

ԿԱՐԾԻՔ

Վ. ԲՐՅՈՒՍՈՎԻ ԱՆՎԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ ՀԱՅՑՈՐԴ ՄԱՐԻԱՍ
ԱՐՏԱՎԱԶԴԻ ՄԱԿԱՐՅԱՆԻ

<< ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԲՈՒՀԻ ԳԻՏԱԿՐԹԱԿԱՆ
ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆ ՎՐԱ >>

ԽՈՐԱԳՐՈՎ ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

Հայաստանի Հանրապետության բարձրագույն կրթության համակարգի անցումային ու բարեփոխումների ներկա փուլում կազմակերպական մշակույթի ազդեցության ուսումնասիրությունը կարևորություն ունի: Բարձրագույն կրթության ոլորտը գտնվում է արագ փոփոխությունների շրջափուլում, և կազմակերպական մշակույթը դիտարկվում է ոչ թե որպես երկրորդային երևույթ, այլ որպես ռազմավարական գործոն:

Այս տեսանկյունից ուշարժան է Մարիամ Արտավազդի Մակարյանի «Կազմակերպական մշակույթի ազդեցությունը բուհի գիտակրթական գործունեության արդյունավետության բարձրացման վրա» թեմայով ատենախոսությունը, որը նվիրված է բարձրագույն կրթության համակարգի այս արդիական հիմնախնդրին:

Ատենախոսությունը բաղկացած է ներածությունից, երեք գլխից, աղյուսակներից և գծապատկերներից, եզրակացություններից, 169 անուն գրականությունից, որոնցից յուրաքանչյուրից առկա են հղումներ, առկա է նաև հավելվածը:

Ատենախոսության ներածական հատվածը կառուցված է գիտական աշխատանքի պահանջներին համապատասխան և արտացոլում է հեղինակի հստակ պատկերացումները հետազոտվող խնդրի վերաբերյալ:

Թեմայի արդիականության հիմնավորումը կատարված է տրամաբանական հաջորդականությամբ՝ ընդգծելով բարձրագույն կրթության ոլորտում ընթացող կառուցվածքային և բովանդակային փոփոխությունները: Հեղինակը հիմնավորում է, որ կազմակերպական մշակույթը ժամանակակից բուհում հանդես է գալիս որպես

համակարգաստեղծ գործոն, որն ազդում է ոչ միայն ներքին հարաբերությունների, այլև ռազմավարական զարգացման, կառավարման արդյունավետության և կրթության որակի վրա:

Նպատակի և խնդիրների ձևակերպումը համահունչ է աշխատանքի ընդհանուր տրամաբանությանը: Առաջադրված խնդիրները ներառում են ինչպես տեսական ուսումնասիրություն, այնպես էլ կիրառական վերլուծություն և մոդելավորում, որը ակներև է դարձնում հետազոտության համալիր բնույթը:

Տեսական հիմքը ձևավորվել է կազմակերպական մշակույթի վերաբերյալ միջազգային ճանաչում ունեցող հեղինակների աշխատությունների հիման վրա, ինչը վկայում է հետազոտության գիտական հենքի մասին: Հեղինակը ներկայացնում է կազմակերպական մշակույթի ձևավորման պատմությունը, երկու տասնյակից ավելի սահմանումները, կառուցվածքային բաղադրիչներն ու գործառույթները, տարբեր տեսությունների համադրումը և դրանց միջև կապերի բացահայտումը: Արդյունքում ընթերցողը ստանում է լայնածավալ տեղեկատվություն տեսություններից, որոնք հանդիսանում են տվյալ հետազոտության հիմնաքարը:

Առաջին գլուխը, որը վերնագրված է «Կազմակերպական մշակույթի հասկացութային շրջանակն ու նշանակությունը բուհերի զարգացման գործընթացում» ամբողջությամբ նվիրված է կազմակերպական մշակույթի հասկացութային շրջանակին: Այն կառուցված է փուլային տրամաբանությամբ և ապահովում է թեմայի տեսական հիմքերի ամբողջական ներկայացումը: Այստեղ ներկայացված են ինչպես դասական, այնպես էլ ժամանակակից մոտեցումներ, անդրադարձ է կատարվում կազմակերպական մշակույթի գործառույթներին և բաղադրիչներին, ինչպես նաև միջազգային փորձին: Հատկանշական է, որ կազմակերպական մշակույթը դիտարկվում է որպես դինամիկ համակարգ, որը պայմանավորված է պատմական, սոցիալական և կառավարչական գործոններով: Ատենախոսը մանրամասն անդրադարձել է Քլարկի, Թիերնիի, Փեթինգրուի և այլոց աշխատանքներին, որոնցում շոշափվել են հիֆսախնդրի տարբեր կողմերը, ինչպես

նան անդրադարձել է էդվարդ Հովի «կազմակերպական սառցաբեկորի» մոդելին, Գրիտ Հովսեփի , Չարլզ Հենդիի տեսություններին: Այս գլխում մանրամասն վերլուծված են կազմակերպական մշակույթի հիմնական գործառույթներն ու բաղադրիչները բուհերում: Ուշագրավ է , որ ատենախոսը այս գլխում վերլուծել է կազմակերպական մշակույթի տեսակներն՝ ըստ «Մրցունակ արժեքների շրջանակ» մոդելի:

Երկրորդ գլուխը, որի վերնագիրն է <<Կազմակերպական մշակույթի և բուհի գիտակրթական գործունեության փոխկապակցվածությունը>> ներկայացնում է կազմակերպական մշակույթի և բուհի գործունեության տարբեր ուղղությունների միջև կապը: Այստեղ հեղինակը փորձում է տեսական դրույթները տեղափոխել կիրառական հարթություն՝ վերլուծելով կազմակերպական մշակույթի ազդեցությունը գիտելիքի կառավարման, ռազմավարական կառավարման և կրթական գործընթացների վրա: Այս հատվածում աշխատանքի գիտական արժեքը առավել ընդգծված է, քանի որ կատարվում է տարբեր գործոնների միջև կապերի բացահայտում: Աշխատանքում մանրամասն քննության է ենթարկված ինստիտուցիոնալ գիտելիքի կառավարման համընդհանուր մոդելը, որի արդյունքում ատենախոսը հանգում է եզրակացության, որ՝ <<Արդյունավետ ինստիտուցիոնալ գիտելիքի կառավարումը ենթադրում է վերոնշյալ փուլերի հիման վրա ինստիտուցիոնալ գիտելիքի կառավարման համընդհանուր մոդելի այնպիսի գործառում, որը միտված է բուհի ռազմավարական նպատակների իրականացմանը և մրցունակության բարձրացմանը>>: Ատենախոսն իրավացիորեն նկատում է, որ կազմակերպական մշակույթը թելադրում է այդ բուհի ներքին և արտաքին շահակիցների վերաբերմունքը, վարքագիծը և կազմակերպական արժեքները, որոնք կարող են կա՛մ խթանել, կա՛մ խոչընդոտել ռազմավարական նպատակների իրականացումը: Մասնավորապես ուսումնասիրելով ՀՀ բուհերում կազմակերպական մշակույթի ազդեցությունը ՊԴ կազմի գիտակրթական գործունեության և ուսանողների ուսումնառության առաջընթացի վրա, ատենախոսը գրում է, որ կազմակերպական այն մշակույթը, որ արժևորում և խրախուսում է ակադեմիական ազատությունն ու ինստիտուցիոնալ ինքնավարությունը,

հանդիսանում է գիտահետազոտական և ուսումնամեթոդական գործունեության կենսունակ զարգացման առանցքային նախադրյալներից մեկը: Հատկանշական է, որ բացի բուհի կազմակերպական մշակույթից, ուսանողն ունի իր անհատական կազմակերպական մշակույթը, որի մեջ մտնում են սթրեսակայունությունը, ինքնազարգացումը, արժեքները, հաղորդակցման էթիկան, կազմակերպվածությունը և համոզմունքները:

Երրորդ գլխում, որը նվիրված է ՀՀ բուհերում կազմակերպական մշակույթի զարգացման նախադրյալների ուսումնասիրությանը, ներկայացված են ինչպես էմպիրիկ հետազոտության արդյունքները, այնպես էլ օրենսդրական և ռազմավարական դաշտի վերլուծությունը:

Այս գլխի բովանդակությունը կառուցված է հստակ տրամաբանական հաջորդականությամբ և ուղղված է ՀՀ բուհերում կազմակերպական մշակույթի դերի և ազդեցության համակողմանի բացահայտմանը՝ ներկայացնելով ատենախոսի կողմից իրականացված 8 բուհերի պրոֆեսորադասախոսական կազմի, այնպես էլ ուսանողների հետ հարցումների արդյունքները: Այս երկկողմ մոտեցումը հնարավորություն է տալիս դիտարկել կազմակերպական մշակույթը որպես բազմաշերտ երևույթ, որն արտահայտվում է ոչ միայն կառավարման մակարդակում, այլ նաև կրթական գործընթացի անմիջական մասնակիցների փորձառության մեջ:

Բովանդակության առանցքային հատվածը վերաբերում է կազմակերպական մշակույթի ազդեցությանը դասախոսների գիտակրթական գործունեության և ուսանողների ուսումնառության առաջընթացի վրա: Հեղինակը ներկայացնում է հարցումների արդյունքները՝ անդրադառնալով սեռատարիքային կազմին, մասնագիտական բնութագրիչներին, աշխատանքային ներգրավվածությանը և գործունեության առանձնահատկություններին: Առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձվում այն հանգամանքին, որ դասախոսների զգալի մասը ներգրավված է նաև այլ ոլորտներում, ինչը դիտարկվում է որպես գործնական փորձի փոխանցման և կրթության արդիականացման կարևոր գործոն: Միաժամանակ վերլուծվում են

կազմակերպական մշակույթի բաղադրիչները՝ առաքելություն, տեսլական, արժեքներ, բարոյահոգեբանական մթնոլորտ և կառավարման ոճ, ինչը թույլ է տալիս ձևավորել ամբողջական պատկեր բուհական միջավայրի մասին:

Ատենախոսության մեջ ներկայացված է նաև կազմակերպական մշակույթի տեսակների վերլուծություն, որտեղ ընդգծվում է ճկուն մշակույթի գերակշռությունը, ինչպես նաև դրա նախընտրելիությունը դասախոսների և ուսանողների կողմից: Հեղինակը համադրում է նաև տարբեր գնահատման մեխանիզմներ՝ կատարողականի գնահատում, խրախուսման ձևեր, համագործակցության մակարդակ, ինչը ցույց է տալիս, թե ինչպես է կազմակերպական մշակույթը դրսևորվում կառավարման և ակադեմիական պրակտիկայի կոնկրետ գործիքների միջոցով: Բովանդակության կարևոր հատված է նաև ուժեղ և թույլ կողմերի համադրումը, որտեղ նույն գործոնները տարբեր բուհերում կարող են հանդես գալ տարբեր կերպ՝ որպես առավելություն կամ խնդիր:

Ուսանողների վերաբերյալ բաժնում վերլուծությունը շարունակվում է նույն տրամաբանությամբ՝ ներկայացնելով նրանց ընկալումները բուհի արժեքների, կրթական միջավայրի, համագործակցության մակարդակի և ուսանողակենտրոն մոտեցումների վերաբերյալ: Այստեղ ընդգծվում է, որ ուսանողները բարձր են գնահատում դասախոսների մասնագիտական կարողությունները և աջակցությունը, սակայն միաժամանակ նշում են որոշումների կայացման գործընթացում իրենց ներգրավվածության սահմանափակ լինելը:

Ատենախոսության հիմնական արժանիքներից մեկը նաև այն է, որ ակնհայտ է տվյալների ներկայացման հստակությունն ու կառուցվածքը, որոնք ապահովում են նյութի ընկալելիությունն ու տրամաբանական ամբողջականությունը:

Մեկ այլ կարևոր առավելություն է աշխատանքի կիրառական ուղղվածությունը: Ներկայացված արդյունքներն ու եզրահանգումները չեն սահմանափակվում տեսական դիտարկումներով, այլ ուղեկցվում են գործնական առաջարկներով, որոնք կարող են օգտագործվել բուհական կառավարման և կրթական քաղաքականության մշակման

գործընթացներում: Հեղինակը ցույց է տալիս կազմակերպական մշակույթի և կրթության որակի միջև առկա կապերը՝ ընդգծելով դրա ազդեցությունը մոտիվացիայի, համագործակցության և ակադեմիական արդյունավետության վրա:

Հեղինակի կարևոր ձեռքբերումներից է կազմակերպական մշակույթի կառավարման մոդելի մշակումը, որը ներկայացված է որպես գործնական կիրառություն ունեցող արդյունք: Մոդելը հիմնված է ինչպես տեսական ուսումնասիրության, այնպես էլ էմպիրիկ տվյալների վրա և ուղղված է բուհերի կառավարման արդյունավետության բարձրացմանը: Այս բաղադրիչը զգալիորեն ուժեղացնում է աշխատանքի կիրառական նշանակությունը և այն դուրս է բերում զուտ տեսական ուսումնասիրության շրջանակներից:

Ատենախոսությունն ավարտվում է վեց կետից բաղկացած եզրակացություններով, որոնք բխում են աշխատանքի բովանդակությունից և ամփոփում են հիմնական արդյունքները:

Ատենախոսության հիմնական բովանդակությունը արտացոլված է սեղմագրում և հեղինակի գիտական հոդվածներում:

Չնայած նրան, որ այս ատենախոսությունը կուր և ամբողջական աշխատանք է, այնուամենայնիվ մեր կողմից արված են որոշ նկատառումներ:

1. Աշխատանքի կառուցվածքում 2.3 /<<Բուհերում կազմակերպական մշակույթի ազդեցությունը ՊԴ կազմի գիտակրթական գործունեության և ուսանողների ուսումնառության առաջընթացի վրա>>/ և 3.1 /<<ՀՀ բուհերում կազմակերպական մշակույթի ազդեցությունը ՊԴ կազմի գիտակրթական գործունեության և ուսանողների ուսումնառության առաջընթացի վրա>>/ ենթավերնագրերը նույնն են, որը նվազեցնում է բովանդակության տրամաբանական հստակությունը: Կարիք կա վերանայել վերնագրերի

ձևակերպումները՝ ապահովելու համար դրանց տարբերակված ու հստակ կառուցվածքը՝ ըստ գլուխների հիմնական գաղափարի:

2. Անընդունելի ու կատեգորիկ է և վերլուծաբար հիմնավորված չէ այն պնդումը, թե ՀՀ բուհերի կանոնադրություններում կազմակերպական մշակույթին ուղղակիորեն առնչվող դրույթներ չեն ներկայացվում/Աղյուսակ 12/, քանի որ կազմակերպական մշակույթը հաճախ չի ձևակերպվում «ուղիղ» տերմինաբանությամբ, այլ արտացոլվում է հարակից նորմատիվ բաղադրիչներում՝ առաքելության, տեսլականի, արժեքների, ակադեմիական ազատության, բարեվարքության կանոնների և կառավարման սկզբունքների միջոցով, նույնիսկ եթե «կազմակերպական մշակույթ» եզրույթը բացահայտ չի օգտագործվում, դրա բովանդակային տարրերը կարող են համակարգված կերպով ներառված լինել կանոնադրություններում, և այդ հանգամանքը պետք է հաշվի առնել գնահատականներ տալիս:
3. Աշխատանքի շարադրանքում նկատվում են բովանդակային որոշ կրկնություններ, որոնք երբեմն ծանրաբեռնում են տեքստը:
4. Առկա են որոշ տեխնիկական վրիպակներ:

Մակայն մեր կողմից արված նկատառումները չեն նվազեցնում աշխատանքի գիտական արժեքը:

Ատենախոսությունը կարող է գնահատվել որպես ավարտուն, գիտականորեն հիմնավորված և կիրառական նշանակություն ունեցող ուսումնասիրություն:

Մարիամ Արտավազդի Մակարյանի << Կազմակերպական մշակույթի ազդեցությունը բուհի գիտակրթական գործունեության արդյունավետության բարձրացման վրա >> խորագրով թեկնածուական ատենախոսությունը՝ ԺԳ.00.01 <<Մանկավարժության տեսություն և պատմություն >> մասնագիտությամբ, բավարարում է ՀՀ գիտական

աստիճանաշնորհման կարգի 7-րդ կետի պահանջները, իսկ ատենախոսն արժանի է իր հայցած մանկավարժական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանին:

Պաշտոնական ընդդիմախոս՝



Լ. Խ. Հայրապետյան
/Մանկ. գիտ.թեկնածու, դոցենտ/

Դոցենտ Լ. Խ. Հայրապետյանի ստորագրությունը
հաստատում եմ

Երևանի պետական համալսարանի
գիտական քարտուղար՝



Մ.Վ.Հովհաննիսյան
/Բանասիր. գիտ. թեկնածու, դոցենտ/

06.05.2026