

«ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ



«ՄԱՍԻՍԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՔՈԼԵԶ» ՊՈԱԿ-Ի
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

Երևան – 2026

ՆԱԽԱԲԱՆ

«Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ» ՊՈԱԿ-ի (ՄՊԳՔ, ՄՈւՀ կամ քոլեջ) 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

ՄՈՒՀ-Ի ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍԸ	4
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ	6
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	13
ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ	16
ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ	16
II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	19
III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ	23
IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ	28
V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ	33
VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ	37
VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ	39
VIII. ՀԱՄԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ	43
IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻԶԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄԸ	45
X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ	47
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	52
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ	52
ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ	52
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ	53
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ	54
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ	56
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ	56
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ	56

ՄՈՒՀ-Ի ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔԱՏԸ

ՄՈՒՀ-ի գործունեությունը և պատմությունը. Մասիսի գյուղատնտեսական պետական քոլեջը հիմնադրվել է 1928 թվականին և սկզբնական շրջանում գործել է Երևանի հիդրոմելիորատիվ տեխնիկումի շենքում՝ որպես գյուղատնտեսական բաժին: Հետագայում այն որպես ինքնուրույն գործող աղբբեջանական միջնակարգ մասնագիտական ուսումնական հաստատություն տեղափոխվել է Մասիսի շրջանի Դարբնիկ (նախկին Դեմրչի) գյուղ: Ուսումնական հաստատությունն այս տարիների ընթացքում մի քանի անգամ անվանափոխվել է: Համաձայն ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարության 1999 թվականի դեկտեմբերի 20-ի №74 հրամանի Դեմրչիի սովխոզ-տեխնիկումը վերանվանվել է Դարբնիկի գյուղատնտեսական պետական քոլեջի: ՀՀ կառավարության 2001 թվականի օգոստոսի 10-ի թիվ 741 հրամանի 2-րդ կետի Ա ենթակետի և գյուղատնտեսության նախարարության 2001 թվականի օգոստոսի 23-ի թիվ 188 հրամանի համաձայն Մասիսի թիվ 61 ՊՏՈՒ-ն միավորվել է Դարբնիկի գյուղատնտեսական պետական քոլեջին և վերանվանվել է «Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ» ՊՈԱԿ-ի: Քոլեջի գրանցման հասցեն է ՀՀ, Արարատի մարզ, քաղաք Մասիս, Մխիթար Հերացու 21:

ՄՈՒՀ-ի զարգացման ուղղությունները և կրթական ծրագրերը. «Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ» ՊՈԱԿ-ը Արարատի մարզի միակ միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունն է, որը պատրաստում է մասնագետներ գյուղատնտեսության ոլորտի համար: Քոլեջը ներկայումս իրականացնում է տասնմեկ մասնագիտական կրթական ծրագիր (ՄԿԾ), որոնցից ինը միջին մասնագիտական են, իսկ երկուսը՝ նախնական արհեստագործական:

ՄՈՒՀ-ում 2024–2025 ուսումնական տարում քոլեջում դասավանդում են 44 դասախոս, որոնցից 43-ը ունեն բարձրագույն կրթություն, 1-ը՝ միջին մասնագիտական կրթություն: Դասավանդողներից միայն մեկը պրակտիկ ոլորտի մասնագետ է, իսկ գործատու-դասախոսների չներգրավելու հիմնական պատճառը քոլեջը նշում է պրակտիկ մասնագետների զբաղվածությունը:

Ընդհանուր առմամբ 2025–2026թթ. դրությամբ Քոլեջում կրթություն է ստանում 619 ուսանող: Ստորև կցված աղյուսակում ներկայացված են իրականացվող կրթական ծրագրերը և ուսանողների քանակը վերջին երեք տարիների համար:

Կրթական ծրագիր	2025-2026 ուստարի		2024-2025 ուստարի		2023-2024 ուստարի	
Միջին մասնագիտական կրթական ծրագիր	առկա	հեռակա	առկա	հեռակա	առկա	
Ապրանքագիտություն	57		58		53	
Գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսության կազմակերպում	41		18		0	
Ջերմատնային տնտեսություն	58	20	58		52	
Մենջեմենթ (Կառավարում) (Ըստ ճյուղերի)	58		61	10	54	
Փոխադրումների կազմակերպում և կառավարում տրանսպորտում (ըստ տրանսպորտի տեսակների)	55		60		54	
Պահանձոնների և սննդանյութերի տեխնոլոգիա	54		43		39	
Ձկնաբանություն և ձկնաբուծություն	46		41		41	
Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա	58		56		54	
Կաթիլային ոռոգման համակարգերի մոնիտաժում և շահագործում	70		61		49	
Ընդամենը	497	20	456	10	396	
Նախնական /արհեստագործական/ կրթական ծրագրեր						
Համակարգիչների շահագործում	50		59		54	
Տրանսպորտային միջոցների շահագործում և նորոգում (ըստ տեսակների)	52		56		53	
Ընդամենը	102		115		107	
Ընդամենը	619		581		518	

«Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության ինստիտուցիոնալ կարողությունների փորձաքննությունն իրականացվել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի կողմից ձևավորված անկախ փորձագիտական խմբի կողմից՝ ՀՀ կառավարության 2011 թվականի հունիսի 30-ի N959-Ն որոշմամբ հաստատված ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման 10 չափանիշների հիման վրա:

Գնահատման ընթացքում փորձագիտական խումբը հաշվի է առել, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը գյուղատնտեսական ուղղվածությամբ միջին մասնագիտական կրթություն իրականացնող հիմնական և գործնականում միակ հաստատությունն է Մասիս համայնքում և հարակից գյուղական բնակավայրերում, իսկ հաշվի առնելով տարածաշրջանի գյուղատնտեսական ուղղվածությունը՝ քոլեջի արդյունավետ գործունեությունը կարող է ունենալ առանցքային նշանակություն տարածաշրջանի սոցիալ-տնտեսական զարգացման և գյուղատնտեսության ոլորտի մարդկային ռեսուրսների ապահովման տեսանկյունից:

ՄՈՒՀ-ում գործում է ՄՊԳԲ-ի 2024–2029 թվականների զարգացման և բարեփոխումների ռազմավարական ծրագիր, սակայն այն դեռևս լիարժեք չի գործում որպես զարգացման ճանապարհային քարտեզ, քանի որ դրա իրականացման ուղիները, գործողությունների հաջորդականությունը և պատասխանատվությունների շրջանակը հստակ սահմանված չեն: Արդյունքում կառավարումը հիմնականում կենտրոնացած է ընթացիկ գործընթացների կազմակերպման վրա և սահմանափակ ազդեցություն ունի հաստատության համակարգային զարգացման ուղղորդման գործում: Կառավարման մարմինները քոլեջի զարգացումը հիմնականում դիտարկում են պետության կողմից ֆինանսավորման և աջակցության հնարավորությունների շրջանակում, մինչդեռ սեփական նախաձեռնություններով, գործընկերային համագործակցության կամ այլընտրանքային զարգացման քայլեր սահմանափակ են իրականացվում: Արդյունքում քոլեջի զարգացման մի շարք կարևոր ուղղություններում առաջընթացը սահմանափակ է, մասնավորապես՝ նյութատեխնիկական բազայի արդիականացման, գործնական ուսումնական միջավայրի ձևավորման, ինչպես նաև աշխատաշուկայի և գործատուների հետ համագործակցության ամրապնդման ոլորտներում:

Քոլեջի բյուջեն վերջին տարիներին արձանագրում է շարունակական աճ, որը հիմնականում պայմանավորված է ուսանողների թվաքանակի կայուն ավելացմամբ և դրանից բխող ֆինանսական մուտքերի մեծացմամբ: Սակայն բյուջեն չի ուղղվում ուսումնական միջավայրի բարելավմանը, ժամանակակից կրթական ռեսուրսների ներդրմանը և գործնական կարողություններ ձևավորող պայմանների ստեղծմանը: Ֆինանսական միջոցները հիմնականում ծախսվում են ընթացիկ կարիքների վրա, մասնավորապես՝ աշխատավարձերի, և չեն ծառայում զարգացմանն ուղղված նպատակներին: Արդյունքում կառավարման համակարգը չի նպաստում ուսանողների գործնական հմտությունների ձևավորմանը և մասնագիտական առաջընթացին, ինչպես նաև չի ապահովում այն պայմանները, որոնք կարող էին բարձրացնել շրջանավարտների մրցունակությունը աշխատաշուկայում: Ընդհանուր առմամբ, կառավարման համակարգը չի գործում որպես քոլեջի զարգացման շարժիչ ուժ և չի ապահովում ռազմավարական ծրագրով հայտարարված նպատակների վերաժողովը տեսանելի և չափելի արդյունքների:

Որակի ապահովման համակարգի ներդրման նպատակով մշակվել են որակի ներքին ապահովման քաղաքականությունը և տարեկան պլանը, սակայն համակարգը ներկայումս

լիարժեքորեն չի գործում: Քոլեջի ղեկավար անձնակազմը հստակ խնդիրներ չի դնում որակի ապահովման համակարգի առջև և չի դիտարկում այն որպես կառավարչական որոշումների կայացման գործիք: Հավաքագրվող տվյալները սահմանափակվում են գոհունակության և ընդհանուր բնույթի ցուցանիշներով, դրանք չեն ենթարկվում խորքային վերլուծության և չեն կապակցվում ռազմավարական կամ գործառնական նպատակների հետ: Արդյունքում այդ տվյալները չեն վերածվում վերլուծությունների և չեն դառնում կառավարման որոշումների կամ բարելավման գործողությունների հիմք: Այս պայմաններում որակի ապահովման համակարգը չի նպաստում տվյալահեն կառավարման մշակույթի ձևավորմանը և չի ապահովում հաստատության գործունեության շարունակական բարելավում:

Ինչ վերաբերում է որակավորումների արժանահավատ շնորհմանը, փորձագիտական խմբի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ Քոլեջում իրականացվող կրթական ծրագրերը, դասախոսական կազմը, դասավանդման և գնահատման գործընթացները, ինչպես նաև առկա կրթական ռեսուրսները ընդհանուր առմամբ հնարավորություն են ընձեռում ուսանողների մոտ ձևավորել տեսական և մասնագիտական գործունեություն սկսելու համար անհրաժեշտ հիմքային գիտելիքներ: Դասավանդման գործընթացում կիրառվում են ուսանողակենտրոն և ակտիվ ուսուցման մեթոդներ, որոնք նպաստում են տեսական գիտելիքների յուրացմանը և առանձին կրթական ծրագրերում՝ նաև վերլուծական մտածողություն: Միևնույն ժամանակ, գործնական հմտությունների ձևավորումը և դրանց համարժեք գնահատումը սահմանափակվում են նյութատեխնիկական ռեսուրսների անբավարարությամբ և լաբորատոր ու ուսումնական բազաների բացակայությամբ: Գործնական ուսուցման և գնահատման գործընթացը մեծապես պայմանավորված է դասախոսների անհատական նախաձեռնողականությամբ և գործատուների պատրաստակամությամբ՝ առանց հաստատված և միասնական համակարգային մեխանիզմների: Դասախոսական կազմը ընդհանուր առմամբ ապահովում է կրթական ծրագրերի իրականացումը, սակայն առկա են նեղ մասնագիտական ուղղություններով վերապատրաստման, գործառնական անհատների ներգրավման և ծանրաբեռնվածության խնդիրներ, որոնք կարող են ազդել ուսուցման բարելավման վրա: Ռեսուրսային միջավայրի սահմանափակումները, մասնավորապես լաբորատոր և տեխնիկական բազաների բացակայությունը մեծ խնդիր է գործնական ուսուցման ապահովման համար: Արդյունքում Քոլեջը շնորհում է որակավորումներ, որոնք հիմնականում արժանահավատ են տեսական պատրաստվածության տեսանկյունից, սակայն շրջանավարտների աշխատաշուկայում մրցունակությունը մեծապես պայմանավորված է հետագա գործնական փորձի ձեռքբերմամբ և գործատուների կողմից իրականացվող լրացուցիչ ուսուցմամբ:

Քոլեջում վերջին տարիներին արձանագրվում է ուսանողների թվաքանակի կայուն աճ, ինչի արդյունքում 2025–2026 ուսումնական տարում համալրվել են լիցենզիայով սահմանված բոլոր տեղերը: Ուսանողների ներգրավվածության բարձրացումը պայմանավորված է մասնագիտական կողմնորոշման միջոցառումներով, ընդունելության ակտիվ տեղեկատվական քաղաքականությամբ և գերակա մասնագիտությունների համար նախատեսված պետական խրախուսական ծրագրերով՝ կրթաթոշակներով: Միևնույն ժամանակ, քոլեջում բացակայում է շրջանավարտների հետագծի համակարգված տվյալների բազան, ինչի հետևանքով հնարավոր չէ ձևավորել ամբողջական և տվյալահեն պատկերացում շրջանավարտների զբաղվածության և մասնագիտությամբ աշխատանքի տեղավորման վերաբերյալ: Առկա սահմանափակ տվյալների վերլուծությունը, սակայն, թույլ է տալիս փորձագիտական խմբին արձանագրել, որ շրջանավարտների մասնագիտական զբաղվածության մակարդակը ցածր է, և մասնագիտությամբ աշխատող շրջանավարտների թիվը սահմանափակ է: Քոլեջի արտաքին կապերը հիմնականում

կենտրոնացած են տեղական գործատու-գործընկերների հետ համագործակցության վրա և առավելապես ուղղված են նախաավարտական արտադրական պրակտիկաների կազմակերպմանը: Յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի շրջանակում հիմնականում մեկ գործատուի հետ համագործակցությունը սահմանափակում է ուսանողների գործնական փորձի բազմազանությունն ու մասնագիտական միջավայրերի ընդգրկումը: Միջազգային համագործակցության ուղղությամբ քոլեջի փորձառությունը սահմանափակ է և ներկայումս կրում է առանձին, ոչ շարունակական նախաձեռնությունների բնույթ:

Քոլեջում հաշվետվողականության գործընթացները հիմնականում կրում են նկարագրական բնույթ և չեն կապակցվում ռազմավարական նպատակների ձեռքբերման գնահատման հետ, ինչի հետևանքով դրանք չեն ծառայում որպես տվյալահեն կառավարչական որոշումների կայացման գործիք: Հասարակական պատասխանատվության շրջանակում քոլեջի գործունեության հանրային ներկայացումը սահմանափակվում է հիմնականում սոցիալական ցանցերով իրականացվող հաղորդակցմամբ, մինչդեռ պաշտոնական կայքէջի և հասարակությանը գիտելիք փոխանցող համակարգված նախաձեռնությունների բացակայությունը սահմանափակում է թափանցիկությունը և հաստատության հանրային ազդեցությունը:

Հաստատության ուժեղ կողմերն են.

1. Քոլեջն ունի հստակ ձևակերպված առաքելություն, որը համահունչ է տարածաշրջանի սոցիալ-տնտեսական և աշխատաշուկայի առաջնահերթություններին:
2. Վերջին տարիներին արձանագրվել է ուսանողների թվաքանակի կայուն աճ, ինչի արդյունքում համալրվել են լիցենզիայով սահմանված բոլոր տեղերը և ապահովվել է բյուջեի շարունակական աճ:
3. Դասավանդման գործընթացում կիրառվում են ուսանողակենտրոն և ակտիվ ուսուցման մեթոդներ, որոնք ապահովում են մասնագիտական գիտելիքների և որոշակիորեն վերլուծական կարողությունների ձևավորումը:
4. Դասախոսական կազմը ընդհանուր առմամբ ունի համապատասխան մասնագիտական կրթություն և դասավանդման փորձ՝ ապահովելով կրթական ծրագրերի իրականացումը:
5. Արտաքին գործընկերների, մասնավորապես տեղական գործատուների հետ համագործակցությունը նպաստում է արտադրական պրակտիկաների կազմակերպմանը և ուսումնական գործընթացի կապին իրական աշխատանքային միջավայրի հետ:

Հաստատության թույլ կողմերն են.

1. Գործող ռազմավարական ծրագրի՝ քոլեջի համար որպես զարգացման հստակ ճանապարհային քարտեզ չգործելը:
2. Կառավարման գործընթացում հստակ և չափելի արդյունքների ապահովման պահանջի բացակայությունը ինչպես ղեկավար կազմի, այնպես էլ գործող ստորաբաժանումների համար:
3. Ֆինանսական ռեսուրսների ոչ արդյունավետ բաշխումը:
4. Կրթական ծրագրերի բովանդակության կանոնավոր վերանայման և աշխատաշուկայի փոփոխություններին արագ արձագանքման մեխանիզմների ոչ համակարգված լինելը:
5. Ռեսուրսային բազայի սահմանափակված լինելը:
6. Շրջանավարտների հետագծի վերաբերյալ համակարգված տվյալների բազայի բացակայությունը:

7. Որակի ապահովման համակարգի առջև հստակ խնդիրներ չդնելը և խորքային վերլուծությունների բացակայությունը:
8. Հաշվետվությունների նկարագրական բնույթը:

Խորհրդատվություններ.

Տվյալահենք կառավարում

1. Վերանայել և հստակեցնել քոլեջի առաքելությունը՝ ընդգծելով գյուղատնտեսական ուղղվածությունը և դրա դերը տարածաշրջանի գյուղատնտեսական զարգացման, ոլորտային և աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան մասնագետների պատրաստման գործում:
2. Վերանայել ռազմավարական նպատակները՝ սահմանելով իրատեսական ռազմավարական առաջնահերթություններ, որոնք հիմնված են ներքին և արտաքին շահակիցների առաջնային կարիքների ուսումնասիրության վրա և ուղղված են քոլեջի առաքելության իրականացմանը, մասնավորապես՝ շուկային համապատասխան գործնական հմտություններով գյուղատնտեսական ոլորտի մասնագետների պատրաստմանը:
3. Սահմանել քոլեջի ռազմավարական զարգացման հստակ առաջնահերթություններ՝ ներառելով գործընկերների ցանցի ընդլայնումը, կրթական ծրագրերի արդիականացումը, ֆինանսավորման աղբյուրների բազմազանեցումը և ռեսուրսային բազայի բարելավումը՝ յուրաքանչյուր ռազմավարական նպատակի համար սահմանելով պատասխանատուներ, հստակ ժամկետներ և չափելի արդյունքային ցուցանիշներ (ԳԱՅ), որոնք հնարավորություն կտան գնահատել ռազմավարական ծրագրի իրականացման առաջընթացն ու արդյունավետությունը:
4. Իրականացնել ՌԾ-ի պարբերական մշտադիտարկում՝ առաջնորդվելով սահմանված արդյունքային ցուցանիշներով (ԳԱՅ), ապահովելով, որ ստորաբաժանումների տարեկան պլանները և հաշվետվությունները ուղղակիորեն կապակցվեն ՌԾ-ի նպատակներին և ԳԱՅ-ին՝ պարբերաբար վերլուծելով քոլեջի առաջընթացը և կատարել անհրաժեշտ ճշգրտումներ ռազմավարական ծրագրում:
5. Վերանայել և հստակեցնել Կառավարման խորհրդի դերը՝ այն դարձնելով ռազմավարական որոշումների կայացման, զարգացման առաջնահերթությունների սահմանման և դրանց իրականացման վերահսկման գործուն մարմին՝ ապահովելով, որ քոլեջի հաշվետվությունները ընդունվեն միայն այն դեպքում, երբ ներկայացված գործունեությունը համապատասխանում է ռազմավարական ծրագրով սահմանված առաջնահերթություններին և ապահովում է սահմանված կատարողականի արդյունավետության ցուցանիշների իրականացումը:
6. Վերանայել կազմակերպական կառուցվածքը և հաստիքների գործառնության բաշխումը՝ ապահովելով ծանրաբեռնվածության համաչափություն, գործառնային համախմբում և բյուջետային միջոցների արդյունավետ օգտագործում՝ ստեղծելով ֆինանսական ռեսուրսներ զարգացման առաջնահերթությունների համար:
7. Ներդնել արդյունքահեն կառավարման համակարգ՝ սահմանելով կատարողականի չափելի ցուցանիշներ ստորաբաժանումների և առանցքային հաստիքների համար, և կապել աշխատավարձերի բարձրացման ու խրախուսման մեխանիզմները այդ ցուցանիշների իրագործման հետ:

8. Ապահովել ՊԻԳԲ ամբողջական շրջափուլի գործարկումը կառավարման և վարչարարության առանցքային գործընթացներում՝ ներառելով պլանավորում, իրականացում, գնահատում և շարունակական բարելավում՝ որպես ֆինանսական և մարդկային ռեսուրսների կառավարման հիմք:
9. Մշակել և ներդնել որակի ապահովման գործիքներ և մեթոդաբանություններ՝ կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման, շահակիցների կարիքների ուսումնասիրման, ուսումնական գործընթացների արդյունավետության գնահատման և տվյալների վերլուծության համար՝ ապահովելով տարեկան պլանի ամբողջական և գործնական իրականացումը:
10. Բարելավել և բազմազանեցնել տվյալների հավաքագրման մեխանիզմները՝ անցնելով խնդրից բխող, թիրախային և բովանդակային հարցումներին, համադրելով քանակական և որակական մեթոդները և ներգրավելով տարբեր ներքին ու արտաքին շահակիցների՝ արդյունքահեն վերլուծությունների ապահովման նպատակով:
11. Ապահովել որակի ապահովման պատասխանատուի մասնագիտական կարողությունների զարգացումը՝ նախատեսելով նպատակային վերապատրաստումներ և ստեղծելով համապատասխան աշխատանքային պայմաններ, ինչը կնպաստի որակի ապահովման գործընթացների առավել համակարգված և արդյունավետ իրականացմանը:

Որակավորումների արժանահավատ շնորհում

12. Ապահովել կրթական ծրագրերի պարբերական և համակարգված վերանայում՝ աշխատաշուկայի և տարածաշրջանային գործատուների կարիքների ուսումնասիրման հիման վրա՝ ծրագրերի արդիականացման և շրջանավարտների մրցունակության բարձրացման նպատակով:
13. Ներդնել աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման համակարգ՝ հստակ սահմանելով համագործակցող գործատուներին, ուսանողների ներգրավման ձևաչափերը, ակնկալվող ուսումնական վերջնարդյունքները և գնահատման չափանիշները:
14. Մշակել արտադրական և ուսումնական պրակտիկաների միասնական ծրագրեր՝ գործատուների հետ համատեղ սահմանելով ուսանողների կողմից ձեռք բերվելիք մասնագիտական կարողությունները և դրանց գնահատման հստակ մեխանիզմները:
15. Ներդնել կրթական ծրագրերի արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ՝ ներառելով շրջանավարտների զբաղվածության, գործատուների բավարարվածության և ուսումնական արդյունքների կիրառելիության վերաբերյալ տվյալների պարբերական հավաքագրում և վերլուծություն:
16. Ներդնել դասախոսական կազմի մասնագիտական զարգացման համակարգված քաղաքականություն՝ դասախոսների մասնագիտական կարիքների պարբերական բացահայտման, նպատակային վերապատրաստումների պլանավորման և դրանց արդյունքների գնահատման մեխանիզմների սահմանմամբ:
17. Նախատեսել և նպատակային ուղղել ֆինանսական միջոցներ դասախոսական կազմի մասնագիտական վերապատրաստումների և շարունակական զարգացման ապահովման համար:
18. Ընդլայնել գործատու-դասախոսների ներգրավումը դասավանդման գործընթացում՝ հատկապես հատուկ մասնագիտական մոդուլների շրջանակում, ինչպես նաև ապահովել այդ մոդուլների դասավանդման նախնական վերապատրաստում համապատասխան որակավորում չունեցող դասախոսների համար:

19. Կարգավորել դասախոսական բեռնվածությունը և ներդնել դասախոս-թեկնածուների բազայի ձևավորման մոտեցումներ՝ նվազեցնելու մեկ դասախոսի կողմից մեծ թվով տարբեր բովանդակությամբ մոդուլների դասավանդման ռիսկերը և ապահովելու դասավանդման որակի կայունությունը:
20. Ապահովել ուսանողների համար գործնական ուսուցման միջավայր՝ յուրաքանչյուր ՄԿԾ-ի շրջանակում քարտեզագրելով կրթական վերջնարդյունքները և հստակեցնելով, թե դրանցից որոնք կարող են ձևավորվել գործատու-գործընկերների աջակցությամբ, իսկ որոնք՝ անհրաժեշտ է ձևավորել քոլեջի կողմից՝ սեփական նյութատեխնիկական ռեսուրսների բարելավման և գործնական կիրառման միջոցով:
21. Ապահովել նյութատեխնիկական ռեսուրսների նպատակային բարելավում՝ վերականգնելով քոլեջի տարածքում առկա ջերմատնային տնտեսությունը, համալրելով համակարգչային լսարանները նոր և գործունակ համակարգիչներով և ընդհանուր առմամբ ֆինանսական միջոցներ ուղղելով կրթական միջավայրի զարգացմանը՝ կրթական ծրագրերի վերջնարդյունքների ապահովման նպատակով:
22. Վերակազմակերպել գրադարանի գործունեությունը՝ իրականացնելով ուսումնական ծրագրերին համապատասխան գրականության կարիքների վերլուծություն, ապահովելով առաջնահերթ գրականության թվայնացումը և արդիական էլեկտրոնային գրադարանային ռեսուրսների ձեռքբերումը, ինչպես նաև խթանելով դրանց օգտագործումը ուսումնական գործընթացում դասախոսների կողմից նպատակային առաջադրանքների միջոցով:

Երկարաժամկետ զարգացում

23. Ստեղծել շրջանավարտների համակարգված տվյալների բազա և մշակել զբաղվածության տվյալների հավաքագրման մեթոդաբանություն՝ ապահովելով տվյալների պարբերական հավաքագրում և դրանց արդյունքների կիրառում կրթական ծրագրերի արդյունավետության, կարիերայի ծառայությունների և կառավարման գործընթացների գնահատման ու բարելավման նպատակով:
24. Համակարգված կերպով ուսումնասիրել ուսանողների կրթական և աջակցության կարիքները՝ սահմանելով ուսումնասիրությունների պարբերականություն, պատասխանատու ստորաբաժանումներ և ապահովելով ուսանողներին հետադարձ կապ իրենց բարձրագրած հարցերի քննարկման և լուծման հնարավորությունների վերաբերյալ:
25. Վերանայել և ուժեղացնել Ուսանողական խորհրդի դերը՝ ձևավորելով ուսանողների կարիքների հավաքագրման, փաստագրման և կառավարման մարմիններին ներկայացման հստակ և գործուն մեխանիզմներ՝ խթանելով ուսանողների մասնակցությունը կառավարման գործընթացներին:
26. Սահմանել, թե քոլեջի համար ինչ է նշանակում հետազոտական աշխատանքը միջին մասնագիտական կրթության շրջանակում՝ ուղղելով այն ուսանողների մոտ տվյալների հավաքման, խնդիր նկատելու, վերլուծելու, քննադատելու և լուծումներ առաջարկելու կարողությունների ձևավորմանը, այլ ոչ միայն տեղեկության վերարտադրմանը:
27. Մշակել և ներդնել ուսանողների համար պարզ և միասնական ուղեցույցներ հետազոտական աշխատանքների կատարման համար, որտեղ հստակ նշված կլինեն աշխատանքի կառուցվածքը, բովանդակային պահանջները, ակնկալվող արդյունքները և գնահատման չափանիշները՝ ապահովելով դրանց կիրառումը բոլոր համապատասխան մոդուլներում:

28. Ստեղծել պայմաններ և մեխանիզմներ դասախոսների հետազոտական գործունեության համար՝ ներառյալ խրախուսման ձևերը, աջակցությունը և անհրաժեշտ ռեսուրսները:
29. Հստակեցնել արտաքին կապերի և միջազգայնացման ռազմավարական նպատակներն ու խնդիրները՝ սահմանելով ակնկալվող արդյունքներ, չափելի ցուցանիշներ և իրականացման ժամանակացույց:
30. Ընդլայնել գործատու-գործընկերների շրջանակը՝ յուրաքանչյուր ՄԿԾ-ի համար ներգրավելով մի քանի ոլորտային գործատուներ և ապահովելով ուսանողների գործնական ուսուցման միջավայրերի բազմազանություն, հատկապես աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման արդյունավետ կազմակերպման նպատակով:
31. Անցնել արտաքին կապերի զարգացման նախաձեռնողական մոդելի՝ նպատակաուղղված որոնելով և հաստատելով նոր տեղական և միջազգային գործընկերություններ, այլ ոչ միայն արձագանքելով ստացվող առաջարկներին:
32. Խթանել ներքին շահակիցների օտար լեզվի կարողությունների զարգացումը՝ ներդնելով լեզվական կարողությունների գնահատման և զարգացման շարունակական մեխանիզմներ՝ միջազգային համագործակցության արդյունավետության բարձրացման նպատակով:



Գագիկ Քթրյան
Փորձագիտական խմբի ղեկավար

27-ը մարտի 2026թ.

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

Փորձագիտական խմբի կազմը

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

1. **Գագիկ Քթրյան**- Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտի Որակի ապահովման բաժնի ղեկավար, ֆիզ.-մաթ. գիտ. թեկնածու, փորձագիտական խմբի ղեկավար,
2. **Հեղինե Գևորգյան**- ԵՊՀ Կենսաբանության ֆակուլտետի Կենսաբանության գիտահետազոտական ինստիտուտի գիտաշխատող, Կենսաքիմիայի, մանրէաբանության և կենսատեխնոլոգիայի ամբիոնի ասիստենտ, կենսաբանական գիտությունների թեկնածու, փորձագիտական խմբի անդամ,
3. **Քրիստինե Նուրիջանյան**- Կոտայքի տարածաշրջանային պետական քոլեջի դասախոս, փորձագիտական խմբի անդամ,
4. **Խաչիկ Ավետիսյան**- Հայաստանի ֆրանսիական համալսարանի ուսանող, փորձագիտական խմբի ուսանող անդամ:

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

Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջի պետական ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում անցնելու համար 13.12.2024 ներկայացրել է սահմանված ձևաչափի 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 24.12.2024 Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջի 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: Մասիսի պետական

գյուղատնտեսական քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծությունը ներկայացվել է 07.07.2025թ.: Ինքնավերլուծությունն իրականացվել է հաստատության աշխատակիցների՝ ղեկավար կազմի, վարչական, դասախոսական և ուսումնաօժանդակ համակազմի կողմից:

Նախապատրաստական փուլ

Փորձագիտական խումբը, ուսումնասիրելով ՄՈՒՀ-ի ինքնավերլուծությունը և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթը, իրականացրել է նախնական գնահատում ըստ ձևաչափի՝ պատրաստելով լրացուցիչ ուսումնասիրման ենթակա անհրաժեշտ փաստաթղթերի¹, 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:²

Նախնական այց

14.10.2025 առցանց հանդիպում է տեղի ունեցել Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջի 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 հոկտեմբերի 20-22-ը 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 դասալսումներ, ռեսուրսների դիտարկում³ և այլն: Փորձագիտական խմբի անդամները նաև մասնագիտական հանդիպումներ են ունեցել քոլեջի կողմից ներկայացված կրթական ծրագրերի պատասխանատուների, դասավանդող դասախոսների և ուսանողների հետ:

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

¹ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2: ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿՈՂՄԻՑ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

² ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3: ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՅՈՒՅՑ

³ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4: ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿՈՂՄԻՑ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

Փորձագիտական զեկույց

Փորձագիտական խմբի անդամները և ՈԱԱԿ համակարգողը պատրաստել են փորձագիտական զեկույցի նախնական տարբերակը, որը համաձայնեցվել է փորձագետների հետ: Նախնական զեկույցը տրամադրվել է քոլեջին 09-ը մարտի 2026թ. : Փորձագիտական զեկույցի վերաբերյալ ՄՈԻՀ-ը դիտարկումներ չի ունեցել, փորձագիտական խումբը վերջնականացրել է զեկույցը և տրամադրել քոլեջին 27-ը մարտի 2026թ. :



Անահիտ Տերտերյան

Փորձագիտական խմբի համակարգող

27-ը մարտի 2026թ.

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: Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը իրականացնում է միջին մասնագիտական 9 և նախնական (արհեստագործական) 2 կրթական ծրագրեր, որոնցից 6-ը ունեն գյուղատնտեսական ուղղվածություն:

«Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության առաքելությունը ձևակերպված է 2024-2029թթ. Զարգացման և բարեփոխումների ռազմավարական ծրագրում (այսուհետ՝ ՌԾ): Քոլեջի առաքելությունը՝ «կրթության զարգացման պետական ռազմավարության շրջանակներում պետական կրթական չափորոշիչներին համապատասխան **գիտելիքի փոխանցումը և տարածումն է, ինչպես նաև կարողությունների և հմտությունների** ձևավորումը: Քոլեջը կոչված է **ազգային աշխատաշուկայի պահանջներին** համապատասխան մասնագիտական կրթական ծրագրերով իրականացվող բարձրորակ կրթությամբ համապատասխան գիտելիքներով ու կարողություններով **օժտված** համապատասխան որակավորումներով մասնագետներ պատրաստելու՝ բավարարելով շահակիցների պահանջմունքները և պահպանելով ուսանողակենտրոն միջավայր»: Փորձագիտական խումբը նշում է, որ թեև Քոլեջի գործունեության գերակա ուղղությունը գյուղատնտեսական կրթությունն է, առաքելության ձևակերպման մեջ այդ ոլորտային առանձնահատկությունը չի արտացոլվում: Արդյունքում առաքելությունը չի ընդգծում քոլեջի դերը տարածաշրջանի գյուղատնտեսական զարգացման և աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան մասնագետների պատրաստման համատեքստում: Միաժամանակ փորձագիտական խումբը նշում է, որ առաքելությամբ հայտարարված նպատակներից մեկը՝ գործնական հմտություններով մասնագետների պատրաստումը, ներկայումս լիարժեք չի ապահովվում ուսուցման կազմակերպման մեջ: Քոլեջում սահմանափակ են գյուղատնտեսական կրթության համար անհրաժեշտ լաբորատոր և ուսումնական-արտադրական պայմանները, ինչը սահմանափակում է ուսանողների գործնական հմտությունների ձևավորման հնարավորությունները: Բացի այդ, բավարար չափով չեն օգտագործվում գործատուների հնարավորությունները՝ նրանց արտադրական տարածքներում ուսուցման կազմակերպման և ոլորտի մասնագետների դասավանդման գործընթացում ներգրավման տեսանկյունից: Արդյունքում շրջանավարտների մասնագիտական զբաղվածության վերաբերյալ առկա սահմանափակ տվյալները ցույց են տալիս, որ մասնագիտությամբ աշխատանքի տեղավորման մակարդակը ցածր է, ինչը կարող է կապված լինել գործնական հմտությունների ձևավորման սահմանափակ հնարավորությունների հետ:

2024-2029թթ. ՌԾ-ն ՄՈՒՀ-ի ռազմավարական պլանավորման երկրորդ փորձն է: Նախորդ ՌԾ-ում ռազմավարական նպատակներն ու դրանցից բխող խնդիրները և միջոցառումները հստակ ձևակերպված չեն եղել, բացակայել է նաև դրա իրականացման պլան-ժամանակացույցը: Նոր ՌԾ-ն մշակելիս նախորդի գնահատում չի իրականացվել, սակայն փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ այն ուղղություններով, որոնք նշված էին որպես

նախորդ ՌԾ-ի զարգացման ուղղություններ (նյութատեխնիկական բազայի համալրում, համագործակցությունների ընդլայնում, ուսանողական կյանքի ակտիվացում, ֆինանսավորման աղբյուրների բազմազանացում և այլն), էական և տեսանելի արդյունքներ չեն գրանցվել: Նշված խնդիրները շարունակում են մնալ առաջնային և դեռևս պահանջում են համակարգային լուծումներ:

Ներկայիս ՌԾ-ում սահմանվել են զարգացման 10 նպատակներ (նպատակները համահունչ են ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման չափանիշներին), դրանց համապատասխան խնդիրներ և իրականացվելիք գործողություններ, ինչպես նաև առկա է պլան-ժամանակացույց՝ սահմանված պատասխանատուներով և ընդհանուր ժամկետներով: Սակայն պլան-ժամանակացույցում սահմանված ժամկետները ձևակերպված են մեկ ընդհանուր ժամանակահատվածով (2024–2029թթ.)՝ առանց միջանկյալ նպատակային փուլերի: Բացի այդ, բացակայում են արդյունքների ձեռքբերման և կատարողականի արդյունավետության ցուցանիշները, ինչի հետևանքով դժվարանում է ՌԾ-ի իրականացման առաջընթացի գնահատումը և չի դառնում ամբողջությամբ տեսանելի, թե կոնկրետ ինչ ակնկալվող արդյունքներին է ձգտում հաստատությունը:

Ըստ քոլեջի ներքին և արտաքին շահակիցների կարիքների բացահայտման և բավարարվածության գնահատման քաղաքականության՝ ներքին շահակիցներն են ուսանողները, դասախոսները և ուսումնական աջակից աշխատակազմը, իսկ արտաքին շահակիցներն են գործատուները, սոցիալական գործընկերները, վերապատրաստող կառույցները, ոլորտի փորձագետները: Ռազմավարական ծրագրի մշակման գործընթացում արտաքին շահակիցներ չեն ներգրավվել, և փաստացի ՌԾ-ն մշակվել է տնօրինության և ուսումնական մասի ներգրավմամբ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ թե՛ ներքին, թե՛ արտաքին շահակիցները ընդհանուր առմամբ համամիտ են քոլեջի առաքելությանը և զարգացման ուղղություններին, սակայն նրանք նշում են հստակ առաջնահերթություններ, որոնք պետք է դառնան ՌԾ-ի իրականացման հիմք: Մասնավորապես դրանց թվում են՝ շենքային պայմանների բարելավումը, կրթական ծրագրերի ադապտացումը աշխատաշուկայի պահանջներին և ուսանողներին իրական աշխատանքային պայմաններում սովորեցնելու հնարավորության ստեղծումը:

ՌԾ-ի գնահատման և մշտադիտարկման համար քոլեջում մեխանիզմներ ներդրված չեն, ինչպես նաև բացակայում է ՌԾ-ի իրականացման ընթացքի պարբերական վերլուծության մշակույթը: Թեև քոլեջը 2024թ-ին ընդունել է «Առաքելության, սահմանած նպատակների և խնդիրների վերանայման քաղաքականությունը», սակայն այն գործնականում չի կիրառվել: Ըստ ինքնավերլուծության՝ նոր նպատակների ձևավորման և խնդիրների բացահայտման կարևոր գործիքակազմ են դիտարկվում քոլեջի ստորաբաժանումների հաշվետվությունները: Սակայն փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ այդ հաշվետվությունները փաստացի չեն կապակցվում ռազմավարական ծրագրի նպատակներին: Դրա հետևանքով հաշվետվությունները չեն դառնում ՌԾ-ի իրականացման ընթացքի վերլուծման և արդյունքների գնահատման գործիք, և քոլեջը չի ստանում ամբողջական պատկեր, թե որ ուղղություններով կա արդյունք, իսկ որտեղ՝ անհրաժեշտ են լրացուցիչ քայլեր:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը կարևորում է Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջի դերը տարածաշրջանի գյուղատնտեսության զարգացման և հանրային-տնտեսական կայացման համատեքստում, հատկապես այն պայմաններում, երբ տարածաշրջանը բնութագրվում է գյուղատնտեսական զբաղվածության բարձր ցուցանիշով: Սակայն քոլեջի գործող առաքելության ձևակերպումը այս ոլորտային առանձնահատկությունը չի արտացոլում և չի

շեշտում քոլեջի դերակատարումը որպես գյուղատնտեսական ոլորտի համար մասնագետների պատրաստման առանցքային օղակ: Խումբը կարևորում է առաքելության վերանայումը այս տեսանկյունից:

Չնայած նրան, որ ներկայումս քոլեջի ՌԾ-ում ներառված են 10 զարգացման ուղղություններ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ դրանք չափազանց լայն են, և ՄՈՒՀ-ի ներկայիս մարդկային և ֆինանսական հնարավորություններով դրանցով էական արդյունքների հասնելը իրատեսական չէ: Առավել նպատակահարմար է առանձնացնել այն առաջնահերթությունները, որոնք անմիջականորեն կլուծեն ուսանողի և գործատուի առջև ծառացած ներկայիս խնդիրները, մասնավորապես՝ շուկային համապատասխան գործնական հմտությունների ձևավորումը: Դրան հասնելու համար առաջնային անհրաժեշտ է կենտրոնանալ հետևյալ ուղղությունների վրա. գործատուների արտադրական բազաների հետ համագործակցության ընդլայնում և կանոնակարգում, ուսումնական-արտադրական տարածքների ձևավորման փուլային պլանավորում, շրջանավարտների հետագծի և զբաղվածության մշտադիտարկման համակարգի ներդրում, կրթական ծրագրերի բովանդակության պարբերական համապատասխանեցում աշխատաշուկայի պահանջներին և այլն: Այսպիսով, առաքելությունը պետք է դառնա ոչ թե հայտարարություն, այլ գործողությունների և լուծումների ուղղորդող հիմք, իսկ ռազմավարական նպատակները՝ այն կոնկրետ քայլերը, որոնք կարտացոլեն այդ առաքելության իրականացման ընթացքը և հնարավորություն կտան ապահովել չափելի արդյունքներ: Ռազմավարական ծրագրի արդյունավետությունն ապահովելու համար անհրաժեշտ է նաև սահմանել հստակ չափելի արդյունքներ՝ **կատարողականի արդյունքային ցուցանիշներ** (KPI-ներ) և արդյունքի ձեռքբերման **հստակ ժամկետներ**: Այս ցուցանիշները հնարավորություն կտան սահմանելու, թե **ինչ արդյունքի** է ձգտում հաստատությունը:

Ռազմավարական ծրագրի իրականացումը անհրաժեշտ է պարբերաբար մշտադիտարկել (օրինակ՝ եռամսյակային դիտարկում և տարեկան ամփոփում), ինչը թույլ կտա հայտնաբերել խնդիրները և կատարել անհրաժեշտ ճշգրտումներ: Միաժամանակ կարևոր է, որ քոլեջի բոլոր ստորաբաժանումների տարեկան հաշվետվությունները կառուցվեն ՌԾ-ի նպատակներին՝ արդյունքները ներկայացնելով նաև ըստ սահմանված կատարողական ցուցանիշների: Այս մոտեցումը հնարավորություն կտա ՌԾ-ն դարձնել ոչ թե հայտարարական փաստաթուղթ, այլ կառավարման իրական գործիք՝ ապահովելով զարգացման ընթացքի թափանցիկ վերահսկում և շարունակական բարելավում:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը ունի կարևոր դերակատարություն տարածաշրջանի գյուղատնտեսական ոլորտի զարգացման համար և հանդիսանում է միակ գյուղատնտեսական ուղղվածությամբ կրթական հաստատությունը Մասիս համայնքի և հարակից գյուղական բնակավայրերի համար, ինչպես նաև այն հանգամանքը, որ ներկայիս ռազմավարական ծրագիրը նախորդի համեմատ առավել կառուցվածքային և կանոնակարգված է (սահմանված են նպատակներ, խնդիրներ, իրականացվելիք գործողություններ և պլան-ժամանակացույց), փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը **բավարարում է** չափանիշ 1-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 1-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար**:

II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

Փաստեր: «Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջի» կառավարումն իրականացվում է տնօրենի, Կառավարման, Մանկավարժական և Տնօրենական խորհուրդների կողմից: Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ Կառավարման խորհրդի աշխատանքը սահմանափակվում է ֆինանսական և ընթացիկ փաստաթղթերի հաստատմամբ, և չեն կայացվում Քոլեջի ռազմավարական զարգացման ուղղությամբ որոշումներ: Խորհուրդը Քոլեջի կառավարման համակարգի առջև խնդիրներ չի դնում: Թեև կառավարման մարմինների կողմից նշվում է, որ կարևորում են ուսանողների քանակի աճը և ուսանողների հաճախումները, սակայն քոլեջի զարգացման համար խիստ կարևոր ուղղությունները, ինչպիսիք են՝ գործընկեր կազմակերպությունների և գործատուների հետ համագործակցության ընդլայնումը, նոր ֆինանսավորման աղբյուրների ներգրավումը, կրթական ծրագրերի արդիականացումը, շենքային պայմանների, ուսումնական բազայի բարելավումը և այլն, չեն դառնում խորհրդի կողմից առաջադրվող առաջնահերթություններ:

Վերջին տասնհինգ և ավելի տարիների ընթացքում շենքային կամ ուսումնական բազայի բարելավման աշխատանքներ գրեթե չեն իրականացվել՝ բացառությամբ վերջին տարում British Council-ի աջակցությամբ երկու լսարանների և քոլեջի կողմից ուսուցչանոցի վերանորոգումը: Նշված խնդիրների հետևանքով քոլեջի առկա նյութատեխնիկական ռեսուրսներն աստիճանաբար վնասվում են և դուրս են գալիս ուսումնական կիրառությունից, իսկ դրանց պահպանման կամ վերականգնման համար ծախսեր և պլանավորված գործողություններ չեն սահմանվում: Օրինակ՝ տարիներ առաջ միջազգային ծրագրի աջակցությամբ ստեղծված ջերմատնային տնտեսությունը, որը ծառայել է գյուղատնտեսական և կաթիլային ոռոգման կրթական ծրագրերի գործնական ուսուցման համար, այժմ վնասված է և չի օգտագործվում: ՄՈՒՀ-ը չի նախաձեռնել վերականգնման աշխատանքներ և չեն իրականացրել նվազագույն անհրաժեշտ ֆինանսական ծախսերի նախնական հաշվարկ, ինչի հետևանքով ՄՈՒՀ-ը կորցրել է ուսանողների գործնական հմտությունների ձևավորման կարևոր ռեսուրս:

Մանկավարժական խորհրդի աշխատանքը ևս սահմանափակվում է հիմնականում ընթացիկ կազմակերպչական հարցերով, և այն չի գործում որպես կրթական ծրագրերի բարելավման, գործատուների կարիքների ուսումնասիրման և ուսուցման մեթոդների կատարելագործման շուրջ քննարկումներ իրականացնող և որոշումներ կայացնող հարթակ: Ինչ վերաբերում է գործադիր կառավարմանը, ապա այն կենտրոնացած է հիմնականում ընթացիկ գործընթացների իրականացման վրա և չի ապահովում ՄՈՒՀ-ի երկարաժամկետ ռազմավարական զարգացումը: Քոլեջի վերջին տարիների ձեռքբերումները սահմանափակվում են միայն հետևյալ կրթական ծրագրերի՝ «Պահաձուների և սննդախտանյութերի տեխնոլոգիա», «Ձկնաբանություն և ձկնաբուծություն», «Կաթիլային ոռոգման համակարգերի մոնիտինգ և շահագործում» վերաբացման գործընթացներով և աշխատավարձերի (հիմնականում վարչական) որոշակի բարձրացումներով: Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ կառավարման մարմինների համար քոլեջի զարգացման ուղղությունների իրականացման ճանապարհային քարտեզները ամբողջապես տեսանելի չեն. առկա են միայն առանձին գաղափարներ, օրինակ՝ աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման կազմակերպման, գործատուների հետ

համագործակցության ակտիվացման, սակայն դրանց համար չկան հստակ սահմանված նպատակներ, գործողությունների հաջորդականություն, ժամկետներ և այլն:

Ներքին և արտաքին շահակիցների ներգրավվածությունը կառավարման գործընթացներում դեռևս լիարժեք չէ, ինչը պայմանավորված է նաև նրանով, որ բարձրաձայնվող որոշ խնդիրներ ժամանակի ընթացքում շարունակում են մնալ արդիական (մասնավորապես՝ կրթական ռեսուրսների և կրթական ծրագրերի բարելավման ուղղություններով): Փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ դասախոսները որոշումների մասին հիմնականում տեղեկանում են աշխատանքային շփումների միջոցով: Միաժամանակ Կառավարման խորհրդում ընդգրկված ուսանող անդամների կողմից ուսանողական կարիքների հավաքագրման և դրանք կառավարման մարմիններին ներկայացնելու հստակ մեխանիզմներ դեռևս ձևավորված չեն: Ուսանողական համայնքի մեծ մասը իրազեկված չէ Խորհրդում ներգրավված ներկայացուցիչների մասին:

Քոլեջի կազմակերպական կառուցվածքում հստակեցված են ստորաբաժանումների միջև ուղղահայաց կապերը, սակայն ընդգծված չեն հորիզոնական կապերը: Պլանների ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ միջստորաբաժանումային համագործակցություններ առկա չեն, սկայն առկա է որոշակի համագործակցություններ ամբիոնների միջև համատեղ դասերի, բաց դասերի իրականացման շրջանակում:

Պաշտոնների անձնագրերի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ որոշ համանման հաստիքներում առկա է գործառույթների անհամաչափ բաշխում: Մասնավորապես՝ կան պաշտոններ, որոնց գործառութային շրջանակը չափազանց ընդգրկուն է (օրինակ՝ ուսումնական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալ), մինչդեռ մի շարք այլ հաստիքների գործառույթները համեմատաբար նեղ են և ոչ բավարար հագեցած (ուսումնական մասի վարիչ, տնտեսական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալ): Բացի այդ, փորձագիտական խումբը նկատում է, որ որոշ գործառույթներ, որոնք կարող էին մեկտեղվել մեկ կամ երկու հաստիքների շրջանակում (օրինակ՝ տնօրենի օգնական, գործավար, համակարգչային տեխնիկայի սպասարկող), ներկայումս իրականացվում են երեք առանձին հաստիքների կողմից:

Վերջին տարիներին ուսումնական հաստատությունը իրականացրել է վարչական անձնակազմի աշխատավարձերի բարձրացում 30-40%-ի չափով, սակայն անհրաժեշտ է նշել, որ աշխատավարձերի բարձրացման հիմքում ոչ մի գործոն չի դրվել, չեն եղել տվյալ հաստիքի կամ աշխատակցի կատարողականի արդյունքային ցուցանիշներ: Վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակիցների աշխատավարձերը անհամեմատելի բարձր են, չնայած նրան, որ որոշ աշխատակիցների վրա դրված են նեղ գործառութային շրջանակ:

Ինչ վերաբերում է բյուջեին, ապա եկամուտների շուրջ 96%-ը կազմվում է պետբյուջեից, իսկ 4%-ը՝ ձևավորվում է վճարովի համակարգով սովորող ուսանողների վարձավճարներից: Բացի այդ, քոլեջը նոր ֆինանսական մուտքեր ապահովելու համար ներկայումս հեռանկարներ չի տեսնում, ինչն ավելացնում է ֆինանսական կախվածությունը և նվազեցնում է ֆինանսական կառավարման արդյունավետության ու կայուն զարգացման հնարավորությունը: Բյուջեի ծախսերի 67%-ը բաժին է հասնում աշխատավարձերին, 27%-ը՝ ուսանողական նպաստներին, 5%-ը՝ ծառայությունների և ապրանքների ձեռքբերմանը, իսկ 1%-ը՝ այլ ընթացիկ ծախսերին: Զարգացման ուղղությամբ հատկացումներ նախատեսված չեն, մի շարք կարևոր ուղղություններով ֆինանսավորում չի տրամադրվում, օրինակ՝ ռեսուրսային բազայի արդիականացում, դասախոսական կազմի կարողությունների զարգացում և այլն: Միևնույն ժամանակ փորձագիտական խումբը փաստում է, որ մի շարք ռազմավարական առաջնահերթությունների իրականացման համար մեծ ֆինանսական

միջոցներ չեն պահանջվում և կարող է ապահովվել առկա մարդկային ռեսուրսների և կառավարման հնարավորությունների շրջանակում (օրինակ՝ արտաքին կապերի զարգացում, կրթական ծրագրերի բարելավում և այլն), սակայն այս ուղղություններով իրականացվող աշխատանքները դեռևս սահմանափակ են:

Քոլեջի գործունեությունն իրականացվում է ռազմավարական (երկարաժամկետ) և տարեկան (կարճաժամկետ) պլաներով, իսկ ստորաբաժանումները աշխատում են տարեկան պլանավորմամբ: Պլանավորման փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ պլաններում հաճախ կրկնվում են նախորդ տարիների գործողությունները, և ՌԾ հիմնախնդիրը չի արտացոլվում: Բացի որակի ապահովման պատասխանատուի պլանից, մյուս ստորաբաժանումների և ղեկավար կազմի պլաններում բացակայում են ակնկալվող արդյունքները՝ ներկայացված են միայն կատարվող աշխատանքները, ժամկետները և կատարողները, ինչը սահմանափակում է պլանավորման արդյունքահեն մոտեցումը:

Քոլեջը ստորաբաժանումների պլանների վերահսկողության և մշտադիտարկման մեխանիզմ դիտարկում է հաշվետվությունները: 2024թ.-ին ՄՈՒՀ-ն իրականացրել է նաև ներքին տարեկան գնահատում, որն ուղղված է եղել տարբեր ուղղություններով (Կառավարում, մասնագետների պատրաստում, պրակտիկա, նյութատեխնիկական բազա և այլն) կատարված աշխատանքների գնահատմանը: Ներքին գնահատման արդյունքում դուրս են բերվել որոշ խնդիրներ, մասնավորապես՝ նյութատեխնիկական և շենքային բազայի արդիականացման, կրթական ծրագրերի արդյունավետության բարձրացման, ինչպես նաև պրակտիկաների կազմակերպման և իրականացման բարելավման անհրաժեշտություն: Սակայն նշված խնդիրների ուղղություններով հետագայում շոշափելի քայլեր չեն իրականացվել:

Հաշվետվությունների դիտարկումը ցույց է տալիս, որ թե՛ ստորաբաժանումների, թե՛ տնօրենի տարեկան հաշվետվությունները հիմնականում նկարագրական են՝ սահմանափակվելով իրականացված միջոցառումների թվարկմամբ: Դրանցում բացակայում է արդյունքների վերլուծությունը և ռազմավարական նպատակների հետ կապը, ինչի հետևանքով հաշվետվությունները չեն ծառայում որպես գործիք ձեռքբերումների գնահատման և ապագա պլանավորումների ձևավորման համար:

Քոլեջը հիմնականում չի իրականացնում իր գործունեության վրա ազդող արտաքին և ներքին գործոնների համակարգված ուսումնասիրություն: Քոլեջի կողմից որպես հիմնական ազդող գործոն մատնանշվում են շենքային պայմանների խնդիրները, մինչդեռ այլ ներքին և արտաքին գործոններ չեն ուսումնասիրվում և չեն վերլուծվում: Միննույն ժամանակ փորձագիտական խումբը արձանագրում է մի շարք էական գործոններ, որոնք պահանջում են նպատակային ուսումնասիրություն, մասնավորապես՝ ուսանողների բացակայությունների բարձր մակարդակը (բացահայտված դասալսումների ընթացքում), ուսանողների գործնական կարողությունների ձևավորման սահմանափակումները, շրջանավարտների մասնագիտական զբաղվածության ցածր մակարդակի պատճառները և այլն: Ներքին գործոնների բացահայտման ուղղությամբ ընթացիկ ուսումնական տարում մեկնարկել են հարցումներ, որոնք կարող են դիտարկվել որպես նախնական քայլ, սակայն դրանք դեռևս համակարգված և պարբերական բնույթ չեն կրում:

Քոլեջի «Որակի ներքին ապահովման քաղաքականություն և ընթացակարգը» փաստաթղթում սահմանված է, որ վարչարարությունը պետք է իրականացվի ՊԻԳԲ շրջափուլով: ՄՈՒՀ-ում դեռևս բացակայում են ՊԻԳԲ ամբողջական շրջափուլով իրականացված կառավարչական և վարչարարական գործընթացներ: Գործընթացների մեծ մասը գտնվում է պլանավորման կամ իրականացման փուլում՝ առանց արդյունքների գնահատման և շարունակական բարելավման:

Բացի այդ, բարելավմանն ուղղված հիմնական պլանների իրականացումը նախատեսվում է հիմնանորոգման աշխատանքների շրջանակում, սակայն հարկ է նշել, որ հիմնանորոգման ծրագիրը ներկայումս դեռևս հաստատված չէ:

Քոլեջում կրթական և այլ գործընթացների արդյունավետության վերաբերյալ հավաքագրվող տեղեկատվությունը սահմանափակվում է դիմորդների թվաքանակի, ուսանողների շարժի և առաջադիմության տվյալներով՝ հիմնված հիմնականում մատյանային գնահատականների վրա: Շրջանավարտների զբաղվածության վերաբերյալ տվյալներ չեն հավաքագրվում, ինչպես նաև բացակայում են տրամադրված որակավորումների արդյունավետության վերաբերյալ տեղեկատվության հրապարակման և դրա ազդեցության գնահատման մեխանիզմները:

Դատողություններ: Քոլեջի կառավարման և վարչարարության համակարգը ներկայումս առավելապես կենտրոնացած է ընթացիկ գործառույթների ապահովման վրա և սահմանափակ արդյունավետությամբ է ծառայում հաստատության առաքելության և ռազմավարական նպատակների իրականացմանը: Կառավարման մարմինների կողմից չեն սահմանվում հստակ առաջնահերթություններ, և դրանց լուծման ուղղությամբ չեն իրականացվում համակարգված գործընթացներ, որոնք կապահովեին քոլեջի զարգացումը:

Կառավարման գործընթացներում բացակայում են հստակ ձևակերպված արդյունքները կատարողականի չափելի ցուցանիշների տեսքով, ինչը սահմանափակում է ինչպես պլանավորման, այնպես էլ հաշվետվողականության արդյունավետությունը: Փորձագիտական խմբի գնահատմամբ՝ այս համատեքստում անհրաժեշտ է անցում կատարել արդյունքահեն կառավարման՝ սահմանելով ռազմավարական և գործառնական նպատակներ, դրանց կատարողականի ապահովման չափելի ցուցանիշներ և հստակ պատասխանատուներ:

Կազմակերպական կառուցվածքի և մարդկային ռեսուրսների բաշխման առկա անհամաչափությունները, աշխատավարձերի բարձրացումը՝ առանց կատարողականի չափելի ցուցանիշների, բացասաբար են անդրադառնում ՄՈՒՀ-ի աշխատանքի արդյունավետության և ֆինանսական ռեսուրսների նպատակային օգտագործման վրա: Հաստիքների և գործառույթների վերանայումը, գործառույթների համախմբումը և ծանրաբեռնվածության հավասարակշռումը կնպաստեն թե՛ կառավարման արդյունավետության բարձրացմանը, թե՛ ֆինանսական կառավարման բարելավմանը:

Ֆինանսական կառավարման ոլորտում քոլեջն ունի մեծ կախվածություն պետական ֆինանսավորումից, իսկ զարգացմանն ուղղված ռազմավարական ներդրումները սահմանափակ են: Կառավարման համակարգը կարիք ունի ֆինանսական դիվերսիֆիկացման, գործընկերային համագործակցությունների և արտաքին ֆինանսավորման հնարավորությունների նպատակային որոնման, ինչպես նաև առկա ռեսուրսների առավել արդյունավետ պլանավորման:

Շահակիցների ներգրավվածության սահմանափակ մակարդակը վկայում է, որ կառավարման համակարգը չի ապահովում ներառական և մասնակցային կառավարման սկզբունքների լիարժեք իրականացում: Ներքին և արտաքին շահակիցների, մասնավորապես՝ դասախոսների և ուսանողների կարծիքների ու կարիքների համակարգված հավաքագրման, ներկայացման և օգտագործման մեխանիզմների բացակայությունը սահմանափակում է կառավարման որոշումների հիմնավորվածությունն ու արդյունավետությունը: Միևնույն ժամանակ, կառավարման համակարգը բավարար պատասխանատվություն չի ստանձնում բարձրաձայնված խնդիրների լուծման ուղղությամբ նախաձեռնողական քայլեր ձեռնարկելու, այլընտրանքային լուծումներ որոնելու և այդ գործընթացում շահակիցների ներուժը ներգրավելու համար, ինչի

հետևանքով շահակիցների մասնակցությունը չի վերածվում կառավարման բարելավման և քուլեջի զարգացման շարժիչ ուժի:

Ընդհանուր առմամբ, կառավարման և վարչարարության համակարգը դեռևս չի ապահովում ՊԻԳԲ ամբողջական շրջափուլի գործարկում և շարունակական բարելավման մշակույթի ձևավորում: Նշված բացերի հաղթահարումը պահանջում է կառավարման համակարգի ինստիտուցիոնալ ամրապնդում, ռազմավարական մտածողության զարգացում և արդյունքահեն կառավարման գործիքների հետևողական ներդրում, ինչը կարող է նպաստել քուլեջի կայուն զարգացմանն ու մրցունակության բարձրացմանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քուլեջի կառավարման համակարգը չունի հստակ զարգացման առաջնահերթություններ և չի ապահովում քուլեջի ռազմավարական զարգացումը, կառավարման գործընթացները չեն հիմնվում կատարողականի արդյունքահեն ցուցանիշների վրա, շահակիցների ներգրավվածությունը կառավարման գործընթացներում սահմանափակ է և ոչ արդյունավետ, կազմակերպական կառուցվածքում և մարդկային ռեսուրսների բաշխման մեջ առկա է գործառույթների անհամաչափություն, ինչի հետևանքով որոշ հաստիքներ ունեն գերծանրաբեռնվածություն, իսկ մյուսները՝ սակավ բեռնվածություն, քուլեջը ունի պետական ֆինանսավորումից բարձր կախվածություն և ֆինանսական դիվերսիֆիկացման բացակայություն, պլանավորման, հաշվետվությունների և ներքին գնահատման գործընթացները կրում են ոչ վերլուծական բնույթ, ինչպես նաև չի ապահովվում ՊԻԳԲ ամբողջական շրջափուլի գործարկումը, փորձագիտական խումբը եզրակացնում է, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քուլեջը **չի բավարարում** չափանիշ 2-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Քուլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 2-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար:**

III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ

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

Փաստեր: Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քուլեջն իրականացնում է միջին մասնագիտական 9 և նախնական (արհեստագործական) 2 կրթական ծրագիր: Միջին մասնագիտական կրթական ծրագրերն են՝ «Ջերմատնային տնտեսություն», «Մենեջմենթ (կառավարում) առևտրի», «Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա», «Փոխադրումների կազմակերպում և կառավարում տրանսպորտում (ըստ տրանսպորտի տեսակների)», «Ապրանքագիտություն», «Գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսության կազմակերպում», «Պահածոների և սննդախտանյութերի տեխնոլոգիա», «Ձկնաբանություն և ձկնաբուծություն», «Կաթիլային ոռոգման համակարգերի մոնիտավում և շահագործում», որից վերջինը իրականացվում է պիլոտային ձևաչափով:

Նախնական (արհեստագործական) կրթական ծրագրերն են՝ «Համակարգիչների շահագործում» և «Տրանսպորտային միջոցների շահագործում և նորոգում (ըստ տեսակների)»:

Վերջին տարիներին քոլեջը վերագործարկել է նախկինում ժամանակավորապես դադարեցված որոշ կրթական ծրագրեր, մասնավորապես՝ «Ձկնաբանություն և ձկնաբուծություն» (չորս տարի առաջ) և «Գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսության կազմակերպում» 2024թ. -ին: Վերագործարկման հիմնական պատճառը այդ մասնագիտությունների գերակա ճանաչվելն է պետության կողմից: Քոլեջում ներկայումս կրթություն է ստանում 619 ուսանող:

Դիտարկվող կրթական ծրագրերից «Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա» և «Ջերմատնային տնտեսություն» ՄԿԾ-ների ուսումնական պլաններում իրականացված փոփոխությունները սահմանափակվել են տեսական և գործնական ժամերի հարաբերակցության մասնակի վերանայմամբ՝ հիմնականում դասախոսների առաջարկների հիման վրա ավելացել են գործնական ժամերը: Ծրագրային բովանդակության արդիականացման համար աշխատաշուկայի և գործատուների կարիքների համակարգված ուսումնասիրություն չի իրականացվել: Չնայած գործատուների պատրաստակամությանը մասնակցելու կրթական ծրագրերի բարելավմանը, այդ ներուժը ներկայումս ամբողջությամբ չի օգտագործվում համակարգված կերպով, մասնավորապես՝ «Ջերմատնային տնտեսություն» ՄԿԾ-ի դեպքում, որտեղ գործատուները կիրառում են ժամանակակից և նորարարական տեխնոլոգիաներ, որոնք ծրագրում տեղ չեն գտնում: «Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա» ՄԿԾ-ն մշակվել է գործատուի՝ «Մասիս Տոբակո» ընկերության հետ համատեղ, ինչի արդյունքում ուսումնառության որոշ նյութեր տրամադրվել են ոլորտի մասնագետների կողմից: Սակայն այդ համագործակցությունը չի վերածվել ծրագրի շարունակական վերանայման, արդիականացման և արդյունքների գնահատման կայուն մեխանիզմի:

«Մենեջմենթ (կառավարում) առևտրի» ՄԿԾ-ի ուսումնական պլանում ընտրովի ժամերի հաշվին ներդրվել են «Հաշվապահական հաշվառում» և «Կոմերցիոն հիմունքներ» դասընթացները՝ հաշվի առնելով, որ շրջանավարտների աշխատանքի հիմնական ոլորտը առևտրի կենտրոններն են: Փոփոխությունը իրականացվել է ամբիոնի մակարդակով քննարկումների արդյունքում, սակայն դրանց ազդեցությունը շրջանավարտների զբաղվածության և մասնագիտական կարողությունների ձևավորման վրա դեռևս չի գնահատվել:

Քոլեջի ուսումնական պլաններում նախատեսված են ուսումնական և արտադրական (նախաավարտական) պրակտիկաներ: Ուսումնական պրակտիկաները կազմակերպվում են քոլեջում և ուղղված են տեսական գիտելիքների խորացմանը՝ օրինակների, քննարկումների և իրական դեպքերի վերլուծությունների միջոցով, սակայն այս պրակտիկաները չեն ապահովում իրական արտադրական միջավայրում հմտությունների ձևավորման ամբողջական փորձառություն:

Արտադրական պրակտիկաներն իրականացվում են 6-րդ կիսամյակում՝ գործատուների մոտ, հիմնականում փոքր խմբերով (5–10 ուսանող): Պրակտիկաների ընթացքում ուսանողները ներգրավվում են տվյալ կազմակերպությունում իրականացվող ընթացիկ աշխատանքներում (առևտրի կենտրոններում՝ ապրանքների ստացում, տեսակավորում և պահեստավորում, ջերմատններում՝ սաժիլների մշակում և աճեցում, ծխախոտի դաշտերում՝ աճեցում և չորացման գործընթացի դիտարկում): «Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա» ՄԿԾ-ի ուսանողները արտադրական պրակտիկան անցնում են ծխախոտի աճեցման դաշտերում, որտեղ ներգրավվում են ծխախոտի աճեցման, տեսակավորման և չորացման գործընթացներին: Սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ երբեմն պրակտիկայի ընտրված

Ժամանակահատվածները չեն ապահովում բոլոր գործընթացների ամբողջական դիտարկումը, ինչի հետևանքով ուսանողները կարող են ներկա գտնվել աճեցման փուլին, սակայն չտեսնել տեսակավորման կամ չորացման փուլերը: Բացի այդ, ուսանողները չեն մասնակցում արտադրական ամբողջական գործընթացին, մասնավորապես՝ չեն ծանոթանում սիգարետի արտադրության գործարանային փուլին, քանի որ գործարանի ներքին քաղաքականությունը և արտադրական առանձնահատկությունները չեն թույլատրում ուսանողների մուտքը այդ միջավայր: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ պրակտիկաների կազմակերպման շրջանակում քոլեջի համագործակցությունը գործատուի հետ սահմանափակվում է միայն պրակտիկայի անցկացման ապահովմամբ, մինչդեռ գործատուի հետ համատեղ մշակված և հաստատված պրակտիկայի ծրագրեր առկա չեն:

Քոլեջում բացակայում է դասավանդման մեթոդների կիրառման հստակ սահմանված քաղաքականությունը, սակայն դասալսումներից և փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ դասախոսների մեծ մասը կիրառում է համանման դասավանդման մոտեցումներ: Դասընթացները հիմնականում իրականացվում են քննարկումների, իրավիճակային խնդիրների քննարկման և հարց ու պատասխանի միջոցով, ինչը նպաստում է ուսանողների կողմից տեսական գիտելիքների ձեռքբերմանը:

Միևնույն ժամանակ, լաբորատոր և ուսումնական բազաների բացակայության պատճառով գործնական հմտությունների ձևավորումը լիարժեք չի ապահովվում և շատ դեպքերում սահմանափակվում է տեսական քննարկումներով: Ռեսուրսների բացակայությունը մասամբ մեղմելու նպատակով որոշ դասախոսներ, օրինակ, «Ջերմատնային տնտեսություն» ՄԿԾ-ի շրջանակում, լսարանային պայմաններում սեփական նախաձեռնությամբ ստեղծում են գործնական ուսուցման տարրեր: Այդ շրջանակում ուսանողները տարաների մեջ իրականացնում են սաժիլների տնկման և խնամքի աշխատանքներ, հողի մեխանիկական կազմի որոշում և նմանատիպ պարզ գործնական առաջադրանքներ: Առանձին դեպքերում որոշ գործնական պարապմունքներ իրականացվում են ջերմատներում՝ դասախոսների անձնական կապերի միջոցով: Սակայն այդ այցելությունները չունեն հստակ պլանավորում և համակարգված բնույթ և կախված են գործատուի հնարավորություններից և պատրաստակամությունից:

Մյուս կրթական ծրագրերի շրջանակում դասավանդման գործընթացում դասախոսները առանձին մոդուլներում կարևորում են ուսանողների վերլուծական մտածողության զարգացումը՝ հանձնարարելով իրավիճակային խնդիրներ: Մասնավորապես, «Կաթիլային ոռոգման համակարգերի մոնիտաժում և շահագործում» ՄԿԾ-ի շրջանակում ուսանողները կատարում են տվյալ մակերեսով ջերմատան համար անհրաժեշտ խողովակների երկարության հաշվարկներ, իսկ «Մենեջմենթ (կառավարում) առևտրի» ՄԿԾ-ի ուսանողներին հանձնարարվում են իրավիճակային խնդիրներ՝ ներառյալ խանութներում ապրանքների դասավորվածության պլանավորում, դիտարկում և վերլուծություն, ինչը նպաստում է նրանց գործնական և վերլուծական հմտությունների զարգացմանը: «Ձկնաբանություն և ձկնաբուծություն» ՄԿԾ-ի շրջանակում ուսանողները տարբերակում և ընտրում են ձկների զարգացման տարբեր փուլերին համապատասխան կերի տեսակները, ինչպես նաև դասախոսի ղեկավարությամբ գործնական պարապմունքի ընթացքում ուսումնասիրում են ձկների ներքին օրգանների կառուցվածքը իրական օբյեկտի միջոցով, ինչը նպաստում է տեսական գիտելիքների ամրապնդմանը:

Քոլեջում առանձին դեպքերում իրականացվում են նաև միջմասնագիտական դասընթացներ: Մասնավորապես, «Ձկնաբանություն և ձկնաբուծություն» և «Պահածոների և սննդախտանյութերի տեխնոլոգիա» ՄԿԾ-ների ուսանողները դասախոսների ղեկավարությամբ մասնակցել են

համատեղ դասի, որի ընթացքում իրականացվել է ձկան կառուցվածքի ուսումնասիրություն, այնուհետև դրա մշակում և պահածոյացում: Չնայած առկա դրական օրինակներին՝ դասավանդման գործընթացում կիրառվող մեթոդները կրում են հատվածային և ոչ համակարգված բնույթ, ինչի հետևանքով ուսանողների կողմից գործնական կարողությունների ձևավորումը ապահովվում է մասնակիորեն և մեծապես կախված է առանձին դասախոսների նախաձեռնողականությունից, այլ ոչ թե հաստատված մեթոդական քաղաքականությունից:

Քոլեջում հաստատված է «Ուսանողների գնահատման քաղաքականություն և ընթացակարգեր» փաստաթուղթը, որտեղ սահմանված են գիտելիքների և կարողությունների գնահատման մոտեցումները: Ըստ այդ փաստաթղթի՝ կարողությունների գնահատումը պետք է իրականացվի գործնական հանձնարարությունների միջոցով, որոնք հնարավորինս մոտ են ապագա մասնագետի իրական աշխատանքային գործառնություններին: Այն դեպքերում, երբ գործնական հանձնարարության իրականացումը հնարավոր չէ, թույլատրվում է կիրառել այլընտրանքային գնահատման ձևեր՝ թեստեր, իրավիճակային խնդիրներ, գեկույցներ կամ հարց ու պատասխան: Սակայն նյութատեխնիկական ռեսուրսների սահմանափակ լինելու պատճառով գործնական կարողությունների ձևավորումը և դրանց գնահատումը մեծապես կախված է դասախոսների անհատական նախաձեռնողականությունից և ստեղծագործ մոտեցումից, ինչի հետևանքով գնահատման գործընթացը չի իրականացվում համակարգված և համաչափ բոլոր կրթական ծրագրերում: Արդյունքում՝ քոլեջում սահմանված գնահատման քաղաքականությունն ամբողջությամբ չի համապատասխանում ուսումնական գործընթացի իրական պայմաններին և հնարավորություններին:

ՄՈՒՀ-ում ընթացիկ գնահատումը հիմնականում իրականացվում է գրավոր ձևով՝ գնահատման թերթիկների միջոցով և արտահայտվում է «անցել է / չի անցել» ձևաչափով: Գնահատման գործընթացը հիմնականում ուղղված է տեսական գիտելիքների ստուգմանը, մինչդեռ գործնական կարողությունների գնահատումը սահմանափակ է:

Մինչև ընթացիկ ուսումնական տարին բոլոր կրթական ծրագրերում իրականացվել են պետական ամփոփիչ ավարտական քննություններ: Ամփոփիչ քննությունների հարցաշարերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ հարցերի գերակշիռ մասը կրում է տեսական բնույթ, սակայն առկա են երբեմն գործնական հմտություններ ստուգող հարցեր, որոնք որոշ դեպքերում ներկայացվում են տեսական ձևակերպմամբ, իսկ որոշ դեպքերում՝ խնդիրների տեսքով: Օրինակ՝ «Ապրանքագիտություն» ՄԿԾ-ում ստուգվում է ապրանքի իսկությունը շտրիխ կոդի միջոցով, «Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա» ՄԿԾ-ում՝ սածիլների քանակի հաշվարկ հողի մակերեսի հիման վրա: Ատեստավորման հանձնաժողովների արձանագրությունները վկայում են, որ ուսանողները հիմնականում ցուցաբերում են բավարար տեսական պատրաստվածություն: Միաժամանակ արձանագրվել են նաև բարելավման առաջարկություններ, մասնավորապես՝ «Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա» ՄԿԾ-ում նշվել է բույսերի պաշտպանությանն ուղղված բովանդակության խորացման անհրաժեշտությունը, սակայն այս ուղղությամբ դեռևս քայլեր ՄՈՒՀ-ի կողմից չի իրականացվել:

2025–2026 ուսումնական տարվանից «Ջերմատնային տնտեսություն» և «Մենեջմենթ (կառավարում) առևտրի» ՄԿԾ-ներում նախատեսվում է դիպլոմային աշխատանքների իրականացում: Թեմաներն ու ղեկավարները արդեն սահմանված են, սակայն բացակայում են դիպլոմային աշխատանքի ուսանողական ուղեցույցը և հստակ գնահատման չափանիշները: Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ «Մենեջմենթ (կառավարում) առևտրի» ՄԿԾ-ում դիպլոմային աշխատանքների թեմաները հիմնականում կրում են լայն և

տեսական բնույթ, և դրանցում ուսանողի առաջ դրված կոնկրետ խնդիրը և ակնկալվող արդյունքը հստակ չեն ձևակերպված, օրինակ որպես թեմա առաջադրված է «Մերչընդայզինգի տեսակները» և այլն: Մինչդեռ «Ջերմատնային տնտեսություն» ՄԿԾ-ում թեմաները առավել նպատակային և հետազոտական են՝ ուղղված կոնկրետ արտադրական խնդիրների ուսումնասիրմանը: Օրինակ՝ «Քաղցր տաքդեղի 3 սորտի համեմատական ուսումնասիրությունը Մասիսի տարածաշրջանի ջերմատնում», «Վաղահաս կաղամբի մշակման և բերքահավաքի ագրոտեխնիկական միջոցառումները նախալեռնային գոտու ջրովի երկրագործության պայմաններում»:

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

Դատողություն: Քոլեջում իրականացվող մասնագիտական կրթական ծրագրերը ընդհանուր առմամբ համապատասխանում են հաստատության ոլորտային ուղղվածությանը և տարածաշրջանի կարիքներին, սակայն դրանց բովանդակության վերանայումը և արդիականացումը չեն իրականացվում կանոնավոր և աշխատաշուկայի պահանջներին համահունչ ձևով: Թեև առկա են գործատուների հետ համագործակցության առանձին օրինակներ, դրանք համակարգված կերպով չեն օգտագործվում կրթական ծրագրերի շարունակական բարելավման համար: Անհրաժեշտ է ապահովել կրթական ծրագրերի պարբերական վերանայում՝ տարածաշրջանային գործատուների նպատակային ներգրավմամբ՝ շրջանավարտների մասնագիտական կարողությունների զարգացման և աշխատաշուկայում մրցունակության բարձրացման նպատակով:

Միևնույն ժամանակ, հաշվի առնելով քոլեջի նյութատեխնիկական ռեսուրսների սահմանափակությունը, անհրաժեշտ է զարգացնել աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման մոտեցումը՝ որպես գործնական կարողությունների ձևավորման հիմնական միջոց: Թեև լսարանային պայմաններում դասավանդումը հիմնականում իրականացվում է ուսանողակենտրոն մեթոդներով, և դասախոսները ռեսուրսների սահմանափակության պայմաններում ցուցաբերում են նախաձեռնողականություն և փորձում են ապահովել ուսումնական գործընթացի որակը, այդ մոտեցումները բավարար չեն ուսանողների գործնական կարողությունների լիարժեք ձևավորման համար:

Այս համատեքստում աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցումը պետք է ուղեկցվի նաև գործնական կարողությունների գնահատման համապատասխան միջավայրի ձևավորմամբ: Այդ գործընթացը անհրաժեշտ է կազմակերպել համակարգված և հետևողական կերպով՝ սահմանելով համագործակցող գործատուներին, ուսանողների ներգրավման ձևաչափը (խմբերի չափը, տևողությունը), ակնկալվող ուսումնական արդյունքները և գնահատման հստակ չափանիշները: Հակառակ դեպքում գործնական կարողությունների ձևավորումը և դրանց գնահատումը կմնան մասնակի և չեն ապահովի կրթական ծրագրերի ամբողջական իրականացումը:

Ինչ վերաբերում է պրակտիկաներին, ապա այս փուլում անհրաժեշտ է մշակել հստակ և համակարգված ծրագիր՝ ապահովելով դրանց կապը մոդուլային ծրագրերի ուսումնական արդյունքների հետ: Գործատուների հետ համատեղ պետք է սահմանվեն այն ակնկալվող վերջնարդյունքները և գործնական կարողությունները, որոնք ուսանողները պետք է ձեռք բերեն պրակտիկայի ընթացքում, և դրանց համապատասխան մշակվեն գնահատման հստակ չափանիշներ: Վերջիններս կծառայեն որպես միասնական հիմք գործատուների կողմից ուսանողների կատարողականի գնահատման համար և կնպաստեն պրակտիկաների արդյունավետության բարձրացմանը:

Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ դասավանդման գործընթացում կիրառվում են մեթոդներ, որոնք նպաստում են տեսական գիտելիքների յուրացմանը և առանձին դեպքերում՝ վերլուծական մտածողության զարգացմանը: Սակայն դասավանդման մեթոդների ընտրությունը և կիրառումը չունեն հաստատված և միասնական մեթոդական մոտեցում, ինչի հետևանքով գործնական հմտությունների ձևավորումը կրում է հատվածային և անհամաչափ բնույթ: Դասավանդման արդյունավետությունը մեծապես կախված է առանձին դասախոսների նախաձեռնողականությունից, այլ ոչ թե հաստատված ծրագրային և մեթոդական պահանջներից:

Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ քոլեջում բացակայում են կրթական ծրագրերի արդյունավետության գնահատման համակարգված մեխանիզմները: Շրջանավարտների զբաղվածության, գործատուների բավարարվածության և ձեռք բերված կարողությունների կիրառելիության վերաբերյալ տվյալների բացակայությունը թույլ չի տալիս օբյեկտիվ գնահատել ծրագրերի ազդեցությունը և կատարել հիմնավորված բարելավումներ: Այս ուղղությամբ տվյալների հավաքագրումն ու վերլուծությունը պետք է դառնան կրթական ծրագրերի շարունակական բարելավման անբաժանելի մաս:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ կրթական ծրագրերը հիմնականում համապատասխանում են տարածաշրջանի սոցիալ-տնտեսական պահանջներին, առկա են մոդուլներին համապատասխան ուսումնառության նյութեր, դասախոսները կիրառում են ակտիվ, քննադատական մտածողություն ձևավորող ուսուցման մեթոդներ առկա հնարավորությունների սահմաններում, որոշ ՄԿԾ-ներում ուսումնառության նյութերը ձևավորվում են արտադրամասի աշխատակիցների աջակցությամբ, որոշ գործնական դասեր իրականացվում են գործատուների մոտ, բոլոր ՄԿԾ-ներում կան գործող պայմանագրեր պրակտիկաների իրականացման համար, պրակտիկաները գնահատվում են գործատուների կողմից, որոշ ծրագրերում փորձ է արվում ներդնելու հետազոտական բաղադրիչ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը **բավարարում է** չափանիշ 3-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 3-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար**:

IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ

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

Փաստեր: Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջում ուսանողների հավաքագրման նպատակով իրականացվում են մասնագիտական կողմնորոշմանն ուղղված միջոցառումներ: Դիմորդների հավաքագրման աշխատանքների շրջանակում քոլեջի պաշտոնական ֆեյսբուքյան էջում պարբերաբար հրապարակվում են ընդունելությանը վերաբերող հայտարարություններ, որոնք միաժամանակ տպագրվում և փակցվում են տարածաշրջանի տեսանելի վայրերում՝ ապահովելով տեղեկատվության հասանելիությունը պոտենցիալ դիմորդների համար: Բացի այդ, քոլեջի կարիերայի կողմնորոշման խորհրդատուն կազմակերպում

է այցեր տարածաշրջանի դպրոցներ՝ 9-րդ դասարանի աշակերտներին ներկայացնելու քոլեջում իրականացվող կրթական ծրագրերը և դրանց առավելությունները:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողների հավաքագրման գործընթացում ներգրավված են քոլեջի կարիերայի կենտրոնը, ուսումնական մասը, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ նաև վարչական և դասախոսական անձնակազմի այլ ներկայացուցիչներ, ինչը վկայում է հավաքագրման գործընթացի կազմակերպման մեջ բազմակողմ մասնակցության մասին: Վերջին տարիներին քոլեջում ուսանողների թվաքանակը աստիճանական աճի միտում ունի, և 2025–2026 ուսումնական տարում քոլեջը համալրել է լիցենզիայով սահմանված բոլոր տեղերը:

Ուսանողների առավել մեծ ներգրավվածություն արձանագրվում է «Կաթիլային ոռոգման համակարգերի մոնտաժում և շահագործում» ՄԿԾ-ում (70 ուսանող), ինչպես նաև «Ապրանքագիտություն» (57 ուսանող), «Ջերմատնային տնտեսություն» (58 ուսանող), «Մենեջմենթ (կառավարում) առևտրի» (58 ուսանող) և «Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա» (58 ուսանող) կրթական ծրագրերում: Քոլեջի ներկայացուցիչների հավաստմամբ՝ այդ ցուցանիշները պայմանավորված են դպրոցներում իրականացվող նպատակային այցելություններով և քոլեջի ճանաչելիության բարձրացմամբ, սակայն այդ միջոցառումների արդյունավետության վերաբերյալ հստակ գնահատում և վերլուծություն ներկայումս առկա չէ: Դիմորդների թվի աճին նպաստում է նաև ՀՀ կառավարության կողմից սահմանված գերակա և առաջնահերթ մասնագիտությունների շրջանակում իրականացվող խրախուսական քաղաքականությունը՝ մասնավորապես, «Ջերմատնային տնտեսություն», «Չկնաքանություն և ձկնաբուծություն», «Կաթիլային ոռոգման համակարգերի մոնտաժում և շահագործում» և «Գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսության կազմակերպում» կրթական ծրագրերում հիմնական կրթության հիմքով ընդունված ուսանողներին տրամադրվող 50 000 դրամ կրթաթոշակը:

Ուսանողների հեռացումների վերաբերյալ վերջին հինգ տարիների տվյալների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ հեռացումների հիմնական պատճառը ուսման վարձի վճարման հետ կապված դժվարություններն են, մինչդեռ անբավարար առաջադիմության պատճառով հեռացումների դեպքերը սակավ են: 2022–2023 թթ.՝ հեռացվել է 19 ուսանող, որոնցից 3-ը վերականգնվել են, 2023–2024 թթ.՝ 35 ուսանող, որոնցից 20-ը վերականգնվել են, իսկ 2024–2025 թթ.՝ 28 ուսանող, որոնցից 3-ը վերականգնվել են:

Քոլեջում ուսանողների կրթական կարիքները գնահատվում են մշտադիտարկումների, կուրսդեկների հետ անհատական զրույցների միջոցով: 2024–2025 ուսումնական տարվանից իրականացվում են նաև անանուն հարցումներ, տեղադրված է առաջարկությունների և բողոքների արկղ: Սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ կիրառվող մեխանիզմներով վերհանված և փաստաթղթավորված հստակ կարիքներ չեն արձանագրվել, իսկ ընթացիկ հարցերը հիմնականում քննարկվում և լուծումներ են ստանում բանավոր մակարդակով՝ կուրսդեկների միջոցով:

Ինքնավերլուծության համաձայն՝ ուսանողների իրավունքների ներկայացման և պաշտպանության պատասխանատու մարմինը Ուսանողական խորհուրդն է, որը գործում է իր կանոնադրության հիման վրա: Ուսանողական խորհրդում ընդգրկված են 8 մասնագիտությունները ներկայացնող 21 անդամ: Խորհուրդը կազմակերպում է մշակութային և իրազեկման միջոցառումներ, քննարկում է ուսանողներին վերաբերող առանձին հարցեր, կազմակերպում է այցելություններ համալսարանների բաց դռների օրերին, ճամբարներ, ինչպես նաև միջոցառումներ՝ մասնագիտությունների ճանաչելիության բարձրացման նպատակով: Խորհրդի նիստերը կազմակերպվում են ըստ անհրաժեշտության: Միևնույն ժամանակ Ուսանողական

խորհրդի գործունեությունը չունի տարեկան աշխատանքային պլանավորում, իսկ իրականացվող միջոցառումները համակարգված կերպով չեն ամրագրվում փաստաթղթերում: Խորհրդի գործունեության հիմնական ուղղվածությունը կենտրոնացած է տոնական միջոցառումների կազմակերպման և կարգապահական հարցերի քննարկման վրա: Փորձագիտական հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ Ուսանողական խորհրդի և ուսանողական համայնքի միջև հաղորդակցությունը պասիվ է: Խորհուրդը չունի հստակ մեխանիզմներ ուսանողների կարիքների և խնդիրների համակարգված բացահայտման, դրանց փաստագրման և կառավարման մարմիններին ներկայացման համար: Բացի այդ, խորհրդի ներսում չեն իրականացվում քննարկումներ ուսանողների կրթական, ռեսուրսային կարիքների ուղղությամբ, որ որոնք կարող էին Կառավարման խորհրդում ուսանող ներկայացուցիչների միջոցով բարձրացվել և քննարկվել համապատասխան հարթակներում:

Քոլեջում իրականացվում են նախաքննական խորհրդատվություններ, սակայն դրանց համար հստակ ժամանակացույց սահմանված չէ: Ինքնավերլուծության տվյալների համաձայն՝ ուսանողների 100%-ը տեղեկացված է խորհրդատվությունների մասին, 100%-ը ներգրավված է, իսկ 90%-ը գոհ է տրամադրվող խորհրդատվություններից, սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ներկայացված տվյալները հիմնված չեն հստակ և օբյեկտիվ չափման մեթոդների վրա: Դասալսումների ընթացքում արձանագրվեց ուսանողների բացակայությունների երբեմն մեծ քանակ (մինչև 50% և ավելի), որը, ըստ ուսումնական հաստատության, պայմանավորված է ինչպես շենքային պայմանների ոչ բարենպաստ լինելով, այնպես էլ սեզոնային հիվանդություններով: Նշված դեպքերում ուսանողների բաց թողնված ուսումնական նյութի լրացման համար հստակ կարգավորում կամ մեխանիզմ քոլեջում առկա չէ:

ՄՈՒՀ-ում այլ արտալսարանային դասընթացներ կամ լրացուցիչ պարապմունքներ չեն իրականացվում:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողներն ազատ են դիմելու վարչական անձնակազմին իրենց հուզող հարցերով: Վարչական աշխատակազմին դիմելու հստակ ժամանակացույց առկա չէ:

Ուսանողների և շրջանավարտների կարիերային նպաստելու նպատակով քոլեջում առկա է կարիերայի ստորաբաժանում: Կարիերայի ստորաբաժանումը կազմակերպում է մասնագիտական կողմնորոշման, կարիերայի խորհրդատվության և ուղղորդման ծառայություններ՝ նպաստելով ուսանողների կարիերայի պլանավորման կարողությունների ձևավորմանը: Կենտրոնը կազմակերպում է սեմինարներ, քննարկումներ, բաց դասեր, մենթորական ծրագրեր, ոչ ֆորմալ դասընթացներ, տոնավաճառներ և ցուցահանդեսներ: Բացի այդ, իրականացվում է թափուր աշխատատեղերի, կամավորական ու հասարակական աշխատանքների վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրում և ուսանողներին իրազեկում, ինչպես նաև ուսանողներն ուղղորդվում Միասնական սոցիոլական ծառայության տարածքային կենտրոն՝ զբաղվածության պետական ծրագրերից օգտվելու նպատակով: Կենտրոնը համագործակցում է գործատուների, ոլորտային մասնագետների և հաջողություններ ունեցող շրջանավարտների հետ՝ կազմակերպելով ուսանողների մասնակցությամբ հանդիպումներ և ստեղծելով հարթակ մասնագիտական փորձի ու կարիերային ուղու ներկայացման համար:

Կարիերայի պատասխանատուն պարբերաբար իրազեկում է շրջանավարտներին գործատուների մոտ առկա թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ: Կենտրոնը իրականացրել է նաև սեփական գործունեության արդյունքների վերլուծություն, որի համաձայն՝ Կարիերայի կենտրոնի

միջնորդությամբ մինչև ուսումնառության ավարտը աշխատանք է գտել 2022–2023 ուսումնական տարում՝ 42 ուսանող, 2023–2024-ին՝ 40 ուսանող, իսկ 2024–2025-ին՝ 43 ուսանող:

Միննույն ժամանակ փորձագիտական խումբը նշում է, որ քոլեջում բացակայում է շրջանավարտների համակարգված տվյալների բազան, որը հնարավորություն կտար, ըստ կրթական ծրագրերի, հետևել շրջանավարտների հետագծին՝ մասնագիտությամբ աշխատողների, ոչ մասնագիտությամբ աշխատողների, գործազուրկների, ինքնագրավածների և այլն: Փորձագիտական խմբին տրամադրված սահմանափակ տվյալների (մոտ 60 շրջանավարտ) վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ շրջանավարտների փոքր մասն է աշխատում ստացած մասնագիտությամբ, իսկ առանձին կրթական ծրագրերում աշխատող շրջանավարտներ առկա չեն, մասնավորապես՝ «Գյուղացիական (ֆերմերային) տնտեսության կազմակերպում», Տրանսպորտային միջոցների շահագործում և նորոգում (ըստ տեսակների): Զբաղվածության տեսանկյունից համեմատաբար լավագույն ցուցանիշներն ունի «Մենեջմենթ (կառավարում)» կրթական ծրագիրը, ինչը պայմանավորված է ծրագրի առանձնահատկությամբ և շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորմամբ տարբեր առևտրային կազմակերպություններում: ՄՈՒՀ-ը չի իրականացրել նաև վերլուծություն մասնագիտությամբ աշխատանքի չտեղավորվելու հիմնական պատճառների վերաբերյալ, և այդ իրավիճակը բարելավելու ուղղությամբ նպատակային քայլեր չեն ձեռնարկվել:

Քոլեջում գործող կրթական, խորհրդատվական և այլ օժանդակող ծառայությունների գնահատման և դրանց որակի ապահովման մեխանիզմների արդյունավետությունը գնահատվում է հարցումների միջոցով, որոնք չունեն հստակ պարբերականություն: Ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ ուսանողների կողմից վերհանված խնդիրները հիմնականում վերաբերում են նյութատեխնիկական բազայի համալրմանը, որոնց բարելավման ուղղությամբ քոլեջը քայլեր չի իրականացրել:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ քոլեջում ուսանողների հավաքագրման գործընթացը կազմակերպվում և իրականացվում է տարբեր գործիքների կիրառմամբ, ինչի արդյունքում վերջին տարիներին նկատվում է ուսանողների թվաքանակի աճ և լիցենզիոն տեղերի ամբողջական համալրում: Սակայն հավաքագրման միջոցառումների արդյունավետությունը չի գնահատվում տվյալահեն մոտեցմամբ, և բացակայում է վերլուծություն այն մասին, թե որ գործողություններն են առավել արդյունավետ ըստ կրթական ծրագրերի: Այս համատեքստում անհրաժեշտ է ներդնել հավաքագրման գործընթացի արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ և դրանց արդյունքները կիրառել հետագա պլանավորման մեջ:

Ուսանողների կրթական կարիքների բացահայտումն իրականացվում է տարբեր ձևաչափերով, սակայն այդ գործընթացները լիարժեք համակարգված չեն: Միննույն ժամանակ, վերհանված խնդիրներին կառավարման համակարգի արձագանքը միշտ չէ, որ տեսանելի և հետևողական է, ինչի արդյունքում ուսանողների ներգրավվածությունն ու նախաձեռնողականությունը կարող են նվազել: ՄՈՒՀ-ը կարիք ունի ձևավորելու ուսանողների կարիքների պարբերական ուսումնասիրման միասնական մոտեցում և արդյունքները օգտագործել կրթական, ռեսուրսային և կառավարչական որոշումների ընդունման գործընթացում:

Ինչ վերաբերում է Ուսանողական խորհուրդին, վերջինս գործում է սահմանափակ դերակատարությամբ և հիմնականում կենտրոնացած է միջոցառումների կազմակերպման վրա: Ուսանողների իրական խնդիրների հավաքագրման, փաստագրման և կառավարման

մարմիններին ներկայացման մեխանիզմների բացակայությունը սահմանափակում է ուսանողների մասնակցությունը կառավարման գործընթացներին: Ստեղծված իրավիճակը մատնանշում է Ուսանողական խորհրդի գործունեության ինստիտուցիոնալ ամրապնդման անհրաժեշտությունը՝ տարեկան պլանավորման ներդրման, գործառույթների հստակ սահմանման և կառավարման մարմինների հետ փոխգործակցության համակարգված մեխանիզմների ձևավորման միջոցով:

Քոլեջում առկա կարիերայի ստորաբաժանումը իրականացնում է մի շարք կարևոր նախաձեռնություններ, որոնք էական դեր ունեն ուսանողների համար աջակցող և կողմնորոշիչ կրթական միջավայրի ձևավորման գործում: Մասնավորապես, իրականացվող մասնագիտական խորհրդատվությունը, իրազեկման միջոցառումները և գործատուների հետ համագործակցությունը նպաստում են ուսանողների կարիերային պատկերացումների ձևավորմանը և աշխատաշուկայի մասին նախնական տեղեկացվածության բարձրացմանը: Սակայն շրջանավարտների հետագծի համակարգված տվյալների բազայի բացակայությունը չի թույլ տալիս գնահատել կրթական ծրագրերի իրական ազդեցությունը զբաղվածության վրա: Միևնույն ժամանակ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ անհրաժեշտ է ընդլայնել և համակարգված դարձնել գործատուների հետ կապերի ամրապնդմանն ուղղված աշխատանքները՝ պարբերաբար կազմակերպելով հանդիպումներ, քննարկումներ և փորձի փոխանակման հարթակներ: Այս ուղղության զարգացումը կնպաստել ինչպես ուսանողների մասնագիտական կողմնորոշման խորացմանը, այնպես էլ կրթական ծրագրերի և գործնական ուսուցման աշխատաշուկայի պահանջներին առավել համապատասխանեցմանը:

Միևնույն ժամանակ անհրաժեշտ է ձևավորել շրջանավարտների համակարգված տվյալների բազա, որտեղ ըստ կրթական ծրագրերի կարտացոլվեն շրջանավարտների հետագիծը՝ մասնագիտությամբ աշխատողներ, ոչ մասնագիտությամբ աշխատողներ, գործազուրկներ, ինքնազբաղվածներ և այլ խմբեր: Նման բազայի ձևավորումը պետք է իրականացվի շրջանավարտների զբաղվածության վերաբերյալ տվյալների հավաքագրման հստակ մեթոդաբանության մշակմամբ՝ սահմանելով տվյալների հավաքագրման աղբյուրները, պարբերականությունը և պատասխանատու ստորաբաժանումը: Հավաքագրված տվյալները պետք է հետագայում օգտագործվեն որպես օբյեկտիվ ցուցիչներ ոչ միայն շրջանավարտների զբաղվածության գնահատման, այլև կառավարման, կրթական ծրագրերի, կարիերայի ծառայությունների և ընդհանուր կրթական գործընթացների արդյունավետության վերլուծության և բարելավման համար:

Կրթական, խորհրդատվական և օժանդակ ծառայությունների որակի գնահատումը իրականացվում է հիմնականում ոչ պարբերական հարցումների միջոցով: Ուսանողների կողմից բարձրացված խնդիրները, մասնավորապես նյութատեխնիկական բազայի հետ կապված հարցերը, ներկայումս սահմանափակ չափով են ինտեգրվում բարելավման պլանավորման գործընթացների մեջ, ինչի արդյունքում ուսանողական միջավայրի զարգացման հնարավորությունները լիարժեքորեն չեն իրացվում:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՄՈՒՀ-ում գործում են ուսանողների ներգրավման մեխանիզմներ և նկատելի է ուսանողների թվաքանակի կայուն աճ, քոլեջում առկա է կարիերայի ուղղորդման ստորաբաժանում, որը իրականացնում է ուսանողների կարիերային աջակցության և ուղղորդման աշխատանքներ, ուսանողներն ունեն ազատ և անմիջական հասանելիություն վարչական անձնակազմին, ինչպես նաև գործում է Ուսանողական խորհուրդ, որն իրականացնում

է ուսանողական կյանքին առնչվող որոշակի գործունեություն, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը **բավարարում է** չափանիշ 4-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 4-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԽԱՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՌԻՍՈՒՄՆԱԾԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ

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

Փաստեր: Ըստ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջի 2020-2025 թթ. զարգացման ծրագրի, որպես առաջնահերթություն դիտարկվում է **դասախոսական կազմի ուսումնամեթոդական և մանկավարժական հմտությունների կատարելագործումը:** Սահմանված նպատակի իրագործման համար ռազմավարական ծրագրում սահմանվել են հետևյալ քայլերը՝ զարգացնել դասախոսական կազմի ներուժը՝ համալրելով այն գործատու դասախոսներով, բարելավել մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգը, բարձրացնել աշխատողների բարեկեցության մակարդակը: Փորձագիտական խումբը արձագանքում է, որ սահմանված նպատակը և քայլերը չեն հանգեցնում դասախոսական կազմի ուսումնամեթոդական և մանկավարժական կարողությունների զարգացմանը:

Քոլեջի դասախոսական կազմի ընտրությունն իրականացվում է՝ հիմք ընդունելով ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի 2020 թ. դեկտեմբերի 24-ի N 48-Ն «Մանկավարժական աշխատողի թափուր տեղի համար մրցույթ կազմակերպելու և անցկացնելու կարգը»: Թափուր հաստիքի համալրման նպատակով քոլեջում հայտարարվում և իրականացվում են մրցույթներ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ մրցույթներին հիմնականում դիմում է միայն մեկ թեկնածու: Մրցույթի ընթացքում անցկացվում է բանավոր հարցազրույց, որի հարցերը հիմնականում ուղղված են թեկնածուի մանկավարժական գիտելիքների և մասնագիտական կարողությունների ստուգմանը: Քվեարկության արդյունքներով մրցութային հանձնաժողովը որոշում է, թե թեկնածուն համալրում է, թե՛ ոչ, քոլեջի դասախոսական կազմը: 2023–2025 թթ. ընթացքում մրցութային կարգով քոլեջի դասախոսական կազմը համալրվել է ընդհանուր առմամբ 11 նոր դասախոսով, որոնցից 6-ը՝ հասարակագիտության, ֆիզիկական կուլտուրայի, ֆիզիկայի և տնտեսագիտական ուղղություններով, իսկ 5-ը՝ ագրարային ոլորտի մասնագիտություններով: 2024–2025 ուսումնական տարում քոլեջում դասավանդում են 44 դասախոս, որոնցից 43-ը ունեն բարձրագույն կրթություն, 1-ը՝ միջին մասնագիտական կրթություն: Դասավանդողներից միայն մեկը պրակտիկ ոլորտի մասնագետ է, իսկ գործատու-դասախոսների չներգրավելու հիմնական պատճառը քոլեջը նշում է պրակտիկ մասնագետների զբաղվածությունը:

Ըստ կրթական ծրագրերի՝ դասախոսների առջև դրված հստակ պահանջներ առկա չեն: Դասախոսներին ներկայացվող պահանջները սահմանված են ՊԿԶ-ում՝ «Դասավանդողներին ներկայացվող պահանջներ» բաժնում: Դասախոսների մասնագիտական որակավորումները հիմնականում համապատասխանում են դասավանդվող առարկաներին, մոդուլային ծրագրերին: Միայն «Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա» ՄԿԾ-ում, որը միակն է ՀՀ-ում, առկա

է ոլորտային մասնագետների վերապատրաստման խնդիր: Այս ուղղությամբ դասախոսական կազմը համալրված է ագրոնոմներով, որոնք չեն անցել համապատասխան վերապրոֆիլավորում տվյալ նեղ մասնագիտության շրջանակում: Նախորդ տարիներին այդ ուղղությամբ քոլեջում դասավանդել է նաև «Մասիս Տոբակո» ընկերության աշխատակից, որը իր կողմից կիրառվող ուսումնառության նյութերը տրամադրել է դասախոսական կազմին: Սակայն նշված մասնագետը հետագայում լքել է քոլեջը արտադրական ոլորտում ունեցած բարձր աշխատանքային ծանրաբեռնվածության պատճառով, ինչի հետևանքով գործատու-մասնագետի ներգրավվածությունը չի ունեցել շարունակական բնույթ:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ներկայումս մշակման փուլում է գտնվում դասախոսների գնահատման կանոնակարգը: Դասախոսական կազմի աշխատանքի արդյունավետությունը քոլեջում հիմնականում գնահատվում է դասալսումների, բաց դասերի արդյունքների, ինչպես նաև վերջին տարում ուսանողների կողմից լրացված հարցման միջոցով: Քոլեջն ունի հաստատված դասալսումների ժամանակացույց և դասալսման ձևաչափ: Դասալսումների ընթացքում ուշադրություն է դարձվում արդյոք դասի հիմնական նպատակները սահմանված են, դասի փուլերը տրամաբանորեն շաղկապված են, դասաժամը հագեցած է, դասի ընթացքում կիրառվում են արդյունավետ մեթոդներ, դիդակտիկ նյութեր, սովորողները ներգրավված են դասընթացում և այլն: Առկա է մոտ 23 նման բնութագրիչներ: Այս չափանիշները գնահատվում են 0-3 միավորով, 3-ը գերազանց է, 0-ն անբավարար: Դասալսումների արդյունքները քննարկվում են ամբիոններում, որի ընթացքում վեր են հանվում ընդհանուր խնդիրները, իրականացվում են քննարկումներ և ձեռնարկվում են քայլեր հետագա բարելավումների ուղղությամբ: Անհրաժեշտ է նշել նաև, որ այս գործընթացում կարևոր դեր ունեն մանկավարժների ներգրավվածությունը և միմյանց աջակցելու պատրաստակամությունը: Քոլեջում իրականացվում են նաև փոխադարձ դասալսումներ, որոնց արդյունքները քննարկվում են դասախոսների հետ՝ լավ փորձի տարածման և դասավանդման որակի բարձրացման նպատակով:

Քոլեջի նախահաշվի և բյուջեի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ քոլեջը ֆինանսական միջոցներ չի հատկացնում դասախոսական կազմի մասնագիտական վերապատրաստումների համար: Դասախոսների կարողությունների զարգացումը հիմնականում իրականացվում է ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից կազմակերպվող մեթոդական դասընթացների շրջանակում, որոնց 2023–2025 թվականներին մասնակցել է 23 դասախոս: Միևնույն ժամանակ, ատեստավորման շրջանակներում որոշ դասախոսներ անցել են վերապատրաստումներ, այդ թվում՝ համակարգչային օպերատորություն, ջերմատնային տնտեսություն և ձկնաբուծություն ուղղություններով: Առանձին մասնագիտական վերապատրաստումներ իրականացվել են նաև «Ջերմոցային մշակաբույսերի արտադրություն և կառավարում» թեմայով՝ «Կրթություն հանուն ապագայի» ՀԿ-ի կողմից: Մասնագիտական վերապատրաստումներ իրականացվել են «Ջերմոցային մշակաբույսերի արտադրություն և կառավարում» թեմայով՝ «Կրթություն հանուն ապագայի» ՀԿ-ի կողմից:

Ինչ վերաբերում է վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմին, ապա վերապատրաստում անցել է Կարիերայի կենտրոնի պատասխանատուն, իսկ ուսումնական գծով տնօրենի տեղակալը ԿԶՆԱԿ-ի կողմից մասնակցել է «ՆՄՄԿ հաստատություններում ուսումնական գործընթացն ապահովող փաստաթղթաշրջանառություն» թեմայով վերապատրաստմանը: Նշված վերապատրաստումների ազդեցությունը կամ արդյունավետությունը ուսումնական հաստատությունը չի գնահատել:

Ինչ վերաբերում է խրախուսման մեխանիզմներին, ապա քոլեջում այդ ուղղությամբ կանոնակարգված և համակարգված մոտեցումներ ներդրված չեն: Ֆինանսական հնարավորության դեպքում Ամանորին աշխատակիցներին տրամադրվում է 13-րդ աշխատավարձ, իսկ ընդունելության գործընթացի կազմակերպմանը ներգրավված որոշ աշխատակիցներ ստանում են հավելավճարներ: Ըստ տրամադրված տվյալների՝ 2022 թվականին հավելյալ աշխատանքի դիմաց խրախուսվել է 12 աշխատակից, նույն թվականին Ամանորի առթիվ՝ ևս 12 աշխատակից, իսկ 2024 թվականին Ամանորի կապակցությամբ խրախուսվել է 66 աշխատակից: Քոլեջում խրախուսումների տրամադրման հստակ սահմանված չափանիշներ սահմանված չեն:

Դասախոսական կազմի կայունության առումով անհրաժեշտ է նշել, որ դասախոսական կազմը վերջին տարիներին երիտասարդացման միտում ունի: Ըստ տարիքային կազմի՝ դասախոսական կազմի մեծ մասը կազմում է 35–50 տարեկան դասախոսները: Քոլեջում չի գործում դասախոս-թեկնածուների բազա, և դա հատկապես նկատվում է այն ժամանակ, երբ մեկ դասախոսը ստիպված է լինում դասավանդել մոդուլներ, որոնց մասով վերապատրաստում չի անցել, օրինակ՝ «Օխախոտի աճեցում և վերամշակման տեխնոլոգիա»:

Դասախոսները դասավանդում են նվազագույնը 1 և առավելագույնը 10-16 մասնագիտական մոդուլ: Նման մեծ ծանրաբեռնվածություն ունեն մոտ 11 դասախոս: Անհրաժեշտ է նշել, որ երբեմն նկատելի են դեպքեր, երբ մոդուլները մեկը մյուսի տրամաբանական շղթա չեն կազմում: Ընդգրկում են տարբեր մասնագիտական ուղղություններ և պահանջում են տարբեր մասնագիտական պատրաստվածություն: Օրինակ, միևնույն դասախոսը վարում է օրգանական գյուղատնտեսության մոդուլը, սննդարդյունաբերության և ապրանքագիտության ոլորտին առնչվող մոդուլներ, այդ թվում՝ մսի և մսամթերքի ապրանքագիտություն, թարմ և վերամշակված պտուղների տեխնոլոգիա, ինչպես նաև հրուշակեղենի ապրանքային կազմ և հատկություններ: Մեկ այլ դեպք, երբ նույն դասախոսը ներգրավված է նաև ծխախոտի պատրաստման տեխնոլոգիայի, արտահանման համար նախատեսված տեխնիկական սարքավորումների, ձկնարդյունաբերական սարքավորումների, ճարտարագիտական գրաֆիկայի և ավտոտրանսպորտային փոխադրումների կազմակերպման մոդուլների դասավանդման մեջ:

Քոլեջի հաստիքային վարչական աշխատակիցները իրենց վարչական գործառույթների իրականացմանը զուգընթաց ներգրավված են նաև դասավանդման գործընթացներում: Մասնավորապես՝ Որակի պատասխանատուն դասավանդում է «Ջերմատնային տնտեսություն» մասնագիտության մասնագիտական մոդուլներ: Ուսումնաօժանդակ և վարչական կազմերի ներկայացուցիչների գործառույթները սահմանվում են պայմանագրերով և պաշտոնների նկարագրերով:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ՄՊԳՔ-ը կարևորում է ուսումնական գործընթացում առավել պատրաստված և համապատասխան որակավորում ունեցող մասնագետների ներգրավումը: Միևնույն ժամանակ փորձագիտական խումբը քոլեջին խրախուսում է առավել մեծ ջանքեր գործադրել դասախոսական կազմում գործատուների ներգրավման ուղղությամբ, ինչը կնպաստի ոչ միայն կրթական ծրագրերի համապատասխանեցմանը աշխատաշուկայի պահանջներին, այլև ուսանողների գործնական հմտությունների զարգացմանը և շրջանավարտների զբաղվածության 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 որակի վրա: Այս համատեքստում փորձագիտական խումբը գտնում է, որ նախքան հատուկ մասնագիտական մոդուլների բաշխումն ու դրանց դասավանդումը, անհրաժեշտ է ապահովել համապատասխան մասնագետների նախնական մասնակցությունը վերապատրաստման ծրագրերին, հնարավորության դեպքում՝ գործատուների կողմից կազմակերպվող վերապատրաստումների միջոցով՝ ոլորտային մասնագետների ներգրավմամբ: Նման մոտեցումը կնպաստի տվյալ մասնագիտության շրջանակում սահմանված ուսումնական վերջնարդյունքների առավել արդյունավետ ապահովմանը:

Միննույն ժամանակ դասախոսական կազմի մասնագիտական զարգացումը պետք է դիտարկվի որպես քոլեջի ռազմավարական առաջնահերթություն, որի իրագործման համար անհրաժեշտ է նախատեսել և նպատակային ուղղել համապատասխան ֆինանսական միջոցներ: Հաշվի առնելով քոլեջի գյուղատնտեսական ուղղվածությունը՝ մասնագիտական վերապատրաստումների և փորձի փոխանակման հարթակներ կարող են ծառայել նույն ոլորտի բարձրագույն ուսումնական հաստատությունները, իսկ փորձի փոխանակման տեսանկյունից՝ համանման միջին մասնագիտական կրթական հաստատությունները: Միաժամանակ կարևոր է, որ վերապատրաստումների կազմակերպմանը նախորդի դասախոսների մասնագիտական կարիքների համակարգված բացահայտումը, որպեսզի վերապատրաստումները լինեն նպատակային և ուղղված լինեն կոնկրետ ուսումնառության արդյունքների առավել արդյունավետ ապահովմանը և ուսանողների մոտ սահմանված վերջնարդյունքների ձևավորմանը:

Դրական է, որ վերջին տարիներին նկատվում է դասախոսական կազմի երիտասարդացման միտում, ինչը նպաստում է դասախոսական կազմի կայունությանը: Սակայն անհրաժեշտ է նշել, որ առանձին մասնագիտությունների շրջանակում նկատվում է դասախոսական անձնակազմի ծանրաբեռնվածություն, երբ մեկ դասախոսը ստիպված է լինում դասավանդել մինչև 10–16 մոդուլ, որոնց բովանդակությունը երբեմն տարբերվում են միմյանցից, ինչը կարող է բացասաբար անդրադառնալ դասավանդման որակի վրա:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՄՊԳՔ-ում դասավանդում են դասավանդման մեծ փորձառություն ունեցող դասախոսներ, կրթական ծրագրերը հիմնականում ապահովված են համապատասխան դասախոսական կազմով, վերջին տարիներին նկատվում է դասախոսական կազմի երիտասարդացման միտում, առկա են փորձի փոխանակման և մենթորության որոշ տարրեր, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը **բավարարում է** չափանիշ 5-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 5-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄԸ

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

Փաստեր: ՄՈՒՀ-ը 2024–2029 թթ. ռազմավարական ծրագրում սահմանել է հետազոտության և զարգացման նպատակներ՝ ուղղված քուլեջի գիտական ներուժի մեծացմանը և տարածաշրջանի տնտեսական զարգացմանը, ինչպես նաև դասախոսական կազմի և ուսանողների ներգրավմանը հետազոտական գործունեության մեջ: Սակայն փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ռազմավարական ծրագրում սահմանված նպատակները չեն վերածվել հետազոտական գործունեության իրական արդյունքների. բացակայում են հստակ քայլերը, մեխանիզմները և չափելի ցուցանիշները, որոնց միջոցով հնարավոր կլինի գնահատել հետազոտական կարողությունների զարգացումը կամ դրանց ազդեցությունը ուսումնական գործընթացի վրա: Միննույն ժամանակ, փորձագիտական խումբը արձանագրում է, որ հաշվի առնելով քուլեջի նյութատեխնիկական բազան, մարդկային ռեսուրսների հնարավորությունները և միջին մասնագիտական կրթական հաստատության գործառնության առանձնահատկությունները, ռազմավարական ծրագրում սահմանված հետազոտական նպատակները չեն հիմնվում հաստատության իրական հնարավորությունների և առանձնահատկությունների վրա, և չեն ապահովում իրատեսական և կայուն հետազոտական գործունեության իրականացում: Այս համատեքստում հետազոտական գործունեությունը չի ծառայում որպես ուսանողների վերլուծական և նորարարական մտածողության զարգացման գործիք, այլ մնում է ձևակերպված նպատակների մակարդակում՝ առանց գործնական ազդեցության:

Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ հետազոտական գործունեությունը համակարգված կերպով ներառված չէ բոլոր կրթական ծրագրերի մասնագիտական մոդուլների կառուցվածքում, ինչի հետևանքով ուսանողների կողմից հետազոտական կարողությունների զարգացումը կրում է հատվածային և ոչ համաչափ բնույթ: Թեև առանձին ՄԿԾ-ների շրջանակներում իրականացվել են հետազոտական բնույթի որոշ աշխատանքներ, դրանք չունեն միասնական մոտեցում և հստակ արդյունքահեն ուղղվածություն: Մասնավորապես, «Մենեջմենթ (կառավարում) առևտրի» ՄԿԾ-ի շրջանակում ուսանողները խմբային աշխատանքի ձևաչափով իրականացրել են շուկայի ուսումնասիրություն՝ բնակիչների շրջանում հարցումներ անցկացնելով սուրճի սպառման նախընտրությունների վերաբերյալ, և ստացված տվյալները կիրառել են մարքեթինգային և բիզնես պլանի մշակման ընթացքում: Սակայն աշխատանքում բացակայում է ուսումնասիրված գրականության ներկայացումը:

«Ջերմատնային տնտեսություն» և «Ձկնաբանություն և ձկնաբուծություն» ՄԿԾ-ների շրջանակներում իրականացված աշխատանքները հիմնականում սահմանափակվել են տեսական աղբյուրների ամփոփմամբ՝ առանց հստակ ձևակերպված հետազոտական խնդրի, կիրառված մեթոդաբանության, քննադատական վերլուծության և արդյունքներից բխող առաջարկների: Մասնավորապես, «Ձկնաբանություն և ձկնաբուծություն» ՄԿԾ-ում ուսանողները ուսումնասիրել են գետածածանների կարմրախտ վարակիչ հիվանդության կանխարգելման միջոցառումները՝ հիմնվելով մեկ գրական աղբյուրի վրա, սակայն աշխատանքում ուսանողի սեփական վերլուծությունը և թեմայից բխող առաջարկները սահմանափակ են: Արդյունքում իրականացվող հետազոտական աշխատանքները լիարժեքորեն չեն նպաստում գիտելիքների գործնական կիրառմանը, խնդիրների ձևակերպման և լուծման կարողությունների, ինչպես նաև վերլուծական և նորարարական մտածողության զարգացմանը:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ 2025–2026 ուսումնական տարում «Ջերմատնային տնտեսություն» և «Մենեջմենթ (կառավարում) առևտրի» ՄԿԾ-ներում ՄՈՒՀ-ը նախատեսում է ամփոփիչ ատեստավորումն իրականացնել դիպլոմային աշխատանքների ձևաչափով: Փորձագիտական այցի ընթացքում ներկայացվել են միայն դիպլոմային աշխատանքների թեմաները: Թեմաների ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ «Ջերմատնային տնտեսություն» ՄԿԾ-ի դեպքում թեմաները առավել կոնկրետ են և ուսանողի առջև դրվում է հստակ հետազոտական խնդիր, մինչդեռ «Մենեջմենթ (կառավարում) առևտրի» ՄԿԾ-ում թեմաները առավել ընդհանուր և լայն ձևակերպումներ ունեն: Միևնույն ժամանակ քոլեջում դեռևս սահմանված չեն դիպլոմային աշխատանքների իրականացման ընթացակարգերը, ինչպես նաև կատարման և գնահատման հստակ ուղեցույցներն ու չափանիշները, չնայած այն հանգամանքին, որ թեմաները և դեկավարները հաստատված են:

Ինչ վերաբերում է դասախոսական կազմին, ապա քոլեջում դասախոսները հետազոտական գործունեություն չեն իրականացնում, իսկ դասախոսական կազմի և ուսանողների հետազոտական գործունեության խթանման քաղաքականություն և ընթացակարգեր քոլեջում առկա չեն:

Դատողություններ: Չնայած ՄՈՒՀ-ի 2024–2029 թթ. ռազմավարական ծրագրում հետազոտությունն ու զարգացումը սահմանված են որպես առաջնահերթ ուղղություններ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ դրանց իրականացումը ներկայիս ռեսուրսային պայմաններում իրատեսական չէ: Նպատակահարմար է, որ քոլեջը հստակ սահմանի, թե ինչ է իր ընկալմամբ հետազոտական աշխատանքը՝ դիտարկելով այն ոչ թե որպես տեղեկատվության հավաքագրման կամ վերարտադրության ձևական գործընթաց, այլ որպես ուսանողի մասնագիտական զարգացման գործիք, որի միջոցով ձևավորվում են տվյալների հավաքագրման, դիտարկման և խնդիրների բացահայտման, վերլուծության, քննադատական գնահատման և հիմնավորված լուծումներ առաջարկելու կարողությունները տվյալ մասնագիտության շրջանակում:

Դրական է, որ քոլեջում առանձին մոդուլների շրջանակում արդեն իսկ ներդրվում են հետազոտական բնույթի որոշ աշխատանքներ: Սակայն դրանց արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով անհրաժեշտ է մշակել ուսանողների համար միասնական ուղեցույց, որտեղ հստակ կսահմանվեն հետազոտական աշխատանքներից ակնկալվող պահանջները՝ ինչպես ձևաչափային (կառուցվածք, ծավալ, ներկայացման ձև), այնպես էլ բովանդակային (հետազոտական խնդիր, կիրառվող մեթոդաբանություն, վերլուծություն, եզրակացություններ և առաջարկներ) տեսանկյունից: Նման ուղեցույցի առկայությունը կնպաստի հետազոտական աշխատանքների որակական համադրելիությանը, ուսանողների հետազոտական հմտությունների նպատակային զարգացմանը և քննադատական ու ստեղծագործական մտածողության ձևավորմանը:

Ինչ վերաբերում է դասախոսական կազմին, ապա փորձագիտական խումբը արձանագրում է, որ դասախոսների կողմից հետազոտական գործունեություն համակարգված կերպով չի իրականացվում, և բացակայում են դասախոսական կազմի հետազոտական աշխատանքների խթանման և աջակցման մեխանիզմները: Դասախոսների հետազոտական ներգրավվածությունը կարևոր նախապայման է ուսանողների հետազոտական հմտությունների ձևավորման, ինչպես նաև դիպլոմային և հետազոտական աշխատանքների որակյալ դեկավարման համար: Այս համատեքստում նպատակահարմար է մշակել դասախոսական կազմի հետազոտական

գործունեության խրախուսման քաղաքականություն՝ ապահովելով համապատասխան պայմաններ, աջակցություն և ճանաչում:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՄՈՒՀ-ում հետազոտության և զարգացման ուղղությունը ՌԾ-ում սահմանված է որպես առաջնահերթություն, սակայն բացակայում են հստակ քաղաքականություն, ընթացակարգեր, գնահատման չափանիշներ և ֆինանսական ապահովում, հետազոտական գործունեությունը կրում է չհամակարգված և սահմանափակ բնույթ, կատարված աշխատանքներն ուսանողների մոտ չեն ձևավորում վերլուծական կարողություններ, քոլեջը չի ապահովում ուսանողների և դասախոսների հետազոտական ներուժի լիարժեք զարգացում, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը չի **բավարարում** չափանիշ 6-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 6-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար**:

VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ

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

Փաստեր: Քոլեջի 2024-2029 թթ. ՌԾ-ի խնդիրներից է ուսումնական գործընթացի համար անհրաժեշտ նյութատեխնիկական պայմանների բարելավումը, ինչպես նաև քոլեջի ուսումնական և լաբորատոր բազայի արդիականացում և զարգացում՝ կրթական և հետազոտական ծրագրերին համապատասխան: Քոլեջն ունի 3,383 հա ընդհանուր մակերեսով տարածք անհատույց տնօրինմամբ: Քոլեջն ունի 3 մասնաշենք, որոնցից շահագործվում են երկուսը: Վերջիններս, սակայն, վերանորոգման կարիք ունեն: ՀՀ կառավարության կողմից իրականացվող ծրագրերի շրջանակներում մասնագետների կողմից գնահատվել է շենքային պայմանների առկա վիճակը և առաջարկվել է նոր շենքի կառուցում, ինչի ժամկետները դեռևս սահմանված չեն:

Քոլեջում առկա է Համակարգչային լաբորատորիա, Զիլ-130 ավտոմոբիլի ավտովարման մարգասարքերի կաբինետ, Անվավոր տրակտորի վարման կաբինետ, Փականագործական արհեստանոց, Ավտոմասերի կաբինետ, T-150 անվավոր տրակտորի կաբինետ: Նշված լաբորատորիաները հին են, և չեն համապատասխանում ժամանակակից պահանջներին:

ՊԿԶ-ներով սահմանված լաբորատորիաներ և կաբինետներ քոլեջը չունի, մասնավորապես հումանիտար և սոցիալ-տնտեսական, բնագիտական առարկաների, մենեջմենթի, շուկայաբանության, ապրանքագիտության և առևտրի կազմակերպման, համակարգչային, տնտեսագիտական առարկաների, հողագիտության, բուսաբուծության, գյուղ. արտադրության սարքավորումների, էլեկտրոտեխնիկայի և էլեկտրոնիկայի կաբինետներ, ագրոքիմիայի լաբորատորիա և այլն: Նշված և մի շարք այլ լաբորատորիաների բացակայությունը գործնական հմտությունների ձևավորման գործընթացում լիարժեք չի փոխհատուցվում նույնիսկ

գործատուների միջավայրի կիրառմամբ՝ որոշ դեպքերում բացառությամբ միայն «Ջերմատնային տնտեսություն» ՄԿԾ-ի:

Քուլեջն ունի 33 լսարան, որոնցից 2-ն են վերանորոգված, մյուսներն ունեն հիմնանորոգման կարիք: Համակարգչային լսարանն ունի 3 անհատական համակարգիչ և 6 դյուրակիր համակարգիչ, որոնցից միայն 4-ն են գտնվում աշխատանքային վիճակում, իսկ մյուս մասը տեխնիկական վերազինման և ծրագրային համալրման կարիք ունեն: Պետք է փաստել, որ քուլեջում գործում է «Համակարգիչների շահագործում» նախնական (արհեստագործական) կրթական ծրագիրը, սակայն եղած ռեսուրսները չեն բավարարում ինչպես այդ ծրագրի, այնպես էլ մյուս կրթական ծրագրերի հանրակրթական դասընթացի՝ «Ինֆորմատիկա և SՆՏ», վերջնարդյունքների ապահովման համար:

Քուլեջն ունի ֆիզիկական կուլտուրայի կաբինետ, սպորտդահլիճ, մարզահրապարակ: Վարչական անձնակազմի համար կան աշխատասենյակներ, որոնցից որոշներն ունեն տեխնիկայով համալրման կարիք:

Քուլեջի գրադարանը գտնվում է ոչ բարվոք վիճակում, ունի շուրջ 8647 միավոր գրականություն, այդ թվում՝ դասագրքեր, գրքեր, մասնագիտական գրականություն: Դրանց մեծ մասը 1976-2009թթ տպագրության գրքեր են: Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ գրադարանում առկա գրականությունը հիմնականում հայերեն և ռուսերեն է: Գրադարանը թվայնացված չէ: Ուսանողները բացի ուսումնառության նյութերից, որոնք տրամադրվում են դասախոսների կողմից, անհրաժեշտության դեպքում օգտվում են Հայաստանի ազգային ազրարային համալսարանի առցանց գրադարանից կամ համացանցի այլ աղբյուրներից: Փորձագիտական խմբին ուսանողների գրադարանային քարտեր չեն ներկայացվել, ուսանողների հետ հանդիպման ընթացքում պարզ դարձավ, որ նրանք հիմնականում չեն օգտվում գրադարանից:

ՄՈՒՀ-ում գործնական պարապմունքների համար անհրաժեշտ և ՄԿԾ-ների հիմնական կրթական վերջնարդյունքներն ապահովող լաբորատորիաները կամ կաբինետները բացակայում են, գործնական դասընթացներն իրականացվում են հիմնականում լսարաններում տեսական ուսուցմամբ, ներկայացվում են վիդոներ, պաստառներ և նկարներ, իսկ նախաավարտական պրակտիկաների իրականացման համար քուլեջն օգտագործում է գործընկեր կազմակերպությունների ռեսուրսները, որոնց հետ կնքվել են պայմանագրեր: Քուլեջի բակային տարածքում առկա է ջերմոց, որը վնասված է և չի գործում:

Քուլեջն ունի մեկ շարժական պրոյեկտոր: Վերջին տարիներին հաստատությունը համալրվել է գրասենյակային գույքով, մասնավորապես 2024 թ.-ին ձեռք է բերել պրինտեր (տպիչ): Փորձագիտական այցից և ռեսուրսների դիտարկումից պարզ դարձավ նաև, որ քուլեջը վերջին երկու տասնամյակում չի իրականացրել լսարանային ֆոնդի վերանորոգումներ կամ բարելավումներ: Միայն 2019թ.-ին վերանորոգվել են երկու լսարաններ British Council English for Career Development Project-ով HSBC բանկի ֆինանսական աջակցությամբ: Վերջին տարիներին քուլեջի միջոցներով վերանորոգվել է միայն դասախոսական սենյակը:

Քուլեջի եկամուտների և ծախսերի տվյալների համաձայն՝ 2025 թ. կտրվածքով ընդհանուր ծախսերի 67%-ը բաժին է ընկնում աշխատավարձի ֆոնդին, 5%-ը՝ ծառայությունների և ապրանքների ձեռքբերմանը (էներգետիկ, կոմունալ, կապի ծառայություններ), 2%-ը՝ ծառայողական գործուղումներին, 0,3%-ը՝ պայմանագրային այլ ծառայություններին, 0,3%-ը՝ ընթացիկ նորոգումներին և պահպանմանը, 0,8%-ը՝ նյութերին (գրասենյակային, գյուղատնտեսական ապրանքներ, վերապատրաստուման, ուսուցման, հատուկ նպատակային այլ նյութեր), 27%-ը՝ սոցիալական նպաստներին (կրթական, մշակութային և սպորտային նպաստներ):

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ դրամաշնորհային ծրագրերի մասնակցության, ֆինանսավորման այլ մոդելների կիրառման դեպքեր քոլեջում առկա չեն: 2025 թ. քոլեջի բյուջեի եկամուտների 95,9%-ը կազմում են պետական ֆինանսավորումից մուտքերը, 4,1%-ը՝ ուսանողների վարձավճարներից մուտքերը: Լրացուցիչ ֆինանսավորման աղբյուր քոլեջը չունի:

Քոլեջը կրթական ծրագրերի համար պահանջվող նվազագույն ռեսուրսների հաշվարկ չի իրականացրել և հստակ չէ՝ ուսանողների որ քանակն է ապահովում ինքնաձախսածաձկում: Վերջին տարիներին տեղի է ունեցել ուսման վարձի փոփոխություն՝ Մենեջմենթ (կառավարում) առևտրի և Ապրանքագիտություն ՄԿԾ-ներում այն ավելացել է 120.000 ՀՀ դրամից 150.000 ՀՀ դրամ, իսկ Կաթիլային ոռոգման համակարգերի մոնիտինգում և շահագործում, Պահածոների և սննդախտանյութերի տեխնոլոգիա ՄԿԾ-ներում՝ 100.000 ՀՀ դրամից բարձրացել է 120.000 ՀՀ դրամ:

Քոլեջն արտաքին շահակիցների հետ հաղորդակցումն ապահովում է Mulberry համակարգով, հաստատության ներսում՝ մեյլերի և Viber-ի խմբերի միջոցով: Էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության միասնական համակարգ քոլեջում ներդրված չէ:

Ռեսուրսների դիտարկումից պարզ դարձավ, որ քոլեջը չունի կենտրոնական ջեռուցման համակարգ, ջեռուցումն իրականացվում է վառարաններով: Սա հիմնականում հանգեցնում է եղանակային ցուրտ պայմաններում ուսանողների մեծաքանակ բացակայությունների: Քոլեջում առկա են արխիվ, բուժկետ, հակահրդեհային համակարգ, կրակմարիչներ, պահակակետ, տեղադրված են տեսանկարահանող սարքավորումներ, բոլոր հարկերում առկա են տարհանման պլաններ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջը չունի կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող ուսանողներ: Բացակայում են թեքահարթակները:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ դասախոսները և ուսանողները հիմնականում գոհ չեն շենքային պայմաններից: Ռեսուրսներից դասախոսների և ուսանողների շրջանում պարբերական հարցումներ չեն իրականացվել: Միայն մեկ անգամ իրականացվել է հարցում դասախոսների շրջանում աշխատանքային պարտականությունները կատարելու համար համապատասխան պայմանների առկայության վերաբերյալ, և 13 հարցվածներից 46.2%-ը համարում են, որ համապատասխան պայմաններ առկա են, մյուսները՝ մասամբ են առկա: Պետք է նշել, որ ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ քոլեջում չեն կիրառվում:

Դատողություններ: Ընդհանուր առմամբ քոլեջն ունի ընդարձակ տարածք և բավարար քանակով լսարաններ դասընթացների իրականացման համար: Այնուամենայնիվ, դրանց ոչ բավարար ֆիզիկական վիճակը, ինչպես նաև ՊԿԶ-ներով սահմանված լաբորատորիաների և կաբինետների բացակայությունը խոչընդոտում են ուսանողների գործնական հմտությունների ձեռքբերմանը և լիարժեք կրթական միջավայրի ապահովմանը:

Փորձագիտական խումբը հրատապ է համարում քոլեջի կողմից քայլերի ձեռնարկումը գործնական ուսուցման միջավայրերի ձևավորման ուղղությամբ: Թեև ակնհայտ է, որ քոլեջը սեղմ ժամկետում չի կարող իր տարածքում ապահովել համապատասխան հագեցվածություն, այնուամենայնիվ հնարավոր է գործընկերների ներգրավումը և նրանց հետ պայմանագրերի կնքումը՝ որոշ գործնական դասերի կազմակերպումը նրանց միջավայրում իրականացնելու նպատակով:

Այս համատեքստում անհրաժեշտ է յուրաքանչյուր ՄԿԾ-ի շրջանակում իրականացնել քարտեզագրում՝ պարզելու, թե որ վերջնարդյունքների ուսուցումն ու գնահատումը կարող են

իրականացվել գործնական միջավայրում և որոնք են այն վերջնարդյունքները, որոնք ներկայումս չեն ձևավորվում: ՄՈՒՀ-ը պետք է փուլային կերպով անցում կատարի աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման, հակառակ դեպքում վտանգի տակ է դրվում ուսանողների մասնագիտական կայացման գործընթացը:

Մտահոգիչ է, որ քոլեջը մինչ օրս քայլեր չի ձեռնարկել լաբորատոր պայմանների բարելավման կամ առկա ռեսուրսների պահպանման ուղղությամբ, հատկապես այն պայմաններում, երբ շենքային պայմանների բարելավման կամ նոր շենքի կառուցման հստակ ժամանակացույց առայժմ սահմանված չէ: Այս իրավիճակում քոլեջը պետք է հաշվարկի և հնարավորությունների սահմաններում փորձի իր տարածքում նվազագույն ծախսերով ապահովել որոշ գործնական ռեսուրսներ, մասնավորապես՝ վերականգնել առկա ջերմատնային տնտեսությունը: Նման քայլերը միաժամանակ կարող են նպաստել մի քանի ՄԿԾ-ների՝ մասնավորապես «Ջերմատնային տնտեսություն», «Կաթիլային ոռոգման համակարգերի մոնիտաժում և շահագործում» ռեսուրսային ապահովմանը:

Գրադարանը գտնվում է ոչ բավարար վիճակում, իսկ գրականության զգալի մասը հնացած է: Արդյունքում գրադարանի առկայությունը չի ապահովում ուսանողների կողմից արդյունավետ օգտագործում և չի նպաստում ուսանողական վերջնարդյունքների ձևավորմանը, ինչի հետևանքով առկա է ռեսուրսների ոչ նպատակային օգտագործում: Այս իրավիճակում քոլեջը կարիք ունի նախ առաջնային հասկանալու, թե որ գրականությունն է ուսանողների ուսումնական կարիքներին համապատասխան և կիրառելի, ապա ապահովելու այդ գրականության թվայնացումը: Զուգահեռաբար նպատակահարմար է ձեռք բերել արդիական էլեկտրոնային գրադարանային ռեսուրսներ, ինչպես նաև խթանել դրանց կիրառումը՝ դասախոսական կազմի կողմից ուսանողներին էլեկտրոնային գրադարանների վրա հիմնված առաջադրանքների տրամադրման միջոցով:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում ուսանողների թվի աճի արդյունքում ձևավորված լրացուցիչ ֆինանսական միջոցների առկայությունը, հատկապես հաշվի առնելով վերջին տարիներին ուսման վարձավճարների բարձրացումը: Այնուամենայնիվ, մտահոգիչ է, որ ֆինանսական ծախսերի դիվերսիֆիկացիա չի իրականացվում, իսկ ռեսուրսների բարելավման ուղղությամբ նշանակալի ներդրումներ չեն կատարվում: Նման երկարաժամկետ մոտեցումը բացասաբար է անդրադարձել կրթական միջավայրի որակի վրա և սահմանափակել քոլեջի զարգացման հնարավորությունները տարբեր ուղղություններով:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ քոլեջի շենքային պայմանները գտնվում են ոչ բավարար վիճակում, ՊԿԶ-երով սահմանված կաբինետներն ու լաբորատորիաները բացակայում են, առկա նյութատեխնիկական ռեսուրսներն ու հնարավորությունները չեն կիրառվում նպատակային և արդյունավետ կերպով, իսկ առկա ռեսուրսային բացը չի լրացվում նույնիսկ գործատու-գործընկերների միջավայրի կիրառմամբ, ռեսուրսների ձեռքբերման և բարելավման ուղղությամբ ֆինանսական ներդրումներ չեն կատարվում, գրադարանը գտնվում է ոչ բավարար վիճակում, գրականությունը հիմնականում հնացած է և ուսանողների կողմից գործնականում չի օգտագործվում, հաստատությունը չի ապահովում կրթական ծրագրերի արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ ռեսուրսային միջավայրը, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ քոլեջը **չի բավարարում** չափանիշ 7-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Քուլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 7-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար**:

VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

Փաստեր: ՄՊԳԲ-ում ներդրված է հաշվետվողականության ներքևից վերև համակարգ, որի շրջանակներում քուլեջի ստորաբաժանումները տարեկան կտրվածքով ներկայացնում են իրենց հաշվետվությունները՝ համաձայն ՄՈՒՀ-ի կազմակերպական կառուցվածքով նախատեսված իրենց ղեկավարին: Ինչ վերաբերում է վերևից ներքև հաշվետվողականությանը, ապա տնօրենի հաշվետվությունները ներկայացվում են, սակայն դրանց քննարկումը ստորաբաժանումների մակարդակում համակարգված բնույթ չի կրում և դրանք բավարար չափով չեն օգտագործվում կառավարման խնդիրների վերհանման և բարելավման գործողությունների պլանավորման համար: Փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ քուլեջում բոլոր հաշվետվությունները կրում են նկարագրական բնույթ՝ իրականացված միջոցառումների թվարկմամբ: Դրանք ներկայացվում են առանց արդյունքների վերլուծության և ռազմավարական նպատակների հետ կապի: Տնօրենի կողմից կառավարման խորհրդին ներկայացվող տարեկան հաշվետվությունների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ այն նույնպես հիմնականում պարունակում են նկարագրական և սահմանափակ քանակական տվյալներ (օր.՝ ուսանողների շարժ, ազատված դասախոսների թիվ և այլն): Բացի այդ, հաշվետվությունները չեն կապակցվում հաստատության ռազմավարական ծրագրի նպատակների, գործողությունների հետ, ինչի հետևանքով հնարավոր չէ գնահատել ռազմավարական նպատակների ձեռքբերումը: Հաշվի առնելով նաև այն, որ ստորաբաժանումների պլաններում ԳԱՅ-եր սահմանված չեն, ըստ այդմ հաշվետվություններում ևս ԳԱՅ-երին անդրադարձ չկա:

Քուլեջի հասարակության հետ կապերի ապահովման հիմնական գործիքը ֆեյսբուք սոցիալական ցանցում գործող պաշտոնական էջն է, որտեղ պարբերաբար հրապարակվում է տեղեկատվություն ընդունելության, ուսումնական գործընթացի, ինչպես նաև ուսանողների և դասախոսների առօրյայի վերաբերյալ: Էջն ունի ավելի քան 1500 հետևորդ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քուլեջի ներքին շահակիցները քուլեջի մասին տեղեկություններ են ստանում նաև միջանցքներում փակցված ցուցատախտակներից, որտեղ ներկայացված են հայտարարություններ, ժամանակացույցներ, դասացուցակներ, վարձավճարների հետ կապված տեղեկություններ: Շահակիցների հետ հաղորդակցությունը ևս քուլեջը հիմնականում ապահովում է ֆեյսբուք սոցիալական հարթակի միջոցով:

Քուլեջը չունի պաշտոնական կայքէջ. վերջինս դեռ գտնվում է պլանավորման փուլում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ՄՈՒՀ-ի կողմից իրականացվում են հասարակությանը գիտելիքների և արժեքների փոխանցմանն ուղղված միայն որոշ նախաձեռնություններ՝ այն էլ դասախոսների անհատական նախաձեռնությամբ: Մասնավորապես ուսանողների հետ այցելությունների կազմակերպում ջերմատներ, ուսումնական գործընթացի ընթացքում որոշ չկանոնակարգված հանդիպումներ համայնքում գործող տնտեսությունների հետ:

Ֆեյսբուքյան էջում պարբերաբար տեղադրվում են քուլեջում անցկացված հետաքրքիր գործնական աշխատանքների կարճ նյութեր, նաև քուլեջում նշված տոների տեսանյութեր: Մակայն առկա չեն կարճաժամկետ դասընթացներ կամ հասարակությանը գիտելիք փոխանցող միջոցառումներ, որոնք կնպաստեին քուլեջի մասին տեղեկացվածության և դերի բարձրացմանը տարածաշրջանում: Մինևույն ժամանակ քուլեջը չի օգտագործում իր ներուժը գյուղատնտեսական ուղղվածությամբ տնտեսությունն ունեցող տարածաշրջանում հասարակության համար համապատասխան միջոցառումների, վերապատրաստումների, բաց դասերի կազմակերպման համար:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ քուլեջի ֆեյսբուքյան էջը ապահովում է կրթական գործընթացների և առօրյա գործունեության շարունակական լուսաբանումը: Մինևույն ժամանակ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ պաշտոնական կայքէջի ստեղծումը հնարավորություն կտա ընդլայնել քուլեջի տեսանելիությունը տեղական և միջազգային ավելի պաշտոնական կազմակերպությունների շրջանում, ինչպես նաև ապահովել ռազմավարական փաստաթղթերի, կրթական ծրագրերի և շրջանավարտների զբաղվածության ցուցանիշների վերաբերյալ տեղեկատվության համակարգված և պաշտոնական հրապարակումը: Մա կնպաստի գործընթացների թափանցիկության բարձրացմանը և շահակիցների շրջանում վստահելիության աճին: Բացի այդ, այլ քուլեջների հետ համագործակցության զարգացումը կարող է նպաստել փորձի փոխանակմանը և գործունեության շարունակական բարելավմանը:

Քուլեջում հաշվետվողականության համակարգի արդյունավետությունը կարող է բարձրանալ, եթե հաշվետվությունները ներառեն ոչ միայն իրականացված գործողությունների նկարագրությունը, այլև դրանց արդյունքների վերլուծությունը: Արդյունքների գնահատման և վերլուծական տվյալների ներառումը հնարավորություն կտա հաշվետվությունները օգտագործել որպես կառավարման արդյունավետության գնահատման և բարելավման գործիք: Կարևոր է նաև ապահովել հաշվետվությունների կապը ռազմավարական ծրագրի նպատակների հետ, ինչը թույլ կտա գնահատել իրականացվող գործունեության ազդեցությունը և առաջընթացը ռազմավարական նպատակների իրականացման համատեքստում: Այս մոտեցումը հնարավորություն կտա գործունեության արդյունավետությունը գնահատել չափելի ցուցանիշների հիման վրա և ավելի հիմնավորված գնահատել կառավարման որոշումների ազդեցությունը:

Քուլեջի հանրային հաղորդակցության համակարգը ներկայումս ամբողջությամբ չի ապահովում հաստատության գործունեության լիարժեք, պաշտոնական և համակարգված ներկայացումը արտաքին շահակիցների համար, ինչը կարող է ազդել հասարակության առջև քուլեջի հաշվետվողականության և թափանցիկության ապահովման վրա:

Հաշվի առնելով, որ քուլեջը հիմնականում գյուղատնտեսական ուղղվածությամբ է և ունի համապատասխան մասնագիտական կրթական ներուժ, այն կարող է կարևոր դերակատարություն ունենալ հասարակությանը գյուղատնտեսության ոլորտում առկա խնդիրների հաղթահարման ժամանակակից մոտեցումների և արդյունավետ մեթոդների մասին իրազեկելու գործում: Այս նպատակով նպատակահարմար է նախաձեռնել մասնագիտական զբույցներ և խորհրդատվական հանդիպումներ տարածաշրջանի գործատուների հետ, սոցիալական հարթակների միջոցով տարածել գյուղատնտեսական խնդիրների լուծմանն ուղղված տեղեկատվական նյութեր և տեսանյութեր, ինչպես նաև կազմակերպել կարճաժամկետ դասընթացներ կամ վերապատրաստումներ: Նման նախաձեռնությունները կարող են նպաստել ինչպես մասնագիտական գիտելիքների տարածմանը, այնպես էլ քուլեջի և համայնքի միջև համագործակցության զարգացմանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ առկա չէ վերնից ներքև հաշվետվողականության համակարգ, հաշվետվությունները վերլուծական չեն և չեն կապակցվում ՌԾ-ին, ՄՈՒՀ-ը չունի պաշտոնական կայքէջ, քոլեջի վերաբերյալ ռազմավարական փաստաթղթերը չեն հրապարակվում, առկա չեն կարճաժամկետ դասընթացներ կամ հասարակությանը գիտելիք փոխանցող միջոցառումներ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը **չի բավարարում** չափանիշ 10-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 8-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար**:

IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄԸ

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

Փաստեր: ՄՈՒՀ-ը 2024–2029 թթ. ռազմավարական ծրագրում սահմանել է արտաքին կապերի և միջազգայնացման նպատակը՝ արտաքին կապերի երկկողմանի ապահովում և փորձի փոխանակում, ինչի արդյունքում ձևավորվում է արտաքին համագործակցությունների զարգացման ռազմավարական ուղղվածություն: Ըստ ՌԾ-ի՝ նախատեսվում է բարելավել արտաքին կապերին և միջազգայնացմանը նպաստող գործընթացները և ընդլայնել համագործակցության շրջանակը այլ քոլեջների հետ՝ արտաքին համագործակցությունների զարգացման ուղղությամբ: ՌԾ-ում սահմանված խնդիրները ձևակերպված են ընդհանուր բնույթով և չեն ուղեկցվում կատարողականի արդյունավետության չափելի ցուցանիշներով, ինչի հետևանքով հստակ չեն արտաքին կապերի և միջազգայնացման ուղղությամբ ակնկալվող արդյունքներն ու քոլեջի ձգտումները:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ արտաքին կապերի զարգացման և միջազգայնացման ուղղությամբ աշխատանքները սկզբնավորման փուլում են, որը համակարգվում է ուսումնական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալի կողմից: Հաստատությունը տարբեր կրթական ծրագրերի շրջանակներում համագործակցում է շուրջ 9 տեղական գործընկերների հետ, յուրաքանչյուր կրթական ծրագրով քոլեջն ունի հիմնականում մեկ գործատու-գործընկեր: Համագործակցության շրջանակներում կազմակերպվում են կրթական ծրագրերի նախաավարտական արտադրական պրակտիկաները, ինչպես նաև իրականացվում են որոշ գործնական դասեր «Ջերմատնային տնտեսություն» ՄԿԾ-ի շրջանակում: ՄՈՒՀ-ի խոշոր գործատու-գործընկերներն են «Ոսկե եղեգ» ՍՊԸ-ում ընդգրկված ջերմատնային տնտեսությունները, «Մագնիս» սուպերմարկետների ցանցը, «Էկո Մարկետ»-ը, «Մասիս Տոբակո» ՍՊԸ-ն, «Ջոյն աս» ՍՊԸ-ն, «Գուդ Փրոդաքթս» ՍՊԸ-ն, «ԱրմՀր» ՍՊԸ-ն և «Բերմա» ՍՊԸ-ն:

Քոլեջն ունի պայմանագիր Հայաստանի պետական ագրարային համալսարանի հետ, որի շրջանակում բարձր առաջադիմություն ցուցաբերած շրջանավարտները հնարավորություն ունեն տեղափոխվելու համալսարանի 2-րդ կամ 3-րդ կուրս և շարունակելու ուսումը վճարովի համակարգում, ինչպես նաև, ըստ պայմանագրի նախատեսվում է, անհրաժեշտության դեպքում, համագործակցություն ուսումնական պլանների և առարկայական ծրագրերի

փոխհամաձայնեցման ու մեթոդական աջակցման ուղղությամբ, սակայն այս ուղղությամբ ձեռնարկված քայլեր առկա չեն: Քոլեջը ունի նաև համագործակցության հուշագիր Խ. Աբովյանի անվան Հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի հետ՝ ուսանողների կրթության շարունակականության ապահովման նպատակով:

ՄՈՒՀ-ն ներկայումս չունի նշանակալի փորձառություն միջազգայնացման գործընթացում: 2019 թ. «British Council»-ի հետ համագործակցությամբ իրականացվել են «Անգլերենը աշխատանքի համար» և «Աշխատանքային հմտություններ» դասընթացները, ծրագրի շրջանակում նաև նորոգվել են երկու լսարաններ, սակայն այդ համագործակցությունը ներկայումս չի շարունակվում: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզվել է, որ քոլեջը ստացել է ֆրանս-հայկական համագործակցության առաջարկ Ֆրանսիայի Էքս-ան-Պրովանսի քաղաքապետարանի արտաքին հարաբերությունների դեպարտամենտից՝ ռեսուրսների տրամադրման և քոլեջում լաբորատորիայի հիմնման վերաբերյալ, որը ներկայումս գտնվում է քննարկման փուլում: Միննույն ժամանակ արձանագրվում է, որ քոլեջը հիմնականում սպասում է արտաքին համագործակցության առաջարկների և նախաձեռնողական քայլեր չի ձեռնարկում նոր գործընկերների ներգրավման ուղղությամբ:

Ներքին շահակիցների օտար լեզուների տիրապետման վերաբերյալ ինքնավերլուծության տվյալների համաձայն՝ դասավանդողների, վարչական աշխատակիցների և ուսանողների 100%-ը տիրապետում են օտար լեզուների (ռուսերեն կամ անգլերեն) դասընթացային մակարդակով: Սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ներքին շահակիցների օտար լեզուների իմացության մակարդակը բարձր չէ, իսկ ներկայացված տվյալները հիմնված չեն օբյեկտիվ և ստուգված գնահատման մեթոդաբանության վրա: Միաժամանակ անհրաժեշտ է նշել, որ ՄՈՒՀ-ը չի իրականացնում քայլեր դասախոսական և վարչական անձնակազմի օտար լեզվի իմացության մակարդակի բարձրացման ուղղությամբ:

Դատողություններ: Քոլեջի արտաքին կապերը հիմնականում ձևավորված են տեղական գործատու-գործընկերների հետ համագործակցության շրջանակում և ուղղված են նախաավարտական, արտադրական պրակտիկաների կազմակերպմանը: Գործող համագործակցությունները հնարավորություն են տալիս ուսանողներին որոշակիորեն ծանոթանալ մասնագիտական միջավայրին և ստանալ նախնական գործնական փորձառություն: Միաժամանակ յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի շրջանակում հիմնականում մեկ գործատու-գործընկեր ունենալը սահմանափակում է ուսանողների հնարավորությունը լինելու տարբեր գործնական միջավայրերում: Այս համատեքստում կարևոր է գործատու-գործընկերների շրջանակի ընդլայնումը և համագործակցության ձևաչափերի բազմազանեցումը, ինչը կնպաստի աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման ավելի արդյունավետ կազմակերպմանը:

Միջազգային համագործակցության ուղղությամբ քոլեջի փորձառությունը դեռևս սահմանափակ է և գտնվում է զարգացման փուլում: Առկա են առանձին նախաձեռնություններ և համագործակցության առաջարկներ, որոնք կարող են հիմք հանդիսանալ հետագա համագործակցության համար: Միաժամանակ անհրաժեշտ է, որ քոլեջը ցուցաբերի ավելի նախաձեռնողական մոտեցում միջազգային գործընկերների որոնման և համագործակցության ծրագրերի ձևավորման ուղղությամբ, ինչը կարող է նպաստել միջազգայնացման գործընթացի ակտիվացմանը:

Ներքին շահակիցների օտար լեզուների իմացության վերաբերյալ ներկայացված տվյալները ցույց են տալիս, որ քոլեջում առկա է որոշակի լեզվական կարողությունների հիմք: Սակայն

միջազգային համագործակցության ընդլայնման համար կարևոր է ապահովել այդ կարողությունների զարգացմանը նպաստող քայլեր:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ քոլեջն ունի արտաքին կապեր տեղական գործատու-գործընկերների հետ, որոնց շրջանակում իրականացվում են նախաավարտական արտադրական պրակտիկաները և որոշ գործնական դասեր, ինչպես նաև համագործակցություն առանձին բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հետ՝ ուսանողների կրթության շարունակականության ապահովման նպատակով, և առկա են միջազգային համագործակցության ուղղությամբ առանձին նախաձեռնություններ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը **բավարարում է** չափանիշ 9-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 9-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

X. ՈՐԱԿԻՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ

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

Փաստեր: Քոլեջում որակի ապահովման համակարգի ներդրման աշխատանքները մեկնարկել են 2024 թվականին, որի արդյունքում մշակվել և հաստատվել է որակի ներքին ապահովման քաղաքականությունը: «Որակի ներքին ապահովման քաղաքականություն և ընթացակարգ» փաստաթուղթը սահմանում է որակի ապահովման ոլորտում նախատեսվող գործընթացների ընդհանուր շրջանակը և հստակ ձևակերպում է համակարգի նպատակը՝ ուղղված քոլեջի գործառույթների արդյունավետության բարձրացմանը, որակի մշակույթի ձևավորմանը և շարունակական բարելավման ներուժի զարգացմանը:

Քոլեջում որակի ապահովման աշխատանքների և արտաքին գնահատման գործընթացների համակարգումը մինչ այժմ իրականացվել է ուսումնական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալի կողմից՝ կամավորական հիմունքներով: Թեև 2025թ. սեպտեմբերից հաստատության կառուցվածքում նախատեսվել է 1.0 դրույք որակի ապահովման պատասխանատուի հաստիք, փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ որակի ապահովման գործընթացների հիմնական համակարգումը շարունակում է իրականացնել տնօրենի տեղակալը: Քոլեջում որակի ապահովման պատասխանատուն նոր է նշանակվել և դեռևս չի անցել համապատասխան մասնագիտական վերապատրաստում: Այս հանգամանքը սահմանափակում է որակի ապահովման համակարգի գործառնական շրջանակի լիարժեք ընկալումը և դեռևս չի ապահովում համակարգված և կանոնավոր որակի ապահովման գործընթացների իրականացումը: Բացի այդ, պատասխանատուի արդյունավետ գործունեության համար անհրաժեշտ աշխատանքային պայմաններ ապահովված չեն. մասնավորապես՝ աշխատասենյակ նախատեսված չէ, և աշխատակիցը փաստացի իրականացնում է իր գործառույթները բուժկետի տարածքում:

Որակի ապահովման պատասխանատուի տարեկան պլանի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ նախատեսված գործողությունները հիմնականում ուղղված են դասախոսների և ուսանողների կարիքների ուսումնասիրմանը, որակի ապահովման ցուցանիշների մշակմանն ու մոնիթորինգին, ներքին գնահատման մեթոդաբանության ձևավորմանը, արտաքին գնահատման գործընթացների նախապատրաստմանը, ինչպես նաև որակի ապահովման ներքին փաստաթղթային բազայի մշակմանը: Պլանում սահմանված են գործողությունների իրականացման ժամկետներ, պատասխանատուներ և ակնկալվող արդյունքներ, որոնք սակայն հիմնականում ունեն փաստաթղթային բնույթ:

Պլանով նախատեսված գործողությունների պատասխանատվությունը հիմնականում կենտրոնացված է միայն որակի ապահովման պատասխանատուի: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ պլանում նախատեսված գործողություններից փաստացի իրականացվել են միայն արտաքին գնահատման գործընթացներին առնչվող աշխատանքները և ուսանողների, դասախոսների կարծիքների, ուսումնասիրություններ: Միննույն ժամանակ պլանում ներառված գործողությունների իրականացման համար քուլեջում դեռևս ամբողջապես հստակեցված և գործարկված չեն անհրաժեշտ գործիքները, մեթոդաբանությունները և ընթացակարգերը, ինչի հետևանքով պլանի իրականացումը չի հանգեցրել որակի ապահովման համակարգի շրջանակում տեսանելի փոփոխությունների, կառավարման որոշումների կամ կրթական գործընթացների բարելավման:

Այսպիսով կարելի է նշել, որ Որակի ապահովման քաղաքականությամբ սահմանված նպատակները չեն արտացոլվել կառավարման կամ ուսումնական գործընթացներում արձանագրված փոփոխություններով կամ բարելավումներով, ինչի հետևանքով որակի ապահովման համակարգը ներկայումս գտնվում է ձևավորման փուլում և դեռևս չի գործում որպես շարունակական բարելավման արդյունավետ մեխանիզմ:

Որակի ապահովման պատասխանատուի կողմից 2025 թվականին մեկնարկել են հարցումների իրականացման գործընթացները, անհրաժեշտ է նաև նշել, որ հարցումները տվյալների հավթագրման հիմնական գործիքն է: Հարցումները իրականացվել են օնլայն՝ Google Forms հարթակի միջոցով և ուղղված են եղել դասախոսների իրազեկվածության մակարդակի, քուլեջի գործունեության վերաբերյալ տեղեկատվության ստացման աղբյուրների, աշխատավարձից բավարարվածության, անմիջական ղեկավարի աջակցությունից գոհունակության և այլ ընդհանուր բնույթի ցուցանիշների ուսումնասիրմանը: Բացի այդ, կրթական գործընթացից բավարարվածության հարցումներ իրականացվել են նաև ուսանողների և շրջանավարտների շրջանում: Հարցումներին մասնակցել են 13 դասախոս, 186 ուսանող և 72 շրջանավարտ:

Հարցազարերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ իրականացված հարցումները հիմնականում սահմանափակվել են գոհունակության քանակական չափմամբ և չեն ապահովել խորքային որակական վերլուծության իրականացում կամ հիմնավորված բարելավման առաջարկությունների ձևակերպում: Միննույն ժամանակ հարցումների արդյունքները չեն կիրառվել կառավարման որոշումների կայացման գործընթացում: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ նաև, որ ղեկավար կազմի կողմից որակի ապահովման պատասխանատուի առջև չեն դրվում հստակ խնդիրներ, ինչպես նաև հարցումների արդյունքների հիման վրա եզրակացությունների կամ առաջարկությունների ներկայացում չի ակնկալվում:

Անդրադառնալով քուլեջի կողմից ներկայացված ինստիտուցիոնալ ինքնավերլուծությանը՝ որպես որակի արտաքին գնահատման գործընթացի բաղադրիչ, կարելի է նշել, որ փաստաթուղթը կրում է հիմնականում նկարագրական բնույթ և չի հիմնվում բավարար չափով ներկայացված

վերլուծությունների, տվյալների կամ դրանցից բխող արդյունքների վրա: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծության գործընթացը կազմակերպվել և համակարգվել է քոլեջի ուսումնական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալի կողմից, իսկ գործընթացին ներգրավված են եղել հիմնականում դասախոսական և վարչական կազմի ներկայացուցիչները: Միննույն ժամանակ փորձագիտական ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ արտաքին շահակիցների, այդ թվում՝ գործատուների կարիքներն ու դիտարկումները ամբողջությամբ չեն արտացոլվել ինքնավերլուծության մեջ:

Ինչ վերաբերում է որակի ապահովման գործընթացների թափանցիկությանը, ապա անհրաժեշտ է արձանագրել, որ քոլեջը չունի պաշտոնական կայքէջ, որի արդյունքում որակի ապահովման շրջանակում մշակված փաստաթղթերը և առկա արդյունքները, այդ թվում՝ որակի ներքին ապահովման քաղաքականությունը և ինստիտուցիոնալ ինքնավերլուծությունը, չեն հրապարակվել և հասանելի չեն դարձվել շահակիցների համար:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը գնահատում է քոլեջի կողմից ձեռնարկված քայլերը որակի ներքին ապահովման համակարգի ձևավորման ուղղությամբ: Այնուամենայնիվ, մշակված որակի ապահովման քաղաքականությունն ու ընթացակարգերը ներկայումս հիմնականում ունեն փաստաթղթային բնույթ և չեն գործում որպես հաստատության գործունեության վրա իրական ազդեցություն ունեցող, շարունակական բարելավում ապահովող մեխանիզմ: Որակի ապահովման համակարգը դեռևս ամբողջությամբ չի գնահատում մասնագիտական կրթական ծրագրերի, կառավարման և կրթական այլ գործընթացների արդյունավետությունը և չի ապահովում բարելավման հստակ ուղղությունների բացահայտում, որոնք կարող են հիմք հանդիսանալ արդյունքահեն գործողությունների և կառավարման որոշումների համար: Այս համատեքստում առանցքային նշանակություն ունի նաև ղեկավար կազմի դիրքորոշումը՝ այն առումով, որ որակի ապահովման համակարգի շրջանակում իրականացվող վերլուծությունների արդյունքները կարևորվեն ղեկավար անձնակազմի կողմից և դիտարկվեն որպես կառավարման որոշումների կայացման հիմք, այլ ոչ թե սահմանափակվեն փաստաթղթային կամ ձևական կիրառմամբ:

Որակի ապահովման շրջանակում իրականացվող հարցումների արդյունավետությունը բարձրացնելու համար անհրաժեշտ է, որ տվյալների հավաքագրումը սկսվի հստակ խնդրի և նպատակի ձևակերպումից, որպեսզի նախապես պարզ լինի՝ ինչի համար են տվյալները հավաքագրվում և ինչ որոշումների կամ բարելավումների համար են դրանք ծառայելու: Այս համատեքստում հարցումները նպատակահարմար է մշակել այնպես, որ դրանք լինեն առավել թիրախային և բովանդակային՝ ուղղված ոչ միայն ընդհանուր գոհունակության գնահատմանը, այլև գործընթացների արդյունավետության, առկա խնդիրների պատճառների և հնարավոր բարելավման ուղղությունների բացահայտմանը: Միննույն ժամանակ նպատակահարմար է բազմազանեցնել տվյալների հավաքագրման մեխանիզմները՝ համադրելով քանակական և որակական մոտեցումները (օրինակ՝ խորքային հարցազրույցներ, ուսանողի առաջընթացի տվյալներ, ֆոկուս խմբային քննարկումներ, դիտարկումներ և այլն), ինչպես նաև ներգրավելով տարբեր շահակից խմբերի՝ ուսանողների, դասախոսների, շրջանավարտների, գործատուների և այլն: Վերոնշյալ գործընթացների արդյունավետ կազմակերպման և համակարգման համար անհրաժեշտ է նաև, որ որակի ապահովման պատասխանատուն ներգրավվի որակի ապահովման համակարգի ուղղությամբ մասնագիտական վերապատրաստումներում՝ ապահովելով իր կարողությունների զարգացումը:

Նաև փորձագիտական խումբը նշում է, որ Որակի ապահովման պատասխանատուի կողմից մշակված տարեկան պլանի ամբողջական և արդյունավետ իրականացումն ապահովելու համար անհրաժեշտ է, որ պլանում նախատեսված գործողություններին զուգահեռ մշակվեն և գործարկվեն համապատասխան գործիքներ և մեթոդաբանություններ: Մասնավորապես, կարևոր է սահմանել կրթական ծրագրերի պարբերական մշտադիտարկման, ներքին և արտաքին շահակիցների կարիքների ուսումնասիրության, ուսումնական գործընթացների արդյունավետության գնահատման և տվյալների վերլուծության հստակ մեխանիզմներ: Առանց նման գործիքակազմի առկայության՝ պլանով նախատեսված գործողությունները կմնան փաստաթղթային մակարդակում և չեն վերածվի համակարգված, արդյունքահեն որակի ապահովման գործընթացների:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ որակի ներքին ապահովման համակարգը գործում է հիմնականում փաստաթղթային մակարդակում և չի ապահովում շարունակական բարելավում, որակի ապահովման քաղաքականությամբ և տարեկան պլանով սահմանված գործընթացները դեռևս չեն վերածվել քոլեջի արդյունավետությունը գնահատող և զարգացնող գործնական մեխանիզմների, որակի ապահովման պատասխանատուի կարողությունների զարգացման և մասնագիտական աջակցման անհրաժեշտությունը դեռևս լիարժեք ապահովված չէ, իրականացված հարցումները սահմանափակվում են գոհունակության քանակական չափմամբ և չեն ապահովում վերլուծական արդյունքներ կամ հիմնավորված բարելավման առաջարկներ, հարցումների և վերլուծությունների արդյունքները չեն կիրառվում կառավարման որոշումների կայացման գործընթացում, ինչպես նաև որակի ապահովման գործընթացների թափանցիկությունը սահմանափակ է, իսկ մշակված փաստաթղթերը և առկա արդյունքները հասանելի չեն շահակիցներին, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջը **չի բավարարում** չափանիշ 10-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 10-ի պահանջներին գնահատվում 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 ուսումնաօժանդակ կազմ	Բավարարում է
6. Հետազոտություն և զարգացում	Չի բավարարում
7. Ենթակառուցվածք և ռեսուրսներ	Չի բավարարում
8. Հասարակական պատասխանատվություն	Չի բավարարում
9. Արտաքին կապեր և միջազգայնացում	Բավարարում է
10. Որակի ներքին ապահովման համակարգ	Չի բավարարում



Գագիկ Քթրյան

Փորձագիտական խմբի ղեկավար

27-ը մարտի 2026թ.

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ

ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ

- Գազիկ Քթրյան-** Հայաստանի եվրոպական համալսարանի դասախոս: Ավարտել է ԵՊՀ Ինֆորմատիկայի և կիրառական մաթեմատիկայի ֆակուլտետը, մասնագիտացում՝ թվային անալիզ և մաթեմատիկական մոդելավորում (ասպիրանտուրա՝ 2010): Դասախոս՝ ԵՊՀ, Մոսկու Խորենացու անվան համալսարան, Հայաստանի եվրոպական համալսարան (2008–մ/այժմ): Որակի ապահովման ստորաբաժանման ղեկավար՝ Մոսկու Խորենացու անվան համալսարան (2012– 2015), ՀՀ ՊՆ Ռազմավիագիտության համալսարան (2015-2018), Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական համալսարան (2024–մ/այժմ): Փորձագետ՝ ՀՀ բուհերի հավատարմագրման գործընթացներում (2015–ներկայում): Մի շարք ղեկավար պաշտոններ՝ ՀՀ ՊՆ տարբեր կառույցներում (2015–2021): ՀՀ ԲՈԿ նախագահի տեղակալ (2021–2023), ժամանակավորապես՝ նախագահի պաշտոնակատար: Մասնակցել է որակի ապահովման, կառավարման և ՆԱՏՕ-ի դասընթացների (Իտալիա, Գերմանիա, Հայաստան): Ունի 6 գիտական հոդված և 3 տպագիր աշխատանք: Տիրապետում է հայերենին, անգլերենին և ռուսերենին:
- Հեղինե Գևորգյան-** 2016թ.-ին ավարտել է Երևանի պետական համալսարանի Կենսաբանության ֆակուլտետի բակալավրիատը՝ «Կենսաքիմիա» մասնագիտությամբ՝ ստանալով ուսուցչի որակավորում: 2018թ.-ին ավարտել է Երևանի պետական համալսարանի Կենսաբանության ֆակուլտետի մագիստրատուրան «Կենսաքիմիա» մասնագիտությամբ: 2021թ.-ին ստացել է կենսաբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճան Գ.00.04 «Կենսաքիմիա» մասնագիտությամբ՝ պաշտպանելով «Պրոտոնային FOF1-ԱԵՖազի և մրջնաթթուջրածինլիազի փոխազդեցությունը ածխածնի տարբեր աղբյուրների և դրանց խառնուրդների խմորման ընթացքում» թեմայով ատենախոսությունը: Աշխատում է Երևանի պետական համալսարանի Կենսաբանության ֆակուլտետի Կենսաբանության գիտահետազոտական ինստիտուտի «Մանրէաբանության, կենսաէներգետիկայի և կենսատեխնոլոգիայի» լաբորատորիայում՝ որպես գիտաշխատող, նույն ֆակուլտետի կենսաքիմիայի, մանրէաբանության և կենսատեխնոլոգիայի ամբիոնում՝ որպես ասիստենտ, կենսաբանական գիտությունների թեկնածու:
- Քրիստինե Նուրիջանյան-** 2012թ.-ին ավարտել է Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանի գյուղատնտեսություն/գյուղատնտեսական մշակաբույսերի սելեկցիա և գենետիկան: 2022 թ.-ից մինչ այժմ աշխատում է Կոտայքի տարածաշրջանային պետական քոլեջում: 2024 թ.-ին մասնակցել է նախնական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատության մանկավարժի պարտադիր ատեստավորումը:
- Խաչիկ Ավետիսյան-** 2025 թվականին ավարտել է Վարդենիսի «Բաղեյան» պետական քոլեջը՝ «Բանկային գործ» մասնագիտությամբ: Ներկայումս սովորում է Հայաստանի ֆրանսիական համալսարանում՝ «Կառավարում» կրթական ծրագրի առաջին կուրսում: Տիրապետում է անգլերեն, ռուսերեն և ֆրանսերեն լեզուներին:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ

N.	20.10.2025 թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում տնօրենի հետ	09:30	10:20	50 րոպե
2.	Հանդիպում տնօրենի տեղակալների հետ	10:30	11:20	50 րոպե
3.	Հանդիպում ստորաբաժանումների /կենտրոնի (Հաշվապահ, մեթոդիստ, պրակտիկայի վարիչ, կադրերի բաժնի վարիչ, կարիերայի կենտրոն, գնումների համակարգող, գրադարանավար, գործավար, տնօրենի օգնական) հետ	11:40	12:40	60 րոպե
4.	Հանդիպում ինքնավերլուծություն իրականացրած խմբի անդամների հետ	12:50	13:30	40 րոպե
5.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ	13:40	14:30	50 րոպե
6.	Հանդիպում գործատուների հետ	14:40	15:30	50 րոպե
7.	Հանդիպում Կառավարման խորհրդի անդամների հետ	15:40	16:30	50 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:40	19:00	140 րոպե

N.	21.10.2025 թ.		Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողութ.	
1.	Հանդիպում ամբիոնների և ուս. մասի վարիչների հետ		09:30	10:20	50 րոպե	
2.	Հանդիպում դասախոսական կազմի ներկայացուցիչների (10-12 ներկայացուցիչ) հետ		10:30	11:20	50 րոպե	
3.	Հանդիպում ուսանողների (10-12 ներկայացուցիչ) հետ		11:40	12:30	50 րոպե	
4.	Հանդիպում ՈւԽ ներկայացուցիչների հետ		12:40	13:20	40 րոպե	
5.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ		13:30	14:20	50 րոպե	
6.	Զուգահեռ հանդիպում «Մենեջմենթ» մասնագիտության կրթական ծրագրի պատասխանատու/ների և դասախոսների հետ	Զուգահեռ հանդիպում «Ջերմատնային տնտեսություն» և «Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա» կրթական ծրագրերի պատասխանատու/ների և դասախոսների հետ	14:30	15:20	50 րոպե	
7.	Զուգահեռ հանդիպում «Մենեջմենթ» մասնագիտության կրթական ծրագրի ուսանողների հետ	Զուգահեռ հանդիպում «Ջերմատնային տնտեսություն», մասնագիտության կրթական ծրագրի ուսանողների հետ	Զուգահեռ հանդիպում «Ծխախոտի աճեցման և վերամշակման տեխնոլոգիա» մասնագիտության կրթական ծրագրի ուսանողների հետ	15:30	16:20	50 րոպե
8.	Հանդիպում շրջանավարտների հետ		16:30	17:20	50 րոպե	

9.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	17:30	19:00	90 րոպե
----	--	-------	-------	---------

N.	22.10.2025 թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Դասալսում	09:30	10:15	45 րոպե
2.	Հանդիպում Որակի ապահովման պատասխանատուի հետ	10:25	11:10	45 րոպե
3.	Բաց հանդիպում	11:20	11:50	30 րոպե
4.	Հանդիպում փորձագիտական խմբի կողմից ընտրված կազմի հետ	12:00	12:30	30 րոպե
5.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի փակ քննարկումներ	12:40	13:40	60 րոպե
6.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	13:50	17:00	190 րոպե
7.	Ամփոփիչ հանդիպում ղեկավար կազմի հետ	17:10	17:30	20 րոպե

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

N	Փաստաթղթի անվանում	Չափանիշ
1.	ՌԾ իրականացման պլան-ժամանակացույց	1
2.	Նախորդ շրջափուլի ՌԾ-ն և կատարողականի հաշվետվությունը	1
3.	Տնօրենի տարեկան հաշվետվություններ	2
4.	Գնուժների պլան և հաշվետվություններ վերջին տարիների	2
5.	Նախարարության կողմից հաստատված մուտքերի և ելքերի նախահաշիվ 2024-2025, 2025-2026	2
6.	Ստորաբաժանուժների վերջին 3 տարիների պլաններ և հաշվետվություններ	2
7.	ԿԽ աշխատանքային պլաններ, հաշվետվություններ	2
8.	Պաշտոնների անձնագրեր	2
9.	Բյուջե, ծախսեր	2
10.	Տարեֆիկացիա	2
11.	Մանկավարժական խորհրդի, ամբիոնների նիստերի արձանագրություններ	2
12.	3 ՄԿԾ-ների շրջանակներում հարցաշարերի, գործնական առաջադրանքների, թեստերի, ստուգողական աշխատանքների և այլ գնահատման միջոցների օրինակներ /ըստ 3 ՄԿԾ-ների/	3
13.	ՄԿԾ-ների ամբողջական փաթեթներ՝ ուսումնական պլաններ, մոդուլային ծրագրեր, դասի պլաններ	3
14.	Դիպլոմային աշխատանքների թեմաներ	3
15.	ՄԿԾ-ների մշտադիտարկման, գնահատման փաթեթներ և վերլուծություններ	3
16.	Պրակտիկաների ծրագրեր, լրացված օրագրեր /3 ՄԿԾ-ների համար/	3
17.	Պրակտիկայի վայրերի ցանկ՝ ըստ կրթական ծրագրերի	3
18.	Ուսանողների պորտֆոլիոներ	3

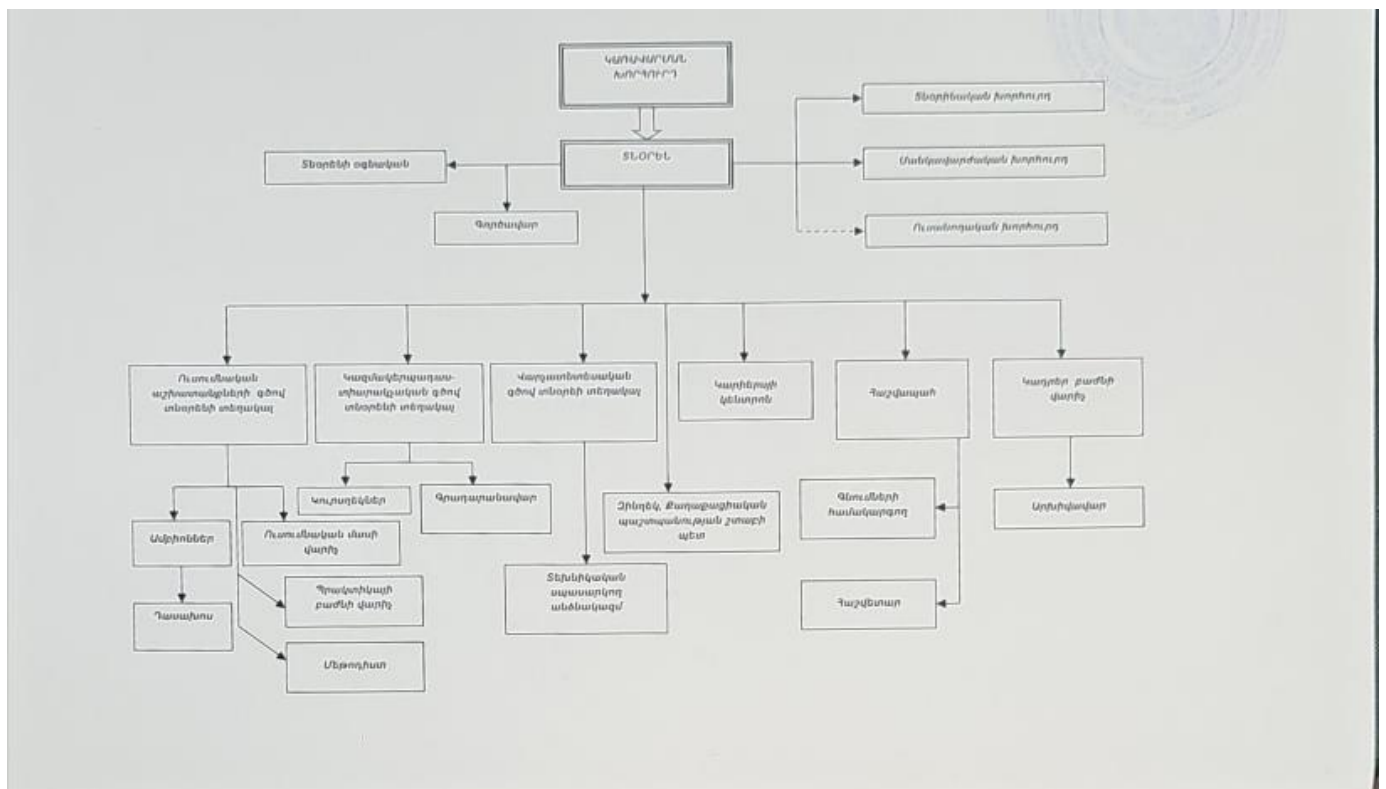
19.	ՈւՆ կանոնադրություն, , ՈւՆ նիստերի արձանագրություններ վերջին 3 տարիների համար	4
20.	ՈւՆ աշխատանքային պլաններ, հաշվետվություններ	4
21.	Շրջանավարտների բազա և վերլուծություն	4
22.	Կարիերայի կենտրոնի պլաններ, հաշվետվություններ	4
23.	ԿԳՄՄՆ ներկայացվող Կարիերայի հաշվետվություններ վերջին 3 տարիների	4
24.	Ուսանողների քանակ՝ ըստ ՄԿԾ-ների	4
25.	Կրթաթոշակ ստացող ուսանողների քանակ՝ ըստ ՄԿԾ-ների	4
26.	Գործատու/պրակտիկ ոլորտի մասնագետների թիվը՝ ըստ ՄԿԾ-ների	5
27.	Վերջին 3 տարիներին խրախուսում ստացած աշխատակիցների քանակ՝ նշելով խրախուսման ժամկետը, խրախուսման ձևը (ֆինանսականի դեպքում նաև չափը) և խրախուսման նպատակը	5
28.	Վերջին երեք տարում մասնագիտական և մեթոդական վերապատրաստումներ անցած դասախոսական կազմի տվյալները՝ նշելով վերապատրաստման ժամանակահատվածը, թեման, տևողությունը, վերապատրաստող կազմակերպությունը	5
29.	Դասախոսական կազմի միջին տարիք	5
30.	Դասախոսի գնահատման կարգ	5
31.	Դասախոսի գնահատման արդյունքներ	5
32.	Դասալսման ժամանակացույց, ձևաթերթեր և վերլուծություններ	5
33.	2021-2025թթ. Վերապատրաստումների ամբողջական ցանկ՝ ներառյալ ատեստավորվածներ՝ նշելով տարեթիվ, վերապատրաստման թեմա, վերապատրաստող կազմակերպություն, դասախոսի անուն ազգանուն, դասավանդման ոլորտ	5
34.	Դասալսումների արդյունքների քննարկումների արձանագրություն	5
35.	Դասախոսների կողմից մշակված մեթոդական ձեռնարկների, հետազոտական և ստեղծագործական աշխատանքների օրինականներ	6
36.	Ռեֆերատների, ինքնուրույն աշխատանքների օրինակ	6
37.	Ուսանողների կողմից իրականացվող հետազոտական աշխատանքների օրինականներ	6
38.	ՄՈՒՀ-ի ունեցած ռեսուրսային բազայի ցանկ՝ ներառյալ լաբորատորիաներ, լսարաններ, համակարգիչներ	7
39.	Կարճաժամկետ ծրագրերի փաթեթներ՝ ներկայացնելով նաև վերջին 3 տարում քանի ծրագիր է իրականացվել, ինչ թեմաներով, մասնակիցների քանակ և վճարի չափ	8
40.	Քոլեջի բոլոր հուշագրերը, համաձայնագրերը Գործատուների և այլ կազմակերպությունների հետ կնքված	9
41.	Պայմանագրեր այլ ՄԿՈՒ հաստատությունների, բուհերի կամ կազմակերպությունների հետ	9
42.	Քոլեջի կողմից իրականացված հարցումներ և դրանց վերլուծություններ	10
43.	ՈԱ արձանագրություններ, հարցումների արդյունքներ, վերլուծական հաշվետվություններ	10

44.	ՈԱ աշխատանքների պլաններ, հաշվետվություններ	10
45.	ՈԱ պատասխանատուի պաշտոնի նկարագիր	10

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍԵՐ

1. Լսարաններ
2. Կաբինետներ
3. Վարչական սենյակներ
4. Արհեստանոց
5. Համակարգչային լաբարատորիա
6. Սպորտդահլիճ
7. Մարզահրապարակ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՍՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ



ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. ԳԱՅ - Գնահատման առանցքային ցուցիչներ
2. ԿԳՄՍ - Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն
3. ԿԶՆԱԿ - Կրթության զարգացման և նորարարությունների զարգացման կենտրոն
4. ՀԿ - Հասարակական կազմակերպություն
5. ՀՀ - Հայաստանի Հանրապետություն
6. ՄԿԾ - Մասնագիտական կրթական ծրագիր

7. .ՄԿՈԻ- Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
8. ՄԿՈԻԶԱԿ- Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոն
9. ՄՊԳՔ-Մասիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ
10. ՄՈԻՀ -Մասնագիտական ուսումնական հաստատություն
11. ՊՈԱԿ-Պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն
12. ՊԿԶ -Պետական կրթական չափորոշիչ
13. ՌԾ- Ռազմավարական ծրագիր
14. ՈԱԱԿ -Որակի ապահովման ազգային կենտրոն
15. ՈԱ- Որակի ապահովում