

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



**«ԱԼԱՎԵՐԴՈՒ ՊԵՏԱԿԱՆ ՔՈԼԵԶ» ՊՈԱԿ-Ի ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ
ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ**

Երևան – 2024

ՆԱԽԱԲԱՆ

Ալավերդու պետական քոլեջի (այսուհետ՝ ԱՊՔ, ՄՈՒՀ կամ ՄԿՈՒ հաստատություն) ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումն իրականացվել է հաստատության կողմից ներկայացրած դիմումի համաձայն: Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացը համակարգում և իրականացնում է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» (ՈԱԱԿ) հիմնադրամը: Իր գործողություններում ՈԱԱԿ-ն առաջնորդվել է «ՀՀ կառավարության 2011թ.-ի հունիսի 30-ի N978-Ն որոշմամբ հաստատված ՀՀ մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատությունների և դրանց մասնագիտությունների պետական հավատարմագրման» կարգով և 2011թ. հունիսի 30-ին հաստատված «ՀՀ մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշները հաստատելու մասին» N959-Ն որոշմամբ: Գնահատումը կատարվել է ՀՀ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման 10 չափանիշներով:

Փորձաքննությունն իրականացրել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի փորձագիտական խմբի ձևավորման կարգ-ի պահանջներին համապատասխան ձևավորված անկախ փորձագիտական խումբը, որը բաղկացած է 4 տեղացի փորձագետներից: Հավատարմագրման գործընթացն իրականացվել է ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության ֆինանսավորմամբ: Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումը միտված է ոչ միայն որակի ապահովման արտաքին գնահատմանը, այլև հաստատության կառավարման և կրթական ծրագրերի որակի շարունակական բարելավմանը: Առանձանահատուկ շեշտադրվել է հաստատության և գործատուների հետ համագործակցությունը և դրա ազդեցությունը կրթության բովանդակության վրա:

Զեկույցը պարունակում է քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների փորձագիտական գնահատման արդյունքները՝ ըստ ՀՀ մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշների:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ.....	2
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՄՓՈՓՈՒՄ.....	6
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	12
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ.....	12
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ	12
ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ.....	15
I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ	15
II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	18
III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ.....	22
IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ	27
V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ	32
VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ.....	36
VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ.....	39
VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ	42
IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻԶԱԶԳԱՅՆԱՅՈՒՄԸ	44
X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ	46
ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ.....	50
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ.....	51
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՅՈՒՅՑԸ	53
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ	55
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ.....	56
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ.....	57
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ	57

ՄՈՒՀ-Ի ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍԱՆԸ

ՄՈՒՀ-ի գործունեությունը և պատմությունը .

Ալավերդու պետական քոլեջը հիմնադրվել է 1966թ-ին և հանդիսանում է Ալավերդու ինդուստրիալ-տեխնոլոգիական տեխնիկումի իրավահաջորդը: Այն տեղակայված է Լոռու մարզի Ալավերդի քաղաքում: ԱՊՔ-ն իրականացնում է միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր և ինսիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթաց անցնում է առաջին անգամ:

ՄՈՒՀ-ի զարգացման ուղղությունները և կրթական ծրագրերը

Ալավերդու պետական քոլեջը Ալավերդի քաղաքում և նրան կից գյուղերում գործող միակ միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատությունն է, որտեղ կրթություն է ստանում շուրջ 228 ուսանող:

Համաձայն «Ալավերդի համայնքի 5-ամյա զարգացման ծրագրի» համայնքի զարգացման հիմնական ոլորտներ են դիտարկվում արդյունաբերությունը, գյուղատնտեսությունն ու զբոսաշրջությունը¹:

ԱՊՔ-ն ունի թույլտվություն իրականացնելու 11 կրթական ծրագիր, որից 10-ը միջին մասնագիտական է, 1-ը՝ արհեստագործական: 2024-2025 ուստարվա առաջին կիսամյակի դրությամբ Քոլեջն ունի ընդունելություն միայն 5 միջին մասնագիտական կրթական ծրագրերում, դրանք են՝ «Սպասարկման կազմակերպում», «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում», «Սև և գունավոր մետաղների ձուլման արտադրություն», «Հանրային սննդի տեխնոլոգիա», «Բանկային գործ»: Անհրաժեշտ է նշել, որ այս ծրագրերից միայն 3-ն են («Սպասարկման կազմակերպում», «Սև և գունավոր մետաղների ձուլման արտադրություն», «Հանրային սննդի տեխնոլոգիա») դիտարկվում համայնքի զարգացման առաջնահերթություններ: Մյուս երկու կրթական ծրագրերից մեկով՝ «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում», գործատուներ առկա չեն, իսկ երկրորդի՝ «Բանկային գործի», պարագայում գործատուները ընդունում են միայն բարձրագույն կրթություն ունեցող մասնագետների:

Մյուս 6 կրթական ծրագրերով ընդունելություն չի իրականացվում, դրանք են՝ «Հաշվապահական հաշվառում», «Բաց լեռնային աշխատանքներ», «Անասնաբուժություն», «Գյուղատնտեսական աշխատանքների տեխնիկական ապահովում», «Մետաղների մեխանիկական մշակում հաստոցների և գծերի վրա», «Եռակցման աշխատանքների տեխնոլոգիա»: Ինպես նկատելի է, ծրագրերի մեծ մասը բխում են համայնքի առաջնահերթություններից, սակայն ընդունելության տեսակետից դիմորդների շրջանում հետաքրքրություն չեն առաջացնում:

Քոլեջում կրթական ծրագրերի իրականացման նպատակով դասավանդում է 29 դասախոս, որից ներկայումս միայն մեկն է գոծատու դասավանդող:

¹ Ալավերդի համայնքի 5-ամյա զարգացման ծրագիր 2023-2027թթ.

Շրջանավարտների բազայի ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ 2021-2022 ուստարվանից մինչև 2023-2024 ուստարի 164 շրջանավարտներից շուրջ 27%-ը ավարտելուց հետո շարունակում է կրթությունը բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում, 32%-ը աշխատում են, որոնցից 21%-ը՝ իրենց մասնագիտությամբ, իսկ 79%-ը՝ ոչ իրենց մասնագիտությամբ: Գործազրկությունը կազմում է մոտ 38%:

Աղբյուրների հղումներ. քոլեջի գործունեության համատեքստի նկարագրման համար աղբյուր են հանդիսանում ՄՈՒՀ-ի կողմից տրամադրված փաստաթղթերը, օր.՝

- ինքնավերլուծություն,
- Զարգացման, ժամանակացույց,
- ստորաբաժանումների պլաններ, ընթացակարգեր և այլն,
- փորձագիտական այցի հանդիպումները,
- մարզի զարգացման ծրագիրը,
- այլ հայեցակարգային փաստաթղթեր:

Նշված փաստաթղթերին տալ հղումներ տեքստում (Footnote) և հանել այս հատվածը տեքստից:

ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Ալավերդու պետական քոլեջ ՊՈԱԿ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների փորձաքննությունն իրականացրել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի փորձագիտական խմբի ձևավորման կարգի պահանջներին համապատասխան ձևավորված անկախ փորձագետների խումբը: Գնահատումը կատարվել է ՀՀ կառավարության 2011թ.-ի հունիսի 30-ի N 959-Ն որոշմամբ հաստատված ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման 10 չափանիշներով: Գնահատումն իրականացնելիս փորձագիտական խումբը հաշվի է առել, որ Ալավերդու պետական քոլեջն առաջին անգամ է ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում անցնում, գտնվում է որակի ապահովման մշակույթի ձևավորման փուլում, ինչպես նաև քոլեջն իր կարևոր դերակատարությունն ունի հյուսիսային տարածաշրջանի համար մետալուրգիայի և սպասարկման ոլորտի միջին մասնագիտական կադրերի պատրաստման հարցում, որոնց կարիքը պահանջարկված է տվյալ աշխատաշուկայում:

Ալավերդու պետական քոլեջի առաքելությունն է՝ «դառնալ միջին մասնագիտական կրթության ոլորտի մրցունակ մասնագետների պատրաստող քոլեջ՝ հիմնված գիտական, կրթական, տնտեսական, մշակութային ու սոցիալական գործընթացների միասնական սկզբունքների, հայրենասիրական ու հումանիստական արժեքների վրա»:

Քոլեջն իրականացնում է 5 կրթական ծրագիր ՈԱԾ-ի 5-րդ մակարդակին համապատասխան: Ներդրված ծրագրերից մի քանիսը, ինչպիսիք են «Սպասարկման կազմակերպումը» և «Հանրային սննդի տեխնոլոգիան», կարևոր նշանակություն ունեն տարածաշրջանի սոցիալ-տնտեսական զարգացման համար՝ նպաստելով տեղական աշխատաշուկայի պահանջներին և համայնքի կայուն զարգացմանը: Սակայն, որոշ կրթական ծրագրերի հետ կապված առկա են խնդիրներ կապված պրակտիկայի կազմակերպման, շրջանավարտի աշխատանքի տեղավորման հետ, ինչը պայմանավորված է նախ և առաջ նրանով, որ այդ ծրագրերով՝ «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովումը» և «Բանկային գործ», տարածաշրջանում առկա չեն համապատասխան գործատուներ կամ եղած գործատուները պատրաստ չեն ընդունելու միջին մասնագիտական որակավորում ունեցող մասնագետների: Նման իրավիճակը Քոլեջի ղեկավար անձնակազմից պահանջելու է հստակ որոշման կայացում՝ գտնել այլընտրանքային լուծումներ գործատուների հետ համագործակցության հաստատման համար, կամ, եթե դա իրատեսական չէ, դադարեցնել այդ ծրագրերի իրականացումը:

Քոլեջը նաև կարիք ունի բարելավելու ուսանողներին տրամադրվող առաջադրանքները՝ ներառելով առավել շատ առաջադրանքներ, որոնք վերցված են աշխատավայրի իրական միջավայրից՝ օրինակ՝ իրավիճակային դեպքերի վերլուծություններ, նախագծեր և այլ գործնական առաջադրանքներ: Այս գործընթացում մեծ է լինելու դասախոսական անձնակազմի դերը գործատուների հետ երկխոսություն ծավալելու տեսանկյունից:

Պետական ամփոփիչ ատեստավորման գործընթացում առկա են դրական փորձեր գործատուների հետ համատեղ առաջադրանքների մշակման ուղղությամբ, ինչը փորձագիտական խմբի կողմից դիտարկվում է որպես հաջողված փորձառություն:

Ինչ վերաբերում է դասախոսական անձնակազմին, ապա ընդհանուր առմամբ վերջիններս բավարարում են ՄԿԾ-ների իրականացման պահանջներին: Սակայն, Քոլեջը ունի կայունության խնդիր, երբ ամբողջ ՄԿԾ իրականացումը կախված է մեկ դասախոսի առկայությունից, ինչը կարող է խոչընդոտել ՄԿԾ-ների իրականացման շարունակականությունը: Ռեսուրսների տեսանկյունից, փորձագիտական խումբը նշում է, որ ընդհանուր առմամբ դրանք համապատասխանում են ՄԿԾ-ների իրականացման նվազագույն պահանջներին, սակայն դրանք շարունակական բարելավման կարիք ունեն, խոսքը վերաբերում է նաև շենքային պայմաններին և նորագույն տեխնոլոգիաներին:

Այսպիսով՝ Ալավերդու պետական քոլեջը հիմնականում ունի կրթական ծրագրերի իրականացման համար համապատասխան որակավորում ունեցող դասախոսական կազմ, անհրաժեշտ նյութատեխնիկական բազա ապահովելու որակավորումների արժանահավատ շնորհումը:

Ալավերդու պետական քոլեջի զարգացման ծրագրում ներառված նպատակներն ու գործողությունները հաճախ չեն ապահովում տրամաբանական կապ և արդյունահանք պլանավորում: Ռազմավարական պլանավորումը ենթադրում է առավել խորքային վերլուծություններ, սակայն տվյալների հավաքագրման և վերլուծության գործընթացները Քոլեջում համակարգված չեն իրականացվում: ՄՈՒՀ-ը կարիք ունի ներդնելու որակի ապահովման մեխանիզմներ՝ դուրս բերելու համար օբյեկտիվ և վերլուծված տվյալներ, ինչպես նաև համալրելու Որակի ապահովման պատասխանատուի հաստիքը՝ ՈԱ գործընթացները համակարգված իրականացնելու նպատակով:

Քոլեջի բյուջեն սահմանափակ է և չնայած նրան, որ ղեկավար անձնակազմը փորձում է որոշ տնտեսումների հաշվին իրականացնել բարելավումներ՝ նամանավանդ ռեսուրսային, այնուամենայնիվ զարգացման տեմպերը դանդաղ են: Արտաբյուջետային ֆինանսավորման ձևավորման հստակ մեխանիզմների բացակայությունը կաշկանդում է Քոլեջին ֆինանսական աղբյուրների ներգրավման տեսանկյունից: ՄՈՒՀ-ը կարիք ունի ներգրավելու ինչպես դրամաշնորհային ծրագրեր, այնպես էլ զարգացնել կապերը տեղական և միջազգային գործընկերների հետ ապահովելու համար ֆինանսական կայունություն և շարունակական զարգացում:

Ամփոփելով՝ կարող ենք նշել, որ կառավարման գործընթացները դեռևս արդյունքահենք չեն, վերջինս չի իրականացվում արդյունավետության ցուցիչների վրա, առկա չեն տվյալների հավաքագրման կայուն մեխանիզմներ և համակարգեր:

Ալավերդու պետական քոլեջում հետազոտական գործունեությունը դեռևս չի հանդիսանում ռազմավարական առաջնահերթություն, և դասախոսական անձնակազմը չունի հստակ պատկերացում՝ ինչպես ընդգրկել ուսանողներին հետազոտական աշխատանքներում: Քոլեջը պետք է հստակեցնի հետազոտության սահմանումը, ներդնի միասնական կանոնակարգ և խթանի համագործակցությունը գործատուների հետ՝ հստակեցնելով հետազոտական ուղղությունները և բազաները:

Դիտարկելով հասարակությանը տեղեկատվություն մատուցելու քոլեջի կողմից կիրառվող մեխանիզմները, հանրային պատասխանատվությունը, փորձագիտական խումբը կարևորում է ՄՈՒՀ-ի պաշտոնական կայքէջի ներդրումը, ինչպես նաև ռազմավարական նշանակության փաստաթղթերի հրապարակումը և շնորհվող որակավորումների վերաբերյալ տեղեկատվության տարածմանը՝ նպաստելով քոլեջի թափանցիկության մեծացմանը: Գործընկերային հարաբերությունների հաստատման տեսանկյունից անհրաժեշտ է հավասար ուշադրություն դարձնել բոլոր ՄԿԾ-ներին, ինչը կնպաստի վերջիններիս հավասար զարգացմանը:

Ալավերդու պետական քոլեջը ակտիվորեն համագործակցում է տեղական գործատուների հետ, ինչը ապահովում է ուսանողների պրակտիկայի իրականացման հնարավորությունները, սակայն միջազգային գործընկերների հետ համագործակցության դաշտը դեռևս սահմանափակ է: Քոլեջը պետք է կենտրոնանա օտար լեզվով տիրապետող դասախոսների թվի ավելացման վրա և զարգացնի գործընկերային կապեր տեղական այլ կրթական հաստատությունների հետ՝ նպաստելով լավագույն փորձի փոխանակմանը:

Հաստատության ուժեղ կողմերն են.

1. Քոլեջի ռազմավարական նշանակությունը Ալավերդի քաղաքի և հարակից համայնքների համար՝ պատրաստելով միջին մասնագիտական կադրեր:
2. «Մպասարկման կազմակերպում» ՄԿԾ-ի ամփոփիչ ատեստավորման հարցաշարերի կազմման գործընթացում գործատուների մասնակցությունը:
3. Դիմորդների հավաքագրման մեխանիզմները և ուսանողների քանակի աճը:
4. Համապատասխան որակավորում ունեցող դասախոսական կազմի առկայությունը:
5. Ռեսուրսային բազայի շարունակական բարելավումը:
6. Գործատուների հետ համագործակցությունը պրակտիկաների, բաց դասերի կազմակերպման շրջանակներում:

Հաստատության թույլ կողմերն են.

1. Ռազմավարական ծրագրում նպատակների ձեռքբերման չափելի որակական և քանակական ցուցիչների բացակայությունը:
2. Որոշումների կայացման համար վերլուծված տվյալների առկայության պակասը:
3. Հաշվետվությունների նկարագրական լինելը և դրանց ոչ կապակցվածությունը ռազմավարական նպատակներին:
4. Այլընտրանքային եկամուտների ձևավորման մեխանիզմների բացակայությունը:
5. Դրամաշնորհային ծրագրերին մասնակցելու քոլեջի փորձառության պակասը:
6. Կրթական ծրագրերի բարելավման ոչ կանոնակարգված գործընթացները:
7. «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» ՄԿԾ-ում գործատուների մասնակցության բացակայությունը:
8. Մեկ դասախոսի կողմից 16-19 մոդուլների դասավանդումը:
9. Որակի ապահովման պատասխանատուի հաստիքի թափուր լինելը՝ խոչընդոտելով ՈԱ մեխանիզմների ներդրմանը և արդյունավետ գործարկմանը:

10. Հետազոտական աշխատանքների պակասը թե՛ ուսանողների, թե՛ դասախոսների շրջանում:
11. Պաշտոնական կայքէջի բացակայությունը:

Խորհրդատվություններ.

Տվյալահենք կառավարում

1. Ներքին և արտաքին շահակիցների կարիքների համակարգային ուսումնասիրման և վերլուծության հիման վրա հստակեցնել ռազմավարական նպատակները, դրանց հասնելու ճանապարհները՝ ներառելով գնահատման առանցքային քանակական և որակական ցուցանիշներ, սահմանելով ավելի մանրամասն ժամանակացույց և հաշվարկելով ֆինանսական ռեսուրսները:
2. Գտնել արտաքին ֆինանսավորման աղբյուրներ, այդ թվում՝ դրամաշնորհներ, նվիրատվություններ, կարճաժամկետ ծրագրեր, որոնք կօգնեն լրացնել բյուջեի սահմանափակումը և ապահովել ռազմավարական կարևոր ուղղությունների զարգացումը:
3. Ներդնել Զարգացման ծրագրի իրականացումը գնահատող մշտադիտարկման մեխանիզմներ և ՄՈՒՀ-ի հաշվետվողականության ձևաչափերը համապատասխանեցնել ՌԾ նպատակներին՝ գնահատելով ՌԾ-ի իրականացման արդյունավետությունը:
4. Ներդնել կրթական ծրագրերի բարելավման կանոնակարգված գործընթացներ՝ ապահովելով ՄԿԾ-ների շարունակական լավարկումը գործատուների մասնակցությամբ:
5. Գնահատել և վերանայել ներքին իրավական փաստաթղթային բազան՝ համապատասխանեցնելով դրանք քոլեջի առանձնահատկություններին և կարիքներին:
6. Համալրել ՄՈՒՀ-ի համար ռազմավարական նշակություն ունեցող հաստիքները (պրակտիկայի և որակի ապահովման պատասխանատու)՝ ապահովելով ՄՈՒՀ-ի տվյալահենք որոշումների կայացումը և շարունակական զարգացումը:
7. ՈԱ գործընթացների իրականացման համար սահմանել առաջնահերթություններ՝ մշակելով դրան համապատասխան ՈԱ քաղաքականություն, ընթացակարգեր, պաշտոնի նկարագրի՝ ապահովելով ՈԱ գործընթացների կանոնակարգված իրականացումը:
8. Մշակել մեխանիզմներ ներքին և արտաքին շահակիցներին ՈԱ աշխատանքներում ներգրավելու համար:
9. Վերանայել տվյալների հավաքագրման նպատակով մշակված հարցաթերթերը՝ դրանք դարձնելով առավել թիրախային և տվյալ վերահանող:
10. Մշակել և ներդնել տվյալների հավաքագրման բազմազան մեխանիզմներ՝ ապահովելով օբյեկտիվ և համակողմանի տվյալների դուրսբերումը:

Որակավորումների արժանահավատ շնորհում

11. Իրականացնել ՄԿԾ-ների մշտադիտարկում և վերանայում՝ խորքային ուսումնասիրելով աշխատաշուկայի կարիքները, ինչպես նաև վերլուծելով տեղական և օտարերկրյա ՄԿՈԻ հաստատությունների փորձառությունը:
12. Տարածել բոլոր ՄԿԾ-ներում Քոլեջի դրական փորձառությունը, որն ընդգրկում է գործատուի հետ համատեղ առաջադրանքների մշակումը, ապահովելով ուսանողի պատրաստվածությունը աշխատաշուկայի պահանջներին:
13. Բազմազանեցնել և ընդլայնել ուսանողներին տրամադրվող վերլուծական կարողություններ ու մասնագիտական մտածողությունը ձևավորող առաջադրանքների ծավալը՝ համագործակցելով նաև գործատուների հետ:
14. Ներդնել հետազոտական աշխատանքներ իրականացնելու և գնահատելու միասնական մոտեցումներ և չափանիշներ՝ ապահովելով հետազոտական աշխատանքների արդյունավետությունը և միասնականությունը:
15. Ապահովել դասախոսական կազմի համար մասնագիտական վերապատրաստումներ՝ դիտարկելով նաև գործատուների հնարավորությունները:
16. Ակտիվացնել քայլերը պրակտիկ դասավանդողների ներգրավման ուղղությամբ՝ նպաստելով ուսանողների գործնական կարողությունների զարգացմանը:
17. Մշակել մեխանիզմներ խթանելու դասախոսական կազմի հետազոտական աշխատանքների իրականացումը՝ ապահովելով իրենց մասնագիտության մեջ միջազգային փորձի ուսումնասիրությանը և մասնագիտական կարողությունների զարգացմանը:
18. Ռեսուրսային ձեռքբերումներն իրականացնել դուրս բերված կարիքների հիման վրա՝ շեշտադրելով ՄԿԾ-ների ռեսուրսային հագեցվածության ապահովմանը:

Երկարաժամկետ զարգացում

20. Ուսումնասիրել և վերլուծել շրջանավարտների մասնագիտական զբաղվածության ցածր ցուցանիշների պատճառները՝ քայլեր ձեռնարկելով դրանց վերացման ուղղությամբ:
21. Դիտարկել քոլեջի պաշտոնական կայքէջի ստեղծման հնարավորությունները:
22. Կարճաժամկետ կրթական ծրագրերի ներդրումից առաջ իրականացնել շուկայի ուսումնասիրություն, իսկ ծրագրերի իրականացման գործընթացում դիտարկել գործատուների ներգրավվածության հնարավորությունը:
23. Հաշվետվություններում և ներքին գնահատումներում ներմուծել քանակական և որակական վերլուծություններ, խնդիրների լուծման ճանապարհներ՝ վերջիններս կապակցելով նաև ՁԾ նպատակներին:
24. Տեղական և միջազգային լավագույն փորձի ուսումնասիրության հիման վրա սահմանել հետազոտական առաջնահերթություններ և թեմաներ՝ ապահովելով դրա կիրառականությունը Քոլեջի ուսումնական և համայնքային միջավայրում:
25. Ներդնել հետազոտական աշխատանքների ներկայացման և գնահատման միասնական պահանջներ՝ անհրաժեշտության դեպքում կազմակերպելով դասախոսական կազմի համար վերապատրաստման և փորձի փոխանակման ծրագրեր:

26. Սերտացնել կապերը ՄԿՈԻ հաստատությունների հետ, իրականացնելով ՄԿԾ-ների և այլ գործընթացների համեմատություններ, լավագույն փորձի փոխանակումներ:
27. Բարելավել ներքին շահակիցների շրջանում օտար լեզվի իմացության մակարդակը:



Հերմինե Գրգորյան
Փորձագիտական խմբի ղեկավար

27-ը դեկտեմբերի 2024թ.

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ

Ալավերդու պետական քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների արտաքին գնահատումն իրականացվել է հետևյալ փորձագիտական խմբի կողմից.

1. **Հերմինե Գրիգորյան՝** Վանաձորի Հ. Թումանյանի անվան պետական համալսարանի Բնական գիտությունների ֆակուլտետի դեկան, «Մաթեմատիկայի և ինֆորմատիկայի» ամբիոնի դոցենտ, ֆիզիկամաթեմատիկական գիտությունների թեկնածու, փորձագիտական խմբի դեկավար:
2. **Ամալյա Գրիգորյան՝** բանասիրական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ, անկախ փորձագետ, փորձագիտական խմբի անդամ:
3. **Ամալյա Նավասարդյան՝** Սևանի բազմագործառության պետական քոլեջի դասախոս, «Մպասարկման կազմակերպում հյուրանոցներում և զբոսաշրջային համալիրներում» մասնագիտության կրթական ծրագրի պատասխանատու:
4. **Արտակ Խաչատրյան՝** Հայաստանում Եվրոպական համալսարանի ուսանող-փորձագետ:

Փորձագիտական խմբի կազմը համաձայնեցվել է ուսումնական հաստատության հետ: Փորձագիտական խմբի աշխատանքները համակարգել է ՈԱԱԿ, Ինստիտուցիոնալ և ծրագրային փորձաքննության բաժնի մասնագետ **Անահիտ Տերտերյանը:**

Փորձագիտական խմբի բոլոր անդամները, այդ թվում՝ համակարգողը, ստորագրել են գաղտնիության և անկախության հայտարարագրեր:

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ

Դիմում պետական հավատարմագրման համար

Ալավերդու պետական քոլեջը պետական ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում անցնելու համար 28.02.2024թ. ներկայացրել է սահմանված ձևաչափով դիմում-հայտ՝ լիցենզիայի և հրամանների կրկնօրինակներով: ՈԱԱԿ-ի քարտուղարությունն ուսումնասիրել է դիմում-հայտում ներկայացված տվյալները և կից փաստաթղթերը: Դիմում-հայտի ընդունման մասին որոշման կայացումից հետո (06.03.2024) ԱՊԲ-ի և ՈԱԱԿ-ի միջև կնքվել է պայմանագիր: Կազմվել և հաստատվել է հավատարմագրման գործընթացի իրականացման ժամանակացույցը:

Ինքնավերլուծություն

Հաշվի առնելով ուսումնական հաստատությունների՝ ինքնավերլուծություն իրականացնելու կարողությունների պակասը և քոլեջներում որակի ապահովման մշակույթի ձևավորման կարևորությունը՝ ՈԱԱԿ-ը փետրվար ամսին 4-օրյա առցանց աշխատաժողովներ է իրականացրել: Աշխատաժողովների ընթացքում հավատարմագրվող ուսումնական հաստատություններին ներկայացվել են ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման չափանիշների և չափորոշիչների մեկնաբանությունները ՄԿՈՒ հաստատությունների համար,

ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման հարցաշարը, ինքնավերլուծության ձևաչափը, SWOT վերլուծության իրականացման սկզբունքները և այլն:

Քոլեջին ընթացիկ աջակցություն տրամադրելու և ընթացիկ հարցերին պատասխանելու նպատակով կազմակերպվել են նաև միջանկյալ հանդիպումներ:

ԱՊՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների առաջին ինքնավերլուծությունը ներկայացվել է 29.05.2024թ.: ՈԱԱԿ-ի համակարգողն ուսումնասիրել է զեկույցը՝ տեխնիկական առումով ՈԱԱԿ-ի պահանջներին համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով: Ինքնավերլուծությունը հետ է վերադարձվել ուսումնական հաստատությանը տեխնիկական թերությունները վերացնելու նպատակով: Վերանայված ինքնավերլուծությունն ու կից փաստաթղթերի փաթեթը, Քոլեջի կողմից լրացված էլեկտրոնային հարցաշարը տրամադրվել են փորձագիտական խմբին, որի կազմը նախօրոք համաձայնեցվել է Քոլեջի հետ և հաստատվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի հրամանով:

Նախապատրաստական փուլ

Փորձագիտական խումբը, ուսումնասիրելով ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծությունը և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթը, իրականացրել է նախնական գնահատում ըստ ձևաչափի՝ պատրաստելով լրացուցիչ ուսումնասիրման ենթակա անհրաժեշտ փաստաթղթերի, ինչպես նաև խնդիրների և հարցերի ցանկը՝ նշելով նաև համապատասխան ստորաբաժանումները կամ թիրախային խմբերը: Այնուհետև փորձագիտական խումբն ամփոփել է նախնական գնահատման արդյունքները և կազմել փորձագիտական այցի պլան-ժամանակացույց:

Նախնական այց

2024թ. սեպտեմբերի 24-ին առցանց հանդիպում է տեղի ունեցել ԱՊՔ-ի ղեկավար կազմի հետ: Հանդիպմանը ներկա են գտնվել ՈԱԱԿ Ինստիտուցիոնալ և ծրագրային փորձաքննության բաժնի ղեկավարը, փորձագիտական խմբի ղեկավարը և համակարգողը: Հանդիպման ընթացքում քոլեջի ղեկավար կազմին են ներկայացվել և նրանց հետ համաձայնեցվել փորձագիտական այցի պլան-ժամանակացույցը, ինչպես նաև քննարկվել և փոխհամաձայնեցված որոշումներ են կայացվել փորձագիտական այցի տեխնիկական, կազմակերպչական, տեղեկատվական հարցերի, հանդիպումների մասնակիցների վարքագծի և էթիկայի նորմերի վերաբերյալ:

Փորձագիտական այց

Փորձագիտական այցը տեղի է ունեցել սեպտեմբերի 30-ից հոկտեմբերի 2-ն ընկած ժամանակահատվածում: Փորձագիտական այցը սկսվել և ավարտվել է քոլեջի ղեկավար կազմի հետ հանդիպումներով: Հարցերի պարզաբանման նպատակով կազմակերպված ֆոկուս խմբային հանդիպումների՝ դասախոսներ, ուսանողներ և շրջանավարտներ, մասնակիցներն ընտրվել են նախօրոք տրամադրված ցանկից՝ ներկայացուցչականության սկզբունքով: Առաջնորդվելով Փորձաքննության իրականացման ձեռնարկով՝ ժամանակացույցում ներառվել են փորձագետների կողմից նախատեսվող հանդիպումները բոլոր խմբերի հետ,

ինչպես նաև դասալսուիներ, ավարտական աշխատանքների պրակտիկաների, ռեսուրսների դիտարկում և այլն: Փորձագիտական խմբի անդամները նաև մասնագիտական հանդիպուիներ են ունեցել քուեջի կողմից ներկայացված կրթական ծրագրերի պատասխանատուների, դասավանդող դասախոսների և ուսանողների հետ:

Չափանիշների վերաբերյալ վերջնական եզրակացության փորձագիտական խումբը հանգել է բոլոր անդամների քննարկուիների և վերլուծությունների արդյունքում՝ մշտապես կիրառելով կոնսենսուսի սկզբունքը:

Փորձագիտական զեկույց

Փորձագիտական խմբի անդամները և ՈԱԱԿ համակարգողը պատրաստել են փորձագիտական զեկույցի նախնական տարբերակը, որը համաձայնեցվել է փորձագետների հետ: Նախնական զեկույցը տրամադրվել է քուեջին 17-ը դեկտեմբերի 2024թ.: ՄՈԻՀ-ը նախնական զեկույցի վերաբերյալ դիտարկուիներ չի ներկայացրել: Փորձագիտական խումբը ամբողջականացրել է վերջնական զեկույցը 27-ը դեկտեմբերի 2024թ.:



Անահիտ Տերտերյան

Փորձագիտական խմբի համակարգող

27-ը դեկտեմբերի 2024թ.

ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

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

Փաստեր: «Ալավերդու պետական քոլեջը» պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն է, որի առաքելությունը ձևակերպված է 2020-2025 թթ. Զարգացման ծրագրում (այսուհետև՝ ԶԾ) : Անհրաժեշտ է նշել, որ Զարգացման ծրագիրը մշակվել և ներկայացվել է տնօրենի թափուր տեղի մրցույթին մասնակցելու նպատակով, ընտրությունից հետո վերջինս փոփոխության չի ենթարկվել:

Քոլեջի առաքելությունն է՝ «դառնալ միջին մասնագիտական կրթության ոլորտի մրցունակ մասնագետների պատրաստող քոլեջ՝ հիմնված գիտական, կրթական, տնտեսական, մշակութային ու սոցիալական գործընթացների միասնական սկզբունքների, հայրենասիրական ու հումանիստական արժեքների վրա»:

Քոլեջն ունի լիցենզիաներ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական 11 կրթական ծրագրեր իրականացնելու համար, սակայն ներկայումս կազմակերպում է ՈԱՇ-ի 5-րդ մակարդակին համապատասխան 5 կրթական ծրագիր՝ «Բանկային գործ», «Սպասարկման կազմակերպում», «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում», «Հանրային սննդի տեխնոլոգիա», «Սև և գունավոր մետաղների ձուլման արտադրություն»:

Զարգացման զարգացման ծրագրով սահմանված են քոլեջի 6 նպատակները և զարգացման ուղղությունները: Քոլեջի հիմնական նպատակներն են՝ արդյունավետ կառավարման համակարգի գործարկում, նյութատեխնիկական բազայի բարեկարգում և համալրում, ուսումնասիրողական և մանկավարժական հմտությունների կատարելագործում, կրթական և այլ ծառայությունների ընդլայնում, սոցիալական գործընկերություն շրջանակի ընդլայնում ու զարգացում, հանրային իրազեկում և հետադարձ կապի ապահովում:

ԶԾ նպատակների իրականացման համար կազմվել է պլան-ժամանակացույց, որտեղ նշված են միջոցառումները, գործողությունները, ակնկալվող արդյունքը, ժամկետը, ներդրումն ու ֆինանսական միջոցները և ռիսկերը: Պլան-ժամանակացույցի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ սահմանված ժամկետները հիմնականում ընդգրկում են 2021-2025թթ. ռեսուրսները ներկայացվում են հետևյալ կերպ՝ բյուջե, հովանավորչություն, միջազգային դրամաշնորհներ: Փորձագիտական խումբը նշում է, որ հստակ ֆինանսական վերլուծություններ առկա չեն, միննույն ժամանակ ՄՈՒՀ-ը չունի միջազգային դրամաշնորհային ծրագրեր կամ հովանավորչություն: Իսկ ինչ վերաբերում է նպատակներին ուղղված միջոցառումներին, գործողություններին և ակնկալվող արդյունքներին, ապա անհրաժեշտ է նշել, որ դրանց միջև երբեմն տրամաբանական կապերը տեսանելի չեն, օրինակ՝ Քոլեջի արդյունավետ

կառավարման կառուցվածքի սահմանում, գործարկում միջոցառման համար որպես գործողություններ սահմանված են մասնագիտությունների վերանայումը և աշխատանքի կազմակերպման արդյունավետ մոդելի սահմանումը, անհատական և խմբային ուսուցման կազմակերպման այլընտրանքային եղանակների և մեթոդների բացահայտումը, կառավարչական ճկուն մեխանիզմների բացահայտումը: Իսկ որպես ակնկալվող արդյունքներ նշվում են քոլեջի կառուցվածքի և հաստիքացուցակի սահմանումը, առարկայական և մոդուլային ծրագրերի իրականացումը փոխկապակցման մեթոդով, խորհուրդներում համագործակցային մթնոլորտի ձևավորումը:

Անհրաժեշտ է նաև նշել, որ ակնկալվող արդյունքներում երբեմն հստակորեն արտահայտված չեն այն վերջնարդյունքները, որոնց ցանկանում է հասնել քոլեջը: Օրինակ՝ Նպատակ 5-ում (սոցիալական գործընկերության շրջանակի ընդլայնում և զարգացում) որպես ակնկալվող արդյունք սահմանվում է գործընկերային հարաբերությունների ձևավորումը, մասնագետների փոխուսուցման և փոխայցերի իրականացումը: Մակայն նշված չէ, թե տարեկան քանի նոր գործընկեր է ներգրավվելու և որ ուղղություններով, ինչպես նաև՝ փոխուսուցման արդյունքում ինչ ձեռքբերումների պետք է հասնի անձնակազմը և այլն: Սահմանված են նաև ռազմավարական նպատակներ, որոնց ուղղությամբ դեռևս բավարար քայլեր չեն իրականացվել: Օրինակ՝ կրթական և այլ ծառայությունների ընդլայնման, հանրային իրազեկման և հետադարձ կապի ապահովման նպատակներում նշված են գործողություններ՝ դուալ կրթության ներդրման, սփյուռքի և օտարերկրյա բարեգործական կազմակերպությունների հետ գործընկերային հարաբերությունների ձևավորման, մասնագետների փոխուսուցման և այլ ուղղություններով:

Քոլեջը որևէ փաստաթղթում չի սահմանել, թե ովքեր են իր ներքին և արտաքին շահակիցները: Ինչ վերաբերում է ներքին և արտաքին շահակիցների ներգրավվածությանը՝ Քոլեջի նպատակների և խնդիրների սահմանմանը, ապա անհրաժեշտ է նշել, որ կարիքների վերհանման և տվյալների հավաքագրման նպատակաուղղված գործընթաց տեղի չի ունեցել: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ներկայիս տնօրենը, մինչ իր ընտրությունը, եղել է Քոլեջի աշխատակից (ուսուցմանական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալ), և ընդհանուր առմամբ տեղեկացված է եղել հաստատության գործունեության մասին՝ իր փորձառության հիման վրա մշակելով հնգամյա զարգացման ծրագիրը:

ԱՊՔ-ում Զարգացման ծրագրի մշտադիտարկման միակ մեխանիզմը դիտարկվում է տնօրենի և տարբեր ստորաբաժանումների հաշվետվությունները: Ուսուսասիրությունները ցույց են տալիս, որ հաշվետվությունները չեն համապատասխանեցվում ՁԾ նպատակներին և խնդիրներին, միևնույն ժամանակ առկա չէ հաշվետվությունների միասնական ձևաչափ: Անհրաժեշտ է նաև նշել, որ չնայած այն հանգամանքին, որ ՁԾ-ի իրականացման ավարտին ժամացել է մեկ տարի, այնուամենայնիվ համակարգային մշտադիտարկում, որը կգնահատեր ծրագրի իրականացումը, դեռևս չի իրականացվել:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ԱՊՔ-ի առաքելությունը հստակ սահմանված է Զարգացման ծրագրում՝ որպես միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում մրցունակ մասնագետների պատրաստման կենտրոն:

Բացի այդ Քոլեջն իր կարևոր դերակատարությունն ունի Ալավերդի համայնքի և նրան կից գյուղական համայնքերի համար մետալուրգիայի և սպասարկման ոլորտի միջին մասնագիտական կադրերի պատրաստման հարցում:

Դրական է, որ Քոլեջն ունի Ջարգացման ծրագիր, որտեղ սահմանված են ՄՈՒՀ-ի 5-ամյա ռազմավարական ուղղությունները: ԶԾ-ին համապատասխան մշակվել է նաև դրա իրականացման պլան-ժամանակացույց, որը ներառում է գործողություններ, ակնկալվող արդյունքներ, ժամկետներ և պատասխանատուներ: Այնուամենայնիվ, պլանավորման գործընթացի ոչ լիարժեքությունը (ժամկետների հստակեցվածության բացակայություն, ֆինանսական պլանավորման բացակայություն, ինչպես նաև արդյունավետության գնահատման համապատասխան ցուցանիշների անհստակություն) հանգեցրել են նրան, որ ծրագիրը մոտենում է իր ավարտին՝ առանց ռազմավարական կարևորագույն խնդիրների լիարժեք լուծման: Փորձագիտական խումբը նաև ընդգծում է, որ Ջարգացման ծրագրի լիարժեք իրականացմանը խոչընդոտում է նաև այն հանգամանքը, որ ծրագրի կազմման ժամանակ չեն հավաքագրվել համապատասխան տվյալներ ներքին և արտաքին շահակիցներից, ինչպես նաև անհրաժեշտ չափով չեն քննարկվել ու հստակեցվել այն ուղիները, որոնք պետք է ապահովվեն նպատակների իրագործումը: Վերը նշված հանգամանքները հանգեցրել են պլանավորման անորոշությանը և ոչ լիարժեք հիմնավորմանը, ինչը խոչընդոտել է ռազմավարական նպատակների արդյունավետ իրականացմանը:

Ռազմավարական պլանավորման առավել արդյունավետ իրականացումն ապահովելու համար Քոլեջը կարիք կունենա գնահատելու Ջարգացման ծրագրի իրականացումը, արձանագրի ձեռքբերումներն ու բացթողումները և վերլուծի դրանց պատճառները: Բացի այդ, արդյունավետության ցուցանիշների ներդրումը, գործընթացների իրականացման հստակ ժամանակային բաշխումը և նախապես հաշվարկված ֆինանսական ռեսուրսների սահմանումը կնպաստեն ռազմավարական պլանավորման իրականացման առավել բարձր արդյունավետություն:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ԱՊՔ-ում գործում է հաշվետվողականության համակարգ: Այնուամենայնիվ, տարեկան հաշվետվությունները հիմնականում նկարագրական են և փոխկապակցված չեն ԶԾ-ին, և գնահատման ցուցանիշների բացակայությունը թույլ չի տալիս տեսանելի դարձնել Քոլեջի առաջընթացի իրական պատկերը: Առավել իրատեսական գնահատում իրականացնելու համար Քոլեջը կարիք կունենա մշակելու և ներդնելու նպատակների ձեռքբերման արդյունավետությունը գնահատող չափերի քանակական և որակական չափանիշներ:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Ալավերդու պետական քոլեջն ունի հստակ սահմանված առաքելություն, որը համահունչ է ՀՀ որակավորումների ազգային շրջանակի հինգերորդ մակարդակին, առկա են սահմանված ռազմավարական նպատակներ և դրանց իրականացմանը որոշակիորեն միտված պլան-ժամանակացույց, փորձագիտական խումբը գտնում է ԱՊՔ-ն բավարարում է Չափանիշ 1-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբն ԱՊԲ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 1-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար**:

II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

Փաստեր: ԱՊԲ-ում ընթացիկ կառավարումն իրականացվում է տնօրենի, կառավարման, մանկավարժական և տնօրենական խորհուրդների կողմից: Խորհուրդների գործառույթների շրջանակը սահմանվում է կանոնակարգերի համաձայն, որոնք հաստատվել են 2017 թվականին: Դասախոսական, ուսանողական համակազմերը ընդգրկված են կառավարման, մանկավարժական և տնօրենական խորհուրդներում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ այս խորհուրդներում ներգրավված ուսանողները և դասախոսները նախաձեռնողականություն են ցուցաբերում կարիքների վերհանման համար, սակայն տեսանելի չեն նիստերի արդյունքների վերաբերյալ տեղեկատվության տարածման և մյուս շահակիցներին դրանց մասին իրազեկման քայլերը:

Քոլեջում կրթական ծրագրերը կառավարվում են երկու ամբիոնների՝ Մասնագիտական և Հումանիտար հանրակրթական կողմից: Փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ ամբիոնները մեծ նախաձեռնողականություն չեն ցուցաբերում կրթական ծրագրերի արդիականացման և գործատուների հետ համագործակցության ուղղությամբ:

Քոլեջի հիմնական եկամուտները՝ մոտ 99.10%-ը, գոյանում են պետական ֆինանսավորումից: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ արտաբյուջեի ձևավորման հստակ ուղղություններ ԱՊԲ-ի ղեկավար անձնակազմը դեռևս չի տեսնում: Ֆինանսների բաշխումը քոլեջն իրականացնում է տարեկան պլանավորմամբ՝ ֆինանսատնտեսական նախահաշվի նախագծի հիման վրա, ծախսերի հիմնական ուղղություններն են՝ աշխատակիցների աշխատավարձերը (76,17%), գույքի (3%), ինչպես նաև ուսումնական նյութերի (2%) ձեռքբերումը, կոմունալ վճարումները (3,4%), կրթաթոշակը (6,5%), արտագերատեսչական ծախսերը (2,1%), մագած ծախսերը արտահայտվում են մեկ կամ մեկ տոկոսից ցածր արժեքներով: Հարկ է նշել, որ ՄՈՒՀ-ում արտաբյուջեի ձևավորման նպատակով ծրագրեր կամ նախաձեռնություններ չեն իրականացվում, և առկա ֆինանսական միջոցները չեն բավարարում քոլեջի համար ռազմավարական կարևորություն ունեցող ոլորտների լիարժեք ֆինանսավորման համար: Այդ ոլորտների թվում են, մասնավորապես, դասախոսական կազմի մասնագիտական վերապատրաստումները:

ԱՊԲ-ի կազմակերպական կառուցվածքի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ տեսանելի են ստորաբաժանումների միջև առկա հորիզոնական և ուղղահայաց կապերը: Հաստիքացուցակի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ թափուր է որակի ապահովման պատասխանատուի, պրակտիկայի ղեկավարի, բուժքրոջ, մեթոդիստի

հաստիքները: Թափուր հաստիքներից առաջացած ֆինանսական միջոցները ուղղվում են աշխատավարձերի բարձրացմանը, լրացուցիչ վճարների տրամադրմանը, ինչպես նաև ռեսուրսային բազայի բարելավմանը: Թափուր հաստիքների գործառույթները մասնակիորեն բաշխվել են տարբեր աշխատակիցների միջև: Օրինակ՝ պրակտիկաների վերահսկողությունն իրականացվում է տարբեր դասախոսների կողմից, իսկ որակի ապահովման որոշ գործառույթներ իրականացնում են կարիերայի պատասխանատուն, ուսումնական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալը և Սպասարկման կազմակերպում կրթական ծրագրի պատասխանատուն: Միևնույն ժամանակ անհրաժեշտ է նշել, որ փորձագիտական այցից պարզ դարձավ՝ ուսումնական հաստատությունը կարիք ունի վերլուծված տվյալների բազայի, որը հնարավորություն կտա ղեկավար կազմին կայացնել հիմնավորված որոշումներ նոր կրթական ծրագրերի մշակման, աշխատաշուկայի պահանջարկի ուսումնասիրության և իրականացվող գործընթացների արդյունավետության գնահատման վերաբերյալ:

Այլվերդու պետական քոլեջի 2020-2025թթ. զարգացման ծրագիրը հանդիսանում է նրա երկարաժամկետ պլանավորումը: Անհրաժեշտ է փաստել, որ ԶԾ-ում ներկայացված նպատակները հստակ և արդյունահենք չեն, իսկ արդյունքների գնահատման համար սահմանված չափանիշները թույլ չեն տալիս օբյեկտիվ պատկեր կազմել ձեռքբերումների վերաբերյալ, քանի որ գնահատման հստակ և չափելի ցուցանիշներ սահմանված չեն: Ավելին, ստորաբաժանումների կարճաժամկետ պլանավորումների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ ընթացիկ աշխատանքային գործընթացները և պլանները հիմնականում չեն բխում երկարաժամկետ ծրագրից: Ինչ վերաբերում է կարճաժամկետ պլաններին, ապա անհրաժեշտ է ընդգծել, որ ստորաբաժանումները ներկայացնում են տարեկան աշխատանքային պլաններ, որոնք սահմանափակվում են տվյալ հաստիքի գործառույթների շրջանակով, օրինակ՝ ծնողական ժողովների, կուրսղեկների ժողովների կազմակերպում, հաճախումների վերահսկողություն, տոնական միջոցառումների կազմակերպում և այլն: Հաճախ պլանների բովանդակությունը մեծապես կրկնվում է տարեցտարի:

Իսկ ինչ վերաբերում է հաշվետվություններին, ապա վերջիններս (փոխտնօրենների, ամբիոնների վարիչների, կուրսղեկների, դասախոսների) գրվում են առաջին դեմքով, հիմնականում թվարկում են ընթացիկ միջոցառումներ, առանց աշխատանքի արդյունավետության գնահատման ցուցանիշների կամ վերլուծությունների: Թեև հաշվետվություններում ներառված են նաև SWOT վերլուծություններ, դրանք մեծամասամբ հիմնվում են տվյալ ստորաբաժանման ղեկավարի անձնական դիտարկումների վրա, առկա չեն տվյալներ և վերլուծություններ, որոնք հիմք կհանդիսանան դիտարկումների համար: Հաշվետվություններում առկա է նաև ինքնագնահատում, սակայն բոլոր ստորաբաժանումներն իրենց գնահատում են բավարար կամ դրական:

Տնօրենի տարեկան հաշվետվությունները նույնպես ունեն նկարագրական և թվարկողական բնույթ և հիմնականում ուղղված չեն զարգացման ծրագրի նպատակների իրականացման գնահատմանը: Բացի այդ, երկարաժամկետ ծրագիրը չի մշտադիտարկվում: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ քոլեջում կառավարումն իրականացվում է ուղղահայաց և հորիզոնական կապերով: Քոլեջն իր գործունեության վրա ազդող ներքին և արտաքին գործոնների համակարգային վերլուծություններ չի իրականացնում:

Փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ նոր ՄԿԾ ներդնելիս շուկայի վերլուծություններ չեն իրականացվել (միայն Հանրային սննդի տեխնոլոգիա կրթական ծրագիրը ներդրվել է բանավոր քննարկումների արդյունքում): Առանց աշխատաշուկայի վերլուծության ՄԿԾ-ների ներդրման արդյունքում մի շարք մասնագիտություններում ընդունելություն տեղի չի ունեցել, օրինակ՝ Անասնաբուծություն, Հաշվապահական հաշվառում և այլն: Նույնը վերաբերում է նաև կարճաժամկետ ծրագրերին՝ «Վարորդների պատրաստման և վերապատրաստման», «Դերձակների պատրաստման և վերապատրաստման», որոնցից առաջինը գործել է մեկ տարի 2016թ.-ին, իսկ երկրորդը ընդհանրապես չի իրականացվել, ծրագրերի նկատմամբ պահանջարկ տարածաշրջանում առկա չէ:

ՄՈՒՀ-ի կողմից համակարգային ձևով նաև չեն իրականացվում ներքին գործոնների ուսումնասիրություններ, օրինակ առկա են դասախոսներ, ովքեր դասավանդում են 16-19 մասնագիտական մոդուլներ և ծածկում են տվյալ կրթական ծրագրի բոլոր մասնագիտական բլոկները: ՄՈՒՀ-ը լիարժեքորեն չի ուսումնասիրում, թե այս գործոնները ինչպես են անդրադառնում կրթական գործընթացների կազմակերպման և իրականացման արդյունավետության վրա:

Ինչ վերաբերում է Պլանավորել-Իրականացնել-Գնահատել-Բարելավել (ՊԻԳԲ) շրջափուլին, ապա քոլեջի գործունեության հիմքում այս սկզբունքը լիարժեքորեն ներդրված չէ: Անհրաժեշտ է նշել, որ ՄՈՒՀ-ում մի շարք կանոնակարգեր ներդրվել են 2024թ. ապրիլից, ինչպես օրինակ՝ Դասախոսների մասնագիտական որակների և աշխատանքի արդյունավետության գնահատման կանոնակարգը, Շրջանավարտների բավարարվածության գնահատման կանոնակարգը և այլն: Մշակված կանոնակարգերից ոչ բոլորն է դեռևս կիրառություն գտել, ինչպես նաև Քոլեջում ներդրված չեն մեխանիզմներ, որոնք թույլ կտան իրականացնել համակարգային գնահատման գործընթացներ և իրականացնել բարելավումներ:

ԱՊԲ-ն չունի պաշտոնական կայքէջ, ֆեյսբուքյան էջը բավականաչափ ակտիվ չէ, ուստի շնորհիվ ուրակավորումների որակի մասին տեղեկատվություն չի հրապարակվում: Առկա չէ հրապարակված տեղեկատվություն Քոլեջի շրջանավարտների հաջողությունների և նրանց հետագծի վերաբերյալ:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ քոլեջի ներքին շահակիցները ներգրավված են կառավարման գործընթացներում, որն ապահովում է որոշումների կայացման մասնակցայնությունը:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է կրթական ծրագրերի արդյունավետության բարձրացման համար ամբիոնների վարիչների նախաձեռնողականությունը և նրանց դերակատարությունը գործատուների հետ կապերի ամրապնդման գործում: Միննույն ժամանակ, բազմաոլորտ կրթական ծրագրերի կառավարման արդյունավետության բարձրացման նպատակով ՄՈՒՀ-ը կարիք կունենա որպեսզի ամբիոնի վարիչները առավել մեծ պատասխանատվություն վերցնեն իրենց վրա աշխատաշուկային առավել մոտ կանգնելու, շուկայի զարգացման միտումներին հետևելու ուղղությամբ: Միայն այս մոտեցումը կապահովի

կրթական ծրագրերի շարունակական զարգացումը՝ հիմնվելով շուկայից ստացվող արձագանքների վրա, և կիթանեն ծրագրերի արդիականացման գործընթացները:

Ֆինանսական միջոցների առումով, փորձագիտական խումբը նշում է, որ քոլեջի սահմանափակ բյուջեն չի ապահովում զարգացման հնարավորություններ, քանի որ հիմնական եկամուտները ձևավորվում են ուսանողների վարձավճարներից, իսկ արտաբյուջեի ձևավորման համար ծրագրեր կամ նախաձեռնություններ չեն իրականացվում: Արդյունքում, քոլեջը չի կարողանում ապահովել ռազմավարական կարևոր ուղղությունների զարգացումը: Այս համատեքստում, փորձագիտական խումբը նշում է, որ քոլեջը կարիք ունի իրականացնելու ուսումնասիրություններ և գտնելու արտաքին ֆինանսավորման աղբյուրներ, ինչպիսիք են դրամաշնորհները, նվիրատվությունները և այլն:

Փորձագիտական խումբը հասկանում է քոլեջի քաղաքականությունը, որի համաձայն որոշ թափուր հաստիքների միջոցով փորձ է արվում բարձրացնել մյուս աշխատակիցների վարձատրությունը՝ ցածր աշխատավարձերի պայմաններում իրավիճակը մեղմելու նպատակով: Այնուհանդերձ խումբը նշում է, որ որոշ կարևոր հաստիքների բացակայությունը, ինչպիսիք են որակի ապահովման պատասխանատուի և պրակտիկայի ղեկավարի հաստիքները, կարող են սահմանափակել քոլեջի գործունեության արդյունավետությունը: Այս իրավիճակը առավել ընդգծվում է այն համատեքստում, որ քոլեջը կարիք ունի վերլուծված տվյալների բազայի, որը թույլ կտա ղեկավար կազմին կայացնել հիմնավորված որոշումներ նոր կրթական ծրագրերի ներդրման, աշխատաշուկայի պահանջարկի ուսումնասիրության և իրականացվող այլ գործընթացների արդյունավետության գնահատման վերաբերյալ:

Ինչ վերաբերում է կարճաժամկետ և երկարաժամկետ ծրագրերի ոչ լիարժեք համապատասխանությանը, ապա փորձագիտական խումբը նշում է, որ դա կարող է վտանգել ռազմավարական նպատակների իրականացմանը:

Որակի ապահովման ՊԻԳԲ շրջափուլը լիարժեքորեն ներառված չէ ՄՈՒՀ-ի կառավարման գործընթացներում, ինչը կարող է սահմանափակել նոր ներդրված կանոնակարգերի արդյունավետ կիրառումն ու դրանց շարունակական բարելավման հնարավորությունները: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ՄՈՒՀ-ը կարիք ունի որակի ապահովման համակարգված մեխանիզմների ներդրման, որոնք հնարավորություն կընձեռեն հետևելու կանոնակարգերի արդյունավետ գործարկմանը, ժամանակին կբացահայտեն առկա խնդիրները և կապահովեն վերջիններիս շարունակական բարելավումը:

Իսկ ինչ վերաբերում է շնորհվող որակավորումների վերաբերյալ տեղեկատվության հրապարակմանը, ապա փորձագիտական խումբը գտնում է, որ շրջանավարտների հետագծի վերաբերյալ տեղեկատվության հրապարակումները կնպաստեն Քոլեջի կրթական ծրագրերի արդյունավետության թափանցիկության և հանրային վստահության բարձրացմանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Քոլեջի կառավարման կառուցվածքը լիարժեքորեն հնարավորություն չի ընձեռում արդյունավետորեն կառավարել կրթական ծրագրերը, մի շարք կարևոր ռազմավարական հաստիքներ թափուր են, որոնք խոչընդոտում է ՄՈՒՀ-ի առաջընթացը, առկա չեն ծրագրեր, որոնք կապահովեն արտաբյուջեի ձևավորումը, կայացված որոշումները հիմնված չեն վերլուծված տվյալների վրա, երկարաժամկետ և կարճաժամկետ

ծրագրերը փոխկապակցված չեն, շրջանավարտների և նրանց որակի վերաբերյալ տեղեկատվությունը չի տարածվում, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊԲ-ն **չի բավարարում** չափանիշ 2-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբն ԱՊԲ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ -ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար:**

III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄԿԾ-ները համապատասխանում են հաստատության առաքելությանը, կազմում են հաստատության պլանավորման բաղկացուցիչ մաս և նպաստում են շարժունությանը և միջազգայնացմանը:

Փաստեր: Ալավերդու պետական քոլեջը իրականացնում է միջին մասնագիտական 5 կրթական ծրագիր՝ «Բանկային գործ», «Սպասարկման կազմակերպում», «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում», «Հանրային սննդի տեխնոլոգիա», «Սև և գունավոր մետաղների ձուլման արտադրություն»: ՄՈԻՀ-ն ունի նաև թույլտվություն իրականացնելու «Բաց լեռնային աշխատանքներ», «Հաշվապահական հաշվառում», «Անասնաբուծություն» կրթական ծրագրերը, սակայն այդ ուղղություններով կրթություն չի իրականացվում՝ դիմորդների սահմանային նվազագույն քանակը չապահովելու, համապատասխան նյութատեխնիկական բազա և դասախոսական անձնակազմ չունենալու պատճառով: Անհրաժեշտ է նշել, որ կրթական ծրագրերը ներդնելիս տարածաշրջանի աշխատաշուկայի պահանջարկի ուսումնասիրություն չի կատարվել:

2022 թվականին ԱՊԲ-ն ստացել է «Հանրային սննդի տեխնոլոգիա» մասնագիտությամբ գործունեության իրականացնելու թույլտվություն: Նոր մասնագիտության ներդրման համար հիմք են հանդիսացել տարածաշրջանի աշխատաշուկայի բանավոր ուսումնասիրությունները և արտաքին շահակիցներից ստացված արձագանքները:

Քոլեջում մասնագիտական կրթական ծրագրերը ներդրված են պետական կրթական չափորոշիչների հիման վրա: Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ ուսումնական պլաններում որոշ մոդուլներ ներդրվել են ընտրովի և պահուստային ժամերի հաշվին: Օրինակ՝ «Սպասարկման կազմակերպում» ՄԿԾ-ի ուսումնական պլանում որպես ընտրովի առարկա ներառված է «Ֆրանսերեն» առարկան: Այն ավելացվել է ուսումնական պլանում գործընկեր-կազմակերպության հետ համագործակցության և ուսանողների առաջարկների արդյունքում: Պահուստային որոշ ժամեր հատկացվել են նաև «Ճանապարհային երթևեկության անվտանգության ապահովում» առարկայի ուսուցման համար: «Հաշվողական տեխնիկա և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» ՄԿԾ-ի 2024-2025 ուստարվա հաստատված ուսումնական պլանում ընտրովի և պահուստային ժամերը հատկացվել են «Ճանապարհային երթևեկության անվտանգության ապահովում» առարկային և «Ծառայությունների կազմակերպման հիմքերը և իրավական

կարգավորումները», «Համակարգչային գործավարություն» մոդուլներին: Ուսումնամեթոդական խորհրդի արձանագրությունից պարզ դարձավ, որ «Համակարգչային գործավարություն» մոդուլի ուսուցումը առաջարկվել է դասախոսի և ՈԻԽ նախագահի կողմից: Մոդուլների ներդրման համար որևէ ուսումնասիրություններ և հիմնավորումներ առկա չեն: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ գործատուները հիմնականում ներգրավված չեն կրթական ծրագրերի վերանայման գործընթացում, իսկ իրականացված փոփոխությունները հիմնված են միայն ներքին շահակիցների բանավոր կարծիքների վրա: Փորձագիտական հանդիպումներից նաև պարզ դարձավ, որ գործատուները հիմնականում կարևորում են ուսանողների փափուկ հմտությունների զարգացումը՝ հաղորդակցում, օտար լեզվի իմացություն, համակարգչային գիտելիքներ և այլն: Գործատուները հիմնականում բավարարված են կրթական ծրագրերից և փոփոխությունների առաջարկություններով հանդես չեն գալիս:

ՄԿԾ-ների ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ առարկայական ծրագրերի թեմատիկ պլաններում առկա են որոշ դասավանդման թեմաների կրկնություններ, օրինակ՝ «Հայոց լեզվի և խոսքի մշակույթի հիմունքներ» առարկայի ծրագիրը գրեթե կրկնում է «Հայոց լեզու» առարկայի ծրագիրը, շեշտադրված չէ խոսքի մշակույթի ուսուցումը: Քոլեջի կողմից վերջինս բացատրվում է նրանով, որ ՄՈՒՀ-ը հնարավորություն չունի շեղվելու պետական կրթական չափորոշից:

«Մպասարկման կազմակերպում», «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» և «Բանկային գործ» մասնագիտությունների կրթական ծրագրերում նախատեսված են ուսումնական, նախաավարտական արտադրական պրակտիկաներ: Ուսումնական պրակտիկաները կազմվում են երկու ձևաչափով՝ տեսական ուսուցմամբ և առանց տեսական ուսուցման: Տեսական ուսուցմամբ պրակտիկաները հիմնականում կազմակերպվում են Քոլեջում: Միայն «Մպասարկման կազմակերպում» ՄԿԾ-ում, կախված գործատուների զբաղվածությունից, տեսական ուսուցմամբ պրակտիկաների ընթացքում հնարավոր են այցեր կատարվեն գործատուների մոտ: Առանց տեսական ուսուցման, նախաավարտական արտադրական պրակտիկաները անցկացվում են գործատուների մոտ, բացառությամբ «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» ՄԿԾ-ի: Վերջինիս բոլոր տեսակի պրակտիկաները կազմակերպվում են քոլեջում՝ պայմանավորված Ալավերդի քաղաքում այս ոլորտի գործատուների բացակայությամբ:

ՄՈՒՀ-ում դասախոսների կողմից կիրառվող դասավանդման մեթոդների ընտրության միասնական մոտեցում առկա չէ, յուրաքանչյուր դասախոս ունի մշակված իր դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդները, մոտեցումները: Ուսումնառության պլաններում մեթոդների հաճախ հանդիպող տեսակներն են մտազրոհը, հարց ու պատասխանը, T-աձև աղյուսակը: Ուսանողի ուսումնառության արդյունքները հիմնականում ամփոփվում են թեստերի, անհատական և գրավոր աշխատանքների միջոցով: Անհրաժեշտ է նշել, որ աշխատաշուկայի համատեքստից բխող գործնական ընթացիկ առաջադրանքները սահմանափակ են:

Հետազոտական կարողությունների զարգացման նպատակով դասախոսները ուսանողներին երբեմն հանձնարարում են ռեֆերատներ, ինքնուրույն աշխատանքներ: Ռեֆերատները հիմնականում հանձնարարվում են հանրակրթական առարկաներից և ընդհանուր մասնագիտական մոդուլներից՝ «Հայոց պատմություն», «Հաղորդակցություն», «Ձեռներեցություն» «Բանկային մարքեթինգ» և այլն: Անհրաժեշտ է նշել, որ ռեֆերատների կատարման համար տեխնիկական և բովանդակային չափանիշներ սահմանված չեն: Աշխատանքների ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ հետազոտությունների, ուսումնասիրությունների իրականացման համար չի կիրառվում հստակ սահմանված մեթոդաբանություն, հետազոտության հիմքում դրված չեն նպատակներ, խնդիրներ և այլն:

ՄՈՒՀ-ում սահմանված չեն ընթացիկ գնահատման հստակ չափանիշներ: Դասախոսական կազմի հետ հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ դասախոսական կազմը ուսանողին գնահատելիս կարևորում է ուսանողի մասնակցությունը դասին, տրված հանձնարարությունների կատարման աստիճանը և դրանց համապատասխանությունը տրված առաջադրանքին: Անհրաժեշտ է նշել, որ գնահատման կարգում այս չափանիշները արտացոլված չեն:

Ալավերդու պետական քոլեջը 2017 թվականին հաստատել է «Քննական կարգ (փոխադրական քննությունների)»: Մասնագիտական մոդուլները կիսամյակի վերջում ամփոփվում են քննությամբ կամ տարբերակված ստուգարքով, առկա են կիսամյակային ամփոփիչ հարցաշարեր, որոնք ներառում են հարցեր թեմատիկ պլանով նախատեսված գրեթե բոլոր թեմաներից: Նման մոտեցումը ընդունված է բոլոր մասնագիտություններում:

Ուսանողները գնահատվում են նաև պրակտիկայի ընթացքում: Գնահատականներն արտահայտված են պրակտիկայի օրագրերում: Որպես այդպիսին պրակտիկայի գնահատման չափանիշներ սահմանված չեն: «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» ՄԿԾ-ի ուսանողների բոլոր պրակտիկաները անցկացվում են քոլեջում և դրանց համար պրակտիկայի օրագրեր չեն նախատեսվում: Բոլոր ՄԿԾ-ներում տեսական ուսուցմամբ պրակտիկաների համար պրակտիկայի օրագրեր չեն կազմվում:

«Մպասարկման կազմակերպում» և «Բանկային գործ» ՄԿԾ-ների ուսանողների առանց տեսական ուսուցման, արտադրական և նախաավարտական պրակտիկաների գնահատումը իրականացվում է պրակտիկայի օրագրերում՝ պրակտիկայի վայրի պատասխանատուների կողմից, այնուհետև քոլեջում կատարվում է պրակտիկայի հաշվետվությունների պաշտպանություն, որի արդյունքում, հաշվի առնելով գործատուների կողմից նշանակված գնահատականը, ձևավորվում է ուսանողի գնահատականը: Փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ «Մպասարկման կազմակերպում» ՄԿԾ-ի պրակտիկաների գնահատման համար հիմք է հանդիսանում պրակտիկայի վայրում ուսանողին տրված հանձնարարությունների կատարումը և պրակտիկայի հաշվետվության պաշտպանությունը:

Բոլոր կրթական ծրագրերում ուսանողները հանձնում են պետական ամփոփիչ ատեստավորման քննություններ ընդհանուր և հատուկ մասնագիտական համալիր մոդուլներից, որոնք գնահատվում են 10 միավորանոց սանդղակով: Քննական հարցաշարերում

առկա են տեսական հարցեր և գործնական առաջադրանքներ, իրավիճակային խնդիրներ: Մասնագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ «Մպասարկման կազմակերպում» ՄԿԾ-ի պետական ամփոփիչ հանձնաժողովի նախագահի կողմից (վերջինս նաև գործատու է) առաջարկվել է քննական տոմսերում ներառել աշխատանքային գործընթացում ծագող մասնագիտական իրավիճակային խնդիրներ: Առաջարկը ընդունվել է, և գործատուի հետ համատեղ կազմվել են իրավիճակային խնդիրներ:

«Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» մասնագիտության պետական ատեստավորման քննություններում, բացի տեսական հարցերից, ներառված են նաև գործնական առաջադրանքներ ծրագրավորման լեզուներից: «Բանկային գործ» մասնագիտության պետական ատեստավորման քննությունների հարցաշարերում ներառվում են տեսական հարցեր և մասնագիտական խնդիրների լուծում պահանջող գործնական առաջադրանքներ: Օրինակ՝ խնդիրներ ավանդների և վարկերի տոկոսադրույքների հաշվարկման վերաբերյալ:

ՄՈՒՀ-ում առկա է նաև «Ուսանողների գիտելիքների գնահատման բողոքարկման հայեցակարգ»: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողները հնարավորություն ունեն գնահատականը փոխելու՝ դիմելով դասախոսին լրացուցիչ առաջադրանքի համար կամ պարզաբանում ստանալու նպատակով: Ուսանողների հետ հանդիպումներից պարզվեց, որ ուսանողներին հիմնականում պարզաբանում են իրենց գնահատականները, և բողոքարկման դեպքեր գրեթե չեն արձանագրվում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողները հնարավորություն ունեն ամեն տարի յուրաքանչյուր կիսամյակի ավարտին վերահանձնել ուսումնառության ընթացքում առարկաններից, մոդուլներից ստացած ցածր գնահատականները՝ բացառությամբ պրակտիկաների և ավարտական կուրսի վերջին կիսամյակի ընթացքում ուսումնասիրած մոդուլների: Այս քաղաքականությունը ՄՈՒՀ-ում գործում է՝ հիմք ընդունելով 2019 թ. ՀՀ ԿԳՄՄՆ-ից ստացած գրությունը: Փորձագետական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ ուսանողները օգտվում են գնահատականի վերահանձման հնարավորությունից՝ դիմելով տնօրենին:

ՄՈՒՀ-ը կրթական ծրագրերի բենչմարքինգ չի իրականացրել, մշտադիտարկման և բենչմարքինգի իրականացման կարգ և հստակ մեխանիզմներ ներդրված չեն:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ՄԿԾ-ներում փոփոխությունների անհրաժեշտության դեպքում ուսումնական տարվա սկզբում դասախոսների առաջարկությամբ քննարկումներ են տեղի ունենում ամբիոններում, այնուհետև հարցը քննարկվում է ուսումնամեթոդական խորհրդում: Անհրաժեշտ է փաստել, որ ԱՊԲ-ի նախաձեռնությամբ ՄԿԾ-ների վերանայումներ հիմնված խորքային վերլուծությունների վրա գրեթե տեղի չեն ունեցել:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը բարձր է գնահատում ԱՊԲ-ի սոցիալական և կրթական դերակատարությունը Ալավերդի քաղաքում՝ այն դիտարկելով որպես ռազմավարական նշանակություն ունեցող կրթական հաստատություն: Միննույն ժամանակ, կրթական ծրագրերի իրականացման առումով խումբը մատնանշում է, որ դրանց մշակման և վերանայման գործընթացներում գործատուների ներգրավվածության և աշխատաշուկայի

պահանջարկի համակողմանի ուսումնասիրությունների պակասը կարող են սահմանափակել ծրագրերի համապատասխանությունը տարածաշրջանային կարիքներին: Բացի այդ, ներքին շահակիցների կարծիքների հիման վրա իրականացվող փոփոխությունները, որոնք չեն հիմնվում բավարար վերլուծական տվյալների վրա, կարող են նվազեցնել այդ փոփոխությունների արդյունավետությունն ու երկարաժամկետ ազդեցությունը: Կրթական ծրագրերի բարելավման համար անհրաժեշտ են խորքային վերլուծություններ, որոնք հնարավորություն կտան պատրաստել աշխատանքին պատրաստ ավելի մրցունակ շրջանավարտներ: Իսկ ինչ վերաբերում է որոշ առարկանների թեմանների կրկնություններին, ապա փորձագիտական խումբը նշում է, որ ՄՈՒՀ-ը կարիք ունի խորքային քննարկելու առարկայական ծրագրերի բովանդակությունը՝ բացառելով կրկնությունները և ապահովելով սահմանված վերջնարդյունքների լիարժեք ձեռքբերումը:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում այն հանգամանքը, որ Քոլեջը համագործակցում է համապատասխան գործատուների հետ՝ ուսանողների պրակտիկ ուսուցման կազմակերպման նպատակով: Այնուամենայնիվ, խումբը մտահոգություն է արտահայտում, որ «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» մասնագիտության բոլոր պրակտիկաներն իրականացվում են քոլեջում՝ պայմանավորված Ալավերդի քաղաքում համապատասխան ոլորտի գործատուների բացակայությամբ: Այս իրողությունը սահմանափակում է ուսանողների համար աշխատանքային միջավայրում պրակտիկ հմտությունների ձեռքբերման հնարավորությունները: Խումբը կարևորում է գործատուների հետ համագործակցության ակտիվացումը և այլընտրանքային մոտեցումների մշակումը, օրինակ՝ գործատուների կողմից առցանց ուսուցման մեխանիզմների ներդրումը կամ համագործակցության նոր մոդելների կիրառումը:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում Քոլեջի փորձառությունը «Սպասարկման կազմակերպում» կրթական ծրագրի ամփոփիչ ատեստավորման հարցաշարերում գործատուի աշխատանքային միջավայրից բխող իրավիճակային գործնական խնդիրների ներառումը: Խումբը խրախուսում է Քոլեջին շարունակել նման խնդիրների ինտեգրումը, հատկապես ընթացիկ գնահատման գործընթացում, ինչպես նաև առաջարկում է տարածել այս դրական մոտեցումը մյուս ՄԿԾ-ներում՝ ապահովելով ուսանողների իրական աշխատաշուկայի պայմաններին առավել համապատասխան գիտելիքների և հմտությունների զարգացումը: Ինչ վերաբերում է ուսանողներին տրամադրվող հետազոտական և ինքնուրույն աշխատանքներին, ապա փորձագիտական խումբը գտնում է, որ անհրաժեշտ է ներդնել հետազոտական աշխատանքներ իրականացնելու միասնական մոտեցումներ՝ սահմանելով նպատակ, խնդիրներ, տեսական վերլուծություն, գործնական վերլուծություն, եզրակացություն, գրականության ցանկ և այլն: Բացի այդ, անհրաժեշտ է սահմանել նման աշխատանքների գնահատման չափանիշներ, որոնք կշեշտադրեն ուսանողի ինքնուրույն աշխատանքը, ինչպես նաև վերլուծական կարողությունները:

Կրթական ծրագրերի վերանայման համար փորձագիտական խումբը կարևորում է համեմատական վերլուծության (բենչմարքինգի) իրականացումը ինչպես տեղական, այնպես էլ օտարերկրյա ուսումնական հաստատությունների հետ: ՄՈՒՀ-ը կարող է իր

ուսումնասիրության առաջքում պահել դասավանդման մեթոդները, ուսանողներին տրամադրվող աշխատանքային բխող առաջադրանքները, գնահատման չափանիշները և այլն: Նման մոտեցումը կնպաստի այլ ուսումնական հաստատությունների լավագույն փորձի դուրսբերմանը և ծրագրերի շարունակական բարելավմանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԱՊՔ-ն ունի հաջողված կրթական ծրագրեր («Մպասարկման կազմակերպում», «Հանրային սննդի տեխնոլոգիա»), պետական ամփոփիչ ատեստավորման հանձնաժողովների կողմից դրական արձագանք, մասնագետի նկարագրերին համապատասխան կազմված վերջնարդյունքները գնահատող հարցաշարեր տեսական հարցերով և գործնական առաջադրանքներով, պրակտիկաների կազմակերպման դրական փորձ, ուսանողներին տրվում են ուսումնառության նյութեր, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊՔ-ն **բավարարում է** Չափանիշ 3-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբն ԱՊՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 3-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար**:

IV. ՌԻՍԱՆՈՂՆԵՐԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ն ուսանողներին տրամադրում է համապատասխան աջակցություն՝ կրթական միջավայրի արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով:

Փաստեր: ԱՊՔ-ն դիմորդների ընդունելության գործընթացը իրականացնում է՝ համաձայն ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի կողմից հաստատված Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատությունների ընդունելության կարգի: Ուսանողների հավաքագրման նպատակով իրականացվում են մասնագիտական կողմնորոշմանն ուղղված միջոցառումներ՝ տեղադրվում է հայտարարություն Ֆեյսբուքյան էջում, կազմակերպում են շրջայցեր տարածաշրջանի դպրոցներ, բաց դռների օրեր: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողների հավաքագրման աշխատանքներում ներգրավված են մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կենտրոնի պատասխանատուն, ուսանողական խորհրդի անդամները:

Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ վերջին տարիներին նկատվել է ուսանողների թվաքանակի աճ: Վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ 2022-2023թթ. ուսանողների քանակը կազմել է 195, 2023-2024թթ.՝ 205, իսկ 2024-2025թթ.՝ 228: Ուսանողների քանակի ավելացումը հիմնականում պայմանավորված է նրանով, որ 2.024-2025 ուսումնական տարում «Սև և գունավոր մետաղների ձուլման արտադրություն» մասնագիտության կրթական ծրագրով (ՄԿՕ) կրկին իրականացվել է ընդունելություն, քանի որ այս ոլորտը պետության կողմից դիտարկվում է որպես առաջնահերթություն, իսկ ուսանողներին տրամադրվում է 50,000 դրամ կրթաթոշակ: Նշենք, որ վերջին երկու տարիների ընթացքում այս ծրագրով

ընդունելություն չէր իրականացվել: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզվեց, որ անվճար տեղերը լրացվում են, սակայն վճարովի տեղերը թափուր են մնում. ներկայումս քոլեջում վճարովի հիմունքներով սովորում է միայն 3 ուսանող:

Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ուսանողների հեռացումների ցուցանիշը հասնում է մոտ 6%-ի, որի հիմնական պատճառ են հանդիսացել բացակայությունները: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ հեռացումների քանակը նվազեցնելու նպատակով քոլեջում ՈւԽ-ն իրականացվում է քննարկումներ բացակայող ուսանողների հետ:

Իսկ ինչ վերաբերում է ուսանողների իրավունքների պաշտպանությանը, ապա անհրաժեշտ է նշել, որ յուրաքանչյուր ուստարվա սկզբում կուրսդեկը և փոխտնօրենը առաջին կուրսի ուսանողներին ծանոթացնում են իրենց պարտականություններին և իրավունքներին՝ ըստ Ուսանողների ներքին կարգապահական կանոնների կանոնակարգի:

Քոլեջն ուսանողների կրթական կարիքների գնահատումն իրականացնում է կուրսդեկների, ուսումնական գծով տնօրենի տեղակալի և Ուսանողական խորհրդի միջոցով: Որպես ուսանողների կրթական կարիքների վերհանման մեխանիզմ են դիտարկվում խորհուրդներում ներգրավված ուսանողները, անանուն հարցումները և «Առաջարկությունների և բողոքների» արկղիկը: Ուսումնասիրություններից պարզ դարձավ, որ որոշակիորեն նկատվում է վերհանված կարիքների և Քոլեջի կողմից ձեռնարկված բարելավման գործողությունների միջև կապ, օրինակ՝ ուսանողների կարծիքը հաշվի առնելով քոլեջը ձեռք է բերել գրաֆիկական պլանշետներ, «Սպասարկման կազմակերպում» ՄԿԾ-ի ուսումնական պլանում որպես ընտրովի առարկա ներառվել է «Ֆրանսերեն» առարկան և այլն: Ուսանողների կարիքների վեր հանման գործընթացում որոշակի օղակ է հանդիսանում նաև ՈւԽ-ն: Յուրաքանչյուր կիսամյակի ավարտին ՈւԽ ներկայացուցիչները բացում են «Առաջարկությունների և բողոքների» արկղը, որի միջոցով քննարկվում են ուսանողների կողմից ներկայացված անանուն առաջարկությունները: ՈւԽ-ն նաև բարձրացրել է ուսանողների տեղափոխման համար տրանսպորտի հարցը՝ դիմելով համայնքապետարանին գրավոր դիմումով: Փորձագիտական այցի ընթացքում համայնքապետարանից դեռևս արձագանք չէր ստացվել:

Ուսանողների կարիքների վերհանման նպատակով քոլեջում վերջերս իրականացվում են նաև անանուն հարցումներ, ուսանողները գնահատում են իրենց բավարարվածությունը դասախոսական անձնակազմից և ռեսուրսային բազայից: Փորձագիտական խմբի ուսումնասիրություններից պարզ դարձավ, որ հարցումների արդյունքները ներկայացվում են միայն քանակական ձևաչափով, սակայն որակական վերլուծություններ չեն իրականացվում: Բացի այդ, անհրաժեշտ է նշել, որ ուսանողներին չեն տեղեկացնում հարցումների արդյունքների և վերհանված խնդիրների լուծմանն ուղղված հետագա քայլերի մասին:

Ինչ վերաբերում է ուսանողներին տրամադրվող խորհրդատվական և այլ ծառայություններին, ապա հարկ է նշել, որ Քոլեջում իրականացվում են միայն նախաքննական խորհրդատվություններ, որոնց համար սահմանված է հստակ ժամանակացույց: Ըստ ինքնավերլուծության տվյալների՝ ուսանողների 70%-ը բավարարված է այդ պարապմունքներով, սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ Քոլեջը չի իրականացնում խորհրդատվությունների արդյունավետության և ուսանողների

բավարարվածության գնահատում, իսկ ներկայացված տվյալները հիմնված են որոշ բանավոր հարցումների վրա:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողներն ազատ են դիմելու վարչական անձնակազմին ցանկացած պահի իրենց հուզող հարցերով: Ուսանողները հիմնականում դիմում են բացակայություններին և ռեսուրսներին վերաբերող հարցերով: Քոլեջը գնահատել է վարչական անձնակազմից ուսանողների բավարարվածությունը, սակայն արդյունքների վերլուծություն և ամփոփում դեռևս չէր իրականացվել:

Ուսանողների և շրջանավարտների կարիերային աջակցելու նպատակով քոլեջում գործում է Կարիերայի ստորաբաժանումը, որը ստեղծվել է 2019թ. մարտին: Ստորաբաժանումը կազմակերպում է կարիերայի խորհրդատվություն, սեմինարներ, բանավեճեր, բաց դասեր, ինչպես նաև տարբեր դասընթացներ՝ օրինակ «Ինչպես գրել աշխատանքային ինքնակենսագրություն և մոտիվացիոն նամակ», «Ինչպես ներկայանալ աշխատանքային հարցազրույցի» և այլն: Կարիերայի ստորաբաժանաժամ նախաձեռնությամբ ԱՊՔ-ում գործում է նաև հայտարարությունների ցուցատախտակ, որտեղ փակցվում են տեղեկություններ գործատուների կողմից առաջարկվող թափուր հաստիքների, սեմինարների, հանդիպումների և այլ միջոցառումների մասին: Քոլեջն ունի բանավոր համաձայնություն Թումանյանի միասնական սոցիալական ծառայության (ՄՄԾ) հետ թափուր աշխատատեղերի իրազեկման շուրջ:

Ստորաբաժանումը պատասխանատու է նաև շրջանավարտների զբաղվածության տվյալների հավաքագրման համար: Շրջանավարտների բազայի ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ 2021-2022 ուստարվանից մինչև 2023-2024 ուստարի 164 շրջանավարտներից շուրջ 27%-ը ավարտելուց հետո շարունակում է կրթությունը բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում, 32%-ը աշխատում են, որոնցից 21%-ը՝ իրենց մասնագիտությամբ, իսկ 79%-ը՝ ոչ իրենց մասնագիտությամբ: Գործազրկությունը կազմում է մոտ 38%: Զբաղվածության ապահովման տեսանկյունից լավագույն դիրքերում է գտնվում «Մպասարկման կազմակերպում» մասնագիտական կրթական ծրագիրը, անհրաժեշտ է նշել, որ այս ուղղությամբ ՄՈՒՀ-ն ունի ամենաշատ գործատուները: Իսկ «Բանկային գործ» կրթական ծրագրերի շրջանավարտներին գործատուները աշխատանքի չեն ընդունում, քանի որ բանկերում աշխատելու համար շրջանավարտներից պահանջվում է բարձրագույն կրթություն: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջը վերջին երեք տարիներին պարբերաբար թարմացնում է շրջանավարտների բազան և հետևում նրանց կարիերայի հետագծին: 2023 թվականին Կարիերայի կենտրոնը հարցում է անցկացրել նաև 8 գործատուների շրջանում՝ պարզելու, թե ինչպիսի մասնագետների և հմտությունների կարիք ունեն նրանք: Հարցումների արդյունքները ցույց են տվել, որ գործատուները ուշադրություն են դարձնում շրջանավարտների հատկապես փոխանցելի հմտություններին, որոնց թվում են օտար լեզվի իմացությունը, հաղորդակցական կարողությունները, խնդիրների հայտնաբերման և լուծման ունակությունը, ինչպես նաև անհրաժեշտություն են տեսել գործնական կարողությունների զարգացման:

Քոլեջում որոշ ՄԿԾ-ների շրջանակներում որպես հետազոտական աշխատանքներ են դիտարկվում ռեֆերատները, ինքնուրույն և գործնական աշխատանքների իրականացումը:

Քոլեջում ուսանողների շահերը պաշտպանող մարմինը դիտարկվում է Ուսանողական խորհուրդը, որն ապահովում է ուսանողների մասնակցությունը Քոլեջի կառավարմանը: Ուսանողական խորհուրդն իր ախատանքները կազմակերպում է տարեկան աշխատանքային պլաններով՝ նշելով նախատեսված միջոցառումների կատարման ժամկետները և պատասխանատուներին: ՈւՄ-ն քննարկում և պլանավորում է ապագայում կատարվելիք մրցույթները, ժամանցային, տոնական միջոցառումները նաև կարգապահական հարցերը: Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ նիստերի ընթացքում ուսանողների իրավունքների խախտման կամ պաշտպանությանն ուղղված հարցեր չեն քննարկվել: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ՈւՄ-ն առավելապես ընկալվում է որպես արտալսարանային միջոցառումներ կազմակերպող կառույց, քան թե որպես ուսանողների շահերը ներկայացնող, պաշտպանող և կարիքները վեր հանող մարմին:

Քոլեջում գործող խորհրդատվական ծառայությունների արդյունավետությունը չի գնահատվում, իսկ ինչ վերբերում է կրթական գործընթացներին, ապա վերջին ամիսներին ուսանողների շրջանում իրականացվել են հարցումներ: Հարցումների արդյունքների ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ վերջիններս հիմնականում քանակական տվյալներ են, իսկ վերլուծական հատվածը բացակայում է: Ուսանողները գնահատել են իրենց բավարարվածությունը տրամադրվող ռեսուրսներից և դասախոսական անձնակազմից: Նրանց կողմից վերհանված խնդիրները հիմնականում վերաբերում են քոլեջի նյութատեխնիկական և ռեսուրսային ապահովվածությանը:

Դատողություններ: Դրական է, որ Քոլեջում գործում են ուսանողների հավաքագրման և ընդունելության իրականացման որոշ մեխանիզմներ, որոնք նպաստում են դպրոցների աշակերտների շրջանում Քոլեջի վերաբերյալ տեղեկատվության տարածմանը: Սակայն փորձագիտական խմբի դիտարկմամբ, քոլեջը կարիք ունի բազմազանեցնելու ուսանողների ներգրավման մեխանիզմները, ինչպես նաև պարբերաբար գնահատելու դրանց արդյունավետությունը: Նման մոտեցումը կնպաստի կիրառվող մեխանիզմների կատարելագործմանը, որի արդյունքում հնարավոր կլինի բարձրացնել քոլեջի գրավչությունը և լրացնել վճարովի տեղերը:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ Քոլեջը վերջին շրջանում սկսել է իրականացնել հարցումներ ուսանողների շրջանում, բայց որակական վերլուծությունների բացակայությունը նվազեցնում է դրանց արդյունավետությունը և թույլ չի տալիս վեր հանված խնդիրները ընդգրկել բարելավման գործընթացներում: Նկատվում է հարցումների արդյունավետության գնահատման անհրաժեշտություն, քանի որ հարցաթերթիկները կարիք ունեն բարելավման:

Դրական է, որ Քոլեջը կազմակերպում է նախաքննական խորհրդատվություններ ուսանողների համար, սակայն այս գործընթացից բավարարվածության վերաբերյալ տվյալների հավաքագրման և վերլուծության բացակայությունը կարող է հանգեցնել դրանց արդյունավետության ցածր մակարդակի:

Լինելով փոքր ուսումնական հաստատություն՝ ուսանողները անմիջական շփման մեջ են վարչական և դասախոսական կազմի հետ, ինչը հնարավորություն է տալիս արագ արձագանքել նրանց կարիքներին:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ քոլեջում գործում է ուսանողների կարիերային աջակցող կառույց, որը նպաստում է արտաժամյա միջոցառումների կազմակերպմանը, ինչը կարող է խթանել ուսանողների կարողությունների իրացմանը աշխատաշուկայում: Մինևոյն ժամանակ, խումբը նշում է, որ Կենտրոնի և գործատուների միջև ուղղակի համագործակցությունը, հատկապես թափուր հաստիքների առումով, դեռևս բավարար չափով ակտիվ ակտիվ չէ: ԱՊԲ-ն կարիք ունի ստեղծելու ստեղծելու շարունակական հաղորդակցության հարթակներ, կազմակերպելու գործատուների հետ հանդիպումներ և ֆորումներ, փոխադարձ հետաքրքրություն ներկայացնող ծրագրեր, ինչպես նաև կապ հաստատելով թափուր հաստիքների վերաբերյալ գործատուներից ստացվող տեղեկատվության արագ փոխանակման ուղղությամբ: Նման մոտեցումը կնպաստի ուսանողների աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների ընդլայնմանը:

Իսկ ինչ վերաբերում է ուսանողների կողմից հետազոտական, վերլուծական աշխատանքների իրականացմանը, ապա խումբը նշում է, որ այդպիսի աշխատանքները բազմազանեցման և մասնագիտություններին կապելու անհրաժեշտություն է նկատվում, ասպիսի մոտեցումը հնարավորություն կտա ուսանողին մասնագիտական ոլորտում որոշակի նորարարություններ և նախաձեռնություններ ուսումնասիրել և գտնել մասնագիտական լուծումներ:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է այն փաստը, որ քոլեջում գործում է ուսանողների իրավունքները պաշտպանող մարմին՝ ի դեմս Ուսանողական խորհուրդի: Չնայած, որ Խորհուրդը որոշակիորեն գիտակցում է իր դերը ուսանողների իրավունքների պաշտպանության գործում, սակայն այն երբեմն ընկալվում է որպես ժամանցային միջոցառումներ կազմակերպող կառույց: Փորձագիտական խումբը նշում է, որ Ուսանողական խորհրդի դերի վերաբերումը՝ որպես ուսանողների իրավունքների պաշտպան, կարող է էականորեն բարելավել ուսանողների իրավունքների պաշտպանությունը, ինչը կհանգեցնի նրանց ավելի ակտիվ մասնակցությանը նաև կրթական գործընթացում:

Իսկ ինչ վերաբերում է ուսանողներին տրամադրվող առաջությունների որակի ապահովմանը և արդյունավետության գնահատմանը, ապա փորձագիտական խումբը գտնում է, որ քոլեջը կարիք ունի առկա մեխանիզմների բարելավման և նորերի ստեղծման, ինչը թույլ կտա լիարժեքորեն և խորքային գնահատել ՄՈՒՀ-ում իրականացվող գործընթացները: Նման մոտեցումը կնպաստի ուսանողների ստացվող ծառայությունների որակի բարձրացմանը, կրթական ծրագրերի արդյունավետության և համապատասխանության բարելավմանը, ինչպես նաև կրթական միջավայրի ընդհանուր զարգացմանը, որի արդյունքում ուսանողները կկարողանան առավել արդյունավետ կերպով օգտագործել իրենց կրթական հնարավորությունները:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Ալավերդու պետական քոլեջում առկա են դիմորդների ներգրավման որոշակի մեխանիզմներ, նկատվում է ուսանողների թվաքանակի աճ, ներդրվում

են կարիքների վերհանման մեխանիզմներ, ուսանողներին տրամադրվում են նախաավարտական խորհրդատվություններ, ուսանողներին աջակցություն տրամադրելու նպատակով ներդրված է կուրսղեկների ինստիտուտը, ուսանողները ազատորեն կարող են դիմել վարչական անձնակազմին, առկա են շրջանավարտների կարիերային ուղղված աշխատանքներ, առկա է ուսանողների իրավունքները ներկայացնող կառույց, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊՔ-ն բավարարում է չափանիշ 4-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԱՊՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 4-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար**:

V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՌԻՍՈՒՄՆԱԾԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ

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

Փաստեր: Ըստ Ալավերդու պետական քոլեջի 2020-2025թթ. Զարգացման ծրագրի՝ առաջնահերթություն է դիտարկվում դասախոսական կազմի ուսուսնամեթոդական և մանկավարժական հմտությունների կատարելագործումը: Սահմանված նպատակի իրագործման համար ՌԾ-ում սահմանվել են հետևյալ քայլերը՝ զարգացնել դասախոսական կազմի ներուժը՝ համալրումը գործատու դասախոսներով, բարելավել մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգը, բարձրացնել աշխատողների բարեկեցության մակարդակը:

Քոլեջի դասախոսական համակազմի ընտրությունն իրականացվում է՝ հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի 2020թ. դեկտեմբերի 24-ի N 48 –Ն մանկավարժական աշխատողի թափուր տեղի համար կազմակերպման և անցկացման կարգը: Թափուր հաստիքների համալրման նպատակով քոլեջում հայտարարվում և իրականացվում են մրցույթներ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ մինչ այժմ մրցույթային կարգով աշխատանքի է ընդունվել 5 դասախոս, ընդ որում՝ յուրաքանչյուր մրցույթին դիմել է միայն մեկ թեկնածու: Հարցաթերթերի վերլուծությունը ցույց տվեց, որ հարցերը հիմնականում ուղղված են մասնագիտական կարողությունների և մանկավարժական գիտելիքների ստուգմանը, հարցաշարում ներառված են նաև թեկնածուի գործնական հմտությունները ստուգող հարցեր:

Ներկայումս քոլեջում դասավանդում է միայն 1 գործատու դասախոս, իսկ գործատու-դասախոսներ չներգրավելու հիմնական պատճառ Քոլեջի կողմից նշվում է պրակտիկ մասնագետների զբաղվածությունը: Շրջանավարտ-դասախոսներ քոլեջում նույնպես չեն դասավանդում:

Ըստ կրթական ծրագրերի դասախոսի առջև դրված հստակ պահանջներ առկա չեն: Դասախոսներին ներկայացվող պահանջները սահմանված են ՊԿԶ-ում դասավանդողներին ներկայացվող պահանջներում: 2024-2025 ուսուսնական տարում Քոլեջում դասավանդում են 29

դասախոս (19-ը՝ հիմնական, 6-ը՝ արտաքին համատեղությամբ, հիմնականում դպրոցներից, 4-ը՝ ներքին համատեղությամբ), որոնք ունեն բարձրագույն կրթություն: Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ դասախոսների մասնագիտական որակավորումները հիմնականում համապատասխանում են դասավանդվող առարկաներին և մոդուլներին: Միայն անհրաժեշտ է նշել, որ «Սպասարկման կազմակերպում» ՄԿԾ-ի որոշ հատուկ մասնագիտական մոդուլներ դասավանդվում են դասախոսների կողմից, ովքեր տվյալ ոլորտում որակավորում չունեն կամ մասնագիտական վերապատրաստում չեն անցել (օրինակ՝ ֆիզկուլտուրայի դասախոսը դասավանդում է «Սպորտային և մարզական ծառայությունների սպասարկման կազմակերպում» հատուկ մասնագիտական մոդուլը, կարիերայի ուղղորդման պատասխանատուն դասավանդում է «Անձնական խնամքի, հիգիենային և բուժական ծառայությունների սպասարկման կազմակերպում» հատուկ մասնագիտական մոդուլը): «Սպասարկման կազմակերպում» ՄԿԾ-ի ընդհանուր և հատուկ մասնագիտական մոդուլները դասավանդում են որակավորմամբ տնտեսագետներ:

2018 թվականին Քոլեջը մշակել է «Ղեկավար և մանկավարժական աշխատողների գնահատման և այդ հիմքով նրանց խրախուսման կամ պատասխանատվության ենթարկելու» ընթացակարգ: Սակայն փորձագիտական այցի ընթացքում փորձագիտական խմբին չեն տրամադրվել տվյալներ սույն ընթացակարգի կիրառման և դրա արդյունավետության վերաբերյալ: Դասախոսական կազմի աշխատանքի արդյունավետությունը Քոլեջում գնահատվում է հիմնականում դասալսուիների, բաց դասերի արդյունքների և ուսանողների կողմից լրացված հարցումների միջոցով: Նշենք, որ ուսանողների շրջանում հարցումներ անցկացնելու գործընթացը Քոլեջում մեկնարկել է միայն 2024 թվականից՝ ինքնավերլուծության իրականացման անհրաժեշտությունից ելնելով, ստացված արդյունքների վրա դեռևս որոշումներ չեն կայացվել:

ԱՊՔ-ն մշակել է դասալսուիների իրականացման ժամանակացույց և դասալսուիների անցկացման ձևաթերթ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջում իրականացվում են դասալսուիներ և փոխադարձ դասալսուիներ՝ ներքին լավ փորձը տարածելու նպատակով: Դասալսուիների արդյունքները քննարկվում են դասախոսների հետ: Դիտողությունների դեպքում մի քանի դասաժամ անց կրկին կատարվում է դասալսում: Դասալսուիների մատյանի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ դասալսուիների արդյունքում արված դիտողությունները հիմնականում վերաբերվում են դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրությանը, դասի տարբեր փուլերում համապատասխան մեթոդների ընտրությանը և կիրառմանը, դասի ընթացքում ուսանողների կարգապահական հարցերին, օբյեկտիվ գնահատմանը կամ ընդհանրապես գնահատմանը, ուսումնառության պլանի կազմմանը և դասաժամի նպատակային պլանավորմանը:

Դասախոսական կազմին խրախուսելու նպատակով ՄՈՒՀ-ը տրամադրում է լրավճարներ աշխատավարձի 15-20%-ի չափով՝ ուսուցչի տոնի, Ամանորի, աշխատավորի օրվան նվիրված: Լրավճարները տրամադրվում են բոլորին՝ հավասար չափով, և դրանց հիմքում գնահատման արդյունքները ներդրված չեն:

2024 թվականին Քոլեջը մշակել է «Սկսնակ դասախոսների հետ տարվող աշխատանքների և խրախուսման» ընթացակարգ: Դասախոսական կազմի հետ հանդիպումից

պարզ դարձավ, որ սկսնակ դասավանդողների համար իրականացվում է մենթորություն՝ քոլեջում դասավանդման բազմամյա փորձ ունեցող դասախոսների և ղեկավար կազմի կողմից: Սկսնակ դասավանդողին ամբիոնը տրամադրում է մեթոդական օժանդակություն, սահմանում փոխադարձ դասալսուսման գրաֆիկ, ծանոթացնում մատենավարության կանոններին և այլն: Քոլեջի դասախոսները պարբերաբար մասնակցում են ՄԿՈւԶԱԿ-ի կողմից կազմակերպվող մեթոդական վերապատրաստումներին: Վերջին հինգ տարիների ընթացքում քոլեջի 28 դասախոս անցել են մեթոդական վերապատրաստումներ: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ մասնագիտական վերապատրաստում անցել են միայն Կարիերայի կենտրոնի պատասխանատուն, հաշվապահը, «Հանրային սննդի տեխնոլոգիա» ՄԿԾ-ի մեկ դասախոս և «Ձեռներեցություն» դասավանդող մեկ դասախոս: ԱՊՔ-ի 3 դասախոս հանրակրթական առարկաների գծով անցել են կամավոր ատեստավորում՝ ցուցաբերելով բարձր ցուցանիշներ: Մյուս մասնագիտություններում դասախոսական կազմը չի մասնակցել մասնագիտական վերապատրաստումների: Նշենք նաև, որ Քոլեջի նախահաշվի և բյուջեի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ քոլեջի բյուջեով մասնագիտական վերապատրաստումների համար ֆինանսական միջոցներ նախատեսված չեն:

Իսկ ինչ վերաբերում է դասախոսական կազմի կայունությանը, ապա անհրաժեշտ է նշել, որ որոշ ՄԿԾ-ներում («Սպասարկման կազմակերպում», «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում») ընդհանուր և հատուկ մասնագիտական մոդուլները դասավանդվում են մեկ դասախոսի կողմից, արդյունքում մեկ դասախոսը դասավանդում է 12-16 մոդուլ, որոնց հիմնական ուղղությունները միմյանցից բավականին տարբեր են: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ Քոլեջը նոր դասախոսներ այս ուղղություններով ներգրավել չի կարողանում: Հանրակրթական բնագիտամաթեմատիկական առարկաների դասախոսական անձնակազմի կայունությունն ապահովելու նպատակով ՄՈՒՀ-ն աշխատանքի է ընդունում դպրոցների այն ուսուցիչներին, ովքեր ունեն բազմամյա փորձ և անցել են կենսաթոշակային տարիքի: Ըստ տարիքային կազմի՝ դասախոսական կազմի 29%-ը 60 տարեկանից բարձր տարիքային խմբում է, 23%-ը միջին տարիքային խմբում՝ 45-59 տարեկան, 48%-ն էլ 25-44 տարիքային խմբում:

Քոլեջում չի գործում դասախոս թեկնածուների բազա: Դասախոսական կազմի կայունությունը ապահովելու նպատակով ՄՈՒՀ-ը քայլեր է ձեռնակել նաև դասախոսական կազմի աշխատավարձերի բարձրացման ուղղությամբ: Կառավարման Խորհրդի 2024թ. սեպտեմբերի 2-ի նիստում դասավանդման 1 ժամի արժեքը սահմանվել 1550 դրամ՝ անկախ աշխատանքային փորձից: Նախկինում դասախոսի աշխատավարձը ձևավորվել է ըստ աշխատանքային փորձառության և 1 ժամի արժեքը կազմել է 1400-1420 դրամ:

Ուսումնաօժանդակ և վարչական կազմերի ներկայացուցիչների գործառույթները սահմանվում են պայմանագրերով և պաշտոնների նկարագրերով:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ԱՊՔ-ն կարևորում է ուսումնական գործընթացում առավել պատրաստված, համապատասխան որակավորում ունեցող մասնագետների ներգրավումը: Դա է փաստում մրցութային կարգով անցկացված դասախոսների ընտրությունը և մրցույթի համար կազմված հարցաշարերը, որոնք չեն

սահմանափակվում միայն մասնագիտական և մանկավարժական տեսական հարցերով, այլև անդրադառնում են թեկնածուի գործնական հմտություններին, որը կարող է նպաստել որակյալ մասնագետների ներգրավմանը: Փորձագիտական խումբը Քոլեջին միայն խրախուսում է առավել մեծ ջանքեր գործադրել դասախոսական կազմում գործատուներ ներգրավելու ուղղությամբ, վերջինս կնպաստի ոչ միայն կրթական ծրագրերի համապատասխանեցմանը աշխատաշուկայի պահանջներին, այլև ուսանողների պրակտիկ հմտությունների զարգացմանը և շրջանավարտների մասնագիտական աշխատանք գտնելու հնարավորությունների մեծացմանը:

Ընդհանուր առմամբ, դասախոսական կազմի մասնագիտական որակավորումները համապատասխանում են ՄԿԾ-ների դասավանդման պահանջներին, սակայն որոշ հատուկ մասնագիտական մոդուլների դասավանդումը համապատասխան որակավորում չունեցող դասախոսների կողմից կարող է բացասաբար անդրադառնալ կրթական գործընթացի արդյունավետության վրա: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ նախքան հատուկ մասնագիտական մոդուլները դասախոսական կազմի միջև բաշխելն ու դրանց դասավանդումը, անհրաժեշտ է, որ համապատասխան մասնագետները նախապես մասնակցեն վերապատրաստման ծրագրերի: Նման մոտեցումը կնպաստի, որ տվյալ մոդուլի բովանդակությունը ուսանողներին փոխանցվի տվյալ մասնագիտության համատեքստում՝ ապահովելով մոդուլային ծրագրերով սահմանված վերջնարդյունքների լիարժեք ապահովմանը:

Քոլեջում իրականացվում են նաև դասալսուիներ և փոխադարձ դասալսուիներ՝ ներքին լավ փորձի տարածման նպատակով, ինչպես նաև սկսնակ դասախոսների համար իրականացվում է մենթորություն և մեթոդական աջակցություն, ինչը նպաստում է նոր ընդունված դասախոսական անձնակազմի հեշտ հարմարեցմանը:

Իսկ ինչ վերաբերում է արտաքին վերապատրաստումներին, ապա փորձագիտական խումբը նշում է, որ ՄՈԻՀ-ը կարիք ունի գնահատելու վերապատրաստում անցած դասախոսների զարգացումը, ինչը հնարավորություն կընձեռի առավել նպատակային ուղղորդել մասնագետներին տարբեր վերապատրաստման ծրագրերի, ինչպես նաև հնարավորություն կտա դուրս բերել որոշ թեմաներ, որոնցով հնարավոր կդառնան նաև ներքին վերապատրաստումների թիրախային իրականացումը: Մասնագիտական վերապատրաստումների բացակայությունը լրացնելու նպատակով Քոլեջը կարող է նախաձեռնել նաև ծրագիր, որով տարբեր քոլեջների նույն մոդուլները դասավանդող դասախոսները միմյանց կարող են ներկայացնել իրենց փորձառությունը թե դասավանդման մեթոդների, թե ուսանողին տրամադրվող առաջադրանքների և թե ոլորտի նորարարությունները: Այսպիսի համագործակցությունը կարող է իրականացվել ԱՊՔ-ի նախաձեռնությամբ՝ նպաստելով մասնագիտական զարգացմանն ու լավագույն փորձի փոխանակմանը:

Դասախոսական կազմի կայունության ապահովման խնդիրը հատկապես նկատվում է այն ուղղություններում, որտեղ մեկ դասախոսը ստիպված է լինում դասավանդելու 12-16 մոդուլ, որոնց բովանդակությունները զգալիորեն տարբերվում են միմյանցից: Այս ծանրաբեռնվածությունը կարող է հանգեցնել նրան, որ դասախոսը հնարավորություն չունենա

լիարժեքորեն պատրաստվել յուրաքանչյուր մոդուլին, ինչի հետևանքով սահմանափակվում է դասախոսի հնարավորությունը մշակել համապատասխան առաջադրանքներ և ուսումնասիրել ոլորտի նորարարությունները: Փորձագիտական խումբը, քաջ գիտակցելով Ալավերդի քաղաքում դասախոսական անձնակազմ գտնելու դժվարությունները, կարևորում է ղեկավար անձնակազմի նախաձեռնողականությունը այլընտրանքային լուծումներ գտնելու գործում: ՄՈՒՀ-ը կարող է ակտիվորեն կիրառել տեխնիկական միջոցները՝ Երևանից կամ այլ մարզերից, քաղաքներից մասնագետներ ներգրավելու նպատակով, ինչը հնարավորություն կտա ապահովել ուսանողներին սովորեցնելու գործընթացի կազմակերպման արդյունավետության բարձրացումը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԱՊՔ-ն հիմնականում ունի իր մասնագիտական կրթական ծրագրերին իրականացնելու համար համապատասխան որակավորում ունեցող դասախոսական կազմ, դասախոսները պարբերաբար անցնում են մեթոդական վերապատրաստումներ, ներդրվել է դասախոսի աշխատանքի գնահատման որոշ նոր մեխանիզմներ, վերջին տարիներին ՄՈՒՀ-ը ներգրավել է նոր մասնագետներ, ինչպես նաև ներդրել է մենթորության կարգ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊՔ-ն բավարարում է Չափանիշ 5-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԱՊՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 5-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ

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

Փաստեր: Հետազոտական աշխատանքների իրականացումը Ալավերդու պետական քոլեջի ռազմավարական առաջնահերթություններից չի դիտարկվում: Հետազոտական աշխատանքների ներդրման և խրախուսման քաղաքականություն ՄՈՒՀ-ում ներդրված չէ: Փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ մի շարք կրթական ծրագրերի և մոդուլների շրջանակներում դասախոսական անձնակազմը դեռևս չունի պատկերացում, թե ինչ է հետազոտական աշխատանքը, և ինչպես հնարավոր կլինի ուսանողներին ընդգրկել այդ աշխատանքներում:

ՄՈՒՀ-ում հետազոտական աշխատանքը հիմնականում չի հանդիսանում մասնագիտական մոդուլների բաղկացուցիչ մաս: Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ միայն որոշ կրթական ծրագրերի և մոդուլների շրջանակներում ուսանողներին առաջադրվում են ինքնուրույն աշխատանքներ բիզնես պլանների կազմման («Ձեռներեցություն» մոդուլի շրջանակներում), ռեֆերատների պատրաստման, հարցումների իրականացման տեսքով: Օրինակ՝ «Բանկային գործ» կրթական ծրագրի «Բանկային

մարքեթինգ» մոդուլում ուսանողները կատարել են հարցումներ տարբեր սննդի կետերում, սակայն դրանց հիմքում չկան հստակ մեթոդաբանություն, նպատակներ և խնդիրներ:

Ուսանողների աշխատանքների ուսումնասիրության արդյունքում պարզ դարձավ, որ դրանք հիմնականում չունեն ինքնուրույն վերլուծություններ կամ տեսական հիմնավորումներ: Գրականության ցանկը հաճախ բացակայում է կամ ներառում է ոչ հավաստի աղբյուրներ կամ խորը վերլուծություններ, ինչպիսիք են Wikipedia-ն և դպրոցական դասագրքերը:

Հետազոտական աշխատանքների իրականացման միանական պահանջների և մեթոդաբանության կիրառման խնդիրներ նկատելի են բոլոր աշխատանքներում, օրինակ «Տնտեսագիտության հիմունքներ» մոդուլի շրջանակներում, որտեղ ուսանողները ուսումնասիրում են ՀՀ ՀՆԱ-ն, գործազրկության խնդիրները և այլ թեմաներ, որոշ աշխատանքներ ունեն ներածություն, խնդիրների ներկայացում, եզրակացություն և գրականության ցանկ, սակայն շատերում դրանք բացակայում են: Փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ Քոլեջը նաև չի սահմանել այսպիսի աշխատանքների գնահատման հստակ չափանիշներ:

Իսկ ինչ վերաբերում է ուսանողներին ներկայացվող վերլուծական առաջադրանքներին, ապա փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ դասախոսները ուսանողների հետ ունենում են մասնագիտական քննարկումներ, որոնց շրջանակներում ուսանողներին առաջադրում են մասնագիտական խնդիրներ և իրավիճակային խնդիրներ բանավոր հարցումների տեսքով:

Դասախոսական անձնակազմը չի իրականացնում հետազոտական աշխատանքներ, մշակում ձեռնարկներ և մեթոդական ուղեցույցներ՝ վերջինս մեկնաբանելով որպես ժամանակի սղության խնդիր: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ միայն ուսանողների համար համարուսումնառության նյութեր պատրաստելու նպատակով իրականացնում են որոշակի ուսումնասիրություններ տարբեր աղբյուրներից՝ հիմնականում ռուսալեզու գրականությունից: Դասախոսական անձնակազմի հետազոտական աշխատանքներ իրականացնելու խթանման քաղաքականությունը և մեխանիզմները քոլեջում բացակայում են:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը նշում է, որ այս փուլում ԱՊԲ-ի համար առաջնահերթ է հստակեցնել հետազոտության սահմանումը Քոլեջի համատեքստում և ձևավորել հետազոտական գործունեության առաջնահերթությունները: Այս գործընթացի հաջող իրականացման համար պահանջվում է բազմակողմանի մոտեցում, որն ուղղված կլինի Ալավերդի քաղաքի և մերձակա գյուղական համայնքների կարիքների ու մարտահրավերների համապարփակ գնահատմանը: Համայնքային խնդիրների բացահայտումը թույլ կտա հետազոտական նպատակները կառուցել իրական մարտահրավերների վրա՝ հետազոտական աշխատանքները դարձնելով առավել կիրառական: Առաջնահերթությունների հստակեցմանը զուգահեռ անհրաժեշտ է գնահատել դասախոսական կազմի փորձառությունն ու հմտությունները հետազոտության ոլորտում, անհրաժեշտության պարագայում կազմակերպելով թե ներքին վերապատրաստումներ, և թե փորձի փոխանակումներ այլ ՄԿՈՒ հաստատությունների հետ, ովքեր ունեն այս ոլորտում գրանցած հաջողություններ:

Հետազոտական աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման համար կարևոր է նաև ներդնել միասնական կանոնակարգ, որը կսահմանի, թե ինչ է հետազոտական աշխատանքը և կտրամադրի նման աշխատանքների իրականացման հստակ մեթոդաբանություն և պահանջներ: Այդ կանոնակարգը պետք է ներառի հետազոտության նպատակների, խնդիրների, մեթոդների, տվյալների հավաքագրման, արդյունքների, եզրակացությունների և գրականության ցանկի ներկայացման մանրամասները:

Ուսումնական գործընթացում հետազոտական բաղադրիչի զարգացման համար կարևոր է ընդգրկել ոչ միայն դասախոսական, այլև ուսանողական կազմը՝ նրանց համար ստեղծելով համապատասխան պայմաններ տարբեր հետազոտություններ իրականացնելու համար: Ուսանողները պետք է լիարժեքորեն գիտակցեն, որ հետազոտական և վերլուծական աշխատանքների իրականացումը կարևոր է նրանց մասնագիտական կայացման համար: Վերջիններիս մոտ վերլուծական մտածողության և հետազոտական հմտությունների զարգացման նպատակով նպատակահարմար է առաջարկել իրական կյանքից վերցված մասնագիտական խնդիրներ, որոնց լուծումը կնպաստի նաև հասկանալու աշխատաշուկայի պահանջները և նրանց կտա մրցակցային առավելություն:

Հետազոտական գործունեության առաջնդման կարևոր բաղադրիչ է գործատուների հետ համագործակցությունը: Սա հնարավորություն կտա ներգրավել ուսանողներին և դասախոսներին աշխատաշուկայի արդիական խնդիրների լուծման գործընթացներում՝ ձևավորելով կապ կրթության և իրական ոլորտների միջև: Գործատուների կողմից առաջադրված հետազոտական թեմաները ոչ միայն կնպաստեն Քոլեջի ուսումնառության կիրառականության մակարդակի բարձրացմանը, այլև կզարգացնեն ուսանողների և դասախոսների հմտությունները արդիական խնդիրների վերլուծության և լուծման ուղղությամբ: Այս համատեքստում մտահոգիչ է այն հանգամանքը, որ Քոլեջի դասախոսական կազմը ներկայումս բավարար չափով չի իրականացնում հետազոտական աշխատանքներ և չի ուսումնասիրում իրենց ոլորտի միջազգային փորձը: Այս բացը խոչընդոտում է ինչպես դասախոսների մասնագիտական աճին, այնպես էլ ուսանողների հետազոտական կարողությունների զարգացմանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԱՊՔ-ում սահմանված չեն հետազոտական առաջանհերթություններ և ուղղություններ, որոնք կապված կլինեն տարածաշրջանի կարիքների և մարտահրավերների լուծմանը, ուսանողների կողմից իրականացվում են միայն որոշ հատվածային հետազոտական աշխատանքներ, առկա չէ նաև հետազոտական աշխատանքների գնահատման միասնական մոտեցում և չափանիշներ, առկա չեն հետազոտությունների խրախուսման մեխանիզմներ, փորձագիտական խումբը գտնում է որ **Քոլեջը չի բավարարում** չափանիշ 6-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ԱՊՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 6-ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար:**

VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ն ունի անհրաժեշտ ռեսուրսներ՝ ուսումնական միջավայրի ստեղծման և սահմանված առաքելության ու նպատակների արդյունավետ իրականացման համար:

Փաստեր: Ալավերդու պետական քոլեջի 2020-2025թթ. զարգացման ծրագրի առանցքային ուղղություններից մեկը նյութատեխնիկական բազայի բարելավումն ու ընդլայնումն է: Քոլեջը զբաղեցնում է 0.42 հա տարածք, իսկ կրթական գործընթացները կազմակերպվում են 2922.1 քմ մակերեսով շենքում: Շենքն ունի 16 լսարան, 3 լաբորատորիաներ՝ հանրային սննդի տեխնոլոգիայի, քիմիա-ֆիզիկայի և մետալուրգիայի: ՄՈՒՀ-ն ունի նաև համակարգչային լսարան, դասախոսարան, ամբիոններ, կարիերայի կենտրոնի աշխատասենյակ, նախնական զինվորական պատրաստության սենյակ, միջոցառումների կազմակերպման համար դահլիճ, մարզադահլիճ, գրադարան և հանրակացարանային հատված, վերջինս ներկա պահին չի օգտագործվում: Քոլեջի տարածքում կա նաև մարզադաշտ և բացօթյա լսարան, որտեղ դասերը կազմակերպվում են եղանակային համապատասխան պայմաններում:

Համակարգչային լաբորատորիայում առկա են 20 համակարգիչ, որոնք օգտագործվում են ինչպես «Հաշվողական տեխնիկա և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» ՄԿԾ-ի մասնագիտական մոդուլների, այնպես էլ հանրակրթական «Ինֆորմատիկա և ՏՀՏ» առարկայի դասավանդման համար: Համակարգիչները ապահովված են անհրաժեշտ ծրագրային և տեխնիկական միջոցներով:

Քոլեջն ունի նաև ընթերցասրահ՝ նախատեսված 20 ուսանողի համար, որը ծառայում է նաև որպես Ուսանողական խորհրդի հանդիպումների աշխատասենյակ: Գրադարանը հագեցած է 3086 գեղարվեստական և 6272 մասնագիտական գրքերով: Անհրաժեշտ է փաստել, որ գրադարանում առկա է ժամանակակից մասնագիտական գրականության պակաս՝ բոլոր կրթական ծրագրերով: Գրադարանից հիմնականում օգտվում են առաջին կուրսի ուսանողները: Անհրաժեշտ է նաև նշել, որ Քոլեջի զարգացման ծրագրով նախատեսված է գրադարանային ֆոնդի թվայնացում՝ տարեկան առնվազն 20%-ի չափով, սակայն նման գործընթացներ չեն իրականացվել: Մասնագիտական գրականության պակասը հիմնականում լրացվում է դասախոսական կազմի կողմից՝ իրենց միջոցներով՝ թե՛ թվային, թե՛ տպագիր տարբերակներով:

Վերջին տարիներին պետական ֆինանսավորման և սեփական միջոցների խնայողության հաշվին իրականացվել են մասնակի վերանորոգման աշխատանքներ՝ ներառյալ շենքի, ավտոտնակների, բացօթյա լսարանի տանիքների նորոգումը, ինչպես նաև մարզադահլիճի, սանհանգույցների, աշխատասենյակների և որոշ լսարանների վերանորոգումը: Չնայած այս աշխատանքներին, դեռևս առկա են չվերանորոգված լսարաններ: Վերանորոգման աշխատանքները ՄՈՒՀ-ն իրականացնում է հիմնականում թափուր հաստիքներից ստացված տնտեսումների հաշվին:

Նյութատեխնիկական բազայի համալրման շրջանակներում վերջին տարիներին ձեռք են բերվել նաև 5 պրոյեկտոր, 15 գրաֆիկական պլանշետ, 2 ինտերակտիվ գրատախտակ, տպիչ սարքեր և մարզասարքեր: Քոլեջին նվիրաբերվել է նաև մեկ համակարգիչ ԿԳՄՄՆ-ի կողմից:

Քոլեջի եկամուտների 99.10%-ը գոյանում է պետական բյուջեից՝ ուսանողների վարձավճարների փոխհատուցման ձևով: Արտաբյուջետային եկամուտները կազմում են ընդամենը 0.90%, որը ձևավորվում է վճարովի համակարգում սովորող ուսանողների վճարներից և դիմորդների կողմից կատարվող վճարներից: Առկա են ծրագրեր այլընտրանքային եկամուտների ներգրավման համար, սակայն դրանք դեռևս չեն իրագործվել, ինչպես օրինակ՝ «Կարիտաս» ԲՀԿ-ի հետ մշակված բիզնես ծրագիրը:

2023-2024 ուսումնական տարվա համար քոլեջի ծախսերի 76.17%-ը բաժին է ընկնում աշխատավարձի և լրավճարների ֆոնդին, 5%-ը՝ գույքի և ուսումնական նյութերի ձեռքբերմանը, 3.4%-ը՝ կոմունալ ծառայություններին, 6.5%-ը՝ կրթաթոշակներին, իսկ մնացածը՝ ընթացիկ նորոգումներին, պարտադիր վճարներին և գործուղումներին:

Արտաքին շահակիցների հետ հաղորդակցումը կազմակերպվում է Mulberry համակարգով, իսկ ներքին փաստաթղթաշրջանառությունը՝ թղթային տարբերակով, քանի որ միասնական էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության ներքին համակարգ ներդրված չէ: Քոլեջն ունի կենտրոնական ջեռուցման և հակահրդեհային համակարգեր, տեսահսկման սարքեր, որոնք նկարահանում են քոլեջի արտաքին տարածքները և շենքի միջանցքները: Յուրաքանչյուր հարկում փակցված են տարհանման պլաններ: Սակայն անհրաժեշտ է փաստել, որ Քոլեջը չունի բուժկետ և բուժքույր: Բուժքրոջ թափուր հաստիքի համալրումը տնօրինությունը նպատակահարմար չի դիտարկվում, չնայած նրան, որ ուսանողների՝ ռեսուրսներից բավարարվածության հարցումներում վերջիններս կարևորում են բուժկետի անհրաժեշտությունը:

Այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջի չորս աշխատասենյակներում՝ ամբիոններում և Կարիերայի կենտրոնում առկա են դեղատուփեր՝ առաջին բուժօգնությունը ցուցաբերելու համար նախատեսված դեղորայքային միջոցներով:

Իսկ ինչ վերաբերում է կրթական ծրագրերի իրականացման համար անհրաժեշտ ռեսուրսների ձեռքբերմանը, ապա անհրաժեշտ է նշել, որ «Հանրային սննդի տեխնոլոգիա» ՄԿԾ-ի գործնական պարապմունքների համար անհրաժեշտ սննդամթերքը հիմնականում ձեռք է բերվում ուսանողների կողմից:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջը չունի կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող ուսանողներ: Շենքը չունի թեքահարթակ, իսկ ապաստարանի համար նախատեսված տարածքը գտնվում է անբավարար վիճակում:

2023-2024 ուստարում Քոլեջն իրականացրել է դասախոսների և ուսանողների շրջանում ռեսուրսներից բավարարվածության հարցումներ: Ըստ ինքնավերլուծության տվյալների՝ ուսանողների և դասախոսների միայն 40-45%-ն է բավարված տրամադրված ռեսուրսային բազայից: Հարցումների արդյունքները ցույց են տվել, որ ներքին շահակիցները գոհ են վերանորոգված սանհանգույցներից, ջեռուցումից, նոր ձեռքբերված նյութատեխնիկական բազայից: Ապագայում բարելավման առաջնահերթություն են դիտարկում լսարանների վերանորոգումը և կահավորումը, լաբորատորիաների նութատեխնիկական բազայի վերազինումը և այլն: Ուսանողները նաև ակնկալում են ավելի մեծ թվով համակարգչային լսարաններ ունենալ:

Դատադրություններ: Փորձագիտական խումբը գնահատում է, որ Քոլեջն ապահովում է ՄԿԾ-ների իրականացման համար նվազագույն անհրաժեշտ պայմանները՝ ներառյալ լսարաններ, լաբորատորիաներ, մասնագիտական կաբինետներ, ինչպես նաև համապատասխան կահավորանք, որոնք բավարարում են կրթական գործընթացի կազմակերպման պահանջները: Խումբը բարձր է գնահատում ղեկավար անձնակազմի ջանքերը, որոնք ուղղված են քոլեջի բարեկարգման և ռեսուրսների համալրման աշխատանքներին: Միևնույն ժամանակ, նշվում է, որ առավել նպատակահարմար կլինի ռեսուրսների ձեռքբերման գործընթացը կազմակերպել՝ հիմնվելով կարիքների վերհանման և առաջնահերթությունների սահմանման վրա:

Դրական է, որ Քոլեջը նպատակաուղղված է իր տնտեսուհիները ներդնել ռեսուրսային բազայի համալրմանը, ինչը նպաստում է հաստատության շարունակական զարգացմանը: Այնուամենայնիվ, փորձագիտական խումբը նկատում է, որ միայն այս մեխանիզմի կիրառմամբ զարգացումներն առավել դանդաղ կարող են ընթանալ: ՄՈՒՀ-ը կարող է իր մարդկային ռեսուրսներն ուղղել դրամաշնորհային ծրագրերի, կարճաժամկետ դասընթացների ներգերավման ուղղությամբ ևս, որոնք կապահովեն առավել մեծ ֆինանսական ներդրումներ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ Քոլեջի միջավայրն ընդհանուր առմամբ ապահովում է անվտանգ պայմաններ: Սակայն խումբը նկատում է, որ շենքային պայմանները որևէ կերպ հարմարեցված չեն հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների և դասախոսների պահանջներին, ինչը հետագայում խոչընդոտ կարող է հանդիսանալ վերջիններիս գործունեությանը ՄՈՒՀ-ում:

Դրական է, որ Քոլեջում ներդրված են ռեսուրսներից բավարարվածության գնահատման որոշ մեխանիզմներ, որոնք հնարավորություն կտան Քոլեջին սահմանելու նաև ռեսուրսային առաջնահերթությունները, և առավել արդյունավետ դարձնել գնումների գործընթացը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ վերջին տարիներին նկատելի են ռեսուրսների բարելավման քայլեր, իրականացվել են բարենորոգման աշխատանքներ, ՄԿԾ-ները նվազագույն չափով ապահովված են ռեսուրսային բազայով, բարելավվել է կրթական միջավայրը, ձեռք են բերվել ժամանակակից տեխնիկական միջոցներ, առկա է արտաքին փաստաթղթաշրջանառության համակարգ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊՔ-ն **բավարարում է** չափանիշ 7-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՄՆ Ալավերդու պետական քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 7-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

VIII. ՀԱՍՏԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈՒՀ-ն իր տրամադրած կրթության, իրականացրած հետազոտության և օգտագործած ռեսուրսների համար հաշվետու է պետությանը և հասարակությանը:

Փաստեր: Ալավերդու պետական քոլեջում գործում է հաշվետվողականության ներքնից վերև համակարգ: Քոլեջի ստորաբաժանումները տարեկան կտրվածքով ներկայացնում են իրենց գործունեության հաշվետվությունը ՄՈՒՀ-ի կազմակերպական կառուցվածքով նախատեսված իրենց ղեկավարին: Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ ներկայացված բոլոր հաշվետվությունները ներառում են միայն քանակական տվյալներ, որակական վերլուծություններ կատարված չեն իրականացված գործընթացների վերաբերյալ: ՄՈՒՀ-ն իրականացնում է նաև ներքին գնահատում, որն իրականացվում է յուրաքանչյուր տարի՝ հունվար-փետրվար ամիսներին: Ներքին գնահատման համար կազմվում է հանձնաժողով, որի նախագահին ի պաշտոնե տնօրենն է, իսկ անդամները ընտրվում են կառավարման, մանկավարժական, տնօրինական, ծնողական և ուսանողական խորհուրդներից: Հաշվետվություններում ներկայացված են քանակական տվյալներ կայացած միջոցառումների, դասալսումների, բաց դասերի քանակի և այլնի վերաբերյալ տվյալներ: Անհրաժեշտ է նշել, որ դուրս բերված խնդիրները միայն վերաբերում են ռեսուրսներին՝ տանիքի, լսարանների և այլնի վատ վիճակի մասին: Առկա չեն վերլուծություններ կապված դասավանդման, գնահատման, դասախոսական կազմի մասնագիտական զարգացման և այլնի վերաբերյալ: Ներքին գնահատումը ամբողջովին կապակցված չէ ՁԾ նպատակներին:

Քոլեջի տնօրենը տարեկան հաշվետվություններ է ներկայացնում ԿԽ-ին՝ հիմնված բոլոր ստորաբաժանումների հաշվետվությունների տվյալների հիման վրա: Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ տնօրենի հաշվետվությունները նույնպես վերլուծական չեն՝ օրինակ ներկայացված են ուսանողների շարժը, ազատված դասախոսների քանակը և այլն: Առկա չեն պատճառահետևանքային վերլուծություններ, խնդիրների լուծման ուղիներ: Բոլոր մակարդակների հաշվետվություններում ներկայացված են նաև SWOT վերլուծություններ, վերջիններիս ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ դրանք չեն իրականացվել վերհանված տվյալների վրա, այլ արտահայտել են միան անձնական դիրքորոշումներ:

Ալավերդու պետական քոլեջը չունի պաշտոնական կայքէջ: Հասարակության հետ հետադարձ կապ հաստատելու և հաշվետվողականություն ապահովող միակ միջոցը ԱՊՔ-ի ֆեյսբուքյան էջն է, որտեղ տեղադրվում են ուսանողների և դասախոսների առօրյայի, ընդունելության կազմակերպման և արդյունքների, կրթական գործընթացների վերաբերյալ անընդհատ թարմացվող տեղեկատվություն և հայտարարություններ: Էջն ունի 1600-ից ավել հետևորդ: Ալավերդու պետական քոլեջի կարիերայի կենտրոնը ևս ունի Ֆեյսբուքյան էջ 640 հետևորդներով: Էջը ակտիվ գործում է 2022 թվականից՝ լուսաբանելով կարիերայի կենտրոնի աշխատանքը և քոլեջում անցկացվող միջոցառումները: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջի ֆեյսբուքյան էջի հաղորդագրության հարթակով ուսանողները հիմնականում հարցադրումներ չեն անում: Հարցեր ունենալու դեպքում դիմում են կուրսղեկներին կամ վարչական աշխատակիցներին: Քոլեջի ներքին շահակիցները քոլեջի

վերաբերյալ տեղեկատվություն են ստանում նաև միջանցքներում փակցված ցուցատախտակներից (Ժամանակացույցներ, դասացուցակ, հայտարարություններ), ինչպես նաև կուրսղեկների միջոցով:

Ինչ վերաբերում է հասարակությանը գիտելիքների (արժեքների) փոխանցմանը միտված միջոցառումներ, ապա անհրաժեշտ է նշել, որ Քոլեջն ունի կարճաժամկետ՝ 3-ամսյա տևողությամբ 2 ծրագիր իրականացնելու թույլտվություն՝ «Վարորդների պատրաստում և վերապատրաստում», «Դերձակների պատրաստում և վերապատրաստում»: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ վերոնշյալ ՄԿԾ-ներով ընդունելություն չի իրականացվում նյութատեխնիկական բազայի ոչ բավարար քանակի առկայության և դիմորդների սահմանային նվազագույն քանակը չապահովելու պատճառով:

Դատողություններ: Դրական է, որ Աավերդու պետական քոլեջում ներդրված է հաշվետվողականության ներքևից վերև համակարգ: Բացի այդ, քոլեջում իրականացվում են ներքին գնահատման գործընթաց, որն ընդգրկում է տարբեր շահակիցների ներկայացուցիչներին, վերջինս կարևոր քայլ է որակի ապահովման համակարգի ձևավորման ճանապարհին: Այնուամենայնիվ, փորձագիտական խումբը նշվում է, որ ներկայացված հաշվետվությունները հիմնականում սահմանափակվում են քանակական տվյալներով՝ առանց իրականացված գործընթացների որակական վերլուծության: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ներքին գնահատումներն առավել արդյունավետ կլինեն, եթե դրանք իրենց մեջ պարունակեն տվյալների վերլուծություններ կապված դասավանդման, գնահատման համակարգի արդյունավետության, դրանց կապը շրջանավարտների զբաղվածության հետ և այլն: Այսպիսի մոտեցումը հնարավորություն կտա ոչ միայն դուրս բերել ընթացիկ խնդիրները, այլև մշակել քայլեր դրանք հաղթահարելու ուղղությամբ: Խումբը հավելում է, որ եթե ներքին գնահատումն անմիջապես կապակցվի նաև ՋԾ-ին, այն կարող է դառնալ վերջինիս գնահատման գործիք:

Ալավերդու պետական քոլեջի տնօրենը տարեկան հաշվետվություններ է ներկայացնում կառավարման խորհրդին՝ հիմնվելով ստորաբաժանումների հաշվետվությունների վրա, ինչը կարող է ապահովել հաշվետվողականության ընդհանուր համակարգի կայացումը: Նշանակալի է նաև, որ բոլոր մակարդակների հաշվետվություններում ներառվում են SWOT վերլուծություններ, ինչը կարող է նպաստել ուժեղ և թույլ կողմերի, ինչպես նաև հնարավորությունների ու վտանգների ընդհանուր գնահատմանը: Այնուամենայնիվ, SWOT վերլուծությունների իրականացումն առանց հստակ տվյալների վերլուծության սահմանափակում է դրանց օբյեկտիվությունը և արժեքը՝ թույլ չտալով իրականացնել խնդիրների խորքային վերհանում և դրանց լուծման ուղիների դուրսբերում:

Դրական է, որ քոլեջի ֆեյսբուքյան էջն արդյունավետորեն լուսաբանում է կրթական գործընթացներն ու առօրյա գործունեությունը: Այնուամենայնիվ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ պաշտոնական կայքէջի ներդրումը հնարավորություն կտա ՄՈՒՀ-ին մեծացնել տեսանելությունը նաև օտարերկրա և տեղական առավել պաշտոնական կազմակերպությունների կողմից: Բացի այդ կայքը հնարավորություն կընձեռի իրականացնել

պաշտոնական հրապարակումներ կապված ռազմավարական փաստաթղթերի, կրթական ծրագրերի, շրջանավարտների զբաղվածության ցուցանիշների վեբերյալ՝ ապահովելով ՄՈՒՀ-ում իրականացվող գործընթացների թափանցիկության ապահովմանը և շահակիցների շրջանում վստահելիության մեծացմանը:

ՄՈՒՀ-ում իրականացվող կարճաժամկետ դասընթացների վեբերյալ փորձագիտական խումբը նշում է, որ Քոլեջը նախ և առաջ անհրաժեշտություն ունի ուսումնասիրելու տարածաշրջանային կարիքները՝ բացահայտելու այն ուղղությունները, որոնք առավելապես պահանջարկ կունենան: Դասընթացների իրականացման գործընթացում ՄՈՒՀ-ը կարող է արդյունավետորեն ներգրավել գործատուների ռեսուրսները՝ ներառյալ ինչպես մարդկային, այնպես էլ նյութական բազաները:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՄՈՒՀ-ում գործում է ներքնից վերև հաշվետվողականության համակարգ, ինչպես նաև ներքին գնահատման մեխանիզմներ, որոնք չեն ներառում խորքային վերլուծություններ և չեն արտացոլում քոլեջի իրական իրավիճակը, արտաքին տեղեկատվության տարածման միակ գործիքակազմը հանդիսանում է Ֆեյսբուքյան էջը, միննույն ժամանակ, Քոլեջին տրամադրվել է թույլտվություն երկու կարճաժամկետ կրթական ծրագիր իրականացնելու համար, սակայն դրանց իրականացման համար չեն ստեղծվել անհրաժեշտ հիմքեր, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊՔ-ն **չի բավարարում** Չափանիշ 8-ի պահանջները:

Եզրակացություն: որձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՄՆ Ալավերդու պետական քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 8-ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար:**

IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐՈՇ ԵՎ ՄԻԶԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄԸ

ՉԱՓԱՆԻՇ: Արտաքին կապերի միջոցով ՄՈՒՀ-ը խրախուսում է փորձի փոխանակումը և զարգացումը՝ նպաստելով հաստատության միջազգայնացմանը:

Փաստեր: ԱՊՔ-ն իր ԶԾ-ում նպատակադրել է սոցիալական գործընկերության շրջանակի ընդլայնումը ու զարգացումը: Այդ նպատակին հասնելու համար որպես խնդիր դիտարկվել է կազմակերպությունների, ՏԻՄ-ի, ուսումնական հաստատությունների, սփյուռքի կազմակերպությունների և ներկայացուցիչների հետ գործընկերային ծրագրերի իրականացումը:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ արտաքին կապերի զարգացման և միջազգայնացման ուղղությամբ աշխատանքներ ՄՈՒՀ-ում իրականացվում են տնօրենի և կարիերայի ուղղորդման մասնագետի կողմից:

Հաստատությունը տարբեր կրթական ծրագրերի շրջանակներում համագործակցում է շուրջ 28 տեղական գործընկերների հետ: ՄՈՒՀ-ն ունի գործատու գործընկերներ բոլոր

կրթական ծրագրերի շրջանակներում, բացառություն է միայն կազմում «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում կրթական ծրագիրը»։ Գործընկերների հետ համագործակցության շրջանակներում հաստատությունը կազմակերպում է արտադրական պրակտիկաներ, բաց դասեր, սեմինարներ։ ՄՈՒՀ-ի ամենախոշոր գործատու-գործընկերներից են «Թեդուտ» ՓԲԸ-ն, «Վալեքս գրուպ» ՓԲԸ-ն, «Ակբա-բանկ» ԲԲԸ-ն, Հայաստանի հաշվապահների ասոցացիան, «Զարնի-պարնի» քարայր-ամրոց համալիրը։ Անհրաժեշտ է նաև նշել, որ գործընկեր կազմակերպությունների հետ համագործակցության և վերջիններիս հետ խորհրդակցության արդյունքում ՄՈՒՀ-ը ներդրել է «Հանրային սննդի տեխնոլոգիա» կրթական ծրագիրը։

ՄՈՒՀ-ը չունի անմիջական համագործակցության փորձառություն միջազգային գործընկերների հետ։ Միննույն ժամանակ անհրաժեշտ է նշել, որ Քոլեջը համագործակցել է «Հայկական Կարիտաս» բարեգործական հասարակական կազմակերպության, ՄԱԿ-ի հայաստանյան գրասենյակի հետ, որի շրջանակներում ՄՈՒՀ-ի աշխատակիցները մասնակցել են «Կամրջելով կրթությունը աշխատաշուկայի հետ» թեմայով վերապատրաստմանը։ Փորձագիտական հանադիպումներից պարզ դարձավ, որ Քոլեջը նաև մասնակցել է Erasmus+ ծրագրի տեղեկատվական հանդիպումներին, սակայն այս փուլում գործուն աշխատանքներ չեն իրականացվել կապված միջազգային գործընկերների ձեռքբերման ուղղությամբ։

Իսկ ինչ վերաբերում է ներքին շահակիցների օտար լեզուների տիրապետմանը, ապա փորձագիտական այցիցից պարզ դարձավ, որ Քոլեջը չի իրականացրել ներքին շահակիցների օտար լեզվի իմացության գնահատում և այս ուղղությամբ չափված և օբյեկտիվ տվյալներ առկա չեն։ Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ՄՈՒՀ-ն ունի դասախոսներ, որոնք տիրապետում են անգլերեն լեզվին և ունեն միջազգային ծրագրերում ներգրավվելու որոշակի փորձառություն։ Անհրաժեշտ է նաև փաստել, որ ՄՈՒՀ-ը պլանավորում է իրականացնել դասախոսական և վարչական անձնակազմի օտար լեզվի իմացության մակարդակի բարձրացմանն ուղղված լրացուցիչ դասընթացներ։

Դատողություններ։ Դրական է գնահատվում այն հանգամանքը, որ քոլեջն արդյունավետորեն համագործակցում է տարածաշրջանի գործատուների հետ՝ արտադրական պրակտիկաների կազմակերպման շրջանակներում։ Այնուամենայնիվ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ այս համագործակցությունը կարող է դառնալ առավել արդյունավետ, եթե գործատուներն ակտիվորեն ներգրավվեն մասնագիտական կրթական ծրագրերի վերանայման և շարունակական բարելավման գործընթացներում։

Խումբը գտնում է, որ Քոլեջի ներկայիս առաջնահերթություններից պետք է լինի միջազգային գործընկերների հետ հաղորդակցության ձևավորումը և միջազգային ծրագրերում ներգրավվածությունն ապահովելը։ Վերջինս կնպաստի ուսանողների և դասախոսական անձնակազմի փորձի փոխանակմանն ու կարողությունների զարգացմանը։

Չնայած նրան, որ միջազգայնացմանն ուղղված գործընթացների մեկնարկման հիմնական խոչընդոտներից է ներքին շահակիցների անգլերեն լեզվի ոչ բավարար իմացությունը, ՄՈՒՀ-ը որոշակի նախնական գործընթացներ կարող է մեկնարկել՝ հիմնվելով այն դասախոսական անձնակազմի վրա, ովքեր տիրապետում են անգլերենին։

Փորձագիտական խումբը խրախուսում է, որ Քոլեջը նախաձեռնողականություն դրսևորի նաև տեղական այլ ՄԿՈԻ հաստատությունների հետ համագործակցելու ուղղությամբ՝ իրականացնելով ՄԿԾ-ների և այլ գործընթացների համեմատություններ, լավագույն փորձի փոխանակումներ:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԱՊՔ-ն տարածաշրջանում ունի ակտիվ համագործակցություն գործատուների հետ, որը նպաստել է նոր կրթական ծրագրի՝ «Հանրային սննդի տեխնոլոգիայի» ներդրմանը, ուսանողների պրակտիկաների կազմակերպմանը, ինչպես նաև փորձ է արվում բարելավել ներքին շահակիցների օտար լեզուների իմացության մակարդակը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊՔ-ն բավարարում է չափանիշ 9-ի պահանջները:

Եզրակացություն: ԱՊՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 9-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ

ՉԱՓԱՆԻՇ: ՄՈԻՀ-ն ունի որակի ապահովման ներքին համակարգ, որը նպաստում է հաստատության բոլոր գործընթացների շարունակական բարելավմանը և որակի մշակույթի ձևավորմանը:

Փաստեր: Որակի ապահովման գործընթացները ՄՈԻՀ-ի համար ռազմավարական առաջնահերթություն չեն դիտարկվում: Քոլեջը չունի որակի ապահովման քաղաքականություն և ընթացակարգեր: Որակի մշակույթի ձևավորման և գործընթացների կանոնակարգման նպատակով քոլեջը դեռևս չի ձևավորել համապատասխան փաստաթղթային բազա: Առկա չեն պլանավորումներ, որոնք կընդգրկեն գործողություններ և գործընթացներ որակի ապահովման աշխատանքների ուղղությամբ: Հարկ է նշել միայն, որ 2024թ. քոլեջում ընդունվել են՝ «Ուսանողների կողմից դասախոսական անձնակազմի մասնագիտական որակների և նրանց աշխատանքի արդյունավետության գնահատման», «Շրջանավարտների կողմից քոլեջից բավարարվածության գնահատման» կանոնակարգերը: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ որակի ապահովման գործընթացները քոլեջը կապում է միայն հարցումների իրականացման հետ:

Ինքնավերլուծության իրականացման նպատակով՝ 2024թ. ապրիլին, քոլեջն իրականացրել է հարցումներ՝ իր շահակիցների շրջանում՝ վերհանելու ուսանողների, դասախոսների, շրջանավարտների, գործատուների կարիքները: Ուսանողների շրջանում իրականացված հարցման նպատակը եղել է բացահայտելու ուսանողների բավարարվածությունը դասախոսական և ուսումնառական անձնակազմից: 2023թ. նոյեմբերին անկացված հարցումների միջոցով բացահայտվել է ուսանողների և դասախոսների բավարարվածությունը ինստիտուցիոնալ ռեսուրսներից: Հարկ է նշել, որ անցկացված

հարցումների արդյունքների վերաբերյալ առկա են հիմնականում քանակական վերլուծություններ, որակական վերլուծությունները կամ բացակայում են, կամ սակավ են: Հարցաշարերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ դրանցում ներառված հարցերը ընդհանրական են, որոնք հիմնականում գնահատում են բավարարվածության աստիճան: Փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ հարցումների արդյունքները գրեթե չեն քննարկվում քոլեջի ղեկավար կազմի հետ: Շահակիցները անտեղյակ են հարցումների արդյունքներից ու հետագա բարելավման գործողություններից, բացակայում է վերջիններիս հետ հետադարձ կապը:

Ինչ վերաբերում է ՈԱ գործընթացների իրականացման համար Քոլեջի կողմից մարդկային և նյութական ռեսուրսների տրամադրմանը, ապա փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ որակի ապահովման պատասխանատուի համար քոլեջը դեռևս չի հասկացրել առանձին հաստիք, չնայած նրան, որ հաստիքացուցակի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ այդ պաշտոնի համար առանձնացված է 0.5 դրույք: Որակի ապահովման որոշ գործառույթներ մասնակիորեն իրականացվում են Ուսումնամեթոդական խորհրդի, Ուսումնական գծով փոխտնօրենի և Կարիերայի պատասխանատուի կողմից: Վերջիններս կազմել են հարցաթերթերը, իրականացրել են վերը նշված հարցումները: Ուսումնական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալի կողմից իրականացվել է նաև հարցում 2022թ. օգոստոսին, որը ողոված է եղել ԱՊԲ-ի անձնակազմի պահանջումների և կարիքների բացահայտմանը (աշխատանքային պայմաններ, վարձատրություն, Քոլեջի ներսում բարոյահոգեբանական մթնոլորտ և այլն): Հարցման արդյունքները վկայում են, որ անձնակազմի կարիքները հիմնականում վերաբերում էին քոլեջի ռեսուրսային ապահովվածությանը, նյութատեխնիկական բազայի համալրմանը և աշխատավարձի բարձրացմանը: Անհրաժեշտ է նշել, որ քոլեջը որոշակի քայլեր է ձեռնարկել ինչպես աշխատավարձերի բարձրացման, այնպես էլ ռեսուրսային բազայի լավարկման ուղղությամբ: Որակի ապահովման գործընթացները ՄՈՒՀ-ում հիմնականում սահմանափակվում են ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծության իրականացմամբ: Վերջինիս իրականացման համար ՄՈՒՀ-ը փորձի փոխանակման նպատակով այցելել է Ստեփանավանի Ա. Քալանթարի անվան պետական գյուղատնտեսական քոլեջ, հանդիպումներ են տեղի ունեցել ղեկավար կազմի և որակի ապահովման պատասխանատուի հետ՝ կանոնակարգերի մշակման և ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման ինքնավերլուծության կատարման ուղղությամբ խորհրդատվություն ստանալու համար: Անհրաժեշտ է նշել, որ Քոլեջի առաջին փորձառությունն է՝ ինքնավերլուծություն իրականացնելու գործում:

ԱՊԲ ինքնավերլուծությունում հիմնականում ներկայացվել են անհրաժեշտ հիմքերը, սակայն վերջիններս լիարժեք պատկեր չեն ապահովել արտաքին գնահատման համար: Ինքնավերլուծությունը հիմնականում եղել է նկարագրական, որոշ չափանիշներում նշված տեղեկատվությունը և փաստաթղթերը չեն համապատասխանել սահմանված չափանիշներին և չափորոշիչների պահանջներին: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծության գործընթացը համակարգվել է Կարիերայի կենտրոնի կողմից, սակայն, հարկ է նշել, որ այն ամբողջովին չի տարածվել բոլոր շահակիցների (նամանավանդ՝ արտաքին) շրջանում:

Ինչ վերաբերում է Որակի ապահովման համակարգի վերանայմանը և շարունակական բարելավմանը, ապա անհրաժեշտ է նշել, որ Որակի ապահովման համակարգը գտնվում է ներդրման ամենասկզբնական փուլում: Քոլեջն իր գործունեությունը ծավալելիս չի առաջորդվում ՊԻԳԲ շրջափուլի լիարժեք գործարկմամբ: Հիմնականում անկատար են նամանավանդ գնահատման մեխանիզմները, արդյունքում՝ բարելավումները տեղի են ունենում շատ դանդաղ, ներհայեցողական կամ տեղի չեն ունենում:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ Որակի ապահովման համակարգի ներդրման և կայացման նպատակով Քոլեջը նախանշի և համատեղ ձևակերպի այն հիմնական ուղղությունները, որոնց ուղղությամբ կգործարկվի որակի ապահովման համակարգը՝ ապահովելով դեկավար կազմի համար վերլուծված և հիմնավոր տվյալներ որոշումների կայացման համար: Սահմանված առաջնահերթությունների հիման վրա Քոլեջը անհրաժեշտություն կունենա ՈԱ պատասխանատուի համար մշակելու նաև համապատասխան պաշտոնի անձնագիր, որը հստակ կնախանշի այն գործառույթներն ու պարտականությունները, որոնք աշխատակիցն իրականացնելու է հաստատության ռազմավարական նպատակներին հասնելու համար: Խումբը խիստ կարևորում է, որ Որակի ապահովման համակարգի առաջնահերթությունների շրջանակում կենտրոնական տեղ զբաղեցնեն դասավանդման և ուսուցման գործընթացը, ուսանողների առաջընթացի գնահատումը, ինչպես նաև շրջանավարտների հետագծի ուսումնասիրությունը:

Որակի ապահովման համակարգի արդյունավետության բարձրացման համար առանձնահատուկ կարևորություն ունի ՈԱ պատասխանատուի հաստիքի ներդրումը, որը հնարավորություն կտա համակարգել ՈԱ աշխատանքները և ապահովել շահակիցների շրջանում տեղեկատվության տարածումը՝ ՈԱ գործընթացների և ՈԱ մշակույթի վերաբերյալ: Այս համատեքստում հատկապես կարևոր է ՈԱ պատասխանատուի մասնագիտական վերապատրաստումն ու շարունակական զարգացումը, քանի որ ՈԱ համակարգի վերաբերյալ ոչ ամբողջական ընկալումները կարող են զգալիորեն բացասաբար անդրադառնալ համակարգի ներդրման և արդյունավետ գործարկման վրա:

ՈԱ պատասխանատուի պաշտոնի նկարագրում անհրաժեշտ է հստակեցնել նրա գործառույթները, ինչպես նաև աշխատանքային պլանը համադրել այդ գործառույթների հետ՝ ՈԱ գործընթացները կառուցվածքային և նպատակային դարձնելու համար: Սա կօգնի ՈԱ պատասխանատուին առավել նպատակաուղղված և արդյունավետորեն իրականացնել իր պարտականությունները՝ նպաստելով ՈԱ համակարգի կայացմանն ու զարգացմանը:

Որակի ապահովման գործընթացի արդյունավետության բարձրացման համար էական է տվյալների հավաքագրման, վերլուծության մեխանիզմների ներդրումը: Ներկայումս Քոլեջում այս գործընթացները բավարար արդյունավետությամբ չեն իրականացվում, և առկա հարցաթերթերը կարիք ունեն վերանայման՝ դրանց բովանդակությունը դարձնելով առավել թիրախային և նպատակային: Բացի այդ, անհրաժեշտ է մշակել տվյալների հավաքագրման այլընտրանքային մեխանիզմներ, որոնք թույլ կտան ապահովել ավելի համապարփակ և բազմակողմանի տեղեկատվության ստացում: Այս մեխանիզմները կարող են ներառել ֆոկլուս խմբային քննարկումներ, համակարգված դիտարկումներ, պարբերական հանդիպումներ

շահակիցների հետ, փաստաթղթերի վերլուծություններ և այլն: Նման մոտեցումը կապահովի հիմնավոր և բազմակողմանի տվյալների հավաքագրում՝ տվյալահենք որոշումների կայացման համար:

Ինչ վերաբերում է ՊԻԳԲ շրջափուլի ներդրմանը, ապա փորձագիտական խումբը նշում է, որ այս ցիկլը պետք է ներդրված լինի ոչ միայն Որակի ապահովման աշխատանքներում, այլև ՄՈՒՀ-ի ողջ գործունեության հիմքում:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԱՊԲ-ում որակի ապահովման համակարգը կայացած չէ, ՈՆԱ գործընթացները պարբերական բնույթ չեն ունեցել, առկա չէ օբյեկտիվ տվյալների հավաքագրման գործիքակազմ, մշակված չեն որակի ապահովման կանոնակարգեր ու ընթացակարգեր, հարցումներն հիմնականում արվել են ինքնավերլուծության նպատակով և որոնց արդյունքները որոշումների հիմք չեն հանդիսացել, ներկայացված ԻՎ-ն տվյալահենք չէ, ՈԱ աշխատանքների իրականացման համար տրամադրված չեն համապատասխան մարդկային և նյութական ռեսուրսներ, Քոլեջի գործունեության հիմքում դրված չէ որակի ապահովման ՊԻԳԲ շրջափուլը, ներքին և արտաքին շահակիցները ամբողջությամբ ներգրավված չեն ՈԱ գործընթացներում, որակի ապահովման համակարգը դեռևս չի նպաստում գործընթացների շարունակական բարելավմանը և որակի մշակույթի ձևավորմանը՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԱՊԲ-ն չի բավարարում չափանիշ 10- ի պահանջները:

Եզրակացություն: ԱՊԲ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 10-ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար:**

ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

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



Հերմինե Գրիգորյան
Փորձագիտական խմբի ղեկավար

27-ը դեկտեմբերի 2024թ.

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ

Հերմինե Գրիգորյան՝ Վանաձորի Հ. Թումանյանի անվան պետական համալսարանի Բնական գիտությունների ֆակուլտետի դեկան, «Մաթեմատիկայի և ինֆորմատիկայի» ամբիոնի դոցենտ, ֆիզիկամաթեմատիկական գիտությունների թեկնածու, փորձագիտական խմբի ղեկավար: 1992թ. -ին ավարտել է Վանաձորի պետական մանկավարժական ինստիտուտի ֆիզիկամաթեմատիկական ֆակուլտետը: Ֆիզիկամաթեմատիկական գիտությունների թեկնածու է (2008), դոցենտ (2011): 1992 թվականից դասավանդում է Վանաձորի պետական համալսարանում (ՎՊՀ): Վանաձորի Հ. Թումանյանի անվան պետական համալսարանի Բնական գիտությունների ֆակուլտետի դեկան, «Մաթեմատիկայի և ինֆորմատիկայի» ամբիոնի դոցենտ, ֆիզիկամաթեմատիկական գիտությունների թեկնածու, փորձագիտական խմբի ղեկավար: Վարում է «Մաթեմատիկական ֆիզիկայի հավասարումներ», «Դիֆերենցիալ հավասարումներ», «Կոմպլեքս անալիզ», «Մեկ փոփոխականի ֆունկցիայի դիֆերենցիալ և ինտեգրալ հաշիվ», «Շատ փոփոխականի ֆունկցիայի դիֆերենցիալ և ինտեգրալ հաշիվ», «Ֆինանսական մաթեմատիկա» դասընթացները: Զբաղվում է փոփոխական հաստության անիզոտրոպ սալերի եզրային խնդիրների հարցերով:

Ամալյա Գրիգորյան՝ 2008 թվականին ավարտել է Արցախի պետական համալսարանի բանասիրական ֆակուլտետի հայոց լեզվի և գրականության բաժինը: 2011 թվականին ավարտել է նույն բուհի ասպիրանտուրան: 2015թ. ստացել է բանասիրական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճան, ապա 2019թ.՝ դոցենտի կոչում: 2008թ. -ից աշխատել է Ստեփանակերտի «Գրիգոր Նարեկացի» համալսարանում՝ որպես հայոց լեզվի և գրականության ամբիոնի դասախոս: 2015-2022 թվականներին եղել է նաև ԱԳՄ նախագահի օգնական: 2018-2023թթ. եղել է «Գրիգոր Նարեկացի» համալսարանում գործող Արեւմտահայերենի, հայագիտութեան գիտահետազոտական Լուստովիկա եւ Յակոբ Այնթապլեան կենտրոնի տնօրեն: 2019 -2023թթ. աշխատել է «Գրիգոր Նարեկացի» համալսարանում՝ որպես Որակի ապահովման կենտրոնի տնօրեն: Հեղինակ է մի շարք գրականագիտական գրքերի ու գիտամեթոդական աշխատությունների:

Ամալյա Նավասարդյան՝ 2014 թվականին ավարտել է Երևանի պետական համալսարանի Սերվիս կրթական ծրագրի բակալավրիատը, 2014-2016 թվականներին ավարտել է Սերվիս/կայուն զբոսաշրջություն կրթական ծրագրի մագիստրատուրան, 2016-2020թթ. նույն բուհի ասպիրանտուրան: Եղել է Մարքեթինգի Հայկական Ասոցիացիայի ծրագրերի կորդինատոր/պրակտիկանտ, աշխատել է Երևանի պետական համալսարանում որպես դասախոս, այնուհետև Կրթության ազգային ինստիտուտում եղել է՝ «Սպասարկման կազմակերպում» կրթական ծրագրի վերանայման փորձագետ: 2016-ից մինչև օրս աշխատում է Սևանի բազմագործառույթային պետական քոլեջում որպես դասախոս, 2024թ.-ից «Սպասարկման կազմակերպում հյուրանոցներում և զբոսաշրջային համալիրներում»

մասնագիտության կրթական ծրագրի պատասխանատու: Հեղինակ է 5 գիտական հոդվածի և 1 մենագրության:

Արտակ Խաչատրյան՝ 2024թ. ավարտել է Արարատի տարածաշրջանային պետական քոլեջի «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» մասնագիտությունը: 2024թ-ի սեպտեմբերից հանդիսանում է Հայաստանում Եվրոպական համալսարանի Տեղեկատվական համակարգերի կրթական ծրագրի բակալավրիատի 2-րդ կուրսի ուսանող: Մասնակցել է ՈԱԱԿ «Ուսանողության ձայն» նախագծի ուսանող-փորձագետների պատրաստման դասընթացին: 2024 թ-ի մայիսից աշխատում է ԱՐՄԱԹ ինժեներական լաբորատորիայի խմբավար:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ

	29.09.2024թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Ռեսուրսների դիտարկում	14:00	15:10	70 րոպե
2.	Հանդիպում քոլեջի տնօրենի հետ	15:20	16:20	60 րոպե
3.	Հանդիպում քոլեջի փոխտնօրենների հետ	16:20	17:20	60 րոպե

	30.09.2024թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում ինքնավերլուծություն կատարած խմբի հետ	09:30	10:10	40 րոպե
2.	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ	10:20	11:20	60 րոպե
3.	Հանդիպում հաստատության ստորաբաժանումների ներկայացուցիչների հետ (կարերայի ուղղ. պատ., պրակտիկայի բաժնի վարիչ, գնումների համակարգող, գրադարանավար, հաշվապահ, լաբորանտ, կադրերի բաժնի վարիչ)	11:30	12:30	60 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	12:40	13:40	60 րոպե
5.	Հանդիպում քոլեջի շրջանավարտների հետ	13:50	14:50	60 րոպե
6.	Հանդիպում քոլեջի կառավարման խորհրդի անդամներ հետ	15:00	15:50	50 րոպե
7.	Հանդիպում գործատուների հետ	16:00	16:50	50 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	17:00	19:00	120 րոպե

	01.10.2024թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում դասախոսական կազմի հետ	09:30	10:30	60 րոպե
2.	Դասալսումներ	10:40	11:40	60 րոպե
3.	Հանդիպում ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	11:50	12:50	60 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ	13:00	14:00	60 րոպե
5.	Հանդիպում ՈԻԽ ներկայացուցիչների հետ	14:10	14:50	40 րոպե
6.	Բաց հանդիպում փորձագիտական խմբի հետ	15:00	15:30	30 րոպե
7.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	15:40	19:00	60 րոպե

	02.10.2024թ.			Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողութ.
2.	Հանդիպում «Մպասարկման կազմակերպում» կրթական ծրագրի պատասխանատու ի և դասախոսների հետ	Հանդիպում «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» կրթական ծրագրի պատասխանատուի և դասախոսների հետ	Հանդիպում «Մև և գունավոր մետաղների ծուլման արտադրություն» կրթական ծրագրի պատասխանատու ի և դասախոսների	09:30	10:30	60 րոպե
3.	Հանդիպում Հանդիպում «Մպասարկման կազմակերպում» կրթական ծրագրի ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	Հանդիպում «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» կրթական ծրագրի ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	Հանդիպում «Մև և գունավոր մետաղների ծուլման արտադրություն» կրթական ծրագրի ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	10:40	11:40	60 րոպե
4.	Փորձագիտական խմբի կողմից ընտրված կազմի հետ			11:50	12:30	40 րոպե
	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում			12:40	13:40	60 րոպե
5.	Փորձագիտական խմբի փակ քննարկում			13:50	16:30	160 րոպե
6	Ամփոփիչ հանդիպում ղեկավար կազմի հետ			16:40	17:00	20 րոպե

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

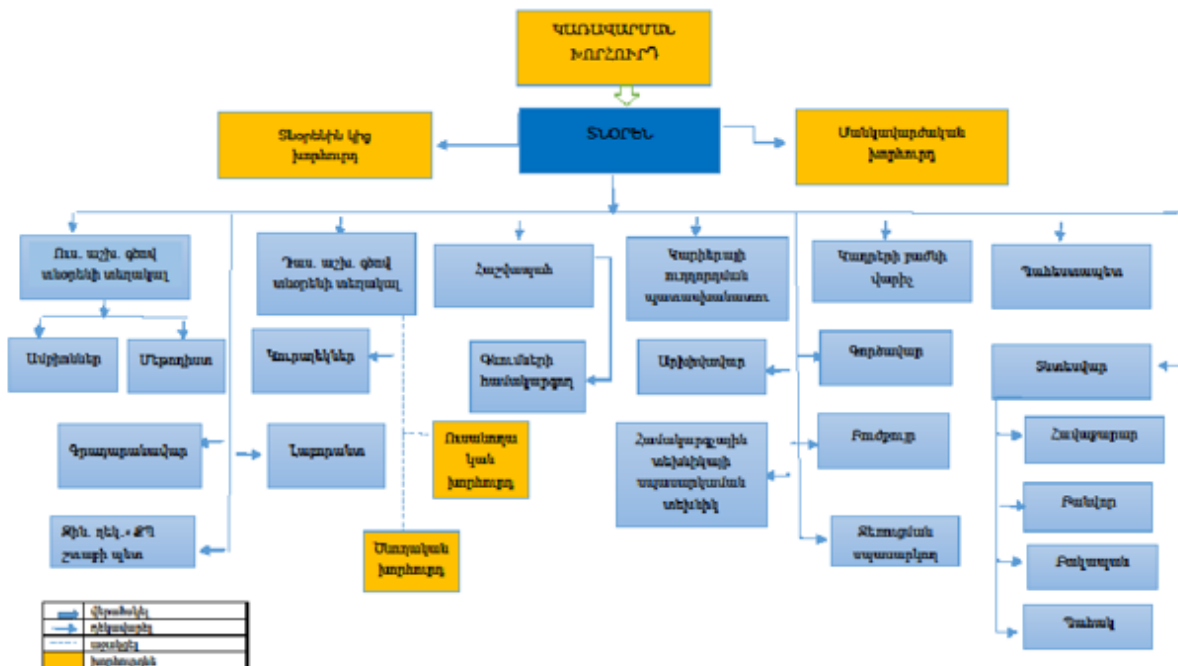
N	Փաստաթղթի անվանում	Չափանիշ
1.	Կառավարման խորհրդի նիստերի արձանագրություններ (վերջին 3 տարիների)	1
2.	Ներքին գնահատման հանձնաժողովի կանոնակարգ	1
3.	Ամբիոնային նիստերի արձանագրություններ	2
4.	Աշխատակցի պաշտոնի անձնագրեր	2
5.	Հաստիքացուցակ, նախահաշիվ, կատարողականներ	2
6.	Տնօրինական խորհրդի և մեթոդխորհրդի նիստերի արձանագրությունները	2
7.	Եկամուտների և ծախսերի տարեկան նախահաշիվ	2
8.	Լրացուցիչ վարձատրված և խրախուսված դասախոսների ցանկ /վերջին 2 տարի/	2
9.	Ներկայացված 3 ՄԿԾ-ների ամբողջական փաթեթներ	3
10.	Դիպլոմային աշխատանքներ, քննական հարցատոմսեր	3
11.	Առաջադրված 3 ՄԿԾ-ների շրջանակներում տրամադրված առաջադրանքներ	3
12.	Պրակտիկաների ծրագրերը, հաշվետվություններ, օրագրեր /լրացված/	3
13.	Առաջադրված 3 ՄԿԾ-ների շրջանակներում մասնագիտական մոդուլներից ուսուսման առաջադրանքներ, մոդուլային ծրագրեր, գնահատման թերթիկներ	3
14.	Այլ կրթական ծրագրերի պետական քննությունների հարցատոմսեր	3
15.	Ամփոփիչ ատեստավորման հանձնաժողովի հաշվետվություններ	3
16.	Գործատուների կարիքների վերհանման արձագանքություններ /Կարիերայի կենտրոնի կողմից գործատուների շրջանում հարցումներ և վերլուծություն/	3
17.	Գնահատականների ամփոփում, տեղեկագիր	3
18.	Ըստ ՄԿԾ-ների լիցենզիոն տեղերը և ուսանողների քանակը	4
19.	Շրջանավարտների բազա՝ ըստ մասնագիտությունների /վերջին 5 տարիների/	4
20.	Կարիերայի կենտրոնի գործունեության կարգ, պլաններ և հաշվետվություններ	4
21.	Վարչական, դասախոսական և ուսուսման օժանդակ անձնակազմի քանակը փորձագիտական այցի դրությամբ	5
22.	Դասախոսի մրցույթի արձանագրություն, հարցաշար	5
23.	Մրցութային կարգով ընդունված դասախոսական կազմի թվաքանակ	5
24.	Ուսանողների շրջանում դասախոսներից բավարվածության հարցաշար, վերլուծություն	5

25.	Գործատու դասախոսների քանակ	5
26.	Փոխադարձ դասալսումների թերթիկներ, արդյունքների վերլուծություններ	5
27.	Վերջին երեք տարում մասնագիտական և մեթոդական վերապատրաստումների ցանկ՝ տարեթիվ, անուն, ազգանուն, ամբիոն, վերապատրաստման թեմա, վերապատրաստող կազմակերպություն	5
28.	Ուսանողների կողմից իրականացվող վերլուծական, ստեղծագործական և հետազոտական աշխատանքներ	6
29.	Լսարանների քանակ, գույքացուցակ	7
30.	Ստորաբաժանումներից եկած պահանջագրեր, մուտքի օրդերներ	7
31.	Վերջին 3 տարիների ընթացքում կատարած բոլոր կարճաժամկետ ծրագրերը՝ նշելով ծրագրերի անվանումը, ժամկետները, մասնակիցների քանակը	8
32.	Գործատուների հետ ունեցած պայմանագրեր, և այլ կազմակերպությունների հետ եղած հուշագրեր և պայմանագրեր	9
33.	Որակի ապահովման նպատակով իրականացվող հարցումների թերթիկներ, վերլուծություններ	10

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

1. Լսարաններ
2. Մարզադահլիճ,
3. Միջոցառումների կազմակերպման դահլիճ,
4. Գրադարան,
5. Լաբորատորիաներ
6. Համակարգչային սենյակ
7. Նկուղ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ



ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

ԱՊՔ-Ալավերդու պետական քոլեջ

ՄՈՒՀ-Մասնագիտական ուսումնական հաստատություն

ՄԿՈՒ-Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում

ՈԱԱԿ-Մասագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն

ՀՀ-Հայաստանի հանրապետություն

ԿԳՄՄ-Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն

ՊԻԳԲ-Պլանավորում, իրականացում, գնահատում, բարելավում

ԶԾ-Զարգացման ծրագիր

ԶԾ-Զարգացման ծրագիր

ՄԿԾ-Մասնագիտական կրթական ծրագիր

ՈԱ-Որակի ապահովում

ԿԽ-Կառավարման խորհուրդ

ՈւԽ-Ուսանողական խորհուրդ

ՏԻՄ-Տեղական ինքնակառավարման մարմին

ՎՊՀ-Վանաձորի պետական համալսարան

ՓԲԸ-Փակ բաժնետիրական ընկերություն