընդգրկել, չափազանց լայն է: Մենք կոչ ենք անում համալսարանին աշխատել առաքելության մանրամասների վրա, նպատակների և թիրախների կապերն ավելի հստակ կապակցել առաքելության հետ, ունենալ ռազմավարական ժամկետների առանձին տեսլական, ինչպես նաև ավելի մանրամասն պարզաբանել, թե ինչ նկատի ունեն հետազոտական համալսարան լինելու ձգտում ունենալով: Հետազոտությունների տիպաբանական (հիմնարար, լրացուցիչ, կիրառական) ավելի մեծ թափանցիկության կարիք կա բոլոր երեք փուլերում և բոլոր ծրագրերում ուսուցման և հետազոտությունների միջև անհրաժեշտ նվազագույն կապի անհրաժեշտություն կա:

Համալսարանը պետք է հստակ տարբերակում դնի ԵՊՀ կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ նպատակների միջև՝ առանձին ձևաչափերով և փաստաթղթերով: Հնգամյա ժամկետով ռազմավարական ծրագիրն այժմ չափազանց հավակնոտ է թվում: Երկարաժամկետ բյուջետավորումը պետք է ներառվի «Գործունեության զարգացման ծրագիր» փաստաթղթում, որը կանխատեսում է կրթության և հետազոտական աշխատանքների ֆինանսավորման համար անհրաժեշտ բյուջեներն առաջիկա տարիների համար՝ հիմնվելով թե՛ եկամուտների բազմազանեցման և թե՛ ուսանողների տարբեր թվաքանակների հնարավոր սցենարների վրա: Սահմանված միջնաժամկետ և երկարաժամկետ նպատակներին հասնելու համար անհրաժեշտ

են այդ նպատակներին համահունչ կոնկրետ գործառնական խնդիրներ, որոնց հասնելու ընթացքին հետևելու համար անհրաժեշտ է իրականացնել մշտադիտարկումներ:

II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգը, վարչական կառույցները և դրանց գործառույցն 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:

ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգի կառուցվածքը խնդրահարույց է. որոշումների արդյունավետ կայացման տեսանկյունից այն չափազանց մեծ է՝ բաղկացած չափազանց շատ առանձին խմբակցություններից, մինչդեռ միևնույն ժամանակ, Հոգաբարձուների խորհրդի կանոնադրության համաձայն՝ հնարավորություն չի տրվում ձևավորել մասնագիտացված հանձնաժողովներ՝ խորհրդի աշխատանքը որակապես բարելավելու համար: Խորհրդի ներկայիս կառուցվածքը, ըստ օրենքի, հնարավորություն տալիս է կայացնելու կանոնակարգված որոշումներ, եթե բոլոր դերակատարները համակարծիք են, և կարող է հանգեցնել փակուղու, եթե պարզվի, որ դա այդպես չէ:

Համալսարանը չափազանց երկար ժամանակ աշխատեց առանց գործող Հոգաբարձուների խորհրդի, քանի որ հիմնադիրը վերջնական չձևավորեց գործող Հոգաբարձուների խորհուրդ: Խորհուրդը չկարողացավ ընտրել ռեկտոր, և արդյունքում ղեկավար թիմը չունեի համապատասխան երկարաժամկետ մանդատ՝ հստակ որոշված առաջնահերթություններով երկարաժամկետ ռազմավարություն մշակելու և այն իրագործելու համար:

Բարձրագույն կրթության մասին նոր օրենքը, որն անդրադառնում է այս խնդիրներից մի քանիսին, ներկայումս վիճարկվել է Սահմանադրական դատարանում՝ համալսարանների խորհրդների կազմի հարցով: Անհրաժեշտ է, որ Կառավարությունն ապահովի ավելի փոքր չափով գործող խորհուրդ, որը հնարավորություն կունենա ավելի մանրամասն անդրադառնալ ֆինանսական և իրավական հարցերին՝ հանձնաժողովի ձևաչափով կամ այլ միջոցներով (օրինակ՝ Խորհրդին ներկայացվող մասնագիտական հաշվետվություններ), առնվազն երկու հանձնաժողովի կազմումը կարևորագույն նշանակություն ունի: Պարտադիր է, որ համալսարանի երկարաժամկետ ծրագրերն ունենան պատշաճ ֆինանսական և իրավական գնահատականներ, որը հնարավորություն կտա Խորհրդին ընդունել ապացույցների վրա հիմնված որոշումներ, որոնք կպաշտպանեն ընտրված ռեկտորի տեսլականը:

Դրական կողմերից է, որ համալսարանը շարունակում է պատշաճ գործել և հաղթահարել COVID-ի պատճառով առաջ քաշված մարտահրավերը՝ էական առաջընթաց կատարելով առցանց ուսուցման և ուսանողներին ուսուցման նպատակներն ավելի մանրամասնորեն պարզաբանելու առումով՝ քան նախկինում: Թեև համալսարանը պնդում է, որ կառավարման համակարգի նոր ճկուն ձևաչափը հավանության է արժանացել արտաքին և ներքին շահակիցների կողմից, այն

բավարար ճկունություն չի ապահովում երկրի առաջատար համալսարանի կազմակերպչական վերափոխումը ավարտելու համար՝ հաշվի առնելով նոր դարաշրջանի աշխատաշուկայի պահանջները՝ հատկապես կառավարության աջակցության փաստացի նվազեցման պայմաններում:

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

ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգը իսկապես հնարավորություն է տալիս ուսանողներին և դասախոսներին մասնակցել իրենց առնչվող որոշումների կայացման գործընթացներին: Ուսանողական մարմինները բավականին ակտիվ են, լավ տեղեկացված և կարող են հետամուտ լինել ուսանողների շահերին: Թեև մեծ մասամբ բողոքարկման թեման գնահատականներն են, ուսանողները նաև ակտիվորեն մասնակցում են ռազմավարության մշակման և ուսումնական ծրագրերի մշակման գործընթացներին: Ուսանողական երկու մարմինները՝ Ուսանողական խորհուրդը և Ուսանողական գիտական ընկերությունը ֆինանսավորվում են համալսարանի միջոցներից և բազմաթիվ հնարավորություններ են ստեղծում ակտիվ ուսանողների համար:

Ուսանողներն ակտիվ են ինչպես ինստիտուցիոնալ, այնպես էլ ֆակուլտետային մակարդակներում: Թերություն այն է, որ նրանք չեն կարող կրեդիտ ստանալ իրենց ակտիվության համար (բազմաթիվ փոխանցելի հմտություններ՝ որպես կրթական վերջնարդյունք), բայց դա կարող է քննարկվել նոր օրենքի ընդունումից հետո, որը ուսանողներին ազատության հնարավորություն է տալիս՝ կազմելու իրենց ուսումնական ծրագիրը՝ ընտրելով կամընտրական առարկաների ավելի լայն փաթեթ:

Դասախոսները ևս ներգրավված են ռազմավարական և կառավարման հարցերում, բայց հիմնականում ի պաշտոնե և ժամանակավոր: Չի նշվել որևէ էական դեր, որը Արհմիությունը կատարում է կառավարման համակարգում:

Երկու խմբերն էլ (ուսանողներ, դասախոսներ) 24 հոգուց բաղկացած Հոգաբարձուների խորհրդում ունեն 25% ձայնի իրավունք, ինչը հաճախ դժվարեցնում է Խորհրդի կառավարումը ինչպես փոփոխությունների կառավարման, այնպես էլ առօրյա կառավարման ընթացքում: Համալսարանը պետք է պարզի, թե ինչպես կազմակերպել նույն գործընթացները նոր իրավական շրջանակներում:

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:

2011 թվականից ի վեր, ԵՊՀ-ն հանդես է եկել 3-րդ 5-ամյա ռազմավարական ծրագրով՝ ապահովելով ակնհայտ առաջընթաց և հասունություն: Միևնույն ժամանակ, փաստաթուղթում առկա են անհավասար մանրամասներ և ձևակերպման, կան հատվածներ, որոնք բավականին կոնկրետ թվային ցուցիչներ ունեն, մյուսները բավականին անորոշ են, և ներկայացված չեն սահմանային շեմեր՝ ցուցիչները ավելի նպատակային դարձնելու համար: Ռազմավարական ծրագիրը չափազանց աղոտ է որոշ գործողությունների (ծրագրերի քանակի քչացում, ակտիվների

պատշաճ օգտագործում և այլն) առումով: Երբեմն, համալսարանը փորձել է հարմարվել նոր միջավայրին՝ ստեղծելով նոր կառույցներ, միաժամանակ չվերացնելով հները կամ այլ որոշումներ կայացնելով: Օրինակ, միևնույն ֆակուլտետում և՛ ամբիոններ, և՛ կրթական ծրագրերի ղեկավարներ ունենալը, որտեղ ծրագրի ղեկավարները հիմնականում կատարում են վերլուծական գործառնություններ և չեն ընդունում որևէ որոշում (ամբիոնները կայացնում են այդ որոշումները), ԱՄՆ-ի և խորհրդային մոդելների շատ հետաքրքիր խառնուրդ է, որը բավականին դժվար է կառավարել:

Ռազմավարական ծրագրի հիմնական նպատակների շուրջ միայն երկարաժամկետ դիտարկումը հնարավորություն կտա հետամուտ լինել համալսարանի արդիականացմանը՝ XXI դարի միտումներին համահունչ: Այս տեսանկյունից անհրաժեշտ է, որ ԵՊՀ ղեկավարությունը Հոգաբարձուների Խորհրդին ներկայացնի Երևանի պետական համալսարանի ֆունկցիոնալ վերանայման վերաբերյալ ԵՄ-ի աջակցությամբ պատրաստված զեկույցը, և Խորհուրդը քննարկի ու հաստատի այն կազմակերպական կառուցվածքը, որը երկարաժամկետ կտրվածքով կաջակցի համալսարանի ձգտումների իրագործմանը:

ՄՈՒՀ-ը չի զբաղվել երկարաժամկետ պլանավորմամբ, և թվում է, որ առկա դժվարությունները հաշվի առնելով՝ բուհի ղեկավարությունը ռացիոնալ կերպով որոշել է առայժմ կենտրոնանալ տարեկան պլանավորման վրա: Այս մտածելակերպն օգնել է համալսարանին աստիճանաբար իրականացնել փոփոխություններ և հետամուտ լինել մասնակի նորամուծություններին՝ միևնույն ժամանակ պահպանելով երկարաժամկետ տեսլականը: Այս մոտեցման խնդիրն այն է, որ վերջինս թույլ չի տալիս իրականացնել նշված նպատակների թափանցիկ մշտադիտարկում: Ռազմավարական ծրագրի հիմնական թերություններից մեկը դրա միայն մասնակի փոխկապակցվածությունն է ինքնավերլուծության հետ: Ինքնավերլուծության մեջ հստակ և իրատեսական են կատարված բոլոր չափանիշների SWOT վերլուծությունները, բայց հաճախ դրանք լիովին չեն համապատասխանում ոչ ինքնավերլուծությունում առաջարկվող գործողությունների ցանկին, ոչ էլ ռազմավարական ծրագրին, թեև այս փաստաթղթերը մշակվել են միաժամանակ: Թեև միանգամայն նորմալ է, որ բոլոր վերլուծությունները չեն վերածվում գործողությունների, այդուհանդերձ դրանք պետք է թափանցիկ կերպով հասցեագրվեն՝ ներքին և արտաքին բոլոր շահակիցների համար որպես հետևողական ուղերձ:

10-ամյա երկարաժամկետ ծրագրեր ունենալու անկարողությունը խիստ սահմանափակում է համալսարանին՝ լուծելու իր առջև ծառայած մարտահրավերները: Թեև համալսարանն հստակորեն ջանքեր է գործադրում՝ ուսանողներին և դասախոսներին համակարգված կերպով ներգրավելու ռազմավարական ծրագրի մշակման գործում, սակայն առանց աջակցող կենտրոնացված բաժին ունենալու դա դժվար կլինի իրականացնել: Նման բազմապրոֆիլ և ուսանողական մեծ համակազմով համալսարանի դեպքում նման բաժնի առկայությունը հնարավորություն կտա ռազմավարական ծրագրերը ավելի լավ մշտադիտարկել, հետադարձ կապ ապահովել և վերանայել:

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

ՄՈՒՀ-ը համալսարանի գործունեության վրա ազդող գործոնների վերաբերյալ հետազոտություններ է կատարում ոչ համակարգային ձևով: Թեև հավաքագրված տվյալները մեծ մասամբ հուսալի են, շատ որոշումներ կայացվում են ինտուիտիվ մակարդակում կամ հիմնվելով առօրյա հանդիպումների ընթացքում ստացած տեղեկատվության վրա: Թեև այս հանդիպումները (որոնք հիմնականում տեղի են ունենում ֆակուլտետների և ծրագրերի մակարդակով) արդյունավետ են (բոլոր համապատասխան և կարևոր շահակիցների հետ) և կատարվում են բարեխղճորեն, սակայն դրանք համակարգված չեն և հնարավոր չէ հասկանալ, թե ինչպես են դրանք համադրվում հավաքագրված պաշտոնական տվյալների հետ:

Կա տպավորություն որ այս ուղղությամբ կա լավ առաջընթաց, որը հիմնականում գալիս է երիտասարդ դասախոսների կողմից, և համալսարանը կարող է օգտվել առիթից ու այս ջանքերը դարձնել ավելի պաշտոնական ու համակարգված:

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

Մեր տպավորությունն է, որ հստակ ձևավորված չէ պլանավորում-իրականացում-գնահատում-բարելավում (ՊԻԳԲ) շրջափուլը, սակայն այդպիսի գործունեության պրակտիկան, իհարկե, գոյություն ունի: Մասնավորապես, կրթական ծրագրի վերանայումից բացի, չկա այլ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ փորձ. կրթական ծրագրի վերանայումը կատարվում է յուրաքանչյուր երկու տարին մեկ անգամ, ինչը շատ հաճախակի է և հնարավորություն չի տալիս հասկանալ միջավայրի էական միտումները:

Շեշտը դրվում է ընթացակարգերի և կանոնակարգերի վրա (ներբուհական ակտեր), որոնք գործում են համապատասխան մակարդակներում: Օրինակ, ստուգել կառավարման որոշումների իրականացումը, նշանակում է հասկանալ՝ արդյոք ճիշտ է կատարվել որոշումը և դրա մասին հաշվետվությունը, այլ ոչ թե որոշման վավերականության վերահսկում իրականացնել՝ հիմնվելով դրա արդյունավետության վերահսկման վրա: Չնայած դրան առկա է ռազմավարական ծրագրի տարեկան կատարողականի գնահատում (և հաշվետվություն), որը բացահայտում է թերություններն ու բացթողումները:

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

Արտաքին տեղեկատվության հավաքագրումն ու վերլուծումը ոչ շատ համակարգված է, ոչ էլ շատ պարբերական: Ներքին տեղեկատվությունը պարբերական է և համակարգված՝ հատուկ շեշտը դնելով ուսանողների հետադարձ կապի վրա: Թեև ուսանողների կարծիքը կարևոր է, այն կարող է չափից ավելի օգտագործվել՝ վիճակագրական կողմնակալությունների և միայն թվային հիմքերի պատճառով:

Ինչպես նշվեց, ՄՈՒՀ-ը համալսարանի գործունեության վրա ազդող գործոնների վերաբերյալ հետազոտություններ է կատարում ոչ համակարգային ձևով: Տարբեր շահակիցների

հետ հանդիպումները չեն ձևակերպվում առավել որակյալ վերլուծություններ ապահովելու համար:

Բավարար ուշադրություն պետք է դարձվի համապատասխան տվյալների հավաքագրմանը, պահպանմանը և վերլուծությանը: Տվյալների հավաքագրումը և տեղեկատվության հավաքումը պետք է տեղի ունենան այն վայրում, միավորում, որտեղ այն ավելի հեշտությամբ կարելի է գտնել և որտեղ արդյունքներն առավել համապատասխան են: Տվյալները հավաքվում են թղթապանակների (folders) մեջ՝ աստիճանակարգման սկզբունքով, այսինքն՝ ըստ ամբիոնների, իսկ դրանք ըստ ֆակուլտետների, արդյունքում չկա միասնական պաշար (file) թե՛ ըստ ֆակուլտետների, թե՛ համահամալսարանական տեսակետից, այդ տվյալները որոնելի չեն տեղեկատվական ալգորիթմների տեսակետից: Տվյալները ներառում են տարբեր փաստաթղթեր՝ սկսած պլանավորումից և մշակումից: Սա խստորեն սահմանափակում է տվյալները վերլուծելու և համարուհական միտումները պարզելու ու հաղորդակցելու ունակությունը:

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

ՄՈՒՀ-ը չունի համակարգված մոտեցում՝ ստուգելու իր կրթական ծրագրերի որակն ու արդյունավետությունը՝ աշխատաշուկայի փաստացի և զարգացող պահանջների պայմաններում: Համալսարանի տվյալներով ԵՊՀ ֆինանսավորումը միշտ չէ, որ համահունչ է ԵՊՀ ռազմավարական նպատակներին և խնդիրներին, քանի որ ուսման վարձավճարներով ձևավորվող տարեկան ֆինանսական եկամուտը լիովին կանխատեսելի չէ: Այսպիսով, անբավարար ֆինանսավորման պատճառով ԵՊՀ-ն չունի երկարաժամկետ ռազմավարական բյուջե՝ ռազմավարական գերակա նպատակների և որոշ գործողությունների իրականացման համապատասխան ռեսուրսների բազա ապահովելու համար: Առկա է ակնկալիքների կառավարման խնդիր, քանի որ համալսարանը չի կարող միշտ պլանավորել կառավարության աջակցությունը, այն պայմաններում, երբ դա հստակ չէ:

Կրթական ծրագրերի և ԵՊՀ-ի կողմից տրվող որակավորումների միակ պոտենցիալ արտաքին գնահատումը բուհից դուրս շահակիցների ներկայացուցիչների ներգրավվածությունն է կառավարման բարձրագույն մարմնում՝ Հոգաբարձուների խորհրդում: Ֆակուլտետների խորհուրդների մակարդակում դեռևս չկա այդպիսի ազդեցության որևէ ապացույց, թեև ֆակուլտետների ղեկանների և անձնակազմի շրջանում առկա է ծրագրերի մշակմանը գործատուներին ներգրավելու անհրաժեշտության գիտակցում: ԵՊՀ պորտալի և սոցիալական ցանցերի միջոցով կրթական գործընթացների գնահատման ոչ պաշտոնական միջոցները չեն կարող օբյեկտիվ գնահատման հիմք հանդիսանալ:

Դատողություններ:

ԵՊՀ-ն կառավարման մեջ մեծ ճկունություն է ցուցաբերել երկրում կատարվող մեծ փոփոխությունների ժամանակ, երբ անհնար է եղել ձևավորել գործող Հոգաբարձուների խորհրդի կազմ, որը կընտրեր բարձր լեգիտիմությամբ ռեկտոր, որն էլ կիրականացներ բարեփոխումներ:

Այդ նպատակով, որպեսզի բուհի վարչակազմը կարողանա իրականացնել հավակնոտ ծրագրեր և լուծել XXI դարի պահանջներին համապատասխանող համալսարանի արդիականացման մարտահրավերները, պետք է մեծապես ամրապնդվի ու բարելավվի համալսարանի կառավարումն ու վարչարարությունը: Թեև չկա այնպիսի վարչական գործառույթ, որը համալսարանը չի իրականացնում, սակայն գործընթացը կանոնակարգված չէ կանոնակարգերի, տվյալների հավաքագրման, վերլուծության, հետադարձ կապի, համակարգման և ապացույցների վրա հիմնված որոշումների կայացման առումով: Փորձագիտական խումբը բարձր է գնահատում համալսարանի ուսանողների անկեղծ ներգրավվածությունը որոշումների կայացման տարբեր գործընթացներում՝ մինևույն ժամանակ նշելով, որ ուսանողների հարցումների տվյալների կիրառումը գերակշռում է, իսկ արտաքին շահակիցներից համակարգված կերպով հավաքված տվյալների հավաքագրումը դեռևս լիարժեք չէ:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով վերջին երեք տարիների ղեկավարության լուրջ ճգնաժամը՝ մենք ԵՊՀ կառավարման համակարգը, վարչական կառուցվածքը և գործունեությունը գնահատում ենք ոչ այնքան լավագույն փորձի տեսանկյունից, որքան կառավարման խառնաշփոթի պայմաններում գոյատևելու և առցանց միջավայրում շոշափելի առաջընթաց կատարելու ու որակի ապահովումը համավարակի պայմաններում բարձրացնելու տեսանկյունից:

Եզրակացություն: ԵՊՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 2-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար՝ բարելավման զգալի անհրաժեշտությամբ:**

Խորհրդատվություն: ԵՊՀ-ն կառավարման և վարչարարության բնագավառում լուրջ բարելավումների կարիք ունի: Մասնավորապես, շարունակական ջանքերի կարիք կա ռազմավարական ծրագրերի, ինքնավերլուծությունների և կրթական ծրագրերի համակարգման և համահունչության տեսանկյունից: Իր առջև ծառայած փոխակերպիչ մարտահրավերները պատշաճ կերպով լուծելու համար համալսարանը պետք է իրականացնի ավելի երկարաժամկետ (10 տարի տևողությամբ) պլանավորում, որը նաև կներառի բարդ որոշումների կայացումն ու կներկայացնի անհրաժեշտ ֆինանսական և այլ ռեսուրսների գնահատականը: Համալսարանը պետք է ունենա զարգացման ռազմավարական հստակ մոդել, որի միջոցով կարելի է կատարել առաջիկա տարիների կրթության և հետազոտական աշխատանքների ֆինանսավորման համար անհրաժեշտ բյուջեների կանխատեսում՝ հիմնված եկամուտների բազմազանեցման և տարբեր թվաքանակով ուսանողների հնարավոր սցենարների վրա: Առանց նման ծրագրի համալսարանը չի կարող կառավարել բոլոր այն ռիսկերը, որոնք ժողովրդագրությունը և շուկաները պարտադրում են համալսարանին:

Ինչպես նշված է չափանիշ 1-ի խորհրդատվություններում, համալսարանը պետք է հստակ տարբերակում դնի ԵՊՀ կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ նպատակների միջև՝ առանձին ձևաչափերով և փաստաթղթերով և ունենա գործունեության զարգացման ծրագիր:

Այդ նպատակով համալսարանը պետք է մտածի պլանավորման կենտրոնացված աջակցության միավոր ստեղծելու մասին, որը պարբերաբար կիրականացնի այդ գործընթացը և կհետևի ու կգնահատի առաջընթացը՝ ըստ թիրախների և պլանի, ինչպես նաև կկարգավորի

ռազմավարության մշակման և կատարման ամբողջ գործընթացը: Մենք կոչ ենք անում համալսարանին երկարաժամկետ ռազմավարության մշակման գործընթացի ժամանակ Հոգաբարձուների խորհրդի մակարդակով քննարկել Երևանի պետական համալսարանի ֆունկցիոնալ վերանայման վերաբերյալ ԵՄ-ի աջակցությամբ պատրաստված զեկույցը: Համալսարանի համար կարևոր է մշակել արտաքին շահակիցներից ստացվող տեղեկատվության հավաքագրման և մշակման համակարգ և այս վերլուծությունը ծառայեցնել ապացույցների վրա հիմնված քաղաքականության մշակման համար: Համոզվելու համար, որ համակարգը աշխատում է, համալսարանը պետք է մշակի ԳԱՑ-եր, և առաջնահերթություն պետք է տրվի հաշվետվություններին և որոշումների կայացումն ըստ այս ԳԱՑ-երի կազմակարպելը: Նման ցուցանիշների առկայության դեպքում դրանք կարող են օգտագործվել համալսարանի առաջընթացի վերաբերյալ թե՛ ներքին և թե՛ արտաքին հաղորդակցության բարելավման համար:

III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ

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

Փաստեր

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

Ընդհանուր առմամբ, բակալավրիատի և մագիստրատուրայի կրթական ծրագրերը համահունչ են ՀՀ ՈԱՇ-ին և վերջնարդյունքահենք են: Կրթական ծրագրերը համահունչ են հաստատության առաքելությանը, դրանք ունեն հստակ ձևավորված կառուցվածք և հստակորեն արտահայտում են կրթական վերջնարդյունքները՝ միևնույն ժամանակ ապահովելով համապատասխանությունը համալսարանի հետազոտական հավակնություններին: Միևնույն ժամանակ պետք է կենտրոնանալ նաև «շարունակական կրթության» վրա, որպեսզի այն ամբողջությամբ արտացոլի հասարակության բոլոր շերտերի (ներառյալ շրջանավարտները) և զբաղվածության տարբեր ոլորտների իրական կարիքները:

Այդուհանդերձ, կրթական ծրագրերը լիարժեք չեն իջեցվում դասընթացի մակարդակ՝ արտացոլելու ուսուցման նպատակները յուրաքանչյուր դասընթացի նկարագրության, առաջադրանքի և հմտությունների մակարդակներում:

Թեև ՀՀ ՈԱՇ-ի հետ համահունչ լինելը պարտադիր է, բայց ժամանակակից աշխարհում դա բավարար չէ: Պետք է ուշադրություն դարձնել նաև ԵՊՀ կրթական ծրագրերի համապատասխանեցմանը ՀՀ-ում գոյություն ունեցող համապատասխան ոլորտային շրջանակներին (եթե դրանք առկա են)՝ կրթական ծրագրերի արդիականությունը ապահովելու համար:

Կրթական ծրագրեր չափանիշի ամենաթույլ կետը ոչ համակարգված հաղորդակցումն է արտաքին շահակիցների հետ: Թեև ծրագրի մակարդակում դասախոսներն ու անձնակազմը հաճախ ակտիվորեն համագործակցում են արդյունաբերական ոլորտի հետ, այդուհանդերձ չկա այդ ուղղությամբ մշակված քաղաքականություն և գործընթաց: Մասնագիտական կազմակերպությունների, մասնավոր ձեռնարկությունների (ներառյալ ՓՄՁ) հետ գործընկերության թվաքանակի և շրջանակի վերաբերյալ որևէ նշում չկա:

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

Հաստատությունն ունի կրթական ծրագրերի վերանայման կանոնակարգված համակարգ, որտեղ ուսանողների կարծիքը շատ կարևոր դեր է խաղում: Կրթական ծրագրերը պարբերաբար

գնահատվում են ուսանողների հետ հանդիպումների և հարցումների միջոցով, իսկ առավել հազվադեպ՝ շրջանավարտների հետ: Ինչպես նշվեց վերևում, աշխատաշուկային համահունչ լինելու նպատակով տեղի են ունենում հանդիպումներ պետական և մասնավոր ընկերությունների հետ, սակայն դրանք համակարգված բնույթ չեն կրում:

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

Ինչպես նշվեց վերևում, կրթական ծրագրերը դասընթացների մակարդակում լիովին չեն արտացոլում ուսուցման նպատակները յուրաքանչյուր դասընթացի նկարագրության, առաջադրանքների և հմտությունների տեսանկյունից: Այսպիսով, դեռևս ավանդական գնահատումը մնում է գերակշռող՝ չունենալով կրթական վերջնարդյունքների անմիջական կապ դասընթացների և առաջադրանքների հետ:

Թվում է, թե առկա է գրագողության մասին ինքնազիտակցություն, սակայն, կարծես թե, արդյունավետ միջոցներ չեն կիրառվում դրա դեմ պայքարելու համար: Հետազոտական բաղադրիչի ներդրումը փորձում է լուծել այս խնդիրը, սակայն դա բավարար չէ: Ժամանակակից լուծումները հաճախ պահանջում են նոր տեխնոլոգիական գործիքներ և ինչպես ուսանողների, այնպես էլ դասախոսների հասանելիություն գիտական աշխատանքների մասնագիտացված ընդհանուր տվյալների շտեմարաններին՝ գրագողության դեմ արդյունավետ պայքար ապահովելու համար:

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:

Հայաստանյան բուհերի միջև չկա միջբուհական շարժունակություն նաև իրավական կարգավորումների պատճառով: Շարժունության միակ օրինակները տեղի են ունենում արտաքին համագործակցության շրջանակներում, հիմնականում Էրազմուսի փոխանակման ծրագրերի միջոցով: Կան բազմաթիվ պաշտոնական համագործակցություններ արտերկրի թիրախային համալսարանների հետ, այդ թվում նաև մերձարևելյան և Եվրոպայից դուրս այլ հատվածների: Անգլերենով դասընթացները կազմակերպվում են Էրազմուս փոխանակման ծրագրերի համատեքստում: Մինևույն ժամանակ, ԵՊՀ-ում օտարալեզու դասավանդումը կարող է բարելավվել՝ դյուրացնելու ԵՊՀ ուսանողների արտերկրում սովորելու և շարժունության հնարավորությունները:

Թեև համալսարանում պաշտոնապես հայտարարվում են կամընտրական դասընթացներ, սակայն չկա ներհամալսարանական շարժունության հնարավորություն, երբ ուսանողը կարող է դասընթացներ վերցնել մեկ այլ կրթական ծրագրից:

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

ԵՊՀ -ն սկսել է ծրագրերի մշտադիտարկումը 2019 թվականից: Ծրագրերը նախատեսվում է վերանայել յուրաքանչյուր երկու տարին մեկ անգամ, ինչը չափազանց արագ է շուկայում առկա

միտումները համակողմանիորեն դիտարկելու համար և թույլ չի տալիս կրթական ծրագրերը դիտարկել ավելի ռազմավարական տեսանկյունից: Մշտադիտարկումն ու գնահատումը հաճախ համապարփակ չեն (հատկապես արտաքին շահակիցների մասով), որոնցից միայն գնահատման համակարգված տարրերն են ուսանողների հարցումների արձագանքները: Մնացած բոլոր տարրերը իրականացվում են ոչ համակարգված ձևով, քիչ ուշադրություն է դարձվում ուսուցման նպատակներին համապատասխան կրթական ծրագրերի իրականացման ստուգմանը:

Դատողություններ: Թեև գոյություն ունեն ՈԱՇ-ին համապատասխան կրթական ծրագրերի իրականացումն ապահովող քաղաքականություն և ընթացակարգեր, ծրագրերը հաճախ չեն գնահատվում ուսուցման նպատակների տեսանկյունից և արտաքին շահակիցների կողմից բավականին քիչ ներդրում ունեն:

Եզրահանգում: Թեև շարժունությանն առնչվող չափորոշիչը լիովին գործուն չէ, որը մասամբ պայմանավորված է երկրում առկա իրավական կարգավորումներով, և չկան գրագողության դեմ պայքարի ժամանակակից տեխնոլոգիական գործիքներ, փորձագիտական խումբը կարծում է, որ առկա քաղաքականություններն ու ընթացակարգերը ապահովում են ՈԱՇ-ին համապատասխան կրթական ծրագրերի իրականացումը: Միևնույն ժամանակ, այս քաղաքականություններն ու ընթացակարգերը պետք է մշտապես մշտադիտարկվեն և բարելավվեն փաստերի վրա հիմնված որոշումների կայացման միջոցով:

Եզրակացություն: ԵՊՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 3-ի պահանջներին գնահատվում է բավարար:

Խորհրդատվություն: ԵՊՀ-ն պետք է առաջնային համարի ուսուցման նպատակները և ոչ միայն մշակի, այլ նաև վերահսկի և գնահատի բոլոր կրթական ծրագրերը՝ ելնելով ուսուցման վերջնանպատակներին հասնելու դրանց կարողությունից: Դա անելու համար պետք է գոյություն ունենան ԳԱՑ-եր, որոնք կհատակեցնեն կրթական ծրագրերի պատշաճ իրականացումը՝ կապված զբաղվածության, հմտությունների զարգացման, շուկայի պահանջների և այլնի հետ: Համոզվելու համար, որ այս ԳԱՑ-երը կիրառվում են պետք է գոյություն ունենան համապարփակ քաղաքականություններ ու ընթացակարգեր, որոնք կմանրամասնեն, թե ինչպես է հիմնական շահակիցներից (մասնավորապես արտաքին շահակիցներից) հավաքագրվում տեղեկատվությունը, մշակվում և հաղորդվում:

Կարևոր է նաև կրթական ծրագրի վերանայման համար ավելի երկար ժամանակ ունենալ՝ ավելի ռազմավարական և համապարփակ վերանայման գործընթաց ապահովելու համար: Օգտակար կլինի նաև, եթե համալսարանը համագործակցի այլ համալսարանների հետ կամ ներսում մշակի գրագողության դեմ ծրագրակազմ, որը կստուգի ավելի մեծ տվյալների շտեմարանները, քանի որ դա դառնում է աշխարհում շատ տարածված գործիք:

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:

Ընդունելության ընթացակարգերը ԵՊՀ-ում հստակ սահմանված են ինչպես տեղացի, այնպես էլ օտարերկրյա ուսանողների համար: Հավաքագրումն իրականացվում է ՀՀ օրենսդրության հիման վրա: ԵՊՀ են ընդունվում բուհեր ընդունվող բակալավրիատի ուսանողների բարձր տոկոս (ավելի քան 30 %): Ընդունելությունն իրականացվում է կրթության երեք 3 մակարդակներում՝ բակալավրիատ, մագիստրատուրա և ասպիրանտուրա:

Վերջին տարիներին համալսարանի նկատմամբ հետաքրքրությունը մեծացել է միջազգային ուսանողների ներգրավմամբ: Ներկայումս ԵՊՀ-ն օտարերկրյա ուսանողների հավաքագրման փուլում է: Ուսանողների հավաքագրման գործընթացում համալսարանը օգտագործում է ինչպես արտասահմանյան ընկերությունների, այնպես էլ Եվրոպայում, Ասիայում և Ամերիկայում գտնվող դրանց գրասենյակների օժանդակությունը, ինչպես նաև ներգրավում է տարբեր երկրներում Հայաստանի դեսպանություններին: Օտարերկրյա ուսանողների հետաքրքրության հիմնական ոլորտը դեղագործությունն է:

Ուսանողները համալսարանի մասին տեղեկանում են լրատվամիջոցների (պաշտոնական կայքի, բրոշյուրների, գովազդների) միջոցով: ԵՊՀ-ի և դպրոցների/ավագ դպրոցների միջև կապը հնարավորություն է տալիս ներկայացնել, թե ինչպես է ընթանում կրթական գործընթացը ԵՊՀ-ում: Ուսանողներ հավաքագրելու համար համալսարանի ներկայացուցիչները կազմակերպում են այցելություններ քոլեջներ, դպրոցներ, բաժանում են գրքույկներ և դիմորդներին տրամադրում են տեղեկատվություն համալսարանի, կրթական ծրագրերի և դրանց հետագա զարգացման մասին:

Պետք է նշել, որ ինչպես հայ, այնպես էլ օտարերկրյա ուսանողների համար հավաքագրման համակարգի արդյունավետության գնահատումը ԵՊՀ-ն չի իրականացրել:

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

ԵՊՀ-ն մի քանի մեխանիզմ է կիրառում ուսանողների կարիքները բացահայտման համար: Դրա համար համալսարանն անցկացնում է անանուն ուսանողական հարցում: Հարցաթերթիկները հասանելի են հայերեն և անգլերեն լեզուներով: Հարցաթերթիկները վերլուծելով՝ համալսարանը կարող է եզրակացություններ անել այն մասին, թե ինչ կրթական կարիքներ ունեն ուսանողները: Համալսարանը կազմակերպում է նաև հանդիպումներ ուսանողների հետ, որոնց ընթացքում նրանք քննարկում են ԵՊՀ տարբեր ոլորտներում բարելավումների անհրաժեշտությունը, ինչպես նաև բացահայտում ուսանողների կարիքները:

Համալսարանը պարբերաբար հարցումներ է անցկացնում ենթակառուցվածքների և ռեսուրսների գնահատման վերաբերյալ՝ կրթության բարելավման նպատակով: Դասախոսների, տարբեր ֆակուլտետների ուսանողների, ինչպես նաև ասպիրանտների հետ հանդիպումների արդյունքում պարզվեց, որ ուսանողների մեծ մասը գոհ է ԵՊՀ տեխնիկական և նյութական բազայից: Հարցումները վիճակագրորեն չեն վերլուծվում բաժիններում, ամբիոններում կամ ըստ ոլորտների:

Պետք է նշել, որ ուսանողները կանոնավոր կերպով, իսկ շրջանավարտները և մասնավոր ընկերությունները բավականին պարբերաբար ներգրավված են կրթական ծրագրերի գնահատման գործընթացում: Աշխատաշուկայից պարբերաբար և շարունակական արձագանքներ են ստացվում, սակայն չկա աշխատաշուկայի պահանջների և ակնկալիքների վերլուծություն:

Առաջին կուրսեցիներին ուսման ընթացքում աջակցելու համար նշանակվում են կրթական խորհրդականներ, որոնք ֆակուլտետի փորձառու դասախոսներ են: Դասախոսների թիվը որոշվում է ֆակուլտետի կողմից՝ ապահովելով մեկ խորհրդատու 30 ուսանողի համար: Այնուամենայնիվ, համակարգի արդյունավետությունը չի վերլուծվել ԵՊՀ -ի կողմից:

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

Ուսանողները կարող են խորհուրդներ ստանալ դասախոսներից, դասընթացները վարողներից, ամբիոններից և դեկանատներից: Համալսարանը նոր է ներմուծել ինտերնետային Moodle հարթակը, որտեղ դասախոսները վերբեռնում են դասընթացի համապատասխան նյութերը: Կարիերայի կենտրոնը կազմակերպում է նաև սեմինարներ:

Թեև ԵՊՀ-ն ուսանողներին «արտալսարանային գործունեության» մեջ ներգրավելու հնարավորություններ է տալիս, դրանք բավականին սահմանափակ են ծավալով և մասշտաբով, իսկ մանկավարժական/մեթոդական աջակցությունը բոլոր ուսանողների, հատկապես առաջին կուրսի ուսանողների համար հաճախ բացակայում է:

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

Ուսանողները կարող են իրենց հարցերն ուղղել և բարձրացնել համալսարանի կառուցվածքային բոլոր մակարդակներում: Սակայն, համալսարանում ուսանողների իրավունքների պաշտպանությունը հիմնականում վերապահվում է Ուսանողական խորհրդին, որը փորձում է ինքնուրույն լուծել խնդիրները: Համալսարանի բոլոր խորհուրդներն ունեն նաև ուսանողների ներկայացուցիչներ (ամբիոնների գիտական խորհուրդ, համալսարանի գիտական խորհուրդ, հոգաբարձուների խորհուրդ): Այսպիսով, ուսանողի ձայնը բարձրացվում է ամեն տեղ: Հարցերի մեծ մասը լուծվում են, իսկ ուսանողներն էլ գոհ են:

Անհասկանալի է, թե արդյոք ուսանողների բողոքները կամ աջակցության համար ուսանողների դիմումները դիտարկվում են համակարգված և էթիկական եղանակով: Տարբեր վարչական ծառայություններից օգտվող ուսանողների տոկոսը դժվար է գնահատել:

4.5 ՄՈՒՀ-ում գործում են ուսանողների կարիերային նպաստող ծառայություններ:

Կարիերայի կենտրոնը հավաքագրում է տվյալները և տեղեկատվությունը տալիս ուսանողներին: Վերջիններս գոհ են Կարիերայի կենտրոնի աշխատանքից: Որոշ բաժինների և ինստիտուտների համար (օրինակ՝ դեղագործություն) Կենտրոնը համակարգում է նաև ուսանողներին առաջարկվող պրակտիկան, ինչը մեծացնում է Կենտրոնի շփումները տարբեր ընկերությունների հետ: Գործում է ԵՊՀ շրջանավարտների միությունը, որը անկախ է համալսարանի կառավարման մարմիններից՝ միջոցառումների կազմակերպությունների համար անկախ բյուջեով: Այս միությունը նաև լավ կապեր ունի մասնավոր ընկերությունների հետ:

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

Համալսարանը փորձում է ուսանողներին ակտիվորեն ներգրավել հետազոտական գործունեության մեջ: Բակալավրի և մագիստրատուրայի ավարտին բոլոր ֆակուլտետների ուսանողները գրում են ավարտական աշխատանք: Համալսարանը որոշել է չեղյալ հայտարարել տեսական կուրսային աշխատանքները՝ հետազոտության հստակ բաղադրիչով նախագծեր ներդնելու համար: Թեև այս տեսակի աշխատանքը դեռևս նոր է և հստակ ձևավորված չէ, նման ջանքերը հանգեցնում են նրան, որ երրորդ կուրսից ուսանողները սկսում են ձեռք բերել հետազոտական հմտություններ, որոնք ավելի արդյունավետորեն կօգտագործվեն ասպիրանտուրայում:

Համալսարանն ունի Ուսանողական գիտական ընկերություն (ՈԻԳԸ): ՈԻԳԸ-ն կազմակերպում է օլիմպիադաներ, որոշ գիտական հրապարակումներ, ունեն ամսագիր, որում տպագրվում են ուսանողների աշխատանքները:

Կրթական ստորաբաժանումների կողմից ուսանողները խրախուսվում են հետազոտական գործունեություն ծավալելու համար: Դա հնարավոր է դառնում հետազոտողի կողմից տրված որոշակի հետազոտական ծրագրի վրա երկար ժամանակ աշխատելու հնարավորությունների միջոցով: Այս գործունեությունը ակադեմիական կրեդիտի տրամադրում չի ենթադրում. այսինքն չի ճանաչվում:

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

Ուսանողների իրավունքները մեծամասամբ պաշտպանվում են Ուսանողական խորհրդի կողմից: Բացի դրանից, գործում է էթիկայի հանձնաժողով՝ ընտրված ուսանողներով: Այն ուսումնասիրում է իրավունքների ցանկացած ռոտահարում:

Դրամական խնդիրների դեպքում ուսանողները պետք է խնդրեն ուսման վարձի մասնակի կամ ամբողջական փոխհատուցում՝ ելնելով ուսանողի/ուսանողի ծնողների ֆինանսական վիճակից ելնելով: Ինստիտուցիոնալ կամ ֆակուլտետային մակարդակով չկա ուսանողական օմբուդսմեն:

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

Ուսանողներին մատուցվող ծառայությունների որակը գնահատելու համար համակարգված ջանքեր չեն գործադրվում, բացառությամբ ուսանողների կողմից երբեմն լրացվող անանուն հարցաթերթերի:

Յուրաքանչյուր ուսանող կարող է առաջադրվել՝ ընտրվելու որպես տարբեր խորհուրդների կամ հանձնաժողովների անդամ:

Դատողություններ: ԵՊՀ-ն ուսանողներին տալիս է ձայն և հնարավորություն՝ օգտվելու տարբեր օժանդակ ծառայություններից արդյունավետ ուսուցման միջավայր ապահովելու համար. հետազոտական գործունեություն, աշխատաշուկայի հասանելիություն և այլն: Այնուամենայնիվ, չկա որևէ ապացույց, որ ծառայությունների օգտագործումը հավասարաչափ բաշխված է, կամ խնդիրներ ունեցող ուսանողների աջակցության ծառայությունները լայնորեն կիրառվում են: Մասնավորապես, առաջին կուրսի ուսանողները պետք է ավելի լավ ինտեգրվեն տարբեր կառույցներին:

Եզրահանգում: Չնայած ուսանողների կարծիքը հավաքագրվում և հաշվի է առնվում, կան ներկայացուցչականության և այս տվյալների ավելի խորը վերլուծության հետ կապված խնդիրներ, և մինչ ուսանողները օգտվում են իրենց իրավունքներից, հաճախ դրանք սահմանափակ են մասշտաբով և ընդգրկմամբ և հաճախ սահմանափակվում են միայն գնահատականների բողոքարկումներով:

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

Խորհրդատվություն: Ուսանողների իրավունքներն ու պարտականությունները պետք է ներկայացվեն դրական ձևով՝ ոչ թե մոտալուտ պատժի, այլ արդար և արդյունավետ ուսուցման միջավայրի ստեղծման տեսանկյունից: Հետազոտության մեջ ուսանողների ներգրավվածությանը պետք է կրեդիտ (ECTS) հատկացվի, այսինքն. ակադեմիական ճանաչում է պետք: Կարող է նշանակվել ուսանողների օմբուդսմեն՝ կառավարման մարմիններին իր գործունեության վերաբերյալ ամենամյա զեկույց ներկայացնելու պահանջով: ԵՊՀ-ն պետք է նպաստի շրջանավարտ-մասնավոր ընկերությունների փոխադարձ շփումներին՝ աշխատաշուկայում/շրջանավարտներին աշխատանքի անցնելուն օժանդակելու համար:

Վ. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ

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

Փաստեր

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

Համալսարանն իր դասախոսներին (բոլոր պաշտոնները) համարում է որակյալ կրթություն ապահովելու ամենակարևոր գրավականը, ուստի պատշաճ ուշադրություն է դարձվում որակյալ դասախոսական անձնակազմի հավաքագրմանը՝ որակավորումների, մանկավարժական փորձի, գիտական գործունեության և մասնագիտական կրթության առումով: Դասախոսական կազմի միջին տարիքը բավականին բարձր է, և ավելին՝ ավելի քիչ թվով երիտասարդ դասախոսներ են ընդունվում աշխատանքի՝ ուսանողների նվազող թվաքանակի պատճառով (ժողովրդագրական էվոյուցիա):

Համալսարանն ունի մագիստրոսական կրթական ծրագրերի լայն շրջանակ՝ առաջարկելով մասնագիտությունների մեծ բազմազանություն, ինչը նշանակում է, որ ԵՊՀ-ն պետք է ներգրավի համալսարանից դուրս մեծ թվով մասնագետ-դասախոսների, ովքեր ունեն համապատասխան կրթություն կամ համապատասխան ոլորտում մասնագիտական փորձ: Ուսանողների դրական գնահատականները վկայում են դասավանդման որակի և դասախոսական կազմի նվիրվածության մասին:

Համալսարանն ուսուցումն ու հետազոտությունը որպես զուգահեռ գործունեություն իրականացնելու քաղաքականություն ունի՝ ներգրավելով հետազոտական ուղղվածություն ունեցող դասախոսների կրթական գործընթացում, ինչը հանգեցնում է դասավանդման և ուսուցման գործընթացներում հետազոտության առանձնակի շեշտադրմանը կրթության երեք աստիճաններում (բակալավրիատ, մագիստրատուրա և ասպիրանտուրա):

Համալսարանը մտադիր է թեթևացնել դասախոսական կազմի ծանրաբեռնվածությունը՝ կրճատելով դասավանդման ժամերը, և դրանով ավելի շատ ժամանակ տրամադրել հետազոտության, ուսանողների գնահատման, ուսուցման և պրակտիկայի ուսուցման համար:

Սյուս մարտահրավերներից են մասնագիտացված դասընթացների համար լավագույն որակավորում ունեցող երիտասարդ դասախոսական կազմի ներգրավումը՝ մասնավոր հատվածի համեմատաբար ցածր աշխատավարձի պատճառով: Համալսարանից դուրս գտնվող թեկնածուներին պետք է հնարավորություն ընձեռնվի դիմել դասախոսական կազմի հավաքագրման համար (բոլոր մակարդակներում):

SWOT վերլուծությունը, այնուամենայնիվ, բացահայտում է, որ դասախոսների հավաքագրման գործընթացում գրեթե չկա որևէ արտաքին (ոչ համալսարանական) մրցույթ, ինչը լրացուցիչ տաղանդներ ներգրավելու բաց թողնված հնարավորություն է:

Արդար և հավասար վերաբերմունք երաշխավորելու համար պետք է գոյություն ունենան համալսարանական գործող կանոնակարգեր ամբիոնների վարիչների և ֆակուլտետների ղեկանների նշանակման կամ ընտրության համար:

Նույն բարձր չափանիշները, ինչ դասախոսական կազմի համար են ներկայացված, պետք է պահանջվեն նաև վարչական անձնակազմի տարբեր օղակների համար, սակայն դրա մասին ավելի քիչ փաստեր կան: Այնուամենայնիվ, ուսումնաօժանդակ անձնակազմի վերաբերյալ ուսանողները նույնպես ունեն դրական կարծիք:

Ի տարբերություն դասախոսական կազմի՝ ուսումնաօժանդակ անձնակազմի աշխատանքի նկարագրությունները /պաշտոնի անձնագրերը/ դեռևս կազմման ընթացքի մեջ են և չեն պարունակում շեշտադրում փորձի, ակնկալվող հմտությունների և կատարողականի վրա, ինչը ազդում է վարչական անձնակազմի կադրերի ընդհանուր քաղաքականության մշակման վրա:

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

ԵՊՀ-ն զգալի թվով ֆակուլտետներում նախաձեռնել է դասավանդման բարելավման փորձական բարեփոխման ծրագիր, որը ներառում է բակալավրի և մագիստրոսի մակարդակների կրթական ծրագրերի համար պահանջների սահմանում (ինչպես մասնագիտական, այնպես էլ մանկավարժական): Պաշտոնի անձնագրերը, որոնք հիմնականում մշակված են, համապատասխան գործիք են բարեփոխումների այս գործընթացը առանձին դասախոսի մակարդակ հասցնելու համար՝ հաշվի առնելով դասախոսի անհատականությունը, մասնագիտական զարգացումը և որակավորումը դասավանդման տվյալ ոլորտի համար: Այնուամենայնիվ, այս պաշտոնի անձնագրերը դեռևս հստակ չեն, քանի որ դրանք պետք է կապված լինեն դասընթացների կրթական նպատակների հետ, իսկ վարչական անձնակազմի համար պաշտոնի անձնագրերը բացակայում են: Փորձական նախագիծը նախատեսվում է տարածել նաև ամբողջ համալսարանում:

Հաջորդ քայլը կլինի նրանց համապատասխանեցումը կրթական ծրագրի և առանձին դասընթացների կրթական վերջնարդյունքներին:

Միջառարկայական կամ միջգիտակարգային ծրագրեր հասկացությունը փոփոխություններ է առաջացրել նոր կրթական ծրագրերի մշակման և համալսարանում դրանց մշտադիտարկման գործընթացների մեջ, քանի որ դրանք հաճախ կարող են լինել երկու կամ ավելի ամբիոնների և/կամ ֆակուլտետների իրավասության ներքո, որոնցից յուրաքանչյուրը ունի որոշակի դասընթացի կամ ծրագրի նկատմամբ վերահսկողություն: Այդ ամենը պետք է հստակ հաշվի առնի ֆակուլտետի ղեկավարության կողմից, ապահովելով համապատասխան

ռեսուրսներ (մարդկային և ֆինանսական) նման կրթական ծրագրի համար: Մագիստրոսական ծրագրերի համար վճռորոշ են համարվում միջոլորտային կամ բազմառարկայական կապերը, և դրանց համար պահանջվում են մասնագետ դասախոսներ:

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

Համալսարանը ցանկանում է բարձրացնել իր ուսանողների գոհունակությունը դասախոսական կազմի բազմաֆունկցիոնալ գնահատմամբ և ուսանողների ու շրջանավարտների առցանց հարցումների միջոցով: Թեև գնահատման նման մեթոդները կարող են ունենալ բացասական հետևանքներ (օրինակ՝ դասախոսների գնահատումների ազդեցությունը ուսանողների գնահատականների վրա), այն փաստը, որ դրանք կապված են դասախոսական կազմի կատարողականի վրա հիմնված հավելավճարների հետ և կարող են ազդեցություն ունենալ նրանց առաջխաղացման վրա, նշանակում է, որ օգուտներ կան նաև դասախոսական կազմի համար: Ինչպես երևում է համապատասխան ցուցանիշներից՝ ԵՊՀ-ում դասախոսական կազմից բավարարվածությունը բարձր է:

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

Մինչ այժմ ուսանողների կողմից դասախոսների գնահատման և դասախոսների ինքնագնահատումների միջոցով համալսարանը չի կարողացել բացահայտել առանձին դասախոսների մասնագիտական շարունակական զարգացման կարիքները: Ընդհանուր առմամբ, մարդկային ռեսուրսների բաժինը բավարար կերպով չի զբաղվում վարչական կազմի համալրման, պահպանման և առաջխաղացման հարցերով: Մարդկային ռեսուրսների այս գործառույթները պետք է զգալիորեն ամրապնդվեն և չփոխանցվեն դեկաններին ու ամբիոններին:

Այնուամենայնիվ, անձնակազմի մասնագիտական զարգացման ընդհանուր կարիքները բավարարելու համար Հետբուհական և լրացուցիչ կրթության վարչությունը իրականացնում է ծրագրեր ամբիոնների և դասախոսական կազմի համար, որոնց համար հաճախ կրեդիտներ են տրամադրվում և ծրագրերը հարմարեցված են նրանց հատուկ կարիքներին:

Դասավանդանն ուղղված զարգացման ծրագրերն առաջարկում են դասընթացներ տարբեր մակարդակների համար, օգտագործում են հատուկ գործիքներ (օրինակ՝ MOODLE առցանց հարթակը, որը լայնորեն օգտագործվում է անձնակազմի կողմից) և ապահովում են անզլերենի (հաճախ պարտադիր) դասընթաց: Նաև գովելի է, որ համալսարանն ընդլայնում է իր փորձը՝ մասնակցելով մի քանի ծրագրերի, օրինակ ԵՄ կողմից ֆինանսավորվող PRINTel ծրագիրը, բազմառարկայական ծրագիր, որն առաջարկում է նորագույն դասավանդման և թվային հմտությունների վերաբերյալ հատուկ ուսուցում:

Աշխատաշուկայի հետ առնչություն ունեցող մասնագետ-դասախոսների (մագիստրոսական ծրագրերի համար) աշխատանքի ընդունելը նույնպես նպաստում է նորարարությունների ներմուծմանը: Համալսարանի համար կարող է նաև նպաստավոր լինել կես

դրույքով դասախոսական կազմի ներգրավումը, ինչը թույլ է տալիս մասնագիտական փորձ ստեղծել համալսարանից դուրս:

Այնուամենայնիվ, պետք է նշել, որ համալսարանի դասախոսական կազմի զարգացման ռազմավարությունը կենտրոնանում է գրեթե բացառապես դասավանդման վրա, այլ ոչ թե դասավանդման միջավայրի և այն իրականացնելու կամ վերահսկելու համար պատասխանատուների (վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմի) վրա: Հասկանալի է, որ այս երկուսը պետք է զուգահեռ ընթանան, հատկապես հիմա, երբ ուսուցման նոր եղանակները (առցանց դասընթացներ, MOOC-եր) ձեռք են բերել լայն տարածում, և ժամանակակից աշխարհում ուսուցման գործընթացը դարձել է ուսանողակենտրոն:

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

ԵՊՀ-ն գնահատում է իր դասախոսական կազմի բազմազան մասնագիտական կարողությունները՝ հաշվի առնելով մասնագիտացված մագիստրոսական ծրագրերի/մասնագիտացումների ավելացումը, և դրան հասնելու մեթոդներից մեկը ոլորտի մասնագիտացված փորձագետների աշխատանքի ընդունումն է, ովքեր ունեն մասնավոր հատվածում աշխատանքի (տեխնոլոգիական) փորձ: Սա գովելի է, քանի որ այն կարող է նաև նվազեցնել դասախոսների միջին տարիքը: Այնուամենայնիվ, համալսարանի կադրային քաղաքականությունը միշտ չէ, որ աջակցում է այդ ջանքերին, քանի որ առաջխաղացման հնարավորությունները հիմնականում վերապահված են լրիվ դրույքով աշխատատեղերին:

Համալսարանն ունի դասախոսական կազմի մրցութային ընտրության և նշանակման քաղաքականություն և իրականացրել է մի քանի միջոցներ բարձր կատարողականությամբ դասախոսներին պարգևատրելու համար, սակայն ավելի մրցունակ միջավայր ստեղծելու համար պահանջվող մեխանիզմները դեռևս լիովին ստեղծված չեն:

Համալսարանի ռազմավարական ծրագիրը մատնանշում է անձնակազմի առանձին անդամների ներուժի օպտիմալ օգտագործման անհրաժեշտությունը, սակայն մինչ այժմ կապ չկա անձնակազմի և մարդկային ռեսուրսների կառավարման աշխատանքների միջև:

Աշխատավարձերը պետք է համարժեք լինեն աշխատանքային բնութագրին և պարտականություններին: Փոխարենը դասախոսական անձնակազմը պետք է պահպանի համալսարանի կողմից որդեգրված բարոյական չափանիշները:

Հետևաբար, յուրաքանչյուր նոր ընդունված անձ պետք է ստորագրի դասախոսին կամ վարչական անձի պաշտոնին կամ գործառույթներին համապատասխան էթիկայի կանոնները:

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

ԵՊՀ անձնակազմի առաջխաղացումը հիմնված է մասնագիտական զարգացմանը նպաստող քաղաքականության վրա, որից ամենակարևորը ֆակուլտետի զարգացման ծրագիրն է: Մյուս ուշագրավ խթաններից են միջազգային շարժունության հնարավորությունը (անձնակազմի

փոխանակում Erasmus+ ծրագրի շրջանակներում), անգլերենի իմացության խթանումը, տարբեր տեսակի հետազոտությունների արդյունքների համար տարբերակված բոնուսների վճարումը և «ուսուցման գերազանցության պարգևատրումները»:

ՄՌԿ ներկայիս վարչությունը (որն ավելի շատ իրավաբանական բաժնի ընդլայնում է, քան մարդկային ռեսուրսների բաժին) դեռ չի մշակել անձնակազմի առաջխաղացմանը նպաստող բուհական կանոնակարգեր՝ հիմնված հստակ և հավասար չափանիշների վրա: Քանի որ համալսարանը մեծ ինքնավարություն ունի իր անձնակազմի համար պայմաններն ու աշխատավարձերը սահմանելու հարցում, կա հավանական ռիսկ, որ աշխատավարձի և պարտականությունների առումով էթիկական կանոնները միշտ չէ, որ պահպանվում են:

Մարդկային ռեսուրսների ամենօրյա կառավարումը դեռ սաղմնային վիճակում է: Ջանքեր են գործադրվել դասախոսական կազմի մարդկային ռեսուրսների կարգավորման և ներդրման ուղղությամբ, սակայն վարչական անձնակազմի համար դեռ շատ աշխատանք պետք է կատարվի: Ի տարբերություն դասախոսական կազմի՝ այստեղ բացակայում է «ընտրության և նշանակման» մրցութային ընթացակարգը:

5.7 ՄՌԿ-ն ունի անհրաժեշտ վարչական և ուսումնասօժանդակ աշխատակազմ՝ ռազմավարական նպատակների իրականացման համար:

Առկա է գիտակցում ուսումնասօժանդակ կազմի համար իրականացնել այն, ինչ արվել է դասախոսական կազմի համար: Այնուամենայնիվ, համալսարանում վերապատրաստման ծրագրերը միայն դասախոսական կազմի համար են, և առկա չէ վարչական և տեխնիկական կազմերի ընդհանուր և համակարգային գնահատման գործընթաց:

Ինչպես նշվում է ԵՊՀ զարգացման ռազմավարական ծրագրում (2016-2020 թթ.), պետք է կապ լինի ռազմավարական զարգացման ծրագրի և մարդկային ռեսուրսների կառավարման միջև: Ըստ ՄՌԿ բաժնի՝ աշխատանքի նկարագրություններ/պաշտոնի անձնագրեր են պատրաստվում տարբեր պաշտոնների համար՝ ներառյալ ստորաբաժանումների վարչական անձնակազմի և ուսումնասօժանդակ ու ինժեներատեխնիկական անձնակազմերի համար: Անհասկանալի է, թե արդյո՞ք կա նաև մտադրություն ընդլայնելու այդ գործընթացը՝ ներառելով նաև վարչական անձնակազմի ավելի բարձր պաշտոններ:

Տարբեր ամբիոնների դասախոսական կազմը, ընդհանուր առմամբ, կարծես թե տեղյակ է, որ պետք է հարմարվել փոփոխվող պայմաններին (անցում դասախոսակենտրոն ուսուցումից դեպի ուսանողակենտրոն) և պետք է արձագանքել ավելի բազմազան ուսումնական միջավայրի (ավելի շատ առցանց) պահանջներին, որն արագացվել է ներկայիս համավարակի պատճառով:

Դատողություններ: Համալսարանն իսկապես ընդունել է 2015թ.-ի հավատարմագրման արդյունքում ստացված առաջարկությունները, սակայն մինչ այժմ դրանք չի հասցրել անհրաժեշտ մակարդակի, անձնակազմի զարգացման և արտաքին շահակիցների ներգրավվածության առումով՝ համաձայն իր կրթական ծրագրերի նպատակների և առաքելության (դառնալ հետազոտական համալսարան):

Եզրահանգում: Ակնհայտ է, որ համալսարանն իր տրամադրության տակ ունի բավականաչափ բանիմաց դասախոսական կազմ իրենց առաջարկած կրթական ծրագրերի նպատակներին հասնելու համար, սակայն այն պետք է ուժեղացնի իր ջանքերը՝ «արդիականացնելու» իր մարդկային ռեսուրսների կառավարման ձևը՝ խթանելով մրցունակությունն ու ճկունությունն իր աշխատակիցների շրջանում:

Եզրակացություն: ԵՊՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 5-ի պահանջներին գնահատվում է բավարար՝ բարելավման անհրաժեշտությամբ:

Խորհրդատվություն:

- ՊԴ կազմին ներկայացվող մանկավարժական և մասնագիտական պահանջները դեռևս պետք է համապատասխանեցվեն տարբեր կրթական ծրագրերի հատուկ մասնագիտական բովանդակությանը, որպեսզի հասնեն այդ ծրագրերի նախատեսված արդյունքներին:
- ԵՊՀ-ն պետք է ունենա անձնակազմի ընտրության և նշանակման համանման բուհական մեխանիզմներ, որոնք ներառում են նաև բուհից դուրս փորձառու անձնակազմի համալրման համար անհրաժեշտ մրցույթները:
- Մշակել և իրականացնել մասնագիտական զարգացման ծրագրեր ուսումնասովանողական անձնակազմի համար՝ համարժեք ՊԴ կազմին:
- Մշակել և իրականացնել ռազմավարություն (հստակ ելակետերով ու նշաձողերով)՝ աստիճանաբար նվազեցնելու դասախոսական կազմի միջին տարիքը՝ առանց գործընթացում կրթության որակին վնասելու:
- ՊԴ կազմի և անձնակազմի զարգացման մարտահրավերներին համարժեք լուծում տալու համար անհրաժեշտ են այս գործընթացին աջակցող լիարժեք կադրային ծառայություններ:
- Խթանել ՊԴ կազմի և անձնակազմի միջազգային շարժունությունը՝ զարգացնելով նրանց հմտություններն ու կարողությունները:

VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ

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

Փաստեր

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

ԵՊՀ-ի տարբեր ստորաբաժանումներ (ամբիոններ, ֆակուլտետներ, ինստիտուտներ) խրախուսում են հետազոտությունը՝ հրավիրելով բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ուսանողներին կարճաժամկետ կամ երկարաժամկետ միանալ լաբորատորիաներին և աշխատել հետազոտական որևէ ծրագրի վրա: Հետազոտական աշխատանք գրելու վերաբերյալ դասընթացները ևս պահանջում են, որ ուսանողը հրապարակի իր աշխատանքը, իսկ հրապարակման վճարները հնարավորության դեպքում վճարում է ԵՊՀ -ն:

- Թույլ կողմը վերաբերում է ասպիրանտուրային: Նույնիսկ եթե ասպիրանտուրա ընդունվելուց մինչև ատենախոսության պաշտպանության գործընթացը հստակ կանոնակարգված է և հիմնված է Զայցբուրգյան սկզբունքների վրա, ասպիրանտները չեն դիտվում որպես «իսկական» հետազոտողներ և նրանց աշխատավարձը չի հասնում այն մակարդակի, ինչը կարելի էր սպասել կրթության տվյալ աստիճան ունեցողի համար:
- Դասախոսներն ունեն դասավանդումից զատ զգալի թվով պարտականություններ: Դասախոսական կազմի ծանրաբեռնվածության նվազեցումը կնպաստի ավելի մրցունակ հետազոտությունների իրականացմանն ու զարգացմանը:
- Ասպիրանտական կրթությունը պետք է համադրվի ուսանողի՝ որևէ կազմակերպությունում աշխատանքի և հետազոտության իրականացմամբ՝ կազմակերպությունում ստանալով համապատասխան ուղղորդում մասնագետների կողմից: Կարևոր կլինի նաև մասնավոր ընկերությունների ներգրավումը հետազոտական դասընթացի և ծրագրի մշակման ու նախագծման ժամանակ:
- Ուսանողները հաճախ բաց են թողնում ասպիրանտական ծրագրին դիմելու հնարավորությունները, քանի որ ժամկետները չափազանց սուղ են: ԵՊՀ -ն պետք է նպաստի ասպիրանտների ընդունելության գործընթացի բարելավմանը՝ հստակ բացատրելով դիմելու հաջորդական քայլերը, կազմակերպելով «ասպիրանտների տարեկան հանդիպում»՝ ներկայացնելով ընթացիկ ասպիրանտական ծրագրերը և, ինչու ոչ, կազմակերպելով նաև ասպիրանտների ավարտական տոնախմբություն:

Եվ վերջապես, եթե բոլոր ամբիոնները, ֆակուլտետներն ու ինստիտուտները միանշանակ ցանկանում են զարգացնել հետազոտությունը, հետազոտության կառավարման գործում համալսարանի տարբեր խորհուրդների դերը պարզ չէ: Այս փաստը դժվարացնում է ինստիտուցիոնալ մակարդակով հետազոտության առումով հստակ ռազմավարություն սահմանելը (Հոգաբարձուների խորհուրդ, Գիտական խորհուրդ և այլն): Օրինակ գիտական

խորհուրդը լիազորություն չունի տրամադրելու ավելի շատ գումար որոշակի առաջատար լաբորատորիայի՝ թիրախային գիտական գործունեությանը նպաստելու համար: Մակայն, ԵՊՀ-ի կողմից տարվում են աշխատանքներ այդ ուղղությամբ, և գործընթացը պետք է հստակ և պաշտոնապես կազմակերպվի:

ԵՊՀ-ն նաև պետք է հրապարակի իր հետազոտության արդյունքները՝ բացատրելու, թե որքանով է ֆինանսավորվող հետազոտությունը օգտակար երկրի զարգացման և նրա բնակիչների համար: Սա նաև կօգնի հետազոտական նախագծերի համար միջոցներ հայթայթել:

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

Ինչպես նշվեց վերևում, դժվար է պարզել, թե արդյոք գոյություն ունի «սահմանված» ռազմավարություն ինստիտուցիոնալ կամ ֆակուլտետների մակարդակներում, այնուամենայնիվ ամբիոնները, ֆակուլտետները, ինստիտուտները հստակորեն խրախուսում են ուսանողներին զբաղվել հետազոտությամբ:

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

ԵՊՀ-ն ունի հստակ ընթացակարգ՝ ընտրելու ասպիրանտներ որակավորման քննության և հետազոտական նախագծերի միջոցով: Ատենախոսության պաշտպանությունը թույլատրելու կարգը ներառում է բազմաթիվ խորհուրդներ և քայլեր, և սա նույնպես լավ սահմանված է:

6.4 ՄՈՒՀ-ը կարևորում է հետազոտական գործունեության միջազգայնացումը:

Միջազգայնացումը ԵՊՀ-ի կարևոր առաջնահերթությունն է՝ զարգացնելով բազմաթիվ համագործակցություններ արտերկրի բուհերի հետ: Միջազգայնացումը բուհում ավելի շատ դասավանդման, քան հետազոտական ուղղվածություն ունի: Հետազոտական այս բաղադրիչը պետք է ընդլայնվի, ինչպես նաև պետք է խրախուսի հետազոտողների շարժունությունը:

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

Չնայած այն հանգամանքին, որ դասավանդման պարտականությունները չափազանց կարևոր են, դասախոսներն ունեն նաև հետազոտական գործունեություն՝ արդյունքների հրապարակման ակնկալիքով, ինչը մարտահրավեր է: Այնուամենայնիվ, անհասկանալի է.

- թե ինչպես են գնահատվում դասախոսները միայնակ կամ իրենց ասպիրանտների հետ կատարած հետազոտությունների համար: Արդյո՞ք սա հիմնված է ա) հրապարակումների (միջազգային կամ տեղական) թվի և մակարդակի վրա. բ) իրենց հետազոտական ծրագրի (ծրագրերի) վրա. գ) միջազգային գիտաժողովների հրավերի վրա դ) անկախ դրամաշնորհների վրա, որոնք նրանք կարող են ստանալ իրենց հետազոտության ֆինանսավորման համար,

- ինչպես է վերլուծվում նրանց մենթորությունը ասպիրանտուրայում ա) հետազոտության համար ծախսված ժամանակի տևողությամբ բ) գիտական հոդվածների քանակով, որոնք հրատարակվել են ասպիրանտի կողմից որպես առաջին հեղինակ գ) զբաղվածությամբ. աշխատանքի տեսակը և աշխատավարձի չափը,
- հետազոտությունների խթանման համար ցուցիչների ավելացման անհրաժեշտությունը:

Դատողություններ: Թեև հետազոտության և դասավանդման հստակ կապ առկա չէ, հատկապես ուսուցման նպատակների առումով, և հետազոտողների համար կա շարժունության պակաս, ընդհանուր առմամբ, գոյություն ունի հետազոտության ոլորտում կուտակված փորձ և կան հետազոտական գործունեության համար ակնկալիքներ, որոնք կյանքի են կոչվում:

Եզրահանգում: Գոյություն ունի հետազոտությունների լավ ձևավորված ավանդույթ, և համալսարանի փորձառությունն ակնկալում է հետազոտական գործունեություն իրականացում: Մինևույն ժամանակ, հետազոտությունների համար պատասխանատու պրոռեկտոր պաշտոնապես չկա, ինչպես նաև նոր ենթակառուցվածքի ու համալսարանի կողմից ֆինանսավորվող հետազոտությունների բազմաթիվ ծրագրերը դեռևս ձևավորման ընթացքի մեջ են:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԵՊՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 6-ի պահանջներին գնահատում է բավարար՝ բարելավման անհրաժեշտությամբ:

Խորհրդատվություն:

- Հետազոտության հստակ միջնաժամկետ և երկարաժամկետ ռազմավարությունները պետք է սահմանվեն կենտրոնական մակարդակում, այնուհետև նկարագրվեն և կիրառվեն ավելի ցածր մակարդակներում:
- ԵՊՀ-ն պետք է հստակ ազդեցություն ունենա հետազոտության միջազգայնացման վրա՝ խրախուսելով իր լաբորատորիաներին համագործակցել ոչ միայն օտարերկրյա համալսարանների, այլև արտերկրի հետազոտական ինստիտուտների հետ:
- Համալսարանը խրախուսվում է մտածել դոկտորական դպրոցների (ծրագրերի) ստեղծման մասին՝ ինստիտուցիոնալացնելով հետազոտությունները ըստ առաջնահերթ ուղղությունների:

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:

ԵՊՀ-ն իր Ռազմավարական ծրագրով, որպես նպատակ է սահմանում «Ձևավորել ժամանակակից պահանջները բավարարող համալսարանական ենթակառուցվածքներ», որը ներկայացված է երկու մասնավոր խնդիրներով, այն է՝ ա) զարգացնել անհրաժեշտ լսարանային, լաբորատոր պայմանները, արդիականացնել համալսարանական ենթակառուցվածքները, բ) զարգացնել անհրաժեշտ տեղեկատվական համակարգերն ու գրադարանային ենթակառուցվածքները ուսումնագիտական գործընթացների իրականացման համար: ՄՈՒՀ-ն ունի ունի 1 վարչական, 1 լաբորատոր և 10 ուսումնական մասնաշենքեր: Բուհում գործում են գիտահետազոտական 3 ինստիտուտ, 30 լաբորատորիա, առկա է 639 լսարան: Ուսումնական պարապմունքներն իրականացվում են երկհերթ սկզբունքով:

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղն ունի 4 մասնաշենք, 55 լսարան: ԵՊՀ-ն ուսումնաարտադրական բազաներ ունի Ծաղկաձորում, Դիլիջանում, Հանքավանում և Բյուրականում: ԵՊՀ-ն ունի 186 ուսումնական լաբորատորիա և մասնագիտական կաբինետ, որոնց գերակշիռ մասը՝ թվով 141-ը, գտնվում է 3 մասնաշենքերում, որտեղ տեղակայված են բնագիտական և ֆիզիկամաթեմատիկական ֆակուլտետները: Ըստ բուհի ինքնավերլուծության՝ մասնաշենքերի և ուսումնաարտադրական բազաների վիճակը բարվոք է:

Գրադարանի զարգացումը՝ որպես ԵՊՀ կարևորագույն ռազմավարական ուղղություն, առաջնահերթություն է: Այն զբաղեցնում է շուրջ 16000 քմ մակերես: Այն ունի 2 գրապահոց, որտեղ առկա է շուրջ 1,85 մլն միավոր գրականություն: Թվով 6 ընթերցասրահներում առկա է մոտ 90 հազար, առձեռն ֆոնդերում՝ շուրջ 100000 միավոր գրականություն: Այդ ընթերցասրահներն ունակ են միաժամանակ սպասարկելու 1200 ընթերցողի: Համալսարանի 9 ֆակուլտետներում գործում են ֆակուլտետային գրադարաններ՝ մոտ 10000 միավոր գրականությամբ:

Գրադարանից օգտվողների համար հասանելի են նաև մի շարք ռեսուրսային բազաներ. Elibrary.ru, mathnet.ru և այլն, սակայն այս ռեսուրսները ակտիվորեն չեն կիրառվում ուսանողների ու դասախոսների կողմից, և չկան ԳԱՑ-եր, որոնց միջոցով կարելի է հասկանալ գրադարանային ռեսուրսների օգտագործման առաջնահերթությունները: Էլեկտրոնային ռեսուրսների ոչ ակտիվ օգտագործման պատճառ է նշվել ավելի մեծ շտեմարանների բաժանորդագրություններ ձեռք բերելու համար միջոցների բացակայությունը:

Առաջին գիտակրթական լաբորատորիան բացվել է 2015թ., սակայն արդեն կա սարքավորումների թարմացման խնդիր: Առկա են ֆինանսական ապահովվածության և սարքավորումների աշխատունակության ցուցիչների խնդիրներ: Բացի այդ, ուսանողներին

համապատասխան ռեսուրս տրամադրվում է, որպեսզի նրանք կատարեն իրենց հետգոտությունները, սակայն խմբերի մեծաքանակ լինելը հնարավորություն չի ընձեռում ամբողջովին յուրացնել տվյալ նյութը: Կան լաբորատորիաներ, որտեղ սարքերը հին են, չեն համապատասխանում գործատուի պահանջներին: Համալսարանի ֆակուլտետներում առկա են նաև համակարգիչների խնդիրներ, համակարգիչները քիչ են, մի մասը անսարք են կամ բացակայում են համապատասխան ծրագրերը:

Ըստ ներքին շահակիցների՝ կրթական ծրագրերի լսարանային և մեթոդական ռեսուրսները բավարար են արդյունավետ գործունեություն ծավալելու համար: Սակայն արտակարգ իրավիճակների պայմաններում անցում է կատարվել ZOOM հարթակ, որի ընթացում դասախոսները ժամանակ չեն ունեցել դասընթացները դարձնել հեռավար: Մինևույն ժամանակ, ԵՊՀ-ն կարողացել է հաջողությամբ կրթություն իրականացնել առցանց հարթակում, մեծ և երկարատև ջանքերի շնորհիվ:

Ըստ ԵՊՀ ինքնավերլուծության՝ 2017-2018 և 2018-2019 ուսումնական տարիների շրջանավարտների գնահատականները ռեսուրսների առումով փոքր-ինչ տարբերվել են անցած տարիների գնահատականներից, քանի որ լաբորատորիաների կահավորանքի գնահատականներում որոշակի աճ է արձանագրվել, իսկ համացանցի և համակարգչային սրահների վերաբերյալ գնահատականները հակառակը՝ նվազել են: Այսինքն՝ ՄՈՒՀ-ի կողմից անցկացված հարցումները, ինչպես նաև փորձագիտական այցի ընթացքում տեղ գտած քննարկումները փաստում են, որ շահակիցներից ոչ բոլորն են բավարարված ՄՈՒՀ-ում առկա ենթակառուցվածքներով և ռեսուրսներով:

Պետական բուհը պետք է ունենա պետական ֆինանսավորման կայուն բազա, ինչը թույլ կտա առաջարկել որակյալ կրթություն՝ բուհի առաքելությանը համապատասխան: Քանի որ դա բացակայում է, և ուսանողների թիվն անկայուն է, ՄՈՒՀ-ը պետք է ունենա զարգացման միջնաժամկետ ծրագիր՝ ըստ եկամտի տարբեր հոսքերի, իրենց սուղ միջոցների բաշխման տարբեր սցենարներով:

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

ԵՊՀ-ում ֆինանսական հոսքերի կառավարումը և վերահսկողությունն իրականացնելու նպատակով կազմվում է բյուջետային մուտքերի և ելքերի տարեկան նախահաշիվ՝ հիմք ընդունելով հաջորդ տարվա վերաբերյալ կանխատեսումները և նախատեսվող միջոցառումները: Արդյունավետ և նպատակամետ կրթական և հետազոտական միջավայր ապահովելու ու այն բարելավելու նպատակով ԵՊՀ-ն բյուջեում հատկացումներ է կատարում հիմնանորոգման, ոչ ընթացիք ակտիվների, ծառայությունների ձեռքբերման, աշխատավարձի, հիմնական ուղղությունների /կրթական, գիտական և այլ/, ինչպես նաև նորագույն տեխնիկական սարքավորումների, լաբորատորիաների, գրադարանային ֆոնդերի, լսարանների նորոգման համալրելու համար: Ֆինանսական տարվա կտվածքով երևում է նաև դրամաշնորհային եկամուտներն ըստ միջազգային և պետական ֆինանսավորման և դրանց ծախսման

համապատասխան ուղղությունները: Ֆինանսական տարվա ավարտից հետո փաստացի տվյալների վերլուծությունների հիման վրա ներկայացվում է տարեկան բյուջեի կատարողականը: Ըստ ներքին շահակիցների՝ ՀՀ-ում պետության կողմից գիտության կազմակերպման ֆինանսական եղանակներից ԵՊՀ-ն ունի բազային ֆինանսավորում և մեկ նպատակային ֆինանսավորում, որը տրվում է կոնկրետ նախագծի:

Ըստ ներքին շահակիցների՝ բուհը նախատեսում է աշխատավարձերի բարձրացում 50%-ով կառուցվածքային փոփոխությունների հաշվին: Միևնույն ժամանակ ֆինանսական մուտքերում մեծ է ուսման վարձավճարների մասնաբաժինը, ինչը կախվածություն է ստեղծում ուսանողների քանակից և բարդացնում է գործընթացը:

Առկա չէ կառուցվածքային հիմնավոր ծրագիր, որը կմիավորի բուհի ձգտումներն ու հնարավորությունները: Իսկ ռիսկերի կառավարում բուհը չի իրականացնում, եթե նույնիսկ նախապես դրա մասին գիտի, քանի որ, ըստ շահակիցների՝ կառավարության որոշումներն ենթակա են անընդհատ փոփոխման:

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

ԵՊՀ-ում բյուջեի նախագիծը կազմվում է ռեկտորի, պրոռեկտորների, ֆինանսական վերլուծությունների վարչության և գլխավոր հաշվապահի կողմից՝ հիմնվելով նախորդ տարիների կատարողականի, պլանավորվող տարվա համար նախատեսված միջոցառումների, ակնկալվող եկամուտների ու ծախսերի վրա:

Բյուջեի նախագիծը քննարկվում է ԵՊՀ գիտական խորհրդի նիստում և հավանության արժանանալու դեպքում ներկայացվում է ԵՊՀ հոգաբարձուների խորհրդի հաստատմանը: Պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատավարձը որոշվում է համաձայն զբաղեցրած դրույքի, գիտական աստիճանի, կոչման և ծանրաբեռնվածության: Գործում է նաև դասախոսների տարբերակված հավելավճարի համակարգ: Ի տարբերություն մյուս բուհերի պրոֆեսորադասախոսական կազմի՝ աշխատավարձը որոշվում է համաձայն զբաղեցրած դրույքի, գիտական աստիճանի, կոչման և պաշտոնի: Գործում է նաև դասախոսների տարբերակված հավելավճարի համակարգ: Հատկանշական է այն հանգամանքը, որ որոշ ֆակուլտետներ ունեն նաև իրենց ստեղծած ֆինանսական միջոցների բաշխման որոշակի ինքնուրույնություն, ինչն ապահովում է հիմնական պրոֆեսորադասախոսական կազմի լրավճարների և ուսումնական գործընթացի նյութատեխնիկական ապահովվածության ծախսերը:

Փորձագիտական այցի ընթացքում շահակիցների հետ հանդիպումները փաստում են, որ ֆինանսական աղբյուրների բազմազանեցումը որոշ առումներով ունի նաև սահմանափակումներ: Ֆինանսական ռեսուրսների բաշխումն իրականացվում է տարեկան կտրվածքով ուսումնական տարվա սկզբին: Բյուջեի բաշխումը սովորաբար իրականացվում է՝ ըստ ռազմավարական ծրագրի ուղղությունների:

Տարբեր ստորաբաժանումների միջև ֆինանսավորման բաշխումը հիմնված է նախորդ տարվա ընթացքում նրանց պահանջների/կարիքների վրա: Կարող են անբավարար պահուստներ լինել միջին և երկարաժամկետ կարիքները հոգալու համար:

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

ԵՊՀ 2016-2020 թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրում խնդիր է դրվել զարգացնել ուսումնագիտական գործընթացի արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ լսարանային, լաբորատոր պայմանները, արդիականացնել համալսարանական ենթակառուցվածքները, զարգացնել ուսումնագիտական գործընթացի իրականացման համար անհրաժեշտ տեղեկատվական համակարգերն ու գրադարանային ենթակառուցվածքները: Խնդիրը կարգավորելու համար բուհը շարունակաբար թարմացնում է լսարանային և ուսումնական բազաները, տեղեկատվական, գրադարանային ռեսուրսները: Սակայն փորձագիտական այցի ընթացքում ներքին շահակիցները նշեցին, որ դեռևս կան լաբորատորիաներ, որտեղ սարքավորումները հին են, չեն համապատասխանում ժամանակակից գործատուի պահանջներին: Համալսարանի ֆակուլտետներում առկա են նաև համակարգիչների խնդիրներ, դրանք քիչ են, մի մասն անսարք և բացակայում են համապատասխան ծրագրեր, որոշ դեպքերում, ըստ ներքին շահակիցների, ՊԴ կազմն իր սեփական ռեսուրսներից է տրամադրում ուսանողներին/ գրքեր, ամսագրեր և այլն/:

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

ԵՊՀ-ում վերջին տարիներին գործող տեղեկատվական համակարգերը և համակարգչային ցանցը բարելավելու համար հատկացվել է զգալի նյութական, ֆինանսական և մարդկային ռեսուրսներ: Գովելի է, որ 2019 թվականից համալսարանը ինտեգրվել է Eduroam համաշխարհային գիտական ռոմինգ Wi-Fi ցանցին, որի արդյունքում ուսանողները, պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչներն ու մյուս աշխատակիցները հնարավորություն ունեն օգտվել Wi-Fi-ով սփռվող անվճար ինտերնետից ոչ միայն ԵՊՀ-ում, այլև բոլոր այն գիտական կենտրոններում, որոնք միացել են այդ ցանցին: Նախորդ ուսումնական տարվանից ԵՊՀ-ում ներդրվել է նաև փաստաթղթաշրջանառության Mulberry էլեկտրոնային և Supervision համակարգերը:

Փորձագիտական այցի ընթացքում ներքին շահակիցները նշեցին, որ դեռևս աշխատանքները շարունակվում են:

Պետք է նշել, որ ըստ շահակիցների համալսարանի ոչ բոլոր որոշումներն են հասանելի լինում, ինչը, ըստ շահակիցների, համակարգման խնդիր է: Տեղեկատվությունը հասանելի է դառնում միայն Mulberry համակարգով:

Պետք է նշել նաև, որ ոչ բոլոր փաստաթղթերն են հեշտ որոնելի, ուստի շատ հաշվետվություններ չեն կարող վերլուծության ենթարկվել ծրագրային ապահովման միջոցով: Ընդհանուր տեղեկատվական հարթակի վերաբերյալ որոշում չկա (օրինակ՝ G-suite կամ նման այլ

բան), չկա գրանցման ծրագրակազմ, ուստի համակարգերը պիտանի են առօրյա կիրառման, բայց ոչ ռազմավարական փոփոխությունների համար:

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

ԵՊՀ-ում ուսանողներին և աշխատակիցներին առաջին բժշկական օգնություն ցուցաբերելու համար գործում է բուժկետ, որն իր ծառայությունները մատուցում է մարզահամալիրի, 7-րդ և 8-րդ մասնաշենքերում՝ այդ մասնաշենքերից յուրաքանչյուրում ունենալով մեկ բժիշկ:

Սկսած 1-ին կուրսից «Ֆիզիկական դաստիարակություն» առարկայի համար ուսանողները, ըստ առողջական վիճակի, բաժանվում են չորս խմբի՝ հիմնական, նախապատրաստական, հատուկ և բուժական: Բուժական խմբում ընդգրկված խրոնիկական հիվանդություններ չունեցող (հետվիրահատական շրջան) ուսանողները, երկրորդ կիսամյակում կրկին ներկայացնում են առողջական վիճակի մասին ամբուլատոր քարտի քաղվածք: Վերջինից կախված՝ հնարավոր է խմբի փոփոխություն:

ԵՊՀ-ում գործում է նաև շուրջօրյա անվտանգության և սանմաքրման ծառայություններ:

ԵՊՀ ուսանողների և աշխատողների հանգիստը կազմակերպվում է ԵՊՀ Ծաղկաձորի ուսումնաարտադրական բազայում, գործում են գեղչեր:

Արտակարգ իրավիճակների պայմաններում ուսանողների և աշխատողների քաղաքացիական պաշտպանությունն իրականացվում է ԵՊՀ քաղաքացիական պաշտպանության շտաբի կողմից:

Անհրաժեշտության դեպքում շտաբն իրականացնում է նաև ուսանողական փրկարար ջոկատների կազմակերպման պրոֆիլակտիկ աշխատանքներ: Որոշ մասնաշենքերում ներդրված է հրդեհի ահազանգման համակարգ:

Փարձագիտագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ այնուամենայնիվ, ֆիզիկական ենթակառուցվածքների մասով հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հարմարություններ առկա չեն բավարար չափով: Ներքին շահակիցները նշում են, որ առաջիկայում ԵՊՀ-ն միջոցներ է ձեռնարկում տեսողական, լսողական, հենաշարժողական և այլ խնդիրներ ունեցող ուսանողների անվտանգ միջավայրի և ներառական կրթության ապահովման համար:

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

ԵՊՀ-ն մշակել է 8 հարցից բաղկացած հարցարան, որտեղ ուսանողները գնահատում են տրամադրվող ռեսուրսների և ծառայությունների օգտակարությունը և կրթությունից շրջանավարտների բավարարվածությունը: Բուհն ունի նաև դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ ուսանողների առցանց հարցման հարթակ, որտեղ

ուսանողները գնահատում են ուսումնառության ռեսուրսներն ու օժանդակ ծառայությունները, ինչպես նաև կարող են ներկայացնել կարծիքներ և առաջարկներ տրամադրվող ռեսուրսների և ծառայությունների որակի վերաբերյալ:

Ինքնավերլուծության 7.7 չափանիշում, նշված 5-րդ աղյուսյակում՝ ուսումնառության ռեսուրսներին և օժանդակ ծառայություններին վերաբերող բնութագրիչների աստիճանակարգն, ըստ ուսանողների բավարարվածության, ներկայացված են միայն ուսանողների բավարարվածության տվյալները, բացակայում են դասավանդողների բավարարվածության հարցման արդյունքները:

Փորձագիտական այցի ընթացքում նույնպես պարզ դարձավ, որ դասավանդողների բավարարվածության վերաբերյալ տեղեկատվությունը բացակայում է: Ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման պարբերաբար գործարկվող և արդյունավետ մեխանիզմը բավարար չէ:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը բավարար է գնահատում ՄՈՒՀ-ի ջանքերը միտված ուսումնական գործընթացն անհրաժեշտ ռեսուրսային բազայով ապահովելուն: ՄՈՒՀ-ը բաց է ռեսուրսների հատկացումների հարցում ու պատրաստակամ, ինչպես նաև ձգտում է բարելավել լսարանային և ուսումնագիտական լաբորատորիաների պայմանները, գրադարանը, արդիականացնել ենթակառուցվածքները՝ համագործակցելով տարբեր կառույցների՝ այդ թվում՝ տեղական և արտասահմանյան հիմադրամների ու բարեգործական կազմակերպությունների հետ:

Փորձագիտական խումբը նշում է, որ անհրաժեշտ է վերանորոգել և վերակառուցել ԵՊՀ Դիլիջանի ու Հանքավանի մարզաառողջարանային բազաները: Տրամադրել միջոցներ ԵՊՀ վճարովի ծառայությունների, մասնավորապես՝ նոր հանրակացարանի, լեզվի կենտրոնի, նախապատրաստական և շարունակական կրթության դասընթացների և այլնի մարքեթինգային գործընթացներն ակտիվացնելու համար:

Տեխնիկական և տեխնոլոգիական հագեցվածության ուղղությամբ կատարված քայլերը բավարար չեն արդի պայմաններում /համաճարակային/ առավել արդյունավետ ուսումնական գործընթաց կազմակերպելու համար:

Հատկանշական է այն հանգամանքը, որ որոշ ֆակուլտետներ ունեն նաև իրենց ստեղծած ֆինանսական միջոցների բաշխման որոշակի ինքնուրույնություն, ինչն ապահովում է հիմնական պրոֆեսորադասախոսական կազմի լրավճարների և ուսումնական գործընթացի նյութատեխնիկական ապահովվածության ծախսերը:

ՄՈՒՀ-ի պլանավորած գործողությունները՝ միջոցների տրամադրումը վճարովի ծառայությունների, մասնավորապես՝ նոր հանրակացարանի, լեզվի կենտրոնի, նախապատրաստական և շարունակական կրթության դասընթացների և այլնի մարքեթինգային գործընթացներն ակտիվացնելու համար կարող են նպաստել ինչպես արտասահմանյան, այնպես էլ հանրապետության մարզերից ուսանողների ներգրավմանը, ինչն էլ կարող է ապահովել ուսանողների թվաքանակի աճ:

ԵՊՀ-ում առողջության և անվտանգության պահպանմանն ուղղված ծառայությունների ենթակառուցվածքներն առկա են, սակայն բավարար չեն տեսողական, լսողական, հենաշարժողական և այլ խնդիրներ ունեցող ուսանողների անվտանգ միջավայրի և ներառական կրթության ապահովման համար:

Ուսանողներին և դասավանդողներին տրամադրվող ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմները ՄՈՒՀ-ում շահակիցների շրջանում անցկացվող հարցումներն են: Սակայն դասավանդողների բավարարվածության աստիճանը գնահատող հարցման արդյունքները ներկայացված չեն:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով ՄՈՒՀ-ի՝ ուսումնական միջավայրի ստեղծման և սահմանված առաքելության ու նպատակների արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ ռեսուրսների առկայությունը՝ ենթակառուցվածքներ, գրադարանային տպագիր էլեկտրոնային ռեսուրսներ, տեխնիկական և տեխնոլոգիական համալրման և հարստացման ջանքեր, ՌԾ գերակայությունների հետ փոխակապակցված բյուջետավորման փորձը, փաստաթղթաշրջանառության թվայնացումը, հիմնականում անվտանգ և ապահով միջավայրի կազմակերպումը, ռեսուրսների շարունակական արդիականացման ջանքերը՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵՊՀ-ն բավարարում է Չափանիշ 7-ի պահանջները:

Եզրակացություն: ԵՊՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 7-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար՝ բարելավման անհրաժեշտությամբ:**

Խորհրդատվություն: Թեև համալսարանն առօրյա գործունեությունն ապահովելու համար բավականաչափ դրամական հոսքեր կան, սակայն անհնար է դատել, թե արդյոք ռազմավարությունն իրականացնելու համար կան ռազմավարություն կամ ռեսուրսներ: Համալսարանը պետք է առանձնացնի ռեսուրսներ ռազմավարական զարգացման համար և հստակ նշի դրանց համապատասխան ծախսերը՝ իրազեկ և ապացույցների վրա հիմնված որոշումներ հնարավոր դարձնելու համար: Առանց դրա, այն միշտ կարող է «գոյատևել» և գործել ամենօրյա ռեժիմով՝ միաժամանակ վտանգելով երկարաժամկետ ռազմավարական զարգացումը: Անհրաժեշտ է կառավարման համալսարանի ռեսուրսները հստակ կապել ռազմավարության հետ՝ կառավարման բաց և թափանցիկ մոդելով:

VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

Փաստեր

8.1 ՄՈՒՀ-ն ունի հաշվետվողականության սահմանված կարգ:

Հաստատությունն ունի օրենքով և Կանոնադրությամբ նախատեսված հաշվետվողականության բազմաթիվ ուղիներ: Գիտական խորհուրդները գործում են ինչպես համալսարանական, այնպես էլ ֆակուլտետային մակարդակներում և հանդիսանում են ներքին ինստիտուցիոնալ հաշվետվողականության ամենակարևոր օղակները: Դեկանները և ռեկտորը համապատասխանաբար ներկայացնում են հաշվետվություններ: Արտաքին հաշվետվողականությունը հիմնականում իրականացվում է Հոգաբարձուների խորհրդի մակարդակով, ինչպես նաև Հանրային կապերի բաժնի միջոցով: Հանրային կապերի բաժնին իրականացնում է հիմնականում արձագանքող, այլ ոչ թե նախաձեռնող գործունեություն՝ առանց սահմանված ԳԱՑ-երի: Հոգաբարձուների Խորհրդի նիստերի ընթացքում ներկայացվում են մանրամասն հաշվետվություններ, սակայն դրանք ավելի մանրամասն չեն քննարկվում այլ հանձնաժողովներում նմանատիպ ձևաչափով: Սա ավելի շատ ընդհանուր կառավարման խնդիր է, որը չի առնչվում հաշվետվողականությանը:

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

Թեև շատ ընթացակարգեր և գործընթացներ բավականին թափանցիկ են, սակայն թվում է, որ այդ հարցի վերաբերյալ կառուցվածքային և շարունակական հաղորդակցության բացակայություն կա, որի արդյունքում կարող է լինել հանրային տեղեկատվության և դրա ընկալման պակաս:

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

Հաստատությունն ունի հասարակության հետ կապված բազմաթիվ փորձառություններ, որոնք առավել բեղմնավոր են ֆակուլտետային մակարդակում, բայց սա համալսարանի գործունեության առավել չհամակարգված ասպեկտն է:

Տարբեր արտաքին շահկիցների հետ հաղորդակցման հատուկ ժամանակացույց, պաշտոնական վերլուծություն և փոխգործակցության հետագա ծրագրեր առկա չեն: Հետաքրքիրն այն է, որ մեծ ջանքեր չեն գործադրվում ցույց տալու այն հետազոտությունները, որոնք իրականացնում է համալսարանը, մասնավորապես դրանց ազդեցությունը հասարակության վրա:

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

Համալսարանի մասնաճյուղը գործում է Հայաստանի մարզերից մեկում, որտեղ այն ամբողջական գործունեություն է ծավալում: Այն ունի համապատասխան ողջ պրակտիկան և փորձը, որոնք բնորոշ են ԵՊՀ-ին և ականավոր դեր է խաղում սահմանամերձ տարածաշրջանում:

Բացի որակյալ կրթական ծրագրերի մատուցումից, ԵՊՀ-ն իր հանձնառությունը հասարակությանը իրականացնում է նաև Հետբուհական և լրացուցիչ կրթության բաժնի միջոցով: Շուկայի պահանջարկին ավելի լավ արձագանքելու վերաբերյալ ուսումնասիրությունները դեռ չեն հանգեցրել լրացուցիչ կրթության առաջադեմ մակարդակի կոնկրետ առաջարկների:

Դատողություններ: Հաշվի առնելով համալսարանի կողմից պատրաստված հաշվետվությունների մեծ քանակը տարբեր մակարդակներում որոշումների կայացման համար, մենք կարող ենք տեսնել բուհի ջանքերը, միևնույն ժամանակ նկատում ենք արտաքին շահակիցների հետ ակտիվ ներգրավվածության բացակայություն, և հաղորդակցման ոչ նախաձեռնողական բնույթ:

Եզրահանգում: Կարող ենք արձանագրել, որ հասարակության առջև հաշվետու լինելու համար շարունակական ջանքեր են գործադրվում, սակայն ջանքերը կարող են լինել ավելի կենտրոնացած և համապարփակ:

Եզրակացություն: ԵՊՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 8-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար**՝ բարելավման անհրաժեշտությամբ:

Խորհրդատվություններ:

- Ներգրավվել ավելի նախաձեռնող ՋԼՄ արշավներում, որոնք կներկայացնեն և կբացատրեն ԵՊՀ գործունեությունը և առաջնահերթությունները:
- Թափանցիկությունը բարձրացնելու և համալսարանի միջազգայնացմանն աջակցելու համար անհրաժեշտություն կա թարգմանել և ԵՊՀ կայքում տեղադրել հիմնական փաստաթղթերը անգլերենով:
- Մտածել ԵՊՀ գործունեության շրջանակների ընդլայնման մասին Հայաստանի մարզերում, ինչպես Իջևանի դեպքում է, ավելի լավ իրազեկում և ազդեցություն ունենալու համար:

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:

Երևանի պետական համալսարանն ունի միջազգային համագործակցության և հասարակայնության հետ կապերի գծով պրոռեկտորի պաշտոն, մինչդեռ տեղական համալսարանների հետ համագործակցությունն համակարգվում է միայն ռեկտորի կողմից և պատասխանատու վարչական միավոր չի նախատեսված: ԵՊՀ-ն ունի Միջազգային համագործակցության վարչություն, որը զբաղվում է ինչպես օտարերկրյա ուսանողների ներգրավմամբ, այնպես էլ այլ երկրների համալսարանների հետ կապերի հաստատմամբ: Վարչությունը սերտորեն համագործակցում է Հայաստանի տարածքում բազմաթիվ երկրների դեսպանատների հետ:

Համալսարանը մասնակից է Erasmus + շարժունության ծրագրերին, որը հնարավորություն է տալիս ուսանողների փոխանակում իրականացնել եվրոպական համալսարանների հետ: Կան բազմաթիվ համաձայնագրեր համագործակցության վերաբերյալ, որոնցից ոչ բոլորն են գործում ամբողջ ծավալով:

Թեև ինստիտուցիոնալ մակարդակում կան բազմաթիվ միջոցառումներ, սակայն ֆակուլտետի և կրթական ծրագրի մակարդակներում բավարար ռեսուրսներ չկան, որոնք կնպաստեին ուսանողների ավելի ակտիվ փոխանակմանը կամ կրթական ծրագրերի բարելավմանը: Գործունեության մեծ մասը հիմնված է գործընկերների առաջարկի վրա և չկա որևէ ապացույց, որ ԵՊՀ-ն առաջնահերթություն է տալիս կրթական ծրագրերի մշակմանը տեղական կամ միջազգային համագործակցության միջոցով, և փաստաթղթերում նշված քաղաքականության մեջ նման նպատակներ (և ցուցանիշներ) չկան:

Այսօր համալսարանում սովորում է ավելի քան 200 օտարերկրյա ուսանող, սակայն «իրական» օտարերկրյա ուսանողների թիվը, այսինքն՝ ոչ հայախոս ուսանողների թիվը բավականին ցածր է: Այս ցուցանիշը փոքր է առաջին պետական համալսարանի մասշտաբի համար, սակայն 2021-2026 թվականների ռազմավարական ծրագրում հատուկ ուշադրություն է դարձվում այս հարցին:

Մեկ այլ դրական կետն այն է, որ համալսարանի կայքը երեք լեզվով է, սակայն կայքի ռուսերեն և անգլերեն տարբերակները բարելավման կարիք ունեն (փաստաթղթերի թարգմանություն, կրթական ծրագրերի ավելի ամբողջական տարբերակների տրամադրում):

Այլ գործընկերների հետ արտաքին հարաբերությունները զարգանում են ավելի շատ հետազոտական ուղղություններով՝ միաժամանակ կենտրոնացած չլինելով կրթական ծրագրերի

մշակման, ուսանողների հաճախակի և պարբերական փոխանակումների ուժեղացման և երկակի կամ համատեղ ծրագրերի ստեղծման վրա:

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

Համալսարանի Միջազգային համագործակցության վարչությունը զբաղվում է օտարերկրյա ուսանողների ներգրավմամբ: Բացի այդ, այս վարչության գործառույթները ներառում են արտասահմանյան բուհերի հետ իրականացվող որոշ կրթական ծրագրերի մշտադիտարկում ևս: Վարչությունը սերտորեն համագործակցում է Հայաստանում տեղակայված դեսպանությունների, ինչպես նաև արտերկրում ՀՀ դեսպանությունների հետ՝ ուսանողներ հավաքագրելու համար:

Թեև վարչությունը քրտնաջան աշխատում է առկա հարաբերությունները պահպանելու և նոր հարաբերություններ հաստատելու ուղղությամբ, թվում է, թե գործընթացների ուղղորդման քաղաքականության պակաս կա: Թեև կարողությունը առկա է, այնուամենայնիվ այն կենտրոնացված է և հիմնականում իրականացնում է առօրյա գործընթացներ: Չկան ձեռնարկներ կամ ուղեցույցներ ուսանողների շարժունության համար, ինչը կարող է շատ շահավետ լինել այս առումով:

Ուսանողների շարժունության հիմնաքարը կրեդիտների փոխադարձ ճանաչման մեխանիզմն է ինչպես տեղական, այնպես էլ արտասահմանյան համալսարանների հետ: Մենք այս առումով անխափան աշխատանքի ապացույցներ չգտանք, և սա գործառույթ է, որը պետք է իրականացվի ֆակուլտետի և ամբիոնի մակարդակներով: Նման մեխանիզմը պետք է հիմնված լինի դասընթացներում նկարագրված նպատակների ձեռքբերման, այլ ոչ թե դրանց բովանդակության ճշգրտման վրա:

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

Կան բազմաթիվ պայմանագրեր արտասահմանյան բուհերի հետ, մինչդեռ պաշտոնական պայմանագրերը շատ չեն տեղական համալսարանների հետ: Ինչպես նշվեց, շատ համաձայնագրեր ամբողջությամբ չեն գործում, եթե դրանք հստակ տարեթվերով չեն: Բացի այդ, համալսարանը համագործակցում է որոշ արտասահմանյան ընկերությունների հետ, որոնք նույնպես զբաղվում են ուսանողների որոնմամբ և հավաքագրմամբ: Այս ընկերությունները հիմնականում տեղակայված են Ասիայում (Հնդկաստան, Իրաք, Իրան):

Կան միջազգային ուսանողների ներգրավման մեխանիզմներ և նպատակներ, սակայն մեծ ջանքեր պետք է գործադրվեն այս ուղղությամբ, որը հնարավորություն կտա ներգրավել ավելի մեծ թվով օտարերկրյա ուսանողներ:

Թեև այն ուսանողները, ովքեր արտերկրում սովորելու հետաքրքրվածություն ունեն ստանում են ամբողջ տեղեկատվությունը բուհում, սակայն նրանք նախընտրում են օգտագործել նաև իրենց սեփական կապերը (օրինակ՝ առցանց համաժողովներին մասնակցելը), Միջազգային համագործակցության վարչություն այցելելու փոխարեն:

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

Բարձրակարգ կրթական ծրագրեր ապահովելու համար պահանջվում է բարձր որակավորում ունեցող անձնակազմ և ռեսուրսներ (դասախոսներ, լաբորանտներ, միջազգային չափանիշներին համապատասխանող նյութատեխնիկական բազա): Դասախոսներն ու լաբորանտները խոսում են անգլերեն՝ միջազգային ուսանողներին ծառայություններ մատուցելու համար (նվազագույն մակարդակ B2):

Համալսարանում կան նաև օտարերկրյա դասախոսներ, որոնք ուսանողներին ծանոթացնում են իրենց երկրների մշակույթին, և նրանք բնիկներ են: Այս արժեքավոր մարդիկ կարող են ծառայել որպես տարբեր երկրների ծրագրերի փոխանակման կամուրջներ, ինչպես նաև լինել ռեսուրս ամբողջ համալսարանի համար, այլ ոչ թե առանձին ծրագրերի:

Ուսանողները ավելի շատ օտարալեզու դասընթացներ ունենալու ցանկություն հայտնեցին՝ միջազգային ծրագրերին մասնակցելու իրենց կարողությունները բարձրացնելու համար:

Դատողություններ: Համալսարանը բազմաթիվ պայմանագրեր ունի արտասահմանյան համալսարանների հետ և, ամենայն հավանականությամբ, երկրում ամենակատիվն է: Մինևույն ժամանակ, արտաքին կապերն այլ գործընկերների հետ ավելի զարգացած են հետազոտական առումով՝ կենտրոնացած չլինելով ծրագրերի մշակման, ուսանողների հաճախակի և պարբերական փոխանակումների ուժեղացման և երկակի կամ համատեղ ծրագրերի ստեղծման վրա:

Եզրահանգում: Գործունեության մեծ մասը գործընկերների առաջարկի հիման վրա է և առկա չէ որևէ ապացույց, որ տեղի է ունեցել ծրագրային առաջնահերթությունների զարգացում տեղական կամ միջազգային համագործակցության միջոցով, մինևույն ժամանակ ակտիվորեն գործում են Erasmus+ կամ նմանատիպ ծրագրեր, և կա լավ ներուժ կրթական քաղաքականությամբ ուղղորդվող միջազգային համագործակցության զարգացման համար:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԵՊՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 9-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

Խորհրդատվություն:

- Ոչ հայալեզու ուսանողների թիվը մեծացնելու համար պետք է առաջարկվեն ավելի շատ դասընթացներ այլ լեզուներով (սակայն հիմնականում անգլերեն լեզվով):
- Պետք է շարունակական ջանքեր գործադրել օտարերկրյա համալսարանների հետ համաձայնագրերի քանակի ավելացման համար, որոնք կհանգեցնեն ուսանողների և դասախոսների փաստացի փոխանակման:
- Պետք է ընդլայնել միջազգային համագործակցության վարչության և ֆակուլտետների միջև համագործակցությունը՝ դասախոսական կազմի առավել ակտիվ փոխանակման և օտարերկրյա ուսանողների ավելի երկարաժամկետ ներգրավման համար:

- Պետք է ավելի ամուր համագործակցություն լինի փոխանակման գործակալությունների (օրինակ՝ Էրազմուս+ գրասենյակի) և ճանաչելիություն ապահովող մարմինների հետ, ինչպիսիք են ERIC/NARIC-ը:
- Իրականացնել կրթական քաղաքականությամբ պայմանավորված միջազգայնացման գործունեություն, որը սովորական գործողություն չէ, համալսարանը պետք է մշակի մի փաստաթուղթ, որով կքննարկի ԵՊՀ կարողություններն ու համագործակցության հնարավորությունները (մասնավորապես գնահատում կրթական ծրագրի մակարդակով) ճշգրիտ չափանիշներով, ինչպիսիք են համատեղ ծրագրերը, ուսանողների շարժունության թվերը և այլն:
- Պետք է ունենալ ձեռնարկներ օտարերկրացիների համար շարժունության և ուսանողական ծառայությունների վերաբերյալ, ինչպիսիք են՝ կացարանների հարցում օգնությունը և այլն:

X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ

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

Փաստեր

10.1 ՄՈՒՀ-ն ունի որակի ապահովման քաղաքականություն ու ընթացակարգեր:

ԵՊՀ-ն 2012թ. ներդրել է ՈԱ ներքին համակարգի հայեցակարգ և այդ ժամանակվանից ի վեր վերապատրաստել է ՈԱ կենտրոնն ու իր անձնակազմին ինստիտուցիոնալ և ֆակուլտետային մակարդակներում: ԵՊՀ-ն իր ՈՆԱ գործընթացի արդյունավետության բարձրացումը դարձրել է վերջին ռազմավարական ծրագրի անացքային նպատակը: Այն պահանջում է զգալի առաջընթաց հաստատության և կրթական ծրագրերի շարունակական կատարելագործման հարցում, և մինչև ժամանակ ապակենտրոնացրել է իր գործընթացները: Բուհը նաև ստեղծել է ՈԱ կենտրոն, որը անկախ է կենտրոնական վարչակազմից և գտնվում է ռեկտորի անմիջական ենթակայության ներքո:

Նախորդ հավատարմագրումից ի վեր՝ ՈԱ-ն մեծացրել է իր ազդեցությունը տարբեր կրթական ստորաբաժանումների, ամբիոնների և ամբողջ համալսարանական վրա: ՈՆԱ համակարգն այժմ ազդեցություն ունի համալսարանի բոլոր ներքին գործընթացների վրա (մասնագիտական զարգացման ծառայություններ, ծրագրերի մշակում և մշտադիտարկում, ուսանողների և շրջանավարտների հարցումներ, կարիերայի ծառայություն և այլն):

Չնայած այս ամենին, ՈՆԱ նոր մեխանիզմների և գործընթացների հետևանքները ամբողջապես դրական չեն. անձնակազմի ցածր մասնակցություն, ՈՆԱ համակարգի բարդ կառուցվածք, սահմանափակ գործնական ազդեցություն, որակի ապահովման գործընթացներում արտաքին շահակիցների պակաս ներգրավվածություն, որակի մշակույթի վերաբերյալ բուհական հանրնդիանուր ընկալման պակաս:

Կազմակերպչական կառավարման և արդյունքների գործնականորեն կիրառման բացակայությունը հաճախ հանգեցնում է լավ նախագծված բարեփոխումների ձախողման կամ վատ արդյունքների, և դրանք մնում են սկզբնական փուլում (օրինակ՝ դասախոսական կազմի մասնագիտական զարգացում և վերապատրաստում): Այսպիսով, նախորդ հավատարմագրման արդյունքում առաջարկված արդյունավետության բարձրացումը միայն մասամբ է լուծված:

Որակի կառավարումը (ՊԻԳԲ շրջափուլ)՝ ներառյալ ՈԱ գործընթացները, ԵՊՀ կառավարման նոր համակարգի հիմքում ընկած սկզբունքն է: Այն բխում է ներքին կանոնակարգերի ընդունումից, որոնք կարգավորում են համալսարանի ենթակառուցվածքների և ծառայությունների գործունեությունը (ներբուհական ակտեր): Չնայած սկզբունքը լավն է, այս մոտեցումը նաև բյուրոկրատական է:

ՊԻԳԲ շրջափուլը տարբեր հաջողություններով և ազդեցությամբ իրականացվում է համալսարանի տարբեր մակարդակներում և բոլոր այն գործընթացներում, որտեղ ներգրավված է ՈԱ կենտրոնը:

ԵՊՀ -ն այժմ ունի ՈՆԱ կանոնակարգեր ինստիտուցիոնալ մակարդակում, սակայն բուհը նախընտրում է ապակենտրոնացված մոտեցում: Այդ պատճառով բուհը ստեղծել է տարբեր մարմիններ ինստիտուցիոնալ և ֆակուլտետային մակարդակներում: Բայց աշխատանքի այս բաժանումը միշտ չէ, որ նկատվում է, քանի որ հենց առանցքային բաժինը (ՈԱ կենտրոնը) ավելին է անում, քան կանոնակարգերի մշակումը և գործընթացների վերահսկումը: Նրանք նաև «իրականացնում են» գործընթացներ, և դրա պատճառն այն է, որ ՈԱ կենտրոնն է երաշխավորում գործընթացների միատեսակությունը (որոնք արդեն խիստ կանոնակարգված են):

Պատճառները, թե ինչու որոշ ՈՆԱ մեխանիզմներ չեն հասնում իրենց նպատակին, հետևյալն են. չափազանց շատ վերնից ներքև կառավարում, կազմակերպական կառավարման պակաս, գործնական կիրառումների կամ իրականացման սակավություն:

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

ՈԱԿ-ի և գիտական խորհրդի որակի մշտական հանձնաժողովի աշխատանքների փոխլրացումը գոյություն ունի միայն փաստաթղթի վրա, բայց պարզ չէ, թե ինչպես են նրանք աշխատանքի բաժանում իրականացնում: ՈԱԿ-ի անձնակազմը բարձր մոտիվացված է և գիտի, թե ինչ պետք է անի. նրանք լավ տեղեկացված են և ակնհայտորեն շատ բան են սովորել տարբեր նախագծերի շրջանակներում վերապատրաստվելուց: Նրանք ոլորտի մասնագետներ են, մինչդեռ ֆակուլտետներում ներգրավված ՈԱ պատասխանատուները այլ պարտականություններ ունեցող անձինք են, որոնք ընտրվել կամ նշանակվել են այս լրացուցիչ աշխատանքի համար:

Ամբողջ համակարգը մեծ ներդրումներ է պահանջում մարդկային ռեսուրսներում՝ առանձին դերակատարներից և համալսարանից: Հետաքրքիր կլիներ տեսնել ՈՆԱ համակարգի ընդհանուր արժեքը և չափել դրա ազդեցությունը՝ համակարգը ավելի արդյունավետ դարձնելու համար:

10.3 Ներքին և արտաքին շահակիցները ներգրավված են որակի ապահովման գործընթացներում:

Շահակիցները համակարգված կերպով ներգրավված են տարբեր գործընթացներում (կրթական ծրագրի մշակում, մշտադիտարկում և վերանայում), սակայն պատկերը տարբեր է տարբեր շահակիցների առումով:

Ամենաշատ ներգրավվածությունը ներքին շահակիցներինն է (ուսանողներ և աշխատակիցների) տարբեր գործընթացներում: Համալսարանը կարող է խրախուսող ուղիներ փնտրել ուսանողների և դասախոսների հետաքրքրությունն ու մասնակցությունը մեծացնելու համար ոչ միայն հարցաշարերին պատասխանելու, այլև ամենակարևորը գործընթացի արդյունքները նրանց աշխատանքում ներառելու տեսանկյունից (դասախոսների համար): Խնդիրն այն է, որ հաճախ կոնկրետ արդյունքները բացակայում են (տվյալների վերլուծության բացակայության պատճառով):

Համալսարանը պետք է նվազեցնի որակի ապահովման գործընթացներում շահակիցների մասնակցության շեմը: Մա վերաբերում է նաև ուսանողներին՝ հավաքագրման պատշաճ ձև ունենալով և ուսանողների ներկայացուցիչների խումբ ստեղծելով: Միևնույն ժամանակ, բուհը պետք է կարողանա խուսափել «անհարկի» ազդեցություններից (քաղաքական հայացքներ, սխալ կամ թույլ մոտիվացիա ունեցող ուսանողներ):

Ուսանողները, դասախոսներն ու վարչական կազմը կարծես թե ՈՆԱ գործընթացներին մասնակցելու իրական մոտիվացիա չունեն: ԵՊՀ-ն մշակել է դասախոսների մասնակցությունը բարձրացնելու խրախուսման ընթացակարգեր: Ուսանողների ցածր մասնակցությունը բացատրվում է նաև նրանով, որ հարցումների արդյունքներին հետևելու և հետադարձ կապ ապահովելու համար չկա ուսանողական հանձնաժողով՝ ըստ կրթական ծրագրերի: Արտաքին շահակիցների ներգրավվածությունը ներկայացնում է քիչ թե շատ նույն պատկերը (մասնակի կամ սահմանափակ ներգրավվածություն): Գործատուների (և շրջանավարտների) որոշակի ներգրավվածություն կա ծրագրերի մշակման, բայց ոչ մշտադիտարկման կամ վերանայման գործընթացներում:

10.4 Որակի ներքին ապահովման համակարգը պարբերաբար վերանայվում է:

Մա ՈԱ համակարգի երկրորդ արտաքին գնահատում է 2015թ. փորձաքննության մասնակցությունից հետո: ԵՊՀ-ն էական ջանքեր է գործադրել որակի ներքին ապահովման համակարգի կայացման ուղղությամբ՝ փորձ ու անմիջական օգուտներ ձեռք բերելով նաև միջազգային ծրագրերին մասնակցության և ներգրավման միջոցով (Tempus, Erasmus+). Նախապատրաստական փուլում տեղի են ունեցել ARQATA նախագծում ներգրավվածություն (2014 թ.), ինչը հազեցրել է ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման և կրթական ծրագրի գնահատման, որին հաջորդել է ARMENQA նախագծին մասնակցությունը՝ ստեղծելով ՀՀ որակավորումների ոլորտային շրջանակներ, որոնց հիման վրա ձևավորվել են ԵՊՀ մի քանի ծրագրեր (2015): Վերջապես մասնակցություն PRINTel ընթացիկ նախագծին՝ խթանելով նորարարական դասավանդումն ու ուսուցումը: ԵՄ կամ միջազգային նախագծերում ձեռք բերված այս փորձը շահավետ է եղել առանձին դասախոսների և ամբիոնների համար (օրինակ՝ ԵՊՀ ծրագրերի համապատասխանեցում ՀՀ ազգային և ոլորտային որակավորումների շրջանակներին), բայց պարզ չէ, թե արդյոք այս փորձը տարածվել է ամբողջ համալսարանում:

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

ՊԻԳԲ շրջափուլի տարածման վերաբերյալ գործիքը անհամաչափ է օգտագործվում տարբեր նպատակների համար (կրթական ծրագրի մշակում, առաջընթացի մշտադիտարկում, դասախոսական կազմի գնահատում, ուսանողների հարցումներ):

Այն դեպքում, երբ ՊԻԳԲ շրջափուլը փակված է, ճիշտ հարցադրումներ են տրվում. օրինակ՝ դասախոսական կազմի մասնագիտական զարգացումը. փաստացի վերապատրաստում, հարցումներ անձնակազմի շրջանում, արդյունքներ, որոնք հանգեցնում են հաջորդ փուլի իրականացմանը: Հսկայական աշխատանք է կատարվել ֆակուլտետի մակարդակում

մագիստրոսական ծրագրերի մշտադիտարկման հետ կապված՝ դասախոսների և ուսանողների մասնակցությամբ: Սակայն սա դեռևս չի իրականացվել բակալավրի ծրագրերի շրջանակներում և ոչ էլ դասընթացների մակարդակով: Վերջինս կարող է խնդրահարույց լինել, երբ փոխվում է ուսուցման համատեքստը (օրինակ՝ դասընթացի համար նոր դասախոս):

Հասարակագիտության և հումանիտար գիտությունների ֆակուլտետներում համալսարանը կարող է հաջողաբար իրականացնել որակավորումների ոլորտային շրջանակները՝ հիմնվելով PRINTel նախագծի մյուս ոլորտներում ձեռք բերված փորձի վրա: Ոլորտի մասնագետները պետք է միասին աշխատեն այս ուղղությամբ, ինչպես նաև դասավանդման և մշտադիտարկման գործընթացներում:

ՈՆԱ համակարգի նոր կազմաձևը՝ կրթական ծրագրի մշակման մեջ շահակիցների (արտաքին և ներքին) ներգրավման սկիզբով և այլն, նույնպես հիմք կհանդիսանա հաջող փուլի որակի արտաքին գնահատման համար:

Համալսարանը պետք է նաև օգտվի ծրագրի մակարդակով արդեն կատարված աշխատանքից և այն իրականացնի դասընթացների մակարդակով:

ԵՊՀ-ն պետք է համապատասխանի եվրոպական և միջազգային որակի ապահովման միտումներին և զարգացումներին: Ծրագրային (ընտրովի կամ ընտրանքային) հավատարմագրումը հանդիսանում է ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման օգտակար լրացում:

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

Դրական առաջընթացների շարքում են «SuperVision» ցանցային տեղեկատվական համակարգը, որը երկարաժամկետ կտրվածքով հասանելի է դարձնում ուսանողների և դասընթացների տվյալների բազան: Բոլորովին վերջերս ներդրվել են նոր գործիքներ, ինչպիսին է ներքին ցանցի հարթակ Intranet-ը համալսարանի բոլոր աշխատակիցների համար: Բայց դրանք իրականացում են նաև այլ բաժիններ ևս (ՈԱ կենտրոնի օգնությամբ):

Արտաքին շահակիցների վերաբերյալ ավելի դժվար է ընդհանուր պատկերացում կազմելը. կայքը հիմնականում անդրադառնում է ուսանողներին, դասավանդման և ուսուցման գործընթացների որոշ կարևոր ասպեկտներում ՈԱ-ն բացակայում է (պրակտիկա), ինչը աշխատաշուկայի ներգրավման բաց թողնված հնարավորություն է: Դասավանդման և ուսուցման գործընթացների արդյունավետության գնահատումը դեռ նոր է սկսվում:

ԵՊՀ-ն պետք է ավելի շատ աշխատի որակի մշակույթի զարգացման գործընթացում ուսանողների և աշխատակիցների իրազեկվածության և ներգրավվածության բարձրացման ուղղությամբ: Սա կարող է բարձրացնել ՈԱ-ի նկատմամբ հետաքրքրությունը, երբ շահակիցների համար ավելի ակնհայտ է դառնում, որ գործնական կիրառումները օգտակար են, և պարտադիր չէ, որ լինեն բյուրոկրատական: Նշված գիտակցումը տարածված է ամբիոններում և որոշ դասախոսների մոտ, բայց դեռևս ամբողջ համալսարանի մակարդակում չէ: Դժվար է դա տեսնել

ուսանողների շրջանում: Մինևույն ժամանակ կրթական ծրագրի մշտադիտարկման և վերանայման աշխատանքները պետք է շարունակվեն:

Դատողություններ: Չնայած պաշտոնական գիտակցումներին՝ ՈՆԱ համակարգի նոր մեխանիզմների և գործընթացների հետևանքները ամբողջովին դրական չեն՝ անձնակազմի ցածր մասնակցություն, ՈՆԱ համակարգի բարդ կազմակերպման գործընթացի և կառուցվածքի, սահմանափակ գործնական ազդեցության, ՈԱ գործընթացներում արտաքին շահակիցների ներգրավվածության պակասի պատճառով:

Եզրահանգում: Ինքնագնահատման զեկույցը շատ լավ է պատրաստված, և աշխատանքային խմբի կողմից հավաքագրված տվյալների և աշխատանքային ներդրման քանակը տպավորիչ է: Գոյություն ունեն մեծ թվով ցուցանիշներ, որոնք տալիս են իրավիճակի հիմնական պատկերը: Մյուս կողմից, շատ գործողություններ թերի են, և որակի ապահովման շրջափուլի ընթացքում ձեռք բերված տվյալների համակարգված մշակում և մեկնաբանություն չկա:


Եզրակացություն: ԵՊՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 10-ի պահանջներին գնահատվում է բավարար՝ բարելավման անհրաժեշտությամբ:

Խորհրդատվություն: ՈՆԱ մեխանիզմներն ու գործիքները պետք է կիրառվեն այն մակարդակի վրա, որտեղ նրանք տալիս են առավելագույն ազդեցություն (կենտրոնական կամ ֆակուլտետային, անհատական ուսումնական ստորաբաժանման մակարդակ):

- ՈՆԱ մեխանիզմները պետք է կիրառվեն կրթական ծրագրի և դասընթացի մակարդակով ըստ ուսուցման նպատակների՝ հատուկ մեխանիզմներով, որոնք հետևում են ուսանողների առաջընթացին այդ հարթությունում:
- Որակի ապահովման կենտրոնի գործունեության շրջանակը չափազանց լայն է, այն պետք է լինի ավելի կենտրոնացած և առավել անկախ կառավարման ամենօրյա գործունեությունից:
- Որակի ապահովման կենտրոնին խորհուրդ է տրվում փոփոխել և բարելավել իրենց գործիքները՝ ավելի քանակական վերլուծություն իրականացնելու համար:
- Իրականացնել տվյալների հավաքագրումն ու պահպանումն այնպես, որ հնարավոր լինի իրականացնել որակի և միջծրագրային նպատակների վերլուծություն:

ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

ՉԱՓԱՆԻՇ	ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆ
1. Առաքելություն և նպատակներ	Բավարարում է
2. Կառավարում և վարչարարություն	Բավարարում է՝ բարելավման զգալի անհրաժեշտությամբ
3. Մասնագիտության կրթական ծրագրեր	Բավարարում է
4. Ուսանողներ	Բավարարում է
5. Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմ	Բավարարում է՝ բարելավման անհրաժեշտությամբ
6. Հետազոտություն և զարգացում	Բավարարում է՝ բարելավման անհրաժեշտությամբ
7. Ենթակառուցվածք և ռեսուրսներ	Բավարարում է՝ բարելավման անհրաժեշտությամբ
8. Հասարակական պատասխանատվություն	Բավարարում է՝ բարելավման անհրաժեշտությամբ
9. Արտաքին կապեր և միջազգայնացում	Բավարարում է
10. Որակի ներքին ապահովման համակարգ	Բավարարում է՝ բարելավման անհրաժեշտությամբ


 Վաչե Բարբիեյան
 Փորձագիտական խմբի ղեկավար

28-ը հոկտեմբերի 2021 թ.

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ Ի ԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ

Վաչե Գաբրիելյան՝ ավարտել է Երևանի պետական համալսարանը, ստացել է պետական կառավարման փոխտնօրինության դոկտորի կոչում Ռատգերսի համալսարանում: 2008-2010թթ. եղել է ՀՀ Կենտրոնական բանկի նախագահի տեղակալ, 2010-2012թթ. զբաղեցրել է ՀՀ ֆինանսների նախարարի, իսկ 2013-2014թթ.՝ ՀՀ Կառավարության աշխատակազմի ղեկավարի պաշտոնը: 2014թ. -ին նշանակվել է ՀՀ վարչապետի գլխավոր խորհրդական, ինչպես նաև փոխվարչապետ, իսկ 2014-2018թթ.՝ ՀՀ միջազգային տնտեսական ինտեգրման և բարեփոխումների նախարար: 2019թ. հունվարից նշանակվել է Հայաստանի ամերիկյան համալսարանի Բիզնեսի և տնտեսագիտության քոլեջի ղեկան: Հայաստանում և արտերկրում հրատարակված մի շարք գիտական հոդվածների հեղինակ է:

Ստեֆան Դելպլաշ՝ ավարտել է Գենտի համալսարանը (գերմանական բանասիրության մագիստրոս/ անգլերեն գերմաներեն): Մինչ այդ նա ավարտել է կոմերցիոն գիտությունների ֆակուլտետը (բակալավր), մեկ տարի զբաղվել է իրավաբանական կրթությամբ: 1974-1985թթ. Գենտում աշխատել է որպես համալսարանական քոլեջի դասախոս, մասնավոր մարզիչ: 1985-2004թթ. եղել է Գենտի համալսարանի Միջազգային հարաբերությունների, հետազայում՝ Գենտի համալսարանական քոլեջի ղեկավար: Ստեֆան Դելպլասը 2004թ. դարձել է EURASHE-ի գլխավոր քարտուղարը, ինչպես նաև ներկայացրել է EURASHE-ն «E4» խմբում: Նա 8 տարի եղել է EURASHE-ի ներկայացուցիչը Եվրոպայի խորհրդի կրթության կոմիտեում (CDPPE), և ընտրվել է նրա բյուրոյում (2014-2018)՝ ներկայացնելով գիտական համայնքը: Այժմ նա «Կրթության և որակի ապահովման եվրոպական ռեսուրսներ» բելգիական ընկերության (EUREQA) տնօրենն է:

Ժան-Մարկ Լոբակարո՝ 1987-1992 թթ. սովորել է Սոնպեյեի համալսարանում (բակալավր և մագիստրատուրա), ստացել է վերարտադրման և զարգացման ոլորտում դոկտորի կոչում: 1997թ. -ից Կլերմոն Օվերն համալսարանում մոլեկուլային ֆիզիոլոգիայի պրոֆեսոր է: 2004թ. -ից աշխատել է Ֆրանսիայի հետազոտությունների և միջազգային համագործակցության նախարարությունում, Բտալիայի՝ կրթության, համալսարանի և հետազոտության նախարարությունում՝ էնդոկրինոլոգիայի, քաղցկեղի, լիպիդների ուղղությամբ: 2012-2018թթ. աշխատել է քաղցկեղի դեմ հետազոտությունների ֆլամանդական հիմնադրամում: 2015-2019թթ. եղել է ֆրանս-իտալական համալսարանի գիտական խորհրդում: 2017թ. -ից Ֆրանսիայի Կլերմոն Օվերն համալսարանի Գենետիկայի, վերարտադրման և զարգացման ինստիտուտի Կենսաբանության ֆակուլտետի փոխղեկն է, իսկ 2018թ. -ից՝ Բարի համալսարանի ֆիզիոլոգիայի ամբիոնի հրավիրված դասախոս է: 2019թ. մայիսից դարձել է Սոնդոլիայի ազգային համալսարանի առողջապահական գիտությունների և կյանքի դոկտորական դպրոցի միջազգային փորձագիտական խորհրդի անդամ: 2010թ. պարգևատրվել է Կլերմոն-Ֆերան քաղաքի բրոնզե մեդալով, 2017թ.՝ Ֆրանսիայի կրթության և հետազոտությունների նախարարության՝ «Ակադեմիական արմավենու ասպետ» շքանշանով:

Սրբուհի Գևորգյան՝ 1989թ. ավարտել է Խ.Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի Նախադպրոցական մանկավարժության և հոգեբանության բաժինը: 1993թ. ավարտել է նույն համալսարանի ասպիրանտուրան, 1995թ. պաշտպանել է թեկնածուական ատենախոսություն: 1996թ.-ից առ այսօր պետական մանկավարժական համալսարանի Զարգացման և կիրառական հոգեբանության ամբիոնի դասախոս է: 2000-2006թթ. զբաղեցրել է Հոգեբանության և սոցիալական մանկավարժության ֆակուլտետի դեկանի տեղակալի, ապա 2006-2013թթ.՝ դեկանի պաշտոնը: 2006թ. պաշտպանել է դոկտորական ատենախոսություն: 2008-2010թթ. աշխատել է Սփյուռքի գիտաուսումնական կենտրոնում՝ որպես սփյուռքահայ ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրի հոգեբանության դասախոս: 2013թ. նշանակվել է Խ.Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի Ուսումնագիտական գծով պրոռեկտոր: 2014թ.-ից հայոց փիլիսոփայական ակադեմիայի իսկական անդամ է, 2016թ.-ից՝ Փիլիսոփայություն և հոգեբանություն 064 մասնագիտական խորհրդի նախագահ: 2000թ.-ից ի վեր մասնակցել է մի շարք վերապատրաստումների: Հայկական և միջազգային տարբեր ամսագրերի և հանդեսների խմբագրական խորհրդի անդամ է, հինգ ուսումնամեթոդական ձեռնարկների, մեկ բառարանի և շուրջ 85 գիտական հոդվածների հեղինակ և համահեղինակ:

Վաչե Ղարիբյան՝ Հայ-ռուսական համալսարանի Ընդհանուր և դեղագործական քիմիայի ամբիոնի շրջանավարտ է: 2021թ.-ից նույն ամբիոնի ասպիրանտ է: 2018թ. մասնակցել է ՈԱԱԿ-ի՝ «Ուսանողության ձայնը» նախագծի շրջանակներում իրականացվող ուսանող-փորձագետների վերապատրաստումներին: 2019թ. որպես ուսանող-փորձագետ մասնակցել է Ավանդական բժշկության համալսարանի և Հայկական բժշկական ինտիտուտի հավատարմագրման գործընթացներին:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՌՑԱՆՑ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ

14.06. 2021 թ.		<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1	Հանդիպում ԵՊՀ ռեկտորի հետ	09:30	10:20	50 րոպե
2	Հանդիպում պրոռեկտորների հետ	10:35	11:35	60 րոպե
3	Հանդիպում ինքնավերլուծության խմբի անդամների հետ	11:50	12:40	50 րոպե
4	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	12:50	13:50	60 րոպե
5	Հանդիպում գործատուների և Շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնի հետ	14:00	14:50	50 րոպե
6	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	15:00	16:00	60 րոպե
15.06. 2021 թ.		<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1	Հանդիպում ԵՊՀ Հոգաբարձուների խորհրդի անդամների հետ	9:30	10:20	50 րոպե
2	Հանդիպում դեկաններ հետ (5-7 ներկայացուցիչ)	10:30	11:20	50 րոպե
3	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ (8-10 ներկայացուցիչ, ներառյալ ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղից ներկայացուցիչներ)	11:30	12:30	60 րոպե
4	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	12:40	13:40	60 րոպե
5	Հանդիպում հիմնական և համատեղությամբ աշխատող պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչների հետ (8-10 ներկայացուցիչ, ներառյալ Իջևանի մասնաճյուղը)	13:50	14:50	60 րոպե
6	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում քննարկումներ	15:00	16:00	60 րոպե
7	Ջուզահեռ հանդիպում «Ընդհանուր հոգեբանություն» և «Անձի հոգեբանություն» մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի պատասխանատուների հետ ⁵	16:00	16:30	30 րոպե
8	Ջուզահեռ հանդիպում «Ընդհանուր հոգեբանություն» և «Անձի հոգեբանություն» մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի դասախոսական կազմի ներկայացուցիչների հետ ⁶	16:40	17:20	40 րոպե

⁵ Այս հանդիպանը մասնակցում են փորձագիտական խմբի երկու անդամ

⁶ Այս հանդիպանը մասնակցում են փորձագիտական խմբի երկու անդամ

9	Զուգահեռ հանդիպում «Ընդհանուր հոգեբանություն» և «Անձի հոգեբանություն» մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի ուսանողների հետ ⁷		17:30	18:10	40 րոպե
16.06.2021			<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1	Հանդիպում ուսանողական խորհրդի և Ուսանողական գիտական ընկերության ներկայացուցիչների հետ (8-10 ներկայացուցիչ)		09:30	10:10	40 րոպե
2	Հանդիպում ուսանողների հետ (8-10 ներկայացուցիչ, ներառյալ Իջևանի մասնաճյուղը)		10:25	11:25	60 րոպե
3	Հանդիպում ստորաբաժանումների/վարչությունների/կենտրոնների ղեկավարների հետ (Ուսումնամեթոդական վարչություն, Կրթական ծրագրեր իրականացնող կենտրոններ, Գիտական քաղաքականության վարչություն)		11:40	12:40	60 րոպե
4	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ		12:50	13:50	60 րոպե
5	Հանդիպում ստորաբաժանումների/վարչությունների/կենտրոնների ղեկավարների հետ (Միջազգային համագործակցության վարչություն, Հանրային կապերի ծառայություն, Անձնակազմի կառավարման և իրավական ապահովման վարչություն, Գրադարանավար)		14:00	15:00	60 րոպե
6	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում		15:15	17:15	120 րոպե
17.06.2021			<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1	Զուգահեռ հանդիպում «Ֆարմացիա» մասնագիտության կրթական ծրագրի պատասխանատուի/ների հետ	Հանդիպում «Իրավագիտություն» մասնագիտության կրթական ծրագրի պատասխանատուի/ների հետ	09:30	10:30	60 րոպե
2		Հանդիպում «Իրավագիտություն»	10:45	11:45	60 րոպե

⁷ Այս հանդիպանք մասնակցում են փորձագիտական խմբի երկու անդամ

	Հանդիպում «Ֆարմացիա» մասնագիտության կրթական ծրագրի դասախոսների հետ	մասնագիտության կրթական ծրագրի դասախոսների հետ			
3	Հանդիպում «Ֆարմացիա» մասնագիտության կրթական ծրագրի ուսանողների հետ	Հանդիպում «Իրավագիտություն» մասնագիտության կրթական ծրագրի ուսանողների հետ	12:00	13:00	60 րոպե
4	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ		13:10	14:10	60 րոպե
5	Հանդիպում շրջանավարտների հետ		14:20	15:20	60 րոպե
6	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում		15:30	17:30	120 րոպե

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

N	Փաստաթուղթ	Չափանիշ
1.	Կառավարման խորհրդի նիստերի արձանագրություններ վերջին երեք տարիների համար	2
2.	Կառավարման խորհրդի անդամների ցանկը /առկայության դեպքում/	2
3.	Արտաքին շահակիցների շրջանում կարիքների բացահայտման հարցումների օրինակներ և վերլուծություններ /առկայության դեպքում/	2
4.	Ստորաբաժանումների աշխատանքային պլաններ	2
5.	Մանկավարժի որակավորման շնորհման կարգ	3
6.	Ներկայացված ՄԿԾ-ների մասնագիտական առարկաների հանձնարարականների օրինակներ /միջանկյալ, վերջնական քննություններից օրինակներ/	3
7.	Ներկայացված ՄԿԾ-ների շրջանակներում ավարտական աշխատանքների /մագիստրոսական թեզերի/ մի քանի օրինակ	3
8.	Անգլերեն ավարտական աշխատանքներ առկայության դեպքում /Ֆարմացիա, Կենսաբանություն, Սոցիոլոգիա ոլորտներից/	3
9.	Ներկայացված ՄԿԾ-ների ամբիոնի նիստերի արձանագրություն /երեք օրինակ յուրաքանչյուր ամբիոնից/	5
10.	Ուսանողների շրջանում անցկացված հարցումների օրինակներ և արդյունքներ	7
11.	Շրջանավարտների հարցումների հարցաթերթիկներ: Հարցումների արդյունքների ամփոփում, կամ վերլուծություններ /առկայության դեպքում/	10
12.	Վերջին երեք տարիներին կատարված բոլոր հարցումների նմուշներ և վերլուծություններ	10
13.	Որակի ապահովման կենտրոնի պլան և հաշվետվություն /վերջին երեք տարիների համար/	10
14.	Վարչական կազմի և դասախոսների պաշտոնի անձնագրերի օրինակներ	5
15.	ՄԿԾ-ների գնահատման հաշվետվությունների օրինակներ	10
16.	ԵՊՀ մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգի զարգացման համակրագի զարգացման հայեցակարգ	5
17.	Մուտք ԵՊՀ Moodle համակարգ	3

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍԵՐ

1. Իրավաբանական կլինիկա
2. Դատական դահլիճ
3. Լսարաններ, SMART լսարաններ, համակարգչային լսարաններ, համակարգչային լաբորատորիաներ
4. Գրադարան
5. Ընթերցասարհ
6. Տեսանյութեր լաբորատորիաների մասին

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