

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



**ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀՈՒՄԱՆԻՏԱՐ ՔՈԼԵՋԻ
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ**

Երևան – 2022

ՆԱԽԱԲԱՆ

«Երևանի պետական հումանիտար քոլեջ» ՊՈԱԿ-ի (այսուհետ՝ ԵՊՀՔ, Քոլեջ, ՄՈւՀ) ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումն իրականացվել է հաստատության կողմից ներկայացրած դիմումին համաձայն: Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացը համակարգվում և իրականացվում է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի (ՈԱԱԿ) կողմից:

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: 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 գործընթացը ֆինանսավորվել է ՀՀ Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի (այսուհետ՝ ԿԳՄՍ) նախարարության կողմից: 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 ԵՊՀՔ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունների փորձագիտական գնահատման արդյունքները՝ ըստ ՀՀ մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշների:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ 2

ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ 4

 ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ 4

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ..... 14

 ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ 14

 ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ 14

ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ 18

 ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ 18

I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ..... 20

II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ 25

III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ..... 38

IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ..... 47

V. ՊՐՈՑԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱԾԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ..... 53

VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ..... 59

VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ 62

VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ..... 66

IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻԶԱԶԳԱՅՆԱՅՈՒՄԸ 70

X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ..... 74

ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ..... 79

 ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ..... 80

 ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ..... 80

 ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՅՈՒՅՑԸ..... 82

 ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ..... 85

 ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ..... 87

 ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ..... 88

 88

 ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ 89

ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ

ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

Փորձաքննությունն իրականացրել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի փորձագիտական խմբի ձևավորման կարգի պահանջներին համապատասխան ձևավորված անկախ փորձագետների խումբը¹: Գնահատումը կատարվել է ՀՀ կառավարության 2011թ.-ի հունիսի 30-ի N 959-Ն որոշմամբ հաստատված ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման 10 չափանիշներով:

ԵՊՀԲ-ի առաքելությունն է մասնագիտական աշխատանքի ունակ և տնտեսության զարգացում ապահովող միջին մասնագիտական կրթության ոլորտի մրցունակ մասնագետների պատրաստումը:

ԵՊՀԲ-ի բոլոր 7 կրթական ծրագրերը կազմված են պետական կրթական չափորոշիչների հիման վրա, ինչը նշանակում է, որ կրթական ծրագրի և դասընթացների նկարագրիչների մեծ մասը՝ կրթական վերջնարդյունքները, նպատակները, թեմատիկ բովանդակությունը, կատարման չափանիշները սահմանված են պետության կողմից: Կրթական ծրագրերի ուսումնական պլանները կազմվում են օրինակելի ուսպլանների հիման վրա, իսկ պահուստային դասընթացները առարկայացանկի քիչ մասն են կազմում: «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» կրթական ծրագիրը ԵՊՀԲ-ի առավել բարձրորակ ու «ներկայանալի» կրթական ծրագիրն է մի քանի պատճառով. նախ՝ ծրագիրն իրականացվում է դուրս ուսուցմամբ, ինչը նշանակում է, որ ծրագրի պրակտիկ բաղադրիչի ուսումնառությունը կազմվում է գործատու կազմակերպություններում, երկրորդ՝ այս ծրագիրը շահեկանորեն առանձնանում է իր հետազոտական բաղադրիչով. առավել բարձր առաջադիմություն ունեցող ուսանողները կատարում են դիպլոմային աշխատանք, իսկ դասավանդման մեջ շատ են կիրառվում նորարարական ու հետազոտահենք մեթոդները, երրորդ՝ ծրագրի պրակտիկ բաղադրիչի ուսումնառությունը հաճախ համատեղվում է դիպլոմային աշխատանքի կատարման հետ, ինչը ուսանողին հետազոտական հիմքով խնդրալուծման կարողություններով է ապահովում, չորրորդ՝ այս ծրագրի շրջանակներում տեղի է ունենում ուսանողական միջազգային շարժունություն և հինգերորդ՝ օտար լեզուների իմացության առավել բարձր մակարդակ ապահովում են հենց այս ծրագրի ուսանողները՝ պայմանավորված միջազգային փոխանակման ծրագրերի առկայությամբ: Պետք է նշել, որ Քոլեջը յուրացրել է դուրս մեխանիզմով ուսումնառության կազմակերպման փորձառությունը և պատրաստվում է նույն մեխանիզմով կիրառել «Գործավարություն», իսկ հետագայում՝ «Ապահովագրական գործ» ՄԿԾ-ների վրա: Եվ իրավ, «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» ՄԿԾ-ի դրական փորձառությունը հնարավորություն է ստեղծում

¹ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵԼՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐԸ

մյուս ծրագրերը ևս բարելավել: Կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման, դասավանդման ու ուսումնառության գնահատման, կարիքների վերհանման ու որակի ապահովման մյուս մեխանիզմների գործարկումը կօգնի Քոլեջին էապես բարելավել ՄԿԾ-ները:

ԵՊՀԲ-ի կրթական ծրագրերում դասավանդում են հիմնականում համապատասխան որակավորում և մանկավարժական փորձառություն ունեցող դասախոսներ: Դասախոսները պարբերաբար մասնակցում են համապատասխան պետական մարմինների կողմից կազմակերպվող վերապատրաստումներին, որոնք, որպես կանոն, մեթոդական կարողություններին են վերաբերում: Բաց է մնում դասախոսների որակավորման բարձրացման հարցը՝ մասնագիտական զարգացման տեսանկյունից: Ուստի դասախոսների որակավորման բարձրացման համապարփակ ծրագիր իրականացնելը՝ ներառյալ մասնագիտական կարողությունները, օտար լեզվի իմացությունը, հետազոտական կարողությունները, S2S հմտություններն ու դրամաշնորհային և այլ ծրագրերի դիմելու կարողությունները, Քոլեջի համար առաջնահերթ նշանակություն ունեն: Մինևույն ժամանակ նկատելի էր Քոլեջի դասախոսների ձգտումն ու ոգևորությունը՝ իրենց որակավորումները բարձրացնող միջոցառումների հարցում: Մյուս կողմից աշխատավարձերի խիստ ցածր լինելը նվազեցնում է սեփական կատարելագործման ու կատարողականի բարձր արդյունքներ ցույց տալու մոտիվացիան, ուստի Քոլեջի եկամուտների բազմազանեցման ու ավելացման պարագայում (կամ առկա միջոցների հնարավոր վերաբաշխմամբ) դասախոսների հետազոտական, մասնագիտական զարգացման համար խրախուսող քաղաքականության և ընթացակարգի կիրառումը մեծապես կլուծի մոտիվացիայի հետ կապված խնդիրը:

Ենթակառուցվածքի շարունակական բարելավումն ու ռեսուրսների քանակապես ու որակապես աճը ԵՊՀԲ-ի ռազմավարական առաջնահերթությունների մեջ են: Կրթական ծրագրերի սահմանված վերջնարդյունքները, առնվազն դրանց մինիմալ չափը, եղած ռեսուրսների և ենթակառուցվածքային պայմաններում ձեռքբերելի են. ուսումնական գրականությունը հիմնականում առկա է, ուսումնական գույքի (հատկապես «Ձարդային կիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ» ՄԿԾ-ի պարագայում) թարմացման ու լսարանների նորոգման ուղղությամբ աշխատանքներ հնարավորության սահմաններում տարվում են: Քոլեջը պետք է որակի ապահովման գործիքակազմով (հարցումներ, ֆոկլոր-խմբեր, փորձագիտական խորհրդատվություններ) վերհանի ռեսուրսների այն ողջ կարիքը, որը արտացոլված է պետական կրթական չափորոշիչների մեջ: Հասկանալի է, որ Քոլեջը չունի այնքան միջոցներ, որպեսզի կարճաժամկետում կամ միջնաժամկետում ամբողջությամբ ձեռք բերի պահանջվող գույքը կամ իրականացնի ենթակառուցվածքի պահանջվող բարելավումը, սակայն կարիքի վերհանումն առաջնային է՝ կրթական գործընթացը լիարժեք ու հստակ պլանավորված դարձնելու համար:

Հաշվի առնելով, որ ԵՊՀԲ-ն կարողանում է իրականացնել մրցունակ կրթական ծրագրեր՝ այդ թվում որոշ չափով ապահովելով հետազոտական բաղադրիչ, օգտվել դուրս մեխանիզմի հնարավորություններից ու կազմակերպել որոշ ուսանողների փոխանակումներ, այդ ամենն ապահովելու համար կարողանում է կենտրոնացնել դասախոսական կազմի ներուժը, ըստ անհրաժեշտության ու առաջնայնության շարունակաբար հնարավորինս բարելավում է

ենթակառուցվածքն ու ռեսուրսները, կարելի է եզրակացնել, որ ԵՊՀԲ-ի շնորհած որակավորումներն արժանահավատ են:

Փորձագիտական խումբը խնդիրներ է նկատել Քոլեջի պրոֆիլի (անվան «հումանիտար» բաղադրիչը) ու իրականացվող կրթական 7 ծրագրերից 4-ի անվան ու բովանդակության համապատասխանության մեջ: Հավատարմագրման այս գործընթացը կարող է լավ հիմք դառնալ՝ երկարաժամկետ նպատակադրումները ճիշտ կատարելու, նպատակների ձեռքբերվածության աստիճանը ճիշտ գնահատելու, որակի ապահովումն ու հետազոտությունը գերակայություններ դարձնելու համար: Քոլեջի ռազմավարական պլանավորումը պետք է հիմնվի հստակ ու կուռ մեթոդաբանության վրա՝ ներառելով պետական առաջնահերթությունները, հաստատության խնդիրների խորքային վերլուծությունը, նախորդ ռազմավարական ծրագրի կատարողականը և այլն: Առանձնահատուկ ուշադրություն պետք է դարձվի ստորաբաժանումների պլանները ռազմավարական պլանից բխեցնելու, կատարողականի գնահատման քանակական ու որակական արժանահավատ ցուցիչներ սահմանելու, ժամկետներ ու հստակ պատասխանատվություն ամրագրելու վրա: Սրանք հանգամանքներ են, որոնք, ըստ փորձագիտական խմբի, ոչ թե առաքելության (առաքելությունը տեսանելիորեն արտահայտվում է կրթական ծրագրերի նկարագրերում), այլ կառավարման հետ կապված լուրջ խնդիրներ են:

ԵՊՀԲ-ի գործող ղեկավարությունը կառավարման համակարգի բարելավումը հռչակել է գերակայություն, տեսանելի են ջանքերն առավել ներառական, մասնակցային կառավարում ապահովելու համար, աշխատանքային մթնոլորտը դրական է, փոխհարաբերությունները՝ կառուցողական: Մակայն կառավարումն այն առանցքային բնագավառն է, որի խնդիրներն արտահայտվում են կրթական ծրագրերում ու այլ գործընթացներում առկա թերացումների, թերակատարումների, կարողության ու մենեջմենթի պակասի և այլնի մեջ: Քոլեջը կարիք ունի իր կառավարման համակարգը պրոֆեսիոնալ մենեջերիալ գործիքակազմով գնահատելու: Լիահույս ենք, որ փորձագիտական խմբի խորհրդատվությունները կնպաստեն մի շարք լուրջ խնդիրների լուծմանը, որոնցից կարող ենք առանձնացնել հետևյալները. հստակ խնդիրներ պետք է դնել ռազմավարական գերակայություններն սպասարկող պատասխանատուների առջև (որակի ապահովում, արտաքին կապեր և միջազգայնացում, հետազոտություն, PR): Ռազմավարական պլանավորման ու հաշվետվողականության համակարգը ևս հիմնովին վերանայման կարիք ունի: Որակի ապահովումը ոչ միայն կրթական ծրագրերին, այլ նաև այլ գործընթացների խնդիրներն ու կարիքները պետք է վերհանի պրոֆեսիոնալ գործիքակազմով և կառավարման համար ապահովի տվյալներ՝ օպտիմալ որոշումներ կայացնելու համար: Կարևոր է նաև այն, որ ղեկավար կազմը ներգրավվի ոչ միայն ուսումնական պրոցեսի բնականոն ապահովման գործառույթներում, այլև նախաձեռնի զարգացման ուղղություններ: Թեև Քոլեջի գործող ղեկավարության կողմից տեսանելի է որակի ապահովման կայուն համակարգ ունենալու մղումը, այդուհանդերձ այս ուղղությամբ անելիքները շատ են ու երկարատև: Որակի ապահովման համակարգը գտնվում է սաղմնավորման փուլում, ինչի վրա ազդել է ժամանակի ընթացքում ոչ անհրաժեշտ չափի ուշադրությունն ու

հետևողականությունը, պատասխանատուի գործունեության հետ կապված վայրիվերումներն ու անորոշությունները: Որակի ապահովման համակարգի փաստաթղթային հենքը՝ քաղաքականություն, ձեռնարկ և տարբեր ընթացակարգեր, կա՛մ նվազ են գործում, թղթի վրա են, կա՛մ չեն արտահայտում Քոլեջի իրողություններն ու խնդիրները: Որակի ապահովման պատասխանատուն պետք է զբաղվի գերազանցապես իր գործառնությամբ և այլ պարտականություններով չծանրացնի իր՝ առանց այն էլ անելիքներով լի հանձնառությունը: Վերոնշյալից կարելի է եզրակացնել, որ ԵՊՀ-ի որակի ապահովման համակարգը դեռևս ի գործու չէ կառավարման համար ապահովել հավաստի տվյալներ, ինչը կառավարումը դարձնում է ոչ ռազմավարական, այլ իրավիճակային, ինչն էլ իր հերթին մեծացնում է առաքելության լիարժեք իրականացման ռիսկերը:

Քոլեջի կրթական ծրագրերի պրակտիկ ուղղվածությունը կարևոր հանգամանք է ուսանողների հետ անհատական աշխատանքներ ավելի շատ տանելու համար: Քոլեջի՝ ոչ մեծ ուսումնական հաստատություն լինելը թույլ է տալիս, որ ուսանողների և դասախոսների, ուսանողների և վարչական, ղեկավար կազմի միջև լինեն անմիջական ու ինտենսիվ շփումներ, աշխատանքային հարաբերություններ: Ուսանողներն ազատ են իրենց խնդիրները բարձրացնելու հարցում, Քոլեջի ղեկավարությունն էլ խրախուսում է ուսանողական նախաձեռնությունները: Միևնույն ժամանակ, ուսանողների ակադեմիական կարիքների վերհանումը դեռևս բարձր մակարդակի վրա չէ, ուստի ուսանողական խորհրդի դերը կարևորվում է ինչպես իրավունքների ու շահերի պաշտպանության, այնպես էլ հենց այս՝ ակադեմիական բնույթի կարիքների վերհանման տեսանկյունից:

ԵՊՀ-ում հետազոտական գործունեությունը հիմնականում վերաբերում է «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» և «Զարդակիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ» ՄԿԾ-ների շրջանակներում դիպլոմային աշխատանքների կատարմանը. համաձայն Քոլեջի ուսումնական գործընթացի կազմակերպման կարգի՝ բարձր առաջադիմություն ունեցող ուսանողները կարող են կատարել դիպլոմային աշխատանքներ: «Զարդակիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ» ծրագրի շրջանակներում կատարվող հետազոտություններն առանձնահատուկ են՝ բնորոշ արվեստի ոլորտին. որպես հետազոտական արդյունք հանդես է գալիս արվեստի ստեղծագործությունը, իսկ ընթացքն իրենից ներկայացնում է դիտումների, թեմատիկ ուսումնասիրությունների, խորհրդակցությունների շարք: Առանձին դասախոսներ հողվածներ կամ ուսումնամեթոդական աշխատանքներ են հրատարակում, սակայն գործընթացը կազմակերպված ու համակարգված բնույթ չի կրում: Քոլեջի ղեկավարության կողմից ընդհանուր առմամբ առկա է խրախուսողական մոտեցում հետազոտական աշխատանքների կատարման հարցում, սակայն նյութական խրախուսման համակարգի բացակայությունը պայմանավորում է հետազոտության ընդհանուր առմամբ ոչ բարձր մակարդակը: Փորձագիտական խմբի գնահատականն այս հարցում հիմնված է նախևառաջ հետազոտության՝ քոլեջներում տեղի ունենալու ընդհանուր վիճակի ու միտումների համեմատության վրա, ինչի առումով ԵՊՀ-ն դրականորեն առանձնանում է: Սակայն եղած փոքրիկ օջախները պահպանելու, զարգացնելու պարագայում Քոլեջը կարող է դրանով

բարձրացնել թե՛ ուսման որակը, թե՛ նպաստել արտաքին կապերի ու միջազգայնացման զարգացմանը, թե՛ նույնիսկ ֆինանսական մուտքերի բազմազանեցմանը:

ԵՊՀԲ-ում առկա է հաշվետվողականության համակարգ: Այն վերաբերում է թե՛ Քոլեջի ներսում հարաբերություններին, թե՛ Քոլեջի և պետության/հանրության հարաբերություններին: ԵՊՀԲ-ն ունի կայք, որը գտնվում է թարմացման փուլում: Ակտիվ է Քոլեջի ֆեյսբուքյան էջը: Միևնույն ժամանակ խնդրահարույց հանգամանքներ են հաշվետվությունների նկարագրողական, թվարկողական, ոչ վերլուծական բնույթը (ինչը նաև գիտակցվում է ԵՊՀԲ-ի կողմից), կայքէջում կարևոր փաստաթղթերի զետեղվածության հետ կապված ոչ որոշակի վիճակը (բացակայում են կրթական ծրագրերի նկարագրերը, բյուջեն, ռազմավարական ծրագիրն ու հաշվետվությունները և այլն), PR գործառնություն ոչ համակարգված լինելը:

ԵՊՀԲ-ում օտար լեզուների ուսուցման գոհացուցիչ մակարդակը տալիս է իրական հնարավորություն զարկ տալու արտաքին կապերի ու միջազգայնացման զարգացմանը: «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» ՄԿԾ-ի շրջանակներում իրականացվող ուսանողական փոխանակումների հաջողակ փորձը կարող է արդյունավետորեն տարածվել մյուս ՄԿԾ-ների վրա: Կրթական ծրագրերի և այլ գործընթացների բենչմարքինգի իրականացումը, համակարգված ու կազմակերպված ձևով կլիթանի միջազգայնացմանը, շարժունությանը, մինչդեռ դրա բացակայությունը բացասաբար է ազդում ՄԿԾ-ների կատարողականի վրա: Քոլեջը չի իրականացում համատեղ կրթական ծրագիր թե՛ տեղական, թե՛ արտասահմանյան ՄԿՈւ հաստատությունների հետ: Քոլեջի դասախոսների շրջանում օտար լեզվի իմացության մակարդակի բարձրացումը անշուշտ կնպաստի դրամաշնորհային ծրագրերի ներգրավմանը:

Ելնելով վերոգրյալից՝ կարելի է եզրակացնել, որ ԵՊՀԲ-ն թեև դեռևս չունի անհրաժեշտ չափի նյութական, ֆինանսական, կառավարչական ռեսուրսներ՝ գործունեության բոլոր ոլորտներում համաչափ զարգացում ապահովելու համար, այդուհանդերձ կարողանում է պահպանել զարգացման թեև փոքրիկ, բայց կարևոր օջախները: Փորձագիտական խումբը հույս ունի, որ զեկույցն ու խորհրդատվությունները կօգնեն գործընթացների բարելավմանը:

Հաստատության ուժեղ կողմերն են.

1. Քոլեջի առաքելության համահունչությունը ՀՀ ՈԱԾ-ին:
2. Մասնակցային ու ներառական կառավարումը, նախաձեռնությունների խրախուսումն ու աջակցությունը ղեկավարության կողմից:
3. «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» դուրս կրթական ծրագրում հետազոտական և միջազգայնացման բաղադրիչների առկայությունը:
4. Ուսանողների օտար լեզվի իմացության մակարդակը բարձրացնելու նպատակով կազմակերպվող անվճար պարապմունքները:
5. Դասախոսները մոտիվացիան:

6. Դիպլոմային աշխատանքների պատշաճ իրականացման համար քոլեջի տրամադրած ռեսուրսները:
7. Քոլեջի ջանքերը ուղղված ենթակառուցվածքների պահպանմանը և թարմացմանը:
8. Քոլեջի ջանքերը ուղղված իր գործունեությունն առավել թափանցիկ դարձնելու ուղղությամբ:
9. Օտար լեզվով դասավանդվող ՄԿԾ-ներում ուսնողների 3 օտար լեզվի բավարար տիրապետումը:
10. Որակի ապահովման համակարգ ներդնելու և զարգացնելու Քոլեջի տրամադրվածությունը:

Հաստատության թույլ կողմերն են.

1. Քոլեջի զարգացմանը միտված ռազմավարական պլանավորման և հաշվետվողականության համակարգերի ոչ լիարժեք գործարկումը,
2. կառավարման ոչ ռազմավարական, իրավիճակային լինելը,
3. Կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման և որակի ապահովման գործուն մեխանիզմների բացակայությունը,
4. Ուսանողների ակադեմիական կարիքների վերհանման գործում Ուսանողական խորհրդի պասիվությունը,
5. Դասախոսների որակավորման բարձրացմանն ուղղված համապարփակ ծրագրի բացակայությունը,
6. Հետազոտության ոլորտում ռազմավարական նպատակադրման բացակայությունը,
7. Հետազոտությունը, շարժունությունը և գերազանց դասավանդումը նյութապես խրախուսող արդյունավետ քաղաքականության բացակայությունը,
8. Քոլեջի PR ռազմավարության բացակայությունը, կրթական ծրագրերի և կարևորագույն փաստաթղթերի փաստացի հասանելի չլինելը հասարակությանը,
9. Դասախոսների օտար լեզուների իմացության ցածր մակարդակը,
10. Որակի ապահովման հստակ և գործող քաղաքականության, ռազմավարության և ընթացակարգերի բացակայությունը:

Հիմնական խորհրդատվություններ.

Առաքելությունը և նպատակները

1. ԵՊՀ-ի ներքին և արտաքին շահակիցների լայն շրջանակի ներգրավմամբ մշակել ու գործարկել Քոլեջի զարգացման ռազմավարական նոր ծրագիր (կամ բարելավել գոյություն ունեցողը)՝ սահմանելով արդյունքի գնահատման քանակական և որակական ցուցիչների հստակ, չափելի լրակազմ:
2. Իրականացնել Քոլեջի պրոֆիլի ոլորտում պետական առաջնահերթությունների, աշխատաշուկայի պահանջների խորքային ուսումնասիրություն՝ այն դնելով ԵՊՀ նպատակների ու խնդիրների սահմանման հիմքում:

3. Վերանայել հաշվետվությունների փաստաթղթավորման ու իրականացման ձևերը՝ դրանք կազմելով ըստ ռազմավարական նպատակադրումների և դրանց հաղորդելով խնդրահենք, վերլուծական բնույթ:

Կառավարումն ու վարչարարությունը

4. Վերակազմակերպել ԵՊՀ-ի պլանավորման և հաշվետվողականության համակարգը՝ ռազմավարական նպատակադրումները տեղայնացնելով ստորաբաժանումների ու անհատ պատասխանատուների պլաններում, ներդնելով արդյունքի գնահատման քանակական ու որակական արժանահավատ ցուցիչներ, սահմանելով հստակ ժամկետներ ու պատասխանատվություն, հաշվետվությունները դարձնելով վերլուծական:
5. Վերանայել ԵՊՀ-ի ներքին իրավական փաստաթղթային բազան՝ քաղաքականությունները, ռազմավարությունները, կանոնակարգերն ու ընթացակարգերը վերամշակելով ըստ Քոլեջի ռազմավարական նպատակադրումների և հաշվի առնելով արտաքին ու ներքին հնարավորություններն ու ռիսկերը:
6. Քոլեջի ղեկավար կազմի համար սահմանել գործառույթներ, որոնք ինստիտուցիոնալ հիմքերով (ներառյալ պլանավորումը, վերահսկումն ու գնահատումը) կհամակարգեն հետազոտության, արտաքին կապերի ու միջազգայնացման, մարդկային կապիտալի զարգացման, ֆինանսական մուտքերի բազմազանեցման գործընթացները և նշված ոլորտներում հաջող գործառնելու համար ուժեղացնել աշխատակիցների կարողությունները:
7. Մշակել և գործարկել որակի ապահովման համալիր ռազմավարություն՝ ներառելով հետևյալ բաղադրիչները՝ պատասխանատուների կարողությունների զարգացում, դասավանդման, ուսումնառության և այլ գործընթացների մշտադիտարկում և գնահատում որակի ապահովման պրոֆեսիոնալ գործիքներով, տեղեկատվության ու սովյալների հավաքագրման ու վերլուծության փաստաթղթավորում:

Մասնագիտության կրթական ծրագրերը

8. Բարելավել և գործարկել ՄԿԾ-ների առկա ընթացիկ մշտադիտարկման քաղաքականությունը և ընթացակարգը՝ ներգրավելով արտաքին և ներքին շահակիցներին և սահմանելով պատասխանատվության և հաշվետվողականության հստակ մեխանիզմներ:
9. Մշակել և ներդնել բենչմարքինգի իրականացման հստակ քաղաքականություն՝ բոլոր ՄԿԾ-ներում ստեղծելով շարժունության հնարավորություններ:
10. Վերանայել պրակտիկաների գնահատման համակարգը՝ ապահովելով կարողությունների և հմտությունների գնահատումը՝ ըստ կրթական ծրագրերի վերջնարդյունքների:
11. Դիտարկել և վերլուծել բոլոր կրթական ծրագրերում դիպլոմային աշխատանքների կատարելու հնարավորությունները և/կամ ավարտական ամփոփիչ քննություններում

ներմուծել հմտությունների և կարողությունների ձեռքբերումը ստուգող առաջադրանքներ:

Ուսանողները

12. Իրականացնել դիմորդների հավաքագրման և նրանց մասնագիտական կողմնորոշման նպատակով իրականացված գործիքների վերլուծություն:
13. Վերախմաստավորել Ուսանողական խորհրդի գործունեությունը՝ շեշտադրելով վերջինիս՝ ուսանողության ինքնավարության և շահերի պաշտպանության գործառնությունները վերամշակել ՈւՄ կանոնադրությունը:
14. Իրականացնել տրամադրվող կրթական, խորհրդատվական և այլ ծառայությունների արդյունավետության վերլուծություններ՝ ապահովելով շարունակական բարելավումներ:
15. Ակտիվացնել Կարիերայի կենտրոնի աշխատանքները ընդլայնելով գործատուների և շրջանավարտների ներգրավվածությունը ուսանողների կարիերայի ձևավորման գործում:

Դասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմը

16. Մշակել և ներդնել դասախոսների մասնագիտական վերապատրաստումների համապարփակ ծրագիր՝ հիմնվելով կարիքների գնահատման վրա:
17. Մշակել և ներդնել դասախոսների գնահատման համապարփակ գործիքակազմ՝ ներառելով դասախոսի ինքնագնահատման, փոխադարձ գնահատման և ուսանողների գնահատման տարբերակված բաղադրիչներ (հարցումներ, ֆոկուս խմբեր և այլն):
18. Ներդնել տարբերակված լրավճարների համակարգ՝ շեշտադրելով հետազոտական և ուսումնամեթոդական գործունեությունը, շարժունության և դրամաշնորհային այլ ծրագրերում ներգրավվածությունը:
19. Քայլեր ձեռնարկել վարչական և դասախոսական կազմի համալրման ուղղությամբ:

Հետազոտությունը և զարգացումը

20. Սահմանել Քոլեջի հետազոտական գերակա ուղղությունները, համակարգել հետազոտական գործունեությունը՝ ներառյալ հետազոտության պլանավորումը, մշտադիտարկումն ու արդյունավետության գնահատումը:
21. Ներառել կամ ավելացնել հետազոտական բաղադրիչի զարգացմանը նպաստող հանձնարարականներ բոլոր ՄԿԾ-ներում՝ հաշվի առնելով աշխատաշուկայի պահանջները:
22. Պարբերաբար ուսումնասիրել ՄԿՈւ հաստատություններում հետազոտության տեղական և միջազգային փորձը՝ լավագույն օրինակը համադրելով և տեղայնացնելով կրթական ծրագրերում:

23. Համագործակցել տեղական և արտասահմանյան ՄԿՈւ հաստատությունների հետ համատեղ փորձի փոխանակման և հետազոտական դրամաշնորհային ծրագրեր իրականացնելու շուրջ:

Ենթակառուցվածքը և ռեսուրսները

24. Քայլեր ձեռնարկել ֆոնդահայթայթման ուղղությամբ՝ ապահովելու լրացուցիչ ֆինանսական հոսքեր ՄԿԾ-ների արդյունավետ իրականացման, ինչպես նաև շենքային, լսարանների, լաբորատորիաների և նյութատեխնիկական ժամանակակից պայմանների բարելավման ու անհրաժեշտ նյութերի ձեռքբերման համար:
25. Գնահատել և վերհանել ՄԿԾ-ների իրականացման համար անհրաժեշտ ռեսուրսային բազան և ապահովել ֆինանսական ռեսուրսների բաշխում՝ ըստ կրթական ծրագրերի և ռազմավարական նպատակների:
26. Իրականացնել ուսումնական միջավայրի կանոնակարգված գնահատման և բարելավման գործընթացներ (հարցումներ, ֆոկուս խմբեր, խորին հարցազրույցներ և այլն):

Հասարակական պատասխանատվությունը

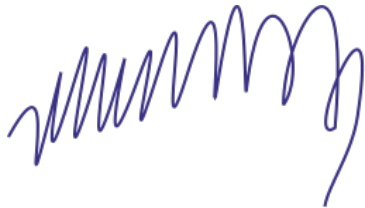
27. Հաշվետվությունները կազմել ըստ ռազմավարական պլանավորման նպատակների և գործողությունների՝ դրանց հաղորդելով վերլուծական բնույթ:
28. Հագեցնել կայքէջը կրթական ծրագրերի, ուսումնական գործընթացի վերաբերյալ նյութերով, ներքին իրավական ակտերով, հաշվետվություններով, օրենսդրական փաստաթղթերով, մրցութային գործընթացներով և այլն. կայքէջը դարձնել առնվազն երկլեզու:
29. Մշակել և իրագործել հասարակայնության հետ կապերի (PR), հանրային ներգրավման ռազմավարություն:
30. Մշակել և իրագործել հասարակության համար լրացուցիչ վճարովի կրթական ծառայություններ նոր ֆինանսական հոսքեր ապահովելու նպատակով:

Արտաքին կապերը և միջազգայնացումը

31. Առարկայական քայլեր կատարել արտաքին կապերն ու միջազգայնացումը համակարգող գործառույթը ներդնելու ուղղությամբ:
32. Ձևավորել արտաքին կապերի զարգացման և միջազգայնացման ոլորտի կանոնակարգային ու պլանավորման հենքը՝ հիմքում ունենալով ուսումնասիրություններ և որակի ապահովման մեխանիզմներ:
33. Քուլտուր ներդնել և գործարկել պետական և միջազգային դրամաշնորհների մասին տեղեկատվության տարածման, դասախոսներին և վարչական կազմին դրամաշնորհների դիմելու համար անհրաժեշտ կարողություններ ուսուցանելու համակարգ:

Որակի ներքին ապահովման համակարգը

34. Վերանայել որակի ապահովման քաղաքականությունը՝ հստակեցնելով Քոլեջի տեսլականը և նպատակները ՈԱ գործընթացներում:
35. Վերանայել ՈԱ տիրույթում մշակված փաստաթղթերը, դրանց համապատասխանությունները՝ հաշվի առնելով Քոլեջի առաջնահերթությունները:
36. ՈԱ ուղղությամբ իրականացվող գործընթացներում հստակեցնել պատասխանատուների գործառույթները:
37. Մշակել և ներդնել ներքին և արտաքին շահակիցների շրջանում կարիքների վերհանման մեխանիզմներ՝ ներառելով նրանց ՈԱ գործընթացներում:
38. Ներդնել ՄՈՒՀ-ում իրականացվող գործընթացների արդյունավետության գնահատման, տվյալների հավաքագրման և վերլուծությունների մեխանիզմներ՝ հիմնվելով ՊԻԳԲ շրջափուլի վրա:
39. Ներդնել հարցումների և ՈԱ գործընթացում կիրառվող այլ գործիքների մշակման հստակ մեթոդաբանություն:



Մենուա Սողոմոնյան
Փորձագիտական խմբի ղեկավարի

10-ը հունվարի 2023թ .

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ

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

1. **Մենուա Սողոմոնյան`** Երևանի պետական համալսարան, Քաղաքագիտության ամբիոնի դոցենտ, պատմական գիտությունների թեկնածու, փորձագիտական խմբի ղեկավար,
2. **Նարինե Միրականյան`** Կրթության տեսչական մարմին, ՌԳՄՊՎԳ վարչության փորձագետ, Մանկավարժական գիտությունների թեկնածու, փորձագիտական խմբի անդամ,
3. **Քրիստինե Հակոբյան`** Կոտայքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ, Տնտեսագիտության և կառավարման ամբիոնի տնօրինի դասախոս, կադրերի բաժնի ղեկավար, փորձագիտական խմբի անդամ,
4. **Արթուր Դավթյան`** Երևանի պետական համալսարան, Կիրառական վիճակագրություն և տվյալների գիտություն բաժնի 2-րդ կուրսի 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 ստորագրել են գաղտնիության և անկախության հայտարարագրեր:

ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ

Դիմում պետական հավատարմագրման համար

ԵՊՀՔ-ն պետական ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում անցնելու համար 12.02.2022թ. 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 (15.02.2022թ.) ԵՊՀՔ-ի և ՈԱԱԿ-ի միջև կնքվել է պայմանագիր: Կազմվել և հաստատվել է հավատարմագրման գործընթացի իրականացման ժամանակացույցը:

Ինքնավերլուծություն

Հաշվի առնելով ուսումնական հաստատության` առաջին անգամ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում անցնելու հանգամանքը և քոլեջներում որակի ապահովման մշակույթի ձևավորման սկզբնական փուլում լինելը` ՈԱԱԿ-ը 4-օրյա առցանց աշխատաժողովներ է իրականացրել ԵՊՀՔ-ի հետ: Աշխատաժողովների նպատակն է եղել քոլեջներին նախապատրաստել ինստիտուցիոնալ հավատարմագրմանը: Աշխատաժողովները տեղի են

ունեցել 2022թ. փետրվարի 21-22-ը և մարտի 3-4-ն ընկած ժամանակահատվածում, որոնց ԵՊՀԲ-ից մասնակցել է 5 աշխատակից: 4-օրյա աշխատաժողովներին ներկայացվել են ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման չափանիշների և չափորոշիչների մեկնաբանությունները, ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման դիմելու համար լրացվող էլեկտրոնային հարցաշարը, ինքնավերլուծության ու SWOT վերլուծության իրականացման առանձնահատկությունները և կապը չափորոշիչների հետ: Ուսումնական հաստատությունն իրականացրել է SWOT վերլուծություն, որը քննարկվել է ՈԱԱԿ աշխատակիցների հետ:

Ժամանակացույցով նախատեսված ժամկետներում հաստատությունը, ըստ ՈԱԱԿ-ի կողմից սահմանած ձևաչափի, ներկայացրել է ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծությունը և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթը: Համակարգողն ուսումնասիրել է զեկույցը՝ տեխնիկական առումով ՈԱԱԿ-ի պահանջներին ստուգելու նպատակով: ԵՊՀԲ-ի ներկայացրած ինքնավերլուծությունը չի համապատասխանել սահմանված միասնական ձևաչափին, առկա են եղել տեխնիկական, ձևաչափային և բովանդակային թերություններ: Ինքնավերլուծությունը վերադարձվել է քոլեջին, ԵՊՀԲ-ն սահմանված ժամկետներում շտկել է թերությունները և ինքնավերլուծությունը համապատասխանեցրել ՈԱԱԿ սահմանված ձևաչափին: Ինքնավերլուծությունը ՈԱԱԿ է ներկայացվել 17.06.2022թ.:

Ինքնավերլուծությունն իրականացվել է հաստատության 10-ն աշխատանքային խմբերի կողմից, որոնցում ներգրավված են եղել դասախոսներ, ուսումնաօժանդակ և ղեկավար կազմի ներկայացուցիչներ, ուսանող:

Ինքնավերլուծական զեկույցը հիմնականում եղել է նկարագրական և ընդհանրական, որը երբեմն հնարավորություն չի ընձեռել փորձագետներին նախնական գնահատման ժամանակ հասկանալ և ճիշտ գնահատել քոլեջում տիրող իրական վիճակը:

Նախապատրաստական փուլ

Ինքնավերլուծությունը և կից բոլոր փաստաթղթերը նախնական գնահատման նպատակով տրամադրվել են փորձագիտական խմբին, որի կազմը նախօրոք համաձայնեցվել էր քոլեջի հետ և հաստատվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի հրամանով: Փորձագիտական խմբին աշխատանքներին նախապատրաստելու և գործընթացների արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով իրականացվել են վերապատրաստումներ հետևյալ թեմաներով՝

1. Փորձագիտական խմբի անդամների հիմնական գործառույթները,
2. Հանդիպումների անցկացման և հարցապնդումների էթիկան և տեխնիկան,
3. ՄԿՈ (Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում) ոլորտի առանձնահատկությունների սահմանում և հավատարմագրման չափանիշների մեկնաբանում միջին մասնագիտական ոլորտին համապատասխան,
4. Նախնական գնահատումը որպես փորձագիտական զեկույցի նախապատրաստման փուլ, զեկույցին ներկայացվող հիմնական պահանջները:

Փորձագիտական խումբը, ուսումնասիրելով քոլեջի ինքնավերլուծությունը և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթը, իրականացրել է նախնական գնահատում ըստ ձևաչափի՝ պատրաստելով լրացուցիչ ուսումնասիրման ենթակա անհրաժեշտ փաստաթղթերի, ինչպես

նան խնդիրների և հարցերի ցանկը՝ նշելով նաև համապատասխան ստորաբաժանումները կամ թիրախային խմբերը: Նախատեսված ժամկետներում փորձագիտական խումբն ամփոփել է նախնական գնահատման արդյունքները, և համակարգողը կազմել է փորձագիտական այցի պլան-ժամանակացույցը²: Առաջնորդվելով ՀՀ Մասնագիտական կրթության փորձաքննության անցկացման ձեռնարկով՝ ժամանակացույցում ներառվել են փորձագետների կողմից նախատեսվող հանդիպումները բոլոր խմբերի հետ, փաստաթղթերի ուսումնասիրություն³, մասնագիտական զուգահեռ հանդիպումներ և այլն:

Նախնական այց

2022 թ. հոկտեմբերի 21-ին տեղի է ունեցել հանդիպում ԵՊՀԲ-ի ղեկավար կազմի հետ: Հանդիպմանը ներկա են գտնվել ՈԱԱԿ համակարգողը, Բնստիտուցիոնալ և ծրագրային փորձաքննության բաժնի ղեկավարը և փորձագիտական խմբի ղեկավարը: Հանդիպման ընթացքում քոլեջին 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: Նախնական այցի ընթացքում փորձագիտական խմբի ղեկավարը, համակարգողը և ՈԱԱԿ ինստիտուցիոնալ և ծրագրային փորձաքննության բաժնի ղեկավարը ներկա են գտնվել քոլեջում կազմակերպված ծնողական ժողովին:

Փորձագիտական այց

Փորձագիտական այցը տեղի է ունեցել հոկտեմբերի 31-ից նոյեմբերի 3-ն ընկած ժամանակահատվածում:

Փորձագիտական այցը սկսվել և ավարտվել է քոլեջի տնօրենի հետ հանդիպումներով: Հարցերի պարզաբանման նպատակով կազմակերպված ֆոկլուս խմբային հանդիպումների (դասախոսական կազմ, ուսանողներ, շրջանավարտներ և այլն) մասնակիցներն ընտրվել են նախօրոք տրամադրված ցանկից՝ ներկայացուցչականության սկզբունքով: Իրականացվել են ըստ ժամանակացույցի նախատեսված բոլոր հանդիպումները, բացառությամբ բաց հանդիպման: Փորձագիտական խումբն իրականացրել է նաև դասալսումներ: Այցի ընթացքում փորձագիտական խումբն իրականացրել է փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, ռեսուրսների դիտարկում⁴ և ֆոկլուս խմբային հանդիպումներ: Փորձագիտական այցի յուրաքանչյուր աշխատանքային օրվա վերջում տեղի ունեցած փորձագիտական խմբի փակ հանդիպման ժամանակ դուրս են բերվել փորձագիտական գնահատման միջանկյալ արդյունքները, իսկ այցի ավարտին փակ քննարկմամբ ամփոփվել են այցի հիմնական արդյունքները: Չափանիշների վերաբերյալ վերջնական եզրակացության փորձագիտական խումբը հանգել է

² ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑ

³ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿՈՂՄԻՅ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

⁴ ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿՈՂՄԻՅ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

բոլոր անդամների քննարկումների և վերլուծությունների արդյունքում՝ մշտապես կիրառելով կոնսենսուսի սկզբունք:

Փորձագիտական զեկույց

Փորձագիտական խմբի անդամները և ՈԱԱԿ համակարգողը պատրաստել են փորձագիտական զեկույցի նախնական տարբերակը, որը համաձայնեցվել է փորձագետների հետ դեկտեմբերի 15-ին: Նախնական զեկույցը ներկայացվել է ԵՊՀԲ-ին 16-ը դեկտեմբերի 2022թ. - ին: Նախնական զեկույցի վերաբերյալ Քոլեջը դիտարկումներ չի ներկայացրել: Փորձագիտական խումբը կազմել է զեկույցի վերջնական տարբերակը, որը խմբի կողմից հաստատվել է 09.01.2023թ.:



Անահիտ Տերտերյան

Փորձագիտական խմբի համակարգող

10-ը հունվարի 2023թ.

ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

ՀԱՄԱՌՈՏ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՄՈՒՀ-Ի ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

- Պատմություն.** Երևանի պետական հումանիտար քոլեջը ստեղծվել է 1881 թվականից: Ցարական արքունիքի նախաձեռնությամբ ստեղծված Երևանի ուսուցչական սեմինարիայի առջև դրված է եղել կարևորագույն խնդիր՝ պատրաստել ռուսաց լեզու ու մշակույթ դասավանդող առաջավոր մտավորականների: Առաջին համաշխարհային պատերազմի տարիներին սեմինարիան տեղափոխվել է Ռուսաստան՝ Արմավիր, և ավելի ուշ կրկին վերադարձվել է Հայաստան: Խորհրդային Հայաստանի կառավարությունը վերաբացել է ուսումնական հաստատությունը՝ «Ռուսական մանկավարժական ուսումնարան» անվամբ, որին անցել է Երևանի ուսուցչական սեմինարիայի ունեցվածքը, ուսումնական պլանները, ծրագրերը, կառուցվածքը և ռուսաց լեզու դասավանդող կադրեր պատրաստելու նրա խնդիրները: 1991 թվականին անկախ Հայաստանի Հանրապետության նոր կառավարությունը Բրյուսովի անվան օտար լեզուներին կից ստեղծված «Ինտերլինգվա» քոլեջի և Օստրովսկու անվան ռուսական մանկավարժական ուսումնարանի լուծարումով և միացումով ստեղծել է Երևանի պետական հումանիտար քոլեջը: ԵՊՀ-ն եղել է ՀՀ-ում ստեղծված առաջին քոլեջը:
- Կրթություն.** ԵՊՀ-ն ներկայումս իրականացնում է միջին մասնագիտական հետևյալ կրթական ծրագրերը՝ «Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ», «Արխիվավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ», «Զբոսաշրջային ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզուների խորացված իմացությամբ», «Նախադպրոցական կրթություն», «Զարդային կիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ», «Բանկային գործ» և «Ապահովագրական գործ»: ԵՊՀ-ում ներդրված է մոդուլային համակարգը, ինչը զգալիորեն բարելավել է ուսանողներին առաջարկվող կրթական ծրագրերի կառուցվածքը և աշխատածավալը: 2018-2019 ուստարում «Զբոսաշրջային ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզուների խորացված իմացությամբ» կրթական ծրագրում ներդրվել է դուալ համակարգը: Քոլեջում դասավանդում են համապատասխան որակավորում և մասնագիտական կարողություններ ունեցող դասախոսական կազմ:
- Հետազոտություն/ստեղծագործ մտածելակերպի ձևավորում.** ԵՊՀ-ի ուսանողները ներգրավված են հետազոտական աշխատանքներում կուրսային, դիպլոմային անհատական աշխատանքների ներկայացման տեսքով, որոնք ստեղծագործական և վերլուծական աշխատանքներ են: Որոշ դասախոսներ ձեռնարկների հեղինակներ են և հետազոտական գործունեություն են ծավալում իրենց մասնագիտության շրջանակներում, տպագրում են հոդվածներ ինչպես ՀՀ տարածքում, այնպես էլ՝ սահմաններից դուրս:
- Արտաքին կապեր և միջազգայնացում.** ԵՊՀ-ն իր 2022-2026 թթ. զարգացման ծրագրի գործողությունների պլան ժամանակացույցում նախատեսում է իրականացնել միջազգայնացմանը միտված հստակ գործողություններ՝ համագործակցություն միջազգային կազմակերպությունների և սփյուռքի կազմակերպությունների հետ, արտաքին կապերի մասնագետին ներդրում:

Վերջին երեք տարիներին քոլեջը կապեր է հաստատել մի շարք հաստատությունների հետ: Միջազգայնացման գործընթացների շրջանակներում քոլեջը նախագծեր է սկսել Գերմանիայի Դաշնության Հալե քոլեջի, Մանկտ-Պետերբուրգի զբոսաշրջության քոլեջի, Գերմանիայի Մաքսոնիա տարածքի Էլիզաբեթ գիմնազիայի հետ, վերջինիս հետ իրականացնում է ուսանողների փոխանակման ծրագրեր:

ԵՊՀԲ-ն համագործակցում է նաև Հայաստանում գործող գերմանական մի շարք հաստատությունների հետ՝ Գյոթե ինստիտուտ, Գերմ. Լեզվի կենտրոն Երևանում, DAAD, ZfA, GIZ, ինչպես նաև ուսանողների պրակտիկաները և դուալ կրթական ծրագրի գործնական դասերը կազմակերպելու նպատակով քոլեջը համագործակցում է 41 գործատու գործընկերների հետ:

5. **Որակի ապահովում.** Ներքին որակի ապահովման ենթակառուցվածքը ԵՊՀԲ-ում ձևավորվել է 2015թ. -ից: Որակի ներքին ապահովման համակարգը ձգտում է ապահովել ԵՊՀԲ-ի ուսումնական, հետազոտական և կառավարման գործընթացների որակի վերահսկումը, հաշվետվողականությունը և շարունակական բարելավումը՝ հստակ մշակված մեխանիզմների կիրառմամբ:

***Աղբյուր.** վերոնշյալ տիրույթներում փաստերի դուրս բերման աղբյուր են հանդիսանում ՄՈՒՀ-ի կողմից տրամադրված փաստաթղթերը (օր՝ ինքնավերլուծություն, ռազմավարական ծրագիր, ժամանակացույց, ստորաբաժանումների պլաններ, հայեցակարգեր և այլն):*

I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

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

Փաստեր: Երևանի պետական հումանիտար քոլեջը միջին մասնագիտական կրթական հաստատություն է, որն իրականացնում է միջին մասնագիտական կրթական հետևյալ ծրագրերը.

1. Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ,
2. Արխիվավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ,
3. Ջրոսաշրջային ծառայության կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ,
4. Ջարդակիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ,
5. Նախադպրոցական կրթություն,
6. Ապահովագրական գործ,
7. Բանկային գործ:

Քոլեջի առաքելության և նպատակների որոշակիության ու հստակության հետ կապված առկա են որոշ խնդիրներ: Կանոնադրության մեջ առաքելություն, որպես այդպիսին, որևէ տեղ հստակ մատնանշված չէ: Այստեղ նշված են Քոլեջի գործունեության նպատակները (ազգային, բարոյական և համամարդկային արժեքների ոգով կրթության կազմակերպումը, անձի մտավոր և հոգևոր զարգացման պահանջմունքների բավարարումը, արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթության որակի ապահովումը և բարելավման համապատասխան համակարգի կիրառումը, ուսումնական գործընթացի կազմակերպման թափանցիկության և հրապարակայնության ապահովումը և այլն): Քոլեջի զարգացման 2017-2021թթ. ռազմավարական ծրագրում առաքելության կարևոր բաղադրիչ է համարվում գիտելիքահենք և կարողություններին միտված կրթության իրագործումը, շեշտադրվում են հայոց և օտար լեզուների դասավանդումը ավանդական և նորագույն մեթոդների համադրմամբ, ժամանակակից հասարակությունում կարևորագույն դեր ունեցող մասնագետի պատրաստումը՝ շահեկան գործիք ունենալով քոլեջի բազմամյա փորձը և այլն: Առաքելության այն ձևակերպումը, որը ներկայացված է ինքնավերլուծության մեջ (մասնագիտական աշխատանքի ունակ և տնտեսության զարգացում ապահովող միջին մասնագիտական կրթության ոլորտի մրցունակ մասնագետների պատրաստում), Քոլեջի գործող տնօրենի կողմից 2021թ. դեկտեմբերին տնօրենի մրցույթի համար կառավարման խորհրդին ներկայացված զարգացման ծրագրի մեջ է, որով Քոլեջն այժմ առաջնորդվում է որպես 2022-2026թթ. զարգացման ծրագիր: Փորձագիտական խումբը, որպես առաքելություն, հիմք է ընդունում այն, ինչ ներկայացված է ինքնավերլուծության և 2022-2026թթ. զարգացման ծրագրի մեջ: Միևնույն ժամանակ վերոնշյալ ծրագրում նպատակներ, որպես այդպիսին, ձևակերպված չեն, փոխարենը մատնանշված են հիմնախնդիրներ և լուծման ուղիներ: Նպատակադրումներ

համառոտ ձևակերպված են Քոլեջի զարգացման 2022-2026թթ. ծրագրի պլան-ժամանակացույցում (արդյունավետ կառավարման համակարգի գործարկում, նյութատեխնիկական բազայի համալրում և արդիականացում, ուսումնամեթոդական և մանկավարժաան հմտությունների կատարելագործում և այլն):

Հարկ է նշել, որ բովանդակային ու առաջնահերթային անհամապատասխանություններ կան 2022-2026թթ. զարգացման ծրագրի և դրա պլան-ժամանակացույցի միջև. այս երկու փաստաթղթերում շատ են տարբերվող, չհամապատասխանող նպատակադրումները: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ պլան ժամանակացույցը մշակվել է ավելի ուշ՝ Քոլեջում տարված քննարկումների արդյունքում, մինչդեռ բուն ծրագիրը (այն, ինչ թեկնածուի կողմից ներկայացվել էր Քոլեջի կառավարման խորհրդին) մնացել է նույնը, և փաստորեն առկա է մի իրավիճակ, երբ Քոլեջն առաջնորդվում է երկու փաստաթղթերով միաժամանակ: Զարգացման ծրագիրն ու պլան-ժամանակացույցը մշակվել են մեթոդաբանական տարբեր մոտեցումներով: Առաջինի դեպքում հիմք է ընդունվել տնօրենի լիազորությունների շրջանակը, երկրորդի դեպքում՝ Քոլեջի ղեկավարության և ներքին շահակիցների որոշակի շրջանակի համադրված պատկերացումները:

Փորձագիտական խումբը որոշակի խնդիր է տեսնում նաև Քոլեջի անվանման ու նրա գործունեության համապատասխանության մեջ: Ընդունելով հանդերձ, որ Քոլեջի անվան մեջի «հումանիտար» բաղադրիչը տասնամյակների իրողություն է, բրենդային նշանակություն ունի, հարկ ենք համարում նկատել, որ Քոլեջի կողմից իրականացվող 7 կրթական ծրագրերից միայն 3-ն են պատկանում Միջին մասնագիտական կրթության մասնագիտությունների՝ ըստ ուսուցման հիմքի, ձևի, տևողության և որակավորումների ցանկի (հաստատված ՀՀ կառավարության 2006թ. հունվարի 12-ի N73-Ն որոշմամբ)՝ «Հումանիտար գիտություններ և մշակույթ» ոլորտին. «Զարդային կիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ», «Գործավարություն» և «Արխիվավարություն» կրթական ծրագրերը: «Նախադպրոցական կրթություն» ՄԿԾ-ն պատկանում է «Կրթություն» ոլորտին, ապահովագրական, «Զբոսաշրջություն» ԿԾ-ը պատկանում է «Ծառայությունների մատուցման ոլորտներ» ոլորտին, իսկ «Ապահովագրական գործ» և «Բանկային գործ» ԿԾ-երը պատկանում են «Բիզնես, իրավունք և սոցիալական գիտություններ» ոլորտին: Փորձագիտական այցի ընթացքում Քոլեջի ղեկավարության ուշադրությունն այս հանգամանքի վրա հրավիրվեց, ինչին ի պատասխան նկատառումը այն էր, որ կրթական ծրագրերում լեզուների ուսուցումն իրականացվում է խորացված:

Ինքնավերլուծությունը հստակ ու որոշակի ձևով չի մատնանշում, թե ԵՊՀԲ-ի ներքին ու արտաքին շահակիցներն ինչ մասնակցություն են ունեցել կամ ունենում հաստատության առաքելության, տեսլականի, նպատակների, ռազմավարական պլանավորման գործընթացներին: Ընդհանուր առմամբ նշվում է, որ այդ շահակիցների կարիքներն ու պահանջները ներկայացվում են կառավարման խորհրդի նիստերին, ինչպես նաև հարցումների, ֆոկուս խմբային քննարկումների, անհատական հանդիպումների միջոցով, որոնք, սակայն, համաձայն նույն ինքնավերլուծության, կանոնավոր կերպով չեն իրականացվում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ կառավարման խորհրդի նիստերն

ըստ անհրաժեշտության տեղի ունենում են, սակայն նշված մյուս մեխանիզմների կիրառման արդյունքում գեներացված, մշակված տեղեկատվություն, արված վերլուծություններ առկա չեին:

Քոլեջն ունի «Շահակիցներին տեղեկատվության ապահովման քաղաքականություն և ընթացակարգ» փաստաթուղթը, որն ընթացակարգի բաղադրիչ գրեթե չունի և որում, ինչպես և մյուս փաստաթղթերում կամ ինքնավերլուծությունում պարզորոշ վերհանված չէ հաստատության արտաքին ու ներքին շահակիցների շրջանակը: Ինչպես և ցանկացած այլ (միջին մասնագիտական) կրթական հաստատության պարագայում, Քոլեջի արտաքին շահակիցներն են ծնողները, շրջանավարտները, գործատու կազմակերպությունները, պրակտիկան ապահովող կազմակերպությունները, կրթության լիազորված մարմինը: Ներքին շահակիցներն են ուսանողները, դասախոսները, վարչական, տեխնիկական աշխատակիցները: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ հետադարձ կապ ստանալու և կարիքներ վերհանելու առումով ամենաիրական մեխանիզմը ուսանողների, դասախոսների, վարչական աշխատակիցների, ծնողների և պրակտիկա կազմակերպող հաստատությունների ներկայացուցիչների հետ ոչ ֆորմալ ու ոչ կանոնակարգված, ըստ անհրաժեշտության տեղի ունեցող շփումներն են: Սակայն այդ շփումների արդյունքում տեղեկատվության հավաքագրում, մշակում ու վերլուծություն, ինչը հիմք կհանդիսանար ԵՊՀԲ-ի ռազմավարական ծրագիրը մշակելու համար, փաստաթղթավորված կերպով տեղի չի ունեցել: Հայաստանյան բուհեր, քոլեջներ, որոնք իրականացնում են նույնանուն կամ նույնաբովանդակ կրթական ծրագրեր, դեռևս չեն դիտարկվում որպես արտաքին այնպիսի շահակիցներ, որոնց հետ կապերը կնպաստեին առավել թիրախային նպատակներ ու խնդիրներ սահմանելուն: Բացակայում է նաև որևէ ուսումնասիրություն, ինչը կվկայեր Քոլեջի ռազմավարական պլանավորումը պետական առաջնահերթությունների կամ ԵՊՀԲ-ի մասնագիտություններին առնչվող կրթական, մշակութային, գործարար միտումների հաշվառմամբ իրականացնելու մասին. աշխատաշուկայի պահանջների վերհանման ուղղությամբ փաստաթղթավորված վերլուծություն ևս չի իրականացվել:

ԵՊՀԲ-ում պլանավորված գործողությունների գնահատման հիմնական մեխանիզմները հաշվետվություններն են: Տնօրենն ամեն տարի հաշվետվություն է ներկայացնում Քոլեջի կառավարման խորհրդին, ամբիոնները, առանձին ստորաբաժանումներ և անհատ պատասխանատուներ էլ հաշվետվություն են ներկայացնում տնօրենին: Հաշվետվությունների ուսումնասիրությունը, սակայն, ցույց տվեց, որ կառավարման խորհրդին ներկայացվող ամենամյա հաշվետվությունները ոչ թե կազմվում են ըստ ՌԾ-ում սահմանված գործողությունների, այլ ըստ ստորաբաժանումների ու անհատ պատասխանատուների կողմից ներկայացվող հաշվետվությունների: Արձանագրությունների ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ կառավարման խորհուրդը՝ որպես ԵՊՀԲ-ի առաքելության ու նպատակների իրականացման արդյունքների գնահատող իրավասու հիմնական մարմին, խորքային քննարկումներ չի ծավալում հաշվետվությունների վերաբերյալ, մասնավորապես, հարց չի բարձրացնում դրանց՝ ռազմավարական պլանի գործողություններից բխել-չբխելու, վերլուծական լինել-չլինելու և այլնի վերաբերյալ:

Ներկայացվող հաշվետվությունների բնույթն ու ձևը բավարարում է Քոլեջի կառավարման խորհրդին: Իսկ հաշվետվությունները նկարագրողական, թվարկողական բնույթի են, բացակայում է վերլուծական բաղադրիչը, չեն վերլուծվում պլանավորված գործողությունների թերակատարման կամ չկատարման հանգամանքները:

Ռազմավարական պլանի գնահատման տեսանկյունից խնդրահարույց հանգամանք է այն, որ պլանավորված գործողությունների արդյունքների գնահատման ցուցիչները մեծապես ընդհանրական են, ոչ կոնկրետ, ոչ չափելի: Օրինակ՝ «քոլեջի աշխատանքներն իրականացվում են համագործակցային սկզբունքով» առաջընթացի տեսանելի հանգրվան չի նախանշում: «Բարձրացնել վարչական ծառայությունների որակը» գործողության առնչությամբ «մատուցվում են որակյալ վարչական ծառայություններ» ցուցիչն ընդամենը իմաստային կրկնություն է և ի ցույց չի դնում վարչական ծառայությունների որակի վերաբերյալ քոլեջի պատկերացումները:

Ինքնավերլուծությունը վկայում է, որ նախորդ ռազմավարական ծրագրի կատարողականի վերլուծությունն ու գնահատում չի կատարվել:

Դատողություններ: Հաշվի առնելով, որ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջն իր առաքելությունն է համարում միջին մասնագիտության կրթության ոլորտի մրցունակ կադրերի պատրաստումը, ինչն ապահովելու համար իրականացվող կրթական ծրագրերի փաթեթը մշակված, բնութագրիչները սահմանված են պետականորեն՝ հիմք ընդունելով ՀՀ ՈԱՇ բնութագրիչները, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵՊՀ-ի առաքելությունը համապատասխանում է ՀՀ ՈԱՇ-ին:

Եթե Քոլեջի նպատակներն ու խնդիրներն ընկալելու հարցում հիմք ընդունենք ԵՊՀ-ի զարգացման 2022-2026թթ. պլան-ժամանակացույցում նշված զարգացման ուղղություններն ու գործողությունները, ապա կարող ենք համարել, որ դրանց բովանդակությունը բխում է Քոլեջի առաքելությունից: Այլ հարց է նպատակներին հասնելու համար առաջադրված գործողությունների որոշակիությունն ու չափելիությունը: Փորձագիտական խումբը համաձայն չէ ԵՊՀ-ի ղեկավարության այն նկատառման հետ, որ հաստատության անվան մեջ «հումանիտար» բաղադրիչի լինելը պայմանավորված է բոլոր կրթական ծրագրերում լեզուների խորը ուսուցմամբ: Բնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող հաստատություններում ևս կարելի է խորացված կերպով լեզուներ ուսումնասիրել, ինչի արդյունքում հաստատությունը չի վերանվանվի «հումանիտար» Ուստի Քոլեջի անվան և նրա գործունեության միջև բովանդակային առնչության հարցը, մեր կարծիքով, ենթակա է հանգամանալից քննարկման:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում այն հանգամանքը, որ ԵՊՀ-ի ղեկավարությունը հաստատության ռազմավարական պլանավորումն իրականացնելիս հիմնվում են նաև Քոլեջի շահակիցների որոշ շրջանակների կարիքների ու կարծիքների վրա: Միննույն ժամանակ, նշված գործընթացն առանց որակի ապահովման մեխանիզմների իրականացնելը, առանց փաստաթղթավորելն ու վերլուծելը նվազեցնում են սահմանված նպատակադրումների թիրախայնությունը: Ուստի Քոլեջի ներքին և արտաքին շահակիցների

շրջանակի որոշակիացումը և կայուն, կանոնակարգված աշխատանքների միջոցով տեղեկատվության ու տվյալների գեներացումը առաջնահերթ նշանակություն ունի՝ ռազմավարական պլանավորումն առավել արժանահավատ դարձնելու իմաստով:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում նաև այն, որ Քոլեջում առկա է վարից վեր հաշվետվողականություն: Միննույն ժամանակ, հաշվետվությունների՝ Ջարգացման ծրագրի դրույթների հիման վրա չկազմելը հարցականի տակ է դնում հաստատությունում ռազմավարական պլանավորման արդյունավետությունը: Պլանավորված գործողությունների արդյունքների գնահատման ցուցիչների խիստ ընդհանրական, ոչ չափելի բնույթը հնարավորություն չի տալիս գնահատել նպատակադրումների հաջողությունը, պարզ դարձնել պլանավորված գործողությունների որոշակիությունը ինչպես առաջանցիկ, այնպես էլ հետահայաց կերպով: Նույնը վերաբերում է նաև հաշվետվությունների ոչ վերլուծական բնույթին: Անշուշտ դրական հանգամանք է այն, որ ինքնավերլուծության մեջ ԵՊՀԲ-ն այս մասին արձանագրել է: Դա նշանակում է, որ խնդիրը գիտակցվում է, ուստի փորձագիտական խումբը հույս է հայտնում, որ առաջիկա անելիքների շարքում Քոլեջը լուրջ ուշադրություն կդարձնի հաշվետվություններն առավել խնդրահենք, ավելի վերլուծական դարձնելու վրա, որպեսզի հնարավոր լինի հասկանալ բացթողումները, թերացումները կամ օբյեկտիվ խոչընդոտներն ու դրանց պատճառները:

Կարևոր հանգամանք է նաև այն, որ Քոլեջի զարգացման ծրագրի ժամանակացույց-պլանով սահմանված նպատակադրումները, որպես այդպիսին, բխում են հաստատության առաքելությունից, որի հիմնական բովանդակությունն է միջին մասնագիտական կրթության ոլորտի բարձրորակ կադրերի պատրաստումը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԵՊՀԲ-ի կրթական ծրագրերի կառուցվածքն ու բովանդակությունը հստակ կապակցված են ՀՀ ՈԱՇ 5-րդ մակարդակի հետ, որ Քոլեջի զարգացման ուղղությունները բովանդակային առումով բխում են միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում բարձրորակ կադրեր պատրաստելու առաքելությունից, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջը համապատասխանում է չափանիշ 1-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՍՆ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉՍՓԱՆԻՇ 1-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

Փաստեր: ԵՊՀԲ-ում կառավարումն իրականացվում է կառավարման կոլեգիալ և միանձնյա ձևերի գույակցմամբ: Կառավարման բարձրագույն կոլեգիալ մարմինը Կառավարման խորհուրդն է, որի 11 անդամներից 5-ը Քոլեջի ներկայացուցիչներն են (2 ներկայացուցիչ մանկավարժական համակազմից, 3 ներկայացուցիչ ուսանողական համակազմից), 6-ը՝ կրթության ոլորտում լիազորված մարմնի: Կառավարման օպերատիվ իրականացման կոլեգիալ մյուս մարմինը տնօրենական խորհուրդն է, որում ընդգրկված են Քոլեջի ղեկավար կազմը, ստորաբաժանումների ղեկավարները, ուսումնական և ուսումնաօժանդակ գործընթացների առանձին պատասխանատուներ: Ստեղծվել է նաև մանկավարժական խորհուրդ՝ մանկավարժական ողջ համակազմի ներգրավմամբ՝ որպես խորհրդակցական, հարցերի քննարկման հարթակ: Կառավարման միանձնյա մարմինը տնօրենն է, ով ընտրվում է Կառավարման խորհրդի կողմից՝ 5 տարի ժամկետով: ԵՊՀԲ-ի կառավարման մարմինների գործունեությունը կարգավորվում է կրթության, մասնագիտական կրթության վերաբերյալ պետական օրենսդրությամբ, Քոլեջի կանոնադրությամբ, կանոնակարգերով ու աշխատակարգերով: Գործում են ուսումնական, կազմակերպչադաստիարակչական, վարչատնտեսական աշխատանքների գծով փոխտնօրենների հաստիքները:

ԵՊՀԲ-ի 2022-2026թթ. զարգացման ծրագրում (պլան-ժամանակացույցում) զարգացման առաջնային ուղղություն է հայտարարվել արդյունավետ կառավարման համակարգի գործարկումը, ինչն ապահովելու համար խնդիր է դրվել զարգացնել քոլեջի կառավարման համակարգը, զարգացնել մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժինը, խթանել կառավարման խորհրդի գործունեությունը, աջակցություն ցուցաբերել երիտասարդական նախաձեռնություններին և բարձրացնել ուսանողական խորհրդի դերը: Քոլեջի «կառավարման համակարգի զարգացում» խնդրի համատեքստում դիտարկվել են հետևյալ գործողությունները.

- վերանայել քոլեջի մասնագիտությունների և կրթական խնդիրների շրջանակը,
- մշակել քոլեջի աշխատանքների արդյունավետ կազմակերպման մոդել,
- սահմանել կառավարչական ճկուն մեխանիզմներ՝ խնդիրների արագ արձագանքման և կարգավորման համար,
- բարձրացնել վարչական ծառայությունների որակը:

Հատկանշական է, որ ինքնավերլուծության մեջ չի որոշակիացվում, չի նկարագրվում, թե նշված գործողությունների ուղղությամբ ի՞նչ քայլեր են կատարվել, ինչպիսի՞ն է Քոլեջը պատկերացնում, օրինակ, աշխատանքների արդյունավետ կազմակերպման մոդելը, վարչական ծառայությունների որակական հատկանիշներն ինչպե՞ս են չափում ու ինչպե՞ս են

գնահատում որակի բարձրացումը: Նշված գործողությունների առնչությամբ արդյունքի գնահատման ցուցիչները հստակ ու որոշակի չեն, ձևակերպված են այնպես, որ կրկնում են գործողության բովանդակությունը, այլ կերպ ասած՝ գործողության վերաձևակերպումներ են ցուցիչների իմաստով: Փորձագիտական այցից ևս չհաջողվեց որոշակի ամփոփ պատկերացում կազմել, թե ի՞նչ քայլեր են կատարվել քոլեջի մասնագիտությունների և կրթական խնդիրների շրջանակը վերանայելու ուղղությամբ (հասանելի դարձան մեկ-երկու տեղեկություններ, օրինակ՝ գործավարության կրթական ծրագիրը դուրս մեխնիզմով իրականացնելու մտադրության մասին):

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ կառավարման արդյունավետության բարձրացման ուղղությամբ վերջին մեկ-մեկուկես տարվա ընթացքում իրականացվել են վարչական-կառուցվածքային որոշ փոփոխություններ, որոնցից առանձնացնում ենք հետևյալները.

- սահմանվել է կազմակերպչադաստիարակչական աշխատանքների գծով փոխտնօրենի հաստիքը, որի գործառույթների մեջ, ի թիվս այլոց, մտնում են ուսանողների և նրանց ծնողների հետադարձ կապի ապահովումը, ուսանողների հետ դաստիարակչական աշխատանքները, տարաբնույթ միջոցառումների կազմակերպումը,
- ստեղծվել է կարիերայի կենտրոնը (որի գործառույթների մի մասը նախկինում կատարել է պրակտիկայի ղեկավարը),
- ստեղծվել է «Մանկավարժական խորհուրդ» խորհրդակցական մարմինը:

Կառավարման համակարգի արդյունավետության վերլուծություն կատարված չէ, մասնավորապես, վերլուծված կամ գնահատված չէ, թե վարչական-կառուցվածքային փոփոխությունները ի՞նչ առումով են նպաստելու զարգացման ծրագրով սահմանված նպատակների ձեռք բերմանը:

2021թ. աշնանից փոխվել է Քոլեջի ղեկավար կազմը: Փորձագիտական խումբը այցի արդյունքում կարողացավ վերհանել, մասնավորապես, հետևյալ միտումներն ու իրողությունները, որոնք կապված են նոր ղեկավար կազմի գործունեության հետ.

1. Կազմակերպչադաստիարակչական աշխատանքների համակարգման գործառույթի գործառնման շնորհիվ քոլեջի ղեկավարությունն ավելի իրազեկ է դարձել ուսանողների առաջադիմությանը, սոցիալական, հոգեբանական խնդիրներին:
2. Ներքին շահակիցների հավաստմամբ՝ ղեկավար կազմը առավել ընդգծված է խրախուսում առաջարկություններն ու նախաձեռնությունները և սատարում դրանց իրագործմանը:
3. Մեկնարկվել են շրջանավարտների տվյալների բազայի ձևավորման աշխատանքները:
4. Նկատվում են միջամբիոնային կապերի զարգացման միտումներ. առավել ակնառու է օտար լեզուների ամբիոնների և հասարակագիտական առարկաների ու գործավարության, արխիվավարության և համակարգչային օպերատորական գործի ամբիոնի միջև կապերի զարգացումը. օրինակ՝ գործավարության ամբիոնի կազմած դասագիրքը մինչև հրատարակվելը քննարկվել է մյուս ամբիոնների հետ, ստեղծվել են

մեթոդական խորհուրդներ՝ ուսումնամեթոդական տարբեր աշխատանքներ քննարկելու համար:

Համաձայն ինքնավերլուծության՝ ԵՊՀԲ-ում գործընթացներն ընթանում, կարգավորվում և կառավարվում են համաձայն մի շարք ներքին իրավական ակտերի, որոնցից են՝ Քոլեջի կանոնադրությունը, շահակիցներին տեղեկատվության ապահովման քաղաքականությունն ու ընթացակարգը, ստորաբաժանումների և առանձին պատասխանատու պաշտոնյաների պարտականությունները սահմանող փաստաթղթերը, աշխատակիցների աշխատանքի ընդունման, հեռացման, տեղափոխման, առաջխաղացման, խրախուսման և տույժի կիրառման քաղաքականությունն ու ընթացակարգերը, կառավարման խորհրդի իրավասությունը և գործունեության կարգը, տնօրինական խորհրդի իրավասությունը և գործունեության կարգը, ՄԿԾ-ների ընթացիկ մշտադիտարկման և վերանայման ընթացակարգը, ՄԿԾ-ների որակի գնահատման քաղաքականությունը և այլն: Փաստաթղթերի խորքային ուսումնասիրությունից և փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ներքին իրավական ակտերով կարգավորվող բազմաթիվ գործընթացներ կա՝ մ չեն իրականացվում ընդհանրապես, կա՝ մ իրականացվում են դրանց առանձին բաղադրիչները: Այսպես, չի գործում կրթական ծրագրերի ընթացիկ մշտադիտարկման և պարբերական վերանայման կարգը, այսինքն՝ համաձայն այդ կարգով սահմանված ընթացակարգի տեղի չի ունենում մշտադիտարկումն ու վերանայումը, այլ պարզապես աշխատանքային կարգով առանձին բաղադրիչներ են կիրառվում, օրինակ՝ դասալսումները:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսումնական գործընթացի համար կարևոր նշանակություն ունեցող վերոնշյալ փաստաթղթերը, ինչպես և շատ այլ փաստաթղթեր, ժամանակին մշակվել են՝ առանց Քոլեջի կարողություններն ու ներքին առանձնահատկությունները հաշվի առնելու: ԵՊՀԲ-ի զարգացման ռազմավարական ծրագրում ամրագրված չէ այն անհրաժեշտությունը, որ Քոլեջի ներքին իրավական ակտերի բազան պետք է վերանայվի ըստ զարգացում բովանդակող օբյեկտիվ նպատակների ու համապատասխանեցվի հաստատության կարողություններին:

Փաստաթղթերի դիտարկման և փորձագիտական այցի շրջանակներում ԵՊՀԲ-ի կառավարման համակարգի ուսումնասիրությունը վեր է հանել հետևյալ իրողությունները.

- Վերջին շրջանում Քոլեջում որակի ապահովման պատասխանատուների հոսունություն է եղել, ժամանակն ու հնարավորությունները նվազ են եղել՝ խորությամբ պատկերացնելու հաստատության որակի ապահովման գործառույթների բովանդակությունն ու իրագործելու համալիր ծրագրեր: Որակի ապահովման պատասխանատուի գործառույթների մեջ կան այնպիսիք, որոնք իրենց բնույթով կապ չունեն որակի ապահովման հետ. օրինակ՝ Քոլեջի արտաքին կապերի համակարգումը, Քոլեջ մուտք գործող ու ըստ էության որակի ապահովման հետ կապ չունեցող տարատեսակ գրություններին ընթացք տալը:
- Կառավարման համակարգում հատկապես ղեկավար կազմի համար սահմանված չեն գործառույթներ, որոնք ուսումնական գործընթացի բնականոն ապահովումից զատ կրովանդակեն զարգացում ենթադրող, դեպի զարգացում տանող

պարտականություններ ու գործողություններ: Այսպես, ինստիտուցիոնալ կերպով չեն համակարգվում արտաքին կապերի զարգացման, միջազգայնացման, ֆինանսական մուտքերի բազմազանեցման, հետազոտության զարգացման, դասախոսների մասնագիտական որակավորման բարձրացման, PR-ի և այլ գործընթացներ. չկան նշված գործընթացները համակարգելու, պլանավորելու, վերահսկելու, մշտադիտարկելու, գնահատելու հստակ գործառնությունները՝ որակի ապահովման համապատասխան գործիքակազմերով: Քուլեջի երեք փոխտնօրենների գործառնությունների ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ երեք փոխտնօրենների գործառնություններն էլ գերազանցապես վերաբերում են հաստատության բնականոն գործունեության ապահովմանը:

- Ստորաբաժանումների աշխատանքային պլանները ոչ թե բխում են ռազմավարական նպատակադրումների բովանդակությունից, այլ հաստատության բնականոն գործունեության ապահովման օպերացիոնալ պլաններ են իրենցից ներկայացնում:
- Վարչական պաշտոնների նշանակումները չեն հիմնվում ընթացակարգով սահմանված մրցութային ընտրության վրա: Թեև երեք փոխտնօրենների, որակի ապահովման պատասխանատուի նշանակումը տեղի է ունեցել մի շարք չափանիշների հաշվառմամբ, սակայն դա չի եղել մրցութի հիման վրա: Պաշտոնի նկարագրեր մշակված են որակի ապահովման պատասխանատուի, կարիերայի խորհրդատուի, պրակտիկայի ղեկավարի, կադրերի բաժնի պետի (մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգող), ուսումնական աշխատանքների գծով փոխտնօրենի, տնօրենի օգնականի, ուսումնական մասի վարիչի և դաստիարակչական աշխատանքների գծով փոխտնօրենի հստիքների համար: Մնացած վարչական, ուսումնաօժանդակ և վարչատնտեսական աշխատակիցների համար առկա են միայն իրավունքները և պատասխանատվությունները սահմանող փաստաթուղթ, հստակեցված չեն գործառնությունները, խնդիրների շրջանակը, պաշտոնը զբաղեցնելու համար անհրաժեշտ այլ պահանջներ՝ կրթություն, ստաժ, հմտություններ և այլն:
- Կառավարման խորհուրդը իրականացնում է բնույթով ֆորմալ գործառնություն (ինչպես և ՀՀ կրթական շատ այլ հաստատությունների պարագայում), խորամուխ չի լինում Քուլեջի ներքին խնդիրների մեջ, խնդիրներ չի դնում Քուլեջի ղեկավարության առջև, չի նախաձեռնում զարգացման գործընթացներ կամ չի սատարում դրանց իրականացմանը:
- Մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժինը իրականացնում է կադրերի հաշվառման, հրամանագրման, ծանուցման և կադրերի բաժնին բնորոշ այլ աշխատանքներ, իսկ ՄՌԿ-ին բնորոշ՝ լավագույն աշխատակիցների հրապուրման, ներգրավման, պահպանման, զարգացման գործառնություններ դեռևս չի իրականացնում:
- Քուլեջը չունի էթիկայի կանոնակարգ:

Երևանի պետական հումանիտար քուլեջի դասախոսների և ուսանողների՝ իրենց առնչվող որոշումների կայացմանը մասնակցությունը կանոնակարգված է «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ

օրենքով, Քոլեջի կանոնադրությամբ, «ԵՊՀՔ կառավարման խորհրդի իրավասությունը և գործունեության կարգը» փաստաթղթով և այլ իրավական ակտերով: Ուսանողներն ու դասախոսները ներկայացված են Քոլեջի կոլեգիալ կառավարման մարմիններից երկուսի՝ կառավարման խորհրդի և տնօրենական խորհրդի կազմերում (խորհրդի կազմում ընդգրկված են քոլեջի 3 ուսանող և 2 դասախոս): Վերջին տարում Քոլեջում ստեղծվել է խորհրդակցական մարմին՝ մանկավարժական խորհուրդ, որին անդամակցում է մանկավարժական ողջ համակազմը, որի գործունեությունը, սակայն, դեռևս ֆորմալացված չէ:

Համաձայն ինքնավերլուծության՝ դասախոսները և ուսանողները իրենց դիտարկումներն ու առաջարկությունները ներկայացնում են քննական կանոնակարգերի, ժամանակացույցերի, վճարովի-անվճար համակարգերում ուսումնառության փոխատեղման, կրթաթոշակների նշանակման, ուսանողներին խրախուսման և տույժի ենթարկելու գործընթացների առնչությամբ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ դասախոսների կողմից իրենց առնչվող հարցերը բարձրացվում են հիմնականում ամբիոնի նիստերում և քոլեջի ղեկավարության հետ տեղի ունեցող անմիջական շփումներում: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ ոչ բոլոր ամբիոնների նիստերն են տեղի ունենում հաճախակի. այս հարցը թողնված է ամբիոնի վարիչի հայեցողությանը, մինչդեռ ներքին իրավական ակտերի համաձայն՝ գրեթե ամենամսյա պարբերականությամբ ամբիոնի նիստեր պետք է հրավիրվեն: Դասախոսների կողմից բարձրացվող հարցերը հիմնականում վերաբերում են ինչպես ուսումնական գործընթացի իրականացման համար անհրաժեշտ նյութերի ձեռքբերմանը, այնպես էլ վերապատրաստումների հարցին: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ նաև, որ դասախոսները բավարարված են մեթոդական վերապատրաստումներից (որոնք հիմնականում կազմակերպվում են պետության կողմից), մինչդեռ մասնագիտական վերապատրաստումների կարիքը պատշաճ չի վերհանվում:

Ինչ վերաբերում է իրենց վերաբերող որոշումների ընդունմանը ուսանողների մասնակցությանը, ապա, համաձայն փորձագիտական այցից ստացված տպավորությունների, ուսանողական խորհուրդը ավելի շատ ներգրավված է հանրային, մշակութային միջոցառումների մեջ, նվազ կոմպետենտ է Քոլեջի կառավարմանը վերաբերող հարցերում, դիրքորոշումներ հազվադեպ է արտահայտում (մինչդեռ ինքնավերլուծության համաձայն՝ Ուսանողական խորհուրդը հանդես գալիս է կառավարմանը վերաբերող հարցերով):

Ինքնավերլուծության դիտարկումից պարզ է դառնում, որ Քոլեջի կոլեգիալ կառավարման մարմիններում դասախոսների և ուսանողների մասնակցությունը երբեմն սահմանափակվում է ֆիզիկական ներկայությամբ և որ Քոլեջի ղեկավարությունն աշխատանքներ է տանում նրանց մասնակցությունն առավել մեծացնելու ուղղությամբ: Միևնույն ժամանակ, հաշվի առնելով կառավարման խորհրդի գործունեության հիմնականում ֆորմալ բնույթը, տնօրենական ու մանկավարժական խորհուրդների նիստերի արձանագրությունների բացակայությունները կամ անկատարությունները, վերոնշյալ ջանքերի գնահատման հնարավորություն չի ստեղծվում: Բացակայում են այն արձանագրությունները, որոնք կվկայեն դասախոսական կազմից Քոլեջի կառավարման խորհրդի անդամության ընտրության մասին: Ուսանողներն էլ

տեղյակ չէին, թե ինչպես են կառավարման խորհրդի կազմում ընտրվել խորհրդի անդամ ուսանողները:

Փորձագիտական այցը ցույց տվեց նաև, որ ծնողական ժողովները կարող են միջնորդավորված հարթակ լինել ուսանողների՝ իրենց վերաբերող որոշումների ընդունմանը մասնակցելու գործում:

Ինքնավերլուծությունը թեև հավաստում է ԵՊՀԲ-ում երկարաժամկետ, միջնաժամկետ և կարճաժամկետ պլանավորում լինելու մասին, սակայն միջնաժամկետ պլանավորման ենթարկվող որևէ գործընթացի վրա հղում չի անում: Փորձագիտական այցն ու փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը ևս ցույց տվեցին, որ միջնաժամկետ պլանավորում Քոլեջում դեռևս տեղի չի ունենում և այն որպես առաջնահերթություն դեռևս չի դիտարկվում: Կարճաժամկետ պլանները վերաբերում են ամբիոնների, վարչական ստորաբաժանումների և առանձին պատասխանատուների կողմից տարեկան միջոցառումների, նախատեսված գործողությունների պլանավորմանը: Որպես կանոն այս միջոցառումները ուսումնական պրոցեսի բնականոն ընթացքն ապահովող, օպերացիոնալ բնույթի միջոցառումներ և գործողություններ են (ստուգարքի կազմակերպում, պրակտիկայի կազմակերպման հետ կապված հաղորդակցության հաստատում, կրթամշակութային միջոցառումներ, ծնողական ժողովներ և այլն), որոնք տեսանելիորեն չեն բխում քոլեջի զարգացման երկարաժամկետ պլանավորման դրույթներից: Քոլեջի 2022-2026թթ. զարգացման ծրագրի՝ կառավարման համակարգի զարգացմանը վերաբերող հատվածում նախատեսված չեն այնպիսի գործողություններ, որոնք հետագայում կապահովեն, որ տեղի ունենան միջնաժամկետ ու կարճաժամկետ այնպիսի պլանավորումներ, որոնք կարտացոլեն ռազմավարական պլանով սահմանված ուղղություններն ու ուղենիշները:

Քոլեջի 2022-2026թթ. զարգացման ծրագրի ժամանակացույց-պլանի դիտարկումը վեր է հանում պլանավորման համակարգի մեթոդաբանական որոշ կարևոր թերություններ և խնդիրներ, որոնցից են.

- բովանդակային անհամապատասխանություններ կամ անհամամասնություններ նպատակների, խնդիրների և գործողությունների միջև: Օրինակ՝ մեթոդաբանական առումով ճիշտ չէ նպատակ համարել արդյունավետ կառավարման համակարգի գործարկումը, իսկ նպատակին տանող խնդիր՝ կառավարման համակարգի զարգացումը:
- Պլանավորված գործողությունների արդյունքների գնահատման ցուցիչները մեծապես ընդհանրական են, ոչ կոնկրետ, ոչ չափելի:
- Պլանավորված գործողությունները չունեն հստակ ժամկետներ: Ժամանակացույց-պլանում ժամկետները սահմանված են խնդիրների համար, սակայն հատկանշական է, որ այստեղ ևս կոնկրետություն չկա: Ոչ մի խնդիր չունի լուծման սպեցիֆիկ ժամկետ, գրեթե բոլոր խնդիրների դիմաց նշված է պլանավորման ողջ ժամանակահատվածը (2022-2026թթ.) ներառող ժամկետներ:
- Պլանավորված գործողությունները չունեն նաև հստակ պատասխանատուներ:

- Ըստ էության խնդիր նշանակող ձևակերպման փոխարեն առկա է «միջոցառում» ձևակերպումը, որը ճիշտ չի արտահայտում նպատակների իրացմանը տանող միջանկյալ կատեգորիաների էությունը:

Պլանավորված գործընթացների ընթացիկ մշտադիտարկման ու գնահատման հիմնական մեխանիզմներն են հաշվետվությունները և բանավոր խորհրդակցություններն ու քննարկումները: Գործընթացների փաստաթղթավորված ու հիմնավոր գնահատում չի իրականացվում, գործընթացները չեն վերլուծվում: Ինքնավերլուծությունն իսկ փաստում է, որ սրվող ամենամյա հաշվետվությունները չունեն վերլուծական բնույթ, դրանք ընդամենն արձանագրում են աշխատանքների կատարման փաստը: Կատարված աշխատանքների որակական կողմի, պլանավորված աշխատանքների չկատարման պատճառների վերաբերյալ փաստաթղթավորված վերլուծություններ չկան: Քոլեջում չկան հաշվետվողականության միասնական տրամաբանություն և հաշվետվությունների միատեսակ ձևաչափ:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, սակայն, որ ինչպես կառավարման խորհուրդը, այնպես էլ Քոլեջի բարձրագույն ղեկավարությունը բավարարված են վարից վեր հաշվետվողականության առկա համակարգից՝ հաշվետվությունների մշակման ու ներկայացման առկա ձևերից ու մեխանիզմներից (թեև ինքնավերլուծության մեջ վեր էր հանվել հաշվետվությունների ոչ վերլուծական բնույթ ունենալու հանգամանքը):

Իր գործունեության վրա ազդող գործոնների ուսումնասիրության վերաբերյալ ինքնավերլուծության մեջ հիշատակվում է միջին մասնագիտական կրթության բնագավառում ընդունվող իրավական ակտերին, օրենսդրական փոփոխություններին հետևելու հանգամանքը, սակայն ինքնավերլուծությունը ցույց չի տալիս, թե Քոլեջը որոշումներ կայացնելու համար տվյալների հավաքագրում կատարում է, թե՞ ոչ, և եթե այո, ապա ինչպե՞ս: Փաստաթղթերի ուսումնասիրության և այցի արդյունքում փորձագիտական խումբն այս գործընթացի վերաբերյալ որևէ տեղեկանքի, փաստաթղթավորված վերլուծության ականատես չեղավ: Ավելին՝ տվյալների հավաքագրման և վերլուծության մեխանիզմներ ունենալու մտադրության մասին որևէ հիշատակություն չկա ԵՊՀ-ի պլանավորման փաստաթղթերում, այդ թվում՝ զարգացման ծրագրում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ Քոլեջի կողմից իր ներքին ու արտաքին շահակիցների կարիքների ու կարծիքների վերհանման ուղղությամբ կիրառվում են հետևյալ մեխանիզմները.

- հանդիպումներ գործատու կամ համագործակցող կազմակերպությունների հետ՝ պրակտիկա անցնող ուսանողների գիտելիքների և կարողությունների վերաբերյալ հետադարձ կապ ստանալու նպատակով,
- հանդիպումներ ծնողների հետ՝ ծնողական ժողովների ժամանակ,
- հանդիպումներ շրջանավարտների և ուսանողների հետ:

Փորձագիտական խումբն այցի ընթացքում արտաքին շահակիցների հետ հանդիպումներից վերհանեց որոշ կարիքներ և խնդիրներ, որոնցից են.

- գործավարության կրթական ծրագիրը դուրս կրթության մեխանիզմով իրականացնելու անհրաժեշտությունը,

- զբոսաշրջության կրթական ծրագրում արտագնա տուրիզմի բաղադրիչի թուլությունն ու դրա ուժեղացման անհրաժեշտությունը, թանգարանային գործի ուղղությամբ նախագծային կրթության շեշտադրման, նախագծային փաթեթներ կազմելու, նախագծեր կառավարելու (project management) կարողություններն ուժեղացնելու անհրաժեշտությունը,
- արխիվավարության կրթական ծրագրում պրակտիկ բաղադրիչն ուժեղացնելու անհրաժեշտությունը,
- ուսանողների (շրջանավարտների)՝ օտար լեզուների իմացության էլ ավելի կատարելագործման անհրաժեշտությունը,
- 2-րդ պրակտիկան ավելի վաղ սկսելու անհրաժեշտությունը (այդ թվում ավարտական աշխատանքներին և ամփոփիչ ատեստավորման գործընթացների հետ չհամընկնելու և միմյանց չխանգարելու համար)
- շրջանավարտների հետ կապերը ոչ ինստիտուցիոնալ հիմքերով, այլ անձնական բնույթի մեխանիզմներով վարելը,
- գործատու կազմակերպությունների որոշ առաջատար մասնագետների պատրաստակամությունը՝ Քոլեջի համար բաց դասեր անցկացնելու, անհատույց կերպով դասավանդելու առումով:

Այցի ընդհանուր արդյունքների վերլուծությունից փորձագիտական խումբն արձանագրում է, որ հաղորդակցումը արտաքին շահակիցների հետ կազմակերպված բնույթ չի կրում և որակի ապահովման մեխանիզմներով չեն վերհանվում նրանց կարիքները, այդ վերհանումը տեղի է ունենում հատվածաբար, առանձին, անհատական նախաձեռնությունների շրջանակներում և օրինաչափ չեն: Մասնավորապես, փորձագիտական խումբը պարզեց, որ վերը թվարկված կարիքներից ու խնդիրներից 1-2-ի պարագայում է հաղորդակցությունը կայացել: Օրինակ՝ Քոլեջը գիտակցում է գործավարության կրթական ծրագիրը դուրս մեխանիզմով իրականացնելու անհրաժեշտությունը և այս ուղղությամբ աշխատանքներ է ծրագրավորել: Նույնիսկ կարևորություն ունեցող որոշումների կայացումը հաճախ չի հիմնվում փաստերի, տվյալների հավաքագրման ու վերլուծության վրա: Կազմակերպչադաստիարակչական գործերի գծով փոխտնօրենի հաստիք ստեղծելը չի հիմնվել տվյալների վերլուծության վրա, այլ ներքին հաշվարկների ու պատկերացումների վրա (փորձագիտական խումբը, բնականաբար, չի քննարկում կամ չի վիճարկում տվյալ հաստիքի անհրաժեշտության հանգամանքը):

Կառավարման ՊԻԳԲ շրջափուլի իրականացման հետ կապված փորձագիտական խումբը արձանագրում է հետևյալ իրողություններն ու փաստերը.

- Ռազմավարական պլանավորման մեջ գնահատման բաղադրիչը խիստ թույլ է, գրեթե չի նշմարվում: Համաձայն ինքնավերլուծության՝ Քոլեջի 2017-2021թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագիրը չի վերլուծվել ու չի գնահատվել: Գործող ՌԾ-ի պլան-ժամանակցույցում կատարողականի գնահատման ցուցիչների առկա լրակազմը կոնկրետ ու որոշակի չէ, ժամկետները հստակ չեն (ամբողջ ժամանակահատվածի համար են նախատեսված), կոնկրետ պատասխանատուներ ֆիքսված չեն:

- Քոլեջի ուսումնական և վարչական ստորաբաժանումների (ամբիոններ, բաժիններ), տարբեր ուղղությունների համար պատասխանատու անհատ պաշտոնյաների գործունեությունը ևս չի պլանավորվում այնպես, որպեսզի հասկանալի լինի պլանավորված գործողությունների իրականացման ժամկետները, առկա չեն կատարողականի գնահատման ցուցիչներ, որպեսզի հնարավոր լինի համոզվել դրված խնդիրների լուծման մեջ:
- Թե՛ ՌԾ-ի ամենամյա հաշվետվությունները, թե՛ ուսումնական ու վարչական ստորաբաժանումների հաշվետվությունները նկարագրողական, ավելի հաճախ՝ թվարկողական բնույթի են, առկա չէ վերլուծություն:
- Քոլեջում բացակայում է անգամ խոսույթը գործընթացները որակի կառավարման ՊԻԳԲ շրջափուլի սկզբունքով իրականացնելու մասին:
- Մի քանի տարի չեն իրականացվել ուսանողական հարցումներ:

Թեև ըստ ինքնավերլուծության՝ Քոլեջում վերանայվում են կարիերիայի և որակի ապահովման կենտրոնների գործառնությունները, այդուհանդերձ նույն ինքնավերլուծությունը չի հստակեցնում, թե ի՞նչ գործառնություններ են վերանայվում, ինչու՞ են վերանայվում, ի՞նչ հանգամանքներ են դրդել՝ վերանայելու դրանք:

ԵՊՀԲ-ն ունի մի շարք «քաղաքականություն և ընթացակարգ» բովանդակությամբ փաստաթղթեր, որտեղ ֆիքսված դրույթները չեն իրականացվում. օրինակ՝ «Ֆինանսական ռեսուրսների կառավարման և բաշխման քաղաքականություն և ընթացակարգ» փաստաթուղթը սահմանում է, որ ֆինանսական ռեսուրսների բաշխումը սկսում է ռազմավարական պլանավորումից, սակայն իրականում ռազմավարական բյուջետավորում տեղի չի ունենում: «Քոլեջի աշխատակիցների աշխատանքի ընդունման, տեղափոխման, հեռացման, առաջխաղացման, խրախուսման ու տույժի կիրառման քաղաքականությունն ու ընթացակարգերը» փաստաթղթով սահմանվել է որակի ապահովման և կառավարման սկզբունքների տիրապետման ու կիրառման ունակության անհրաժեշտությունը, սակայն որևէ կերպ գործնական կիրառություն չի ստացել այս հանգամանքը:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ ԵՊՀԲ-ի մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի գնահատումն իրականացվում է ստորաբաժանումների հաշվետվությունների, պետական ավարտական քննությունների հանձնաժողովների նախագահների հաշվետվությունների և կարծիքների, շրջանավարտների կարծիքների հավաքագրման և վերլուծության, հարցումների, ուսանողների և դասախոսների շրջանում ֆոկուս-խմբերի, հանդիպում-քննարկումների, պրակտիկայի օրագրերի և ներկայացված բնութագրերի դիտարկման միջոցով:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրության և փորձագիտական այցի արդյունքում պարզ դարձավ սակայն, որ նշված մեխանիզմների կիրառմամբ տեղեկատվության համակարգված հավաքագրում և վերլուծություն տեղի չի ունենում, համենայն դեպս դա վկայող որևէ փաստաթուղթ Քոլեջը չի ներկայացրել, օրինակ՝ չկար ֆոկուս-խմբային քննարկումների որևէ արձանագրություն կամ դրանց արդյունքների վերլուծություն, պրակտիկայի օրագրերում ընդունող կազմակերպությունների կարծիքներ, բնութագրեր առկա էին, սակայն դրանց հիման

վրա որևէ վերլուծություն չկար: Վերոնշյալ մեխանիզմներից որոշների կիրառումը տեղի է ունենում բանավոր, աշխատանքային կարգով: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ Քոլեջում որակի ապահովման համակարգը դեռևս կայացած չէ, ուստի ոչ միայն առկա չեն ՄԿԾ-ների ու այլ գործընթացների արդյունավետության վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրումը, վերլուծությունն ու կիրառումը գնահատող մեխանիզմները, այլև համակարգված ու որոշակի չեն հենց արդյունավետության վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրման, վերլուծության գործընթացները. հարցումների ընդհատությունը, դասավանդման և այլ գործընթացների արդյունավետության հիմնավոր ցուցիչների բացակայությունը ասվածի վկայություններից են: Կարիերայի կենտրոնը կարողացել է կազմել միայն մեկ տարվա շրջանավարտների բազա: Որակի ապահովման որևէ գործիքակազմի արդյունավետության վերաբերյալ, դրա հնարավոր վերանայման վերաբերյալ պատկերացում Քոլեջում դեռևս չկար:

ԵՊՀԲ-ի կայքէջը ներկայում գտնվում է թարմացման փուլում. կրթական ծրագրերի վերաբերյալ կայքէջում ներկայացված են խիստ սակավ ու մակերեսային տեղեկություններ. կրթական ծրագրերի անուններին կից նշված են մասնագիտացումները (կարելի է դիտարկել որպես կարիերային հնարավորություններ): Ծրագրերի հիմնական բովանդակությունը, ուսումնառության վերջնարդյունքները, կրթական հետազոտող, ուսումնական պլանը, դասախոսական կազմը, գնահատման համակարգը և ՄԿԾ-ների որակի վերաբերյալ այլ բաղադրիչներ կայքէջում դեռևս առկա չեն: Քոլեջի ֆեյսբուքյան էջը ակտիվ է, որտեղ սակայն հիմնական բովանդակությունը միջոցառումներին է վերաբերում և վերը թվարկված բաղադրիչներն այստեղ չեն կարող ներկայացված լինել:

Քոլեջը չունի կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման համակարգված ու որակի ապահովման մեխանիզմներով գործառնող ընթացակարգ, ուստի կրթական ծրագրերի և շնորհվող որակավորումների որակի մասին տեղեկատվությունն ու գնահատումը գեներացվում են Քոլեջի ներսում, ներքին հաղորդակցության հիման վրա. վերլուծություններ, կրթական ծրագրերի և շնորհվող որակավորումների որակի դինամիկայի մասին տեղեկատվություն չի հրապարակվում: Օրինակ՝ զբոսաշրջության կրթական ծրագրի պարագայում որակի դրական դինամիկան արտահայտվում է ընդունելության մեծացմամբ, որակի աճի մասին վկայում են գործատուները, սակայն տեղեկությո՞ղ հանրության սեփականությունը դառնում է հիմնականում բանավոր հաղորդակցության, ծանոթի սկզբունքով երաշխավորությունների ձևով, և հանրությունը ոչ մի կերպ չի կարող մանրամասն հասկանալ կրթական ծրագրերի և շնորհվող որակավորումների որակի դրական կամ բացասական դինամիկայի հիմքերի, պատճառների մասին:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում այն հանգամանքը, որ ԵՊՀԲ-ի կառավարման համակարգի բարելավումը Քոլեջի ռազմավարական թիրախների մեջ է մտնում, սակայն մյուս կողմից արձանագրում է, որ Քոլեջը կարիք ունի որոշակիացնելու, հստակեցնելու իր պատկերացումները կառավարման համակարգի բարելավման, բարեփոխման վերաբերյալ: Թիրախների ընդհանրական ձևակերպվածությունը (սահմանել

կառավարչական ճկուն մեխանիզմներ, բարձրացնել վարչական ծառայությունների որակը, մշակել քոլեջի աշխատանքների արդյունավետ կազմակերպման մոդել և այլն), դրանք մանրամասնող գործողությունների բացակայությունը, պլանավորման ճիշտ մեխանիզմների բացակայությունը (հստակ ժամկետներ, հստակ ցուցիչներ, հստակ պատասխանատուներ) չի նպաստում նրան, որ Քոլեջը կենտրոնացնի իր կարողությունները հստակ ու չափելի գործողություններ իրականացնելու վրա:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում Քոլեջի ղեկավարության մոտեցումը՝ առավել ներառական կառավարում իրականացնելու, ներքին նախաձեռնությունները խրախուսելու հարցում, դրական է գնահատում նրա մղումներն ու ջանքերը մարդկային կապիտալի ներուժը բարձրացնելու, կրթական ծրագրերն առավել աշխատաշուկայամետ դարձնելու ուղղություններով, բայց միևնույն ժամանակ արձանագրում է, որ կառավարման համակարգին մենեջերիալ-մասնագիտական ամբողջական գնահատական չտալու, ռազմավարական նպատակադրումները չվերանայելու, զարգացման նպատակադրումներ չսահմանելու և դրանց լուծման ուղղությամբ վերից վար խնդիրներ չդնելու ու վարից վեր իրական հաշվետվողականություն չսահմանելու պարագայում հուսադրող չի կարող լինել Քոլեջի զարգացումը:

ԵՂՀԲ-ի ներքին իրավական ակտերի բազան համապարփակ վերանայման կարիք ունի՝ իրականանալիության, Քոլեջի հնարավորությունների ու կարողությունների, ինչպես նաև կոնկրետ ու թիրախային նպատակներին սպասարկելու տեսանկյունից: Քոլեջն ինքը պետք է որոշի տարբեր փաստաթղթերի կամ դրանցում առկա դրույթների նպատակահարմարության հարցը:

Վերանայման ու հստակեցման կարիք ունեն նաև վարչական ղեկավար կազմի գործառույթները: Այս տեսքով դրանք զարգացման միտված գործողություններ չեն ապահովում: Քոլեջն, օրինակ, ունի շարժունության ծրագրերում ակտիվ մասնակցելու, կարողությունների զարգացման, ՄԿԾ-ների զարգացման կամ հետազոտության զարգացման դրամաշնորհների դիմելու ներուժ, սակայն առ այժմ չկա վերոնշյալը որպես խնդիր ամբիոնների առջև դնելու, համակարգելու, խրախուսելու համապարփակ քաղաքականություն: Դասախոսների մասնագիտական որակավորման բարձրացման անհրաժեշտությունը թեև գիտակցվում է Քոլեջի կողմից, սակայն դեռևս որոշակի չեն այս խնդրի լուծմանը հետամուտ լինելու պատկերացումները: Նույնը պետք է ասել հետազոտության զարգացման ու եկամուտների բազմազանեցման մասին: Նշված խնդիրներն, ինչ խոսք, հեշտ լուծելի չեն, սակայն շատ կարևոր է դրանք որպես առաջնահերթություններ ֆիքսելը, առավել կարևոր՝ դրանց լուծման մեխանիզմների իրատեսականությունը: Քանի որ, ինչպես նշեցինք, Քոլեջն ունի ներուժ՝ նշված խնդիրները լուծելու համար, ուստի առաջնահերթ անելիք պետք է դիտարկել զարգացում տանող գործընթացներ պլանավորող, համակարգող, գնահատող ու վերահսկող գործառույթների սահմանումը ղեկավար կազմի պաշտոնի անձնագրերում:

ԵՂՀԲ-ում վերջին շրջանում որակի ապահովման պատասխանատուների հոսունությունը, հաստատության որակի ապահովման գործառույթների բովանդակությունը

խորությամբ չպատկերացնելու հանգամանքը պայմանավորել էն, որ ինչպես կրթական ծրագրերի, այնպես էլ կառավարման տարաբնույթ գործընթացների կարևոր խնդիրները որակի ապահովման պրոֆեսիոնալ գործիքակազմով չեն վերհանվել: Որակի ապահովման համակարգի առջև իր բուն գործառույթին վերաբերող հստակ ու ռազմավարական խնդիրներ դրված չեն: Այդ հանգամանքը վտանգում է տվյալների վրա հիմնված որոշումների կայացումը ԵՊՀ-ում: Ուստի Քոլեջի միջավայրի համատեքստում, նրա ռազմավարական խնդիրների, ուղղությունների համատեքստում Որակի ապահովման համակարգի դերի ու գործառույթների վերաիմաստավորումը (այդ թվում՝ որակի ապահովման ոլորտում հաջողություններ գրանցած կրթական հաստատությունների փորձի ուսումնասիրման ու մասնագիտական վերապատրաստման միջոցով) ունի առաջնահերթ նշանակություն:

Ռազմավարական նպատակադրումները տեղայնացված չեն ստորաբաժանումների մակարդակներում: Այս հանգամանքը թույլ չի տալիս, որ ամբիոնների, վարչական ստորաբաժանումների ու առանձին պատասխանատուների գործունեությունը կրի ռազմավարական բնույթ, ուստի վերից վար կառավարումը ոչ թե ռազմավարական, այլ իրավիճակային է դարձնում, ինչն էլ չի նպաստում հավակնոտ խնդիրներ առաջադրելուն ու դրանց լուծում տալուն:

Չվիճարկելով դեկավար կամ միջին օղակի վարչական որևէ աշխատակցի ունակությունը, կարողությունը կամ նվիրվածությունը՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ այս կադրերի նշանակման հարցում հայեցողական մոտեցումները, մրցութային ընթացակարգեր չկիրառելը կարող է վտանգել պատասխանատվության ու կառավարման գործառույթները պրոֆեսիոնալ հիմունքներով իրականացնելու հանգամանքները:

Պլանավորված գործողությունների արդյունքների գնահատման շատ ցուցիչների ընդհանրական, ոչ հստակ լինելու հանգամանքը քոլեջին զրկում է գործողությունների, անելիքների մասին հստակ պատկերացում կազմելու հնարավորությունից և հարցականի տակ դնում դրանց իրագործումը: Պլանավորված խնդիրների լուծման և գործողությունների իրականացման համար սահմանված հստակ ժամկետների բացակայությունը պլանավորումը զրկում է որոշակիությունից ու հստակությունից, չի տալիս հնարավորություն, որ ամեն տարի ըստ պլանի թիրախային հաշվետվություններ տրվեն: Պլանավորված գործողությունների համար պատասխանատուներ սահմանված չլինելը վտանգում է պլանավորված գործողությունների իրականացումը, քանի որ այսպիսով հասկանալի չի դառնում պարտականությունների բաշխումն անձնակազմի միջև, ով ինչի համար է պատասխանատու, և այսպիսով հստակ հիմքեր չեն ապահովվում, որպեսզի յուրաքանչյուր ստորաբաժանում կամ պատասխանատու անձ իր գործունեության երկարաժամկետ կամ կարճաժամկետ գործունեության պլանավորումը կապակցի քոլեջի ռազմավարական պլանին: Պլանավորման այսօրինակ համակարգը թույլ չի տալիս Քոլեջին ունենալ նաև պլանավորված աշխատանքների մշտադիտարկման ու գնահատման արդյունավետ մեխանիզմներ: Հաշվետվությունների այսօրինակ համակարգը ևս թույլ չի տալիս Քոլեջին գնահատել պլանավորված գործընթացները, վերհանել խնդիրները, ինչը խոչընդոտում է զարգացման տանող գործընթացներ նախաձեռնելն ու իրականացնելը: Մինևույն ժամանակ, Քոլեջի

կառավարման խորհրդի և բարձրագույն ղեկավարության՝ հաշվետվությունների ներկա ձևերից ու մեխանիզմներից բավարարված լինելու հանգամանքը, ինչպես նաև զարգացման ծրագրում հաշվետվողականության համակարգի թիրախավորված չլինելը թույլ են տալիս եզրակացնել, որ հաշվետվողականության համակարգի խնդիրները չունեն բավարարություն և հաշվետվողականության բարելավումը Քոլեջում դեռևս առաջնահերթություն չի դիտարկվում: Ռազմավարական խոշոր նպատակադրումներից բխող կարճաժամկետ ու միջնաժամկետ պլանավորման բացակայությունը թե՛ ընդհանուր քոլեջի, թե՛ առանձին ստորաբաժանումների մակարդակով պայմաններ չի ապահովում, որ Քոլեջի ողջ աշխատակազմը ներգրավվի ռազմավարական զարգացման գործընթացներում: Իսկ հաշվետվությունների նկարագրողական, թվարկողական, ոչ վերլուծական բնույթը զրկում է նպատակների ձեռքբերվածության աստիճանը գնահատելու, բացթողումներն ու թերությունները վերհանելու, դրանց պատճառները վերլուծելու հնարավորությունից:

Տվյալների հավաքագրման և վերլուծության մեխանիզմներ ունենալու մտադրության մասին ԵՊՀ-ի պլանավորման փաստաթղթերում որևէ հիշատակություն չլինելու հանգամանքը վկայում է, որ Քոլեջն առ այժմ կա՛մ չի կարևորում այս հանգամանքը, կա՛մ տվյալահեն կառավարման գաղափարը դեռևս չի հասունացել այնտեղ: Երկու դեպքում էլ կառավարումը զրկվում է հիմնավոր պլանավորման հեռանկարից, քանի որ հիմնավոր պլանավորումը ենթադրում է տվյալների մշակում և վերլուծություն: Այս հանգամանքը վկայում է կառավարման իրավիճակային բնույթի մասին: Իր գործունեության վրա ազդող գործոնների վերհանումն ու ուսումնասիրությունը ինստիտուցիոնալ հիմունքներով, որակի ապահովման գործիքակազմով չիրականացնելը թույլ չի տալիս Քոլեջին հստակ պատկերացնել կրթական ծրագրերի և այլ գործընթացների առաջնահերթությունները, զգալ հնարավորություններն ու ըստ այդ ամենի ծրագրել անելիքները: Որակի ապահովման համակարգի կայացած չլինելը, որակի ապահովման պատասխանատուների առջև հստակ խնդիրներ դրված չլինելը, գործառույթները հստակ սահմանված չլինելը այս իրողության կարևոր պատճառներից են. որակի ապահովման համակարգը դեռևս չի կարողանում վերհանել ու մատուցել անհրաժեշտ տվյալներ՝ արդյունավետ որոշումներ կայացնելու համար: Ուստի Քոլեջն այս ուղղությամբ բավական անելիքներ ունի:

Գործող ՌԾ-ի կատարողականի գնահատման ցուցիչների ընդհանրականությունը, կոնկրետ ժամկետների ու պատասխանատուների բացակայությունը հնարավորություն չեն տալիս հստակ բաշխել ծրագրով նախատեսված գործողությունների կատարումը, առավել ևս՝ գնահատել դրանք: Սա նշանակում է, որ որակի կառավարման ՊԻԳԲ մեխանիզմի կիրառման պրոբլեմը սկսվում է հենց պլանավորման փուլից, այլ կերպ ասած՝ պլանավորման ներկայիս ձևը գործընթացները զրկում է ՊԻԳԲ մեխանիզմով կառավարման հեռանկարից: Այս հանգամանքը ավելի է ամրապնդում փորձագիտական խմբի այն համոզմունքը, որ Քոլեջում կառավարումը ոչ թե ռազմավարական, այլ իրավիճակային բնույթ ունի:

Քոլեջն ունի շատ փաստաթղթեր, որտեղ ամրագրված են տարբեր ոլորտների ուղղությամբ քաղաքականություններ (մոտեցումներ, գերակայություններ), որոնք, սակայն, կյանքի չեն կոչվում: Ուստի անհրաժեշտ է վերագնահատել հնարավորությունները և որոշել՝

կա՛մ մտղվում են այդ փաստաթղթերն ու դրանցում առկա առանձին դրույթները, կա՛մ ձեռնամուխ են լինում դրանց իրականացմանը: Այսպիսով, գործընթացների մեծամասնության պարագայում խնդիրներն առաջանում են ՊԻԳԲ շրջափուլի երրորդ՝ գնահատման փուլում, իսկ մի շարք գործընթացների պարագայում էլ երկրորդ՝ իրականացման փուլում:

ՄԿԾ-ների և այլ գործընթացների արդյունավետության վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրման ու վերլուծության գործընթացների համակարգված չլինելը, որակի ապահովման մեխանիզմներով դրանց չիրականացնելը գրկում է Քոլեջին ՄԿԾ-ներն ու այլ գործընթացները անաչառ ու օբյեկտիվ գնահատելու հնարավորությունից, ինչն էլ, բնականաբար, վտանգում է դրանց բարելավման հեռանկարը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ որոշակի ու հստակ չեն կառավարման համակարգի բարելավման վերաբերյալ ԵՊՀԲ-ի պատկերացումները, խիստ թերի են այդ ուղղությամբ պլանավորման, որակի ապահովման մեխանիզմները, հաշվետվությունների ներկայիս բնույթը չի նպաստում գործընթացների օբյեկտիվ գնահատմանը, հստակ խնդիրներ դրված չեն որակի ապահովման համակարգի առջև, ռազմավարական պլանավորումը չի տեղայնացվում ստորաբաժանումների ու անհատ պատասխանատուների գործունեության մեջ, բացակայում է գործընթացների կառավարման ՊԻԳԲ շրջափուլի մշակույթը, կառավարումն առավել շատ իրավիճակին է, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջը չի բավարարում չափանիշ 2-ի պահանջները:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՄՆ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 2-ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար**:

III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ

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

Փաստեր: Երևանի պետական հումանիտար քոլեջն իրականացնում է 7 միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր՝ «Գործավարություն» օտար լեզվի խորացված իմացությամբ», «Արխիվավարություն» օտար լեզվի խորացված իմացությամբ», «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում» օտար լեզվի խորացված իմացությամբ», «Նախադպրոցական կրթություն», «Զարդակիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ», «Բանկային գործ», «Ապահովագրական գործ»: 2018 թվականից

«Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» ՄԿԾ-ն իրականացվում է դուալ ձևաչափով: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ նախատեսում են դուալի ձևաչափով իրականացնել նաև «Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» ՄԿԾ-ն: Քոլեջն ունի հեռակա կրթություն իրականացնելու թույլտվություն «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ», «Նախադպրոցական կրթություն» և «Բանկային գործ» մասնագիտություններով, սակայն վերջին երկու տարում հեռակա բաժիններում ընդունելություն չի իրականացվել: Ներդրված մասնագիտությունների մեծ մասում շեշտադրված է օտար լեզուների խորացված ուսուցումը: ԵՊՀԲ-ում կրթություն է ստանում մոտ 820 ուսանող:

Բոլոր կրթական ծրագրերի հիմքում ընկած են պետական կրթական չափորոշիչները (ՊԿԶ): Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ մոդուլային ծրագրերի վավերացման հետ կապված քոլեջում առկա չէ մեկ ընդհանրական մոտեցում: Որոշ մոդուլային ծրագրերի դարձերեսին առկա է որակի ապահովման կառույցի կողմից ծրագիրը երաշխավորելու վավերացումը, օրինակ՝ «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» մասնագիտության մոդուլային ծրագրերում, իսկ որոշներում այն առկա չէ:

Փորձագիտական այցից և շահակիցների հետ հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» մասնագիտության մոդուլային ծրագրերը մշակվել են գործատուների մասնակցությամբ: Պետք է փաստել, որ այս փորձը տարածելի չէ մյուս ՄԿԾ-ների համար:

Որոշ ՄԿԾ-ների շրջանակներում ԵՊՀԲ-ն ուսանողներին առաջարկում է նաև ընտրովի առարկաներ, օրինակ՝ «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» մասնագիտության համար «Գործնական թարգմանություն օտար լեզվով», «Ճանապարհային երթևեկության անվտանգության ապահովում», ընտրովի առարկաների համար նախատեսված է 88 ժամ:

ՄԿԾ-ների ուսումնական պլաններում առանձնացված են նաև նախասիրական առարկաներ, որոնք որոշում է քոլեջը, իսկ առարկայական ծրագրերը հաստատում է ուսումնամեթոդական խորհուրդը: Դրանք հիմնականում ուսանողների ընդհանուր զարգացմանը նպաստող առարկաներ են, օրինակ՝ «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» մասնագիտության համար՝ «Բարոյագիտություն», «Հայոց եկեղեցու պատմություն», «Գործարար էթիկետ», «Օտար լեզվի դասավանդման մեթոդիկա», «Նախադպրոցական կրթություն» ՄԿԾ-ի համար՝ «Վարվելակերպի հիմունքներ», «Ընտանեկան կյանքի նախապատրաստման հիմունքներ», «Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» ՄԿԾ-ի համար՝ «Վարվելակերպը գործարար հարաբերություններում», «Տարիքային հոգեբանություն» և «Միջանձնային հարաբերություններ»: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ թե՛ ընտրովի, թե՛ նախասիրական առարկաները որոշվում են ամբիոններում: Այս առարկաները առաջարկելիս

ու ընտրելիս ներքին (ուսանողներ) և արտաքին (գործատուներ) շահակիցների կարիքների վերհանում չի իրականացվում:

«Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» և «Նախադպրոցական կրթություն» մասնագիտությունների ուսումնական պլաններում առանձնացված են նաև պրակտիկաների հետևյալ տեսակները՝ ուսումնական պրակտիկա տեսական ուսուցմամբ, ուսումնական պրակտիկա առանց տեսական ուսուցման և նախաավարտական պրակտիկա: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ նախաավարտական պրակտիկաների կազմակերպման ժամանակահատվածը՝ մայիսից-հունիս, համընկնում է պետական ամփոփիչ ատեստավորմանը ուսանողների պատրաստվելու ժամանակահատվածին, և նրանք երբեմն չեն կարողանում բավարար ժամանակ հատկացնել պրակտիկաների լիարժեք իրականացմանը:

«Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» ՄԿԾ-ի ուսալանում պրակտիկաներ չկան, ուսանողների պրակտիկ կարողությունները ձեռք են բերվում գործատուների մոտ գործնական ժամերի ընթացքում:

ԵՂՃԲ-ում ՄԿԾ-ների ուսումնառության ակնկալվող արդյունքներին համապատասխան դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրության միասնական մոտեցումներ մշակված չեն: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ յուրաքանչյուր դասախոս, դասի ձևից ելնելով՝ գործնական կամ տեսական, մշակում է իր դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները: Դասալուսմներից պարզ դարձավ, որ դասախոսներն առաջնություն են տալիս ինտերակտիվ մեթոդներին՝ քննարկումներ, ներկայացումներ և այլն:

Ուսումնառության պլաններում նշվում է դասի անցկացման համար կիրառվող մեթոդը: Մեթոդների ընտրության հարցում դասախոսներին օժանդակում են ամբիոնի վարիչները: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ դասախոսները ուսանողներին նախօրոք տրամադրում են ուսումնառության նյութերը, դասի ընթացքում ուսումնասիրվող թեմաները բացատրվում և քննարկվում են, սակայն կան նաև մասնավոր դեպքեր, երբ առարկաներում/մոդուլներում գերակշռում է թելադրությունը, իսկ ուսումնառության նյութերը տրվում են ուսանողների ցանկությամբ:

Ուսանողներին տրվող առաջադրանքների ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ դրանք հիմնականում պարունակում են ինքնուրույն և հետազոտական մտածողությունը զարգացնող առաջադրանքներ, օրինակ՝ «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» մասնագիտության «Զբոսաշրջային ռեսուրսներ» մոդուլի գործնական դասերն իրականացվում են սահիկաշարերով, ուսանողներն ուսումնասիրում են մարզերի մշակութային օջախները (նշանավոր մարդկանց տուն-թանգարանները)՝ դրանք հետագայում դիտարկելով որպես երթուղու օբյեկտներ և վերածելով տուր փաթեթների: Առաջադրանքներն իրականացնելու համար ուսանողներն օգտվում են ոչ միայն համացանցից, այլև անմիջական կապ են հաստատում թանգարանների հետ՝ ճշտելով այլ մանրամասներ, հետագայում այդ տարածքները երթուղու մեջ ներառելու նպատակայնությունը որոշելու համար: Տուր փաթեթները գործարկման նպատակով

տրամադրվում են տուրիզմի զբոսաշրջության կոմիտեին և One way տուրիստական ընկերությանը:

«Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ», և «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» ՄԿԾ-ներում գործնական ուսուցման պատասխանատուները կազմակերպում են մի շարք դերային խաղեր՝ աշխատակից - հաճախորդ, ղեկավար-գործավար-այցելու, որի ընթացքում անընդհատ փոխվում են դերերը, իրավիճակները և ըստ այդմ՝ լուծումները: «Նախադրոցական կրթություն» ՄԿԾ-ում դերային խաղերի ընթացքում ուսանողները ցուցադրում են իրենց կարողությունները, թե նախակրթարանների տարբեր խմբերում (կրտսեր, միջին, ավագ) սովորող երեխաներին ինչպես առավել դյուրին կարող են ուսուցանել տառերը, թվերը և այլն:

ԵՊՀԶ-ն ուսանողների գնահատումը կազմակերպելու համար առաջնորդվում է «Քննությունների անցկացման և վերահանձնման մասին կարգ»-ով, որտեղ ներկայացված են գրավոր, բանավոր, ավարտական քննությունների անցկացման, բողոքարկման, վերահանձնման գործընթացները: Գնահատման չափանիշներ առկա են բոլոր մոդուլային ծրագրերում, որտեղ հստակ նկարագրվում է 1-10 միավորանոց համակարգի գնահատման պահանջները: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ բողոքարկման դեպքեր չեն արձանագրվել:

Պրակտիկաները գնահատվում են ըստ պրակտիկայի ծրագրի կատարողականի, իսկ դուրս կրթական ծրագրով սովորողները՝ ըստ ձեռքբերած հմտությունների: Առկա են պրակտիկայի օրագրեր և բնութագրեր:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ պրակտիկայի օրագրերի ընտրված ձևաչափը ուսանողի հմտությունները և կարողությունները ներկայացնող տեղեկատվության տեսանկյունից սահմանափակ է, օրագրում ներկայացվում են միայն պրակտիկայի վայրը, ժամանակահատվածը, կատարած աշխատանքների համառոտ նկարագրական բովանդակությունը: Օրագրերում առկա չեն վերլուծական, ինքնուրույն իրականացրած աշխատանքների մասին տեղեկատվություն, օրինակ՝ «Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» մասնագիտության պրակտիկայի օրագրերում հիմնականում ներկայացված է ծանոթության և զրույցների մասին տեղեկատվություն, իսկ ուսանողի ինքնուրույն իրականացված աշխատանքները, օրինակ՝ ինքնուրույն դիմումներ մուտք անել «Mulberry» 2 համակարգ, սակավ են: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ վերոնշյալ ՄԿԾ-ի շրջանակներում ոչ բոլոր գործատուների մոտ են պրակտիկաներն արդյունավետ իրականացվել, ուսանողները երբեմն եղել են պասիվ դիտորդի դերում: Խնդիրը լուծելու համար ԵՊՀԶ-ն գտել է նոր գործատու կազմակերպություններ: Մյուս՝ «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» ՄԿԾ-ի գործնական ուսուցման ժամերին ուսանողները հյուրանոցներում սպասարկում են հաճախորդներին, իսկ տուրիստական կազմակերպություններում աշխատում են որպես գիդ: «Նախադրոցական կրթություն» ՄԿԾ-ի պրակտիկաների ընթացքում ուսանողները դաստիարակների հսկողությամբ աշխատում են նախադրոցական երեխաների հետ՝ կազմակերպելով խաղեր և միջոցառումներ:

Պետք է փաստել, որ Դուալ ուսուցման օրագրերը մեթոդապես տարբերվում են մյուս մասնագիտությունների պրակտիկաների օրագրերից: Օրագրերում առկա են ուսանողների վերաբերյալ անձնական տվյալներ, բաժանված են կիսամյակների, կազմակերպությունների, արդյունքների, առկա է գնահատում և՛ թվանշանով, և՛ «կարող է», «չի կարող» նշումով՝ բացահայտելով ուսանողի հմտությունները: Գնահատման համար մշակված են չափանիշներ և գնահատումն իրականացվում է 10 միավորանոց համակարգով, որտեղ հստակ տարանջատված է գերազանց՝ 9-10 միավոր, լավ՝ 7-8.9 միավոր, բավարար՝ 4-6.9 միավոր և անբավարար՝ 0-3.9 միավոր ստանալու պահանջները: Օրինակ՝ գերազանց միավոր ստանալու համար ուսանողը պետք է հանձնարարված աշխատանքը կատարի ամբողջությամբ և լիարժեք, անի ճիշտ դիտարկումներ և եզրահանգումներ: Դուալի գործնական ուսուցման շրջանակներում ուսանողները անմիջական մասնակցություն են ունենում հաճախորդների սպասարկման գործընթացներում:

«Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» մասնագիտության 4-րդ կուրսի բարձր առաջադիմություն և վերլուծական կարողություններ ունեցող ուսանողները գրում են դիպլոմային աշխատանքներ: Դիպլոմային աշխատանք են կատարում նաև «Զարդակիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ» մասնագիտության ուսանողները, որոնց դիպլոմային աշխատանքների թեմաները հատուկ մասնագիտական մոդուլներով պայմանավորված աշխատանքներ են՝ կտավներ, գորգեր, բատիկա: «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» մասնագիտության դիպլոմային աշխատանքները ներկայացվում են խմբային կամ անհատապես: Ուսումնասիրված դիպլոմային ավարտական աշխատանքները պարունակում են վերլուծություններ, զարգացման պլաններ, առաջարկությունների փաթեթներ, ֆինանսական նախահաշիվներ, ինչպես նաև եզրակացություններ և օգտագործված գրականության ցանկ: Մնացյալ մասնագիտությունների գծով ուսանողները հանձնում են պետական քննություն, որը ներառում է հարցեր հատուկ և ընդհանուր մասնագիտական մոդուլներից: Հարցաշարերի դիտարկումը ցույց տվեց, որ վերջիններս հիմնականում տեսական անցած նյութի կրկնությունն են, իսկ գործնական կարողություն ստուգող հարցեր չեն պարունակում:

Ակադեմիական ազնվության պահպանման համար քոլեջում սահմանված չեն ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ, սակայն քոլեջի երկու մասնագիտությունների («Զարդակիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ» և «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ») հետազոտական աշխատանքների կատարման համար մշակվել են մեթոդական ուղեցույցներ: Ուղեցույցներում ներկայացված են հստակ պահանջներ ուսանողների ինքնուրույն հետազոտական աշխատանքների իրականացման համար: Դրանց ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ կան սահմանված հստակ պահանջներ մեջբերումների, օգտագործված աղբյուրների, հեղինակային իրավունքի պահպանման վերաբերյալ:

ԵՊՀԲ-ի կրթական ծրագրերը բովանդակային առումով համահունչ են ՀՀ այլ քոլեջների կրթական ծրագրերին այնքանով, որ դրանց բոլորի հիմքում ընկած են նույն ՊԿԶ-ները: ԵՊՀԲ-

ում անկա չեն ՄԿԾ-ների բենչարքինգի քաղաքականություն և ընթացակարգեր: Շահակիցների հետ հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ բենչարքինգի իրականացման փորձեր տեղի են ունեցել միայն «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում` օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» կրթական ծրագրի շրջանակներում: ՄՈւՀ-ը դուրս կրթական ծրագիրը ներդնելու (2018թ.) նպատակով ուսումնասիրել է գերմանական փորձը, քուլեջն իրականացրել է այց և փորձի ուսումնասիրություն Գերմանիայի դաշնությունում: Արդյունքում եվրոպական ԱՀՈԻ (աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցում) առաջավոր մոտեցումները տեղայնացվել են, համապատասխանաբար փոխվել են մոդուլային ծրագրերը (մշակվել է 320-ժամանոց գործնական կարողություններ ձևավորող դուրս կրթության գործնական ուսուցման մոդուլային ծրագրեր), դասավանդման մոտեցումները, դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները, կազմվել է համապատասխան ճկուն դասացուցակ և ամրապնդվել ու խորացվել է քուլեջ-գործատու համագործակցությունը:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ԵՊՀ-ն ուսանողների շարժունությունն ապահովելու նպատակով համագործակցում է Գերմանիայի դաշնության «Վիադրինա» համալսարանի հետ, ունեն փոխանակման ծրագրերի հուշագիր: Ուսանողները հնարավորություն ունեն երկշաբաթյա պրակտիկա անցնել Գերմանիայի դաշնությունում: 2022թ. հունիսին քուլեջն արդեն ընդունել է այդ երկրի ուսանողներին, իսկ դեկտեմբեր ամսին նախատեսում են ԵՊՀ-ի ուսանողների այցը Գերմանիայի Դաշնություն: ԵՊՀ-ն համագործակցում է նաև Գերմանիայի Հալե քաղաքի «Էլիզաբեթ» գիմնազիայի հետ, 3 ուսանող քուլեջից մասնակցել է փոխանակման ծրագրերի: Փոխանակման ծրագրերը հիմնականում տեղի են ունենում «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում` օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» և «Գործավարություն` օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» մասնագիտության շրջանակներում, որտեղ շեշտադրված է գերմաներեն լեզվի իմացությունը:

Երևանի պետական հումանիտար քուլեջը կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման, գնահատման և բարելավման համար մշակել է «Կրթական ծրագրերի որակի գնահատման քաղաքականությունը» և «Կրթական ծրագրերի ընթացիկ մշտադիտարկման և վերանայման ընթացակարգ» փաստաթղթերը, վերջինս նշված ընթացակարգի նպատակն է ապահովել մասնագիտական կրթական ծրագրերի արդիականությունը արագ փոփոխվող պայմաններում, կանխատեսել կրթական ծրագրերի հնարավոր պահանջարկը և այլն: Սահմանված ընթացակարգի համաձայն` կրթական ծրագրերի մշտադիտարկումը իրականացվում է ուսումնական տարվա ընթացքում` համապատասխան ամբիոնի վարիչի կողմից, վերջինս յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա համար մշակում է մշտադիտարկման ժամանակացույց և հաստատում է պատասխանատուներ: Մշտադիտարկումները պետք է հիմնվեն դասալսումների, ինչպես նաև ուսանողների, դասախոսների հետ խորհրդակցությունների արդյունքների և հարցաթերթիկների միջոցով ստացված տեղեկատվության վրա: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ընթացակարգերն իրենց լիարժեք և համակարգային կիրառումը չեն գտել, իսկ գործատու-գործընկերների ներգրավման գործընթացը վերը նշված ընթացակարգերում ներառված չէ:

Պետք է նշել, որ քուլեջում առկա է կրթական ծրագրի վերանայման դրական փորձ, դուալով իրականացվող ՄԿԾ-ն վերանայվել է գործընկեր-գործատուների հետ համագործակցության արդյունքում, օրինակ՝ «Գործարար հաղորդակցության հմտություններ» մոդուլի շրջանակում «Պաշտոնական գրույց» թեմաների գործնական դասերում գարծատուի առաջարկով ավելացվել են դերային խաղեր և դեպքերի ուսումնասիրություններ պարունակող առաջադրանքները կամ «Կիրառական տնտեսագիտություն և գործարար հմտություններ» մոդուլի շրջանակում «Գինը շուկայական էկոնոմիկայում, դրա ձևավորման մեխանիզմը և գործառույթները, գնի համակարգի դասակարգումը» թեմայի գործնական աշխատանքներում ներառվել են զբոսաշրջային ապրանքի գնի հաշվարկման առաջադրանքները (նետոտ և բրուտոտո գին) և այլն: Անհրաժեշտ է նշել, որ այս գործընթացները նույնպես չեն իրականացվել պլանավորված և համակրգված ձևով:

Մյուս ՄԿԾ-ների վերանայման գործընթացներում գործատուները ներգրավված չեն, վերանայումները տեղի են ունենում ամբիոնային քննարկումների արդյունքում, օրինակ՝ «Նախադպրոցական կրթություն» ՄԿԾ-ում պահուստային ժամերից 10 ժամ տրամադրել են ռուսաց լեզու առարկային, քանի որ ՊԿԶ-ի վերանայման արդյունքում ռուսաց լեզվի ժամերը կրճատվել են:

«Կրթական ծրագրերի որակի գնահատման քաղաքականություն» փաստաթղթով քուլեջը կրթական ծրագրերի գնահատման համար սահմանել է գնահատման ցուցիչներ՝ նյութատեխնիկական ռեսուրսներ, մարդկային ռեսուրսներ, կրթական ծրագրեր և այլն, որոնք պետք է գնահատվեն 1-5 բալերով, որտեղ 1-ը համապատասխանում է, իսկ 5-ը չի համապատասխանում գնահատման ցուցիչի պահանջին: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քաղաքականությունը կիրառություն չի գտել:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ԵՊՀԲ-ն անընդհատ փոփոխվող շուկայական պահանջներին համընթաց իրականացնում է իր առաքելությանը համահունչ, պահանջարկ վայելող կրթական ծրագրեր՝ կարևորելով օտար լեզուների խորացված իմացությունը: Գովելի է, որ «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում» օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» դուալ կրթական ծրագրի արդյունավետ օրինակի վրա քուլեջը նպատակ ունի ևս մեկ մասնագիտություն դարձնել դուալ:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ դուալ կրթական ծրագրի մշակման աշխատանքներում ակտիվ մասնակցություն են ունեցել նաև գործատուները, որի շնորհիվ այս մասնագիտության ուսանողները հնարավորություն կունենան առավել հեշտ ընդգրկվել աշխատաշուկա: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ առկա դրական փորձը ՄՈւՀ-ը կարող է տարածել նաև մյուս ՄԿԾ-ներում, որը թույլ կտա մնացյալ կրթական ծրագրերը նույնպես դարձնել առավել շուկայամետ:

Գովելի է, որ ՄԿԾ-ներում առկա են ընտրովի և նախասիրական առարկաներ, որոնք ապահովում են ուսանողների ընդհանուր զարգացվածության մակարդակը, այնուամենայնիվ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ վերջիններիս ընտրության հարցում հարկավոր է

հաշվի առնել նաև գործատուների և ուսանողների կարիքները, որը կնպաստի այդ առարկաների առավել թիրախային և արդյունավետ ընտրությանը և իրագործմանը՝ ապահովելով նաև ուսանողակենտրոն ուսուցում:

Թեև քոլեջը չունի ուսումնառության ակնկալվող արդյունքներին համապատասխան դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրության միասնական մոտեցում, այդուհանդերձ դասախոսների մեծամասնությունն առաջնահերթություն են տալիս ինտերակտիվ և ուսանողակենտրոն մեթոդների կիրառմանը: Դեռևս որոշակիորեն պահպանվում է նաև թելադրությունների մեթոդը, ՄՈւՀ-ն այս հարցում պետք է լինի առավել հետևողական և դասախոսների մոտ եղած լավ փորձը տարածելի դարձնի նաև մյուսների համար:

Փորձագիտական խումբը դրականորեն նշում է, որ ուսանողներին տրվում են ինքնուրույն մտածողությունը և հետազոտական, վերլուծական կարողությունները զարգացնող առաջադրանքներ: Մասնագիտական մոդուլների շրջանակներում ուսանողներին տրվում են ինքնուրույն աշխատանքներ, առաջադրանքներում հիմնականում առկա են համեմատական վերլուծություններ, դեպքերի ուսումնասիրություններ, գործնական վարժանքներ, դերային խաղեր, որոնք նպաստում են ուսանողների՝ սահմանված վերջնարդյունքների ձեռքբերմանը:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ գործնական հմտությունների ձեռքբերման տեսանկյունից պրակտիկաները հիմնականում հաջողված են: Նախաավարտական պրակտիկաների անցկացման ժամանակահատվածը երբեմն համընկնում է ամփոփիչ ատեստավորմանը պատարաստվելու ժամանակահատվածին, որը որոշ դժվարություններ է ստեղծում ուսանողների համար՝ առաջացնելով գերբեռնվածություն: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ պրակտիկաների ձևերն ու ժամանակացույցի կիրառումը հնարավորություն կտա ուսանողներին լիարժեք ներգրավվել և առավել պատասխանատու վերաբերմունք ցուցաբերել պրակտիկաների անցկացմանը:

Փորձագիտական խմբի կողմից դրական է գնահատվում, որ քոլեջն ունի գնահատման հստակ սահմանված մոտեցումներ, որը նպաստում է ուսանողի հստակ ընկալմանը ստացած գնահատականի վերաբերյալ:

Ուսանողները գնահատվում են նաև պրակտիկաների ընթացքում, որը ենթադրում է գնահատում նաև գործատուի կողմից: Փորձագիտական խմբի համար մտահոգիչ է այն, որ բացի դուրսով իրականացվող ՄԿԾ-ի, մյուս կրթական ծրագրերի պրակտիկաների օրագրերը չեն ծառայում որպես գնահատման միջոց, դրանց մեծ մասում ներկայացված չեն պրակտիկայի ընթացքում ուսանողի իրականացրած ինքնուրույն աշխատանքները, բացի այդ նշված չեն նաև ուսանողի գնահատման չափանիշները, որը կարող է վտանգել ուսանողների պրակտիկ հմտությունների լիարժեք ձեռքբերումը:

Ուսանողների գիտելիքների ստուգումը իրականացվում է ընթացիկ ստուգումներով՝ կիսամյակի ընթացքում և ավարտին, իսկ ուսումնառության վերջում՝ վերջնական գնահատմամբ: Բացի «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում» օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» և «Զարդակիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ»

կրթական ծրագրերի, որտեղ ամփոփիչ ստուգումն արտահայտվում է դիպլոմային աշխատանքներով, մնացած մասնագիտություններում պետական ամփոփիչ ատեստավորումն անցկացվում է բանավոր քննությամբ, որի ժամանակ հիմնականում ստուգվում են ուսանողների տեսական գիտելիքները: Ստուգման այս ձևը թույլ չի տալիս լիարժեքորեն պատկերացում կազմել ուսանողների ձեռք բերած գործնական հմտությունների և կարողությունների մասին:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ քոլեջը խրախուսում է ինքնուրույն հետազոտական աշխատանքների կատարումը, որտեղ ուսանողների կողմից մշակվում են չկրկնվող երթուղիներ, որոնք ներառում են ֆինանսական հաշվարկներ, տարածաշրջանների զարգացման քարտեզներ: Դրանք եզակի, անհատական և հեղինակային աշխատանքի արդյունք են և իրենց հետագա կիրառությունը կարող են գտնել աշխատաշուկայում, հետագայում կարող են ծառայել նաև պորտֆոլիոներ և ներկայացվել գործատուներին որպես պատրաստի աշխատանքներ: Այսպիսի անհատական հանձնարարականները նաև հնարավորություն են տալիս բացառելու գրագորությունները: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում նաև այն, որ հետազոտական աշխատանքների համար կան մշակված ուղեցույցներ, որոնք նույնպես հնարավորություն են տալիս խուսափել արտագրություններից:

Չնայած այն հանգամանքին, որ քոլեջը չունի կրթական ծրագրերի բենչմարքինգի քաղաքականություն, այդուհանդերձ դուրս կրթական ծրագրի ներդրման արդյունքում ուսումնասիրվել է գերմանական դուալի փորձը, համեմատվել են ՄԿԾ-ները և ըստ այդմ փոփոխության է ենթարկվել և տեղայնացվել «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» դուալ կրթական ծրագիրը: Արդյունքում դուալ կրթական ծրագրի շրջանավարտը քոլեջն ավարտելուց ունենում է աշխատանքային փորձառություն, գործատուի պահանջներին համապատասխան հմտություններ և կարողություններ:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ ԵՊՀ-ում գերմաներեն լեզվի խորացված ուսուցումը հնարավորություն է ստեղծել գերմանական երկու ուսումնական հաստատության հետ կնքել փոխանակման հուշագրեր և իրականացնել փոխանակման ծրագիր, ինչի շարունակականությունը կնպաստի քոլեջի և արտասահմանյան ուսումնական հաստատությունների նմանատիպ կրթական ծրագրերի համադրելիությանը և կապահովի շարժունություն: Մինևույն ժամանակ մտահոգիչ է, որ ԵՊՀ-ն բենչմարքինգի և շարժունության հնարավորություններ տեսնում է միայն այն ՄԿԾ-ներում, որտեղ շեշտադրված են օտար լեզուների ուսուցումը, արդյունքում մյուս կրթական ծրագրերը կարող են մնալ ստվերում և չապահովել շարունակական բարելավում:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ քոլեջում իրականացվում են ՄԿԾ-ների բարելավման որոշակի գործընթացներ, ՄՈւՀ-ում առկա է ՄԿԾ-ների վերանայման դրական փորձ, սակայն այդ փորձը տարածելի չէ մյուս ՄԿԾ-ներում, որը կարող է վտանգել մյուս ՄԿԾ-ների շարունակական զարգացումը: Մտահոգիչ է նաև այն, որ մշակված ընթացակարգերը դեռևս լիարժեք կիրառություն չեն գտել քոլեջում: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ այն լիարժեք տեղայնացնելու համար անհրաժեշտ է ուսումնասիրել քոլեջի եղած

լավ փորձը և վերանայել ընթացակարգերը՝ հարմարեցնելով քուլեջի իրական կարիքներին և ունեցած արդյունքներին:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Երևանի պետական հումանիտար քուլեջն իրականացնում է իր առաքելությանը համապատասխան ՄԿԾ-ներ, որոնք, ըստ վերջնարդյունքների, համապատասխանում են ՈԱՇ-ի 5-րդ մակարդակին, առկա են ուսանողների ինքնուրույն մտածողությունը և հետազոտական կարողությունները զարգացնող հանձնարարականներ, որոշ ՄԿԾ-ների բարելավման հիմքում ընկած են գործատուների առաջարկները, ունի արդյունավետ գործարկվող դուրս կրթական ծրագիր, ուսանողների շարժունության օրինակներ և հիմքեր, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Երևանի պետական հումանիտար քուլեջը բավարարում է չափանիշ 3-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՍՆ Երևանի պետական հումանիտար քուլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 3-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ

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

Փաստեր: ԵՊՀԲ-ն ուսանողների հավաքագրման նպատակով իրականացնում է հետևյալ աշխատանքները՝ ընդունելության վերաբերյալ հայտարարությունների տարածում քուլեջի ֆեյսբուքյան էջում, էքսպո ցուցահանդեսներին մասնակցություն և կրթական ծրագրերի ներկայացում, հանդիպումներ դպրոցների աշակերտների հետ՝ մասնագիտական կողմնորոշման և կրթական ծրագրերի վերաբերյալ տեղեկատվության փոխանցման նպատակով, և այլն: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողների մեծ մասն ընդունվել է այս քուլեջ, քանի որ նախկին շրջանավարտներից տեղեկացել են, որ քուլեջն ապահովում է օտար լեզուների իմացության լավ բազա:

Ուսանողների ընդունելությունն իրականացվում է լիազոր մարմնի կողմից հաստատված մրցութային կարգով՝ հիմնական կրթության վկայականի գնահատականների հիման վրա, բացառություն է միայն «Զարդակիրառական արվեստ եւ ժողովրդական արհեստներ» կրթական ծրագիրը, այստեղ ընդունվելու համար դիմորդները հանձնում են երեք քննություն՝ գծանկար, գունանկար, կոմպոզիցիա:

2020թ. -ից ընդունելության իրականացվում է առցանց՝ dimord.emis.am կայքի միջոցով: Դիմորդներն ընդունելության արդյունքների մասին, որպես կանոն, տեղեկանում են իրենց

անհատական ծածկագրերի միջոցով, որոնք ստանում են դիմումը հաջողությամբ ներկայացնելուց հետո: Համաձայն ինքնավերլուծության՝ ընդունելության թափանցիկությունն ու արդարությունն ապահովելու համար դիմորդի ծնողը կամ օրինական ներկայացուցիչը կարող է ներկայանալ քոլեջ, և աշխատակիցը կարող է տեղում հաշվել վկայականի գնահատականների միջին արդյունքը և ցույց տալ մրցույթի արդյունքները:

Դիմորդների հավաքագրման և նրանց մասնագիտական կողմնորոշման նպատակով իրականացված աշխատանքների արդյունավետության գնահատում չի իրականացվում: Պետք է նշել, որ վերջին երեք տարվա ընթացքում ԵՊՀԲ-ի առկա համակարգում սովորող ուսանողների թիվն ավելացել է շուրջ 7%-ով:

Ուսանողների կրթական կարիքների վերհանման նպատակով սահմանված քաղաքականություն և ընթացակարգեր քոլեջում առկա չեն, սակայն փոձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողների կարիքների վերհանման հիմնական մեխանիզմը կուրսերին կցված կարգավարներն (կուրսղեկներ) են: Ուսանողներին ընթացիկ աջակցություն ցուցաբերելու նպատակով ՄՈւՀ-ում գործունեություն են ծավալում 7 կարգավարներ, որոնք միևնույն ժամանակ քոլեջի դասախոսներ են: ԵՊՀԲ-ում գործում է նաև ավագների ինստիտուտը: Ավագն ընտրվում է կուրսի կողմից՝ փակ քվեարկությամբ: Ուսանողներն իրենց հուզող հարցերով ու անհանգստացնող խնդիրներով, հաճախ ավագների միջնորդությամբ, դիմում են քոլեջի վարչական աշխատակիցներին (տնօրեն, ուսումնադաստիարակչական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալ): Վերջին տարիներին ուսանողների կրթական կարիքների վերհանմանը միտված հարցումներ չեն իրականացվել: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողների կարիքների վերհանման նպատակով քննարկումներ են տեղի ունեցել ուսանողների, Ուսանողական խորհրդի և ԵՊՀԲ-ի վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակիցների միջև: Հանդիպումների ընթացքում ուսանողները վեր են հանել մի շարք խնդիրներ, որոնցից են տանիքի խնդիրը (անձրևաջրերի թափանցում լսարաններ) և նյութատեխնիկական բազայի թարմացումը: ԵՊՀԲ-ն պլանավորել է վերանորոգել տանիքը, որոշակի վերանորոգման աշխատանքներ են տարվել նաև լսարաններում:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ԵՊՀԲ-ն ունի նաև կրթական առանձնահատուկ կարիքներ ունեցող 11 ուսանողներ, նրանց աջակցություն են ցուցաբերում հոգեբանը, բուժքույրը և կրթադաստիարակչական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալը՝ ուսանողներին ուղղորդելով զեղչերի կարգից ճիշտ օգտվելու հարցերում: Հոգեբանը նաև անհատական հանդիպումներ է ունենում ուսանողների հետ՝ աջակցելով ընթացիկ խնդիրները հաղթահարմանը ինչպես անհատական-անձնային մակարդակում, այնպես էլ՝ ուսանող-դասախոս:

Ուսանողների արդյունավետ ուսումնառությանը նպաստելու համար ԵՊՀԲ-ում առկա են լրացուցիչ խորհրդատվական պարապմունքների կազմակերպման հստակ ժամանակացույցներ, որոնք փակցված են ամբիոններում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ամբիոնների կողմից իրականացվող խորհրդատվական ծառայություններից ուսանողները հաճախ չեն օգտվում, քանի որ դասերի ընթացքում ստանում են իրենց անհրաժեշտ ամբողջ տեղեկատվությունը:

ԵՊՀՔ-ում ուսանողների շրջանում կազմակերպվում են օտար լեզուների /անգլերեն, գերմաներեն, ռուսերեն/ իմացության մակարդակը բարձրացնող լրացուցիչ անվճար պարապմունքներ: Այն ուսանողները, որոնք ցանկություն են հայտնում իրենց օտար լեզվի մակարդակը բարձրացնել մինչև C1 մակարդակ, հնարավորություն ունեն անվճար հիմունքներով մասնակցելու խմբակներին: Պետք է նաև նշել, որ գերմաներեն լեզվի պարապմունքներն իրականացվում են Գերմանիայի Դաշությունից հրավիրված գերմանախոս մասնագետի կողմից:

ԵՊՀՔ-ում սահմանված չէ վարչական անձնակազմին դիմելու հստակ կանոնակարգ և ժամանակացույց: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողներն առանց խուչընդոտի կարող են դիմել տնօրենին, ուսումնադաստիարակչական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալին, ամբիոնի վարիչներին և մնացյալ այլ աշխատակիցներին: Ուսանողները վերջին շրջանում դիմել են ճաշարանի վերագործարկման խնդրով, քանի որ Covid 19 համավարակից հետո այն փակվել է: Ներկայումս խնդրին լուծում չի տրվել, քանի որ ճաշարանի տարածքը չի թույլատրվում վարձակալությամբ հանձնել:

ԵՊՀՔ-ում առկա է Կարիերայի կոնտրոն՝ սկսած 2019 թ-ից: Փորձագիտական այցից պարզ դաձավ, որ Կենտրոնի ղեկավարումը իրականացվել է համատեղությամբ պրակտիկայի վարիչի կողմից, սակայն 2021-2022 ուստում այն առանձնացվել է, նոր աշխատակից է ընդունվել աշխատանքի:

Կարիերայի կենտրոնն իր գործունեությունն իրականացնում է տարեկան աշխատանքային պլանի հիման վրա, տնօրենին ներկայացնում է հաշվետվություններ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ Կարիերայի կենտրոնը այս կարճ ժամանակահատվածում հիմնականում կարողացել է ձևավորել վերջին մեկ տարվա շրջանավարտների բազան (այլ տարիների համար բազա առկա չէ) և համագործակցել տարբեր բուհերի հետ՝ ուսանողներին ներգրավելով բուհերի «բաց դռներ» միջոցառումներին: Քոլեջում առկա են պաստառներ, որոնց բովանդակությունը վերաբերում է հայաստանյան տարբեր բուհերում ուսումը շարունակելուն: Կարերայի ուղղորդման պատասխանատուի նախաձեռնությամբ իրականացվել են նաև հոգեբանական հարցումներ, որոնք միտված են եղել ուսանողների անհատական նախասիրությունների բացահայտմանը: Այս հարցումների արդյունավետությունը կամ նպատակայնությունը վերլուծված չէ:

Կարերայի կենտրոնը ունի իր առանձին ֆեսյություն էջը, որտեղ պարբերաբար տեղադրվում են հայտարարություններ թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ: Որպես ուսանողների կարերային նպաստող գործիք՝ ՄԿԾ-ներում ներդրված է նաև «Աշխատանքային գործունեություն» մոդուլը, որի շրջանակներում ուսանողները սովորում են մրցունակ ինքնակենսագրականներ կազմելու և գործատուին ներկայանալու հմտություններ: Դեռևս կարիերայի կենտրոն-գործատու համագործակցությունը թույլ է, այս ուղղությամբ հստակ քայլեր առկա չեն:

ԵՊՀՔ-ում ուսանողների զգալի մասը հնարավորություն ունի որոշակի հետազոտական աշխատանքներ իրականացնելու: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, «Զբոսաշրջություն» մասնագիտության ավարտական կուրսերում ուսանողների մոտ 15%-ը իրականացնում են

դիպլոմային աշխատանքներ: Ուսանողներին ընտրում են ըստ իրենց ցուցաբերած վերլուծական մտածողության և առաջադիմության: Նույն մասնագիտության բոլոր ուսանողները պարբերաբար ստանում են առաջադրանքներ, որոնց իրականացումը հետազոտական բնույթի աշխատանք է ենթադրում. ուսանողները կազմում են տուր փաթեթներ՝ զանգահարելով և ճշտելով թանգարանների, արգելոցների, զբոսաշրջային այլ կենտրոնների գործունեության կարգավիճակի և մուտքավճարների մասին:

«Զարդակիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ» մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակներում ուսումնառողները ուսումնասիրում են հայկական և այլ ազգերի մշակույթային խորհրդանիշները՝ ստեղծելով արվեստի գործեր: Կրթական ծրագրերի շրջանակներում ուսանողներին հանձնարարվում են հետազոտական և ստեղծագործական կարողությունները զարգացնող աշխատանքներ՝ ռեֆերատներ և տարբեր անհատական աշխատանքներ, օրինակ՝ «Նախադպրոցական կրթություն» մասնագիտության շրջանակներում ուսանողները փոխում են հեքիաթների սյուժեները՝ դրանք առաջարկելով իրենց ապագա սաներին:

Ուսանողների իրավուքներն ամրագրված են քոլեջի կանոնադրությամբ, ԵՊՀ-ի և ուսանողի օրինական ներկայացուցչի միջև կնքվող պայմանագրով: Համաձայն ԵՊՀ կանոնադրության՝ քոլեջի ուսանողության ինքնակառավարման և նրա շահերը պաշտպանող մարմինն ուսանողական խորհուրդն է, որն ապահովում է ուսանողների մասնակցությունը քոլեջի կառավարմանը, համապատասխան մարմինների քննարկմանն է ներկայացնում ուսանողությանն առնչվող հարցեր: ՈւՄ կանոնադրությունը հաստատված է քոլեջի տնօրենի կողմից, կառույցն իր աշխատանքներն իրականացնում է տնօրենի կողմից հաստատված տարեկան աշխատանքային պլանով և հաշվետվություն է ներկայացնում կազմակերպադաստիարակչական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալին:

ՈւՄ կանոնադրության ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ ՈւՄ բարձրագույն մարմինը ՈւՄ համագումարն է, որը պետք է գումարվի տարեկան երկու անգամ: Համագումարի կազմը ձևավորվում է հետևյալ սկզբունքով՝ յուրաքանչյուր կուրսից 20 ուսանողին մեկ պատվիրակ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ համագումարը չի գործում, իսկ համագումարին վերապահված են մի շարք լիազորություններ /ՈւՄ կանոնադրության քննարկում, նրանում փոփոխությունների և լրացումների առաջարկում, ՈւՄ նախագահի տարեկան հաշվետվությունների քննարկում, ՈւՄ նախագահության ընտրություններ/, իրականացվում են ՈւՄ անդամների և կրթադաստիարակչական աշխատանքների գծով փոխտնօրենի հետ համատեղ:

ՈւՄ կանոնադրությունը նաև չի հստակեցնում ՈւՄ նախագահության ընտրության գործընթացը, ինչպես նաև չի սահմանում պահանջներ ՈւՄ անդամ հանդիսացող ուսանողների համար: Փորձագիտական այցից միայն պարզ դարձավ, որ ՈւՄ նախագահն ընտրվում է փակ քվեարկությամբ՝ ներկայացրած ծրագրի հիման վրա, իսկ ՈւՄ անդամներն ընտրվում են կուրսերի կողմից՝ 2-3 թեկնածու: Կուրսի ավագների միջնորդությամբ թեկնածուների տվյալները ներկայացվում են կազմակերպադաստիարակչական

աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալին: Կան կուրսեր, որտեղից թեկնածուներ չեն առաջադրվել՝ ուսանողների ցանկության բացակայության պատճառով:

ՈւՆ աշխատանքային պլանների ուսումնասիրությունից և շահակիցների հետ հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ ՈւՆ-ն չի դիտարկվում որպես ուսանողների իրավունքների պաշտպանության մարմին, կառույցի աշատանքները մեծամասամբ միտված են ժամանցային միջոցառումների կազմակերպմանը:

ՈւՆ-ի որոշումներն ընդունվում են հրավիրված նիստերի միջոցով, որոնց գրեթե միշտ ներկա է կազմակերպադաստիարակչական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալը:

Ուսանողներին մատուցվող կրթական, խորհրդատվական և այլ ծառայությունների գնահատման և որակի ապահովման մեխանիզմներ ԵՊՀ-ում հիմնականում չեն գործում: Պետք է նշել, որ օտար լեզուների անվճար արտաժամյա պարապմունքներից միայն գերմաներեն լեզվի ուսուցման արդյունավետության գնահատման գործիք է հանդիսանում դասընթացների ավարտին ուսնողների հանձնած լեզվի իմացության մակարդակի ստուգման քննությունը: Քննությունը հաջողությամբ հանձնած ուսանողները ստանում են լեզվի իմացությունը հավաստող վկայական:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ դիմորդների հավաքագրման նպատակով ԵՊՀ-ն համագործակցում է դպրոցների հետ, մասնակցում է էքսպո ցուցահանդեսների, տարբեր հարթակներով ներկայացնում է տեղեկատվություն կրթական ծրագրերի վերաբերյալ, այդ նպատակով օգտագործվում են նաև քոլեջի սոցիալական էջը, սակայն կիրառվող մեխանիզմների արդյունավետության գնահատումներ չեն իրականացվել: Փորձագիտական խումբը կարևորում է նաև այն, որ ուսանողների քոլեջ ընդունվելու հիմնական պատճառը նախկին շրջանավարտների դրական կարծիքն է եղել ՄՈւՀ-ի վերաբերյալ, որը վկայում է հաստատության դրական համբավի մասին:

Դրական է այն, որ ուսանողների կարիքների վերհանման նպատակով քոլեջում գործում է կարգավարների ինստիտուտը: Նկատելի է ուսանող-կարգավար կապը, որի միջոցով ուսանողներն իրենց կարիքների մասին ընթացիկ բարձրաձայնում են և լուծումներ ստանանում:

Ուսանողների արդյունավետ ուսումնառությանը նպաստելու նպատակով ԵՊՀ-ում ներդրված են խորհրդատվական ժամեր, որի շնորհիվ ուսանողները կարող են խորացնել իրենց գիտելիքները, ինչպես նաև ստանալ համապատասխան աջակցություն: Գովելի է, որ ԵՊՀ-ում գործում են օտար լեզուների ուսուցման անվճար խմբակներ, որոնք հնարավորություն են տալիս ուսանողներին բարելավել օտար լեզուների իմացությունը և մասնակցել շարժունության ծրագրերի:

Գովարժան է, որ քոլեջը պատասխանատվություն է ստանձնել վեր հանելու հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների կարիքները և աջակցելու դրանց լուծմանը:

Չնայած վարչական աշխատակազմին դիմելու հստակ ժամանակացույցի բացակայությանը, փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ ուսանողներն առանց

խոչընդոտի հնարավորություն ունեն նրանց դիմելու, ինչը հնարավորություն է ստեղծում խնդիրների առավել արագ լուծմանը:

Քուլեջում գործում է Կարիերայի կենտրոն, որի գործունեությունը ուսանողներին որոշակիորեն հանարավորություն է տալիս ծանոթանալ աշխատաշուկային, ինչպես նաև ապահովել շարունակական կրթություն: Մտահոգիչ է, որ Կարիերայի կոնսոլիդացիոն գործունեությունը շարունակական և համակարգային բնույթ չի կրում: Իրակացվող աշխատանքներն անհրաժեշտ է ակտիվացնել՝ նախապես իրականացնելով ուսանողների և գործատուների կարիքների ուսումնասիրություն: Շրջանավարտների ոչ ամբողջական բազան խոչընդոտում է լիարժեք պատկերացում կազմել, թե շրջանավարտներից քանիսին է հաջողվել լիարժեք իրացվել աշխատաշուկայում, քուլեջը չի կարողանում ճշգրտորեն գնահատել իր տրամադրած կրթության արդյունավետությունը: Փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ կարիերայի կենտրոնի կողմից իրականացվեն նաև միջոցառումներ՝ միտված ուսանողների մոտիվացիայի բարձրացմանը՝ ներգրավվելով գործատուներին և աշխատանքում հաջողություններ գրանցած շրջանավարտներին:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում ԵՊՀ-ի ջանքերը ուսանողներին հետազոտական աշխատանքերում ներգրավելու ուղղությամբ, դա թույլ է տալիս ուսանողներին զարգացնել իրենց վերլուծական և ստեղծագործական մտածողությունը:

Խնդրահարույց է, որ ԵՊՀ-ի կողմից Ուսանողական խորհուրդը չի դիտարկվում որպես ուսանողների իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար պատասխանատու մարմին, չնայած, որ այդ պարտականությունը տրված է Ուսանողական խորհրդին քուլեջի կանոնադրությամբ:

Ուսանողական խորհրդի կանոնադրությունն ու աշխատանքային պլանը հաստատվում են տնօրենի կողմից, ինչը կարող է վտագել ուսանողների ինքնավարությունը: Խնդրահարույց է նաև, որ ՈւՄ կանոնադրությունը չի հստակեցնում ՈւՄ անդամների ընտրության կարգը, չնայած, որ սահմանում է ՈւՄ-ի հիմնական նպատակները, չի առաջարկում գործիքակազմ այդ նպատակներին հասնելու համար: Մտահոգիչ է, որ ՈւՄ-ի տարեկան պլանավորումը չի բխում ՈւՄ կանոնադրությունից, իսկ ՈւՄ անվանական կազմը հաստատված չէ: Վերոնշյալ խնդիրները կարող են հանգեցնել կանոնադրության ոչ լիարժեք իրականացմանը և ուսանողական ռեսուրսի անարդյունավետ բաշխմանը:

ԵՊՀ-ում ուսանողներին տրամադրվում են կրթական, խորհրդատվական և այլ ծառայություններ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ կարևոր է նաև դրանց արդյունավետության վերլուծության գնահատման մեխանիզմների ներդրումը, ինչը հնարավորություն կտա քուլեջին գնահատելու, իսկ հետագայում նաև բարելավելու իրականացվող գործընթացները:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԵՊՀ-ում գործում են դիմորդների հավաքագրման որոշակի մեխանիզմներ, ուսանողների կարիքների վերհանման նպատակով ներդրված է կարգավարների ինստիտուտը, ուսանողներն իրենց խնդիրներով կարող են դիմել վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմին, տրամադրվում են լրացուցիչ խորհրդատվական

ծառայություններ, որոնք նպաստում են ուսանողների օտար լեզուների իմացության բարելավմանը, տրամադրվում են վերլուծական և քննադատական մտածողությունը զարգացնող հետազոտական շխատանքներ, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵՊՀ-ն բավարարում է չափանիշ 4-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՍՆ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 4-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար**:

V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ

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

Փաստեր: ԵՊՀ-ն դասախոսական կազմի ընտրության համար առաջնորդվում է 2020 թվականի դեկտեմբերի 24-ի թիվ 48-Ն հրամանով հաստատված «Նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական պետական ուսումնական հաստատության մանկավարժական աշխատողի թափուր տեղի համար անցկացվող մրցույթի կազմակերպման և անցկացման կարգ»-ով: Ըստ ընթացակարգի դասախոսի թափուր տեղի համալրման համար հայտարարվում է մրցույթ, ձևավորվում է հանձնաժողով, կազմվում է հարցաշար: Հարցաշարում ներառվում են դասախոսի դասավանդվելիք առարկային (մոդուլին) և մանկավարժական գործունեությանը առնչվող հարցեր: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ քոլեջում իրականացված մրցույթների մրցութային հարցաշարերը պարունակում են նաև հարցեր միջին մասնագիտական ոլորտը կարգավորող օրենսդրության վերաբերյալ: 2020թ.-ից Քոլեջում գործում է վերոնշյալ կարգը և ԵՊՀ-ում կարգին համապատասխան ընդունվել են մի շարք դասախոսներ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ 2022-2023 ուստարում քոլեջն ունի «Ինֆորմատիկա» առարկայի դասախոսի կարիք, որի համար տրվել է հայտարարություն, մեկ անգամ եղել է մրցույթ, որին ներկայացած դիմորդը չի համապատասխանել ներկայացված պահանջներին և չի հաղթահարել մրցութային փուլը, հաստիքը դեռևս թափուր է: ԵՊՀ-ում առկա են նաև թափուր դասաժամեր «Քաղաքացիական պաշտպանության և արտակարգ իրավիճակների հիմնահարցեր», «Իրավունքի հիմունքներ», «Ֆիզկուլտուրա», «Գերմաներեն» և այլ առարկաներից, որոնք բաշխվել են քոլեջի դասախոսների միջև՝ պահպանելով տարեկան ծանրաբեռնվածության թույլատրելի սահմանը: Տարիֆիկացիայում նշված են 9 անուն թափուր աշխատատեղ: Այս մասնագետներով համալրման համար ՄՈՒՀ-ն էական քայլեր չի ձեռնարկել:

Ուսումնաօժանդակ և վարչատնտեսական կազմը համալրվում է առանց մրցույթի՝ թափուր տեղի մասին տեղեկանալով ծանոթներից, ֆեյսբուքյան հայտարարությունից և այլն: Պետք է նշել, որ վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմի մեծ մասը նոր են՝ 2021-2022 ուստարում, նշանակվել իրենց պաշտոններում:

Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ քուլեջում կան դասախոսներ, ուվեր դասավանդում են մոդուլներ, որոնք չեն համապատասխանում իրենց որակավորմանը, օրինակ՝ աշխարհագրության մասնագետը դասավանդում է պատմություն, կենսաբանը՝ քիմիա, ինժեներ-մետալուրգը դասավանդում է զբոսաշրջության միջազգային կարգավորումներ և զբոսաշրջային ծառայությունները մոդուլները, աշխարհագրության ուսուցիչ որակավորում ունեցող մասնագետը դասավանդում է համակարգչային գործ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ այդ դասախոսները աշխատանքի են ընդունվել մինչև մրցութային կարգի սահմանվելը, անցել են մասնագիտական վերապատրաստումներ և դասավանդելու հնարավորություն են ստացել:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ դասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող առաջնային պահանջն է բազային մասնագիտական կրթությունը, ինչպես նաև խրախուսվում է գիտական կոչում ունենալը, բացի այդ կարևորվում է նորագույն տեխնոլոգիաների և ինտերակտիվ մեթոդների կիրառումը: Պետք է փաստել, որ առանձին կրթական ծրագրերի դասավանդողների համար առկա չեն հատուկ սահմանված պահանջներ: Դասախոսական անձնակազմին ներկայացվող պահանջները հիմնականում համապատասխանում են ՊԿԶ-ով սահմանված պահանջներին, այն է՝ ուսումնական պարապմունքներ վարող դասախոսը պետք է ունենա դասընթացի բնույթին համապատասխանող միջին կամ բարձրագույն մասնագիտական կրթության որակավորում, կամ տվյալ մասնագիտական զբաղվածության բնագավառում աշխատանքային գործունեության փորձ՝ եթե տվյալ դասընթացի ուղղությամբ միջին կամ բարձրագույն կրթություն չայաստանի Հանրապետությունում չի իրականացվում: Հատուկ մասնագիտական դասընթացները վարող դասախոսների համար մասնագիտական աշխատանքի փորձի առկայությունը ցանկալի է: Դասախոսական անձնակազմի համար առկա չեն պաշտոնի նկարագրեր, չկան մասնագիտական այլ պահանջներ:

ԵՊՀԶ-ն դասախոսական կազմի գնահատման համար մշակել է «Դասավանդողների մասնագիտական որակների և նրանց աշխատանքի գնահատման» քաղաքականություն և ընթացակարգ, որը քուլեջի կողմից դիտարկվում է որպես հաստատության մանկավարժական կազմի խրախուսման կամ պատասխանատվության ենթարկելու գործիքակազմ, ինչպես նաև դասախոսական կազմի մասնագիտական կարողությունները կատարելագործելու, համապատասխան աջակցություն ապահովելու նախապայման:

Գնահատման ընթացակարգը նախատեսում է դասավանդողների մասնագիտական գիտելիքների և կարողությունների դիտարկում և գնահատում, գնահատման արդյունքներով խրախուսման կամ պատասխանատվության ձևի եղանակի մասին որոշման ընդունում և այլն: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ գնահատման ընթացակարգը ամբողջությամբ չի կիրառվում, առկա է միայն գնահատման որոշակի գործիքակազմ՝ դասալսումներ, փոխադարձ

դասալսումներ ամբիոնների կողմից, բաց դասեր: Դասալսումները հիմնականում իրականացվում են փորձի փոխանակման նպատակով և խնդիր վերահանող չեն: ԵՊՀԲ-ում մշակված են «Դասադիտման վերլուծություններ» անվամբ փաստաթղթեր, որոնցում առկա են դասի նկարագրություն, սակայն նշված չեն առաջարկություններ, դիտարկումներ և վերլուծություններ: Առկա է հաստատված դասալսումների պլան 2021-2022 ուստարվա համար: Նոր ընդունված դասախոսների մոտ դասալսումներն իրականացվում են մենթորության նպատակով՝ աջակցելով դասի կառուցվածքի ճիշտ ձևավորման հարցում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ դասալսման արդյունքում դուրս բերված խնդիրների մասին դասախոսների հետ քննարկում են ոչ պաշտոնական ու անկաշկանդ միջավայրում, որը չի արձանագրվում:

ԵՊՀԲ-ն մշակել է նաև դասախոսների գնահատման համար նախատեսված հարցման թերթիկներ, սակայն ինչպես նշվում է ինքնավերլուծությունում, դրանք իրականացվել են բանավոր, չեն արձանագրվել և վերլուծվել:

Քոլեջը նոր ընդունված դասախոսներին աջակցություն տրամադրելու համար 2019 թվականին մշակել է «Սկսնակ դասավանդողների մենթորության քաղաքականություն և ընթացակարգեր» փաստաթուղթը, ըստ որի, ԵՊՀԲ-ում սկսնակ դասախոսների համար ստեղծվում են մեթոդապես զարգանալու և դասավանդման փորձ ձեռքբերելու պայմաններ: Ըստ ընթացակարգի՝ մեթոդական աջակցությունը իրենից ներկայացնում է գործողությունների շարք, որոնք 13-ն են, օրինակ՝ ծանոթացում առարկայական ծրագրերին, աշխատանքային պլանների մշակում, օրվա դասապլանների կազմում, ծանոթացում լսարանում դասախոսի կեցվածքին, ծանոթացում մատենավարության առանձնահատկություններին և այլն: Սկսնակ դասախոսը կարող է դիմել մենթորին ուսումնական գործընթացին վերաբերող ցանկացած հարցով, դասալսում իրականացնել մենթորի մոտ՝ դասավանդման հմտություններ ձեռք բերելու նպատակով նախքան մենթորի դասալսում կատարելը: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ վերջին տարիներին ընդունված դասախոսները մեթոդական աջակցություն ստացել են ավագ և փորձառու դասախոսների՝ մենթորների և ամբիոնի վարիչների կողմից:

ԵՊՀԲ-ում դասախոսների կարիքների բացահայտման համար ներդրված չէ գործողությունների ֆորմալ ընթացակարգ, դրանք բացահայտվում են ամբիոնների մակարդակում: ՄՈւՀ-ը կարևորում է կադրերի որակավորման բարձրացման համար հնարավորությունների ստեղծումը: 2022 թվականի ծախսերի նախահաշվով նախատեսվում է կադրերի վերապատրաստման համար տրամադրել եկամուտների 0,12 տոկոսին համարժեք գումար: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ տնօրենությունը խրախուսում է վճարովի վերապատրաստումներին դասախոսների մասնակցությունը: 2019-2022 թվականների ընթացքում մեթոդական վերապատրաստման է մասնակցել քոլեջի 12 դասախոս, ովքեր հիմնականում օտար լեզուների (անգլերեն) և զարդակիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ ամբիոններից են: Օտար լեզուների ամբիոնի գերմանախոս դասախոսները միջազգային ծրագրերի միջոցով մասնակցում են վերապատրաստումների և սեմինարների ինչպես Հայաստանի Հանրապետությունում, այնպես էլ՝ Գերմանիայի Դաշնությունում:

Պետք է նշել, որ ԵՂՀԲ-ում դասախոսների կարիքների վերհանման կանոնակարգված գործընթացներ չեն իրականացվում և այցից պարզ դարձավ, որ դասախոսական կազմը կարիք ունի մասնագիտական վերապատրաստումների, նամանավանդ այն մասնագիտությունների դասախոսները, որտեղ օտար լեզուների բաղադրիչը շեշտադրված չէ, օրինակ՝ «Նախադպրոցական կրթություն», «Ապահովագրական գործ» և այլն:

ԵՂՀԲ-ի դասախոսները մասնակցում են Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոնի (ՄԿՈՒԶԱԿ) կողմից կազմակերպված մեթոդական վերապատրաստումներին, ըստ գործող կարգի, վերապատրաստումներին մասնակցում են վերջին հինգ տարում վերապատրաստում չանցած դասախոսները: Վերապատրաստումների արդյունավետությունը գնահատված չէ:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջում ընդունված է փորձի փոխանցման և նորարարական մոտեցումների տարածման մշակույթը: Վերապատրաստված կամ կրթական, մշակութային իրադարձության մասնակցած դասախոսները ներքին սեմինարների միջոցով իրենց տպավորություններով և նոր ձեռք բերված գիտելիքներով կիսվում են մյուս գործընկերների հետ, օրինակ՝ Հայաստան 2022 Թարգմանական ֆորումին մասնակցած ավագ դասախոսը սեմինարի միջոցով իր գործընկերներին էր ներկայացնում ոլորտում առկա նոր մոտեցումները:

Քոլեջն ունի կայուն դասախոսական կազմ, վերջին տարիներին աշխատակազմը համալրվել է երիտասարդ կադրերով, համատեղությամբ դասավանդողներից 6-ը պրակտիկ մասնագետներ են, 2-ը՝ ոլորտի փորձագետներ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ կան մասնագիտություններ, որոնց դեպքում կադրեր դժվար են գտնում, օրինակ՝ ինֆորմատիկան, բացի այդ ցածր վարձատրությունը նույնպես խոչընդոտ է հանդիսանում: 2022 թվականի սեպտեմբերի 15-ի դրությամբ քոլեջում աշխատում է 72 դասախոս, որոնցից 57-ը հիմնական աշխատողներ են, իսկ 15-ն աշխատում են համատեղության կարգով:

Ըստ «Դասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման քաղաքականություն» փաստաթղթի նպատակադրման (2015թ.)՝ դասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովումը և զարգացումը կարևոր ներդրում է և համարվում է քոլեջի զարգացման ռազմավարական ուղղություններից մեկը: Փաստաթղթով նախատեսվում է իրականացնել կադրերի որակավորման բարձրացման մի շարք գործընթացներ, որոնք կնպաստեն քոլեջի գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը: Կարևորվում է նաև մասնագիտական առաջընթացի ապահովման հետևյալ ձևերը՝ մասնակցություն կոնֆերանսների, սեմինարների, թրեյնինգների և այլ միջոցառումների, կառավարչական անձնակազմի վերապատրաստումներ որակի կառավարման ոլորտում, աշխատակիցների ուսուցման կազմակերպում՝ մասնագիտացված կուրսերի շրջանակներում և որակավորման բարձրացման ծրագրերի շրջանակներում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ նշված գործընթացները ոչ թե կոնկրետ իրականացվող քայլեր են, այլև ապագայի նպատակադրումներ, դրանց որոշ մասը իրականացվում է, օրինակ՝ կոնֆերանսների, սեմինարների մասնակցությունը, այն էլ քիչ թվով դասախոսների պարագայում, իսկ մեծ մասն այդպես էլ մնում է որպես նպատակադրում:

ԵՊՀԲ-ում գործում է ավագ դասախոսի աստիճանակարգության քաղաքականությունը, որի համաձայն 30 և ավելի տարվա մանկավարժական փորձ ունեցող դասախոսները ստանում են «Ավագ» դասախոս աստիճանակարգություն և 7000 ՀՀ դրամ լրավճար: 2022-2023 ուստարվա տարիֆիկացիայով քոլեջի 8 դասախոս ունի «Ավագ» դասախոս աստիճանակարգություն:

ՄՈւՀ-ում աշխատակազմի խրախուսման կոնկրետ մոտեցումներ առկա չեն, վերջին անգամ աշխատակազմը 2021 թվականի դեկտեմբեր ամսին ստացել է լրավճար՝ յուրաքանչյուրն իր դրույքաչափին համապատասխան: Դասախոսական կազմի խրախուսման ձևեր են նաև շնորհակալագրերի և պատվոգրերի հանձնումը:

ԵՊՀԲ-ն ունի 4 վարչական, 31 ուսումնաօժանդակ և վարչատնտեսական (տեխնիկական սպասարկող) աշխատակից (2022 թվականի սեպտեմբերի 15-ի դրությամբ): Հաստիքների համալրումը կախված է ուսանողների թվաքանակից, սակայն 2022-2023 ուստարվա տարիֆիկացիայում կան հաստիքներ, որոնք դեռևս համալրված չեն, օրինակ՝ հանրակրթական ծրագրերի գծով բաժնի վարիչ, դուալ կրթական ծրագրի պատասխանատու, լաբորանտ, արխիվավար, պարետ, ֆիզդեկ, կադրերի բաժնի տեսուչ, տեխնիկ-օպերատոր:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ դասախոսական անձնակազմի ընտրության համար քոլեջն իրականացնում է մրցույթ, որը հնարավորություն է տալիս ներգրավել բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներ: Դրական է, որ մրցութային հարցաշարերում բացի մասնագիտական և մանկավարժական բնույթի հարցերից, առկա են նաև ոլորտը կարգավորող օրենսդրական հարցեր, ինչը հնարավորություն է տալիս քոլեջ ընդունվող դասախոսին պատկերացում կազմել միջին մասնագիտական ոլորտի վերաբերյալ՝ ուսումնասիրելով օրենսդրությունը:

Հատկանշական է, որ ուսանողների թվի ավելացման հետ կապված ավելանում է նաև դասավանդող անձնակազմը, սակայն ինֆորմատիկա առարկայի դասախոս չունենալը մտահոգիչ է դասընթացի արդյունավետության տեսանկյունից:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ քոլեջը կարևորում է դասավանդողների բազային մասնագիտական կրթության համապատասխանությունը դասավանդվող մոդուլին/առարկային՝ ՊԿԶ-ի պահանջներին համապատասխան, խրախուսում է գիտական կոչումը, նորագույն տեխնոլոգիաների և ինտերակտիվ մեթոդների կիրառումը՝ ուսանողակենտրոն ուսուցում իրականացնելու համար: Միննույն ժամանակ քոլեջը յուրաքանչյուր ՄԿԾ-ի համար չի սահմանել դասավանդող անձնակազմին վերաբերող պահանջներ, առկա չեն դասախոսների պաշտոնի նկարագրեր: Կան դասախոսներ, ովքեր դասավանդում են իրենց մասնագիտությանը չհամապատասխանող մոդուլներ/առարկաներ, ինչը կարող է վտանգել դասընթացի արդյունավետությունը:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ քոլեջը կարևորում է դասալսումների դերը որպես դասախոսի գնահատման գործիք, այնուամենայնիվ դասալսումները չեն իրականացվում սահմանված ժամանակցույցին համապատասխան, վեր չեն հանում խնդիրներ և արձանագրվում բարելավման ուղիներ: «Դասադիտման

վերլուծություններ»-ը վերլուծական և գնահատման տարրեր չեն պարունակում, ուստի որպես գնահատման գործաքակազմ չեն ծառայում: Միևնույն ժամանակ կարևորվում է, որ դասալսումները որպես փորձի փոխանակման միջոց արդյունավետ են և մեծ աջակցություն են սկսնակ դասավանդողների համար: Մտահոգիչ է, որ դասախոսի գնահատման համար ֆորմալ ձևաչափով հարցումներ չեն իրականացվում, չնայած նրան, որ քոլեջը մշակել է հարցման թերթիկներ: Արդյունքում քոլեջը չի իրականացնում դասախոսների գնահատում, չեն վերհանվում խնդիրները:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ քոլեջը կանոնակարգված աջակցություն է ցուցաբերում սկսնակ դասավանդողներին՝ նրանց կցելով մենթորներ:

Փորձագիտական խումբը նշում է, որ քոլեջը կարևորում է դասախոսների կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումները, այդ գործընթացների համար 2022 թվականի նախահաշվով առանձնացված է ֆինանսական հատկացում, դասախոսները ամեն տարի մասնակցում են ՄԿՈՒԶԱԿ-ի մեթոդական վերապատրաստումներին, օտար լեզուների ամբիոնի դասախոսները ակտիվ մասնակցում են տարբեր սեմինարների, մասնագիտական վերապատրաստումների թե՛ ՀՀ-ում, թե՛ ՀՀ-ից դուրս, սակայն մտահոգիչ է, որ 72 դասախոսի պարագայում այդ թիվը սակավ է, ներգրավված չեն այլ ամբիոններ, վերապատրաստումներից առաջ չի բացահայտվում դասախոսի կարիքը, ինչը կարող է արդյունավետորեն չանդրադառնալ դասախոսների մասնագիտական որակների բարձրացման վրա:

Գովելի է, որ այդ բացը որոշակիորեն լրացվում է վերապատրաստումից վերադարձած դասախոսների կողմից կազմակերվող սեմինարներով, սակայն դրանք էլ եզակի դեպքեր են և համընդհանուր տարածում չունեն:

Փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ քոլեջն ունի կայուն դասախոսական կազմ, դասախոսների գերակշռող մասը հիմնական աշխատողներ են: Միևնույն ժամանակ գովելի է, որ դասախոսական կազմում ընդգրկված են պրակտիկ մասնագետներ, ոլորտի փորձագետներ, ինչը հնարավորություն կտա տեսական մոդուլներ դասավանդող մասնագետներին ծանոթանալ պրակտիկ դաշտում տեղի ունեցող նորամուծություններին, վերանայել դասավանդման մոտեցումները: Այդուհանդերձ կան մասնագետներ (ինֆորմատիկա առարկայի դասախոս), որոնց ներգրավելու գործում առկա են դժվարություններ և դրանց հաղթահարման հետ կապված գործողությունների հետագիծը պարզ չէ:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ քոլեջը կարևորում է դասախոսների մասնագիտական առաջընթացը և ներկայացնում է դրա ապահովման մի քանի ձևեր (մասնակցություն կոնֆերանսների, սեմինարների, թրենինգների և այլ միջոցառումների, կառավարչական անձնակազմի վերապատրաստումներ որակի կառավարման ոլորտում, աշխատակիցների ուսուցման կազմակերպում՝ մասնագիտացված կուրսերի շրջանակներում և որակավորման բարձրացման ծրագրերի շրջանակներում), սակայն գործողությունների հստակ պլանավորում տեղի չի ունենում, դրանք իրականացվում են տարերայնորեն, չհամակարգված ձևով:

Հատկանշական է, որ 30 և ավելի տարվա մանկավարժական փորձառություն ունեցող դասախոսները խրախուսվում են քոլեջի կողմից՝ ստանալով «Ավագ» դասախոս աստիճանակարգություն և լրավճար, ինչը աշխատակազմի փորձառության, մանկավարժական վարպետության գնահատման գովելի օրինակ է:

Փորձագիտական խումբը նշում է, որ քոլեջում առկա են որոշակի խրախուսման մեխանիզմներ, սակայն գործընթացի արդյունավետությունը կբարձրանա, եթե խրախուսումը տրամադրվի հստակ գնահատման չափանիշների հիման վրա:

Փորձագիտական խումբը մտահոգիչ է համարում, որ օրինակելի հաստիքացուցակով քոլեջին հասանելիք կարևոր հաստիքներից մի քանիսը համալրված չեն (բաժնի վարիչ հանրակրթական ծրագրերի գծով, դուալ կրթական ծրագրի պատասխանատու, լաբորանտ, արխիվավար, պարետ, ֆիզդեկ, կադրերի բաժնի տեսուչ, տեխնիկ-օպերատոր), ինչի արդյունքում կարող է վտանգվել համապատասխան պաշտոնների իրավասության ներքո իրականացվող գործընթացները:

Եզրակացություն: Հաշվի առնելով, որ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջն իր կրթական ծրագրերն իրականացնելու համար ունի դասախոսական կազմի ընտրության քաղաքականություն, հիմնականում կայուն դասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմ, դասավանդողների խրախուսման դրական փորձ, երիտասարդ կադրերի օժանդակության քաղաքականություն, պրակտիկ դասավանդողներ, մասնագիտական ներուժ, ֆինանսական միջոցների տրամադրում մասնագիտական որակների բարձրացմանը, ուստի փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵՊՀԲ-ն բավարարում է չափանիշ 5-ի պահանջներին:

Եզրահանգում: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՄՆ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 5-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ

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

Փաստեր: Քոլեջն իր 2021-2026թթ. ռազմավարական զարգացման ծրագրում հետազոտական ուղղության զարգացումը չի դիտարկել որպես գերակա նպատակ: ԵՊՀԲ-ն հստակ չի սահմանել, թե որոնք են իր հետազոտական ուղղությունները, դրանք որոշակիորեն տեսանելի են միայն ամբիոնների մակարդակում: Պետք է նշել, որ հետազոտական բաղադրիչը մասնագիտությունների մեծ մասում ներդրված է: Քոլեջը մշակել է հետազոտական աշխատանքների կատարման մեթոդական ուղեցույց «Զբոսաշրջային ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզուների խորացված իմացությամբ» և «Զարդային

կիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ» ՄԿԾ-ների համար, որոնք ընդգրկում են կուրսային և դիպլոմային աշխատանքներ, ռեֆերատ գրելու հիմնական մոտեցումները, պահանջները, ձևաչափը և հետազոտական գործունեության մեթոդները: Դուրս կրթական ծրագրի շրջանակում ուսանողները ներկայացնում են ոչ միայն անհատական, այլև խմբային դիպլոմային աշխատանքներ, որոնք դեկավարվում են թե՛ քուլեջի, թե՛ ոլորտի մասնագետների կողմից: Դրանք ունեն բացառապես հետազոտական բնույթ, քանի որ այդ կրթական ծրագրի շրջանակում ուսանողները այցելում են համայնքներ և ոլորտում նոր վայրեր են բացահայտում՝ ուսումնասիրելով էկո տուրիզմը և տուրիզմի զարգացման հեռանկարները: Որպես այդպիսին հարկ է նշել «Հայաստանը և գինու զբոսաշրջությունը. զարգացման հեռանկարները», «Մեծամորյան մշակույթն ու զբոսաշրջությունը. զարգացման նախագիծ» խորագրերով հետազոտական աշխատանքները:

«Զբոսաշրջային ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզուների խորացված իմացությամբ» ՄԿԾ-ում առկա են նաև դիպլոմային հետազոտական աշխատանքներ, որոնք փոխկապակցված են օրինակ՝ «Զարդային կիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ» կրթական ծրագրի շրջանակում ուսումնասիրվող գորգագործության ուղղության հետ, ինչպես նաև հայկական ժայռապատկերիների, հուշարձանների ու թանգարանների հետ, օրինակ՝ «Հայկական ճարտարապետությունը որպես զբոսաշրջային գրավչություն», «Հայկական ժայռապատկերներ, աստղագիտական հուշարձաններն ու հաստատությունները զբոսաշրջությունում» և այլն: Ուսանողները նաև համեմատական վերլուծություններ են իրականացնում հայաստանյան և արտասահմանյան մի շարք հանգստավայրերի, զբոսաշրջային ենթակառուցվածքների միջև: Դուրս կրթական ծրագրի շրջանակում իրականացվող հետազոտական աշխատանքների համար ԵՊՀ-ն տրամադրում է որոշակի ֆինանսական միջոցներ ուսանողների տեղափոխման և տեղում ուսումնասիրություններ իրականացնելու համար:

«Զարդային կիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ» կրթական ծրագրի շրջանակում ևս ԵՊՀ-ն ուսանողները կատարում են դիպլոմային աշխատանքներ, մասնավորապես՝ գեղանկարչության ուղղությամբ, օրինակ՝ Մագադաթներ, հայկական խորհրդանիշներով աշխատանքներ բատիկաների վրա, գոբելեն աշխատանքներ, հայկական նախշերով գորգեր և այլն: Կատարում են նաև հետազոտական բնույթի աշխատանքներ խեցեգործության ուղղությամբ՝ ուսումնասիրելով տարբեր երկրների մշակույթը (օրինակ՝ Չինաստանի) և արտացոլելով դրանք տարբեր կավե աշխատանքներում: Այս նույն ՄԿԾ-ի շրջանակներում ուսանողները կատարում են նաև տարբեր շրջանների հայկական տարազների, տիկնիկների ուսումնասիրության և պատրաստման աշխատանքներ, որոնք պարունակում են հետազոտական տարրեր:

Դիպլոմային աշխատանքներ ներկայացնում են բարձր առաջադիմություն և հետազոտական կարողություններ ունեցող ուսանողները:

ԵՊՀ-ի մյուս կրթական ծրագրերը նույնպես որոշակիորեն ներառում են հետազոտական բնույթի աշխատանքներ, որոնք նպաստում են ուսանողների վերլուծական մտածողության զարգացմանը, սակայն դրանք դեռևս համակարգված բնույթ չունեն: Օրինակ՝

«Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ», «Նախադպրոցական կրթություն» կրթական ծրագրերի շրջանակում չնայած կիրառվում են իրավիճակների վերլուծություններ, դերային խաղեր, բանավեճեր և այլ մեթոդներ, սակայն չեն իրականացնում օրինակ՝ գործավարության կամ նախադպրոցական կրթության իրականացման միջազգային փորձի ուսումնասիրություն՝ դրանցով ներգրավելով նաև ուսանողներին:

Դասախոսները որոշակիորեն ներգրավված են հետազոտական բնույթի աշխատանքներում. որոշ դասախոսներ հրատարակել են ուսումնամեթոդական ձեռնարկներ կամ պատրաստել են ուսումնական նյութեր, որոնք կիրառում են նաև դասավանդման ընթացքում: Օրինակ՝ «Գորգագործ», «Կառավարման փաստաթղթային ապահովում», «Գործավարության հիմունքներ» ուսումնական ձեռնարկները, «Materials on Office Manegment and Letter writing» ուսումնական նյութը: Պետք է նշել, որ դասախոսական կազմի հետազոտական աշխատանքների խրախուսման քաղաքականությունն ԵՊՀ-ում ներդրված չէ, կատարված աշխատանքները դասախոսների անահատական նախաձեռնություններն են: Քոլեջում հետազոտական աշխատանքների արդյունավետությունը գնահատող գործիքակազմ մշակված չէ, առկա չեն գնահատման ցուցիչներ:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում, որ Քոլեջում իրականացվում են հետազոտական բնույթի մի շարք աշխատանքեր: Միննույն ժամանակ փորձագիտական խումբը նշում է, որ հետազոտությունների իրականացման հստակ քաղաքականություն սահմանելու և ռազմավարական նպատակներում հետազոտական ուղղության զարգացումը որպես առաջնահերթություն դիտարկելու դեպքում, Քոլեջում հետազոտական ուղղությունը ավելի նպատակային և համակարգված ձևով կարող է զարգանալ, ինչը կհանգեցնի ՈԱՇ-ի 5-րդ մակարդակի ամբողջական իրականացմանը: Փորձագիտական խումբը հետազոտական ուղղությունների սահմանմանը զուգահեռ կարևորում է նաև հետազոտական գործունեության արդյունավետության ցուցիչների սահմանումը, որը թույլ կտա քոլեջին հետագայում գնահատել ձեռքբերումները:

Նշանակալի է, որ «Զբոսաշրջային ծառայությունների կազմակերպում՝ օտար լեզուների խորացված իմացությամբ» ՄԿԾ-ում Քոլեջն ունի հետազոտական աշխատանքներ կատարելու դրական փորձ: Գոհացուցիչ է նաև «Զարդային կիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ» ՄԿԾ-ում այնպիսի հետազոտական աշխատանքների իրականացումը, որոնք բխում են կրթական ծրագրի առանձնահատկություններից և ամբողջությամբ միտված են ուսանողների հետազոտական կարողունակությունների ձևավորմանը: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ փորձը կարելի է տարածել նաև մյուս ՄԿԾ-ների վրա՝ ապահովելով ՈԱՇ-ի 5-րդ մակարդակով սահմանված՝ խնդրալուծման կարողությունների ձեռքբերումը: Փորձագիտական խումբը նաև մատնանշում է, որ առավել ցածր առաջադիմություն ունեցող ուսանողներին ևս հնարավոր է ներգրավել դիպլոմային աշխատանքներում, որոնք կատարվում են խմբային հիմունքներով՝ ապահովելով այդ ուսանողների մոտ հետազոտական կարողությունների ձեռքբերումը:

Քոլեջում առկա են մի շարք դասախոսներ, որոնք ունեն հետազոտական աշխատանքներ կատարելու, ձեռնարկներ մշակելու և հրատարակելու, տեղական և միջազգային ամսագրերում մեթոդական հոդվածներով հանդես գալու մեծ ներուժ, սակայն դասախոսների հետազոտական աշխատանքների խրախուսումը, հետազոտական միջավայրի ստեղծումը և փորձի տարածումը անհրաժեշտ պայմաններ են, որոնք Քոլեջին կարող են ընձեռել զարգացման և միջազգային դաշտ դուրս գալու, մասնագիտական առաջընթացի ապահովման մեծ հնարավորություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է դիտարկում այն, որ դասախոսները իրենց հետազոտական աշխատանքները, մասնավորապես՝ ձեռնարկները, կիրառում են ուսումնական գործընթացում:

Դրական է, որ մասնագիտություններից մեծ մասում ուսանողներին տրվող հանձնարարականները ներառում են վերլուծական, ստեղծագործական մտածողությունը զարգացնող տարրեր, որոնց տարածումը ևս կարող է Քոլեջում նպաստել հետազոտական բաղադրիչի զարգացմանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջն ունի հետազոտական աշխատանքներ կատարելու լավ փորձ, մշակել է մեթոդական ուղեցույցներ, ունի հետազոտական աշխատանքներ կատարելու մասնագիտական ներուժ, փորձում է փոխկապակցել հետազոտական և ուսումնական գործընթացները, հետազոտական ուղղության զարգացման համար հատկացնում է որոշակի ֆինանսական միջոցներ, նպատակադրել է իր դրական փորձը տարածել այլ մասնագիտությունների վրա՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵՊՀ-ն բավարարում է չափանիշ 6-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՍՆ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 6-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ

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

Փաստեր: Ըստ ինքնավերլուծության՝ ԵՊՀ-ն նպատակ է դրել բարելավել առկա ռեսուրսային բազան՝ շենքային պայմանները, լաբորատոր տարածքները, կոյուղատար համակարգը և օժանդակ տարածքները, որոնք որպես առաջնահերթություններ, տեղ են գտել նաև Քոլեջի զարգացման ծրագրում: ԵՊՀ-ն ունի 4 հարկանի մեկ մասնաշենք՝ 4434 մ² մակերեսով, որն ունի նաև նկուղ: Կրթական ծրագրերի իրականացման համար Քոլեջն ունի 44 լսարան, 4 լաբորատորիա, արհեստանոց և արվեստանոց, մարզադահլիճ, հանդերձարաններ,

գրադարան, բուժկետ, դահլիճ, որոնք ունեն համապատասխան կահավորում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ չնայած քուլտուրային 2021-2022թթ. իրականացվել են մի շարք բարենորոգման աշխատանքներ, մասնավորապես՝ ջրատար խողովակների ու դռների փոփոխում, պատերի և առաստաղի հարթեցում, ներկում և այլն, այնուամենայնիվ շենքային, լսարանային և դրանց գույքային պայմանները դեռևս ունեն բարելավման անհրաժեշտություն:

Ամբիոնները ապահովված են համակարգչային տեխնիկայով և հեռուստացույցով, որոնք որոշ դեպքերում ծառայում են նաև որպես լսարաններ: Համակարգչային 2 լաբորատորիաներում առկա են 25 համակարգիչ, որոնցից 2-ը նոր են, մյուսները՝ հին սերնդի, թեև աշխատում են: Քուլտուրային ապահովված է ինտերնետով և Wi-Fi կապով: Մուտքում առկա է 2 պրոյեկտոր և 3 նոթբուք, որոնք օգտագործվում են դասերի ընթացքում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ համակարգիչներն ունեն թարմացման և ավելացման կարիք: Անհրաժեշտությամբ կա նաև բարելավել համակարգչային լաբորատորիաներում աշխատանքային պայմանները, մասնավորապես՝ ապահովել աթոռների հարմարավետությունը /ուսանողների աթոռներն առանց թիկնակի են/:

Քուլտուրային որոշ ՄԿԾ-ների իրականացման համար ունի ենթակառուցվածքի խնդիր, օրինակ «Նախադպրոցական կրթություն» կրթական ծրագրի շրջանակում «Մանկան անատմիա, ֆիզիոլոգիա և առողջապահության հիմունքներ» առարկան ուսումնասիրելու համար համապատասխան ռեսուրսներ առկա չեն, ինտերակտիվ դասընթացներ իրականացնելու համար ռեսուրսները ևս սակավ են, խմբային աշխատանքներ կատարելու համար առկա չեն կլոր սեղաններ կամ հաճախ լսարանների կահավորանքը հնարավոր չէ հարմարեցնել խմբային աշխատանքներին:

«Զարդային կիրառական արվեստ և ժողովրդական արհեստներ» կրթական ծրագրի շրջանակում իրականացվում են գեղանկարչության, գորգագործության, ձեռարվեստի, կավագործության դասընթացներ, որի ընթացքում ուսումնառողները սովորում են թելերով գործել կարպետներ, գորգեր, նկարել բատիկաների վրա, պատրաստել կավե տարաբնույթ իրեր, տիկնիկներ, ուսումնասիրել հայկական տարազներ և այլն: Արվեստանոցները ապահովված են նկարչության համար անհրաժեշտ քանակի մոլբերտներով և գորգագործության գործիքներով: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզվեց, որ չնայած Քուլտուրային հնարավորինս փորձում է ապահովել անհրաժեշտ նյութերը, այնուամենայնիվ ուսանողները ևս մասնակցում են նյութերի (ներկեր, կտորներ) ձեռքբերմանը:

Գրադարանը ապահովված է 10000 կտոր գրականությամբ: Ըստ ինքնավերլուծության՝ վերջին 3 տարվա ընթացքում գրադարանային ֆոնդը համարվել է 136 կտոր գրքով, որից 30-ը՝ նվիրատվության միջոցով: Քուլտուրային չունի էլեկտրոնային գրադարան և չի համագործակցում այլ գրադարանների հետ: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ ուսանողները գրադարանից, հատկապես՝ ընթերցարահից գրեթե չեն օգտվում, անհրաժեշտության դեպքում անհրաժեշտ նյութերը պատճենահանում են, իսկ գրադարանների հետ համագործակցության ուղղությամբ քայլեր նախաձեռնել են, մասնավորապես՝ ՀՊՄՀ-ի էլեկտրոնային գրադարանից օտվելու հնարավորություններ ունենալու ուղղությամբ: Քուլտուրային մասնագիտական գրականության

թարմացումը իրականացվում է հիմնականում ուսումնական տարվա ընթացքում պարբերաբար համապատասխան ամբիոնների կողմից քոլեջի ղեկավարությանը ներկայացված մասնագիտական գրականության ցանկի հիման վրա:

Քոլեջը ֆինանսավորվում է պետական բյուջեից (80%) և ուսանողների վարձավճարներից (20%): Այլ ֆինանսական մուտքեր ԵՊՀԲ-ն չունի: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ֆինանսական հոսքերի ապահովման համար Քոլեջը փորձում է քայլեր իրականացնել շենքի որոշ մասի վարձակալության, դրամաշնորհների մասնակցության միջոցով, սակայն շոշափելի արդյունքներ դեռևս չկան: Ըստ ինքնավերուծության՝ Քոլեջը յուրաքանչյուր ֆինանսական տարվա սկզբում իրականացնում է ֆինանսական ռեսուրսների բաշխում տարեկան նախահաշվի համաձայն՝ հաշվի առնելով ԵՊՀԲ-ի առաքելությունն ու նպատակները, ռազմավարական ուղղությունները: Սակայն փաստաթղթերի, մասնավորապես բյուջեի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ բյուջեի բաշխումը չի իրականացվել՝ ըստ ռազմավարական ուղղությունների և մասնագիտական կրթական ծրագրերի: ԵՊՀԲ-ի ծախսի 80%-ը կազմում են աշխատավարձերը, որից դասախոսական անձնակազմի աշխատավարձը՝ 42,40%, վարչական աշխատողների աշխատավարձը՝ 6.40%, ուսումնաօժանդակ անձնակազմի աշխատավարձը՝ 20,80%, տեխնիկական անձնակազմի աշխատավարձը՝ 10,40%: Ծախսերի մաս են կազմում նաև վճարումները պետական բյուջե (2%), կրթաթոշակները (8%), պրակտիկաների կազմակերպման (0.205%), ուսումնական սարքավորումների և գույքի ձեռքբերման (2%) և գրադարանային (0,50%) ծախսերը: Այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ նոր ռեսուրսների երկարաժամկետ պլանավորում և ռեսուրսների պահպանման վերաբերյալ վերլուծություններ չեն իրականացվում:

Քոլեջն ունի ներքին փաստաթղթաշրջանառության ցանց, որի միջոցով ապահովում են ներքին փաստաթղթաշրջանառությունը: Համակարգչային դասերին ցանցի միջոցով հնարավոր է հետևել նաև ուսանողների ընթացիկ աշխատանքներին: Քոլեջում գործում է «Mulberry» համակարգը, որը նախատեսված է արտաքին փաստաթղթաշրջանառության համար: Քոլեջն ունի նաև պաշտոնական կայքէջ, սակայն տեղեկատվական բազան դեռևս բացակայում է կայքում: Այցի ընթացքում պարզվեց, որ այն վերջերս է թարմացվել և վերագործարկվել, որի համար, ըստ 2022 թթ ծախսերի, Քոլեջը կատարել է 300000 ՀՀ դրամ ֆինանսական ներդրում:

Ուսանողների անվտանգության ապահովման համար Քոլեջն ունի բուժկետ՝ համապատասխան դեղորայքով, 16 տեսախցիկ, անվտանգության աշխատակիցներ (պահակներ), տարածքը ցանկապատված է, առկա են տարհաման սխեմաներ, կրակմարիչներ: Թեքահարթակներ առկա չեն: ԵՊՀԲ-Ն ունի առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող 11 ուսանող, որոնք շարժողական մեծ խնդիրներ չունեն: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողները հաճախ են օգտվում բուժկետից և գոհ են:

ԵՊՀԲ-Ն չունի ռեսուրսներից բավարարվածության հարցումներ կատարելու հստակ քաղաքականություն և մեխանիզմներ: Հարցումները հիմնականում իրականացվել են բանավոր, ոչ կանոնակարգված ձևով: Առկա է ուսանողների շրջանում ռեսուրսներից բավարարվածության հարցումների մեկ դեպք, սակայն բացակայում են վերլուծությունները,

դրանք համակարգված չեն, պարբերական բնույթ չեն կրում: Հարցումների արդյունավետության գնահատում իրականացված չէ:

Ղատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ ԵՊՀԶ-ն ՄԿԾ-ներն իրականացնելու համար ունի մասնաշենք, լսարաններ, արհեստանոց, արվեստանոց, համապատասխան կահավորում և այլ առաջնահերթ անհրաժեշտություններ: Քոլեջի ռեսուրսային բազան ընդհանուր առմամբ համապատասխանում է ՄԿԾ-ների և ռազմավարական նպատակների իրականացմանը, որն էլ իր հերթին կարող է ապահովել ՄԿԾ-ների որակի շարունակական բարելավումը:

Միննույն ժամանակ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Քոլեջն ունի ժամանակակից պահանջներին համապատասխան պայմանների և նյութատեխնիկական ապահովվածության կարիք, որը քոլեջի սուղ ֆինանսական միջոցների առկայության պարագայում հնարավոր չէ ապահովել, ինչը կարող է վտանգել ՄԿԾ-ների արդյունավետ իրականացումը: Փորձագիտական խումբը գտնում է նաև որ քոլեջն անհրաժեշտություն ունի էլեկտրոնային գրադարանի ստեղծման, տարբեր գրադարանների հետ համագործակցությունների, ինչպես նաև գործատուների հետ համագործակցության, որի արդյունքում կարող է օգտագործել նաև գործատուի ռեսուրսները՝ լաբորատորիաներ, գրադարաններ և այլն:

Դրական է, որ Քոլեջն ունի ֆինանսական ռեսուրսների բաշխման հստակ մեխանիզմ, սակայն ֆինանսների բաշխումը իրականացված չէ ըստ ռազմավարական նպատակների և ՄԿԾ-ների, ինչը կարող է անտեսել ռազմավարական ծրագրով նախատեսված առաջնահերթությունները: Փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Քոլեջն ունի լրացուցիչ ֆինանսական հոսքեր ապահովելու անհրաժեշտություն, որը կնպաստի թե՛ ՄԿԾ-ների շարունակական բարելավման, թե՛ նյութատեխնիկական բազայի, և թե ուսումնական նպաստավոր միջավայրի ստեղծման ապահովմանը:

Դրական է, որ փասաթղթաշրջանառությունը Քոլեջում բավականին լավ հիմքեր ունի, որին նպաստել է ներքին ցանցը, ինչպես նաև «Mulberry» համակարգը, ինչը ապահովում է Քոլեջում փաստաթղթաշրջանառության անխափան գործունեությունը:

Փորձագիտական խումբը ողջունելի է համարում, որ Քոլեջը մի շարք ծառայությունների միջոցով ուսանողների համար ապահովում է անվտանգ միջավայր, սակայն միաժամանակ տեսնում նաև թեքահարթակների առկայության անհրաժեշտություն առանձնահատուկ, մասնավորապես՝ հենաշարժողական խնդիրներ ունեցող ուսանողների ներգրավման նպատակով:

Ստահոգիչ է, որ Քոլեջում դեռևս ներդրված չէ դասախոսների և ուսանողների կարիքների վերհանման, մասնավորապես՝ հարցումների իրականացման հստակ քաղաքականություն: Հարցումների ոչ համակարգային և պարբերական լինելը, ինչպես նաև վերլուծությունների բացակայությունը կարող է խոչընդոտել ռեսուրսների թիրախային, արդյունավետ պլանավորմանը և շարունակական բարելավմանը:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջ կրթական ծրագրերի իրականացման համար ունի համապատասխան ենթակառուցվածք, անհրաժեշտ ռեսուրսներ, ապահովել է ուսումնական նպաստավոր միջավայր, իր զարգացման ծրագրում ներառել և կարճ ժամկետում որոշ մասով իրականացրել է բարենորոգման մի շարք աշխատանքներ, թարմացրել է ռեսուրսային բազան, նախաձեռնում է քայլեր ֆոնդահայթայթման ուղղությամբ, ունի ռեսուրսների բաշխման քաղաքականություն, փաստաթղթաշրջանառության գործուն համակարգ, ապահովել է անվտանգ միջավայր՝ փորձագիտական խումբը գտնում է, որ այն համապատասխանում է չափանիշ 7-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՄՆ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 7-ի պահանջներին գնահատում է բավարար:

VIII. ՀԱՍԱՐԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՄԻԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

Փաստեր: ԵՊՀԲ-ն ունի որոշակիորեն ձևավորված հաշվետվողականության ներքին և արտաքին համակարգ: Որպես արտաքին հաշվետվողականություն՝ քոլեջի տնօրենը ամենամյա հաշվետվություն է ներկայացնում ՀՀ ԿԳՄՄ նախարարությանը ընդունվող ուսանողների թվաքանակի, դասախոսական կազմի և ընթացիկ աշխատանքների վերաբերյալ: Կարիերայի կենտրոնը ՀՀ ԿԳՄՄ նախարարությանը ներկայացնում է եռամսյակային հաշվետվություն մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման աշխատանքների, ինչպես նաև շրջանավարտների զբաղվածության վերաբերյալ: Պետք է նշել, որ ԵՊՀԲ-ում առկա է միայն վերջին տարվա շրջանավարտների բազան: ՄՈՒՀ-ը նաև տվյալներ է տրամադրում Ազգային վիճակագրական ծառայությանը, ՀՀ հարկային ծառայությանը և այլ պետական գերատեսչությունների՝ ըստ անհրաժեշտության:

Որպես ներքին հաշվետվողականություն՝ քոլեջի յուրաքանչյուր ստորաբաժանում, վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակից տարվա սկզբին կատարում է պլանավորում, իսկ ավարտին ներկայացնում է հաշվետվություն, որոնք հիմնականում վերաբերում են կարճաժամկետ պլանավորմանը: Ստորաբաժանումների ներկայացրած հաշվետվությունների հիման վրա էլ ձևավորվում է տնօրենի տարեկան հաշվետվությունը, որը ներկայացվում է ԿԲ-ին: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ հաշվետվություն ներկայացնում են Ուսումնական աշխատանքների և դաստիարակչական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալները, պրակտիկայի բաժնի վարիչը, մանկավարժ-հոգեբանը, ամբիոնի վարիչները,

ուսումնական մասը, որակի պատասխանատուն, կարիերայի պատասխանատուն, բուժքույրը, արխիվավարը, գրադարանավարը: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ ներկայացված հաշվետվությունները հիմնականում նկարագրողական են, չեն պարունակում պլանավորված և իրականացրած աշխատանքների վերլուծություններ և փաստաթղթավորման տեսանկյունից միատեսակ չեն: Դասախոսական կազմը հաշվետվություն չի ներկայացնում, իսկ պլանավորումը իրականացվում է յուրաքանչյուր դասի համար ուսումնառության պլան ներկայացնելով:

ԵՊՀԲ-ն շահակիցների առջև հաշվետվողականության ապահովման նպատակով առաջնորդվում է «Շահակիցներին տեղեկատվության ապահովման քաղաքականություն և ընթացակարգ»-ի դրույթներով: Քաղաքականության նպատակն է բոլոր շահագրգիռ կողմերին տրամադրել քոլեջի գործունեության, ձեռքբերումների և գործընթացների որակի վերաբերյալ տեղեկատվություն, հետադարձ կապի մեխանիզմների միջոցով ապահովել կապը շահակիցների հետ: Քաղաքականության մեջ նշված են նաև շահակիցների հետ կապի հաստատման հիմնական մեխանիզմները, որոնք են կայքի միջոցով տեղեկատվության տարածումը, ֆոկուս խմբերի կազմակերպումը, հարցումների կազմակերպումը և անցկացումը, շահակիցների բողոքների ուսումնասիրությունը և շահակիցների հետ կազմակերպվող հանդիպումների արձանագրությունները: Փորձագիտական այցից պարզվեց, որ փաստաթղթով ամրագրված մեխանիզմների մի մասը չի գործածվում, օրինակ՝ շահակիցների հետ կազմակերպված հանդիպումների, ֆոկուս խմբերի վերաբերյալ փաստեր, արձանագրություններ, բողոքներ առկա չեն և հետադարձ կապի ապահովման նպատակով չեն իրականացվում հարցումներ:

Երևանի պետական հումանիտար քոլեջն ունի ֆեյսբուքյան էջ, որի միջոցով լուսաբանվում են քոլեջի առօրյան, պրակտիկաները, միջոցառումները, էքսկուրսիաները, տեղադրվում են ընդունելության, թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ հայտարարություններ, էջը մշտապես ակտիվ է: Գործում է նաև կարիերայի կենտրոնի ֆեյսբուքյան էջը ստորաբաժանման աշխատանքների լուսաբանման նպատակով: ՄՈւՀ-ն ունի նաև միալեզու (հայերեն) կայքէջ՝ <http://ephq.am/>, որը լավարկման փուլում է և դեռևս ամբողջապես չի ծառայում քոլեջի գործունեության թափանցիկությունն ու հաշվետվողականությունն ապահովող գործիք: Կայքէջն ունի «Կապ» բաժինը, որտեղ առկա է քոլեջի տեղորոշման քարտեզը և կոնտակտային տվյալները, սակայն հարցուպատասխանի հնարավորություն չունի:

Քոլեջը չունի հասարակության հետ կապերի պատասխանատու կամ ստորաբաժանում: Հետադարձ կապի ապահովման մեխանիզմներից է նաև ԵՊՀԲ-ի ֆեյսբուքյան էջը, որի դիտարկումից պարզ դարձավ, որ հնարավորիս սեղմ ժամկետում պատասխանում են շահակիցների հարցերին, կայքէջը որպես հետադարձ կապի գործիք չի ծառայում: Քոլեջն ունի նաև էլեկտրոնային փոստ, որը նախատեսված է արտաքին նամակագրության համար: ԵՊՀԲ-ի մասին տեղեկատվություն կարելի է ստանալ նաև <http://www.spyur.am/> կայքից, որտեղ առկա են կոնտակտային տվյալները:

Գործատուների հետ հետադարձ կապի պահպանման տեսանկյունից ակտիվ են կարիերայի խորհրդատուն, պրակտիկայի բաժնի վարիչը, դուալ կրթական ծրագիրը մշակող թիմը՝ ամբիոնի վարիչը, դասախոսները, դուալ կրթական ծրագրի պատասխանատուները: Ծնողների հետ աշխատում են մանկավարժ-հոգեբանը, կուրսդեկները և դաստիարակչական աշխատանքների գծով փոխսնօրենը:

Երևանի պետական հումանիտար քոլեջը հասարակությանը գիտելիքների փոխանցման համար մասնակցում է տարեկան EXPO ցուցահանդեսների, որտեղ ներկայացվում են ուսանողների ձեռքի աշխատանքները, ուսանողները ակտիվորեն ներգրավվում են կամավորական աշխատանքներում, օրինակ՝ մասնակցություն Մթարմուս փառատոնին, կազմակերպչական աշխատանքների իրականացում Ա. Սպենդիարյանի անվան օպերայի և բալետի ազգային ակադեմիական թատրոնում և այլն: Բացի այդ «Զբոսաշրջության ծառայությունների կազմակերպում» օտար լեզվի խորացված իմացությամբ՝ մասնագիտության 4-րդ կուրսի ուսանողները կրթական ծրագրի շրջանակում իրականացվող ճանաչողական տուրերի ժամանակ աշխատում են որպես էքսկուրսավարներ: ԵՊՀ-ն արտաքին շահակիցների համար չի իրականացնում կարճաժամկետ ծրագրեր, վճարովի վերապատրաստումներ:

ԵՊՀ ուսանողները էկոլոգիայի դասախոսի նախաձեռնությամբ մեկ տարի է իրականացնում են պլաստիկ շշերի հավաքագրում, որոնք ուղարկվում են վերամշակման՝ ստանալով սինտեպոն, ինչն էլ ծառայում է բանակի կարիքների համար:

Դատողություններ:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ քոլեջն ունի արտաքին հաշվետվողականության համակարգ: Ներքին հաշվետվողականության համակարգը լավարկման, առավել վերլուծական դարձնելու կարիք ունի, ինչի արդյունքում կձառայի որպես քոլեջի գործունեության գնահատման գործիք: Փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ հաշվետվությունները բխեն պլանավորումներից և ներառեն վերլուծություններ, ինչպես նաև ապահովեն կապ ՌԾ-ի հետ:

Մտահոգիչ է, որ փաստաթղթով ամրագրված շահակիցների հետ հետադարձ կապի մեխանիզմները հիմնականում չեն գործարկվում, չկա միասնական, հստակ մոտեցում վերջիններիս կարիքների բացահայտման ուղղությամբ, արդյունքում թե՛ արտաքին, թե՛ ներքին շահակիցները կարող են պասիվ մասնակցություն ունենալ քոլեջում տեղի ունեցող գործընթացներում:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ քոլեջն ակտիվ գործունեություն է ծավալում ֆեյսբուքյան հարթակում, պարբերական հրապարակումների միջոցով ՄՈՒՀ-ը որոշակիորեն տեղեկատվություն է փոխանցում իր կատարած գործունեության վերաբերյալ: Հետագայում կայքէջի լիարժեք գործարկումը կնպաստի նաև քոլեջի գործընթացների վերաբերյալ համապատասխան հաշվետվությունների և փաստաթղթերի հասանելիության և թափանցիկության ապահովմանը: Ներկայումս կայքէջը միայնակ է, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ միայն երկլեզու կամ եռլեզու կայքի գործարկումը

ՄՈւՀ-ին թույլ կտա հասանելի և հասկանալի լինել ոչ միայն տեղացի գործընկերներին, այլև՝ միջազգային, նամանավանդ որ ՄՈւՀ-ն ունի միջազգայնացման հեռահար նպատակներ: ԵՊՀԲ-ի ծրագրերի մեծ մասում շեշտադրված են օտար լեզուները, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ հետևողական լինելու պարագայում քոլեջը հեշտությամբ կարող է կազմակերպել բոլոր հրապարակումների և փաստաթղթերի թարգմանության և լուսաբանման գործընթացները:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ քոլեջն ակտիվ է օնլայն տիրույթում և արագ արձագանքում է շահակիցների ընթացիկ հարցերին: Չնայած նրան, որ քոլեջը չունի հասարակության հետ կապի պատասխանատու, այնուամենայնիվ ուսումնասօժանդակ և վարչական աշխատակիցների շնորհիվ ապահովվում է նաև գործատուների հետ հետադարձ կապը: Փորձագիտական խումբը կարևորում է, որ քոլեջն ունի նաև կայքէջ, չնայած նրան, որ վերջինս լիարժեք չի ծառայում որպես հետադարձ կապի միջոց:

Երևանի պետական հումանիտար քոլեջը ծավալում է ակտիվ հասարակական գործունեություն, ուսանողները ներգրավված են կամավորական աշխատանքներում, մշակութային, ճանաչողական միջոցառումներում, մասնակցում են ցուցահանդեսների, փառատոնների: Մտահոգիչ է, որ ունենալով համապատասխան թե՛ մարդկային, թե՛ նյութական ռեսուրս, քոլեջը չի իրականացնում լրացուցիչ կրթական ծրագրեր, վճարովի վերապատրաստումներ, որոնք կարող են ապահովել նաև լրացուցիչ դրամական հոսքեր: Գովելի է, որ ԵՊՀԲ-ն դաստիարակում է հայրենասեր քաղաքացիներ, ովքեր իրենց ներդրումն են ունենում երկրի բանակաշինության գործում:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջը հաշվետու է պետական գերատեսչություններին, արտաքին և ներքին շահակիցներին, ունի հասարակությանը գիտելիքներ փոխանցելու մեխանիզմներ, ակտիվորեն մասնակցում է մշակութային և ճանաչողական միջոցառումներին, փառատոններին, ծավալում է ազգանվեր գործունեություն, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջը բավարարում է չափանիշ 8-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՍՆ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 8-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐՈՂ ԵՎ ՄԻՋԱԳԿԱՅՆԱՑՈՒՄԸ

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

Փաստեր

ԵՊՔՀ-ն արտաքին կապերի զարգացումն ու միջազգայնացումը կարևորել է 2017-2021թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրում, իսկ 2022-2026թթ. ծրագրում այն դիտարկել է որպես գերակա ուղղություններից մեկը, կարևորել է քոլեջում այնպիսի մասնագետների թողարկումը, որոնք կբավարարեն միջազգային շուկայի պահանջներին:

Դեռևս 2016թ. ԵՊՀԲ-ն, որպես արտաքին կապերի և միջազգայնացման ռազմավարություն, հատատել է «Արտաքին կապերի և միջազգայնացման գործառույթների կանոնակարգը», որը ներառում է միջազգայնացման բովանդակությունը (համատեղ կրթական ծրագրերի և հետազոտական նախագծերի մշակում և իրականացում, ուսանողների և դասախոսների ակադեմիական շարժունության ապահովում, սերտ միջազգային համագործակցություն ցանցային շփումների և ասոցացիաներին անդամակցության միջոցով և այլն), թիրախային ռազմավարական ու գերակա նպատակները (միջազգայնացման ոլորտում ներգրավված աշխատողների վերապատրաստումներ, հրավիրյալ դասախոսների ինստիտուտների ստեղծում, արտաքին կապերի բաժնի ստեղծում և արտաքին կապերի ու միջազգայնացմանը նպաստող քաղաքականության զարգացում և գործառույթների կանոնակարգում, շարժունության խթանում և դրա վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացում): Պետք է նշել, որ առկա ռազմավարությունը կանոնակարգված ընթացք չունի, դրա կատարման վերաբերյալ տարեկան հաշվետվություններ չեն ներկայացվում: Արտաքին կապերի և միջազգայնացման ոլորտում առկա ռազմավարական գերակա նպատակները ամբողջությամբ արտացոլված չեն 2022-2026թթ. ՌԾ-ում:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ Քոլեջում միջազգայնացման գործընթացն ընդգրկում է այնպիսի լրացուցիչ տարրեր, ինչպիսիք են՝ մասնակցությունը միջազգային մասնագիտական ցանցերին, միջազգային կազմակերպություններին, փոխանակման ծրագրերում ուսանողների և դասախոսների ներգրավվածությունը, սակայն փաստացի իրականացվող գործողությունների արդյունքները դեռևս նկատելի չեն: Պետք է նաև փաստել, որ «Արտաքին կապերի և միջազգայնացման գործառույթների կանոնակարգում» իր արտահայտությունը չի գտել տեղական կապերը և գործատուների հետ համագործակցությունը:

Քոլեջը դեռևս չունի արտաքին կապերի և միջազգայնացման զարգացմանն ուղղված գործընթացները համակարգող ստորաբաժանում կամ պատասխանատու անձ: Ըստ ինքնավերլուծության՝ դրանով հիմնականում զբաղվել է տնօրենը, փոխտնօրենը: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ միջազգայնացմանն ուղղված որոշ գործառույթներ (նամակների պատասխանում) իրականացնում է որակի ապահովման բաժնի պատասխանատուն, գործառույթը ներառված չէ նրա պաշտոնի նկարագրում: Միջազգայնացմանն ուղղված որոշ գործառույթներ իրականացվում են տնօրենի միջոցով

(օրինակ համագործակցություն դեսպանատների հետ), գործատուների ներգրավման որոշ գործառնություններ՝ կարիերայի կենտրոնի, պրակտիկայի պատասխանատուի, ինչպես նաև ամբիոնների միջոցով (պրակտիկաներ): Արտաքին որոշ կապերի վարումը (ֆունկցիոնալ իմաստով) վերապահված է կարիերայի պատասխանատուին և դուալ կրթական ծրագրի իրականացման պատասխանատուին: Սակայն գործընթացների բաշխումը կանոնակարգված բնույթ չունի:

Քոլեջի 2022-2026թթ. զարգացման ժամանակացույց պլանում նախատեսված է ներդնել արտաքին կապերի մասնագետի հաստիք, որի գործառնություններն են լինելու կազմել դրամաշնորհային և միջազգային կազմակերպությունների կողմից առաջարկվող ծրագրերի մասնակցության հայտեր, անցկացնել հանդիպումներ ու բանակցություններ տարբեր կազմակերպությունների ու կառույցների հետ, անցկացնել քննարկումներ ու իրազեկման միջոցառումներ քոլեջի աշխատակիցների և ուսանողների համար: Սակայն, ինչպես նշել ենք Չափանիշ 2-ի մասին շարադրանքում, նաև այս գործառնությունները վերաբերող գործողությունների համար կոնկրետ ժամկետներ ու պատասխանատվություն սահմանված չեն:

Քոլեջը համագործակցում է չորս տասնյակ տեղական գերատեսչությունների և կազմակերպությունների հետ՝ Արդարադատության նախարարություն, «Ինգո Արմենիա» ԱՓԲԸ, Գաֆեսճեան թանգարան, «Այ-Փի-Էս-Սի» ՄՊԸ, «Հայբիզնեսբանկ» ՄՊԸ և այլն: Համագործակցության մեծ մասի նպատակը պրակտիկաների և դուալ կրթական ծրագրի գործնական ժամերի կազմակերպումն է: Որոշ կազմակերպություններում պրակտիկայի իրականացումը անվճար է, որը ամրագրված է պայմանագրում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ տեղական կազմակերպությունների հետ համագործակցությունը գոհացուցիչ են համարում թե՛ Քոլեջը, թե՛ կազմակերպությունները: Այս համագործակցությունը դրական ազդեցություն է ունենում կրթական ծրագրերի վրա՝ հատկապես դրանց պրակտիկ բաղադրիչը զարգացնելու առումով:

ԵՊՀԶ-ն համագործակցում է նաև արտասահմանյան մի շարք կազմակերպությունների հետ, որոնց հետ ունի կնքված հուշագրեր, պայմանագրեր և համաձայնագրեր: Վերջին 3 տարիներին Քոլեջը միջազգային և տեղական համագործակցության պայմանագրեր ու համաձայնագրեր է կնքել և իրականացրել է աշխատանքներ մի շարք կազմակերպությունների հետ, որոնք են՝ Գերմանիայի Հալե քաղաքի քոլեջը, Սաքսոնիա երկրամասի Էլիզաբեթ գիմնազիան, Սանկտ-Պետերբուրգի զբոսաշրջության քոլեջը, eTwining plus Armenia համաեվրոպական համագործակցային ցանցը, «Եվրասիա» միջազգային համալսարանը, Հայ կամավորական ցանցը, Եվրոպական քոլեջը և դպրոցը, Վրաստանի Կովկասյան համալսարանը:

Քոլեջում գերմաներենի դասավանդման բարձր մակարդակը հնարավորություն է ընձեռել արդյունավետորեն համագործակցել գերմանական կրթական հաստատությունների և կազմակերպությունների հետ: Էլիզաբեթ գիմնազիայի հետ մի քանի տարի իրականացվում է ուսանողների փոխանակման ծրագիր: Քոլեջը համագործակցություն է սկսել Հայաստանում գործող գերմանական մի շարք հաստատությունների հետ՝ Գյոթե ինստիտուտը, Գերմաներեն Լեզվի կենտրոնը Երևանում, DAAD-ը (որը տեղափոխվել է Վրաստան), ZfA, GIZ

կազմակերպությունները (որոնց հետ համագործակցության շրջանակներում իրականացվում են ուսուցիչների վերաորակավորումներ Հայաստանում, Վրաստանում և Գերմանիայում, ZfA-Online-դասընթացներ): Համաձայն ինքնավերլուծության՝ համագործակցության ծրագրեր կան նաև Ավստրիայի կրթական օջախների հետ, որոնց մասին մանրամասներ ինքնավերլուծությունը չի հաղորդում: Այցի ժամանակ փորձագիտական խումբը տեղեկացավ, որ ԵՊՀԲ-ն նաև մշակութային միջոցառումներ է իրականացնում ֆրանսիական, ռուսական կազմակերպությունների մասնակցությամբ ու աջակցությամբ, իսկ առաջիկայում պլանավորում է մշակութային համագործակցություն սկսել չինական կազմակերպությունների հետ՝ նպատակ ունենալով ներգրավելու նաև հավելյալ նյութական ռեսուրսներ: Փորձագիտական խումբը տեղեկացավ նաև, որ Քոլեջը մտադիր է դիմել ERASMUS+ շարժունության և կարողությունների զարգացման ծրագրերի, սակայն այս ուղղությամբ գործնական քայլեր դեռևս չեն արվում:

Համաձայն ինքնավերլուծության՝ Քոլեջը համագործակցում է նաև ԵՊՀ-ի, Հայ-ռուսական (Սլավոնական) համալսարանի, Բյուրսովի անվան պետական համալսարանի, «Եվրասիա» միջազգային համալսարանի հետ: Համագործակցության վերոնշյալ գործընթացները Քոլեջի կողմից փաստաթղթավորված վերլուծության չեն ենթարկվում:

Հատկանշական է, որ տեղական ու արտասահմանյան կրթական հաստատությունների հետ համագործակցությունը համատեղ ոչ մի կրթական ծրագրի իրականացում չի ենթադրում: Համատեղ կրթական ծրագիր իրականացնելու մտադրությունը դեռևս առարկայացված չէ Քոլեջի ռազմավարական հեռանկարում:

Օտար լեզուների դասավանդումը ԵՊՀԲ-ում առաջնահերթ ու հաջողված ուղղություն է: Քոլեջի 6 ամբիոններից երկուսը օտար լեզուների ամբիոններ են: «Զբոսաշրջություն», «Գործավարություն» և «Արխիվավարություն» կրթական ծրագրերում օտար լեզուների ուսուցումն առանձնակի խորությամբ է տեղի ունենում: Անգլերենը և ռուսերենը պարտադիր դասընթացներ են, իսկ գերմաներենի ու ֆրանսերենի միջև ընտրությունը կատարում են ուսանողները: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ գերմաներենն ընտրում են առավել մեծ թվով ուսանողներ՝ հաշվի առնելով գերմաներենով փոխանակման ծրագրի առկայությունը: Զուտ կրթական ծրագրի դասընթացների շրջանակներում ապահովվում է գերմաներենի B1 մակարդակի ձեռքբերումը: Բացի այդ, ԵՊՀԲ-ն տալիս է լրացուցիչ (ֆակուլտատիվ) պարապմունքների հնարավորություն, որի շնորհիվ ուսանողները կարողանում են գերմաներենի իմացությունը հասցնել C1 մակարդակի: Հատկանշական է, որ վերջին տարիներին գերմաներենի ուսուցման մեջ Քոլեջը ներգրավում է գերմանացի (գերմանախոս) մասնագետի՝ գերմանական կրթական հաստատությունների հետ իր ունեցած համագործակցության շնորհիվ: Քոլեջում իրականացվում են գերմաներեն լեզվով մի շարք միջոցառումներ և նախագծեր: Համաձայն ինքնավերլուծության՝ ինտենսիվ աշխատանքի և հաջող համագործակցության արդյունքում 2017 թվականից Քոլեջը դարձել է «գերմաներենի խորացված գիտելիքներով դպրոց» (Pasch schule), ըստ որի ուսանողները հնարավորություն են ստացել գերմաներենից քննություն հանձնել և ստանալ, ինչպես նշեցինք, B1, B2 և C1 մակարդակի հավաստագրեր (DSD1, DSD2):

Քուլեջը գիտակցում է, որ դասավանդողների՝ օտար լեզուների (գերազանցապես եվրոպական) իմացության ցածր մակարդակն իր թույլ կողմերից մեկն է և նախատեսում է դասընթացներ դասավանդող անձնակազմի համար: Սակայն այս մտադրությունը առարկայորեն պլանավորված չէ դեռևս:

Դատողություններ: ԵՊՀՔ-ում արտաքին կապերի զարգացումն ու միջազգայնացումը դրված չեն ռազմավարական հիմքերի վրա: Առկա միջազգայնացման ռազմավարությունը դեկլարատիվ փաստաթուղթ է, քանի որ չի մատնանշում արդյունքի առարկայական ցուցիչներ, չի սահմանում պատասխանատվության շրջանակ: ԵՊՀՔ զարգացման 2022-2026թթ. ծրագրի ժամանակացույց-պլանում էլ նշված խնդիրներն ու գործողությունները հստակ չեն ժամկետի ու պատասխանատվության տեսանկյունից: Այսպիսով արտաքին կապերի ու միջազգայնացման զարգացման ուղղության ռազմավարական պլանավորումը բավարար մակարդակի վրա չի գտնվում: Խնդիրների ու հնարավորությունների փաստաթղթավորված ուսումնասիրությունն ու ռազմավարական պլանավորման հիմքում դնելը, փորձագիտական խմբի կարծիքով, ԵՊՀՔ-ի համար առաջնահերթություն պետք է լինի:

Արտաքին կապերի ու միջազգայնացման գործառույթը մեկ կենտրոնից պրոֆեսիոնալ գործիքակազմով համակարգելու ու առաջ տանելու գործընթացի բացակայությունը կարող է վտանգել մի քանի ոլորտներում ԵՊՀՔ-ի համագործակցության շարունակականությունը: Արտաքին կապերի զարգացմամբ ու միջազգայնացմամբ մի քանի պատասխանատուի միաժամանակյա զբաղվելու հանգամանքը խնդրահարույց է դարձնում պատասխանատվությունը: Հուսադրող հանգամանք է այն, որ Քուլեջը պլանավորել է ստեղծել արտաքին կապերի համակարգողի հաստիք և որ այդ հաստիքի գործառույթները պատկերացնելի ու իրատեսական են: Փորձագիտական խումբը խրախուսում է այս մտադրության իրականացումը և հույս հայտնում, որ առաջիկայում հստակ խնդիրներ կդրվեն գործընթացը համակարգող պատասխանատու անձի առջև:

ԵՊՀՔ-ն շահեկանորեն առանձնանում է ՀՀ միջին մասնագիտական կրթական հաստատությունների շարքում արտաքին կապերի ու միջազգայնացման գործընթացների տեսանկյունից: Խոսքն առաջին հերթին գերմանական կրթական հաստատության հետ զբոսաշրջության կրթական ծրագրի ուսանողների փոխանակման ծրագրերի մասին է, ինչը միջազգային համագործակցության ցուցանիշ լինելուց զատ նաև հաջողված փորձի օրինակ է, որը կարելի է տարածել մյուս կրթական ծրագրերում և արտասահմանյան այլ հաստատությունների հետ կապերի վրա: Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում չորս տասնյակ տեղական կազմակերպությունների հետ արդյունավետ համագործակցության հանգամանքը, ինչը դրական է ազդում կրթական ծրագրերի որակի, դրանց պրակտիկ բաղադրիչի զարգացման վրա:

Փորձագիտական խումբը խրախուսում է ԵՊՀՔ-ի կողմից օտար լեզուների ուսուցումը խորացված կերպով իրականացնելու հանձնառությունը: Օտար լեզուների խորացված ուսումնասիրությունը նպաստում է Քուլեջում ուսանողական շարժունությանը: Մյուս կողմից, դասախոսների շրջանում օտար լեզվի տիրապետման ցածր մակարդակը նվազեցնում է Քուլեջի

հնարավորությունները՝ միջազգային դրամաշնորհներ, կարողությունների զարգացման ծրագրեր իրականացնելու տեսանկյունից, ուստի ԵՊՀԲ-ն պետք է գործուն քայլեր նախաձեռնի դասախոսների օտար լեզվի իմացության մակարդակը բարձրացնելու ուղղությամբ:

Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ԵՊՀԲ-ն համագործակցում է տեղական չորս տասնյակ կազմակերպությունների հետ, ինչը դրական է անդրադառնում կրթական ծրագրերի որակի, դրանց պրակտիկ բաղադրիչի զարգացման վրա, որ Քոլեջն ունի ուսանողական փոխանակման միջազգային ծրագրեր իրականացնելու հաջողված փորձառություն, որ օտար լեզուների դասավանդումը դիտվում է առաջնահերթություն և հաջող ընթացք ունի, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵՊՀԲ-ի ինստիտուցիոնալ կարողությունները բավարարում են ՉԱՓԱՆԻՇ 9-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՄՆ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 9-ի պահանջներին գնահատում է **բավարար:**

X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ

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

Փաստեր: ԵՊՀԲ-ն 2016թ մշակել է ներքին որակի ապահովման քաղաքականությունը, որն ուղղված է հետևյալ նպատակների իրականացմանը՝ շահակիցների պահանջներին և ազգային ու միջազգային չափորոշիչներին համապատասխան որակյալ ժամանակակից կրթության ապահովմանը, որակի կառավարման համակարգի արդյունավետության անընդհատ բարելավմանը, կրթական ծառայությունների, իրականացվող ծրագրերի և շնորհող որակավորումների անընդհատ պլանավորմանը, մշտադիտարկմանը, վերլուծությանն ու որակի գնահատմանը, հաստատված չափորոշիչների և կարգերի հիման վրա ուսանողների գիտելիքների մակարդակի անընդհատ գնահատմանը, դասավանդող անձնակազմի անընդհատ ուսուցմանը, մասնագիտական մակարդակի բարձրացմանը և նրանց կոմպետենցիաների գնահատմանը, քոլեջի տեղեկատվական, նյութատեխնիկական և ուսումնամեթոդական հենքի անընդհատ կատարելագործմանը, քոլեջի կրթական ծրագրերի և գործունեության այլ տեսակների արդյունավետ կառավարման համար անհրաժեշտ ինֆորմացիայի հավաքագրմանն ու վերլուծությանը, քոլեջի կողմից իրականացվող կրթական ծրագրերի և շնորհվող որակավորումների վերաբերյալ հասարակության անընդհատ տեղեկացմանը:

ԵՊՀՔ-ն-ն ունի նաև որակի ներքին ապահովման ձեռնարկ, որը ներառում է որակի ապահովման ոլորտում քոլեջի քաղաքականությունը, զարգացման ծրագիրը, որակի ապահովման սկզբունքները և այլ գործընթացներ: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից և շահակիցների հետ հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ որակի ապահովման գործընթացը դեռևս լիարժեքորեն ընկալված չէ քոլեջի կողմից, ԵՊՀՔ-ն դեռևս չունի հստակ տեսլական որակի ապահովման ուղղությամբ, իսկ մշակված փաստաթղթերը չեն գտել իրենց լիարժեք կիրառությունը:

Քոլեջում որակի ներքին ապահովման կենտրոնը ձևավորվել է 2015թ.-ին, որը պատասխանատու է քոլեջում որակի ապահովման համակարգի ներդրման, մշտադիտարկման և վերանայման, մշակույթի ձևավորման համար, սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ առկա է մեկ՝ կրթության որակի ապահովման պատասխանատուի հաստիք: Վերջին 1 տարվա ընթացքում 3 աշխատակից է փոխվել: Որակի ապահովման համակարգը քոլեջում դեռևս նոր է ձևավորվում, որակի ապահովման գործուն մեխանիզմներ առկա չեն: Գործընթացների գնահատումներ վերջին տարիներին չեն իրականացվել, իսկ հարցումներ իրականացնելու սահմանված ընթացակարգեր, մեթոդաբանություն առկա չեն:

Պաշտոնի նկարագրերի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ ՈԱ պատասխանատուի առջև դրված գործառույթները հստակ սահմանված չեն. առկա են ՈԱ պատասխանատուի գործառույթների, պարտականությունների և պատասխանատվության միջև որոշակի անհամապատասխանություններ: Օրինակ, որպես ՈԱ պատասխանատուի գործառույթ, սահմանված է կրթական չափորոշիչների պահպանումը, կրթական ծրագրերի որակի ապահովումը շարունակական բարելավումը և հավատարմագրման համար պայմանների ստեղծումը, իսկ պարտականություններն ու պատասխանատվության շրջանակը ավելի լայն է՝ ներառելով կրթության որակի ապահովումը, իրականացվող գործընթացների որակի ապահովումը, հաշվետվողականությունը, ընթացակարգերը և այլն, որոնց կապը գործառույթների հետ ընդհանուր առմամբ խզված է: Պարտականությունների ձևակերպումները ևս հստակ չեն (օրինակ՝ ապահովել քոլեջի կրթական ծրագրերի որակն այնպես, որ այն բավարարի բոլոր շահակիցների ակնկալիքները):

Փորձագիտական այցից դարձավ, որ որակի ապահովման պատասխանատուի առջև դրված է նաև միջազգայնացմանն ուղղված գործառույթ, ինչը թեև պաշտոնի նկարագրում առկա չէ: ՈԱ պատասխանատուի աշխատանքների ծավալը գնահատված չէ, հետևաբար Քոլեջի համար պարզ չէ նաև, թե այդ ուղղությամբ տարվող աշխատանքներում ինչպիսի ֆինանսական և մարդկային ռեսուրսների կարիք ունեն: Բյուջեում որակի ապահովման ուղղությամբ ֆինանսական ներդրումներ առկա չեն: Տեսական ժամանակ Քոլեջը հարցումներ չի իրականացրել ներքին և արտաքին շահակիցների շրջանում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ԵՊՀՔ-ն դեռևս չի հստակեցրել իր արտաքին շահակիցներին: Արտաքին շահակիցների հետ համագործակցություններ առկա են, սակայն բացակայում են որակի ապահովման համակարգում նրանց ներգրավելու մեխանիզմները: Որոշ մեխանիզմներ առկա են ամբիոններում, որոնք ևս համակարգային, պարբերական բնույթ չունեն: Ներքին

շահակիցների ներգրավվածությունը ՈԱ գործընթացներում սահմանափակվում է միայն ՄՈւՀ-ի ինքնավերլուծության իրականացմամբ:

Որակի ներքին ապահովման կենտրոնն ունի նաև տարեկան աշխատանքային պլաններ, ընդ որում մինչև 2021-2022 ուստարվա պլաններում գործողությունները գրեթե նույնությամբ կրկնվում են, նշված ժամկետները հստակ չեն: Դրանցում հիմնականում շեշտադրված է դասախոսների վերապատրաստումները, դասալսումները, դրանց արդյունքների վերլուծությունները. դասալսումների վերլուծություններ իրականացված չեն: 2022-2023թթ. ուսպլանը իր գործողություններով տարբերվում է նախորդներից, սակայն այստեղ ևս առկա են որոշակի խնդիրներ իրականացվող գործողությունների և որակի ապահովման կենտրոնի գործառույթների, օրինակ՝ պլանում ներառված են քոլեջի միջազգայնացման կապերի ընդլայնման, ուսանողական խորհրդի աշխատանքների համակարգման կամ ՈՆԱ կառույցի կողմից մոդուլային ծրագրերի երաշխավորման/հաստատման աշխատանքներ, վերջինքս չեն բխում ՈԱ պատասխանատուի համար սահմանված գործառույթներից և պարտականություններից:

Որակի ապահովման կենտրոնը, լինելով ներդրման փուլում, վերջին մեկ տարվա ընթացքում իր աշխատանքները կենտրոնացրել է հիմնականում ԵՊՀ-ի ինքնավերլուծության իրականացման վրա: Ինքնավերլուծության իրականացման ընթացքում ՄՈւՀ-ը բացահայտել է, որ մի շարք գործընթացներ կանոնակարգված չեն: Փաստաթղթերի մի մասը մշակվել են ինքնավերլուծության ընթացքում, որոնք դեռևս ներդրման անհրաժեշտություն ունեն: Ինքնավերլուծությունն իրականացնելիս ԵՊՀ-ն մի շարք տվյալների պակաս է ունեցել, օրինակ՝ շրջանավարտների զբաղվածության: Նշված խնդիրները պայմանավորված են եղել վարչական աշխատակիցների մեծաքանակ փոփոխություններով: Մի շարք տվյալներ դուրս են մնացել ինքնավերլուծության զեկույցից:

Ըստ ինքնավերլուծության՝ քոլեջը վերջին 3 տարիներին հարցումներ չի իրականացրել: Ինքնավերլուծության մեջ ներկայացված են ռեսուրսներից բավարարվածության հարցման որոշակի տվյալներ, իսկ հարցման վերլուծությունները բացակայում են: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ հարցումները հիմնականում իրականացվել են բանավոր ձևով, այն համակարգված բնույթ չի կրել:

ԵՊՀ-ում չեն իրականացվում առհասարակ գործընթացների արդյունավետության գնահատում, օրինակ՝ դասավանդման որակի կամ դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդների, հետազոտական գործունեության արդյունավետության և այլն: Բարելավմանը միտված գործողություններ ևս չեն իրականացվում: Ընդհանուր առմամբ տվյալների հավաքագրման մեխանիզմները հստակ չեն, դրանք չեն ներառված նաև ՈԱ աշխատանքային պլաններում: Որակի ապահովման կենտրոնն իր գործունեությունն իրականացնելիս չի առաջնորդվում ՊԻԳԲ շրջափուլով:

Դատողություններ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում, որ Քոլեջն ունի սահմանված քաղաքականություն որակի ապահովման ուղղությամբ և կենտրոն, որը զբաղվում է որակի ապահովման գործընթացներով, սակայն համակարգի ներդրման, հստակ

նպատակների և տեսլականի բացակայությունը, փաստաթղթերի ոչ կիրառելի լինելը կարող է խոչընդոտել որակի ապահովման գործընթացների արդյունավետ իրականացմանը:

Դրական է, որ ՈԱ կենտրոնն ունի պատասխանատու, սակայն պատասխանատուի արագ փոփոխությունները չեն կարող Քոլեջում ապահովել աշխատանքների արդյունավետություն: Ավելին՝ որակի ապահովման վերաբերյալ թե՛ ԵՊՀԲ-ի, թե՛ ՈԱ պատասխանատուի ոչ ամբողջական ընկալումները կարող են վտանգել որակի ապահովման համակարգի և որակի մշակույթի ներդրմանը և տարածմանը: Այդ առումով կարևորվում է ներքին շահակիցների, մասնավորապես՝ որակի ապահովման պատասխանատուի մասնագիտական աճը, որը կարող է բարձրացնել քոլեջում ՈԱ համակարգի ներդրման արդյունավետությունը, նպաստել որակի մշակույթի ձևավորմանը: ՈԱ պատասխանատուի պաշտոնի նկարագրում գործառույթների հստակեցումը, աշխատանքային պլանի համապատասխանեցումը գործառույթներին կարող են ավելի ընկալելի դարձնել որակի ապահովման համակարգը ՈԱ պատասխանատուի համար:

Որակի ապահովման գործընթացում կարևոր են տվյալների հավաքագրման, վերլուծությունների, արդյունավետության գնահատման և դրանց հիման վրա իրականացվող բարելավման գործընթացները, որոնք Քոլեջում դեռևս կայուն հիմքերի վրա չեն: Ներքին և արտաքին շահակիցների կարիքների վերհանման մեխանիզմները թույլ են: Մինչդեռ նշվածները կարևոր հիմք են ծառայում ՈԱ գործընթացների արդյունավետ պլանավորման և իրականացման համար: Այս տեսանկյունից կարևորվում է նաև Քոլեջում ՈԱ քաղաքականության և առկա փաստաթղթերի վերանայումն ու վերախմաստավորումը, ինչը հնարավորություն կտա հստակեցնել ՈԱ գործընթացները և դրանք դարձնել իրատեսական և Քոլեջի առանձնահատկություններին համապատասխան: Ներկայումս որոշ փաստաթղթեր հարմարեցված չեն ԵՊՀԲ-ի առանձնահատկություններին և պատկերացումներին, դրանք առավել շատ բուհական են, որը խոչընդոտում է այդ փաստաթղթերի լիարժեք գործարկմանը և արդյունքի ապահովմանը: Փորձագիտական խումբը կարևորում է նաև Քոլեջի բոլոր գործընթացներում ՊԻԳԲ շրջափուլով առաջնորդվելը, որը կնպաստի թերությունների ժամանակին հայտնաբերմանը և արագ կանխարգելմանը: Այդ նպատակով կարևոր է նաև տվյալների հավաքագրման մեխանիզմների հստակեցումը, օրինակ հարցումների, ֆոկուս խմբային քննարկումների, հանդիպումների իրականացումը՝ ներառելով դրանք աշխատանքային պլանում:

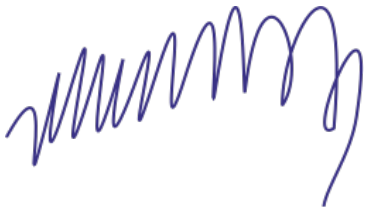
Եզրահանգում: Հաշվի առնելով, որ ՈԱ համակարգը Երևանի պետական հումանիտար քոլեջում դեռևս ձևավորման փուլում է, բացակայում են տեսլականը և հստակ սահմանված նպատակները ՈԱ ուղղությամբ, ՈԱ պատասխանատուի գործառույթները դեռևս հստակեցված չեն, առկա չեն գործընթացների արդյունավետության գնահատման, վերլուծությունների, խնդիրների վերհանման մեխանիզմներ, չունեն հարցումների մեթոդաբանություն արտաքին շահակիցների շրջանում, որակի ապահովման ենթակառուցվածքը որոշումներ կայացնելու համար կառավարման օղակներին չի տրամադրում հավաստի տվյալներ, գնահատված չեն որակի ապահովման կայացման համար

մարդկային և նյութական ռեսուրսները, փորձագիտական խումբը գտնում է, որ ԵՊՀԹ-ն չի բավարարում չափանիշ 10-ի պահանջներին:

Եզրակացություն: Փորձագիտական խումբը ՀՀ ԿԳՄՍՆ Երևանի պետական հումանիտար քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը ՉԱՓԱՆԻՇ 10-ի պահանջներին գնահատում է **անբավարար:**

ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

<i>ՉԱՓԱՆԻՇ</i>	<i>ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆ</i>
1. Առաքելությունը և նպատակները	Բավարարում է
2. Կառավարում ու վարչարարությունը	Չի բավարարում
3. Մասնագիտության կրթական ծրագրերը	Բավարարում է
4. Ուսանողները	Բավարարում է
5. Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնասօժանդակ կազմը	Բավարարում է
6. Հետազոտությունը և զարգացումը	Բավարարում է
7. Ենթակառուցվածքը և ռեսուրսները	Բավարարում է
8. Հասարակական պատասխանատվությունը	Բավարարում է
9. Արտաքին կապեր և միջազգայնացումը	Բավարարում է
10. Որակի ներքին ապահովման համակարգը	Չի բավարարում



Մենուա Սողոմոնյան
Փորձագիտական խմբի ղեկավար

10-ը հունվարի 2023թ.

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆՂԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ

- 1. Մենուա Սողոմոնյան՝** 2004 թվականին ավարտել է Երևանի պետական համալսարանի Միջազգային հարաբերությունների ֆակուլտետի մագիստրատուրան: 2007-ին ստացել է պատմական գիտությունների թեկնածուի աստիճան: 2007-2008 թթ. դասախոսել է Երևանի պետական բժշկական համալսարանի պատմության ամբիոնում: 2008-2015 եղել է ԵՊՀ քաղաքական ինստիտուտների և գործընթացների ամբիոնի ասիստենտ, 2008-2011 թթ. -ին՝ ԵՊՀ միջազգային հարաբերությունների ֆակուլտետի դեկանի տեղակալ, 2011-2019թթ. -ին՝ ԵՊՀ գիտական քարտուղար, 2019 թ. -ին՝ ԵՊՀ ուսումնական աշխատանքների գծով պրոռեկտոր: 2015 թ. -ից ԵՊՀ քաղաքական ինստիտուտների և գործընթացների ամբիոնի դոցենտ է: Մի շարք գրքերի և հոդվածների հեղինակ ու համահեղինակ է:
- 2. Նարինե Միրականյան՝** 2006թ. Ավարտել է Երևանի Խ. Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի «Մաթեմատիկայի և ինֆորմատիկայի» բաժինը (մաթեմատիկայի և ինֆորմատիկայի ուսուցչի որակավորում): Մանկավարժական գիտությունների թեկնածու է /2016թ. /: 2006-2014 թթ. աշխատել է Վրաստանի Նինոծմինդայի շրջանի Գանձայի թիվ 1 հանրային դպրոցում որպես մաթեմատիկայի ուսուցչուհի: 2014-2016թթ. աշխատել է ՀՀ ԿԳ նախարարության Կրթության ազգային ինստիտուտի Մանկավարժության գիտահետազոտական բաժնում՝ որպես մասնագետ, ապա՝ գլխավոր 64 մասնագետ: 2019-2020 թթ. Աշխատել է Հյուսիսային համալսարանի Որակի ապահովման վարչության պետ: 2020թ. -2021թթ. եղել է ՀՀ Կրթության տեսչական մարմնի «ԻԳործ» ծրագրի մասնակից է: 2021թ. -ից ՀՀ կրթության տեսչական մարմնի՝ ռիսկի գնահատման, ստուգումների պլանավորման, վերլուծությունների և գնահատման վարչությունը (ՌԳՄՊՎԳ) վարչության փորձագետ է, 18 և ավելի գիտամեթոդական հոդվածների հեղինակ է:
- 3. Քրիստինե Հակոբյան՝** 2004 թվականին ավարտել է Երևանի Խաչատուր Աբովյանի անվան պետական մանկավարժական համալսարանը «Դասավանդում տարրական դասարաններում» մասնագիտությամբ: 2015 թվականին ավարտել է ԳԱԱ-ի «Տուրիզմի հիմունքներ», «Էթիկետ և միջմշակութային հաղորդակցություն», «Մարդկային ռեսուրսների կառավարում» 5-ամսյա հեռախար դասընթացները: 2011 թվականին մասնակցել է «Սպասարկման կազմակերպում հյուրանոցներում և զբոսաշրջային համալիրներում», իսկ 2020 թվականին՝ «Զբոսաշրջություն(ըստ ճյուղերի)» մասնագիտությունների պետական կրթական չափորոշիչների և մոդուլային ծրագրերի մշակման աշխատանքներին: Մի շարք մասնագիտական ձեռնարկների հեղինակ է: Հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների և տեղակալների վերապատրաստող է: 2005 թվականից առ այսօր Կոտայքի տարածաշրջանային պետական քոլեջի կադրերի բաժնի ղեկավար և տուրիզմի դասախոս է:
- 4. Արթուր Դավթյան՝** 2020 թվականին ավարտել է Արարատի տարածաշրջանային պետական քոլեջի «Հաշվապահական հաշվառում» կրթական ծրագիրը: 2020թ. -ից մինչ օրս սովորում է

Երևանի պետական համալսարանի «Կիրառական վիճակագրություն և տվյալների գիտություն» կրթական ծրագրում: 2018թ. մասնակցել է ՈԱԱԿ-ի «Ուսանողության ձայն» ուսանող-փորձագետների պատրաստման դասընթացին: 2018թ. եղել է Գորիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջի ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացի ուսանող փորձագետ:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ

	31.10.2022թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում քոլեջի տնօրենի հետ	09:30	10:30	60 րոպե
2.	Հանդիպում քոլեջի փոխտնօրենների հետ	10:40	11:40	60 րոպե
3.	Հանդիպում ինքնավերլուծություն կատարած աշխատանքային խմբի հետ (10-12 հոգի)	11:50	12:40	50 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	12:50	13:50	60 րոպե
5.	Հանդիպում քոլեջի Կառավարման խորհրդի անդամների հետ	14:00	14:50	50 րոպե
6.	Հանդիպում քոլեջի շրջանավարտների հետ (10-12 հոգի)	15:00	16:00	60 րոպե
7.	Հանդիպում գործատուների հետ (10-12 հոգի)	16:10	17:10	60 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	17:20	18:30	70 րոպե

	01.11.2022թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում ամբիոնի վարիչների հետ	09:30	10:30	60 րոպե
2.	Դասալսումներ	10:40	11:40	60 րոպե
3.	Հանդիպում դասախոսական կազմի ներկայացուցիչների հետ(10-12 հոգի)	11:50	12:50	60 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:00	14:00	60 րոպե
5.	Հանդիպում ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	14:10	15:10	60 րոպե
6.	Հանդիպում քոլեջի ստորաբաժանումների ղեկավարների և այլ աշխատակիցների հետ (տնօրենի օգնական, տնօրենի խորհրդակական, պրակտիկայի վարիչ, մարդկային ռեսուրսների կառավարման կորորինատոր, գլխավոր հաշվապահ, կարիերայի պատասխանատու, հոգեբան և դուալի մասնագետ, ուսումնական մասի վարիչ)	16:20	17:20	60 րոպե
7.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	17:30	18:30	60 րոպե

	02.11.2022թ.			Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում «Նախադպրոցական կրթություն», «Զբոսաշրջություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ», «Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» կրթական ծրագրերի պատասխանատուների հետ			09:30	10:40	70 րոպե
2.	Հանդիպում «Նախադպրոցական կրթություն» կրթական ծրագրի դասախոսական կազմի հետ (10-12 հոգի)	Հանդիպում «Զբոսաշրջություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» կրթական ծրագրի դասախոսական կազմի հետ (10-12 հոգի)	Հանդիպում «Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» կրթական ծրագրի դասախոսական կազմի հետ (10-12 հոգի)	10:55	11:45	50 րոպե
3.	Հանդիպում «Նախադպրոցական կրթություն» կրթական ծրագրի ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	Հանդիպում «Զբոսաշրջություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» կրթական ծրագրի ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	Հանդիպում «Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» կրթական ծրագրի ուսանողների հետ (10-12 հոգի)	12:00	12:50	50 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ			13:00	14:00	60 րոպե
5.	Հանդիպում Ուսանողական խորհրդի հետ			14:10	14:50	40 րոպե
6.	Ռեսուրսների դիտարկում			15:00	16:10	70 րոպե
7.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում			16:20	18:30	130րոպե

	03.11.2022թ.	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում որակի ապահովման պատասխանատուի հետ	09:30	10:30	60 րոպե
2.	Բաց հանդիպում փորձագիտական խմբի հետ	10:40	11:30	50 րոպե
3.	Հանդիպում փորձագիտական խմբի կողմից ընտրված կազմի հետ	11:40	12:40	60 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի Քննարկումներ	12:50	13:50	60 րոպե
5.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպումներ	14:00	17:30	210 րոպե
6.	Հանդիպում քոլեջի ղեկավար կազմի հետ և փորձագիտական այցի ամփոփում	17:40	18:00	20 րոպե

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

N	Փաստաթղթի անվանում	Չափանիշ
1.	Կառավարման խորհրդի՝ տնօրենի ընտրության նիստի արձանագրությունը	1
2.	Կառավարման խորհրդի նիստերի արձանագրություններ	1
3.	Բոլոր ստորաբաժանումների տարեկան պլաններ/վերջին 3 տարիների/	1
4.	Տնօրենի տարեկան հաշվետվություններ	1
5.	ՌԾ իրականացման պլան-ժամանակցույց	1
6.	Ստորանաժանումների պլաններ և հաշվետվություններ՝ կարիերա, որակի ապահովում, ամբիոններ, դասախոսներ, փոխտնօրեններ, պրակտիկայի վարիչ, դասախոս, ուսումնական մաս	2
7.	Ամբիոնի նիստերի արձանագրություններ	2
8.	ՈւՄ աշխատանքային պլաններ, հաշվետվություններ	2
9.	ՈւՄ նիստերի արձանագրություններ	2
10.	Հաստիքացուցակ, որտեղ երևում են նաև աշխատավարձերը	2
11.	Ֆինանսական հաշվետվություններ, նախահաշիվ	2
12.	ԵՊՀԲ կառավարման խորհրդի աշխատակարգ, ԵՊՀԲ կարիերայի կենտրոնի աշխատակարգ	2
13.	Աշխատակիցների պաշտոնի անձնագրեր	2
14.	Դասախոսական, վարչական և ՈւՕ կազմի քանակ	2
15.	ՈւՄ, տնօրենական և ԿԲ կանոնադրություններ	2
16.	Գործատուների հետ ֆոկլուսիմբային քննարկումների վերլուծությունների արձանագրություն /գործավարություն/	2
17.	Ատեստավորման հանձնաժողովների նախագահների եզրակացություններ	3
18.	«Նախադպրոցական կրթություն», «Զբոսաշրջություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ», «Գործավարություն՝ օտար լեզվի խորացված իմացությամբ» մասնագիտությունների ամբողջական կրթական ծրագրեր	3
19.	Ուսանողներին տրվող ընթացիկ և ամփոփիչ առաջադրանքներ 3 ՄԿԾ-ների շրջանակներում	3
20.	Դիպլոմային աշխատանքներ, ամփոփիչ ատեստավորման հարցաշարեր ընտրված 3 ՄԿԾ-ների համար	3
21.	3 ՄԿԾ-ների պրակտիկայի օրագրեր /երեք տարիների համար յուրաքանչյուր ՄԿԾ-ից 2-ական/	3
22.	Պրակտիկաների ծրագրեր	3

23.	Ուսանողների թվաքանակն՝ ըստ մասնագիտությունների 2022 թ. սեպտեմբերի վերջի դրությամբ (նախարարություն ներկայացրած թիվը ընդունելության տեղերի ամբողջականացումից հետո)	4
24.	ԵՊՀԲ-ում իրականացվում են լրացուցիչ խորհրդատվական պարապմունքների ժամանակացույցեր	4
25.	Հետազոտական աշխատանքների թեմաներ, ռեֆերատի թեմաներ, ինքնուրույն աշխատանքների թեմաներ /վերջին երեք տարվա համար/	4
26.	Հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների քանակ	4
27.	Շրջանավարտների բազա վերջին 1 տարվա	4
28.	Ուսանողների կողմից կազմված CV-ներ	4
29.	ՄԿԾ-ների վերաբերյալ թռուցիկներ	4
30.	Դասախոսի աշխատանքի ընդունման մրցութային կարգ	5
31.	Դասախոսի մրցույթի հարցաշար	5
32.	Իրականացվող դասալսումների ժամանակացույցեր, վերլուծություններ կամ հաշվետվություններ	5
33.	Ներքուլեզային սեմինարների արձանագրություններ, տեղեկատվական նյութ	5
34.	Դասախոսական կազմի գնահատման ընթացակարգ	5
35.	Մասնագիտական վերապատրաստում անցած մասնակիցների ցանկ, որը կներառի՝ մասնակցի անուն, ազգանուն, վերապատրաստման թեմա, ժամանակացույց և վերապատրաստումն իրականացնող կազմակերպություն	5
36.	Վերջին 3 տարվա կտրվածքով դասախոսական կազմի աշխատանքից ազատվողների և ընդունվողների թիվը	5
37.	Ուսանողների կողմից դասախոսական կազմի գնահատման վերլուծություններ	5
38.	Փոխանակման ծրագրերի մասնակցած դասախոսների և ուսանողների ցանկ	6
39.	Դասախոսական կազմի կողմից տպագրված հետազոտական աշխատանքներ (ձեռնարկներ, հոդվածներ և այլն)	6
40.	Հետազոտական աշխատանքների իրականացման ուղեցույցեր	
41.	Վերջին 3 տարիների տարեկան բյուջեի կատարողականը	7
42.	Պայմանագրեր, հուշագրեր, համաձայնագրեր գործատուների և գործընկեր կազմակերպությունների հետ, որոնց հետ քուլեջը համագործակցում է	9

43.	Որակի ապահովման բաժնի աշխատանքային պլաններ և հաշվետվություններ և արդյունքներ	10
-----	--	----

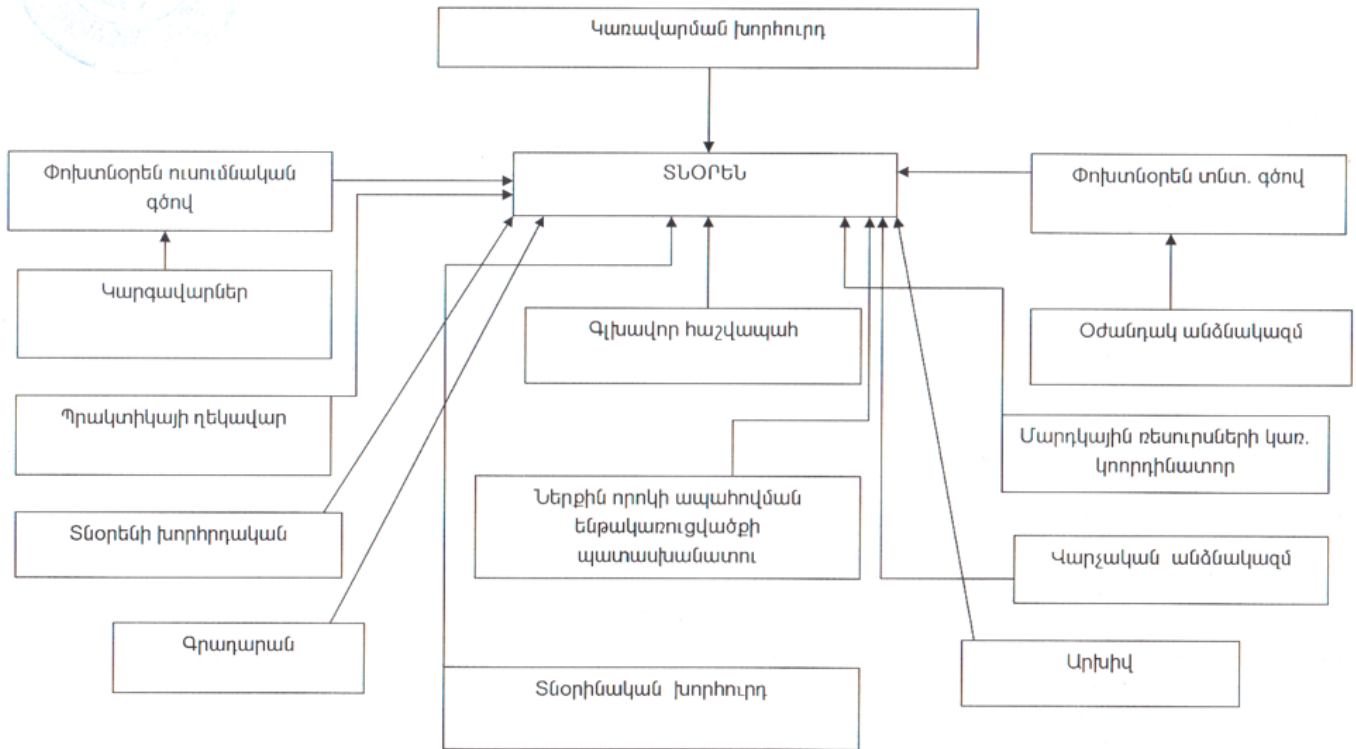
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍԵՐ

1. Լսարաններ,
2. Առարկայական կաբինետներ,
3. Արվեստանոցներ,
4. Ամբիոններ,
5. Համակարգչային լսարան,
6. Մարզադահլիճ,
7. Գրադարան,
8. Բուժկետ,
9. Միջոցառումների համար նախատեսված դահլիճ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀՈՒՄԱՆԻՏԱՐ ՔՈԼԵՋԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

Հաստատում եմ՝
Երևանի պետական հումանիտար
քոլեջի տնօրեն
Ս. Ա. Սարգսյան
« 01 09 2016 » թ.



ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. **ԱՀՈւ** Աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցում
2. **ԱՓԲԸ** Ապահովագրական փակ բաժնետիրական ընկերություն
3. **ԵՊՀՔ** Երևանի պետական հումիտար քոլեջ
4. **ՄԿԾ** Մասնագիտական կրթական ծրագիր
5. **ՄԿՈւԶԱԿ** Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգայի կենտրոն
6. **ԿԳՄՄՆ** Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն
7. **ՈԱԱԿ** Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն հիմնադրամ
8. **ՈԱՇ** Որակավորումների ազգային շրջանակ
9. **ՍՊԸ** Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություն
10. **ՊԿԶ** Պետական կրթական չափորոշիչ
11. **ՌԳՄՊՎԳ** ՀՀ կրթության տեսչական մարմնի ռիսկի գնահատման, ստուգումների պլանավորման, վերլուծությունների և գնահատման վարչությունը
12. **ՈւԽ** Ուսանողական խորհուրդ
13. **ՄԿՈւ** Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում