

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



**ԼՂՀ ՇՈՒՇԻԻ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ**

Երևան – 2020

ՆԱԽԱԲԱՆ

ԼՂՀ Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումն իրականացվում է հաստատության կողմից ներկայացված դիմումի համաձայն: Հավատարմագրման գործընթացը կազմակերպվում և համակարգվում է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի (ՈԱԱԿ) կողմից:

Իր գործողություններում ՈԱԱԿ-ն առաջնորդվել է ՀՀ կառավարության 2011 թվականի հունիսի 30-ի N978-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» N959-Ն որոշմամբ:

Փորձաքննությունն իրականացրել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի փորձագիտական խմբի ձևավորման կարգ»-ի պահանջներին համապատասխան ձևավորված անկախ փորձագետների խումբը, որը բաղկացած էր 4 տեղացի և Լեհաստանից ժամանած 1 փորձագետից:

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

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

2) իրականացնել փորձագիտական գնահատում՝ միջազգային զարգացումներին համապատասխանելու և Եվրոպական բարձրագույն կրթության տարածք (ԵԲԿՏ) ինտեգրվելու բուհի հավակնությունների տեսանկյունից:

Սույն զեկույցն անդրադառնում է Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի ինստիտուցիոնալ կարողությունների փորձաքննության արդյունքները՝ ըստ ՀՀ մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշների և միջազգային փորձագետի գործընկերային գնահատման դիտարկումները՝ ԵԲԿՏ ինտեգրվելու տեսանկյունից:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ	2
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՄՓՈՓՈՒՄ	4
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԿ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ.....	4
ԳՈՐԾԸՆԿԵՐԱՅԻՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՏԱՐԱԾՔԻՆ ՄՈՒՀ-Ի ԻՆՏԵԳՐՎԵԼՈՒ ՏԵՍԱՆԿՅՈՒՆԻՑ.....	12
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	18
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ	18
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ	18
ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	21
ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԿ	21
I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ	22
II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ ԵՎ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	25
III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ.....	32
IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ.....	35
V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱԾԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ.....	40
VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ	46
VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ.....	50
VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	56
IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅՆԱՅՈՒՄԸ.....	59
X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ	63
ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐՆ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ.....	67
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	67
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ.....	68
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՅԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՅՈՒՅՑԸ.....	70
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	72
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	75
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ	76
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ.....	77

ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

ԼՂՀ Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի (այսուհետ՝ ՇՏՀ, Համալսարան կամ բուհ) ինստիտուցիոնալ կարողությունների 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: Համալսարանը հավատարմագրման գործընթաց անցնում է առաջին անգամ:

ՇՏՀ-ն առաջնորդվում է 2016-2021թթ. Ռազմավարական ծրագրով (ՌԾ), որը հաստատվել է Համալսարանի հոգաբարձուների խորհրդի կողմից: Համաձայն ՌԾ-ի՝ ՇՏՀ-ի առաքելությունն է՝ «Արցախի Հանրապետության աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան գործնական կարողություններով մասնագետների պատրաստումը տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների, գյուղատնտեսության, ճարտարապետության և շինարարության ոլորտներում, իրականացնելով միջին և բարձրագույն մասնագիտական կրթական ծրագրեր, ուսանողներին ներգրավելով պրակտիկ աշխատանքներում և կիրառական հետազոտություններում, ինչպես նաև հանրությանը տրամադրել մասնագիտական խորհրդատվություն»:

Ըստ ՇՏՀ-ի ՌԾ-ի նպատակների՝ կարևորվում են որակյալ կրթության ապահովումը, հետազոտությունների և նորարարությունների իրականացումը, արտաքին կապերը և միջազգայնացման խթանումը, կրթական ծրագրերի համապատասխան համալսարանական ենթակառուցվածքների ապահովումը, ինչպես նաև դեպի Համալսարան ֆինանսական կայուն և բազմազանեցված հոսքերի ապահովումը և դրանց կառավարման արդյունավետության բարձրացումը:

ՇՏՀ-ում ներքին և արտաքին շահակիցների կարիքները բացահայտման համար կիրառվում են հետևյալ մեխանիզմները՝ հարցումների անցկացում, հանդիպումների կազմակերպում, կարծիքների ուսումնասիրում: Ներքին և արտաքին շահակիցների մասնակցությունը ապահովված է Համալսարանի կառավարման մարմիններում, որտեղ նրանք արտահայտում են իրենց կարիքները, ներկայացնում առաջարկներ, մասնակցում տարբեր խնդիրների քննարկմանը և դրանց վերաբերյալ որոշումների կայացմանը:

ՇՏՀ-ի գործատուների մեծ մասը հանդես է գալիս պրոֆեսորադասախոսական (ՊԴ) կազմում՝ որպես համատեղությամբ դասավանդողներ, ինչը դժվարացնում է նրանց՝ որպես արտաքին շահակիցների հստակ սահմանազատումը, իրական կարիքների վերհանումը: Ներքին շահակիցները հնարավորություն ունեցել են արտահայտել իրենց վերաբերմունքը բուհի նպատակների և խնդիրների վարաբերյալ, սակայն նրանց փոքր մասն է մասնակցել ՌԾ մշակմանը կամ քննարկմանը: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՌԾ-ի մշակման, գնահատման և վերանայման աշխատանքներում արտաքին և ներքին շահակիցների պասիվ մասկացությունը կարող է հանգեցնել նրան, որ շահակիցները նույնպիսի պասիվություն ցուցաբերեն ՌԾ-ի իրականացման գործընթացներում և չկիսեն բուհի պատասխանատվությունը առաքելության և հիմնական նպատակների իրականացման համար:

Քանի որ ՇՏՀ-ի ՌԾ-ի իրականացման ժամկետները չեն ավարտվել, կատարված աշխատանքների վերջնական գնահատում դեռևս չի իրականացվել: ՌԾ-ի կատարման առաջընթացի վերահսկման և գնահատման նպատակով հավաքագրվում են ՇՏՀ-ի

գործունեության գնահատման առանցքային ցուցանիշները, որոնցում շեշտադրված են «Ընդունելություն և ուսանողական համակազմը», «Ուսումնական գործընթացը», «Ռեսուրսներ և կառավարումը», «Ենթակառուցվածքները», «Գիտություն և նորամուծությունը», «Արտաքին կապեր և միջազգայնացումը»:

ՇՏՀ-ն, լինելով փոքր համալսարան, առաջնորդվում է մեծ բուհերին բնորոշ կազմակերպական կառուցվածքի մոդելով, թեև վերջերս իրականացրել է որոշակի կազմակերպական և կառուցվածքային փոփոխություններ: Համալսարանի ուսումնական և գիտական գործառույթները համակարգող կառավարման մարմինը գիտական խորհուրդն է, առկա են նաև ռեկտորատ և ֆակուլտետային խորհուրդներ: Կարևորվում են նաև Որակի հառավարման հանձնաժողովի, Հակակոռուպցիոն հանձնաժողովի, Էթիկայի հանձնաժողովի, ուսանողական գիտական ընկերության առկայությունները:

Թեև Համալսարանում առկա են միջնաժամկետ և կարճաժամկետ պլանավորումներ և որպես մշտադիտարկման մեխանիզմ սահմանված են տարբեր ստորաբաժանումների կողմից հաշվետվությունների տրամադրումը և գործունեության գնահատման առանցքային ցուցանիշները, սակայն գնահատման և բարելավման փուլերը հիմնականում բացակայում են: Հստակ չեն գնահատման նպատակով հավաքագրված տեղեկատվության հետագա օգտագործման մեխանիզմները, ինչը նվազեցնում է գործընթացների արդյունքների գնահատման օբյեկտիվությունը և հետագա բարելավումների հնարավորությունները:

ՇՏՀ-ն կարևորում է «Արցախի աշխատաշուկայի արդի պահանջներին համահունչ» կրթական ծրագրերի մշակումը և իրականացումը: Համալսարանում իրականացվում են միջին մասնագիտական և բարձրագույն (բակալավրական և մագիստրոսական) մասնագիտությունների կրթական ծրագրեր: Վերջնարդյունքահենք կրթական ծրագրերը մշակվել են ՀՀ տարբեր բուհերի նմանատիպ կրթական ծրագրերի հետ բեռնարքինգի արդյունքում: ՄԿԾ-ների ակնկալվող ուսումնառության արդյունքների ձեռք բերման համար սահմանված են դրանց համապատասխան դասավանդման և ուսումնառության մոտեցումները և մեթոդները, սակայն ՇՏՀ-ն առայժմ չունի դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրության քաղաքականություն: Մագիստրոսական կրթական ծրագրերում սակավաթիվ են կամ ընտրական դասընթացները: Փորձագիտական խմբի կողմից կարևորվում է ՇՏՀ-ում առկա խմբակային ավարտական աշխատանքների (մագիստրոսական թեզ) կատարման փորձը և մագիստրոսների գիտաժողովի պարտադիր մասնակցության և զեկույցի տպագրման պրակտիկան:

ՇՏՀ-ում գործում են ուսանողների հավաքագրման և ընդունելության մեխանիզմներ, որոնք ապահովում են ուսանողական կայուն համակազմ, սակայն չի իրականացվում վերոնշյալ մեխանիզմների արդյունավետության գնահատում: Առկա չէ օտարերկրյա ուսանողների հավաքագրման և ընդունման քաղաքականություն, ինչը կնպաստեր հաստատության միջազգայնացմանը, ինչպես նաև ֆինանսական մուտքերի ավելացմանը:

Պաշտոնապես ՇՏՀ-ի ուսանողները ընդգրկված են Հոգաբարձուների խորհրդում, Գիտական խորհրդում, ռեկտորատում, Որակի կառավարման հանձնաժողովում, ֆակուլտետային խորհուրդներում: Նրանց հետաքրքրությունները ներկայացվում են նաև Ուսանողական խորհրդի և Ուսանողական գիտական ընկերության կողմից: Սակայն, մյուս կողմից չի վերլուծվել և գնահատվել ուսանողական կազմի մասնակցությունը կառավարման համակարգում: Բացի այդ, վերոնշյալ մարմիններում ընդգրկված չեն հեռակա համակարգի ուսանողները: Ուսանողների կարիքների վերհանման հիմնական մեխանիզմներից են տարբեր հարցումները, սակայն, ինչպես ցույց տվեցին փորձագիտական հանդիպումները, ուսանողները հիմնականում տեղեկացված չեն հարցումների արդյունքներից:

Չնայած ՇՏՀ-ում գործում է Կարիերայի կենտրոն, որը զբաղվում է նաև շրջանավարտների մասին տեղեկատվության հավաքագրմամբ, սակայն առկա չեն գործատուների հետ կապի արդյունավետության, շրջանավարտների և գործատուների

բավարարվածության, պրակտիկաների կազմակերպման արդյունավետության գնահատման, ինչպես նաև շրջանավարտների զբաղվածության վերաբերյալ վերլուծություններ, ինչը կհավաստեր վերոնշյալ կառույցի գործունեության արդյունավետությունը: Բացի այդ, փորձագիտական այցի արդյունքում պարզ դարձավ, որ ուսանողների մեծ մասը վերոնշյալ կառույցի գործունեությանը ծանոթ չէ: Ուսանողների քիչ մասն է օգտվում այս կառույցի ծառայություններից և չի ուսումնասիրված, թե որ մասն է բավարարված կենտրոնի ծառայություններից: Մագիստրոս շրջանավարտների հետ հետադարձ կապի մեխանիզմները ունեն բարելավման կարիք:

ՇՏՀ-ում կանոնակարգված է վարչական կազմի կողմից ուսումնառողներին օժանդակության տրամադրման և ուղղորդման գործընթացները, ուսանողները գոհ են վարչական կազմի հասանելիությունից և օժանդակությունից:

ՇՏՀ-ում ՊԴ կազմի թվաքանակը 213 է, որից 131-ը հիմնական և նեքին համատեղությամբ աշխատողներ են, 67-ը՝ արտաքին համատեղությամբ, իսկ 15-ը ժամավճարային հիմունքներով աշխատողներ: ՊԴ կազմի միայն 18%-ն ունի գիտական աստիճան: Բուիը վարում է ՊԴ կազմի երիտասարդացման քաղաքականություն, որի արդյունքում դասախոսների միջին տարիքը կամում է 47: Դասախոսներն աշխատանքի են ընդունվում ինչպես հրավերով, այնպես էլ մրցութային կարգով: Գերակշռում են կարճաժամկետ աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողները: Բարձր է ՊԴ կազմի տարակարգերի թիվը և հասնում է մինչև 13-ի, ընդ որում յուրաքանչյուր տարակարգի համար Համալսարանի կողմից հաստատված են որոշակի պահանջներ: ՇՏՀ-ում դասախոսների բեռնվածությունը բավականին բարձր է և տարեկան կարող է գերազանցել 1000 ժամը, հիմնական ՊԴ կազմի որոշ մասի ուսումնական բեռնվածություններում առկա է 10 – 13 դասընթաց: Բազմաբովանդակ և բազմաքանակ դասընթացների վարումը և մեծաքանակ ավարտական աշխատանքների (մագիստրոսական թեզ) ղեկավարումը չի կարող նպաստել որակյալ կրթության տրամադրմանը:

ՊԴ կազմի գնահատման հիմնական մեխանիզմները անցկացվող տարաբնույթ հարցումներն են և դասալսումները, սակայն դրանց արդյունքները հիմնականում հաշվի չեն առնվում դասախոսների կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումներում: Գովելի է, որ ՇՏՀ-ի կառավարման համակարգը վարում է ՊԴ կազմի երիտասարդացման քաղաքականությամբ: Սակայն, դրան զուգահեռ նվազել է նաև գիտական աստիճան ունեցողների թիվը, որը կարող է խիստ վտանգել կառույցում գիտահետազոտական գործունեության իրականացումը:

ՇՏՀ-ում ՊԴ կազմով ապահովվածության կայունացման հիմնական գործիքը հանրապետության միջինի հետ համեմատ բարձր վարձատրությունն է: Սկսնակ դասախոսներին չեն առաջարկվում դասավանդման, հետազոտական և լեզվական կարողությունների զարգացման դասընթացներ: Այդ բացը փորձ է արվում լրացնել ավագ դասախոսների մենթորության շնորհիվ:

Համալսարանն իր ՌԾ-ում շեշտադրել է հետազոտությունը և նորարարությունը, սակայն հետազոտական ուղղությունները հստակեցված չեն: Համալսարանում գնահատված չէ հետազոտական ոլորտի մարդկային և նյութական ռեսուրսները: Թեև հետազոտական «երկարաժամկետ, միջնաժամկետ և կարճաժամկետ ծրագրեր» փաստաթղթի առկայությանը, դրանում բացակայում են աշխատանքների պլանավորումը, կապը հետազոտական ուղղությունների հետ: Չկան ծրագրի իրականացման պատասխանատուներ, ժամկետներ, տվյալներ ռեսուրսների վերաբերյալ և ակնկալվող արդյունքներ:

Գովելի է, որ Համալսարանում առկա է հետազոտական որոշակի գործունեություն, մասնավորապես, Բնագիտական տեխնոլոգիաների լաբորատորիայի կողմից: Հավանական է, որ այստեղ հետազոտական գործունեությունը հեռանկարային է և հետագայում կարող է նպաստել ֆինանսական միջոցների ներհոսքի: ՇՏՀ-ն անելիքներ ունի հետազոտական

աշխատանքների միջազգայնացման առումով, քանի որ մինչ օրս միջազգային որևէ նշանակալի հետազոտական գործունեություն չի իրականացվել:

Համալսարանում հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի սերտ փոխկապակցման մեխանիզմներ առկա չեն: Ողջունելի է Ուսանողական գիտական ընկերության (ՈւԳԸ) առկայությունը, սակայն ՇՏՀ-ն դեռ անելիքներ ունի հետազոտական պրոցեսի և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման, ուսանողների ներգրավման և տարաբնույթ հետազոտական գործընթացների կազմակերպման ուղղություններով:

ՇՏՀ-ն իր ռազմավարական ծրագրում կարևորում է որակյալ ենթակառուցվածքները, լսարանային և լաբորատոր պայմանները, սակայն այս պահին Համալսարանում մի շարք ՄԿԾ-ների իրականացման համար պահանջվող ռեսուրսային բազան դեռևս թույլ է: Այդ ՄԿԾ-երի գործնական և լաբորատոր աշխատանքների իրականացման համար բացակայում են համապատասխան ստենդները, վարժասարքերը, փորձասարքերը, համապատասխան մեթոդական ապահովվածությունը, ժամանակակից գրականությունը: Ներքին շահակիցներին տրամադրվող ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմները ՇՏՀ-ում բացակայում են:

Ողջունելի է Ջրային պրոբլեմների ինստիտուտի հետ համատեղ ջրային հիմնահարցերի և կաթիլային ոռոգման լաբորատորիաների, գյուղատնտեսական ուսումնափորձնական հողամասի, Սարուշենի ուսումնաարտադրական բազայի անասնապահական և թռչնաբուծական նորակառույց ֆերմաների, Խնապատի «Տոհմային կայանի» առկայությունը, սակայն անհրաժեշտ է նաև այդ կառուցների գործունեությունը սերտ կապել ուսումնական գործընթացի հետ և տեղում ստեղծել համապատասխան պայմաններ կրթական գործընթացի որակյալ իրականացման համար:

ՇՏՀ-ում հաշվետվողականությունը իրականացվում է ներքևից վերև սկզբունքով՝ մինչև ռեկտոր, գիտական խորհուրդ, ապա հոգաբարձուների խորհուրդ, որոնք ընդգրկում են Համալսարանի բազմաթիվ ոլորտներ և ունեն պարբերական բնույթ: Բոլոր ստորաբաժանումների աշխատանքները ամփոփվում են տարբեր հաշվետվություններում: Սակայն որոշ հաշվետվություններում որակական վերլուծությունների բացակայությունը չի կարող անհրաժեշտ չափով նպաստել Համալսարանի գործունեության հետագա բարելավմանը:

Նկատի ունենալով, որ ՇՏՀ-ի գործունեության, կանոնակարգերի, ընթացակարգերի, նորությունների, հայտարարությունների վերաբերյալ ողջ տեղեկատվությունը լուսաբանված է Համալսարանի ինչպես պաշտոնական կայքում, այնպես էլ սոցիալական մի շարք հարթակներում, կարելի է համարել, որ համալսարանում ընթացակարգերը, գործընթացները թափանցիկ են և հասանելի հասարակությանը: Բացի այդ, Համալսարանը փորձում է տարբեր լրատվամիջոցների, թերթերի, հրապարակումների, ցուցահանդեսների միջոցով հրապարակային դարձնել իր գործունեությունը, որը նույնպես նպաստում է ՇՏՀ-ի հիմնական գործընթացների թափանցիկությանը:

Թեև ՇՏՀ-ն կարևորում է արտաքին կապերի և միջազգայնացման խթանումն ու ընդլայնումը՝ այն համարելով բուհի գլխավոր ռազմավարական ուղղություններից մեկը, սակայն ինստիտուցիոնալ առումով Համալսարանում բացակայում է միջազգայնացման հայեցակարգը: Հստակ չէ, թե ինչ ժամկետներում է ՇՏՀ-ն նախատեսում ապահովել միջազգայնացման ցուցանիշների աճ: Թեև առկա է եռալեզու կայք, սակայն այնտեղ օտար լեզվով պատշաճ ներկայացված չեն մատուցվող կրթական ծառայությունները, փոխանակման ծրագրերի հնարավորությունները, ինչը սահմանափակում է միջազգայնացման զարգացման հեռանկարները: Բացակայում են օտարալեզու կրթական ծրագրերը: Օտարալեզու կրթական ծրագրի ներդրման, միջազգայնացման ակտիվացման, շարժունության նպատակով անհրաժեշտ է նաև ՊԴ և ուսումնաօժանդակ կազմերի, ինչպես նաև ուսանողների օտար լեզվի իմացության մակարդակի շեշտակի բարելավում: Մտահոգիչ են ուսանողների և

դասախոսների շարժունության ցուցանիշները: Ուսանողները տեղեկացված չեն փոխանակման ծրագրերի, դրանց մասնակցության հնարավորությունների և ընտրության չափանիշների վերաբերյալ: Գործընկեր-կառույցների հետ համագործակցության արդյունավետության վերլուծություն չի իրականացվում, ինչը խոչընդոտում է Համալսարանում իրականացվող ՄԿԾ-ների, գիտահետազոտական գործունեության միջազգայնացմանը: Բացակայում է միջազգայնացման գործընթացի և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցումը: Մյուս կողմից միջազգայնացման այսպիսի իրավիճակը պայմանավորված է նաև Արցախի Հանրապետության քաղաքական և տնտեսական մեկուսացված իրավիճակով: Փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ ՇՏՀ-ն պլանավորում է ուսումնասիրել չճանաչված հանրապետությունների ուսումնական հաստատությունների միջազգայնացման փորձը, որը կարող է օգտակար լինել Համալսարանի համար, ինչպես նաև մշակել ռազմավարություն, որն ուղղված կլինի չճանաչված հանրապետությունների բուհերի հետ կապերի հաստատմանը:

ՇՏՀ-ն իր ՌԾ-ի 1-ին նպատակում կարևորում է որակի ներքին ապահովման համակարգի ներդրումը: Որակի ապահովման համակարգը, որպես այդպիսին, ՇՏՀ-ում գտնվում է ձևավորման փուլում: Թեև ՇՏՀ-ն մշակել է որակի ներքին ապահովման քաղաքականություն, սակայն խիստ սահմանափակ են դրա իրականացման մեխանիզմները և ընթացակարգերը, այսինքն որակի ներքին ապահովման սկզբունքները դեռևս չեն վերածվել կոնկրետ գործընթացների: Մտահոգիչ է նաև այն հանգամանքը, որ ՈԱ բաժնին չի տրամադրվում մարդկային, նյութական ու տեխնիկական ռեսուրսներ իր գործառույթների իրականացման համար: ՈԱ բաժինը չի վերլուծում հավաքված տեղեկատվությունը, չի ապահովում ներքին և արտաքին շահակիցների ակտիվ մասնակցությունը որակի ապահովման գործընթացներում:

Փորձագիտական խումբը գտնում է նաև, որ ՇՏՀ-ում որակի ապահովման բաժնի կողմից տարբեր գործընթացների վերաբերյալ վերլուծությունների, դրանց իրականացման արդյունավետության գնահատումների, հաշվետվությունների բացակայությունը չեն ապահովում ՇՏՀ-ի գործընթացների որակի մասին տեղեկատվության թափանցիկությանը՝ ներքին և արտաքին շահակիցների համար:

ՇՏՀ-ում ՊԻԳԲ շրջափուլը հիմնականում պլանավորման փուլում է, և գործընթացները դեռևս չեն թևակոխել իրականացման, գնահատման և բարելավման փուլեր, ինչը վտանգում է Համալսարանի զարգացման կայունությունը:

Հաստատության ուժեղ կողմերն են.

1. Հանրապետության աշխատաշուկայի պահանջների բավարարմանը միտված առաքելությունը և մասնագիտության կրթական ծրագրերը,
2. գործունեության կարճ ժամանակահատվածում ձևավորված համալսարաններին բնորոշ կառավարման համակարգի առկայությունը,
3. Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի բարեվարքության, ակադեմիական ազնվության և էթիկայի ոլորտների կանոնադրերի առկայությունը,
4. ուսանողների խմբերի կողմից կիրառական խնդիրներին նվիրված միասնական մագիստրոսական թեզերի իրականացման փորձը,
5. պրակտիկ կարողություններով գործատու-դասախոսական կազմի ներգրավումը ուսուցման գործընթաց,
6. երիտասարդ դասախոսների մենթորության «ինստիտուտի» կիրառումը դասախոսական կազմի կայունության ապահովման նպատակով,
7. տարածաշրջանի խնդիրների լուծման համար իրականացվող դասախոս-ուսանող համատեղ նախագծերի և փորձնական արտադրության կազմակերպման դրական փորձը,

8. որակի ապահովման քաղաքականության և ընթացակարգերի, ձևավորված կառույցի առկայությունը:

Հաստատության թույլ կողմերն են.

1. Արտաքին և ներքին շահակիցների պասիվ մասնակցությունը Համալսարանի առաքելության և ՌԾ-ի նպատակների իրականացմանը,
2. Ռազմավարական պլանի վերանայման հստակ մեխանիզմների բացակայությունը,
3. կառավարման մարմինների հաշվետվությունների վերլուծությունների և գնահատման մեխանիզմների անկատարությունը,
4. հեռակա ուսուցման համակարգի ուսանողների ներգրավվածության պակասը Համալսարանի կառավարման, գործունեության գնահատման և որակի ապահովման գործընթացներում:
5. կառավարման գործընթացների մշտադիտարկման քաղաքականության և ընթացակարգերի, դրանց կազմակերպման հստակ մեխանիզմների բացակայությունը,
6. ՊԴ կազմի կողմից բազմաբովանդակ դասընթացների մատուցումը և մեծաքանակ ավարտական աշխատանքների (մագիստրոսական թեզ) ղեկավարումը,
7. գիտական աստիճան և կոչում ունեցող ՊԴ կազմի փոքր թվաքանակը,
8. ՄԿԾ-ների նպատակներին համապատասխան ռեսուրսային բազայի թույլ հագեցվածությունը կամ բացակայությունը,
9. հաշվետվողականության գնահատման համակարգի բացակայությունը,
10. հասարակությանը գիտելիքի կամ արժեքների փոխանցման մեխանիզմների անկատարությունը և լրացուցիչ կրթության տրամադրման բացակայությունը,
11. միջազգային փոխանակման և դրամաշնորհային ծրագրերին ՊԴ կազմի և ուսանողների մասնակցության ցածր ցուցանիշները,
12. օտար լեզվով ՄԿԾ-ների, դասընթացների բացակայությունը, գործընկեր եվրոպական բուհերից Համալսարանում փոխանակման ծրագրերի շրջանակներում սովորող ուսանողների բացակայությունը,
13. ֆինանսական պլանավորման և ռազմավարական նպատակների մինչև համահունչության բացակայությունը,
14. Համալսարանում որակի ապահովման ապակենտրոնացված ցանցի բացակայությունը, մասնագիտական կրթության որակի ապահովման բաժնի, ամբիոնների և կառուցվածքային ստորաբաժանումների միջև փոխգործակցության բացակայությունը,
15. ՄԿՈԱ բաժնի մարդկային սահմանափակ ռեսուրսներով ապահովվածությունը, գործունեության արդյունավետության գնահատման գործիքների բացակայությունը,
16. ՇՏՀ-ում իրականացվող տարբեր գործընթացներում ՊԻԳԲ շրջափուլի բացակայությունը:

Հիմնական խորհրդատվություններ.

Առաքելությունը և նպատակները

- 1) Ակտիվացնել արտաքին և ներքին շահակիցների մասնակցությունը ՌԾ-ի մշակման, ձեռքբերումների գնահատման և վերանայման աշխատանքներում,
- 2) Սահմանել առաջընթացի գնահատման ցուցիչներ, որոնք հնարավորություն կտան գնահատել ռազմավարական նպատակների կատարողականի չափը:

Կառավարումն ու վարչարարությունը

- 3) Ապահովել շահակիցների ակտիվ մասնակցությունը որոշումների կայացման գործընթացներում,
- 4) Ապահովել արտաքին և ներքին շահակիցների կարիքների արդյունավետ վերահանումը,
- 5) Իրականացնել համալսարանի կազմակերպական կառուցվածքի գնահատում՝ ստորաբաժանումների գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով,
- 6) Մշակել ստորաբաժանումների գործունեության արդյունավետության գնահատման ցուցիչներ:

Մասնագիտության կրթական ծրագրերը

- 7) Ապահովել ՇՏՀ-ի արտաքին շահակիցներին ավելի գործուն ներգրավվածությունը ինչպես ՄԿԾ-ների մշակման և նրանց վերջարդյունքների ձևավորման, այնպես էլ կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման և պարբերական վերանայման գործընթացներում:
- 8) Իրականացնել դասախոսական բեռնվածության բաշխման հստակ քաղաքականություն, հաշվի առնելով ինչպես մասնագիտության առանձնահատկությունները, այնպես էլ ուսանողակենտրոն մոտեցումը:
- 9) Ավելացնել կամընտրական դասընթացների չափաբաժինը բոլոր ՄԿԾ-ներում:
- 10) Մշակել ՄԿԾ-ների էտալոնային բենչմարքինգի ընթացակարգ և կիրառել այն սեփական ՄԿԾ-ների համար:
- 11) Հստակեցնել ավարտական աշխատանքների և թեզերի գնահատման չափանիշները:

Ուսանողները

- 12) Մշակել և ներդնել օտարերկրյա ուսանողների հավաքագրման և ընդունման արդյունավետ մեխանիզմներ:
- 13) Մշակել կարիերայի կենտրոնի գործունեության գնահատման ցուցիչներ՝ այն նպատակաուղղելով աշխատաշուկայի կարիքների հետազոտմանը, շրջանավարտների և գործատուների բավարարվածության, շրջանավարտների զբաղվածության ուսումնասիրություններին և նրանց հետ կայուն հետադարձ կապի ապահովմանը,
- 14) Բարձրացնել ուսանողների ներգրավվածությունը հետազոտական աշխատանքներում՝ խրախուսման հստակ մեխանիզմների միջոցով,

Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմը

- 15) Կատարելագործել և պարբերական դարձնել դասախոսական կազմի մասնագիտական որակների և դասավանդման մեթոդաբանության կատարելագործմանը միտված գործողությունները:
- 16) ՄԿԾ փաթեթներում ներառել դասախոսներին ներկայացվող մասնագիտական պահանջները:
- 17) Վերանայել դասախոսների բեռնվածությունը կազմելու քաղաքականությունը, բացառելով դասավանդվող դասընթացների բազմազանությունը:
- 18) Հստակեցնել ՊԴ կազմի գնահատման համակարգը, վեր հանված կարիքների հիման վրա ավելացնել դասախոսների վերապատրաստումների քանակը և ընդլայնել դրանց աշխարհագրությունը,
- 19) Քայլեր կատարել դասախոսական կազմը հետազոտական կարողություններով օժտված կադրերով համալրելու ուղղությամբ:
- 20) Իրականացնել վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմի գնահատում և օպտիմալացում:

Հետազոտությունը և զարգացումը

- 21) Հստակեցնել հետազոտական ոլորտի հավակնությունները և առաջնահերթությունները, իրականացնել հետազոտական գործունեության պլանավորում,

- 22) Մշակել մեխանիզմներ և տրամադրել ռեսուրսներ դասախոսական կազմի միջազգային հետազոտական ծրագրերին և գիտաժողովներին մասնակցությունը ակտիվացնելու և հետազոտական գործունեությունը խրախուսելու համար,
- 23) Զարգացնել հետազոտական լաբորատորիաների բազան և փորձարարական արտադրությունը՝ դրանք ծառայեցնելով կրթական ծրագրերի նպատակներին,
- 24) Խորացնել հետազոտական համագործակցությունը արդյունաբերական և բիզնես գործընկերների հետ,
- 25) Ներդնել ուսանողների հետազոտական հմտությունների կատարելագործման գործիքներ, ապահովել ուսանողների ակտիվ մասնակցությունը գիտահետազոտական լաբորատորիաների գործունեությանը:

Ենթակառուցվածքը և ռեսուրսները

- 26) Իրականացնել ֆինանսական մուտքերի դիվերսիֆիկացիայի ռազմավարություն՝ օգտագործելով տարածաշրջանի համար իրականացված դասախոս-ուսանող համատեղ նախագծերի և փորձնական արտադրության կազմակերպման դրական փորձը,
- 27) Ֆինանսական միջոցների բաշխումն իրականացվել ըստ ՌԾ առաջնահերթությունների և կրթական ծրագրերի նպատակների,
- 28) Իրականացնել ուսանողներին և դասավանդողներին տրամադրվող ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատում,
- 29) Ապահովել հատուկ կարիք ունեցող շահակիցների տեղաշարժը բոլոր մասնաշենքերում,
- 30) Բարելավել ուսումնական և ուսումնագիտական լաբորատորիաների տեխնիկական և նյութական ռեսուրսները, դիտարկել Երևանյան ներկայացուցչությունը ոլորտային հետազոտությունների կենտրոն ձևավորելու հնարավորությունը,
- 31) Ներդնել էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության համակարգ:

Հասարակական պատասխանատվությունը

- 32) ՇՏՀ-ում մշակվող բոլոր հաշվետվությունների համար սահմանել որակական վերլուծություններ կատարելու պահանջ,
- 33) Համալսարանի պաշտոնական կայքում ընդլայնել և բարելավել օտար լեզվով տեղեկատվությունը,
- 34) Բազմազանեցնել հասարակությանը գիտելիքի փոխանցման մեխանիզմները,
- 35) Զարգացնել հասարակության հետ հետադարձ կապի մեխանիզմները:

Արտաքին կապերը և միջազգայնացումը

- 36) Մշակել միջազգայնացման քաղաքականության իրականացման մեխանիզմներ՝ համապատասխան որակական, քանակական ցուցիչներով, ժամանակացույցով և աշխատանքային պլանով,
- 37) Օտարերկրյա ուսանողների ինտեգրման նպատակով մշակել գործող ՄԿԾ-ների փաթեթների օտարալեզու տարբերակները,
- 38) Մշակել միջազգայնացման գործընթացներում շահակիցների մասնակցությունը խրախուսող մեխանիզմներ (միջազգային դրամաշնորհային ծրագրեր, փոխանակման ծրագրեր),
- 39) Մշակել ՊԴ կազմի օտար լեզվի իմացության բարելավման մեխանիզմներ,
- 40) Բարձրացնել արտաքին կապերի բաժնի գործունեության արդյունավետությունը:

Որակի ներքին ապահովման համակարգը

- 41) Որակի ապահովման գործընթացների շարունակականությունն ապահովելու նպատակով իրականացնել ՈԱ կառույցի և համալսարանի մյուս աշխատակիցների վերապատրաստումներ

- 42) Մշակել և հրատարակել որակի ապահովման համակարգի ձեռնարկ,
- 43) Մշակել որակի ներքին ապահովման համակարգի վերանայման քաղաքականություն,
- 44) Ապահովել ՈԱ բաժնի և մյուս ստորաբաժանումների արդյունավետ համագործակցությունը,
- 45) ՈԱ բաժնի գործունեությունը կազմակերպել ՊԻԳԲ շրջափուլով՝ պլանավորումից անցում կատարելով մշակված քաղաքականության և կառուցակարգերի գործնական իրականացմանը, գնահատմանը և հետագա բարելավմանը,
- 46) Ներդնել որակի ապահովման գործընթացներում ներքին և արտաքին շահակիցների ակտիվ մասնակցությունը երաշխավորող մեխանիզմներ և ընթացակարգեր:

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

Դիտարկումներ

Դժվար է գնահատել Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի ձեռքբերումները Բարձրագույն Կրթության եվրոպական տարածքին ՄՈՒՀ-ի ինտեգրվելու տեսանկյունից, քանի որ ԼՂՀ-ն միջազգայնորեն չճանաչված հանրապետություն է: Այդ իսկ պատճառով համալսարանը չի օգտվում եվրոպական բուհերին ընձեռած հնարավորություններից, ինչպիսին, օրինակ, էրազմուս + է: Մուհ-ը չի մասնակցում նաև Հետազոտությունների եվրոպական տարածքի համատեքստում անցկացվող հետազոտական ծրագրերին: Ավելին, համալսարանը փոքր է և բավականին երիտասարդ, հետևաբար, ի տարբերություն կայացած և մեծ համալսարանների՝ արտասահմանյան համալսարանների հետ համագործակցության ՇՏՀ-ի ներուժը ևս մեծ չէ: Տարբեր խնդիրների լուծումներ միայն սույն տարում են սկսել կյանքի կոչվել: Հենց այս պատճառով էլ լուծումների և դրանց իրագործման միջև կապը հստակ չէ: Ավելին, փորձագիտական խմբի հետ հանդիպումների ժամանակ համալսարանականների՝ ակադեմիական համայնքի վերաբերյալ պատկերացումները մեծ չէին:

Տեսլական, առաքելություն և Ռազմավարական ծրագիր

Պաշտոնապես հաստատվել են 2016-2021 թթ. առաքելությունն ու Ռազմավարական ծրագիրը, ինչպես նաև մի շարք կարգեր, ինչպիսին, օրինակ, Որակի ապահովման քաղաքականությունն է: Միջնաժամկետային Ռազմավարական ծրագրում գետեղված նպատակներն ու խնդիրները արտացոլված են եռամյա ծրագրում, Գործողությունների տարեկան ծրագրերում՝ իրենց հիմնական կատարողական համապատասխան ցուցիչներով: Խնդիրների, նպատակների իրականացումը վերահսկվում և իր արդյունքներով հանդերձ ընդհանուր ներկայացվում է ռեկտորի հաշվետվություններում՝ տեղադրվելով ՇՏՀ կայքում: Ռազմավարական ծրագիրը կազմվել է ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին շահակիցների մասնակցությամբ:

Այնուամենայնիվ, տվյալ փաստաթղթերում չի խոսվում համալսարանի երկարաժամկետ տեսլականի մասին, որը կարտացոլի ՇՏՀ-ի ձգտումներն ու նպատակները, ինչպես նաև այն տեղն ու դիրքը, որը համալսարանը ապագայում կցանկանա զբաղեցնել կրթության տեղական և միջազգային շուկաներում: Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը, թերևս, պետք է ավելի մեծ ուշադրություն դարձնի հանրապետության և տարածաշրջանի արդյունաբերությանն առնչվող կարիքներին, քանզի չկա տեսական հետազոտությունը զարգացնելու ակադեմիական ներուժ, և, ըստ այդմ, փոխի իր համալսարանական պրոֆիլը՝ դառնալով կիրառական գիտությունների համալսարան: Այն փաստը, որ առկա չէ ՇՏՀ զարգացման այնպիսի ծրագիր, որը կարծարծի վերհանված ռիսկերը առաջիկա ավելի քան 5 տարվա կտրվածքով, արդեն իսկ հանդիսանում է ոլորտի նշանակալի թույլ կողմ: Ուշագրավ

է, որ Հնգամյա ռազմավարական ծրագրի խնդիրները ձևակերպված են չափազանց ընդհանրական կերպով, դրանցից ոչ բոլորն են ակնհայտ չափելի, ավելին, չի նշվում ո՛չ վերջժամկետների, և ոչ էլ պատասխանատու կողմերի մասին: Օրինակ՝ «իրականացնել օրենքով չսահմանափակված գործողություններ», «կազմակերպել ընդունելություն և համապատասխան կրթություն»: Համալսարանը չունի իր հնգամյա ծրագրի կատարման գնահատման մեթոդաբանություն:

Համալսարանի կառավարման կառուցվածք

Լինելով փոքր համալսարան՝ ՇՏՀ-ը որդեգրել է մեծ բուհերին բնորոշ կազմակերպական կառուցվածքի մոդել: Կառավարումը հիերարխիկ է և բազմաշերտ՝ կազմված լինելով Հոգաբարձուների խորհուրդից, ռեկտորից, երեք ֆակուլտետից, 8 ամբիոնից և 8 լաբորատորիայից: Համալսարանի և ֆակուլտետների մակարդակով գործում են հավաքական ակադեմիական կառույցներ՝ Գիտական խորհուրդ, ռեկտորատ և ֆակուլտետային խորհուրդներ: Գոյություն ունեն նաև գործառույթային հանձնաժողովներ՝ Որակի կառավարման հանձնաժողով, Հակակոռուպցիոն հանձնաժողով, Էթիկայի հանձնաժողով և այլն: Պետք է նշել, որ հիմնական շահակիցները ևս մասնակցում են նշված մարմինների աշխատանքներին: Հոգաբարձուների խորհուրդը մեծապես կազմված է ՇՏՀ-ի ներկայացուցիչներից և չի ներառում արդյունաբերության ու բիզնես ոլորտի ներկայացուցիչներ, ինչը տեխնոլոգիական համալսարանի պարագայում բավականին զարմանալի է: Չեն հիմնվել արդյունաբերական աշխարհի հետ համագործակցության հարթակներ (օրինակ՝ ուսումնական ինկուբատորներ, տեխնոլոգիական պարկեր): Համալսարանի վարչակազմում ներգրավված են մեկ տասնյակից ավելի ստորաբաժանումներ, որոնց թվում է Որակի ապահովման բաժինը: Քանի որ այդ ստորաբաժանումներից ոչ բոլորն ունեն իրենց կանոնադրությունն ու աշխատանքի նկարագրությունները, դժվար է հասկանալ, թե որքանով է նրանց գործունեությունն ինքնավար և կա արդյոք գործառույթների որոշակի կրկնություն: Հնարավոր է, սակայն, նշել որոշ խնդիրների կրկնության, ինչպես նաև պատասխանատվությունների ոչ հստակ բաշխման մասին: Օրինակ՝ գործում է Ուսումնական մեթոդական բաժին, սակայն Որակի ապահովման բաժինը ևս զբաղվում է քննությունների կազմակերպմամբ, Կրեդիտների կուտակման և փոխանցման եվրոպական համակարգի իրականացմամբ, բակալավրիատի ուսանողների համար դասացուցակի կազմմամբ և նույնիսկ դիպլոմների տրամադրմամբ: Գոհունակությամբ պետք է ընդգծել, որ ՇՏՀ-ում ակադեմիական ազնվությունն ապահովվում է Էթիկայի օրենսգրքով, հակակոռուպցիոն պայքարի կանոնակարգերով և օժանդակ կառույցով: Այդուհանդերձ, Ուսանողական խորհուրդը ուսանողների իրավունքները պաշտպանող միակ կառույցն է, համալսարանում չկա անկախ ուսանող օմբուդսմենի պրակտիկան:

ՇՏՀ կազմակերպական կառուցվածքը վերջերս որոշակի փոփոխությունների է ենթարկվել, որի պատճառով նոր կառուցվածքի գործունակությունն ու արդյունավետությունը դեռ չեն վերլուծվել: Նմանատիպ վերլուծություն նախատեսվում է իրականացնել ապագայում: Բոլոր շահակիցները գոհունակություն են հայտնել կազմակերպական և կառավարման առկա համակարգից: Պետք է մշակվեն ֆակուլտետների, ամբիոնների և համալսարանական այլ ստորաբաժանումների միջև ֆինանսական ռեսուրսների բաշխման ավելի թափանցիկ մեխանիզմ և ռազմավարական նպատակներ (հետազոտություն, միջազգայնացում, որակի ապահովում): Դրանցից շատերը չունեն սեփական բյուջե: Որոշումներ կայացնելու համատեքստում հիմնական թույլ կողմերից մեկը պայմանավորված է շահակիցների շրջանում հարցումներ անցկացնելու անկանոն ու ոչ համապարփակ եղանակով, ինչը դիտարկվում է որպես կրթության և աշխատաշուկայի կարիքների վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքման հիմնական աղբյուր: Հեռակա ուսանողներն այս հարցումներին ընդհանրապես

չեն մասնակցել, իսկ գործատուներից՝ ընդամենը 9 են ստացել հարցաթերթիկ: Չի գործում տեղեկատվության հուսալիության գնահատման որևէ համակարգ: Հետևաբար, որոշումներն ընդունվում են մասնակի տեղեկատվության հիման վրա:

Մասնագիտական կրթական ծրագրեր

ՇՏՀ-ը կրթություն է տրամադրում կրթական 4 մակարդակում: ՄԿԾ-ները սահմանում են ՈԱՇ-ի նկարագրիչներին համապատասխան վերջնարդյունքներ: Դրանք պաշտոնապես առնչվում են դասավանդման և գնահատման մեթոդներին: Սակայն մինչ այժմ դրանց կապի արդյունավետության վերաբերյալ որևէ վերլուծություն չի իրականացվել: Համալսարանում գործում է կրեդիտների կուտակման և փոխանցման եվրոպական համակարգը, և ծրագրերը կազմվում են տեղական և միջազգային բուհերի հետ բենչմարքինգի եղանակով: Որակավորման պահանջարկի կառուցվածքի արագ փոփոխությունների խնդրին բախվելիս եվրոպական շատ բուհեր սկսում են մշակել միջգիտակարգային ծրագրեր: ՇՏՀ-ում նման ծրագրեր առկա չեն: Մշակվել են ուսանողի առաջադիմության ընթացակարգեր: Հատկանշական է, որ ամփոփիչ ատեստավորման քննությունների հանձնաժողովի կազմում կան նաև արտաքին մասնագետներ: ՄԿԾ-ները մշտադիտարկվում են և ենթարկվում կարճաժամկետ գնահատման: Հարցումների վերաբերյալ վերևում նշած թերությունը հանգեցնում է շահակիցների անկանոն հետադարձ կապին: Այս իրավիճակում դժվար է նաև ճշգրիտ կերպով բարելավման առաջարկություններ ձևակերպել: Մինչ այժմ աշխատաշուկայի վերաբերյալ որևէ հետազոտություն չի արվել, որը շրջանավարտների մասին գործատուների կարծիքից բացի կներառեր նաև այլ աղբյուրներ: Այնուամենայնիվ, թվում է, թե այս ոլորտում ՊԻԳԲ շրջափուլը համեմատաբար լավ է զարգացած:

Ուսանողներ, ուսանողակենտրոն ուսուցում

Ուսանողները պաշտոնապես մասնակցում են համալսարանի կառավարմանը: Կոլեկտիվ ակադեմիական մարմիններում՝ ներառյալ Հոգաբարձուների խորհուրդը, Գիտական խորհուրդը և ռեկտորատը, նշանակում են իրենց ներկայացուցիչներին: Նրանց հետաքրքրությունները ներկայացվում են նաև Ուսանողական խորհրդի և Ուսանողական գիտական ընկերության կողմից: Այնուամենայնիվ, դժվար է գնահատել ուսանողների իրական ազդեցությունը համալսարանի կյանքի վրա, քանի որ ուսանողների մասնակցությունը ՇՏՀ-ի կառավարման մեջ դեռևս չի վերլուծվել: Ինքնավերլուծությունում նշվում է, որ հեռակա ուսանողները ներկայացված չեն տվյալ մարմիններում: ՈԱԱԿ փորձագետների հետ հանդիպումների ժամանակ պարզվեց, որ ուսանողները իրենց ներկայացուցիչների գործունեության մասին այնքան էլ մեծ պատկերացում չունենին: Համալսարանում իրականացվում է ուսանողակենտրոն ուսուցում: Գործնականում, սակայն, ուսուցման անհատական եղանակների ընտրությունը խոչնդոտվում է իրավական սահմանափակումներով, կամ ընտրական դասընթացների փոքր թվով (որոշ ծրագրերում 1-2), մեկ դասախոսի՝ բազմաթիվ դասընթացներ վարելու (որոշ դեպքերում 9 և 12) կամ մեծ թվով մագիստրոսական թեզեր դեկավարելու փաստով: Գիտելիքի տարբեր մակարդակ ունեցող ուսանողներին դասավանդելիս ուսուցման դիվերսիֆիկացված մեթոդներ կիրառելու որևէ ապացույց առկա չէ: Հարցումների առանձին արդյունքները հասանելի չեն ուսանողներին ու ուսուցիչներին, հետևաբար նրանց միջև ուսուցման և ուսումնառության գործընթացների վերաբերյալ երկխոսությունը սահմանափակ բնույթ է կրում: Դասավանդման ավանդական մեթոդները, ինչպիսիք են դասախոսությունները, շարունակում են հաճախ կիրառվել: Փորձագիտական խմբի հետ հանդիպումների ժամանակ ուսանողները և դասախոսները կարողացան որոշ չափով բացատրել, թե դեպի ուսանողակենտրոն ուսուցում անցումն ինչ է փոփոխել է ներառել:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմ

ՇՏՀ-ում չի գործում մարդկային ռեսուրսների հստակ մշակված քաղաքականություն: Դասախոսներն աշխատանքի են ընդունվում կա՛մ հրավերով, կա՛մ բաց մրցութային հիմունքով: ՊԴ շրջանում գերակշռում են կարճաժամկետ աշխատանքային պայմանագրերով աշխատանքի ընդունվածները, իսկ կես դրույքով աշխատողների թիվը գնալով աճում է, ինչը մարդկային ներուժի զարգացման տեսանկյունից երկարաժամկետ հեռանկարում այնքան էլ խոստումնալից չէ: ՊԴ կազմի և ուսումնական առանձին ոլորտների համար որակավորման որևէ պահանջ չի մշակվել: Եվրոպական համալսարանների տեսանկյունից ուշագրավ է, որ ՇՏՀ-ում գերակշռո մաս են կազմում մեկ տարով կնքվող աշխատանքային պայմանագրերը, ինչպես նաև այն, որ դասավանդման բեռնվածությունը բավականին բարձր է (տարեկան կտրվածքով՝ ավելի քան 1000 ժամ), ավելին, ուշագրավ է նաև ՊԴ կազմի համար նախատեսված աշխատանքային սանդղակի՝ մինչ 13-ի հասնող մակարդակները: Կարևորագույն մարտահրավերներից մեկը անձնակազմը երիտասարդացնելու և գիտական աստիճան/կոչում կրողների քանակն ավելացնելու անհրաժեշտությունն է:

Մշակվել է կարճաժամկետ պայմանագրային դասախոսների գնահատման համակարգ, որի հիմնական աղբյուրը հարցումներում և դասախոսների տարեկան հաշվետվություններում ուսանողների արտահայտած կարծիքներն են: 2019թ. հոկտեմբերից ներդրվել է գործընկերային գնահատման՝ դասախոսների մեթոդը: Սահմանված չեն գիտական աստիճան/կոչում ստանալու համար դիմող դասախոսի՝ այն ձեռք բերելու հստակ ժամկետներ: Մարդկային ռեսուրսների կայունացման ՇՏՀ հիմնական գործիքը ԼԴՀ-ում միջին աշխատավարձից բարձր վարձատրությունն է: ՊԴ կազմի մեթոդաբանական և ակադեմիական զարգացմանը նպաստող գործիքները բավարար չափով մշակված չեն, և տվյալ ոլորտում դասախոսների կարիքները հաշվի չեն առնվում: ՊԴ կազմին չեն առաջարկվում դասավանդման, հետազոտական և լեզվական կարողությունների զարգացման դասընթացներ: Հատկանշական է, որ դրանցով հետաքրքրված դասախոսները իրենք պետք է պաշտոնապես դիմեն համալսարանին: Աշխատանքի ընդունված դասախոսները հույսը կարող են դնել միայն ավագ դասախոսների ոչ ֆորմալ մենթորության վրա: Այս պահին ՇՏՀ դասախոսների միայն 18%-ն ունի գիտական աստիճան, իսկ 213 աշխատակիցներից 12-ը պրոֆեսորներ են:

Հետազոտություն

ՇՏՀ-ում իրականացվում են հետազոտություններ, որոնց արդյունքում հրատարակվում են գիտական աշխատանքներ ու ձեռք բերվում արտոնագրեր (ավելի քան 20): Այդուհանդերձ, այս ամենն արտացոլված չէ համալսարանի երկարաժամկետ ծրագրերում: Չնայած Ռազմավարական ծրագրում կարելի է գտնել հետազոտությանն առնչվող մի հղում՝ այն, սակայն, այնքան ընդհանրական է, որ անհնար է մատնանշել համալսարանի հետազոտական առաջնահերթություններն ու նպատակները: Հետազոտության և զարգացման որևէ քաղաքականություն կամ ընթացակարգ չի մշակվել: ՇՏՀ գործունեության այս ոլորտը նախատեսվում է ներարառել ՈՆԱ-ն մեջ, սակայն մշակված չէ նաև որակի գնահատման մեթոդաբանություն: Չկան հետազոտական խմբեր, որոնք հատկապես փոքր բուհերի դեպքում մեծացնում են դրամաշնորհային հնարավորություններն ու հետազոտության արդյունավետությունը: Հետազոտությունների միջազգայնացումը սահմանվում է որպես համալսարանի գործունեության գերակա ուղղություններից մեկը, սակայն ՇՏՀ-ը չի մասնակցում միջազգային հետազոտական որևէ նախագծի: ԻՎ-ում նշվում է, որ Web of Science ամսագրերում ՇՏՀ որևէ հոդված չի հրապարակվել: Նշվում է նաև արդյունաբերական և բիզնես գործընկերների հետ հետազոտական համագործակցության մասին, այնուամենայնիվ համագործակցության հստակ օրինակները որևէ կերպ չեն կապում ամբիոնների ռազմավարական ծրագրերին կամ գործողությունների ծրագրերին: Հետազոտական որևէ հանձնաժողով չի կազմվել, և մարդկային ռեսուրսների

քաղաքականությունը չի ներառում հետազոտությանն և զարգացմանը զարկ տվող որևէ խթան (բացի գիտական աստիճան ստանալու կարևորությունից): Հետազոտությանը մասնակցող ուսանողների թիվը փոքր է: Չնայած ազգային գործընկերների հետ համագործակցության զարգացմանը՝ չի ստեղծվել որևէ հարթակ, որը կնպաստեր հետազոտության արդյունքների առևտրայնացմանը:

Արտաքին կապեր և միջազգայնացում

Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի՝ միջազգայնացման նկրտումները ներկայացված են ՇՏՀ հնգամյա ծրագրում, սակայն միջազգայնացման որևէ քաղաքականություն մշակված չէ: Տեղական գործընկերների հետ համալսարանի համագործակցության սկզբունքները հստակեցնող որևէ փաստաթուղթ չի ընդունվել: Այդուհանդերձ, ուշադրության է արժանի այն փաստը, որ չնայած միջազգայնացմանը խոչընդոտող քաղաքական սահմանափակումներին՝ արվում են արտասահմանյան բուհերի հետ համագործակցության որոշակի փորձեր՝ ներառյալ միջազգային գիտաժողովներում ուսանողների և աշխատակիցների մասնակցությունն ու երբեմն նաև արտասահմանից հրավիրված դասախոսների դասախոսությունները: Վերջերս ՇՏՀ-ը դարձել է Շինարարական համալսարանների միջազգային ասոցիացիայի անդամ: Ինչպես նաև հիմնադրվել է Արտաքին հարաբերությունների և միջազգային համագործակցության վարչությունը: Հատկանշական է, որ փորձագիտական խմբի հետ քննարկումների ընթացքում շահակիցների մեծ մասը կողմ էր միջազգային համագործակցության զարգացման ավելի դինամիկ քաղաքականությանը: ՇՏՀ-ը ծրագրում է համագործակցության եզրեր փնտրել նախ չճանաչված հանրապետությունների հետ: Ինչ վերաբերում է ներքին միջազգայնացման զարգացմանը, ապա այն հնարավոր կլիներ, եթե չլինեին իրավական մի շարք խոչընդոտներ, ինչպիսին, օրինակ, արտասահմանցի ուսանողների՝ վիզա կամ նախարարի նախնական համաձայնություն ստանալու անհրաժեշտությունն է, իսկ ահա ՇՏՀ ուսանողների դեպքում՝ օտար լեզվով անցկացվող դասընթացներին մասնակցությունը: Այս առումով անհրաժեշտ է մշակել համաշխարհային, միջմշակութային արժեքներ կրող ուսումնական ծրագրեր: Ուսանողների և ՊԴ կազմի շատ փոքր տոկոսն է պնդում, որ տիրապետում է անգլերենի, իսկ համալսարանն իր հերթին մինչ օրս օտար լեզվով դասընթացներ չի տրամադրում: Ինչպես նաև պետք է նշել անշուք հետազոտական և դասավանդման ենթակառուցվածքների մասին, օրինակ՝ գրադարանը բաժանորդագրված չէ միջազգային մատենագիտական տվյալների բազաներին: Պետք է վերլուծել այս ոլորտում համալսարանի ոչ բավարար առաջընթացի պատճառները:

Որակի ներքին ապահովման համակարգ

Համալսարանի հավակնություններից մեկը որակի կառավարման համապարփակ և այնպիսի համակարգի ստեղծումն է, որն ընդգրկում է ՇՏՀ-ի գործունեության բոլոր ոլորտները և նպաստում գործընթացների շարունակական բարելավմանը: Ընթացիկ փուլում նման համակարգ չի մշակվել՝ չնայած կան որոշ ընթացակարգեր, որոնք հիմնականում վերաբերում են ՄԿԾ-ներին և ուսումնական գործընթացին: Հիմնվելով առկա փաստաթղթերի ուսումնասիրության վրա՝ վերը նշված մտադրությունները և զարգացման նպատակները, ինչպես նաև համապատասխանությունը ՈԱԵՉՈՒ 15- ին պետք է դրական գնահատել: Որակի կառավարման հանձնաժողովն ու Որակի ապահովման նորաստեղծ բաժինը նպաստում են Որակի ապահովման ծրագրի իրականացմանը: Որակի ապահովման բաժինը գտնվում է ռեկտորի ենթակայության տակ: Որակի կառավարման հանձնաժողովը ներառում է ուսանողների և արտաքին շահակիցների: Փորձագիտական այցի շրջանակներում հանդիպումները ցույց տվեցին, որ որակի ապահովման խնդիրները և համալսարանում ՈՆԱ-ի մասին տեղեկացվածությունը այս պահին բավարար չափով արմատացած չեն, ինչը մեծ

մարտահրավեր է ՇՏՀ-ում որակի մշակույթի կայացման համար: Մի շարք գործընթացների և դրանց արդյունքների արտացոլման անկանոն ու թերի մեխանիզմներից զատ, ՈՆԱ-ի արդյունավետության մեկ այլ մարտահրավեր էլ առկա լուծումների և համալսարանի ռազմավարության միջև թույլ կապն է: Պետք է մշակել ՈՆԱ համակարգի փոփոխության քաղաքականություն և ընթացակարգ, ինչպես նաև Որակի ձեռնարկ ստեղծել: Գործընթացների մեծ մասը գտնվում են պլանավորման և նախնական իրականացման փուլում, մինչդեռ վերլուծական հիմքերի բացակայությունը խոչընդոտում է համապատասխան և ընդգրկուն բարելավման առաջարկներ ձևակերպելուն: Հետևաբար, գործունեության ցանկացած ոլորտում որակի օղակը դեռևս բաց է:

Ամփոփիչ դիտարկումներ

Արտաքին փորձագիտական խմբի համար ակնհայտ է, որ Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը անցումային փուլում է գտնվում, և որ վերոնշյալ հանգամանքների պատճառով սահմանված մտադրությունների և իրական ձեռքբերումների միջև կապը մեծ չէ: Անկասկած, կարելի է մատնանշել բազմաթիվ ձեռքբերումներ, սակայն չնայած բոլոր ջանքերին՝ ՇՏՀ-ը էսպես տարբերվում է եվրոպական համալսարաններից: Այս տարբերությունը կրճատելու համար, բացի արտաքին խոչընդոտներից, պետք է հաշվի առնել երեք կարևորագույն գործոն՝

- ռազմավարական նպատակներին հասնելու՝ բուհի ղեկավարության վճռականությունը;
- ռազմավարական ծրագրի իրականացման գործընթացում ՇՏՀ համայնքի ներգրավվածությունը, ինչը պահանջում է շարունակական երկխոսություն;
- և գործընթացների, դրանց արդյունքների արտացոլման ու առողջ վերլուծության մեխանիզմներ մշակելու ունակությունը:



Գեղամ Կարոյան

Փորձագիտական խմբի ղեկավարի ստորագրություն

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ

ԼՂՀ Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի ինստիտուցիոնալ կարողությունների արտաքին գնահատումն իրականացվել է փորձագիտական խմբի հետևյալ անդամների կողմից (տե՛ս ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1՝ փորձագետների ինքնակենսագրականները)։

- **Գեղամ Կարոյան** – ՀԱՊՀ Տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների ու էլեկտրոնիկայի ինստիտուտի տնօրենի ուսումնական գծով տեղակալ, «էլեկտրոնային տեխնիկա» ամբիոնի դոցենտ, տեխնիկական գիտությունների թեկնածու,

- **Միհեջեսլավ Սոխա** – Վարշավայի համալսարանի և Պետական կառավարման դպրոցի պրոֆեսոր, տնտեսագիտության դոկտոր, բարձրագույն կրթության հավատարմագրման Եվրոպական կոնսորցիումի (ECA) ֆինանսական կոմիտեի անդամ,

- **Ծաղիկ Հովհաննիսյան** – ՀԱՊՀ Տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների ու էլեկտրոնիկայի ինստիտուտի գիտական քարտուղար, տեխ.գիտ. թեկնածու, դոցենտ,

- **Հասմիկ Մինասյան** – ԼՂՀ Արցախի պետական համալսարանի Որակի ապահովման կենտրոնի վարիչ, կենսաբանության ամբիոնի դոցենտ, կենսաբ. գիտ. թեկնածու,

- **Ալա Ավագյան** – Հայաստանի ազգային ազրարային համալսարանի Հացի, մակարոնի և հրուշակեղենի մասնագիտության 2-րդ կուրսի ուսանողուհի:

Փորձագիտական խմբի կազմը համաձայնեցվել է ուսումնական հաստատության հետ:

Փորձագիտական խմբի աշխատանքները համակարգել է Անուշավան Մակարյանը:

Թարգմանությունը կատարել է Մարիամ Կարապետյանը:

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

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՅՔԸ

Դիմում պետական հավատարմագրման համար

Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում անցնելու համար ԼՂՀ Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը դիմել է ՈԱԱԿ՝ լրացնելով սահմանված ձևաչափի դիմում-հայտը (18.01.2020) և ներկայացնելով լիցենզիայի և դրա հավելվածների կրկնօրինակները: ՈԱԱԿ-ի քարտուղարությունն ուսումնասիրել է դիմում-հայտում ներկայացված տվյալները, կից փաստաթղթերը և հաստատության կողմից լրացված ՈԱԱԿ-ի էլեկտրոնային հարցաշարը:

Դիմում-հայտի ընդունման մասին որոշում կայացնելուց հետո (29.01.2019) ՈԱԱԿ-ի և Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի միջև կնքվել է երկկողմ պայմանագիր (28.03.2019): Կազմվել և հաստատվել է աշխատանքների իրականացման ժամանակացույց:

Ժամանակացույցով նախատեսված ժամկետներում հաստատությունը, ըստ ՈԱԱԿ-ի կողմից սահմանած ձևաչափի, ներկայացրել է ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծությունը հայերեն և անգլերեն լեզուներով և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթը: Համալսարանի ինքնավերլուծությունն իրականացրել է հատուկ այդ նպատակով համալսարանի ռեկտորի հրամանով ձևավորված խումբը:

Նախապատրաստական փուլ

ՈԱԱԿ-ի համակարգողն ուսումնասիրել է զեկույցը՝ տեխնիկական առումով ՈԱԱԿ-ի պահանջներին համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով: Այնուհետև

քարտուղարությունն ինքնավերլուծությունն ուղարկել է փորձագիտական խմբին, որի կազմը նախօրոք համաձայնեցվել է Կրթահամալիրի հետ և հաստատվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի հրամանով:

Փորձագիտական խմբին աշխատանքներին նախապատրաստելու և գործընթացների արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով ՈԱԱԿ-ի կողմից իրականացվել է հինգ վերապատրաստում հետևյալ թեմաներով.

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

Փորձագիտական խումբը, ուսումնասիրելով Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի 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:

Նախատեսված ժամկետներում փորձագիտական խումբն ամփոփել է նախնական գնահատման արդյունքները և կազմել փորձագիտական այցի պլան-ժամանակացույց: Առաջնորդվելով ՈԱԱԿ-ի «Փորձաքննության իրականացման ձեռնարկով»՝ ժամանակացույցում ներառվել են փորձագետների կողմից նախատեսվող հանդիպումները բոլոր խմբերի հետ, բաց և փակ հանդիպումներ, փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, այցելություններ հաստատության ստորաբաժանումներ և այլն:

Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի ինքնավերլուծությունը

Համալսարանը, ըստ ՈԱԱԿ-ի կողմից սահմանած ձևաչափի, 15.07.2019թ. ներկայացրել է ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծությունը հայերեն և անգլերեն լեզուներով և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթը: Ինքնավերլուծության զեկույցը հիմնականում պարունակում էր ընդհանրական և նկարագրական տեղեկատվություն, որպես հիմքեր ներկայացված փաստաթղթերի մեծ մասը հաստատված չէին, չնայած որ պարունակում էին տեղեկատվություն հաստատման ժամկետների և հաստատող անձի կամ կառույցի մասին, քիչ էր հավաքագրված քանակական տեղեկատվությունը և դրա վերլուծությունները:

Նախապատրաստական այց

Հաշվի առնելով հաստատության հեռավորությունը՝ նախապատրաստական այցը փոխարինվել է փորձագիտական խմբի ղեկավարի և գործընթացի համակարգողի մասնակցությամբ այցից երկու շաբաթ առաջ տեղի ունեցած Skype-հանդիպումով բուհի կոնտակտային անձի հետ: Ներկայացվել են փորձագիտական այցի պլան-ժամանակացույցը, ուսումնասիրության ենթակա լրացուցիչ փաստաթղթերի ցանկը, քննարկվել և փոխհամաձայնեցված որոշումներ են կայացվել փորձագիտական այցի կազմակերպչական, տեխնիկական, տեղեկատվական հարցերի, հանդիպումների մասնակիցների վարքագծի և էթիկայի նորմերի վերաբերյալ: Նկարագրվել են ֆոկուս խմբային քննարկումների և փորձագիտական խմբի աշխատանքի համար նախատեսված սենյակներին ներկայացվող պահանջները, հստակեցվել են դրանց կահավորման ու տեխնիկական միջոցներով հագեցման խնդիրները:

Փորձագիտական այց

Փորձագիտական այցը տեղի է ունեցել 2019թ. նոյեմբերի 11-ից 14-ը ընկած ժամանակահատվածում: Փորձագիտական խմբի աշխատանքները մեկնարկել են փակ հանդիպմամբ՝ այցից մեկ օր առաջ, որի նպատակն էր միջազգային փորձագետի հետ քննարկել և համաձայնեցնել փորձագիտական գնահատման շրջանակը, այցի ընթացքում ուսումնասիրման ենթակա խնդիրները, ՄՈՒՀ-ի ուժեղ և թույլ կողմերն ըստ չափանիշների, ֆոկուս խմբային հանդիպումների ընթացակարգը, հստակեցնել հետագա քայլերը:

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

Փորձագիտական այցը սկսվել և ավարտվել է համալսարանի ռեկտորի հետ հանդիպումներով: Հարցերի պարզաբանման նպատակով կազմակերպված ֆոկուս խմբային հանդիպումների դասախոս և սովորող մասնակիցները, ֆակուլտետների ղեկանները և ամբիոնների վարիչները, գործատուներն ու շրջանավարտներն ընտրվել են պատահականության սկզբունքով՝ նախօրոք տրամադրված ցանկից: Իրականացվել են ըստ ժամանակացույցի նախատեսված բոլոր հանդիպումները, բացի բաց հանդիպումից, որին ոչ ոք չէր գրանցվել: Այցի ընթացքում փորձագիտական խումբը փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, ռեսուրսների դիտարկում և ֆոկուս խմբային հանդիպումներ է իրականացրել համալսարանի տարբեր ստորաբաժանումներում:

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

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

Փորձագիտական զեկույց

Փորձագիտական խումբը զեկույցի նախնական տարբերակը պատրաստել է համալսարանի ներկայացրած ինքնավերլուծության, դրան կից փաստաթղթերի ուսումնասիրության և փորձագիտական այցի դիտարկումների հիման վրա՝ պարբերաբար կազմակերպվող քննարկումների արդյունքում: Քննարկումներից հետո դուրսբերված դիտարկումների հիման վրա խմբի ղեկավարը և ՈԱԱԿ-ի համակարգողը պատրաստել են փորձագիտական զեկույցի նախնական տարբերակը, որը համաձայնեցվել է փորձագետների հետ: Միջազգային փորձագետը պատրաստել է գործընկերային գնահատման առանձին կարծիք: Փաստաթուղթը թարգմանվել և տրամադրվել է փորձագիտական խմբի ղեկավարին: Միջազգային փորձագետի կարծիքի և մոտեցումների զեկույցում ներառելու պատասխանատվությունը դրվել է խմբի ղեկավարի և համակարգողի վրա: Գործընկերային գնահատման կարծիքն ամբողջությամբ ներառվել է զեկույցի տեքստում:



Անուշավան Մակարյան

Համակարգողի ստորագրություն

ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Պատմություն. Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը հիմնադրվել է 2015թ. դեկտեմբերի 28-ին՝ ԼՂՀ կառավարության որոշմամբ: Այն տարածաշրջանում միակ տեխնոլոգիական հաստատությունն է, որ թողարում է տեխնիկական, տեխնոլոգիական, գյուղատնտեսական, ճարտարապետական, շինարարական ոլորտների կադրեր, որոնց պահանջն Արցախի զարգացող տնտեսությունն ունի:

Կրթություն.

- **Կրթական ծրագրեր**–Համալսարանի առաքելությունն է Արցախի Հանրապետության աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան գործնական կարողություններով մասնագետների պատրաստումը տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների, գյուղատնտեսության, ճարտարապետության և շինարարության ոլորտներում, իրականացնելով միջին և բարձրագույն մասնագիտական կրթական ծրագրեր, ուսանողներին ներգրավելով պրակտիկ աշխատանքներում:
- **դասախոսական կազմ**–Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը 2016-2021 Ռազմավարական ծրագրով խնդիր է դրել ունենալ դասախոսական կազմի ընդունման և որակավորման բարձրացման ծրագիր՝ ուղղված դասախոսական կազմի համալրման, գնահատման և կատարելագործման չափանիշների և գործընթացների ներդրմանը, երիտասարդ դասախոսների մանկավարժական և հոգեբանական հմտությունների զարգացմանը, դասախոսների ինքնազարգացումը խթանող միջավայրի ձևավորմանը:
- **դասավանդում-ուսումնառություն**–ՇՏՀ-ն նպատակ ունի կրթությունն իրականացնել իր առաքելությանը համահունչ կրթական վերջնարդյունքներ ապահովող կրթական ծրագրերով, կարևորելով աշխատաշուկա մուտք գործող շրջանավարտների տեսական գիտելիքները և հատկապես գործնական հմտություններն ու կարողությունները, ուսումնառությունն իրականացնել ելքային արդյունքներ ապահովող դասավանդման և ուսումնառության համապատասխան մեթոդներով, առաջնորդվել ելքային արդյունքներին կողմնորոշված գնահատման մեթոդներով, ուսանողների համար պահպանել գնահատման օբյեկտիվ և թափանցիկ մեխանիզմներ, ուսանողներին դուրս բերել եվրոպական կրթական միջավայր՝ ապահովելով նրանց շարժունությունը:
- **կրթական միջավայր**–Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը իր Ռազմավարական ծրագրում որպես «արժեք է դիտարկում ուսանողակենտրոն միջավայրի ստեղծումը և առաջնահերթություն է համարում ուսանողի բավարարվածությունն ուսումնական միջավայրից և նրա կրթական ձեռքբերումները»: Ռազմավարական ծրագրի կարևորագույն խնդիրներից է՝ բարձրացնել ուսանողների բավարարվածության մակարդակը Համալսարանում ստացած կրթությունից /ՇՏՀ ՌԾ, նպատակ 1/:

Հետազոտություն. Հիմնադրման պահից սկսած՝ Շուշիի տեխնոլոգիական Համալսարանը նպատակ է հետապնդում տեսական գիտելիքներին զուգահեռ կոչել «Սերմից մինչև վերջնական արտադրանք» բանաձևը: Որդեգրած քաղաքականության իրականացման ճանապարհին եղել են խնդիրներ, որոց լուծմանը ձեռնամուխ են եղել մասնագիտական ամբիոնները: Վերջիններս հետազոտական աշխատանքները կազմակերպում են ըստ ռազմավարական ծրագրերի, դրանք արտահայտում աշխատանքային պլաններում և կարգավորվում ամբիոնների գործունեության կարգով:

Միջազգայնացում. Համալսարանի ռազմավարական ծրագրի «Արտաքին կապեր և միջազգայնացում» ոլորտի նպատակ ձևակերպված. «Խթանել արտաքին կապերը և միջազգայնացումը», որի իրականացման ուղղությամբ երկու խնդիր է դրված՝ ”Մշակել և իրականացնել միջազգայնացմանը նպաստող քաղաքականություն” և “Միջազգայնացնել հետազոտական գործունեությունը”:

Որակի ապահովում. ՇՏՀ արժեքներից է կրթության որակը, երբ կարևորվում է առաքելության իրագործմանն ուղղված որակի ապահովման ներքին մշակույթի ձևավորումը և զարգացումը: Ռազմավարական ծրագրի կարևորագույն խնդիրներից է՝ Ներդնել և կատարելագործել որակի ներքին ապահովման համակարգ՝ հավատարմագրման պետական չափանիշներին համապատասխան /ՇՏՀ ՌԾ, նպատակ 1 –ի Խնդիր 1.4/:

Համալսարանը առաջնորդվում է իր քաղաքականությամբ որակի ներքին ապահովման ոլորտում, որի նպատակն է բարձրացնել ՇՏՀ-ի ուսումնական և հետազոտական աշխատանքների, հասարակությանը մատուցվող ծառայությունների որակը և կառավարման գործընթացների արդյունավետությունը՝ դրանք համապատասխանեցնելով ներքին և արտաքին շահակիցների կարիքներին:

Փորձագիտական խումբը, գնահատում կատարելիս, առաջնորդվել է «համապատասխանություն նպատակներին» սկզբունքով և վերոնշյալ տեղեկատվությունը դիտարկել է որպես ՄՈՒՀ-ի հիմնական հավակնություններ և նպատակներ:

I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

ԶԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ի 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:

ԼՂՀ Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը առաջնորդվում է 2016-2021թթ. Ռազմավարական ծրագրով (այսուհետ՝ ՌԾ), որը հաստատվել է ՇՏՀ հոգաբարձուների խորհրդի 2016թ. հուլիսի 29-ի նիստում:

Համաձայն ՌԾ-ի՝ ՇՏՀ-ի առաքելությունն է «Արցախի Հանրապետության աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան գործնական կարողություններով մասնագետների պատրաստումը տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների, գյուղատնտեսության, ճարտարապետության և շինարարության ոլորտներում, իրականացնելով միջին և բարձրագույն մասնագիտական կրթական ծրագրեր, ուսանողներին ներգրավելով պրակտիկ աշխատանքներում և կիրառական հետազոտություններում, ինչպես նաև հանրությանը տրամադրել մասնագիտական խորհրդատվություն»:

Ըստ ՇՏՀ-ի ՌԾ-ի 6 ոլորտների համար մշակված նպատակների՝ կարևորվում են որակյալ կրթության ապահովումը, հետազոտությունների և նորարարությունների իրականացումը, արտաքին կապերը և միջազգայնացման խթանումը, կրթական ծրագրերի համապատասխան համալսարանական ենթակառուցվածքների ապահովումը, ինչպես նաև դեպի Համալսարան ֆինանսական կայուն և բազմազանեցված հոսքերի ապահովումը և դրանց կառավարման արդյունավետության բարձրացումը:

Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանում իրականացվում են միջին մասնագիտական և բարձրագույն /բակալավրական և մագիստրոսական/ մասնագիտությունների կրթական ծրագրեր՝ Որակավորումների ազգային շրջանակի 5, 6 և 7-րդ մակարդակներին համապատասխան:

Միևնույն ժամանակ իրականացվել է նաև կրթական ծրագրերի վերջնարդյունքների և ՈԱՇ-ի համապատասխանեցման վերլուծություններ:

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

ԼՂՀ ՇՏՀ-ն իր ինքնավերլուծության զեկոյցում որպես ներքին շահակիցներ է դիտարկում՝ ուսանողներին, պրոֆեսորադասախոսական կազմին (ՊԴ կազմ) և վարչական անձնակազմին, իսկ արտաքին շահակիցներ՝ ծնողներին, շրջանավարտներին, գործատուներին:

ՇՏՀ-ում ներքին և արտաքին շահակիցների կարիքները բացահայտման համար առկա են հետևյալ մեխանիզմները՝ հարցումների անցկացում, հանդիպումների կազմակերպում, կարծիքների ուսումնասիրում: Մասնավորապես, գործատուների շրջանում անցկացվում են հարցումներ շրջանավարտների վերաբերյալ, ստացած կրթությունից շրջանավարտների բավարարվածության հարցումներ, դասախոսների կարիքների բացահայտման հարցումներ և այլն:

Ներքին և արտաքին շահակիցների մասնակցությունը ապահովված է Համալսարանի կառավարման մարմիններում (հոգաբարձուների խորհուրդ, գիտական խորհուրդ, ֆակուլտետների խորհուրդներ), որտեղ նրանք արտահայտում են իրենց կարիքները, ներկայացնում առաջարկներ, մասնակցում տարբեր խնդիրների քննարկմանը և դրանց վերաբերյալ որոշումների կայացմանը: Ռազմավարական ծրագիրը ներկայացվել է հաստատվել է գիտխորհրդի ընդլայնված նիստում և տեղադրվել Համալսարանի կայքում:

Ըստ համալսարանի ՌԾ-ի խնդիր 1.1-ի (աշխատաշուկայի արդի պահանջներին համահունչ մշակել և իրականացնել կրթական ծրագրեր) կառույցը հետևում է տարածաշրջանի պահանջներին և դրա իրականացումն ապահովելու համար կատարում է կրթական ծրագրերի և մասնագիտությունների ճշգրտում, նոր մասնագիտությունների ներդնում:

Փորձագիտական այցի ժամանակ տեղի ունեցած հանդիպումների մասնակից ներքին և արտաքին շահակիցները մասամբ էին տեղյակ ՇՏՀ-ի ՌԾ-ից, բուհի առաքելությունից և նպատակներից: Նրանց կողմից նշվեց, որ ԲՈՒՀ-ի գործունեությունը, նպատակները և խնդիրները հիմնականում արտացոլում են իրենց կարիքները:

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

ԼՂՀ ՇՏՀ-ի առաքելության ու նպատակների իրականացման արդյունքների գնահատման հիմնական մեխանիզմներ են համարվում առանձին ստորաբաժանումների հաշվետվությունների հիման վրա պատրաստվող ռեկտորի հաշվետվությունը և գնահատման առանցքային ցուցանիշները:

2016թ.-ից սկսած ՌԾ-ի կատարման առաջընթացի վերահսկման և գնահատման նպատակով հավաքագրվում են ՇՏՀ-ի գործունեության գնահատման առանցքային ցուցանիշները, որոնցում շեշտադրված են հետևյալ բնագավառները՝ «Ընդունելություն և ուսանողական համակազմ», «Ուսումնական գործընթաց», «Ռեսուրսներ և կառավարում», «Ենթակառուցվածքներ», «Գիտություն և նորամուծություն», «Արտաքին կապեր և միջազգայնացում»:

Բացի 2016-2021թթ. ՌԾ-ի իրականացման պլան ժամանակացույցից, ՇՏՀ-ն մշակել է նաև ՌԾ-ի իրականացման միջնաժամկետ 2016-2019թթ. պլան:

Համալսարանի պլանավորումն իրականացվում է վերևից ներքև, նախ կազմվում են Համալսարանի զարգացման ՌԾ-ն և վերջինիս իրականացման պլան-ժամանակացույցը, ապա դրա հիման վրա՝ առանձին ստորաբաժանումների ՌԾ-ները կամ աշխատանքային պլանները:

Համալսարանի հաշվետվողականությունը իրականացվում է ներքևից վերև: Մասնավորապես, դասախոսները ներկայացնում են կիսամյակային և տարեկան հաշվետվություններ, որոնց հիման վրա ամբիոնի վարիչները հաշվետվություն են ներկայացնում ֆակուլտետների խորհուրդներ և աստիճանաբար ավելի բարձր օղակներ: Առանձին ստորաբաժանումների հաշվետվություններն ամփոփվում են ռեկտորի տարեկան հաշվետվության մեջ, որը ներկայացվում է Գիտական խորհրդում, ապա քննարկվում Հոգաբարձուների խորհրդի նիստում և հրապարակվում ՇՏՀ-ի կայք-էջում:

Հաշվի առնելով որ ՇՏՀ-ի ՌԾ-ն դեռևս գտնվում է իրականացման փուլում, կատարված աշխատանքների վերջնական գնահատում դեռևս չի իրականացվել:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ԼՂՀ ՇՏՀ-ն ունի հստակ ձևակերպված առաքելություն, որն արտահայտում է տարածաշրջանի պահանջները և համալսարանի հիմնական գործունեությունը: Դրական է նաև ՌԾ-ի իրականացման պլան ժամանակացույցի և ՌԾ-ի իրականացման միջնաժամկետ պլանի առկայությունը, ինչպես նաև գնահատման առանցքային ցուցանիշների կիրառումը: Սակայն ՇՏՀ-ն ՌԾ-ի նպատակների իրականացման արդյունավետության գնահատում դեռևս չի իրականացրել: Փորձագիտական խմբի վերլուծությունները ցույց տվեցին, որ ՇՏՀ-ում իրականացվող հիմնական գործընթացները համապատասխանում են ՌԾ-ում սահմանված նպատակներին ու խնդիրներին:

ՇՏՀ-ի գործատուների մեծ մասը հանդես է գալիս ՊԴ կազմում՝ որպես համատեղությամբ դասավանդողներ, ինչը խոչընդոտում է նրանց՝ որպես արտաքին շահակիցների հստակ սահմանազատմանը, իրական կարիքների վերհանմանը: Ներքին շահակիցները հնարավորություն ունեցել են արտահայտել իրենց վերաբերմունքը բուհի նպատակների և խնդիրների վարաբերյալ, սակայն նրանց փոքր մասն է մասնակցել ՌԾ մշակմանը կամ քննարկմանը: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՌԾ-ի մշակման, գնահատման և վերանայման աշխատանքներում արտաքին և ներքին շահակիցների պասիվ մասկացությունը կարող է հանգեցնել նրան, որ շահակիցները նույնպիսի պասիվություն ցուցաբերեն ՌԾ իրականացման գործընթացներում և չկիսեն բուհի պատասխանատվությունը առաքելության և հիմնական նպատակների իրականացման համար:

Փորձագիտական խումբը գտնում է հաշվետվություններն բարելավման կարիք ունեն և վերլուծական բովանդակության և խնդիրների վերհանման և բարելավումների, առաջարկների շեշտադրումների տեսակետից:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԼՂՀ ՇՏՀ-ի հիմնական գործունեությունը համապատասխանում է առաքելությանը, ներքին և արտաքին շահակիցները ընդունում են, որ բուհի նպատակներն ու խնդիրներն արտահայտում են իրենց կարիքները, ներդրված է առաքելության և նպատակների իրականացման գնահատման մեխանիզմներ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՇՏՀ-ն բավարարում է Չափանիշ 1-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԼՂՀ ՇՏՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 1-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ ԵՎ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

Փաստեր

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

Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի կառավարման համակարգը իր կառուցվածքով բազմաշերտ է, ինչը բնորոշ է նաև այլ համալսարանների: Համալսարանի՝ կայքում հրապարակված կանոնադրությունը մատնանշում է համալսարանի կառուցվածքն ու համապատասխան մարմինները: ՇՏՀ հիմնական մարմիններն են Հոգաբարձուների խորհուրդը՝ որպես կառավարող մարմին, ռեկտորը՝ որպես գործադիր մարմին և Գիտական խորհուրդը՝ ռեկտորի խորհրդի և ֆակուլտետների խորհուրդների հետ միասին՝ որպես կոլեգիալ մարմիններ: Հիմնվելով փորձագիտական խմբին տրամադրված փաստաթղթերի վրա՝ կարելի է ենթադրել, որ այդ մարմինները պարբերաբար հանդիպում և կատարում են Շուշիի Տեխնոլոգիական Համալսարանի կանոնադրությամբ ամրագրված գործառույթները: Այնուամենայնիվ, Հոգաբարձուների խորհրդի անդամների հետ հանդիպման արդյունքում ձեռք բերված տեղեկատվությունը վկայում է, որ հիմնականում քննարկվում են համալսարանի ֆինանսական խնդիրները և ինչ-որ չափով նաև՝ կազմակերպական և կառավարման կառույցների արդյունավետությունը: Չնայած վերը նշված մարմինների անդամ հանդիսանալուն՝ որևէ պրոռեկտոր ընդգրկված չէ համալսարանի կազմակերպական կառուցվածքում: Փորձագիտական խմբին տրամադրված չմակագրված և առանց թվագրման «Համալսարանի անձնակազմի աշխատանքային պարտականությունները» փաստաթղթի համաձայն՝ առաջին պրոռեկտորը փոխարինում է ռեկտորին և պատասխանատու է բոլոր ստորաբաժանումների աշխատանքի համակարգման համար, արտադրական գծով պրոռեկտորը վերահսկում է լաբորատորիաները, մեկ այլ պրոռեկտոր էլ պատասխանատու է ուսումնական գործընթացների և ՄԿԾ-ների համար, իսկ պրոռեկտորի տեղակալը զբաղվում է ուսանողների ու շրջանավարտների հետ կապված խնդիրներով: Ընդունելով, որ նման փոքր համալսարանի համար պրոռեկտորների այս թիվը շատ մեծ է, ռեկտորը փորձագիտական խմբին տեղեկացրեց, որ հետագայում պրոռեկտորների թիվը կկրճատվի մինչև մեկի, և համալսարանի վարչական աշխատակազմը նշանակալիորեն կնվազեցվի: Այնուամենայնիվ, այն մասին, թե արդյոք ակադեմիական կառույցները և ներկայիս ինստիտուցիոնալ կառավարումը նպաստում են ռազմավարական նպատակների իրականացմանը, համալսարանի շահակիցներն ու Հոգաբարձուների խորհրդի անդամները գնահատումներ չներկայացրեցին:

Դեկանների ու ֆակուլտետների խորհուրդների կողմից կառավարվող երեք ֆակուլտետ, ինչպես նաև ֆակուլտետի մակարդակով 8 ամբիոն և 8 լաբորատորիա գտնվում են ռեկտորի ենթակայության տակ: Վերոնշյալ մարմինների պարտականությունները սահմանված են համապատասխան կանոնադրություններում: Այս կառուցվածքը համալրված է նաև համալսարանի՝ ավելի քան մեկ տասնյակ ադմինիստրատիվ ստորաբաժանումներով, որոնք ծառայում և նպաստում են կրթական, հետազոտական և միջազգային համագործակցության գործընթացներին և այլն: Դրանք ներառում են նաև այնպիսի բաժիններ, ինչպիսիք են Ուսումնամեթոդական վարչությունը, Որակի ապահովման բաժինը, Արտաքին կապերի բաժինը, Ուսանողների հետ տարվող աշխատանքների և կարիերայի

կենտրոնը և Հետազոտական ու գիտակրթական կենտրոնը: Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը ներկայացնող գրասենյակ ունի Երևանում:

Այդ կառույցների մի մասը հիմնվել է վերջերս և չունի տարեկան աշխատանքային պլաններ: Դրանց փոխկապակցվածության և համագործակցության եզրերը դեռ կարգավորված չեն: Պաշտոնները հիմնականում ունեն աշխատանքի նկարագրություն (ներառյալ պրոռեկտորները և բաժնի պետերը)¹:

Տվյալ կառուցվածքը համալրվում է նաև ակադեմիական տարբեր գործառնության հանձնաժողովներով, օրինակ՝ Որակի ապահովման հանձնաժողով, Էթիկայի հանձնաժողով, Կոռուպցիայի ռիսկերի կանխման հանձնաժողով, և ուսանողական կազմակերպություններ, օրինակ՝ Ուսանողական խորհուրդ և Ուսանողական գիտական ընկերություն, որի ներկայացուցիչները համալսարանի ղեկավար մարմինների անդամներ են: Այս տարի ընդունված էթիկայի կանոնակարգի համաձայն՝ պետք է երաշխավորվի ակադեմիական բարեվարքությունը և ազնվությունը: Ընդունված որոշումները պետք է հարգեն ակադեմիական արժեքները: Ընդունվել է նաև հակակոռուպցիոն աշխատանքային ծրագիր: Չնայած Համալսարանը չի իրականացրել հստակ գնահատում, այնուամենայնիվ, համաձայն ինքնավերլուծական զեկույցի, ՇՏՀ-ն գտնում է, որ ունի բավականաչափ մարդկային ու ֆինանսական ռեսուրսներ իր աշխատանքները կազմակերպելու համար: Համալսարանը կիրառում է «ՊԴ կազմի կայունությունն ապահովելու ընթացակարգեր և քաղաքականություն» փաստաթուղթը, որտեղ նկարագրված են որակավորում ունեցող պրոֆեսորադասախոսական կազմի հավաքագրմանն ու պահպանմանն ուղղված աշխատանքները: Այս ժամանակահատվածում նկատվում է եկամտի կտրուկ, ավելի քան հնգապատիկ աճ: Այնուամենայնիվ, պետության կողմից հատկացվող բյուջետային օժանդակությունը դեռևս ֆինանսական մուտքերի 90 տոկոսն է կազմում:

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

Ըստ կանոնադրության՝ Հոգաբարձուների խորհրդի, Գիտական խորհրդի և ֆակուլտետների խորհուրդների կազմերի 25% -ը պետք է լինեն ուսանողներ ու դասախոսներ: Համալսարանի կայքում հրապարակված տեղեկատվությունը ցույց է տալիս, որ 20 հոգուց բաղկացած Հոգաբարձուների խորհրդում ընդգրկված է 5 ուսանող, և նույնքան ուսանող է ընդգրկված 26 հոգուց բաղկացած Գիտական խորհրդում, իսկ 15 հոգուց բաղկացած ռեկտորատում՝ 2 ուսանող: Ուսանողական Խորհրդի նախագահը նաև Գիտական խորհրդի և ռեկտորատի անդամ է: Ավելին, ուսանողները մասնակցում են հատուկ ակադեմիական հանձնաժողովների, օրինակ՝ Որակի կառավարման հանձնաժողովի աշխատանքներին: Կառավարման գործընթացին պաշտոնական մասնակցությունից բացի ուսանողները կարող են ուղղակիորեն ազդել համալսարանի մարմինների որոշումների վրա՝ մասնակցելով դեկանների ու ամբիոնների վարիչների հետ հանդիպումներին և հարցաթերթիկներում արտահայտելով իրենց կարծիքները պրոֆեսորադասախոսական կազմի մրցունակության վերաբերյալ: Դասախոսները կարող են որոշումների նախագծերի վերաբերյալ կարծիքներ ներկայացնել Գիտական խորհրդին, որոնք նաև ուղարկվում են ամբիոններ: Վերջնական որոշումների մասին ակադեմիական համայնքը կարող է տեղեկանալ համալսարանի կայքից:

Մինչ այժմ կառավարման մեջ դասախոսների և ուսանողների մասնակցության արդյունավետությունը չի ուսումնասիրվել: Համաձայն ինքնավերլուծական զեկույցի՝ ակադեմիական մարմիններում ներառված են միայն առկա համակարգում սովորողների ներկայացուցիչներ: Համալսարանի կառավարման մեջ ուսանողների

¹ Տեքստը վերաշարադրվել է հաստատության դիտողությունների և առաջարկությունների քննարկման արդյունքում:

մասնակցության վերաբերյալ կարծիքներ հավաքելու նպատակով հարցման մասին միայն վերջերս է հայտարարվել: Չկա տեղեկատվություն այն մասին, թե որքանով են աշխատակիցներն օգտագործում բարելավման վերաբերյալ իրենց առաջարկները բարձրաձայնելու հնարավորությունը:

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:

Համալսարանում գործում է 2016-2021 թթ. ժամանակահատվածը ներառող Ռազմավարական զարգացման հնգամյա ծրագիրը, որը երեք անգամ վերանայվել է, վերջին անգամ՝ 2019-ին: Դրա հիման վրա մշակվել է երեք տարի ընդգրկող միջնաժամկետ ծրագիր: Ծրագրի նպատակներն ու խնդիրները բաշխվում են համալսարանի և ստորաբաժանումների տարեկան պլանների միջև: Հնգամյա ծրագրի բաշխման մեխանիզմը կանոնակարգված չէ: Զարգացման երկարաժամկետ ծրագրեր մշակված չեն ենթակառուցվածքների ու ռեսուրսների մակարդակով: Ուշագրավ է, սակայն, 2018-2020 թթ. համալսարանի հակակոռուպցիոն ծրագրի առկայությունը:

Առկա է համակարգ, որ առանձին ստորաբաժանումների հաշվետվությունների տեսքով գնահատվում է տվյալ ստորաբաժանման տարեկան գործունեությունը: Դրանց հիման վրա գնահատվում են ռեկտորի տարեկան պլանները: Եռամյա ծրագրերում ներառված կատարողական հիմնական ցուցիչների կիրառման աստիճանը նույնպես գնահատվում է և հիմք է հանդիսանում հնգամյա ծրագրերի բարելավման համար: Հնգամյա ծրագրերի կիրառման գնահատման համապատասխան մեթոդաբանություն կամ գնահատման ընթացակարգ գոյություն չունի:

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

Կրթական ու աշխատանքային շուկայի, ինչպես նաև համալսարանի շահակիցների կարիքները՝ որպես որոշումների կայացման հիմք, պարբերաբար չեն վերհանվել ու համակարգվել: Շահակիցների կարիքները պարզելու հիմնական աղբյուրը հարցումների ընթացքում հավաքված տվյալներն են: Նման հարցումները հիմնականում անց են կացվում ուսանողների, պրոֆեսորադասախոսական կազմի և, որոշ չափով, աշխատակիցների շրջանում: Այնուամենայնիվ, հարցման գործընթացը նշանակալի թերություններ ունի /տե՛ս 2.6/: Ինքնավերլուծական զեկույցը տեղեկատվություն չի պարունակում այն մասին, թե ինչպես են ակադեմիական համայնքի տարբեր խմբերի, օրինակ՝ հետազոտողների, վարչական ու տեխնիկական աշխատակազմի և շրջանավարտների կարիքները վերհանվում: Շրջանավարտների վերաբերյալ գործատուների կարծիքներից գատ տեղի կամ ազգային աշխատաշուկայի կարիքների այլ վերլուծություն չի իրականացվում: Նույնը վերաբերում է նաև կրթական շուկայի կանոնավոր վերլուծությանը: Դիմորդների կարիքների վերաբերյալ որոշակի տեղեկատվություն ձեռք է բերվում դպրոցների աշակերտների հետ հանդիպումների արդյունքում: Ակադեմիական մարմիններում ընդգրկված արտաքին շահակիցների կարծիքը տեղեկատվության մեկ այլ աղբյուր կարող է լինել:

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

Որակի ապահովման քաղաքականությունը սահմանվել և ընդունվել է այս տարվա սկզբում: ՇՏՀ-ն ունի համալսարանի գործունեության բոլոր ոլորտներն ընդգրկող որակի ապահովման համապարփակ համակարգ ստեղծելու հավակնոտ ծրագիր: Բոլոր կարգերն ու

գործընթացները պետք է իրականացվեն՝ համաձայն ՊԻԳԲ շրջափուլի: Այս համակարգը նոր է կառուցվում, որոշ գործընթացներ նույնականացվել են, մշակվել են որոշակի ընթացակարգեր, որոնք հիմնականում վերաբերում են ՄԿԾ-ներին և դրանց իրականացմանը: Որոշ գործողություններ դեռ պլանավորման փուլում էլ չեն, և գրեթե բոլորը չեն հասել իրականացման փուլ: Նույնիսկ այն դեպքերում, երբ որոշ չափով իրականացվում է մշտադիտարկում, օրինակ՝ ՄԿԾ-ների համար, գնահատման և բարելավման փուլերը միմյանց հետ թույլ են փոխկապակցված, ինչը վերաբերում է նաև բարելավման ու պլանավորման փուլերին: Ինչպես արդեն նշեցինք, խորը վերլուծության բացակայությունն ու սակավ տեղեկատվությունը պլանավորման ու գործընթացների և ընթացակարգերի բարելավման փուլում նշանակալի թերություն են: Ինքնավերլուծական զեկույցը առողջ ինքնագնահատման դժվարությունների վառ օրինակ է: Տարբեր խմբերի՝ ներառյալ Որակի կառավարման հանձնաժողովի և Որակի ապահովման բաժնի աշխատակիցների հետ հանդիպումները թույլ են տալիս եզրակացնել, որ ՈԱԵԶՈՒ-15 (Որակի ապահովման եվրոպական չափորոշիչներ և ուղենիշներ) առաջին գլխում նշված Որակի ամբողջական կառավարման սկզբունքի ինտեգրումը բուհում շարունակում է մնալ մեծ խնդիր:

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

Ուսանողների առաջադիմության, ուսանողների ու աշխատակիցների շրջանում իրականացված հարցումները կրթության գործընթացի վերաբերյալ տեղեկատվության հիմնական պաշտոնական աղբյուրն են: Այնուամենայնիվ, տեղեկատվության այս վերջին աղբյուրն առանցքային մի քանի թերություն ունի: Ինքնավերլուծական զեկույցն ու փորձագիտական այցի ընթացքում հավաքագրված տվյալները վկայում են, որ հարցումները կանոնավոր բնույթ չեն կրում, ինչպես նաև դրանց արդյունքները չեն քննարկվում ուսանողների, դասախոսների կամ գործատուների հետ: Ուսանողներին, դասախոսներին և գործատուներին տրամադրվում են միայն կայքում տեղադրված ընդհանուր արդյունքները, իսկ ահա Ինքնավերլուծության զեկույցում նշված տվյալները ցույց են տալիս, որ ուսանողների գոհունակության աստիճանը պատշաճ բաշխման արդյունք չէ և արտացոլում է գոհունակության ամենաբարձր մակարդակը: Հարցաթերթիկներից ստացվող տեղեկատվության հուսալիությունը չի վերլուծվում: Գործատուներն ունեն սահմանափակ հնարավորություն՝ ՄԿԾ-ների կամ դասավանդման վերաբերյալ իրենց կարծիքը հայտնելու, քանի որ ուղարկվել է ընդամենը 9 հարցաթերթիկ: Դասալսումը չի օգտագործվել որպես դասավանդման և ուսուցման գործընթացների որակի մասին տեղեկատվության աղբյուր: Դասալսումները նոր կարգով ՇՏՀ-ում սկսել են անցկացվել 2019 թ. հոկտեմբերի 1-ից²:

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

Համալսարանի կայքում տեղադրվում է ՄԿԾ-ների ու դրանց կառուցվածքի, ուսանողների հավաքագրման սկզբունքների, նրանց առաջադիմության գնահատման և դիպլոմների շնորհման գործընթացի վերաբերյալ ողջ տեղեկատվությունը: Տեղեկատվության մի մասը հասանելի է կայքի երկու օտարալեզու տարբերակներում (անգլերեն և ռուսերեն): Տեղեկատվական քաղաքականություն իրականացնելու համար ստեղծվել է Հրապարակման և տեղեկատվության բաժին: Այնուամենայնիվ, նման քաղաքականություն

² Տեքստը վերաշարադրվել է հաստատության դիտողությունների և առաջարկությունների քննարկման արդյունքում:

դեռևս չի մշակվել: Շահակիցներին ծրագրերի մասին տեղեկատվություն տրամադրելու արդյունավետությունը դեռևս չի վերլուծվել:

Դատողություններ: Համալսարանի կառավարման ներկայիս կառուցվածքը վկայում է, որ ռազմավարական ծրագրերն իրականացվում են որոշակիորեն արդյունավետ կերպով: Կարգավորվել են մի շարք գործընթացներ, մշակվել են կրթական գործընթացները, որակի ապահովմանն ու միջազգայնացմանը նպաստող կառույցներ: Կառավարման անհատական օղակների միջև հարաբերությունները և տեղեկատվության ուղղահայաց հոսքը մեծ կասկածների տեղիք չեն տալիս: Սահմանվել են դերերն ու պատասխանատվության շրջանակը: Այդ իսկ պատճառով դրվել են հավասարակշռման համակարգի հիմքերը: Փորձագիտական խումբը ողջունում է համալսարանի՝ կազմակերպական կառուցվածքը բարելավելու ուղղությամբ վերջին և տեսանելի ջանքերը: Ապահովված է շահակիցների մասնակցությունը որոշումների կայացմանը տարբեր մակարդակներում: Արժե ընդգծել աշխատակիցների մասնակցությունը ՈԿՀ աշխատանքներում: Կարելի է նաև ներկայացնել կառավարման համակարգի փոփոխությունների հիմնավոր առաջարկներ: Դեմինգի շրջափուլին համահունչ համալսարանական կառավարման համապարփակ համակարգ կառուցելու և որակի մշակույթի զարգացման հետագա գործընթացին նպաստելու մտադրությունը խիստ գովելի է: Ակադեմիական ազնվությանն ուղղված կանոնակարգերի մշակումն ու իրագործումը և ակադեմիական համայնքի շրջանում բարոյական վարքագիծը խթանելը հպարտանալու առիթ է:

Համալսարանի կառավարման համակարգը զարգանում է, և այն պետք է ամբողջացնել վերանայված կանոնադրության մեջ: Այս բնույթի վերջին փոփոխություններն իրականացվել են 2019 թվականին, հետևաբար, դրանց գործունեության որևէ գնահատական առ այսօր տրված չէ: Նման գնահատումների մեթոդաբանություն չի պատրաստվել: Փորձագիտական խմբի կարծիքով՝ ավելի մեծ ուշադրություն պետք է դարձնել հետևյալ խնդիրներին, խնդիրներ, որոնք պահանջում են որոշակի անդրադարձ և հետագա կարգավորում: Նախ, խնդրահարույց է Հոգաբարձուների խորհրդի կազմը, քանի որ ներառում է քաղաքական գործիչների, կենտրոնական կառավարման համակարգի ներկայացուցիչների, բայց չկան բիզնեսի ու արդյունաբերության ներկայացուցիչներ, ինչը զարմանալի է հատկապես տեխնոլոգիական համալսարանի պարագայում: Երկրորդ, պրոռեկտորների դերերը շարունակում է անհասկանալի մնալ անգամ փորձագիտական խմբին տրամադրած փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից ու որոշակի բացատրություններից հետո: Պրոռեկտորների աշխատանքային պարտականությունների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ նրանցից և ոչ մեկը ուղղակիորեն չի զբաղվում հետազոտության, որակի ապահովման և միջազգայնացման հարցերով: Լաբորատորիաների տեղակայումը ֆակուլտետներում համոզիչ չէ, քանի որ դրանք վերահսկվում են պրոռեկտորի կողմից, բայց ոչ դեկանների: Երրորդ, ներկայումս առկա է պարտականությունների զգալի համընկնում՝ կապված կարճ ժամանակահատվածում ներդրված բազմաթիվ փոփոխությունների հետ: Օրինակ՝ դժվար է էական հիմնավորում գտնել որոշ բաժինների միջև գործառույթների բաշխման համար: ՈԱԲ աշխատակիցները բացի ՈԱ խնդիրներից զբաղվում են նաև Կրեդիտների փոխանցման և կուտակման եվրոպական համակարգի իրականացմամբ, բակալավրիատի ուսանողների համար դասացուցակներ կազմելով և նույնիսկ դիպլոմներ թողարկելով: Թվում է, թե ուսումնամեթոդական բաժինն է պատասխանատու նշված գործառույթների համար, մինչդեռ այս բաժնի պետի պարտականությունների թվում են կրթության որակը և կրթական գործընթացները: Չորրորդ, միջազգայնացման, ուսանողների հետ տարվող աշխատանքների և շրջանավարտների՝ կարիերային առնչվող խնդիրները երկու աշխատակից ունեցող մեկ բաժնի հանձնարարելը գրեթե անհնար է դարձնում այդ խնդիրների արդյունավետ իրականացումը և կարող է

հանգեցնել միջազգայնացմանն առնչվող խնդիրների մարզինալացմանը: Ինչպես նաև, ռեկտորատը պարտավորվում է ՈԿՀ-ին տրամադրել կազմակերպչական աջակցություն, չնայած թվում է, որ ավելի արդյունավետ կլիներ, եթե ՈԿՀ-ը և ՈԱԲ-ը ավելի սերտորեն համագործակցեին: Հետևաբար անհրաժեշտ է մշակել կանոնադրություն, որպեսզի Համալսարանի բոլոր ստորաբաժանումները հատկորոշեն գործունեության իրենց ոլորտները և վերանայեն յուրաքանչյուր ստորաբաժանման աշխատակցի աշխատանքային նկարագրությունները: Փորձագիտական խմբի ունեցած հանդիպումները ցույց են տալիս, որ կազմակերպական մյուս ստորաբաժանումների գործունեության մասին տեղեկացվածությունը ծայրահեղ ցածր է, և ներկայացված ոչ բոլոր փաստաթղթերն են ուղեկցվել քննարկման փուլերով: Սա նշանակում է, որ անհրաժեշտ է բարելավել հորիզոնական հաղորդակցությունը և տեղեկատվության շրջանառությունը: Ավելի սերտ հորիզոնական համագործակցությունը կնպաստի մասնակցային մշակույթի և հավաքական մթնոլորտի ստեղծմանը: Անհրաժեշտ է վերլուծել ակադեմիական մարմիններում ուսանողների և այլ շահակիցների ակտիվ մասնակցությունը, ինչպես նաև հետադարձ կապի մեխանիզմները:

Համալսարանի ղեկավարությանն առաջարկում ենք ստեղծել կազմակերպական այնպիսի մարմիններ, որոնք կնպաստեն գործադրված ջանքերի փոխգործունեությանը, միջգիտակարգային կրթությանն և հետազոտությանը: Մինչ այժմ ամբիոնների միջև համագործակցությունը համարյա թե զարգացած չէ: Խորհուրդ ենք տալիս ստեղծել համալսարանական հետազոտական կենտրոն, որը կհամակարգի բոլոր հետազոտողների գործունեությունը՝ համաձայն երկարաժամկետ ծրագրերի: Անհրաժեշտ է հիմնել Խորհրդատվական խորհուրդ, որը կընդգրկի նաև օտարերկրյա գործընկերների, որոնք կսահմանեն հետազոտությունների զարգացման ռազմավարական խնդիրները: Արդյունաբերության և բիզնեսի միջև համագործակցության արդյունավետությունը միայն կշահի խորհրդի գործունեությունից, օրինակ՝ եթե ստեղծվեն տեխնոլոգիական այգի, ակադեմիական բիզնես ինկուբատոր և այլն:

Պլանավորման մեթոդաբանությունը պահանջում է արմատական բարեփոխում: Կարելի է սկսել պլանավորման ընթացիկ համակարգի գնահատումից: Հնգամյա ծրագիրն իր ներկայիս ձևաչափով ընդհանրացված հայտարարությունների հավաքածու է հիշեցնում՝ սկսած փոքր հարցերից, օրինակ՝ բաց դռների օրվա կազմակերպումը, «հանրակացարանում բնակվող ուսանողների առօրյայի կազմակերպումը», վերջացրած շատ ընդհանուր հարցերով, («կազմակերպել ընդունելություն և համապատասխան կրթություն», «իրականացնել օրենքով չսահմանափակված ցանկացած գործողություն»): Դրանք այնքան համընդհանուր են, որ չեն արտացոլում իրենց նշած ժամանակահատվածի առանձնահատկությունը, և հնգամյա ծրագրում ներառված նպատակների վերաբերյալ դրույթները զգալի դժվարություններ են ստեղծում եռամյա ծրագրերի կազմման համար: Այդ իսկ պատճառով պլանավորման իրական գործընթացը տեղի է ունենում երեք կամ մեկ տարվա ընթացքում: Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի եռամյա ու հնգամյա ծրագրերի միջև այս թույլ կապը պլանավորման համակարգի՝ որպես ռազմավարական կառավարման գործիքի նշանակալի թերություն է: Երկրորդ թերությունն այն է, որ առկա չեն հինգ տարուց ավելի երկար ժամկետ ունեցող ծրագրեր և հիմնական ռիսկերը սահմանելու փորձեր: Երրորդ թերությունը վերաբերում է հնգամյա ռազմավարական ծրագրում նշված նպատակների գնահատման մեթոդաբանության բացակայությանը: Սա ինքնին բարդ խնդիր է, քանի որ այդ նպատակների մեծ մասը հեշտորեն չափելի չեն:

Վերոնշյալ և որոշումներ կայացնելու հիմք հանդիսացող վստահելի տեղեկատվություն հավաքագրմանն առնչվող թերությունները հանդիսանում են համալսարանական կառավարման թույլ օղակներից մեկը: Շահակիցների շրջանում հարցումների անցկացման համակարգը, կրթական շուկայի և աշխատաշուկայի կարիքների վերաբերյալ

տեղեկատվության այլ աղբյուրների վերլուծությունը, ինչպես նաև որոշումների կայացման համար վերլուծական ռեսուրսների ամրապնդումը պահանջում են ավելի մեծ ուշադրություն: Ուսանողական հարցումների վրա կենտրոնանալով՝ համալսարանի գործունեության վրա ազդող արտաքին հանգամանքները կարող են թերագնահատվել որոշումներ կայացնելու գործընթացում: Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը դեռևս չի մշակել հաստատության ներսում տեղեկատվության շրջանառությունը կարգավորող բոլոր ընթացակարգերը և դրանց հասանելիության կանոնները: ՄԿԾ-ների, դասավանդման և ուսումնառության և այլ գործընթացների վերաբերյալ տեղեկատվության բոլոր աղբյուրների և տեսակների համախմբումը մեկ միասնական համակարգում կարող է բարձրացնել որոշումների կայացման արդյունավետությունը: Տեղեկատվության հավաքագրման և մշակման առցանց գործիքների կիրառումը կբարձրացնի վերլուծության մակարդակը և կնվազեցնի որոշումների կայացման ծախսերը: Արտաքին շահակիցները տեղյակ են ՄԿԾ-ներից, սակայն մինչ օրս չի անցկացվել տեղեկատվական քաղաքականության արդյունավետության վերլուծություն:

Մարդկային ռեսուրսների առումով լրիվ դրույքով աշխատակիցների (մոտ 61%), գիտական աստիճան ունեցողների (18%), ինչպես նաև պրոֆեսորների (231 աշխատակիցներից՝ 12) թիվը համեմատաբար փոքր է: Համալսարանի կառավարման և որակի ապահովման համակարգում պլանավորված փոփոխությունները զգալի ազդեցություն կունենան համալսարանի ֆինանսավորման վրա: Եկամտի աղբյուրների ցածր դիվերսիֆիկացումը նշանակում է, որ համալսարանը մեծապես կախված է պետական բյուջեից, ինչը կարող է հանգեցնել դրամական ավելի ցածր օժանդակության տնտեսական ցանկացած ճգնաժամի դեպքում: Համալսարանի ստորաբաժանումների և ռազմավարական խնդիրների միջև միջոցների բաշխման սկզբունքները պետք է հստակեցվեն: Ստորաբաժանումներն այս պահին չունեն իրենց առանձին բյուջեն:

Համալսարանի որակի կառավարման ընդգրկուն համակարգ ստեղծելն և ակադեմիական համայնքի հավանությանն արժանանալը մեծ մարտահրավեր է: Ներկայիս ստատուս քվոն ցույց է տալիս, որ գործունեության որևէ ոլորտում որակի շրջափուլը դեռևս փակված չէ, այդ իսկ պատճառով կառավարման որակի բարելավումն ու բարձրացումը բավականին դիսկալին են: Դա պայմանավորված է համապատասխան մեթոդաբանությունների բացակայությամբ, նամանավանդ առկա լուծումների մշտադիտարկման և գնահատման առումով: Որակի ապահովման ներկայիս համակարգը դեռևս բավարար չափով արմատավորված չէ ռազմավարական ծրագրերում: Որպես փոքր բուհ՝ Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը երկխոսության, որոշումների կայացման թափանցիկության և համալսարանի արժեքների պահպանման միջոցով պետք է օգուտ քաղի փոքրածավալ առավելություններից և զարգացնի վստահության ու շահակիցների համագործակցության մթնոլորտ, ինչպես նաև նվազագույնի հասցնի ֆորմալ լուծումների ծախսերը: Թերևս նպատակահարմար կլինի կազմակերպական ժամանակակից կառուցվածքի և կառավարման ներքին համակարգի ձևավորման գործընթացում մտածել գրանցված առաջընթացի մոնիտորինգ և գնահատում իրականացնող ներքին աուդիտների ներդրման մասին:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ համալսարանի ներկայիս կազմակերպական կառուցվածքը և կառավարման համակարգը ապահովում են համալսարանի գործունեության և դրա ռազմավարական նպատակների իրականացման հիմնական շրջանակները, կառավարման արդյունավետության, ընթացակարգերի ու գործընթացների որակի բարելավմանն ուղղված ջանքերը, այս ոլորտում առկա թույլ կողմերը հիմնականում բխում են համալսարանի գործունեության կարճ ժամանակահատվածից, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՇՏՀ-ն բավարարում է Չափանիշ 2-ի պահանջներին:

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

III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ

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

Փաստեր

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

ԼՂՀ ՇՏՀ-ի 2016-2021թթ. Ռազմավարական ծրագրում առաջին նպատակ (*Որակյալ կրթություն*) առաջին խնդիրը վերաբերվում է կրթական ծրագրերին: Խնդիր 1.1-ում հատկապես նշվում է՝ «Մշակել և իրականացնել կրթական ծրագրեր Արցախի աշխատաշուկայի արդի պահանջներին համահունչ»: Այս խնդիրը իրագործման համար բուհը կարևորում է բակալավրի կրթական ծրագրի ղեկավարի «ինստիտուտի» հիմնումը, բակալավրի կրթական ծրագրերի կառուցվածքը և բովանդակությունը սահմանող նորմատիվային փաստաթղթերի փաթեթի ստեղծումը և վերանայումը, ՈԱՇ-ին ՄԿԾ-ների վերջարդյունքների համապատասխանության ապահովումը, բենչմարքինգի իրականացումը, ուսումնական գործընթացի կազմակերպման կարգերի մշակումը և բարելավումը, պրակտիկայի բարելավման ծրագրի մշակումը և իրականացումը, լրացուցիչ կրթական և խորհրդատվական ծառայությունների մշակումը:

Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանում իրականացվում են միջին մասնագիտական և բարձրագույն (բակալավրական և մագիստրոսական) մասնագիտությունների կրթական ծրագրեր՝ Որակավորումների ազգային շրջանակի 5, 6 և 7-րդ մակարդակներին համապատասխան: Այժմ, ՇՏՀ-ն իրականացնում է առկա ուսուցման համակարգում բակալավրի 15 մասնագիտական կրթական ծրագրեր, հեռակա ուսուցման համակարգում՝ 7, մագիստրատուրայի առկա ուսուցման համակարգում՝ 14 և հեռակա ուսուցման համակարգում՝ 8 ՄԿԾ:

ՈԱՇ-ին ՄԿԾ-ների վերջարդյունքների համապատասխանեցումը ՇՏՀ-ն իրականացրել է ՀՀ տարբեր բուհերի կրթական ծրագրերի վերջնարդյունքներին համապատասխանեցման միջոցով, ինչը նկարագրվում է նաև համալսարանի ինքնավերլուծության զեկույցում: ՇՏՀ-ի ՄԿԾ-ների մասնագրերում բացակայում են ՈԱՇ-ին վերջարդյունքների համադրելիության քարտեզագրումները:

Ըստ համալսարանի ՌԾ-ի խնդիր 1.1-ի (աշխատաշուկայի արդի պահանջներին համահունչ մշակել և իրականացնել կրթական ծրագրեր) բուհը հետևում է տարածաշրջանի պահանջներին և դրա իրականացումն ապահովելու համար կատարում է կրթական ծրագրերի և մասնագիտությունների ճշգրտում, նոր մասնագիտությունների ներառում (օրինակ, «Պարենամթերքի տեխնոլոգիա» մասնագիտության ներառումը):

Փորձագիտական խմբի հետ հանդիպումներից պարզվեց, որ արտաքին շահակիցները մասամբ են տեղյակ ՇՏՀ-ի ՌԾ-ից, սակայն նրանց կողմից նաև նշվեց, որ ՇՏՀ-ի մասնագիտական կրթական ծրագրերը հիմնականում արտացոլում են իրենց կարիքները:

3.2 ՄՈՒՀ-ն ունի մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի ուսումնառության ակնկալվող արդյունքներին համապատասխան դասավանդման և ուսումնառության

մեթոդների ընտրության քաղաքականություն, ինչը նպաստում է ուսանողակենտրոն ուսուցմանը:

Թեպետ ՇՏՀ-ն առայժմ չունի դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրության քաղաքականություն, սակայն ապահովված է դրանց ընտրության այնպիսի մոտեցումներ, որոնք միտված են ուսումնառության վերջնարդյունքների ձևավորմանը: ՄԿԾ-ների ակնկալվող ուսումնառության արդյունքների ձեռք բերման համար սահմանված են դրանց համապատասխան դասավանդման և ուսումնառության մոտեցումները և մեթոդները:

Համալսարանում ուսումնասիրվում է դասախոսների կողմից կիրառվող դասավանդման մեթոդներն և դասընթացների վարման բովանդակային վիճակը, վեր են հանվում դասավանդողների մասնագիտական և մեթոդական կարիքները, արվում են բարելավելու փորձեր, մասնավորապես իրականացվում են դասալուսման, օժանդակում են դասավանդողների միջև մասնագիտական և մեթոդական փորձի փոխանակմանը և դասավանդման լավագույն փորձի տարածմանը մենթորության «ինստիտուտը»-ի միջոցով:

ՇՏՀ-ում դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների արդյունավետության մեխանիզմներ են դիտվում դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ ուսանողական կիսամյակային հարցումները, «Համալսարանում ստացած կրթությունից շրջանավարտների բավարարվածության» վերաբերյալ հարցումները, համալսարանում շրջանավարտների վերաբերյալ արտաքին շահակիցների կարծիքի ուսումնասիրության հարցումները:

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

ՇՏՀ-ում մշակված են մի շարք կարգեր, որոնք միտված են ուսանողների գնահատման քաղաքականություն ապահովմանը: Նրանք են՝ համալսարանում ուսանողների գիտելիքների ստուգման, ստուգարքների և քննությունների անցկացման և գնահատման կարգը, կրթական ծրագրերի գնահատման քաղաքականությունը և ընթացակարգը, կրթության որակի գնահատման ցուցանիշների անվանացանկի սահմանման կարգը և այլն: Համալսարանում մշակված է ակադեմիական ազնվության կանոնակարգ, որտեղ սահմանված են ակադեմիական ազնվության և անազնվության հասկացությունները, անազնվության դրսևորումները, դրանց կանխարգելման և պատասխանատվության ենթարկման կարգը: Հստակեցված են ներքին շահակիցների պատասխանատվությունները և իրավասությունները:

ՇՏՀ-ի կողմից ներկայացրած փաստաթղթերի ուսումնասիրման ժամանակ արձանագրվել է, որ ՄԿԾ-ներում ձևակերպված են ակնկալվող ուսումնառության արդյունքներին համապատասխան գնահատման մեթոդները: Ընդ որում ամբիոններում իրականացվել են նաև այլ բուհերի համարժեք ՄԿԾ-ներում նկարագրված մեթոդների պարզ համադրում:

Ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի պաշտպանության համապատասխան կարգերում բացակայում են գնահատման հստակ չափանիշներ: Չնայած համալսարանի մշակած մի շարք կարգերի, դեռևս արդյունավետ չեն կիրառվում գրագողության դեմ պայքարի արդյունավետ մեթոդներ և ակադեմիական ազնվության բավարար մակարդակի ապահովման մեխանիզմներ:

Համալսարանում գործում է գնահատականների բողոքարկման համակարգ, ընդ որում բոլոր խմբերի ուսանողների (բակալավրիատ, մագիստրատուրա, առկա, հեռակա) հետ հանդիպումների ժամանակ արձանագրվել է նրանց տեղեկացվածությունը այդ համակարգի մասին:

Բուհում ուսանողների հետ իրականացվում են խմբային և անհատական խորհրդատվություններ, որոնց ընթացքում նրանք ծանոթանում են գնահատման կարգի և դրանում տեղի ունեցած փոփոխությունների հետ: Համալսարանում մշակված է «Ուսանողի

ուղեցույց» ,որտեղ գետեղված է նաև ուսանողին անհրաժեշտ տեղեկատվությունը գնահատման համակարգի վերաբերյալ:

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:

ԼՂՀ ՇՏՀ-ն Կրթության որակի շարունակական բարելավման տեսանկյունից կարևորում է հայաստանյան ու արտերկրի առաջատար բուհերի առաջավոր փորձը: Մասնավորապես, ՇՏՀ-ի կրթական ծրագրերի ներդրման ընթացքում ամբիոներն իրականացրել են ՀՀ (Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանի, Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանի, Երևանի պետական համալսարանի Իջևանի մասնաճյուղի) և Ռուսաստանի Դաշնության (Մոսկվայի ավտոճանապարհային պետական տեխնոլոգիական համալսարանի, Մոսկվայի տեխնոլոգիական համալսարանի) տարբեր բուհերի համապատասխան կրթական ծրագրերի համեմատական վերլուծություններ: Մասնավորապես, ուսումնասիրվել, համեմատվել և հնարավորինս համապատասխանեցվել են կրթական ծրագրերի կառուցվածքները, ծրագրերում կրթամասերի միջև կրեդիտների բաշխվածությունը, ծրագրի նպատակներն ու խնդիրները, ձևավորվող կոմպետենցիաները, շրջանավարտների ապագա կարիերայի հնարավորությունները, առարկայացանկը և այլն, ինչը վկայում է բուհի կրթական ծրագրերի բովանդակային հուսալիության մասին: Այսպիսի համեմատությունների միջոցով բուհը փորձել է վերլուծություններ իրականացնել, որոնք փաստացի բենչմարքինգ իրականացնելու փորձեր են: Դրա միջոցով բուհը հավանաբար ստեղծում է սկսնական անհրաժեշտ պայմանները ուսանողների ու դասավանդողների հետագա շարժունության ապահովման համար, ինչը իր հերթին կնպաստի նաև բուհի միջազգայնացմանը: Սակայն, մյուս կողմից, անհրաժեշտ է նաև նշել, որ ՇՏՀ ՄԿԾ-ներում սակավաթիվ են ընտրովի դասընթացները:

3.5 ՄՈՒՀ-ը որդեգրել է մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման, արդյունավետության գնահատման, բարելավման քաղաքականություն:

ՇՏՀ-ն մինչև 2018-2019 ուսումնական տարին տարբեր մասնագիտություններով կրթությունն իրականացրել է ուսումնական պլաններում ներառված դասընթացների առարկայական ծրագրերով, որոնց մշակումը իրականացվել է համալսարանի համապատասխան ամբիոնների կողմից: Ընդ որում, ուսանողների և արտաքին շահակիցների (շրջանավարտների և գործատուների) ներգրավվածությունը տվյալ գործընթացում թույլ է: Թեև, բուհը իր ռազմավարական ծրագրում խնդիր է դրել «հիմնել բակալավրի կրթական ծրագրի ղեկավարի «ինստիտուտ» ծրագրերի պատշաճ մշակման և իրականացման նպատակով» (ՌԾ՝ կետ 1.1.1), սակայն այն դեռևս չի իրականացվել:

ՇՏՀ-ում 2019թ. մշակվել է կրթական ծրագրերի որակի գնահատման քաղաքականության և ընթացակարգ, որը դեռևս չի կիրարկվում: Դասընթացների ծրագրերի մասնակի բարելավումներ կատարվում են ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի պաշտպանության հանձնաժողովների արձագանքների հիման վրա: Բուհում չի իրականացվում ՄԿԾ-ների մշտադիտարկում:

Փորձագիտական խումբը հաշվի է առնում այն փաստը, որ բուհը դեռ չի ունեցել բակալավրական կրթական ծրագրով շրջանավարտներ, այդ իսկ պատճառով չի իրականացվել դրանց արդյունավետության գնահատում: Սակայն ամբիոնների կողմից չի իրականացվել նաև մագիստրոսական ՄԿԾ-ների վերլուծություններ և համակարգված բարելավումներ:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ՇՏՀ-ն իրականացրել է բարելավումներ ՄԿԾ-ներում. վերջնարդյունքների մշակման, դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրության տեսակետից, այդուհանդերձ

իրականացված փոփոխությունների ազդեցության գնահատումներ առկա չեն: Սա նշանակում է, որ այս գործընթացը գտնվում է ՊԻԳԲ շրջափուլի պլանավորման և իրականացման փուլում:

Դրական է, որ ՄԿԾ-ների մշակմանն նախորդել է տարբեր բուիերի համապատասխան կրթական ծրագրերի համեմատական վերլուծություններ: Այսպիսի համեմատությունների միջոցով բուիը փորձել է վերլուծություններ իրականացնել, որոնք փաստացի բենչմարքինգ իրականացնելու փորձեր են: Դրա միջոցով բուիը հավանաբար ստեղծում է սկբնական անհրաժեշտ պայմանները ուսանողների ու դասավանդողների հետագա շարժունության ապահովման համար, ինչը իր հերթին կնպաստի նաև բուիի միջազգայնացմանը:

ՇՏՀ-ի ուսանողների գնահատման միասնական համակարգի վերլուծություն չի իրականացվում: Առկա չեն ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի գնահատման չափանիշներ: Դա ռիսկային է դարձնում գնահատման թափանցիկությունը և օբյեկտիվությունը, որակավորումների շնորհման արժանահավատությունը:

ՇՏՀ-ում ՄԿԾ-ների մշտադիտարկման քաղաքականությունը լիարժեք չի իրականացվում. որպես մեխանիզմ կիրառվում են բացառապես ուսանողների շրջանում անցկացվող հարցումները, որոնք կրում են սահմանափակ բնույթ և չեն անցկացվում հեռակա համակարգում սովորող ուսանողների շրջանում: Հարցումների արդյուքում որևէ փոփոխություն ՄԿԾ-ներում չի իրականացվել: Արտաքին շահակիցները չեն մասնակցում ՄԿԾ-ների մշտադիտարկման գործընթացին: Այս ամենը կարող է վտանգել ՄԿԾ-ների կայունությունը և շրջանավարտների մրցունակությունը, առաջացնել խզվածք աշխատաշուկայի հետ:

Ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի պաշտպանության համապատասխան կարգերում գնահատման հստակ չափանիշների, նաև գրագողության դեմ պայքարի արդյունավետ մեթոդների բացակայությունը կարող են հանգեցնել ակադեմիական ազնվության խախտման: Այնուամենայնիվ, փորձագիտական խմբի կողմից դրական է համարվում բողոքարկման համակարգի մասին ուսանողների լավ տեղեկացվածությունը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՇՏՀ-ն իրականացնում է իր առաքելությանը համապատասխան կրթական ծրագրեր, ապահովում է ուսումնառության վերջնարդյունքների ձևավորմանը միտված դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրությունը, ուսանողների ներգրավվածությունը վերոհիշյալ մեթոդների ձևավորման և ընտրության գործընթացներում, գնահատականների բողոքարկման համակարգի, բենչմարքինգի քաղաքականության, կրթական ծրագրերի որակի գնահատման քաղաքականության և ընթացակարգի առկայությունը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՇՏՀ-ն բավարարում է Չափանիշ 2-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԼՂՀ ՇՏՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 3-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ

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

Փաստեր

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

ՇՏՀ վարած քաղաքականությունը ուսանողների հավաքագրման, ընտրության և ընդունելության ուղղությամբ ամրագրված է զարգացման ռազմավարական ծրագրի 5-րդ նպատակում՝ «Զարգացնել Համալսարանի ընդունելության գովազդային գործընթացները, օպտիմալացնել ընդունելությունը և այն համապատասխանեցնել տարածաշրջանի զարգացման կարիքներին, հանրության և աշխատաշուկայի պահանջներին»:

Դիմորդների ընդունելությունը բակալավրատի առկա ուսուցման համակարգ իրականացվում է ԼՂՀ կառավարության 2012թ. մայիսի 14-ի N301-Ն որոշմամբ հաստատված «ԼՂՀ պետական և ոչ պետական բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ընդունելության (ըստ բակալավրի կրթական ծրագրերի) կարգ»-ի համաձայն: Ընդունելությունն իրականացվում է Հանրապետական միասնական քննությունների արդյունքներով: Ըստ կառավարության որոշման որոշ պահանջված մասնագիտություններ՝ «Պարենամթերքի տեխնոլոգիա», «Ագրոնոմիա, սելեկցիա և գենետիկա», «Անասնաբուժություն», «Գյուղատնտեսության մեքենայացում, մեքենաներ և սարքավորումներ» դիմորդներն ընդունվում են վճարովի ուսուցմամբ ավարտական փաստաթղթի գնահատականներով:

Դիմորդների հավաքագրման և մասնագիտական կողմնորոշման ուղղությամբ նպատակային աշխատանքներ են կատարվում պրոռեկտորի նախապես մշակված ժամանակացույցով և ՄՈՒՀ-ի տարբեր ստորաբաժանումների աշխատողների, ուսանողների մասնակցությամբ կազմակերպվում են հանդիպումներ Արցախի Հանրապետության դպրոցներում: Հանդիպումների ժամանակ դիմորդներին տրամադրվում են բուկլետներ, որոնց միջոցով իրազեկվում է պաշտոնական կայքի և ֆեյսբուքյան էջի մասին: ՄՈՒՀ-ի մասին տեսահոլովակ է նկարահանվում, որը ցուցադրվում է Արցախի Հեռուստատեսությամբ: Այն տեղեկացնում է ընդունելության տեղերի, կարգի, մասնագիտությունների ցանկի և պահանջվող փաստաթղթերի մասին:

Փորձագիտական խմբի հետ հանդիպման ժամանակ ուսանողներից շատերը նշեցին, որ մասնակցել են համալսարանի կողմից կազմակերպած «Բաց դռների օրեր» և ճանաչողական այցեր համալսարան (ՌԾ Խնդիր 5-ի 1.6) ծրագրերին, որն էլ խթան է հանդիսացել ՇՏՀ-ն ընտրելու գործընթացում:

Մագիստրատուրայի ընդունելությունը կատարվում է «ԼՂՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում մագիստրատուրայի ընդունելության և ուսուցման կարգ»-ի համաձայն: Ընդունելությունը կազմակերպելու նպատակով կազմվում է ընդունող հանձնաժողով՝ ռեկտորի նախագահությամբ, իսկ գործընթացը իրականացվում է երկու փուլով:

Ընդունելության համակազմում բավական մեծ թիվ են կազմում միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների բարձր առաջադիմություն ցուցաբերած շրջանավարտները, ովքեր համալսարանում շարունակում են իրենց կրթությունը. 2017-18թթ. ՇՏՀ ընդունվել է շուրջ 70 ուսանող:

4.2 ՄՈՒՀ-ը որդեգրել է ուսանողների կրթական կարիքների ուսումնասիրության քաղաքականություն և ընթացակարգեր:

Ուսանողների կրթական կարիքների վերհանման ուղղությամբ Համալսարանի մոտեցումները ամրագրված են Գիտական խորհրդի կողմից հաստատված «Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի ուսանողների կրթական կարիքների վերհանման քաղաքականությունը» և «Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի քաղաքականությունը որակի ապահովման ոլորտում» փաստաթղթերի մեջ:

Կարիքների վերհանման հիմնական մեխանիզմներից է ուսանողների շրջանում դասավանդման որակից և ստացած կրթությունից բավարվածության վերաբերյալ

կազմակերպվող հարցումները: Այն ուղղված է ուսանողների կողմից դասախոսի գործունեության և դասընթացի որակի գնահատմանը:

Թեև առկա համակարգի ուսանողները ակտիվորեն մասնակցել են հարցումներին, սակայն դրանց արդյունքների մասին նրանցից ոչ բոլորն էին տեղեկացված:

2018թ. մասնաշենքի հայտարարությունների ցուցատախտակին կից տեղադրված է «Դիմում-բողոքների արկղ», որը ուսանողներին հնարավորություն է տալիս դիմում-առաջարկներով բարձրացնելու իրենց հուզող հարցերը:

Ուսանողների կրթական կարիքների վերհանումը ուսանողական խորհրդի գործունեության հիմնական ուղղություններից և նպատակներից է: Ուսանողները ուսխորհրդի վերհանված խնդիրները ներկայացվում են Ֆակուլտետի խորհրդի և Համալսարանի Գիտական խորհրդի նիստերում:

Յուրաքանչյուր կուրսի համար նշանակված է կուրսղեկ, ով պատասխանատվություն է կրում տվյալ կուրսի համար, ծագող խնդիրների դեպքում դիմում է Համալսարանի համապատասխան օղակներին, քանի որ ուսանողների կարիքների բացահայտման և դրանց բավարարման գործընթացում ներգրավված են Համալսարանի բոլոր կազմակերպական օղակները:

Ինչպես ցույց տվեցին փորձագիտական հանդիպումները՝ ուսանողները իրենց կարիքների համար հիմնականում դիմում են կուրսղեկին, թեև համալսարանը ունի մշակված այլ մեխանիզմներ, որոնց միջոցով նույնպես կարող են իրենց բողոքը կամ առաջարկությունը բարձրաձայնել:

Ուսանողները ընդգրկված են Համալսարանի Գիտական խորհրդի և Ֆակուլտետների խոհուրդների կազմերում, Էթիկայի, Որակի կառավարման հանձնաժողովներում, որի շնորհիվ լսելի են դարձնում իրենց հուզող հարցերը:

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

Համալսարանի քաղաքականությունը լրացուցիչ պարապմունքների կազմակերպման և խորհրդատվություն տրամադրելու ուղղությամբ ամրագրված է ՌԾ 1-ին նպատակի 1.1.6. խնդրում. այն ենթադրում է մշակել լրացուցիչ կրթական և խորհրդատվական ծառայությունների ծրագրեր:

Բացի կուրսղեկների կողմից տրամադրվող խորհրդատվական ծառայություններից, ամբիոնները ևս ըստ հաստատված ժանակացույցների կազմակերպում են լրացուցիչ մասնագիտական խորհրդատվություն՝ տվյալ կիսամյակում ամբիոնի կողմից դասավանդվող առարկաների գծով: Պարապմունքներին մասնակցում են այն ուսանողները, ովքեր դասավանդվող առարկաներից ունեն լրացուցիչ խորհրդատվության անհրաժեշտություն՝ կապված տվյալ թեման չյուրացնելու, տվյալ դասից բացակայելու, թեմայի վերաբերյալ անհրաժեշտ աղբյուր չգտնելու հետ և այլն:

Համալսարանում ամփոփիչ ատեստավորումից առաջ ուսանողների համար հաստատված գրաֆիկով կազմակերպվում են խորհրդատվություններ (ակնարկային դասախոսություններ), ինչպես նաև ավարտական աշխատանքների/մագիստրոսական թեզերի նախապաշտպանություններ:

Համալսարանը հարցումների միջոցով ուսումնասիրում է լրացուցիչ խորհրդատվական ծառայություններից ուսանողների բավարարվածության մակարդակը, որի նպատակը կազմակերպվող միջոցառումների արդյունավետության բարձրացումն է:

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

ՇՏՀ-ում վարչական անձնակազմի կողմից ուսանողներին հավելյալ օժանդակություն և ուղղորդման տրամադրումը համակարգված է հատուկ այդ նպատակով մշակված և համալսարանի գիտական խորհրդի կողմից 2019թ. ապրիլին հաստատած կանոնակարգով: Այդ կանոնակարգով սահմանված է, թե ուսանողները օժանդակության համար համալսարանի վարչական որ պաշտոնյային կամ կառույցին կարող են դիմել՝ սկսած ռեկտորից մինչև դեկաններ և ամբիոնների վարիչներ: Բացի դրանից համալսարանում պարբերաբար կազմակերպվում են ուսանողների հանդիպումներ վարչական աշխատակազմի (ռեկտոր, պրոռեկտոր և այլն) ներկայացուցիչների հետ:

Ուսանողներն իրենց հուզող հարցերով ու խնդիրներով, բանավոր և գրավոր դիմում են ֆակուլտետների դեկաններին, ուսումնամեթոդական բաժնին և այլ վարչական կառույցների, և ինչպես նշվեց նաև հանդիպումների ժամանակ, ուսանողների բարձրաձայնված խնդիրները հիմնականում ստացել են իրենց լուծումները:

Վարչական օժանդակությունից ուսանողների բավարարվածությունը 2018/2019 ուստարվանից գնահատվում է հարցումների միջոցով, որոնց արդյունքները ցույց են տալիս, որ ուսանողները բավարարված են դեկանատների, ամբիոնների և ուսումնամեթոդական բաժնի տրամադրած օժանդակությունից և ուղղորդումից:

4.5 ՄՈՒՀ-ում գործում են ուսանողների կարիերային նպաստող ծառայություններ:

Ուսանողների կապն աշխատաշուկայի հետ ամրապնդելու նպատակով 2018թ. ձևավորվել է ուսանողների հետ տարվող աշխատանքների գծով ռեկտորի տեղակալի հաստիքը, իսկ 2019թ. սկզբին ստեղծվել է «Արտաքին կապերի, ուսանողների հետ տարվող աշխատանքների և կարիերայի կենտրոնը»:

Քանի որ կենտրոնը նորաստեղծ է հնարավոր չէ գնահատել դրա արդյունավետությունը, սակայն մինչ այդ գործառույթներն իրականացրել են ուսումնամեթոդական բաժինը, ամբիոնները, գիտահետազոտական սեկտորը, ուսանողական խորհուրդը: Համալսարանի ուսանողական գիտական ընկերության գործունեությունը ևս նպաստել է ուսանողների կարիերային: Հետազոտական լաբորատորիաներում և այլ ստորաբաժանումներում աշխատում էին նաև բարձր առաջադիմություն ունեցող ուսանողներ և մագիստրանտներ և շրջանավարտներ:

Ամփոփիչ ատեստավորման հանձնաժողովների կազմում գործատուների մասնակցությունը հնարավորություն է տալիս ուսանողներին իրենց գերազանց դրսևորվելու դեպքում արժանանալու նրանց ուշադրությանը և աշխատանքի հրավեր ստանալու:

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

Համալսարանի ՌԾ 2-րդ՝ հետազոտություն և նորարարություն նպատակում ամրագրված է ընդլայնել դասախոսական կազմի և ուսանողների ներգրավումը հետազոտական աշխատանքներում:

Համալսարանի մագիստրոսական կրթական ծրագրով նախատեսված է գիտահետազոտական աշխատանքների, պրակտիկաների իրականացում և մագիստրոսական թեզի կատարում: Յուրաքանչյուր մագիստրանտի առաջին կուրսից կցվում է գիտական ղեկավար, իսկ յուրաքանչյուր կիսամյակի վերջում ամփոփվում է կատարված աշխատանքի արդյունքը տեղեկագրում:

Ուսանողներին հետազոտական աշխատանքներում ներգրավվելու նպատակով 2017թ. ստեղծվել է ՇՏՀ Ուսանողական գիտական ընկերությունը, որտեղ ընդգրկված է 15 ուսանող: Գիտական ընկերության կանոնակարգը նույնպես մշակվել է 2017թ-ին, որտեղ ամրագրված են ՌԻԳԸ գործառույթները, իրավունքներն ու պարտականությունները, գործունեության իրականացումը: Այն կազմակերպում է ուսանողների գիտական գործունեության լուսաբանումը ամսագրերում, օժանդակում է ուսանողական ամենամյա գիտաժողովների,

խորհրդակցությունների, ժողովների կազմակերպմանը և ուսանողների գիտական աշխատանքների հրատարակմանը

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

Ուսանողներն իրենց իրավունքներին և պարտականություններին տեղեկանում են ուսումնական խորհրդատուից, ուսանողական կառույցներից, ուսանողի ուղեցույցից, Համալսարանի էլեկտրոնային կայքից, հայտարարությունների տախտակից և այլն: Համալսարանում իր ստեղծման պահից գործում է ուսանողական խորհուրդ, որի գործունեության առաջնահերթությունն է Համալսարանում սովորողների իրավունքների ու շահերի պաշտպանությունը:

Ուսխորհրդի կազմում ընդգրկված է ուսանողների 4%-ը: Ուսխորհուրդը ունի ֆեյսբուքյան էջ, որի միջոցով իրազեկում է բոլոր միջոցառումների մասին, ինչպես նաև լուսաբանում է ուսանողական կյանքը Համալսարանում:

Ուսանողական խորհրդի աշխատանքից Համալսարանի ուսանողների հարցման արդյունքում բավարարվածությունը 5 բալային համակարգում 4.05-ից բարձր է բոլոր ֆակուլտետների համար:

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

Քան որ Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի Որակի ներքին ապահովման համակարգը ներդրման փուլում է, դժվար է խոսել որակի ապահովման կայուն մեխանիզմների մասին: Մշակված են որակի ապահովման քաղաքականությունը և որոշ ընթացակարգեր: Քաղաքականության խնդիրներից է համալսարանի կողմից մատուցվող ծառայությունների մշտադիտարկումը և արդյունավետության բարձրացումը:

Ուսանողների կրթական, խորհրդատվական, օժանդակ և այլ ծառայությունների գնահատումը և որակի ապահովումը ՇՏՀ-ում իրականացվում է «Դասախոսը ուսանողների աչքերով» հարցման, ստացած կրթությունից շրջանավարտի բավարարվածության վերաբերյալ հարցման, վարչական կազմից, խորհրդատվական ծառայություններից և ենթակառուցվածքներից ուսանողների բավարարվածության հարցումների հիման վրա: Այս հարցումները նոր են ներդրվել, և դրանց արդյունավետությունը գնահատված չի

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ՇՏՀ-ում գործում են ուսանողների հավաքագրման և ընդունելության հստակ մեխանիզմներ: Սակայն, մյուս կողմից համալսարանում պետք է կարևորվի օտարերկրյա ուսանողների հավաքագրման և համալրման քաղաքականության դերը, ինչը կպաստեր համալսարանի միջազգայնացմանը, ինչպես նաև ֆինանսական մուտքերի ավելացմանը:

ՇՏՀ-ում ուսանողների կրթական կարիքների վերհանման համար որպես մեխանիզմներ գործում են հարցումները, սակայն, այնուամենայնիվ առկա չեն հարցումների արդյունքների որակական վերլուծություններ, որոնց իրականացման արդյունքում հնարավոր կլիներ վեր հանել ուսանողների թիրախային կարիքները:

Քանի որ կարիերայի կենտրոնը նորաստեղծ է, դեռևս չի իրականացվել շրջանավարտների և գործատուների բավարարվածության, պրակտիկաների կազմակերպման արդյունավետության գնահատման, ինչպես նաև շրջանավարտների զբաղվածության վերաբերյալ վերլուծությունները, ինչը կհավաստեր վերոնշյալ կառույցի գործունեության արդյունավետությունը: Բացի այդ, փորձագիտական այցի արդյունքում պարզ դարձավ, որ ուսանողների մեծ մասը Կարիերայի կենտրոնի գործունեությանը ծանոթ չէ: Ինքնավերլուծությունից երևում է, որ ուսանողների քիչ մասն է օգտվում այս կառույցի

ծառայություններից և չի ուսումնասիրված, թե որ մասն է բավարարված կենտրոնի ծառայություններից:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում ուսանողական գիտական ընկերության առկայությունը, սակայն կառույցի աշխատանքների պլանավորումը և համակարգումը ունեն բարելավման կարիք:

Համալսարանի ուսանողների իրավունքների պաշտպանության, կրթական և այլ կարիքների վերհանման գործընթացներում ակտիվ աշխատանքներ են կատարում տարբեր ստորաբաժանումները, այդ թվում՝ ուսանողական խորհուրդը: Այնուամենայնիվ, չի կատարվում ուսանողական խորհրդի աշխատանքների մշտադիր տարկում, ինչը կնպաստեր կառույցի արդյունավետ գործունեությանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՇՏՀ-ում գործում են ուսանողների հավաքագրման, ընդունելության կառուցակարգեր, առկա են կրթական կարիքների ուսումնասիրության ընթացակարգեր, արդյունավետ կրթական միջավայր ապահովելու նպատակով ուսանողներին տրամադրվում է համապատասխան ուղղորդում և խորհրդատվություն, առկա է ուսանողների իրավունքների պաշտպանության պատասխանատու կառույց, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԼՂՀ ՇՏՀ-ն բավարարում է Չափանիշ 4-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԼՂՀ ՇՏՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 4-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱԾԺԱՆԴԱԿ 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:

Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի 2016-2021թ.թ. Ռազմավարական ծրագրում նպատակ 1-ի խնդիր 3-ը վերաբերվում է պրոֆեսորադասախոսական կազմին: Այստեղ հատկապես նշվում է՝ «Մշակել դասախոսական կազմի ընդունման և որակավորման բարձրացման ծրագիր»:

Ձևակերպված են նաև նպատակին հասնելու երեք խնդիրներ, որտեղ բուիը կարևորում է դասախոսական կազմի համալրման, գնահատման և կատարելագործման երկարաժամկետ ծրագրի մշակումը, երիտասարդ դասախոսների մանկավարժական և հոգեբանական հմտությունները զարգացնող վերապատրաստման դասընթացների մշակումը և իրականացումը, դասախոսների համար համապատասխան պայմանների և խթանող մեխանիզմների ստեղծումը:

Համալսարանում պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի աշխատանքի ընդունման և հեռացման քաղաքականությունը, որպես առանձին փաստաթուղթ, դեռևս գտնվում է մշակման փուլում: ՄՈՒՀ-ում առկա է պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ընտրության կարգ, որտեղ ձևակերպված են դասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հիմնական պահանջները: Առկա են պրոֆեսորադասախոսական կազմի բազմաթիվ տարակարգեր (թվով 13), սակայն ընտրության հստակ քաղաքականությունը բացակայում է:

Համալսարանը կրթական ծրագրերի իրականացման համար ներգրավում է գիտամանկավարժական կադրեր, որոնք, որպես կանոն, ունեն դասընթացների դասավանդման ուղղվածությանը համապատասխանող բազային կրթություն, զբաղվում են դասավանդման ոլորտին առնչվող հետազոտական և գիտամեթոդական գործունեությամբ: Հատուկ մասնագիտացման դասընթացների դասախոսների համար գիտական աստիճան (գիտական կոչում) և/կամ համապատասխան գործունեության ոլորտում աշխատանքային փորձը պարտադիր է: Համատեղության կարգով աշխատանքի են հրավիրվում ոլորտի հայտնի մասնագետներ և գործատուներ. այցի ժամանակ Համալսարանում աշխատում էր 35 պրակտիկ մասնագետ:

Անհրաժեշտ է նշել, որ բուհի հիմնական ՊԴ կազմի որոշ մասի ուսումնական բեռնվածություններում առկա է 10 – 13 դասընթաց, իսկ դասախոսների զգալի մասը կազմում են ժամավճար հիմունքներով աշխատողները: Սակայն, բուհը կարևորում է ժամավճարային և հրավիրված դասախոսների առկայությունը, ինչը նպաստում է ՊԴ կազմի միջև մենթորային հարաբերությունների ձևավորմանը: Տարեցտարի հիմնական և համատեղությամբ աշխատող դասախոսների թիվը աճում է, իսկ ժամավճարայինը՝ նվազում, ինչը հետևանք է տեղացի կադրերով դասախոսական կազմի համալրմանը:

ՇՏՀ-ում գործում է սեփական լավագույն շրջանավարտներին աշխատանքի ընդունելու պրակտիկան. ներկայումս պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմում ընդգրկված են Համալսարանի 13 ուսանող և շրջանավարտ:

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

ԼՂՀ ՇՏՀ-ում յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հստակ պահանջները բացակայում են: Պրոֆեսորադասախոսական կազմի համալրումը իրականացվում է մրցույթային կարգով կամ հրավերով, և մրցույթային հանձնաժողովները և ղեկավարությունը առանձնակի ուշադրություն են դարձնում կադրերի մասնագիտական որակներին. հաշվի է առնվում անձի փորձը, բազային կրթությունը, իր կողմից իրականացված հետազոտական ու գիտամեթոդական գործունեության փորձը:

Ամփոփիչ ատեստավորման նախագահների հաշվետվությունների վերլուծությունները նույնպես թույլ են տալիս եզրակացնել, որ դասախոսները իրենց դասավանդման մեթոդներով ու մասնագիտական կարողություններով հաջողությամբ իրականացնում են կրթական ծրագրերի նպատակները, սակայն ՄԿԾ-ների մասնագրերում որևէ պահանջ չի ներկայացվում ՊԴ կազմին, ավելին՝ բացակայում են այս կամ այն ՄԿԾ-ին դասախոսի համապատասխանությունը պարզելու մեխանիզմները:

ՇՏՀ-ում հաստատված է պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ուսումնական բեռնվածության հաշվարկման և բաշխման չափվորոշիչների մասին կարգը, որտեղ որպես պահանջ է սահմանվում, որ բակալավրիատում և մագիստրատուրայում թույլատրվում է դասախոսություն կարդալ գիտական աստիճան ունեցող դասախոսներին:

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

ՇՏՀ 2016-2021 թթ. ռազմավարական ծրագրի 1.3-ի խնդրի պահանջներից ելնելով՝ համալսարանը իր առջև նպատակ է դրել բուհը համալրել որակյալ կադրերով: Այս խնդրի լուծման նպատակով համալսարանի կողմից մշակվել է մեխանիզմներ և իրականացվում է դասախոսական կազմի գնահատում՝ ըստ մասնագիտական պատրաստության, մանկավարժական վարպետության, անձային որակների և տարիքային կազմի: Գործում են «Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի դասավանդողների մասնագիտական որակների և

նրանց աշխատանքի գնահատման», «Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանում հարցումների կազմակերպման» կարգերը: Հարկ է նշել, որ դասախոսական կազմի գնահատման համակարգերը մշակել են հիմնականում 2019 թվականին:

Առանձնակի դեր է տրվում ուսանողների մոտ անցկացվող դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ հարցումներին՝ անց են կացվում «Դասախոսը ուսանողի աչքերով» ուսանողների հարցումներ, շրջանավարտների կարծիքը ուսումնասիրելու նպատակով համալսարանում իրականացվում է ստացած կրթությունից բավարարվածություն հարցումներ: Սակայն հարցումները պարբերական բնույթ չեն կրում՝ չի հստակեցված հարցումների իրականացման ժամանակացույցը: Ըստ երևույթի, հարցումները՝ որպես գնահատման մեխանիզմ, համալսարանում դեռ գտնվում են պլանավորման և մասնակի իրականացման փուլում:

Համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի գնահատման մեխանիզմներից է նաև ամբիոնների կողմից իրականացվող դասալսումները (2019թ. մայիսին հաստատվել է դասալսումների կազմակերպման կարգ, համաձայն որի նախատեսվում է կազմակերպել նաև բաց և փոխադարձ դասալսումներ): Դասալսումներն անց են կացվում համաձայն ամբիոնների նիստերում հաստատված ժամանակացույցի, արձանագրվում են և քննարկվում ամբիոններում: Դասալսումները իրականացվում են նաև վարչական կազմի (դեկանների, ռեկտորի տեղակալների) և Որակի ապահովման բաժնի կողմից:

Ամբիոնի մակարդակով դասախոսի գնահատման մեխանիզմներից է նաև դասախոսի կիսամյակային և տարեկան հաշվետվությունները, որոնց հիման վրա կազմվում է նաև ամբիոնի վարիչների և, հետագայում նաև, դեկանի և ավելի բարձր օղակների հաշվետվությունները. այսինքն, համալսարանի հաշվետվողականությունը իրականացվում է ներքևից վերև:

Ինչպես պարզվելց փորձագիտական այցի ընթացքում, նշված մեխանիզմների արդյունքում հստակ խնդիրներ չեն առանձնացվել, քանի որ չեն կիրառվում գնահատման համակարգված մոտեցումներ:

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

ՇՏՀ-ը իր զարգացման ռազմավարական ծրագրի նպատակ 1-ի խնդիր 3-ում կարևորում է դասախոսական կազմի կատարելագործման երկարաժամկետ ծրագրի մշակումը, երիտասարդ դասախոսների մանկավարժական և հոգեբանական հմտությունները զարգացնող վերապատրաստման դասընթացների մշակումը և իրականացումը:

Քանի որ համալսարանը նորաստեղծ է, այն դեռևս չունի դասախոսների որակավորումների բարձրացման կրթագիտական հաստատված ծրագիր, բայց պրոֆեսորադասախոսական կազմի կատարելագործմանն ուղղությամբ որոշակի աշխատանքներ իրականացվել են. ՀՀ բուհերում իրականացվում են դասախոսների վերապատրաստման դասընթացներ: Այդպես, օրինակ, մասնագիտական որակավորման բարձրացմանը մասնակցել են՝

- 2016-2017 ուստարում հումանիտար ամբիոնի՝ 4 դասախոս,
- 2017-18 ուստարում տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և բնագիտական առարկաների ամբիոնի՝ 4 դասախոս,
- 2018-2019 հումանիտար ամբիոնի՝ 4 դասախոս:

Արտերկրից և ՀՀ-ից նույնպես հրավիրվում են մասնագետներ դասախոսական կազմի և ուսանողների համար դասախոսություններ կարդալու նպատակով: Սակայն, ՄՈՒՀ-ի կողմից չի կատարվում ՊԴ կազմի մասնագիտական, մանկավարժական կարիքների վերհանում, և, որպես հետևանք, իրականացվում են ՊԴ կազմի կատարելագործմանն ուղղված ոչ համակարգված միջոցառումներ՝ ընդ որում վերապատրաստման նախաձեռնողը՝

դասախոսն է: Համապատասխանաբար, վերապատրաստումները իրականացվում են ըստ դասախոսի ցանկության, այլ ոչ թե ըստ բուհի կողմից բացահատված կարիքների. դրանք հիմնականում իրականացվում են կոնֆերանսների, կլոր սեղանների, քննարկումների ձևաչափով:

Մանկավարժական և հոգեբանական հմտությունների կատարելագործման ուղղությամբ վերապատրաստումներ չեն իրականացվում:

Վերապատրաստումներին մասնակցած դասախոսների թվաքանակը կազմում է բուհի ՊԴ կազմի ընդհամենը 1,9%-ը, ընդ որում վերապատրաստումների արդյունավետությունը պարզելու մեխանիզմներ չեն կիրառվում:

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

Ինչպես նշվում է ՇՏՀ-ի կողմից ներկայացված ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուխության զեկույցում, 2018/2019 ուսումնական տարում ՇՏՀ-ում աշխատող 213 դասախոսից որպես հիմնական աշխատում է 131-ը: Համալսարանի վարչական կազմից ներքին համատեղությամբ դասավանդում է 37 դասախոս, իսկ ՀՀ-ից հրավիրված է 28 դասախոս: Այսինքն, բուհի դասախոսական կազմի 38,5%-ը աշխատում է ժամավճարային հիմունքներով:

ՇՏՀ-ն աշխատանքներ է տանում ՊԴ անձնակազմը երիտասարդացնելու ուղղությամբ՝ աշխատանքի է ընդունում իր շրջանավարտներին, աջակցում է նրանց գիտահետազոտական թեմաների հաստատման փուլում, ԳԽ հաստատմանը ներկայացվել է անձնակազմի խրախուսման քաղաքականությունը: Երիտասարդացման քաղաքականության ներդրման արդյունքն է, որ մինչև 35 տարեկան դասախոսների քանակը, համեմատած 2017/2018 ուս.տարվա հետ, 2018/2019 ուս. տարում ավելացել է 30%-ից մինչև 45%: Դա տեղի է ունեցել 35 – 65 տարեկան դասախոսական անձնակազմի հաշվին, քանի որ նրանց քանակը, համաձայն ներկայացրած ինքնավերլուծությանը, նվազել է վերջին տարվա ընթացքում 56%-ից 30%: 65-ից բարձր տարիք ունեցող դասախոսական կազմի քանակը ավելացել է 14%-ից 25%: Ակնհայտ է, որ երիտասարդ և բարձր տարիք ունեցող դասախոսների քանակը ավելացել է միջին տարիք ունեցող դասախոսների հաշվին, ընդ որում, երիտասարդների քանակի ավելացումը ավելի ակնհայտ է:

ՇՏՀ-ի կողմից ներկայացված փատաթղթերում առկա է 2019թ. մարտի 26-ի №2-03/19/3 որոշմամբ ԳԽ նիստում հաստատված «Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի ակադեմիական աշխատակազմի կայունության ապահովման քաղաքականությունը և ընթացակարգը», որի կարևորագույն կետը վերաբերվում է կադրային ռեզերվի ձևավորմանը, ինչը թույլ է տալիս իրականացնել կանխատեսվող կադրային քաղաքականություն:

Համաձայն ՇՏՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմին տարակարգեր շնորհելու կարգի պահանջների, տեղի են ունենում տարակարգերի փոփոխություններ և դրան համապատասխան էլ պարբերաբար բարձրացվում է աշխատավարձը՝ դասախոսական միջին աշխատավարձը 1,72 անգամ բարձր է արցախյան պաշտոնական միջինից, ինչը նպաստում է համալսարանի ՊԴ անձնակազմի համեմատական կայունության ապահովմանը և մասնագիտական առաջխաղացմանը, սակայն, անհրաժեշտ է նաև նշել, որ բուհում դասախոսների մասնագիտական առաջընթացի խրախուսման հստակ մեխանիզմները դեռ չեն ներդրվել:

Ըստ ԳԽ հաստատված կարգի ՇՏՀ-ում գործում է մենթորության քաղաքականություն, համաձայն որի սկսնակ դասախոսներին աջակցում են փորձառու մասնագետները, ինչը նպաստում է երիտասարդների ավելի բնականոն ինտեգրմանը ամբիոնի գործունեությանը, բարենպաստ աշխատանքային մթնոլորտի ստեղծմանը և, համապատասխանաբար, ՊԴ կազմի կայունությանը:

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

ԼՂՀ ՇՏՀ-ի 2016-2021թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրի առաջին նպատակը վերաբերվում է որակյալ կրթությանը: Խնդիր 1.3-ում ձևակերպված են նաև նպատակին հասնելու երեք խնդիրներ, որոնք նկարագրում են բուհի տեսլականը պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ընդունման և որակավորման բարձրացման վերաբերյալ, և անմիջապես փոխկապակցված են ՊԴ կազմի մասնագիտական առաջընթացի հետ:

Համալսարանի ԳԽ կողմից հաստատվել են «Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական կազմին տարակարգեր շնորհելու մասին կարգը», «Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի սկսնակ դասավանդողների մենթորության քաղաքականությունը», որոնց մշակումը և ներդրումը նպատակ է ունեցել խթանել պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի գործընթացը:

Սահմանված տարակարգերը բազմաքանակ են (13 տարակարգ), որտեղ գիտական աստիճան կամ կոչում ստացած դասխոսներին որոշակի առավելություն է տրվում:

Ինչ վերաբերվում է մենթորության քաղաքականությանը, ապա նրա ներդրումը բուհի ղեկավարությունը համարում է արդիական, քանի որ ՇՏՀ-ի կառավարման համակարգը առաջնորդվում է ՊԴ կազմի երիտասարդացման քաղաքականությամբ: Սակայն, մյուս կողմից, երիտասարդ ՊԴ կազմի (մինչև 35 տարեկան) ավելացմանն զուգահեռ նվազել է միջին տարիքի ՊԴ կազմի (35-65 տարեկան) մասնաբաժինը, որոնք համարվում են երիտասարդների հիմնական մենթորները:

2016-2019թթ. ընթացքում գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն են պաշտպանել ՇՏՀ-ի 5 դասախոսներ, որոնցից 2-ը՝ տեխնիկական գիտությունների բնագավառում, 2-ը՝ գյուղատնտեսական, 1-ը՝ տնտեսական: Այնուամենայնիվ, 2017-2018թթ. համեմատությամբ 2018-2019թթ. նվազել է գիտական աստիճան ունցող ՊԴ կազմի մասնաբաժինը (33.1%-ից՝ 18.3%): Բացակայում են վերլուծություններ բուհում ստեղծված այդ իրավիճակի պարզաբանման ուղղությամբ:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման կարևորագույն բաղադրիչն է ակադեմիական անձնակազմի որակավորման բարձրացումը, ինչը ՇՏՀ-ում կրում է ոչ համակարգված բնույթ, վերապատրաստումները իրականացվում են ըստ դասախոսի ցանկության, այլ ոչ թե բացահատված կարիքների համաձայն:

Փոխադարձ դասախոսումները բուհում նույնպես ծառայում են որպես դասախոսների մասնագիտական առաջընթաց ապահովող միջոց:

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

Ինչպես նշված է ՇՏՀ-ի ինքնավերլուծության զեկույցում, ներկայումս բուհը ունի 54 վարչական և 26 ուսումնաօժանդակ աշխատող: Համալսարանում վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմի որակը մշտադիտարկվում է մի շարք մեխանիզմներով, որոնցից են նրանց տարեկան աշխատանքային պլանների կազմումը և կատարած աշխատանքերի հաշվետվությունները:

Համալսարանում իրականացվում են հարցումներ տարբեր ոլորտների խնդիրները բացահայտելու և համալսարանական կառույցների գործունեությունից շահակիցների բավարարվածության աստիճանը պարզելու նպատակով, ինչի կազմակերպումը ամրագրված է «Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանում հարցումների կազմակերպման կարգում»:

Հարցումներին մասնակցում են ինչպես արտաքին, այպես էլ ներքին շահակիցները (գործատուները, ուսանողները, պրոֆեսորադասախոսական կազմը, վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմը և այլն): Հարցումների առկայությունը փորձագիտական

խմբի կողմից համարվում է դրական փաստ, սակայն այդ մեխանիզմը բուհի կողմից ոչ լիարժեք է կիրառվում, իսկ հարցումների արդյունքները չեն ենթարկվում վերլուծությունների, ինչը խոչընդոտում է վարչական և ուսումնաստանդակ աշխատակազմի մասին իրական պատկերի ձևավորմանը:

Բուհի ռեսուրսների դիտարկման և անձնակազմի հետ հանդիպումների ժամանակ փորձագիտական խմբի կողմից նկատվել է ուսումնաստանդակ աշխատակազմի ոչ օպտիմալ բաշխվածություն, ինչը ևս մեկ անգամ վկայում է նրա մասին, որ բուհում անհրաժեշտ է իրականացնել մարդկային ռեսուրսների ճիշտ գնահատում: Անհրաժեշտ է նաև նշել, որ բուհը լիարժեք չի իրականացնում վարչական և ուսումնաստանդակ աշխատակազմի ատեստավորում և կարիքների վերհանում, ինչի հիման վրա կիրականացվի նրանց համապատասխանեցումը ռազմավարական նպատակների իրականացմանը:

Դատողություններ: ՇՏՀ-ն իր ռազմավարական ծրագրում կարևորում է դասախոսական կազմի համալրման, գնահատման և կատարելագործման երկարաժամկետ ծրագրի մշակումը և դասախոսների համար համապատասխան պայմանների և խթանող մեխանիզմների ստեղծումը: Սակայն, համալսարանում առայժմ բացակայում են ՄԿԾ-երի որակյալ իրականացմանը նպաստող մշակված և ներդրված միջնաժամկետ և երկարաժամկետ ծրագրեր ՊԴ կազմի կայունության ապահովման և որակավորման բարձրացման ուղղությամբ: Դա կարևոր է նաև այն տեսակետից, որ ՄԿԾ-ների մասնագրերում բացակայում են պահանջներ կրթական ծրագրերում ներգրավման համար անհրաժեշտ պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի վերաբերյալ:

Թեև փորձագիտական խումբն գտնում է, որ պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի համալրման գործընթացը և համապատասխան աշխատանքային պայմանների ստեղծումը բուհում ներկայումս գտնվում է բավարար մակարդակի վրա, սակայն նրանց գնահատման, որակավորման բարձրացման ծրագրերի մշակման, ինչպես նաև խթանող մեխանիզմների ստեղծման և ներդրման գործընթացները, որպես այդպիսին, բացակայում են: Որակավորմանը մասնակցող դասախոսները քիչ են, ընդ որում դրանց կազմակերպումը հիմնված չէ ներքին և արտաքին գնահատումների արդյունքների վրա, այսինքն նպատակային բնույթ չեն կրում:

ՄՈւՀ-ում առկա է պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ընտրության կարգ, որտեղ ձևակերպված են դասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հիմնական պահանջները, սակայն ընտրության հստակ քաղաքականությունը և յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հստակ պահանջները բացակայում են:

ՇՏՀ-ի դասախոսների զգալի մաս են կազմում հրավիրյալ և ժամավճար հիմունքներով աշխատողները, ինչը, ըստ փորձագիտական խմբի նկատառումների, նպաստում է գրոծնական կարողություններով ՊԴ կազմի ներգրավմանը և մենթորային հարաբերությունների զարգացմանը: Խնդրահարույց է, որ բուհի հիմնական ՊԴ կազմի որոշ մասի ուսումնական բեռնվածություններում առկա է 10 – 13 դասընթաց:

Համալսարանի դասախոսական անձնակազմի գնահատման մեխանիզմներից է դասալսումները, որոնք անց են կացվում պարբերաբար և ամբիոնի, և վարչակազմի կողմից: Ինչ վերաբերվում է հարցումներին, ապա նրանք պարբերական բնույթ չեն կրում և չեն անցկացվում հեռակա ուսանողների շրջանում:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ իրականացվում են կատարելագործման, վերապատրաստման միջոցառումներ հրավիրված դասախոսների, մասնագետների այցերի ընթացքում: Սակայն դրանց կազմակերպումը հիմնված չէ ներքին և արտաքին գնահատումների արդյունքների վրա, այսինքն այդ տիպի վերապատրաստումները նպատակային բնույթ չեն կրում:

Ամբիոնի մակարդակով դասախոսի գնահատման մեխանիզմներից է նաև դասախոսի կիսամյակային և տարեկան հաշվետվությունները: Համալսարանի հաշվետվողականությունը իրականացվում է ներքևից վերև, այսինքն դասախոսական կազմի համալիր հաշվետվության չափաբաժինը ռեկտորի տարեկան հաշվետվության մեջ մեծ է, քանի որ այն հիմնական մաս է կազմում ամբիոնի վարիչի և, հետագայում, դեկանի և ռեկտորի տեղակալների հաշվետվության մեջ:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ համալսարանի կառավարման համակարգը առաջնորդվում է ՊԴ կազմի երիտասարդացման քաղաքականությամբ: Մյուս կողմից, նվազել է ՊԴ կազմի միջին տարիքը և գիտական աստիճան ունեցողների թիվը, ինչը կարող է խիստ վտանգել կառույցում գիտահետազոտական գործունեության իրականացումը: Սակայն, համաձայն ՇՏՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմին տարակարգեր շնորհելու կարգի պահանջներին, տեղի են ունենում տարակարգերի փոփոխություններ և դրան համապատասխան էլ պարբերաբար բարձրացվում է աշխատավարձը, ինչը նպաստում է դասախոսների մասնագիտական առաջընթացին և ՊԴ կազմի կայունությանը:

Համալսարանում գնահատված չէ մարդկային ռեսուրսների (ՊԴ կազմ, վարչական և ուսումնասօժանդակ աշխատակազմ) բավարարությունը և կարողունակությունը բուհի զարգացման ռազմավարական պլանի նպատակների իրականացման համար:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՇՏՀ-ն իր 2016-2021թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրում կարևորում է դասախոսական կազմի համալրման, գնահատման և կատարելագործման երկարաժամկետ ծրագրի մշակումը և դասախոսների համար համապատասխան պայմանների և խթանող մեխանիզմների ստեղծումը, իրականացնում է պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի համալրման և ընտրության գործընթացը, ստեղծում է բավարար աշխատանքային պայմաններ, խթանում է մասնագիտական առաջընթացը տարբեր միջոցառումների և ընթացակարգերի միջոցով, փորձում է ստեղծել ՊԴ կազմի որակավորման բարձրացման համակարգ, այս կամ այն չափով գործում են մեխանիզմներ նրանց գնահատման և կարիքների վերհանման համար, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՇՏՀ-ն ունի ՄԿԾ-երի իրականացման համար անհրաժեշտ պրոֆեսորադասախոսական կազմ:

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

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:

ԼՂՀ ՇՏՀ-ի 2016-2021թթ. ՌԾ-ի երկրորդ նպատակը վերաբերում է հետազոտությանը և նորարարությանը: Այստեղ սահմանված է՝ «Ընդլայնել դասախոսական կազմի և ուսանողների ներգրավումը հետազոտական աշխատանքներում, նպաստել ակադեմիական համագործակցության ընդլայնմանը և հետազոտական աշխատանքների միջազգայնացմանը»: Ձևակերպված են նաև նպատակին հասնելու չորս խնդիրներ, սակայն որևէ փաստաթղթում հստակեցված չեն համալսարանի գործունեությանը հատուկ հետազոտական ուղղությունները:

Համալսարանը որպես հետազոտական ուղղություններ դիտարկում է առաքելությամբ առանձնացված գործունեության ոլորտներում ԱՀ հիմնախնդիրների լուծումը, այն է, տեղեկատվական և այլ տեխնոլոգիաների, գյուղատնտեսության, ճարտարապետության, շինարարության և հարակից ոլորտներում գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացումը և ծառայությունների մատուցումը:

Բուհն ընտրել է ռազմավարություն, որ մասնագիտացված ամբիոնները պետք է ունենան տարածաշրջանի համար առաջնահերթ և կարևոր համարվող գիտահետազոտական գերակա ուղղություններ:

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

Հետազոտական ոլորտում որպես երկարաժամկետ ծրագիր ՇՏՀ-ն դիտարկում է 2016-2021թթ. ՌԾ-ն, որի հաստատումից հետո մշակել է նաև դրա իրականացման պլան ժամանակացույցը: Սակայն այստեղ ևս պլանավորված աշխատանքները փոխկապակցված չեն համալսարանի գործունեության հետազոտական ուղղությունների հետ, ինչը գրված է առաքելության մեջ: Բացի դրանից, պլան ժամանակացույցում երբեմն բացակայում են պահանջվող լրացուցիչ ֆինանսական ռեսուրսները, իսկ երբեմն էլ ակնկալվող արդյունքները:

ՇՏՀ-ի կողմից ներկայացվել է նաև «Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի հետազոտական երկարաժամկետ, միջնաժամկետ և կարճաժամկետ ծրագրեր» փատաթուղթը, որն ավելի շուտ քաղաքականության տարրեր է պարունակում: Դրանում բացակայում է աշխատանքների պլանավորումը, կապը հետազոտական ուղղությունների հետ: Չկան ծրագրի իրականացման պատասխանատուներ, ժամկետներ, տվյալներ ռեսուրսների վերաբերյալ և ակնկալվող արդյունքներ:

Համալսարանում հետազոտության կարճաժամկետ պլաններ են դիտարկվում դասախոսական կազմի տարեկան պլանները, որտեղ կան հետազոտությանը առնչվող պահանջներ:

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

Համալսարանը դեռևս չունի հետազոտական աշխատանքների իրականացման հաստատված քաղաքականություն ու ընթացակարգեր:

ՇՏՀ-ում ինստիտուցիոնալ մակարդակով հետազոտությունների իրականացումը տեղի է ունենում ամբիոնների նախաձեռնությամբ: Բացակայում են հետազոտությունների զարգացմանն ուղղված ընթացակարգերը: Առկա են 8 լաբորատորիաներ, սակայն դրանց գործունեության կապն ՇՏՀ-ի ՌԾ-ի, առաքելության հետ թույլ է. զարգացման քաղաքականությունը և առաջնահերթությունները հատկորոշված չեն: ՊԴ-կազմի և մագիստրոսների ներգրավումը հիշյալ կառույցների գործունեության մեջ կանոնակարգված չէ:

Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ բացակայում են հետազոտությունների խրախուսման քաղաքականությունը, ՊԴ կազմի հետազոտական կարողությունների զարգացումը խթանող կառուցակարգերը:

ՇՏՀ-ում հրատարակվում է «Տեղեկագիր բարձր տեխնոլոգիաների» անգլալեզու պարբերականը, որը ընդգրկված է ԲՈԿ-ի կողմից ընդունելի հանդեսների շարքում: 2016-2019թթ. ընթացքում այս պարբերականում տպագրվել է 102 հոդված, որից 65 հոդվածը՝ ՇՏՀ-ի ՊԴ կազմի կողմից:

Համաձայն համալսարանում գործող կարգի՝ «Մագիստրոսական թեզը պաշտպանության ներկայացնելու համար ցանկալի է առնվազն մեկ գիտական հոդված, կամ գիտաժողովում ներկայացված զեկուցում, կամ թեզիս, կամ հեղինակային իրավունքի արտոնագիր (վկայական) յուրաքանչյուր մագիստրանտի համար»: Ընդ որում, փորձագիտական խմբի կողմից ուսանողների գիտական հրատարակված աշխատանքների ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ դրանցում հիմնականում բացակայում է հետազոտական բաղադրիչը, դրանք ավելի շատ կրում են նկարագրողական և ռեֆերատիվ բնույթ:

Ներկայացված փաստաթղթերում առկա է նաև ՈՒԳԸ հաշվետվությունը 2018թ. Գործունեության համար: Սակայն դրանում բացակայում են վերլուծությունները, դրանց հիման վրա արված եզրակացությունները և կապը համալսարանի հետազոտական ուղղությունների հետ:

2016-2019թթ. համալսարանի ՇՏՀ-ի ՊԴ կազմի և ուսանողների կողմից տպագրված հոդվածների, մենագրությունների, թեզիսների, ուսումնական ձեռնարկների քանակը ներկայացված է աղյուսակում:

N	Հրատարակություն	2016-2017	2017-2018	2018-2019	Ընդամենը
1	Հոդված	88	96	147	331
2	Մենագրություն		1	1	2
3	Դասագիրք			1	1
4	Ուսումնական ձեռնարկ	1	1		2
5	Ուսումնամեթոդական ձեռնարկ	3	5	4	12
6	Զեկուցումների թեզիսներ		2		2
Ընդամենը		92	105	153	350

ՇՏՀ-ի բնագիտական տեխնոլոգիաների լաբորատորիայում մշակվել և ստացվել է շուրջ երկու տասնյակ ՀՀ մտավոր սեփականության գործակալության կողմից տրամադրվող արտոնագրեր: Նույն լաբորատորիայի կողմից մշակված «Քուին Էսթեր» մաշկի խնամքի միջոցը փորձաքննություն է անցել Եվրամիության «Eurofins Bel/Novamann» լաբորատորիայում (Սլովակիա), և արդյունքները գնահատվել են դրական: Համաձայն ՇՏՀ տեսլականի յուրաքանչյուր ամբիոն պետք է զբաղվի իր գործունեությանը համապատասխան հետազոտություններով: Դրա մասին են վկայում համալսարանի տարբեր ամբիոններում իրականացվող շուրջ մեկ տասնակ գիտահետազոտական աշխատանքները: Սակայն բացակայում են հետազոտական գործընթացների երկարաժամկետ պլանավորումները և դրանց փոխկապակցվածությունը ՌԾ-ի հետազոտական առաջնահերթությունների հետ³:

2016-2019թթ. ընթացքում գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսություն են պաշտպանել ՇՏՀ-ի 5 դասախոսներ, որոնցից 2-ը՝ տեխնիկական գիտությունների բնագավառում, 2-ը՝ գյուղատնտեսական, 1-ը՝ տնտեսական:

³ Տեքստը ավելացվել է հաստատության դիտողությունների և առաջարկությունների քննարկման արդյունքում:

Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի գիտական խորհրդի 2019թ. փետրվարի 7-ի N 1-02/19/2 որոշմամբ հաստատվել է «ՇՏՀ-ի ակադեմիական ազնվության կանոնակարգ»-ը, որտեղ սահմանված են ակադեմիական ազնվությունը, ակադեմիական անազնվությունը և անազնվության կանխարգելման և պատասխանատվության ենթարկման կարգը:

6.4 ՄՈՒՀ-ը կարևորում է հետազոտական գործունեության միջազգայնացումը:

Թեև ՇՏՀ-ն իր 2016-2021թթ. ՌԾ-ի նպատակ 2-ում (Հետազոտություն և նորարարություն) կարևորում է «հետազոտության միջազգայնացումը», սակայն խնդիրներում և դրանց լուծմանն հասնելու քայլերում բացակայում են հետազոտության միջազգայնացմանն ուղղված միջոցառումները:

2019թ. ՇՏՀ-ի Գիտական խորհրդում հաստատվել է միջազգային համագործակցության քաղաքականությունը, որտեղ կարևորվում է աջակցությունը արցախյան գիտնականներին՝ արտասահմանյան բուհերում ներկայացնելու հայկական գիտությունը, միջազգային հարթակում դառնալ գիտահետազոտական և խորհրդատվական ծառայություններ մատուցող կենտրոն: Նույն փաստաթղթի խնդիրներում նշվում է նաև միջազգային հետազոտական ծրագրերի իրականացումը: Սակայն դեռևս այս խնդիրները լուծում չեն ստացել:

Բացակայում են հրապարակումներ ազդեցության գործակից ունեցող պարբերականներում: Ինչպես պարզվեց փորձագիտական խմբի վերլուծություններից, ՊԴ կազմը նույնպես մոտիվացված չէր նման պարբերականներում հրապարակումներ ունենալու ուղղությամբ:

Թեև «Տեղեկագիր բարձր տեխնոլոգիաների» անգլալեզու պարբերականի խմբագրական կազմում կան արտասահմանյան գիտնականներ, սակայն դրանցում բացակայում են արտասահմանյան մասնագետների հրապարակումները:

ՇՏՀ-ում բացակայում են նաև միջազգային դրամաշնորհային ծրագրերը: Չկան այլ համալսարանների հետ փոխկապակցված գիտահետազոտական նախաձեռնություններ իրականացնելու գործընկերային հարաբերություններ:

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

ՇՏՀ-ում բացակայում է հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման համակարգային մոտեցումը, սակայն իրականացվել են որոշակի հատվածային քայլեր. Մասնավորապես «Ագրոնոմիա» մասնագիտության մագիստրանտները ընդգրկվել են Համալսարանի կողմից իրականացվող «Ազնվամորի», «Սխտոր» և այլ ծրագրերի շրջանակներում և թեզերի ուսումնասիրությունները արել են նշված մշակաբույսերի դաշտային փորձերի հիման վրա, «Պարենամթերքի տեխնոլոգիա» մասնագիտության մագիստրանտը իր թեզի թեմայի շրջանակներում ուսումնասիրել է տարբեր եթերայուղատու բույսերից եթերայուղի ստացման տեխնոլոգիաները: Ինչպես երևում է, համալսարանը հետազոտության հետ ուսումնական պրոցեսի փոխկապակցումը տեսնում է մագիստրոսական թեզերի թեմաների շրջանակներում, ինչպես նաև պրակտիկաների իրականացման գործընթացում:

Թեև ձևակերպված են մագիստրոսական թեզերի թեմաների առաջադրման, հաստատման, ձևավորման և պաշտպանության կարգը և պրակտիկաների կազմակերպման և անցկացման կանոնակարգը, սակայն դրանցում հստակեցված չեն ուսանողների կողմից իրականացվելիք հետազոտական գործառույթները:

Մյուս կողմից գրեթե բացակայում են ուսանողների մասնակցությունը սակավաթիվ հետազոտական կամ դրամաշնորհային նախագծերում:

Դատողություններ: Թեև ԼՂՀ ՇՏՀ-ն իր ՌԾ-ի երկրորդ նպատակում շեշտադրվել է հետազոտությունը և նորարարությունը, սակայն հստակեցված չեն համալսարանի գործունեությանը հետազոտական ուղղությունները: Գնահատված չէ հետազոտական ոլորտում մարդկային և նյութական ռեսուրսների առկայությունը, ինչի հիման վրա հնարավոր կլինե՞ր առկա հետազոտական ներուժի հիման վրա պլանավորել գերակա ուղղություններում հետազոտական գործունեությունը:

Գովելի է, որ ՇՏՀ-ի կառավարման համակարգը վարում է ՊԴ կազմի երիտասարդացման քաղաքականությամբ: Մյուս կողմից, դրան զուգահեռ նվազել է նաև ՊԴ կազմի միջին տարիքը և գիտական աստիճան ունեցողների թիվը, որը կարող է խիստ վտանգել կառույցում գիտահետազոտական գործունեության իրականացմանը:

Թեև հետազոտական «երկարաժամկետ, միջնաժամկետ և կարճաժամկետ ծրագրեր»-ի առկայությանը, դրանում բացակայում է աշխատանքների պլանավորումը, կապը հետազոտական ուղղությունների հետ: Չկան ծրագրի իրականացման պատասխանատուներ, ժամկետներ, տվյալներ ռեսուրսների վերաբերյալ և ակնկալվող արդյունքներ:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է համալսարանում ՈւԳԸ-ի առկայությունը, սակայն կառույցը դեռ անելիքներ ունի հետազոտական պրոցեսի և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման ուղղությամբ, ուսանողների ներգրավմամբ և տարաբնույթ հետազոտական գործընթացների կազմակերպման ուղղությամբ:

Գովելի է, որ համալսարանում առկա է հետազոտական որոշակի գործունեություն, մասնավորապես, բնագիտական տեխնոլոգիաների լաբորատորիայի կողմից: Հավանական է, որ այստեղ հետազոտական գործունեության զարգացումը հեռանկարային է, և հետագայում կարող է նպաստել ֆինանսական միջոցների ներհոսքի:

ՇՏՀ-ն անելիքներ ունի հետազոտական աշխատանքների միջազգայնացման առումով, քանի որ մինչ օրս միջազգային որևէ նշանակալի հետազոտական գործունեություն չի իրականացվել:

Համալսարանում հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի սերտ փոխկապակցման մեխանիզմներ առկա չեն:

Եզրակացություն: Հաշվի առնելով, որ ԼՂՀ ՇՏՀ-ում հստակեցված չեն հետազոտական ոլորտները, գնահատված չեն կառույցում մարդկային և նյութական ռեսուրսները հետազոտությունների իրականացման տեսանկյունից, առկա չեն ՊԴ կազմի և ուսանողների նորարական և հետազոտական աշխատանքների խրախուսման մեխանիզմներ, բացակայում է ՊԴ կազմի մասնակցությունը արտաքին գիտահետազոտական ծրագրերին, սակավաթիվ են համալսարանի հետազոտական գործունեության միջազգայնացման օրինակները, ինչպես նաև թույլ է հետազոտության և ուսումնառության միջև եղած կապը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ համալսարանը չի ապահովում հետազոտական գործունեության իրականացումը և կապն ուսումնառության հետ:

Եզրահանգում: Փորձագիտական խումբը ԼՂՀ ՇՏՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 6-ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար:**

VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ

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

Փաստեր

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

ՇՏՀ-ն իր 2016-2021թթ. ՌԾ-ի 4-րդ (Որակյալ ենթակառուցվածքներ) նպատակում սահմանել է «Ձևավորել կրթական ծրագրերի իրականացման պահանջները բավարարող համալսարանական ենթակառուցվածքներ»: Նպատակին հասնելու համար անհրաժեշտ է հաղթահարել հետևյալ երկու խնդիրները

1. Զարգացնել ուսումնագիտական գործընթացի իրականացման համար անհրաժեշտ լսարանային, լաբորատոր պայմանները, արդիականացնել Համալսարանի ենթակառուցվածքները,

2. Զարգացնել ուսումնագիտական գործընթացի իրականացման համար անհրաժեշտ տեղեկատվական համակարգերը և գրադարանային ենթակառուցվածքները:

Համալսարանում ինքնավերլուծություն իրականացնելիս սովորել է շուրջ 1200 ուսանող, որոնց ուսումնական պարապմունքները կազմակերպվում են 4 ուսումնական մասնաշենքերի 60 լսարաններում: Համալսարանի ուսումնական տարածքները բավարարում են միահերթ ուսուցում կազմակերպելու համար: Բացի այդ առկա են ուսումնական 7 լաբորատորիաներ, համակարգչային և ինտերակտիվ լսարաններ: Ներքին ցանցին միացված են 123 համակարգիչ, ապահովված է Wi-Fi կապ:

Գրադարանն ունի 4 գրապահոց, 1 ընթերցասրահ՝ 49 քմ. մակերեսով: Վերջինս ապահովված է համապատասխան կահույքով, ինտերնետ կապով և տեխնիկական սարքավորումներով՝ համակարգիչներով, տպիչ սարքերով: Գրադարանն ունի հայերեն, ռուսերեն և օտար լեզուներով գիտական, ուսումնական, գեղարվեստական գրականության ֆոնդ՝ 31050 միավոր գրականությամբ: 2017թ. Համալսարանի գրադարանը նվիրատվություն է ստացել Երևանի Ի.Վ. Եղիազարովի անվան Զրային հիմնահարցերի և հիդրոտեխնիկայի ինստիտուտի կողմից (12100 միավոր գրականություն):

Համալսարանում առկա է նաև սննդի կետ և բուժկետ:

ՌԾ-ի խնդիրների մի մասը դեռևս չի հաջողվել հաղթահարել (բարելավման կարիք ունեն առկա լաբորատոր պայմանները, կա մի շարք ուսումնական լաբորատորիաների ստեղծման կարիք, անհրաժեշտ են կրթական ծրագրերով նախատեսված լաբորատոր աշխատանքների իրականացման ստենդներ, վարժասարքեր, փորձասարքեր, համապատասխան մեթոդական ապահովվածություն, ժամանակակից գրականություն, գրականության թվայնացում, էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառություն, սահմանված փաստաթղթերի միասնական ձևաթերթեր և այլն):

Համալսարանում բացակայում է մարզադահլիճը և մարզահրապարակը՝ ֆիզկուլտուրա առարկայի պարապմունքներն արդյունավետ կազմակերպելու համար:

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

ԼՂՀ ՇՏՀ-ում ֆինանսական հոսքերի կառավարումը և վերահսկողությունը իրականացվում է բյուջետային մուտքերի և ելքերի տարեկան նախահաշվով, իսկ ֆինանսական տարվա ավարտից հետո ներկայացվում է տարեկան բյուջեի կատարողականը: ՇՏՀ-ի բյուջեն հաստատվում է ԱՀ կրթության, գիտության և սպորտի նախարարության կողմից:

2016-2018թթ. ՇՏՀ բյուջեի հիմնական եկամտային հոդվածներն ունեն հետևյալ բաշխվածությունը. ուսման վճարները կազմում են մուտքային մասի շուրջ 8.92%, պետական ֆինանսավորումը 89,2%, այլ եկամուտները 1,5%: Վերջին տարիներին համալսարանի եկամուտները աճում են, ինչը պայմանավորված է վճարովի համակարգում սովորող ուսանողների թվաքանակի աճի հետ: Տարեկան ընդհանուր ծախսերի ավելացմանը

զուգահեռ անել են նաև ուսումնական ծախսերը. արդյունքում մեկ ուսանողին բաժին ընկնող ուսումնական ծախսներն ավելացել են:

ՇՏՀ-ն իր 2016-2021թթ. ՌԾ-ի 6-րդ (ֆինանսական կայունություն և արդյունավետ կառավարում) նպատակի իրականացման համար որպես երկրորդ խնդիր ձևակերպել է «Զարգացնել ֆինանսական պլանավորման համակարգը, բարձրացնել ֆինանսական և նյութական ռեսուրսների կառավարման արդյունավետությունը»: Սակայն համալսարանի բյուջեում տարանջատված չեն ֆինանսական միջոցների հատկացումները ըստ ՌԾ-ի նպատակների, և, ըստ բուհի ղեկավարության, դեռևս դրանք անբավարար են նպատակների ամբողջական իրականացման համար: Մասնավորապես, համապատասխան միջոցներ չեն տրամադրվում համալսարանում հետազոտության իրականացման խթանման, Որակի ներքին ապահովման համակարգի ձևավորման, արտաքին և միջազգային կապերի համակարգի զարգացման, ինչպես նաև ուսումնական և հետազոտական լաբորատորիաները անհրաժեշտ միջոցներով և սարքավորումներով ապահովելու և գործարկելու համար:

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

ՇՏՀ-ն իր 2016-2021թթ. ՌԾ-ի 6-րդ նպատակի երկրորդ խնդրի իրագործման ճանապարհին կարևորում է «Մշակել ֆինանսական և նյութական ռեսուրսների տնօրինման քաղաքականություն և ընթացակարգեր՝ ապահովելու բյուջեի բաշխումը ըստ Համալսարանի ռազմավարական նպատակների և խնդիրների»: Սակայն, ինչպես ցույց են տալիս փորձագիտական խմբի վերլուծությունները և ինչպես շեշտվում է նաև ինքնավերլուծությունում, ըստ մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի ֆինանսական ռեսուրսների բաշխում չի իրականացվում:

ՇՏՀ Գիտական խորհրդի 31.08.2018 ՈՒ-08/18/10 որոշմամբ հաստատվել է ՇՏՀ ֆինանսական քաղաքականությունը, որում ներկայացված են բուհի ֆինանսական քաղաքականության նպատակները և խնդիրները, ֆինանսական քաղաքականության մշակման հիմնական ուղղությունները և ֆինանսների կառավարումը բուհում: Սակայն այս փաստաթղթում ևս շեշտադրված չէ ֆինանսական միջոցների բաշխման քաղաքականությունը, որը կնպաստի համալսարանի կրթական ծրագրերի նպատակների իրականացմանը: Մյուս կողմից, որպես ֆինանսական միջոցների բաշխման քաղաքականություն կարելի է դիտարկել յուրաքանչյուր տարի առանձին ստորաբաժանումներից կարիքների հիման վրա ձևավորված և հավաքագրված հայտերի մեխանիզմը:

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:

ՇՏՀ-ն իր 2016-2021թթ. ՌԾ-ում (4-րդ նպատակ, Որակյալ ենթակառուցվածքներ) կարևորում է մասնագիտական կրթական ծրագրերից ելնելով լսարանային և լաբորատոր պայմանների արդիականացումը:

Համալսարանում ռեսուրսների ձեռք բերման նպատակով ստորաբաժանումների կողմից ներկայացվում է հայտ-պահանջագրեր, ըստ որի էլ կազմակերպվում է գնման, բաշխման գործընթացը՝ համապատասխան փաստաթղթերի ձևակերպմամբ:

ՇՏՀ-ում կրթական ծրագրեր իրականացնելու համար գործում են սխեմատիկակայի, ֆիզիկայի, քիմիայի, ագրոքիմիայի, անասնաբուժական, գյուղատնտեսության մեքենայացման և տրանսպորտային փոխադրումների, ակադեմիկոս Ելիզարովի անվան ջրային պրոբլեմների ինստիտուտի հետ համատեղ ջրային հիմնահարցերի և կաթիլային

ռոռգման լաբորատորիաները, առկա են գյուղատնտեսական - ուսումնափորձական հողամասը, Սարուշենի ուսումնարտադրական բազայի անասնապահական և թռչնաբուժական նորակառույց ֆերմաները, Խնապատի «Տոհմային կայան» ՓԲԸ-ն, որտեղ ուսանողները իրականացնում են գործնական և լաբորատոր պարապմունքներ, ինչպես նաև ուսումնական, արտադրական և նախադիպլոմային պրակտիկաներ: Սակայն համալսարանում տեղակայված ուսումնական լաբորատորիաների ռեսուրսային բազայի թույլ հագեցվածությունը դեռևս թույլ չի տալիս որակյալ իրականացնել լաբորատոր և գործնական աշխատանքները: ՄԿԾ-ներում սահմանված չեն համապատասխան կրթական ծրագրի որակյալ իրականացման համար անհրաժեշտ ռեսուրսային բազան:

Հաստատված բոլոր կրթական ծրագրերում բավականին մեծաքանակ են լաբորատոր աշխատանքների ժամերը: Ռեսուրսների դիտարկման այցի ժամանակ լաբորատորիաներում բացակայում էին լաբորատոր աշխատանքների կատարման մեթոդական ցուցումները: Ընդ որում, ամբիոնների կողմից հրատարակված մեթոդական ցուցումները լաբորատոր աշխատանքների համար նույնպես անբավարար են (2016-2019թթ. հրատարակվել է 1 դասագիրք, 2 ուսումնական ձեռնարկ, 12 ուսումնամեթոդական ձեռնարկ):

Ինչպես ցույց են տալիս շրջանավարտների շրջանում անցկացված հարցումների արդյունքները, նրանք ևս համեմատաբար ցածր են գնահատել ՇՏՀ-ի կողմից տրամադրվող գործնական հմտությունների մակարդակը՝ 3.48-3.76:

Քիչ են նաև համակարգչային լսարանները (ինտերակտիվ ուսուցման 3 լսարաններ, 6 համակարգչային լսարան)

Ինչպես ցույց են տալիս փորձագիտական խմբի վերլուծությունները և շահակիցների շրջանում անցկացված հարցումները, գրադարանում ևս անբավարար է մասնագիտական գրականությունը: Բացի դրանից դեռևս չի իրականացվել շահակիցների շրջանում պահանջարկվածություն ունեցող գրականության թվայնացում:

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

ԼՂՀ ՇՏՀ-ում փաստաթղթավորման գործընթացները բարելավելու նպատակով Գիտական խորհրդի 2019թ. հուլիսի 8-ի N1-07/19/2 որոշմամբ հաստատվել է «Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի գործավարության կարգ»-ը: Սակայն այս փաստաթուղթը չի տրամադրվել փորձագիտական խմբին ինքնավերլուծության հիմքերում: Այդ փաստաթղթով համակարգվում է մի շարք գործընթացներ՝ փաստաթղթերի գրանցումը, կազմումը, համաձայնեցումը, ստորագրումը, հաստատումը, փաստաթղթերի կատարման ժամկետները, փաստաթղթերի կատարումը և կատարման հսկողությունը, կնքումը և պատճենների հաստատումը, կադրերի և ընդհանուր բաժնի գործառույթները, ձևաթղթերի և գործերի ձևավորումը և պահպանումը: Փորձագիտական խմբի տարբեր ստորաբաժանումներ այցերի ընթացքում պարզվեց, որ տարբեր ամբիոնների նույնաբովանդակ հրամանները ձևակերպում է ոչ միասնական ձևաչափերով: Բացի դրանից, մի շարք հրամաններում բացակայում են իրավական հիմքերը:

Տեղեկատվական գործընթացների կառավարման քաղաքականությունը և ընթացակարգերը ՇՏՀ-ում ամրագրված չեն: Ինչպես պարզվեց փորձագիտական խմբի և ուսանողության հետ հանդիպումներից՝ շատ ուսանողներ (հատկապես հեռակա համակարգում սովորողները) տեղեկացված չէին ՇՏՀ-ի տարբեր ստորաբաժանումների առկայության և դրանց գործունեությունից (Արտաքին կապերի, ուսանողների հետ տարվող աշխատանքների և կարիերայի կենտրոն, Միջազգային համագործակցության բաժին, էթիկայի հանձնաժողով): Տեղեկատվության տարածման հիմնական միջոցը ՇՏՀ-ում հանդիսանում է կայքը: Այնտեղ տեղադրված են համալսարանի գիտական խորհրդի որոշումները, տարբեր նիստերի արձանագրությունները, կանոնադրությունները,

կանոնակարգերը, կարգերը, ռեկտորատի որոշումները, ամբիոնների ուսումնական պլանները, կրեդիտային համակարգի ուղեցույցները, դեկանի, ամբիոնի վարիչների թափուր պաշտոնների մրցույթների վերաբերյալ հայտարարությունները, իրադարձություններ, հայտարարություններ, նորություններ և այլն: Գործում է նաև ֆեյսբուքյան էջ: 2016թ.-ից գործում է նաև Հրատարակչության, լրատվության և հասարակության հետ կապերի բաժինը:

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

ՇՏՀ ուսումնական մասնաշենքում տեղակայված է բուժկետ, որն ապահովված է առաջին բուժօգնության համար անհրաժեշտ դեղորայքով և սարքավորումներով: Բուժկետում աշխատում է մեկ բուժաշխատող, ով անհրաժեշտության դեպքում տեղում ցույց է տալիս առաջին բուժօգնություն:

Արտակարգ իրավիճակների համար համալսարանում գործում է քաղ. պաշտպանության շտաբը: Համալսարանի բոլոր հարկերում փակցված են տարհանման սխեմաները և ելքի ցուցանակները: Սակայն համալսարանի միջանցքները բավականին նեղ են, որը կարող է խոչնդոտել արտակարգ իրավիճակում ուսանողների արագ տարհանման գործընթացին:

Համալսարանի տարածքում տեղադրված է հակահրդեհային վահանակ՝ անհրաժեշտ սարքավորումներով: Անվտանգության նկատառումներից ելնելով՝ ՇՏՀ-ում առկա է նաև պահակակետ, ինչպես նաև, մասնաշենքի տեսահսկում:

Անհրաժեշտ է նաև նշել, որ փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ լսարաններում և լաբորատորիաներում հիմնականում փակցված չէին անվտանգության տեխնիկայի պահպանման կանոնները:

Տեղաշարժման հետ կապված հատուկ կարիք ունեցող ուսանողների ուսումնառության իրականացման հատուկ պայմաններ ՇՏՀ-ում դեռևս առկա չեն:

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

Դասավանդողներին տրամադրվող ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատում կազմակերպելու համար հատուկ մշակված մեխանիզմներ ՇՏՀ-ում չկան:

Ուսանողների կողմից ռեսուրսների կիրառելիության և հասանելիության գնահատման մեխանիզմ նույնպես չկա, սակայն տրամադրվող ռեսուրսների գնահատման նպատակով օգտագործվում են հետևյալ հարցումների տվյալները՝ «դասախոսի կարիքների գնահատում», «ուսանողի բավարարվածություն վարչական անձնակազմից, խորհրդատվական ծառայություններից, ուսումնաօժանդակ ծառայություններից, և ենթակառուցվածքներից», «գնահատում շրջանավարտների կողմից»: Նշված հարցաթերթերում առկա է նաև ուսանողների կարծիքների և առաջարկների բաժինը: Այս հարցումների արդյունքում հիմնականում բարելավման կարիք ունեն հետևյալ տիրույթները (համեմատաբար ցածր են գնահատվել աղյուսակում նշված ասպեկտները)

ՀՀ	Բավարարվածությունը ռեսուրսից, ծառայությունից	Գնահատական
1.	Բավարարվածություն կրթական ծրագրերից և ուսումնական գործընթացի կազմակերպումից	80.6%

2.	Շրջանավարտների բավարարվածությունը ուս. խորհրդից	4.29 (5-ից)
3.	Բավարարվածությունը լրացուցիչ խորհրդատվական ծառայություններից <i>Գյուղատնտեսական ֆակուլտետ</i> <i>Ճարտարապետաշինարարական ֆակուլտետ</i>	3.95 (5-ից) 4.17 (5-ից)
4.	Բավարարվածությունը գրադանարնի մասնագիտական գրականությունից <i>Գյուղատնտեսական ֆակուլտետ</i> <i>Ճարտարապետաշինարարական ֆակուլտետ</i>	3.99 (5-ից) 4.16 (5-ից)

Սակայն ինչպես պարզվեց փորձագիտական խմբի հետ հանդիպումներից հեռակա համակարգում սովորող ուսանողների շրջանում չեն իրականացվել հարցումներ: Հետևաբար վերոնշյալ աղյուսակի տվյալները չեն կարող արտացոլել իրական պատկերը: Նույն հանդիպումներից պարզվեց որ ուսանողների շրջանում անցկացված հարցումներում առկա չեն եղել կետեր Արտաքին կապերի, ուսանողների հետ տարվող աշխատանքների և կարիերայի կենտրոնի, Միջազգային համագործակցության բաժնի, էթիկայի հանձնաժողովի գործառույթներից:

Դատողություններ: Թեև ՇՏՀ-ն իր ռազմավարական ծրագրում կարևորում է որակյալ ենթակառուցվածքների, լսարանային և լաբորատոր պայմանները, սակայն դեռևս համալսարանի ռեսուրսային բազան և կատարված ներդրումները թույլ չեն տալիս յուրաքանչյուր ՄԿԾ-երի համար ունենալ արդիական ռեսուրսային բազա: Մի շարք ՄԿԾ-երի գործնական և լաբորատոր աշխատանքների իրականացման ուղղությամբ բացակայում են համապատասխան ստենդներ, վարժասարքեր, փորձասարքեր, համապատասխան մեթոդական ապահովվածություն, ժամանակակից գրականություն, գրականության թվայնացում, որոնք կարող են խոչնդոտել ՄԿԾ-երի վերջնարդյունքների ձևավորմանը և դրանց բավարար մակարդակով իրականացմանը:

ՄԿԾ-ների մասնագրեքում շեշտադրված չէ համապատասխան կրթական ծրագրում անհրաժեշտ և առկա ռեսուրսային բազան, ինչը թույլ չի տալիս շարունակաբար պլանավորել բարելավել դրանց որակյալ իրականացումը:

Համալսարանի բյուջեում հստակ չեն ֆինանսական միջոցների տարանջատումները ըստ ռազմավարական ծրագրի նպատակների, որը չի նպաստում ՌԾ-ի նպատակների իրականացմանը:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է Ջրային պրոբլեմների ինստիտուտի հետ համատեղ ջրային հիմնահարցերի և կաթիլային ոռոգման լաբորատորիաների, գյուղատնտեսական - ուսումնափորձնական հողամասի, Սարուշենի ուսումնաարտադրական բազայի անասնապահական և թռչնաբուծական նորակառույց ֆերմաների, Խնապատի «Տոհմային կայան»-ի առկայությունները, սակայն անհրաժեշտ է նաև այդ կառուցների գործունեությունը սերտ կապել ուսումնական գործընթացի հետ և տեղում ստեղծել համապատասխան պայմաններ կրթական գործընթացի որակյալ իրականացման համար:

Համալսարանում առկա չէ փաստաթղթաշրջանառության էլեկտրոնային համակարգ, բացակայում է տեղեկատվական գործընթացները կառավարելու քաղաքականությունը և ընթացակարգերը:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է համալսարանում սննդի կետի բուժկետի, անվտանգության համակարգի, հանրակացարանի առկայությունները, սակայն անհրաժեշտ

է նաև սպորտային դահլիճի, մարզահրապարակի և հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների համար անհրաժեշտ պայմանների առկայությունները:

ՇՏՀ-ում կրթական միջավայրի գնահատման գործող մեխանիզմը ուսանողների շրջանում իրականացվող հարցումներն են, որոնք, սակայն չեն կրում պարբերական բնույթ և չեն անցկացվում հեռակա ուսուցման ձևի ուսանողների շրջանում: Բացակայում են ներքին շահակիցներին տրամադրվող ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմները:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՇՏՀ-ն չի ապահովում բյուջեի հստակ և կողմնորոշված բաշխումը ըստ ռազմավարական և կրթական ծրագրերի նպատակների, կրթական ծրագրերի իրականացման համար դեռևս չի ապահովում բավարար լաբորատոր պայմաններ և նյութատեխնիկական ռեսուրսներ, առկա չէ տեղեկատվությունը և փաստաթղթավորման գործընթացները կառավարելու քաղաքականություն, չկան ներքին շահակիցներին տրամադրվող ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՇՏՀ-ն չունի անհրաժեշտ ռեսուրսներ՝ բավարար ուսումնական միջավայր ձևավորելու և ռազմավարական նպատակներն իրականացնելու համար:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԼՂՀ ՇՏՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 7-ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար:**

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:

ՇՏՀ-ում հաշվետվողականության գործընթացը կանոնակարգվում է համալսարանի կանոնադրությամբ, նրա կառուցվածքային ստորաբաժանումների կանոնակարգերով: Այստեղ գործում է աստիճանակարգային հաշվետվողականության սկզբունքը:

Ըստ հաշվետվողականության գործող կարգի՝ յուրաքանչյուր դասախոս ամբիոն է ներկայացնում նախ պլանավորված, ապա ուսումնագիտական գործընթացի կատարողականի վերաբերյալ իր հաշվետվությունը, որը քննարկվում է ամբիոնի նիստում: Դասախոսների հաշվետվության հիման վրա ձևավորվում է ամբիոնների հաշվետվությունը, ապա ֆակուլտետների հաշվետվությունը և այլն: Ի վերջո ռեկտորի հաշվետվությունը ձևավորվում է բոլոր ստորաբաժանումների հաշվետվությունների հիման վրա:

Վարիչը ամբիոնում իրականացված ուսումնագիտական աշխատանքների և հրատարակությունների մասին հաշվետվություն է տալիս ամբիոնին և ֆակուլտետի գիտական խորհրդին:

Ֆակուլտետի խորհրդի տարեկան աշխատանքային պլանի կատարողականի վերաբերյալ դեկանը հաշվետվություն է տալիս ֆակուլտետի խորհրդին և Համալսարանի գիտական խորհրդին:

Ռեկտորի տարեկան հաշվետվությունը լսվում է համալսարանի գիտական խորհրդում, ապա ներկայացվում է հոգաբարձուների խորհրդի հաստատմանը: Հոգաբարձուների խորհրդի կողմից տարեկան հաշվետվության հաստատումից հետո այն հրապարակվում է ՇՏՀ-ի կայք էջում՝ բոլոր շահակիցներին հասանելի դարձնելու նպատակով:

ՇՏՀ-ի գործունեության արդյունավետությունը և կատարողականը գնահատելու, ձեռքբերումները և թույլ կողմերը վերհանելու նպատակով համալսարանը 2016-2018թթ.

համար իրականացրել է իր Գործունեության առանցքային ցուցանիշների (ԳԱՑ) գնահատում, որտեղ վերլուծվել են մի շարք ոլորտներ՝ ընդունելությունը և համակազմը, ուսումնական գործընթացը, ռեսուրսները և կառավարումը, ենթակառուցվածքները, գիտությունը և նորամուծությունը, արտաքին կապերը և միջազգայնացումը:

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

ՇՏՀ-ն իր գործունեության լուսաբանման, թափանցիկության ապահովման ամենամատչելի և կարևոր միջոցներից է համարում սեփական պաշտոնական կայքէջը, որը գործում է 2016 թ. փետրվարի 2-ից:

ՇՏՀ-ի գործունեության, կանոնակարգերի, ընթացակարգերի, ուղեցույցների, նորությունների, հայտարարությունների, հաշվետվությունների, կազմակերպվող միջոցառումների վերաբերյալ ողջ տեղեկատվությունը լուսաբանված է համալսարանի պաշտոնական՝ shushitech.am կայքում:

ՇՏՀ-ի կայք է էջում նախատեսվում է տեղեկատվությունը հրապարակել նաև ռուսերեն, անգլերեն, ֆրանսերեն լեզուներով: Սակայն ոչ բոլոր նորություններն են թարգմանվում և տեղադրվում համապատասխան բաժիններում: Երբեմն համեմատաբար հին նորություններն ու տեղեկատվությունը պահպանվում է գլխավոր էջում:

Ակադեմիային առնչվող միջոցառումները, նորությունները, իրադարձությունները ներկայացվում են նաև սոցիալական Facebook, Twitter, LinkedIn, Youtube հարթակում:

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

ՇՏՀ-ում հասարակության հետ կապերի ձևավորմամբ զբաղվում է Հրատարակչության, լրատվության և հասարակության հետ կապերի բաժինը: Հանրային կապերի ոլորտում Համալսարանի քաղաքականությունը, դրա նպատակները, խնդիրներն ու իրականացման մեխանիզմները մշակման փուլում են:

Որպես հետադարձ կապի մեխանիզմ ՇՏՀ-ում առկա են հարցումներ գործատուների, ուսանողների և շրջանավարտների շրջանում: Բացի դրանից կարևորվում է նաև համալսարանական ու հանրապետական տարատեսակ միջոցառումների կազմակերպումը կամ դրանցում մասնակցության ապահովումը, պարբերական այցելությունները սահմանային ու վերաբնակեցված համայնքներ, զորամասեր, ուսումնական և արտադրական կազմակերպություններ և այլն:

ՇՏՀ-ում հասարակության հետ որպես հետադարձ կապի ձևավորմանը պահովվում է նաև անձնական, ԲՈՒՀ-շրջանավարտ և ԲՈՒՀ-գործատու կապերի միջոցով:

Համալսարանում որպես հետադարձ կապի մեխանիզմ կարևորվում է նաև սոցիալական հարթակներում մեկնաբանություններ թողնելու հնարավորությունը:

Բուիը համարում է, որ հասարակության հետ հետադարձ կապի մեխանիզմները դանդաղ են զարգանում և ներկայումս կայացման փուլում են:

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

ՇՏՀ-ի գործունեության կակոնադրական հիմնական նպատակներից մեկը Հասարակության շրջանում գիտելիքի տարածումն է, նրա կրթական և գիտամշակութային մակարդակի բարձրացումը: Իսկ Համալսարանի զարգացման ռազմավարական ծրագրում սահմանված են մի շարք խնդիրներ, որոնց վերջնանպատակն է նպաստել հասարակության մտավոր, կրթական, տնտեսական և գիտական առաջընթացին:

Հանրակրթական դպրոցների հետ կապի ամրապնդման նպատակով կազմակերպվել են առցանց դասախոսությունների շարք՝ Համալսարանի առաջատար դասախոսների մասնակցությամբ:

Համալսարանը, որպես գիտակրթական հաստատություն իր ներդրումն ունի Արցախի հանրապետության գիտական, մշակութային և հասարակական կյանքի կազմակերպման գործում: Այդ մասին են վկայում տարատեսակ միջոցառումների կազմակերպումը և մասնակցությունը, մասնավորապես, գիտաժողովների, ինտելեկտուալ խաղերի, ցուցահանդեսների, գրական-գեղարվեստական, երաժշտական միջոցառումների կազմակերպումը: Համալսարանն իրականացնում է նաև նախապատրաստական և վերապատրաստման դասընթացներ:

Կարևորվում է նաև համալսարանի կողմից կազմակերպված միջոցառումները, ցուցահանդեսները: Բացի դրանից, ՇՏՀ-ի գործունեությանը վերաբերվող տեղեկատվությունը լուսաբանվում է տեղական և հանրային լրատվամիջոցներով և հետուստատեսությամբ: Իրականացվում են նաև պարբերական այցելությունները սահմանային ու վերաբնակեցված համայնքներ, զորամասեր, ուսումնական և արտադրական կազմակերպություններ:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ՇՏՀ-ում առկա են հաշվետվողականության գործող մեխանիզմներ ներքևից վերև՝ մինչև համալսարանի ռեկտոր, գիտական խորհուրդ, ապա հոգաբարձուների խորհուրդ, որոնք ընդգրկում են համալսարանի բազմաթիվ ոլորտներ և ունեն պարբերական բնույթ: Ստորաբաժանումների աշխատանքների արդյունքներն ամփոփվում են տարբեր հաշվետվություններում: Միևնույն ժամանակ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ որոշ հաշվետվություններում որակական վերլուծությունների բացակայությունը չի կարող անհրաժեշտ չափով նպաստել համալսարանի գործունեության հետագա բարելավմանը: Դա պայմանավորված է նրանով, որ հաշվետվություններում չեն շեշտադրվում ՌԾ-ի նպատակների իրականացման աստիճանը կամ դրանց չիրականացման պատճառները, հետագա բարելավման աշխատանքների պլանավորումը:

Հաշվի առնելով, որ ՇՏՀ-ի գործունեության, կանոնակարգերի, ընթացակարգերի, նորությունների, հայտարարությունների վերաբերյալ ողջ տեղեկատվությունը լուսաբանված է ՄՈՒՀ-ի ինչպես պաշտոնական՝ կայքում, այնպես էլ սոցիալական մի շարք հարթակներում, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ համալսարանում ընթացակարգերը, գործընթացները թափանցիկ են և հասանելի հասարակությանը: Բացի այդ, համալսարանը փորձում է տարբեր լրատվամիջոցների, թերթերի, հրապարակումների, ցուցահանդեսների միջոցով հրապարակային դարձնել իր գործունեությունը, ինչը նույնպես նպաստում է ՇՏՀ-ի հիմնական գործընթացների թափանցիկությանը:

Թեև կարևորվում է հասարակության հետ որպես հետադարձ կապի մեխանիզմ հարցումների առկայությունը, սակայն անհրաժեշտ է նաև ակտիվացնել կլոր սեղանների, քննարկումների հաճախակի իրականացումը: Անհրաժեշտ է նաև ստեղծել հասարակությանը գիտելիքի փոխանցման տարբեր մեխանիզմներ և իրականացնել լրացուցիչ կրթության տրամադրման բազմակողմանի գործընթացներ:

Եզրակացություն: Հաշվի առնելով, որ բուհում առկա է հաշվետվողականության համակարգ, որը մասամբ վեր է հանում համալսարանում առկա խնդիրները, առկա են գործընթացները հասարակությանը հասանելի դարձնելու հարթակներ, գործումը են հասարակության հետ կապերի ձևավորմանը նպաստող հետադարձ կապ, առկա են հասարակությանը գիտելիքի փոխանցման որոշ մեխանիզմներ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ բուհը բավարար չափով հաշվետու է հասարակությանը:

Եզրահանգում: Փորձագիտական խումբը ՇՏՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 8-ի պահանջներին **գնահատվում է բավարար:**

IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄԸ

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

Փաստեր

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

Չնայած միջազգային ասպարեզում երկրի քաղաքական մեկուսացման փաստին՝ Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը միջազգայնացումը համարում է իր ռազմավարական առաջնահերթություններից մեկը: Համաձայն առաքելության՝ կրթությունը պետք է համապատասխանի միջազգային չափանիշներին, իսկ ռազմավարական ծրագիրը նախատեսում է «արտաքին կապերի և միջազգայնացման, ինչպես նաև հետազոտության միջազգայնացմանը» նպաստող քաղաքականության ներդրում: Այս նպատակն իրագործելու համար անհրաժեշտ է ձեռնարկել հետևյալ քայլերը՝ համալսարանի ներգրավում միջազգային ծրագրերում, գիտաժողովներին ուսանողների և աշխատակիցների մասնակցության խթանում, միջազգային գիտաժողովների և լեզվական դասընթացների կազմակերպում և կայքի հասանելիություն երեք լեզուներով: Ինքնավերլուծական զեկույցը լայնացնում է միջազգայնացման քաղաքականության շրջանակները՝ նշված խնդիրները ձևակերպելով հետևյալ կերպով՝ «Բարձրացնել համալսարանի հեղինակությունը արտերկրում, համապատասխանեցնել ՇՏՀ-ում և արտասահմանյան առաջատար համալսարաններում գործող մասնագիտական կրթական ու վերապատրաստման ծրագրերը, ապահովել ուսանողների և դասախոսական կազմի շարժունությունը Արցախից դեպի արտերկիր և հակառակը՝ ներգրավելով անձնակազմին միջազգային կրթական գործընթացներում, և համալսարանը դարձնել կրթական տարածաշրջանային կենտրոն արտասահմանից ժամանող ուսանողների համար»:

Նախաձեռնություններն ու քայլերը, ընդհանուր առմամբ, համապատասխան են նշված նպատակադրումներին: Ստորագրվել է համագործակցության 10 պայմանագիր օտարերկրյա գործընկերների հետ, ուսանողներն ու աշխատակիցները ներկայացնում են իրենց հետազոտության արդյունքները գիտաժողովներում (օրինակ՝ Բուլղարիայում, Չեխիայում և Լեհաստանում), համալսարան են հրավիրվում օտարերկրյա դասախոսներ, իսկ կայքը սպասարկվում է 3 լեզուներով՝ հայերեն, անգլերեն և ռուսերեն: Համալսարանը հրատարակում է անգլերեն տեղեկագիր («Բարձր տեխնոլոգիաների տեղեկագիր»), որտեղ հոդվածների մի մասը հրատարակվում է օտարերկրյա հեղինակների կողմից: Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի հետազոտողներն իրենց աշխատանքները հրատարակում են միջազգային ամսագրերում: ՄՈՒՀ-ը Շինարարական և ճարտարագիտական համալսարանների միջազգային ասոցիացիայի անդամ է: ՄԿԾ-ները ենթարկվել են հայկական ու ռուսական ՄՈՒՀ-երի հետ բենչմարքինգի:

Միջազգայնացման քաղաքականության համատեքստում իրական ձեռքբերումները բավականին փոքր են: Առայժմ չեն մշակվել ո՛չ միջազգայնացման քաղաքականություն, և ո՛չ էլ համապատասխան ընթացակարգեր: SWIT վերլուծության շրջանակում ինքնավերլուծական զեկույցում ինքնաքննադատորեն նշվում է, որ համալսարանը չունի միջազգայնացման և ազգային գործընկերների հետ հաղորդակցման զարգացման ռազմավարություն: Մասնավորապես, ուսանողների և աշխատակիցների շրջանում միջազգայնացման խթանման որևէ ընթացակարգ չի ներդրվել: ՀՀ բուհերի հետ փոխանակման ծրագրերին մասնակցել է

ընդամենը 4 ուսանող, իսկ 13 ուսանողի պրակտիկա անցել է Հայաստանի Ազգային Ագրարային Համալսարանում: Համալսարանը չի մասնակցում միջազգային հետազոտական և փոխանակման ծրագրերի: ՇՏՀ ընդունելության քննությունները հանձնելու և ուսումը հայերենով սկսելու համար 6 դիմորդ Հնդկաստանից անցել են լեզվական վերապատրաստման դասեր, սակայն չեն ստացել մուտքի արտոնագիր:

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

Առաջվա չեն ստեղծվել համապատասխան ներքին կանոնակարգեր և ընթացակարգեր, որոնք կխթանեն միջազգային համագործակցության զարգացումը: Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի ուսանողների ակադեմիական շարժունությունը ներկայացված է միայն Ինքնավերլուծական զեկույցի կանոնակարգերին կից Հավելված 3.13-ում:

Չի ստեղծվել արտաքին կապերով զբաղվող համալսարանական խորհուրդ: 2019 թ. ապրիլին հիմնադրվել է Արտաքին կապերի, ուսանողների հետ տարվող աշխատանքների և կարիերայի կենտրոնը: Նախատեսվում էր, որ այս կենտրոնը ներգրավվելու էր միջազգայնացման և արտաքին հարաբերությունների զարգացման գործընթացին: Սակայն հոկտեմբերի 1-ին առանձնացվել է Արտաքին կապերի և միջազգային համագործակցության բաժինը, որն առաջվա ունի ընդամենը մեկ աշխատակից: Նախատեսվում է ներգրավել այլ աշխատակիցների ևս: Բաժնի պետն ունի 13 աշխատանքային պարտականություն, որոնցից են՝ համագործակցության շրջանակներ ստեղծել օտարերկրյա և ներքին գործընկերների հետ, արտերկիր մեկնող ուսանողներին ու աշխատակիցներին ցուցաբերել շարունակական աջակցություն, կազմակերպել գիտաժողովներ, ուսանողներին և աշխատակիցներին տեղեկացնել դրամաշնորհների, կրթաթոշակների և փոխանակման ծրագրերի մասին: Բաժինը պետք է պրոֆեսորադասախոսական կազմին ցուցաբերի արտասահմանյան գիտական ամսագրերում հրատարակությունների համար նախատեսված փաստաթղթերի պատրաստման աջակցություն, սակայն նշված ծառայությունները դեռևս չեն մատուցվում: Կենտրոնը չունի իր աշխատանքային ծրագիրը և բյուջեն: Այս ստորաբաժանման դերը բավարար չափով հստակեցված չէ: Միջազգայնացման ծրագրերի իրականացման համար Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի բյուջեից միջոցներ չեն հատկացվել: Առկա են միջազգայնացման գործընթացը խթանող ենթակառուցվածքների կազմակերպման ապագա ծրագրեր:

Ազգային և տեղի գործընկերների հետ համագործակցության խթանման նպատակով մինչ օրս չի մշակվել որևէ շրջանակ, ընթացակարգ կամ օժանդակ կառույց:

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

Ինքնավերլուծական զեկույցում նշվում է օտարերկրյա գործընկերների հետ ստորագրված 10 պայմանագրերի մասին, բայց դրանցից միայն մի քանիսի անուններն են թվարկվում: Կազանի պետական ճարտարագիտական և շինարարական համալսարանը դրանցից մեկն է, բայց թե ինչ է ենթադրում տվյալ համագործակցությունը, հստակեցված չէ: Մեկ ուսանող իր պրակտիկան անցել է "Gardenia Grain d'or" կոչվող լիբանանյան ընկերությունում: Անասնաբուժության 13 ուսանող վերապատրաստվել է Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանում: Հարկ է նշել, որ արտասահման մեկնող ուսանողները և աշխատակիցները վերադառնալուց հետո պատրաստում են զեկույցներ, որոնցում կիսվում են իրենց ձեռք բերած փորձով:

Համալսարանը շատ ավելի ակտիվ է միջազգային գիտաժողովների և դասընթացների կազմակերպման և մասնակցության առումով: Ի թիվս այլ բաների՝ ուսանողները պրեզենտացիաներ են ներկայացնում Լեհաստանի տեխնոլոգիական համալսարանի կողմից կազմակերպված ամենամյա գիտաժողովներին Շեստոչովա քաղաքում: Դասախոսները

մասնակցում են Պրահայում, Սոֆիայում և Պետրոզավոդսկում անցկացվող գիտաժողովներին: Ինքնավերլուծական զեկույցում նշվում է նաև համալսարանի ուսանողների և աշխատակիցների մասնակցությամբ տեղական գիտաժողովների մասին: Ուսանողները երբեմն մասնակցում են նաև ԱՄՆ-ից, Մեծ Բրիտանիայից, Ռուսաստանից ժամանած դասախոսների, ինչպես նաև գործատուների Հոլանդական PUM կազմակերպության, Երևանի Պետական Համալսարանի և այլ կառույցների կողմից անցկացվող դասախոսություններին:

Ինքնավերլուծական զեկույցի ու հատկապես այցելության ընթացքում շահակիցների կողմից փորձագիտական խմբին տրամադրած տեղեկատվությունը վկայում է, որ համալսարանն ակտիվորեն զարգացնում է գործատուների հետ համագործակցությունը: Նրանցից շատերն անցկացնում են դասախոսություններ: Ստորագրվել է հուշագիր Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության հետ: Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը համագործակցում է ՀՀ Փորձաքննությունների ազգային բյուրոյի և ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության Ստանդարտների ազգային ինստիտուտի հետ, սակայն տեղի ինքնակառավարման առումով չկա տեղեկատվություն այդ համագործակցությունների կոնկրետ ձևերի վերաբերյալ: Փորձագիտական խմբին տեղեկացրին նաև, որ ֆիզիկայի լաբորատորիայի հետազոտողները արևային էներգիայի դրամաշնորհ են ստացել պետության կողմից:

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

Ինքնավերլուծական զեկույցում առկա են տվյալներ, որ դասախոսների 77%-ը տիրապետում է ռուսերենին, 13%-ը՝ անգլերենին և 2%-ը՝ ֆրանսերենին: Վարչակազմի մեծ մասը տիրապետում է ռուսերենին, բայց ընդամենը 2%-ն է պնդում, որ տիրապետում է անգլերենին: Համաձայն նույն աղբյուրի՝ բակալավրիատի ուսանողների ավելի քան 72%-ը տիրապետում է օտար լեզվի, բայց չի նշվում, թե որ լեզվին: Ինքնավերլուծական զեկույցը նշում է, որ ապահովվում է անգլերենի ուսուցում և նախատեսվում է ստեղծել այդ լեզվի դասավանդման կենտրոն: Այնուամենայնիվ, այս կենտրոնն իր գործունեությունը սկսել է 2019 թվականի հոկտեմբերի 1-ին: Լեզուների դասավանդման արդյունավետության վերաբերյալ վերլուծություններ չկան և չեն ուսումնասիրվել անգլերենի հմտությունների անբավարար մակարդակի պատճառները: Տեստագիտության և կառավարման ամբիոնն անցկացնում է դասընթացներ և կազմակերպում ֆիլմերի ցուցադրություններ անգլերենով:

Դատողություններ: Համալսարանի ղեկավարությունը միանշանակորեն լծված է օտարերկրյա գործընկերների հետ համագործակցության զարգացման գործին: Հանդիպումների ընթացքում ուսանողներն ու դասախոսները մեծ հետաքրքրություն էին ցուցաբերում փոխանակման ծրագրերին մասնակցությանն ու հրավիրված դասախոսների դասընթացներին: Ռազմավարական ծրագիրը տվյալ ոլորտում իրականացնելու առաջին քայլերն արդեն իսկ նկատելի են: Մինչ այժմ ձեռնարկված միջոցները կանոնավոր ու համակարգված բնույթ չեն կրել: Հետևաբար վերը նշվածից պարզ է դառնում, որ միջազգայնացմանն ուղղված ռազմավարական խնդիրների իրականացման գործում առաջընթացը քիչ նկատելի է: Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի տեսանելիությունը միջազգային ասպարեզում դեռ ցածր է: Փորձագիտական խումբը տեղյակ է, որ սա հիմնականում Արցախի հանրապետության քաղաքական ճանաչմանն առնչվող հարցերի, միջազգային ասպարեզում մեկուսացման և, հետևաբար, արտասահմանյան գործընկերների կողմից կապ հաստատելու ցանկության բացակայության հետևանքով է:

Այնուամենայնիվ, հնարավոր է նաև մատնանշել այս ոլորտում անբավարար առաջընթացի ներքին պատճառները: Առաջինը համալսարանի զարգացման շրջանակում

միջազգայնացման դերակատրմանն առնչվող գործառույթների հստակ սահմանման բացակայությունն է, այսինքն՝ այն հարցերի պատասխանները, թե ինչու համալսարանը պետք է գործի, ինչպիսին են դրա գործունեության ակնկալվող արդյունքները և ինչ ազդեցություն կունենան դրանք համալսարանական բոլոր գործընթացների վրա: Ուշագրավ է, որ համալսարանի ռազմավարությունը միջազգայնացումը որակի ապահովման նպատակներին հստակ կերպով չի կապում: Այս անորոշության հետևանքներից մեկը ռազմավարական այնպիսի նպատակների ձևակերպումն է, որոնք առկա պայմաններում դեռ մի քանի տարի էլ շարունակելու են մնալ անիրագործելի: Ռազմավարական ծրագիրը նախատեսում է խթանել արտաքին հարաբերություններն ու միջազգայնացումը, բայց մինչ օրս այս նպատակի իրականացման համար որևէ մեխանիզմ չի ներդրվել: Ռազմավարական ոլորտային նպատակները գնահատելը նույնպես դժվար է, քանի որ դրանց չեն կցվել կատարողական հիմնական ցուցիչներ:

Քաղաքական խոչընդոտները կարող են բացատրել այն հանգամանքը, որ համալսարանը չի մասնակցում եվրոպական շարժունության այնպիսի ծրագրերի, ինչպիսին է «Էրազմուս +»-ը: Այնուամենայնիվ, թվում է, թե արդեն ստորագրված երկկողմ համաձայնագրերով ուսանողների ու անձնակազմի փոխանակմանը բավարար ուշադրության չի դարձվում: Նախկին խորհրդային համալսարանները ինքնին գործընկերներ են համարվում թեկուզ միայն այն պատճառով, որ ուսանողների ու անձնակազմի մեծ մասը տիրապետում է ռուսերենին: Ինքնավերլուծական զեկույցում նշվում է, որ նկատվում է միջազգային ասպարեզում չճանաչված երկրների հետ համագործակցության հնարավորություն:

Առայժմ չի իրականացվել երկրորդ ռազմավարական խնդիրը՝ հետազոտությունների միջազգայնացումը: Համալսարանը չի մասնակցում հետազոտական նախագծերին, և չնայած աշխատակիցները հրատարակում են իրենց աշխատանքներն արտասահմանյան ամսագրերում՝ այդ ամսագրերի մեջ չեն մտնում միջազգային մատենագրական տվյալների բազաներում ընդգրկվածները, օրինակ՝ «*Web of Science*»-ը: Միջազգային գործընկերների հետ գիտական համագործակցության հաստատմանը և գիտական ամսագրերում աշխատանքների հրատարակմանը խթանող համակարգը բացակայում է: Միջազգային նախաձեռնություններին մասնակցելու հնարավորությունների վերաբերյալ ուսանողների տեղեկացվածությունը՝ ցուցաբերած փորձագիտական խմբի հետ հանդիպումների ընթացքում, բավականին ցածր էր:

Ներքին միջազգայնացման քաղաքականությունը մեծ հնարավորություններ կարող է ստեղծել, սակայն այն ակտիվորեն չի զարգացվել, օրինակ՝ ապահովելով հայկական սփյուռքից հրավիրված դասախոսների կամ ուսանողների մասնակցությունը առցանց դասախոսություններին: Ուսումնական պլանի օրինակի ուսումնասիրման արդյունքում պարզ դարձավ, որ դրանք չեն հարստացվում ինտելեկտուալ և համաշխարհային արժեքներով, և դրանցում հազվադեպ է առաջարկվում անգլալեզու գրականություն: ՇՏՀ-ը չի օգտվել տեղի և հայաստանյան ՄՈՒՀ-երի հետ համագործակցության հնարավորությունից: Փորձագիտական խմբի հետ հանդիպման ընթացքում գործատուներն ընդունեցին, որ համագործակցության նոր շրջանակներ նախաձեռնելիս իրենք ավելի պրոակտիվ են գտնվել, քան համալսարանի ներկայացուցիչները: Տեղի համալսարանների հետ համատեղ հետազոտությունների կամ հետազոտական ծրագրերի որևէ նախագիծ չի պլանավորվում: Համալսարանը պետք է ավելի շատ օգտվի միջազգային/արտասահմանյան ընկերությունների՝ տեղի ներկայացուցչությունների հետ համագործակցությունից:

ՇՏՀ-ը չունի ինստիտուցիոնալ համապատասխան հիմք միջազգային հարաբերությունների զարգացմանը նպաստելու համար: Արտաքին հարաբերությունների և միջազգային համագործակցության, ինչպես նաև Ուսանողների հետ տարվող աշխատանքների և կարիերայի կենտրոնները ինքնակազմակերպման վաղ փուլում են գտնվում. վերջինս կտարանջատվի այս տարվա դեկտեմբերի 1-ին: Ինչպես նշվեց,

համալսարանական որևէ մարմին պատասխանատվություն չի կրում միջազգայնացման քաղաքականության ձևակերպման համար: Դասավանդման և հետազոտական ենթակառուցվածքը թերզարգացած է: Միջազգայնացման ծրագրի լիարժեք իրականացումը պահանջում է զգալի ֆինանսական աջակցություն, սակայն արտաքին հարաբերությունների համար գումարային միջոցներ չեն նախատեսվում:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով տարածաշրջանի ներկայիս քաղաքական սահմանափակումներն ու ռազմական իրավիճակը՝ համալսարանի՝ միջազգային համագործակցության նախաձեռնությունները արժանի են գնահատանքի: Այնուամենայնիվ, այդ ջանքերը բավարար չեն համալսարանը միջազգային ՄՈՒՀ-երի ցանցում ներառելու համար: Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանը դեռ շարունակում է մնալ տարածաշրջանային ուղղվածություն ունեցող համալսարան, որը միջազգայնորեն տեսանելի չէ: Համապատասխան քաղաքականության և ընթացակարգերի բացակայությունն ու ներքին միջազգայնացման զարգացման պասիվությունը, ինչպես նաև տեղի և հայկական համալսարանների, արդյունաբերական ու բիզնես գործընկերների հետ համագործակցությունը հիասթափության առիթ են տալիս: Չի գործում ուսանողների և աշխատակազմի լեզվական ունակությունների բարելավմանն ուղղված արդյունավետ աջակցության համակարգ: Ամփոփում. փորձագիտական խմբի կարծիքով՝ արտաքին հարաբերությունների համատեքստում գործընթացները բավարար կերպով չեն խթանում համալսարանի գործունեությունը:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՇՏՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը Չափանիշ 9-ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար**:

X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

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

Փաստեր

10.1 ՄՈՒՀ-ն ունի որակի ապահովման քաղաքականություն ու ընթացակարգեր:

ՇՏՀ-ն իր 2016-2021թթ. ՌԾ-ի 1-ին նպատակում (Որակյալ կրթություն), մասնավորապես 4-րդ խնդրում, կարևորում է որակի ներքին ապահովման համակարգի ներդրումը:

Որակի ապահովման համակարգը, որպես այդպիսին, ՇՏՀ-ում գտնվում է ձևավորման փուլում: Որակի ապահովման ոլորտում ՇՏՀ-ի քաղաքականությունը հաստատվել է գիտական խորհրդի 2019թ. ապրիլի 30-ի նիստում:

Քաղաքականությունում ներկայացված են Համալսարանում «որակի հասկացությունը», որակի ապահովման սկզբունքները, քաղաքականության նպատակը և հիմնական խնդիրները, որակի ներքին ապահովման քաղաքականության հաստատումը և նրանում կատարվող փոփոխությունները: Փաստաթղթում կարևորվում են որակի ապահովման գործընթացում արտաքին և ներքին շահակիցների ակտիվ մասնակցությունը, համալսարանի գործընթացների մշտադիտարկումը, պարբերաբար վերանայումների միջոցով ՈՒԱ համակարգը և համալսարանի բոլոր գործընթացների բարելավումը:

Թեև համալսարանում առկա է որակի ներքին ապահովմանն առնչվող քաղաքականություն, սակայն խիստ սահմանափակ են դրա իրականացման մեխանիզմները, ընթացակարգերից կիրառվում է հիմնականում հարցումների անցկացումը, բացակայում է քաղաքականության իրականացման արդյունավետության վերլուծությունը: Հիմնական

փաստաթղթում մշտադիտարկումը դիտարկվում է որպես կարևոր և հանգուցային մեխանիզմ, սակայն վերջինիս իրականացման ձևերը հստակեցված չեն:

Որպես ներքին և արտաքին շահակիցների կարիքների վերհանման, բավարարվածության գնահատման մեխանիզմ կրկին կիրառվում են հարցումները:

ՇՏՀ-ում դեռևս չի մշակել «Որակի ապահովման ձեռնարկ»-ը: Համալսարանի ՈՆԱ բաժնի աշխատանքային պլանը հաստատվել է 2019թ.-ին, սակայն այն դեռ չի կիրառվում: Բաժնի ղեկավարը տեղյակ չէր դրա գոյության մասին: Աշխատանքային պլանի առկայության մասին ոչինչ չկա նաև ներկայացված ինքնավերլուծությունում:

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

ՇՏՀ-ում ՈՆԱ բաժին վերակազմավորվել է 2019թ.-ից: Մինչ այդ այն եղել է որպես «Կրթական ծրագրերի, որակի ապահովման, աուդիտի և պրակտիկայի» բաժին: Այս պահին բաժինն ունի ընդամենը երկու հաստիք: Բացակայում են համապատասխան անհրաժեշտ տեխնիկական ռեսուրսներով կահավորմամբ աշխատասենյակները: Որակի ապահովման գործընթացների ֆինանսավորման համար ՇՏՀ-ի բյուջեում հատկացումներ նախատեսված չեն:

Բաժնի աշխատակիցների աշխատանքային գործառույթները և պարտականություններն ամրագրված չեն, բացակայում են պաշտոնի նկարագրերը: Բացի այդ, բաժնի աշխատակիցների կատարողականի գնահատում և կարիքների վերհանում չի իրականացվում:

Համալսարանում ՈՆԱ բաժնի կողմից իրականացված գործընթացների արդյունքների վերաբերյալ տարեկան հաշվետվությունները բացակայում են, բաժնի գործունեության արդյունավետության գնահատում չի իրականացվում:

ՇՏՀ-ում 2019թ. մարտի ամսից գործում է նաև Գիտական խորհրդին կից Որակի կառավարման մշտական հանձնաժողով: Այն բաղկացած է 21 անդամից: Հանձնաժողովում ընդգրկված են արտաքին և ներքին շահակիցներ: Որակի կառավարման հանձնաժողովը առաջնորդվում է 2019թ. մայիսի 23-ի գիտական խորհրդի որոշմամբ հաստատված կանոնակարգով, որտեղ ամրագրված է հանձնաժողովի նպատակը, հանձնաժողովի հիմնական խնդիրներն ու գործառույթները, աշխատանքի կազմակերպումը: Սակայն մինչ այժմ հանձնաժողովն իրականացրել է ընդամենն երկու նիստ:

2019թ. Համալսարանի որակի ներքին ապահովման գործընթացներն արդյունավետ իրականացնելու համար տարբեր ստորաբաժանումների վեց աշխատակիցներ գործուղվել են ՈԱԱԿ վերապատրաստումներին մասնակցելու համար:

10.3 Ներքին և արտաքին շահակիցները ներգրավված են որակի ապահովման գործընթացներում:

ՇՏՀ-ն իր Որակի ապահովման քաղաքականության փաստաթղթում որակի ապահովման սկզբունքների 7-րդ կետում կարևորում է «դասախոսական և վարչական կազմերի ընդլայնված մասնակցությունը ՈԱ և բարելավման գործընթացներում...», իսկ 8-րդ կետերում «ուսանողների, շրջանավարտների և գործատուների լիարժեք մասնակցությունը ՈԱ գործընթացներում»: Սակայն, մյուս կողմից, որպես ՈԱ գործընթացի մասնակցություն նույն կետում միայն նշվում են հարցումները՝ դասավանդման արդյունավետության վերաբերյալ ուսանողական հարցումներ, համալսարանից ստացած կրթությունից շրջանավարտների բավարարվածության հարցումներ, շրջանավարտներից գործատուների բավարարվածության հարցումներ: Այս մոտեցումը հաստատվեց, նաև փորձագիտական խմբի և ուսանողների ու գործատուների հանդիպումների ժամանակ: ՊԴ կազմի ներկայացուցիչների հետ հանդիպումների ժամանակ նույնպես չներկայացվեց, թե ինչպես է դասախոսական կազմը ներգրավված որակի ապահովման գործընթացներում:

Փորձագիտական այցի շրջանակներում ուսանողների հետ հանդիպումների ժամանակ պարզ դարձավ, որ հեռակա համակարգում սովորող ուսանողները հարցումների չեն մասնակցել, իսկ առկա համակարգի ուսանողները թեև մասնակցել են բազմաթիվ հարցումների, սակայն արդյունքների մասին տեղեկացված չեն:

Որակի ապահովման սկզբունքներում ՇՏՀ-ն կարևորում է նաև արտաքին և ներքին շահակիցների մասնակցությունը կրթական ծրագրերի ինքնազնահատման գործընթացներին: Թեև այս պահին բակալավրական կրթական ծրագրով ՇՏՀ-ն չունի շրջանավարտներ, սակայն, մագիստրոսական ծրագրերի ինքնավերլուծություն և ՇՏՀ-ում դեռ չի իրականացվել:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է որակի կառավարման հանձնաժողովի առկայությունը և դրանում արտաքին և ներքին շահակիցների ընդգրկվածությունը: Սակայն հանձնաժողովը մինչ այժմ ունեցել է ընդամենը երկու քննարկում, որոնցից առաջինի ժամանակ հաստատվել է հանձնաժողովի կանոնակարգը:

Ինչպես ներկայացված է ինքնավերլուծությունում և ինչպես պարզվեց ՈՆԱ բաժնի և որակի կառավարման հանձնաժողովի հետ հանդիպումներից, ՇՏՀ-ում շահակիցների ներգրավվածության արդյունավետության վերլուծություններ դեռևս չեն իրականացվել, քանի որ որակի ապահովման մեխանիզմները նոր են ներդրվել:

Ուսանողները որակի ապահովման գործընթացներին մասնակցում են որպես ուսանողական ինքնակառավարման մարմինների ներկայացուցիչներ, բացի այդ ընդգրկված են համալսարանի Գիտական խորհրդի կազմում: Ներքին շահակիցները ընդգրկված են եղել ինքնավերլուծության աշխատանքային խմբում :

10.4 Որակի ներքին ապահովման համակարգը պարբերաբար վերանայվում է:

ՇՏՀ-ն իր Որակի ապահովման քաղաքականության վերաբերվող փաստաթղթի որակի ապահովման սկզբունքների 5-րդ կետում ուսահմանում է «Ու համակարգը միտված է համալսարանում որակի շարունակական բարելավման գործընթացներին նպաստելուն: Ինքնազնահատումը դիտարկվում է որպես կարևոր գործիք՝ համալսարանում կրթության որակը բարձրացնելու համար: Ուսանողների, շրջանավարտների և գործատուների հարցումները դիտվում են որպես որակի շարունակական բարելավման կարևոր մեխանիզմներ»:

ՇՏՀ-ում որակի ներքին ապահովման համակարգի վերանայման քաղաքականությունը, ընթացակարգերը և մեխանիզմները դեռևս բացակայում են: Հետևաբար, որակի ներքին ապահովման համակարգի պարբերաբար վերանայման մեխանիզմների արդյունավետության գնահատում և վերլուծություն ևս չէր կարող իրականացվել: Համալսարանը դա մեկնաբանում է երիտասարդ բուհ լինելու հանգամանքով:

Բազմաթիվ գործընթացների պարագայում ՇՏՀ-ն դեռևս ՊԻԳԲ շրջափուլի պլանավորման փուլում է, և գործընթացները չեն թևակոխել իրականացման, գնահատման և բարելավման փուլեր:

Համալսարանի կողմից ընդունվել են բազմաթիվ կանոնակարգող փաստաթղթեր, կառուցակարգեր, որոնք, սակայն դեռևս չեն ամբողջականացրել որակի ներքին ապահովման համակարգը. բացակայում են ստորաբաժանումների գործունեության արդյունավետության գնահատման ցուցանիշները, չի իրականացվում կառույցների գործունեության ինքնազնահատում և վերլուծություն՝ քանակական և որակական մեթոդների կիրառմամբ, բացակայում է անգամ ՈՆԱ բաժնի գործունեության ինքնազնահատումը:

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

ՇՏՀ-ն իր Որակի ապահովման քաղաքականության վերաբերվող փաստաթղթում ի թիվս այլ սկզբունքների, որպես որակի ապահովման քաղաքականության հիմնական սկզբունք հռչակել է որակի ապահովման ներքին և արտաքին գործընթացների միջև

փոխկապվածությունը: Ինքնավերլուծության զեկույցը մշակելիս աշխատանքային խումբը որպես ուղենիշ վերցրել է Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնի կողմից մշակված ինքնավերլուծության զեկույցի ձևաչափը՝ իր համապատասխան չափանիշներով և չափորոշիչներով: Օգտագործվել է Համալսարանի որակի ապահովման և ուսումնագիտական ստորաբաժանումներում հավաքագրվող տեղեկատվությունը և Գիտական խորհրդի կողմից հաստատված փաստաթղթերը:

Որակի ապահովման համակարգի գործունեությունը պետք է նպաստեր որակի ապահովման արտաքին գնահատմանը՝ համապատասխան փաստաթղթային հենքի, մշակված մեխանիզմների, ընթացակարգերի արդյունավետության պարբերաբար գնահատման, մոնիթորինգի միջոցով: Սակայն ՈԱ բաժնի կողմից համակարգված միակ փաստաթուղթը, որը օգտագործվել է ինքնավերլուծության կազմման ժամանակ հանդիսանում է գնահատման առանցքային ցուցանիշները 2016-2018թթ. համար: Մյուս կողմից ինքնավերլուծության աշխատանքային խմբի կողմից պատրաստված փաստաթուղթը հիմնականում թույլ է տալիս իրականացնել արտաքին գնահատման գործընթացը:

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

ՇՏՀ-ն իր Որակի ապահովման քաղաքականության վերաբերվող փաստաթղթում կարևորում է շահակիցների ակտիվ մասնակցությունը և որակի բարելավմանն միտված թափանցիկ և հաշվետվողական մշակույթի տարածումը:

Սակայն, ինչպես երևում է ինքնավերլուծության զեկույցից և ավելի ուշ փորձագիտական խմբին ևս չներկայացվեց բավարար տեղեկատվություն, թե ՈԱ բաժինն ինչպես է ապահովում որակի ապահովման համակարգի գործունեության թափանցիկությունը, ինչպիսի վերլուծություններ է իրականացվում և տրամադրում են արդյոք դրանք համալսարանի ներքին և արտաքին շահակիցներին: Համալսարանի պաշտոնական կայքի ՈԱ բաժնի հատվածում ներկայացված են միայն գնահատման առանցքային ցուցանիշները, ինքնավերլուծությունը և որակի ապահովման քաղաքականությունը: Կայքում բացակայում են ՈԱ բաժնի աշխատանքային պլանը, բաժնի կողմից կատարված աշխատանքների մասին հաշվետվությունները, վերլուծական զեկույցները, ինչը թույլ կտար համարժեքորեն գնահատելու որակի ներքին ապահովման համակարգի առկա վիճակը, ունենալ անհրաժեշտ տեղեկատվություն համապատասխան գործընթացների մասին:

Դատողություններ: Թեև համալսարանում առկա է որակի ներքին ապահովմանն առնչվող քաղաքականություն, սակայն խիստ սահմանափակ են դրա իրականացման մեխանիզմները և ընթացակարգերը, իսկ դա նշանակում է, որ որակի ներքին ապահովման սկզբունքները չեն վերաժվել կոնկրետ գործընթացների: Որակի ներքին ապահովման համակարգը կայացման փուլում է և իր գործառույթներով դեռևս բավարար սերտաճած չէ ներհամալսարանական մյուս ստորաբաժանումների աշխատանքներին: Աշխատանքների պլանավորումը թեև փաստաթղթավորված է, սակայն փաստացի չի իրականացվում:

Փորձագիտական խումբը մտահոգիչ է համարում, որ ՈԱ բաժինն չի տրամադրվում մարդկային, նյութական ու տեխնիկական ռեսուրսներ աշխատանքների իրականացման համար, ինչը վերջինիս թույլ չի տալիս որակյալ աշխատել և վտանգում է բուհի շարունակական բարելավման գործընթացը: ՈԱ բաժինը չի իրականացնում իր գործունեության ինքնագնահատում, չի վերլուծում քիչ թե շատ հավաքված տեղեկատվությունը, չի ապահովում ներքին և արտաքին շահակիցների ակտիվ մասնակցությունը որակի ապահովման գործընթացներում: Մինչդեռ արտաքին և ներքին շահակիցների ակտիվ մասնակցությունը կնպաստեր որակի ապահովման կայուն մեխանիզմների ձևավորմանը և որակի մշակույթի ներդրմանը:

ՇՏՀ-ում որակի ապահովման գործընթացները հիմնականում ՊԻԳԲ շրջափուլի պլանավորման փուլում են, և դեռևս չեն թևակոխել իրականացման, գնահատման և բարելավման փուլեր, ինչը վտանգում է համալսարանի զարգացման կայունությունը:

Փորձագիտական խումբը գտնում է նաև, որ ՇՏՀ-ում որակի ապահովման բաժնի կողմից տարբեր գործընթացների վերաբերյալ վերլուծությունների, դրանց իրականացման արդյունավետության գնահատումների, հաշվետվությունների բացակայությունը չեն ապահովում համալսարանի գործընթացների որակի մասին տեղեկատվության թափանցիկությանը՝ ներքին և արտաքին շահակիցների համար:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՇՏՀ-ի հրապարակած որակի ապահովման սկզբունքները և մոտեցումները չեն վերաձվել կոնկրետ գործընթացների, որակի ներքին ապահովման համակարգը բավարար սերտաճած չէ ստորաբաժանումների աշխատանքներին, ներքին և արտաքին շահակիցների մասնակցությունը որակի պահովման գործընթացներում շոշափելի չէ, համալսարանում իրականացվող գործընթացների համար, այդ թվում որակի ապահովման, ՊԻԳԲ շրջափուլի գնահատման և բարելավման գործընթացները դեռևս չեն իրականացվում և ՈԱ բաժինը շահակիցներին բավարար տեղեկատվություն չի տրամադրում համալսարանի գործընթացների որակի մասին, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՇՏՀ-ն չի բավարարում է Չափանիշ 10-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՇՏՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 10-ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար:**

ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐՆ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

ՉԱՓԱՆԻՇ	ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ
1. Առաքելությունը և նպատակները	Բավարարում է
2. Կառավարումը և վարչարարությունը	Բավարարում է
3. Մասնագիտության կրթական ծրագրերը	Բավարարում է
4. Ուսանողները	Բավարարում է
5. Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմը	Բավարարում է
6. Հետազոտությունը և զարգացումը	Չի բավարարում
7. Ենթակառուցվածքը և ռեսուրսները	Չի բավարարում
8. Հասարակական պատասխանատվությունը	Բավարարում է
9. Արտաքին կապերը և միջազգայնացումը	Չի բավարարում
10. Որակի ներքին ապահովման համակարգը	Չի բավարարում



Գեղամ Կարոյան

Փորձագիտական խմբի ղեկավարի ստորագրություն

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ

Գեղամ Կարոյան - 2002 թվականին ավարտել է ՀՊՃՀ Կիբեռնետիկայի ֆակուլտետի բակալավրի, 2004 թվականին՝ մագիստրոսի կրթական ծրագրով ուսուցումը: 2008 թվականին ստացել է տեխնիկական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճան, 2013 թվականին՝ դոցենտի գիտական կոչում: Աշխատանքային գործունեությունը սկսել է 2003 թվականին ՀՊՃՀ Կիբեռնետիկայի ֆակուլտետի «Էլեկտրոնային տեխնիկա» ամբիոնում՝ որպես ավագ լաբորանտ: 2011-2013 թվականներին եղել է Կիբեռնետիկայի ֆակուլտետի դեկանի տեղակալ՝ գիտական աշխատանքների գծով: 2013 թվականից առ այսօր «Էլեկտրոնային տեխնիկա» ամբիոնի դոցենտ է: 2017 թվականից առ այսօր Տեղեկատվական հաղորդակցման տեխնոլոգիաների և էլեկտրոնիկայի ինստիտուտի տնօրենի՝ ուսումնական գծով տեղակալն է: 2017 թվականից 038-Էլեկտրատեխնիկայի (Ե09.01) մասնագիտական խորհրդի անդամ է: 25 գիտական հոդվածների, 2 արտոնագրի, 8 մեթոդական և լաբորատոր աշխատանքների հեղինակ է: ՈԱԱԿ-ի փորձագիտական խմբերի կազմում մասնակցել է ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիայի և ՀՀ ՊՆ Ռազմական ավիացիոն համալսարանի հավատարմագրման գործընթացներին:

Մստիսլավ Սոխա – 1969թ.ավարտել է Լոդզի (Լեհաստան) համալսարնը՝ ստանալով տնտեսագիտության մագիստրոսի աստիճան, իսկ 1974 թ.-ին ավարտել է Վարշավայի համալսարանի տնտեսագիտության ասպիրանտուրան: 2000 թ.-ին Վարշավայի համալսարանում ստացել է գիտությունների դոկտորի աստիճան: Ներկայումս դասախոսում է Վարշավայի համալսարանում, Լեոն Կոզմինսկիի ակադեմիայում, Հյուսիսային պետական համալսարանում, Եվրոպական քոլեջում, Պետական կառավարման դպրոցում: 2014 թ.-ից Լեհական հավատարմագրման կոմիտեի Խորհրդատվական խորհրդի անդամ է, իսկ 2017թ.-ից՝ Հունգարիայի հավատարմագրման կոմիտեի Միջազգային խորհրդատվական խորհրդի անդամ: 2002 թ.-ից Բարձրագույն կրթության լեհական հավատարմագրման հանձնաժողովի փորձագետ է, իսկ 2014 թ.-ից՝ Բարձրագույն կրթության հավատարմագրման եվրոպական կոնսորցիումի (ECA) Ֆինանսական կոմիտեի անդամ: Մասնակցել է բազմաթիվ գիտահետազոտական ծրագրերի, ազգային և միջազգային դասընթացների և գիտաժողովների: Հեղինակ և համահեղինակ է ավելի քան 120 գիտական աշխատանքների (գրքեր և հոդվածներ) և ավելի քան 40 գիտաժողովների զեկույցների, որոնք հրատարակվել են տեղի և արտասահմանյան մի շարք ամսագրերում:

Ծաղիկ Հովհաննիսյան - 2001 թ. ընդունվել և 2005 թ. գերազանցության դիպլոմով ավարտել է Հայաստանի պետական ճարտարագիտական համալսարանի «Քոմպյուտերային համակարգեր և ինֆորմատիկա» դեպարտամենտը՝ ստանալով «Հաշվողական մեքենաներ, համալիրներ և ցանցեր» մասնագիտությամբ ճարտարագիտության բակալավրի աստիճան: 2007թ. ավարտել է Հայաստանի պետական ճարտարագիտական համալսարանի «Քոմպյուտերային համակարգեր և ինֆորմատիկա» ֆակուլտետի մագիստրատուրան՝ ստանալով «Ինֆորմատիկա և կոմպյուտերային համակարգեր» մասնագիտությամբ մագիստրոսի աստիճան: 2009թ.-2017թթ. դասախոսել է ՀՊՃՀ «Քոմպյուտերային համակարգեր և ինֆորմատիկա» ֆակուլտետի «Քոմպյուտերային համակարգեր և ցանցեր» ամբիոնում: 2017թ. ավարտել է ասպիրանտուրան, պաշտպանել է ատենախոսությունը և ստացել տեխնիկական գիտությունների թեկնածուի աստիճան: 2017թ. հոկտեմբերից զբաղեցում է ՀԱՊՀ Տեղեկատվական և հեռահաղորդակցական տեխնոլոգիաների ու

էլեկտրոնիկայի ինստիտուտի գիտական քարտուղարի պաշտոնը, իսկ 2018թ-ից զբաղեցնում է դոցենտի պաշտոնը ՏՀՏԷ ինստիտուտի ԲՀևՑ ամբիոնում: Շուրջ 20 գիտամեթոդական հրապարակումների հեղինակ է: Մասնակցել է ՈԱԱԿ-ի կողմից կազմակերպված փորձագետների պատրաստման դասընթացներին:

Հասմիկ Մինասյան - 1997թ. ավարտել է Արցախի պետական համալսարանի բժշկական սաբանական ֆակուլտետի քիմիայի և կենսաբանության բաժինը, 2002 թվականին՝ ասպիրանտուրան: Կենսաբանական գիտությունների թեկնածու է Կենսաֆիզիկա մասնագիտությամբ 2007 թվականից, դոցենտ է 2011 թվականից: Արցախի պետական համալսարանի կենսաբանության ամբիոնի դասախոս է 2011թ.-ից, նույն ամբիոնի դոցենտ 2012 թ.-ից: Դասավանդվող դասընթացներն են Կենսաֆիզիկա և Ռադիոկենսաբանություն: 2012 թվականից առ այսօր Արցախի պետական համալսարանի Որակի ապահովման կենտրոնի վարիչն է: Մասնակցել է ՈԱԱԿ-ի կողմից կազմակերպված Որակի ներքին ապահովման համակրգի ներդրում և զարգացում թեմայով վերապատրաստումներին, ինչպես նաև փորձագետների պատրաստման դասընթացներին:

Ալա Ավագյան - 2018թ ընդունվել է Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանի Պարենամթերքի տեխնոլոգիայի ֆակուլտետի Հացի, մակարոնի, հրուշակեղենի տեխնոլոգիայի բաժինը: 2018 թվականից մասնակցել է Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնի «Ուսանողության ծայն» նախագծի ուսանող փորձագետների դասընթացներին և առ այսօր ներգվված է կենտրոնի կողմից իրականացվող գործընթացներին:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ

Ժ Ա Մ Ա Ն Ա Կ Ա Ց ՈՒ Յ Ց

ԼՂՀ Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման նպատակով փորձագիտական գնահատում իրականացնող խմբի այցի

11.11.2019թ.-14.11.2019թ.

	11.11.2019թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում համալսարանի ռեկտորիի հետ	09:30	10:15	45 րոպե
2.	Հանդիպում պրոռեկտորի, ռեկտորի տեղակալների հետ	10:30	11:15	45 րոպե
3.	Հանդիպում ինքնավերլուծությունն իրականացրած աշխատանքային խմբի ներկայացուցիչների հետ (10-12 մասնակից)	11:30	12:15	45 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	12:30	13:20	50 րոպե
5.	Հանդիպում հոգաբարձուների խորհրդի ներկայացուցիչների հետ	13:30	14:15	45 րոպե
6.	Հանդիպում գործատուների ներկայացուցիչների հետ	14:30	15:15	45 րոպե
7.	Հանդիպում շրջանավարտների ներկայացուցիչների հետ (10-12 շրջանավարտ)	15:30	16:15	45 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:30	18:00	90 րոպե

	12.11.2019թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում ֆակուլտետների ղեկանների հետ	09:30	10:15	45 րոպե
2.	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ	10:30	11:15	45 րոպե
3.	Հանդիպում դասախոսական կազմի ներկայացուցիչների հետ (10-12 դասախոս)	11:30	12:15	45 րոպե
4.	Այցելություն ֆակուլտետներ և փաստաթղթերի ուսումնասիրություն	12:30	13:30	60 րոպե
5.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:40	14:30	50 րոպե
6.	Այցելություն ամբիոններ և փաստաթղթերի ուսումնասիրություն	14:45	15:45	60 րոպե
7.	Հանդիպում ստորաբաժանումների ղեկավարների հետ /կարիերայի կենտրոն, միջազգային համագործակցության բաժին, էթիկայի և կոռուպցիոն ռիսկերի դեմ պայքարի հանձնաժողովներ և այլն/	16:00	16:45	45 րոպե

8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	17:00	18:00	60 րոպե
----	--	-------	-------	---------

	13.11.2019թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում բակալավրատի ուսանողների ներկայացուցիչների հետ (10-12 ներկայացուցիչ առկա և հեռակա բաժիններից)	09:30	10:15	45 րոպե
2.	Հանդիպում մագիստրատուրայի ուսանողների ներկայացուցիչների հետ (10-12 ներկայացուցիչ առկա և հեռակա բաժիններից)	10:30	11:15	45 րոպե
3.	Հանդիպում ուսանողական խորհրդի և ՈԻԳԸ ներկայացուցիչների հետ (8-10 ներկայացուցիչ)	11:30	12:15	45 րոպե
4.	Հանդիպում Հետազոտական և գիտակրթական կենտրոնի, ուսումնագիտական լաբորատորիաների և բազաների ղեկավարների հետ	12:30	13:15	45 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:30	14:20	50 րոպե
5.	Ռեսուրսների դիտարկում	14:00	16:15	135 րոպե
6.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:30	18:00	90 րոպե

	14.11.2019թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում որակի ապահովման բաժնի և որակի կառավարման հանձնաժողովի ներկայացուցիչների հետ	09:30	10:15	45 րոպե
2.	Բաց հանդիպում փորձագիտական խմբի հետ	10:30	11:15	45 րոպե
3.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	11:30	13:00	90 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:00	13:50	50 րոպե
5.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	14:00	14:45	45 րոպե
6.	Ամփոփիչ հանդիպում համալսարանի ղեկավարության հետ	15:00	15:30	30 րոպե

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՌԻՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

N	ՓԱՍՏԱԹՂԹԻ ԱՆՎԱՆՈՒՄԸ	ՉԱՓԱՆԻՇ/ ՉԱՓՈՐՈՇԻՉ
1.	Ռեկտորի հրամանով հաստատված Ռազմավարական պլանի մշակման խմբի կազմը	1.1
2.	Ռազմավարական պլանի մշակման ընթացակարգը	1.1
3.	Ստորաբաժանումների հաշվետվությունները	1.2
4.	Ֆակուլտետների ռազմավարական ծրագրեր, աշխատանքային պլաններ և հաշվետվություններ	2.2
5.	Ամբիոնների ռազմավարական ծրագրեր, աշխատանքային պլաններ և հաշվետվություններ	2.2
6.	Կառուցվածքային ստորաբաժանումների հաշվետվողականության միասնական կարգը	2.2
7.	ՄԿԾ մշակման աշխատանքային խմբերի ստեղծման հրամաններ	3.1
8.	Աշխատաշուկայի պահանջների վերլուծություն ՄԿԾ-ների վերջնարդյունքների համապատասխանեցման համար	3.1
9.	Կրթական ծրագրի փորձաքննության հանձնաժողովների արձանագրություններ կամ հաշվետվություններ	3.1
10.	Կրեդիտների բաշխման մեթոդաբանությունը, ձեռնարկը	3.1
11.	Կուրսային աշխատանքի պատրաստման ու պաշտպանության, ավարտական աշխատանքի և մագիստրոսական թեզի ընտրության, պատրաստման և պաշտպանության կարգերը	3.3
12.	Գնահատականների բողոքարկման կարգ	3.3
13.	Ավարտական աշխատանքներ, մագիստրոսական թեզեր	3.3
14.	Մագիստրոսական թեզերին ներկայացվող պահանջները, գնահատման չափանիշները	3.3
15.	Որակավորման շնորհման հանձնաժողովների արձանագրությունները, վերլուծությունները	3.3
16.	Ուսանողների և դասախոսների փոխանակումն ու շարժունությունն ապահովող գործող համաձայնագրերը	3.4
17.	ՄԿԾ մշտադիտարկման, բարելավումների, փորձագիտական կարծիքների հիմքերը	3.5

18.	Գործատուների, շրջանավարտների, դասախոսների կյոր սեղան-քննարկումների արձանագրությունները և հաշվետվությունները	3.5
19.	Ընդունող հանձնաժողովի հաշվետվությունը ընդունելության վերաբերյալ և ՈԱԲ վերլուծությունները ընդունելության հաշվետվությունների վերաբերյալ / վերջին 5 տարիների/	4.1
20.	Ուսումնական խորհրդատվությունների և լրացուցիչ պարապմունքների անցկացման ժամանակացույցը, մատյաններ	4.3
21.	Ուսանողների վարչակազմին դիմելու կանոնակարգը	4.4
22.	Գիտահետազոտական պրակտիկաների օրագրերը	4.5
23.	Ուսանողների գիտական զեկույցները, աշխատանքները, հոդվածները	4.5
24.	Ուսանողի ձեռնարկը	4.6
25.	Դասախոսների հաշվետվությունները, գնահատումները դասախոսների անհատական աշխ. պլանների կատարման վերաբերյալ	5.3
26.	Գործուղումների մասնակիցների ցանկը, այցից հետո բարելավման քայլերը	5.4
27.	Սկսնակ դասավանդողների խրախուսման և մասնագիտական առաջընթացի ապահովման քաղաքականությունը և ընթացակարգերը	5.6
28.	Գիտամեթոդական տեղեկագրի օրինակները	5.6
29.	Վարչական կազմի պաշտոնի անձնագրերը	5.7
30.	ՈԻՕ կազմի պաշտոնի անձնագրերը	5.7
31.	Հետազոտական և գիտակրթական կենտրոնի, ուսումնագիտական լաբորատորիաների հաշվետվություններ /2017-2019թթ/	6.1
32.	Գիտական հրատարակումների ցանկ առաջնահերթ սահմանված ոլորտներում	6.1
33.	Ամբիոնների և բաժինների գիտական տարեկան պլանները, հաշվետվությունները,	6.2
34.	Գիտաժողովների ժողովածուները	6.3
35.	Միջազգային համագործակցության պայմանագրերը և հուշագրերը, իրականացված համատեղ գիտահետազոտական միջոցառումների հիմքերը	6.4

36.	Ասոցիացիաների շրջանակներում ՊԴ կազմի իրականացրած համատեղ հետազոտական աշխատանքների հիմքերը	6.4
37.	Հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցվածության արդյունավետությունն արտահայտող հիմքերը և վերլուծությունները	6.5
38.	Ուսումնական միջավայրի բարելավման նպատակներով բյուջեի հատկացումների վերաբերյալ վերլուծություններ	7.2
39.	Կրթաթոշակների հատկացման կարգը	7.3
40.	Գործավարության հաստատված կարգ	7.5
41.	Կրթահամալիրում հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների ցուցակ	7.6
42.	Ռեկտորի հաշվետվության օրինակներ	8.1
43.	Հանրային կարծիքի ուսումնասիրման հաշվետվությունները	8.2
44.	Միջազգայնացման ուղղությամբ գործողությունների պլան	9.1
45.	Օտար լեզուների ուսուցման արդյունավետության վերլուծություններ	9.4
46.	Որակի ապահովման ձեռնարկի մշակման աշխատանքային խմբի կազմը	10.1
47.	ՈԱ բաժնի աշխատակիցների պաշտոնի անձնագրերը	10.2
48.	Որակի ապահովման հանձնաժողովի հաստատված կազմը, նիստերի արձանագրությունները	10.2
49.	ՈԱ վերլուծությունները՝ ֆոկուս խմբերի, հարցումների, տարբեր գործընթացների արդյունավետության վերաբերյալ	10.3
50.	Դիպլոմների օրինակներ	
51.	Դիպլոմի հավելվածների օրինակներ	

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. Լսարաններ
2. Համակարգչային լսարաններ
3. On-line դասախոսությունների հնարավորությամբ լսարաններ
4. Ֆակուլտետների դեկանատներ
5. Ամբիոններ
6. Գրադարան
7. Նիստերի դահլիճ
8. Լաբորատորիաներ /սխեմատեխնիկայի, ֆիզիկայի, բնագիտական տեխնոլոգիաների, ծրագրավորման, քիմիայի և այլն/
9. Փորձնական արտադրամաս
10. Որակի ապահովման բաժին
11. Ճաշարան
12. Խնայատի «Տոհմային կայան»

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. ԲՈՒՀ-բարձրագույն ուսումնական հաստատություն
2. ԵԲԿՏ- եվրոպական բարձրագույն կրթական տարածք
3. ԻՎ- ինքնավերլուծություն
4. ԼՂՀ - Լեռնային Ղարաբաղի հանրապետություն
5. ՄԿԾ- մասնագիտության կրթական ծրագիր
6. ՄՈՒՀ- Մասնագիտական ուսումնական հաստատություն
7. ՇՏՀ- Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարան
8. ՈԱ- Որակի ապահովում
9. ՈԱԱԿ- «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն»
10. ՈԱԲ- որակի ապահովման բաժին
11. ՈԱԵԶՈՒ- որակի ապահովման եվրոպական չափորոշիչներ և ուղենիշեր
12. ՈԱՇ- որակավորումների ազգային շրջանակ
13. ՈԿՀ- որակի կառավարման հանձնաժողով
14. ՈՆԱ- որակի ներքին ապահովում
15. ՊԴ - Պրոֆեսորադասախոսական կազմ
16. ՊԻԳԲ- պլանավորում-իրականացում-գնահատում-բարելավում
17. ՌԾ- Ռազմավարական ծրագիր
18. ՈԻԳԸ- Ուսանողական գիտական ընկերություն
19. ՈԻԽ- Ուսանողական խորհուրդ

ՇՈՒՇԻՒՆ ՏԵՆՆՈՒՆՈՒԳԻԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՄԱՐԱՆԻ ԳԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

Հաստատված է Շուշիի տեխնոլոգիական համալսարանի հոգաբարձուների խորհրդի 2019թ. մայիսի 16-ի նիստում, արձանագրություն №9, որոշում №1-05/19 (Հավելված 1)
 Հոգաբարձուների խորհրդի նախագահ Ա. Վ. Հարությունյան
 16 մայիսի 2019թ.

