



Tempus

VERITAS

Զալցբուրգյան Սկզբունքների Իրականացումը Հայաստանի
Հանրապետությունում

Ուսումնական նյութերի փաթեթ

Բովանդակություն

1. *Տեղեկություն նախագծի մասին – Երևանի պետական բժշկական համալսարան*

2. *Զալցբուրգյան սկզբունքների ներածություն - Համալսարանների համաշխարհային ծառայություն, Ավստրիա (WUS Austria)*

2.1. *Ասպիրանտական կրթության հիմնական բաղադրիչն է գիտելիքի առաջընթացը գիտական նորույթ պարունակող/նորարարական հետազոտության միջոցով: Միննույն ժամանակ ընդունվում է այն փաստը, որ ասպիրանտական կրթությունը պետք է բավարարի աշխատաշուկայի պահանջները, որն ավելի լայն է, քան ակադեմիական ոլորտը:*

Բաթ Սպա համալսարան (Bath Spa University)

2.2. *Ներառումը համալսարանական ռազմավարություններում և քաղաքականությունում: Համալսարանները՝ որպես հաստատություններ, պետք է պարտավորություն ստանձնեն՝ ապահովելու, որ ասպիրանտական ծրագրերը և հետազոտական ուսուցումը նախագծվեն այնպես, որ համապատասխանեն նոր մարտահրավերներին և ներառեն մասնագիտական կարիերայի զարգացման համապատասխան հնարավորություններ: Բաթ Սպա համալսարան (Bath Spa University)*

2.3. *Բազմազանության կարևորությունը: Եվրոպայում ասպիրանտական ծրագրերի բազմազանությունը, ներառյալ համատեղ ծրագրերը, ասպիրանտական կրթության ուժեղ կողմն են, որը պետք է ամրապնդվի որակյալ և պատշաճ աշխատակարգով:*

Համալսարանների համաշխարհային ծառայություն, Ավստրիա (WUS Austria)

2.4. *Ասպիրանտները՝ որպես սկսնակ հետազոտողներ. պետք է ընդունվեն որպես համապատասխան իրավունքներով մասնագետներ, ովքեր նոր գիտելիքի ստեղծման գործում կարևոր ներդրում են կատարում:*

Համալսարանների համաշխարհային ծառայություն, Ավստրիա (WUS Austria)

2.5. *Ղեկավարման և գնահատման կարևոր դերը: Յուրաքանչյուր ասպիրանտի համար ղեկավարման և գնահատման հարցերի համակարգումը պետք է հիմնված լինի ասպիրանտների, ղեկավարների և հաստատության (անհրաժեշտության դեպքում նաև*

այլ գործընկերների) միջև կնքված համատեղ պարտավորությունների մասին թափանցիկ պայմանագրի վրա:

Ժիրոնայի համալսարան (University of Girona)

2.6. Ասպիրանտների բավարար քանակի ձևավորում: Ասպիրանտական ծրագրերը պետք է ձգտեն հասնելու ասպիրանտների բավարար քանակի և օգտվեն Եվրոպական համալսարաններում ներդրվող բազմազան նորարարական աշխատակարգերի փորձից՝ հաշվի առնելով որ տարբեր լուծումներ են անհրաժեշտ տարբեր համատեքստերում, մասնավորապես եվրոպական մեծ և փոքր երկրներում: Դրանց թվում կարող են ընդգրկվել առաջատար համալսարանների ասպիրանտուրաներից մինչև միջազգային, ազգային և տարածաշրջանային համալսարանների միջև համագործակցությունը:

Հայդելբերգի համալսարան (University of Heidelberg)

2.7. Տնողությունը. Ասպիրանտական ծրագրերը պետք է իրականացվեն համապատասխան ժամանակահատվածում (որպես կանոն 3-4 տարի առկա ուսուցմամբ):

Հայդելբերգի համալսարան (University of Heidelberg)

2.8. Նորարարական կառույցների խրախուսում համապատասխանելու միջգիտակարգային ուսուցման և փոխանցելի հմտությունների զարգացման մարտահրավերներին:

Ժիրոնայի համալսարան (University of Girona)

2.9. Շարժունակության խթանում: Ասպիրանտական ծրագրերը պետք է ձգտեն տրամադրել աշխարհագրական, ինչպես նաև միջգիտակարգային շարժունակություն և միջազգային համագործակցություն՝ համալսարանների և այլ գործընկերների համագործակցության համալիր շրջանակում:

Տեխնոլոգիայի արքայական ինստիտուտ (Royal Institute of Technology – KTH)

2.10. Համապատասխան ֆինանսավորման ապահովում: Պատշաճ և կայուն ֆինանսավորում է անհրաժեշտ, որպեսզի մշակվեն որակյալ ասպիրանտական ծրագրեր և ասպիրանտներն էլ հաջողությամբ ավարտեն դրանք:

Տեխնոլոգիայի արքայական ինստիտուտ (Royal Institute of Technology – KTH)

3. Ասպիրանտուրայի խթանման (գովազդման) գործիքներ

3.1. Ասպիրանտական հետազոտության մասին տեղեկատվության տարածում

Ջոն Էդուարդ, Ասպիրանտուրայի հարցերով կառավարիչ, Բաթ Սպա համալսարան

3.2. Ընդհանուր մոտեցում և ներքին գործընթացներ

Խոսե Խուանդո, Մագի Պերեզ, Ժիրոնայի համալսարան

3.3. Երրորդ աստիճանի կրթության կառուցվածքային զարգացումը՝ ըստ Ջալցբուրգյան սկզբունքների, Ասպիրանտական ծրագրերի խթանումը

Օլիվեր Գրուս, ՀԲՄԱԴ Հայդելբերգի համալսարան

Ջալցբուրգյան սկզբունքների ներածություն

Համալսարանների համաշխարհային ծառայություն (WUS)

«Եվրոպական գիտելիքահեն հասարակության համար ասպիրանտական ծրագրեր» թեմայով Բոլոնյան սեմինարի (Ջալցբուրգ, փետրվարի 3-5, 2005) արդյունքում ընդունվեցին 10 հիմնական սկզբունքներ՝ Եվրոպայի բուհերում բարեփոխումների հիմք ապահովելու համար:

Եվրոպական Հանձնաժողովի Եվրոպա 2020 ռազմավարության համաձայն, ասպիրանտական կրթության ոլորտում բարեփոխումները սահմանվել են որպես Բոլոնյան գործընթացի էական բաղադրիչ և կարևոր «խելամիտ, կայուն և ներառական զարգացման»¹ համար: Նորարարության ոլորտում բարձր մակարդակ խթանելու համար ասպիրանտական կրթությունը դիմակայում է մարտահրավերների՝ կապված հետազոտության կատարման և հետազոտության արդյունքների հետ, որոնք մեր արագընթաց և տեղեկատվության ծարավի ժամանակաշրջանի ուղնուծուծն են: Համաշխարհային մակարդակում հետազոտական կարողությունների մրցավազքում, անհրաժեշտ է նշել, որ ասպիրանտական կրթության ոլորտում բուհերի միջև տվյալների փոխանակման առումով համագործակցությունը հասել է իր գագաթնակետին; «քանի որ հետազոտության տվյալները մշակող գործիքները ավելի ու ավելի շատ են տրամադրում թվային տվյալներ, համացանցը դարձել է հետազոտական տվյալների և փաստաթղթերի տարածման կատալիզատոր՝ խթանելով համագործակցությունը հետազոտության ոլորտում: Այլևս անհրաժեշտ չէ, որ գիտնականը անմիջապես իր ձեռքին ունենա փաստաթուղթը՝ տվյալները վերլուծելու, փոփոխելու կամ մեկնաբանելու համար: Հետազոտությունների տվյալների, հավաքակազմերի և համագործակցային հնարավորությունների հասանելիությունը այժմ օգտվում են հասարակական և հումանիտար գիտությունները»²:

Բացի բարեփոխումների համար հիմք ծառայելուց Ջալցբուրգյան սկզբունքների սահմանման նպատակն էր միմյանց կապակցել Եվրոպական հետազոտական ոլորտը և Եվրոպական բարձրագույն կրթության ոլորտը (the European Research Area and the European Higher Education Area): Ջալցբուրգյան սկզբունքները վերաբերում են հսկայական կարևորության կետերի և «այդ կետերը վերհանում են հիմնական մարտահրավերները,

¹ European Commission (2010), Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth

² <http://net.educause.edu/ir/library/pdf/pub7202.pdf>; 89

որոնք պետք է հաղթահարել ապագա հանձնարարականների շուրջ փոխհամաձայնություն ձգտելիս»³:

Կրթության երրորդ աստիճանը հիմնելու և իրականացնելու չափորոշիչները հետևյալն են՝

- I. Ասպիրանտական կրթության հիմնական բաղադրիչն է գիտելիքի առաջընթացը գիտական նորույթ պարունակող/նորարարական հետազոտության միջոցով :
- II. Ներառումը համալսարանական ռազմավարություններում և քաղաքականությունում
- III. Բազմազանության կարևորություն
- IV. Ասպիրատները՝ որպես սկսնակ հետազոտողներ
- V. Ղեկավարման և գնահատման կարևոր դերը
- VI. Ասպիրանտների բավարար քանակի ձևավորում
- VII. Տնտրություն
- VIII. Նորարարական կառույցների խրախուսում
- IX. Շարժունակության խթանում
- X. Համապատասխան ֆինանսավորման ապահովում

Զալցբուրգյան սկզբունքների սահմանումից և Եվրոպական համալսարաններում դրանց իրականացումից հինգ տարի անց Եվրոպական համալսարանների ասոցիացիան (EUA) Բեռլինում կազմակերպեց գիտաժողով՝ տալու զալցբուրգյան սկզբունքների ավելի հստակ ամփոփում՝ հետագա խնդիրները լուծելու համար: «Զալցբուրգյան II հանձնարարականները» այդ գիտաժողովի արդյունք էին, և հակիրճ ներկայացված, Հանձնարարականները ներառում են երեք կիզակետային ուղերձներ.

1. Կրթության առաջին և երկրորդ աստիճաններից տարբերվող, բազմազան և աջակցող հետազոտական միջավայրում գիտական նորույթ պարունակող և նորարարական հետազոտություն կատարելու կարևորությունը:
2. Բուհերում և ասպիրանտական ծրագրերի համար իրավական հիմքեր մշակող համապատասխան մարմիններում ասպիրանտական կրթության բարելավման հանձնարարականներ:
3. Համալսարանից դուրս շահագրգիռ կողմերին և կառավարական քաղաքական կուրս մշակողներին, հաստատությունների ինքնավարությանը և ասպիրանտական դպրոցների կայուն ֆինանսավորման ապահովմանը վերաբերող հանձնարարականներ:

³ The Bologna Seminar on “Doctoral Programmes for the European Knowledge Society” (Salzburg 3-5 February 2005)

Եվրոպայում այդ համակարգի տարասեռությունը պահանջում է յուրաքանչյուր պետության կարիքներին համապատասխանեցված հատուկ մոտեցումներ, երբ նոր ասպիրանտական կառույցներ են իրականացվում Զալցբուրգյան սկզբունքներին համապատասխան: Զալցբուրգյան սկզբունքերը նախատեսվել են որպես նոր համընդհանուր Եվրոպական չափորոշիչ՝ նոր ասպիրանտական ծրագրերի ստեղծման և մշակման համար, ինչպես նաև որպես կապ Եվրոպական հետազոտական ոլորտի և Եվրոպական բարձրագույն կրթության ոլորտի միջև:

Տվյալ ուսումնական նյութերի փաթեթը ներառում է զալցբուրգյան տասը սկզբունքների տարբեր փորձառություններ, որոնք պետք է համապատասխանեցվեն Հայաստանի Հանրապետության ընթացիկ կարիքներին:

Զալցբուրգյան առաջին սկզբունք

Բաթ Սպա համալսարան

Ասպիրանտական կրթության հիմնական բաղադրիչը գիտական նորույթ պարունակող (այսուհետ՝ նորարարական) հետազոտության միջոցով գիտելիքի զարգացումն է: Միննույն ժամանակ ակնկալվում է, որ ասպիրանտական ուսուցումը պետք է զնալով ավելի շատ բավարարի աշխատաշուկայի կարիքները, որը համալսարանական գիտական շրջանակից ավելի լայն է:

Եվրոպական միությունում ամենատարածված ասպիրանտական աստիճանը փիլիսոփայության դոկտորի (Doctor of Philosophy/PhD) աստիճանն է: Այս աստիճանն առաջին անգամ շնորհվել է Գերմանիայում Հումբոլդտի համալսարանում 19-րդ դարում, այնուհետև 1961 թվականից այն շնորհվել է նաև Յեյլի և այլ ամերիկյան համալսարանների կողմից: Այդ աստիճանը լայն տարածում գտավ անգլալեզու երկրներում 20-րդ դարի ընթացքում և ընդունվեց Եվրոպական միության բոլոր երկրներում որպես Բոլոնիայի գործընթացի մաս 1999 թվականից: Անգլերենում փիլիսոփայության դոկտորի աստիճանի մաս կազմող «փիլիսոփայություն» բառը պետք է ավելի լայն մեկնաբանել, քան փիլիսոփայություն գիտակարգը: Հին Հունաստանում այն նշանակում էր «սեր գիտելիքի հանդես», այսպիսով, այն կարելի է կիրառել ցանկացած ակադեմիական ոլորտում: «Եվրոպական բարձրագույն կրթության ոլորտում որակավորումների շրջանակ»-ում (Բոլոնիայի աշխատախումբ, 2005 թվական) «Դուբլինի բնութագիրչները» տալիս են որակավորման յուրաքանչյուր աստիճանի համար ակնկալվող ձեռքբերումների և կարողությունների ընդհանուր ձևակերպումները: Գիտական աստիճանների (այդ թվում նաև փիլիսոփայության դոկտորի աստիճանի) համար բնութագրիչները հետևյալն են՝

Գիտելիք և ոլորտի իմացություն: *Իրենց ուսումնասիրության ոլորտի համակարգված իմացություն և այդ ոլորտի հետ կապված հետազոտության մեթոդների տիրապետում:*

Գիտելիքի և ոլորտի իմացության կիրառում: Ակադեմիական ազնվությամբ հետազոտության հիմնական գործընթացը սկսելու, նախագծելու, իրականացնելու և հարմարեցնելու ունակությունը,[հետազոտություն, որը] ընդլայնել է գիտելիքների սահմանները՝ ձևավորելով հետազոտությունների մի մեծ շարք, որն արժանի է տպագրվել ազգային կամ միջազգային գրախոսվող հրատարակություններում:

Դատողություններ անելու կարողություն՝ նոր ու բարդ գաղափարների քննադատական վերլուծության, գնահատման և համադրման միջոցով:

Հաղորդակցվելու ունակություն՝ իրենց գործընկերների, ավելի լայն գիտական շրջանակի, ինչպես նաև ընդհանրապես լայն հանրության հետ իրենց ոլորտին վերաբերող հարցերի շուրջ:

Սովորելու հմտություններ՝ (ակադեմիական և մասնագիտական համատեքստում) տեխնոլոգիական, սոցիալական կամ մշակութային գիտելիքի զարգացման ունակություն:

Բնութագրիչների այս շարքը տալիս է բավականին բազմակողմանի պատկերացում, թե ինչ է ասպիրանտական կրթությունը, ինչ պետք է ցուցադրեն գիտական աստիճանի հավակնորդները, և հետևաբար, որոնք են ասպիրանտական կրթության հիմնական բաղադրիչները: Արժե առանձնացնել վերոնշյալ կետերից յուրաքանչյուրը՝ ուսումնասիրելու դրանց կարևորությունը այն համալսարանների համար, որոնց նպատակն է ասպիրանտական ծրագրերի մշակումը:

Նախ, ինչ վերաբերում է գիտելիքին և ոլորտի իմացությանը, իրենց ուսումնասիրության ոլորտի «համակարգված իմացության» պահանջը ենթադրում է, որ գիտական աստիճանի հավակնող թեկնածուն պետք է հստակ սահմանի ոլորտը, որի շրջանակներում կատարում է հետազոտությունը: Գիտական ղեկավարները պետք է աջակցեն իրենց ուսանողներին հետազոտության նախնական փուլում, որպեսզի սահմանափակեն հետազոտության ծավալը՝ ընտրելով այնպիսի թեմա, որի շրջանակներում ասպիրանտները կկարողանան իրատեսորեն ուսումնասիրել և համակարգված տիրապետել նախկինում հրատարակված նյութերին: Որպես կանոն, ասպիրանտները ներկայացնում են հետազոտության նախագիծ-առաջարկ, որի շրջանակներն այնքան լայն են, որ կարող են հանգեցնել գոյություն ունեցող գիտական գրականության ոչ բազմակողմանի և թերի ուսումնասիրությանը, ինչի արդյունքում նրանց հետազոտական աշխատանքը հստակ նախագծված չի լինում: Հաճախ բարդ է որոշել, թե թեմայի որ հայեցակերպերը չպետք է ուսումնասիրվեն և որոնք պետք է լինեն հետազոտության հիմնական խնդիրները: Այսպիսով, թեման սահմանելու և սահմանափակելու այս գործընթացը շատ կարևոր է:

Այնուհետև, պետք է ասպիրանտին տրամադրել համալսարանի գրադարանի կամ առցանց աղբյուրների համապատասխան գրականությունից օգտվելու

հնարավորություն, ինչպես նաև զարգացնել տարբեր աղբյուրներից տեղեկությունների հավաքագրման հստակությունները, որոնք անհրաժեշտ են գրականության համակարգված ուսումնասիրություն կատարելու համար: Չնայած նրան, որ ասպիրանտը դառնալու է «փորձագետ» իր ընտրած ոլորտում, ղեկավարը պետք է բավականաչափ տիրապետի այդ ոլորտին և մասնագիտական գրականությանը, որպեսզի կարողանա տեսնել այդ թեմայով առկա գրականության (ասպիրանտի կողմից կատարված) ամփոփման հնարավոր բացթողումները: Հետազոտության ողջ ընթացքում ուսանողը պետք է թարմացնի իր գիտելիքները և ծանոթանա այդ ոլորտին վերաբերող նյութերին, որպեսզի իր վերջնական ատենախոսությունը ապահովի տվյալ ոլորտի մասին ընթացիկ գիտելիքի բազմակողմանի ուսումնասիրություն: Բանավոր քննության ընթացքում քննողները ստուգում են գիտելիքների ծավալը և խորությունը, որպեսզի համոզվեն, որ թեկնածուն իր ընտրած ոլորտում միջազգային մակարդակի մասնագետ է:

«Գիտելիք և ոլորտի իմացություն» բնութագրիչի մյուս հիմնական բաղադրիչը ենթադրում է հետազոտական մեթոդների ինտենսիվ ուսուցում որպես ասպիրանտական ուսումնառության մաս: Քանի որ հետազոտական մեթոդները նույնը չեն տարբեր գիտակարգերում, և, որպես կանոն, մոտեցումները բնական գիտություններում զգալիորեն տարբերվում են հասարակական և հումանիտար գիտություններում կիրառվող մոտեցումներից, ասպիրանտական կրթություն տրամադրողները պետք է առաջարկեն կոնկրետ գիտակարգերին բնորոշ հետազոտական մեթոդների ուսուցման ծրագրեր: Ասպիրանտների մեծ մասը իրենց բակալավրական կամ մագիստրոսական ծրագրերի շրջանակում որոշ չափով ուսումնասիրել են հետազոտական մեթոդներ, այսպիսով ասպիրանտական ծրագրերը սովորաբար պետք է վերաբերեն ավելի բարդ մեթոդաբանական խնդիրներին: Գիտական ղեկավարը, քաջատեղյակ լինելով ասպիրանտի աշխատանքին, և թե ինչ հետազոտական խնդիրներ է այն փորձում լուծել, պետք է ասպիրանտին ուղղորդի տվյալների հավաքագրման գործիքների և համապատասխան մեթոդաբանության ընտրության հարցում:

«Գիտելիքի և ոլորտի իմացության կիրառում» բնութագրիչը բացահայտում է ասպիրանտական ուսուցման գործընթացի էությունը: Հետազոտության հիմնական գործընթացը, որ պահանջվում է ուսանողից, պարտադիր չէ, որ լինի էմպիրիկ, հնարավոր է գրել ատենախոսություն, որ փիլիսոփայական կշռադատություն է, սակայն շատ դեպքերում այն ընդգրկում է զգալի քանակի տվյալների հավաքակազմ: Հետազոտության ընդհանուր պլանը և տվյալների հավաքագրման համար ընտրված գործիքները պետք է լինեն բավականաչափ որակյալ, որպեսզի ապահովեն հետազոտության վավերականությունը և ստույգությունը: Հմտությունները, որոնք անհրաժեշտ են ասպիրանտին այս որակի հետազոտություն կատարելու համար, որպես կանոն, պետք է ձևավորվեն հետազոտական մեթոդների ուսուցման ընթացքում /տե՛ս վերևում/, սակայն անհրաժեշտ է, որ ղեկավարը ուշադիր հետևի գործընթացին, որպեսզի վստահ լինի, որ բավարարվում են ներկայացվող պահանջները: Գիտական ազնվության պահանջի մաս է տվյալները հավաքագրումը ապահովելը՝ հիմնվելով էթիկայի

սկզբունքների վրա: Ասպիրանտական կրթության կենտրոնները պետք է հիմնեն հետազոտական էթիկայի կոմիտե, որը կքննի և կհաստատի ատենախոսության նախագծի առաջարկը մինչև տվյալների հավաքումը:

Միգուցե ասպիրանտների համար ամենաբարդ պահանջն այն է, որ իրենց հետազոտությունը պետք է «ընդլայնի գիտելիքների սահմանները»: Սա նշանակում է, որ նրանք պետք է այդ ոլորտում ունենան իրենց յուրահատուկ ներդրումը, որ ոչ մի գիտնական մինչ այդ չի արել:

Ակնհայտ է, որ սա ազդում է հետազոտության սահմանների վրա /տե՛ս վերևում/, քանի որ ավելի շատ հնարավոր է նորարարական ներդրում կատարել ավելի նեղ ոլորտում, քան գիտելիքի ավելի լայն շրջանակում: Սակայն ի՞նչը կարելի է համարել «նորարարություն»: Սա վիճելի հարց է, որին տրվել են բազմաթիվ պատասխաններ: Ֆիլիպսը և Պահլը (2000) առաջարկում են սահմանումների հետևյալ ցանկը՝

1. Ասել այն, ինչը ոչ ոք մինչ այդ չի ասել
2. Կատարել էմպիրիկ հետազոտություն, որ նախկինում չի արվել
3. Համադրել փաստեր, որ մինչ այդ չեն համադրվել
4. Մեկ ուրիշի հետազոտությունը կամ գաղափարները նորովի մեկնաբանել
5. Փորձարկել քո երկրում մի բան, որն արվել է մեկ այլ վայրում
6. Վերցնել նոր մեթոդ և կիրառել այն նոր ոլորտում
7. Լինել միջգիտակարգային և կիրառել տարբեր մեթոդաբանություններ
8. Ուսումնասիրել թեմաներ, որ տվյալ ոլորտի մարդիկ դեռ չեն ուսումնասիրել
9. Ընդլայնել գիտելիքները այնպիսի մի ձևով, որ նախկինում չի արվել
10. Գոյություն ունեցող գիտելիքը ստուգել նորովի
11. Նոր տեղեկություն գրել առաջին անգամ
12. Լավ մեկնաբանել մեկ այլ հետազոտողի գաղափարը
13. Շարունակել նախկինում նորարարական մի հետազոտություն
14. Կատարել նորարարական աշխատանք՝ նախագծված գիտական ղեկավարի կողմից
15. Ներկայացնել մի նորարարական մեթոդ, դիտարկում կամ արդյունք, այլապես ոչ նորարարական, բայց լավ կատարված մի հետազոտությունում
16. Հետևել հրահանգներին և ըմբռնել օրիգինալ հասկացություններ
17. Ունենալ բազմաթիվ յուրահատուկ գաղափարներ, մեթոդներ և մեկնաբանություններ, որոնք բոլորը իրականացվել են այլոց կողմից՝ ասպիրանտի ուղղորդմամբ
18. Նոր փաստեր բերել որևէ հին խնդրի վերաբերյալ

Մինչ «նորարարության» այս սահմանումների մի մասը թվում է, թե համապատասխանում է «գիտելիքների սահմանները ընդլայնելու» պահանջին, մյուսները այդքան էլ հստակ չեն: Հետաքրքիր կլինե՞ր քննարկել դրանք մի խումբ գիտական ղեկավարների և քննողների հետ՝ պարզելու, թե արդյոք նրանք կընդունեն

այդ պահանջները՝ որպես գիտական աստիճանի չափորոշիչներին համախառնասխանող: Այս որոշումը կայացնելու ուղիներից մեկն էլ այն գիտական հանդեսների խմբագրերին և գրախոսներին վստահելն է: Որոշ ԵՄ երկրներում (օրինակ՝ Գերմանիայում և Շվեդիայում) ասպիրանտները մինչև իրենց ատենախոսությունը հանձնելը պետք է արդեն տպագրած լինեն մի քանի հոդվածներ «ազգային կամ միջազգային գրախոսվող հանդեսներում»: Այլ երկրներում, ինչպես, օրինակ, Միացյալ Թագավորությունում, քննողներն են դատողություն անում և գրախոսության իրենց փորձը կիրառում՝ որոշելու, թե արդյոք հետազոտությունը կարող է ընդունվել գիտական հանդեսում տպագրվելու համար: Ակնհայտ է, որ ուսանողների օգտին է, երբ նրանց ղեկավարները քաջալերում են և աջակցում են նրանց, որպեսզի ատենախոսության վրա աշխատելու ընթացքում նրանք հոդվածներ տպագրեն իրենց գիտական աշխատանքի նորարարությունը ցույց տալու համար, նույնիսկ եթե դա քննության պաշտոնական պահանջների մեջ չի մտնում:

Քննադատական վերլուծության և համադրման միջոցով «դատողություններ անելու ունակությունը» պետք է արտահայտված լինի ասպիրանտի ատենախոսության մեջ, իսկ ղեկավարից պահանջվում է ատենախոսությունը գրելու ողջ ընթացքում վերահսկել ասպիրանտի աշխատանքը և պարբերաբար տալ իր դիտարկումները կատարվող աշխատանքի վերաբերյալ: Հրատարակությունների հետ մեկտեղ ասպիրանտների համար դրական փորձ է «գրի առնել» իրենց հետազոտությունը այն կատարելու հետ զուգահեռ, քան սպասել մինչև վերջ, ինչը թույլ կտա, որ նրա մոտ ձևավորվեն վերլուծական հմտություններ: Ֆակուլտետային գիտական սեմինարներին և գիտաժողովներին մասնակցությունը նույնպես կարող է օգնել ձևավորելու և զարգացնելու այս ունակությունները: Այդ ֆորումներում և միջազգային գիտաժողովների ուսանողական սեկցիաներում իրենց ընթացիկ աշխատանքը քննության և քննարկման ներկայացնելը նույնպես կարող է զարգացնել ուսանողի «հաղորդակցվելու կարողությունը», ինչպես բանավոր, այդպես էլ գրավոր, ինչը միաժամանակ թույլ կտա նրան ստանալ իր աշխատանքի մասին արձագանքներ օգտակար և բազմակողմանի դիտանկյուններից: Ասպիրանտական ուսուցման ընթացքում անհրաժեշտ է աջակցել ուսանողներին թեզիսներ ներկայացնել և զեկույցներով հանդես գալ գիտաժողովներում:

Տեխնոլոգիական, սոցիալական կամ մշակույթային գիտելիքի զարգացման նպատակով «սովորելու հմտություններ» բնութագրիչը վերաբերում է ասպիրանտական կրթության ավելի լայն նպատակին: Մինչ անցյալում գիտական աստիճանը համարվում էր «համալսարանում դասավանդելու արտոնագիր», այժմ ասպիրանտներն ավելի ու ավելի հաճախ են իրենց բարձրակարգ վերլուծական և ստեղծագործական հմտությունները կիրառում մասնագիտական բազմազան համատեքստերում:

Այսպիսով, անհրաժեշտ է, որ ասպիրանտական ուսուցումը զուգակցվի շարունակական մասնագիտական զարգացման (ՇՄԶ) լայնածավալ գործընթացի հետ, որպեսզի

ասպիրանտները սովորեն աշխատավայրում կիրառել իրենց գիտական հմտությունները: Հետազոտական անձնակազմի կարիերայի առաջընթացի աջակցման պայմանագիր (The Concordat to Support the Career Development of Research Staffs) բրիտանական նախաձեռնությունը ստեղծված է օգնելու համալսարաններին ստանալ **Եվրոպական հանձնաժողովի Գիտության ոլորտում մարդկային ռեսուրսների զերագանցություն** մրցանակը, որն ուղեկցվում է Հետազոտողի զարգացման կառույցի պլանավորման գործիքով: (<https://rdfplanner.vitae.ac.uk>) Այստեղ շեշտը դրվում է ասպիրանտներին և այլ հետազոտողներին անհրաժեշտ աշխատանքային զբաղվածության, նախաձեռնողական և առաջնորդական ունակության զարգացման վրա, և սա կարող է օգտագործվել ղեկավարների կողմից՝ բացահայտելու և պլանավորելու համապատասխան ուսումնական գործունեություններ, որոնք ասպիրանտներին կպատրաստեն «համալսարանական գիտական շրջանակից ավելի լայն աշխատաշուկայի» համար:

References

- Bologna Working Group. (2005) *A Framework for Qualifications of the European Higher Education Area*. Bologna Working Group Report on Qualifications Frameworks (Copenhagen, Danish Ministry of Science, Technology and Innovation)
- Phillips, E. and Pugh, D. (2000 – 3rd edn.) *How to get a Ph.D. A handbook for students and their supervisors*. Buckingham: Open University Press.

Զալցբուրգյան երկրորդ սկզբունք

Բաթ Սպա համալսարան

Որպես կրթական հաստատություններ՝ համալսարանները պետք է ստանձնեն պատասխանատվություն՝ կազմակերպելու իրենց կողմից առաջարկվող ասպիրանտական ծրագրերը և հետազոտական ուսուցումն այնպես, որ դրանք համապատասխանեն նոր մարտահրավերներին և ապահովեն մասնագիտական կարիերայի զարգացման հնարավորություններ:

Կառուցվածք

Զալցբուրգյան երկրորդ սկզբունքի 2.2 կետը կարևորում է ասպիրանտական կրթությանը աջակցելու հարցում համալսարանների պատասխանատվությունը և ռազմավարությունները:

Չնայած ասպիրանտական հետազոտությունը նախ և առաջ անհատական աշխատանք է, ճիշտ ձևով կազմակերպված համալսարանական միջավայրը կօգնի անհատին դրսևորել իր լավագույն որակները:

Գործընթացների մշակումը պետք է սկսել համալսարանի առաքելությունից և համառոտ բնութագրից: Ասպիրանտական ուսուցումը պետք է դիտվի որպես համալսարանի հիմնական առաքելություններց մեկը: Դա իրականացնելու համար համալսարանները պետք է հիմնեն ռազմավարական ղեկավարություն՝ զարգացնելու գիտական հետազոտությունները, ինչպես նաև ստեղծեն օժանդակ կառույցներ ասպիրանտական ծրագրերի համար և ասպիրանտներին աջակցեն մասնագիտական զարգացման գործում:

Համալսարանները պետք է մշակեն երկարաժամկետ ռազմավարություններ այն ասպիրանտական ծրագրերի համար, որոնց նպատակն է ստեղծել բարենպաստ հետազոտական միջավայր և իրենց ասպիրանտական ծրագրերի որակը բարձրացնելու մեխանիզմներ:

Միջավայր

Հետազոտական միջավայրը պետք է այնպես կազմակերպված լինի, որ ասպիրանտները հնարավորություն ունենան դառնալու անկախ հետազոտողներ աշխատանքի սկզբնական փուլից: Սա նշանակում է պատասխանատվություն ստանձնել իրենց նախագծի սահմանների, ուղղվածության և ընթացքի համար:

Համալսարանները պատասխանատու են հետազոտական մտածելակերպ ձևավորելու համար և պետք է ստեղծեն այնպիսի նպաստավոր միջավայր, որտեղ ասպիրանտները կարող են զարգանալ:

Ասպիրանտական հետազոտությունը պետք է իրականացվի ներառական հետազոտական միջավայրերում, որոնք թույլ են տալիս ասպիրանտներին այլ հետազոտողների հետ միասին հետազոտական մշակույթի ակտիվ մասնակից լինել:

Ինքնավարություն

Համալսարաններին պետք է տրվի բավականաչափ ինքնավարություն, որպեսզի նրանք կարողանան ազգային օրենսդրության շրջանակներում ինքնուրույն զարգացնել որակի ապահովման և բարձրացման իրենց համակարգերը: Նրանց անհրաժեշտ է ազատություն տալ՝ առանձին գիտակարգերում ստեղծելու որակի իրենց ցուցիչները, որոնք կհամապատասխանեն համալսարանի համընդհանուր ռազմավարությանը:

Համալսարանի կառույցները պետք է ձևավորվեն կառավարման համապատասխան օղակում և պարտադրված չլինեն դրսից կամ հաստատության ներսում՝ վերադիրի կողմից:

Ակադեմիական աշխատակազմը պետք է ստանձնի այս կառույցների պատասխանատվությունն ու ղեկավարումը՝ այնպիսի ընթացակարգերի միջոցով, որոնք կներառեն համապատասխան հանձնաժողովների անդամակցությունը և մասնակցությունը հենց ընդունելության փուլից:

Կանոնադրություն

Ասպիրանտական ուսուցումը ղեկավար-ասպիրանտ հարաբերություններից փոխվում է մի համակարգի, որը թույլ է տալիս օգտվել ամբողջական համալսարանական աջակցությունից: Սա անհատականացված համակարգից, որտեղ ասպիրանտից չէր պահանջվում հաճախ հաշվետվություններ ներկայացնել, նրան չէին ուղղորդում կարիերայի հարցում և չէին տրամադրում ինստիտուցիոնալ աջակցություն, անցում է դեպի իրավունքների և պատասխանատվությունների մի համատեղ ծրագրի, որը ներառում է ուսուցում ավելի լայն աշխատաշուկայի համար:

Համալսարանը պատասխանատու է ասպիրանտական ծրագրերի պլանավորման, դրանց կառուցվածքի և կազմակերպման համար: Այն պետք է ստեղծի և կիրառի համապատասխան ակադեմիական կանոնադրություն, ուղենիշներ և/կամ կանոնակարգ՝ իրականացնելու ասպիրանտական ծրագրերը: Սա պետք է իրականացվի համալսարանի վերին օղակում, ինչպես նաև բաժինների կամ ֆակուլտետների մակարդակում:

Յուրաքանչյուր ասպիրանտի առաջընթացը յուրովի է ընթանում, ինչպես հետազոտական նախագծի, այնպես էլ անհատի մասնագիտական զարգացման առումով: Անհրաժեշտ է ստեղծել կառույցներ, որոնք կնպաստեն անկախության ու ճկունության աճին և անհատական զարգացմանը այդ չափազանց անհատական ուղին անցնելիս: Միօրինակության և կանխատեսելիության փոխարեն բազմաբնույթ, ներառական և բարձրորակ հետազոտական միջավայրը պետք է դառնա ասպիրանտական կրթության հիմքը:

Կանոնադրությունն ու ընթացակարգերը պետք է ընդգրկեն ասպիրանտական կրթության ողջ ընթացքը կանոնավորող կարգեր՝ սկսած հավաքագրումից և ընդունելությունից, այնուհետև ղեկավարումից, քննություններից, գնահատումից և վերահսկումից մինչև ատենախոսության պաշտպանությունը և աստիճանի շնորհումը:

Դրանք պետք է կիրառվեն ամբողջ համալսարանում:

Համալսարանի կողմից շնորհվող աստիճանը և դա հավաստող վկայականը պետք է լինեն նույնը համալսարանում տրամադրվող բոլոր ծրագրերի համար: Դա արվում է գիտական աստիճանի արժեքը և ճանաչումը հստակեցնելու և բարձրացնելու նպատակով:

Բոլոր ասպիրանտական ծրագրերին և դրանց առնչվող կանոնադրությանը և ուղեցույցներին վերաբերող տեղեկատվությունը պետք է տեղադրված լինի համալսարանի կայքերում և հասանելի լինի բոլոր ասպիրանտների համար մեկ ընդհանուր կայքամուտքի միջոցով. կատարյալ կլինի, եթե դա լինի ասպիրանտուրայի կայքի սկզբնաէջը:

Ողջ Եվրոպայում աճել է ասպիրանտական դպրոցների թիվը: 2007-ից 2009 թվականների ընթացքում ասպիրանտուրա ունեցող համալսարանների թիվը աճել է 30-ից մինչև 65 տոկոս:

Դրանք դարձել են բարեփոխումներ իրականացնելու և ասպիրանտական կրթությունը շարունակաբար զարգացնելու կարևոր գործիքներ:

Հավաքագրում և ընդունելություն

2005 թվականի Զալցբուրգյան սկզբունքներում ուղղակիորեն չի շոշափվել ընդունելության հարցը, սակայն կարելի է տեսնել, որ այն ներառված է երկրորդ սկզբունքի մեջ:

Անհրաժեշտ է ձևավորել հավաքագրման ռազմավարություն և ընդունելության թափանցիկ ընթացակարգեր, որպեսզի դրանք համապատասխանեն համալսարանի կոնկրետ առաքելությանն ու պրոֆիլին և արտացոլեն համալսարանի հետազոտական, գիտական ղեկավարման ներուժի և ֆինանսական կարողությունները: Ընդունելության չափանիշները պետք է լինեն հստակ սահմանված և հանրամատչելի:

Այս ռազմավարությունները և ընթացակարգերը պետք է կապկցվեն հստակ արդյունքների հետ՝ սահմանելով պահանջվող թեկնածուների հստակ բնութագրերը: Այդ բնութագրերը պետք է ներառեն մի շարք տարբեր որակներ և երաշխավորեն հավասար հնարավորություններ՝ հաշվի առնելով հետևյալ չափանիշները՝

- միջազգային ներկայացվածություն
- գենդերային հավասարություն
- սոցիալական ծագում
- տարիքային խմբեր

Ընդունելությունը համալսարանի պատասխանատվությունն է, ինչը պետք է հնարավորություն տա հետազոտող պրոֆեսորադասախոսական կազմին իրենց կարևոր

ներդրումն ունենալ այդ գործընթացում: Անհրաժեշտ է նաև գիտական ղեկավարի ընտրության հարցում համապատասխան ճկունություն տրամադրել:

Ընդունելության ժամանակ պետք է ավելի շատ գնահատվի թեկնածուի հետազոտական ներուժը, ոչ թե նախկինում կատարած նրա աշխատանքը: Ոչ բոլոր լավ մագիստրոսները կարող են դառնալ լավ հետազոտողներ:

Գործընթացի թափանցիկությունը և մատչելիությունը ապահովելու համար անհրաժեշտ է ստեղծել դիմումները ներկայացնելու մեկ հստակ ներկայացված վայր, ինչը միգուցե կարելի է իրականացնել կայքամուտքի միջոցով:

Ասպիրանտների ընդունելությունը ռիսկ է, որին համալսարաններն պետք է դիմեն և, այնուհետև նրանց թույլ տան դրսևորել իրենց ներուժը՝ իրականացնելով կանոնավոր վերահսկում նրանց ուսումնառության ողջ ընթացքում:

Կրեդիտներ

Ավելի բացասական կողմը գերբարդացման միտումն է: Եվրոպական համալսարանների ասոցիացիայի (EUA) 2010 թվականի Միտումներ (Trends) զեկույցի համաձայն՝ համալսարանական կառույցների, ինչպես օրինակ, ասպիրանտական դպրոցների թվի աճի հետ զուգահեռ դիտվում է նաև ասպիրանտական ծրագրերում դասավանդվող բաղադրիչների աճ:

Չափազանց բարդ ասպիրանտական կրթությունը երբեմն հանգեցնում է նրան, որ ասպիրանտները իրենց ավելի շատ դրսևորում են ուսանողների նման: Նրանք կարող են սկսել աշխատանքը՝ պարզապես հետևելով ուսումնական պլանին՝ առանց բավականաչափ ինքնուրույնություն ձևավորելու: Առաջարկվող դասընթացների և հմտությունների զարգացման բազմազանությունը կարող է դանդաղեցնել նրանց աշխատանքը, իսկ բարդ կրեդիտային համակարգը՝ հանգեցնել նրան, որ նրանք կորցնեն հետաքրքրությունը բուն հետազոտության նկատմամբ և, փոխարենը, զբաղվեն կրեդիտներ հավաքելով:

Որոշ համալսարանների կարծիքով կրեդիտները օգտակար են ասպիրանտական ծրագրի շրջանակներում դասավանդվող բաղադրիչների համար, սակայն կրեդիտները չեն կարող կիրառվել հետազոտությունը կամ դրա տարածումը գնահատելիս:

Դասավանդվող դասընթացներն իհարկե նպաստում են ասպիրանտական կրթությանը, սակայն կարևոր է վերահաստատել զալցբուրգյան սկզբունքների հիմնական ուղերձը, այն է՝ գիտական աստիճան ստանալու համար պետք է կատարել նորարարական հետազոտություն: Ասպիրանտական կրթության հիմնական արդյունքներին՝ ստեղծագործական մտածողություն, ինքնուրույնություն, ճկուն մտածողություն և այլն, կարելի է հասնել միայն հետազոտություն կատարելու միջոցով: Մենք չպետք է մոռանանք, թե որն է ասպիրանտական ուսուցման էությունը և արժեքը:

Ասպիրանտական կրթությանը անհրաժեշտ է խթանող հետազոտական միջավայր, որը ստեղծվում է խանդավառության, հետաքրքրասիրության և ստեղծագործ մտածողության շնորհիվ, այլ ոչ թե կրեդիտներ հավաքելու միջոցով: Համալսարանները պետք է պահեն

հավասարակշռությունը՝ ձգտելով բարելավել ասպիրանտական ծրագրերը և միննույն ժամանակ պահպանելով հիմնական գործընթացը, որը մնում է նորարարական հետազոտական նախագծի իրականացումը:

Գնահատում

Մերտ կապ կա համալսարանի հետազոտական աշխատանքի և հետազոտական միջավայրի գնահատման միջև, որը (հետազոտական միջավայրը) ասպիրանտական կրթության հիմքն է:

Ասպիրանտական ծրագրերի որակը երաշխավորելու համար համալսարանները պետք է վերահսկեն գիտական ղեկավարների աշխատանքը և նրանց համար ապահովեն մասնագիտական վերապատրաստում:

Ասպիրանտական կրթության ակադեմիական որակի գնահատումը պետք է հիմնված լինի մասնագիտական եզրակացության վրա (peer review) և հաշվի առնի գիտության տարբեր ճյուղերի միջև տարբերությունները:

Կարիերայի զարգացում

Պետք է այնպես անել, որ ասպիրանտները զգան, որ իրենք հարգված են, իրենց աշխատանքը ողջունելի է, և որ ասպիրանտուրան ավարտելուց հետո իրենք կունենան կարիերայի առաջխաղացման հնարավորություններ: Համալսարանները պետք է ուշադրություն դարձնեն ոչ միայն հետազոտական նախագծի առաջընթացին, այլև հետազոտողի մասնագիտական զարգացման վրա:

Կարևոր է շեշտել, որ հետազոտության միջոցով ուսուցումը ձևավորում է որոշակի մտածելակերպ զբաղվածության բազմաթիվ ոլորտների և մասնագիտությունների համար, և այդ մտածելակերպը ձևավորվում է նորարարական հետազոտություն իրականացնելու միջոցով:

Ասպիրանտական կրթությունը արժևորվում է նաև նրա շնորհիվ, որ յուրաքանչյուր ասպիրանտ անցնում է իր սեփական և յուրօրինակ ուղին: Նրանք հանդիպում են բազմազան չկանխատեսված խնդիրների ու խոչընդոտների և սովորում են հաղթահարել դրանք: Իրենց հետազոտական փորձի շնորհիվ և/կամ հայտնվելով տարբեր միջավայրերում՝ նրանք ասպիրանտուրա ավարտելիս ունենում են կարիերայի իրենց անհատական բնութագիրը:

Բոլոր հետազոտողների, ներառյալ ասպիրանտների համար կարիերայի զարգացման հնարավորությունները պետք է ընդգրկված լինեն համալսարանի ռազմավարության մեջ: Այդ հնարավորությունները պետք է համահունչ լինեն Հետազոտողների Եվրոպական Կանոնադրությանը և Հետազոտողների հավաքագրման վարքակարգին:

Կառույցները պետք է բավականին ճկուն լինեն, որպեսզի ասպիրանտներին տրամադրեն անհատական և մասնագիտական զարգացման համար բազմաթիվ հնարավորություններ և աջակցեն կարիերայի զարգացման և շարժունակության հարցում: Դասավանդվող առարկաները, չլինելով ասպիրանտական կրթության

ամենակարևոր բաղադրիչը, պետք է նպաստեն անհատական մասնագիտական զարգացմանը:

Մինչ անհատն է պատասխանատու իր կարիերային վերաբերող հարցերում որոշում կայացնելիս, համալսարանի պատասխանատվությունն է ստեղծել կառույցներ, որոնք կաջակցեն մասնագիտական զարգացման հարցում: Այստեղ կարևոր է հաշվի առնել անհատական նպատակներն ու դրդապատճառները և ընդունել ասպիրանտուրայի շրջանավարտների համար հնարավոր կարիերաների բազմազանությունը:

Փոխանցելի հմտությունների, ներառյալ հետազոտության էթիկայի դասավանդումը, պետք է առաջնահերթություն լինի: Ասպիրանտների մասնագիտական զարգացումը ենթադրում է հետազոտություն կատարելու միջոցով ձեռք բերած մի շարք հմտությունների, ինչպես նաև ասպիրանտուրայի շրջանավարտների համար կարիերայի բազմաթիվ ընտրությունների մասին իրազեկությունը: Նման մասնագիտական զարգացումը նրանց ավելի է մոտեցնում հնարավոր գործատուներին:

References

‘Doctoral programmes for the European knowledge society’, General Rapporteur’s Report (final Salzburg Report), 2005.

EUA-CDE News, December 2010.

Kovacevic, Melita ‘How to Process with Doctoral Education in Europe: Salzburg II Recommendations and Enhancement of Quality’, presentation to EUA-CDE Steering Committee, 2013.

‘Salzburg II recommendations: European universities’ achievements since 2005 in implementing the Salzburg principles’, European University Association, 2010.

‘Seven principles for innovative doctoral training’ EU Directorate General for Research & Innovation, 2011.

Զալցբուրգյան երրորդ սկզբունք

Համալսարանների համաշխարհային ծառայություն, Ավստրիա (WUS Austria)

Բազմազանության կարևորությունը

Զալցբուրգյան երրորդ սկզբունքը շեշտում է բազմազանության կարևորությունը: Ինչպես ասվում է Զալցբուրգյան II հանձնարարականներում, «ասպիրանտական կրթությունը կարգավորելու նպատակը պետք է լինի բազմազան, ներառական և բարձրորակ հետազոտական միջավարի ապահովումը որպես ասպիրանտական կրթության հիմք»⁴: Կառույցներ ստեղծելու ընթացքում անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել տարբեր իստիտուցիոնալ, մշակութային և գիտական հիմնական արժեքների բազմազանության կարևորությանը, անհրաժեշտությանը և իմացությունը: Այդ արժեքները պայմանավորում են տարբեր եվրոպական երկրներում ասպիրանտական ծրագրերի զարգացումը, և իրենց հիմքում դրանք արտացոլում են ազգային և տարածաշրջանային հիմնական պահանջները: ⁵

Համատեղ ասպիրանտական ծրագրեր

Համատեղ ասպիրանտական ծրագրերը պետք է հատուկ տեղ զբաղեցնեն բարձրագույն կրթական հաստատություններում: Որպես այս գործընթացի մաս և նախքան տարբեր բուհերի հետ համագործակցելը՝ համալսարանները պետք է հաշվետու լինեն իրենց սեփական ասպիրանտական ծրագրերի որակի ապահովման համար: Սահմանելով սեփական նպատակները, որոնք համահունչ են հաստատության տեսլականին և առաքելությանը, բարձրագույն կրթական հաստատությունները պետք է ձգտեն համագործակցելու այլ բուհերի հետ, որոնք նույն նպատակներն են հետապնդում: Համատեղ ասպիրանտական ծրագրեր ունենալու յուրաքանչյուր նպատակ պետք է մանրամասն ձևակերպվի, իսկ այդ ծրագրերի անհրաժեշտությունը՝ հիմնավորվի:

Համատեղ ասպիրանտական ծրագրերը տարբեր համալսարանների միջև (ինչպես ազգային, այնպես էլ միջազգային) պետք է մշակվեն՝ հիմնվելով հատուկ կարիքների վրա, որոնք հնարավոր չէ բավարարել առանձին համալսարանի միջոցներով և պահանջում են երկու բուհերի կարողությունները: Միջհամալսարանական համագործակցությունը, որը երկու մասնակից հաստատությունների համատեղ շահերից է բխում, նպատակ ունի ստեղծելու արագ զարգացող տնտեսության պահանջներին համապատասխան նոր գիտելիք, և դա կարող է դառնալ գոյություն ունեցող ռեսուրսների արդյունավետությունը բարձրացնող մոտեցումներից մեկը:

⁴ European University's achievements since 2005 in implementing the Salzburg principles; European University Association, *Salzburg II Recommendations*

⁵ Thomas Ekman Jorgensen: CODOC-COOPERATION ON DOCTORAL EDUCATION BETWEEN AFRICA, ASIA, LATIN AMERICA AND EUROPE, EUA

Մասնակցությունը համատեղ ասպիրանտական ծրագրերում (կամ երկակի դիպլոմների շնորհման ծրագրերում), թույլ կտա պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմին և հետազոտողներին իրենց սեփական հետազոտության հանդեպ ցուցաբերել մեկ այլ մոտեցում:

Համատեղ ասպիրանտական ծրագրերի իրականացումը բաղկացած է մի շարք գործողություններից, որոնց համար անհրաժեշտ են ինչպես ֆիզիկական, այնպես էլ ֆինանսական ռեսուրսներ: Հետևաբար, այդ ծրագրերը իրականացնելուց առաջ անհրաժեշտ է զգուշորեն մոտենալ համատեղ ծրագրերի ծախսերը, հետազոտական կարողությունները, ենթակառուցվածքները և մարդկային ռեսուրսները համալսարանների միջև բաշխելու հարցին: Այնուամենայնիվ, սա հնարավոր է իրականացնել, եթե յուրաքանչյուր մասնակից համալսարանում առկա է համատեղ ասպիրանտական ծրագրերը կառավարող լավ կազմակերպված կառույց: Հետաքրքրությունների ծավալը տարբերվում է գործընկեր համալսարանների մոտ, և ելնելով այդ տարբեր շահերից՝ երկու կողմերն էլ պետք է դրսևորեն ճկունություն և փոխըմբռնում:

Անչափ կարևոր է սահմանել համատեղ ասպիրանտական ծրագրերի համար ընդհանուր պահանջները:

Գործընթացը նախաձեռնելու քայլերի մի մասը ներառում է, սակայն չի սահմանափակվում հետևյալ պահանջներով՝

1. սահմանել երկակի դիպլոմ ասպիրանտական ծրագրի համար,
2. սահմանել ընդունելության, հավաքագրման և թեկնածուների ընտրության չափանիշները,
3. ստեղծել հաղորդակցման մատչելի միջավայրեր համալսարանների միջև;
4. ստեղծել համատեղ հետազոտական նախագծեր,
5. հստակ սահմանել վերահսկման մեթոդներն ու ռազմավարությունները (քաղաքականություն կամ կանոնադրություն),
6. խթանել և երաշխավորել ծրագրի հավատարմագրումը,
7. սահմանել համատեղ ծրագրի կարևորությունը⁶:

Զալցբուրգյան II հանձնարարականները մատնանշում են, որ «ասպիրանտների բավարար քանակի» խնդիրը ստիպում է հաստատություններին ավելի մեծ ուշադրություն դարձնել համագործակցության և համատեղ ծրագրերի միջոցով նպաստավոր հետազոտական միջավայրեր ապահովելու հնարավորությանը: ⁷

⁶ <http://groups.ist.utl.pt/unidades/nri/files/Sino-CLUSTER-PhD-programmes1.pdf>

⁷ Byrne Joanne, Jorgensen Thomas, Loukkola Tia: Quality Assurance in Doctoral Education- Results of the ARDE Project, EUA Publications 2013, p. 25.

Միջգիտակարգային ասպիրանտական ծրագրեր

Նորարարական ասպիրանտական ծրագրեր սկսելիս մի շարք երկրներ դժվարությունների են հանդիպում պատասխանատու նախարարությունների կամ Բարձրագույն կրթության գործակալությունների կողմից սահմանված խիստ կանոնակարգերի և օրենքի պատճառով: Այդպիսի երկրներից է Հայաստանը, և Հայաստանում ստեղծված բարդ իրավիճակի մասին խոսել է Եվրոպական համալսարանների ասոցիացիայի նախագահ Թոմաս Էսթերմանը 2014 թվականի մարտի 6-ին Երևանում անցկացված ATHENA սեմինարի ժամանակ: (Համալսարանական ինքնավարության վիճակը Հայաստանում. արտաքին վերլուծություն (*The State of University Autonomy in Armenia: an external analysis*)).

Այս սահմանափակող հանգամանքները ազդում են հետևյալ բաղադրիչների հետագա զարգացման վրա՝

- i. համալսարանական ինքնավարության ամրապնդում,
- ii. համագործակցություն համալսարանի բաժինների, համալսարանների և բաժինների միջև, որոնք աջակցում են պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի, աշխատակազմի և ուսանողների աշխատանքին,
- iii. դինամիկ և բարձրակարգ ակադեմիական ծրագրերի տրամադրում,
- iv. շահագրգիռ կողմերի հետ ավելի սերտ հարաբերությունների ստեղծում,
- v. երկրի զարգացումների և պահանջների իրական կարիքների բավարարում ,
- vi. 21-րդ դարում տարածաշրջանային և Եվրոպական շուկայի պահանջարկի բավարարում,
- vii. միջգիտակարգային հետազոտության որակի և քանակի բարձրացում,
- viii. բարձր մակարդակ ունեցող դիմորդների հավաքագրում և ունակ ասպիրանտների և հետազոտողների պատրաստում,
- ix. նորարարությունների ոլորտում ազգային, տարածաշրջանային և միջազգային դասակարգման առաջատար դիրքերում հաստատությունների ներկայացում,
- x. լրացուցիչ արտաքին ֆինանսավորման համար հնարավորության ստեղծում:

Այսպիսով, միջգիտակարգային հետազոտությունների իրականացումը մի կողմից աշխատատար է, մյուս կողմից պահանջում է բարձրորակ ասպիրանտական ծրագրերի

առկայություն, ինչը հաստատությունների համար կրկնակի մարտահրավեր է: Համալսարանում միջգիտակարգային ծրագրերի ստեղծումը պահանջում է համալսարանական կառույցների, ռազմավարությունների և ընդհանուր մոտեցումների փոփոխություն: Նմանապես պահանջվում է գոյություն ունեցող ծրագրերի բարձրակարգ իրականացում, և դրանց ուժեղ կողմերը չպետք է նվազեցվեն: Հաստատությունները պետք է ձգտեն գտնելու ուղիներ՝ աջակցելու պրոֆեսորադասախոսական կազմին և հետազոտողներին իրենց նորարարական ծրագրերում և ինքնագարգացման գործում: Անհրաժեշտ է աջակցել և քաջալերել այն դասախոսներին, որոնց հետաքրքրում է միջֆակուլտետային համագործակցությունը և որոնց կարծիքով ասպիրանտներին պետք է պատրաստել կարիերայի բազմազան տարբերակների համար: Հատկանշական է, որ նման պրոֆեսորադասախոսական կազմը ավելի լայն մտահորիզոն ունի և համարում է, որ ասպիրանտները կարող են դրսևորել իրենց ներուժը ավելի քան մեկ ոլորտում:

Հիմնարար գիտելիքի ստեղծումը ֆակուլտետների մակարդակում և մեկ գիտակարգի կամ հետազոտության մեկ ոլորտի սահմաններից դուրս եկող հնարավոր խնդիրների լուծումը հանգեցնում են նոր գիտելիքի ստեղծմանը: Այդ իսկ պատճառով կարևոր է ներդնել և ստեղծել միջգիտակարգային ծրագրեր: Համալսարանների նպատակներից մեկը կարող է լինել նոր ստեղծված, որակյալ և իրենց ուժեղ կողմերն ունեցող միջգիտակարգային ծրագրերը ապագայում առանձին գիտակարգեր դարձնելը:

Ասպիրանտական կրթության շրջանակներում միջգիտակարգային հետազոտությունների որոշ առավելություններից են՝

1. ուսանողները մասնագիտանում են մեկ որոշակի ոլորտում, այնուամենայնիվ կա բազմակողմանի աշխատանքային միջավայրի պահանջարկ,
2. տեխնոլոգիական զարգացման պատճառով միջֆակուլտետային համագործակցության և հետազոտության աճող անհրաժեշտություն,
3. նորարարական մոտեցում ուսումնական ծրագրերի ձևավորման հարցում և ասպիրանտների ապագա սերունդների համար գիտելիքի ավանդական պատկերացումներից հրաժարում,
4. կրթության տարբերակների աճ,
5. ակադեմիական աշխարհի ներսում նոր ցանցերի ստեղծում, այն է՝ միջազգայնացում:

Միջգիտակարգային հետազոտական ծրագրերի հիմքում ընկած է այն գաղափարը, որ Բոլոնիայի գործընթացը ողջ Եվրոպայով մեկ ստեղծում է մեկ ընդհանուր տարածք ('global village'), ինչի շնորհիվ կապերի հաստատումը և տեղեկատվության փոխանակումը ավելի դյուրին է դարձնում ասպիրանտական կրթության ոլորտում նոր հորիզոնների որոնումները:

Իրականում, ոչ մի գիտակարգ ամբողջովին անկախ չէ, և դա հատկապես վերաբերում է հասարակական և հումանիտար գիտություններին: Օրինակ՝ Քրեական օրենքը բացի իրավաբանությունից ենթադրում է պատմության, քաղաքագիտության, հասարակագիտության, փիլիսոփայության, կրոնի, էթիկայի և բազմաթիվ այլ գիտակարգերի ուսումնասիրություն: Դեռևս 1970-ական թվականների սկզբում այս փաստը ընդունվեց ակադեմիական աշխարհի կողմից, և Քրեական արդարադատությունը դարձավ միջգիտակարգային ոլորտ, որը հիմնված է վերը նշված գիտակարգերի վրա: Հիմնականում այս գիտակարգերը դարձան այն հիմնական բաղադրիչները, որի վրա հիմնվում է միջգիտակարգային հետազոտությունը:

Մեկ այլ լավ օրինակ է ճարտարագիտության ոլորտը, որի համար անհրաժեշտ է բարձրակարգ հետազոտություն, և միջգիտակարգային մոտեցումը ընդունելի ու ողջունելի է:

Ինչպես նշվեց 2012թ-ին Սալոնիկում անցկացված Ճարտարագիտական կրթության եվրոպական հասարակության (SEFI) 40-րդ ամենամյա գիտաժողովում, «ստեղծվում են նոր ծրագրեր, և ավանդական ծրագրերը վերակառուցում են իրենց ուսումնական ծրագրերը և հարմարացնում են իրենց կրթական փորձը՝ նպատակ ունենալով արդեն այսօր նախապատրաստել և պատրաստել ինժեներներին ապագա մարտահրավերներին»:

Շատ ճարտարագիտական համալսարաններ բաց են կրթական գաղափարների, մանկավարժական նորարարությունների և հաղորդակցման, հասարակագիտության և պատմության ոլորտների զարգացումների համար՝ դրանք կապակցելով ավանդական մեթոդների հետ: Այս միտումները սկսել են ձևափոխել ճարտարագիտական կրթության պատկերը ինչպես ուսանողների, այնպես էլ դասախոսների համար:

Կրթական միջավայրը հարստացնելիս, այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ է հաշվի առնել, որ միջգիտակարգային նախաձեռնությունները չեն մնում առանձին ֆակուլտետների մակարդակում՝ վերաբերելով առանձին դասախոսի կամ առանձին հետազոտողի, կամ դասախոսների և հետազոտողների փոքր խմբի, այլ ազդում են ողջ համալսարանական համակարգի զարգացման վրա:⁸

Ինչպես ասել են Մորիս Կոգանը և Ուլրիխ Թեյչլերը, «գիտելիքահեն հասարակությունը այժմ կարևորում է օգտակար գիտելիքը կամ «կիրառական գիտելիքը»: Այդ գիտելիքը հաճախ ներառում է մի քանի գիտակարգերի բացահայտումների միավորում ու միաձուլում և միտված է կարևորել այն արդյունքները, որոնք ուղղակի ազդեցություն ունեն առօրյա կյանքում»:⁹

⁸ <http://www.sefi.be/conference-2012/Papers/SEFI%20Book%20complete.pdf>

⁹ Kogan Maurice and Teichler Ulrich, Hg.: Key Challenges to the Academic Profession. (INCHER-Werkstattbericht 65). Paris-Kassel: UNESCO-INCHER 2007, p. 10

Զայցրուրգյան չորրորդ սկզբունք

Համալսարանների համաշխարհային ծառայություն, Ավստրիա (WUS Austria)

Ասպիրանտները՝ որպես սկսնակ հետազոտողներ

Գրեթե բոլոր եվրոպական երկրներում ամենաշատ քննարկվող խնդիրներից մեկն այն է, որ ասպիրանտական կրթությունը և ուսուցումը պետք է համապատասխանեն աշխատաշուկայի պահանջներին, որն ակադեմիական շրջանակից ավելի լայն է: (EUA 2005).

Հայաստանի համալսարաններում ատենախոսությունը հաճախ հայերեն կամ ռուսերեն գրականության ամփոփում է, այլ ոչ թե նորարարական հետազոտական աշխատանք: Վիճակագրության համաձայն, որակավորում ստացած գիտնականների և հետազոտողների ավելի քան 45 տոկոսը լքել է Հայաստանը վերջին քսան տարիների ընթացքում՝ իրենց երկրի սահմաններից դուրս փնտրելու ավելի բարձրորակ հետազոտական միջավայր¹⁰: Մինչ Հայաստանի բարձրագույն կրթության համակարգը ջանքեր է գործադրում բարեփոխումներ մտցնելու բարձրագույն կրթության երրորդ աստիճանի ոլորտում՝ փորձելով գտնել ասպիրանտական կրթության ոլորտ որակյալ հետազոտություններ ներմուծելու ամենահամապատասխան ուղիները, նույն փոփոխությունները և փորձերը նաև արվում են ողջ Եվրոպայով մեկ: Արդեն նշվել է, որ «ասպիրանտական կրթության ոլորտում այժմ կարևորվում է ոչ թե հետազոտության արդյունքը՝ ատենախոսությունը, այլ ատենախոսը, և շեշտադրման այդ փոփոխությունը շատ մեծ նշանակություն ունի զբաղվածության ոլորտի ծառայությունների զարգացման համար»: Վերջնարդյունքն այլևս ոչ թե հետազոտության արդյունքներն են, որոնք պետք է պաշտպանվեն հանձնաժողովի առջև, այլ ատենախոսը, ով կատարել է յուրահատուկ հետազոտություն, ունի փոխանցելի հմտություններ և փորձ, որը նա կարող է օգտագործել կարիերայի լայն շրջանակում: ¹¹

Հաշվի առնելով այն փաստը, որ սկսած 1999 թվականից Բոլոնիայի գործընթացը տարածվում է և զարգանում՝ խթանելով շարժունակությունը և դիպլոմների ճանաչումը Եվրոպայով մեկ, արդյունքում դիտվում է կարողությունների աճ բարձրագույն կրթության ոլորտում և որակի բարձրացում՝ ընդհանուր կրթության ոլորտում: Դեպքերի մեծ մասում 21-ից 23 տարեկան անձինք ավարտում են բարձրագույն կրթությունը երկրորդ աստիճանում, երբ ձևավորվում են երրորդ աստիճանում ներգրավվելու նախապայմաններ: Բարձրագույն կրթական հաստատությունների մեծ մասի

¹⁰ TEMPUS: Structural Development of the Third Cycle Based on Salzburg Principles, VERITAS project

¹¹ Byrne Joanne, Jorgensen Thomas, Loukkola Tia: Quality Assurance in Doctoral Education- Results of the ARDE Project, EUA Publications 2013, p. 36.

տեսլականին և առաքելությանը համապատասխան՝ համալսարանը պետք է նախաձեռնող լինի և ընդունի չափանիշները, որոնք թույլ են տալիս երիտասարդ հետազոտողներին շարունակել իրենց կրթությունը ասպիրանտուրայում:

Զայցբուրգյան II հանձնարարականները շեշտում են այն փաստը, որ «ասպիրանտական կրթության հիմնական արդյունքը սկսնակ հետազոտողներն են և գիտելիքի միջոցով հասարակության համար նրանց ունեցած ներդրումը: Նրանց աշխատանքը պետք է լինի նորույթ պարունակող և ի շահ հասարակության կատարված որոշակի նորարարական հետազոտություն: Սա ներառում է «հիմնական հետազոտության» «ռազմավարական հետազոտության», «կիրառական հետազոտության», փորձարարական զարգացման և «գիտելիքի փոխանցման» հետ կապված գործունեություն, ներառյալ նորարարական և խորհրդատվական, գիտական ղեկավարման և դասախոսական կարողություններ, գիտելիքի և մտավոր սեփականության իրավունքների կառավարում, հետազոտության արդյունքների կիրառում կամ գիտական լրագրություն: ¹²

Ասպիրանտական կրթության տարբեր մոտեցումները և դրա տարբեր տեսակները թույլ են տալիս երիտասարդ գիտնականներին շարունակել իրենց մասնագիտական զարգացումը, միևնույն ժամանակ, չմոռանալով հասարակական, տնտեսական և արդյունաբերական կարիքների մասին, ինչը անչափ կարևոր է:

Հետազոտության միջոցով ուսուցում. ներդրում նոր գիտելիքի ստեղծմանը

Վերջին երկու տասնամյակների ընթացքում աճել է այն ասպիրանտների թիվը, ովքեր հաջողությամբ ավարտել են իրենց ուսումը: Իրենց ուսումը հաջողությամբ ավարտած և գիտական աստիճան ստացած թեկնածուների թվի աճի արդյունքում «ակնկալվում է, որ այժմ ավելի շատ որակավորված հետազոտողներ, քան նախկինում, կփնտրեն և ստիպված կլինեն փնտրել աշխատանք ակադեմիական կամ հետազոտական հաստատությունների շրջանակներից դուրս: Հետևաբար, հետազոտության թեմայի համապատասխանությունը ժամանակի պահանջներին և ոչ ակադեմիական աշխատաշուկայի համար անհրաժեշտ լրացուցիչ հմտությունների և կարողությունների ձեռքբերումը դարձել են ասպիրանտական կրթության և ուսուցման հիմնական մարտահրավերները:

Ներկայումս համարվում է, որ ասպիրանտները

- ստանում են չափազանց նեղ կրթություն և ուսուցում,
- չեն տիրապետում հիմնական մասնագիտական հմտություններին,
- դասավանդելու համար լավ չեն նախապատրաստված,

¹² European Commission: The European Charter for Researchers , The code of Conduct for Recruitment of Researchers, p. 28.

- չափազանց երկար ժամանակ է պահանջվում, որպեսզի ավարտեն իրենց աշխատանքը կամ ընդհանրապես չեն ավարտում այն,
- լավ չեն տեղեկացված ակադեմիական շրջանակներից դուրս աշխատաքային հնարավորությունների մասին և
- չափազանց երկար է տևում ատենախոսությունը պաշտպանելուց հետո կայուն աշխատանք գտնելու անցումային շրջանը:¹³

Գիտական աստիճան ստանալուց հետո երիտասարդ հետազոտողների ներգրավվածությունը ակադեմիական շրջանակից դուրս մասնագիտական ոլորտում սերտորեն կապված է հստակ սահմանված կարողությունների և ձեռք բերված գիտելիքի հետ, ինչը ընդգծում է հասարակության և երիտասարդ գիտնականների կարիքները:

Մի շարք ուսումնասիրությունների համաձայն գիտական աստիճան ունեցողները ավելի արագ են առաջընթաց ունենում, քան այլ աստիճան ունեցողները. «նրանց կարիերան ավելի արագ է զարգանում այն պատճառով, որ որոշ ընկերությունների ղեկավար պաշտոնների 80 տոկոսը զբաղեցնում են գիտական աստիճան ունեցողները»:

Այնուամենայնիվ, շատ համալսարաններ գիտակցում են, որ անցումը ակադեմիականից դեպի ոչ ակադեմիական աշխատաշուկա կարելի է հեշտացնել, և որ ասպիրանտներին այսուհետ պետք է պատրաստել այս անցմանը հենց ուսուցման սկզբից:¹⁴

Կարևոր կապեր կան ասպիրանտական հետազոտությունների և տնտեսական աճի միջև: Հետազոտության միջոցով ուսման առավելությունը նրանում է, որ այս եղանակով ասպիրանտներին պատրաստում են կարիերայի բազմազան տարբերակների և մասնավորապես «ղեկավար պաշտոնների» համար¹⁵: Այսպիսով, որպես բոլոր հետազոտողների մասնագիտական զարգացման մաս, ասպիրանտուրա ունեցող յուրաքանչյուր բարձրագույն ուսումնական հաստատություն պետք է առաջարկի համապատասխան ուսուցում:

Մի շարք երկրներ (օրինակ՝ ԱՄՆ, Նիդեռլանդներ, Միացյալ Թագավորություն, Ավստրիա մեկ փորձնական ծրագրով) սկսել են ներդնել այն, ինչն անվանում են «մասնագիտական ասպիրանտուրա» («professional doctorate»), որը տարբերվում է ավանդական և զուտ հետազոտական ասպիրանտուրայից: «Մասնագիտական ասպիրանտուրաները» (օրինակ՝ կառավարման, կրթության, կիրառական գիտությունների, հանրային ծառայությունների, կամ ճարտարագիտության ոլորտներում) խիստ պահանջներ չեն դնում «նորարարական հետազոտություն» ներկայացնելու հարցում: Նրանք հաճախ զբաղվում են նախագծերով, որոնք իրականացվում են ձեռնարկության ներսում կամ ապագա զբաղվածության մեկ այլ

¹³ Kogan Maurice and Teichler Ulrich, Hg.: Key Challenges to the Academic Profession. (INCHER-Werkstattbericht 65). Paris-Kassel: UNESCO-INCHER 2007, p. 111

¹⁴ Byrne Joanne, Jorgensen Thomas, Loukkola Tia: Quality Assurance in Doctoral Education- Results of the ARDE Project, EUA Publications 2013, p. 36.

¹⁵ Hence, as part of the professional development of all researchers, every higher education institution holding doctoral studies should offer appropriate training.

ոլորտում և համատեղ վերահսկվում են մայր բուհի և համապատասխան ձեռնարկության կողմից: Դասընթացներում շեշտը դրվում է ավելի ընդհանուր հմտությունների, միջգիտակարգային մոտեցումների և խնդիրներ լուծելու կարողությունների վրա: Նման մասնագիտական ասպիրանտուրաների երևան գալը պայմանավորված է ակադեմիական շրջանակից դուրս աշխատաշուկայում գիտական աստիճան ունեցողների զբաղվածության խնդրի շուրջ աճող մտահոգությամբ: (also cf. Bourner et al. 2000). Այնուամենայնիվ, ներկայումս դեռևս հստակ չէ, թե արդյոք հետազոտության միջոցով նման ուսուցումը կապված է տվյալ ասպիրանտների՝ ուսանող, թե աշխատող կարգավիճակի հետ:¹⁶

Հետազոտողների հիմնական խնդիրներից է իրենց հետազոտական հմտությունների և կարողությունների շարունակական բարելավումը:

Հետազոտության միջոցով գիտելիքի զարգացումը կարելի է իրականացնել ֆորմալ կրթության, սեմինարների, գիտաժողովների և էլեկտրոնային ուսուցման միջոցով:¹⁷

Մասնագիտության ճանաչում և կարիերայի զարգացում

Բոլոր այն հետազոտողները, ում կարիերան զարգանում է իրենց հետազոտության շուրջ, թե ակադեմիական ոլորտում, թե դրանից դուրս, պետք է ճանաչվեն որպես մասնագետներ: Հետազոտողների ճանաչումը պետք սկսվի իրենց կարիերայի սկզբում, այն է՝ ասպիրանտուրայի մակարդակում, և պետք է ներառի բոլոր մակարդակները՝ անկախ դասակարգման ազգային առանձնահատկություններից (օրինակ՝ աշխատող, ասպիրանտ, հայցորդ, հետասպիրանտական հետազոտող/գիտաշխատող, քաղծառայող):¹⁸

Այն գործիքը, որ կօգնի սահմանելու հետազոտող հասկացությունը, հետազոտության որակի ապահովման հստակ սահմանված համակարգ է, որը պետք է լինի ցանկացած ասպիրանտական ծրագրի անբաժանելի մաս, այնուամենայնիվ, նույնչափ կարևոր է, որ այն համապատասխանի ատենախոսությանը ներկայացվող սահմանված պահանջներին:

Ասպիրանտական կրթության նպատակների իրականացման հիմնական խնդիրներից է երիտասարդ հետազոտողներին ուղղորդելը՝ նրանց տրամադրելով խորհրդատվություն իրենց հետազոտության ուղղության հարցում:

Բոլոր հետազոտողների համար իրենց կարիերայի բոլոր փուլերում պետք է գոյություն ունենան կարիերայի զարգացման որոշակի ռազմավարություններ՝ անկախ հետազոտողների պայմանագրային պայմանավորվածություններից (բուհում, ընկերությունում, հետազոտական ինստիտուտում և այլն): Այս ռազմավարությունները պետք է ուրվագծեն նրանց կարիերայի զարգացման ներուժը և ներառեն ուղեցույցներ՝

¹⁶ Kogan Maurice and Teichler Ulrich, Hg.: Key Challenges to the Academic Profession. (INCHER-Werkstattbericht 65). Paris-Kassel: UNESCO-INCHER 2007, p. 114

¹⁷ European Commission: The European Charter for Researchers, The code of Conduct for Recruitment of Researchers, p. 17.

¹⁸ European Commission: The European Charter for Researchers, The code of Conduct for Recruitment of Researchers, p. 18.

զարգացման փուլերում անհրաժեշտ աջակցություն ցուցաբերելու համար: Անհրաժեշտ է, որ հետազոտողները տեղյակ լինեն, թե ինչպես կարող են օգտվել հետազոտական միջավայրից, առկա ֆինանսավորումից, գործիքներից և սարքավորումներից, ժամանակակից միջազգային աղբյուրներից՝ ամսագրերից, գրքերից և այլն: Յուրաքանչյուր հաստատության նպատակը պետք է լինի ապահովել մասնագիտական հետազոտական միջավայր՝ համապատասխան կառույցներով, որոնք նպաստում են մասնագիտական զարգացմանը: Ասպիրանտների մասնագիտական զարգացումը ներառում է հետազոտություն կատարելու միջոցով ձեռք բերած հմտությունների, ինչպես նաև գիտական աստիճան ունեցողների համար կարիերայի բազմաթիվ տարբերակների մասին իրազեկությունը:¹⁹

Եվ վերջինը, հաստատություններում հետազոտողների կարգավիճակը՝ որպես որոշում կայացնողներ, պետք է լինի հստակ և թափանցիկ: Փաստորեն, ցանկալի է, որ հետազոտողները՝ որպես նոր գիտելիք ստեղծողներ, մասնակցեն որոշումների կայացման գործընթացին, և նրանց հետ խորհրդակցեն, երբ կայացվում են որոշումներ, որոնք վերաբերում են նրանց սեփական աշխատանքին, որպեսզի պահպանեն և խթանեն հաստատության ընդհանուր բարեկեցությանն ուղղված անհատական և համատեղ ձեռնարկումները:²⁰

¹⁹ European University Association, Salzburg II Recommendations

²⁰ European Commission: The European Charter for Researchers, The code of Conduct for Recruitment of Researchers, p. 19.

Զալցբուրգյան հինգերորդ սկզբունք

Ժիրոնայի համալսարան

Գիտական ղեկավարման և գնահատման կարևոր դերը (առանձին ասպիրանտների, աշխատանքի ղեկավարման և գնահատման հարցերի համակարգման առումով) պետք է հիմնված լինի ասպիրանտների, ղեկավարների և հաստատության (և որտեղ անհրաժեշտ է այլ գործընկերների) միջև համատեղ պարտավորությունների մասին թափանցիկ պայմանագրի վրա:

Եվրոպական ասպիրանտական համակարգում կատարված լուրջ փոփոխությունները մարտահրավեր են ատենախոսությունների ղեկավարման և գնահատման գործընթացների համար: Համակարգված ծրագրերի ներմուծումը, որտեղ հստակ ձևակերպված են ինչպես ասպիրանտների, այնպես էլ ղեկավարների իրավունքներն ու պարտականությունները, պահանջում է ղեկավարելու նոր ձևերի, մեթոդների ու ընթացակարգերի և գնահատման նոր մեթոդների կիրառում: Լինելով ասպիրանտական ուսուցման կարևոր մասը՝ երբեմն այս գործընթացները լավ չեն սահմանված ազգային կամ յուրաքանչյուր համալսարանի մակարդակում: Համընդհանուր նպատակին հասնելու համար անհրաժեշտ է սահմանել և պարզաբանել պայմաններն ու կարգերը և պահանջվող պարտավորությունները:

«Ասպիրանտական ծրագրերը եվրոպական համալսարաններում. նվաճումներ և մարտահրավերներ» վերնագրով զեկույցում, որը պատրաստվել էր Եվրոպական համալսարանների և բարձրագույն կրթության նախարարների համար (Եվրոպական համալսարանների ասոցիացիա, ԵՀԱ 2007)՝ հիմնվելով զալցբուրգյան սկզբունքների վրա, առաջ են քաշվում ղեկավարման և գնահատման խնդիրների շուրջ հետևյալ հարցերը.

Առաջինն այն է, որ ղեկավարման և գնահատման հարցերի կարգավորումը պետք է հիմնված լինի ասպիրանտների, ղեկավարների և հաստատության միջև կնքված համատեղ պարտավորությունների մասին թափանցիկ պայմանագրի վրա: Մասնավորապես, մեկից ավելի ղեկավարների դեպքում, անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակների շարունակական զարգացման և ղեկավարների աշխատանքի գնահատման վրա:

Երկրորդ հարցը վերաբերում է ճանաչմանը: Ղեկավարի լավ աշխատանքը պետք է պատշաճ կերպով գնահատվի և ընդգրկված լինի դասախոսի ծանրաբեռնվածության և աշխատանքային պարտականությունների նկարագրության մեջ: Ղեկավարի աշխատանքը պետք է հաշվի առնել նաև նրա պաշտոնի բաժրացման վերաբերյալ որոշումներ կայացնելիս: Անհրաժեշտ է ապահովել, որ ղեկավարը բավականին ժամանակ հատկացնի յուրաքանչյուր ասպիրանտին:

Երրորդ հարցը, որն անհրաժեշտ է հաշվի առնել, այն է, որ ասպիրանտական ծրագրերում և աշխատաշուկայում տեղի ունեցող փոփոխություններով պայմանավորված՝ ղեկավարի դերը կարող է տարբեր լինել: Անհրաժեշտ է ապահովել ղեկավարների մասնագիտական հմտությունների զարգացումը:

Վերջին հարցը, որը կարևորվում է այս գեկույցում, այն է, որ գնահատումը շատ կարևոր է, և գնահատման ընթացակարգերը պետք է հիմնված լինեն օբյեկտիվ և թափանցիկ չափանիշների վրա:

Այս հիմնական կետերը հստակեցնելու նպատակով ԵՀԱ-ի կողմից կազմակերպվեց հատուկ սեմինար (Լոնդոն, հունվարի 8-9, 2009), որտեղ տարբեր երկրներից փորձագետները առաջարկեցին տարբեր կարծիքներ և առանձնացրեցին այն կարևոր կետերը, որ պետք է հաշվի առնել ասպիրանտական ծրագրերը մշակելիս: Վերիտաս ծրագրի շրջանակներում հետաքրքիր կլինեն մատնանշել դրանցից մի քանիսը:

- Գիտական ղեկավարումը պետք է արտացոլի ասպիրանտական կրթության փոփոխվող հանգամանքներն ու պայմանները, ինչպիսիք են օրինակ՝ գլոբալ մրցակցությունը, սահմանափակ ֆինանսավորումը, ուսանողական կազմի փոփոխվող բնույթը և գնահատման ավելի խիստ չափանիշները:
- Գիտական ղեկավարների մասնագիտական զարգացումը տարբեր ակադեմիական մշակույթներում կարող է ընթանալ տարբեր ձևաչափերով, սակայն ավելի հեշտ կլինի դա կազմակերպել համակարգված շրջանակում, ինչպես օրինակ՝ ասպիրանտական դպրոցում: Բացի այդ, ավագ և հմուտ ղեկավարների փորձի փոխանցումը իրենց ավելի երիտասարդ գործընկերներին կարող է փոխշահավետ լինել:
- Գիտական ղեկավարման մշակույթը չպետք է այլևս կիրառի մտրակի և բլիթի մտածելակերպը: Համալսարանները պետք է ստեղծեն ղեկավարելու մշակույթ և խրախուսանքի տարբեր միջոցների փոխարեն ղեկավարներին պետք է զինեն անհրաժեշտ կարողություններով՝ խթանելով ղեկավարների միջև երկխոսություն հաստատության ներսում և ներգրավելով ասպիրանտներին համակարգված կերպով:
- Կարևոր է ղեկավարի աշխատանքը ընդունել որպես ասպիրանտական կրթության որակի էական մաս, հետևաբար, անհրաժեշտ է սահմանել խնդիրներն ու կառույցները:

Տարբեր ոլորտներից և տարբեր երկրներից փորձագետների այս գաղափարները որպես սկզբնակետ ընդունելով՝ կարելի է ասել, որ ասպիրանտական ծրագրի որակի երկու ամենակարևոր ցուցիչներն են թափանցիկությունը և հաշվետու լինելը, և որ

գնահատման և ղեկավարման ընթացակարգերի հստակ սահմանումը որակի այս մակարդակին հասնելու լավ միջոց է:

Նաև անհրաժեշտ է, որ յուրաքանչյուր համալսարան սահմանի և նկարագրի գնահատման և ղեկավարման իր ընթացակարգերը՝ հաշվի առնելով ողջ գործընթացը՝ սկսած ուսանողների կողմից ասպիրանտական ծրագրերի մասին տեղեկության հարցումներից մինչև ատենախոսությունը, ինչպես նաև հաշվի առնելով գործընթացի տարբեր մասնակիցներին, նրանց իրավունքներն ու պարտականությունները:

Կան գնահատման և ղեկավարման որակին առնչվող **որոշ ընթացակարգեր, որոնց մասին արժե նշել:**

Ասպիրանտական ծրագիրը գնահատելուց առաջ պետք է ուսանողներին խորհուրդ տալ և օգնել ընտրելու լավագույն տարբերակը: Այս տեսակի խորհրդատվությունը կարող է պարունակել տարատեսակ վարչական և ակադեմիական տեղեկատվություն և կարող է տրամադրվել պրոֆեսորադասախոսական կամ վարչական աշխատակազմի կողմից:

- Ինչպես ընտրել ասպիրանտական ծրագիրը և հետազոտության ուղղությունը:
- Ինչ տեղեկություններ և որակավորումներ են անհրաժեշտ ծրագրին դիմելու համար:
- Արդյոք թեկնածուներից պահանջվում է լրացուցիչ ուսուցում անցնել:
- Ծրագրի հատուկ պահանջները (առկա թե հեռակա, ատենախոսությունը ավարտելու վերջնաժամկետը և այլն):

Յուրաքանչյուր համալսարան պետք է պատասխանի հետևյալ հարցերին:

Ո՞վ պետք է ներգրավված լինի գործընթացում	Ինչպիսի՞ ղեկավարում է անհրաժեշտ ապահովել
...	

Գործընթացի համար կարևոր է նաև որոշել, թե ինչպես վերահսկել և գնահատել **ուսանողների առաջընթացը**: Համալսարանները պետք է սահմանեն կանոնակարգ հաստատությունների, ղեկավարների և ասպիրանտների պարտականությունների և ժամկետների վերաբերյալ: Առկա են որոշ չափանիշներ և փաստաթղթեր, որոնք երաշխավորում են գործընթացի որակն ու ապահովում են, որ յուրաքանչյուր մասնակից տեղեկացված լինի իր դերի մասին:

Այդ փաստաթղթերից են՝

-ատենախոսության կանոնադրությունը, որի նպատակն է սահմանել ատենախոսության ղեկավարի և ասպիրանտի գործառույթները, իրավունքներն ու պարտավորությունները, և հստակեցնել ատենախոսական հետազոտության ժամանակ առաջացող

կոնֆլիկտները, ինչպես նաև մտավոր կամ արդյունաբերական սեփականության իրավունքներին վերաբերող այլ խնդիրները կարգավորող ընթացակարգերը,
 - հետազոտության պլան. փաստաթուղթ, որը հստակեցնում է ատենախոսության աշխատանքային ժամանակացույցը,
 -ամենամյա հաշվետվություն. ասպիրանտի աշխատանքը և հետազոտական պլանը գնահատելու նպատակով (ատեստավորված/չատեստավորված հիմունքով):

Յուրաքանչյուր համալսարան պետք է պատասխանի հետևյալ հարցերին՝

Ովքե՞ր պետք է ներգրավված լինեն գործընթացում:	Ի՞նչ փաստեր են անհրաժեշտ:
...	

Մյուս կողմից, նաև անհրաժեշտ է հստակ սահմանել **ղեկավարների դերը**, ինչպես են նրանք ընտրվում և ինչպես է հետազոտության առաջընթացը վերահսկվում: Դեկավարների պարտականություններից են՝

- ուղղորդել և վերահսկել ասպիրանտներին ասպիրանտական ծրագրի հետազոտական փուլում. սեմինարներ, ատենախոսության թեմայի հաստատում և նորարարական հետազոտության իրականացում,
 -հեշտացնել հետազոտության համար անհրաժեշտ միջոցների, նյութերի հասանելությունը ուսանողների համար,
 -ապահովել աշխատանքի որակը և դրա արդյունքների տարածումը,
 -առավելագույնս երկարացնել այլ համալսարաններում հետազոտություններ անցկացնելու նպատակով ասպիրանտների այցելության ժամանակահատվածը:

Յուրաքանչյուր համալսարան պետք է պատասխանի հետևյալ հարցերին՝

Ո՞վքեր են ներգրավված:	Որո՞նք են պահանջները:
...	

Վերջին քայլերը ներառում են ատենախոսության ներկայացումը: Սա այն փուլն է, որտեղ գնահատումը ավելի կարգավորված է, քանի որ այն վերաբերում է աշխատանքի արդյունքներին: Այնուամենայնիվ, չկա մեկ ընդհանուր եվրոպական համաձայնագիր; գոյություն ունեն տարբեր ազգային կանոնակարգեր և տարբեր մեկնաբանություններ յուրաքանչյուր համալսարանում: Այս փուլում վերահսկման և գնահատման որակը ապահովելու համար անհրաժեշտ է տարբեր կողմերի ներգրավում գիտելիքի և

հետազոտության ոլորտի ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին փորձագետների մասնակցությամբ:

Ովքե՞ր պետք է ներգրավված լինեն:	Որո՞նք են պահանջները:
....	

Ասպիրանտական ծրագրերի գնահատումը պետք է իրականացվի պարբերաբար՝ վերլուծելով որակի մակարդակը և բարելավման ուղիները:

Ովքե՞ր պետք է ներգրավված լինեն	Բարելավման ուղիներ
...	

Կարիք չկա այս ընթացակարգերին վերաբերվել որպես օրենքի. յուրաքանչյուր համալսարան կարող է սահմանել ասպիրանտական ծրագրերի կազմակերպման, դեկլարման և գնահատման սեփական մոդելը: Ամենակարևորը գործընթացն իրականացնելու հստակ մոտեցման առկայությունն է:

Զայցրուրդյան վեցերորդ սկզբունք

Հայդելբերգի համալսարան

Ներածություն

Ասպիրանտուրաների ստեղծման և ֆինանսավորման նպատակը պետք է լինի մի շարք բարձրակարգ մրցակցային համալսարանների բնորոշ գիծը: Նրանց հիմնական նպատակը ասպիրանտուրայի փուլում երիտասարդ աշխատակիցներին աջակցություն ապահովելն է: Փայլուն, չափազանց տաղանդավոր երիտասարդ հետազոտողներին հնարավորություն է ընձեռնվում որակավորում ստանալ կատարյալ ենթակառուցվածքում, որը երաշխավորում է ասպիրանտական փուլի պրոֆեսիոնալ կազմակերպում:

Մրցակցային ասպիրանտուրայի հիմնում

Բարձրակարգ ասպիրանտուրայի տեսլականն է շահագրգռել երկրի կամ նույնիսկ այլ երկրների լավագույն և ամենափայլուն ասպիրանտ-հետազոտողներին շարունակելու իրենց ասպիրանտական կրթությունը տվյալ համալսարանում:

Այս նպատակին կարելի է հասնել՝ առաջարկելով ստեղծագործ և նպաստավոր միջավայրում հետազոտություններ իրականացնելու հնարավորություն և տրամադրելով բազմակողմանի ակադեմիական և լրացուցիչ ուսուցում, որն անհրաժեշտ է երիտասարդ հետազոտողներին ակադեմիական ոլորտում, ինչպես նաև պետական և մասնավոր սեկտորում հետաքրքիր և խոստումնալից կարիերայի համար: Նախնական փուլում ասպիրանտուրաները պետք է նախ և առաջ կիրառեն ասպիրանտական կրթության նորարարական մոտեցում, որը շեշտը դնում է միջգիտակարգային, համակարգված ասպիրանտական ծրագրի, ատենախոսությունների խորհրդատվական հանձնաժողովների կողմից համատեղ ղեկավարման, կարիերայի զարգացման հասկացության, ինչպես նաև կանանց և երիտասարդ ընտանիքներ ունեցող թեկնածուների աջակցության միջոցառումների իրականացման վրա:

Ասպիրանտական ծրագիրը պետք է ամբողջությամբ ինտեգրված լինի համալսարանի կառուցվածքի մեջ և սերտորեն համագործակցի համապատասխան բաժինների հետ՝ պահպանելով միջգիտակարգային լինելու իր նպատակը: Մա նշանակում է, որ համապատասխան ֆակուլտետները պետք է համաձայնվեն ընդունել ասպիրանտների ընտրության և ուսուցման՝ ասպիրանտական դպրոցի կողմից սահմանված չափանիշները և ուսանողների ընտրության, որակի հսկողության և միգրացե նույնիսկ ավարտական գործընթացի կազմակերպման պատասխանատվությունը հանձնել համապատասխան ասպիրանտական դպրոցին:

Ասպիրանտական ծրագրի հատուկ նպատակները

Ասպիրանտ-հետազոտողները հնարավոր է տարբեր երկրներից լինեն, կամ առնվազն նույն երկրի տարբեր շրջաններից և ունենան տարբեր կրթություն, այսինքն՝ կրթության և գիտելիքների տարբեր մակարդակներ: Ուսուցում հասկացության կենտրոնական նպատակը պետք է լինի բոլոր ուսանողներին հասցնել հմտությունների, տեսական գիտելիքների և տեխնիկական մասնագիտական հմտությունների տիրապետման նույն բարձր մակարդակին ասպիրանտական ծրագրի հենց ամենասկզբից: Քանի որ միջգիտակարգային ասպիրանտական դպրոցների կողմից առաջարկվող նախագծերը ներառում են մոտեցումների լայն շրջանակ, պահանջվում է բազմազան կրթական և ուսումնական ծրագիր: Հետևաբար, անհրաժեշտ է, որ ասպիրանտական դպրոցի կողմից առաջարկվող դասընթացների ծրագրերը լինեն հնարավորինս ճկուն, որպեսզի, մի կողմից, հնարավոր լինի դրանք համապատասխանեցնել ասպիրանտների գիտական հետաքրքրություններին և կարիքներին, մյուս կողմից ապահովել ընդհանուր բարձր չափանիշներ ամբողջ ասպիրանտական դպրոցի շրջանակներում:

Ասպիրանտական ուսուցումը (տվյալ ֆակուլտետում) իրականացնում է Եվրոպական համալսարանների ասոցիացիայի (Ջալցբուրգյան Երկրորդ հանձնարարականներ), ինչպես նաև Կենսաքիմիայի և մոլեկուլային կենսաբանության միջազգային միության հանձնարարականները՝ հաշվի առնելով բաց մրցակցային աշխատաշուկայում շրջանավարտներին անհրաժեշտ տեխնիկական և փոխանցելի հմտությունների աճող կարևորությունը:

Ասպիրանտների բավարար քանակի ձևավորում

Ասպիրանտների բավարար քանակի ձևավորում՝ պահպանելով ասպիրանտուրայի ընդունելության գործընթացում գերազանցության չափանիշը. հավասարակիցների (հետազոտական համանման հետաքրքրությունների շրջանակ ունեցող) մեծ խմբերի ձևավորում չափազանց մրցակցային ընտրության գործընթացում:

Բավարար քանակով հավասարակիցների խմբերի(peer groups) առավելությունը

Մրցակցային ասպիրանտական դպրոցն ամեն տարի պետք է ունենա շատ ավելի մեծ թվով որակավորված դիմորդներ, քան տրամադրվող ասպիրանտական տեղերի քանակն է: Դրա միջգիտակարգային բնույթը պետք է ապահովի ասպիրանտների բավարար քանակ, ինչը կատարյալ է հավասարակիցների խմբերի ձևավորման համար: Դիմումների մեծ թիվը ընտրության հնարավորություն է տալիս, օրինակ՝ երբ վեց ամիսը մեկ ասպիրանտները միավորվում են *Լրացուցիչ հմտություններ* ծրագրի շրջանակներում: Ուսանողների քանակը փոփոխական է, բայց ասպիրանտուրան անշուշտ կշահի, եթե յուրաքանչյուր կես տարին մեկ (կամ երբ տեղի է ունենում

ընդունելությունը) ընդունի դպրոցի դասարանի քանակով նոր ասպիրանտեր: Բացի միջգիտակարգային լինելու առավելություններից, **կանոնավոր մասնակցությունը համալսարանում և համալսարանից դուրս տարբեր միջոցառումներին (հիմնական ասպիրանտական դասընթացներ, ընդհանուր դասախոսություններ, հանդիպումներ, խմբային հանդիպումներ, ինչպես նաև հասարակական միջոցառումներ) ստեղծում է երկխոսության և համագործակցության գիտական մշակույթ:** Արդյունքում ստեղծվում են հավասարակիցների խմբերի ցանցեր, որոնք թույլ են տալիս ասպիրանտներին ինքնուրույն լուծել գիտական խնդիրներ, միևնույն ժամանակ օգտվել հավասարակիցների խմբից/խմբի օգնությունից: Տարին մեկ կամ երկու անգամ ընդունելությունից հետո նոր ասպիրանտների հավասարակիցների խմբերի ձևավորումը երաշխավորում է ժամանակակից ասպիրանտական ծրագրի ամենաբարձր չափանիշների պահպանումը:

Սա արտացոլվում է հետևյալ կերպ՝

- i. Ծրագրի ընդհանուր հրապարակայնությունը: Ինչպես նշված է վերևում, յուրաքանչյուր ասպիրանտական տեղը պետք է լինի «գերպահանջված», այն է՝ յուրաքանչյուր հատկացված տեղի համար պետք է դիմեն մի քանի որակավորված թեկնածուներ: Ասպիրանտական տեղի համար կարող են դիմել թեկնածուներ ամբողջ երկրից կամ նույնիսկ արտասահմանից:
- ii. Ասպիրանտների բազմազանությունը՝ ըստ ազգային և միջազգային ներկայացվածության. բազմազգ ասպիրանտներից բաղկացած ուսանողական կազմի շնորհիվ բարձրացնում են ցանկացած ասպիրանտական ծրագրի չափանիշները: Արտասահմանցի ուսանողները մշակութային բազմազանություն, թարմ գաղափարներ և գլոբալ մոտեցումներ են հավելում ծրագրին: Տեղացի ուսանողները մեծապես շահում են արտասահմանցի ուսանողների ներկայությունից: Արտասահմանցի ուսանողների կողքին աշխատելով՝ տեղացի ուսանողներն առնչվում են տարբեր արժեքների և լսում տարբեր կարծիքներ: Նրանք ձեռք են բերում մշակութային գիտելիքներ և այլ մշակույթների ընկալում՝ ստեղծելով գիտական և սոցիալական ցանցեր, ինչը նախապատրաստում է նրանց համապատասխանելու համաշխարհային աշխատաշուկայի պահանջներին:
- iii. Ասպիրանտների շրջանում ասպիրանտական դպրոցի դիրքը և հրապարակայնությունը: Երբ ասպիրանտներին հարցնում են, ինչով է պայմանավորված նրանց որոշումը՝ դիմելու այս կամ այն ասպիրանտական դպրոց, պարզվում է, որ գիտական միջավայրը, համալսարանի ընդհանուր համբավը և դրան կից ասպիրանտուրայի համբավը առաջնային են այդ հարցում: Ասպիրանտական ծրագրի(երի) գիտական որակը և համբավը հավասարապես կարևոր են ընկալվում: Ասպիրանտների համար հատկապես կարևոր են

ասպիրանտական ծրագրի կողմից առաջարկվող կարիերայի զարգացման ծառայությունը, ընտանիքի աջակցության ծրագիրը և հասարակական միջոցառումները: Մեծ թվով ասպիրանտների որոշման վրա ազդող մեկ այլ վճռորոշ գործոն է նախկին դասախոսների կամ ղեկավարների կողմից այդ ծրագրին տված բարձր երաշխավորությունը:

- iv. Ասպիրանտների կողմից միջգիտակարգային հետազոտության իրականացում: Գիտակցելով, որ գիտական առաջընթացը տեղի է ունենում տարբեր գիտակարգերի համագործակցության շնորհիվ, պետք է ձգտել ստեղծելու միջգիտակարգային ասպիրանտական կազմ: Ասպիրանտական դպրոցի ստեղծման հենց սկզբնական փուլից այն պետք է ընդգրկի հետազոտության տարբեր ոլորտներ և օգտագործի հետազոտական հնարավորությունները, որ ընձեռում է տարբեր ոլորտների միջև համագործակցությունը: Միննույն ասպիրանտական դպրոցի ուսանողները կարող են ուսումնասիրել գիտակարգերի լայն շրջանակ: Օրինակ՝ կյանքի մասին և կենսաբանական գիտությունների ոլորտը կարող է միավորել առանձին նախագծեր մոլեկուլային և կենսաբանական գիտությունների, կենսաքիմիայի, ֆիզիոլոգիայի, վարակիչ հիվանդությունների, կենսատեխնոլոգիայի, և կենսաինֆորմատիկայի ոլորտներից, նաև այնպիսի հարակից գիտակարգերից, ինչպիսիք են բժշկությունը, բնական գիտությունները և մաթեմատիկան:

Ընտրողականության և գերազանցության ապահովումը. մրցակցային ընտրության գործընթաց

Չնայած ասպիրանտական դպրոցի շրջանակում մեծ թվով ուսանողների գործունեություն է կազմակերպվում, ընտրության կարգը, այնուամենայնիվ, սահմանափակում է նոր ասպիրանտների թիվը: Դիմորդների ընդհանուր թվի 20 տոկոսից քիչ թեկնածուների ընդունումը միայն գերազանց ուսանողներ ունենալու հիմք է և, իր հերթին, խթանում է լավագույն տեղացի կամ արտասահմանցի թեկնածուներին դիմելու բարձրակարգ ասպիրանտական դպրոց: Ասպիրանտուրայի ընդունելության և թեկնածուների ընտրության գործընթացը պետք է լինի չափազանց թափանցիկ և արդյունավետ: Ընտրության գործընթացը կարելի է հիմնել ներքոհիշյալ չափանիշների վրա:

- Ասպիրանտական բոլոր տեղերի մասին տեղեկատվությունը տեղադրվում է համալսարանի կենտրոնական գլխավոր էջին, որը բաց է բոլորի համար, և/կամ մեկ այլ համացանցային հարթակում: Ընդհանուր առմամբ, կոնկրետ ասպիրանտական տեղի համար դիմումները ընդունվում են երեք ամսվա ընթացքում: Ցանկալի է նաև հայտարարություններ և թռուցիկներ ուղարկել ազգային և միջազգային համալսարաններ, ինչպես նաև հետազոտական

կենտրոններ՝ տեղեկացնելու շահագրգիռ ուսանողներին հետազոտական հնարավորությունների և ասպիրանտական ծրագրի մասին: Յուրաքանչյուր ամիս պետք է մի քանի ասպիրանտական տեղերի մասին հայտարարվի, կամ կես տարին մեկ՝ ավելի մեծ թվով տեղերի մասին:

- Բոլոր թեկնածուները պետք է ներկայացնեն իրենց դիմումը, ներառյալ բոլոր համապատասխան փաստաթղթերը բացառապես դիմումների ընդունման առցանց համակարգի միջոցով:
- Դիմորդները պետք է ներկայացնեն ինքնակենսագրություն, հիմնավորագիր, երկու նամակ-երաշխավորագիր, բոլոր դիպլոմների ներդիրներն ու վկայականները: Բացի այդ, բոլոր արտասահմանցի ուսանողները պետք է ներկայացնեն լեզվի իմացության վկայական, եթե նրանց նախկին ուսումնական հաստատության լեզուն տարբերվում է ասպիրանտական դպրոցի դասավանդման լեզվից: Ի վերջո, միջազգային ասպիրանտական ծրագրում կպահանջվի անգլերենը կիրառել որպես «աշխատանքային լեզու» բոլոր պաշտոնական գրույցների, այդ թվում, ընդունելության ընթացքում: Հետևաբար, անգլերենով կլինեն գլխավոր կայքէջը, բոլոր նախագծերի նկարագրությունները, և անգլերենով ուսուցանվող դասընթացները կպատրաստեն ուսանողներին իրենց ապագա աշխատանքին միջազգային աշխատաշուկայում:
- Ընդունելության չափանիշների հետ համապատասխանության ստուգումից հետո փաստաթղթերը տրվում են տվյալ նախագծի ղեկավարին, ով կարող է քննել դիմումները և ընտրել մինչև երեք թեկնածու՝ հիմնվելով նրանց հետազոտական հետաքրքրությունների, որակավորումների և նամակ-երաշխավորագրերի վրա: Այս թեկնածուները կարող են այնուհետև հրավիրվել ինտերնետային հեռախոսակապի միջոցով հարցազրույցի, որն անցկացվում է նախագծի ղեկավարի կամ ասպիրանտական դպրոցի մասնագետի կողմից, որպեսզի նրանք գնահատեն թեկնածուի նախկին գիտական փորձը, որակավորումները և մոտիվացիան:
- Վերջնական ցուցակում ընդգրկված թեկնածուներին այնուհետև հրավիրում են համալսարան՝ հարցազրույցի: Տեղում (համալսարանում) հարցազրույցները կարելի է անցկացնել կամ երեք ամիսը մեկ անգամ կամ վեց ամիսը մեկ: (տե՛ս վերևում): Թեկնածուների գնահատման ողջ գործընթացը կարող է տևել երկու օր: Առաջին օրը թեկնածուները հանդիպում են նախագծի ղեկավարին, ինչպես նաև խմբի անդամներին, և նրանցից պահանջվում է բանավոր ներկայացնել իրենց նախկին հետազոտական նախագիծը: Նախագծի ղեկավարը գնահատում է թեկնածուի կատարողականությունը (ինքնաներկայացման հմտությունները) և արձանագրում հարցազրույցը գրավոր զեկույցում: Այնուհետև, թեկնածուները հանձնում են ընդհանուր կամ մասնագիտական թեստ (GRE-ի /Revised General Test կամ Graduate Record Examinations/ նման թեստ, որը ստուգում է

քննադատական մտածողությունը, վերլուծական գրավոր հմտությունները, դատողություններ անելու կարողությունները և այլն): Թեստը բաղկացած է թեկնածուի գիտական պատրաստվածությունը ստուգող և ասպիրանտական նախագծին առնչվող մի շարք հարցերից: Երկրորդ օրը թեկնածուներին քննում է ֆակուլտետի առնվազն երեք անդամներից կազմված հանձնաժողովը: Նախագծի ղեկավարը հանձնաժողովի անդամ չէ, սակայն նա կարող է ներկա գտնվել հանձնաժողովի հարցազրույցին՝ որպես լուր դիտորդ (սա կարևոր է գործընթացի թափանցիկությունը ցույց տալու և նախագծերի ղեկավարների հավանությունը ստանալու համար): Հանձնաժողովի հետ հարցազրույցի ժամանակ (25 րոպե), թեկնածուն 6-ից 8 րոպեների ընթացքում բանավոր, առանց տեխնիկական միջոցների կիրառման, ներկայացնում է իր նախորդ հետազոտական աշխատանքը: Բացի դրանից թեկնածուին խնդրում են բացատրել, թե ինչպես են իր որակավորումները համապատասխանում այն նախագծի պահանջներին, որին նա դիմում է: Բանավոր ներկայացմանը հետևում է հարց ու պատասխանի հատվածը, որի ժամանակ գնահատվում է թեկնածուի մոտիվացիան և որակավորումները: Հանձնաժողովի նախագահը պատրաստում է հանձնաժողովի կողմից փոխհամաձայնեցված գրավոր զեկույց թեկնածուի կատարողականության մասին:

- Երկրորդ օրվա վերջում և՛ թեկնածուները, և՛ խմբերի ղեկավարները ներկայացնում են իրենց նախապատվությունները: Ասպիրանտական դպրոցի գործադիր խորհուրդը, հնարավոր է ֆակուլտետի անդամների հետ համատեղ, ընտրում է տվյալ ասպիրանտական տեղի համար ամենաորակավորված մասնագետին՝ հիմնվելով ներկայացված ակադեմիական առաջադիմության, նամակ-երաշխավորագրերի, նախագծի ղեկավարի գնահատողական զեկույցի, հանձնաժողովի գնահատականի և գրավոր առարկայական թեստի արդյունքի վրա: Ընտրված թեկնածուներին պետք է տեղեկացնեն գործադիր խորհրդի որոշման մասին հարցազրույցից հետո երկու աշխատանքային օրերի ընթացքում:

Զալցբուրգյան յոթերորդ սկզբունք

Հայդելբերգի համալսարան

Ասպիրանտական ծրագրի տևողությունը

Բոլոր գիտակարգերում ասպիրանտական կրթության առաջընթաց ապահովելու համար անհրաժեշտ են նոր սերնդի ասպիրանտներ, որոնք ստացել են միջգիտակարգային կրթություն և ունեն կոնկրետ մեկ գիտակարգի լայն պատկերացում, գիտելիքներ և իմացություն: Որպեսզի ասպիրանտները պատրաստ լինեն գալիք մարտահրավերներին և կարողանան օգտագործել նոր տեխնոլոգիաները ապագայի հետազոտական խնդիրները լուծելու համար, անհրաժեշտ է կատարել ասպիրանտների ուսուցման կառուցվածքային և հասկացական փոփոխություններ:

Ավելին, քանի որ գիտական աստիճանի խնդիրը շարունակաբար քննարկվում է ԱՄՆ-ում, ինչպես նաև Եվրոպայում, ասպիրանտական կրթությունը պետք է լուծի մի շարք հարցեր, որոնց թվում է ուսումնառության ժամանակահատվածը սկզբից մինչև աստիճան ստանալը, աշխատանքն ավարտելու արագությունը և ասպիրանտ-հետազոտողների աշխատանքային զբաղվածության խնդիրը: Մա անհրաժեշտ է ասպիրանտական կրթության պարտականություններն ու պարտավորություններն ասպիրանտների առջև մասնավորապես և հասարակության առջև ընդհանրապես իրականացնելու համար:

Այս պահանջներն իրականացնելու համար կատարյալ ասպիրանտական ծրագիրը պետք է՝

- երաշխավորի ատենախոսության մեջ ընդգրկվելիք էմպիրիկ աշխատանքի վերին շեմի սահմանումը: Մա ժամանակի ընթացքում գիտական աստիճանին ներկայացվող պահանջների աճից խուսափելու արդյունավետ միջոց է,
- յուրաքանչյուր ասպիրանտի համար ստեղծի անհրաժեշտ պայմաններ, որպեսզի նա կենտրոնանա իր ուսումնառության վրա և բավականաչափ ժամանակ տրամադրի դրան և երաշխավորի, որ ծրագիրը հիմնված լինի նորարարական հետազոտության վրա,
- թույլ տա, որ ասպիրանտական դպրոցներում ասպիրանտների կանոնավոր հոսքը կառավարելու համար ձևավորվեն անհրաժեշտ կառույցներ:

Նոր ասպիրանտական ծրագրերը պետք է ավանդական՝ անհատական աշխատանքի

վրա հիմնված ասպիրանտուրան համատեղեն համակարգված կրթության հետ: Այս մոտեցումը թույլ կտա ասպիրանտներին բավականաչափ ժամանակ տրամադրել անհատական և անկախ հետազոտությանը և կնպաստի քննադատական մտածողության հմտությունների ձևավորմանը: Միևնույն ժամանակ ծրագիրը պետք է հետազոտողներին տրամադրի գործիքներ և հմտություններ, որոնք անհրաժեշտ են դժվարին ասպիրանտական հետազոտությունը հաջողությամբ կատարելու համար: Համակարգված, միջգիտակարգային ուսումնական ծրագիրը (հիմնական ասպիրանտական դասընթացներ, պարբերաբար կազմակերպվող հետազոտական սեմինարներ, դասախոսություններ և մեթոդական դասընթացներ, կենսաէթիկային և այլ լրացուցիչ հմտություններին նվիրված սեմինարներ) ներառում է ոչ միայն կրթական նպատակների սահմանում: Այն նաև ընդգրկում է կարիերայի զարգացման պլան և խորհրդատվություն, որն իրականացվում է *Ատենախոսության խորհրդատվական հանձնաժողովի* (Thesis Advisory Committee (TAC)) ամենամյա հանդիպումների միջոցով, որոնց նպատակն է օգնել հետազոտողներին հասնելու իրենց գիտական նպատակներին մոտավորապես 3.5 տարի սահմանված ժամանակահատվածում:

Ասպիրանտական ուսուցման ժամանակակից մոտեցումը արձագանքում է ուսումնառության ընդհանուր ժամանակը և ատենախոսությունը ավարտելու համար սահմանված ժամանակը նվազեցնելու պահանջին, և միաժամանակ բարձրացնում է ուսուցման և դեկավարման ընդհանուր որակը:

Ասպիրանտական դպրոցում ուսուցման գաղափարը ներառում է ներքոհիշյալ տարրերը:

- *Ասպիրանտական հիմնական դասընթացներ.* որպեսզի ասպիրանտ-հետազոտողները հասնեն տեսական գիտելիքների և տեխնիկական փորձառության նույն բարձր մակարդակին, բոլոր ասպիրանտները պետք է անցնեն երեք շաբաթ տևողությամբ հիմնական ասպիրանտական դասընթաց ասպիրանտական ծրագրի հենց սկզբում: Ասպիրանտական հիմնական դասընթացի մանրամասները ներկայացվում են ստորև:
- *Ատենախոսության խորհրդատվական հանձնաժողովի հանդիպումներ:* Ամենամյա հանդիպումների ժամանակ յուրաքանչյուր առանձին ասպիրանտին տրվում են փորձագիտական խորհուրդներ: Այդ հանդիպումների ժամանակ ասպիրանտները կարող են նաև կատարելագործել իրենց բանավոր խոսքի և շնորհանդեսներ ներկայացնելու հմտությունները, ինչպես նաև քննադատական հարցերին գիտականորեն պատասխանելու հմտությունը:
- *Ընդհանուր դասախոսությունների շարք:* Տարբեր ֆակուլտետներից դասախոսությունները կարող են ընդգրկել գիտության բոլոր ճյուղերում նոր զարգացումների և միտումների լայն շրջանակ, որոնք ազդում են գիտության և հասարակության վրա: Դասախոսությունների հետագա նպատակը պետք է լինի կյանքի մասին գիտությունների ոլորտում շրջանավարտների համար առկա

աշխատանքային հնարավորությունների ողջ բազմազանությունը ներկայացնելը՝ մատնանշելով այն արագափոփոխ ոլորտները, որտեղ ստեղծվում են բարձր ավարձատրվող աշխատատեղեր: Դասախոսությունները կարող են անցկացվել ամիսը երկու անգամ և բաց են գիտական համայնքի ներկայացուցիչների համար: Դասախոսները պետք է պատրաստակամ լինեն քննարկումներ անցկացնել ասպիրանտների հետ ուսանողական ճաշի ընթացքում և դասախոսությունից հետո կազմակերպված ընդունելության ժամանակ: Դասախոսությունները պետք է կարծիքների փոխանակման և քննարկումների անցկացման գիտական մշակույթի ձևավորման մաս կազմեն:

- *Ամենամյա ասպիրանտական մասնագիտական հանդիպումներ:* Ասպիրանտները կազմակերպում են ամենամյա հանդիպումներ գիտական մշակույթի հետ անմիջական հաղորդակցության նպատակով: Սա ընդգրկում է գեկուցողների հրավիրում, ծրագրի ընտրություն, և գիտական որակի գնահատում: Այս հանդիպումների ժամանակ ասպիրանտները հնարավորություն ունեն ներկայացնելու իրենց աշխատանքը և հաղորդակցվելու իրենց գործընկերների հետ:
- *Ընդունող համալսարանի լաբորատորիայի կողմից կազմակերպված վերապատրաստում* (բնական գիտությունների ասպիրանտների դեպքում): Բոլոր ուսանողներից պահանջվում է շաբաթը մեկ անգամ հաճախել ընդունող լաբորատորիայի կողմից կազմակերպված գիտական հանդիպումների (լաբորատոր հանդիպումներ) և գրական սեմինարների (գրական ակումբ):
- *Բնաստիտուցիոնալ ուսուցում:* Ասպիրանտներից պահանջվում է հաճախել ընդունող հաստատության կողմից պարբերաբար կազմակերպվող սեմինարներին:
- *Գիտաժողովներ:* Ասպիրանտուրայում ուսումնառության ընթացքում ուսանողները պետք է հաճախեն առնվազն մեկ ազգային և մեկ միջազգային գիտաժողովի:
- *Գիտական փորձի փոխանակումներ:* Ասպիրանտուրան խրախուսում է գիտական փորձի փոխանակումը բոլոր մակարդակներում: Ասպիրանտուրան կարող է ֆինանսական պարզև տալ այն ասպիրանտներին, ովքեր հանդիպում են ունենում Ատենախոսության Խորհրդատվական Հանձնաժողովի հետ ասպիրանտուրա ընդունվելու առաջին վեց ամիսների ընթացքում: Գումարը կարող է ծախսվել, օրինակ, ազգային կամ միջազգային գիտաժողովների մասնակցելու կամ կարճատև լաբորատոր այցելություններ իրականացնելու համար՝ ասպիրանտական ատենախոսությանը վերաբերող մոտեցումներին և տեխնիկաներին ծանոթանալու նպատակով:
- *Լրացուցիչ հմտություններ:* Լրացուցիչ հմտությունների դասավանդումը պետք է լինի ցանկանացած ուսումնական ծրագրի անբաժանելի մաս: Կարիերայի հարցերով մասնագետ-խորհրդատուն կարող է առաջարկել դասընթացներ մասնագիտական չափորոշիչների, աշխատակազմի խորհրդատվության, շահագրգռման և կոնֆլիկտների լուծման, թիմային ոգու և միջանձնային հմտությունների ձևավորման թեմաներով: Ասպիրանտուրան կարող է այնուհետև

առաջարկել անհատական հարցազրույցներ և կարիերայի խնդրի թեմայով սեմինարներ, որտեղ մասնակիցներին կուսուցանեն հարցազրույց անցնելու համար անհրաժեշտ հմտություններ, ինչպես նաև կտվորեցնեն, թե ինչպես գրել աշխատանքի ընդունվելու դիմում:

- *Զուգահեռ ծրագիր:* Բացի ասպիրանտական հիմնական դասընթացից ասպիրանտուրան կարող է առաջարկել գիտական դասընթացներ և վերապատրաստման հնարավորություններ ողջ տարվա ընթացքում: Ասպիրանտներին հրավիրում են գրանցվելու այս դասընթացներին ցանկացած ժամանակ:
- *Ամառային դպրոց:* Այս դպրոցները կազմակերպվում են տարին մեկ անգամ և հիմնականում գործընկեր համալսարանի հետ համագործակցությամբ: Ամառային դպրոցը, որը սովորաբար ընդգրկում է 10-15 ավագ հետազոտողներ և 15-20 ասպիրանտ հետազոտողներ կենտրոնանում է տվյալ ասպիրանտների կարիքներին առնչվող թեմայի վրա: Ամառային դպրոցները ստեղծում են գիտական փորձի փոխանակման ուրույն մթնոլորտ: Սա ասպիրանտ-հետազոտողների համար փորձառու գիտնականների հետ սերտորեն հաղորդակցվելու և նրանցից սովորելու հնարավորություն է:

Ավելին, ատենախոսությունը ճիշտ ժամանակին ավարտելու հավանականությունը բարձրացնելու համար ասպիրանտական դպրոցները և ասպիրանտները պետք է համագործակցեն հետևյալ պահանջները ապահովելու համար՝

Փոխհամաձայնություն հավասարակիցների խմբում

Ասպիրանտուրան սահմանված ժամկետում ավարտելու համար հավասարակիցների խմբում պետք է լինի փոխհամաձայնություն: Բացի այդ, խումբը պետք է համաձայնվի օգնել ցանկացած ուսանողի հաղթահարելու ատենախոսության հետ կապված դժվարությունները: Այս գաղափարախոսությունը պետք է կիսեն ծրագրի բոլոր անդամները: Հենց ամենասկզբից ասպիրանտներին միավորում են իրենց հավասարակիցների խմբերում և խրախուսում ստեղծելու մի ընդհանուր ինքնություն, որին բնորոշ է համագործակցային և միևնույն ժամանակ մրցակցային մոտեցում: Ուսանողները միմյանց քաջալերում և խրախուսում են մրցակցելու՝ միևնույն ժամանակ նպաստելով խթանող միջավայրի ստեղծմանը:

Ասպիրանտների ընտրությունը կրթության վաղ փուլերում

Հետաքրքրությունը հետազոտության հանդեպ պետք է առաջանա դեռ բակալավրիատում սովորելու ժամանակ: Ունակ ուսանողներին պետք է դիտարկել որպես ասպիրանտուրայի հնարավոր թեկնածուներ ամենաուշը ուսուցման երկրորդ փուլի, այն է՝ մագիստրատուրայի ընթացքում: Այդ ժամանակ ուսանողներին պետք է

զգալի աջակցություն տրամադրել հետազոտության հարցում՝ օգնելով նրանց հետագա ատենախոսության ուղղությունը ընտրելու հարցում:

Զալցբուրգյան ութերորդ սկզբունք

Ժիրոնայի համալսարան

Նորարարական կառույցների խրախուսում՝ համապատասխանելու միջգիտակարգային ուսուցման և փոխանցելի հմտությունների զարգացման մարտահրավերներին:

1. Ներածություն

Նախ և առաջ, անհրաժեշտ է հստակեցնել զալցբուրգյան այս սկզբունքի հիմնական հասկացությունները, այլապես, հնարավոր է առաջանան թյուրըմբռնումներ, որոնք անհաջող աշխատանքների և նախագծերի պատճառ են: Ժիրոնայի համալսարանում կրթության երեք աստիճաններում էլ Բոլոնիայի գործընթացը ավելի քան տաս տարի իրականացնելուց հետո որոշվել է, որ հիմնական գաղափարը, որի վրա պետք է հիմնվի դասավանդման և ուսումնառման գործընթացի կառավարումը, անկախ կրթության աստիճանից, ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԷ:

Կարողություն ասելով ի նկատի ունենք այն, ինչ մարդը կարող է անել: Դա ավելի պարզ կարողություններից (հմտություններից), գիտելիքներից (ուսումնական ծրագրերի բովանդակությունը) և արժեքներից կազմված բարդ հասկացություն է: Սա է մեր տարբերակը, և մենք խորհուրդ ենք տալիս այն ընդունել՝ հիմնվելով է հետևյալ գաղափարի վրա՝ կարողությունը այն է, ինչ գնահատելի է գործողության մեջ: Այն տեսանելի է, և եթե դուք հետևեք, թե ինչպես են մարդիկ որևէ բան անում, կարող եք անուղղակիորեն գնահատել նրանց գիտելիքի մակարդակը (եթե նրանք լավ են անում դա, ապա բավականաչափ գիտելիք ունեն), ուրիշների հետ հաղորդակցվելու նրանց ունակությունը և նրանց էությունը:

Այդ իսկ պատճառով մենք այսուհետ կօգտագործենք միայն «կարողություն» բառը, նրա մեջ ներառելով նաև հմտությունների գաղափարը: Այնուհետև մենք կխոսենք փոխանցելի կարողությունների մասին: Դրանք հաճախ անվանվում են ընդհանուր կարողություններ և հիմնականում վերաբերում են հաղորդակցմանը և արժեքներին:

Դրանք կիրառելի են գիտելիքի տարբեր ոլորտներում, կարևոր կերպով միավորում են գիտակարգերը և գործում են որպես միջգիտակարգայնությունը զարգացելու գործիքներ: Հայտնի է, որ նման կարողությունները մեծ պահանջարկ ունեն արդի հասարակությունում և աշխատաշուկայում: Արդյունքում, համալսարանը պետք է երաշխավորի, որ շրջանավարտները, որոնց թվում նաև անշուշտ ասպիրանտուրայի շրջանավարտներն են, ունենան փոխանցելի կարողությունների բարձր մակարդակ:

2. Ասպիրանտական ծրագրերի մասին կարևոր, դեռևս բաց հարցեր Բոլոնիայի սեմինարից

«Որոշ համալսարանների ներկայացուցիչներ պնդում են, որ ասպիրանտները չեն կարող ձեռք բերել փոխանցելի հմտություններ դասընթացների ժամանակ, քանի որ դրանք կարելի է ձեռք բերել միայն առօրյա աշխատանքի ընթացքում՝ հետազոտություններ կատարելով կամ դրա հետ կապված այլ գործունեությունների ընթացքում, ինչպիսիք են օրինակ՝ դասավանդումը, ստեղծագործումը, սեմինարներին, գիտաժողովներին և նախագծերին ակտիվ մասնակցությունը և այլն (սա «սովորել անելով» մոտեցումն է)»:

Մեր կարծիքով պետք է հաշվի առնել կարողությունների, նաև փոխանցելի կարողությունների երկու մակարդակ: Մի կողմից, կարողությունները անհրաժեշտ է օգտագործել և կիրառել, և սա հնարավոր է անել միայն իրական համատեքստերում, ինչպիսիք են հասարակությունը և աշխատաշուկան, որտեղ մարդիկ իրական դերեր են կատարում, որտեղ կան իրական նախագծեր և ստեղծվում են իրական աշխատատեղեր: Երբ կարողությունները կիրառվում են աշխատանքի մեջ, կատարողականությունը բարելավվում է «սովորել անելով» շնորհիվ:

Մյուս կողմից, կրթական հաստատությունները կարող են և պետք է օգնեն ուսանողներին ձեռք բերելու կարողություններ, որոնք նպաստում են հասարակական կյանքում նրանց ներգրավմանը և աշխատանքի տեղավորմանը: Ուսումնառությունից հետո շրջանավարտներն ավելի են զարգացնում իրենց կարողությունները պրակտիկայի միջոցով՝ սոցիալական միջավայրում և աշխատավայրում:

Չնայած համալսարանի ներկայացուցիչների միջև կարող է լինել տարաձայնություն այն հարցում, թե արդյոք փոխանցելի հմտություններ ուսուցանող դասընթացները պետք է լինեն պարտադիր, թե կամընտրական, բոլորը համակարծիք են, որ կարևոր է տրամադրել այդ դասընթացները բոլոր ասպիրանտներին:

Վերջին փաստարկից կարելի է եզրակացնել, որ ասպիրանտական ծրագրերը՝ որպես իրենց առաջարկած կրթության կարևոր մաս, պետք է ներառեն փոխանցելի կարողություններ զարգացնող գործունեություն:

Այս հարցի շուրջ փոխհամաձայնության չհանգեցին: Շատ համալսարանների ներկայացուցիչները համաձայն էին, որ եթե Կրեդիտների փոխանցման և կուտակման եվրոպական համակարգը (ECTS) կիրառվի ասպիրանտական ծրագրերում, այն պետք է սահմանափակվի ասպիրանտական ծրագրերի համակարգված մասով: (օրինակ՝ փոխանցելի հմտություններ ուսուցանող դասընթացներ)»:

Դա կախված է յուրաքանչյուր համալսարանում ասպիրանտական կրթության կազմակերպման ձևից: Ժիրոնայի համալսարանի դեպքում (ինչպես բացատրվում է ստորև), կրթական գործընթացների մի մասը, որոնք վերաբերում են ասպիրանտական ծրագրերում փոխանցելի կարողություններին, արտահայտված են կրեդիտային համակարգով (պարտադիր մասը), իսկ մնացածը՝ ոչ (կամընտրական մասը):

3. Ժիրոնայի համալսարանի մոդելը

3.1. Ասպիրանտական կրթությունը Կատալոնիայում բաղկացած է երկու մասից

– Դասընթացներ, որոնք դասավանդվում են մագիստրատուրայում (60 ECTS կրեդիտ) և կազմակերպված են բակալավրիատի դասընթացներ նման, այսինքն՝ հիմնված են կարողությունների վրա (հատուկ և փոխանցելի) և կիրառում են Կրեդիտների փոխանցման և կուտակման եվրոպական համակարգը:

– Աշխատանք ատենախոսության վրա: Այս գործընթացը չափազանց կանոնակարգված է՝ տնօրենի, հնարավոր է նաև դեկանի մասնակցությամբ, և ունի հստակ վերահսկման համակարգ և գնահատման մոդել:

3.2. Փոխանցելի կարողությունների տեղը

Ժիրոնայի համալսարանի կառավարման խորհուրդը եկել է համաձայնության հետևյալի վերաբերյալ՝

«Ժիրոնայի համալսարանի դիպլոմ ստանալու համար անրաժեշտ են փոխանցելի կարողություններ, որոնք կարող են կիրառվել գիտելիքի ցանկացած ոլորտում: Կառավարման խորհրդի կողմից 2008 թվականի հունիսի 5-ին ընդունված փոխանցելի կարողությունները հետևյալն են՝

1. անգլերենի իմացություն,
2. տեղեկությունների արդյունավետ հավաքագրում և ընտրություն,
3. տեղեկատվական և հաղորդակցման գործիքներ օգտագործում,
4. թիմային աշխատանք,
5. բանավոր և գրավոր հաղորդակցում,

6. սեփական առաջարկների ու գործողությունների հիմնավորվածության գնահատում,
7. մասնագիտական գործունեության էթիկական հետևանքների վերլուծություն,
8. ստեղծագործական առաջարկների նախագծում»:

Այս փոխանցելի կարողություններից յուրաքանչյուրը բաժանվել է բարդության մի քանի մակարդակի: Վերջին մակարդակը համապատասխանում է մագիստրոսականին: Այսպիսով, Ժիրոնայում մագիստրոսական մակարդակի պարտադիր փոխանցելի կարողությունները հետևյալն են՝

- «1. Սեփական մասնագիտությանն առնչվող հարցերի շուրջ անգլերենով հաղորդակցվել գիտական համայնքի ներկայացուցիչների հետ, ինչպես նաև լայն հանրության հետ՝ տարբեր ձևաչափերով և համատաքստերում (աշխատանքային միջավայր, շնորհանդեսներ, դասախոսություններ, ֆորումներ, սեմինարներ, գիտաժողովներ):
2. Ինքնուրույն հավաքագրել և ընտրել աղբյուրներ և անհրաժեշտ տեղեկություններ՝ կատարելու նորարարական հետազոտություն, որը թույլ կտա ստեղծել նոր գիտելիք սեփական մասնագիտության ոլորտում:
3. Ընտրել և օգտագործել մասնագիտացված տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաները հետազոտության խնդիրները լուծելու համար:
4. Ղեկավարել թիմային աշխատանք (այդ թվում նաև միջգիտակարգային և/կամ միջազգային միջավայրում)՝ գնահատելով առկա գործընթացներն ու ձևավորված դերերը և միավորելով համատեղ քննարկման արդյունքում առաջացած փոփոխությունները:
5. Հաղորդակցվել, բանավոր և գրավոր, սեփական մասնագիտության թեմաների շուրջ ինքնատիպ և ստեղծագործ կերպով՝ հաշվի առնելով լսարանի բնույթը (մասնագետներ և ոչ մասնագետներ) և օգտագործելով օժանդակ նյութեր և/կամ միջոցներ, որոնք բանավոր շնորհանդեսները ավելի արդյունավետ են դարձնում:
6. Հետազոտության սեփական ոլորտի և/կամ աշխատանքային միջավայրի շրջանակում կատարված գործողությունների պլան-առաջարկների միջոցով խթանել քննարկումներ, որոնք նպաստում են էկոլոգիայի, տնտեսության և մարդկային կապիտալի բարձր մակարդակի կայունության պահպանմանը:
7. Քննադատորեն վերլուծել էթիկայի նորմերը և նպաստել մասնագիտական պրակտիկայի հետ առնչվող էթիկայի հարցերի քննարկումներին և ձևակերպումներին:
8. Մշակել հետազոտության խնդիրներին վերաբերող, այլընտրանքները և հնարավոր ռիսկերը ստեղծագործաբար գնահատելուց հետո ընտրել տարբերակներից մեկը»:

Սա նշանակում է, որ յուրաքանչյուր ասպիրանտ դեռևս մագիստրատուրայում է ձեռք բերել աշխատանքի և հետազոտության համար անհրաժեշտ այս ութ փոխանցելի կարողությունները:

3.3. Ապահովել կարողությունների զարգացումը Ժիրոնայում

Այս կարողությունները ձևավորելու հարցում ուսանողներին օգնելու համար Ժիրոնայի համալսարանը կիրառեց մի համակարգ, որը կառավարում է դասավանդվող նյութերը: Հետևյալ երեք հիմնական առանձնահատկությունները բնութագրում են այս համակարգը՝

- կարողությունները ձևակերպվում են այնպես, որ դրանք հնարավոր լինի գնահատել (ինչպես որ մեր կողմից ներկայացված փոխանցելի կարողությունները),
- յուրաքանչյուր կարողություն կապված է կոնկրետ առարկաների հետ,
- ուսուցողական նյութերը և գնահատումը կազմակերպվում են՝ հաշվի առնելով կոնկրետ կարողության զարգացումը:

Այս մոդելը ամբողջությամբ բացատրվում է Եվրոպական բարձրագույն կրթության ոլորտին համապատասխանեցման ուղեցույցում ([Guidelines for the adaptation to the European Higher Education Area](http://www.udg.edu/Portals/109/Teaching%20management.pdf)).
<http://www.udg.edu/Portals/109/Teaching%20management.pdf>.

3.4. Փոխանցելի կարողությունների զարգացման լրացուցիչ դասընթացների տրամադրում

Մագիստրատուրան ավարտելուց հետո (որտեղ, ինչպես որ նկարագրեցինք, ուսանողներն աշխատել են փոխանցելի կարողությունների ձևավորման վրա), նրանք ընդունվում են ասպիրանտուրա, որտեղ հնարավորություն ունեն լրացնելու փոխանցելի հմտությունների որոշակի ասպեկտների վերաբերյալ իրենց գիտելիքները՝ հաճախելով ասպիրանտական դպրոցի կողմից առաջարկվող տարբեր դասընթացների:

Այստեղ ներկայացված են 2013-2014 ուսումնական տարում առաջարկված մի քանի դասընթացներ՝

- Գիտական հաղորդակցում
- Ինչպես գրել գիտական աշխատանք տեխնոլոգիայի ոլորտում
- Գիտական գործունեության էթիկայի խնդիրներ
- Տեխնոլոգիաների (հմտություններ, գիտելիք, տեխնոլոգիա) փոխանցում՝ ակադեմիական ոլորտից աշխատաշուկա

Զալցբուրգյան իններորդ սկզբունք

Տեխնոլոգիայի արքայական ինստիտուտ, Սթոքհոլմ

Շարժունակության խթանում

Զալցբուրգյան սկզբունքները մասամբ հիմնված են հետևյալ ենթադրությունների վրա: Աշխատաշուկան ակադեմիական շրջանակներից ավելի լայն է, և համալսարանը, մասնավորապես ասպիրանտուրան, պետք է ասպիրանտներին տրամադրի կարիերան շարունակելու պատշաճ հնարավորություններ ինչպես համալսարանների և այլ գիտական հաստատությունների ներսում, այնպես էլ դրանցից դուրս: Նոր գիտելիքի ստեղծումը մեծ մարտահրավեր է գլոբալացված աշխարհում, որտեղ առկա է կոշտ մրցակցություն կազմակերպությունների և երկրների միջև: Հետևաբար, կարևորվում է խորը, ինչպես նաև բազմակողմանի գիտելիքը: Այդ մարտահրավերներին դիմակայելու համար հաստատությունները, դասախոսները և ասպիրանտներն ունեն ընդհանուր նպատակ և պարտավորություն՝ համալսարաններում ստեղծելու նպաստավոր ասպիրանտական միջավայր՝ ասպիրանտների բավարար քանակով և տարբեր առարկաների համար համապատասխան լուծումներով: Այս գաղափարները իրականացնելու գործիքներից մեկը շարժունակությունն է:

Հիմնականում շարժունակությունը կարելի է իրականացնել հետևյալ կերպ՝

- i. վիրտուալ շարժունակություն,

- ii. գիտաժողովներ,
- iii. ասպիրանտական դասընթացներ այլ համալսարաններում,
- iv. ավելի երկարաժամկետ ուսումնական այցելություններ այլ համալսարաններ,
- v. այլ համալսարաններում կարճաժամկետ կամ երկարաժամկետ աշխատանք:

Շարժունակություն ապահովելու հետաքրքիր հնարավորություն է այնպիսի ասպիրանտական դպրոցների ստեղծումը (կետ iii), որոնք ընդունում են ուսանողներ այլ ֆակուլտետներից և համալսարաններից: Դա կարող է իրականացվել հետևյալ միջոցներով՝

- i. հետազոտող (օր.՝ դասախոս) մեկ առարկայի/գիտակարգի շրջանակում,
- ii. հետազոտողների խումբ (օր.՝ դասախոսներ) մեծ բաժնում/ֆակուլտետում,
- iii. հետազոտողների խումբ (օր.՝ դասախոսներ) ֆակուլտետում,
- iv. հետազոտողների խումբ (օր.՝ դասախոսներ) համալսարանում,
- v. հետազոտողների խումբ (օր.՝ դասախոսներ) մի քանի ազգային համալսարաններում,
- vi. հետազոտողների խումբ (օր.՝ դասախոսներ) մի քանի միջազգային համալսարաններում:

Ասպիրանտական դպրոցը կարող է ամբողջությամբ զբաղվել հետազոտական նախագծերով, բայց կարող է նաև տրամադրել հետազոտական դասընթացներ: Եթե ուսանողները հանդիպում են նման դասընթացների շրջանակում, ապա նրանք ինքնաբերաբար պատկանում են նույն հետազոտական նպատակներն ունեցող ասպիրանտների մի խմբի, որոնք նույն խնդիրներով դիմում են ավելի փորձառու հետազոտողների: Նման ավելի մեծ խմբերում դասընթացի բովանդակության վերաբերյալ քննարկումները կարող են ուսանողներին տրամադրել իրենց հետազոտությանն առնչվող նոր մոտեցումներ:

Հիմնական հարցն այն է, թե որ տեսակի ասպիրանտական դպրոցն է ասպիրանտների համար ամենալավ կերպով ապահովում շարժունակության հնարավորություններ: Դպրոցների հետևյալ տեսակները հիմնված են դասընթացների տրամադրման վրա, սակայն նմանատիպ մոդելները կարող են կիրառվել զուտ հետազոտական հանդիպումների համար, որտեղ դասընթացները փոխարինվում են սեմինարներով կամ հետազոտական աշխատանքով:

1. Դպրոցը կարող է հիմնված լինել հետազոտության մեկ ոլորտի (գիտակարգի) շրջանակում աստիճանաբար զարգացող գիտելիքի համար հարթակների ստեղծման վրա: Յուրաքանչյուր դասընթաց հիմնված է նախորդ դասընթացից ստացած գիտելիքի վրա: Բարդություն կարող է ներկայացնել նոր «շարժունակ» ասպիրանտների ընդունումը, ովքեր մասնակցում են վերջին դասընթացին,

առանց անցնելու նախորդ դասընթացները: Եթե դասընթացները պետք է կազմակերպվեն կանոնավոր կերպով, ապա ուսանողների թիվը պետք է մեծ լինի:

Դասընթաց 5

Դասընթաց 4

Դասընթաց 3

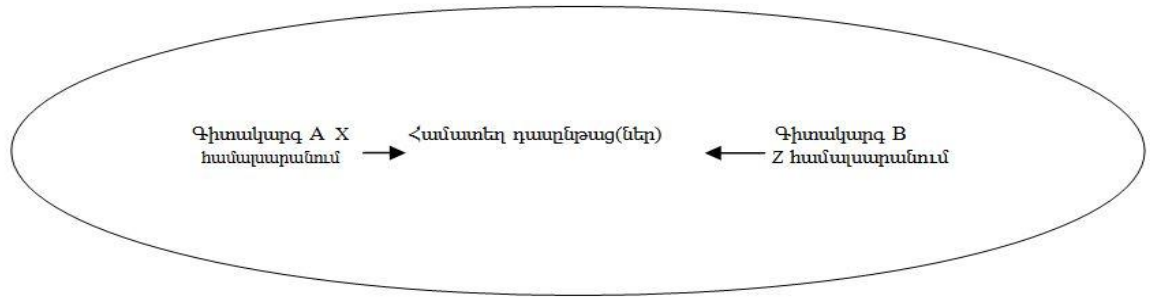
Դասընթաց 2

Դասընթաց 1

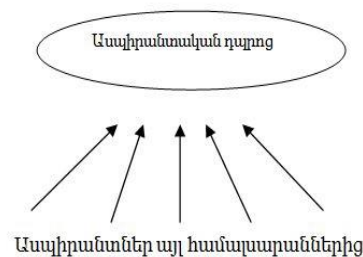
2. Դպրոց, որի նպատակը ասպիրանտների ընկալումների ընդլանմանն ուղղված գիտելիքների տրամադրումն է: Այլ համալսարաններից հետազոտողներ (հնարավոր է միևնույն գիտակարգից) են հրավիրվում դասընթացներ վարելու: Դրա նպատակն է բարձրացնել տվյալ ոլորտի հետազոտությունների այլընտրանքային մոտեցումների մասին իրազեկությունը: Կարող են նաև հրավիրվել մասնագետներ այլ գիտակարգերից՝ ընդլայնելու դիտանկյունների շրջանակը: Թեմաները կարող են ընտրվել՝ ելնելով ասպիրանտների հետաքրքրություններից: Հավանական է, որ նման դպրոցը կգրավի ուսանողների այլ վայրերից, եթե դասընթացները նրանց համար հետաքրքրություն ներկայացնեն:



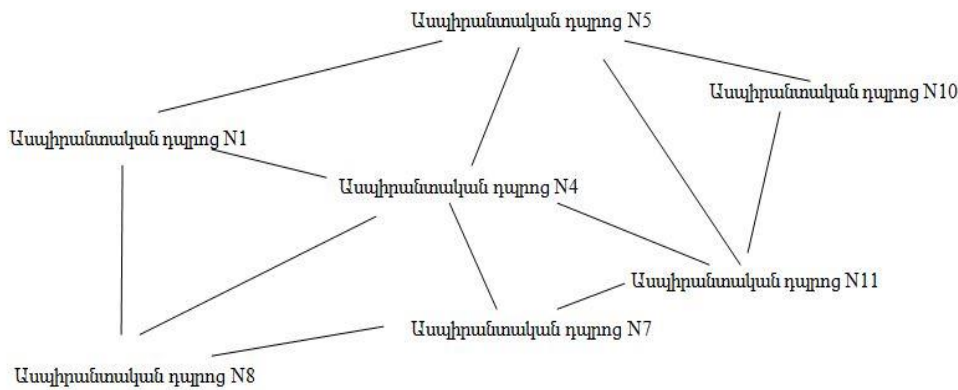
3. Դպրոց, որի նպատակը տարբեր ոլորտներից վերցված տարբեր գաղափարների և մոտեցումների համակցությունների և համագործընկերությունների ստեղծումն է, ինչպես, օրինակ, տեխնոլոգիա և բժշկություն (նորարարական գաղափարները հաճախ ի հայտ են գալիս, երբ իրար առնչվում են տարբեր առարկաներ/գիտակարգեր): Այս տեսակի դպրոցը ավելին է պահանջում ուսանողից, քանի որ նա պետք է լինի (որոշ չափով) լայնամիտ և բաց լինի նոր գիտելիքի համար, որն ուղղակիորեն չի վերաբերում իր ատենախոսությանը:



4. Դպրոց, որի նպատակն է ստեղծել առաջատար ազգային կամ միջազգային ֆակուլտետ/համալսարան: Դրա գաղափարն այն է, որ բոլոր այցելու ուսանողները կնպաստեն ընդունող ասպիրանտական դպրոցի աշխատանքին և ակնկալվում է նաև, որ նրանք կնպաստեն ընդունող համալսարանի կարգավիճակի բարձրացմանը:



5. Ցանցային սխեմայով գործող դպրոցներ, որտեղ ուսանողներին տրվում է հետազոտական տեսանկյունից կամ մեկ այլ չափանիշով իրենց համապատասխան դասընթացներ ընտրելու բացարձակ ազատություն: Ուսանողները կարող են հաճախել տարբեր հետաքրքիր դասընթացների և գիտական աշխարհի այլ ներկայացուցիչներից շատ բան սովորել: Այս կերպ նրանք ստեղծում են ապագայի համար իրենց սեփական կապերի ցանցը, որ իրենք կամ իրենց ապագա ասպիրանտները կարող են օգտագործել: Այսպիսի ցանցերը կարող են նաև օգտակար լինել, երբ նրանք հեռանում են ակադեմիական ոլորտից՝ մտնելով մասնագիտական այլ ոլորտ:



Անկախ նրանից, թե որ տեսակի դպրոցն ենք ցանկանում ստեղծել, ընդունելության ընթացակարգը չպետք է չափազանց բարդ լինի, քանի որ հակառակ դեպքում ասպիրանտները կարող են խուսափել դիմումների լրացմանը ժամանակ տրամադրելուց, եթե հաջողության հասնելու հավանականությունը մեծ չէ: Դպրոցի նպատակը պետք է լինի ոչ թե ցույց տալ, թե որքան բարդ է այնտեղ ընդունվելը, այլ աջակցել ասպիրանտների ավելի մեծ խմբի աշխատանքին՝ ասպիրանտների բավարար քանակ ձևավորելու և միաժամանակ ապագայում մասնագիտական կապերի ցանցի ստեղծմանը նպաստելու նպատակով: Ուսանողները պետք է զգան, որ պատկանում են միջազգային գիտական հանրությանը և ոչ թե միայն առնչվում են մեկ ֆակուլտետի կամ մեկ պրոֆեսորի/դոցենտի հետ:

Պետք է նաև նշել, որ բավական չէ միայն ասպիրանտական ուսուցման մասին մտածելը: Անհրաժեշտ է նաև հաշվի առնել այն, թե ինչ է տեղի ունենում քննությունից հետո: Արդյո՞ք ուսանողը ստիպված է տեղափոխվել մեկ այլ համալսարան, եթե ցանկանում է շարունակել ակադեմիական կարիերան: Սա ունի իր առավելությունները: Միևնույն ժամանակ կա վտանգ, որ տաղանդավոր հետազոտողները կարող են հեռանալ գիտական ոլորտից, քանի որ նրանք չեն ցանկանում տեղափոխվել (օրինակ՝ ընտանեկան հանգամանքներից ելնելով): Կարո՞ղ է արդյոք սա պատճառ դառնալ, որ համալսարաններին կից բարձր տեխնոլոգիաների կենտրոններ ստեղծվեն:

Լավ գաղափար է նաև մշտական, հաստիքային աշխատանքի համակարգին անցնելը, ինչը կնպաստի սեփական գիտելիքի շարունակական զարգացմանը: Նման համակարգերը նպաստում են, որպեսզի հետազոտողը զարգացնի իր կարողությունները: Սակայն խնդիրը նրանում է, որ համալսարանում կարող են աշխատել առանց գործնական, մասնագիտական փորձի անձինք, մի բան, որ ուսանողներին դուր չի գալիս, քանի որ նրանցից շատերը ցանկանում են ձեռք բերել գործնական գիտելիքներ իրենց հետագա մասնագիտական կարիերայի մասին: Այս

համակարգի թերություններից է նաև այն, որ գիտնականները կարող են չափազանց քիչ ուշադրություն դարձնել դասավանդման վրա, քանի որ նախապատվություն են տալիս գիտական աշխատանքների տպագրմանը:

Զայրուրդյան տասներորդ սկզբունք

Տեխնոլոգիայի արքայական ինստիտուտ, Սթոքհոլմ

Համապատասխան ֆինանսավորման ապահովում

Հետազոտությունների և կրթության ոլորտում համալսարաններն ավելի ու ավելի են նմանվում բիզնես ընկերությունների: Ուսանողների ֆինանսավորումը կարող է իրականացվել անմիջապես պետության կողմից կամ ուսանողների վարձավճարներից,

հնարավոր են նաև այլ համակցություններ: Այնուամենայնիվ, հետազոտությունները սկսել են ավելի շատ ֆինանսավորվել գումարներով, որոնք ուղղակիորեն չեն տրամադրվում համալսարաններին: Փոխարենը արտաքին ֆինանսավորման աղբյուրներին դիմելու տարբեր ուղիներ են մշակվել: Սա անհատ հետազոտողների և համալսարանների համար ավելի է բարդացնում պահանջվող նոր տեսակի «բիզնես» կառավարման իրականացումը: Այս համակարգում խոցելի խումբ են ասպիրանտները, քանի որ նրանք, ի տարբերություն բակալավրիատի կամ մագիստրատուրայի ուսանողների, համալսարան ընդունվելիս չունեն հստակ սահմանված ֆինանսավորում: Միաժամանակ, ասպիրանտները, որոնք դեռ ակադեմիական աշխարհի մաս չեն և չունեն հետազոտություններ կատարելու համար հատկացվող ֆինանսական միջոցներից օգտվելու հնարավորություններ, ինչպիսիք ունեն կայացած գիտնականները: Փոխարենը ասպիրանտները մեծապես կախված են կայացած հետազոտողներից և համալսարաններից:

Կարելի է եզրակացնել, որ կարևոր է մտածել հետազոտությունների ֆինանսավորման մասին, եթե համալսարանը ցանկանում է ակադեմիական շուկայում հանդես գալ որպես «լուրջ դերակատար»:

Ասպիրանտների ներգրավվածության տեսակները

- i. *Ասպիրանտներ առանց ֆինանսավորման:* Ուսանողն օգտագործում է իր սեփական միջոցները և համագործակցում է համալսարանի հետ՝ դեկլարար ունենալու և վերջում գիտական աստիճան ստանալու համար: Քանի որ նրանք կարող են ֆինանսական խնդիրների հանդիպել, հաճախ նման ուսանողներից երկար ժամանակ է պահանջվում իրենց ուսումը ավարտելու համար: Քանի որ սա համալսարանի դասախոսների համար լրացուցիչ աշխատանք է առաջացնում, ուսանողների այս տեսակը, հավանաբար, ի վերջո կդադարի գոյություն ունենալ:
- ii. *Կրթաթոշակ ստացող ուսանողներ:* Այս ուսանողները ստանում են կրթաթոշակներ, բայց դրանք կարող են ցածր լինել և նման դեպքերում այս ուսանողները կունենան համարյա նույն խնդիրները, ինչ ինքնաֆինանսավորվող ուսանողները:
- iii. *Համալսարանում աշխատանքի ընդունված ուսանողներ, ովքեր վարձատրվում են ֆակուլտետների ֆինանսական միջոցներով:* Այս խմբին հեշտ է կառավարել, քանի որ ֆինանսավորման հետ կապված շատ խնդիրներ չեն ծագում: Ուսանողների այս խումբը կարող է ներգրավվել նաև ֆակուլտետների կրթական և վարչական աշխատանքում:
- iv. *Ասպիրանտը դիմում է ֆինանսավորման համար:* Սա հազվադեպ երևույթ է, հատկապես եթե ֆինանսավորումը ասպիրանտուրայում սովորելու ամբողջ ժամանակահատվածի /3-4 տարի/ համար է: Ֆինանսավորողը երբեք չի կարող համոզված լինել, որ տվյալ անձն ունի համապատասխան ունակությանները:

Արդյունքում, նրանք հաճախ օգտվում են տարբեր աղբյուրներից ստացված փոքրածավալ ֆինանսական միջոցներից:

- v. *Կայացած հետազոտողներ /պրոֆեսորներ, դոցենտներ, և այլն/ դիմում են ֆինանսավորման համար՝ աշխատանքի ընդունելու ասպիրանտների:* Այստեղ ասպիրանտի համար ռիսկեր չկան, բայց ռիսկի է դիմում ֆինանսավորման համար դիմած հետազոտողը, քանի որ, եթե ասպիրանտը հեռանա նախագծից, ղեկավարը ինքը ստիպված կլինի ավարտել հետազոտությունը:

Նախագծի տեսակները

Կան նախագծի տարբեր տեսակներ՝ ըստ ֆինանսավորման:

- i. Մեկ նախագծի ֆինանսավորում:
- ii. Մեծ նախագծերի ֆինանսավորում ֆակուլտետի/համալսարանի շրջանակում, որտեղ ընդգրկված են մեծ թվով հետազոտողներ և ասպիրանտներ: Նման նախագծերի հետ կապված խնդիրն այն է, որ դրանք դժվար է սկսել և ավարտին հասցնել, քանի որ շատ մարդիկ են ներգրավված սկզբում, իսկ վերջում նրանց մի մասը կարող է հեռացվել, երբ գումարը վերջանա: Նման նախագծերի իրականացումը հաճախ լարվածություն է առաջացնում:
- iii. *Մեծ նախագծերի ֆինանսավորում, որոնք իրականացվում են տարբեր համալսարանների, երբեմն տարբեր երկրների համալսարանների միջև: Սա նույն խնդիրներն է ստեղծում, ինչ վերը նշվածը, և բացի այդ, կարող են առաջանալ նաև աշխատանքի համակարգման խնդիրներ:* Այս մեծ նախագծերը, որոնք տրվում են առաջատար հաստատություններին, կարծես ավելի կարևոր են հետազոտական ֆինանսավորում տրամադրողների համար: Դրանք կարող են լավ արդյունքներ ունենալ, քանի որ այդքան ջանքեր են կենտրոնացվում մեկ ուղղությամբ: Միննույն ժամանակ նրանք ֆինանսական միջոցներից զրկում են այլ հետազոտողների, ովքեր չեն ստանում այդ մեծ դրամաշնորհները, թեև նրանք կարող են արդյունավետ աշխատել:

Ֆինանսավորում

Ֆինանսավորող հաստատություններն ունեն իրենց սեփական կանոններն ու առաջնահերթությունները

Ստորև ցուցակը բերվում է առանց մեկնաբանությունների, բայց պետք է նշել, որ որոշ կազմակերպություններից գումար ստանալու հետ կապված երբեմն կարող են էթիկական խնդիրներ ծագել:

- i. Համալսարան (սեփական միջոցներով ֆինասավորում)
- ii. Պետական հետազոտական ֆոնդեր
- iii. Հետազոտական ակադեմիաներ
- iv. Իշխանություններ
- v. Ձեռնարկություններ
- vi. Մասնավոր հիմնադրամներ
- vii. Միջազգային հիմնադրամներ
- viii. Միջազգային ֆոնդեր, օրինակ՝ Եվրոպական Միություն
- ix. Նվիրատվություններ

Հաճախ ֆինանսավորող մարմինները համաֆինասավորում են պահանջում համալսարանից կամ այլ հովանավորներից: Երբեմն ֆինանսական ներդրումը կարող է փոքր լինել և հետազոտողը ստիպված է լինում այլ ֆինանսական աղբյուրներ գտնել, որոնք բավարար կլինեն ասպիրանտի ուսման ողջ ընթացքի համար /3-4 տարի/: Նման ֆինանսավորում ապահովելու համար հետազոտողը պետք է իսկապես ստեղծագործ մտածողություն դրսևորի:

Ի՞նչը կարող է ֆինասավորվել

Արտաքին աղբյուրներից ֆինանսական միջոցներ ձեռք բերելու հետ մեկտեղ համալսարանները պետք է մտածեն, թե ինչի համար են գումարները ծախսվելու: Ստորև բերվում են որոշ առաջարկներ:

- i. *Ասպիրանտի աշխատավարձ (ամբողջությամբ կամ մասնակի.* հարկերը, սոցալ վճարները, բուժապահովագրությունը, և այլն կարող է ավելացվել աշխատավարձին:
- ii. *Հավելյալ ծախսեր:* Համալսարանների մեծ մասը պետք է վճարի մեծ թվով վարչական աշխատողների: Այս ծախսերը կարող է ծածկել համալսարանին տրված հավելյալ ծախսերի համար գումարը:
- iii. *Աշխատանքային տարածք:* Շենքերի տեխնիկական սպասարկումը և նոր շենքերի կառուցումը ծախսատար է:
- vi. *Մարքավորումներ:* Համակարգիչներ, լաբորատորիաներ և այլ սարքավորումներ են հաճախ անհրաժեշտ հետազոտությունը հաջողությամբ իրականացնելու համար:

- vii. *Փորձաքարական հետազոտություն և բնական պայմաններում հետազոտություններ.* այս դեպքում կարող է դրսից մարդկանց ներգրավելու կարիք լինի, ինչպես նաև ճանապարհորդելու միջոցների անհրաժեշտություն:
- viii. *Տվյալներ:* Որոշ հետազոտությունների համար բավարար է այլ աղբյուրներից տեղեկություններ ձեռք բերելը, ինչը կարող է լինել անվճար, սակայն նաև կարող է մեծ գումարներ արժենալ:
- ix. *Գիտաժողովներ, այցելություններ այլ ասպիրանտական դպրոցներ:* Ասպիրանտները պետք է մասնակցեն գիտաժողովների՝ այլ հետազոտողների հետ հանդիպելու, վերջին տեղեկություններ ստանալու, և զեկույցների, թեզիսների և շնորհանդեսների միջոցով իրենց սեփական գաղափարները քննարկման դնելու նպատակով: Այլ ասպիրանտական դպրոցներ այցելությունը կարող է նույնիսկ ավելի նպաստավոր լինել:
- x. *Հետազոտական այցելություններ այլ համալսարաններ:* Ասպիրանտների համար օգտակար կլինի ավելի երկար ժամանակով այցելել այլ համալսարան, եթե նրանք ցանկանում են դառնալ ազգային և միջազգային գիտական համայնքի անդամներ և ինտեգրվել այլ հետազոտողների շրջանակում:
- xi. *Ատենախոսություն:* Ատենախոսության պաշտպանության անցկացման կարգից կախված՝ ֆինանսական միջոցներ կարող են պահանջվել այս գործընթացի համար: Եթե պահանջվում են միջազգային քննողներ, ապա դա կարող է բավականին թանկ լինել:
- xii. *Ղեկավար:* Ղեկավարը պետք է բավականին շատ ժամանակ տրամադրի ասպիրանտի հետ խորհրդատվություններ անցկացնելուն: Արդյո՞ք լրացուցիչ միջոցներ են պահանջվում դրա համար, թե ղեկավարի խորհրդատվություններն անվճար են:

Կախված նրանից, թե վերոնշյալ կետերից քանիսի ֆինանսավորումը կիրականացվի դրսից, համալսարանը պետք է որոշի, թե որ մասը կարող է ֆինանսավորվել համալսարանի կողմից:

Կազմակերպում

Եթե մենք հաշվի առնենք վերոնշյալը, ապա բավականին բարդ է իրականացնել ընդունելությունը, հատկապես «բիզնես ընկերությունների պես կազմակերպված համալսարաններում», որոնք ֆինանսական միջոցների մեծ մասը ստանում են դրսից: Հետազոտողները (պրոֆեսորները, դոցենտները և այլն), դեկանները, հետազոտական հանձնաժողովները և ռեկտորը պետք է միասին աշխատեն նույն ուղղությամբ այնպիսի կարգերով, որոնք անընդհատ չեն փոփոխվում: Միևնույն ժամանակ անհրաժեշտ է հարգանքով վերաբերվել անհատ հետազոտողներին և հատկապես ասպիրանտներին, որպեսզի նրանք կարողանան իրենց լավ դրսևորել:

Պետության կողմից ֆինանսավորվելու երազանքը, որ հիմնված է վստահության վրա, այլևս հնարավոր չէ:

Ասպիրանտուրայի խթանման (գովազդման) գործիքներ

3.1. Ասպիրանտական հետազոտության խթանում (տեղեկատվության տարածում)

Բաթ Սպա համալսարան

Մաս 1 – Ազգային օրենսդրության շրջանակ և ուղենիշներ

- Որակի չափանիշներ
- Ապագա ուսանողների համար բարձրագույն կրթության տրամադրման մասին տեղեկատվություն
- Պարտավորություններ/ընդհանուր սկզբունքներ/ակնկալիքներ
- Պատշաճ աշխատակարգի ցուցիչներ

Ասպիրանտական կրթության մասին տեղեկություններ տարածելիս Միացյալ Թագավորության համալսարաններն ուղղորդվում են ՄԹ Բարձրագույն կրթության համար Որակի Չափանիշների (Quality Code) C Մասով, որը վերաբերում է բարձրագույն կրթության տրամադրման մասին Տեղեկությանը: Վերջինս վճռորոշ չափորոշիչ է ՄԹ-ում բարձրագույն կրթություն տրամադրողների համար: Այն հստակեցնում է, թե նրանցից ինչ է պահանջվում անել, ինչ կարող են ակնկալել միմյանցից, և ինչ կարող է հանրությունը ակնկալել նրանցից: Չափանիշները մշակվել են բարձրագույն կրթություն տրամադրողների, ուսանողների, համապատասխան մասնագիտական մարմինների և այլ շահագրգիռ կողմերի հետ խորհրդակցությունների արդյունքում: Այն չի պարտադրվում համալսարաններին, բայց բոլորը տվել են իրենց համաձայնությունը և ստորագրել այն: Բարձրագույն կրթություն տրամադրողներից պահանջվում է համապատասխանել չափանիշներին, բայց թե ինչպես են դա անում, նրանց պատասխանատվությունն է: *Որակի ապահովման գործակալությունը* ստուգումներ է անցկացնում՝ պարզելու, թե ինչպես են այդ նորմերը բավարարվում:

Կարևոր է պահպանել հանրության վստահությունը բարձրագույն կրթության արժեքի հանդեպ: Դա անելու ուղիներից մեկը կոնկրետ լսարանին առաջարկվող կրթական հնարավորությունների մասին համապատասխան տեղեկությունների տրամադրումն է: Քանի որ Որակի ապահովման գործակալությունը հարգում է համալսարանների ինքնավարությունը և բազմազանությունը, նորմերը չեն վերաբերում այն փաստերին, թե այդ տեղեկությունները ինչպես են ստեղծվում կամ հաղորդվում, այլ թե արդյոք՝

- համապատասխանում են նպատակին,
- հասանելի են,
- վստահելի են:

Համալսարանները տեղեկատվություն են տրամադրում հետևյալ նպատակներով՝

- տեղեկացնել հանրությանը բարձրագույն կրթության արժեքի և նպատակների մասին,
- ուսանողներին տեղեկացնել բարձրագույն կրթության հնարավորություններից օգտվելու ուղիների մասին,
- հաստատել ուսանողների ձեռքբերումները ուսումնառության ավարտին,
- պահպանել ակադեմիական չափորոշիչները և ապահովել ու զարգացնել ակադեմիական որակը,

և այն, որը մեզ ամենաշատն է հետաքրքրում՝

- ապագա ուսանողներին օգնել կայացնելու տեղեկացված որոշումներ այն մասին, թե որտեղ, ինչ, երբ և ինչպես կարող են սովորել:

Սկզբունքները

1. Տեղեկատվությունը պետք է լինի հստակ, ժամանակին, արդիական, թափանցիկ և համապատասխանի թիրախ լսարանի կարիքներին:
2. Համալսարանները պատասխանատու և հաշվետու են իրենց տրամադրած տեղեկատվության համար:
3. Տեղեկատվությունը պետք է լինի օգտվողների համար հասանելի և վերականգնելի: Տեղեկատվության ձևաչափը և տրամադրումը պետք է հաշվի առնի բազմաբնույթ լսարանի՝ տարբեր աղբյուրներից օգտվելու հնարավորությունների պահանջները:
4. Տեղեկատվությունը պետք է լինի արդար և ճշգրիտ:

Լավ աշխատակարգի ցուցիչները

Հրատարակեք տեղեկատվություն, որը նկարագրում է առաքելությունը, արժեքները և ընդհանուր ռազմավարությունը:

- Բացատրեք հաստատության բնույթը և դրա տեղը տվյալ սեկտորի աճող բազմազանության մեջ:
- Ցույց տվեք կազմակերպական կառուցվածքը, ուսանողական համակազմը, ուսուցման տարբեր եղանակները, առաջարկվող ծրագրերը և վկայականները: Այն կարող է ներառել կառավարման համակարգումը, կորպորատիվ և

ռազմավարական պլանները, տարեկան հաշվետվությունները, և տեղեկատվության և տվյալների տրամադրման քաղաքականությունը:

Նկարագրեք դիմումների ներկայացման և ընդունելության գործընթացը

Ապագա ուսանողներին տրամադրեք մանրամասն տեղեկատվություն՝ օգնելու նրանց կայացնելու տեղեկացված որոշում, թե որտեղ նրանք կարող են սովորել, ինչպես նաև տեղեկատվություն նրանց անհրաժեշտ աջակցության, իրենց ծրագրի ու տրվող աստիճանի վկայականի, իրենց ուսուցման եղանակի մասին: Ուղղորդեք ապագա ուսանողներին դիմումների ներկայացման, ընդունելության և գրանցման (ներքին կամ արտաքին) գործընթացում, և մատնանշեք գործընթացին առնչվող այլ անհրաժեշտ տեղեկատվություն: Տրամադրեք թեկնածուներին ներկայացվող պահանջների, ներառյալ պահանջվող նախկին փորձի մասին տեղեկատվություն: Բացատրեք ընդունելությանը մասնակցության հավելյալ հնարավորությունները, և թե ինչպես դրանցից օգտվել: Միջազգային դիմորդներին ներկայացրեք հավելյալ պահանջները (օրինակ՝ անգլերենի իմացություն): Նշեք վճարները և հավելյալ ծախսերը (օրինակ՝ աշխատանքային տեղի՝ տրամադրվող սենյակի կամ համակարգչի վճարը), ընդհանուր կենցաղային ծախսերը և առկա կրթաթոշակների հնարավորությունը:

Նկարագրեք ակադեմիական միջավայրը և հասանելի աջակցության հնարավորությունները

Ապագա ուսանողները պետք է տեղեկացված որոշում կայացնեն՝ վստահ լինելու, որ ընտրում են ուսման լավ միջավայր:

Համառոտ ներկայացրեք, թե ինչ է ակնկալվում ուսանողներից, և ինչ նրանք կարող են ակնկալել հաստատությունից: Տրամադրեք տեղեկատվություն այն մասին, թե

- ուսանողները ինչ կարող են ակնկալել դեկավարման հարցերի համակարգման, առաջընթացի ստուգման ժամանակահատվածների և վերահսկման առումով,
- ինչպես է ներառական ուսուցման միջավայրը ապահովում հնարավորությունների հավասարություն,
- ինչպես են նրանք կանխատեսում ուսանողների բազմազան կարիքները և արձագանքում դրանց,
- ինչպիսի հաջողությամբ է նրանց ծրագիրը գործում. հնարավոր է տեղեկություններ ներառել հետ-ասպիրանտական հետազոտություն կատարելու վայրերի և աշխատանքային հնարավորությունների մասին, և թե որքանով են ուսանողները բավարարված նման տվյալների առկայության դեպքում,

- ինչ կառուցվածքային և վարչական բաժիններ կան, օրինակ՝ ասպիրանտուրա, ասպիրանտական ուսուցման կենտրոն, հետազոտական կենտրոններ և խմբեր, հետազոտական ինստիտուտներ, և այլն,
- ներկայիս ուսանողների համար նույնպես պետք է հասանելի լինի տեղեկատվություն, օրինակ՝ ուղեցույցներ, ձեռնարկներ, վարվելակարգի չափանիշներ կամ դրա համարժեքը, էլեկտրոնային կամ տպագրված տարբերակով,
- ինչ նորմատիվ/կանոնակարգային շրջանակում է տվյալ կրթական ծրագիրը գործում է,
- ուսումնառության և գնահատման հետաձգման (օրինակ՝ տարեկետում) և ուսումնառության ընդհատման մասին ինչ կանոնակարգ և ընթացակարգեր կան:

Ինչպես նաև տեղեկություններ

- գիտական ղեկավարների կազմի,
- ուսման հարցերով օժանդակող աշխատակազմի, ուսումնառության և դասավանդմանը համար տրամադրված տարածքների, գրադարանների, ուսման մասնագիտական միջավայրերի, ինչպես օրինակ՝ լաբորատորիաների և ստուդիաների,
- հաղորդակցման և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, ներառյալ ուսուցման վիրտուալ միջավայրերի,
- խորհրդատվական ծառայությունների, ուսանողական միությունների մասին;
- ուսման տարբեր եղանակների և տարբերակների,
- արդյունաբերության և բիզնեսների հետ, ինչպես նաև գործատուների և մասնագիտական մարմինների հետ կապերի մասին:

Մաս 2 – Ինչպես է գործում

Հետազոտական ռազմավարություն

Ասպիրանտների հավաքագրումը զուտ մարկետինգ չէ: Նախ և առաջ այն պետք է համապատասխանեցվի հաստատության հետազոտական ռազմավարությանը: Դիմորդի և հաստատության հետազոտական հետաքրքրությունները պետք է իրար համապատասխանեն: Ուսանողների հավաքագրումը հաճախ կապված է հետազոտական դրամաշնորհների հետ, օրինակ՝ ֆինասավորվող նախագծեր կամ ուսանողական կրթաթոշակներ:

Ի՞նչ տեղեկություններ են ապագա ասպիրանտները փնտրում:

Մասնավորապես այն անձինք, ովքեր վերադառնում են բարձրագույն կրթություն որոշակի դադարից հետո, հնարավոր է փնտրեն հետևյալ հարցերի պատասխանները՝

- Կարո՞ղ եմ ես սովորել սա:
- Ցանկանու՞մ եմ սովորել սա այստեղ:

Ի՞նչ գործոններ են ազդում նրանց որոշումների վրա:

- Կարո՞ղ եմ գտնել համապատասխան գիտական ղեկավար:
- Ինչպե՞ս ինձ կաջակցեն ղեկավարները/ղեկավարների թիմը և բաժինը/ֆակուլտետը/ասպիրանտական դպրոցը:
- Կա՞ ֆինանսավորման հնարավորություն:
- Ի՞նչ ակադեմիական հարմարություններ և ռեսուրսներ են առաջարկվում:
- Որո՞նք են այս հաստատությունում ուսանող լինելու սոցիալական ասպեկտները:

Որտե՞ղ եմ նրանք տեղեկատվություն գտնում:

Ապագա ասպիրանտները գերադասում են իրենք դիմել համալսարաններին, քան համալսարանները դիմեն իրենց:

- Համացանցի որոնում 50%
- Այլ անձանցից 36%
- ՄԹ Կրթություն 6%
- Տպագիր գովազդ 3%
- Տպագիր ուղեցույցներ 2%
- Այլ 3%

(Հարցման տվյալները ստացված են Լեյկեստրի համալսարանից)

Վեբկայք

Ապագա թեկնածուները հիմնականում տեղեկատվություն են փնտրում հաստատությունների վեբկայքերում: Այսպիսով, ասպիրանտուրայի մասին տեղեկատվության տարածման ամենակարևոր կողմը ապահովվելն է, որ կայքերը ծառայեն այդ նպատակին:

- Կայքում նավարկում, հղումներ, զուտ ասպիրանտուրային վերաբերող բովանդակություն
- Հետազոտական բնութագիրը, ռազմավարությունը և ֆինանսավորումը ներկայացնող հատուկ կայքեր

- Ասպիրանտուրա. ասպիրանտական ուսուցման համագործակցություններ, ներկա և նախկին ուսանողների բնութագրեր
- Հետազոտական կենտրոններ և խմբեր. հետազոտության համատեքստ
- Հետազոտական միջավայր. ուսումնառության համար հատկացված հատուկ տարածք, համակարգչային սենյակներ, մասնագիտական սարքավորումներ, լաբորատորիաներ և այլն; ասպիրանտների զարգացման ծրագրեր, սեմինարներ
- Գիտական ղեկավարման նվազագույն մակարդակների ուղենիշներ. ավելի ու ավելի մեծ առաջնահերթություն են ստանում, հատկապես ինքնաֆինանսավորվող ուսանողների համար, աճող ակնկալիքները և տրամադրվող ծառայության համապատասխանությունը վճարված գումարին:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի բնութագրեր

- Անձնակազմի հետազոտական փորձը, մասնագիտացումները և գիտական ղեկավարման նախապատվությունները հստակ են, արդիական և լավ ներկայացված:
- Թվարկեք ապագա հետազոտական նախապատվությունները, որպեսզի հարցումներ ծագեն ղեկավարման հնարավոր թեմաների շուրջ, այլ ոչ թե դիմորդները ներկայացնեն իրենց նեղ սահմանված թեմաների առաջարկները, կամ արդեն հաստատության կողմից սահմանված նախագծերը:
- Փորձեք հետազոտական հետաքրքրությունները նկարագրել այնպես, որ մարդիկ դրանց շուրջ որոնումներ կատարեն առցանց:
- Օգտագործեք համալսարանի վեբկայքը, ինչպես նաև academia.edu, linkedin, Facebook, Twitter և այլ ցանկացած միջոց, որտեղ գիտնականները ներկայացնում են իրենց հետազոտությունը:

Հարցումներին արձագանքում

- Ասպիրանտուրայի մասին տեղեկատվության տարածումը չի ավարտվում, երբ ինչ-որ մեկը հարցում է կատարում: Դեռ ավելին կա անելու:
- Հարցում կատարելը պետք է լինի հնարավորինս հեշտ. անհատ գիտնականներ, դպրոցի կոնտակտային տվյալներ, օրինակ՝ յուրաքանչյուր բաժնում/ֆակուլտետում աստիճանավորված դասախոսներ, որոնք ընդունելության հարցերով պատասխանատու են:
- Կայքում կարևոր տեղ հատկացրեք հետազոտության նկարագրությանը, ինչը հարցումներ կխթանի:

- Մրցակցային շուկայի պայմաններում ուսանողներին տրամադրվող աջակցության հնարավորությունների նկարագրումը կարող է մրցակցային առավելություն տալ:

Սկզբնական հարցումից հետո կապը պահպանելու համար խորհուրդ է տրվում որոշ ժամանակ հետևել այդ կոնտակտներին: Սա դիմորդներին ցույց է տալիս, որ համալսարանը հետաքրքրվում է նրանցով և կարող է խթանել հետագա հաղորդակցություն: Դիմորդները հաճախ չգիտեն, թե ինչ է լավ հետազոտական նախագիծը, և նրանց հետ էլեկտրոնային փոստով հաղորդակցությունը կարող է օգնել պարզաբանելու դա: Արագ որոշում կայացնեք –Russell Group-ի կողմից անցկացված ՄԹ բարձրակարգ համալսարանների հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ 6 անգամ ավելի հավանական է, որ ասպիրանտները կընդունեն միջինից արագ կատարված առաջարկը, քանի միջինից դանդաղ կատարված առաջարկը:

Այլ մարկետինգային գործողություններ

- Ասպիրանտական տեղեկագիր (առցանց և տպագիր)՝ պրոֆեսորադասախոսական կազմի հետազոտական հետաքրքրությունների և կոնտակտային տվյալների անընդհատ թարմացվող մանրամասներով:
- Գովազդային նյութերը պետք է նաև հատուկ հասցեագրված լինեն միջազգային ուսանողներին, ինչպես նաև ընդհանուր ասպիրանտական կրթությանը:
- Բաց դռների օրեր
- Սոցիալական լրատվամիջոցներ, օրինակ՝ Ասպիրանտական Թվիթեր
- Մագիստրատուրայի ուսանողների շրջանում գովազդում՝ խրախուսելու նրանց շարունակել կրթությունը հենց այդ համալսարանում:
- Ստեղծեք հստակ ուղիներ մագիստրատուրայից դեպի հետազոտություն, օրինակ՝ Հետազոտող մագիստրոս կամ մասնագիտական ասպիրանտական ծրագրեր:

Հետազոտությանը նվիրված միջոցառումների շաբաթ

Ամենամյա միջոցառումը տեղի է ունենում Բաթ Սպա համալսարանում հունիսին և համընկնում է ՄԹ Համալսարանական շաբաթին: Դա հանրությանը հնարավորություն է տալիս մասնակցելու և տեղեկանալու Համալսարանի հետազոտական ծրագրերի մասին և խորհելու այսօրվա հասարակության համար հետազոտության կարևորության շուրջ: 2014 թվականի համար մշակվել է գործողությունների ծրագիր՝ մատնանշելու Համալսարանի հետազոտական գործունեության համապատասխանությունը արդի պահանջներին և ազդեցությունը մեր կյանքում: Այս նպատակը հետապնդելով՝

Հետազոտությանը նվիրված միջոցառումների շաբաթը ձգտում է ներգրավել տեղի համայնքին և տեղական բիզնեսներին՝ հատուկ մշակված քննարկումների, սեմինարների, ներկայացումների և միջոցառումների ծրագրի միջոցով: Այն ներառում է սկսնակ հետազոտողների գիտաժողով, որին մասնակցում են ասպիրանտներ, և հիմնական զեկույցով հանդես գալիս դրսից հրավիրված զեկույցողներ: Դա հնարավորություն է տալիս ցուցադրելու համալսարանում իրականացվող հետազոտության ամբողջ շրջանակը, իսկ ապագա ուսանողներն էլ հնարավորություն ունեն գալու և տեսնելու, թե ինչպիսին է հետազոտական միջավայրը:

Գիտելիքի Փոխանակում

Ասպիրանտները կարող են կցվել համապատասխան բիզնեսներին՝ ընդլայնելու իրենց մասնագիտական կապերը:

- Բաթ Սպա Համալսարանը խրախուսում է իր պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմին ստեղծելու կապեր և հարաբերություններ բիզնես և այլ կազմակերպությունների հետ: Ասպիրանտներն օգտվում են այս հարաբերություններից՝ ընդլայնելու իրենց սեփական կապերի ցանցը՝ երրորդ կողմերի հետ համատեղ դասախոսելու, հետազոտական հարցերի շուրջ կլոր սեղաններին մասնակցելու և արտադրական պրակտիկա անցնելու միջոցով:
- Բաթ Սպա Համալսարանը օգտվում է ամեն հարմար առիթից՝ բիզնես հանրությանը ներկայացնելու իր պատերի ներսում կատարվող հետազոտությունը, և այդ հնարավորությունները տարածվում են նաև ասպիրանտների վրա: Հաջորդ տարի պլանավորվում է հյուրընկալել բիզնես նախաճաշ, որտեղ ասպիրանտները կներկայացնեն իրենց աշխատանքը այնպես, որ այն հետաքրքրի տեղական բիզնես կազմակերպություններին:

Ասպիրանտները կարող են վճարվող աշխատանք ունենալ բիզնեսներում, կամ նրանց կողմից ֆինանսավորվող հետազոտության հնարավորություններ:

- ՄԹ կառավարությունը մեծ ներդրումներ է կատարում՝ խթանելու տնտեսական աճը ակադեմիական ոլորտ-բիզնես համագործակցության միջոցով: Նրանք տրամադրում են ֆինասավորման հնարավորություններ, ինչպես օրինակ՝ Գիտելիքի փոխանցման համագործակցություններ (Knowledge Transfer Partnerships), որոնք շրջանավարտին աշխատանքի են տեղավորում որևէ ընկերությունում 6 ամսից մինչև 3 տարի ժամկետով: Բաթ Սպա Համալսարանի ասպիրանտները կարող են օգտվել այս հնարավորություններից, որոնք նրանց «իրական աշխարհի» փորձառություն են տալիս՝ օգնելու նրանց աշխատաշուկայում:

- Ասպիրանտներին հնարավորություն է ընձեռվում կատարելու վճարովի խորհրդատվություններ իրենց ասպիրանտական ծրագրի շրջանակներում: Օրինակ՝ Հեռանկար 2020 նախագծի (Եվրոպական Միություն) շրջանակում, Փոքր և միջին ձեռնակությունների մասին փաստաթղթի ('SME instrument') համաձայն՝ ասպիրանտները, ովքեր արդեն մասնագիտական փորձ ունեն, կարող են դառնալ «բիզնես խորհրդատուներ»՝ օժանդակելու փոքր եվրոպական բիզնեսներին: Նմանապես, Եվրոպական Տարածաշրջանային Զարգացման գումարն օգտագործվել է Հարավ-արևմտյան Անգլիայում՝ *Շրջանավարտները զարգացման սխեմայում* ('Grads for Growth Scheme') ծրագրին օժանդակելու համար: Ասպիրանտները դառնում են ընկերություններում պրակտիկա անցնող նոր շրջանավարտների խորհրդատուներ: Երկու դեպքում էլ ասպիրանտները վճարվում են տրամադրված ժամանակի համար, ընդլայնում են իրենց մասնագիտական կապերը և հեղինակությունը, ձեռք բերում արժեքավոր աշխատանքային փորձ:

3.2.Ընդհանուր մոտեցումներ և ներքին գործընթացներ

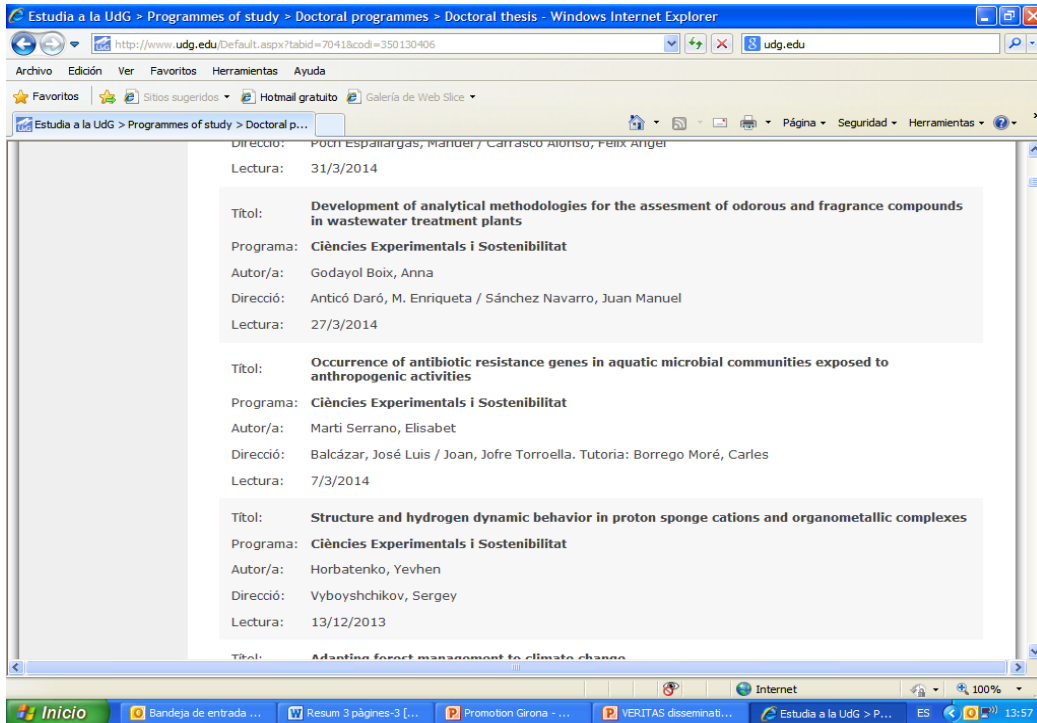
Ժիրոնայի համալսարան

Զալցբուրգյան սկզբունքների ճշգրիտ և ամբողջական մեկնաբանության վրա հիմնված ասպիրանտական ծրագրեր ստեղծելուց և դրանք հանրությանը առաջարկելու համար բավականաչափ ռեսուրսներ ունենալուց հետո, այժմ կարող ենք խթանել դասախոսների և ուսանողների ներգրավումը և մասնակցությունը այդ ծրագրերում:

Կարևոր է շեշտել, որ 21-րդ դարի կրթական ծրագրերը բոլոր մակարդակներում պետք է հիմնվեն կարողությունների զարգացման գաղափարի վրա: Սա նշանակում է, որ նոր ասպիրանտական ծրագրեր մշակելու առաջին քայլը պետք է լինի այն կարողությունների սահմանումը, որ ուսանողները ձեռք կբերեն ուսումնառության ընթացքում: Սա հնարավոր է ամենակարևոր ուղերձներից մեկն է, որ մենք ուղղում ենք այսօր մեր թիրախային խմբին. «Եթե դուք ցանկանում եք ներգրավվել այս (...) կոնկրետ ասպիրանտական ծրագրում, դուք ձեռք կբերեք այս (...) կոնկրետ կարողությունները, որոնք կօգնեն ձեզ հասարակական կյանքում և աշխատաշուկայում հաջողության հասնել»:

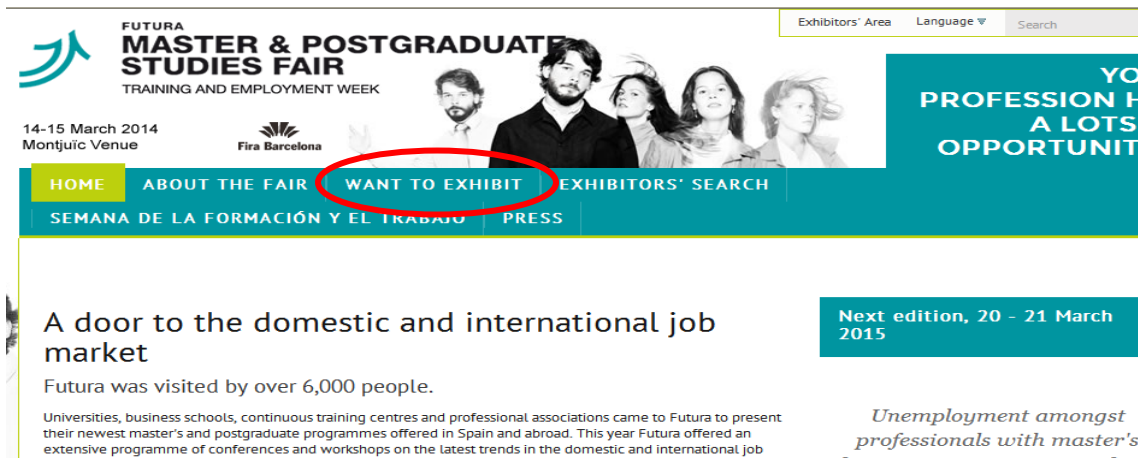
Ակնհայտորեն նման ուղերձ ուղարկելու համար պետք է վստահ լինենք, որ ղեկավարների թիմը ամբողջությամբ հասկանում է նոր ստեղծված իրավիճակը, հավատում է այն ապագային, որին ուղղված է այս ծրագիրը և ունակ է մշակել իսկապես նոր ասպիրանտական ծրագրեր: Երբ հասնենք դրան, ուսանողներին մեր նոր ծրագրերում ներգրավելուն ուղղված միջոցառումների առաջնային թիրախային խումբը պետք է լինեն բակալավրիատի և մագիստրատուրայի մեր ուսանողները:

Հավանաբար լավ կայքը ասպիրանտական կրթության խթանման ևս մեկ գործիք է: Կարևոր է ասպիրանտուրայի կայքում, հնարավորության դեպքում մի քանի լեզուներով, ցույց տալ այն արդյունքները, որոնց մենք կարող ենք հասնել, օրինակ՝ նման ծրագրերի շնորհիվ գրված ատենախոսություններ (լավ արդյունքի օրինակներ): Այդպիսի տեղեկություն է ներկայացված հետևյալ պատկերի վրա՝



Ծրագրերի գովազդման հատուկ քայլեր: Միջազգայնացում

Եթե համալսարանի գործունեությունը միտված է միջազգայնացման, ապա մեր ասպիրանտական ծրագրերը գովազդելու նպատակով պետք է ձեռնարկենք հատուկ քայլեր: Այդ քայլերից է մասնակցությունը միջազգային միջոցառումների՝ ներկայացնելու մեր ասպիրանտական ծրագրերը՝ դրանց մասին տեղեկություններ պարունակող տպագիր նյութերի և գրքույկների միջոցով: Շատ դեպքերում նման հնարավորություն են ընձեռում միջազգային կրթական տոնավաճառները: Օրինակ՝ Futura տոնավաճառը, որ ամեն տարի կազմակերպվում է Բարսելոնայում. <http://www.salofutura.com/en/inicio>



Հատուկ գովազդային միջոցառումներ. կապ աշխատաշուկայի հետ

Արդյունաբերությանը առնչվող ասպիրանտուրաների մարտահրավերին համապատասխանելու համար ընկերությունները պետք է ընդգրկեն ասպիրանտներին իրենց աշխատակազմում՝ հետազոտություններ ու նորարարություններ իրականացնելու և զարգացում ապահովելու նպատակով: Ընկերության և համալսարանի միջև պայմանագրի հիման վրա մշակվում է ռազմավարական հետազոտական նախագիծ, և ասպիրանտը իր ուսումնառությունը իրականացնում է այս նախագծում, որն ավարտվում է նրա ատենախոսությամբ:

Կատալոնիայում արդյունաբերական խնդիրներին ուղղված ասպիրանտական ծրագրերը համատեղ ֆինանսավորվում են Կատալոնիայի կառավարության կողմից հետևյալ կարգով՝

- ստորագրվում է համագործակցության պայմանագիր երեք տարով,
- ընկերությունը աշխատանքի է վերցնում ասպիրանտին,
- տարեկան միջին վարձատրությունը պետք է լինի € 22,000,
- ընկերությունը պետք է գտնվի Կատալոնիայում,
- ասպիրանտը պետք է բացարձակապես զբաղվի հետազոտական նախագծով:

Կատալոնիայի կառավարության դրամական ֆոնդ՝

- ասպիրանտական ծրագրի մասնակից ուսանողներին տրամադրվող վճարներ և վարձավճարներ,
- ուսուցում ընկերությունում,
- ասպիրանտի շարժունակության ապահովում փոխանակման ծրագրերում,
- առաջին տարվա ընթացքում լրացուցիչ հմտությունների ձևավորում (30 ժամ),
- համալսարանի կողմից պահանջվող վերադիր ծախսեր,
- համակարգման հետ կապված ծախսեր (եթե այդպիսիք կան):

Նվազագույն պահանջներ

- Թեկնածուի նախկին կրթության դիպլոմի մեջ միջին նվազագույն գնահատականը պետք է լինի 1.60:
- Ատենախոսության ղեկավարը պետք է Կատալոնիայի կառավարության կողմից ճանաչված հետազոտական խմբի անդամ լինի:

Այսպիսի պայմանավորվածության առավելություններից են՝

- Ընկերության համար
 1. Համագործակցություն հայտնի հետազոտողների հետ
 2. Միջազգայնացման և մրցակցության բարելավում
 3. Հետազոտողների պատրաստում՝ ելնելով ընկերության կարիքներից և շահերից
 4. Ռազմավարական դաշինքների ձևավորում
 5. Սարքավորումներից և ենթակառուցվածքներից օգտվելու հնարավորություն
- Համալսարանի համար
 1. Մի շարք ընկերությունների տեխնոլոգիական փորձից օգտվելու հնարավորություն
 2. Հետազոտական ներուժի օգտագործում
 3. Համալսարան-բիզնես կապերի ամրապնդում
- Ասպիրանտների համար
 1. Գիտական և մասնագիտական հետաքրքրություն ներկայացնող խնդիրների վրա աշխատելու հնարավորություն
 2. Մասնավոր և պետական սեկտորներում բազմատեսակ կարողություններ ձևավորելու հնարավորություն
 3. Միջազգային շարժունակություն
 4. Ղեկավարում ինչպես համալսարանի, այնպես էլ ընկերության աշխատողների կողմից

Ասպիրանտների համար որպես ևս մեկ առավելություն կարևոր է նշել, որ նրանք ձեռք են բերում լրացուցիչ հատուկ մասնագիտական փոխանցելի կարողություններ, ինչպիսիք են՝

- հետազոտական գործընթացի հիմնական մասի ըմբռնում, նախագծում, իրականացում և հարմարեցում,

- նոր և բարդ գաղափարների վերլուծություն, գնահատում, և քննադատական համադրում,
- տեխնոլոգիական, սոցիալական և մշակութային գիտելիքների զարգացում;
- հետազոտության, զարգացման և նորարարությունների (Research, Development, Innovation /RDI/) ղեկավարում, համակարգում և կառավարում,
- հետազոտության արդյունքների փոխանցում,
- նոր բիզնեսների, ձեռնարկությունների, բիզնեսի կառավարման և ֆինանսավորման աղբյուրների զարգացում,
- արտոնագրերի, մտավոր և արդյունաբերական սեփականության մասին գիտելիքի ձեռքբերում:

Այս լրացուցիչ հմտությունների զարգացման ուսուցումը տևում է 60 ժամ և բաժանվում է երկու մասի՝

- ա) առաջին տարում 30 ժամ բոլոր ուսանողների համար, որոնք մասնակցում են ծրագրին և ֆինանսավորվում Կատալոնիայի կառավարության կողմից
- բ) 30 ժամ՝ ընկերության և/կամ համալսարանի կողմից նախագծի իրականացման ընթացքում

Ներկայումս 73 նախագիծ ընթացքի մեջ է (որոնցից 8-ը մշակվել են Ժիրոնայի համալսարանում) և 58 ընկերություններ ներգրավված են արդյունաբերական ասպիրանտական ծրագրում:

3.3. Ասպիրանտական ծրագրերի գովազդում

Հայդելբերգի Համալսարան

Գովազդ

2007 թ-ից Հայդելբերգի Համալսարանը իրականացնում է կյանքի մասին գիտությունների համակարգված ասպիրանտական ծրագիր՝ հիմնված Հարտմուտ Հեֆման-Բեռլինգի Միջազգային Ասպիրանտական դպրոցի վրա (ՀԲՄԱԴ /HBIGS/): Դպրոցը ստացել և քննել է ավելի քան 100 դիմում ամբողջ աշխարհից: Մեր ծրագրի հրապարակայնությունը առանցքային դեր ունի որակավորված դիմորդների մեծ քանակի հարցում: Հրապարակայնությունը հիմնված է գովազդների երկու կարևոր հատկանիշների վրա.

1. Ընտրության բաց, թափանցիկ ընթացակարգ, որը համապատասխանում է ասպիրանտների ընտրության եվրոպական ուղեցույցներին.

Նախկինում, ՀԲՄԱԴ-ն քննել է մեծ թվով դիմումներ ասպիրանտական թեկնածուներից, ինչպես, օրինակ, ամենամյա ՀԲՄԱԴ ասպիրանտական կրթաթոշակների ծրագիրը (օրինակ՝ 18 տեղ 2013 թ-ին) կամ ասպիրանտական ծրագրեր, որոնք առնչվում են Գերմանիայի Հետազոտական Հիմնադրամի կողմից ֆինանսավորող համագործակցային հետազոտական կենտրոններին (օրինակ՝ SFB 1036, Բջիջների *հսկողություն և հակազդեցություն*՝ 15 տեղ 2012թ-ին): ՀԲՄԱԴ-ը գովազդում է տվյալ նախագծի թղթապանակը առաջատար համացանցային պորտալներով (օրինակ՝ բնական գիտությունների ոլորտում աշխատատեղեր /Nature jobs, Science jobs, /jobvector/)՝ ապահովելու համաշխարհային հրապարակայնություն: Առցանց գովազդների հետ մեկտեղ հայտարարություններ ու թռուցիկներ են ուղարկվում ազգային (օր.՝ Մյունխենի և Բեռլինի համալսարաններ, Գյոտինգենի, Քյոլնի, Ֆրայբուրգի, Թյուբինգենի համալսարաններ) և միջազգային համալսարաններ և հետազոտական ինստիտուտներ (օր.՝ Հնդկաստանի տեխնոլոգիայի ինստիտուտ; Միջին Արևելքի Տեխնիկական համալսարան, Անկարա, Թուրքիա; Միլանի համասարան, Իտալիա: Ասպիրանտական տոնավաճառներում (Եվրոպական կարիերայի տոնավաճառներ Բոստոնում, ԱՄՆ; Բնական գիտությունների ոլորտում աշխատատեղերի տոնավաճառ Լոնդոնում, ՄԹ; ասպիրանտական սեմինարներ Պեկինում, Չինաստան) ստեղծված անձնական կապերը ամբողջացնում են տեղեկատվության պատշաճ տարածման գործընթացը:

2. ՀԲՄԱԴ-ի դիմումների ներկայացման առցանց հարթակը տրամադրում է դիմումների պաշտոնական պահանջների և ընտրության ընթացակարգի մասին թափանցիկ տեղեկատվություն:

ՀԲՄԱԴ-ի առցանց հարթակը (www.hbigs.uni-heidelberg.de) կարևոր դեր է խաղում շահագրգիռ թեկնածուներին կարևոր տեղեկությունները մանրամասն և հստակ կերպով ներկայացնելու գործում: Այստեղ շարունակաբար գովազդվում են բոլոր նոր նախագծերը (www.hbigs.uni-heidelberg.de: “Open PhD positions” /ասպիրանտական թափուր տեղեր/): Հստակորեն բացատրվում են նախագծերի հիմնական առանձնահատկությունները, պահանջներին համապատասխանելիության ընդհանուր և հատուկ չափանիշները, թեկնածուների ակնկալվող որակավորումները, ֆինանսավորումը և ընտրության ընթացակարգը: Նախագծի գովազդները և 150 հիմնական նախագծերի ղեկավարների բնութագրերը (www.hbigs.uni-heidelberg.de: “HBIGS faculty” /ՀԲՄԱԴ ֆակուլտետ/) դիմորդներին տրամադրում են առանձին լաբորատորիաների և այլ կարևոր հենքային տեղեկությունների համար կայքերի հղումներ: Գովազդվող նախագծերը սովորաբար ունենում են հետազոտական աշխատանքի փորձառական փուլի համար երաշխավորված ֆինանսավորում: Կոնկրետ նախագծի համար ընտրված ասպիրանտները սովորաբար պետք է ստանան մրցակցային աշխատավարձ՝ ըստ աշխատանքային պայմանագրի, որն ընդգրկում է ազգային օրենքով նախատեսված բոլոր սոցիալական նպաստները: Մասնավորապես կարևոր է «հաճախ տրվող հարցեր» (FAQ) հղումը, որտեղ ակնկալվում ենք ստանալ դիմումների ներկայացման և ընտրության ընթացակարգի հետ կապված հարցեր:

The Hartmut Hoffmann-Berling International Graduate School of Molecular and Cellular Biology

- Home
- Application and Admission
- Open PhD Positions
- Scientific Program
- Career Service
- HBIGS Faculty
- HBIGS PhD students
- Statutes
- PostDoc Fellowship Program
- MD/PhD Program
- Cooperation Partners
- News
- HBIGS PhD Student Speakers
- Public Outreach Activities
- FAQ
- HBIGS Forum
- Contact

Welcome!



The Hartmut Hoffmann-Berling International Graduate School of Molecular and Cellular Biology (HBIGS) was founded in October 2007. The vision of the Graduate School is to attract the best and brightest doctoral researchers from around the world to pursue doctoral studies at Heidelberg University by offering excellent research opportunities and comprehensive academic and complementary training in a vibrant and stimulating scientific environment.

The focus of the Graduate School on molecular and cellular biology takes into account that molecular and cellular biology provides the conceptual and technological foundation on which most other fields, sub-disciplines and specialized areas of life and biosciences rest - from structural biology to bioinformatics, from molecular medicine to biotechnology, and from immunology to systems biology.

A higher qualification in molecular and cellular biology will, therefore, prepare early stage researchers for exciting and challenging careers in academia and in the public and private sector.

News

29 Sep 2014
HBIGS PhD students published more than 700 peer reviewed papers. Congratulations!
-> [View publications](#)

29 Jul 2014
The HBIGS Core Course 2/2014 started on 22 Sep 2014.
-> [Read more](#)

[More news...](#)

Links and Downloads

[Faculty of Biosciences](#)

[Job and Internship Portal](#)

[HBIGS on Facebook](#)

[HBIGS Alumni Career Network on LinkedIn and HAINet.](#)

[How to get to us](#)

Contact: [E-Mail](#)

[HBIGS Flyer \(.pdf\)](#)

ՀԲՄԱԴ-ի համացանցային հարթակ: Ուշադրություն դարձրեք “FAQ” հղմանը ձախ սյունակում:

Գովազդները և ՀԲՄԱԴ-ի համացանցային հարթակը հնարավոր թեկնածուներին նաև տեղեկացնում են ՀԲՄԱԴ ասպիրանտական ծրագրերի պահանջներին համապատասխանելիության չափանիշները: Թեկնածուները պետք է ունենան մագիստրոսի կամ դրան համարժեք աստիճան միջազգայնորեն հավատարմագրված համալսարանից: Բոլոր թեկնածուներին խնդրում են ներկայացնել ստանդարտացված դիմում-հայտ ՀԲՄԱԴ-ի դիմումների առցանց համակարգի միջոցով (www.hbigs.uni-heidelberg.de: “Register for Application” /Գրանցվեք դիմումի համար/): Համակարգն ուղղորդում է դիմում ներկայացնող թեկնածուներին ստեղծել իրենց անձնական, ծածկագրով պաշտպանված էջը: Նրանց տվյալները գաղտնի են: Համակարգ մուտք գործելով՝ նրանք միշտ կարող են ստուգել իրենց դիմումի ընթացքը: Դիմումի համար պահանջվող փաստաթղթերը ներառում են ստանդարտացված մեկ էջանոց ինքնակենսագրություն, նախկին հետազոտական նախագծի ղեկավարների երկու նամակ-երաշխավորագիր, բոլոր դիպլոմների ներդիրները (այսինքն՝ բակալավրի դիպլոմի ներդիրը բոլոր գնահատականներով, մագիստրոսի դիպլոմի ներդիրը բոլոր ընթացիկ գնահատականներով), ինչպես նաև անգլերենի իմացության վկայական (TOEFL կամ IELTS թեստեր), եթե նախկին կրթության լեզուն անգլերենը չի եղել: **Բացի այդ, թեկնածուներին խնդրում են ներկայացնել հիմնավորագիր (մեկ էջ, առավելագույնը**

400 բառ): Այստեղ նրանք տվյալ լաբորատորիային դիմելու հիմնավորումն են տալիս: Թեկնածուները դիմում են մեկ լաբորատորիայի մասնավորապես (առաջին ընտրություն), բայց կարող են անվանել երկու այլընտրաքային լաբորատորիաներ, որոնցով հետաքրքրված են:

Ընտրության ընթացակարգ

ՀԲՄԱԴ Գործադիր խորհուրդը, ՀԲՄԱԴ ընտրող հանձնաժողովը և նախագծերի ղեկավարները ընտրում են ամենաորակավորված թեկնածուներին՝ հիմնվելով հետևյալի վրա՝

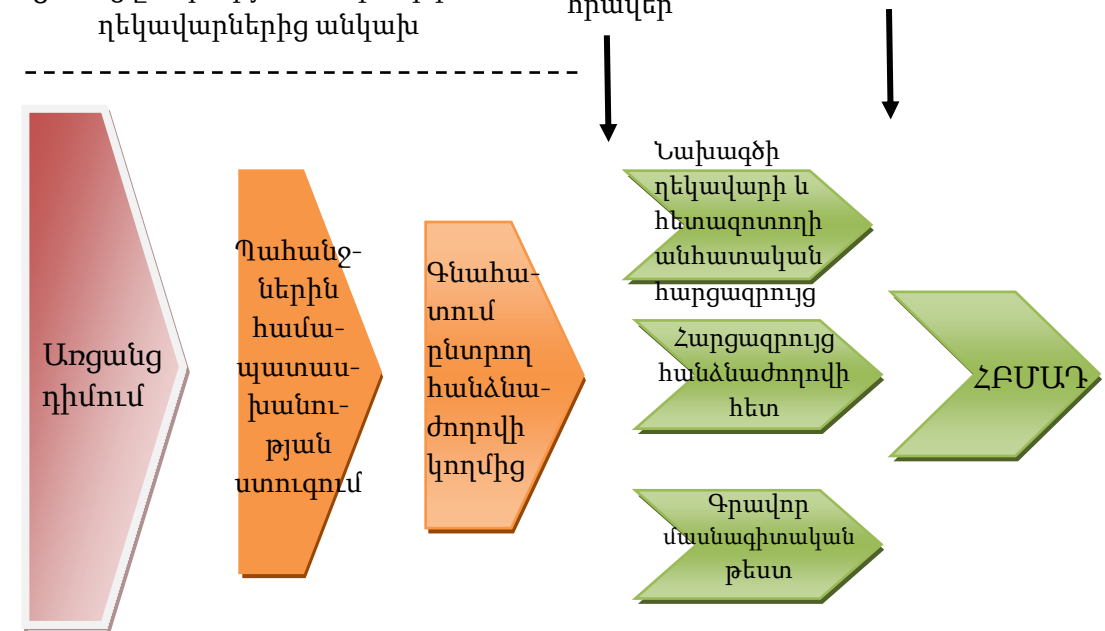
- (1) ներկայացված ակադեմիական տեղեկագիրը,
- (2) հիմնավորագիր,
- (3) ինտերնետ հեռախոսակապով հարցազրույց,
- (4) նախագծի ղեկավարի գնահատողական զեկույցը,
- (5) հանձնաժողովի փոխհամաձայեցված գնահատական,
- (6) գրավոր առարկայական թեստի գնահատականը:

Անավարտ, սխալ լրացված փաստաթղթեր ներկայացնելու, հարցազրույցների կամ թեստի ընթացքում կեղծիքի դեպքում դիմումի քննումը անմիջապես կդադարեցվի: 1-3 կետերը վերաբերում են ընտրության առաջին փուլին, որտեղ թեկնածուները կարող են հավաքել մինչև 45 միավոր և ընդգրկվել վերջնական ցուցակում: Դիմումի հակիրճ և ստանդարտացված ձևը մեզ հնարավորություն է տալիս առաջին փուլում քննելու մեծ թվով դիմումներ և ընտրելու լավագույն թեկնածուներին: Երկրորդ փուլում թեկնածուների կատարողականությունը (ինքնաներկայացման հմտությունը) (անհատական հարցազրույց նախագծի ղեկավարի հետ, գրավոր թեստի գնահատականը, հանձնաժողովի հետ հարցազրույցը) գնահատվում են մինչև 45 միավոր: Մեր փորձը ցույց է տալիս, որ երկրորդ փուլի ընդհանուր գնահատականը մեծապես փոխկապակցված է հետագա հետազոտական աշխատանքի ընթացքում թեկնածուի կատարողականության հետ: Այսպիսով, գնահատման գործընթացը լավագույն և ամենահամապատասխան թեկնածուների ընտրության չափազանց ստույգ ցուցիչ է, որ նրանք հաջողությամբ կավարտեն կյանքի մասին գիտություններում հետազոտությունը, կստանան գիտական աստիճանը և կմտնեն միջազգային մրցակցային շուկա:

Հարցազրույցների գործընթացից հետո երկու աշխատանքային օրերի ընթացքում ուսանողներին տեղեկացնում են Գործադիր Խորհրդի որոշման մասին: Պաշտոնական բողոքարկման դեպքում ընտրող հանձնաժողովը կրկնակի կստուգի գնահատման ընթացակարգը և մանրամասն զեկույց կներկայացնի: Մասնավորապես, նրանք պետք է բացատրեն, թե ինչպես են բոլոր 1-6 կատեգորիաներում միավորները հավաքվում: ՀԲՄԱԴ-ի կողմից հաստատված թափանցիկ, մրցակցային, բայց արդար ընտրության ընթացակարգը նվազագույնի է հասցնում նման հարցումները, և մինչև այժմ հնարավորություն է տվել խուսափել ընտրության մասին որոշումների պաշտոնական բողոքարկումներից: Նման ընթացակարգով 2013թ-ին ՀԲՄԱԴ-ն քննել է ավելի քան 90 երկրներից ներկայացված 2200 դիմումներ:

Վերջնական ցուցակում ընդգրկված թեկնածուներին, ովքեր անցել են ընտրության առաջին փուլը (1-3), հրավիրում են Հայդելբերգ՝ հարցազրույցի: Միայն այս փուլում են նախագծերի ղեկավարներին տրվում դիմումի փաստաթղթերը: Հայդելբերգում առաջին օրը թեկնածուները հանդիպում են համապատասխան նախագծի ղեկավարին, ինչպես նաև խմբի անդամներին և բանավոր ներկայացնում իրենց նախկին հետազոտական նախագիծը: Նախագծի ղեկավարը գնահատում է թեկնածուի կատարողականությունը՝ փաստագրելով հարցազրույցի ընթացքը և գնահատում է այն մինչև 15 միավոր (կետ 4):

Լաբորատորիա այցելությունից հետո թեկնածուները գրում են թեկնածուի մասնագիտական գիտելիքները ստուգող, չորս բաժիններից բաղկացած առարկայական թեստ: «Ընդհանուր կենսաբանություն» և «Մոլեկուլյար կենսաբանություն» բաժինները պարտադիր են բոլոր թեկնածուների համար, մինչդեռ յուրաքանչյուր թեկնածու ազատ է տրամադրվող լայն թղթապանակից ընտրելու իր մասնագիտացմանը համապատասխանող մյուս երկու բաժինները (օրինակ՝ կենսաքիմիա, կենսաֆիզիկա, համակարգչային կենսաբանություն, դեղագիտություն, զարգացման կենսաբանություն, էկոլոգիա, կենսաբժշկություն, և այլն): Ամենաբարձր գնահատականը դարձյալ 15 միավորն է (կետ 5). Այս գրավոր թեստը մշակվել է ՀԲՄԱԴ-ում 2009թ-ին և այդ ժամանակից ի վեր հաջողությամբ կիրառվել է թեկնածուների ընտրության գործընթացում: Վերջնական հարցազրույցի ընտրությունն նախագծի ղեկավարներից անկախ հրավեր



Գծազիր 2. Ընտրության ընթացակարգը ՀԲՄԱԴ-ում

