

## ԾՐԱԳԻՐ

Իրական ծրագիր ունենալու համար հարկավոր է անցկացնել մարդկային, ֆինանսական ու նյութական ռեսուրսների գույքագրում, գնահատում և տեղաբաշխում, ինչպես նաև ուսման զարգացման տեսանկյունից ֆինանսական հոսքերի ու հնարավորությունների վերահաշվառում՝ տիրող իրավիճակի վերլուծությամբ հանդերձ: Բայց քանի որ այդ ամենը հասու չէ մեզ, ստիպված ենք բավարարվել միայն զարգացման հայեցակարգով և ծրագրային մի քանի առանցքային հիմնադրույթներով:

- 1.1. Անկախ ամեն ինչից ֆինանսական ռեսուրսների մեծ մասը պետք է ուղղել գիտության զարգացմանը, որի համար առաջնահերթ գործիք է ծառայելու օպտիմալացումը:
- 1.2. Նոր միջոցներ ներգրավելու համար ստեղծել Մատենադարանի բարեփոխումների ոչ ֆորմալ խորհուրդ՝ վերջինիս համար ապահովելով գործունեության թափանցիկ ու հրապարակային ասպարեզ:
- 1.3. Կազմակերպել գրագետ թիրախային գովազդներ՝ Մատենադարանի թիրախային լսարանի շրջանում:
- 2.1. Պետք է սահմանել լավագույն աշխատակիցների խրախուսման համակարգ՝ հստակ չափորոշիչներ սահմանելով, թե ինչ պետք է հասկանալ «լավագույն աշխատակից» հասկացության տակ՝ բացառելու կամայականությունները: Որպես չափանիշ դիտարկվելու են աշխատակիցների հոդվածների տպագրությունն անգլերեն լեզվով միջազգային գիտատեղեկատվական շտեմարաններում:
- 2.2. Մատենադարանում պետք է ստեղծվեն մատենաշարներ՝ միջնադարյան գրականության, աստվածաբանության, երաժշտության ու այլ գիտակարգերի շրջանակներում:
- 2.3. Նպատակ կա կազմավորելու «Թարգմանչաց բաժին», որի գործը լինելու է թարգմանելու ու համաշխարհային գիտական հանրությանը ներկայացնելու Մատենադարանի «արդարանքը»՝ դրանով նպաստելով հայկական գիտության

ու Մատենադարանի տեսանելիության բարձրացմանը միջազգային հանրության մոտ: Բացի այդ, այդ բաժնի աշխատանքների մեջ են լինելու գիտահանրամատչելի նյութերի պատրաստումը՝ ինչը նպաստելու է հերթական անգամ Մատենադարանի ու ՀՀ պատմության հանրայնացմանը՝ նպաստելով գրոսաշրջության խթանմանը և՛ երկրում, և՛ Մատենադարանում:

2.4. Մատենադարանի գիտաշխատողները պետք է կազմակերպեն վճարովի և անվճար դասախոսություններ գիտությամբ, մշակույթով հետաքրքրվող քաղաքացիների համար:

2.5. Մատենադարանը, ի վերջո, պետք է ունենա առնվազն իր մագիստրատուրան՝ իր իսկ կադրային պահանջները բավարարող մասնագետներ պատրաստելու համար:

2.6. Մատենադարանի հանրայնացման համատեքստում պետք է ստեղծվի ձեռագրաստեղծման թանգարան Մատենադարանում, որտեղ այցելուները կարող են տեսնել ձեռագրերի ստեղծման ողջ գործընթացը, իսկ որոշները կարող են դառնալ պատվիրատու ու պատվիրել սեփական ձեռագիրը: Դրանով կվերականգնվի ձեռագրաստեղծման ավանդույթը, իսկ Մատենադարանը կստանա հավելյալ վաստակ:

3.1. Նպատակ կա Մատենադարանը առօրեական կապի մեջ դնել արտասահմանյան կրթական կենտրոնների և ֆիրմաների հետ, յուրացնել նորարարական մեթոդներ, արդիական կրթական տեխնոլոգիաներ, կատարել գիտաշխատողների, ապագայում ստեղծվելիք մագիստատուրայի ուսանողների փոխանակում, կազմակերպել համատեղ ուսումնագիտական հավաքներ և ճամբարներ, բացել գալիք աշխատատեղով երաշխավորված կարճաժամկետ կրթական ծրագրեր՝ ըստ գործատուների հետ կնքված պայմանագրերի և այլն:

3.2. Մատենադարանի կրթական ծրագրերի մեջ ներառել լեզուների ուսուցման, պատմամշակութային ճանաչողության, գրքերի վերականգնման-արհեստագործական հմտությունների ձևավորման կենտրոնների ծառայությունները:

- 4.1. Առաջիկա մի քանի տարվա ընթացքում Մատենադարանի բոլոր ազատ տարածքները՝ բակից մինչև ձեղնահարկեր հատկացնել տեխնոպարկի և Թումո կենտրոնի մոդելով աշխատող բարձր տեխնոլոգիական լաբորատորիաների կազմակերպմանը:
- 4.2. Ստեղծել աշխատակիցների համար արժանապատիվ, տեխնոլոգիապես հագեցած աշխատանքային պայմաններ:
- 4.3. Բացառել ցայժմ Մատենադարանում ծաղկող կրկնապաշտոնությունը և բազմապաշտոնությունը:
- 4.4. Ապահովվելու համար Մատենադարանում ժողովրդավարական մթնոլորտը, Մատենադարանի Գիտխորհրդի նախագահ չի լինի Մատենադարանի տնօրենը, այլ աշխատակիցների կողմից կրնալի դոկտորի աստիճան ունեցող մատենադարանյան որևէ գիտաշխատող:
- 5.1. Գիտխորհրդի անդամները կրնալեն յուրաքանչյուր բաժնից կամ գիտական խմբից 2 հոգի՝ այդ իսկ խմբում կամ բաժնում ու ռոտացիոն սկզբունքով՝ 2 տարով:
- 5.2. Մատենադարանում բաժնի վարիչի պաշտոնը նշանակովի է և լի կոռուպցիոն մեծ ռիսկերով: Այն նաև հակաժողովրդական է: Տնօրենության՝ կամայական սկզբունքով կատարվող նշանակումները անտեսում են բաժինների՝ իրենց ղեկավարին ընտրելու իրավունքը և ռոնահարում գիտաշխատողի գիտական անհատականությունը՝ նրանց որոշողից դարձնելով սոսկական ենթակայի: Ուստի բաժնի վարիչները պետք է ընտրվեն տվյալ բաժնի աշխատակիցների կողմից:
- 5.3. Ցայժմ պարզևավճարների մասին ինֆորմացիան փակ է ցանկացած աշխատողի համար, որը պաշտոն չի զբաղեցնում: Պարզևավճարները բաշխվում են գաղտնի՝ կամայական սկզբունքով: Հայտնի չէ, թե ով և ինչի հիման վրա կարող է պարզևավճար ստանալ: Խուսափելու համար կամայականություններից ու սուբյեկտիվ դրդապատճառներից և խրախուսելու համար աշխատողներին ու նրանց վստահությունը շահելու համար, ինչպես նաև աշխատողին ամբողջովին աշխատանքային համագործակցային մթնոլորտում ներգրավելու համար անհրաժեշտ է ոչ միայն այս, այլ վերոհիշյալ տեղեկատվության բաց ու թափանցիկ լինելը, դրա մատչելիությունը:

- 6.1. Աշխատել պետության, բարերարների հետ, ուշադիր հետևել միջազգային ու տեղական աճուրդային գործունեությանը ու խթանել հայկական ձեռագրերի՝ Մատենադարանի համար գնման պրոցեսը, որը վերջերս գրեթե դադարել է:
- 6.2. Կազմակերպել ՀՀ գյուղերում գտնվող ձեռագրերի մոտ գիտարշավներ, կազմակերպել մոնիթորինգ, ուսումնասիրություն, ռեստավրացիա, նաև առաջարկել պետությանն այդ գյուղերում գտնվող ձեռագրերի շուրջ տուրիստական աշխուժություն առաջացնող գործիքակազմ՝ նպաստելով մարզային տուրիզմի զարգացմանը:
- 6.3. Նախատեսել գիտական քննարկումների և սեմինարների կազմակերպումը և գիտաժողովների անցկացումը:
- 7.1. Մատենադարանը պետք է ունենա իր հրատարակիչ մարմինը, գիտակրթական պարբերական մամուլը և արդիական էլեկտրոնային կայքը:
- 7.2. Մատենադարանն ամեն շաբաթ պետք է թողարկի ուսումնագիտական նոր լուրեր և սփոյի հանրապետական ԶԼՄ-ներով:

ԱՐԾՐՈՒՆԻ ՍԱՀԱԿՅԱՆ

Պատմական և բանասիրական գիտությունների  
դոկտոր, պրոֆեսոր

