

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



**ԵՐԵՎԱՆԻ «ԳԼԱԶՈՐ» ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ**

ՆԱԽԱԲԱՆ

Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի (այսուհետ՝ ԵԳՀ կամ համալսարան) ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումն իրականացվել է «Գլաձոր» համալսարանի ներկայացրած դիմումի համաձայն:

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

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

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

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

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

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

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ.....	3
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ	4
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	4
ԳՈՐԾԸՆԿԵՐԱՅԻՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՏԱՐԱԾՔԻՆ ՄՈՒՀ-Ի ԻՆՏԵԳՐՎԵԼՈՒ ՏԵՍԱՆԿՅՈՒՆԻՑ.....	13
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	17
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ.....	17
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ.....	17
ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ	21
ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ.....	24
I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ	24
II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	27
III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ	34
IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ	43
V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ	54
VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ	63
VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ	69
VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՄԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	74
IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅՆԱՅՈՒՄԸ.....	78
X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ	84
ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	90
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ.....	91
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ	91
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՌՑԱՆՑ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ.....	93
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	98
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ*	106
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ.....	107
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	108

ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ

ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՉԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

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

Գնահատում իրականացնելիս փորձագիտական խումբը հաշվի է առել, որ ԵԳՀ-ն շահույթ ստանալու նպատակ հետապնդող ուսումնաարտադրական կոոպերատիվ է, որի գործունեությունը, համաձայն իր կանոնադրության, նպատակաուղղված է հանրակրթական, միջին մասնագիտական, բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական և լրացուցիչ կրթության մակարդակներով սոցիալ-տնտեսագիտական, հասարակական և հումանիտար գիտությունների բնագավառներում կրթության, ուսումնառության և հետազոտությունների կազմակերպմանը՝ ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված կարգով:

Փորձագիտական խումբը նաև հաշվի է առել, որ ԵԳՀ-ն երկրորդ անգամ է անցնում հավատարմագրման գործընթաց: Հարկ է նշել, որ հաշվի առնելով նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական զեկույցում նշված թերությունները՝ 2015 թ. լրամշակվել է ԵԳՀ գործողությունների բարելավման պլան-ժամանակացույցը: Վերջինս մեծապես ազդել է 2015-2020 թթ. նպատակների և գործունեության ուղղությունների վրա և անշուշտ նպաստել է գործունեության գրեթե բոլոր ոլորտներում առաջընթացին: Մակայն փորձագիտական խումբն արձանագրում է, որ բարելավման գործողությունների զգալի մասի դեպքում համալսարանը սահմանափակվել է փաստաթղթերի մշակմամբ՝ պատշաճ կերպով չապահովելով համապատասխան մեխանիզմների գործարկումը, ընդ որում՝ որոշ փաստաթղթեր մշակվել և հաստատվել են 2018 թ.-ին՝ հավատարմագրման նոր գործընթացի նախաշեմին:

ԵԳՀ-ն ունի կրթական ծրագրերի և դրանց առանձին բաղադրիչների մշակման և իրականացման ընդգրկուն ընթացակարգեր, որոնք վկայում են այն մասին, որ համալսարանն ուսումնասիրել է ծրագրերի մշակման և իրականացման գործիքակազմը և ընդհանուր առմամբ տիրապետում է դրան: Այդուհանդերձ, ընթացակարգերի զգալի մասը դեռևս լիարժեք ներդրված չէ և չի օգտագործվում փաստացի իրականացվող գործընթացներում: Ծրագրերն իրենց ձևաչափով բավական ամբողջական են, սակայն բովանդակային առումով ծրագրերի գնահատման և վերանայման մեխանիզմների թերացումները վտանգում են դրանց կայուն համապատասխանությունն աշխատաշուկայի պահանջներին: Ծրագրերը հիմնականում իրականացվում են համապատասխան որակավորում, գիտական աստիճան և գիտամանկավարժական կոչում ունեցող դասախոսների կողմից: Համալսարանին հաջողվում է

¹ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՉԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐԸ

ներգրավել կարողունակ (հատկապես՝ պրակտիկ փորձ ունեցող) դասավանդողների, սակայն դա առավելապես ընթացիկ ջանքերի շնորհիվ է: Պատշաճ ուշադրություն չի դարձվում առկա մարդկային ռեսուրսների վերապատրաստմանը, խրախուսմանը, կարիերայի զարգացմանը: Մյուս կողմից՝ ԵԳՀ-ն պատրաստակամ է ուսումնառության համար անհրաժեշտ նյութական ռեսուրսների ձեռքբերման հարցում: Մասնագիտական սենյակները տեխնիկապես հագեցած են, և ուսումնական միջավայրն ընդհանուր առմամբ նպաստում է ուսումնառությանը: Ֆինանսական ռիսկերն էապես չեն վտանգում ուսումնական գործընթացի շարունակականությունը, քանի որ առկա են այդ ռիսկերի հաղթահարման հնարավորություններ: Վերջիններս, սակայն, հիմնականում չեն գործադրվում նախապես, ինչը վկայում է չօգտագործվող հնարավորությունների մասին:

ՄԿԾ-ներին, պրոֆեսորադասախոսական կազմին և ռեսուրսներին վերաբերող որոշ խնդիրներով հանդերձ՝ կարելի է եզրակացնել, որ համալսարանն ընդհանուր առմամբ ապահովում է որակավորումների արժանահավատ շնորհում, իսկ առկա խնդիրներն ու ռիսկերը հաղթահարելի են:

ԵԳՀ հիմնարար փաստաթղթերում առկա են ռազմավարական նպատակների ձևակերպումներ, որոնք հիմնականում համապատասխանում են համալսարանի գործունեությանը: Մշակված են նաև նպատակների սահմանմանը շահակիցների մասնակցություն նախատեսող մեխանիզմներ: Այդուհանդերձ, ռազմավարական ծրագիրը չունի էական ազդեցություն համալսարանի փաստացի զարգացման ուղղությունների որոշման և գործունեության վրա: Որոշումներ կայացնելիս հիմնականում գերակայում է միանձնյա կառավարման սկզբունքը, թեև առկա են կոլեգիալ կառավարման մարմիններ: Նման մոտեցումն, իհարկե, ապահովում է կառավարման ճկունություն և արագություն, սակայն վտանգում է կայունությունը, քանի որ ամբողջ համակարգի կախվածությունն անձից և նրա փոփոխությունից չափազանց մեծ է: Համալսարանում նաև առկա են բազմաթիվ գործընթացների փաստաթղթավորված կարգավորումներ, քաղաքականություններ և ընթացակարգեր, սակայն դրանց զգալի մասը դեռևս լիարժեք գործադրված չէ, նաև գնահատված չէ դրանց արդյունավետությունը: Ընդհանրապես որակի ապահովման քաղաքականությունն ու ընթացակարգերը դեռևս լիարժեք չեն գործարկվում, և որակի ապահովման կենտրոնը չունի էական ազդեցություն համալսարանի գործունեության վրա:

Այսպիսով՝ կարելի է եզրակացնել, որ կառավարման և որակի ապահովման համակարգերը, չնայած բազում փաստաթղթերի և դրանցում ներառված կարգավորումների առկայությանը, դեռևս բավարար ինստիտուցիոնալիզացված չեն, և բավարար չի գործադրվում ռազմավարական մոտեցում, ինչը վտանգում է զարգացման կայունությունը:

ԵԳՀ-ն ընդհանուր առմամբ աջակցում է ուսանողներին կրթական միջավայրի արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով: Ուսանողները մեծամասամբ բավարարված են իրենց ստացած կրթական և այլ ծառայություններից: Համալսարանում առկա են ուսանողների կարիքների վերհանման տարբեր մեխանիզմներ (հարցումներ, հանդիպում-քննարկումներ), սակայն դրանց կիրառման և արդյունքների վերլուծման պարբերականությունը հստակ չէ: Մյուս կողմից՝ համալսարանի ղեկավարությունը, վարչական և պրոֆեսորադասախոսական կազմը գրեթե մշտապես հասանելի է ուսանողների համար և աջակցում է նրանց: Համալսարանում

գործող իրավաբանական կլինիկան և կրիմինալիստիկայի կենտրոնը, ուսանողներին պրակտիկ գիտելիքներով և հմտություններով ապահովելուց բացի, գիտահետազոտական ուղղությամբ մեծ պոտենցիալ ունեն, սակայն դրանք լիարժեք չեն օգտագործվում, և ուսանողների ներգրավվածությունը հետազոտական աշխատանքներում ցածր է: Միջնաժամկետ և կարճաժամկետ հետազոտական ծրագրեր ԵԳՀ-ում չեն իրականացվում: Հետազոտական ոլորտում համալսարանի հետաքրքրություններն ու հավակնությունները հստակեցված չեն, ինչպես նաև ներդրված չեն հետազոտությունների իրականացումը և արդյունքների միջազգայնացումը խրախուսող քաղաքականություն և ընթացակարգեր: Ընդհանուր առմամբ միջազգայնացումը և արտաքին կապերի հաստատումը խրախուսող քաղաքականություն և ընթացակարգեր չեն գործադրվում: ԵԳՀ-ն ունի համագործակցության պայմանավորվածություններ օտարերկրյա մի քանի համալսարանների հետ, սակայն կրթական ծրագրերի շրջանակում փոխանակման ծրագրեր դեռևս չեն իրականացվել: Համագործակցության պայմանավորվածություններ առկա են նաև տեղական կազմակերպությունների հետ, և տեղական գործընկերային ցանցն առավել ակտիվ և արդյունավետ է (հատկապես՝ գործատու կազմակերպությունների մասով): Համագործակցության ակնառու արդյունքներից է կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնը, ինչպես նաև նախատեսվող ուսումնական բանկը: Նշված ենթակառուցվածքների ձևավորմամբ ԵԳՀ-ն հնարավորություններ է ստեղծում հանրությանը լրացուցիչ ծառայությունների մատուցման և գիտելիքի փոխանցման համար: Թեև վերջինս դեռևս լիարժեք չի իրականացվում, ԵԳՀ-ն ձգտում է հանրության համար լինել հասանելի և թափանցիկ:

Հաշվի առնելով համալսարանի վերոնշյալ առավելությունների և խնդիրների շրջանակը՝ կարելի է եզրակացնել, որ ԵԳՀ-ն ձգտում է ապահովել իր երկարաժամկետ զարգացումն ու ինտեգրումը տեղական և միջազգային հանրությանը, սակայն դեռևս չի ձևավորել այդ ուղղություններով իր նպատակների հստակ շրջանակը: Միջազգայնացումն ու հետազոտական գործունեությունը դեռևս բավարար չեն ծառայում կրթական գործընթացներին, սակայն առկա են այս ուղղություններով զարգացում ապահովելու նախադրյալներ, որոնք կիրականացվեն ռազմավարական մոտեցում ցուցաբերելու և որոշ բարելավումներ իրականացնելու դեպքում:

Հաստատության ուժեղ կողմերն են.

1. Կրթական ծրագրերի և դրանց առանձին բաղադրիչների մշակման և իրականացման ընթացակարգերի առկայությունը,
2. Պրակտիկ փորձ ունեցող դասավանդողները,
3. Տեխնիկապես հագեցած մասնագիտական սենյակների առկայությունը,
4. Ռեսուրսային բազան շարունակաբար զարգացնելու պատրաստակամությունը,
5. Ֆինանսական կայունության ապահովման հնարավորությունները,
6. ԵԳՀ-ում արդարության միջավայր ապահովելու ձգտումը,
7. Կառավարման և որակի ապահովման գործընթացների կարգավորումների՝ փաստաթղթերով նախատեսված լինելը,

8. Կրթական և այլ ծառայություններից ուսանողների բավարարվածությունը,
9. Ուսանողների կարիքների վերհանման մեխանիզմների առկայությունը,
10. Ուսանողների համար ԵԳՀ ղեկավարության, վարչական և պրոֆեսորադասախոսական կազմի հասանելիությունը,
11. Տեղական և օտարերկրյա գործընկերների ցանցը,
12. Հասարակությանը խորհրդատվական և փորձագիտական ծառայությունների մատուցման համար անհրաժեշտ ենթակառուցվածքի և պատրաստակամության առկայությունը:

Հաստատության թույլ կողմերն են.

1. Կրթական ծրագրերի գնահատման և վերանայման գործընթացների կանոնակարգվածության և արդյունքների պակասը,
2. Բակալավրական և մագիստրոսական կրթական ծրագրերի տարբերակման պակասը,
3. Մարդկային ռեսուրսների վերապատրաստմանը, խրախուսմանը և կարիերայի զարգացմանն ուղղված մեխանիզմների պակասը,
4. Ծախսերի արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների պակասը,
5. Ռազմավարական մոտեցման պակասը կառավարման համակարգում, կատարվող ուսումնասիրությունների և կայացվող որոշումների միջև կապի թույլ լինելը,
6. Կառավարման համակարգի կախվածությունն անձից, ինստիտուցիոնալիզացման պակասը,
7. Կառավարման համակարգի, քաղաքականությունների և ընթացակարգերի արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների պակասը,
8. Ներքին շահակիցների՝ կառավարմանը և որակի ապահովման գործընթացներին մասնակցելու մոտիվացիայի պակասը,
9. Համալսարանի գործունեության վրա որակի ապահովման գործընթացների ազդեցության պակասը,
10. Հետազոտության և միջազգայնացման ուղղություններով զարգացման ռազմավարական մոտեցման բացակայությունը, հետաքրքրությունների և հավակնությունների հստակության պակասը,
11. Հետազոտական ծրագրերի բացակայությունը,
12. Միջազգային շարժունության ցածր ցուցանիշները:

Խորհրդատվություններ.

Առաքելությունը և նպատակները

1. Փաստացի առկա պատկերացումներին և արժեքներին համահունչ հստակեցնելով ԵԳՀ դիրքավորումը և տեղականը՝ ձևավորել և ապա ձևակերպել ռազմավարական առաջնահերթություններ՝ միաժամանակ վերացնելով գործունեության՝ իրականում գործադրվող և փաստաթղթերում սահմանված ուղենիշների միջև խզումը:
2. Խթանել ներքին և արտաքին շահակիցների հետաքրքրվածությունը ԵԳՀ ռազմավարական ծրագրի մշակման գործընթացներով՝ այդպիսով ապահովելով ռազմավարական նպատակների և շահակիցների կարիքների միջև հակասությունների բացահայտումը:
3. Մշակել և ներդնել ըստ ռազմավարական նպատակների առաջընթացի գնահատման միասնական համակարգ՝ այն հիմք դարձնելով ռազմավարական նպատակների սահմանման և ընթացիկ ճշգրտման համար:

Կառավարումն ու վարչարարությունը

4. Բարելավել ԵԳՀ կառավարման համակարգը՝ հնարավորինս բարձրացնելով դրանում ինստիտուցիոնալիզացման մակարդակը, ինչպես նաև հստակեցնելով կոլեգիալության և ինքնավարության չափաբաժինները:
5. Ներդնել կառավարման համակարգի արդյունավետության գնահատման մեխանիզմ՝ դրա հիման վրա ապահովելով կարիքներին համապատասխանող և արդյունավետ բարելավումներ:
6. Ուսումնասիրելով ներքին շահակիցների շրջանում կառավարման գործընթացներին մասնակցելու ցածր մոտիվացիայի պատճառները՝ ոչ միայն հնարավորություն տալ, այլև խթանել դասախոսների և ուսանողների ակտիվ մասնակցությունը կառավարման տարբեր մակարդակներում որոշումների կայացմանը:
7. Հստակեցնելով ԵԳՀ յուրաքանչյուր աշխատակցի դերը ռազմավարական նպատակների իրականացման գործում՝ փոխկապակցել երկարաժամկետ և կարճաժամկետ պլանները՝ միաժամանակ ներդնելով դրանց հետևողականորեն մշտադիտարկման մեխանիզմներ:
8. Ներդնել արտաքին միջավայրի գործոնների կանոնավոր ուսումնասիրության մեխանիզմներ՝ որպես կայացվող որոշումների օբյեկտիվության ապահովման հիմք:
9. Ներդնել հաստատված և հաստատվող քաղաքականությունների և ընթացակարգերի արդյունավետության կանոնավոր գնահատման մեխանիզմներ (օրինակ՝ ցուցիչներ յուրաքանչյուր քաղաքականության և ընթացակարգի համար) և կատարել գնահատման արդյունքներից բխող բարելավումներ:
10. Համակարգելով տարբեր մեխանիզմներով հավաքագրվող բոլոր տեղեկությունները՝ իրականացնել դրանց հավաստիության և օգտակարության վերլուծություն:
11. Գնահատել արտագնա տեղեկատվության արդյունավետությունը՝ հրապարակելով կրթական ծրագրերի և շնորհվող որակավորումների որակի մասին օբյեկտիվ քանակական և որակական տեղեկություններ:

Մասնագիտության կրթական ծրագրերը

12. Հստակեցնել բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ՄԿԾ-ների վերջնարդյունքների տարբերությունները, ապահովել ակնկալվող վերջնարդյունքների չափելիությունը՝ հաշվի առնելով նաև հեռավար ուսուցման առկայությունը:

13. Համապատասխանեցնել դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները վերջնարդյունքներին, հստակեցնել դասավանդվող առարկաների կապը կոնկրետ ՄԿԾ-ի վերջարդյունքի հետ:

14. Հստակեցնել ավարտական աշխատանքներին և մագիստրոսական թեզերին ներկայացվող պահանջները, ընդգծել դրանց տարբերությունը՝ ներդնելով ավարտական աշխատանքների գնահատման հստակ պահանջներ:

15. ՄԿԾ-ներում ներդնել ֆակուլտատիվ դասընթացների ցանկը, իսկ մագիստրոսական կրթական ծրագրերով՝ նաև կամընտրական դասընթացների ցանկը:

16. Բարելավել հանձնարարականները՝ ապահովելով մասնագիտական կարողությունների և հմտությունների ձևավորման բաղադրիչը:

17. Վերանայել նախաավարտական և գիտահետազոտական փորձառության (պրակտիկայի) կազմակերպման, անցկացման և գնահատման կանոնակարգը՝ հստակեցնելով բակալավրիատի և մագիստրատուրայի պրակտիկայի վերջնարդյունքների տարբերությունը, փորձառության գնահատման համար հիմք հանդիսացող գործոնների չափելիությունը:

18. Իրականացնել ՄԿԾ-ների բենչմարքինգ՝ հիմնավորելով բենչմարքինգի իրականացման համար բուհերի ընտրման չափանիշները անրադառնալով ՄԿԾ-ի ամբողջական բաղադրիչներին:

19. Ընդլայնել ԵԳՀ շահակիցների ներգրավվածությունը ՄԿԾ-ների պարբերաբար մշտադիտարկման, իրականացման, արդյունավետության գնահատման և բարելավման գործընթացներին:

Ուսանողները

20. Կատարելագործել դիմորդների հավաքագրման և ընդունելության մեխանիզմները, գնահատել դիմորդների թվի նվազման ռիսկերը, այդ ուղղությամբ մշակել և ներդնել հստակ քաղաքականություն:

21. Հստակեցնել կարիքների վերհանման մեխանիզմների պարբերականությունը, բարելավել հարցումների մեթոդաբանությունը:

22. Լրացուցիչ խորհրդատվական ծառայությունները դարձնել առավել հասանելի, բացակայություն և ցածր առաջադիմություն ունեցող ուսանողների, ինչպես նաև բազային այլ կրթություն ունեցող մագիստրանտների համար կազմակերպել լրացուցիչ դասընթացներ:

23. Համակարգել ուսանողներին վերաբերող փաստաթղթային փաթեթը, այն ուսանողների համար դարձնել առավել հասանելի, բարձրացնել ուսանողների տեղեկացվածության մակարդակը:

24. Կարիերայի կենտրոնի կողմից կազմակերպվող միջոցառումները հասանելի դարձնել առավել մեծ թվով ուսանողների համար, մատուցվող ծառայությունները գործատուակենտրոնից վերածել ուսանողակենտրոնի:

25. Հստակեցնել ՈւԳԸ գործունեությունը, խթանել ՈւԳԸ-ի և ամբիոնների կապը, զարկ տալ համատեղ հետազոտություններին, ներկայացվող զեկուցումների համար սահմանել որոշակի չափորոշիչներ, ապահովել դրանց գիտականությունը, սահմանել խրախուսումներ:

26. Դիտարկել համալսարանում գործող կենտրոնների առավել ակտիվ օգտագործման հնարավորությունները հետազոտական նպատակներով, տվյալ կենտրոններն առավել հասանելի դարձնել ուսանողների համար:

27. Նպաստել ուսանողների մոտ սեփական իրավունքների մասին տեղեկացվածության բարձրացմանը, ուսանողների ձեռնարկը պատրաստել ուսանողների իրավունքների շեշտադրումով, հստակեցնել ՈւԽ-ի դերը հաստատության կյանքում, ապահովել կառույցի ինքնավարությունը, խթանել ուսանողների մոտիվացիան հաստատության կառավարմանը մասնակցելու գործում:

Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմը

28. Բարելավել պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության քաղաքականությունը և ընթացակարգերը, ուշադրություն դարձնել մրցույթ անցկացնելու կանոնակարգին, բացառել ոլորտի իրավիճակային կառավարումը և անձով պայմանավարված որոշումների կայացումը:

29. Մշակել յուրաքանչյուր ՄԿԾ-ի համար ՊԴԿ մասնագիտական որակներին ներկայացվող պահանջները, հստակեցնել բակալավրի և մագիստրոսի կրթական ծրագրերի դասավանդման համար անհրաժեշտ մասնագիտական առանձնահատկությունները:

30. Վերանայել ՊԴ կազմի գնահատման համակարգը, ներդնել գնահատման գործընթացում տարատեսակ մեթոդների կիրառումը, որոնք հիմք կհանդիսանան հավաստի տվյալների ստացման, արդյունքների վերլուծության, թերությունների բացահայտման և դրանց շտկման նպատակով բարելավման միջոցների կիրառման համար:

31. Մշակել և ներդրել ՊԴ կազմի մասնագիտական որակների կատարելագործման, շարժունության ապահովման, ստորաբաժանումների գործառույթների արդյունավետ կերպով իրականացման նպատակին ծառայող ֆինանսական և այլ ռեսուրսների հատկացման ընթացակարգեր:

32. Ներդնել մարդկային ռեսուրսների պլանավորման և կայունության ապահովման քաղաքականություն, որը ուղղված կլինի կադրերի երիտասարդացմանը, հոսունության կանխմանը:

33. Ներդնել ՊԴԿ կարիքների վերհանման, վերլուծման և գնահատման հստակ մեխանիզմներ, հստակեցնել ՊԴԿ և ՌԻՕ կազմի համակարգված և պարբերաբար վերապատրաստումների իրականացման ծրագիրը, հիմնավորվածությունը և կապը ՄՈԻՀ-ի ռազմավարական ծրագրի հետ:

34. Մշակել, ներդնել մասնագիտական առաջխաղացման և խրախուսման կանոնակարգված մեխանիզմներ՝ նպաստելու ՊԴԿ և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմի մոտիվացիայի բարձրացմանը:

Հետազոտությունը և զարգացումը

35. Հստակեցնել հետազոտության ոլորտում հավակնությունները՝ դրանք ուղղելով նաև համալսարանի զարգացմանը, կիրառելով ռեսուրսային հնարավորությունները, ընդլայնելով

համագործակցային շրջանակները և ապահովելով այդ հավակնությունների իրագործման հստակ քարտեզագրում:

36. Ապահովել գիտահետազոտական գործընթացների ռազմավարական կառավարման համակարգ՝ հստակեցնելով համապատասխան օղակների դերակատարությունները և գործընթացները համապատասխանեցնելով ռազմավարական պլանավորումներին ու հավակնություններին:

37. Մշակել և ներդնել գիտահետազոտական ոլորտում բուհի հավակնություններից բխող ՊԴ և ուսանողական համակարգմերի գործունեության (այդ թվում՝ գիտահետազոտական գործունեության միջազգայնացման) աջակցման և խրախուսման մեխանիզմներ՝ ապահովելով գործընթացների համընթաց զարգացում:

38. Կրթական բոլոր մակարդակներում ապահովել հետազոտական և ուսումնական գործընթացների փոխկապակցվածությունն ու շարունակականությունը՝ ձեռք բերված արդյունքները ներդնելով ուսումնական գործընթացում և նպաստելով բուհի զարգացմանը:

Ենթակառուցվածքը և ռեսուրսները

39. Ֆինանսների կառավարումն իրականացնել ռազմավարական մոտեցմամբ՝ ներդնելով երկարաժամկետ ֆինանսական պլանավորման, ծախսերի արդյունավետության գնահատման, ֆինանսական ռիսկերի կառավարման մեխանիզմներ:

40. Կանոնակարգելով տեղեկատվական հոսքերը, գործավարության և փաստաթղթաշրջանառության գործընթացները՝ իրականացնել տեղեկությունների և փաստաթղթերի ինվենտարիզացիա և օպտիմիզացիա՝ հաշվի առնելով շահակիցների համար հասանելիությունն ու ընկալելիությունը:

41. Հետևողականորեն ստեղծել հարմարություններ հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների ուսումնառության համար:

42. Ներդնել ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության կանոնավոր գնահատման մեխանիզմներ:

Հասարակական պատասխանատվությունը

43. Վերանայել հաշվետվությունների ձևաչափերը բոլոր ստրաբաժանումների համար, ներդնել հաշվետվողականության վերլուծության և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմները:

44. Վերանայել ՄՈՒՀ և արտաքին շահակիցներ հետադարձ կապի մեխանիզմները, ակտիվացնել արտաքին շահակիցների ներգրավվածությունը համալսարանական տարբեր գործընթացներին:

45. Ներդնել հետադարձ կապի և գիտելիքների (արժեքների) փոխանցման արդյունավետության գնահատման, վերլուծության հստակ մեխանիզմներ:

46. Լիարժեքորեն օգտագործել Կրիմինալիստիկական ուսումնասիրորձագիտական կենտրոնի ողջ հնարավորությունները և վճարովի ծառայություններ մատուցելուն զուգահեռ դրամաշնորհային կամ այլ եղանակներով զարգացնել կրիմինալիստիկական ոլորտում հետազոտությունների իրականացումը՝ ներգրավելով դասախոսներին և ուսանողներին:

Արտաքին կապերը և միջազգայնացումը

47. Ապահովել արտաքին կապերի և միջազգայնացման ուղղությամբ ռազմավարական կառավարում՝ հստակեցնելով ոլորտում գործընթացները, ինչպես նաև ինստիտուցիոնալացնելով համագործակցության շրջանակներն ու պայմանավորեցնելով դրանք համալսարանի առաջնահերթություններով ու կարիքներով, ինչպես նաև ֆինանսավորման հնարավոր աղբյուրների ներգրավմամբ:
48. Հստակեցնել Արտաքին կապերի և միջազգայնացման բաժնի դերակատարությունն ու գործունեությունը՝ ապահովելով դրա արդյունավետության գնահատում:
49. Ապահովել փորձի փոխանակման, շարժունության, հետազոտական ու միջազգայնացմանն ուղղված այլ ծրագրերի վերաբերյալ տեղեկատվություն և մասնակցության հնարավորություններ՝ ներգրավելով շահակիցների լայն շրջանակ և խրախուսելով համապատասխան գործունեությունը:
50. Մշակել և ներդնել առաջավոր (տեղական կամ միջազգային) փորձի ուսումնասիրման և դրանց կիրառման մեխանիզմներ:
51. Ներդնել արտաքին համագործակցությանն ու միջազգայնացմանն ուղղված գործունեության արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ:
52. Ձևավորել առցանց համագործակցության նոր հնարավորություններ և մոտեցումներ՝ ինչպես COVID-19 համավարակի հետևանքները մեղմելու, այնպես էլ շարժունության համար անհրաժեշտ ծախսերը կրճատելու նպատակով:

Որակի ներքին ապահովման համակարգը

53. Բարելավել որակի ապահովման ներքին համակարգի գործընթացները կարգավորող փաստաթղթային հենքը՝ ապահովելով դրանց կիրառելիությունը և որակի ապահովման գործընթացների համընթաց զարգացումը:
54. Հստակեցնել Որակի ապահովման կենտրոնի գործունեությունը՝ ապահովելով ռազմավարական ծրագրից բխող կարճաժամկետ պլանավորման գործունեություն և դրա արդյունավետության գնահատում:
55. Ապահովել ներքին և արտաքին շահակիցների ակտիվ ներգրավվածությունը որակի ապահովման գործընթացներում:
56. Մշակել որակի ապահովման ներքին համակարգի արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ՝ ապահովելով գործընթացների համընթաց զարգացումը:
57. Ընթացիկ հետազոտությունների և հաշվետվությունների համար ներդնել վերլուծական մեխանիզմներ, որոնք թույլ կտան գնահատել գործընթացների արդյունավետությունը՝ միաժամանակ ապահովելով արդյունքների հասանելիությունը շահակիցների համար:
58. Ապահովել ՊԻԳԲ շրջափուլի ամբողջական իրականացումը և հիմքեր ստեղծել բուհի բոլոր ոլորտներն ընդգրկող ՈԱ համակարգի ներդրման համար:

**ԳՈՐԾԸՆԿԵՐԱՅԻՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ` ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՏԱՐԱԾՔԻՆ
ՄՈՒՀ-Ի ԻՆՏԵԳՐՎԵԼՈՒ ՏԵՍԱՆԿՅՈՒՆՑ**

2019-2023 թվականների զարգացման ռազմավարական ծրագրում Երևանի «Գլաձոր» համալսարանը մեծ ուշադրություն է հատկացրել միջազգայնացմանը: Ծրագրի 1.7 կետի համաձայն՝ համալսարանն իր բակալավրական և մագիստրոսական ծրագրերում նախատեսել է ներգրավել օտարերկրյա ուսանողների: Բացի այդ, «7-րդ ռազմավարական նպատակ»-ով համալսարանը մտադիր է ընդլայնել իր «միջազգային ճանաչումը, համագործակցության շրջանակը ու ձևաչափը և խթանել շահակիցների մասնակցությունը միջազգային նախագծերին»: Մասնավորապես՝ 7.1 և 7.2 կետերը վերաբերում են միջազգային նախագծերում շարժունության և ներգրավման շրջանակի մեծացմանը: Ռազմավարական ծրագրում, սակայն, մանրամասն կերպով նկարագրված չէ, թե սահմանված նպատակներին համալսարանն ինչպես է հասնելու և թե ինչ արդյունավետության առանցքային ցուցանիշներ են կիրառվելու»: Այդ իսկ պատճառով առկա տեղեկատվության հիման վրա հնարավոր չէ պատշաճ կերպով գնահատել վերոնշյալ նպատակներին հասնելու համար իրականացվող գործնական քայլերի արդյունավետությունը (ինչպես նաև առկայությունը):

ԵԳՀ-ի՝ Բարձրագույն կրթության եվրոպական տարածքին ինտեգրման ընթացքը գնահատելու համար նախ հարկավոր է վերլուծել վերջինիս համապատասխանությունը եվրոպական չափանիշներին և ընթացակարգերին: Հայաստանը Բոլոնիան հռչակագրին միացել է 2005 թ.-ին: Դրանից հետո համալսարանն իր ուսումնասկան գործընթացներում ներդրել է Բոլոնիայի գործընթացի հիմնադրույթներից շատերը, այդ թվում՝ որակավորման եռափուլ համակարգը, Կրեդիտների փոխանցման և կուտակման եվրոպական համակարգի (ECTS) և կրթական վերջնարդյունքների կիրառությունը: Երևանի «Գլաձոր» համալսարանն ունի առանձին ընթացակարգ ուսումնառության կրեդիտային համակարգի համար, որն իրականում գնահատման բավականին բազմակողմանի համակարգ է: Հնարավոր է, որ կա անհրաժեշտություն վերանայելու կրեդիտների հաշվարկման գործող մեթոդաբանությունը, քանի որ, ինչպես երևում է, այն երբևէ չի վերանայվել՝ պայմանավորված կազմման տարբեր պահանջների կամ COVID-19 համաճարակի արդյունքում առցանց ուսուցման անցնելու անհրաժեշտությամբ. ոչ մի կրթական վերջնարդյունք փաստացի չի վերանայվել: Սակայն առարկայական նկարագրերի մշակման, հաստատման և վերանայման քաղաքականություններն ու ընթացակարգերը սահմանում են ստանդարտներ, որոնք համապատասխանում են Բերգենի շրջանակին: Բացի այդ, համալսարանը ներդրել է նաև դիպլոմի հավելվածի տրամադրման պրակտիկան: Հետևաբար, կրեդիտների փոխանցման և կուտակման եվրոպական համակարգի ֆորմալ շրջանակի առումով համալսարանը բավականաչափ ինտեգրված է: Միջազգայնացումը և հատկապես միջազգային շարժունությունը Եվրոպական բարձրագույն կրթության տարածքին ինտեգրման առանցքային նախապայմաններից է, ուստի դրանք պետք է ըստ պատշաճի ուսումնասիրվեն: Նախ պետք է ընդունել, որ COVID-19-ի համաճարակը խիստ սահմանափակել է միջազգայնացման և շարժունության հնարավորությունները ինչպես Հայաստանում, այնպես էլ ամբողջ աշխարհում: Միջազգայնացման նպատակով Երևանի «Գլաձոր» համալսարանը

մեծաթիվ ջանքեր է ներդրել և կատարել կառուցվածքային բարեփոխումներ, որոնք էլ կարող են հիմք դառնալ արդյունավետ վերանայման և օգտակար առաջարկությունների համար:

Տարիների ընթացքում Երևանի «Գլաձոր» համալսարանը բազմաթիվ համաձայնագրեր է կնքել այլ համալսարանների հետ, բայց ստացված արդյունքներն այնքան էլ գոհացուցիչ չեն: Այդ համագործակցությունների արդյունքում, ըստ էության, ժամանակ առ ժամանակ կազմակերպվել են գիտաժողովներ և իրականացվել համատեղ հետազոտական աշխատանքներ: Իրանի Իսլամական Հանրապետության համալսարաններից մեկի հետ նախատեսվում է համատեղ ծրագիր իրականացնել (թեև կարող են լինել իրավական սահմանափակումներ): ԵԳՀ-ը արտասահմանյան մի շարք համալսարանների հետ իրականացրել է նաև ակադեմիական ծրագրերի բենչմարքինգի աշխատանքներ: Ինչ վերաբերում է շարժունությանը, ապա շատ քիչ թվով դասախոսներ են այցելել այլ համալսարաններ, և ընդամենը մի քանի օտարերկրացի դասախոս է այցելել Գլաձոր համալսարան դասախոսություններ կարդալու նպատակով: Ուսանողների շարժունություն ըստ էության գոյություն չունի: Համալսարանը կարծես թե չի էլ փորձել վերլուծել համագործակցությունների անարդյունավետության պատճառները: Փորձագիտական այցի ընթացքում որպես հիմնական պատճառ նշվեց ռեսուրսների պակասը: Բացի այդ, շահակիցների շրջանում տիրում է այն կարծիքը, որ միջազգայնացումը ձևական գործունեություն է, որը չի կարող իրենց համար իրական հնարավորություններ ստեղծել:

Ինչպես պարզ է դառնում է ինքնավերլուծության մեջ ներկայացված SWOT վերլուծությունից, ինքնավերլուծության հաշվետվությունից և հարցազրույցներից՝ լեզվական կարողությունների և հատկապես անգլերեն լեզվի իմացության բացակայությունը նույնպես խոչընդոտում է միջազգայնացմանը: Մա, կարծես, համալսարանին շրջափակման մեջ է դնում այն առումով, որ սահմանափակ լեզվական կարողություններն ինքնըստինքյան սահմանափակում են միջազգային ասպարեզ դուրս գալու հնարավորությունները, իսկ վերջիններիս սակավությունն էլ իր հերթին չի խրախուսում շահակիցներին բարելավել իրենց լեզվական կարողությունները: Շահակիցների հետ հանդիպումների համաձայն՝ ներկայումս լրացուցիչ ուշադրություն է հատկացվում օտար լեզուների կարողությունների ամրապնդմանը, ինչն էլ կարող է խթան դառնալ շարժունության ծավալների ավելացման համար:

Ավելին, վերջերս տեղի են ունեցել համալսարանի հավակնությունների իրագործմանը նպաստող մի շարք իրադարձություններ: Համալսարանը ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությանից ստացել է լիազորություն օտարերկրացի ուսանողներին անգլերեն լեզվով կրթություն տրամադրելու համար: 2018-ին համալսարանը հիմնել է Արտաքին կապերի և միջազգայնացման առանձին բաժին՝ ելնելով բենչմարքինգի արդյունքներից: Բաժինն ունի ընդամենը մեկ աշխատակից, որը, սակայն, փորձում է ավելացնել բաժնի կադրային ներուժը իրականացվող գործողությունները (օրինակ՝ համալսարանին ստացած միջազգային դրամաշնորհների համակարգումը) ավելի արդյունավետ դարձնելու համար: Բաժինը պատասխանատու է նաև համալսարանի իրականացրած միջազգային համագործակցության համակարգման համար: Փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ բաժինն այժմ ներգրավված է Erasmus+ նախաձեռնություններում, ինչը կարող է լրջորեն ընդլայնել համալսարանի միջազգային կապերը և ստացվող դրամաշնորհների թիվը: Փորձագիտական խումբը հույս է հայտնում, որ բաժնին կհաջողվի ֆինանսական աջակցության նոր աղբյուրներ և

շարժունության նոր հնարավորություններ գտնել: Այն կարող է նաև զարկ տալ վիրտուալ հարաբերությունների հաստատմանը, որոնք, ի տարբերություն ֆիզիկական շփումներին, չեն կորցնում իրենց արդյունավետությունը համավարակների կամ ֆինանսական սահմանափակումների պատճառով:

Ամփոփելով կարելի է ասել, որ համալսարանը միջազգայնացումը սահմանել է որպես ընթացիկ ռազմավարության առանցքային բաղադրիչ, թեև ներկայացված փաստաթղթերից պարզ չէ, թե համալսարանն ինչ մեխանիզմներով է դրան հասնելու և վերահսկելու այն: Երևանի «Գլաձոր» համալսարանը գործում է Բարձրագույն կրթության եվրոպական տարածքի չափանիշներին և ընթացակարգերին համապատասխան՝ իր գործունեության մեջ կիրառելով որակավորումների եռափուլ համակարգ, կրեդիտների փոխանցման և կուտակման Եվրոպական համակարգը, կրթական վերջարդյունքների մեխանիզմը և դիպլոմի հավելվածի տրամադրման պրակտիկան: Կրեդիտների փոխանցման և կուտակման Եվրոպական համակարգի և կրթական վերջնարդյունքների արդյունավետությունը լավ կլինեք գնահատել ծրագրերի պարբերական վերանայման ընթացքում: Ինչ վերաբերում է Բարձրագույն կրթության եվրոպական տարածքին ինտեգրման ամենաառանցքային նախապայմանին՝ միջազգայնացմանը, Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի ջանքերը դեռ անհրաժեշտ արդյունք չեն տալիս: Չնայած տարիների ընթացքում ձեռք բերված բազմաթիվ համագործակցություններին՝ արդյունքները գոհացուցիչ չեն: Սա կարող է պայմանավորված լինել ֆինանսավորման սակավությամբ, լեզվական կարողությունների բացակայությամբ, կամ էլ միջազգայնացման՝ համալսարանի կրթական մշակույթի գործուն մաս չլինելու հանգամանքով: Անկախ ամենից, համալսարանը պետք է մանրակրկտորեն ուսումնասիրի շահակիցների գործունեության՝ միջազգայնացմանը խոչընդոտող բոլոր հանգամանքները: Օտարերկրացի ուսանողներին անգլերեն լեզվով դասընթացներ տրամադրելու և միջազգային համագործակցության ու միջազգայնացման բաժնի՝ Erasmus+ գործողություններում ներգրավվելու փաստը հույս է ներշնչում, որ համալսարանը մոտ ապագայում նորանոր միջազգային բարձունքներ կգրավի:

Խորհրդատվություններ

- Կրթական վերջարդյունքների չափանիշին և կրեդիտների փոխանցման և կուտակման եվրոպական համակարգի (ECTS) համապատասխանության գնահատումը դարձնել ՄԿԾ-ների կանոնավոր վերանայման պարտադիր բաղադրիչ,
- ուշադրության կենտրոնում պահել միջազգայնացմանն առնչվող երեք ռազմավարական խնդիրները՝ ներառյալ զարգացման պլանավորումը, մշտադիտարկումը և հաշվետվությունը,
- իրականացնել գործող և նախկին միջազգային համագործակցության մանրակրկիտ գնահատում՝ շարժունության և միջազգայնացման խոչընդոտները հայտնաբերելու և վերացնելու նպատակով,
- լեզվի ուսուցումը փոխկապակցել շարժունության հնարավորությունների հետ, մասնավորապես՝ արևմտյան ծրագրերի հետ, քանի որ արևմուտքում իրականացվող միջազգային գործողությունների աշխատանքային լեզուն մեծամասամբ անգլերենն է,

- հնարավորինս աջակցել Արտաքին կապերի և միջազգայնացման նորաբաց կենտրոնին՝ հաշվի առնելով լրացուցիչ աշխատակիցների անհրաժեշտության հանգամանքը,
- փնտրել վիրտուալ համագործակցության հնարավորություններ՝ ինչպես Covid19 համավարակի հետևանքները հաղթահարելու, այնպես էլ ճանապարհորդության ծախսերը նվազեցնելու համար,
- ամրապնդել կապերը երկկողմ և բազմակողմ միջազգային կազմակերպությունների հետ, այդ թվում՝ Erasmus+ ծրագրի, այնպես էլ Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (OECD), ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության (USAID) և այլ կազմակերպությունների հետ՝ որպես միջազգային լավագույն փորձի և ֆինանսավորման հնարավոր աղբյուրներ:



Տիգրան Մնացականյան
Փորձագիտական խմբի ղեկավար

19 մարտի 2021 թ.

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ

Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի ինստիտուցիոնալ կարողությունների արտաքին գնահատումն իրականացվել է հետևյալ փորձագիտական խմբի կողմից.

1. **Տիգրան Մնացականյան՝** տնտեսագիտության թեկնածու, Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարան,
2. **Մարգարեթ Թեբլեր՝** իրավագիտության դոկտոր, Աֆրիկայի զարգացման բանկ, փորձագետ, բարձրագույն կրթության որակի ապահովման հարցերով խորհրդատու,
3. **Արմենուհի Սարգսյան՝** ֆիզիկամաթեմատիկական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ, Շիրակի պետական համալսարան, Գիտական քաղաքականության, որակի ապահովման և կառավարման կենտրոնի տնօրեն,
4. **Միրանուշ Պետիկյան՝** իրավաբանական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ, Ստեփանակերտի Մ. Մաշտոց համալսարան, Իրավագիտության ամբիոնի վարիչ,
5. **Անահիտ Կարապետյան՝** Երևանի պետական համալսարան, Միջազգային հարաբերությունների ֆակուլտետ, «Տարածաշրջանային քաղաքականություն» մասնագիտությամբ մագիստրատուրայի 1-ին կուրսի ուսանողուհի:

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

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

Թարգմանությունը կատարել է Երևանի Վալերի Բրյուսովի անվան պետական համալսարանի Թարգմանության ամբիոնի դասախոս Գուրգեն Կարապետյանը:

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

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ

Դիմում պետական հավատարմագրման համար

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

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

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

Ինքնավերլուծություն

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

ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծությունն իրականացրել է հատուկ այդ նպատակով ՄՈՒՀ-ի ռեկտորի հրամանով ձևավորված խումբը: Խմբում ներգրավվել են ներկայացուցիչներ բուհի վարչական, ուսումնական, պրոֆեսորադասախոսական համակազմից, ուսանողներ և շրջանավարտներ:

ՈԱԱԿ-ի համակարգողն ուսումնասիրել է զեկույցը՝ տեխնիկական առումով ՈԱԱԿ-ի պահանջներին համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով: ԵԳՀ ներկայացրած ինքնավերլուծությունը չի համապատասխանել սահմանված միասնական ձևաչափին, առկա են եղել տեխնիկական, ձևաչափային և բովանդակային թերություններ: Ինքնավերլուծությունը վերադարձվել է բուհին, և բուհը սահմանված ժամկետներում շտկել է թերությունները և ինքնավերլուծությունը համապատասխանեցրել ՈԱԱԿ սահմանված ձևաչափին: Ինքնավերլուծությունը ՈԱԱԿ է ներկայացվել 20.02.2020թ.-ին: Այնուհետև ինքնավերլուծությունն ու կից փաստաթղթերի փաթեթը, համալսարանի կողմից լրացված էլեկտրոնային հարցաշարը տրամադրվել են փորձագիտական խմբին, որի կազմը նախօրոք համաձայնեցվել է համալսարանի հետ, և հաստատվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի հրամանով:

Նախապատրաստական փուլ

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

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

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

Նախատեսված ժամկետներում փորձագիտական խումբն ամփոփել է նախնական գնահատման արդյունքները և կազմել փորձագիտական այցի պլան-ժամանակացույց²:

² ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՅԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑ

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

Նախապատրաստական այց

2020 թվականի հոկտեմբերի 29-ին Ջոււմ (Zoom) հարթակում տեղի է ունեցել առցանց հանդիպում Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի ռեկտորի հետ: Հանդիպման ժամանակ համալսարանի հետ քննարկվել և համաձայնեցվել է փորձագիտական այցի ժամանակացույցը, ներկայացվել է ուսումնասիրության ենթակա լրացուցիչ փաստաթղթերի ցանկը, քննարկվել և փոխհամաձայնեցված որոշումներ են կայացվել փորձագիտական այցի կազմակերպչական, տեխնիկական, տեղեկատվական հարցերի, հանդիպումների մասնակիցների վարքագծի և էթիկայի նորմերի վերաբերյալ: Քննարկվել են ֆոկուս խմբային հանդիպումների և փորձագիտական խմբի աշխատանքի համար նախատեսված պայմանները, հստակեցվել են առցանց միջավայրում հանդիպումների իրականացման կանոնները:

Փորձագիտական այց

Փորձագիտական այցը նախապես պլանավորված է եղել իրականացնել եռօրյա ժամկետներում, սակայն առցանց իրականացման պարագայում եռօրյա փորձագիտական այցը դարձել է քառօրյա՝ պահպանելով փորձագիտական խմբի համար նույն աշխատաձևավոր: Փորձագիտական առցանց այցը տեղի է ունեցել 2020 թ. դեկտեմբերի 14-ից 17-ը ընկած ժամանակահատվածում: Ժամանակացույցի համաձայն փորձագիտական այցի աշխատանքները մեկնարկել են փակ հանդիպմամբ, որի նպատակն էր միջազգային փորձագետ Մարգարեթ Թեբլերի հետ քննարկել և համաձայնեցնել փորձագիտական գնահատման շրջանակը, այցի ընթացքում ուսումնասիրման ենթակա խնդիրները, ՄՈՒՀ-ի ուժեղ և թույլ կողմերը՝ ըստ չափանիշների, ֆոկուս խմբային հանդիպումների ընթացակարգը, հստակեցնել հետագա քայլերը:

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

Փորձագիտական առցանց այցը սկսվել և ավարտվել է Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի ռեկտորի հետ հանդիպմամբ: Հարցերի պարզաբանման նպատակով կազմակերպված ֆոկուս խմբային հանդիպումների դասախոս և ուսանող մասնակիցները, դեկանները, ամբիոնի վարիչները, գործատուներն ու շրջանավարտներն ընտրվել են բուհի կողմից նախապես տրամադրված ցանկից: Իրականացվել են ըստ ժամանակացույցի նախատեսված բոլոր հանդիպումները, բացառությամբ՝ բաց հանդիպման՝ մասնակիցների գրացված չլինելու հանգամանքով պայմանավորված: Փորձագիտական խումբը փաստաթղթերի ուսումնասիրություն³, ռեսուրսների դիտարկում⁴ և ԵԳՀ ստորաբաժանումների ներկայացուցիչների հետ ֆոկուս խմբային հանդիպումներն իրականացրել է առցանց տարբերակով:

³ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

⁴ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՓՈՂՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿՈՂՄԻՑ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

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

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

Փորձագիտական զեկույց

Փորձագիտական խումբը նախնական գնահատումն իրականացրել է Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի լրացրած էլեկտրոնային հարցաշարի, ներկայացրած ինքնավերլուծության, դրան կից փաստաթղթերի ուսումնասիրության, իրականացված առցանց դասալսումների, փորձագիտական այցի դիտարկումների հիման վրա՝ պարբերաբար կազմակերպվող քննարկումների արդյունքում: Քննարկումներից հետո դուրս բերված դիտարկումների հիման վրա փորձագիտական խումբը և ՈԱԱԿ-ի համակարգողը պատրաստել են փորձագիտական զեկույցի նախնական տարբերակը: Միջազգային փորձագետը պատրաստել է նաև գործընկերային գնահատման վերաբերյալ առանձին կարծիք: Փաստաթղթերը թարգմանվել և տրամադրվել են փորձագիտական խմբին: Գործընկերային գնահատման կարծիքը ամբողջությամբ ներառվել է զեկույցի տեքստում: Նախնական զեկույցը ներկայացվել է համալսարան 01.02.2021թ.-ին:

ԵԳՀ ռեկտորի, փորձագիտական խմբի անդամների և համակարգողի, ինչպես նաև ՈԱԱԿ տնօրենի ու Ինստիտուցիոնալ և ծրագրային փորձաքննության բաժնի ղեկավարի մասնակցությամբ 01.03.2021թ.-ին առցանց քննարկվել են զեկույցի նախնական տարբերակի վերաբերյալ ԵԳՀ որոշակի նկատառումները, ինչպես նաև վերջիններիս վերաբերյալ փորձագիտական խմբի դիրքորոշումը: Քննարկման արդյունքում զեկույցում կատարվել են որոշ փոփոխություններ, և զեկույցի վերջնական տարբերակը մարտի 9-ին ներկայացվել է ՈԱԱԿ:



Մերի Բարսեղյան
Փորձագիտական խմբի համակարգող

19 մարտի 2021 թ.

ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Պատմություն. Երևանի «Գլաձոր» համալսարանը (մինչև 2006 թ. «Գլաձոր» կառավարման համալսարան) հիմնադրվել է 1990թ-ին: Այն ի սկզբանե նպատակ ուներ դառնալ պատմական Գլաձորի արժանի փոխարինողը՝ կրթական բարձր մակարդակով, որակյալ պրոֆեսորադասախոսական կազմով, հարուստ ուսումնական և առարկայական ծրագրերով, գիտական ներուժով և այլն:

Համալսարանը, 2001 թ. հուլիսի 25-ին, հավատարմագրվել է Հայաստանի Կրթության և գիտության նախարարության կողմից: 2015 թվականին համալսարանը ստացել է ինստիտուցիոնալ հավատարմագում՝ 4 տարի ժամկետով: 2005 թ. աշնանը Ժնևում անցկացված «Բիզնեսում բարձր որակ» իններորդ միջազգային ֆորումում համանուն միջազգային ֆոնդի կողմից «Գլաձոր» համալսարանին շնորհվել է ոսկե մեդալ՝ «Աշխատանքային գործունեության մեջ բարձր որակի համար», ինչպես նաև՝ ֆոնդի հոշակագրին «Գլաձոր» համալսարանի անդամակցության մասին վկայագիր:

2010 թվականին համալսարանի ղեկավարը, համալսարանի դասախոսներ «Երիտասարդ սերնդի մասնագիտական կրթության գործում ներդրած նշանակալի ավանդի համար» պարգևատրվել են ՀՀ վարչապետի հուշամեդալով և շնորհակալագրերով: 2015 թվականին համալսարանի պրոռեկտոր Ա. Խառատյանը, համալսարանի թվով 5 դասախոսներ «Երիտասարդ սերնդի մասնագիտական կրթության գործում ներդրած նշանակալի ավանդի համար» պարգևատրվել են ՀՀ վարչապետի հուշամեդալով և շնորհակալագրերով: 2015 թվականին համալսարանի 10 դասախոսներ և վարչական աշխատակիցներ կրթության, գիտության ոլորտում ներդրած ավանդի համար պարգևատրվել են ՀՀ ԿԳՆ պատվոգրերով:

Երևանի «Գլաձոր» համալսարանը 2012-2014 թթ. և 2016-2019 թթ. իրականացրել է դրամաշնորհային ծրագրեր՝ «Որակի ապահովման ներբուհական համակարգի ներդրման կամ դրանց հետագա բարելավման նպատակով բուհերին դրամաշնորհների տրամադրում» և «Իրավագիտություն մասնագիտության արդիականացում» անվանումներով, կնքելով դրամաշնորհային պայմանագրեր ՀՀ ԿԳՆ «Կրթական ծրագրերի կենտրոն» ԾԻԳ-ի հետ:

Կրթություն. 2006-2007 ուսումնական տարվանից Երևանի «Գլաձոր» համալսարանում ներդրվել է ուսումնական գործընթացի կազմակերպման և ուսումնառության արդյունքների ակադեմիական կրեդիտների միջոցով հաշվառման կրեդիտային համակարգը: Այս աշխատանքների արդյունավետ կազմակերպման համար Երևանի «Գլաձոր» համալսարանում 2012 թ-ից գործում է Որակի ապահովման կենտրոնը:

Համալսարանը ՀՀ ԿԳՆ կողմից տրված լիցենզիայով իրավունք ունի կադրեր պատրաստել «Իրավագիտություն», «Ֆինանսներ», «Կառավարում», «Շուկայագիտություն», «Հաշվապահական հաշվառում և հարկում», «Միջազգային հարաբերություններ», «Լրագրություն», «Հայոց լեզու և գրականություն», «Օտար լեզու և գրականություն», «Լեզվաբանություն», «Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ», «Ինֆորմատիկա» (համակարգչային գիտություն) մասնագիտությունների գծով:

2018-2019 ուսումնական տարում համալսարանն իրականացրել է կրթական ծրագրեր «Իրավագիտություն», «Ֆինանսներ» (ուսանողների ընդհանուր թիվը՝ 213 հոգի), իսկ 2019-2020 ուսումնական տարում՝ «Իրավագիտություն» (բակալավրիական և մագիստրոսական ծրագրեր), «Ֆինանսներ», «Միջազգային հարաբերություններ», «Օտար լեզու և գրականություն» (բակալավրիական ծրագիր) մասնագիտությունների գծով՝ առկա և հեռակա ուսուցմամբ, որոնցում սովորում են ավելի քան 280 ուսանող:

Ուսանողներին սպասարկում են նյութատեխնիկական բազայով հագեցած լսարանները, smart լսարանը, իրավաբանական կլինիկան, կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնը, դատական նիստերի դահլիճը, գրադարանը, կոնֆերանս դահլիճը, սպորտ դահլիճը, շուրջօրյա ինտերնետը, օտար լեզուների ուսումնասիրությունն ապահովող լինգվաֆոնային սրահները, սննդի սպասարկման կետը, հանդերձասրահը, բուժ.կետը և այլն:

Հետազոտություն. Համալսարանի շուրջ 30 շրջանավարտ գիտությունների թեկնածու են, շրջանավարտներից մեկը՝ գիտությունների դոկտոր: Այսօր բուհում դասավանդում են 8 գիտության թեկնածու գլաձորցիներ: Գործունեության ընթացքում համալսարանի երկու տասնյակից ավելի դասախոսներ համալսարանի ԳԽ կողմից ներկայացվել են ԲՈՀ՝ դոցենտի, պրոֆեսորի գիտական կոչում ստանալու համար: ԲՈՀ ներկայացված բոլոր թեկնածուներին շնորհվել է համապատասխան գիտական աստիճան/կոչում, առանց բացառության: Համալսարանն ունի թեկնածուական, դոկտորական ատենախոսությունների թեմաներ հաստատելու և գիտական ղեկավարներ նշանակելու, ինչպես նաև թեկնածուական մինիմումներ ընդունելու իրավունք:

Բուհի դասախոսների հրատարակած մենագրությունները, ուսումնամեթոդական ձեռնարկները, հոդվածները, գիտական նստաշրջաններում ներկայացված զեկույցների հիման վրա պատրաստված և հրատարակված ժողովածուները ևս նպաստում են գիտության զարգացմանը: Համալսարանն ակտիվ աշխատանքներ է իրականացնում դասագրքերի, ուսումնաօժանդակ նյութերի, պրոֆեսորադասախոսական կազմի և ասպիրանտների ամենամյա գիտաժողովների նյութերի, մենագրությունների հրատարակման ուղղությամբ: Մինչ օրս, համալսարանը հրատարակել է պրոֆեսորադասախոսական կազմի և ասպիրանտների գիտաժողովների նյութերի ութ ժողովածու, հովանավորել է երկու տասնյակից ավելի գրքերի հրատարակություն:

Միջազգայնացում. ԵԳՀ միջազգայնացման ռազմավարությունը բխում է համալսարանի առաքելությունից և կանխորոշում է միջազգային համագործակցության ընդլայնումը: Համալսարանի զարգացման ռազմավարությամբ նպատակ է սահմանվել ընդլայնել համալսարանի միջազգային ճանաչելիությունը, համագործակցության շրջանակն ու ձևաչափը, խթանել համալսարանի շահակիցների մասնակցությունը միջազգային ծրագրերին:

Ռազմավարական նպատակին հասնալու համար խնդիր է դրված մեծացնել համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի, ասպիրանտների, ուսումնառողների շարժունակության հնարավորությունները, խթանել միջազգային ծրագրերին համալսարանի շահակիցների մասնակցությունը:

Որակի ապահովում. ԵԳՀ-ն ռազմավարական նպատակ է սահմանել համալսարանում որակի կառավարման համակարգի արդյունավետ գործունեության ապահովումը: Սահմանված նպատակներին հասնելու համար խնդիր է դրվել կատարելագործել որակի մշակույթի տարածմանը նպաստող կառավարման արդյունավետ մեխանիզմները, հաշվետվողականության մեխանիզմները, բարձրացնել համալսարանի գործունեության թափանցիկությունը, ապահովել հասարակական պատասխանատվությունն իրականացնող մեխանիզմների արդյունավետությունը:

ԵԳՀ որակի ապահովման քաղաքականության իրականացման հիմքում է Որակի ներքին ապահովման ձեռնարկը, ինչը սահմանում է որակի ներքին ապահովման համակարգի նպատակներն ու խնդիրները, կազմակերպական կառուցվածքը, գործընթացներն ու ընթացակարգերը, ինչպես նաև համալսարանի ստորաբաժանումների և այլ կազմակերպությունների հետ փոխհարաբերությունները:

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

ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

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

Փաստեր

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

ԵԳՀ առաքելությունն ամրագրված է կանոնադրության և 2019-2023 թթ. զարգացման ռազմավարության մեջ: Ըստ կանոնադրության՝ համալսարանի գործունեությունը նպատակաուղղված է հանրակրթական, միջին մասնագիտական, բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական և լրացուցիչ կրթության մակարդակներով սոցիալ-տնտեսագիտական, հասարակական և հումանիտար գիտությունների բնագավառներում կրթության, ուսումնառության և հետազոտությունների կազմակերպմանը՝ ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված կարգով: Այդպիսով՝ առաքելության ձևակերպմամբ մատնանշված է, թե ԵԳՀ-ն ՈԱՇ որ մակարդակներին համապատասխան կրթություն է տրամադրում: Ըստ ռազմավարության՝ ԵԳՀ-ն ինքնավար բարձրագույն ուսումնական հաստատությունն է, որն առաջարկում է որակյալ կրթական ծրագրեր (սոցիալ-տնտեսագիտական, հասարակական և հումանիտար գիտությունների բնագավառում)՝ ապահովելով մասնագիտական խորը, ազգային ու եվրոպական չափանիշներին և աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան տեսական և կիրառական գիտելիքներ, գործնական հմտություններ և կարողություններ ունեցող, համակողմանիորեն զարգացած, ազգային պետական մտածելակերպով, համամարդկային արժեքներով առաջնորդվող մասնագետների և հանրապետության օրինակելի քաղաքացու ձևավորումը: Նախորդ ռազմավարական ծրագրում նշված առաքելության համեմատ համալսարանը կոնկրետացրել է առաքելության ձևակերպումը (մասնավորապես՝ կրթական ծրագրերի բնագավառները և շրջանավարտների ակնկալվող բնութագիրը)՝ նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական զեկույցում նշված խորհրդատվությանը համահունչ:

2019-2023 թթ. ռազմավարության մեջ ձևակերպված տեսլականի հիմնական բնութագրիչներն են սոցիալական բոլոր խմբերի համար հասանելիությունը, միաժամանակ տեսական և գործնական ուսուցման ապահովումը, ինտերակտիվ միջավայրն ու մոտիվացնող կրթական համայնքը, որակի մշակույթի տարածումը, հասարակության սոցիալական խնդիրների լուծմանը նպաստելը: Զարգացման ռազմավարությամբ սահմանված են նաև առաջնահերթ ոլորտներում ռազմավարական նպատակներն ու դրանցից բխող խնդիրները:

Փորձագիտական այցի ընթացքում և մասնավորապես ռեկտորի հետ հանդիպման արդյունքում պարզ դարձավ, որ ԵԳՀ առաքելության և տեսլականի՝ փաստացի կարևորվող ուղենիշներից է մասնավոր բուհերի նկատմամբ կարծրատիպային վերաբերմունքի վերացումը,

պետական և մասնավոր բուհերի նկատմամբ տարբերակված մոտեցման բացառումը՝ առնվազն չզիջելով պետական բուհերին:

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

ԵԳՀ ռազմավարությունը, որով ամրագրվում են առաքելությունը, նպատակներն ու խնդիրները, հաստատվում է գիտական խորհրդի կողմից: Վերջինիս կազմում ներառված են արտաքին և ներքին շահակիցներ՝ համալսարանի ղեկավար կազմը, դասախոսներ, ուսանողներ, գործատուներ: Հարկ է նշել, որ ԵԳՀ հիմնադիրները ևս ընդգրկված են գիտական խորհրդի կազմում՝ որպես ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնողներ:

ԵԳՀ-ում առկա է «Ռազմավարական ծրագրի մշակման, գնահատման և վերանայման քաղաքականություն» փաստաթուղթը, որի համաձայն՝ ռազմավարական ծրագրի մշակումն իրականացնում է աշխատանքային խումբը: Վերջինիս կազմում ընդգրկվում են վարչական և պրոֆեսորադասախոսական կազմի, ուսանողների, շրջանավարտների ներկայացուցիչներ, ինչպես նաև կարող են ընդգրկվել այլ կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ և մասնագետներ: 2019-2023 թթ. ռազմավարության մշակման համար ձևավորված աշխատանքային խումբը բաղկացած է եղել 10 անդամից՝ ներառելով վարչական կազմի ներկայացուցիչներ, ամբիոնների վարիչներ, մեկական ուսանող, շրջանավարտ և գործատու:

Համաձայն փորձագիտական խմբի կողմից ուսումնասիրված փաստաթղթերի՝ ռազմավարական նպատակներն ու խնդիրները ձևակերպելիս աշխատանքային խումբը հիմնվել է շահակիցների հարցումների արդյունքում վերհանված կարիքների վրա: Հարցումը ներառել է հարցադրումներ այն մասին, թե որն է ԵԳՀ հիմնական առաքելությունը (պատասխանները՝ որակյալ կրթության տրամադրում, բանիմաց մասնագետների պատրաստում, ուսանողներին աշխատանքի տեղավորում, հետազոտական գործունեություն, հասարակական պատասխանատվություն), ինչքանով են շահակիցները բավարարված առաքելությամբ և այլն:

Բացի այդ՝ ռազմավարական ծրագրի նախագիծը, ինչպես նախատեսված է «Ռազմավարական ծրագրի մշակման, գնահատման և վերանայման քաղաքականությամբ», հրապարակվել և 15 օր դրվել է շրջանառության մեջ՝ շահակիցներից կարծիքներ ստանալու նպատակով: Արդյունքում ստացվել է մոտ 10 դիտարկում, որոնք հաշվի են առնվել:

Փորձագիտական այցի ընթացքում, սակայն, պարզ դարձավ, որ արտաքին շահակիցները և ներքին շահակիցների զգալի մասը ծանոթ չեն հաստատված ռազմավարությանը:

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

ԵԳՀ 2019-2023 թթ. զարգացման ռազմավարությանը կից մշակվել է գործողությունների իրականացման պլան-ժամանակացույց, որում սահմանվել են գնահատման քանակական ցուցիչներ՝ ըստ գործողությունների, ինչպես նաև առանձնացված են պատասխանատուները և նախատեսվող ֆինանսական ապահովումը (ֆինանսական պլանավորումը, սակայն, ինտեգրված չէ ռազմավարական ծրագրին, և կոնկրետ գումարների հատկացում նախատեսված չէ): Բացի այդ՝ նպատակների իրականացման արդյունքների գնահատման որոշ մեխանիզմներ

նկարագրված են «Ռազմավարական ծրագրի մշակման, գնահատման և վերանայման քաղաքականություն» և «Առաքելության և նպատակների իրականացման արդյունքների գնահատման քաղաքականություն և ընթացակարգ» փաստաթղթերում: Այդ երկու փաստաթղթերում նկարագրված մեխանիզմները, սակայն, համակարգված կերպով փոխկապակցված և միասնականացված չեն:

2019-2023 թթ. ռազմավարական ծրագրի հաստատմանը զուգահեռ որոշվել է իրականացնել ռեկտորի հաշվետվության ձևաչափի փոփոխություն. այն պետք է ներկայացվի ըստ ռազմավարական նպատակների: Նախկին տարիների հաշվետվությունները թիրախավորված չեն եղել ռազմավարական նպատակներին, սակայն 2016 թ. հաստատվել է «2012-2018 թթ. ռազմավարական ծրագրի մշտադիտարկման և գնահատման պլանը», իսկ 2019 թ. կազմվել է «2012-2018 թթ. ռազմավարական ծրագրի իրականացման վերաբերյալ զեկույց»:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ նպատակների իրականացման արդյունքների գնահատման և բարելավման գործընթացները ԵԳՀ-ում չեն կարևորվել, հաշվետվությունների և մյուս մեխանիզմների միջոցով գնահատումները եղել են (այդ թվում՝ ըստ որոշ ներքին շահակիցների) նկարագրողական և ոչ վերլուծական, և միայն հավատարմագրման գործընթացին ընդառաջ են ներդրվել գնահատման և առհասարակ ռազմավարական կառավարման որոշ մեխանիզմներ: Արդյունքում տեսանելի չէ գնահատումների և փոփոխությունների կապը:

Դատողություններ: ԵԳՀ առաքելության, տեսլականի և նպատակների ձևակերպումներն առկա են և ամփոփված են ռազմավարության մեջ, ինչը հնարավորություն է տալիս պատկերացում կազմել, թե ինչ գործունեություն է ծավալում համալսարանը: Բացի այդ՝ փորձագիտական խումբը նշում է, որ նշված ձևակերպումներում ամրագրված դրույթները համահունչ են ՈԱՇ-ին: Միևնույն ժամանակ, սակայն, այդ բոլոր փաստաթղթավորված ձևակերպումներով հանդերձ՝ դժվար է հստակ հասկանալ, թե որն է ԵԳՀ առանձնահատկությունը, կամ ինչով է համալսարանը ցանկանում տարբերվող դառնալ: ԵԳՀ դիրքավորման և գործունեության ընթացքում փաստացի շեշտադրվող առանձնահատկությունները, ինչպիսիք են լիարժեք մրցունակության ձգտումը, առաջարկվող կրթական ծրագրերում առաջնահերթ կամ հանգուցային մասնագիտություններ ունենալը, արժեքները և այլն, լիարժեք արտացոլված չեն հիմնարար փաստաթղթերում: Դրա արդյունքում առաջանում է մի կողմից՝ փաստաթղթերով սահմանված և մյուս կողմից՝ գործունեության հիմքում փաստացի դրվող առաջնահերթությունների միջև խզման վտանգ:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում այն, որ «Ռազմավարական ծրագրի մշակման, գնահատման և վերանայման քաղաքականություն» փաստաթղթով սահմանված է ռազմավարական ծրագրի մշակման այնպիսի ընթացակարգ, որը ենթադրում է շահակիցների մասնակցություն մշակման տարբեր փուլերում: Թեև շահակիցների կարիքները հիմնականում արտացոլված են նպատակներում և խնդիրներում, մտահոգիչ է, որ շահակիցների զգալի մասը ծանոթ չէ ռազմավարական ծրագրին: Բացի այդ՝ փորձագիտական խումբը նշում է, որ անցկացված հարցումների արդյունավետությունը բարձր չի եղել, քանի որ հարցերի և պատասխանների բնույթը թույլ է տվել ստանալ միայն խիստ մակերեսային պատկեր:

Այդպիսով՝ թեև իրականացվել է շահակիցների կարիքների վերհանման ֆորմալ գործընթաց, այն բավարար հիմքեր չի ապահովել նպատակներում իրական կարիքների արտացոլումը երաշխավորելու համար: Այդպիսով՝ փորձագիտական խումբը թեև կարող է փաստել, որ ներկայումս շահակիցների կարիքները հիմնականում փաստացի արտացոլված են սահմանված նպատակներում և խնդիրներում, սակայն առկա մեխանիզմների պայմաններում չի կարող վստահ լինել, հաջորդ անգամ նպատակներ սահմանելիս կարիքները հաշվի կառնվեն:

ԵԳՀ-ում տարբեր փաստաթղթերով նախատեսված են գործունեության արդյունքների գնահատման տարբեր մեխանիզմներ, այդ թվում՝ գնահատման ցուցիչներ, և փորձագիտական խումբը գնահատում է այդ մեխանիզմների առկայությունը, սակայն մեխանիզմները համակարգված չեն և հնարավորություն չեն տալիս իրականացնել առաջընթացի միասնական համակողմանի գնահատում: Անհասկանալի է, թե գնահատման մեխանիզմներից յուրաքանչյուրի գործադրմամբ կոնկրետ ինչ խնդիր է ենթադրվում լուծել: Արդյունքում՝ առաջընթացի գնահատմանն ուղղված ջանքերն անարդյունավետ են: Նման իրավիճակում վտանգված է համալսարանի զարգացման շարունակականությունը, քանի որ ապահովված չէ որևէ ժամանակահատվածի ռազմավարական ծրագրի փոխկապակցվածությունը դրան նախորդած և հաջորդող ժամանակահատվածների ռազմավարական ծրագրերի հետ:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով ԵԳՀ առաքելության, տեսլականի և ռազմավարական նպատակների ձևակերպումների առկայությունը, դրանց հիմնականում համապատասխանությունը ԵԳՀ գործունեությանը և ՈԱՇ-ին, նպատակների սահմանմանը շահակիցների մասնակցություն նախատեսող մեխանիզմների առկայությունը, ռազմավարական նպատակների գնահատմանն ուղղված առաջին քայլերը՝ փորձագիտական խումբը կարծում է, որ ԵԳՀ վարած քաղաքականությունն ու ծավալված գործունեությունը հիմնականում համապատասխանում են հաստատության որդեգրած առաքելությանը:

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

II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգը, վարչական կառույցները և դրանց գործառնման արդյունավետ են և միտված են հաստատության առաքելությանն ու նպատակների իրականացմանը՝ պահպանելով կառավարման էթիկայի կանոնները:

Փաստեր

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

Համաձայն կանոնադրության՝ ԵԳՀ կառավարման բարձրագույն մարմինը ուսումնասիրտադրական կոոպերատիվի անդամների ընդհանուր ժողովն է, որն ունի երկու

անդամ: Ընդհանուր ժողովը, սակայն, չի մասնակցում կառավարմանը՝ որպես ինքնուրույն կոլեգիալ մարմին, քանի որ ընդհանուր ժողովի նախագահն զբաղեցնում է միանձնյա կառավարման մարմին հանդիսացող գործադիր կառավարչի՝ ռեկտորի պաշտոնը:

Կոլեգիալ կառավարման մյուս մարմինը գիտական խորհուրդն է, որի կազմում, բացի ներիքն շահակիցներից, ընդգրկված են նաև արտաքին շահակիցներ՝ հաշվի առնելով նախորդ փորձագիտական զեկույցում կատարված դիտարկումները: 2015 թ. վերանայվել է գիտական խորհրդի կանոնակարգը, մասնավորապես՝ գործառույթներում ներառվել են համալսարանի բյուջեի հաստատման, ֆինանսատնտեսական գործունեության պլանավորման և վերահսկման, ռեսուրսների համալրման և բաշխման համամասնությունների սահմանման գործառույթներ:

Կառուցվածքային ստորաբաժանումների գործունեությունը կանոնակարգվում է յուրաքանչյուր ստորաբաժանման կանոնակարգով: Բացի այդ՝ մշակվել են վարչական և ուսումնասօժանդակ կազմի պաշտոնի անձնագրեր:

2017 թ. հաստատվել է «Կառավարման և վարչարարության քաղաքականություն և ընթացակարգ» փաստաթուղթը, որով սահմանված են կառավարման և վարչարարության սկզբունքները՝ մասնակցությունը և թափանցիկությունը: Էթիկայի որոշ չափանիշներ սահմանված են «Ներքին կարգապահական կանոններում», ինչպես նաև «Վարչական և պրոֆեսորադասախոսական կազմի, ուսանողների էթիկայի կանոնակարգում (բարեվարքության կանոններ)»: Գիտական խորհրդին կից ձևավորված է էթիկայի հանձնաժողով, որի իրավասությունն է տարաբնույթ միջադեպեր քննելը և կարգապահական տույժեր սահմանելը: Սակայն հանձնաժողովը դեռևս նիստեր չի ունեցել, քանի որ չեն ստացվել համապատասխան դիմումներ: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ԵԳՀ-ում առկա է ապաքաղաքականացված և կոռուպցիայից զերծ լինելու միջոցով արդարության միջավայր ձևավորելու ձգտում, ինչը նկատվում է նաև ուսանողների կողմից: Ստորաբաժանումների ինքնավարության աստիճանը կառավարման համակարգում, ինչպես պարզվեց փորձագիտական այցի ընթացքում, հստակ սահմանված չէ և կախված է անձանցից և իրավիճակից:

Թեև ընթացիկ գործունեության տեսանկյունից ԵԳՀ կառավարման համակարգը մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսների կրիտիկական պակաս ընդհանուր առմամբ չունի, մի շարք ստորաբաժանումներ ունեն միայն ղեկավար՝ առանց աշխատակիցների, մինչդեռ առանձին ստորաբաժանումների ղեկավարներ փորձագիտական այցի ընթացքում նշեցին աշխատակիցների կարիք ունենալու մասին: Բացի այդ՝ թեև ըստ ինքնավերլուծության՝ աշխատակիցների աշխատանքի արդյունավետության ապահովման նպատակով հնարավորինս կրճատվել են ներքին համատեղությունները, դրանք դեռևս տեղ ունեն, ինչպես և արտաքին համատեղությունները: Այսպես՝ փորձագիտական խմբի հետ հանդիպմանը մասնակցած հինգ ամբիոնների վարիչներից երկուսը ԵԳՀ հիմնական աշխատակից չեն, ևս երկուսը համատեղությամբ աշխատում են այլ կազմակերպություններում:

Կառավարման համակարգի առանձին օղակների գործունեության արդյունավետության գնահատման նպատակով մշակվել է «Վարչական և ուսումնասօժանդակ կազմի գնահատման կարգ»-ը, սակայն բուն կառավարման համակարգի արդյունավետության գնահատման մեխանիզմ սահմանված չէ, և նման գնահատում չի իրականացվել՝ բացառությամբ

հավատարմագրման գործընթացներում իրականացված վերլուծությունների: Այնուամենայնիվ, կառավարման համակարգում նախատեսվում են որոշ փոփոխություններ, մասնավորապես՝ առկա է մարդկային ռեսուրսների կառավարման ստորաբաժանում ձևավորելու ցանկություն, սակայն միջոցների սղության պատճառով այն դեռևս չի իրականացվում՝ սահմանափակվելով կադրերի բաժնով:

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

Ներքին շահակիցների համար կառավարմանը մասնակցելու հիմնական միջոցն է գիտական խորհրդի և ամբիոնների նիստերին նրանց մասնակցությունը: ԵԳՀ գիտական խորհրդի կազմում դասախոսները և ուսանողները կազմում են 25-ական տոկոս՝ չհաշված որոշ ամբիոնների վարիչներին: Գիտական խորհրդի որոշմամբ դասախոսների և ուսանողների համար սահմանված են գիտական խորհրդի կազմում ընդգրկվելու չափանիշներ: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ուսանողները գիտական խորհրդի նիստերին էական մասնակցություն չեն ունենում և որոշումների կայացման վրա ազդեցություն չեն ունեցել, իսկ ամբիոնների նիստերին երբեմն մասնակցում են միայն խմբերի ավագները: Ուսանողների տեսանկյունից՝ որոշումների կայացման վրա նրանց ազդեցությունը տեղի է ունենում հարցումներին մասնակցության միջոցով, սակայն մասնավոր խնդիրներ առաջանալու դեպքում նրանք կարողանում են հասնել իրավիճակային լուծումների, օրինակ՝ դասավանդման մեթոդի փոփոխության:

Բացի նիստերին և հարցումներին մասնակցությունից՝ դասախոսները և ուսանողները պարբերաբար հանդիպումներ են ունենում համալսարանի ղեկավարության և ստորաբաժանումների ղեկավարների հետ:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ նախատեսվում է ԵԳՀ կայքում ստեղծել օնլայն հարթակ, ինչը հնարավորություն կտա բուհի համար կարևորագույն հարցերը տեղադրել հարթակում՝ մինչև որոշում ընդունելը շահակիցների առաջարկները և դիտարկումները ստանալու, նոր առաջարկներով հանդես գալու նպատակով:

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 մշակվել է «Գործունեության պլանավորման, կառավարման և մշտադիտարկման քաղաքականություն» փաստաթուղթը, սակայն դրանում միայն ընդհանուր նկարագրություններ են, և որևէ հստակ մեխանիզմ սահմանված չէ: Գիտական խորհրդի նիստերի ընթացքում ռեկտորը, ամբիոնների վարիչները, կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարները հանդես են գալիս զեկուցումներով և ներկայացնում իրենց տարեկան աշխատանքային պլանները. ըստ ինքնավերլուծության՝ այդ աշխատանքային պլանները բացառապես պետք է բխեն զարգացման ռազմավարությունից: Փորձագիտական այցի ընթացքում, սակայն, պարզ դարձավ, որ ռազմավարական ծրագրի հաստատումը որևէ նշանակալի կերպով չի ազդել ստորաբաժանումների գործունեության վրա: Ռազմավարական

ծրագրից չեն բխեցվել միջնաժամկետ և կարճաժամկետ պլաններ՝ որպես ստորաբաժանումների փաստացի գործունեության, ռիսկերի գնահատման և երկարաժամկետ պլանների ճշգրտման հիմք:

Որպես տարեկան պլանների կատարման վերահսկողության մեխանիզմ՝ 2014-2015 ուսումնական տարվանից ստորաբաժանումները ներկայացնում են իրենց գործունեության տարեկան հաշվետվություններ՝ ըստ մշակված ձևաչափի: Թեև հաշվետվության ձևաչափը ներառում է ռազմավարական ծրագրի իրականացմանն ուղղված գործունեության մասին բաժին, այն դեռևս լիարժեք ներդրված չէ. հաշվետվությունները, այդ թվում՝ ռեկտորի տարեկան հաշվետվությունը, չեն թիրախավորում ռազմավարական նպատակները և թույլ չեն տալիս գնահատել առաջընթացը:

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

Համալսարանում առկա է «Գործունեության վրա ազդող գործոնների ուսումնասիրության ընթացակարգ» փաստաթուղթը, սակայն այն որևէ պարտադրող դրույթ չի պարունակում և չի սահմանում պատասխանատվություն: Ուսումնասիրության հստակ ընթացակարգ ևս սահմանված չէ. փաստաթուղթը ներառում է միայն ընդհանուր նկարագրություն: Արդյունքում՝ նշված փաստաթուղթը չի ապահովում գործունեության վրա ազդող գործոնների կանոնավոր ուսումնասիրության իրականացում:

ԵԳՀ գործունեության վրա ազդող արտաքին և ներքին գործոնների բացահայտման ուղղությամբ առավել ամբողջական վերլուծություն իրականացվել է 2018 թ.-ին. վերլուծության արդյունքները, ըստ ինքնավերլուծության, դրվել են նոր զարգացման ռազմավարության մշակման հիմքում: Իրականացվել են նաև բազմաթիվ ներքին և արտաքին հարցումներ, որոնք, սակայն, փոփոխությունների հիմք չեն դարձել:

Միևնույն ժամանակ կայացվել են տարբեր էական որոշումներ, որոնց հիմքում ընկած չեն համալիր ուսումնասիրություններ. օրինակ՝ կատարվել են փոփոխություններ կրթական ծրագրերում առանձին դասավանդող գործատուների հետ շփումների հիման վրա, որոշվել է ստեղծել ուսումնական բանկ և այլն:

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

Ըստ ինքնավերլուծության՝ ԵԳՀ քաղաքականությունների և ընթացակարգերի վարչարարության կառուցակարգերը, իրականացման սկզբունքներն ու դրույթները, ինչպես նաև կառավարման առանձնահատկությունները ներկայացված են «Որակի ներքին ապահովման ձեռնարկ» և «Կառավարման և վարչարարության քաղաքականություն» փաստաթղթերում: «Կառավարման և վարչարարության քաղաքականություն և ընթացակարգ» փաստաթղթում, սակայն, միայն նկարագրված է որակի կառավարման սկզբունքով վարչարարություն իրականացնելու մոտեցումը: «Որակի ներքին ապահովման ձեռնարկի» հավելված 1-ում սահմանված է տարբեր փաստաթղթերի վերանայման պարբերականությունը, սակայն այն հստակ է միայն ռազմավարական ծրագրի (առնվազն 5 տարին մեկ) և ՄԿԾ-ների համար

(առնվազն 4 տարին մեկ): Քաղաքականությունների և ընթացակարգերի վերանայում նախատեսված է միայն ըստ անհրաժեշտության:

Քաղաքականությունների և ընթացակարգերի համակարգված գնահատում, որպես այդպիսին, չի իրականացվում, իսկ առանձին փոփոխությունների իրականացման հիմքերը տեսանելի չեն:

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

Ըստ ինքնավերլուծության՝ տեղեկությունների հավաքագրման և կիրառման մեխանիզմները բուռն դեռևս ամբողջական ցիկլով չեն կիրառվել, և ըստ այդմ՝ չի իրականացվել դրանց գնահատում: Ստացված տեղեկությունների հավաքագրման և կիրառման արդյունավետության ապահովման միակ գործոնը տեղեկությունների ստացման տարբեր մեթոդների միաժամանակյա կիրառումն է (այդ թվում՝ ոչ ֆորմալ):

Ստացված տեղեկությունների վերլուծություն, այդ թվում՝ դրանց հավաստիության աստիճանը ստուգող վերլուծություն (օրինակ՝ վիճակագրական մեթոդներով) չի իրականացվում:

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

Տեղեկությունների հրապարակման հիմնական հարթակը ԵԳՀ կայքն ու սոցիալական ցանցի էջն են, որոնցում տեղադրվելիք տեղեկությունների բովանդակությունը ձևավորվում է ապակենտրոնացված մոտեցմամբ, սակայն հրապարակումը հաստատվում է ռեկտորի կողմից: Բացի այդ՝ հրապարակվում է ուսանողական պարբերական, ինչպես նաև կարևորվում են կենդանի շփումները (օրինակ՝ դիմորդների հետ):

Ըստ ինքնավերլուծության՝ ուսանողների և դասախոսների շրջանում անցկացվող հարցումները, պարբերաբար կազմակերպվող հանդիպում-քննարկումները հնարավորություն են տալիս գնահատել տեղեկատվության հրապարակումների որակը, տեղեկության աղբյուրների իմացության, դրանց հասանելիության և օբյեկտիվության արդյունավետության աստիճանը: ԵԳՀ կողմից տրամադրված հրապարակումների գնահատման մեխանիզմների արդյունավետության վերլուծություն իրականացվել է 2019 թ.-ին: Տրամադրվող տեղեկատվության մեխանիզմների գնահատումն իրականացվել է ուսանողների և դիմորդների շրջանում հարցման ձևով:

ԵԳՀ «Տեղեկատվական քաղաքականության և հանրային իրազեկման հայեցակարգում» սահմանված են հայեցակարգի այնպիսի խնդիրներ և առաջնահերթություններ, որոնք կարող են հիմք ծառայել տեղեկությունների հրապարակումները գնահատելու համար, սակայն դեռևս չեն ծառայել: «PR ռազմավարության մշտադիտարկման և գնահատման համակարգ» փաստաթղթում նախատեսված է տեղեկատվական միջոցառումների գնահատման ընթացակարգ (հարցում մշակված հարցաթերթիկով), որի գործադրման արդյունքում 2019 թ. կազմվել է համապատասխան զեկույց:

Այդուհանդերձ, վերոնշյալ բոլոր ուսումնասիրություններով հարդերձ՝ հրապարակումների և դրանց միջոցների ընտրության կայուն մեխանիզմներ ներդրված չեն: Բացի այդ՝ հրապարակվող տեղեկություններն առավելապես գովազդային նպատակով են և չեն կարող համարվել կրթական ծրագրերի և շնորհվող որակավորումների որակի մասին քանակական և որակական տեղեկատվության հրապարակումներ:

Պատողություններ: Փորձագիտական խումբը գնահատում է կոլեգիալ կառավարման մարմինների առկայությունը: Այդուհանդերձ, ԵԳՀ կառավարման համակարգում վտանգված է կոլեգիալ և միանձնյա կառավարման հավասարակշռությունը: Գործադիր կառավարիչն, ըստ էության, որևէ մարմնի հաշվետու չէ: Արդյունքում՝ թեև առկա են որոշումների կայացումը կարգավորող բազում կարգեր, վերջնական որոշումները հիմնականում միանձնյա են կայացվում: Փորձագիտական խումբը հաշվի է առնում, որ որոշում կայացնողը համալսարանի հիմնադիրն է, ինչն ընդհանուր առմամբ տրամաբանական է, և որ կառավարման փոքր համակարգի դեպքում միանձնյա կառավարումը կարող է ճկուն և արդյունավետ լինեն, սակայն կարծում է, որ ինչքան էլ շնորհալի լինի ներկայիս կառավարումը, վտանգված է կառավարման կայունությունը, քանի որ ամբողջ համակարգի կախվածությունն անձից և նրա փոփոխությունից չափազանց մեծ է: Սա հատկապես կարևոր է, քանի որ կրթական գործունեությունը ենթադրում է ծառայությունների երկարաժամկետ մատուցում. կրթական ծառայությունների սպառողներին պետք են կառավարման կայունության երաշխիքներ:

Փորձագիտական խումբը բարձր է գնահատում ԵԳՀ-ում արդարության միջավայր ապահովելու ձգտումը և բարեվարքության կանոնների պահմանմանն ուղղվող ջանքերը, սակայն նկատում է կառավարման էթիկայի պահպանումը երաշխավորող մեխանիզմների պակաս, մասնավորապես՝ կոլեգիալության և ինքնավարության սկզբունքների մասով:

ԵԳՀ կառավարման համակարգը ներկայումս թույլ է տալիս իրականացնել որոշումների կայացման արագ գործընթաց և կառավարչական այլ գործառնություններ, սակայն կառավարման համակարգի արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների պակասը թույլ չի տալիս օբյեկտիվ պատկերացում կազմել կառավարման համակարգում իրական կարիքների մասին և ըստ այդմ՝ իրականացնել առավել առաջնային և արդյունավետ բարելավումներ:

Կառավարման համակարգում ֆորմալ առումով ապահովված է ներքին շահակիցների մասնակցությունը որոշումների կայացմանը գիտական խորհրդում ներգրավվածության միջոցով, սակայն կառավարմանը ակտիվ մասնակցելու շահակիցների (հատկապես՝ ուսանողների) մոտիվացիան ցածր է: Փոխարենը գերակշռում են կառավարմանը պասիվ մասնակցության միջոցները, ինչպիսին է հանդիպումներին և հարցումներին մասնակցությունը: Նման իրավիճակում առաջանում է կայացվող որոշումների և շահակիցների կարծիքների միջև անհամապատասխանության վտանգ:

Թեև փաստաթղթերում առկա են ընթացիկ պլանավորումն ըստ ռազմավարական ծրագրի իրականացնելու կարգավորումներ, դրանք դեռևս ներդրված չեն, և ռազմավարական ծրագիրը չի ծառայում՝ որպես աշխատակիցների ամենօրյա գործունեության հիմք: Ռազմավարական մակարդակում փոփոխությունները չեն ազդում ընթացիկ գործունեության

վրա նաև այն պատճառով, որ հետևողականորեն ներդրված չեն պլանների իրականացման մշտադիտարկման մեխանիզմներ:

ԵԳՀ-ում ակնառու է կատարվող ուսումնասիրությունների և կայացվող որոշումների միջև կապի թույլ լինելը. ուսումնասիրությունների զգալի մասը չի վերածվում որոշումների, իսկ որոշումների զգալի մասի հիմքում ընկած չեն համալիր ուսումնասիրություններ: Արդյունքում՝ որոշումները հիմնականում կա՛մ ինտուիտիվ են, կա՛մ հիմնված են ոչ ֆորմալ մեխանիզմներով ձեռքբերված ոչ ամբողջական տվյալների վրա: Ըստ այդմ՝ վտանգվում է կայացվող որոշումների արդյունավետությունը: Միանձնյա կառավարման գերակայության պարագայում տվյալ վտանգն ավելի է սրվում. մի կողմից՝ օբյեկտիվ տեղեկությունների պակասը մեծացնում է կառավարման՝ սուբյեկտիվ լինելու վտանգը, մյուս կողմից՝ սուբյեկտիվ կառավարման դեպքում օբյեկտիվ տեղեկությունների ստացումը կարող է դիտվել՝ որպես անկարևոր գործընթաց, քանի որ այդ տեղեկություններն ամենայն հավանականությամբ չեն կիրառվելու:

Քաղաքականությունների և ընթացակարգերի համակարգված և կանոնավոր գնահատում ԵԳՀ-ում չի իրականացվում, ինչի արդյունքում դրանք կա՛մ չեն բարելավվում, կա՛մ փոփոխվում են ինտուիտիվ և իրավիճակայնորեն:

Քանի որ համալսարանը դեռևս առաջին քայլերն է անում տեղեկությունների հավաքագրման և վերլուծության մեխանիզմների ներդրման գործում, կարևոր է, որ հենց այս փուլից իրականացվի այդ մեխանիզմների արդյունավետության գնահատում, որպեսզի համալսարանը կարողանա խուսափել անարդյունավետ ուղղություններով ջանքեր վատնելուց:

Թեև ԵԳՀ-ն գործադրում է հրապարակումների արդյունավետության գնահատման որոշ մեխանիզմներ, դրանք չեն դառնում հետագա հրապարակումների մասին որոշումների կայացման հիմք: Բացի այդ՝ հրապարակվող տեղեկությունները հիմնականում չի կարելի համարել՝ որպես կրթական ծրագրերի և շնորհվող որակավորումների որակի մասին քանակական և որակական տեղեկատվության հրապարակումներ: Նման իրավիճակում կարող է ամբողջությամբ վտանգվել տեղեկությունների հրապարակման հիմնական օգտակարությունը՝ տեղեկություն ստացողի օբյեկտիվ արձագանքը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով կառավարման համակարգում կոլեգիալության և ինքնավարության պակասը, կառավարման կայունության վտանգված լինելը, կառավարման համակարգի արդյունավետության գնահատման պակասը, կառավարման գործընթացներին ուսանողների մասնակցության պասիվությունը, զարգացման ռազմավարության և ընթացիկ պլանավորման միջև խզումը, օբյեկտիվ տեղեկություններ ստանալու նպատակով ուսումնասիրությունների պակասը, որոշումների սուբյեկտիվ բնույթը, քաղաքականությունների և ընթացակարգերի արդյունավետության գնահատման պակասը, տեղեկատվության կառավարման համակարգի թերացումները՝ փորձագիտական խումբը կարծում է, որ համալսարանի կառավարման համակարգի թերությունները կարող են վտանգել առաքելության և նպատակների իրականացումը:

Եզրակացություն: ԵԳՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 2-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար:**

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:

Երևանի «Գլաձոր» համալսարանն իրականացնում է կրթական ծրագրեր բակալավրի, մագիստրոսի և հետազոտողի աստիճաններում, առկա և հեռակա ձևերով, սոցիալ-տնտեսագիտական, հասարակական, հումանիտար գիտությունների (իրավագիտություն, միջազգային հարաբերություններ և հումանիտար այլ բնագավառներ) ոլորտներում:

ԵԳՀ-ն իրականացնում է կրթական ծրագրեր ՈԱՇ-ի 6-րդ (բակալավր), 7-րդ (մագիստրոս) և 8-րդ (հետբուհական մասնագիտական կրթական ծրագիր) մակարդակներում: Բացի այդ, ՄԿԾ-ների վերջնարդյունքները ՈԱՇ-ի 6-րդ և 7-րդ մակարդակներին համապատասխանեցնելու նպատակով ԵԳՀ-ն վերջնարդյունքների սահմանման փորձ է կատարել՝ մշակելով համապատասխան մատրիցաներ:

Ըստ ԵԳՀ առաքելության՝ ուսումնական հաստատությունն առաջարկում է որակյալ կրթական ծրագրեր՝ ապահովելով մասնագիտական խորը, ազգային ու եվրոպական չափանիշներին և աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան տեսական ու կիրառական գիտելիքներ, գործնական հմտություններ ու կարողություններ ունեցող, համակողմանիորեն զարգացած, ազգային պետական մտածելակերպով, համամարդկային արժեքներով առաջնորդվող մասնագետների և հանրապետության օրինակելի քաղաքացու ձևավորումը:

Ներկայացված դասընթացների ծրագրերի ձևաչափը պարունակում է գիտելիքի, հմտության, կարողության բաղադրիչներ, բայց հմտության ու կարողության ձևակերպումները հստակ տարբերակված չեն: Այս մասին վկայում են նաև հանձնարարականների ցանկը, անհատական աշխատանքներին ներկայացվող պահանջների բացակայությունը: Փորձագիտական այցի և փաստաթղթերի ուսումնասիրության արդյունքում պարզ դարձավ, որ անհատական աշխատանքները պարտադիր չեն բոլոր առարկաների շրջանակներում, ունեն ռեֆերատիվ բնույթ, չեն պարունակում ուսանողի սեփական հետազոտությունը, չեն ծառայում դասընթացների վերջնարդյունքների ձեռքբերմանը:

Նախորդ հավատարմագրման արդյունքում մշակվել է ԵԳՀ ՄԿԾ մշակման ու հաստատման քաղաքականություն, Կրթական ծրագրերի մշակման մեթոդական ուղեցույց: Առկա են «Իրավագիտություն», «Ֆինանսներ» մասնագիտության կրթական ծրագրերը (բակալավրի և մագիստրոսի կրթական աստիճան): Սակայն ՄԿԾ-ների համապատասխանությունը ԵԳՀ-ի առաքելությանը հստակ չի երևում, քանի որ բացակայում են

նոր ներդրված ՄԿԾ-ների անհրաժեշտության, տնտեսական հիմնավորվածության, աշխատաշուկայում շրջանավարտների պահանջվածության ուսումնասիրությունները:

«Ֆինանսներ» և «Իրավագիտություն» կրթական ծրագրերի (բակալավրիատ, մագիստրատուրա) ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ՄԿԾ-ների վերջնարդյունքների տարբերությունները հստակ չեն երևում (մասնավորապես, «Իրավագիտություն» մասնագիտության գծով բակալավրի և մագիստրոսի որակավորման ՄԿԾ-ների վերջնարդյունքներում կան կրկնություններ, օրինակ, բակալավրի Ա3 - մագիստրոսի Ա4, բակալավրի Բ2 - մագիստրոսի Բ2, բակալավրի Գ7,Գ9 - մագիստրոսի Գ5,Գ6), ոչ բոլոր վերջնարդյունքներն են չափելի (օրինակ, բակալավրի Գ1 - «Ունակ է բարձրագույն կրթության երկրորդ մակարդակում իրավագիտության բնագավառում ուսումը շարունակելու համար», բակալավրի Գ7 և մագիստրոսի Գ6 - «Կարող է մասնագիտական էթիկայի կանոններին հետևելով պատասխանատվությամբ իրականացնել իրավաբանի իր գործառույթները»), նաև փորձագիտական այցի ընթացքում տեղի ունեցած հանդիպումների և փորձագիտական խմբի իրականացրած դասալսումների արդյունքում պարզ դարձավ, որ հեռավար ուսուցման պայմաններում նախատեսված վերջնարդյունքների ձեռք բերման արդյունավետության գնահատում չի իրականացվել:

Հաշվի առնելով նախորդ հավատարմագրման արդյունքում ստացած խորհրդատվությունները՝ ԵԳՀ-ն մշակել և ներդրել է ավարտական աշխատանքի կատարման և պաշտպանության կազմակերպման ուղեցույց: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը և շահակիցների հետ ունեցած հանդիպումները ցույց տվեցին, որ բակալավրիատի ավարտական աշխատանքներին և մագիստրոսական թեզերին ներկայացվող պահանջների համեմատության պարագայում որևէ էական տարբերություն չկա՝ բացի ծավալից, հստակ կանոնակարգված չէ թեմաների և գիտական ղեկավարների հաստատման ժամանակահատվածը, բացակայում է ամբիոնի կողմից պատշաճ վերահսկողության իրականացումը մագիստրոսական թեզերի և ավարտական աշխատանքների կատարման ընթացքի նկատմամբ: ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության համաձայն՝ ՄԿԾ վերջնարդյունքների ձեռքբերման և գնահատման գործում մեծ է ուսումնական պլաններում ընտրովի դասընթացների ներառումը, ինչի նպատակով մշակվել է «Ընտրովի դասընթացների ընտրության կարգ»-ը, «Ֆակուլտատիվ դասընթացների ընտրության կարգ»-ը, սակայն ՄԿԾ-ներում ֆակուլտատիվ դասընթացների ցանկը բացակայում էր, իսկ մագիստրոսական կրթական ծրագրերով կամ ընտրական դասընթացներ նախատեսված չեն:

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

Հիմք ընդունելով նախորդ հավատարմագրման գործընթացում տրված խորհրդատվությունը՝ ԵԳՀ-ն մշակել է «Դասընթացի ուսումնական նկարագրի մշակման, հաստատման և վերանայման քաղաքականություն և ընթացակարգ»: Դասընթացների ծրագրերում ամրագրված են ոչ միայն դասընթացի նպատակը, խնդիրները, ելքային արդյունքները, այլև դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները:

Կրթական ծրագրերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ մասնագիտական տեսական գիտելիքների ձեռքբերման համար համալսարանում կիրառվում են դասախոսությունները, սեմինար պարապմունքները: Փորձագիտական այցի շրջանակներում իրականացված դասալսումները թույլ են տալիս փաստելու այն մասին, որ դասընթացներում գերակշռում էին ավանդական դասախոսակենտրոն մոտեցումները, շատ քիչ դասեր էին մատուցվում ինտերակտիվ հեռավար ուսուցման պայմաններում: Դասալսումների ժամանակ ակնհայտ դարձավ, որ օգտագործվող մեթոդները հիմնականում ուղղված են գիտելիքի և իմացության ձեռքբերմանը: Մասնագիտական կարողությունների ու հմտությունների ձևավորմանն ուղղված արտալսարանային կամ լսարանային առաջադրանքներ, աշխատանքներ հստակ ձևակերպված չեն: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ «Իրավագիտություն» մասնագիտության որոշ դասընթացների դեպքում բուհը բացահայտել է խնդիրը և պլանավորում է անցում կատարել առավել ինտերակտիվ մեթոդների կիրառմանը:

ՄԿԾ-ում արտացոլված դասավանդման, ուսումնառության մեթոդները բազմազան չեն, նշված են նույնական մեթոդներ՝ ըստ Ա (Մասնագիտական գիտելիք և իմացություն), Բ (Գործնական մասնագիտական կարողություններ և հմտություններ), Գ (Ընդհանրական կարողություններ) կառուցամասերի:

ՊԴ կազմի և ուսանողների հետ քննարկման ընթացքում պարզ դարձավ, որ դասախոսներին է թողնված մեթոդների ընտրությունը. կախված լսարանից՝ մեթոդները կարող են փոխվել, իսկ ուսանողները մեթոդների ընտրության հարցում նաև կարող են հանդես գալ առաջարկներով:

Նախորդ հավատարմագրման արդյունքում տրված խորհրդատվությունները հաշվի առնելով՝ մշակվել են «Ավարտական աշխատանքների կատարման և պաշտպանության», «Մագիստրոսական ատենախոսությունների կատարման և պաշտպանության» ուղեցույցերը: ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծությունից հետևում է, որ ավարտական աշխատանքների կատարումը նախատեսված է իրականացնել պարտադիր սկզբունքով 2020-2021 ուսումնական տարվանից: Փորձագիտական գնահատմանը ներկայացված ավարտական աշխատանքների, մագիստրոսական ատենախոսությունների թեմաների ցանկերի ուսումնասիրությունից, ինչպես նաև փորձագիտական այցի շրջանակներում ՊԴ կազմի, ուսանողների հետ քննարկման ընթացքում հասկանալի դարձավ, որ թեմաները առաջարկվում են ամբիոնի կողմից, բայց ուսանողները իրավունք ունեն նաև ինքնուրույն որոշելու իրենց հետազոտության թեմաները:

Ըստ ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության՝ ԵԳՀ ՄԿԾ-ի ուսումնառության ակնկալվող արդյունքներին համապատասխան դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրության քաղաքականության բարելավման նպատակով մշակվել է «Վերջնարդյունքներին համապատասխան դասավանդման, ուսումնառության մեթոդների ընտրության և գնահատման կարգ»-ը: Փորձագիտական խմբի կողմից նշված ծրագրերի ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ ն՝ ՄԿԾ-ում, ն՝ դասընթացների ծրագրերում մեթոդները կրկնվում են առանց շեշտման դասավանդվող առարկաների կապը կոնկրետ ՄԿԾ-ի վերջարդյունքի հետ:

ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծությունը վկայում է, որ դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների գնահատման կարևոր միջոց են ուսանողների շրջանում անցկացվող հարցումները, ինչպես նաև դասալսումների անցկացումն ու գնահատումը: Սակայն ներկայացված

փաստաթղթերում բացակայում են դրանց հիման վրա կատարված փոփոխությունների տեսանելի օրինակները:

Փորձագիտական հանդիպումների ընթացքում շահակիցները նշեցին, որ այդ հարցումների արդյունքները միշտ չէ, որ օբյեկտիվորեն արտացոլում են բարձրացված հարցերի պատասխանները:

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

ԵԳՀ-ում ուսանողների գնահատումն իրականացվում է Կրեդիտային համակարգով ուսուցման և ուսանողների գիտելիքների և կարողությունների գնահատման կանոնակարգին համապատասխան:

ՄԿԾ-ի մասնագրերում փորձ է արված վերջնարդյունքներին համապատասխանեցնել նաև գնահատման մեթոդները: Ինչպես նշված է վերևում, այստեղ նույնպես գնահատման մեթոդները նույնն են, կրկնվում են Ա (Մասնագիտական գիտելիք և իմացություն, օրինակ ամփոփիչ ստուգարք/քննություն, ելույթ, անհատական աշխատանքի ներկայացում, քննարկում դատախաղեր), Բ (Գործնական մասնագիտական կարողություններ և հմտություններ, օրինակ, յուրացված նյութի բանավոր և գրավոր ստուգում, ամփոփիչ ստուգարք/քննություն, ելույթ ունենալ լսարանի առջև, պատրաստել հետազոտական աշխատանք/առաջարկ, խմբային/անհատական աշխատանքի ներկայացում, դատախաղեր), Գ (Ընդհանրական կարողություններ, օրինակ, ամփոփիչ ստուգարք/քննություն, ելույթ ունենալ լսարանի առջև, պատրաստել հետազոտական աշխատանք/առաջարկ, խմբային/անհատական աշխատանքի ներկայացում, քննարկում/բանավեճ, դատախաղեր) կառուցամասերում բոլոր վերջնարդյունքների համար: Մեթոդները թվարկված են առանց տրամաբանական կապի ուսումնառության արդյունքի հետ: Մեթոդները ուղղված են ստուգելու հիմնականում գիտելիքները, երբեմն՝ հմտություններն ու կարողությունները:

Ինչպես բակալավրիատում, այնպես էլ մագիստրատուրայում կիրառվում է գնահատման 100 միավորանոց սանդղակը: ԵԳՀ-ում գնահատման համակարգը ներկայացված է հետևյալ ձևով. 1. քննությամբ ավարտվող, անհատական աշխատանք պարունակող դասընթացի գնահատում՝ ըստ հետևյալ չափանիշների՝ մասնակցություն, ակտիվություն, քննություն, անհատական աշխատանքի կատարում, 2. քննությամբ ավարտվող, անհատական աշխատանք չպարունակող դասընթացի գնահատում՝ ըստ հետևյալ չափանիշների՝ մասնակցություն, ակտիվություն, քննություն, 3. առանց եզրափակիչ գնահատման դասընթացն ունի գնահատման հետևյալ չափանիշները՝ մասնակցություն, ակտիվություն, ստուգարք: Յուրաքանչյուր չափանիշի համար սահմանված են առավելագույն միավորներ: Գնահատման համակարգը վկայում է այն մասին, որ անհատական աշխատանքները պարտադիր չեն բոլոր առարկաների համար:

Փորձագիտական այցի շրջանակներում իրականացված դասալսումները, ՊԴ կազմի հետ քննարկումները, դասընթացների ծրագրերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ դասապրոցեստում հիմնականում կիրառվում են գիտելիքի գնահատմանն ուղղված մեթոդներ:

Ըստ ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության՝ ՄԿԾ սահմանված վերջնարդյունքների ձևավորման համար կարևորվում է նաև ուսանողի մնացորդային գիտելիքի ստուգումն ու գնահատումը: Այդ նպատակով մշակվել է «Ուսանողների մնացորդային գիտելիքների ստուգման կազմակերպման և անցկացման ընթացակարգ», որը կիրառվելու է 2020-2021 ուսումնական տարվանից: Սակայն հավատարմագրման ներկայացված փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ բացակայում է նման ընթացակարգի ընդունման անհրաժեշտությունը հիմնավորող վերլուծության արդյունքները:

Հետևելով նախորդ փորձագիտական զեկույցում նշված խորհրդատվությանը՝ ՄՈՒՀ-ը մշակել է «Գիտելիքների ստուգումների կազմակերպման և անցկացման, արդյունքների ամփոփման, բողոքարկման և վերահանձնումների կարգ»: Մշակվել է նաև «Ակադեմիական անագնավության և գրագողության կանխարգելման կարգ»: Բացի այդ, մշակվել են «Ավարտական աշխատանքների կատարման և պաշտպանության ուղեցույց»-ը և «Մագիստրոսական ատենախոսությունների կատարման և պաշտպանության ուղեցույց»-ը: Նշված փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս նշելու, որ բացակայում են ավարտական աշխատանքների գնահատման չափանիշները և, համապատասխանաբար, դրանց միավորները, նշված են մագիստրոսական թեզի պաշտպանության գնահատման չափանիշները, սակայն պարզաբանված չէ դրանց բովանդակությունը, ինչը թույլ կտա ավելի օբյեկտիվ գնահատել: Փորձագիտական հանդիպումների ընթացքում ուսանողների հետ քննարկումները ցույց տվեցին, որ նշված ուղեցույցերի մասին ուսանողների տեղեկացվածությունը միասնական չէ:

Ուսանողի կրթական վերջնարդյունքների ձեռքբերման հարցում կարևոր տեղ է զբաղեցնում պրակտիկան: Կարևորելով բուհ-գործատու կապի ամրապնդումը, գործատուների ներգրավվածության ապահովումը ուսումնական գործընթացներին և դրա արդյունքում ուսանողների շրջանում գործնական հմտությունների զարգացումը, հիմք ընդունելով նախորդ հավատարմագրման արդյունքում տեղ գտած խորհրդատվությունները՝ վերանայվել է «Պրակտիկաների անցկացման և գնահատման կարգ»-ը: Ներքին շահակիցների հետ փորձագիտական հանդիպումների ընթացքում պարզվեց, որ վերանայվել է նշված կարգը՝ ելնելով այն հանգամանքից, որ ուսանողները չեն կարողանում կիրառել տեսական գիտելիքները գործնականում, հետևաբար ավելացվել է պրակտիկաների անցկացման ժամանակահատվածը՝ սկսած երրորդ կուրսից:

ԵԳՀ-ում մշակվել է ուսանողների նախաավարտական և գիտահետազոտական փորձառության (պրակտիկայի) կազմակերպման, անցկացման և գնահատման կանոնակարգ: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը և փորձագիտական այցի շրջանակներում քննարկումները ցույց տվեցին, որ բակալավրիատի ու մագիստրատուրայի պրակտիկայի վերջնարդյունքները հիմնականում չեն տարբերվում: ՄՈՒՀ-ը գիտակցում է, որ այդ խնդիրը դեռ լուծված չէ, ծրագրում է ձեռնարկել քայլեր հարցի լուծման ուղղությամբ: Փորձառությունը գնահատվում է 100 միավորային համակարգով՝ հաճախումներ - 15 միավոր, փորձառության վայրի ղեկավարի գնահատական - 20 միավոր, ամբիոնի կողմից նշանակված ղեկավարի գնահատական - 20 միավոր, հաշվետվության պաշտպանություն - 45 միավոր: Ըստ նշված կանոնակարգի՝ փորձառության գնահատումն իրականացվում է փորձառության ընթացքում ձեռք բերած հմտությունների ու կարողությունների հիման վրա:

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:

ԵԳՀ մշակել է Բենչմարքինգի իրականացման քաղաքականություն և ընթացակարգ: Ինքնավերլուծության մեջ ՄՈՒՀ-ը նշում է, որ «Իրավագիտություն» մասնագիտության արդիականացում դրամաշնորհային ծրագրի միջոցներով իրականացրել է «Ֆինանսներ» և «Իրավագիտություն» կրթական ծրագրերի միջազգային փորձի ուսումնասիրություն և բենչմարքինգ: Համալսարանում «Ֆինանսներ» և «Իրավագիտություն» մասնագիտական կրթական ծրագրերը վերանայվել են՝ հիմքում ունենալով ՀՀ գործող օրենսդրությունը, համալսարանի ներքին իրավական փաստաթղթերը, բենչմարքինգի արդյունքները, շահակիցների կարիքների ուսումնասիրությունները, գործատուների գնահատականները և առաջարկները: Ուսումնասիրվել են նաև աշխատանքի տեղավորման կայքերում թափուր հաստիքների պահանջները: Այնուամենայնիվ, տարբեր խմբերի հետ փորձագիտական հանդիպումների ընթացքում պարզ դարձավ, որ բացակայում են լիարժեքորեն կատարված վերոնշյալ ուսումնասիրությունները, նաև գործատուների և այլ շահակիցների ակտիվ մասնակցությունը տվյալ գործընթացին: Հետևելով Բենչմարքինգի իրականացման մասին նախորդ հավատարմագրման ժամանակ տրված խորհրդատվություններին՝ կատարվել է, օրինակ, Ֆրանկֆուրտի Յ.Վ.Գյոթեի անվան համալսարանի փորձի ուսումնասիրություն: Քննարկումների արդյունքում բացահայտվեց, որ բացակայում են բենչմարքինգի իրականացման համար բուհերի ընտրման չափանիշները, նաև բենչմարքինգի արդյունքում փորձի կիրառման անհրաժեշտության վերաբերյալ համապատասխան վերլուծությունը և փաստացի փոփոխությունների իրականացման առկայությունը:

Փորձագիտական հանդիպումների ընթացքում քննարկումները ցույց տվեցին, որ ՄՈՒՀ-ը գիտակցում և պլանավորում է կատարել մի շարք փոփոխություններ բենչմարքինգի իրականացման արդյունքներով: Ըստ ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության՝ ՄԿԾ-ների ուսումնառության ակնկալվող արդյունքները նպատակաուղղված են նախևառաջ ապագա մասնագետի մասնագիտական հիմնավոր պատրաստվածության ապահովմանը, աշխատաշուկայում մրցունակ մասնագետի ձևավորմանը:

«Ֆինանսներ» մասնագիտության գծով իրականացվել է Ամստերդամի համալսարանի փորձի ուսումնասիրություն, կազմվել է զեկույց, կատարվել են փորձի ներդրման առաջարկություններ: Բացի այդ, 2017 թ.-ին իրականացվել է ուսումնասիրություն Օ. Ե. Կուտաֆինի անվան պետական իրավաբանական համալսարանում, Լոմոնոսովի անվան պետական համալսարանի իրավաբանական ֆակուլտետում, 2018 թ.-ին իրականացվել է բենչմարքինգ ԳԴՀ Գյոթեի անվան պետական համալսարանի իրավաբանական ֆակուլտետում, Սայնցի համալսարանում, 2018 և 2019 թթ.-ին Գ.Վ. Պլեխանովի անվան Ռուսաստանի տնտեսագիտական համալսարանի Ֆինանսներ, Կառավարում ֆակուլտետներում, 2019 թ.-ին Լեհաստանի Լեշնո քաղաքի Յան Ամոս Կոմենսկու անվան համալսարանում: Այդուհանդերձ փոփոխությունների տեսանելի օրինակներ և բարելավումներ առկա չեն:

Փորձագիտական այցի ընթացքում քննարկումները թույլ տվեցին արձանագրել, որ ՄՈՒՀ-ը ունի պլաններ համագործակցություններն ընդլայնելու և ամրապնդելու ուղղությամբ, մասնավորապես ցանկանում են իրականացնել համատեղ դիպլոմ շնորհելու ծրագրեր:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և շահակիցների հետ տեղի ունեցած հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ դասախոսների շարժունությունը խիստ սակավ է՝ բացառությամբ Գ.Վ. Պլեխանովի անվան համալսարանի հետ համագործակցությունից, որի շրջանակում 2018 թ.-ից սկսած իրականացվել են փոխադարձ այցեր երկու բուհերի դասախոսների ու աշխատակիցների կողմից (օրինակ, փոխադարձ դասախոսություններ):

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

ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության համաձայն՝ ԵԳՀ-ում «Ֆինանսներ» և «Իրավագիտություն» մասնագիտական կրթական ծրագրերը վերանայվել են՝ հիմքում ունենալով ՀՀ գործող օրենսդրությունը, համալսարանի ներքին իրավական փաստաթղթերը, բենչմարքինգի արդյունքները, շահակիցների կարիքների ուսումնասիրությունները, գործատուների գնահատականներն ու առաջարկները: Ուսումնասիրվել են նաև աշխատանքի տեղավորման կայքերում թափուր հաստիքների պահանջները: Սակայն ներկայացված փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս նշել, որ բացակայում են կատարված փոփոխությունները կամ դրանց անհրաժեշտությունը վկայող վերլուծությունների արդյունքները:

ԵԳՀ ՄԿԾ-ների մշտադիտարկումն ու գնահատումն արդյունավետորեն իրականացնելու նպատակով նախորդ հավատարմագրման խորհրդատվությունները հաշվի առնելով՝ մշակվել են «ՄԿԾ մշտադիտարկման և վերանայման քաղաքականություն և ընթացակարգեր», «ՄԿԾ գնահատման ձևաթերթ», «Հարցումների անցկացման քաղաքականություն և ընթացակարգեր», «Հարցումների մեթոդաբանություն» փաստաթղթերը, որոնք ընկած են համապատասխան գործընթացների իրականացման հիմքում: Ներկայացված փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը և տարբեր շահակիցների հետ հանդիպումները փաստում են, որ ՄՈՒՀ-ում գործում է ծրագրերի արդյունավետության գնահատում հետևյալ մեթոդների ու աղբյուրների հիման վրա՝ ուսանողների հարցումներ, գործատուների կարծիքներ, ամփոփիչ ատեստավորման հանձնաժողովի նախագահների կարծիքներ, սակայն բարելավման օրինակները սակավաթիվ են: Միաժամանակ նախանշված մեխանիզմները չեն կրում համակարգային բնույթ, այլ վերաբերում են ՄԿԾ առանձին բաղադրիչներին:

Ղատողություններ: Փորձագիտական խումբը գնահատում է, որ նախորդ հավատարմագրումից հետո կատարվել են որոշակի բարելավումներ ՄԿԾ-ների հետ կապված: Այդուհանդերձ, ՄՈՒՀ-ում իրականացվող ՄԿԾ-ների և բուհի առաքելության համապատասխանությունն ապահովող մեխանիզմներ չեն գործադրվում: Բացակայում են ՄԿԾ-ների անհրաժեշտության հիմնավորվածությունը, աշխատաշուկայի պահանջների բացահայտմանն ուղղված վերլուծությունների արդյունքները, նաև հմտության և կարողության ձևավորմանը նպաստող մեթոդների կիրառումը, ինչը վտանգում է վերջնարդյունքներին համապատասխան մասնագետի պատրաստմանը:

Գովելի է, որ ԵԳՀ-ում մշակվել է ՄԿԾ-ների մշակման և հաստատման քաղաքականություն, Կրթական ծրագրերի մշակման մեթոդական ուղեցույց, ըստ դրա մշակվել են ՄՈՒՀ-ում գործող ՄԿԾ-ները: «Ֆինանսներ» և «Իրավագիտություն» կրթական ծրագրերի (բակալավրիատ, մագիստրատուրա) ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ՄԿԾ-ների վերջնարդյունքների տարբերությունները հստակ չեն երևում, ձևակերպումները ընդհանրական են, ինչը թույլ չի տալիս հասկանալ՝ ինչով է տարբերվում ՄՈՒՀ-ի կողմից պատրաստված բակալավրը մագիստրոսից: Ներկա ձևակերպումներով կրթական վերջնարդյունքների տարբերության բացակայությունը, դրանց ընդհանրականությունը կարող է հանգեցնել կրթության շարունակականության ոչ պատշաճ ընկալմանը, արտաքին շահակիցների կողմից բակալավրի և մագիստրոսի կոմպետենցիաների սխալ ընկալմանը: Բացի այդ, ՄԿԾ-ի ընտրովի դասընթացների, պրակտիկայի, ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի համար նշված վերջարդյունքների կապի թուլությունը ՄԿԾ-ի վերջարդյունքների հետ, նաև ավարտական աշխատանքների և մագիստրոսական թեզերի ներկայացվող պահանջների էական տարբերության բացակայությունը թույլ չեն տալիս ՄԿԾ-ի բոլոր տարրերի իրականացմանը, որոնք խոչընդոտ կարող են հանդիսանալ որակյալ մասնագետների պատրաստման համար:

ՄՈՒՀ-ը քայլեր պետք է ձեռնարկի ՄԿԾ-ների վերջնարդյունքների վերաձևակերպման (հաշվի առնելով հեռավար ուսուցման առկայությունը), ՈԱՇ-ին համապատասխանեցման, նաև վերջնարդյունքների չափելիության, բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ՄԿԾ-ների վերջնարդյունքների տարբերակման հստակեցման ուղղությամբ:

Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ և՛ բակալավրիատի, և՛ մագիստրոսական ծրագրերում անհատական և հետազոտական աշխատանքի կատարումը շատ թույլ է, անհատական աշխատանքները ունեն ռեֆերատիվ բնույթ, չեն պարունակում ուսանողի սեփական հետազոտությունը, ինչը խթանում է ՈԱՇ-ով սահմանված հետազոտականության պահանջի իրականացմանը, հետազոտական կարողությունների ձեռքբերմանը (հատկապես մագիստրոսի համար): Միաժամանակ ուսանողական նախաձեռնողականությունը հետազոտական գործունեության մեջ գտնվում է ցածր մակարդակի վրա, ինչը կարող է բացասաբար ազդել նման առաջադրանքների կատարման, ուսանողների պատասխանատվության ձևավորման վրա: Վերը նշվածը վկայում է այն մասին, որ նախորդ հավատարմագրման զեկույցում նշված խորհրդատվությունը լիարժեք չի իրականացվել ՄՈՒՀ-ի կողմից:

Գնահատելի է այն փաստը, որ հիմք ընդունելով նախորդ հավատարմագրման գործընթացի արդյունքում տրված խորհրդատվությունը, ԵԳՀ մշակել է «Դասընթացի ուսումնական նկարագրի մշակման, հաստատման և վերանայման քաղաքականություն և ընթացակարգ»-ը: Այնուամենայնիվ, օգտագործված մեթոդները հիմնականում ուղղված էին գիտելիքի և իմացության ձեռքբերմանը, նկատելի է վերջարդյունքների ձեռքբերման հարցում գործնական, խմբակային, հետազոտության մեթոդների սակավությունն ինչպես դասընթացների ծրագրերում, այնպես էլ դասավանդման մեջ (հեռավար ուսուցման պայմաններում): Այս մոտեցումը կարող է վտանգել ուսանողների մասնագիտական կարողությունների և հմտությունների ձևավորումը:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ սահմանափակ են կիրառվում ուսանողակենտրոն մեթոդները: ՄՈՒՀ-ը գիտակցում է, որ անհրաժեշտ է կիրառել նոր մոտեցումներ ուսուցման մեթոդների արդիականացման ուղղությամբ: Այս ուղղությամբ պլանավորում է կիրառել Ֆրանկֆուրտի Յ.Վ.Գյոթեի անվան համալսարանի փորձը, սակայն բացակայում է տվյալ փորձի կիրառման անհրաժեշտության վերաբերյալ համապատասխան վերլուծություն:

Գնահատման մեթոդներն ուղղված են ստուգել հիմնականում գիտելիքներ, երբեմն հմտություններ և կարողություններ: ԵԳՀ-ում գործող գնահատման համակարգը վկայում է այն մասին, որ անհատական աշխատանքները պարտադիր չեն բոլոր առարկաների համար, ինչը կարող է նվազեցնել ուսանողների մոտ անհատական աշխատանքների կատարման կարևորությունն առավել ևս հեռավար ուսուցման պայմաններում, որոնք կարող են ուղղված լինել հմտությունների, կարողությունների ձևավորմանը, նաև խոչնդոտել դասընթացի վերջնարդյունքների ձեռքբերմանը, հետազոտականության մակարդակի բարձրացմանը, ինչը լուրջ խնդիր է ԵԳՀ-ում իրականացվող ՄԿԾ-ներում: Բացի այդ, ավարտական աշխատանքի գնահատման չափանիշների բացակայությունն ու մագիստրոսական թեզի գնահատման չափանիշների անհստակությունը կարող են վտանգել գնահատականի օբյեկտիվությունը: ԵԳՀ-ում փորձառության (պրակտիկայի) գնահատումն իրականացվում է փորձառության ընթացքում ձեռք բերած հմտությունների և կարողությունների հիման վրա, սակայն փորձառության գնահատման համար հիմք հանդիսացող գործոնները չափելի չեն (մասնավորապես, ուսանողի կազմած հաշվետվության որակը և բովանդակությունը, ինչպես նաև նրա ցուցաբերած ինքնուրույնությունը և ակտիվությունը), ինչը կարող է վտանգել պրակտիկայի վերջնարդյունքների ձևավորման ստուգումը:

Գովելի է, որ ԵԳՀ-ն մշակել է Բենչմարքինգի իրականացման քաղաքականություն և ընթացակարգ, սակայն չի սահմանվում պարբերականությունը, բացակայում են բենչմարքինգի իրականացման համար բուհերի ընտրման չափանիշները, բենչմարքինգի արդյունքում փորձի կիրառման անհրաժեշտության վերաբերյալ համապատասխան վերլուծությունները և փաստացի բովանդակային փոփոխությունների օրինակները: Նշվածը վկայում է այն մասին, որ ՄՈՒՀ-ը չի կարևորել բենչմարքինգի դերը ՄԿԾ վերանայման գործընթացում:

Փորձագիտական այցի ընթացքում քննարկումները թույլ տվեցին արձանագրել, որ ՄՈՒՀ-ը ունի պլաններ համագործակցության ընդլայնելու և ամրապնդելու ուղղությամբ, մասնավորապես ուզում են իրականացնել համատեղ դիպլոմ տալու ծրագրեր:

ԵԳՀ-ում գործող ՄԿԾ մշտադիտարկման և վերանայման քաղաքականությունը կրում է ֆորմալ բնույթ, քանի որ ՄԿԾ-ների մշտադիտարկման, վերանայման, գնահատման ուղղված մեխանիզմների առկայությունը թույլ չեն տալիս վեր հանել շահակիցների բոլոր կարիքները, ապահովել տվյալների օբյեկտիվությունը: Համեմատական վերլուծության, արտաքին և ներքին շահակիցների կարիքների վերհանման, աշխատաշուկայի պահանջների վերլուծության բացակայությունը կարող է խոչընդոտել ՄԿԾ-ների որակի շարունակական բարելավմանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ նախորդ հավատարմագրման խորհրդատվությունների հիման վրա՝ ԵԳՀ-ն վերանայել է իր ՄԿԾ-ները, մշակել է ՄԿԾ-ների մշակման և հաստատման քաղաքականություն, ուսանողների հետազոտական կարողությունների ու հմտությունների զարգացման նպատակով մշակել և ներդրել է ավարտական աշխատանքի կատարման և պաշտպանության կազմակերպման ուղեցույց, ընտրովի և ֆակուլտատիվ դասընթացների ընտրության կարգեր, ՄԿԾ-ի մասնագրերում փորձ է կատարվել վերջնարդյունքներին համապատասխանեցնել գնահատման մեթոդները, կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման նպատակով բուհում իրականացվում են ամբիոնային քննարկումներ և հարցումներ շահակիցների շրջանում՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԳՀ-ն բավարարում է չափանիշ 3-ի պահանջները:

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

IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ

ՉՍՓԱՆԻՇ: 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:

Նախորդ զեկույցի հիման վրա հաստատությունը վերանայել է ուսանողների հավաքագրման, ընտրության և ընդունելության իր քաղաքականությունը և այն ամրագրել «Դիմորդների հավաքագրման քաղաքականություն» փաստաթղթում:

Համալսարանն ունի ուսանողների հավաքագրման, ընտրության և ընդունելության որոշակի մեխանիզմներ: Հաստատությունը իրականացնում է նախապատրաստական անվճար դասընթացներ, բացի դա Գլաձոր կրթահամալիրում գործող դպրոցը և քոլեջը նույնպես նպաստում են դեպի համալսարան ուսանողների հոսքին: Գլաձոր համալսարանի կողմից իրականացվող միջոցառումներից է նաև «Բաց դռների օրեր»-ը, որոնց ընթացքում աշակերտների և ուսանողների ճանաչողական այցեր են կատարվում համալսարանում: Համալսարանը ինքը ևս ունենում է այցեր հանրակրթական տարբեր դպրոցներ ու մասնագիտական քոլեջներ, նրանց մի մասի հետ կան կնքված համագործակցության պայմանագրեր: Համալսարանի կայքում տեղադրված է նաև Դիմորդ բաժինը, որտեղ առկա է ընդունելությանը վերաբերող անհրաժեշտ տեղեկատվությունը: Կիրառվում են նաև PR գործիքներ, համալսարանն ունի իր մասին պատմող գովազդային հոլովակներ, որոնք տարածվում են ռադիո և հեռուստատեսային տարբերակով: Երկու մասնագիտությունների գծով համալսարանը իրականացնում է նաև մագիստրոսական կրթական ծրագրեր: Համալսարանում բակալավրիատի ընդունելությունն իրականացվում է «ՀՀ պետական և ոչ պետական բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ ընդունելության (ըստ բակալավրի կրթական ծրագրի)» կարգին և «Բակալավրի կրթական ծրագրի ընդունելություն կարգ»-ին համաձայն: Բակալավրի կրթական ծրագրի առկա ուսուցման

ընդունելությունը իրականացվում է հանրապետական միասնական քննությունների արդյունքում, իսկ հեռակա ուսուցման դեպքում հաստատությունն ինքը կազմակերպում և իրականացնում է ընդունելության քննությունները և հարցազրույցները: Մագիստրատուրայի ընդունելությունը կարգավորվում է «Մագիստրատուրայի ընդունելության կանոնակարգ»-ով, համաձայն որի ռեկտորի նախագահությամբ կազմվում է ընդունող հանձնաժողով, ձևավորվում են առարկայական քննող հանձնաժողովներ և ընդունելությունը կատարվում է ընտրված մասնագիտության որևէ դասընթացի շուրջ հարցազրույցով:

Չնայած իրականացվող վերը թվարկված բոլոր միջոցառումներին դիմորդների և ուսանողության թիվը 2014-2018 թթ. կտրվածքով ունի անկման միտում թե՛ բակալարի, և թե՛ մագիստրոսի կրթական ծրագրերում: Առկա փաստաթղթերն ու փորձագիտական այցը հիմք են տալիս նշելու, որ դիմորդների հավաքագրման և ընդունելության ուղղությամբ նշված միջոցառումների արդյունավետության գնահատման և վերանայման մեխանիզմները կանոնավոր կերպով չեն գործադրվում: Այդուհանդերձ, 2018-2020 թթ. ԵԳՀ ընդունված ուսանողների թիվն ունեցել է աճի միտում՝ հիմնականում նոր մասնագիտություններով ընդունվածների հաշվին:⁵

Լինելով մասնավոր բուհ, հաստատությունն իր զարգացումը ապահովում է ուսանողների կողմից տրվող վարձավճարների հաշվին, ինչն էլ ստեղծում է որոշակի կախում և ռիսկ՝ ուսանողների քանակի հետ կապված: Սրանից ելնելով ըստ էության առկա չեն նաև ընդունելության համար մուտքային արգելքներ, և ուսանողների քանակ/որակ հարաբերակցության նկատմամբ հստակեցված չէ նաև հաստատության մոտեցումը:

Ընդունելության խթանմանը ուղղված և ներկայիս զարգացումներից բխող միջոցառում է երկու մասնագիտությունների գծով հեռավար կրթության ներդրման ծրագիրը, որի ուղղությամբ աշխատանքները ընթացքի մեջ են:

Հաստատության կողմից տրամադրված 2014-2018 թթ. տվյալներով ուսանողների ներհուսք և արտահուսք հարաբերակցությունը բացասական չէ: Հաստատություն են գալիս ՀՀ այլ պետական ու մասնավոր բուհերից, իսկ արտահուսքը կատարվում է ինչպես դեպի ՀՀ այլ բուհեր, այնպես էլ արտերկիր:

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

Ուսանողների՝ որպես կրթական ծառայությունների սպառողների և հաստատության անմիջական շահառուների կարիքների վերհանումն ու բավարարումը կարևոր նախապայման է նաև դիմորդների հետագա ներգրավման աճի տեսանկյունից: Գլխավոր համալսարանը ուսանողների կարիքների բացահայտման և դրանց բավարարման ուղղությամբ նախորդ հավատարմագրման գործընթացի փորձագիտական զեկույցում տրված խորհրդատվությամբ կատարել է մի շարք միջոցառումներ: Կարիքների վերհանումը կատարվում է մի շարք եղանակներով՝ մասնավորապես ուսանողների շրջանում անցկացվող հարցումների,

⁵ Նախադասությունն ավելացվել է ԵԳՀ ռեկտորի և փորձագետների միջև քննարկման արդյունքում:

քննարկում-հանդիպումների, կայքում էլեկտրոնային հարցադարանի կիրառման, հաստատությունում տեղադրված առաջարկների արկղի միջոցով:

Հարցումներն իրականացվում են Ռբակի ապահովման բաժնի կողմից: Թեև ինքնավերլուծության մեջ նշված էր, որ հարցումներն իրականացվում են հստակ մեթոդաբանությամբ և պարբերականությամբ, ներկայացված փաստաթղթերը և այցի ընթացքում տեղի ունեցած քննարկումները պարզ դարձրին, որ հարցումները պարբերական բնույթ չեն կրում, ունեն մեթոդական առումով բարելավման կարիք: Կատարված հարցումների ընթացքում ստացվող տվյալները վերլուծվում են ըստ անհրաժեշտության, վերլուծությունների կատարման պարբերականության հստակություն առկա չէ: Ուսանողների բարձրացրած կարիքների հիմքի վրա կատարվել է մասնագիտական գրականության թարմացում, տրվել է պրակտիկայի հնարավորություն նաև 3-րդ կուրսում: Այնուամենայնիվ նկատելի է վեր հանված խնդիրների վերաբերյալ հետագա քայլերի կատարման անհստակություն, տեսանելի չէ բարձրացված հարցերի լուծման ընթացքը: Պետք է նաև նշել, որ ընդհանուր առմամբ կրթական կարիքների վերհանման գործընթացում կա ուսանողների ներգրավվածության և շահագրգռվածության պակաս:

Հանդիպում-քննարկումները ըստ ինքնավերլուծության իրականացվում են ուսանողներին հասանելի հստակ ժամանակացույցով: Ուսանողները ունենում են նաև հանդիպում քննարկումներ ռեկտորի, պրոռեկտորների հետ: Թեև այցի շրջանակներում բարձրաձայնվեց նման հանդիպումների իրականացման մասին, բայց դրանց ընթացքում վեր հանված ու որոշակի գործընթացներ անցած խնդիրներ չհիշատակվեցին:

Հանդիպումների ընթացքում պարզ դարձավ, որ ամբիոններում իրականացվող նիստերին ուսանողների մասնակցայնությունը չի ապահովվում:

Փորձագիտական այցի ընթացքում էլեկտրոնային հարցադարանի աշխատանքը խափանված էր: Չմատնանշվեցին տվյալ մեխանիզմի արդյունավետության մասին փաստեր: Առաջարկների արկղի առկայության մասին ևս քննարկումների ժամանակ չհիշատակվեց, չնշվեցին տվյալ եղանակով բարձրացված հարց/առաջարկների օրինակներ:

Ինչպես նշված է ինքնավերլուծության մեջ, հաստատության փոքր լինելը հնարավորություն է տալիս ուսանողներին իրենց խնդիրները պատասխանատուների մոտ բարձրաձայնել անհատապես:

Ինքնավերլուծության մեջ նշված է, որ ռեկտորի հրամանով ստեղծվել է աշխատանքային խումբ, դասախոսների, վարչական կազմի և ուսանողների մասնակցությամբ, ովքեր քննարկում են խնդիրները և առաջարկում համապատասխան լուծումներ: Թե փաստաթղթային հիմքով, թե այցի քննարկումների ընթացքում աշխատանքային խմբի կոնկրետ խնդիրների շուրջ աշխատանքների օրինակներ տեսանելի չեղան:

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

Գլխավորի համալսարանի կողմից կատարվող լրացուցիչ կրթական և խորհրդատվական ծառայությունների նկարագրությունը, նպատակներն ու խնդիրները ձևակերպված են

նույնանուն փաստաթղթի ձևով: Հաստատության ամբիոնները իրականացնում են մասնագիտացման, գործնական հմտությունների յուրացման և դասընթացների հետ առնչվող այլ հարցերի շուրջ խորհրդատվական հանդիպումներ: Ամբիոնների մակարդակով կազմված է խորհրդատվական պարապմունքների ժամանակացույց: Տվյալ ժամանակացույցի վերաբերյալ ուսանողները տեղեկացված էին, թեև փաստեցին, որ դասախոսները նման խորհրդատվություն տրամադրում են նաև ըստ անհրաժեշտության՝ չսպասելով ժամանակացույցով սահմանված օրվան: Այնուամենայնիվ, հաստատության կողմից իրականացված հարցման արդյունքում պարզ է դարձել, որ խորհրդատվական ծառայությունների առկայության վերաբերյալ ուսանողների մոտ տեղեկացվածության մակարդակն այնքան էլ բարձր չէ՝ 68%:

Մշակված է ակադեմիական խորհրդատուների գործունեության կանոնակարգը, որը դեռևս չի գործում: Այդ պարապմունքները նախատեսվում է ներառել դասախոսների ծանրաբեռնվածության մեջ:

Յուրաքանչյուր առարկայի շրջանակում խորհրդատվություն է տրամադրվում նաև քննություններից առաջ՝ այդ թվում ավարտական քննությունների: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ դասախոսները բավական արձագանքող են, տրամադրում են անհատական խորհրդատվություն անհրաժեշտության առաջացման դեպքում:

Մագիստրոսական ծրագրերում այլ մասնագիտական հենք ունեցող ուսանողների համար առանձին միջոցառումներ նախատեսված չեն, թեև անհատական մակարդակով դասախոսների կողմից որոշակի աջակցություն տրվում է: Տարբեր պատճառներով բացակայած, առաջադիմության ցածր մակարդակ ունեցող ուսանողներին հետ տարվող աշխատանքները ևս ինստիտուցիոնալացված չեն, դրանք դասախոսի հետ շփման անհատական մակարդակում են:

Ուսանողների արդյունավետ ուսումնառությանը նպաստող մեկ այլ միջոցառում է կարիերայի կենտրոնից կազմակերպվող հանդիպում-քննարկումները, որոնք ուղղված են մասնագիտական կողմնորոշմանը, աշխատաշուկայի պահանջների ներկայացմանը, ուսանողների մրցունակության բարձրացմանը:

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

Ուսանողներին տրամադրվող աջակցության կանոնակարգման նպատակով հաստատությունում կազմվել է «Ուսանողներին տրամադրվող աջակցությունների փաթեթ»:

Առկա է համալսարանի կառավարման մարմիններին և կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարներին դիմելու ընթացակարգեր և ժամանակացույց: Նախորդ զեկույցում արված դիտարկումների հիման վրա կազմվել է նաև «Ուսանողների դիմումների, բողոքների և առաջարկությունների քննարկման կարգ»-ը:

Հաստատության կողմից իրականացված հարցումները ցույց են տալիս, որ վարչական կազմի գործունեությունից ուսանողները բավարարված են: Թեև առկա է աշխատակիցներին դիմելու հստակ ժամանակացույց, այցի արդյունքում պարզ դարձավ, որ անհրաժեշտություն ի հայտ գալու դեպքում ուսանողները դիմում են համապատասխան վարչական ստորաբաժանում:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ, թեև առկա են վերոնշյալ ընթացակարգերը, սակայն դրանք որոշ չափով կրում են ֆորմալ բնույթ, ուսանողները ցանկացած պահի ազատ են դիմել իրենց անհրաժեշտ ստորաբաժանման ղեկավարին: Ռեկտորը հասանելի է ցանկացած խնդրի բարձրաձայնման համար: Համալսարանն ինքն էլ նշում է, որ ուսանողների կողմից այս առումով գործընթացի խիստ կանոնակարգման պահանջ չի ներկայացվել:

Ուսանողները թեև միշտ չէ, որ որոշակի հարցի դեպքում դիմում են ճիշտ մարմնին, սակայն ստանում են անհրաժեշտ ուղորդում: Ուսումնական պրոցեսին առնչվող հարցերի վերաբերյալ ուսանողները ավելի հաճախ դիմում են Ուսումնական մաս և դասախոսներին:

«Ուսանողի ուղեցույց»-ը նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական զեկույցի խորհրդատվության հիմքով լրամշակվել է և տեղադրված է կայքում:

4.5 ՄՈՒՀ-ում գործում են ուսանողների կարիերային նպաստող ծառայություններ:

Հաստատությունը իրականացնում է ուսանողների կարիերային նպաստող մի շարք միջոցառումներ: Գլխավորի համալսարանում կարիերային նպաստող ծառայությունները համակարգվում են կարիերայի կենտրոնի կողմից, որն ունի ձևակերպված կանոնակարգ և գործողությունների տարեկան պլան:

Կենտրոնի կողմից կազմվել է կարիերայի ուղեցույց, որում տեղ են գտել ինքնակենսագրական, մոտիվացիոն նամակ գրելու, հարցազրույցներին մասնակցելու հետ կապված մի շարք նրբություններ: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ կենտրոնը ունենում է հանդիպումներ ուսանողների հետ նմանօրինակ հմտություններ փոխանցելու նպատակով:

Կարիերայի կենտրոնը կազմել է նաև «Մասնագիտական կողմնորոշման հայեցակարգ»: Ուսանողների մի մասը փաստեց, որ առաջին կուրսում կարիերայի կենտրոնի կողմից նման թեմայով իրենց հետ իրականացվել է հանդիպում-քննարկում:

Կենտրոնը աշխատանքներ է տանում գործատու-բուհ համագործակցությունը և շփումը ապահովելու համար: Այս նպատակով հատկապես ուշադրության կենտրոնում է պահում մասնագիտական ոլորտում որոշակի հաջողություններ գրանցած իր շրջանավարտներին: Վերջիններս հանդես են գալիս բանախոսություններով, կիսում են իրենց փորձը, նպաստում ուսանողների մոտիվացմանը:

Շրջանավարտների հետ կապի սերտացմանն է ուղղված Շրջանավարտների ակումբի ստեղծումը, որի բացումը նախատեսվում է համալսարանի հոբելյանի առթիվ: Ինքնավերլուծության մեջ նշված էր շրջանավարտների էլեկտրոնային բազայի առկայության մասին: Վերջինս, սակայն տեսանելի չեղավ փորձագիտական խմբի անդամների համար: Սակայն շրջանավարտների մի մասը փաստեց, որ պարբերաբար կարիերայի կենտրոնից ստանում են թափուր աշխատատեղերի մասին տեղեկատվություն:

Գործատու կազմակերպություններում թափուր հաստքների մասին տեղեկատվությունը կենտրոնը հասանելի է դարձնում նաև ուսանողներին՝ կայքի, ֆեյբուքյան էջի և այլ միջոցներով: Սակայն հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ ուսանողների շատ փոքր մասն է աշխատանքի տեղավորվել հենց կարիերայի կենտրոնի կողմից իրականացված միջնորդության արդյունքում: Համաձայն ինքնավերլուծության ուսանողների կարիերայի նպաստման նպատակով 2019 թ.-ից

իրականացվում են «Կարիերայի օրեր» միջոցառումը, սակայն փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ այս միջոցառումներին շահակիցների մասնակցության շրջանակը դեռևս մեծ չէ:

Նախաավարտական պրակտիկաները, որոնք իրականացվում են համալսարանի գործընկեր կազմակերպություններում ևս փորձի ձեռքբերման և կարիերայի առաջընթացի հիմքեր են ստեղծում: Մրա կողքին բուհում գործում են նաև պրակտիկ հմտությունների ձեռքբերման համար անհրաժեշտ իրավաբանական կլինիկան, կրիմինալիստիկայի կենտրոնը, լինգվաֆոնային լսարանը, դատական նիստերի դահլիճը, որոնք ևս ուսանողների համար մասնագիտական առաջընթացի հնարավորություն են ստեղծում:

Հաստատությունը այս նպատակով նաև համագործակցում է գործատուների հետ, նրանց ընդգրկում է որպես դասավանդողներ: Գլաձորի համալսարանի կողմից ուսանողների կարիերային նպաստող մեկ այլ անուղղակի գործողություն է գործատուներին մասնագիտական կրթական ծրագրերի վերամշակմանը ընդգրկելը: Փորձագիտական այցի ընթացքը ցույց տվեց սակայն, որ այս առումով գործատուների հետ համագործակցությունը իրավիճակային է:

Իրականացվող այս բոլոր միջոցառումների կողքին, սակայն, հաստատության կողմից արված հարցումը ցույց է տալիս, որ կարիերային նպաստող ծառայությունների մասին տեղեկացված է միայն 45%-ը:

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

Գլաձորի համալսարանը որպես ռազմավարական նպատակ սահմանել է հետազոտական աշխատանքներում դասախոսական կազմի և ուսանողության ներգրավվածության բարձրացումը: Ուսումնառողներից գիտահետազոտական գործունեություն իրականացնում են հիմնականում մագիստրանտներն ու ասպիրանտները: Համաձայն ինքնավերլուծության այս ուսումնական տարվանից նախատեսվում է բարձր առաջադիմությամբ ուսանողների համար ավարտական աշխատանքները դարձնել պարտադիր: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ դեկտեմբեր ամսի դրությամբ ուսանողների համար դեռ հստակեցված չէին ավարտական աշխատանքների թեմաներն ու ղեկավարները: «Ավարտական աշխատանքների կատարման և պաշտպանության ուղեցույց» վերանայման փուլում է, բուհում առկա է նաև մագիստրոսական թեզ գրելու ուղեցույց: Մագիստրանտները գրում են ավարտական թեզեր, սակայն այցի քննարկումներից պարզ դարձավ, որ թեև ուսումնական տարվա ավարտին մնացել է մեկ կիսամյակ, ավարտական կուրսի որոշ ուսանողների մոտ դեռևս առկա էր թեզի վերաբերյալ անհստակություններ:

2005 թ.-ից համալսարանում գործում է ասպիրանտուրայի բաժինը, որը մինչ օրս տվել է 40 հետազոտող շրջանավարտ: Հետազոտողները և մագիստրոսները առավել մեծ չափով են ընդգրկված հաստատության գիտական նստաշրջաններում, գիտական հոդվածների ժողովածուներում:

Նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական զեկույցի դիտարկումները հաշվի առնելով հաստատությունում գործող ՈւԳԸ-ի աշխատանքները կանոնակարգվել են, կազմվել է «ՈւԳԸ կանոնակարգ»: Ընկերության նախագահը նշանակվում է ռեկտորի կողմից, ինչն ըստ

էության սահմանափակում է ուսանողական կառույցի անկախությունն ու ինքնավարությունը: ՈւԳԸ-ն կողմից կազմակերպվում են գիտական նստաշրջաններ: Վերջիններիս ընթացքում հնչող զեկուցումների թեմաների՝ փորձագիտական խմբին ներկայացված ցանկը հիմք է տալիս պնդել, որ աշխատանքների համար վերցված է շատ լայն ու մակերեսային թեմատիկա, հաճախ զեկուցումների թեմաները կապ չունեն տվյալ մասնագիտության հետ, չկան զեկույցների ներկայացման հստակ չափանիշներ:

Համալսարանների ամբիոններն ունեն գիտահետազոտական ուղղվածություն, որոնց համապատասխան կատարվում են գիտական սեմինարներ՝ հետազոտողների, մագիստրոսների և բակալավրի ուսանողների ներկայությամբ: Ամբիոնների հետազոտական ծրագրերում ուսանողները մասնակից չեն: Այս ուղղությամբ կազմվել է նաև «Դասախոսների և ուսումնառողների համատեղ գիտահետազոտական աշխատանքների իրականանացման կարգ»:
Համատեղ աշխատանքներ դեռևս պլանավորված և կատարված չեն: Ամբիոններ- ՈւԳԸ կապը բացակայում է:

Հետազոտական աշխատանքների կատարման հմտությունների զարգացմանն է ուղղված հաստատության կողմից Մագիստրատուրայում «Գիտական հետազոտությունների մեթոդաբանություն», իսկ բակալավրիատում՝ «Հետազոտական գործունեություն» դասընթացի ներդրումը:

Համալսարանում գործող Կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնը ունի անհրաժեշտ ռեսուրսային բազան այս ոլորտում հետազոտական աշխատանքների իրականացման համար: Հայցորդներից մեկն արդեն սկսել է իր գիտահետազոտական աշխատանքը կենտրոնում: Այնուամենայնիվ փաստաթղթերի ուսումնասիրումն ու այցը պարզ դարձրին, որ կենտրոնի պոտենցիալը ուսանողների հետազոտական կարողությունների ձևավորման և զարգացման նպատակով համալսարանի կողմից լիարժեք կերպով չի օգտագործվում:

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

Գլխավորի համալսարանի ինքնավերլուծության համաձայն՝ ուսումնառողների իրավունքների պաշտպանության հիմնական մարմինը հաստատության ՈԻԽ-ն է: Կառույցն ունի իր աշխատակարգը, գործում են հանձնաժողովներ: Փորձագիտական այցը և հաստատության կողմից արված ներքին հարցումները ցույց են տալիս, որ կառույցը պասիվ է, այն ուսանողների կողմից չի դիտվում որպես իրենց կարիքները բարձրաձայնող և իրավունքները պաշտպանող կառույց: Ուսանողները իրենց իրավունքների պաշտպանության նպատակով հիմնականում դիմում են ռեկտորին, ուսումնական մասի պետին և ամբիոններին: ՈԻԽ նախագահը ընտրվում է ռեկտորի կողմից: ՈԻԽ-ն չունի առանձնացված բյուջե, միջոցների անհրաժեշտության դեպքում դիմում են ռեկտորատ: ՈԻԽ անդամների պասիվություն կա նաև կառավարման մարմիններում, նրանց կողմից բարձրացված հարցեր չեն հիշատակվել: Ուսանողները մոտիվացված չեն անդամակցել կոուլցին: Կառույցն առավելապես զբաղված է միջոցառումների կազմակերպմամբ:

Ինքնավերլուծության համաձայն ռեկտորատը, ամբիոններն ու որակի ապահովման բաժինը իրավունքների պաշտպանության օժանդակ մարմիններ են: Սակայն փորձաքննությունից պարզ դարձավ, որ այս մարմինների դերն ուսանողների իրավունքների պաշտպանության գործում ավելի մեծ է, քան Ուսանողական խորհրդին: Ռեկտորը կազմակերպում է ընդունելություններ, որտեղ բարձրաձայնվում են հուզող հարցերը: Սահմանված ընդունելության ժամերից դուրս ևս ռեկտորը հեշտ հասանելի է, արձագանքող: Որոշակիորեն նկատելի էր Ուսանողական խորհրդի և Որակի կենտրոնի միջև առկա շփում և համագործակցություն: Որակի կենտրոնը կազմակերպում է քննարկումներ, հավաքագրում մատուցվող ծառայությունների գնահատումները:

Ուսանողների իրավունքների և պարտականությունների մասին տեղեկատվություն առկա է առաջին կուրսում յուրաքանչյուր ուսանողի հետ կնքվող պայմանագրում, սակայն այն սահմանափակվում է համալսարանի պարտականությունների ցանկով՝ առանց հստակեցման և իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների: Կայքում առկա «Ուսանողի ուղեցույց և կրթական ծրագրերի տեղեկագրքում» ևս սահմանված են ուսանողների իրավունքներն ու պարտականությունները: Հանդիպումները պարզ դարձրին, որ ուսանողների մի մասը ծանոթ չէ փաստաթղթին, տեղեկացվածության մակարդակը բարձր չէ:

Գնահատականների բողոքարկումների, ուսանողների հեռացումների մասին դեպքեր չեն հիշատակվել: Բողոքներն ու խնդիրները հիմնականում բարձրացվում են բանավոր, դրանք առավել հաճախ տեխնիկական են:

Գործում է «Ուսանողների դիմումների և առաջարկների քննարկման կարգ»: Բարձրացվել են վարձի վճարման հետաձգման խնդրանքներ, որոնք բավարարվել են:

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

«Որակի ապահովման ներբուհական համակարգի ներդրում և դրա հետագա բարելավում» ծրագրի շրջանակներում, փորձագիտական խմբի արված դիտարկումների հիմքով հաստատությունը որոշակիորեն կարգավորել է մատուցվող ծառայությունների որակի գնահատմանը ուսանողների մասնակցայնությունը ապահովելու մեխանիզմները: Մատուցվող ծառայությունների գնահատումը կատարվում է հարցումների, հանդիպում քննարկումների միջոցով, որն էլ համակարգվում է Որակի կենտրոնի կողմից: Փաստաթղթերի ուսումնասիրումը և այցի ընթացքում տեղի ունեցած հանդիպումները ցույց տվեցին, որ հարցումների արդյունքները տեսանելի չեն և վերլուծվում են ըստ անհրաժեշտության: Ուսանողների կողմից բարձրացված հարցերից լուծում է ստացել գրադարանի համալրման հարցը, պրակտիկաներ են նախատեսվել 3-րդ կուրսից: Սակայն ընդհանուր առմամբ հարցումների հետագա ազդեցությունը տեսանելի չէ: Հարցումների արդյունավետությունը ստուգող ցուցիչները բացակայում են:

Հաստատությունը հավաքագրում է շրջանավարտների զբաղվածության վերաբերյալ տեղեկատվություն: Փորձագիտական այցի հանդիպումները պարզ դարձրին, որ շրջանավարտների հետ շփումներն առավել շատ իրականացվում են վարչական կազմի հետ անձնական մակարդակում:

Համաձայն ինքնավերլուծության մատուցվող ծառայությունների գնահատման միջոց է նաև ամբիոնի նիստերին և ԳԽ-նիստերին ուսանողների մասնակցությունը: Հանդիպումները ցույց տվեցին, որ ամբիոնի նիստերին մասնակցությունը հազվադեպ է: ԳԽ-ում ներգրավված ուսանողների կողմից խնդիրների, առաջարկների բարձրացման օրինակներ ևս չեն մատնանշվել:

Թեև 2019 թ.-ի վերլուծության տվյալներով ուսանողների 30 %-ը գտնում է, որ իրենց կարծիքը չի ազդում հաստատությունում որոշումների կայացման վրա, այնուամենայնիվ, այցի ընթացքը ցույց տվեց, որ ուսանողները ընդհանուր առմամբ բավարարված են իրենց տրամադրվող կրթությունից:

Ղատողություններ: Փորձագիտական խմբին ներկայացված փաստաթղթերի և փորձագիտական այցից ստացված տեղեկությունների ուսումնասիրման արդյունքում կարելի է փաստել, որ հաստատությունը ընդհանուր առմամբ աջակցում է ուսանողներին կրթական միջավայրի արդյունավետության ապահովման հարցում: Ուսանողները մեծամասամբ բավարարված են հաստատության կողմից իրենց տրվող կրթությունից: Մակայն վերջին տարիներին նկատվում է ուսանողների թվի անկման միտում, ինչը ֆինանսական առումով հաստատության համար մեծ ռիսկ է պարունակում: Երևանի Գլաձոր համալսարանը, լինելով մասնավոր բուհ, իր հիմնական միջոցները ձևավորում է ուսանողներից ստացվող վարձավճարներից, ուստի առկա է տվյալ ռիսկի գնահատման և կանխարգելման անհրաժեշտություն: Թեև բուհը ուսանողների հավաքագրման համար կիրառում է մի շարք մեխանիզմներ, պետք է նշել, որ դրանց կիրառումը չի հանգեցրել ընդունելության ցուցանիշների աճին: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ առկա է տվյալ մեխանիզմների արդյունավետության գնահատման և թիրախային լսարանը գտնելու ուղղությամբ քայլեր ձեռնարկելու անհրաժեշտություն:

Ուսանողների ընդունելության համար թեև մուտքային արգելքների բացակայությունը հեշտ հասանելի է դարձնում բուհում կրթությունը և ապահովում ուսանողների անհրաժեշտ թվաքանակը, այնուամենայնիվ որակի և քանակի միջև հարաբերակցության վերաբերյալ համալսարանի որդեգրած քաղաքականությունը հստակ չէ:

Փորձագիտական խումբը գովելի է համարում այն հանգամանքը, որ առկա են ուսանողների կարիքների վերհանման մի շարք մեխանիզմներ ի դեմս հարցումների, հանդիպում-քննարկումների: Մինևույն ժամանակ խմբի համար տեսանելի չէր այդ մեխանիզմների կիրառման և արդյունքների վերլուծման պարբերականությունը: Ավելի ճշգրիտ պատկեր ստանալու համար հարցումների մեթոդաբանությունը ևս ունի բարելավումների կարիք:

Խրախուսելի է, որ ուսանողների կողմից բարձրաձայնված այնպիսի կարիքներ, ինչպիսիք են գրադարանի համալրման, պրակտիկաների ավելացման, վարձերի վճարումների հետաձգման հարցերը, ստացել են իրենց համապատասխան լուծումը հաստատության կողմից: Մակայն նաև պետք է փաստել, որ ուսանողներն իրենք կրթական կարիքների վերհանման գործընթացում ակտիվ և հետևողական չեն, ունեն մասնակցայնության մոտիվացիայի պակաս: Ուսանողների պասիվությունը նկատելի է նաև ուսանողական կառույցներում՝ ՈԻԽ-ում և ՈԻԳԸ-ում: Ուսանողական խորհուրդը չի ընկալվում որպես ուսանողների իրավունքների

պաշտպանությամբ զբաղվող կառույց, վերջինիս և ուսանողների միջև առկա կապը թույլ է: Ուսանողների իրավունքերը և կարիքների ներկայացման մարմինը ԵԳՀ-ում առաջին հերթին վարչակազմն է:

Գիտահետազոտական աշխատանքներում ուսանողության ներգրավվածությունը թույլ է: Գովելի է, որ նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական զեկույցի խորհրդատվության հիման վրա կազմվել է «ՈւԳԸ կանոնկարգ», իրականացվում են գիտական նստաշրջաններ: Այնուամենայնիվ, ուսանողների կազմած զեկույցների լայն թեմատիկան և դրանց ներկայացման չափորոշիչների բացակայությունը կարող է ռիսկային դարձնել դրանց գիտականությունը: Թույլ է կապը ամբիոնների և ՈւԳԸ-ի միջև, ուսանողները գրեթե ներգրավված չեն հետազոտական աշխատանքներում:

ՈւԽ և ՈւԳԸ նախագահներին նշանակում է ռեկտորը, ինչը, փորձագիտական խմբի տեսանկյունից կարող է կաշկանդել կառույցների աշխատանքը և ըստ էության հակասել նրանց ինքնակառավարվող գործառույթին: Կառույցներն ունեն իրենց դերի հտակեցման կարիք:

«Դասախոսների և ուսումնառողների համատեղ գիտահետազոտական աշխատանքների իրականանացման կարգ»-ի առկայությունը փորձագիտական խումբը դիտարկում է որպես լավ փորձի սկիզբ՝ հույս հայտնելով, որ այն առաջիկայում հիմք կդառնա համատեղ հետազոտական աշխատանքների համար: Խրախուսելի են նաև հետազոտության զարգացման տեսանկյունից մագիստրատուրայում «Գիտական հետազոտությունների մեթոդաբանություն», իսկ բակալավրիատում՝ «Հետազոտական գործունեություն» դասընթացների ներդրումը: Բարձր առաջադիմությամբ ուսանողների համար ավարտական աշխատանքների պատրադիր կատարումը ևս գովելի է, թեև այս առումով գործընթացը ոչ լիովին է ներդրված և պատշաճ կատարման խնդիր ունի: Որոշ ֆակուլտետներում ավարտական աշխատանքների պարտադիր դառնալու ֆոնին ակադեմիական խորհրդատվությունների ներդրումը բավական գովելի է:

Հաստատությունում գործող իրավաբանական կլինիկան և կրիմինալիստիկայի կենտրոնը, ուսանողներին պրակտիկ գիտելիքներով ապահովելուց բացի, նաև գիտահետազոտական ուղղությամբ մեծ պոտենցիալ են հաղորդում Գլաձորին: Սակայն փաստաթղթերը և հանդիպումներ պարզ դարձրին, որ կենտրոնները հետազոտության նպատակով օգտագործվում են ոչ լիարժեք կերպով:

Գովելի է հետազոտական բաղադրիչը նաև Ֆինանսներ մասնագիտության ուղղությամբ բարձրացնելու նպատակով Ուսումնական բանկի ստեղծման աշխատանքները: Այն ուսանողներին կտրամադրի ինչպես պրակտիկ փորձառության իրականացման միջավայր, այնպես էլ յուրօրինակ հետազոտական կենտրոն՝ ոլորտային ուսումնասիրությունների կատարման համար:

Հաստատությունը մատուցում է լրացուցիչ կրթական և խորհրդատվական ծառայություններ՝ իրականացվում է մասնագիտացման, գործնական հմտությունների յուրացման և դասընթացների հետ առնչով այլ հարցերի շուրջ խորհրդատվական հանդիպումներ, որոնց համար կազմված է ժամանակացույց: Դասախոսները այս առումով հասանելի են նաև սահմանված ժամերից դուրս, խորհրդատվությունը տրամադրվում է նաև քննություններից առաջ: Փորձագիտական խումբը բավական կարևոր է համարում նաև որոշ ուսանողների համար ավարտական աշխատանքների պարտադիր դառնալու համատեքստում

ակադեմիական խորհրդատվությունների ներդրումը: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Գլխավորի համալսարանի մագիստրոսական ծրագրերին դիմում են նաև բազային այլ կրթություն ունեցող մեծ թվով ուսանողներ, նրանց համար լրացուցիչ պարապմունքների կազմակերպումը կմեղմացնի ուսումնառողների համար առկա խոչընդոտները:

Չնայած կարիերայի կենտրոնի կողմից իրականացվող բազմազան միջոցառումներին և ուսանողների կարիերային նպաստող մեխանիզմներին, կազմված հայեցակարգերին և ուղեցույցներին, գլխավորիցին՝ աշխատաշուկայում իրենց տեղը գտնելու հարցում կենտրոնի մասնակցությունը այնքան էլ տեսանելի չէ: Համալսարանի գործընկեր հաստատություններում պրակտիկայի հնարավորությունը ևս այս առումով կարևոր մեխանիզմ է: Մրանից բացի, համալսարանում դասավանդում են պրակտիկ ոլորտի մի շարք մասնագետներ, ինչը ևս ուսանողների համար ստեղծում է հավելյալ հնարավորություններ:

Թեև առկա են վարչաօժանդակ կազմին դիմելու վերաբերյալ մի խումբ կարգ-փաստաթղթեր, այցի արդյունքում պարզ դարձավ, որ շփումները բավական անմիջական են, ուսանողները ազատ են ցանկացած հարցով դիմել դասախոսներին, վարչական աշխատակիցներին: Այս առումով հեշտ հասանելի է նաև ռեկտորը: Թեև ուսանողների փոքրաթիվությամբ պայմանավորված շատ հաճախ խնդիրները բարձրացվում են անհատապես և շտապ անդրադարձ ստանում, սակայն որոշ դեպքերում էլ հարցերի վերաբերյալ անհատական և ոչ կոլեկտիվ մոտեցումը պարունակում է ամբողջական պատկերը չտեսնելու վտանգ:

Ընդհանուր առմամբ ուսանողների հասցեագրված փաստաթղթերի մեծաթիվ, չհամակարգված լինելը փաստում է, որ դրանք մշակված չեն լիարժեք ներդրման նպատակով: Ուսանողների զգալի մասը տեղեկացված չեն փաստաթղթավորված մեխանիզմների զգալի մասի վերաբերյալ:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ բուհում առկա են ուսանողների հավաքագրման, ընտրության և ընդունելության մեխանիզմներ, բուհը նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական զեկույցի խորհրդատվությունների հիման վրա կատարել է որոշակի բարելավումներ, ուսանողները չունեն դժգոհություններ և բավարարված են իրենց տրամադրվող կրթությունից, միևնույն ժամանակ գործում են ուսանողների կարիքների վերհանման որոշ մեխանիզմներ և վարչական ու դասախոսական կազմը բավական արձագանքող է, համալսարանն ուսանողներին տրամադրում է համապատասխան աջակցություն կրթական միջավայրի բարելավման նպատակով՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԳՀ-ն համապատասխանում է չափանիշ 4-ի պահանջներին:

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

V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ

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

Փաստեր

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

Ըստ ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության՝ նախորդ հավատարմագրման գործընթացի արդյունքում խորհրդատվությունների հիման վրա համալսարանում ներդրվել է պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության քաղաքականություն և ընթացակարգեր՝ Պրոֆեսորադասախոսական կազմի ձևավորման և ազատման կանոնակարգ, Վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության կարգ: Համալսարանը, ըստ սահմանված կարգի, պրոֆեսորադասախոսական կազմի համալրման համար կիրառում է մի քանի եղանակներ.

- 1) մրցույթի հայտարարում թափուր աշխատատեղի համար,
- 2) ղեկավարության կողմից հրավիրվող մասնագետներ,
- 3) աշխատելու առաջարկով համալսարանի ղեկավարությանը դիմող մասնագետների ընդունում:

Հավատարմագրման շրջանակներում ներկայացված փաստաթղթերի վերլուծությունը ցույց տվեց, որ մրցույթային եղանակին վերաբերող նշված կանոնակարգի դրույթները լիովին չեն գործում: Ինչպես պարզ դարձավ ամբիոնների վարիչների, ՊԴ կազմի հետ հանդիպումներից հաճախ կիրառվում է հրավերի եղանակը և մրցույթի անցկացումը կրում է երկրորդական բնույթ, քանի որ հայտարարում են այն ժամանակ, երբ այլ եղանակներով հնարավոր չի լինում համալրել ՊԴ կազմը: Բացի այդ կանոնակարգում բացակայում են լրիվ ծավալով մրցույթ անցկացնելու կարգը կանոնակարգող նորմերը, մասնավորապես բաց կամ փակ մրցույթ անցկացնելու հիմնավորումները, թափուր պաշտոն զբաղեցնելու համար հայտարարված մրցույթից հետո ոչ ոք չի դիմում, հայտ ներկայացրած թեկնածուներից ոչ ոք չի անցնում, բացասական եզրակացություն է տրվում ամբիոնում թափուր պաշտոնը զբաղեցնելու մասին հարցը քննարկելուց հետո:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ մրցույթի արդյունքում թափուր տեղը չլրացվելու պարագայում ՄՈՒՀ-ի կամ ամբիոնի ղեկավարությունը փորձում է գտնել համապատասխան մասնագետներ: ՊԴ կազմի հետ փորձագիտական հանդիպումը ցույց տվեց, որ հրավիրված մասնագետները վայելում են հեղինակություն իրենց ոլորտներում, որոնք նաև իրենց աշխատավայր են հրավիրում ուսանողներին:

Բուհում առկա են ՊԴ կազմի փոփոխությունների դեպքեր, սակայն բացակայում են նման որոշումների կայացման թափանցիկ մեխանիզմները:

ՄՈՒՀ-ում ՊԴ կազմի մեծամասնությունը աշխատում է համատեղությամբ, սակայն ներկայացված և պարզաբանված չէ նման որոշման արդյունավետությունը:

Վերոնշվածը թույլ է տալիս նշել, որ ՄՈՒՀ-ը դեռ չի կարևորել դասախոսական կազմի պլանավորման գործընթացը ելնելով ՄԿԾ-ի վերջնարդյունքների ապահովման անհրաժեշտությունից: Պլանավորումը կրում է կարճաժամկետ բնույթ:

Համալսարանում պրոֆեսորադասախոսական և օժանդակ կազմի ընդունման և ազատման հարցերը կարգավորվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ, համալսարանի ներքին ակտերով, աշխատակիցների հետ կնքվող աշխատանքային և ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագրերով:

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

Ըստ ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության ԵԳՀ-ում պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող պահանջներն ամրագրված են պրոֆեսորադասախոսական և վարչական կազմի պաշտոնի անձնագրերում, որտեղ նշված են, թե ինչ պետք է իմանա, կարողանա ամեն մի կառուցվածքային ստորաբաժանման ներկայացուցիչ, նրանց իրավունքներն ու պարտականությունները, «Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի ձևավորման և ազատման կանոնակարգ» և «Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մասնագիտական որակների և նրանց աշխատանքի գնահատման կարգ», «ԵԳՀ վարչական և պրոֆեսորադասախոսական կազմի, ուսումնառողների էթիկայի կանոնակարգ» փաստաթղթերում: Պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող պահանջներն ամրագրված են նաև ՄԿԾ-ների նկարագրում, որտեղ ներկայացված են ուսումնառության վերջնարդյունքների ձեռքբերումն ապահովելու համար անհրաժեշտ պրոֆեսորադասախոսական կազմի որակավորման պահանջները: Սակայն փորձագիտական խմբի կողմից ուսումնասիրված կրթական ծրագրերի (բակալավրի և մագիստրոսի կրթական աստիճան) ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ նշված պահանջները ընդհանրական են (օրինակ, դասախոսը պետք է իմանա ամբիոնի կանոնադրային պահանջներից բխող գործառույթների իրականացման ընթացակարգերը և ձևերը, ԵԳՀ կառուցվածքը, իրականացվող գործունեության նպատակները, ոլորտի նորմատիվ իրավական հենքը, մասնագիտական ուսուցման մեթոդաբանությունը և այլն, դասախոսը պետք է կարողանա՝ ելնելով ԵԳՀ առաքելությունից և նպատակներից՝ ռեկտորին ներկայացնել ԵԳՀ և ամբիոնի զարգացման վերաբերյալ առաջարկություններ, կազմել ուսումնական ծրագրեր, պլաններ, պատրաստել տարբեր բնույթի հաշվետվություններ, կատարել հետազոտությունների վերլուծություններ, լրացուցիչ գիտելիքների իմացություն՝ միջանձնային հարաբերությունների ձևավորման սկզբունքները, բանակցությունների վարման ընդհանուր կանոնները և այլն, լրացուցիչ կարողություններ՝ ինքնուրույն աշխատել համակարգչով՝ օգտագործելով համակարգչային պարզագույն ծրագրեր, շփվել ինքնուրույն պլանավորել և կազմակերպել աշխատանքները, վարել բանակցություններ, զրույցներ աշխատակիցների հետ), ամբողջովին նույնն են բոլոր կրթական ծրագրերի (բակալավրի և մագիստրոսի) համար, մատնանշված չեն դասավանդման համար անհրաժեշտ մասնագիտական առանձնահատկությունները: Բացի այդ

ներկայացված փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը, ներքին շահակիցների հետ հանդիպումները թույլ են տալիս փաստել, որ ԵԳՀ-ում բացակայում են հստակ ձևակերպված մեխանիզմներ, որոնց միջոցով հնարավոր է ստուգել դասավանդողների համապատասխանությունը նշված պահանջներին: ՄՈՒՀ-ն իր ինքնավերլուծության մեջ նշում է, որ դասավանդողների մասնագիտական որակներին ներկայացվող պահանջները ենթարկվում են վերանայման և փոփոխության՝ հաշվի առնելով արտաքին և ներքին գործոնների վերլուծությունների արդյունքները: Բայց վերոնշված կարգերի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս նշել, որ ներկայացված փաստաթղթերի շարքում բացակայում է վերլուծությունների կատարումը փաստող որևէ ապացույց:

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

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի պարբերաբար գնահատումն ամրագրված է Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակների և նրանց աշխատանքի գնահատման կարգում», որտեղ սահմանված են գնահատման եղանակները (ուսանողական հարցումներ դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ, դասախոսներ դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ): Բացի այդ մշակված է «Պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության վարկանիշային գնահատման կարգ» փաստաթուղթը, որտեղ նկարագրված է վարկանիշային գնահատման գործընթացը և վարկանիշային գնահատման հետևյալ 3 հիմնական բաղադրիչները՝ ա) սահմանված ժամանակահատվածում դասախոսների գործունեության արդյունավետության գնահատական, բ) ուսանողների կողմից դասախոսներին և նրանց դասավանդման որակին տրված գնահատական, գ) ամբիոնի կողմից դասախոսներին տրված գնահատական:

Փորձագիտական խմբի կողմից ուսումնասիրված փաստաթղթերը վկայում են այն մասին, որ ՄՈՒՀ-ում այս ընթացակարգերի արդյունավետության գնահատում չի իրականացվում: Ըստ ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության դասավանդողների մասնագիտական որակների և նրանց աշխատանքի գնահատման գործընթացի արդյունավետության բարձրացման նպատակով մշակվում է աշխատանքի վարձատրության տարբերակման նոր մեխանիզմ և «Ակադեմիական հավելավճարների» կարգ (նախագիծը մշակվում է): Ըստ հավատարմագրման շրջանակում ներկայացված փաստաթղթերի ԵԳՀ-ում կիրառվում է դասախոսական կազմի գնահատման հետևյալ ձևերը.

1) սահմանված ժամանակահատվածում դասախոսների գործունեության որակի արդյունավետության վարկանիշային տարեկան գնահատական, որտեղ նշվում են դասախոսի ընդհանուր տվյալները, ուսումնական, ուսումնամեթոդական և ուսումնակազմակերպչական, գիտական և գիտակազմակերպչական գործունեության վերաբերող տվյալներ, ներհամալսարանական և արտահամալսարանական ծառայությունները: Փաստաթղթերի վերլուծությունը, ամբիոնի վարիչների, ՊԴ կազմի հետ քննարկումները վկայում են այն մասին, որ նշված կատարողականները լրացվում են դասախոսների կողմից, սակայն հստակ չի երևում՝ դրանց արդյունքները ինչպես են վերլուծվելու և կիրառվելու:

2) ուսանողների կողմից դասախոսներին և նրանց դասավանդման որակին տրված գնահատական, որը իրականացվում է միայն հարցումների միջոցով: Ըստ ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության հարցումների արդյունքները հիմք են հանդիսանում համալսարանի ռեկտորատի և ամբիոնի վարիչների հետ քննարկումների կազմակերպման համար, ստացված պատկերը վերլուծելու, առկա խնդիրները վերհանելու և համապատասխան լուծումներ գտնելու համար: Սակայն բացակայում են վերհանված խնդիրների լուծման վերաբերյալ ձեռնարկված քայլերի արդյունքները, նաև հարցումների արդյունքների ազդեցությունը ԵԳՀ-ում դասախոսների հետագա գործունեության շարունակման վրա:

3) ամբիոնի կողմից դասախոսներին տրված գնահատական դասալսումների միջոցով: Ամբիոնի գործունեությանը վերաբերող փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս փաստել, որ ամբիոններում բացակայում էր դասալսումների ժամանակացույց հեռավար ուսուցման պայմաններում: Ըստ ԵԳՀ-ի ինքնավերլուծության դասալսումների արդյունքներն արձանագրվում են, քննարկվում ամբիոններում դասավանդողների հետ ոչ ֆորմալ հանդիպումների շրջանակում, ինչը նպաստում է դասավանդման որակի բարելավմանը:

Բացի վերոնշյալից ԵԳՀ-ում այլ մեխանիզմներ չեն կիրառվում: Հավատարմագրմանը ներկայացված փաստաթղթերը վկայում են այն մասին, որ դասախոսական կազմի գնահատմանը վերաբերվող ընթացակարգերի արդյունավետության գնահատում չի իրականացվում ՄՈՒՀ-ում:

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

ԵԳՀ-ում մշակվել են պրոֆեսորադասախոսական կազմի որակավորման բարձրացման ծրագրի կազմակերպման կանոնակարգ, պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի վերապատրաստումների կազմակերպման և իրականացման քաղաքականություն, աշխատակիցների օտար լեզուների մակարդակի բարելավմանն ուղղված միջոցառումների պլան, մեթոդական վերապատրաստումների և վարպետության դասերի անցկացում: Բացակայում են ՊԴ կազմի կարիքների վերհանման, վերլուծման և գնահատման հստակ մեխանիզմներ:

Փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ վերապատրաստումները հաճախ իրականացվում են դասախոսների անհատական նախաձեռնությամբ, մասնավորապես հեռավար ուսուցման ավելի զրազետ կազմակերպելու համար դասախոսներին անհրաժեշտ են եղել տեխնիկական գիտելիքներ և այդ նպատակով ՄՈՒՀ-ի կողմից կազմակերպվել են համապատասխան դասընթացներ: ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության համաձայն ֆինանսական բավարար միջոցների բացակայությամբ է պայմանավորված համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի վերապատրաստումներ անցնելու հնարավորության սահմանափակումը, հատկապես կապված այլ երկրներ գործուղման և փորձի ուսումնասիրման հետ: Շարժունության ապահովումը նույնպես պայմանավորված է համալսարանի ֆինանսական հնարավորություններով: SWOT վերլուծության մեջ որպես միակ թույլ կողմ նշված են պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակների կատարելագործման

ծրագրերին, աշխատանքի խրախուսմանը հատկացվող սահմանափակ ֆինանսական միջոցները:

ՊԴ կազմի առաջընթացի նպատակին ծառայող ֆինանսական և այլ ռեսուրսների հատկացման ընթացակարգերի մշակման և ներդրման խնդիրը նշվել է նաև նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական զեկույցում, այդուհանդերձ բուհը դեռ չի ձեռնարկել քայլեր տվյալ խնդրի լուծման ուղղությամբ: Բացի այդ հարկ է նշել, որ բավարար չափով պարզաբանված չեն ԵԳՀ-ում վերապատրաստումների իրականացման ձևաչափերը, բացակայում են այդ վերապատրաստումների արդյունավետությունը գնահատող վերլուծություններ: ՈԱԿ կողմից իրականացվում են հարցումներ պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական կարիքների բացահայտման ուղղությամբ: Ներկայացված փաստաթղթերը վկայում են այդ մասին, սակայն բացակայում են հարցումների արդյունքների վերլուծությունների փաստացի տվյալները:

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

ՄՈՒՀ-ը մշակել է պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներգրավման և կայունության ապահովման քաղաքականություն: Ըստ ներկայացված փաստաթղթերի ԵԳՀ-ում ՊԴ կազմի մեծ մասը աշխատում են համատեղությամբ կամ ժամավճարով, որը ըստ ռեկտորի պարզաբանման պայմանավորված է կրթության ոլորտում վարձրատրության ոչ մեծ չափով: Բացի այդ ինչպես պարզ դարձավ փորձագիտական հանդիպումների ընթացքում տարբեր ամբիոններում առկա է նոր դասախոսների մեծ թիվ, հաճախ կատարվում են կադրային փոփոխություններ, որը հիմնված է ղեկավարության անձնական կապերի վրա: Այսինքն առկա է հոսունության բարձր մակարդակ, որը տեղի չի ունենում գնահատման հիման վրա: Անհրաժեշտ է նշել, որ փաստաթղթերում բացակայում են աշխատանքից ազատման պատճառները և դրանց վերաբերյալ համապատասխան վերլուծությունները:

Ըստ ԵԳՀ-ի ինքնավերլուծության համալսարանը վերջին տարիներին վերանայելով ուսումնական պլանները, դրանցում՝ գործատուների առաջարկությամբ ընդգրկելով պրակտիկ դասընթացներ, ապահովել է նաև պրակտիկ ոլորտում աշխատանքային հարուստ փորձ ունեցող դասախոսների ներգրավվածությունը՝ ուսանողների կրթական վերջնարդյունքների ձեռքբերման նպատակով (ընդհանուր իրավագիտության ամբիոնում դասախոսների 45 տոկոսը պրակտիկ փորձ ունեցող դասախոսներ են, գործատուներ, իսկ ընդհանուր տնտեսագիտության ամբիոնում վերջիններին կազմում են 42 տոկոսը): «Իրավագիտություն» և «Ֆինանսներ» մասնագիտության ուսումնական պլանների վերանայմամբ՝ ամբիոնների կազմում ընդգրկվել են պրակտիկ ոլորտի գիտաշխատողներ (Ընդհանուր իրավագիտության ամբիոնում դասախոսների 45 տոկոսը պրակտիկ փորձ ունեցող դասախոսներ են, գործատուներ, իսկ ընդհանուր տնտեսագիտության ամբիոնում վերջիններս կազմում են 42 տոկոսը): Այս հաստատվեց փորձագիտական հանդիպումների ընթացքում, սակայն ներկայացված չեն կատարված փոփոխությունների արդյունավետությունը գնահատող վերլուծություններ: Համալսարանը կարևորում է նաև մեկ դասախոսի կողմից մի քանի դասընթացների (առավելագույնը 3 դասընթաց) միաժամանակյա

դասավանդումը բացառելու հարցը: 2018-2019 ուսումնական տարվանից սկսած փորձ է արվում մեկ դասախոսի կողմից դասավանդվող դասընթացների թիվը հասցնել առավելագույնը 3-ի:

Համալսարանի ղեկավարությունը սահմանել է ուսման վարձավճարի գեղջ համալսարանի աշխատակիցների, նրանց ընտանիքի անդամների համար, ինչը յուրատեսակ խթան է աշխատակազմի կայունության ապահովման համար:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի կայունության ապահովմանն է ուղղված «Նորաստեղծ ընտանիքներին աջակցման և երեխաների ծննդի խրախուսման կարգ»-ի մշակման որոշումը:

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

Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացն ապահովելու նպատակով համալսարանը մշակել է Պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման քաղաքականություն: Սակայն փորձագիտական հանդիպումների ընթացքում տարբեր շահակիցների հետ պարզ դարձավ, որ նշված քաղաքականության դրույթները լիովին չեն կիրառվում: ՄՈՒՀ-ը հիմնականում ընտրում է այնպիսի դասախոսների, որոնք մասնագիտորեն կայացած են: Բացի այդ բացակայում է նշված քաղաքականության արդյունավետությունը վերլուծող և գնահատող տեղեկատվություն: Փորձագիտական խմբին չեն ներկայացվել դասախոսների մոտիվիացիան բարձրացնելու և խրախուսելու հստակ մեխանիզմները, առավել ևս ըստ SWOT վերլուծության աշխատանքի խրախուսմանը հատկացվող ֆինանսական միջոցները սահմանափակ են: ՊԴ կազմի հետ փորձագիտական հանդիպումները ցույց տվեցին, որ ՄՈՒՀ-ի կողմից հստակ քայլեր չեն ձեռնարկվում մասնագիտական վերապատրաստումների իրականացման համար:

ԵԳՀ-ում ՊԴ կազմի մեծամասնությունը աշխատում է համատեղությամբ կամ ժամավճարային հիմունքներով և վերապատրաստումները անցնում են այլ վայրերում: Մասնագիտական առաջընթացի համար համալսարանն առանձնապես կարևորում է գիտական և մասնագիտական պահանջների ու որակների ապահովումը: Այսպես, ցածր տարակարգերից բարձրին անցնելու պահանջների մեջ առաջադրվել են թեկնածուական և դոկտորական ատենախոսություններ պաշտպանելու պահանջներ, գիտական հոդվածների, մենագրությունների, դասախոսության տեքստերի պատրաստում և հրատարակություն, համապատասխան ամբիոնի կամ Գիտական խորհրդի կողմից քննարկված ու երաշխավորված այլ աշխատանքների հրատարակություն:

ԵԳՀ-ում գործում է ասպիրանտուրայի բաժինը, որի շրջանակներում մասնագնետները, ընդունվելով ասպիրանտուրա կամ ձևակերպելով որպես հայցորդ, իրականացնում են հետազոտություններ և ստանում գիտական աստիճաններ, նաև դասավանդում են աստիճանաբար բարձրանալով համալսարանի կողմից սահմանված տարակարգերով: Առկա է աշխատավարձի տարբերակում՝ ըստ գիտական կոչումների:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացն ապահովվում է նաև բուհի գրադարանը նորագույն մասնագիտական գրականությամբ (նաև օտարալեզու), գիտական

և մասնագիտական հանդեսներով ու պարբերականներով համալրմամբ, բոլոր դասախոսներին դրանցից օգտվելու հնարավորության ապահովմամբ:

Հաշվի առնելով նախորդ զեկույցում նշված խորհրդատվությունը՝ ԵԳՀ-ն մշակել է սկսնակ դասախոսների մենթորության քաղաքականություն, որը դեռևս լիարժեք չի կիրառվում:

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

ԵԳՀ-ում մշակվել է Պրոֆեսորադասախոսական և վարչական կազմի պաշտոնի անձնագիր, որտեղ նշված են համալսարանի կառուցվածքային ստորաբաժանման նպատակը, խնդիրները, գիտելիքները, կարողությունները, իրավունքներն ու պարտականությունները: Համալսարանի կազմակերպական կառուցվածքում ընդգրկված բոլոր աշխատակիցներն ունեն պաշտոնի նկարագրեր, որոնցում ներկայացված է յուրաքանչյուրի գործառույթները, մշակված են աշխատանքային պարտականությունների նկարագրիչներ, ինչը հնարավորություն է տալիս վերահսկելու սահմանված պարտականությունների կատարումը: Վերջիններիս արդյունավետության գնահատման նպատակով մշակվել է «Վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմի գնահատման» կարգը: Սակայն բացակայում են վարչական կազմի գնահատման, դրա հիման վրա խրախուսման, լավագույն փորձի տարածման, վերապատրաստումների իրականացման, խորհրդատվությունների տրամադրման օրինակները:

ՄՈՒՀ-ի ստորաբաժանումների հետ փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ գրեթե բոլոր բաժիններում միայն մեկ՝ բաժնի պետի հաստիք է նախատեսված: Փորձագիտական խմբին ներկայացված փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս նշել, որ տվյալ ստորաբաժանումների գործառույթները արդյունավետ կերպով իրականացնելու համար անհրաժեշտ է ֆինանսական միջոցների հատկացում կազմի համալրման նպատակով:

Բոլոր ստորաբաժանումների գործունեության որակը և արդյունավետությունը գնահատվում է ՈԱԿ կողմից իրականացվող հարցումների միջոցով: Սակայն ինչպես հասկանալի դարձավ փորձագիտական հանդիպումների ընթացքում միայն իրականացվող հարցումների միջոցով ՄՈՒՀ-ին չի հաջողվել վերհանել վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմի կարիքները: Բացի այդ փորձագիտական խմբին ներկայացված չեն հարցումների արդյունքների վերլուծության մասին տվյալները: Միևնույն ժամանակ փորձագիտական խումբը նշում է, որ բացակայում են փաստեր վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմի համար կազմակերպված վերապատրաստումների մասին:

Դատողություններ: Ուսումնասիրելով ԵԳՀ փաստաթղթերը, կարելի է փաստել, որ ընդհանուր առմամբ ԵԳՀ-ն ապահովված է համապատասխան մասնագիտական որակներով օժտված պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմով: Չնայած որ ՄՈՒՀ-ում ՊԴ կազմի մեծամասնությունն աշխատում են համատեղությամբ, այնուամենայնիվ ԵԳՀ-ին հաջողվել է ներգրավել այնպիսի մասնագետների, որոնք վայելում են հեղինակություն իրենց ոլորտներում: Այս մոտեցմամբ ՄՈՒՀ-ը լուծել է ՄԿԾ-երի ՊԴ կազմի որակյալ կադրերով ապահովման խնդիրը: Փորձագիտական հանդիպումների ընթացքում պարզ դարձած տվյալները

թույլ են տալիս փաստել, որ կրթական ծրագրերը հիմնականում սպասարկում են համապատասխան որակումներ, գիտական կոչում, աստիճան ունեցող դասախոսներ:

Փորձագիտական այցի ընթացքում իրականացված հանդիպումները թույլ են տալիս փաստել այն մասին, որ հաճախ կիրառվում է հրավերի եղանակը և մրցույթի անցկացումը կրում է երկրորդական բնույթ, միաժամանակ բացակայում են լրիվ ծավալով մրցույթ անցկացնելու կարգը կանոնակարգող նորմերը: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ի այս գործընթացներն ունեն կանոնակարգման կարիք, քանի որ ոլորտի կառավարումը իրավիճակային է, գերիշխում է անձով պայմանավարված որոշումների կայացումը: Սա կարող է վտանգել ՊԴ կազմի կայունությունը:

Հավատարմագրման շրջանակներում ներկայացված «Իրավագիտություն», «Ֆինանսներ» մասնագիտության կրթական ծրագրերի (բակալավրի և մագիստրոսի կրթական աստիճան) ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ մասնագիտական որակներին ներկայացվող պահանջները ընդհանրական են, ամբողջովին նույնն են բոլոր կրթական ծրագրերի թե բակալավրի և թե մագիստրոսի համար, մատնանշված չեն դասավանդման համար անհրաժեշտ մասնագիտական առանձնահատկությունները, նաև բացակայում են հստակ ձևակերպված ստուգման մեխանիզմները դասավանդողների համապատասխանեցումը նշված պահանջներին, վերլուծությունների կատարումը փաստող որևէ ապացույց մասնագիտական որակներին ներկայացվող պահանջների վերանայման և փոփոխության վերաբերյալ: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ նման մոտեցումը կարող է վտանգել համապատասխան մասնագետների ընտրումը:

ԵԳՀ-ում կիրառվում են դասախոսական կազմի գնահատման տարբեր ձևեր, սակայն ԵԳՀ-ում գնահատման համար մշակված կանոնակարգերի կիրառումը թույլ չի տալիս հաստատել դասախոսների կողմից լրացված փաստաթղթերի արդյունքների վերլուծությունը և կիրառելիությունը: Ուսանողների կողմից դասախոսներին և նրանց դասավանդման որակին տրված գնահատականը, որը իրականացվում է միայն հարցումների միջոցով թույլ է տալիս փաստել, որ այդ հարցումների արդյունքները ոչ միշտ են օբյեկտիվ, կարող են խոչնդոտել խնդիրների և կարիքների վերհանման գործընթացին: Բացակայում են որպես այդիսին կատարված խորքային վերլուծությունները, որոնք թույլ կտային վերհանել առկա խնդիրների և դրական փորձի պատճառները:

Գնահատման գործընթացում տարատեսակ մեթոդների կիրառումը հիմք կհանդիսանար հավաստի տվյալների ստացման, արդյունքների վերլուծության, թերությունների բացահայտման և դրանց շտկման նպատակով բարելավման միջոցների կիրառման, գնահատման արդյունքում ստացած հավաստի տվյալների հիման վրա որոշումների կայացման համար: Նշվածի բացակայումը վտանգում է դասավանդման որակի բարելավումը:

Ըստ մշակված փաստաթղթերի ՄՈՒՀ-ը կարևորում է դասավանդողների զարգացման անհրաժեշտությունը: Սակայն վերապատրաստումների իրականացումը հաճախ կատարվում են դասախոսների անհատական նախաձեռնությամբ:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակների կատարելագործման, շարժունության ապահովման սահմանափակումը պայմանավորված է ֆինանսական բավարար միջոցների բացակայությամբ:

ԵԳՀ դեռ չի մշակել և ներդրել ՊԴ կազմի առաջընթացի նպատակին ծառայող ֆինանսական և այլ ռեսուրսների հատկացման ընթացակարգեր, սակայն նախորդ փորձագիտական զեկույցում խորհրդատվություններ եղել են այս մասին: Բացի այդ, բավարար չափով պարզաբանված չեն ԵԳՀ-ում վերապատրաստումների իրականացման ձևաչափերը, բացակայում են փաստեր վերապատրաստումների հիմնավորվածության և ՄԿԾ-երի վերջնարդյունքների համապատասխանության մասին, նաև չկան անցկացված վերապատրաստումների արդյունավետությունը գնահատող վերլուծություններ:

Վերոնշյալը վկայում է այն մասին, որ այս գործընթացը բավարար չափով չի նպաստում ռազմավարական հետևյալ ուղղության – «Կազմակերպակառավարչական և կադրային ներուժի զարգացում» իրականացմանը:

Ստահոգիչ է այն, որ ԵԳՀ-ում ՊԴ կազմի մեծ մասը աշխատում են համատեղությամբ կամ ժամավճարային հիմունքներով: Տարբեր ամբիոններում առկա է նոր դասախոսների մեծ թիվ, հաճախ կատարվում են կադրային փոփոխություններ, որը հիմնված է ղեկավարության անձնական կապերի վրա: Սա վկայում է այն մասին, որ ԵԳՀ-ն չի իրականացնում մարդկային ռեսուրսների հստակ պլանավորում, ինչը կարող է վնասել ՊԴ կազմի կայունության ապահովմանը:

Գովելի է պրակտիկ ոլորտում աշխատանքային հարուստ փորձ ունեցող դասախոսների ներգրավվածությունը՝ ուսանողների կրթական վերջնարդյունքների ձեռքբերման նպատակով, սակայն ներկայացված չէ նման մոտեցման արդյունավետությունը գնահատող վերլուծություն: Նշվածից հետևում է, որ նման հստակ չպլանավորված գործողությունների արդյունքում վտանգվում է ՄԿԾ-երի լիարժեք իրականացումը:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ համալսարանը կարևորում է մեկ դասախոսի կողմից մի քանի դասընթացների (առավելագույնը 3 դասընթաց) միաժամանակյա դասավանդումը բացառելու հարցը, նաև ԵԳՀ-ում մշակված և գործում է սկսնակ դասախոսների մենթորության քաղաքականությունը:

Փորձագիտական խմբին չեն ներկայացվել ՊԴԿ և ուսումնառության աշխատակազմի մոտիվացիան բարձրացնելու և խրախուսելու հստակ մեխանիզմները: Ըստ SWOT վերլուծության աշխատանքի խրախուսմանը հատկացվող ֆինանսական միջոցները սահմանափակ են, ինչը կարող է վտանգել անձնակազմի կայունության պահպանումը և նպաստել կադրերի հոսունությանը: ՄՈՒՀ-ի կողմից նման քաղաքականության շարունակությունը կարող է ռիսկի տակ դնել ՄԿԾ-երի նաև ռազմավարական ծրագրի նպատակների և խնդիրների լիարժեք իրականացումը:

Բացի այդ ՄՈՒՀ-ի կողմից չեն իրականացվում վարչական և ուսումնառության կազմի գործունեության արդյունավետության, կատարողականի գնահատումներ:

Չնայած, որ ԵԳՀ-ում ձևավորված են անհրաժեշտ ստորաբաժանումները, փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ գրեթե բոլոր բաժիններում միայն մեկ՝ բաժնի պետի հաստիք է նախատեսված, ինչը կարող է վտանգել տվյալ ստորաբաժանումների գործառույթները արդյունավետ կերպով իրականացումը:

Վերոնշյալից հետևում է, որ ԵԳՀ-ն պետք է ձեռնարկի անհրաժեշտ միջոցներ, մասնավորապես, ՊԴ կազմի առաջընթացի նպատակին ծառայող ֆինանսավորման

աղբյուրների ընդլայնման ուղղությամբ, հակառակ դեպքում կարող է լինել մարդկային ռեսուրսների կորուստ: ՄՈՒՀ-ի կողմից նման քաղաքականության շարունակությունը կարող է ռիսկի տակ դնել ոչ միայն ՄԿԾ-երի, նաև ռազմավարական ծրագրի նպատակների և խնդիրների լիարժեք իրականացումը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԵԳՀ-ն ապահովված է համապատասխան մասնագիտական որակներով օժտված պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնասովանողական կազմով, մշակված են նրանց ընտրության, ձևավորման, ազատման համար համապատասխան քաղաքականություն և ընթացակարգեր, գործում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի կարիքների վեր հանման որոշ մեխանիզմներ, բուհը քայլեր է իրականացնում պրակտիկ ոլորտից դասավանդողների ներգրավման ուղղությամբ՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԳՀ-ն բավարարում է չափանիշ 5-ի պահանջները:

Եզրակացություն: ԵԳՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 5-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ

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

Փաստեր

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

ԵԳՀ-ի 2012-2018 թթ.-ի ռազմավարական ծրագրում առկա է Գիտական հետազոտություններ և նորարարություններ բաժինը, որում ներկայացված երկու խնդիրների համար առաջադրվում են ընհանուր ձևակերպմամբ տրվող և պարբերաբար կրկնվող քայլեր:

Հետազոտության ոլորտում հավակնությունները 2019-2023 թթ.-ի համար ներկայացված է ԵԳՀ-ի 2019-2023 թթ.-ի ռազմավարական ծրագրի Գիտական ներուժի կայուն զարգացում, հետազոտությունների և նորարարությունների իրականացում բաժնում, որտեղ ներկայացված նպատակին հասնելու համար առկա են 4 խնդիրներ, որոնց իրականացման համար ներկայացված են քայլեր, ցուցիչներ, պատասխանատուներ, իսկ ֆինանսական միջոցները պետք է ապահովվեն ԵԳՀ-ի բյուջեից:

Համալսարանի ինչպես նախկին, այնպես էլ նոր ՌԾ-ում որպես հետազոտությունների հիմնական ուղղություն ամրագրված է՝ «Արդիականության մարտահրավերները և սոցիալ-հումանիտար գիտությունների հիմնախնդիրները ՀՀ-ում»: Սա փաստում է, որ հետազոտական հետաքրքրությունների շրջանակն ուրվագծված չէ կամ իրավիճակային է:

Միաժամանակ առկա է 2015 թ.-ի հոկտեմբերի 19-ին հաստատված «ԵԳՀ-ի գիտահետազոտական ռազմավարություն», ԵԳՀ-ի Իրավագիտության ամբիոնի 2018–2021 թթ.-ի հետազոտությունների ռազմավարություն և ԵԳՀ-ի Ընդհանուր տնտեսագիտության ամբիոնի 2018-2021 թթ.-ի հետազոտությունների ռազմավարություն փաստաթղթերը:

Վերոնշյալ փաստաթղթերը բավականին հավակնոտ նպատակներ և խնդիրներ են առաջադրում հետազոտությունների ուղղությամբ (հետազոտական աշխատանքներում ներգրավվածության ապահովում, գիտության, կրթության և տնտեսության կապի ամրապնդում, նախատեսված է հետազոտությանը տարեկան ուղղել ֆինանսական միջոցների առնվազն 10 %-ը, խրախուսել գիտահետազոտական աշխատանքներ իրականացնող աշխատակիցներին (տարեկան նվազագույնը 10 % և այլն), ունենալ գիտահետազոտական աշխատանքներում ուսանողների ներգրավվածության տարեկան առնվազն 30 % աճ), սակայն փաստաթղթերի ուսումնասիրության և փորձագիտական այցի արդյունքում պարզ դարձավ, որ դրանք առաջնորդող չեն գործընթացների իրականացման ժամանակ, շահակիցները տեղյակ չեն դրանցից: Մասնավորաբար, գործընթացները կենտրոնացվում են հանրապետական գիտական նստաշրջանի կազմակերպման շուրջ:

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

2015 թ.-ի գիտահետազոտական ռազմավարության մեջ սահմանված են հետազոտությունների իրականացման 3 ուղղություններ, սակայն դրանցից (իրավագիտական, տնտեսագիտական, փիլիսոփայական-քաղաքագիտական) հստակեցված է միայն մեկը. զանգվածային մշակույթի ոլորտում դիտվող բացասական երևույթների հաղթահարում, բնակչության էկոլոգիական դաստիարակություն, ընթացող քաղաքական գործընթացի իմաստավորում:

Հետազոտական ոլորտում հետաքրքրությունների և հավակնությունների ուսումնասիրումն, ըստ ինքնավերլուծության, իրականացվում է ամբիոնների կողմից, որտեղ դրանց համապատասխան կազմվում է հետազոտությունների ռազմավարությունը: Ըստ ամբիոնների 2018-2021 թթ.-ի հետազոտությունների ռազմավարությունների նախատեսվում է ապահովել իրավագիտության /տնտեսության/ բոլոր ճյուղերի համահավասար ուսումնասիրություն և զարգացում:

Ամբիոններն ունեն գիտական հետազոտության թեմաներ, սակայն դրանք ընդհանրական են՝ զերծ են հստակությունից. «Իրավագիտության հիմնահարցերը արդի մարտահրավերների համատեքստում», «Տնտեսության զարգացման արդի հիմնախնդիրները ՀՀ-ում»:

Ամբիոնների ռազմավարությունները ընդհանուր խնդիրների տեսքով են ներկայացվում և չեն վերածվել ծրագրերի:

Համալսարանում առկա չեն հետազոտական նախագծեր և ծրագրեր:

Ընդհանուր իրավագիտության և Ընդհանուր տնտեսագիտության ամբիոններում անցկացվում են սեմինարներ՝ ըստ կազմված ժամանակացույցերի:

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

Համալսարանի գիտահետազոտական գործունեության համակարգումն իրականացվում է ռեկտորի խորհրդականի կողմից, ում գործունեությունը արտահայտվում է գիտական նստաշրջանների կազմակերպմամբ:

Նախորդ հավատարմագրման արդյունքում տրված խորհրդատվությունների հիման վրա մշակվել և այժմ գործում է գիտաժողովների, գիտական սեմինարներների կազմակերպման և անցկացման կանոնակարգը, որի հիման վրա ամբիոնները մշակում են գիտական սեմինարների, կլոր սեղանների, գիտական բանավեճերի կազմակերպման և անցկացման ժամանակացույց, համալսարանում կազմակերպվում են գիտական նստաշրջաններ: Գիտաժողովներին մասնակցությունն ու գիտաժողովի նյութերի ժողովածուներում հոդվածների տպագրումը հանդիսանում է համալսարանում գիտահետազոտական գործունեության ծավալման խրախուսման մեխանիզմը:

ՊԴ կազմի կողմից հրապարակվում են ոչ միայն գիտական հոդվածներ, այլև մշակվում են մենագրություններ և ձեռնարկներ, որոնք տպագրվում են Գիտական խորհրդի երաշխավորությամբ և որոնք կիրառվում են ուսումնական գործընթացում: Սակայն տարբեր տարիներին գիտական հրապարակումների թիվը վերջին տարիներին նվազել է:

Համալսարանում ստեղծվել է Կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոն (կրիմինալիստիկական ուսումնական կաբինետ և լաբորատորիա, ինչպես նաև կրիմինալիստիկական լոկալ գրադարան), որի գործունեությունը կանոնակարգված է: Այն կարևորագույն խթան է ուսումնառողների և դասավանդողների թե՛ տեսական, թե՛ գործնական հետազոտությունների իրականացման համար: Նախատեսվում է ստեղծել Ուսումնական բանկ, որը հնարավորություն կստեղծի իրականացնելու ոլորտի տարատեսակ հետազոտություններ: Սակայն դեռևս առկա չեն հետազոտական նախագծեր և ծրագրեր, որոնցով նախատեսվին այդ ռեսուրսների կիրառում:

Մշակվում է «Հետազոտական գործունեության խթանման ներքին դրամաշնորհների սրամադրման կարգ»-ը, որը դեռևս չի ներդրվել:

Իրականացվում է հետբուհական կրթություն հետազոտողի կրթական ծրագրով: Գործունեության ամբողջ ընթացքում համալսարանը պատրաստել է 30 գիտությունների թեկնածուներ:

Առկա է 2015 թ.-ին հաստատված ԵԳՀ-ի դասախոսների և ուսումնառողների համատեղ գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացման կարգ, սակայն փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ շահակիցները վերջինս չեն կիրառում:

6.4 ՄՈՒՀ-ը կարևորում է հետազոտական գործունեության միջազգայնացումը:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ համալսարանի դասախոսների կողմից տպագրված գիտական աշխատանքների ընդհանուր թվի ցուցանիշները բարձրացնելու նպատակով համալսարանը վարում է միջազգային գիտական հանդեսներում և ամսագրերում հոդվածներ, գիտական այլ աշխատանքներ տպագրելու խրախուսման քաղաքականություն՝ մասամբ կամ ամբողջովին հոգալով տպագրման ֆինանսական ծախսերը: Սակայն միջազգային ամսագրերում և գիտաժողովներում տպագրված աշխատանքների ցուցանիշը ցածր է և չի աճել վերջին 5 տարիների ընթացքում: Օտարերկրյա միջազգային գրախոսվող ամսագրերում

հրապարակումների թիվը յուրաքանչյուր տարում չի գերազանցում 3-ը, ԱՊՀ երկրներում գրախոսվող մասնագիտական ամսագրերում հրապարակումների թիվը 2014-2016 թթ.-ին աճել է 5-ից մինչև 11, սակայն դրանից հետո կտրուկ նվազել է:

ԵԳՀ-ի գիտահետազոտական գործունեության միջազգայնացմանը նպաստել է Ռուսաստանի Դաշնության Արմավիր քաղաքի Լեզվաբանական համալսարանի հետ կնքած պայմանագիրը, որի արդյունքում անցկացվել են համատեղ գիտաժողովներ, և համալսարանի թվով 8 դասախոս 2017 թ. ներկայացրել է գիտական հոդված, որոնք տպագրված են Լեզվաբանական համալսարանի ժողովածուում: 2020-2021 թթ. նախապատրաստվում է հերթական գիտաժողովի անցկացումը:

Գ. Վ. Պլեխանովի անվան Ռուսաստանի տնտեսագիտական համալսարանի հետ կնքված համագործակցության պայմանագրի շրջանակներում 3 աշխատակիցներ 2019 թ.-ին մասնակցել են միջազգային գիտաժողովի, ներկայացրել համատեղ հետազոտության արդյունքներ:

Հետազոտական գործունեության միջազգայնացմանը նպաստող այլ պայմանագրեր առկա չեն, առկա չեն նաև համապատասխան գործընթացներ և քաղաքականություններ:

Կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնը հնարավորություններ է ստեղծում հետազոտական ոլորտում միջազգային համագործակցության համար, սակայն դեռևս նման պլանավորումներ առկա չեն:

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

ԵԳՀ-ն չունի հետազոտական և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման ապահովման հստակ քաղաքականություն: Բակալավրիատի կրթական ծագրերը չեն պարունակում հետազոտական կառուցամասեր: Դրանք միայն առանձին դեպքերում արտահայտվում են անհատական, կուրսային աշխատանքների կամ որոշ հանձնարարականների միջոցով: Բակալավրիատում և մագիստրատուրայում հետազոտական աշխատանքների շարունակականությունն ապահովված չէ: Հետազոտական կառուցամաս առկա է մագիստրոսական կրթական ծրագրում, որը ընդհանուր 120 կրեդիտի մեջ կազմում է 25%, կրթական ծրագրում ներառված է նաև «Գիտական հետազոտությունների մեթոդաբանություն» դասընթացը: Մշակվել է «Մագիստրոսական ատենախոսության կատարման և պաշտպանության ուղեցույց»: Մագիստրոսական կրթական ծրագրում հետազոտական բաղադրիչի առկայությունը կարևոր նախադրյալ է ստեղծում հետազոտում հետազոտողի կրթական ծրագրով ուսումնառողների համար գիտահետազոտական գործունեություն ծավալելիս:

Առանձին դեպքերում դասախոսներն իրենց գիտական աշխատանքների արդյունքները և փորձը կիրառում են կրթական ծրագրերում՝ դրանք ներառելով դասավանդվող դասընթացի ծրագրերում, մասնակցելով գիտական հանդիպում-քննարկումներին, սեմինարներին, ներկայացնելով զեկույցներ: Փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ ուսանողների տեղեկացվածությունն այս առումով չափազանց թույլ է:

Նպաստավոր են ՈւԳԸ կողմից կազմակերպված ուսանողական գիտաժողովները, որոնք հնարավորություն են տալիս ուսանողներին ներկայացնելու իրենց հետազոտությունների

արդյունքները, իսկ լավագույն արդյունքների դեպքում՝ արժանանալու խրախուսման: Սակայն այդ գիտաժողովները ներհամալսարանական են և ոչ միշտ է, որ նյութերը տպագրվում են (Գիտաժողովի նյութերի ժողովածուն 2014–2018 թթ.–ի ընթացքում միայն 2017 թ.–ին է տպագրվել), բացի այդ՝ 2018 և 2019 թթ.–ին միայն փիլիսոփայության բաժանմունքում են զեկուցումներ եղել: Միաժամանակ առկա չեն մեխանիզմներ, որ կխրախուսեն կամ կաջակցեն ՊԴ կազմի այն ներկայացուցիչներին, ովքեր որ ներգրավվում են ուսանողներին գիտահետազոտական գործունեության մեջ:

Կարևոր նախապայման է Կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնի առկայությունը, որը սակայն դեռևս լիարժեք կերպով չի ծառայում ուսանողների գիտահետազոտական գործունեության ծավալման համար:

ԵԳՀ-ն պլանավորում է ստեղծել Ուսումնական բանկ, որը նախատեսվում է «Ֆինանսներ» մասնագիտությամբ ուսանողների պրակտիկ կարողությունների ու հմտությունների զարգացման համար:

Դատողություններ: ԵԳՀ-ում հետազոտական հավակնություններն ու ուղղությունները ոչ հստակ են, իսկ դրանց ուղին նախանշող ռազմավարությունը՝ ընդհանրական ձևակերպումներով, ինչը չի ապահովում հետազոտական գործունեության զարգացումը, միաժամանակ սահմանված հավակնոտ ցուցանիշների ապահովման ուղղությամբ ռազմավարական գործողությունների և ռեսուրսների քարտեզը իրատեսական չէ, արդյունքում բացակայում է գիտահետազոտական ոլորտի ռազմավարական կառավարման համակարգը և նախատեսվածը մնում է փաստաթղթում: Այս խնդիրն արտահայտվում է նաև ամբիոնների հետազոտական ռազմավարությունների հետ կապված: Համապատասխան ոլորտի բոլոր ճյուղերի համահավասար ուսումնասիրության և զարգացման համար հստակ չեն գործողությունների պլանը և մարդկային, ֆինանսական և նյութական ռեսուրսները:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է համալսարանի՝ գիտահետազոտական աշխատանքների առևտրայնացման նախատեսումը, սակայն այս ուղղությամբ դեռևս որևէ գործընթաց չի իրականացվել, և դրա հետ կապված որևէ նախադրյալ առկա չէ ամբիոնների գործունեության պլաններում:

Համալսարանում առկա չեն միջնաժամկետ և կարճաժամկետ հետազոտական նախագծեր և ծրագրեր, նաև բացակայում են այս ուղղությամբ պլանավորումները:

Գիտական սեմինարների, գիտաժողովների կազմակերպումը կարևոր է, քանի որ նմանատիպ միջոցառումները փորձի փոխանակման և համագործակցության հնարավորություններ են ստեղծում, չնայած որ կազմակերպված սեմինարները դեռևս հիմք չեն դարձել համատեղ հետազոտությունների իրականացման համար և սեմինարները կազմակերպվում են միայն երկու ամբիոնների դեպքում:

Մտահոգիչ է նաև այն, որ գիտական հրապարակումների թիվը վերջին տարիներին նվազել է: Համալսարանն այս ուղղությամբ հստակ աջակցման և խրախուսման մեխանիզմներ չունի, միայն գիտական նստաշրջաններն են նպաստում, ինչը բավարար չէ:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում Կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնի առկայությունը, սակայն վերջինիս հետ կապված

պլանավորումներն առնչվում են միայն ուսումնական գործընթացում կիրառմանն ու ռեսուրսների կիրառման հաշվին հավելյալ եկամուտների ապահովմանը:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է նաև հետազոտության ուղղությամբ ներքին դրամաշնորհների ներդրման պլանները և կարծում է, որ դրանք լավ հնարավորություն կստեղծեն այդ ուղղությամբ բուհի գերակա խնդիրների լուծման և զարգացման ապահովման համար:

ԵԳՀ-ում խնդիրներ են առկա հետազոտական աշխատանքների միջազգայնացման առումով, չկան գիտահետազոտական համատեղ միջազգային ծրագրեր, միջազգային վարկանիշավորում ունեցող ամսագրերում հրապարակումներ, ավելին՝ նաև բացակայում են խրախուսման մեխանիզմները այս ուղղությամբ: Միայն միջազգային գիտաժողովների նյութերի ժողովածուներում որոշ հրապարակումներ կան, որոնց ցուցանիշը չափազանց ցածր է: ԱՊՀ երկրներում գրախոսվող մասնագիտական ամսագրերում հրապարակումների թիվը ևս ցածր է և նվազել է: Միջազգային դրամաշնորհային հետազոտական ծրագրեր ևս առկա չեն: Օտարերկրյա բուհերի հետ համագործակցությունները հետազոտության ուղղությամբ միայն համատեղ գիտաժողովների մասնակցությամբ է արտահայտվում, ընդ որում՝ միայն ԱՊՀ երկրների բուհերի հետ:

Բուհը չունի հետազոտական և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցվածության ապահովման հստակ քաղաքականություն: Բակալավրիական կրթական ծրագրի շրջանակներում դա հստակ պարտադիր բաղադրիչով չի արտահայտվում, դրանք միայն անհատական և կուրսային աշխատանքներն են, որոնք չեն ենթադրում պարտադիր հետազոտական արդյունքներ և չեն բխում հետազոտության ոլորտում բուհի հավակնություններից: Մագիստրոսական կրթական ծրագրով նախատեսված հետազոտական կառուցամասը կարևոր մեխանիզմ է հետազոտական և ուսումնական գործընթացների փոխկապակցման համար, սակայն առկա չեն դեպքեր, երբ այդ հետազոտությունների արդյունքները ներդրվեն ուսումնական գործընթացում կամ ուղղված լինեն համալսարանի զարգացմանը: ՈւԳԸ կողմից կազմակերպված գիտական նստաշրջանները կարևոր են, սակայն, լինելով միան ներհամալսարանական, դրանք հնարավորություն չեն տալիս ուսանողներին փորձի փոխանակման և համագործակցային շրջանակների ընդլայնման, ինչպես նաև առավել լայն շրջանակում սեփական հետազոտության արդյունքները գնահատելու և արժևորելու համար: ՊԴ կազմին՝ ուսանողներին գիտահետազոտական գործունեության մեջ ներգրավելու համար խրախուսման մեխանիզմների բացակայությունը վտանգում է գործընթացների արդյունավետ շարունակականության ապահովումը:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է համալսարանում հետբուհական կրթություն իրականացնելու հանգամանքը և կարծում է, որ սա հնարավորություն է տալիս հետազոտության ուղղությամբ հավակնությունների իրագործման ու համալսարանի զարգացման համար:

Գիտահետազոտական գործընթացների արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների բացակայությունը վտանգում է հետազոտության ուղղությամբ հավակնությունների արդյունավետ իրագործման ապահովմանը:

Եզրակացություն: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ներկայումս Երևանի «Գլաձոր» համալսարանում հստակ չեն հետազոտական ոլորտում հետաքրքրություններն ու հավակնությունները, ինչպես նաև գիտահետազոտական ուղղությունները, առկա չեն միջնաժամկետ և կարճաժամկետ ծրագրեր, հետազոտությունների իրականացման և խրախուսման հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր չկան, խիստ թույլ է միջազգայնացումը այս ոլորտում և հստակ չեն հետազոտության և ուսումնառության միջև կապերը, ինչպես նաև նշված ուղղություններով 2013 թ.-ի հավատարմագրման փորձագիտական զեկույցում տրված խորհրդատվությունները գլխավորապես իրենց արտահայտությունն են գտել փաստաթղթերի ձևակերպմամբ, բայց ոչ գործընթացների իրագործմամբ՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԳՀ-ն չի բավարարում չափանիշ 6-ի պահանջներին:

Եզրահանգում: Փորձագիտական խումբը Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի 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:

ԵԳՀ շենքը, որը կառուցվել է 2000-ական թթ.-ին, պատկանում է համալսարանին սեփականության իրավունքով: Ինչպես պարզվեց փորձագիտական այցի ընթացքում, ուսանողների և շրջանավարտների համար ԵԳՀ շենքն իր դիրքով և տեսքով ստեղծել է էլիտարության տպավորություն: Շենքում տեղակայված են տեխնիկապես հագեցած տարբեր չափերի լսարաններ, գրադարան-ընթերցասրահ, վարչական տարածքներ, դահլիճներ: Առկա է վերելակ:

ԵԳՀ-ն ունի իրավաբանական կլինիկա, կրիմինալիստիկական լաբորատորիա և ուսումնական կենտրոն, ինչպես նաև դատական դահլիճ: Բացի այդ՝ նախատեսվում է ստեղծել ուսումնական բանկ: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ նման ռեսուրսների գործարկմամբ ԵԳՀ-ն ձգտում է ձևավորել շոշափելի կամ տեսանելի ուսումնական միջավայր՝ նպաստելով ուսումնառությանը:

Շենքին կից համալսարանն ունի նաև շատրվաններով այգի, բուֆետ, հանդերձարան: Առկա է ինտերնետի հասանելիություն:

Բացի ժամանակակից պահանջները բավարարող համալսարանական ենթակառուցվածքներ ձևավորելու ռազմավարական նպատակին, որն ամրագրված է ռազմավարական ծրագրում, ԵԳՀ-ն իր խնդիրն է համարում այնպիսի շրջանավարտների պատրաստումը, ովքեր կկարողանան իրացնել իրենց գիտելիքը՝ դարձնելով այն նյութական բարիք:

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

2014-2019 թթ. ԵԳՀ ծախսերը հիմնականում ուղղված են եղել համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական, վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմերի վարձատրությանը (2019 թ.-ին՝ ծախսերի մոտ 73 տոկոսը), ենթակառուցվածքի կատարելագործմանը և գովազդին: 2020 թ. նախահաշվով նախատեսված է աշխատանքի վարձատրությանն ուղղել ծախսերի մոտ 63.5 տոկոսը կամ 55.2 մլրդ դրամ՝ մոտ 7.8 մլրդ-ով ավելին, քան 2019 թ.-ին:

Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ֆինանսական պլանավորումն իրականացվում է 5 տարով, ինչպես նաև տարեկան՝ ստորաբաժանումների պահանջագրերի հիման վրա: Առանձին ռեսուրսների կարիքի դեպքում (մասնավորապես՝ գրականության) դրանք ձեռք են բերվում մոտ մեկ շաբաթվա ընթացքում:

Կատարված ծախսերի արդյունավետության վերլուծություններ չեն կատարվում:

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

Ռազմավարական ծրագրի համաձայն՝ ԵԳՀ ռազմավարական խնդիրներից է ֆինանսական անկախության բարձրացումը՝ արտաքին աղբյուրներից ֆինանսական հոսքերի կայունության և դիվերսիֆիկացիայի միջոցով: Համալսարանի եկամուտների հիմնական աղբյուրը ուսման հավաքագրվող վարձավճարներն են (2019 թ.-ին՝ եկամուտների ավելի քան 97 տոկոսը, 2020 թ. նախահաշվով նախատեսված է մոտ 88 տոկոս): Դրամաշնորհային ծրագրերը սակավաթիվ են. ըստ ինքնավերլուծության՝ նման պայմանագիր կնքվել է երկու անգամ:

Համալսարանը դիտարկում է ֆինանսական մուտքերի նոր աղբյուրների ձևավորման այնպիսի հնարավորություններ, ինչպիսիք են լրացուցիչ կրթական և խորհրդատվական ծառայությունների տրամադրումը (մշակվել է «Հասարակությանը լրացուցիչ կրթական և խորհրդատվական ծառայությունների իրականացման քաղաքականություն») և գործատուներից ներդրումների ներգրավումը, սակայն այդ ուղղություններով գործնական քայլեր դեռևս կատարված չեն, և նկատելի արդյունքներ արձանագրված չեն՝ բացառությամբ կրիմինալիստիկական փորձաքննության ծառայությունների, որոնց բարձր մակարդակի մասին նշեցին նաև գործատուները:

Վերջին ժամանակաշրջանում ԵԳՀ-ում ձևավորվել են երկու նոր ամբիոններ, ևս մեկը վերաբացվել է:

Համաձայն փորձագիտական այցի ընթացքում ստացված տեղեկությունների՝ 1990-ական թթ.-ին աշխատանքի վարձատրությունը համալսարանում եղել է ոլորտում ամենաբարձրներից, սակայն ներկայումս ԵԳՀ-ն չի ապահովում վարձատրության ցանկալի մակարդակ: Համաձայն տարեկան հաշվետվություններում ներկայացված ֆինանսական տվյալների՝ եկամուտները գրեթե ամբողջությամբ ծախսվում են հենց աշխատանքի վարձատրության ուղղությամբ: Ըստ այդմ՝ ֆինանսական պաշարներ գրեթե չեն ձևավորվում: Փորձագիտական այցի ընթացքում,

սակայն, պարզվեց, որ ԵԳՀ զարգացման հիմնադրամ է ստեղծվել: Այդուհանդերձ, վերջինս դեռևս չի դիտարկվում՝ որպես համալսարանի ֆինանսական համակարգի լիարժեք բաղադրիչ:

Ֆինանսական ռիսկերի կառավարման մեխանիզմներ սահմանված չեն, սակայն համալսարանին նախկինում հաջողվել է հաղթահարել կարճաժամկետ ճգնաժամերը (պայմանավորված ցածր ընդունելությամբ կամ փոխառու միջոցների ներգրավմամբ): Ֆինանսական միջոցների սղության դեպքում որպես լրացուցիչ եկամուտների աղբյուրներ են դիտարկվում քոլեջը և առկա ռեսուրսների հնարավոր հանձնումը վարձակալության: Բացի այդ՝ ԵԳՀ-ն ձգտում է ձևավորել հավատարմություն իր շրջանավարտների և նրանց հետ փոխկապակցված դիմորդների շրջանում, ինչպես նաև ձևավորել է կայուն համագործակցային հարաբերություններ բանկային համակարգի կազմակերպությունների հետ:

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:

Ռեսուրսների ուսումնասիրության ընթացքում պարզ դարձավ, որ համալսարանի լսարանները հազեցած են համակարգիչներով, պրոյեկտորներով և էկրաններով: Մասնագիտացած սենյակները հազեցած են ժամանակակից գույքով և սարքավորումներով. դատական դահլիճում առկա են գրեթե բոլոր ասորիբուսները, նաև դատավորի առանձնանալու սենյակը: Կրիմինալիստիկական լաբորատորիայում առկա են փորձաքննության գործիքներ՝ դակտիլոսկոպիկ, բալիստիկ, ուլտրամանուշակագույն ճառագայթ արձակող և այլ սարքեր, զենքերի մուլյաժներ, մանեկեններ, իրական դեպքերից վերցված օրինակներ:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ ԵԳՀ գրադարանը հազեցած է ուսումնական պլանների դասընթացների համար նախատեսված հիմնական գրականությամբ, առկա է նաև օտարալեզու գրականություն: Իրավաբանական կլինիկան ունի առանձին գրադարան:

Ինքնավերլուծության համաձայն՝ իրականացված հարցումների արդյունքներով համալսարանի շահակիցները մշտապես բավարարված են ռեսուրսների ապահովվածությունից, ինչը հաստատվեց փորձագիտական այցի ընթացքում ուսանողների և դասախոսների կողմից: Միակ դժվարությունն առաջացել է համավարակի ընթացքում, երբ ռեսուրսների մի մասի օգտագործումն անհրապ է դարձել:

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

Ըստ ինքնավերլուծության՝ համալսարանում մշակվել է «Տեղեկատվության և փաստաթղթաշրջանառության կառավարման կանոնակարգ», ներդրվել է էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության համակարգ: Փորձագիտական այցի ընթացքում, սակայն, պարզվեց, որ էլեկտրոնային համակարգը չի կիրառվում, իսկ վերոնշյալ փաստաթուղթն էական ազդեցություն չունի տեղեկատվական հոսքերի կանոնակարգման վրա:

Տեղեկատվությունը հիմնականում փոխանցվում է կա՛մ բանավոր, կա՛մ էլեկտրոնային փոստի միջոցով:

Փորձագիտական այցի ընթացքում շահակիցները կարծիք հայտնեցին, որ համալսարանում կանոնակարգերը և այլ փաստաթղթերը մեծաթիվ են, ինչն առաջացնում է շահակիցներին դրանք ներկայացնելու դժվարություն:

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

ԵԳՀ տարածքում առկա է պահակային ծառայություն, անվտանգության տեխսիսցիկներ, տարահանման պլաններ, կրակմարիչներ:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ 2003 թ.-ից գործում է բուժկետը, որի դեղորայքային պահանջարկը բավարարվում է կիսամյակը մեկ անգամ, իսկ բուժկետի աշխատակիցը, բացի բժշկական օգնությունից, հետևում է նաև լսարաններում, բուժետում ինչպես նաև սանհանգույցներում սանիտարական նորմերի պահպանմանը:

Բացի այդ՝ Սևանում ստեղծել է Գլաձոր հանգստյան գոտի, որտեղ համալսարանի ներքին շահակիցներն անցկացնում են իրենց ամառային հանգիստը անվճար կամ մասնակի վճարումով: Հանգստի պայմաններ են ստեղծված նաև համալսարանի բակում (այգի, սրճարան և այլն), ինչպես նաև առկա է բուժետ, մարզադահլիճ, վոլեյբոլի դաշտ:

Հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների համար հարմարություններ ներկայումս չկան, սակայն նախատեսվում է հարմարեցնել շենքի ետնամուտքը:

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

Ռեսուրսները գնահատվում են ուսանողական հարցումների միջոցով, սակայն փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ այդ գնահատման արդյունքները չեն կիրառվում: Փոխարենը հաշվի են առնվում ներքին շահակիցների իրավիճակային ցանկություններն ու կարիքները: Առկա գրականության կամ այլ ռեսուրսների կիրառելիության վիճակագրություն չի վարվում, վերլուծություններ չեն իրականացվում:

Ղատողություններ: Փորձագիտական խումբը գնահատում է համալսարանի՝ ուսումնառության համար բարենպաստ նյութական միջավայր ապահովելու ձգտումը: Դրական է նաև այն, որ նյութական պայմանների ապահովմամբ համալսարանին հաջողվում է նպաստել ուսումնական միջավայրի ոչ նյութական բաղադրիչների ձևավորմանը, ինչի մասին են վկայում շահակիցների սպասումները և տպավորությունները: Համալսարանի նման մոտեցումը լիովին համահունչ է ֆինանսապես հաջողակ շրջանավարտներ պատրաստելու մտադրությանը:

Վերջին տարիների ծախսերի կառուցվածքն ընդհանուր առմամբ համահունչ է համալսարանի՝ տեսանելի մեջ ներդրում անելու մոտեցմանը: Ֆինանսական պլանավորում թեև իրականացվում է, սակայն գերակշռում են ընթացիկ ֆինանսական որոշումները: Փորձագիտական խումբը գնահատում է համալսարանի՝ ծախսեր կատարելու պատրաստակամությունը, սակայն նկատում է ռազմավարական մոտեցման պակաս: Ծախսերի

արդյունավետությունը հատկապես վտանգված է նրանով, որ չեն իրականացվում համապատասխան վերլուծություններ:

Եկամուտները դիվերսիֆիկացնելու համալսարանի ձգտումը ողջունելի է, սակայն ուսանողների ոչ մեծ թվի պայմաններում այդ դիվերսիֆիկացիայի հապաղումը կարող է վտանգել ֆինանսական կայունությունը: Նոր ամբիոններ և մասնագիտություններ ձևավորելու մոտեցումը ևս ողջունելի է, քանի որ այդպիսով կարող է խթանվել ուսման հավաքագրվող վարձավճարների՝ ըստ մասնագիտությունների դիվերսիֆիկացիան: Միևնույն ժամանակ նման մոտեցումը կարող է առաջացնել առկա միջոցների փոշիացման վտանգ: Ֆինանսական կայունության վտանգվածության մասին են վկայում նաև աշխատանքի վարձատրության միտումները: Անհրաժեշտության դեպքում արագ իրացվելի պաշարների սակավությունը կարող է ֆինանսական դժվարություններ առաջացնել, սակայն փորձագիտական խումբը կարծում է, որ դրանց՝ երկարաժամկետ դժվարությունների վերաժվելու հավանականությունը ցածր է՝ հաշվի առնելով լրացուցիչ եկամուտների ձևավորման և փոխառու միջոցների ներգրավման հնարավորությունները:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում համալսարանի լսարանների և մասնագիտացած սենյակների տեխնիկական հագեցածությունը թե՛ ժամանակակից, թե՛ ամբողջական լինելու առումով: Դրական է նաև այն, որ ներքին շահակիցները չեն նկատում որևէ ռեսուրսի էական պակաս: Փորձագիտական խումբը նույնիսկ կարծում է, որ առկա ռեսուրսային բազան երբեմն ավելին է, քան անհրաժեշտ է կրթական ծրագրերի իրականացման համար, սակայն դժվար է նման համոզմունք հայտնել, քանի որ ռեսուրսային բազան մեծ հաշվով հարստացվում է ad hoc սկզբունքով՝ առանց ընդհանուր ռազմավարության:

Մի կողմից՝ համալսարանում տեղեկատվական հոսքերի կապուղիները և կանոնակարգվածության ցածր մակարդակը, մյուս կողմից՝ առկա փաստաթղթերի մեծ թիվն ու չհամակարգվածությունը չեն նպաստում, որ տեղեկությունները պատշաճ կերպով կուտակվեն և օգտագործվեն, ինչպես նաև հասանելի լինեն շահակիցների համար:

Փորձագիտական խումբը կարծում է, որ համալսարանի տարածքում առկա միջոցներն ապահովում են անվտանգ միջավայր, ավելին՝ հանգստի հնարավորություններով համալսարանը նպաստում է ուսանողների առողջությանը: Ողջունելի է նաև այն, որ ԵԳՀ-ում գիտակցել են հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների համար հարմարությունների ստեղծման կարևորությունը և նախատեսել են որոշ քայլեր:

Ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության մեխանիզմների կանոնավոր գարծադրման պակասը վտանգում է ռեսուրսների բարելավման նպատակայնությունը, ինչը սուղ ֆինանսական միջոցների պայմաններում կարող է հանգեցնել վատնումների: Կիրառելիությանը նպաստող միակ մեխանիզմը տարեկան պահանջագրերի օգտագործումն է, սակայն դրանց բովանդակության նպատակայնությունը ևս չի գնահատվում:

Եզրակացություն: Հաշվի առնելով ուսումնառությանը նպաստող ուսումնական միջավայրը, նյութական ռեսուրսների ձեռքբերման պատրաստակամությունը, ֆինանսական ռիսկերի չեզոքացման հնարավորությունները, մասնագիտական սենյակների տեխնիկական հագեցածությունը և անվտանգ միջավայրը՝ փորձագիտական խումբը կարծում է, որ ԵԳՀ

ռեսուրսները նպաստում են ուսումնական միջավայրի ձևավորմանը և կրթական ծրագրերի նպատակների իրականացմանը:

Եզրահանգում: ԵԳՀ ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 7-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՉՄՓՆԻՇ: 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:

Համալսարանի հաշվետվողականության իրականացման հիմքում ընկած է մշակված «Ներքին և արտաքին շահակիցների առջև հաշվետվողականության քաղաքականություն», ըստ որի ԵԳՀ ներքին հաշվետվողականությունը իրականացվում է հետևյալ եղանակով՝ դասախոսական անձնակազմերի հաշվետվողականությունը ամբիոնի վարիչներին, ամբիոնի վարիչների հաշվետվողականությունը ուսումնական մասի պետին, ուսումնական մասի պետի հաշվետվողականությունը համալսարանի գիտական խորհրդին, համալսարանի գիտական խորհուրդ, ռեկտորատ: ԵԳՀ -ի արտաքին հաշվետվողականությունը իրականացվում է հետևյալ տարբերակով՝ հաշվետվողականություն ԿԳՆ, հաշվետվողականությունը գործատուներին, հաշվետվողականությունը այլ շահակիցներին և հասարակությանը:

Մշակվել է նաև «Տեղեկատվական քաղաքականության և հանրային իրազեկման հայեցակարգ»-ը: Հաշվետվողականության գործիքակազմի բարելավմանն է միտված ռեկտորի՝ համալսարանի գործունեության ամենամյա հաշվետվությունների ներկայացումը ԳԽ նիստին և դրա տեղադրումը համալսարանի կայքում:

Ըստ ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության յուրաքանչյուր տարի համալսարանը պետական տարբեր կառույցների սահմանված ձևաչափերին համապատասխան տրամադրում է հաշվետվություն:

ԵԳՀ-ում մշակված է PR ռազմավարության մշտադիտարկման և գնահատման համակարգ, ամբիոնների տարեկան հաշվետվության ձևաչափ (բաղկացած է 2 բաժիններից, որտեղ արձանագրվում են միայն փաստեր ուսանողների թվաքանակի, քննաշրջանի արդյունքների, ավարտական քննությունների, ՊԴ կազմի մասին առանց վերլուծությունների), ստորաբաժանումների տարեկան հաշվետվության ձևաչափ (նշված են ստորաբաժանման աշխատանքային պլանով նախատեսված աշխատանքները, դրանց իրականացման ընթացքը, արդյունքները, չիրականացված աշխատանքների պատճառները, հետևանքները, ստորաբաժանման առջև ծագած խնդիրները, դրանց լուծման հնարավոր ուղիները, ստորաբաժանման աշխատանքի արդյունավետության բարելավման հնարավոր ուղիները), տեղեկատվական քաղաքականության և հանրային իրազեկման հայեցակարգ: ԵԳՀ-ի կայքում տեղադրված են 2018, 2019 թթ. գործունեության հաշվետվություններ, 2019 թ. համալսարանի ներքին և արտաքին շահակիցների հարցումներ, անկախ աուդիտորի եզրակացություն, զեկույց

2012-2018 թթ. ռազմավարական ծրագրի իրականացման վերաբերյալ, հաշվետվություն բարելավման պլան հրապարակումների արդյունավետության վերլուծություն, ֆինանսական կառավարման ներքին վերահսկողության համակարգի գնահատման հաշվետվություն, ՕԼ 19-20 տարեկան հաշվետվություն: Սակայն ըստ կայքում տեղադրված նյութերի բացակայում են բոլոր ամբիոնների, ստորաբաժանումների տարեկան հաշվետվությունները: Բացի այդ ներկայացված չեն հաշվետվողականության արդյունավետության գնահատման մեխանիզմները:

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

ԵԳՀ կրթական գործընթացների և ընթացակարգերի հասանելիությունն ապահովվում է մի շարք մեխանիզմներով. Համալսարանի պաշտոնական կայքի՝ gladzor.am, համալսարանի պաշտոնաթերթի՝ «Նոր Գլաձոր», հեռուստատեսության, սոցիալական ցանցերի միջոցներով:

Համալսարանի պաշտոնական կայքում պարբերաբար թարմացվում են ԵԳՀ գործընթացների, գործունեության և մատուցվող ծառայությունների մասին տեղեկատվությունը, մշտապես տեղադրվում են հաշվետվությունները, գործունեությունը կանոնակարգող փաստաթղթերը, նորություններն ու հայտարարությունները, կատարած աշխատանքի արդյունքները և այլն: Համալսարանի կայքէջը պարունակում է տեղեկություն համալսարանի կառուցվածքի, կրթական ծրագրերի, համագործակցությունների, նորությունների և այլնի վերաբերյալ: Սակայն կայքում առկա գիտխորհրդի արձանագրությունների բաժինը համլրված է:

Կայքէջի ռուսալեզու և անգլալեզու տարբերակները համալրված են տեղեկատվությամբ:

Բացի այդ ՄՈՒՀ-ը այցեր է իրականացնում կրթական հաստատություններ մասնավորապես, տարբեր դպրոցներ, որոնց միջոցով բարձրացնում է իրագեկությունը ԵԳՀ-ի գործունեության մասին:

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

Հասարակայնության և արտաքին շահակիցների հետ կապերի ապահովման հիմնական կենտրոններն են համալսարանի Կարիերայի կենտրոնը, խմբագրությունը, որոնք ըստ ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծության իրենց կանոնակարգերով ամրագրված իրավասության շրջանակներում, իրականացնում են համալսարանի հիմնական նպատակների և գործառույթների մասին տեղեկատվության տարածումը հասարակության լայն շրջանակներում, հասարակական գործընթացներում համալսարանի ներգրավվածության ապահովումը, ՁԼՄ-ների հետ ակտիվ համագործակցությունը, համալսարանում իրականացվող միջոցառումների, ծրագրերի մասին տեղեկատվության տարածումը, բուկլետների, պաստառների և այլ նյութերի տպագրման նախագծերի ներկայացումը համալսարանի ղեկավարությանը: Փորձագիտական քննարկումների ընթացքում պարզ դարձավ, որ ԵԳՀ-ում կազմակերպվում են կարիերայի օրեր, հանդիպումներ տարբեր դպրոցների աշակերտների հետ, շրջանավարտների հետ հետադարձ կապը իրականացվում է կարիերայի կենտրոնի միջոցով: Համալսարանի կայքէջը, դրանում գործող էլեկտրոնային հարցադարանը, սոցցանցերում գլաձորյան էջերը ևս հնարավորություն են տալիս հասարակության հետ կապի ձևավորման և տեղեկատվության տրամադրման համար:

«Facebook»-ում բուհի պաշտոնական էջն ունի հետադարձ կապի լայն և հստակ հնարավորություն:

Արտաքին շահակիցների հետ փորձագիտական հանդիպումները ցույց տվեցին, որ իրենք մասնակցություն չեն ունեցել ՄԿԾ-երի կազմման գործընթացում, համալսարանական որոշումների կայացման գործընթացում նույնպես չունեն ակտիվ մասնակցություն: Ըստ ներկայացված փաստաթղթերի ՄՈՒՀ-ը գործատուներից ստացել է որոշ առաջարկներ պրակտիկայի արդյունքները քննարկման գործընթացի շրջանակում, մասնավորապես գործնական պարապմունքների ավելացում, ուսանողների պրակտիկ հմտությունների զարգացում, պրակտիկաների ժամանակահատվածի ավելացում: Սակայն ակնհայտ է այն փաստը, որ ՄՈՒՀ և գործատու հետադարձ կապը և համագործակցությունը իրականացվում է ղեկավարության անձնական կապերի միջոցով: Նշենք նաև, որ չեն ներկայացվել փաստեր հասարակության հետ կապերի ձևավորմանը նպաստող առկա մեխանիզմների արդյունավետության գնահատման վերաբերյալ:

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

Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի կողմից մշակվել է հասարակությանը լրացուցիչ կրթական և խորհրդատվական ծառայությունների իրականացման քաղաքականություն, որը իրականացնում է հետևյալ կրթական, զարգացնող, տեղեկատվական ուղղություններով.

1. իրավաբանական օգնության տրամադրում՝ Իրավաբանական կլինիկայի միջոցով (մշակված են Իրավաբանական կլինիկայի գործունեությունը կանոնակարգող փաստաթղթեր): Փորձագիտական հանդիպումներից, ներկայացված փաստաթղթերից պարզ դարձավ, որ համալսարանի ուսանողները իրավագիտության ամբիոնի դասախոսների ղեկավարությամբ իրականացնում են անվճար խորհրդատվական ծառայություններ սոցիալապես անապահով, խոցելի խմբերի ընտանիքների անդամներին համար:

Համալսարանում գործող Դատական նիստերի դահլիճը և Իրավաբանական կլինիկան օգտագործվում են «Քրեական դատավարության իրավունք», «Քաղաքացիական դատավարության իրավունք», «Փաստաբանական գործունեություն» և այլ դասընթացների սեմինար և գործնական պարապմունքների անցկացման համար, նաև ԵԳՀ-ի Դատական նիստերի դահլիճը տրամադրվել է դպրոցներին, քոլեջներին համապատասխան դասընթացներ (դատախաղեր) անցկացնելու նպատակով:⁶

2. Փորձագետների կարճաժամկետ վերապատաստման դասընթացներ Կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնի միջոցով (մշակված են Կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնի գործունեությունը կանոնակարգող փաստաթղթեր): Ինչպես պարզ դարձավ փորձագիտական քննակումների շրջանակներում ԵԳՀ-ի կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնը վճարովի պայմանագրային հիմունքներով տրամադրվում է տարբեր պետական մարմիններին փորձաքննություններ իրականացման համար:

⁶ Նախադասությունը փոփոխվել է ԵԳՀ ռեկտորի և փորձագետների միջև քննարկման արդյունքում:

3. Տրիումֆ ուսումնական կենտրոնի կողմից մատուցում են անվճար և վճարովի ծառայություններ հետևյալ ուղղություններով՝ օտար լեզուների ուսուցում, համակարգչային ծրագրերի ուսուցում, հաշվապահական հաշվառում և աուդիտ: ԵԳՀ-ում մշակված է Տրիումֆ ուսումնական կենտրոնի գործունեության կարգ:

Հարկ է նշել, որ մատուցվող ծառայությունների մասին հասարակությանը իրազեկելու մեխանիզմները սակավ են, և արտաքին շահակիցներին տեղեկատվության հասանելիության մակարդակը նույնպես ցածր է:

Հաշվի առնելով ԵԳՀ-ում գիտելիքների (արժեքների) փոխանցման վերոնշված մեխանիզմների առկայությունը, փորձագիտական խմբին ներկայացված չեն այդ գործընթացների արդյունքում կարծիքների հավաքագրումը փաստող տվյալները, հասարակության պահանջարկը վերհանելու նպատակով ուսումնասիրությունների արդյունքները: Բացի այդ, անհրաժեշտ է նշել, որ գիտելիքների (արժեքների) փոխանցման մեխանիզմների արդյունավետությունը ՄՈՒՀ-ի կողմից դեռևս չի գնահատվում, որի միջոցով հնարավոր է վերհանել մեխանիզմների կիրառման ընթացքում թերությունները, դրանց պատճառները, ընդլայնել ԵԳՀ-ի կողմից ծառայությունների մասին տեղեկատվության հասանելիությունը, ներդնել մեխանիզմների ավելի արդյունավետ տարբերակները:

Դատողություններ: ՄՈՒՀ-ը կարևորում է հաշվետվողականության կանոնակարգվածությունը, թափանցիկությունը և հասանելիությունը հասարակությանը, ինչը դրական է գնահատվում փորձագիտական խմբի կողմից: Սակայն բացակայում են աստիճանակարգության մասին տվյալները, ինչպես նաև հաշվետվողականության արդյունավետության գնահատման մեխանիզմը: Բացի այդ, հաշվետվությունների ձևաչափերը թույլ են տալիս փաստել, որ դրանց բովանդակությունը պարունակում է հիմնականում փաստեր, վիճակագրական տվյալներ, բացակայում են վերլուծությունները, եզրահանգումները, հստակ նշված հայտնաբերված թերությունները և դրանց շտկման ուղղությամբ կոնկրետ առաջարկները: Նշվածից հետևում է, որ այս ամենը կարող է վտանգել թույլ կողմերի բացահայտմանը, ՄՈՒՀ-ի շահերից բխող զարգացման գործընթացի ներդրմանը, ապացույցների վրա հիմնված որոշումների կայացմանը:

ԵԳՀ-ում առկա են հասարակության հետ հետադարձ կապի մեխանիզմներ (մասնավորապես, ԵԳՀ-ի կայքէջը, սոցցանցերում գլաձորյան էջերը, օրինակ, «Facebook»-ում բուհի պաշտոնական էջն ունի հետադարձ կապի լայն և հստակ հնարավորություն), սակայն անհրաժեշտ է նշել, որ «ՄՈՒՀ և արտաքին շահակիցներ» հետադարձ կապը բավականին թույլ է, ինչը կարող է վտանգել աշխատաշուկայի պահանջների վերհանմանը, կրթական ծրագրերի կատարելագործմանը: Նշենք նաև, որ չեն ներկայացվել փաստեր հասարակության հետ կապերի ձևավորմանը նպաստող առկա մեխանիզմների արդյունավետության գնահատման վերաբերյալ: Բացի այդ ՄՈՒՀ-ը պետք է ձեռնարկի քայլեր մատուցվող ծառայությունների մասին հասարակությանը իրազեկելու մեխանիզմների ընդլայնման ուղղությամբ, քանի որ նման մեխանիզմների բազմազանեցումը թույլ կտա բարձրացնել հասարակության առավել լայն շերտերի շրջանում ԵԳՀ գործընթացների մասին տեղեկացվածության մակարդակը՝ նպաստելով այդ գործընթացներում նրանց մասնակցության աստիճանի ավելացմանը:

Ծանոթանալով Կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնի հնարավորություններին՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԳՀ-ի կողմից լիարժեքորեն օգտագործված չեն առկա ռեսուրսները, մասնավորապես, ուսումնափորձագիտական կենտրոնի տեխնիկական հագեցվածությունը կարող է թույլ տալ ՄՈՒՀ-ին կրթության ոլորտում դառնալ կրիմինալիստիկական հետազոտություններ իրականացնող առաջատար կենտրոն՝ համագործակցելով տարբեր երկրների նմանատիպ կառույցների հետ:

Դրական գնահատելով ԵԳՀ-ում գիտելիքների (արժեքների) փոխանցման մեխանիզմների առկայությունը՝ փորձագիտական խմբին ներկայացված չեն այդ գործընթացների արդյունքում կարծիքների հավաքագրումը փաստող տվյալները, հասարակության պահանջարկը վերհանելու նպատակով ուսումնասիրությունների արդյունքները, ինչը կարող է նպաստել վերապատաստման դասընթացների, ՄՈՒՀ-ում գործող ուսումնական կենտրոնի կողմից մատուցված ծառայությունների արդիականացմանը, ընդլայնմանը, որը կստեղծի հանրօգուտ արժեք, նաև կնպաստի ֆինանսական միջոցների բարելավմանը: Բացի այդ, անհրաժեշտ է նշել, որ գիտելիքների (արժեքների) փոխանցման մեխանիզմների արդյունավետությունը ՄՈՒՀ-ի կողմից դեռևս չի գնահատվում, որի միջոցով հնարավոր է վերհանել մեխանիզմների կիրառման ընթացքում առկա թերությունները, դրանց պատճառները, ընդլայնել ԵԳՀ-ի կողմից ծառայությունների մասին տեղեկատվության հասանելիությունը, ներդնել ՄՈՒՀ-ի ռազմավարական նպատակներից բխող մեխանիզմների արդյունավետ տարբերակները:

Եզրակացություն: Հաշվի առնելով, որ ՄՈՒՀ-ում մշակվել և ներդրվել է ներքին և արտաքին շահակիցների առջև հաշվետվողականության քաղաքականություն, կիրառվում են կրթական գործընթացների և ընթացակարգերի հասանելիությունն ապահովող մեխանիզմներ, բուհի կողմից հասարակությանը տրամադրվում են լրացուցիչ կրթական և խորհրդատվական ծառայություններ՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԳՀ-ը բավարարում է չափանիշ 8-ի պահանջները:

Եզրահանգում: ԵԳՀ-ի 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:

ԵԳՀ-ի 2012-2018 թթ.-ի ռազմավարական ծրագրի Միջազգային կապեր և համագործակցություն բաժնում նախատեսված է եղել մեկ խնդիր (Համալսարանի կրթության և գիտության որակի բարձրացման նպատակով համագործակցել հանրապետական և միջազգային

բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների և գիտահետազոտական ինստիտուտների հետ), որը արտահայտում է արտաքին կապերի և միջազգայնացման ուղղությամբ հավակնությունները: Սակայն հարկ է նշել, որ այն զերծ է կոնկրետությունից և թույլ չի տալիս որոշելու արտաքին կապերի հաստատման հստակ ուղղություն և շրջանակ:

2018 թ.-ին հաստատվել է ԵԳՀ-ի միջազգայնացման ռազմավարությունը և Արտաքին կապերի և միջազգայնացման բաժնի գործունեության կանոնակարգը:

Այնուհետև 2019-2023 թթ.-ի ռազմավարական ծրագրի Միջազգային համագործակցության ընդլայնում բաժնում նախատեսված են երկու խնդիրներ. 1. Համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի, ասպիրանտների, ուսումնառողների շարժունակության հնարավորությունների մեծացում, 2. Միջազգային ծրագրերին համալսարանի շահակիցների մասնակցության խթանում:

ԵԳՀ-ում եռաստիճան կրթական համակարգի համար գործում է կրեդիտների կուտակման և փոխացման համակարգը:

ՀՀ ԿԳՄՄՆ կողմից համալսարանը ստացել է իրավունք օտարերկրյա ուսանողների ուսուցումը օտար լեզվով կազմակերպելու համար:

Ըստ «Միջազգայնացման ռազմավարական ծրագրի»՝ Արտաքին կապերի և միջազգայնացման բաժնի գործառույթներից է գործունեության տարբեր ոլորտներում միջազգայնացման խթանումը: Սակայն խթանման առավել կոնկրետ գործիքների նկարագրությունը բացակայում է, և այսպես առկա չեն արտաքին կապերի հաստատումը խրախուսող քաղաքականություններ և ընթացակարգեր:

Դեռևս առկա չեն այս ուղղությամբ տարեկան գործողությունների պլաններ և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ:

Կրթական ծրագրերի շրջանակում փոխանակման ծրագրեր և նախադեպեր առկա չեն: Դեռ նոր ստեղծում են ուսանողների, աշխատակիցների շարժունության հնարավորությունների հիմքեր:

ԵԳՀ-ում առկա են համագործակցության որոշ շրջանակներ, սակայն դրանք գլխավորապես կենտրոնանում են մեկ անձի հետ համագործակցության շուրջ և չեն կրում ինստիտուցիոնալ բնույթ:

Բուհն ընդգրկված չի եղել միջազգային ծրագրերում, այս առումով արդյունքներ չկան, միայն այժմ է ընդգրկվել Էրազմուսի Ժան Մոնե ծրագրում, որը նպատակ ունի խթանելու գիտահետազոտական գործունեությունը, այս շրջանակում դեռևս պլանավորված է եղել Արտաքին կապերի և միջազգայնացման բաժնի ղեկավարի այցը Հունաստան, որը հետաձգվել էր համավարակով պայմանավորված:

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

Մինչև 2018 թ.-ը արտաքին կապերի և միջազգայնացման ապահովման հարցերով զբաղվել են տարբեր օղակներ՝ Ուսումնական մաս, Ռեկտորատ, ամբիոններ (հիմնականում՝ օտար լեզուների ամբիոն): 2018 թ.-ին ռեկտորի հրամանով համալսարանում բացվել է Արտաքին կապերի և միջազգայնացման բաժինը, որտեղ աշխատում է միայն բաժնի ղեկավարը:

«Արտաքին կապերի և միջազգայնացման բաժնի գործունեության կանոնակարգ» և «Միջազգայնացման ռազմավարական ծրագիր» փաստաթղթերը նույն օրն են հաստատվել, երկու փաստաթղթերում էլ նշվում են Արտաքին կապերի և միջազգայնացման բաժնի գործառույթները, որոնք սակայն տարբերվում են: Թերևս ձևակերպումները բավականին ընդհանրական են և ներառում են գործունեության բավական լայն շրջանակ, ինչը թույլ չի տալիս կանոնակարգել բաժնի գործունեությունը՝ դրանք թողնելով որոշակի իրավիճակային բնույթի:

Արտաքին կապերի և միջազգայնացման ուղղությամբ գործընթացների վերաբերյալ հաշվետվությունները ներկայացվում են Գիտական խորհրդում, սակայն դրանք գլխավորապես վերաբերել են Գ. Վ. Պլեխանովի անվան Ռուսաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի հետ համագործակցության շրջանակներում կատարված փոխադարձ այցերին:

Այժմ բաժնի գործունեությունը դեռևս ամբողջությամբ հստակեցված չէ՝ չնայած ստորաբաժանման տարեկան աշխատանքային պլանի առկայությանը: ԵԳՀ-ի արտաքին կապերի ընդլայնումը, օտարերկրյա համալսարանների և ուսումնական, կրթական, գիտական այլ կառույցների հետ բանակցությունների վարումը, պայմանագրերի կնքումը վերապահվում են համալսարանի ռեկտորին:

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

2016-2019 թթ. կնքվել են տասնյակից ավելի պայմանագրեր դպրոցների և քոլեջների հետ, նաև՝ տասնյակից ավելի պայմանագրեր պրակտիկաների անցկացման նպատակով:

Համատեղ կրթական ծրագրերի իրականացման նպատակով համագործակցության պայմանագիր է կնքվել Օ. Ե. Կուտաֆինի անվան Մոսկվայի պետական իրավաբանական համալսարանի հետ՝ հաշվի առնելով վերջիններիս փորձը ինչպես իրավագիտության, այնպես էլ Կրիմինալիստիկայի զարգացման ոլորտում: Դեռ ընթանում են բանակցությունները համատեղ կրթական ծրագրի իրականացման համար: Աշխատանքների ավարտ սահմանված է 2021 թ.-ը:

2015 թ.-ին կնքվել, իսկ 2017 թ.-ին վերակնքվել է համագործակցության պայմանագիր Արմավիրի լեզվաբանական սոցիալական ինստիտուտի (ՌԴ) հետ՝ համատեղ գիտաժողովների անցկացման մասին, ըստ որի մեկ անգամ արդեն կազմակերպվել է գիտաժողով:

2017 թ.-ին կնքվել է պայմանագիր Իրանի Իսլամական հանրապետության Արդյունաբերության և մենեջմենթի ինստիտուտի հետ, որի կյանքի կոչման ուղղությամբ աշխատանքները դեռևս իրականացվում են:

2018 թ.-ին կնքվել է պայմանագիր Գ. Վ. Պլեխանովի անվան Ռուսաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանի հետ: Այս շրջանակներում համագործակցությունը գլխավորապես կենտրոնանում է մեկ աշխատակցի շուրջ: Միայն 2019 թ.-ին «Իրավագիտություն» և «Ֆինանսներ» մասնագիտությունների բակալավրի և մագիստատուրայի 6 ուսանող հնարավորություն են ունեցել միջմշակութային կրթական այց ունենալու Գ. Վ. Պլեխանովի անվան Ռուսաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարան՝ մասնակցելու որոշ տեսական և գործնական ժամերի, ինչպես նաև քննարկումների:

2019 թ.-ին կնքվել է պայմանագիր՝ Մարդու իրավունքների ուսումնասիրության միջերկրածովյան միջազգային կենտրոնի հետ, որի շրջանակներում նախատեսվում է 2020 թ.-ի ապրիլին կենտրոնի ղեկավարի այց համալսարան՝ որպես հրավիրյալ դասախոս:

2019 թ.-ին կնքվել է համագործակցության պայմանագիր Արարատքանկ ԲԲԸ հետ, որի շրջանակներում նախատեսվում է համալսարանում ստեղծել ուսումնական բանկ:

Կնքվել են համագործակցության պայմանագրեր ՀՀ Փորձաքննությունների ազգային բյուրոյի, ՀՀ Փորձագիտական կենտրոնի, ՀՀ Ոստիկանության կրթահամալիրի, ՀՀ Հատուկ քննչական ծառայության, ՀՀ փաստաբանների պալատի հետ, ըստ դրանց նշված հաստատությունները կարող են վճարովի հիմունքներով փորձաքննություններ անցկացնել Կրիմինալիստիկական կենտրոնում:

Փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ դասախոսները և ուսանողները գլխավորապես տեղյակ չեն համագործակցության կամ շարժունության հնարավոր ծրագրերից և մասնակից չեն դառնում դրանց:

Համագործակցության շրջանակները լիարժեք չեն ապահովում ռազմավարական հավակնոտ նպատակները կրթական, հետազոտական, միջազգայնացման, շարժունության գործընթացների հետ կապված, նման արդյունքներ դեռևս առկա չեն: Կապերի հաստատումը ինստիտուցիոնալ բնույթ չի կրում, հիմնականում բխում է անձնական կապերի շրջանակից: Նկատելի չէ գիտահետազոտական գործունեության առևտրայնացման խնդրով պայմանավորված համագործակցային շրջանակ, գործատուների հետ համագործակցությունն ուղղված է գլխավորապես պրակտիկաների իրականացման ապահովմանը:

Գործընթացների արդյունավետության գնահատման հստակ մոտեցումները բացակայում են:

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

Ըստ ինքնավերլուծության տվյալների՝ դասավանդողների, վարչական աշխատողների և ուսանողների գերակշռող մասը տիրապետում է օտար լեզուներին (այստեղ տվյալները ըստ առանձին լեզուների ներկայացված չեն): Միաժամանակ ըստ ԵԳՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծությունում ներկայացված SWOT վերլուծության, որը հաստատվեց նաև փորձագիտական այցի ժամանակ, լեզվական կարողությունների և հատկապես անգլերեն լեզվի իմացության խնդիրը խոչընդոտում է համալսարանի միջազգայնացմանը: Սա համալսարանին, կարծես, փակուղու առաջ է դնում, քանի որ լեզվական կարողությունների բացակայության պատճառով շարժունության հնարավորություններն ինքնաբերաբար կրճատվում են, իսկ սահմանափակ հնարավորություններն էլ իրենց հերթին չեն խրախուսում շահակիցներին զարգացնել իրենց լեզվական կարողությունները:

2018-2019, 2019-2020 ուստարիներին ԵԳՀ-ում կազմակերպվել են անգլերենի իմացության մակարդակի բարելավմանն ուղղված դասընթացներ, օտար լեզվով կինոդիտումներ, դասախոսություններ, ուսանողական խորհուրդը կազմակերպում է օտար լեզվով քննարկումներ: Սակայն այս միջոցառումներին դասախոսների և ուսանողների ներգրավվածությունը այնքան էլ բարձր չէ:

Օտարերկրյա ուսումնառողներին առաջարկվող օտար լեզուներով դասավանդվող դասընթացներ/ՄԿԾ-ներ և օտարերկրյա ուսանողներ առկա չեն:

Կրթական ծրագրերում առկա է պարտադիր անգլերենի ուսուցում, նաև հնարավորություն երկրորդ օտար լեզվի ուսումնառության, չնայած, որ փորձագիտական այցի ժամանակ նման հնարավորությունից օգտվելու դեպքեր չնկատվեցին:

Հաշվի առնելով նախորդ հավատարմագրման փորձագիտական գեկույցում արված դիտարկումները, օտար լեզուների դասընթացների ծրագրերը, վերջնարդյունքները համապատասխանեցվել են օտար լեզուների իմացության Եվրամիության Ա, Բ, Գ սանդղակին:

Դասընթացում պարտադիր ներառվում է օտարալեզու գրականություն, սակայն փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ ուսանողները դժվարանում են, ուստի և խուսափում են օտարալեզու գրականության կիրառումից:

Կարևորվում է գրադարանը օտարալեզու գրականությամբ համալրելը, և հնարավորինս այդ ուղղությամբ քայլեր են իրականացվում:

Միջազգայնացման գործընթացներում ներգրավված է միայն օտար լեզուների ամբիոնը:

Ղատողություններ: Մինչ 2018 թ.-ը ըստ ռազմավարական ծրագրի արտաքին կապերի և միջազգայնացման ուղղությամբ հավակնությունները եղել են անհստակ, ինչի արդյունքում և համապատասխան կարճաժամկետ ծրագրերով չի վերածվել կոնկրետ գործընթացների, ուստի և ոլորտում գործընթացները իրավիճակային են եղել և չեն կրել ուղղորդված և ինստիտուցիոնալ բնույթ:

Այնուհետև, չնայած 2018 թ.-ից հետո հաստատվել են մի շարք փաստաթղթեր՝ ուղղված այդ ոլորտին (ԵԳՀ-ի միջազգայնացման ռազմավարություն, Արտաքին կապերի և միջազգայնացման բաժնի գործունեության կանոնակարգ, 2019-2023 թթ.-ի ռազմավարական ծրագրի Միջազգային համագործակցության ընդլայնում բաժին), սակայն դրանք ևս, զերծ լինելով կոնկրետությունից, չեն վերածվել գործընթացների կարգավորման գործիքների (մասնավորաբար՝ արտաքին կապերի հաստատումը խրախուսելու, ՊԴ և ուսանողական կազմերի շարժունության, միջազգային ծրագրերին մասնակցության և այլ գործընթացներ):

Դրական է այն, որ ԵԳՀ-ում գործում կրեդիտների կուտակման և փոխացման համակարգը, սա նպաստավոր պայման է շարժունության գործընթացներում, նաև կարևոր է օտարերկրյա ուսանողների ուսուցման հնարավորության առկայությունը:

Կոնկրետ չափելի գործողությունների բացակայությունն էլ իր հերթին խոչընդոտում է ինչպես գործընթացների արդյունավետության գնահատմանը, այնպես էլ համապատասխան մեխանիզմների մշակմանը:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է ԵԳՀ-ի՝ Էրազմուսի Ժան Մոնե ծրագրում ընդգրկված լինելու հանգամանքը, սակայն անհրաժեշտ է, որ համալսարանը հստակեցնի իր ակնկալիքներն այդ ծրագրից և ծրագրի ազդեցությունները համալսարանի գործընթացների վրա:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է ԵԳՀ-ում արտաքին կապերի և միջազգայնացման հարցերով զբաղվող առանձին ենթակառուցվածքի գոյությունը, սա վկայում է այն մասին, որ համալսարանը կարևորում է այդ գործընթացների զարգացումը: Սակայն բաժնի դերը հստակեցնելու և որոշակիացնելու կարիք ունի, միաժամանակ կարծում ենք, որ ինչպես բաժնի

գործունեության, այնպես էլ ընդհանրապես գործընթացների գնահատման հստակ մեխանիզմների բացակայությունը խոչընդոտում է ոլորտի համընթաց ու շարունակական զարգացման ապահովմանը: Առավել ևս այս ուղղությամբ գործընթացները ՊԻԳԲ շրջափուլի մեկ ամբողջական ցիկլ չեն ապահովել, ինչը թույլ չի տալիս գնահատել դրանց արդյունավետությունը:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է համագործակցության որոշ շրջանակների հաստատումը, սակայն դրանցում շարունակաբար շահակիցների խիստ նեղ շրջանակի ներգրավվածությունը չեն նպաստել փորձի փոխանակմանն ու միջազգայնացմանը:

Ստահոգիչ է այն, որ շահակիցները տեղյակ չեն համագործակցության կամ շարժունության հնարավոր ծրագրերից:

Դրական է այն, որ համալսարանը համագործակցում է Օ. Ե. Կուտաֆինի անվան Մոսկվայի պետական իրավաբանական համալսարանի հետ համատեղ կրթական ծրագրերի իրականացման նպատակով, սակայն այս գործընթացները դեռևս բանակցությունների փուլում է:

Կարևոր է համալսարանի ձեռնարկատիրական նպատակով համագործակցության հաստատումը, սա կարող է նպաստել ֆինանսական մուտքերի բազմազանեցմանը:

Չնայած այն հանգամանքին, որ Իրանի Իսլամական հանրապետության Արդյունաբերության և մենեջմենթի ինստիտուտի հետ պայմանագիրը կնքվել է 2017 թ.-ին, սակայն դեռևս արդյունքներ արձանագրված չեն:

Համագործակցության որոշ շրջանակներ հնարավորություն են տալիս կազմակերպելու հրավիրյալ դասախոսների այցեր համալսարան, ինչը նաև նպաստում է փորձի փոխանակման ապահովմանը:

Գիտահետազոտական ուղղությամբ Արմավիրի լեզվաբանական սոցիալական ինստիտուտի հետ համագործակցության արդյունքում որոշ դասախոսներ մասնակցել են կազմակերպված գիտաժողովին, ներկայացրել հետազոտության արդյունքները, սակայն հետազոտության ուղղությամբ բավական հավակնոտ նպատակների իրագործման համար համագործակցության այսպիսի շրջանակը բավարար չէ:

Ստահոգիչ է այն, որ առկա չեն առաջավոր փորձի ուսումնասիրման հստակ մեխանիզմներ և նախադեպեր:

Կարևոր է նաև Արարատ ԲԲԸ հետ համագործակցության շրջանակներում ուսումնական բանկի ստեղծման պլանավորումը, որը սակայն դեռևս պլանավորում է, չնայած՝ արտացոլված չէ ռազմավարական ծրագրում:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է մասնագիտական օտար լեզուների իմացությանն ուղղված միջոցառումների իրագործումը համալսարանի կողմից, սակայն ԵԳՀ-ում դրա անհրաժեշտությունն առաջացնող միջավայր առկա չէ, չկան համագործակցության շրջանակներ եվրոպական բուհերի հետ, դեռևս առկա չեն միջազգային փոխանակման և հետազոտական ծրագրեր, շահակիցները նման հնարավորությունների վերաբերյալ չունեն տեղեկատվություն:

Ամբողջ աշխարհում COVID-19 համավարակը, անկասկած, իր բացասական ազդեցությունն է թողել միջհամալսարանական շարժունության և միջազգային համագործակցության վրա: Մակայն համալսարանը կարող է ի նպաստ իրեն օգտագործել միջազգային հարաբերություններում առկա այս «հարաբերական անդորրը»՝ նոր տեսլական և

մոտեցում ձևավորելու համար: Առցանց տիրույթում ներգրավվածության այս փորձը (հանդիպումներ, սեմինարներ և բազմաթիվ այլ կրթական միջոցառումներ) կարող է հետագայում էլ կիրառվել որպես միջազգային համագործակցության եղանակ, ինչը շահավետ կլինի օրինակ ճանապարհաձախսի կրճատման տեսանկյունից:

Եզրակացություն: Նկատի ունենալով, որ արտաքին կապերի և միջազգայնացման ուղղությամբ բացակայում է ռազմավարական կառավարումը, ԵԳՀ-ում առկա չէ արտաքին կապերի հստակ քաղաքականություն, իրականացման ընթացակարգեր, բացակայում են արտաքին համագործակցության հաստատման ինստիտուցիոնալ կապերը, հաստատված համագործակցության շրջանակները չեն ապահովում ռազմավարական նպատակներով պայմանավորված անհրաժեշտությունները՝ փորձի փոխանակման, միջազգայնացման ու հետազոտությունների իրականացման առումով, բացի այդ առկա չեն առաջավոր փորձի ուսումնասիրման հստակ մեխանիզմներ, դեռևս առկա չեն շարժունության նախադեպեր, ինչպես նաև միջազգային հետազոտական ծրագրերի առումով նույնիսկ հնարավորությունների ուսումնասիրման գործընթացներ, նախորդ հավատարմագրման գործընթացից հետո էլ թերևս միայն որոշ փաստաթղթեր են մշակվել, ստեղծվել ստորաբաժանում, ուստի և պարզ չէ գործընթացների արդյունավետությունը՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵԳՀ-ն չի բավարարում չափանիշ 9-ի պահանջները:

Եզրահանգում: Փորձագիտական խումբը ԵԳՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 9-ի պահանջներին գնահատում է *անբավարար*:

X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

ՉՍՓԱՆԻՇ: 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:

2012 թ.-ին Գիտական խորհրդի կողմից հաստատվել է ԵԳՀ-ի Որակի ապահովման կենտրոնի գործունեության կանոնակարգը, 2013 թ.-ին՝ ԵԳՀ-ի Որակի ապահովման կենտրոնի ռազմավարությունը: Փաստաթղթերը այդուհետ չեն վերանայվել:

Այնուհետև առաջին ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումից հետո 2014 թ.-ին Գիտական խորհրդի կողմից հաստատվել է ԵԳՀ-ի ԳԽ-ին կից որակի վերահսկման հանձնաժողովի կազմավորման և գործունեության աշխատակարգը, 2017 թ.-ին՝ ԵԳՀ-ի որակի ներքին ապահովման ձեռնարկը, որում ընթացակարգերը նկարագրված են ընդհանրական ձևով՝ առանց անհրաժեշտ մանրամասների (բացառությամբ հավելվածներով նախատեսված ձևաթղթերի):

2012-2018 թթ.-ի ռազմավարությամբ որակի ապահովման գործընթացների հետ կապված գործողություններ չեն նախատեսվել, միաժամանակ առկա չեն աշխատանքային պլաններ, իսկ ԵԳՀ-ի Որակի ապահովման կենտրոնի ռազմավարությունը ընդհանրական բնույթ է կրում: Ըստ

2019-2023 թթ.-ի ռազմավարության 2021 թ.-ին նախատեսվում է վերանայել որակի ապահովման քաղաքականությունը, սակայն դեռևս առկա չեն վերլուծություններ, թե ինչի հիման վրա և ինչ նկատառումներով պայմանավորված: Նույն ռազմավարության գործողությունները գլխավորապես ուղղված են գործընթացների թափանցիկության, հաշվետվողականության ապահովմանն ու հասարակական պատասխանատվության բարձրացմանը:

Վերոնշյալ փաստաթղթերը գործնականում խիստ մասնակի են կիրառվում:

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

2012-2014 թթ. ԵԳՀ-ում Համաշխարհային բանկի ֆինանսավորմամբ իրականացված դրամաշնորհային ծրագրի արդյունքում ստեղծվել է Որակի ներքին ապահովման կենտրոնը, որը գործում է առ այսօր և որտեղ աշխատում է միայն տնօրենը: Ըստ նույն ծրագրի 2013 թ. -ին համալրվել է կենտրոնի նյութատեխնիկական բազան, ստեղծվել է կից հանդիպումների սենյակ: Ձևավորվել են՝ ԳԽ-ի կից որակի վերահսկման հանձնաժողով, ինքնավերլուծությունն իրականացնող աշխատանքային խմբեր, որակի ապահովման ֆակուլտետային պատասխանատուներ:

ԳԽ-ի կից որակի վերահսկման հանձնաժողովը, ըստ համապատասխան աշխատակարգի, ունի մի շարք գործառույթներ, սակայն փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ այդ գործունեությունն արտահայտվել է որոշ փաստաթղթերի մշակմամբ:

Ըստ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման ինքնավերլուծության համալսարանի դասախոսները և աշխատակիցները պարբերաբար մասնակցում են ՈԱԱԿ-ի վերապատրաստման դասընթացներին, աշխատաժողովներին, սակայն փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ նման վերապատրաստումների անհրաժեշտություն է զգացվում՝ այդ թվում ինքնավերլուծություն իրականացնող հանձնախմբի անդամների համար:

Կենտրոնի աշխատանքներում կամավորության սկզբունքով ներգրավվում են նաև ուսանողներ կենտրոնին տեխնիկական աջակցության տրամադրման, շահակիցների շրջանում կազմակերպվող հարցումների նախապատրաստման, անցկացման և դրանց արդյունքների մշակման և ամփոփման հարցերում:

Ըստ 2019-2023 թթ. -ի ռազմավարության նախատեսումն են համալրել 1 աշխատակցով:

Դեռևս առկա չեն որակի ապահովման գործընթացներին տրամադրվող ռեսուրսների արդյունավետության գնահատման մոտեցումներ և փորձ:

10.3 Ներքին և արտաքին շահակիցները ներգրավված են որակի ապահովման գործընթացներում:

2014 թ.-ին Գիտական խորհրդի կողմից հաստատվել է ԵԳՀ-ի որակի ապահովման և կառավարման գործընթացներում ներքին և արտաքին շահակիցների ներգրավվածության ապահովման քաղաքականությունը, ըստ որի ուրվագծված է, թե շահակիցների որ խումբը գործընթացների ինչ խմբում պետք է ներգրավված լինի:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ համապատասխան գործընթացներում ներքին շահակիցների մասնակցությունն իրականացվում է մի քանի եղանակներով՝ մասնակցության իրավունք ԳԽ, ՈՒԽ, ամբիոնի նիստերին, հարցումների անցկացում, հանդիպում-քննարկումների

կազմակերպում: Միաժամանակ, ներքին շահակիցները ներգրավված են նաև տարբեր հարցումներում՝ դասընթացի և կրթական ծրագրերի գնահատում, դասախոսի գնահատում, ՊԴ կազմի մասնագիտական կարիքների բացահայտմանն ուղղված, ինստիտուցիոնալ կարողությունների վերլուծության նպատակով իրականացվող, շրջանավարտների և դիմորդների շրջանում իրականացվող հարցումներ:

Համալսարանում արտաքին շահակիցները ներգրավված են նաև որպես ամփոփիչ աստեսավորման քննությունների և ավարտական աշխատանքների պաշտպանության հանձնաժողովների նախագահներ և անդամներ:

Փորձագիտական այցի ժամանակ պարզ դարձավ, որ շահակիցների ներգրավվածությունը հարցումներում քիչ է, շատերը տեղյակ չէին, նրանք նաև մոտիվացված չեն հարցումներում ներգրավվելու համար: Միաժամանակ չի երևում հարցումների պարբերականությունն ու դրանց արդյունքներով բարեփոխումները, միայն բոլոր շահակիցների կողմից առանձնացվում էր գրականության համալրումը: Շրջանավարտները պահում են կապը համալսարանի հետ, սակայն նրանք ներգրավված չեն որակի ապահովման գործընթացներում: Գործատուների ներգրավվածությունն արտահայտվում է պրակտիկաների ժամանակ օրագրերում կարծիքների արտահայտմամբ, սակայն առկա չէին դեպքեր դրանց հիման վրա փոփոխությունների իրականացման: Առանձին դեպքերում որոշ գործատուներ առաջարկություններ են ներկայացնում ռեկտորին: ՈւՄ-ի ներգրավվածությունը գործընթացներում արտահայտվում է հարցումների տարածմամբ:

10.4 Որակի ներքին ապահովման համակարգը պարբերաբար վերանայվում է:

Որակի ապահովման ներքին համակարգի վերանայման փաթեթը (2013 թ.) սահմանում է համակարգի գնահատման ընդհանուր մոտեցումներ, բայց ոչ կոնկրետ մեխանիզմներ, առկա չէ որակի ապահովման համակարգի վերանայման փորձ: Որակի ներքին ապահովման ձեռնարկում առկա է «Որակի ներքին ապահովման գործընթացների մշտադիտարկում» բաժին, սակայն, չնայած դրան, այն չի ներառում որակի ներքին ապահովման համակարգի վերանայման մեխանիզմ: Միաժամանակ բացակայում են որակի ներքին ապահովման համակարգի բենչմարքինգի իրականացման մոտեցումները:

Ինչպես երևում է տարբեր չափանիշներում ներկայացված փաստերից և փաստաթղթային հենքերից՝ գործընթացները հիմնականում գտնվում են պլանավորման ու որոշ դեպքերում իրականացման փուլում (մանրամասն՝ նախորդ չափանիշներում), մի շարք փաստաթղթեր էլ նոր են մշակվել և դեռևս ներդրման փուլում են:

Գործընթացների վերանայման համար անփոխարինելի դեր ունի ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացը. նկատելի են դրան ընդառաջ մի շարք փաստաթղթերի մշակում, հետազոտությունների իրականացում, որոնք սակայն չեն հանգեցրել գործընթացների վերափոխման կամ բարելավման:

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

Որակի ներքին ապահովման համակարգի փաստաթղթային հիմքերի տերմինաբանությունը համահունչ է ընդունված տերմինաբանությանը: Այժմ ըստ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման չափանիշների և չափորոշիչների ինքնավերլուծության իրականացման երկրորդ փորձն է: Այնուամենայնիվ ինքնավերլուծությունը բավարար հիմքեր չի ապահովել արտաքին գնահատման համար, դրանով հնարավոր չէր գնահատել բուհում ընթացող գործընթացները: Տվյալների հավաքագրման մեխանիզմները դեռևս անկատար են, եղած հաշվետվությունները չեն պարունակում բավարար տվյալներ անհրաժեշտ վերլուծությունների իրականացման համար: Հաճախ նկատելի է ըստ չափորոշիչների ոչ լիարժեք ներկայացում՝ նույնիսկ պահանջվող տվյալների մասով: Չափազանց թույլ է արտահայտված ինքնաքննադատական և վերլուծական մոտեցումը: Բուհի մասին համակողմանի պատկերացում չեն տալիս ներկայացված ուժեղ և թույլ կողմերը:

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

Թափանցիկությունն ու հրապարակայնությունը, համաձայն Որակի ներքին ապահովման ձեռնարկի, որակի ապահովման քաղաքականության սկզբունքներից են:

Որակի մասին տեղեկատվության տրամադրման ու դրա թափանցիկության առումով բուհը կարևորում է ամբիոնների վարիչների ներկայացրած կիսամյակային և տարեկան զեկույցները: Ամբիոնի վարիչներն իրենց հերթին ամբիոնի նիստերում դասախոսներին համապատասխան տեղեկատվություն են տրամադրում ամբիոնում ընթացող աշխատանքների, որակի ապահովման գործընթացների, խնդիրների և այլնի մասին:

Պաշտոնական կայքէջում հապարակված են բուհում իրականացված արտաքին աուդիտի արդյունքները, 2018-2019 թթ.-ի ռեկտորի հաշվետվությունները, ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնագնահատման նպատակով իրականացված հետազոտությունների արդյունքները (2019 թ.), 2012-2018 թթ.-ի ռազմավարական ծրագրի իրականացման վերաբերյալ զեկույցը (2019 թ.):

Սակայն հրապարակվող նյութերը գլխավորապես տեղեկատվական բնույթ են կրում և թույլ չեն տալիս պատկերացում կազմելու գործընթացների որակի վերաբերյալ: Սակայն եղած տեղեկատվությունն էլ հասանելի չէ էջի անզլերեն տարբերակում:

Դատողություններ: Չնայած այն հանգամանքին, որ առկա են մի շարք փաստաթղթեր, սակայն դրանցով նախատեսված գործընթացների ոչ հստակ կարգավորումը հանգեցրել է նրան, որ այդ փաստաթղթերը լիարժեք կենդանություն չեն ստացել գործընթացների տեսքով և չեն վերածվել գործընթացները կարգավորող դրույթների:

ԵԳՀ-ն օգտվել է փորձագետների կողմից իր առաջին հավատարմագրման գործընթացից և 2012-2015 թվականներին Համաշխարհային բանկի դրամաշնորհային սխեմայով տրամադրված ռեսուրսներից և փորձից, որը ներառել է որոշակի օգտակար գործընթացներ և փաստաթղթեր: Սակայն այժմ ժամանակն է, որ ԵԳՀ-ն ձեռնարկի հետագա քայլերը՝ բարելավելու համալսարանի որակի մշակույթը և գործելակերպը:

Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման 2013 թ.-ի փորձագիտական գեկույցում տրված խորհրդատվությունների հիման վրա համալսարանը ստեղծել է ԳԽ-ին կից որակի վերահսկման հանձնաժողով: Սակայն որակի գործընթացների ոչ հստակ պլանավորման բացակայությունը թույլ չի տալիս գնահատելու ոչ միայն այդ գործընթացների արդյունավետությունը, այլև այդ գործընթացներին տրամադրվող ռեսուրսների արդյունավետությունը: Սակայն, այդ ամենով հանդերձ, համալսարանը մարդկային ռեսուրսների համալրման կարիք է տեսնում և նախատեսում է համալրել որակի ապահովման կենտրոնի աշխատակազմը: Որակի ապահովման կենտրոնի գործունեությունը դեռևս բավարար չէ, և կենտրոնին դեռևս չի հաջողվում նպաստել որակի մշակույթի ձևավորմանը:

Հետազոտություններից շատերը պայմանավորված են ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացներով: Հետազոտությունների արդյունքները, կարծես, չեն ընկալվում վերլուծության, կրկնության կամ շարունակական բարելավման համար, քանի որ դրանք դիտարկվում են անհատական հարաբերությունների ներսում, սակայն անհատական արձագանքն ընդհանուր որակի խնդիրներից ավելի հստակ տարբերակելը չափազանց կարևոր է:

Ներքին և արտաքին շահակիցները մոտիվացված չեն որակի ապահովման գործընթացներին մասնակցելու համար, նրանց ներգրավվածությունը խիստ թույլ է արտահայտված:

Որակի ապահովման քաղաքականությունը և եղած ընթացակարգերը չեն վերանայվել, բացի այդ չեն ուսումնասիրվում նաև որակի ապահովման ներքին համակարգի կարիքները, ինչը վտանգում է որակի ապահովման ներքին համակարգի արդյունավետության ապահովումը: Միաժամանակ կարևոր է, որ նախորդ հավատարմագրումից հետո ապահովվեր գործընթացների ՊԻԳԲ շրջափուլի գոնե մեկ ցիկլ:

Կարևոր է, որ որակի ներքին ապահովման համակարգի փաստաթղթային հիմքերի տերմինաբանությունը համահունչ է ընդունված տերմինաբանությանը, սակայն տվյալների հավաքագրման մեխանիզմների անկատարությունը, ընթացիկ վերլուծությունների և հաշվետվություններում վերլուծական բաղադրիչի պակասը դժվարեցնում են ինչպես ինքնավերլուծության իրականացումը, այնպես էլ արտաքին գնահատումը:

ԵԳՀ-ն չի հրապարակում տեղեկություններ ընթացակարգերի և գործընթացների որակի մասին: Հարցումների արդյունքների հասանելիությունը շահակիցներին երաշխավորված չէ, ինչը կարող է վտանգել կիրառված մեխանիզմների արդյունավետությունը:

Եզրակացություն: Հաշվի առնելով որակի ապահովման քաղաքականության և ընթացակարգերի դեռևս ոչ լիարժեք գործարկումը, Որակի ապահովման կենտրոնի՝ համալսարանի գործունեության գործունեության վրա թույլ ազդեցությունը, ներքին և արտաքին շահակիցների թույլ ներգրավվածությունը որակի ապահովման գործընթացներին, որակի ապահովման համակարգի արդյունավետության գնահատման բացը, որակի ապահովման գործընթացներում վերլուծությունների պակասը, գործընթացների որակի մասին տեղեկությունների ոչ մատչելի լինելը, որակի ապահովման կառուցվածքում տարբեր օղակների դերակատարության ոչ հստակ արտահայտումը գործընթացներում, տվյալների հավաքագրման

մեխանիզմների անկատարությունը, ՊԻԳԲ շրջափուլի փակված չլինելը՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ բուհը չի բավարարում չափանիշ 10-ի պահանջները:

Եզրահանգում: ԵԳՀ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 10-ի պահանջներին գնահատվում է ***անբավարար:***

ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

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



Տիգրան Մնացականյան
Փորձագիտական խմբի ղեկավար

19 մարտի 2021 թ.

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ

Տիգրան Մնացականյան՝ 2008 թ.-ին ավարտել է Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարանը՝ «Կառավարում» մասնագիտությամբ: 2011 թ.-ին շնորհվել է տնտեսագիտության թեկնածուի գիտական աստիճան: 2011-2019 թթ. եղել է ՀՊՏՀ կառավարման ամբիոնի ասիստենտ և դասախոս: 2019 թ. ապրիլ-սեպտեմբերին եղել է ՀՊՏՀ գիտության գծով պրոռեկտոր: Հրատարակել է մի շարք գիտական հոդվածներ կառավարման տեսության, հանրային կառավարման պատմության, հանրային կառավարման ժամանակակից հիմնախնդիրների և արդյունավետության գնահատման մեթոդաբանության ու բարձրացման, տեղական ինքնակառավարման հիմնախնդիրների վերաբերյալ: Մասնակցել է բարձրագույն կրթության որակի բարձրացման հարցերին նվիրված միջազգային գիտաժողովների:

Սարգսյան Թերլեր՝ 1978 թ.-ին ավարտել է Կոլորադոյի համալսարանը, 1988-ին՝ Օրեգոնի համալսարանը և ստացել իրավագիտության դոկտորի գիտական աստիճան: 2007 թ.-ին ստացել է նաև Օբսիդոյի համալսարանի մագիստրոսի աստիճան: Դասավանդել է Բուդապեշտի, Բահրեյնի, Լիվերպուլի համալսարաններում: 2014 թ.-ից մինչ այժմ Աֆրիկայի զարգացման բանկի փորձագետ է: 2011-2013 թթ. և 2015-ից սկսած բարձրագույն կրթության որակի ապահովման հարցերով խորհրդատու է: Համագործակցել է նախկին Սովետական միության, Կենտրոնական Եվրոպայի, Աֆրիկայի համալսարանների և իրավաբանության ֆակուլտետների հետ: Մասնակցել է որակի ապահովման չափանիշների և ցուցիչների մշակման գործընթացների, ներգրավված է եղել հավատարմագրման մի շարք գործընթացներում:

Արմենուհի Սարգսյան՝ 2006 թ.-ին ավարտել է Գյումրու Մ. Նալբանդյանի անվան պետական մանկավարժական ինստիտուտը՝ «Մաթեմատիկա» մասնագիտությամբ: 2011 թ.-ին շնորհվել է ֆիզիկամաթեմատիկական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճան: 2007-2011 թթ. եղել է Մ. Նալբանդյանի անվան պետական մանկավարժական ինստիտուտի «Մաթ. անալիզ և դիֆ. հավասարումներ» ամբիոնի դասախոս, 2011-2014 թթ.՝ նույն ամբիոնի ասիստենտ, 2014-2017 թթ.՝ «Բարձրագույն մաթեմատիկայի և մաթեմատիկայի դասավանդման մեթոդիկայի» ամբիոնի դոցենտ: 2018 թ.-ից Շիրակի պետական համալսարանի Գիտական քաղաքականության, որակի ապահովման և կառավարման կենտրոնի տնօրենն է: Մի շարք գիտական հոդվածների հեղինակ և համահեղինակ է:

Միրանուշ Պետիկյան՝ 2008 թ.-ին ավարտել է Ն. Լոբաչևսկու անվան Նիժնի Նովգորոդի պետական համալսարանի իրավաբանական ֆակուլտետը: 2008-2011 թթ. եղել է նույն համալսարանի Քաղաքացիական իրավունք և դատավարություն ամբիոնի ասիստենտ: 2009 թ.-ից Ռուսաստանի իրավաբանների ասոցիացիայի անդամ է: 2011 թ.-ին ավարտել է նույն համալսարանի ասպիրանտուրան «իրավունքի և պետության տեսություն և պատմություն, իրավունքի և պետության մասին ուսմունքների պատմություն» մասնագիտությամբ և ստացել իրավաբանական գիտությունների թեկնածուի աստիճան: 2019 թ.-ին շնորհվել է դոցենտի գիտական կոչում «Իրավագիտություն» մասնագիտությամբ: 2012-2014 թթ. դասավանդել է Ն. Լոբաչևսկու անվան Նիժնի Նովգորոդի պետական համալսարանում: 2014 թ.-ից

Ստեփանակերտի Մ. Մաշտոց համալսարանի Իրավագիտության ամբիոնի վարիչն է: 2015 թ.-ից «Արցախի երիտասարդ գիտնականների և մասնագետների միավորում» ՀԿ-ի համահիմնադիրն է: 2020 թ.-ից դասավանդում է Գորիսի պետական համալսարանում: Մասնակցել է մի շարք կոնֆերանսների և որակավորման բարձրացման դասընթացների, հեղինակել է գիտական հոդվածներ:

Անահիտ Կարապետյան` 2020 թ.-ին ավարտել է Երևանի պետական համալսարանի Արևելագիտության ֆակուլտետը: Ներկայումս սովորում է ԵՊՀ Միջազգային հարաբերությունների ֆակուլտետի «Տարածաշրջանային քաղաքականություն» մասնագիտությամբ մագիստրատուրայի 1-ին կուրսում: 2020 թ. -ին մասնակցել է ՈԱԱԿ «Ուսանողության ձայն» նախագծի ուսանող-փորձագետների պատրաստման դասընթացին: 2020 թ.-ի հուլիսից Եվրոպական ուսանողական միության Որակի ապահովման ուսանող-փորձագետների ցանցի անդամ է:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՌՑԱՆՑ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ

14.12.2020 թ. –17.12.2020 թ.

	14.12.2020 թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն	Մուտքային տվյալներ
1	Հանդիպում ԵԳՀ ռեկտորի հետ	9:30	10:30	60 րոպե	Meeting ID: 819 1290 0657 Passcode: 102699
2	Հանդիպում պրոռեկտորների հետ	11:00	12:00	60 րոպե	Meeting ID: 861 6330 0996 Passcode: 361306
3	Հանդիպում ինքնավերլուծությունն իրականացրած աշխատանքային խմբի հետ	12:30	13:30	60 րոպե	Meeting ID: 827 6467 5692 Passcode: 945269
4	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:30	14:30	60 րոպե	Meeting ID: 811 9749 0923 Passcode: 234836
5	Հանդիպում գործատուների հետ	15:00	16:00	60 րոպե	Meeting ID: 863 6813 2061 Passcode: 145470
6	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:45	18:00	75 րոպե	Meeting ID: 812 5081 3287 Passcode: 886943

	15.12.2020 թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն	Մուտքային տվյալներ
--	---------------	---------	-------	-------------	--------------------

1	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ	9:30	10:30	60 րոպե	Meeting ID: 846 1335 8049 Passcode: 544269
2	Հանդիպում հիմնական և համատեղությամբ աշխատող պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչների և պրակտիկայի ղեկավարի հետ (10-12 հոգի)	11:00	12:00	60 րոպե	Meeting ID: 841 6264 9732 Passcode: 556967
3	Հանդիպում ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	12:45	13:45	60 րոպե	Meeting ID: 846 9004 0829 Passcode: 122683
4	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:45	14:45	60 րոպե	Meeting ID: 867 6795 4349 Passcode: 890391
5	Հանդիպում շրջանավարտների հետ	15:00	16:00	60 րոպե	Meeting ID: 896 0106 2765 Passcode: 544243
6	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:45	18:30	105 րոպե	Meeting ID: 890 1932 1464 Passcode: 247705

16. 12. 2020 թ.	<i>Մեկնա րկ</i>	<i>Ավար տ</i>	<i>Տևողությո ւն</i>	<i>Մուտքայ ին տվյալներ</i>
------------------------	---------------------	-------------------	-------------------------	------------------------------------

1	Հանդիպում ուսանողական խորհրդի և Ուսանողական գիտական ընկերության ներկայացուցիչների (8-10 հոգի)		9:30	10:30	60 րոպե	Meeting ID: 811 2742 9250 Passcode: 845216
2	Հանդիպում «Իրավագիտություն» մասնագիտության կրթական ծրագրի պատասխանատու/ներ/ի հետ	Հանդիպում «Ֆինանսներ» մասնագիտության կրթական ծրագրի պատասխանատու/ներ/ի հետ	11:00	12:00	60 րոպե	Meeting ID: 882 5484 5510 Passcode: 414582
3	Հանդիպում «Իրավագիտություն» մասնագիտության դասախոսների հետ	Հանդիպում «Ֆինանսներ» մասնագիտության դասախոսների հետ	12:45	13:45	60 րոպե	Meeting ID: 890 5676 4146 Passcode: 190134
4	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ		13:45	14:45	60 րոպե	Meeting ID: 854 1555 8599 Passcode: 592332
5	Հանդիպում «Իրավագիտություն» մասնագիտության ուսանողների հետ	Հանդիպում «Ֆինանսներ» մասնագիտության ուսանողների հետ	15:00	16:00	60 րոպե	Meeting ID: 845 7657 3003 Passcode: 218793
6	Բաց հանդիպում		16:45	17:30	45 րոպե	Meeting ID: 868 8020 9392 Passcode: 315213

7	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	18:00	19:30	90 րոպե	Meeting ID: 886 4895 8923 Passcode: 394971
---	--	-------	-------	---------	---

	17. 12. 2020 թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն	Մուտքային տվյալներ
1	Հանդիպում Ստորաբաժանումների ղեկավարների (Ուսումնական մաս, Կադրերի բաժին, Արտաքին կապերի և միջազգայնացման բաժին, Կարիերայի կետրոն, S2S կենտրոն, Գրադարան, Հաշվապահություն, Տնտեսական մաս, Իրավաբանական կլինիկա, Կրիմինալիստիկական փորձագիտական կենտրոն, «Տրիումֆ» ուսումնական կենտրոն) հետ	09:30	10:50	80 րոպե	Meeting ID: 858 2943 0335 Passcode: 096531
2	Հանդիպում Որակի ապահովման կենտրոնի աշխատակիցների հետ	11:20	12:20	60 րոպե	Meeting ID: 810 4043 8159 Passcode: 676427
3	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	12:20	13:20	60 րոպե	Meeting ID: 813 3616 8656 Passcode: 629045
4	Հանդիպում փորձագիտական խմբի կողմից ընտրած կազմի հետ	13:30	15:00	90 րոպե	Meeting ID: 898 5344 7106 Passcode: 140101

5	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	15:45	17:15	90 րոպե	Meeting ID: 827 4405 9930 Passcode: 673495
6	Հանդիպում ԵԳՀ ղեկավար կազմի հետ	18:00	18:30	30 րոպե	Meeting ID: 820 3334 8556 Passcode: 730567

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

N	Փաստաթղթի անվանում	Չափանիշ
1.	Գործող ռազմավարությանը համապատասխան 2019 թ. պլանավորված խնդիրների կատարման մասին հաշվետվություններ	1
2.	Գիտական խորհրդի՝ 2018 թ. սեպտեմբերի 25-ի նիստի արձանագրություն	1
3.	ՌԾ մշակումն իրականացնող աշխատանքային խմբի նիստերի արձանագրություններ	1
4.	ՌԾ մշակման հետ կապված փաստաթղթային հենք՝ հրաման, արձանագրություններ, նախագծային տարբերակներ հաշվետվություն	1
5.	Առաքելության վերանայման ժամանակ շահակիցների կարիքները հաշվի առնելու վերաբերյալ հիմքեր	1
6.	Ռազմավարական ծրագրի նախագծի վերաբերյալ ստացված առաջարկությունների, դիտողությունների ամփոփաթեթ	1
7.	Ռազմավարական ծրագրի նախագծի քննարկման վերաբերյալ գիտխորհրդի արձանագրություն	1
8.	Գիտական խորհրդի՝ 2017 թ. հունիսի 20-ի նիստի արձանագրություն	1
9.	Ստորաբաժանումների գործողությունների ծրագրեր և հաշվետվություններ	1
10.	ԳԽ-ի աշխատանքային պլաններ	1
11.	Երևանի «Գլաձոր» համալսարանի 2019 թվականի ուսումնական, գիտական, ֆինանսատնտեսական գործունեության արդյունքները և 2020 թվականի բյուջեի նախագծի հիմնական ցուցանիշները	1
12.	Կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնի զարգացման ռազմավարության 2017-2022 թթ. իրականացման պլան – ժամանակացույց	1

13.	Կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնի զարգացման ռազմավարության 2017-2022 թթ. իրականացման պլան – ժամանակացույցով նախատեսված գործողությունների արդյունքներ	1
14.	Հաստիքացուցակ	2
15.	ԳԽ արձանագրություններ, որոնց ընթացքում քննարկվել են կից հանձնաժողովների ստեղծման հարցերը/կազմ և աշխատակարգ են հաստատել/	2
16.	ԳԽ-ում դասախոսների ընտրության եղանակի վերաբերյալ հիմքեր	2
17.	Էթիկայի հանձնաժողովի կազմի հաստատման մասին արձանագրություն	2
18.	Ստորաբաժանումների, ԳԽ-ի, ֆակուլտետային խորհրդի, աշխատանքային պլաններ, ՈւԽ աշխատանքային պլաններ	2
19.	ՈԻԳԸ աշխատակարգ	2
20.	ՌԾ մշտադիտարկման և արդյունքների մասին փաստող հիմքեր	2
21.	ՌԾ-ի մշակման հրաման	2
22.	Ստորաբաժանումների և ամբիոնների տարեկան պլանների և հաշվետվությունների օրինակներ	2
23.	Համալսարանի գործունեության վրա ազդող գործոնների ուսումնասիրության մասին փաստող հիմքեր	2
24.	ՄԿԾ վերանայման ձևաթերթի լրացված օրինակներ	2
25.	ՊԴ կազմի ներկայացուցիչների փոփոխության դեպքերի մասին փաստող հիմքեր	2
26.	Վարչական և ՈւՕ կազմերի ներկայացուցիչների փոփոխության դեպքերի մասին հիմքեր	2
27.	2019 թ. ԵԳՀ կողմից տրամադրված հրապարակումների գնահատման մեխանիզմների արդյունավետության վերլուծություն	2
28.	PR ռազմավարության մշտադիտարկման և գնահատման համակարգով նախատեսված հարցումների արդյունքներ և վերլուծություններ	2

29.	Ամբիոնների, ստորաբաժանումների տարեկան պլաններ և հաշվետվություններ (վերջին երեք տարիների համար)	3
30.	Նիստերի արձանագրություններ /վերջին երեք տարիների համար	3
31.	Դասացուցակներ	3
32.	Էլեկտրոնային մատյաններ	3
33.	Պրակտիկայի մատյաններ /յուրաքանչյուր կուրսից՝ մեկական/	3
34.	Դասալսումների մատյաններ / ամբիոններից՝ մեկական/	3
35.	Դասախոսների պորտֆոլիոներ, դասախոսի պլաններ /եթե կան, յուրաքանչյուր ամբիոնից՝ հինգական/	3
36.	Պրակտիկաների ծրագրեր, լրացրած օրագրեր, պրակտիկայի հաշվետվություններ / ընտրված 2 կրթական ծրագրերի համար՝ 4-ական/	3
37.	Ուսումնական խորհրդատուների կազմը, խորհրդատվության թեմաները և հանդիպումների ժամանակացույցը, գրանցումների մատյանը /վերջին 2 տարիների համար/	3
38.	Ամբիոնների հաստիքացուցակները	3
39.	Ուսումնական ծանրաբեռնվածության նորմատիվները	3
40.	Դասախոսների վերապատրաստման փաթեթներ /վերապատրաստումների ժամանակացույց, վերապատրաստումների թեմաներ/	3
41.	Ամբիոնի դասախոսների գիտական և ուսումնամեթոդական աշխատանքների ցանկեր	3
42.	Գիտական սեմինարների անցկացման գրաֆիկ, արձանագրություններ /վերջին երեք տարիների համար/	3
43.	ՄԿԾ-ների վերաբերյալ հարցումների վերլուծություններ /վերջին երկու տարվա համար/	3
44.	ՄԿԾ մշակման գործընթացում գործատուների ընդգրկվածության մասին փաստող հիմքեր, արձանագրություններ	3
45.	Դասընթացների նկարագրեր /ընտրված ՄԿԾ-ների համար/	3
46.	Շահակիցների կարիքների ուսումնասիրության, գործատուների	3

	գնահատականների և առաջարկների վերլուծություններ	
47.	Մոսկվայի բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում և համապատասխան կառույցներում կրիմինալիստիկական լաբորատորիաների լավագույն փորձի ուսումնասիրության արդյունքների հաշվետվություն	3
48.	Գիտելիքների ստուգումների կազմակերպման ու անցկացման, արդյունքների ամփոփման, բողոքարկման և վերահանձնումների կարգ	3
49.	Գնահատման համակարգի փոփոխությունների արդյունավետությունը վերլուծող հիմքեր	3
50.	Մագիստրոսական թեզերի օրինակներ	3
51.	Մագիստրոսական թեմաների վերաբերյալ կարծիքներ, մագիստրոսական թեզերի թեմաների հենք /ընտրված կրթական ծրագրերի համար/	3
52.	Գնահատման համակարգից գոհունակության հարցումների վերլուծություններ, ամբիոնների, ռեկտորատի և ԳԽ-ի նիստերի արձանագրություններ, որտեղ քննարկվել է գնահատման համակարգի արդյունավետության հարցերը	3
53.	Ուսանողների վերականգնման, ներքին տեղափոխության, առարկայական տարբերությունների հանձնման և ուսման վճարի հաշվարկման ընթացակարգ	3
54.	Շարժունության տվյալներ և հիմքեր, պայմագրեր	3
55.	ՄԿԾ-ներում բենչմարքինգի արդյունքում կատարված փոփոխությունները և դրանց աղբյուրները	3
56.	Նախապատրաստական դասընթացների ծրագրեր	4
57.	Ուսանողների ընդունելության 2019 թվականի ցուցանիշներ	4
58.	Բուհի և նախապատրաստական դասընթացների մասնակիցների միջև պայմանագրի օրինակ	4
59.	Վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակիցներին դիմելու ընթացակարգ	4

60.	Ակադեմիական խորհրդատուների գործունեության կանոնակարգ	4
61.	Ուսանողի ուղեցույց և կրթական ծրագրերի տեղեկագիրք	4
62.	Ուսանողական խորհրդի տարեկան աշխատանքային պլաններ /վերջին երեք տարիների համար/	4
63.	Ուսանողական խորհրդի նախագահի հաշվետվություններ /վերջին երեք տարիների համար/	4
64.	Լրացուցիչ ծառայություններ մատուցելու մասին աշխատանքային պլաններ	4
65.	Ուսանողների դիմումների և առաջարկների քննարկման կարգ Դիմումների և առաջարկների օրինակներ	4
66.	Իրավաբանական կլինիկայի զարգացման կարգ	4
67.	Պրակտիկանտ ընդունող գործատուների ցանկ և վիճակագրություն	4
68.	Իրավաբանական կլինիկայի (գործավարության, կատարված աշխատանքների մասին ակտ, դիմում, հարցման արդյունքներ) գործունեության մասին հիմքեր	4
69.	Կրիմինալիստիկական ուսումնափորձագիտական կենտրոնի գործունեության մասին փաստաթղթերը	4
70.	Գիտահետազոտական ծրագրերում ուսանողների ներգրավվածության վիճակագրություն /ներկայացված են մինչև 2018թ. տվյալները/	4
71.	Մրցութային կարգով ընդունված ՊԴ կազմի ընտրության մասին փաստող հիմքեր	5
72.	Վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմի մրցութային կարգով ընդունվածների մրցույթի մասին փաստող հիմքեր	5
73.	Թափուր պաշտոնի համար թեկնածուի ընտրության մասին հարցի քննարկման վերաբերյալ ամբիոնի նիստի արձանագրություն	5
74.	Դասալսումների հիմքեր, փաստաթղթեր /Ժամանակացույց, արձանագրություններ/	5
75.	Պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործունեության վարկանիշային գնահատումների հիմքի վրա վերլուծություններ	5

76.	Դասախոսական կազմի մասնագիտական որակների և նրանց աշխատանքի գնահատման կանոնակարգ	5
77.	Դասախոսի կատարողականի գնահատման հարցաթերթերի հիման վրա վերլուծություններ	5
78.	Ամբիոնի և գիտական խորհրդի նիստերի արձանագրություններ, որոնցում քննարկվում է դասախոսի արդյունավետության և որակի մասին հարցման արդյունքները	5
79.	Առցանց կրթության վերաբերյալ հարցումների հիմքեր, վերլուծություն	5
80.	Պրոֆեսորադասախոսական կազմի կարիքների վերհանման արդյունքների հիման վրա վերլուծություններ	5
81.	Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի վերապատրաստումների կազմակերպման և իրականացման քաղաքականություն	5
82.	ՊԴ կազմի խրախուսման կարգ, ցուցանիշներ, հիմքեր	5
83.	Շարունակական կրթության բաժնի գործունեության հիմքեր	5
84.	Պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման քաղաքականություն	5
85.	ՊԴ կազմի պատվավոր կոչումների ցանկ, վիճակագրություն	5
86.	2019-2023 թթ. ռազմավարությամբ սահմանված նպատակների և ցուցիչների իրականացման հիմքեր	6
87.	Ամբիոնների հետազոտությունների ռազմավարություններ, մագիստրոսական թեզերի թեմաները, թեկնածուական թեզերի թեմաները	6
88.	ԵԳՀ տպագրված հոդվածներ, մենագրություններ /վերջին երեք տարիների համար/ Բարձր վարկանիշային պարբերականներում տպագրման տվյալներ	6
89.	Ամբիոնի նիստի արձանագրությունը ուսանողների գիտական աշխատանքների թեմաների հաստատման վերաբերյալ	6

90.	2014-2019թթ. Ֆինանսական հաշվետվություններ	7
91.	ՄԿԾ-ների մակարդակով ռեսուրսների վերաբերյալ վերհանված կարիքների վերլուծություններ	7
92.	Տեղեկատվության և փաստաթղթաշրջանառության կառավարման կանոնակարգ	7
93.	Հասարակությանը լրացուցիչ կրթական և խորհրդատվական ծառայությունների իրականացման քաղաքականություն	8
94.	Կառույցների ցանկ, որոնց տրամադրվում է «Նոր Գլաձոր» ամսաթերթը	8
95.	Բուկլետների օրինակներ	8
96.	Վերապատրաստման դասընթացների մասնակիցների թվի տվյալներ (առանց ԵԳՀ ներքին շահակիցների)	8
97.	Կապերի հաստատման, համատեղ նախագծերի իրականացման, այդ թվում՝ համատեղ ՄԿԾ-ների իրականացման, պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչների փորձի փոխանակման, այլ բուհերից հրավիրված դասախոսների մասնակցությամբ դասախոսությունների և զեկուցումների կազմակերպման, տարբեր բուհեր դասախոսների գործուղումների կազմակերպման մասին փաստող հիմքեր, փաստաթղթեր	9
98.	Արտաքին կապերի և միջազգայնացման բաժնի ռազմավարական ծրագրի պլան-ժամանակացույց /վերջին երեք տարիների համար/	9
99.	ԳԽ արձանագրություններ, որտեղ քննարկվել են միջազգայնացմանը վերաբերող հարցեր	9
100.	Արտերկրյա համալսարանների հետ կնքված պայմանագրերի արդյունքում համագործակցության օրինակների ու արդյունքների, շարժունության մասին փաստող հիմքեր	9
101.	Հիմքեր, վերլուծություններ օտար լեզուների մակարդակի բարելավմանը ուղղված միջոցառումների իրականացման մասին: Միջոցառումներին ներքին շահացիկների մասնակցության ցուցանիշներ, լեզվաիմացության մակարդակի բարելավման ցուցանիշներ	9
102.	Համեմատական վերլուծություն այլ բուհերի որակի ապահովման ներքին համակարգերի հետ	10

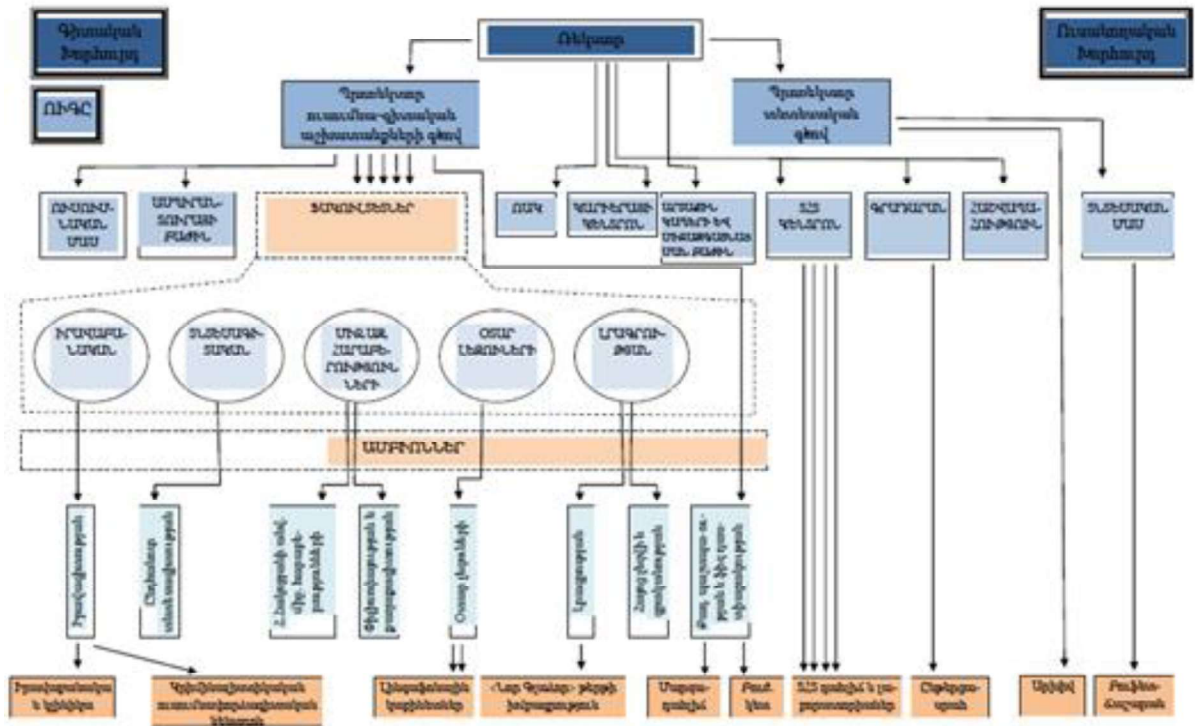
103.	Որակի ապահովման և կառավարման գործընթացներում ներքին և արտաքին շահակիցների ներգրավվածության ապահովման քաղաքականությունը	10
104.	Գործատուների շրջանում հարցումների լրացված օրինակներ	10
105.	Շահակիցների կողմից կարիքների վերհանման օրինակներ, հիմքեր, վերլուծություններ	10

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ⁷

1. Իրավաբանական կլինիկա
2. Դատական դահլիճ
3. Լսարաններ, SMART լսարաններ, համակարգչային լսարաններ, համակարգչային լաբորատորիաներ
4. Քննարկումների սենյակներ
5. Դահլիճ
6. Կոնֆերանս դահլիճ
7. Գրադարան
8. Ընթերցասարհ
9. Սրճարան
10. Բուֆետ
11. Վոլեյբոլի բաց դաշտ
12. Մարզադահլիճ
13. Բուժկետ
14. Պահակակետ

⁷ COVID-19 համավարակով պայմանավորված՝ ՄՈՒՀ-ի ռեսուրսները դիտարկվել են առցանց տարբերակով՝ ՄՈՒՀ-ի կողմից նախապես ներկայացված տեսանյութերի և փորձագիտական այցի ընթացքում առցանց շրջայցի միջոցով:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՍՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ



ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

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