

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԻՐԱՎԱՔԱՆՆԵՐԻ ԱՍՈՑԻԱՑԻԱՅԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՌՈՒԹՅԱՆ 2004Թ.-Ի ՀՈՒՆՎԱՐ ԱՄՍԻՑ ՄԻՆՉԵՎ 2004Թ.-Ի ԴԵԿՏԵՄԲԵՐ ԱՄԻՄՆ ԸՆԿԱԾ ԺԱՄԱՆԱԿԱՅԻՆ ԻՆՔՆԱԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԻՐԱՎԱՆԱՑՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱԶՄՎԵԼ Է ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ԻՐԱՎԱՔԱՆՆԵՐԻ ԱՍՈՑԻԱՑԻԱՅԻ ԿՈՂՄԻՑ

Ք. Երևան
2004թ. Դեկտեմբերի 24

ԲՈՎԱՆՂԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

- I. ՆԱԽԱՔԱՆ
- II. ՄԵԹՈԴՈԼՈԳԻԱ
- III. ՆԱԽՈՐԴ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԻՑ ՀԵՏՈ ԱՐՁԱՆԱԳՐՎԱԾ ԱՌԱՋԸՆԹԱՑԸ
- IV. ՁԱՐԳԱՑՄԱՆ ԱՌԱՎԵԼ ԿԱՐԻՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ՈԼՈՐՏՆԵՐԸ
- V. ՀԵՏԱԳԱ ՔԱՅԼԵՐ

I. ՆԱԽԱՔԱՆ

2004թ.-ի դեկտեմբերի 24-ին Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի կողմից կազմակերպվեց և անցկացվեց Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի (այսուհետև՝ ՀԵԻԱ) գործունեության 2004թ.-ի հունվար ամսից մինչև 2004թ.-ի դեկտեմբեր ամիսն ընկած ժամանակահատվածի ինքնագնահատման սեմինար:

Ինքնագնահատման սեմինարին մասնակցեցին ՀԵԻԱ-ի 24 ակտիվիստներ՝ կազմակերպության կենտրոնական և 5 մարզային կառույցներից (Երևանի, Սյունիքի (Կապան և Գորիս քաղաքների գրասենյակներ), Շիրակի, Լոռու), որոնց թվում՝

- ՀԵԻԱ վարչության 6 անդամներ (ընդհանուր թվի 17,2 %-ը)
- առանձնացված ստորաբաժանումների 4 ղեկավարներ (ընդհանուր թվի 13,7 %-ը)
- աշխատակազմի 14 հիմնական անդամներ, որոնցից 10-ը միաժամանակ հանդիսանում են ՀԵԻԱ լիիրավ անդամներ (ընդհանուր թվի 48,2 %-ը)
- 20 լիիրավ անդամներ, որոնցից 5-ը միաժամանակ հանդիսանում են ՀԵԻԱ աշխատակազմի հիմնական անդամներ, 6-ը վարչության անդամներ, 3-ը՝ առանձնացված ստորաբաժանումների ղեկավարներ (ընդհանուր թվի 68,9 %-ը)
- 4 համակիր անդամներ (ընդհանուր թվի 13,7 %-ը)
- 1 գործընկեր հասարակական կազմակերպություն (ընդհանուր թվի 3,4%-ը):

Ինքնագնահատման սեմինարի նպատակներն էին՝

- Ծանոթանալ կազմակերպության ինքնագնահատման գործընթացին:
- Ամփոփել 2004թ.-ի հունվարին մշակված կազմակերպության զարգացման մեկամյա պլանի իրականացման արդյունքները:
- Գնահատել նախորդ ինքնագնահատման և զարգացման պլանի մշակման գործընթացի արդյունավետությունը:
- Գնահատել կազմակերպությունը տվյալ պահի դրությամբ:
- 2005թ.-ի համար մշակել ՀԵԻԱ զարգացման նոր պլան:
- Պլանավորել հաջորդ ինքնագնահատումը:

Ինքնագնահատման սեմինարի արդյունքներն են հանդիսանում տվյալ հաշվետվությունը, կից ներկայացված ՀԵԻԱ զարգացման մեկ տարվա պլանը և հարցաթերթիկների վերլուծության արդյունքները:

II. ՄԵԹՈԴՈԼՈԳԻԱ

ՀԵԻԱ ինքնագնահատման գործընթացը իրականացվեց ինտերակտիվ սեմինարի ձևով, որի ընթացքում կիրառվեցին ներկայացումներ, «ուղեղի գրոհ», հարցաթերթիկների լրացում, քննարկումներ, գործնական աշխատանքներ՝ փոքր խմբերում: Սեմինարը անցկացվեց մեկ օր անընդմեջ՝ ընդհանուր առմամբ 8 ժամ 15 րոպե տևողությամբ: ՀԵԻԱ ինքնագնահատման գործընթացը բաղկացած էր հետևյալ հիմնական փուլերից.

1. կազմակերպության կայունության, գնահատման և ինքնագնահատման գաղափարների ներկայացում, ինքնագնահատման գործիքի ներկայացում մասնակիցներին (փուլերը, նպատակները, օգուտները և մեթոդոլոգիան),
2. կազմակերպության նախորդ գնահատումից հետո գրանցված առաջընթացի ներկայացում,
3. կազմակերպության ինքնագնահատում հարցաթերթիկների լրացում կազմակերպության ինքնագնահատում մասնակիցների կողմից,
4. հարցաթերթիկների վերլուծություն և քննարկում,
5. առաջիկա մեկ տարվա համար կազմակերպության զարգացման պլանի մշակում:

ՀԵԻԱ-ի ինքնագնահատման գործընթացը կազմակերպվեց և իրականացվեց Լիանա Չարությունյանի, Ռոբերտ Գրիգորյանի, Արտյոմ Փիլոյանի և Սիհրան Գալստյանի կողմից՝ նախապատրաստական փուլում ABA/CEELI-ի կազմակերպությունների զարգացման խորհրդատու Մարիա Չովունյանի աջակցությամբ: ՀԵԻԱ-ի ինքնագնահատում իրականացնողները իրար մեջ կիսեցին հետևյալ պարտականությունները:

- Գործընթացի, մեթոդների դիտարկում, ուսումնասիրություն և վերլուծություն,
- մասնակցություն նախապատրաստական և կազմակերպչական հարցերին, մասնավորապես.
 - դահլիճի նախապատրաստում,
 - ֆլիպ չարթերի նախապատրաստում,
- նախորդ գնահատումից հետո ընկած ժամանակահատվածում արձանագրված առաջընթացի ներկայացում,
- քննարկման արդյունքների գրանցում ֆլիպ չարթ թղթերի վրա,
- քննարկումների ժամանակ հնչած կարևոր տեղեկությունների ու կարծիքների գրանցում՝ հաշվետվության մեջ ներառելու նպատակով,
- նյութերի բաժանում մասնակիցներին,
- հարցաթերթիկների ամփոփում,
- լուսանկարում,
- ՀԵԻԱ-ի զարգացման պլանի մուտքագրում համակարգիչ,
- ինքնագնահատման գործընթացի և արդյունքների վերաբերյալ հաշվետվության պատրաստում,
- կատարված աշխատանքի վերլուծությանը նվիրված հանդիպում ABA/CEELI-ի կազմակերպությունների զարգացման խորհրդատուի հետ:



III. ՆԱԽՈՐԴ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԻՑ ՀԵՏՈ ԱՐՁԱՆԱԳՐՎԱԾ ԱՌԱՋԸՆԹԱՑԸ

Ներքևում ներկայացված է ՀԵՒԱ-ի նախորդ ինաքնագնահատման արդյունքում ընտրված և զարգացման պլանում հաստատված ոլորտների առաջընթացը:

1. ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՅԼ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԵՏ

ԿԱՐԻՔ	ԱՌԱՋԸՆԹԱՑ
-------	-----------

Պետական սեկտորի հետ հարաբերություններ.

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • անդամակցություն մարմինների հասարակական կազմակերպությունների մասնակցությամբ խորհուրդներում, պետական կողմից ստեղծված | <p>Պլանը կազմվել և կատարվել է պլանավորած ժամկետներում:</p> <p>ա) 2004թ.-ի ընթացքում նույնպես ՀԵՒԱ-ն շարունակեց մասնակցել ՀՀ Ազգային ժողովի նախագահին կից փախստականների և տեղահանված այլ անձանց հարցերի խորհրդի աշխատանքներին, մասնավորապես 2004թ.-ի ընթացքում տեղի ունեցան խորհրդի չորս նիստեր, որոնց մասնակցեցին ՀԵՒԱ-ի ներկայացուցիչներ: Խորհրդի նիստերից մեկի ժամանակ ՀԵՒԱ-ի ներկայացուցչի կողմից ներկայացվեց օրենսդրական և գործնական նախաձեռնությունների վերաբերյալ մի քանի առաջարկություններ, որը քննարկվեց խորհրդի կողմից:</p> <p>բ) 2004թ.-ի ընթացքում ՀԵՒԱ-ի ներկայացուցիչները ընդգրկվեցին ՀՀ նախագահի հրամանագրով ստեղծված Կոռուպցիայի դեմ պայքարի հանձնաժողովի մոնիթորինգի հանձնախմբի «Դատական համակարգ» և «Իրավապահ մարմիններ» աշխատանքային խմբերում: 2004թ.-ի ընթացքում տեղի ունեցան յուրաքանչյուր աշխատանքային խմբի երկուսական նիստեր, որոնց մասնակցեցին ՀԵՒԱ-ի ներկայացուցիչները:</p> <p>գ) ՀԵՒԱ Գեղարքունիքի մասնաճյուղը մոտ երեք տարի անդամակցում է Գեղարքունիքի մարզպետարանի կողմից ստեղծված «Աջակցության խորհրդին» և մասնակցում ամենշաբաթյա նիստերին: Խորհուրդը քննարկում է անապահով բնակչության կողմից մարզպետարան ներկայացված դիմումները և որոշում կայացնում վերջիններիս սոցիալական օգնություն միանվագ դրամական նպաստ տրամադրելու վերաբերյալ:</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • պետական համապատասխան մարմինների հետ համատեղ ծրագրերի իրականացում, | <p>ա) 2004թ.-ի ընթացքում ՀԵՒԱ-ն Հայաստան-Հանրային ոլորտի բարեփոխումների ծրագրի» շրջանակներում իրականացվող «Տեղեկատվության տարածում» ենթածրագրի շրջանակներում համագործակցելով ՀՀ</p> |

ԿԱՐԻՔ	ԱՌԱՋՆԹԱՑ
-------	----------

աշխատանքի և սոցիալական հարցերի, առողջապահության և կրթության ու գիտության նախարարությունների հետ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի, առողջապահության, կրթության և գիտության, ինչպես նաև տեղեկատվության ազատություն ոլորտներում պետության կողմից մատուցվող հանրային ծառայությունների վերաբերյալ հրատարակեց 10 ամուն տեղեկատվական թերթիկներ և Հայաստանի հանրային ռադիոյով հեռարձակեց 16 ռադիոհաղորդումներ: Տեղեկատվական թերթիկներից յուրաքանչյուրը հրատարակվեց 5000 օրինակ տպաքանակով:

բ) 2004թ.-ի վերջին ՀԵԻԱ-ն Հայաստան-Հանրային ոլորտի բարեփոխումների ծրագրի» շրջանակներում իրականացվող «Տեղեկատվության տարածում» ենթածրագրի շրջանակներում ակտիվմասնակցություն ունեցավ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի, առողջապահության և կրթության ու գիտության նախարարությունների «Քաղաքացիներին մատուցվող ծառայությունների կանոնակարգի» մշակման և քննարկման աշխատանքներին:

- մասնակցություն քաղաքացիական ծառայողների մրցույթային և ատեստավորման հանձնաժողովների աշխատանքներին

ա) 2004թ.-ին ՀԵԻԱ-ի ներկայացուցիչները մասնակցեցին ՀՀ քաղաքացիական ծառայության մրցույթային և ատեստավորման հանձնաժողովների աշխատանքներին ՀՀ Արդարադատության, ՀՀ Կրթության և գիտության, ՀՀ Քաղաքաշինության և ՀՀ Ֆինանսների և էկոնոմիկայի նախարարություններում: ՀԵԻԱ-ի մասնակցությունը հանձնաժողովների աշխատանքներին դադարեցվել են՝ ՀՀ Քաղաքացիական ծառայության մասին օրենքի 40-րդ հոդվածում 18.02.04թ.-ին կատարված փոփոխությունից հետո, ըստ որի հասարակական միավորումների ներկայացուցիչները կարող են մասնակցել հանձնաժողովների աշխատանքներին միայն դիտորդի կարգավիճակով:

ՏԻՄ-երի հետ հարաբերություններ.

- մասնակցություն ավագանու նիստերին (Գավառ, Իջևան, Վանաձոր, Գյումրի, Գորիս, Կապան և Երևան),

2004թ.-ին Վանաձոր և Կապան քաղաքներում անցկացված ավագանու նիստերին մասնակցեցին ՀԵԻԱ-ի Լուռու մարզային մասնաճյուղի (4 նիստ) և Սյունիքի մարզային մասնաճյուղի Կապանի գրասենյակի (1 նիստ) ներկայացուցիչները և ներկայացրեցին համագործակցության վերաբերյալ համապատասխան ռաջարկություններ: ՀՀ Երևանի, Շիրակի, Տավուշի և Գեղարքունիքի մասնաճյուղերը ավագանու նիստերին մասնակցություն չեն ունեցել:

- ՏԻՄ-երի ռեսուրսների համատեղ 1999թ.-ի մարտի 1-ից մինչև 2004թ.-ի հուլիսի 11-ը

ԿԱՐԻՔ	ԱՌԱՋՆԹԱՑ
<p>օգտագործում (Վանաձորի քաղաքապետարան),</p>	<p>ներառյալ ՅԵԻԱ-ի Լոռու մարզային մասնաճյուղի գրասենյակը անվճար հիմունքներով տեղակայված է եղել Վանաձորի քաղաքապետարանի շենքում և անվճար հիմունքներով օգտվել է Վանաձորի քաղաքապետարանի մասնաշենքի ռեսուրսներից (էլեկտրամատակարարում, ջրամատակարարում և դահլիճ սեմինարների համար): 2004թ.-ի հուլիսից ՅԵԻԱ-ն Վանաձոր քաղաքում ՅԵԻԱ-ի Լոռու մարզային մասնաճյուղի համար ձեռք բերեց սեփական գրասենյակային տարածք:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • համատեղ միջոցառումների իրականացում (Մեծամորի քաղաքապետարան): 	<p>2003թ.-ի սեպտեմբերից մինչև 2004թ.-ի սեպտեմբեր ընկած ժամանակահատվածում ՅԵԻԱ-ն իրականացրել է համատեղ ծրագիր Մեծամորի քաղաքապետարանի հետ, որի ընթացքում, ՅԵԻԱ վարչության անդամ Արտյոն Փիլոյանը, Մեծամորի քաղաքապետարանի և ենթակա հաստատությունների աշխատակիցների, Մեծամորի համայնքի և մերձակա բնակավայրերի բնակչության համար անցկացրել է թվով 24 սեմինար՝ իրավագիտության տարբեր ոլորտների վերաբերյալ: Սեմինարներին մասնակցել են ընդհանուր առմամբ 500 մասնակից: 2003թ.-ի նոյեմբեր ամսին շահառուների համար անցկացվեց նաև on-line իրավաբանական խորհրդատվություն:</p>

Միջազգային և արտասահմանյան կազմակերպությունների հետ հարաբերություններ.

- կապերի և համագործակցության ընդլայնում և զարգացում:
 - ա) 2004թ.-ին շարունակվել և խորացվել է համագործակցությունը Հոլանդական «Քորոնյո» կազմակերպության, ԱՄՆ ՄՁԳ-ի, Մեծ Բրիտանիայի ՄՁՆ և Ամերիկյան իրավաբանական ընկերակցության Կենտրոնական Եվրոպայի և Եվրասիայի իրավական նախաձեռնության Հայաստանյան ներկայացուցչության և Հայաստանում ԱՄՆ դեսպանատան հետ, ինչպես նաև ՅԵԻԱ-ի գործընկեր միջազգային և արտասահմանյան այլ կազմակերպությունների հետ, որոնք սակայն 2004թ.-ի ընթացքում ՅԵԻԱ-ի բյուջեի ձևավորման գործընթացում մասնակցություն չեն ունեցել:
 - բ) Ձեռք են բերվել նոր գործընկերներ՝ ի դեմս «ՓրայտուոթերիաուսՔուփերս» կազմակերպության, որի հետ հաջողությամբ իրականացվել են երկու դրամաշնորհային ծրագրեր:
 - գ) Քայլեր են ձեռնարկվել միջազգային և արտասահմանյան կազմակերպությունների հետ համագործակցության ընդլայնման ուղղությամբ, մասնավորապես հոլանդական «ICCO» և ամերիկյան «NED» կազմակերպությունների, ինչպես նաև ՄԱԿ-ի Ջարգացման ծրագրի և Հայաստանի տարածքային զարգացման

Եվրոպական ծրագրի (REDAM) հետ:

Մասնավոր սեկտորի հետ հարաբերություններ.

- տեղական ներդրումի ծավալի մեծացում

ա) Այս ուղղությամբ ձեռնարկվել են որոշակի քայլեր, մասնավորապես՝ PR-փաթեթ է ուղարկվել մասնավոր բիզնեսը ներկայացնող 14 կազմակերպությունների՝ «2005թ.-ի Ֆիլիպ Ջեսսփի անվան միջազգային իրավունքի դատախաղ» մրցույթի միջազգային փուլի ֆինանսավորմանը որպես համաֆինանսավորողներ մասնակցելու վերաբերյալ:

ՁԼՍ-ների հետ հարաբերություններ.

- ՁԼՍ-ների ներգրավումը ՀԵԻԱ-ի միջոցառումների լուսաբանմանը,

Ձանգվածային լրատվության միջոցներով լուսաբանվել են ՀԵԻԱ կողմից կազմակերպված միջոցառումների գերակշռող մասը.

ա) «Հայաստան-Հանրային ոլորտի բարեփոխումների ծրագրի» շրջանակներում իրականացվող «Տեղեկատվության տարածում» ենթածրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքները, մասնավորապես ենթածրագրի եզրափակիչ՝ «Տեղեկատվության մատչելիության ապահովումը պետության կողմից մատուցվող հանրային ծառայությունների բնագավառում» սեմինարի աշխատանքները լուսաբանեցին «Հ2» և «Արմենիա» հեռուստաընկերությունները, Հայաստանի հանրային ռադիոընկերությունը և «Երկիր» շաբաթաթերթը:

բ) «Փաստաբանությունը. ներկա վիճակը և զարգացման հեռանկարները ՀՀ-ում» թեմայով իրավաբան ուսանողների հանրապետական առաջին գիտաժողովի եզրափակիչ՝ բանավոր փուլը լուսաբանել են «Արմենյուզ», «ԱԼՄ», «Երևան» հեռուստաընկերությունները, Հանրային ռադիոընկերությունը, «Ազատություն» ռադիոկայանը և «Հայաստանի Հանրապետություն» օրաթերթը:

գ) «Սահմանադրական բարեփոխումները Հայաստանի Հանրապետությունում» թեմայով իրավաբան ուսանողների հանրապետական առաջին գիտաժողովը լուսաբանվեց «Առավոտ» և «Ազգ» օրաթերթերի, «Արմենիա», «TV5», «Արմենյուզ», «ՀայTV», «Էջմիածին» հեռուստաընկերությունների կողմից:

դ) «Հայաստան. հանրային ոլորտի բարեփոխումների ծրագրի» շրջանակներում իրականացրել «Շահերի պաշտպանության

ԿԱՐԻՔ	ԱՌԱՋՆԹԱՑ
-------	----------

		<p>դասավանդողների ուսուցում ՅԿ-ների համար» ենթաժրագրի շրջանակներում անցկացված «Շահերի պաշտպանություն» թեմայով մեկօրյա դասընթացի աշխատանքները լուսաբանեց Մարտունի քաղաքի «Ջանգակ» տեղական հեռուստաընկերությունը:</p> <p>ե) Սեծ Բրիտանիայի Միջազգային Ջարգացման նախարարության և ՀՀ Կառավարության կողմից իրականացվող «Հայաստանի հանրային սեկտորի բարեփոխումների ծրագրի» «Տեղեկատվության տարածում» ենթաժրագրի շրջանակներում հեռարձակվել են 16 ռադիոհաղորդումներ՝ նվիրված ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի, առողջապահության ու կրթության և գիտության նախարարությունների կողմից մատուցվող հանրային ծառայություններին:</p> <p>զ) 2004թ.-ի Ֆիլիպ Ջեսսփի անվան միջազգային իրավունքի դատախազի ազգային մրցափուլը լուսաբանել են «Հ1», «Արմենիա», «Շանթ», «ԱՐ», «TV5», «ՀայTV» հեռուստաընկերությունները, Հայաստանի հանրային ռադիոն, «Արձագանք» ռադիոկայանը և «Առավոտ» օրաթերթը:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ՀԵԻԱ-ի վերաբերյալ տեղադրում, 	<p>գործունեության գովազդների</p>	<p>Ընդհանրացնելով՝ ՀԵԻԱ գործունեության մի շարք ոլորտներ լուսաբանվել են 4 անուն տպագիր մամուլի, 12 հեռուստաընկերության և 3 ռադիոկայանի կողմից:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2004թ.-ի ընթացքում ՀԵԻԱ-ի կողմից մատուցվող ծառայությունների վերաբերյալ գովազդային հայտարարություններ են հեռարձակվել Հայաստանի հանրային ռադիոյով:
<ul style="list-style-type: none"> • Լրատվական միջոցների և լրագրողների միջոցների իրախուսման մշակում և իրականացում: 	<p>միջոցների և իրախուսման մշակում և</p>	<p>Լրագրողների խրախուսման միջոցների մշակումը դեռևս չի ավարտվել: 2004թ.ին ՀԵԻԱ-ի հետ համագործակցող լրատվական միջոցներին ՀԵԻԱ-ն ապահովել է համապատասխան միջոցներով և հոգացել տեղափոխման ծախսերը՝ Երևանից դուրս անցկացվող միջոցառումները լուսաբանման համար:</p>

Հասարակական կազմակերպությունների հետ հարաբերություններ.

<ul style="list-style-type: none"> • ՀԵԻԱ-ի կողմից ստեղծված իրավաբանական կոալիցիայի զարգացում, 	<p>2004թ.-ի հուլիսի 1-ից մինչև 2004թ.-ի սեպտեմբերի 15-ը ՀԵԻԱ-ի կողմից անցկացվող «Շահերի պաշտպանության դասավանդողների ուսուցում ՅԿ-ների համար» ենթաժրագրի սեմինարներում ներգրավվեցին նաև ՀԵԻԱ-ի կողմից ստեղծված իրավաբանական կոալիցիայի անդամ ՅԿ-ների ներկայացուցիչներ: Կոալիցիայի անդամները լայն մասնակցություն են ունեցել</p>
---	--

ԿԱՐԻՔ	ԱՌԱՋՆԹԱՑ
-------	----------

	<p>ՀԵԻԱ կողմից 2004թ.-ին անցկացվող ընթացիկ աշխատանքներին ու միջոցառումներին:</p>
<ul style="list-style-type: none"> «Շահերի պաշտպանության» թեմայով ուսուցումների կազմակերպում հայաստանյան ՀԿ-ների համար: 	<p>2004թ.-ի հուլիսի 1-ից մինչև 2004թ.-ի սեպտեմբերի 15-ը ՀԵԻԱ-ն Մեծ Բրիտանիայի Միջազգային Ջարգացման նախարարության կողմից ֆինանսավորված «ՓրայտուոթերհաուսՔուլիերի» կողմից իրականացվող «Հայաստան. հանրային ոլորտի բարեփոխումների ծրագրի» շրջանակներում իրականացրեց «Շահերի պաշտպանության դասավանդողների ուսուցում ՀԿ-ների համար» ենթածրագիրը, որի հիմնական նպատակն էր «Շահերի պաշտպանության» թեմայով ուսուցումներ անցկացնել հայաստանյան հասարակական կազմակերպությունների համար: Սեմինարներ անցկացվեցին Երևանում, Իջևանում, Մարտունիում և Ծաղկաձորում: Ենթածրագրի շրջանակներում տեղի ունեցած «Շահերի պաշտպանության» թեմայով 5 դասընթացների ընթացքում ընդհանուր առմամբ վերապատրաստվել են 73 հասարակական կազմակերպությունների 78 ներկայացուցիչներ:</p>

Շահառուներ հետ հարաբերություններ.

<ul style="list-style-type: none"> ՀԵԻԱ-ի վերաբերյալ շահառուների շրջանում տեղեկացվածության բարձրացում (հետադարձ կապի մեխանիզմների մշակում) 	<p>Հետադարձ կապը մինչև այժմ պահպանվում է ՀԵԻԱ-ի շահառուների կողմից, որոնց մեծ մասը գործի ելքի վերաբերյալ տեղեկացնում են ՀԵԻԱ-ի իրավաբաններին: Հետադարձ կապի որոշակի մեխանիզմների մշակումը սպասվում է իրականացնել «Դրոզստանի իրավաբաններ» ասոցիացիայի կողմից ՀԵԻԱ-ի գործունեության վերաբերյալ իրականացված ուսումնասիրության արդյունքները ստանալուց հետո:</p>
---	---

Առաջարկություններ մարդկային ռեսուրսների ոլորտի աշխատանքային խմբին.

<ul style="list-style-type: none"> հասարակության հետ կապերի պատասխանատուի նշանակում (հասարակական կամ հաստիքային պաշտոնի)՝ համապատասխան աշխատանքային պարտականությունների սահմանմամբ: 	<p>2004թ.-ի հոկտեմբերից հասարակության հետ կապերի պատասխանատուի պարտականությունները կատարում է ՀԵԻԱ նախագահի օգնական Մերի Եգանյանը:</p>
--	--

2.ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆ

ԿԱՐԻՔ	ԱՌԱՋՆԹԱՑ
-------	----------

Վճարովի ծառայությունների մատուցում ՍՊԸ-ի և ՍՊԸ-ի մարզային մասնաճյուղերի

ԿԱՐԻՔ	ԱՌԱՋՈՆԹԱՑ
-------	-----------

գրասենյակների միջոցով.

- ՅԵԻԱ-ի տնտեսական ընկերության համար ներդրողների հայտնաբերում:
- Պլանը կազմվել և կատարվել է պլանավորած ժամկետներում:
- ՅԵԻԱ-ի տնտեսական ընկերությունը վերանվանման և ներդրումների հետ կապված այժմ գտնվում է վերագրացման փուլում, որի ավարտից հետո 2005թ.-ի սկզբին նախատեսում է վերսկսել ընկերության բնականոն գործունեությունը:

Օգտագործել հնարավոր աղբյուրներ (գովազդ, ներքին կապեր) բիզնես կառույցների հետ համագործակցելու համար.

- գտնել առնվազն մեկ բիզնես կազմակերպություն, որը կհամաձայնվի որոշակի ֆինանսական ներդրում կատարել ՅԵԻԱ-ում առաջիկա երկու տարիների ընթացքում:
- Այս ուղղությամբ ձեռնարկվել են որոշակի քայլեր, մասնավորապես՝ PR-փաթեթ է ուղարկվել մասնավոր բիզնեսը ներկայացնող 14 կազմակերպությունների՝ «2005թ.-ի Ֆիլիպ Ջեսսպի անվան միջազգային իրավունքի դատախազ» մրցույթի միջազգային փուլի ֆինանսավորմանը որպես համաֆինանսավորողներ մասնակցելու վերաբերյալ:

Համագործակցել ԲՈՒՀ-երի հետ՝ անդամության աճը ապահովելու համար

- կազմավորել ՅԵԻԱ իրավաբան ուսանողների ուժեղ բաժանմունք և բաժանմունքի անդամների հաշվին անդամավճարների աճը հասցնել ՅԵԻԱ-ի տարեկան բյուջեի 1%-ին:
- ա) ՅԵԻԱ վարչության 2003թ.-ի դեկտեմբերի 9-ի որոշմամբ ստեղծվեց Իրավաբան ուսանողների բաժանմունքը: 2004թ.-ի ապրիլի 23-ին Երևանում տեղի ունեցավ ՅԵԻԱ Իրավաբան ուսանողների բաժանմունքի հիմնադիր ժողովը, որին մասնակցեցին 17 իրավաբանական ԲՈՒՀ-երի և ԲՈՒՀ-երի իրավաբանական ֆակուլտետների ուսանողներ: ՅԵԻԱ-ի վարչության 2004թ.-ի նոյեմբեր 26-ի որոշմամբ վերակազմավորվեց ՅԵԻԱ-ի ԻՈՒԲ-ը:
- բ) 2004 թվականին ՅԵԻԱ-ի անդամավճարները ՅԵԻԱ-ի ԻՈՒԲ-ի անդամների հաշվին աճել է և կազմում է ՅԵԻԱ-ի տարեկան բյուջեի մոտ 1.35%-ը:

3.ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

ԿԱՐԻՔ	ԱՌԱՋՈՆԹԱՑ
-------	-----------

- ՅԵԻԱ աշխատակազմի բոլոր անդամների մասնակցությամբ կորպորատիվ հավաքների և այլ միջոցառումների կազմակերպում:
- ա) 2004թ.-ի վերջում ՅԵԻԱ-ի կողմից կազմակերպվելիք Ամանորյա միջոցառմանը կմասնակցեն ՅԵԻԱ-ի կենտրոնական և մարզային գրասենյակների աշխատակազմի անդամները: Ամանորյա նմանատիպ հավաք կազմակերպվել է նաև 2003թ.-ին և պլանավորվում է այն կազմակերպել յուրաքանչյուր տարի:
- բ) 2004թ.-ի ընթացքում կազմակերպված տարբեր սեմինար-ուսուցումները ևս առիթ հանդիսացան ՅԵԻԱ-ի աշխատակազմի անդամների հիմնական մասի

ԿԱՐԻՔ	ԱՌԱՋՆԹԱՑ
ՉԵԻԱ աշխատակազմի բոլոր անդամների մասնակցությամբ կորպորատիվ հավաքների և այլ միջոցառումների կազմակերպում:	հավաքների համար: 2004թ.-ի ընթացքում անցկացվեցին թվով 4 հանդիպումներ՝ մարզային գրասենյակների պատասխանատուների և ՉԵԻԱ-ի ղեկավարության միջև: Չանդիպումների ընթացքում քննարկվեցին մարզային գրասենյակների գործունեության, իրականացվող ծրագրերի, գործունեության ընդհանուր պլանավորման, կառավարման և այլ հարցեր:
Կազմակերպության աշխատակազմի անդամների վերապատրաստման համակարգի մշակում և ներդնել:	Կազմակերպության աշխատակազմի անդամների վերապատրաստման համակարգը մշակվել է և այն, վերջնական վերանայումից հետո, նախատեսվում է ներդնել 2005թ.-ի երկրորդ եռամսյակում:
Կազմակերպության աշխատակազմի կողմից կատարված աշխատանքի գնահատման համակարգի մշակում և հաստատում:	Կազմակերպության աշխատակազմի կողմից կատարված աշխատանքի գնահատման համակարգը մշակվել է և այն, վերջնական վերանայումից հետո, նախատեսվում է ներդնել 2005թ.-ի երկրորդ եռամսյակում:
Կազմակերպության աշխատակազմի կանոնակարգի վերջնական վերանայում և հաստատում:	Կազմակերպության աշխատակազմի կանոնակարգը ենթարկվել է վերջնական վերանայման և գործածության մեջ պետք է դրվի 2005թ.-ի երկրորդ եռամսյակի վերջում:



IV. ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԱՈՒՎԵԼ ԿԱՐԻՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ՈԼՈՐՏՆԵՐԸ

ՉԵԻԱ ինքնագնահատման սեմինարի ընթացքում մասնակիցների կողմից լրացված ինքնագնահատման հարցաթերթիկների ամփոփման արդյունքում ստացվեց հետևյալ պատկերը.

- Ղեկավարում - 18
- Մարդկային ռեսուրսներ –17,42
- Հարաբերություններ այլ կազմակերպությունների հետ – 17,30
- Կառավարում – 17.08
- Ծրագրեր և ծառայություններ – 16,42
- Ֆինանսական կայունություն – 15,77

Սեմինարի մասնակիցների համատեղ որոշմամբ ընտրվեցին ուշադրության առավել կարիք ունեցող հետևյալ երկու ոլորտները՝

- Ֆինանսական կայունություն
- Ծրագրեր և ծառայություններ



1. ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ինչպես նախորդ ինքնագնահատման ժամանակ, այս անգամ ևս ՉԵԻԱ-ի գործունեության այս ոլորտը գնահատվել է որպես առավել ուշադրության կարիք ունեցող ոլորտ: 2004թ.-ի հունվարից 2004.-ի դեկտեմբեր ընկած ժամանակահատվածում ՉԵԻԱ-ն ուներ հետևյալ 3 ֆինանսական աղբյուրները՝

- տնտեսական ընկերություն, որի եկամուտը կազմում էր ընդհանուր բյուջեի 0%-ը,
- արտասահմանյան դոնորներ, որոնց տրամադրած գումարները կազմում էին ընդհանուր բյուջեի 96,84%-ը,
- անդամավճարներ, որոնք կազմում էին ընդհանուր բյուջեի 1, 35%-ը,
- ՉԵԻԱ-ի անդամների կողմից կատարված մասնավոր ներդրումներ, որոնք կազմում էին բյուջեի 1,81%-ը:

Որպես դրական հանգամանք ներկայացվեց նախորդ ինքնագնատահմանը նվիրված քննարկումների արդյունքում առաջ քաշված կարիքները և դրանց առաջընթացը: Խնդիր էր դրվել համագործակցել ԲՈՒՀ-երի հետ՝ անդամության աճը ապահովելու համար, որն իր հերթին կնպաստեր անդամավճարների աճին: Այդ կապակցությամբ, որպես առաջընթաց ներկայացվեց 2004թ. ապրիլի 23-ին տեղի ունեցած իրավաբան ուսանողների բաժանմունքի հիմնադիր ժողովը, որին մասնակցեցին 17 իրավաբանական ԲՈՒՀ-երի և ԲՈՒՀ-երի իրավաբանական ֆակուլտետների ուսանողներ և որի շնորհիվ ՉԵԻԱ-ի ԻՈՒԲ-ի անդամների հաշվին, 2004թ. ՉԵԻԱ-ի անդամավճարները կազմեցին կազմակերպության տարեկան բյուջեի մոտ 1,35%:

Առաջընթաց է արձանագրվել նաև ֆինանսների հայթայթման բնագավառում: Նախատեսվել էր աշխատել նոր դոնոր կազմակերպությունների հայտնաբերման ուղղությամբ՝ ֆինանսավորում ստանալով առնվազն երկու նոր դոնոր կազմակերպություններից: Նշվեց, որ այդ ուղղությամբ ձեռք են բերվել նոր գործընկերներ՝ ի դեմս «ՓրայսուոթերհաուսԲուլվերս» կազմակերպության, քայլեր են ձեռնարկվել միջազգային և արտասահմանյան կազմակերպությունների հետ համագործակցության ընդլայնման ուղղությամբ՝ մասնավորապես հոլանդական «ICCO» և ամերիկյան «NED» կազմակերպությունների: Նշված հանգամանքը ներկաների կողմից

ստացավ դրական արձագանք: Ընդհանուր քննարկման արդյունքում ներկաները ինչպես նախորդ տարի, այնպես էլ այս անգամ համաձայնեցին, որ հաշվի առնելով արտասահմանյան դոնորների ժամանակավոր բնույթը, անհրաժեշտ է հատուկ ուշադրություն դարձնել կազմակերպության տնտեսական ընկերության կողմից ձեռնարկատիրական գործունեության առավելագույն զարգացմանը, որը, միաժամանակ, կապահովի կազմակերպության ֆինանսական անկախությունը: Այդ առթիվ արձանագրվեց նաև այն փաստը, որ ՀԵԻԱ-ի տնտեսական ընկերությունը վերանվանման և ներդրումների հետ կապված գտնվում է վերագրանցման փուլում, որի ավարտից հետո 2005թ.-ի սկզբին նախատեսվում է վերսկսել ընկերության բնականոն գործունեությունը: Ֆինանսական միջոցների հայթայթման բնագավառում արձանագրված ակնհայտ հաջողությունների հետ մեկտեղ նշվեցին որոշ խնդիրներ, ինչպես օրինակ՝

- թույլ է համագործակցությունը տեղական բիզնես սեկտորի հետ: Խնդրի լուծման ուղղությամբ նպատակահարմար է համարվում փոխշահավետ համագործակցության առաջարկներ ներկայացնել գործարարներին,
- նկատի ունենալով, որ կազմակերպության անդամները և աշխատակազմի մի մասը չունեն դրամաշնորհային առաջարկներ ներկայացնելու հմտություններ, նպատակ է դրվում, ՀԵԻԱ ֆինանսական կայունության բարձրացման համար, օգտագործելով ներքին ռեսուրսները, կազմակերպել համապատասխան դասընթացներ,
- նպատակ դրվեց գործուն միջոցներ ձեռնարկել ՀԵԻԱ կողմից հիմնված բիզնես կառույցի զարգացումը խթանելու ուղղությամբ, ինչն էլ, իր հերթին, կնպաստի կազմակերպության ֆինանսական կայունության մակարդակի բարձրացմանը:



2. ԾՐԱԳՐԵՐ ԵՎ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ի տարբերություն նախորդ ինքնագնահատման, այս անգամ, հարցաթերթիկների ամփոփման արդյունքում, «ծրագրեր և ծառայություններ» ոլորտը արժանացել է առավել ուշադրության: Չնայած այս համաձայնեցին անհրաժեշտ է նշել, որ քննարկման արդյունքում մասնակիցների մեծամասնությունը համաձայնեց, որ ՀԵԻԱ-ն շահակիցների և շահառուների շրջանում բարձր հեղինակություն վայելող կազմակերպություն է, ունի մասնագիտական իմիջ, որի արդյունքում այլ կազմակերպությունները հաճույքով համագործակցում են ՀԵԻԱ-ի հետ՝ նաև դիմելով կազմակերպությանը գործունեության տվյալ ոլորտում փորձագիտական կարծիք ստանալու համար:

Միաժամանակ ներկաները համաձայնվեցին այն հանգամանքի հետ, որ ՀԵԻԱ-ի կողմից իրականացվող ծրագրերը և մատուցվող ծառայությունները մշակվում են՝ ելնելով կազմակերպության առաքելությունից և շահառու խմբերի առաջնահերթ կարիքներից: Դրական արձագանք ստացավ նաև կազմակերպության կողմից մատուցվող ծառայությունների գովազդումը տեղեկատվության տարածման տարբեր միջոցներով (հանրային ռադիո, տեղեկատվական թերթիկների տարածում): Ընդհանուր քննարկման արդյունքում մասնակիցները վստահորեն նշեցին մատուցվող ծառայությունների արդյունավետության համար հետադարձ կապի ապահովման անհրաժեշտությունը, որի կապակցությամբ նշվեցին նաև որոշ առաջարկություններ, օրինակ՝

- հետադարձ կապի մեխանիզմների մշակում,
- ծրագրերի որակի գնահատում,
- ծառայությունների մատուցման որակի ստանդարտների մշակում:



3. ՀԵՒՎ-Ի ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԱՆՊԱՄՆԵՐԻ ԵՎ ԿԱՄԱՎՈՐՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ ԻՐԱԶԵԿՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՈՒՄ

Ինքնագնահատման հարցաթերթիկների վերլուծության ընթացքում պարզվեց, որ հարցաթերթիկներում ներառված հարցերի 3,46%-ին ինքնագնահատման մասնակիցները տեղյակ չէին: Ներքևում բերվում են ինքնագնահատման հարցաթերթիկներում տեղ գտած այն ոլորտները և առանձին ուղղությունները, որոնց մասին սեմինարի մասնակիցները ունեին լրացուցիչ տեղեկությունների կարիք:

ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ

ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ֆինանսավորման աղբյուրները

- Կազմակերպությունը ունի ֆինանսավորման առնվազն 5 աղբյուրներ և դրանցից ոչ մեկի ներդրումը չի գերազանցում կազմակերպության ընդհանուր բյուջեի 40%-ը:

ՂԵԿԱՎԱՐՈՒՄ

Վարչության/Ղեկավարման կառուցվածքը

- Վարչության միստերը տեղի են ունենում կանոնավոր կերպով: Նիստերի օրակարգերը և միստերին վերաբերող նյութերը տարածվում են մախապես, գործում են քվեարկության ընթացակարգեր և կազմվում են միստերի գրավոր արձանագրություններ:

ԾՐԱԳՐԵՐ

ԵՎ

ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Սեկտորային փորձաքննություն

- Շահառու խմբերի և շահակիցների լայն շրջաններ դիմում են կազմակերպությանը գործունեության տվյալ ոլորտում փորձագիտական կարծիք ստանալու համար:

ՄԱՐԴԿԱՅԻՆ

ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

Աշխատանքի ծավալի կառավարումը և թիմի ձևավորումը

- Կանոնավոր կերպով անց են կացվում աշխատակազմի ժողովներ:

Աշխատանքայի վեճերի կարգավորումը

- Աշխատանքային վեճերի և վեճերի բախումների կարգավորման արարողակարգերը օգտագործվում են, երբ դրա կարիքը կա:

ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

Մարդկային ռեսուրսների կառավարումը

- Կազմակերպությունը ունի գրավոր ձևակերպված կադրային քաղաքականություն և արարողակարգեր (հավաքագրում և վարձում, աշխատանքի որակի գնահատում, կարգապահական միջոցառումներ):
- Կազմակերպության բոլոր աշխատակիցների աշխատանքի որակի գնահատումը հանդիսանում է ստանդարտացված, սովորական արարողակարգ:

Մարդկային ռեսուրսների կառավարումը

- Կազմակերպությունը մի քանի անգամ ենթարկվել է արտաքին անկախ աուդիտորական ստուգման և ամեն անգամ հաջողությամբ անցել է այն:

ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ԱՅԼ

ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ

ՉԵՏ

Համայնքային հարաբերությունները

- Կազմակերպությունը լայնորեն ճանաչված է համայնքի կողմից և ընկալվում է որպես ակտիվորեն համայնքի գործերով զբաղվող և համայնքի խնդիրներին շատ արագ արձագանքող կազմակերպություն:



V. ՀԵՏԱԳԱ ՔԱՅԼԵՐ

Տվյալ հաշվետվությունը կտեղադրվի ՀԵԻԱ-ի վեբ կայքում և մատչելի կլինի կազմակերպության բոլոր անդամների համար: ՀԵԻԱ-ի ինքնագնահատման մասնակիցները համաձայնեցին, որ սեմինարի ժամանակ ձևավորված աշխատանքային խմբերը կշարունակեն իրենց հետագա համատեղ աշխատանքը կազմակերպության զարգացման պլանի հստակեցման, կատարելագործման և անհրաժեշտության դեպքում ընդլայնման ուղղությամբ, կսահմանեն հանդիպումների պարբերականություն և կկատարեն դերերի և պարտականությունների վերջնական բաշխում:

Աշխատանքային խմբերի աշխատանքները կկոորդինացվեն և կվերահսկվեն աշխատանքային խմբերի ղեկավարների և կազմակերպության նախագահի կողմից:

Ֆինանսական

կայունություն

Ռոբերտ Գրիգորյան – խմբի համակարգող

1. Մերի Եզանյան
2. Միհրան Գալստյան
3. Գեորգի Իսայան
4. Գեղամ Այվազյան
5. Օհան Գևորգյան

Ծրագրեր

և

ծառայություններ

Լիանա Չարությունյան – խմբի համակարգող

1. Արշավիր Խալափյան
2. Մերի Գրիգորյան
3. Աստղիկ Մատինյան
4. Մինաս Մուրադյան
5. Լյուդվիգ Դավթյան
6. Վարդանուշ Կավալյան
7. Արամազդ Կիվիրյան

**REPORT
ON SELF-ASSESSMENT OF
THE ARMENIAN YOUNG LAWYERS ASSOCIATION'S
ACTIVITIES FOR THE PERIOD
OF
JANUARY-DECEMBER 2005**

**THE REPORT IS PREPARED
BY
THE ARMENIAN YOUNG LAWYERS ASSOCIATION**

**YEREVAN
15 FEBRUARY 2006**

CONTENTS

- I. PREFACE
- II. METHODOLOGY
- III. PROGRESS ACHIEVED AFTER THE PREVIOUS ASSESSMENT
- IV. SPHERES MOST NEEDY IN PROMOTION
- V. FUTURE STEPS

I. PREFACE

On 11 February 2006 the Armenian Young Lawyers Association (AYLA) organized a workshop on self-assessment of AYLA's activities carried out in the period of January – December 2005.

17 active members from AYLA Central Office and 5 regional branches (Syunik (Kapan and Goris offices) Gegharkunik, Shirak, Lori and Tavush) attended the workshop of which:

- 3 members of AYLA Board (13,6 percent of total)
- 5 heads of structural subdivisions (22,7percent)
- 12 permanent staff members of which 10 combine full membership to AYLA (54,5 percent)
- 14 full members of which 4 are AYLA permanent staff members, 3 - members AYLA Board (of which one is head of the organization's structural subdivision) and 4 heads of the organization's structural subdivisions (63,6 percent of total)
- 4 associate members (18,18 percent of total).
- 2 representatives from partner NGOs (9,09 percent of total)

Objectives of the self-assessment workshop were:

- to familiarize with the self-assessment process,
- to sum up the results of realization of the organization's annual development plan, which was elaborated in January 2005
- to evaluate the efficacy of the previous self-assessment and the elaboration process of the development plan,
- to assess the organization at the given moment
- to elaborate AYLA development plan for 2006,
- to plan the next self-assessment.

This Report together with the attached One-year Development plan of AYLA and the results of the comprehensive analysis of the questionnaires are the results of the self-assessment workshop.

II. METHODOLOGY

AYLA self-assessment activities were carried out as an interactive workshop, which included presentations, brainstorming, filling in the questionnaires, discussions, and practical work in small groups. The workshop was held in the course of 1 day and lasted for 8 hours and 15 minutes in total.

AYLA self-assessment process consisted of the following main stages:

1. Presentation of the ideas on organization's stability, assessment and self-assessment, presentation of the assessment and self-assessment tool to the participants (stages, goals, benefits, and methodology).
2. Presentation of the progress, which has been registered after the previous assessment.
3. Self-assessment of the organization by filling in questionnaires and self-assessment of the organization by the participants.
4. Analysis and discussion of the questionnaires.
5. Elaboration of the Organization's Development Plan for the forthcoming year.

AYLA self-assessment process was organized and carried out by Liana Harutyunyan, Robert Grigoryan, Mary Yeganyan and Mihran Galstyan. The members of the self-assessment group shared the following responsibilities:

1. Observation, examination and analysis of the process and methods.
2. Participation in preparatory and organizational activities of the self-assessment process, which includes:
 - preparation of the conference hall
 - preparation of flip charts
3. Presentation of the progress achieved after the previous assessment
4. Recording discussions' findings on flip-chart papers
5. Recording the most important information, data and opinions expressed during the discussions to be included in the report
6. Distribution of handouts
7. Generalization of the questionnaires
8. Taking shots of the workshop scenes
9. Entering AYLA development plan into PC
10. Preparing the report on the process and the results of the self-assessment.
11. Meeting with the facilitators of the self-assessment workshop to discuss the carried out activities.

III. THE PROGRESS RECORDED AFTER THE PREVIOUS SELF-ASSESSMENT

The progresses in the spheres that have been chosen and adopted in the Development Plan in the result of the previous self-assessment of AYLA are presented below.

1. FINANCIAL SUSTAINABILITY

NEED	PROGRESS
<p>1. Ensuring AYLA's financial sustainability, search for new funding sources, and efficient utilization of free financial means</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtaining new external and internal funding sources, 	<p>In 2005 AYLA continued implementation of 2 projects that had started during the past years, the organization submitted 6 project proposals to the donor organizations, 5 proposals were financed and currently are being implement by AYLA offices, 1 project proposal is in the discussion stage. 1 project proposal, which was submitted in 2004, was denied in 2005</p>

- Efficient use of free financial means

In the result of the discussion with the AYLA Board and AYLA members it was decided to use the free financial means of the organization to cover a part of the expenses of the AYLA office space

2. Develop the business enterprise of AYLA.

In 2005 “New Legal Group” LLC was renamed and reregistered as “LEGAL ALLIANCE” LLC. The Company has obtained partners and changed its image. Currently the company is carrying activities to involve new clients.

2. PROGRAMS AND SERVICES

NEED

PROGRESS

1. Establishing the effectiveness of projects and provided services

Establishment of the professional standards for the evaluation of provided services is in elaboration stage. The elaboration of the standards and their testing will be accomplished next year.

AYLA lawyer-advisors have reviewed the registration lists for legal aid and made technical and content amendments. The section “the source of learning about the organization” has been added in the new version. The new registration list is used since 1 August.

36 beneficiaries who received certain services from the AYLA lawyers, such as compiling of the written documents, court representation and other were selected. The results of their cases were found out through the phone calls. 14 cases of the 36 beneficiaries were solved successfully. 11 court representation cases from 14 that were carried out by the AYLA lawyers were solved in favour of the clients. 2 cases are still in process.

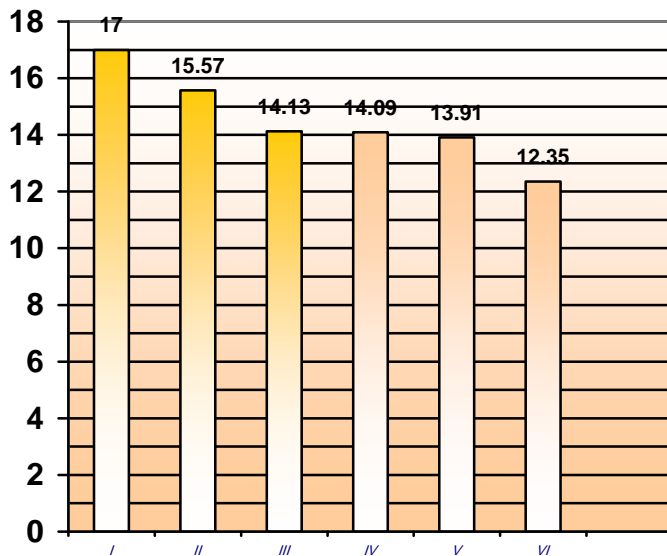
2. Bringing the AYLA services to maximum conformity with the needs of beneficiary groups

A focus group of AYLA beneficiaries, as well as the questionnaire for the focus group was developed aimed at carrying needs assessment of the AYLA professional committees. More purposeful activities in this direction will start soon.

IV. SPHERES MOST NEEDY IN PROMOTION

Summarizing of the answers of the filled in questionnaires during the self-assessment seminar gave the following results.

- Relations with other organizations – 17,00
- Leadership – 15,57
- Management – 14,13
- Financial sustainability – 14,09
- Projects and services – 13,91
- Human recourses –12,35



The participants of the seminar unanimously choose the following two spheres that were considered as the most needy

- Projects and services
 - Human resources
- I Relations with other organizations
II Leadership
III Management
IV Financial sustainability
V Projects and services
VI Human recourses

1. PROJECTS AND SERVICES

The evaluators again considered this sphere of the organization's activities as the one, which needs more attention. The participants got acquainted with the activities carried out in this sphere during the period of January – December 2005, as well as with those, which were not accomplished yet. In particular with:

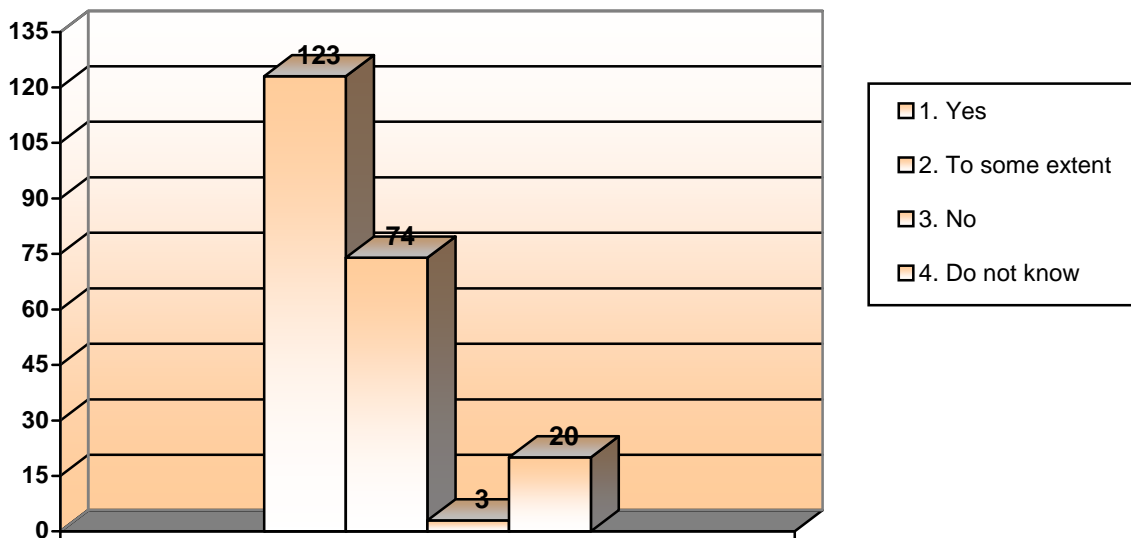
- In the connection with the provided projects and services the participants were familiarized with the content of the new version of the registration list, which included the section "the source of learning about the organization". It was also mentioned that the professional standards for the evaluation of provided services were in elaboration stage yet.

- Bringing the AYLA services to maximum conformity with the needs of beneficiary groups. In this relation the participants noted the list of the beneficiaries of the focus group as well as the questionnaire compiled by the AYLA five professional committees.

In result of the discussions most of the participants agreed that AYLA was highly respected among its beneficiaries and partners and had a reputation of a professional organization. Hence other organizations willingly cooperate with AYLA and turned to AYLA’s support for experts’ opinion in their activity sphere as well.

At the same time the participants agreed that AYLA elaborates its projects and provided services on the assumption of the organization’s mission and the primary needs of the beneficiary groups. Despite the above-mentioned progress and shortcomings the participants of the seminar introduced suggestions to ensure the efficiency and quality of the provided services, such as:

- Establishment of a well designed evaluation system,
- Elaboration of standards for evaluation of the quality of provided services,
- Introduction and application of mechanisms to Ensuring of Marketing and Information service.

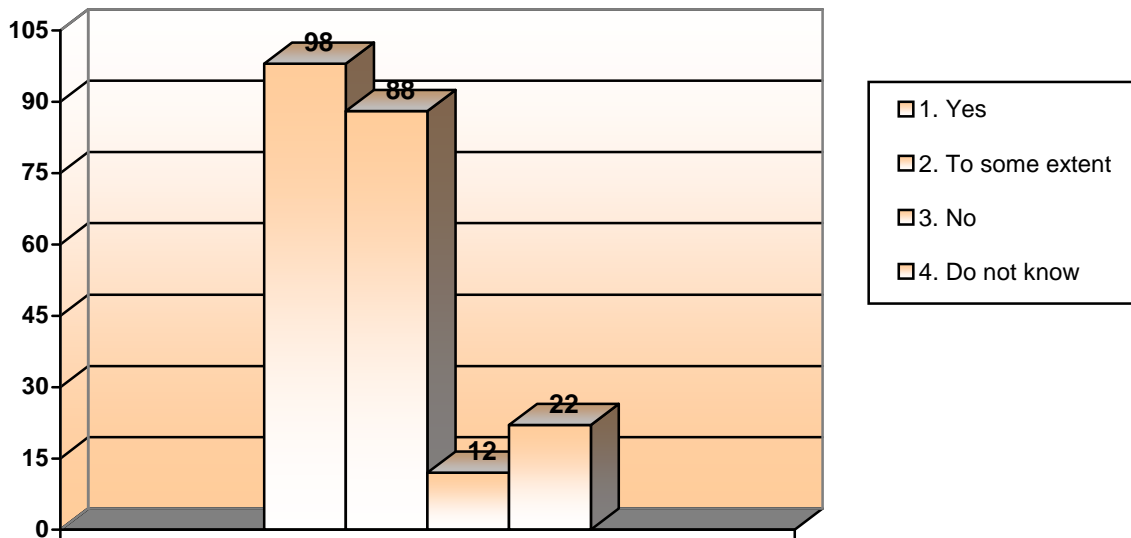


2. HUMAN RESOURCES

In result of summarising the answers of the self-assessment questionnaires the evaluators again considered this sphere of the organization's activities as the one, which needs to be developed. All participants unanimously noted the importance of the development of “Human Resources” sphere as one the most important for AYLA’s stability. The participants made the following suggestions:

- Establishment and application of possible incentives for the AYLA staff members and volunteers,
- Development and introduction of the evaluation list for the job performance

- Elaboration of the mechanisms for the improvement of the work quality and professional development of the staff,
- Organization of non-formal meetings with the involvement of AYLA Staff members and colleagues:



3. DISSEMINATION OF INFORMATION ON AYLA ACTIVITIES AMONG THE ORGANIZATION MEMBERS AND VOLUNTEERS

The process of the analysis of self-assessment questionnaires disclosed that the participants were unaware of 9,17% of the questions, which were included in the self-assessment questionnaires.

Below are the spheres and individual directions included in the self-assessment questionnaire about which participants needed supplementary information

FINANCIAL SUSTAINABILITY

Financial Sources

- The organization has at least 5 financial sources, and the individual investment of each source does not exceed 40 % of the organization's complete budget
- The organization has mechanisms for reimbursing the expenditures

LEADERSHIP

Board/Leadership Structure

- The Board Meetings are held on the regular basis. Agendas and respective papers are delivered in advance, voting procedure is strictly observed, and minutes are maintained.

PROJECTS AND SERVICES

Sector Expertise

- Wide groups of beneficiaries and other interested entities apply to the Association requiring carrying out sector expertise in the certain sphere.

HUMAN RESOURCES

Management of Workload and Formation of the Team

- Staff meetings are held on regular basis.
- Job assignments between the employees are distributed in compliance with their qualification and the workload

Management of Labour Disputes

- Procedures for regulation of the labour disputes are applied when needed.

MANAGEMENT

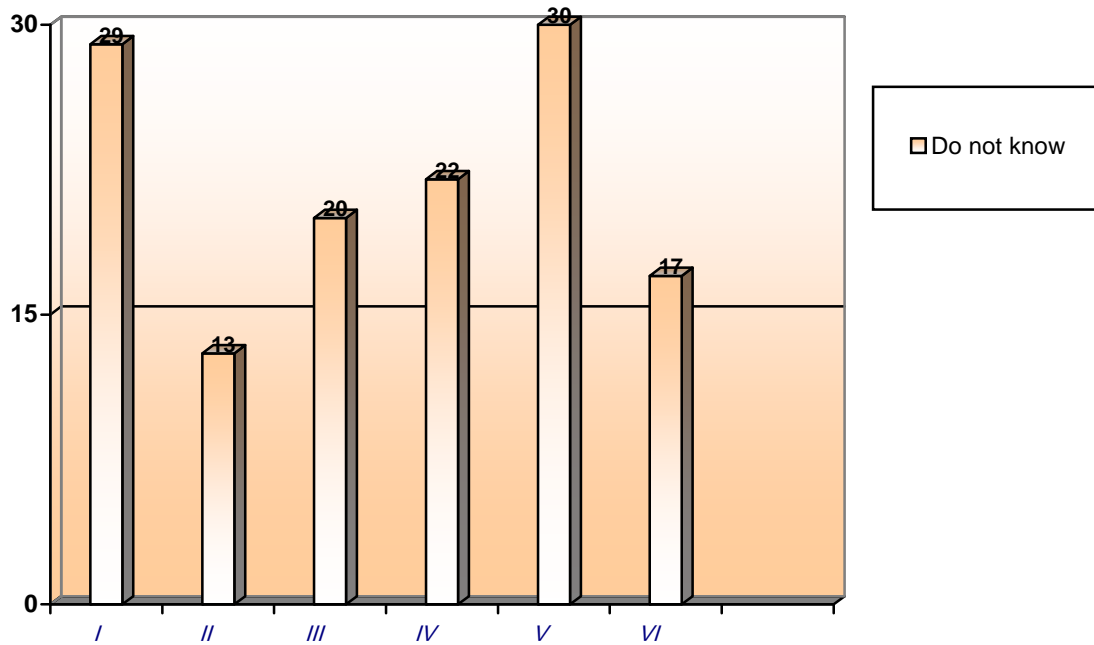
Human Resource Management

- The organization has a written personnel policy and procedures (recruitment and employment, appraisal of work quality and disciplinary procedures).
- The appraisal of the employee performance is a standardized and natural process.

RELATIONS WITH OTHER ORGANIZATIONS

Community Relations

- The organization is widely recognized by the community and is perceived as an entity, which is involved in community oriented activities and quickly responds to community problems.



- I Financial sustainability
- II Leadership
- III Projects and services
- IV Human resources
- V Management
- VI Public relations

V. FURTHER STEPS

This report will be published on AYLA website so that it is available for all the members of the association.

The participants of AYLA self-assessment process have agreed that the working groups, which were established in the workshop, will continue their joint work directed to clear, improve and expand if necessary the organization's development plan. They will develop a timetable for holding the meetings and realize final distribution of the roles and duties as well.

Activities of the working groups will be coordinated and monitored by the heads of the groups and the President of the organization.

HUMAN RESOURCES

Robert Grigoryan, Coordinator

1. Karen Zadoyan
2. Artak Saribekyan
3. Mery Yeganyan

4. Lyudvig Davtyan
5. Gayane Marukyan
6. Gor Hovhannisyan

PROJECTS AND SERVICES

Liana Harutyunyan, Coordinator

1. Mihran Galstyan
2. Edward Manukyan
3. Heghine Danielyan
4. Arpine Yeghikyan
5. Armine Avetisyan
6. Harutyun Kharatyan