

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



**ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ  
ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ  
ԿԵՆՏՐՈՆ ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ**

**ՍՏԵՓԱՆԱՎԱՆԻ ՊՐՈՖԵՍՈՐ Ա. ՔԱԼԱՆԹԱՐԻ ԱՆՎԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ  
ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՔՈԼԵԶԻ  
ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ  
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ**

## ՆԱԽԱԲԱՆ

«Ստեփանավանի պրոֆեսոր Ա. Քալանթարի անվան պետական գյուղատնտեսական քոլեջ» ՊՈԱԿ-ի ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումն իրականացվում է «Որակավորումների բարելավում ավելի լավ աշխատատեղերի համար» ԵՄ բյուջետային աջակցության ֆինանսավորման համաձայնագրի թիվ 5 նախապայմանի շրջանակներում: Հավատարմագրման գործընթացը կազմակերպվել և համակարգվել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի (ՈԱԱԿ) կողմից:

Իր գործողություններում ՈԱԱԿ-ն առաջնորդվել է ՀՀ կառավարության 2011 թվականի հունիսի 30-ի N 978-Ն որոշմամբ հաստատված «ՀՀ մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատությունների և դրանց մասնագիտությունների պետական հավատարմագրման» կարգով և 2011 թվականի հունիսի 30-ին հաստատված «ՀՀ մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշները հաստատելու մասին» N 959-Ն որոշմամբ:

Փորձաքննությունն իրականացրել է «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի փորձագիտական խմբի ձևավորման կարգ»-ի պահանջներին համապատասխան ձևավորված անկախ փորձագետների խումբը, որը բաղկացած է եղել 4 տեղացի և 1 միջազգային փորձագետից:

Սույն զեկույցն անդրադառնում է քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների փորձաքննությանն՝ ըստ պետական հավատարմագրման չափանիշների ու չափորոշիչների:

# ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ.....	2
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ.....	4
ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ.....	10
ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ.....	10
ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ.....	13
I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐ.....	13
II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԵՎ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ.....	14
III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐ.....	15
IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐ.....	18
V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄ.....	20
VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ.....	23
VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ.....	23
VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ.....	25
IX. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐ ԵՎ ՄԻԶԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄ.....	26
X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ.....	27
ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ.....	29
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ.....	30
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵՆՄԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ.....	30
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ.....	32
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	34
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ.....	36
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՄՈՒՀ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ.....	37
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	38

## **ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԱՍՓՈՓՈՒՄ**

### **ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ՈՒՇԵՂ ԿՈՂՄԵՐՆ ԵՆ.**

- 1) Կարևոր դերակատարություն տարածաշրջանի կրթական համակարգում:
- 2) Գրավչություն տարածաշրջանի դիմորդների համար:
- 3) Կառավարման գործընթացներում շահակիցների մասնակցայնության ապահովում:
- 4) Կրթական ծրագրերի մեծ մասի համապատասխանություն հաստատության առաքելությանը:
- 5) Կարիերայի զարգացման և խորհրդատվության կենտրոնի ակտիվ գործունեություն:
- 6) Ուսանողների ակտիվ մասնակցություն քոլեջում իրականացվող բոլոր միջոցառումներին:
- 7) Նվիրյալ դասախոսական և վարչական անձնակազմերի առկայություն:
- 8) Արտաքին և ներքին հաշվետվողականության ձևավորված համակարգ:
- 9) Համագործակցություն տարածաշրջանի գործատուների հետ:
- 10) Քոլեջի աշխատակիցների կողմից որակի ապահովման գործընթացներին մասնակցելու պատրաստակամություն:

### **ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ԹՈՒՅՆ ԿՈՂՄԵՐՆ ԵՆ.**

- 1) Ռազմավարական կառավարման բացակայություն:
- 2) Որակի կառավարման ՊԻԳԲ շրջափուլի բացակայություն:
- 3) Դասավանդման, ուսումնառության, գնահատման մեթոդների և ուսումնառության ակնկալվող արդյունքների համադրելիության վերլուծությունների բացակայություն:
- 4) Մոդուլային ուսումնական ծրագրերում պրակտիկ բաղադրիչների սակավություն:
- 5) Մեկ դասախոսի կողմից միջինում մինչև 10 մոդուլ դասավանդելու պրակտիկա և փոխարինող դասախոսների բացակայություն: Դասախոսական կազմի՝ մասնագիտական և մեթոդական վերապատրաստումներում մասնակցության ցածր մակարդակ:
- 6) Հետազոտության զարգացմանն ուղղված քայլերի բացակայություն:
- 7) Քոլեջի կրթական ծրագրերի արդյունավետ իրականացման համար ոչ բավարար ռեսուրսների առկայություն:
- 8) Ֆինանսական հոսքերի բազմազանեցման բացակայություն:
- 9) Քոլեջի գործընթացների մասին թերի տեղեկատվություն պարունակող պաշտոնական կայքէջի առկայություն:
- 10) ՄՈւՀ-ի արտաքին կապերի ընդլայնմանը և փորձի փոխանակմանը նպաստող միջավայր ստեղծելու համակարգված մոտեցումների բացակայություն:
- 11) Որակի ներքին ապահովման համակարգի ձևավորման ուղղությամբ չհամակարգված քայլերի առկայություն:

### **ԽՈՐՀՐԴԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ.**

#### **Առաքելությունը և նպատակները**

1. Արտաքին և ներքին շահակիցների հետ պարբերաբար իրականացվող խորքային քննարկումների և վերլուծությունների արդյունքում հստակեցնել քոլեջի ռազմավարական ուղղությունները՝ դարձնելով դրանք առավել իրատեսական առկա ռեսուրսների պայմաններում, որոնք հիմք կհանդիսանան ապագա ռազմավարության մշակման համար:
2. ՌԾ նպատակների իրականացման համար սահմանել հստակ ժամանակացույց և արդյունքների ձեռքբերման գնահատման չափելի առանցքային ցուցիչներ:

3. Ստեղծել ՌԾ առաջընթացի մշտադիտարկման, ռազմավարական նպատակների արդյունավետ իրականացման համար առկա խոչընդոտների վերհանման և դրանց հաղթահարման ուղիների մատնանշման համար համապատասխան հանձնաժողով:

#### **Կառավարումն ու վարչարարությունը**

4. Կազմակերպել վարչական աշխատակիցների համար վերապատրաստումներ՝ ուղղված արդյունավետ կառավարման համար անհրաժեշտ գործընթացների ներդրմանն ու դրանց շարունակական բարելավմանը:
5. Իրականացնել երկարաժամկետ, միջնաժամկետ և կարճաժամկետ փոխկապակցված պլանավորում:
6. Ներդնել վարչական կառույցների և դրանց գործունեության արդյունավետության գնահատման, ինչպես նաև լավագույն փորձի բացահայտման ու տարածման մեխանիզմներ:
7. Վերանայել կառավարման բոլոր մակարդակներում քուէջի քաղաքականությունների ու ընթացակարգերի վարչարարությունը՝ ներդնելով որակի կառավարման ՊԻԳԲ սկզբունքը:
8. Պարբերաբար իրականացնել արտաքին և ներքին միջավայրերից ստացվող տեղեկատվության քանակական և որակական վերլուծություններ՝ կիրառելով հուսալի մեթոդաբանություն:
9. Ստեղծել ռիսկերի կառավարման համակարգ:
10. Հրապարակել տվյալներ քուէջի շրջանավարտների զբաղվածության վերաբերյալ՝ տրամադրելով շնորհվող որակավորումների որակի մասին տեղեկատվություն հասարակությանը:

#### **Մասնագիտության կրթական ծրագրերը**

11. Աշխատանքներ տանել բոլոր կրթական ծրագրերը համապատասխանեցնելու քուէջի ուղղվածությանը:
12. Գործարկել հստակ ֆորմալ մեխանիզմներ քուէջ-գործատու կապի համակարգման համար՝ նպաստելով աշխատաշուկայի կարիքներին համապատասխան կրթական ծրագրերի իրականացմանը:
13. Շահակիցների հետ քննարկել այնպիսի նոր մասնագիտությունների ներդրման նպատակահարմարությունն, ինչպիսիք են՝ ագրոտուրիզմը, ջերմատնային տնտեսությունը, հացահատիկային բույսերի մշակումը, բանջարաբուստանային կուլտուրաների մշակումն, այգեգործությունը, մեղվաբուծությունը և այլն:
14. Յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար իրականացնել ուսանողների առաջընթացի քարտեզագրում (ակնկալվող արդյունքներին համապատասխան) և շարունակաբար մշտադիտարկել ուսանողների առաջընթացը՝ մոդուլային ծրագրերում նախապես սահմանված հստակ հանձնարարականների միջոցով:
15. Ակնկալվող արդյունքների համապատասխանության տեսանկյունից ներդնել դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդների ընտրության արդյունավետությունը գնահատող մեխանիզմներ՝ պարբերաբար արդիականացնելով դրանք:

16. Իրականացնել պրակտիկաների արդյունավետության վերլուծություններ և դրանց հիման վրա նախաձեռնել անհրաժեշտ բարելավումներ:
17. Մոդուլային ծրագրերում ավելացնել գործնական բաղադրիչները և ստեղծել համապատասխան պայմաններ գործնական դասընթացների կազմակերպման և անցկացման համար՝ օգտագործելով ոլորտային գործատուների ռեսուրսային բազաները:
18. ՄՌԻՀ-ի ուսանողներին տեղեկացնել գրագողության և դրա հետևանքների մասին հատուկ դասընթացների և գրագողությունը կանխարգելող այլ միջոցառումների միջոցով: Ուսանողների և դասախոսների շրջանում բարձրացնել ուսանողակենտրոն ուսուցման վերաբերյալ իրազեկվածության մակարդակը:
19. Ներդնել կրթական ծրագրերի բենչմարքինգի իրականացման քաղաքականություն և մեթոդաբանություն, իրականացնել բենչմարքինգ օտարերկրյա առաջավոր ուսումնական հաստատությունների հետ՝ նպաստելով ծրագրերի արդիականացմանն, ուսանողների և դասախոսների շարժունության հնարավորությունների ստեղծմանը:
20. Ներքին և արտաքին շահակիցների ակտիվ ներգրավմամբ՝ իրականացնել բոլոր կրթական ծրագրերի պարբերական մշտադիտարկում, արդյունավետության գնահատում և համապատասխան բարելավման առաջարկություններ ներկայացնել լիազոր մարմիններին:

#### **Ուսանողները**

21. Դիմորդներ հավաքագրելու նպատակով կազմված խմբերում ընդգրկել նաև քոլեջի՝ հաջողության հասած շրջանավարտներին:
22. Կանոնակարգել լրացուցիչ պարապմունքների և խորհրդատվության տրամադրման կազմակերպումը:
23. Մշակել մեխանիզմներ՝ տարբեր կրթական ծրագրերի հեռակա համակարգում ուսումնառողներին ընդգրկելու ՈՒԽ կազմում:
24. Կատարելագործել առկա և հեռակա համակարգերում սովորող ուսանողների կրթական կարիքների վերհանման և գնահատման ընթացակարգերն ու մեխանիզմներն՝ ապահովելով դրանց պարբերականությունը և ընդգրկելով ավելի շատ շահակիցներ:
25. Հաճախակի կազմակերպել ուսանողական այցեր ՀՀ տարբեր մարզերում գտնվող այլ քոլեջներ՝ փորձի փոխանակման նպատակով:

#### **Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմը**

26. ՄԿԾ-ների արդյունավետ իրականացման համար՝ յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի կտրվածքով սահմանել դասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հստակ պահանջներ և գործնական հմտությունների գնահատման չափանիշներ՝ հաշվի առնելով կոնկրետ ՄԿԾ-ների առանձնահատկությունները:
27. Պարբերաբար գնահատել և վերանայել դասախոսական կազմի կարիքների վերհանման մեխանիզմները:
28. Դասախոսական կազմի վերհանված կարիքների հիման վրա իրականացնել դասախոսների կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումներ՝ ինչպես մեթոդական, այնպես էլ մասնագիտական՝ նպաստելով որակյալ և աշխատաշուկայի արդի պահանջներին համապատասխան շրջանավարտների թողարկմանը:

29. Ներդնել երիտասարդ կադրերի ներգրավման և խրախուսման մեխանիզմներ:
30. Իրականացնել մարդկային ռեսուրսների պլանավորում. աշխատանքներ տանել դասախոսական կազմի կադրային ռեզերվ ձևավորելու ուղղությամբ՝ նվազեցնելու համար կրթական գործընթացների կազմակերպման կայունության ռիսկերը:
31. Ընդլայնել համագործակցությունը ոլորտային գործատու դասախոսների հետ:
32. Պարբերաբար գնահատել վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի կողմից կատարվող աշխատանքի արդյունավետությունը՝ ռազմավարական նպատակների ձեռքբերման տեսանկյունից:

#### **Հետազոտությունը և զարգացումը**

33. Մահմանել քոլեջի հետազոտության ոլորտի հետաքրքրությունները՝ շեշտադրելով տարածաշրջանի կարիքները և կարևորելով հետազոտության արդյունքների հնարավոր ապրանքայնացումը և եկամտի աղբյուր դարձնելը:
34. Իրականացնել տեղական և միջազգային քոլեջներում հետազոտական ոլորտում զարգացման լավագույն փորձի ուսումնասիրություն և տեղայնացում:
35. Իրականացնել վերապատրաստումներ դասախոսների շրջանում՝ հետազոտական գործունեության վերբերյալ, իսկ ուսանողների շրջանում, հստակ մեթոդաբանությամբ, տարեց տարի զարգացնել հետազոտական կարողությունները (օրինակ՝ հետազոտական հարցերի ձևակերպում, հետազոտության իրականացման համար ճիշտ մեթոդների ընտրություն, հուսալի աղբյուրների հավաքագրում, տարբեր հետազոտական աղբյուրների ճիշտ օգտագործում, տվյալները սինթեզելու կարողություն, դրանց հիման վրա որոշումների կայացում, սեփական հետազոտական գործունեության և ստացված արդյունքների գնահատում, այլ համանման հետազոտական արդյունքների և սեփական արդյունքների համադրության իրականացում, հետազոտության և դրա արդյունքների վերաբերյալ հաշվետվության ներկայացում, այլ հետազոտողներից հետադարձ կապի ստացում և այլն):
36. Մշակել ուսանողների և դասախոսների հետազոտական գործընթացներում ներգրավման խրախուսման հստակ մեխանիզմներ՝ ակտիվացնելով ուսանողների և դասախոսների համագործակցությունն ինչպես քոլեջի ներսում, այնպես էլ այլ ուսումնական հաստատությունների միջև:
37. Ուսանողներին տրվող անհատական աշխատանքները, ռեֆերատները, գործնական առաջադրանքները դարձնել առավել արդիական և հետազոտական՝ թեմաները բխեցնելով տարածաշրջանի կարիքներից:
38. Հետազոտական գործունեության ֆինանսավորման համար դիմել տարաբնույթ դրամաշնորհային ծրագրերի:

#### **Ենթակառուցվածքը և ռեսուրսները**

39. Իրականացնել յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ ռեսուրսային ապահովվածության վերլուծություն:
40. Ֆինանսական ռեսուրսների բաշխումն իրականացնել քոլեջի ռազմավարական ծրագրի նպատակներին համահունչ մշտադիտարկել և գնահատել ֆինանսական ռեսուրսների օգտագործման արդյունավետությունն՝ ըստ ռազմավարական նպատակների:

41. Համագործակցություն ձևավորվել ոլորտային գործատուների հետ՝ նրանց ռեսուրսային բազաները՝ քոլեջի կրթական ծրագրերի կարիքներին ծառայեցնելու նկատառմամբ:
42. Տարբեր դրամաշնորհային ծրագրերի միջոցով բարելավել քոլեջի շենքային պայմանները, վերազինել լաբորատորիաները, ձեռք բերել նորագույն սարքավորումներ և համապատասխան նյութեր:
43. Համալրել գրադարանային ֆոնդը համապատասխան մասնագիտական գրականությամբ՝ անդամակցելով տարաբնույթ գրադարանային ցանցերին:
44. Բազմազանեցնել ֆինանսական եկամուտները (մասնակցել դրամաշնորհային ծրագրերի, ակտիվացնել կարճաժամկետ ծրագրերի մատուցում, իրականացնել ձեռնարկատիրական գործունեություն և այլն) և ապահովել դրանց կայունությունը:
45. Ստեղծել ներքին փաստաթղթաշրջանառության էլեկտրոնային համակարգ՝ դյուրինացնելով ներքին տեղեկատվության փոխանցումը ստորաբաժանումների միջև:
46. Պայմաններ ստեղծել՝ քոլեջի ուսանողներին և աշխատակիցներին առաջին բուժօգնության ցուցաբերման համար:
47. Հարմարեցնել քոլեջի ենթակառուցվածքային ռեսուրսները հատուկ կարիք ունեցող շահակիցների համար՝ հնարավորություն ստեղծելով նման ուսանողների և աշխատակիցների ներգրավմանը:

**Հասարակական պատասխանատվությունը**

48. Հաշվետվողականության մեխանիզմները դարձնել առավել վերլուծական, սահմանել դրանց քննարկման մեխանիզմներ, պարբերաբար գնահատել գործընթացի արդյունավետությունը և բարելավել դրանք:
49. Ամբողջականացնել քոլեջի պաշտոնական կայքէջում գետեղված տեղեկատվությունը՝ ընդգրկելով քոլեջի վերաբերյալ տեղեկատվություն նաև օտար լեզուներով:
50. Դիտարկել հասարակության հետ տարվող աշխատանքների համար պատասխանատու ստորաբաժանում հիմնելու նպատակահարմարությունը, որը տարբեր միջոցներով կնպաստի քոլեջի դրական կերպարի պահպանմանն ու ամրապնդմանը, հասարակական վարկանիշի և տեսանելիության բարձրացմանը, կվերլուծի հասարակության հետ տարվող աշխատանքների արդյունավետությունը:
51. Լրացուցիչ կարճաժամկետ դասընթացների կազմակերպման միջոցով շարունակել ընդլայնել վճարովի ծառայությունների ձևերն ու ֆինանսական մուտքերը:

**Արտաքին կապերը և միջազգայնացումը**

52. Սահմանել արտաքին կապերի և միջազգայնացման համար ռազմավարական իրատեսական նպատակներ և խնդիրներ:
53. Վերլուծել քոլեջի արտաքին կապերի զարգացմանն ուղղված աշխատանքների արդյունավետությունը, դիտարկել արտաքին կապերի և միջազգայնաման հարցերով զբաղվող առանձին ենթակառուցվածքի հիմնման նպատակահարմարությունը:
54. Ընդլայնել գործուն համագործակցությունը տեղական ու միջազգային կազմակերպությունների հետ: Օգտագործել քոլեջի Խորհրդի անդամների կապերն՝ այդ համագործակցությունների ձևավորման համար:
55. Ապահովել ներքին շահակիցների՝ օտար լեզուների իմացության բարելավումը՝ հաշվի առնելով մասնագիտական ուղղվածությունները:



**Որակի ներքին ապահովման համակարգը**

56. Մշակել որակի ներքին ապահովման քաղաքականություն և ընացակարգեր:
57. Գնահատել որակի ներքին ապահովման գործընթացների իրականացման նպատակով քոլեջի տրամադրված մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսների բավարարությունն ու արդյունավետությունը և նախաձեռնել համապատասխան բարելավումներ:
58. Ներդնել ՈՆԱ հարցերով զբաղվող աշխատակիցների ընտրության չափանիշներ, պարբերաբար իրականացնել նրանց կարիքների վերհանում և կատարողականի գնահատում՝ արդյունքների հիման վրա ընդլայնելով մասնագիտական զարգացման հնարավորությունները: Քայլեր ձեռնարկել՝ ՈՆԱ հարցերով զբաղվող առկա կադրերի հեռանալուց հետո վերջիններիս նոր համարժեք կադրերով արագ փոխարինելու ուղղությամբ:
59. Ապահովել ՊԻԳԲ շրջափուլի կիրառումը քոլեջի բոլոր գործընթացներում:
60. Ընդլայնել շահակիցների գործուն ներգրավվածությունը ՈԱ գործընթացներում և գնահատել ներգրավվածության արդյունավետությունը:
61. Հետադարձ կապ տրամադրել շահակիցներին իրենց առնչվող հարցումների արդյունքների և հավաքագրված տեղեկատվության վերաբերյալ և կանոնակարգել տվյալների կառավարման գործընթացները:



**Հակոբ Քնաջյան**

**24.01.2020**

## ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿԱԶՄԸ

Քոլեջի ինքնավերլուծության և որակի ապահովման գործընթացների արտաքին գնահատումն իրականացվել է փորձագիտական խմբի հետևյալ անդամների կողմից.

1. **Հակոբ Քնաջյան՝** Հայաստանի ազգային ագրարային համալսարանի Կրթական բարեփոխումների բաժնի պետ, ՀՀ, խմբի ղեկավար,
2. **Արփինե Դարբինյան՝** Գեղարքունիքի տարածաշրջանային պետական քոլեջի Որակի ապահովման պատասխանատու, ՀՀ, անդամ,
3. **Էլեն Հարությունյան՝** Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանի Կիրառական մաթեմատիկա և ֆիզիկա ֆակուլտետի ղեկանի տեղակալ և նույն համալսարանի Երևանի քոլեջի դասախոս, ՀՀ, անդամ,
4. **Ռոմեին Հուլպիա՝** հոգեբանական և մանկավարժական գիտությունների դոկտոր, բելգիական “VLHORA” և “VLHUR” կազմակերպությունների որակի ապահովման փորձագետ, Բելգիա, անդամ,
5. **Օֆելյա Արզումանյան՝** Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանի Ռադիոտեխնիկա, կապի համակարգեր ֆակուլտետի բակալավրի 2-րդ կուրսի ուսանողուհի:

Փորձագիտական խմբի աշխատանքները համակարգել են ՈԱԱԿ-ի Ինստիտուցիոնալ և ծրագրային հավատարմագրման բաժնի ավագ մասնագետ Լիլիթ Պիպոյանը և ՈԱԱԿ-ի տնօրենի օգնական Անահիտ Տերտերյանը:

Թարգմանությունը կատարել է «Երևանի Վալերի Բրյուսովի անվան պետական լեզվահասարակագիտական համալսարան» հիմնադրամի Որակի ապահովման և բարեփոխումների կենտրոնի մասնագետ Անի Շահինյանը:

Գործընթացում որպես դիտորդ մասնակցել է Ագրոբիզնեսի և գյուղատնտեսության զարգացման բուլղարական համալսարանի որակի ապահովման և հավատարմագրման գծով պրոռեկտոր Պատրիցիա Գեորգիևան:

Փորձագիտական խմբի կազմը համաձայնեցվել է քոլեջի հետ և նշանակվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի որոշմամբ:

Փորձագիտական խմբի բոլոր անդամներն, այդ թվում՝ թարգմանիչը, համակարգողները և դիտորդը ստորագրել են անկախության և գաղտնիության համաձայնագրեր:

## ՓՈՐՁԱՔՆՆՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔԸ

### Ղիմում պետական հավատարմագրման համար

Պետական ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում անցնելու համար քոլեջը ՈԱԱԿ-ին ներկայացրել է սահմանված ձևաչափի ղիմում-հայտ՝ լիցենզիայի և դրա հավելվածների կրկնօրինակներով:

ՈԱԱԿ-ի Քարտուղարությունն ուսումնասիրել է ղիմում-հայտում ներկայացված տվյալները, կից փաստաթղթերը և հաստատության կողմից լրացված ՈԱԱԿ-ի էլեկտրոնային հարցաշարը: ՈԱԱԿ-ը կայացրել է ղիմում-հայտի ընդունման մասին որոշում և կազմել ու հաստատել է աշխատանքների իրականացման ժամանակացույց:

### Նախապատրաստական փուլ

Քոլեջը, ըստ ՈԱԱԿ-ի կողմից սահմանված ձևաչափի, ներկայացրել է ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծությունը և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթը: ՈԱԱԿ-ը

կազմակերպել է ինքնավերլուծության թարգմանությունն՝ արտաքին մասնագետի ներգրավմամբ:

ՈԱԱԿ-ի համակարգողներն ուսումնասիրել են ինքնավերլուծությունը և կից փաթեթը՝ ՈԱԱԿ-ի պահանջներին համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով: Քուլեջի ինքնավերլուծությունը և կից փաթեթը ՈԱԱԿ-ի կողմից ընդունվել է հավատարմագրման գործընթացի համակարգողների դրական կարծիքը ստանալուց հետո:

Ինքնավերլուծության զեկույցը նախնական գնահատման համար տրամադրվել է փորձագիտական խմբին, որի կազմը նախօրոք համաձայնեցվել է քուլեջի հետ և հաստատվել ՈԱԱԿ-ի տնօրենի հրամանով:

Փորձագիտական խմբին՝ աշխատանքներին նախապատրաստելու և գործընթացների արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով պատասխանատուների կողմից իրականացվել են վերապատրաստումներ հետևյալ թեմաներով.

1. հավատարմագրման գործընթաց, փորձագիտական աշխատանքի առանձնահատկություններ, փորձագետի էթիկայի և վարքագծի կանոններ,
2. ինստիտուցիոնալ ինքնավերլուծության նախնական գնահատում՝ պրակտիկայից վերցված օրինակների միջոցով,
3. փորձագիտական այց՝ դերային խաղերի միջոցով,
4. փորձագիտական զեկույցի պատրաստում:

Փորձագիտական խումբն, ուսումնասիրելով քուլեջի ինքնավերլուծությունը և ուղեկցող փաստաթղթերի փաթեթն, իրականացրել է նախնական գնահատում: Ըստ ձևաչափի՝ պատրաստվել է լրացուցիչ ուսումնասիրման ենթակա անհրաժեշտ փաստաթղթերի, ինչպես նաև պարզաբանման ենթակա խնդիրների և հարցերի ցանկը՝ նշելով համապատասխան ստորաբաժանումները և թիրախային խմբերը:

Նախատեսված ժամկետներում փորձագիտական խումբն ամփոփել է նախնական գնահատման արդյունքները, և գործընթացի համակարգողները փորձագիտական խմբի ղեկավարի հետ կազմել են փորձագիտական այցի ժամանակացույցը<sup>1</sup>: Առաջնորդվելով ՈԱԱԿ-ի Փորձաքննության իրականացման ձեռնարկով՝ ժամանակացույցում ներառվել են փորձագետների կողմից նախատեսվող հանդիպումները բոլոր խմբերի հետ, բաց և փակ հանդիպումներ, փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, այցելություններ հաստատության ստորաբաժանումներ և այլն:

### **Նախապատրաստական այց**

Քուլեջի աշխարհագրական դիրքի պատճառով նախնական այցը տեղի է ունեցել հեռախոսագրույցի միջոցով: Զրույցի արդյունքում վերջնականացվել է այցի ժամանակացույցը, պայմանավորվածություն է ձեռք բերվել փորձագիտական խմբին տրամադրվող սենյակի, հանդիպումների դահլիճի վերաբերյալ, հստակեցվել են դրանց կահավորման ու տեխնիկական միջոցներով հագեցման խնդիրները:

Քննարկվել և փոխհամաձայնեցված որոշումներ են կայացվել փորձագիտական այցի կազմակերպչական, տեխնիկական, տեղեկատվական հարցերի, ինչպես նաև հանդիպումների մասնակիցների վարքագծի և էթիկայի նորմերի վերաբերյալ:

### **Փորձագիտական այց**

<sup>1</sup> ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑ

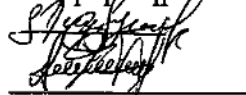
Ժամանակացույցով նախատեսված այցին նախորդող օրը (13.01.2020թ.) փորձագիտական խմբի բոլոր անդամները (ներառյալ՝ միջազգային փորձագետը), համակարգողներից Անահիտ Տերտերյանը և թարգմանիչն ունեցել են փակ հանդիպում Ստեփանավանում: Հանդիպման ընթացքում փորձագիտական խումբը համաձայնեցրել է փորձագիտական գնահատման շրջանակը, չափանիշների գնահատման սանդղակը, որն ըստ ՈԱԱԿ-ի ընթացակարգերի՝ ներառում է երկու մակարդակ՝ 1) բավարարում/համապատասխանում է չափանիշի պահանջներին, 2) չի բավարարում/համապատասխանում չափանիշի պահանջներին: Վերջնականացվել են այցի ընթացքում ուսումնասիրման ենթակա խնդիրները, հաստատության ուժեղ և թույլ կողմերն ըստ չափանիշների, ֆոկուս խմբային հանդիպումների ընթացակարգը, հանդիպումների վարման էթիկան, հստակեցվել են հետագա քայլերը:

Փորձագիտական այցը տեղի է ունեցել 2020թ.-ի հունվարի 14-ից 16-ն ընկած ժամանակահատվածում: Փորձագիտական այցը մեկնարկել և ավարտվել է քոլեջի տնօրենի հետ հանդիպմամբ: Հարցերի պարզաբանման նպատակով կազմակերպված ֆոկուս խմբային հանդիպումների՝ դասախոս, ուսանող, շրջանավարտ, գործատու, ինքնավերլուծություն իրականացրած աշխատանքային խմբի մասնակիցներին ընտրել է փորձագիտական խումբը՝ քոլեջի կողմից նախօրոք տրամադրված ցանկներից: Իրականացվել են ըստ ժամանակացույցի նախատեսված բոլոր հանդիպումները: Այցի ընթացքում փորձագիտական խումբը փաստաթղթերի ուսումնասիրություն<sup>2</sup>, ռեսուրսների դիտարկում<sup>3</sup> և ֆոկուս խմբային հանդիպումներ է իրականացրել քոլեջի տարբեր ստորաբաժանումներում: Փորձագիտական խումբը բարձր է գնահատում հանդիպման մասնակիցների հետ բաց քննարկումները:

Տարբեր հանդիպումների ընթացքում ձեռքբերված տեղեկատվությունն, ինչպես նաև փաստաթղթերի ուսումնասիրության և դիտարկումների հիմնական արդյունքներն ամփոփվել են յուրաքանչյուր օրվա վերջում և այցի ավարտին կազմակերպված ամփոփիչ հանդիպման ժամանակ: Փորձագիտական խումբը քննարկել է հիմնական արդյունքները և եկել ընդհանուր համաձայնության՝ նախ հավատարմագրման առանձին չափորոշիչների, հետո նաև չափանիշների պահանջների բավարարման վերաբերյալ: Չափանիշների բավարարման վերաբերյալ վերջնական եզրակացությունները ձեռք են բերվել խմբի բոլոր անդամների կողմից բաց քննարկման միջոցով՝ կիրառելով կոնսենսուսի սկզբունքը:

### Փորձագիտական զեկույց

Փորձագիտական այցից հետո փորձագիտական խումբը քննարկումների արդյունքում պատրաստել է ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման զեկույցը, որը կազմելիս հիմնվել է քոլեջի ինքնավերլուծության, ուղեկցող փաստաթղթերի գնահատման և փորձագիտական այցի դիտարկումների վրա: Փորձագիտական խմբի յուրաքանչյուր անդամ իր ներդրումն է ունեցել զեկույցի պատրաստման աշխատանքներում, ինչպես նաև արձագանքել է ամբողջական տարբերակին:



Լիլիթ Պիպոյան  
Անահիտ Տերտերյան  
24.01.2020

<sup>2</sup> ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

<sup>3</sup> ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԿՈՂՄԻՑ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

# ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

## I. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐ

**ՉԱՓԱՆԻՇ:** ՄՈՒՀ-ի վարած քաղաքականությունն ու ծավալած գործունեությունը համապատասխանում են հաստատության որդեգրած առաքելությանը, որը համահունչ է ՀՀ կրթության որակավորումների ազգային շրջանակին:

## ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

Քոլեջի առաքելությունը սահմանված է ՄՈՒՀ-ի 2015-2020թթ. ռազմավարական ծրագրում: Քոլեջն իր առաքելության կարևորագույն խնդիրն է համարում՝ պատրաստել միջին մասնագիտական կրթությամբ տարածաշրջանի գյուղատնտեսության ոլորտի համար որակյալ, աշխատաշուկայում մրցունակ մասնագետներ: Քոլեջի որդեգրած առաքելությունը համապատասխանում է ՈԱՇ-ի համապատասխան մակարդակին:

Սահմանված առաքելությունն իրականացնելու համար քոլեջն իր ռազմավարական ծրագրում սահմանում է այն ուղիները, որոնց միջոցով պետք է հասնել առաքելության իրագործմանը: Սակայն ըստ ժամանակահատվածների հստակ չի երևում, թե քոլեջի ռազմավարական նպատակների իրականացման համար ինչ խնդիրներ պետք է լուծվեն, և որքանով են դրանք տանելու առաքելության իրագործմանը:

Որպես տարածաշրջային ՄՈՒՀ՝ քոլեջն ունի իր ուրույն դերակատարումը տեղի համայնքի համար: Պետք է փաստել, որ քոլեջի ծավալած գործունեությունը հիմնականում համահունչ է իր առաքելությանը, սակայն հարկ է նշել, որ ՄՈՒՀ-ի ՌԾ նպատակները ոչ միշտ են փոխկապակցված իր ֆինանսական ռեսուրսների առկա վիճակին:

Փորձագիտական խումբը դրական է համարում այն, որ քոլեջը կարևորում է իր ներքին և արտաքին շահակիցների կարիքների արտահայտումը ռազմավարական նպատակներում: Գործելով և սպասարկելով կոնկրետ տարածաշրջանի գյուղատնտեսության ոլորտը՝ քոլեջն ունի հստակ շահակիցների շրջանակ, որոնք շահագրգռված են քոլեջի առաքելության իրականացմամբ: Այնուամենայնիվ, շահակիցների, մասնավորապես՝ արտաքին շահակիցների ներգրավվածությունը քոլեջի նպատակների սահմանման մեջ թույլ է՝ համապատասխան մեխանիզմների բացակայության պատճառով: Թեև ՄՈՒՀ-ը կարևորում է արտաքին և ներքին շահակիցների կարիքների բավարարումն, այնուամենայնիվ բացակայում են համագործակցության թիրախավորված ու համակարգված միջոցառումները:

Անհրաժեշտ է նաև փաստել, որ տեղական շուկայի կարիքները համակարգված ձևով չեն գնահատվում, դա առավելապես տեղի է ունենում տարերայնորեն:

Փորձագիտական խումբը դրական է գնահատում քոլեջի աշխատակիցների մոտիվացիան՝ իրականացնելու սահմանված առաքելությունը և նպատակները: Սակայն առաքելության և նպատակների իրականացման չափման գործիքակազմի բացակայությունը, ներկայացված հաշվետվությունների և ՌԾ առանձնացված ոլորտների և ուղղությունների հետ ուղիղ կապի բացակայությունը թույլ չեն տալիս փաստել իր առջև դրված նպատակների ձեռքբերման մասին: Մտահոգիչ էր նաև այն, որ թեև ՌԾ-ն ավարտվում է 2020թ.-ին, սակայն սահմանված մի շարք նպատակներ դեռ իրականացված չեն: Առաքելության ու նպատակների իրականացման արդյունքների գնահատման նպատակով սահմանված չեն առանքային ցուցիչներ, ինչը խոչընդոտում է ձեռքբերումների և բացթողումների վերհանմանն, ինչպես նաև հետագա արդյունավետ պլանավորման գործընթացների իրականացմանը:

Փորձագիտական խումբը կարծում է, որ անհրաժեշտ է ռազմավարական ծրագրի յուրաքանչյուր նպատակի իրականացման համար մշակել ժամկետներ, ակնկալվող արդյունքներ և դրանց չափման մեթոդաբանություն, ինչպես նաև իրականացնել համապատասխան ֆինանսական պլանավորում:

**ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆ՝** քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 1-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար**:

## II. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԵՎ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

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

### ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

Քոլեջի կառավարումը և որոշումների կայացման գործընթացներն իրականացվում են ՀՀ օրենսդրությանը և քոլեջի կանոնադրությանը համապատասխան, որի համաձայն հիմնադիրն ունի քոլեջի գործունեությանը և կառավարմանը վերաբերող ցանկացած հարց լուծելու վերջնական իրավունք: Տեղում կոլեգիալ կառավարում իրականացնելու նպատակով լիազոր մարմինը հաստատում է 11 հոգուց բաղկացած Խորհրդի կազմն, իսկ Խորհուրդն ընտրում է տնօրենին, ով և ղեկավարում է քոլեջի ընթացիկ գործունեությունը: Քոլեջում կառավարումն իրականացվում է կոլեգիալության սկզբունքով:

Որոշումների կայացման գործընթացները ՄՈՒՀ-ում կանոնակարգված են համապատասխան փաստաթղթերով: Քոլեջում որոշումները կայացվում են սահմանված էթիկայի կանոններին համապատասխան («Աշխատանքային էթիկայի և վարքագծի կանոններ», «Ներքին կարգապահական կանոններ»): Քոլեջում ստեղծվել է էթիկայի հանձնաժողով: Հաստիքացուցակի բոլոր հաստիքները համալրված են համապատասխան աշխատակիցներով, բոլոր հաստիքների համար մշակված են պաշտոնի անձնագրեր: Այնուամենայնիվ, պետք է փաստել, որ իր առջև դրված հավակնոտ նպատակների իրականացման համար առկա մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսների բավարարության մասին վերլուծություններ ՄՈՒՀ-ում չեն իրականացվում, իսկ փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ՄՈՒՀ-ը դեռևս չունի անհրաժեշտ ռեսուրսներ:

Քոլեջի կառավարման համակարգը, գործող կանոնակարգերը դասախոսներին և ուսանողներին ֆորմալ կերպով հնարավորություն են տալիս ընդգրկվելու կառավարման տարբեր մարմինների կազմերում և անմիջականորեն կամ միջնորդավորված մասնակցելու ՄՈՒՀ-ի կառավարման գործընթացներին, սակայն վերջիններիս ներգրավվածության վերլուծություն կատարված չէ: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջի Խորհրդում ընդգրկված թե դասախոսները, և թե ուսանողները ունենում են ակտիվ մասնակցություն Խորհրդի նիստերում: Բոլոր դասախոսներն ընդգրկված են Մանկավարժական խորհրդում, բացի այդ դասախոսները նաև հնարավորություն ունեն ամբիոնային նիստերում բարձրաձայնել իրենց հուզող հարցերը: Դրական է, որ քոլեջում առկա է աշխատակազմ-ուսանող անկաշկանդ հարաբերություններ, ինչը հնարավորություն է տալիս ուսանողներին անմիջական շփում ունենալ կառավարման օղակների հետ, ակտիվորեն մասնակցել ամբիոնային նիստերին: Կառավարման գործընթացին ակտիվ մասնակցություն ունի նաև Ուսանողական խորհրդը: Այնուամենայնիվ, դասախոսների և ուսանողների

բավարարվածությունը՝ քոլեջի կողմից իրենց առնչվող որոշումների կայացման գործընթացին ներգրավումից ՄՈՒՀ-ի կողմից չի ուսումնասիրվում:

Քոլեջում առկա է պլանավորման երկու մակարդակ՝ ռազմավարական երկարաժամկետ և կարճաժամկետ: Փաստաթղթերի վերլուծություններից պարզ դարձավ, որ կարճաժամկետ ծրագրերը հիմնականում փոխկապակցված չեն քոլեջի ռազմավարական ծրագրին: Կարճաժամկետ և երկարաժամկետ նպատակների իրականացման և մշտադիտարկման մեխանիզմներ քոլեջը չի սահմանել:

Քոլեջը որոշումներ կայացնելիս որոշ չափով հիմնվում է շահակիցների կարիքների վերհանման նպատակով իրականացվող հարցումների և ֆոկուս խմբային քննարկումների արդյունքների վրա: Սակայն իր գործունեության վրա ազդող արտաքին գործոնների ուսումնասիրության սակավությունը սահմանափակում են հարցումներով ստացված տվյալների հավաստիության աստիճանը և աշխատաշուկայի փոփոխություններին արագ և ճկուն արձագանքելու հնարավորությունները: Պետք է փաստել, որ քոլեջում կառավարումը հիմնականում իրականացվում է ինտուիտիվ մակարդակում. տվյալների հավաքագրման գործընթացներն ուղղակիորեն փոխկապակցված չեն աշխատանքների պլանավորման, ռազմավարական ծրագրեր մշակելու կամ վերանայելու գործընթացներներին: Տեղեկատվության հավաքագրման գործընթացները գերակշռաբար կրում են իրավիճակային բնույթ և կանոնակարգված չեն նախապես մշակված ընթացակարգերով: Մտահոգիչ է, որ որակի կառավարման սկզբունքը (ՊԻԳԲ), որպես կառավարման մշակույթ և սկզբույթ, ընկած չէ քաղաքականությունների և ընթացակարգերի վարչարարությունն իրականացնելու հիմքում, ինչը ռիսկի տակ է դնում կառավարման համակարգի արդյունավետություն:

Քոլեջը փորձեր է իրականացնում ՄԿԾ-ների, ինչպես նաև այլ գործընթացների արդյունավետությունը գնահատելու նպատակով ներքին շահակիցների շրջանում իրականացնել հարցումներ, ֆոկուս խմբային քննարկումներ, սակայն այդ հարցումների անցկացման և տվյալների վերլուծության մեթոդաբանությունը հստակ չէ, ոչ միշտ է մասնակիցների ներկայացուցչականությունն ապահովվում, իսկ մեխանիզմների և գործիքակազմերի արդյունավետությունը գնահատված չէ, ինչն առկա տեղեկատվությունը դարձնում է ոչ ամբողջական և ոչ հավաստի:

Քոլեջի գործունեության հրապարակայնությունն ապահովվում է հիմնականում պաշտոնական կայքէջի, սոցիալական ցանցերի, բուկլետների միջոցով, որտեղ տեղակայված են նյութեր քոլեջի ուսումնական գործընթացներն վերաբերյալ, սակայն բացակայում են կրթական ծրագրերի և շնորհվող որակավորումների վերաբերյալ որակական և քանակական տվյալները: Բացակայում են նաև հրապարակումների մատչելիությունը և օբյեկտիվությունը գնահատող մեխանիզմները:

**ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ՝** քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 2-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար**:

### III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐ

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

### ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

Քոլեջն իրականացնում է միջին մասնագիտական կրթական ծրագրով առկա ուսուցում վեց մասնագիտություններով՝ «Անասնաբուծություն», «Կաթի կաթնամթերքի տեխնոլոգիա», «Գյուղատնտեսական մեքենաների և սարքավորումների շահագործում և նորոգում», «Փոխադրումների կազմակերպում և կառավարում տրանսպորտում», «Հաշվապահական հաշվառում», «Մենեջմենթ» և հեռակա ուսուցում՝ «Անասնաբուծություն» մասնագիտությամբ: Նշվածներից առկա ուսուցման՝ «Հաշվապահական հաշվառում», «Մենեջմենթ» մասնագիտություններով տրվող որակավորումները՝ համապատասխանաբար հաշվապահ և մենեջեր, ուղղակիորեն չեն հարում քոլեջի գյուղատնտեսական ուղղվածությանն, իսկ «Փոխադրումների կազմակերպում և կառավարում տրանսպորտում» մասնագիտությամբ տրվող որակավորումը՝ մասամբ է հարում նշված ոլորտին: ՄՈՒՀ-ում իրականացվող բոլոր կրթական ծրագրերը մշակվել են ՀՀ Կառավարության կողմից հաստատված միջին մասնագիտական կրթության պետական չափորոշիչների հիման վրա, որոնք համապատասխանում են ՀՀ ՈԱԾ-ին:

Թեև ՄԿԾ-ներ ներդնելիս փորձեր արվում են իրականացնել մարզի աշխատաշուկայի կարիքների ուսումնասիրություններ, սակայն նմանօրինակ համապարփակ վերլուծություններ քոլեջը դեռևս չի իրականացրել: Այնուամենայնիվ, փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջ-գործատու երկխոսությունը բավական սերտ է, ինչը հնարավորություններ է ստեղծում կրթական ծրագրերի բարելավման, աշխատաշուկայի կարիքներին համապատասխան շրջանավարտների թողարկման և դիմորդների թվի աճի մեծացման ուղղությամբ: Թեպետ, տարածաշրջանի առանձնահատկություններից ելնելով հնարավոր է, որ քոլեջում գործող քոլեջ-գործատու ոչ ֆորմալ երկխոսության ձևաչափը գործնականում առավել արդյունավետ լինի, այնուամենայնիվ փորձագիտական խումբը կարծում է, որ անհրաժեշտ է գործարկել հստակ ֆորմալ մեխանիզմներ քոլեջ-գործատու կապի համակարգման, ամրապնդման և կայուն շարունակականության ապահովման համար:

Քոլեջում ուսումնառությունն իրականացվում է մոդուլային համակարգով: Դասավանդվող բոլոր մոդուլների համար նկարագրված են նպատակները և ուսումնառության արդյունքները՝ միջին մասնագիտական կրթության պետական չափորոշիչների համաձայն: Մոդուլների յուրաքանչյուր արդյունքի համար սահմանված են ուսուցման մեթոդները, որոնք արտացոլվում են յուրաքանչյուր դասախոսի կողմից կազմվող մոդուլային ուսումնական ծրագրերում: Մոդուլային ուսումնական ծրագրերի հիման վրա դասախոսները կազմում են թեմատիկ պլաններ, այնուհետ՝ ուսումնառության պլաններ:

Պետք է փաստել, որ մոդուլային ուսումնական ծրագրերում նշված ակնկալվող արդյունքների շեշտադրումներում հաճախ գերակշռում են տեսական գիտելիքները, քան հմտություններն ու կարողությունները: Դասընթացներում գործնական բաղադրիչների ավելացման մասին փաստեցին նաև գործատուները:

ՄՈՒՀ-ն ունի «Դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների ընտրության և արդիականացման քաղաքականություն», սակայն դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները ոչ միշտ են փոխկապակցված ՊԿԶ-ներում սահմանված ակնկալող արդյունքներին: Քոլեջն ունի ուսանողների գիտելիքների գնահատման կարգ, սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ դասախոսներից շատերը տեղյակ չեն դրանից. դասախոսներից յուրաքանչյուրը գնահատում իրականացնելիս հիմնվում է իր փորձի և որևէ տեղ չիրապարակված չափանիշների վրա: Ամփոփիչ ատեստավորման քննության գնահատման համար հստակ չափանիշներ քոլեջում չկան: Ընդհանուր առմամբ՝ փորձագիտական



հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ դասախոսական կազմն ունի վերջնարդյունքներին համապատասխան դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդների ընտրության խնդիր, ինչը կարող է խոչընդոտել ուսումնառության արդյունքների ձեռքբերմանը:

Փորձագիտական այցի արդյունքում պարզ դարձավ, որ քոլեջի աշխատակիցներից շատերը տեղյակ չեն ուսանողակենտրոն ուսուցման էությանը:

Ուսուցման մեթոդների ընտրության արդյունավետության գնահատման համար հստակ մեխանիզմներ ՄՈՒՀ-ում ներդրված չեն՝ բացառությամբ իրականացվող հարցումներն ու դասալսումների արդյունքում արձանագրված բացթողումների վերաբերյալ դասալսում իրականացնողի և դասավանդողների միջև կայացած՝ հիմնականում ոչ ֆորմալ հանդիպումների ժամանակ ծավալվող քննարկումները:

ՄՈՒՀ-ում պրակտիկաները հիմնականում կազմակերպվում են կնքված պայմանագրերի հիման վրա: Քոլեջն ունի պրակտիկայի ծրագրեր, պրակտիկաներին հետևում են այդ նպատակով կցված ղեկավարները, իսկ վերջում ուսանողները ներկայացնում են հաշվետվություն: Փորձագիտական այցի ընթացքում հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ որոշ դեպքերում պրակտիկայի անցկացման մասնավոր սեկտորը սահմանափակ հնարավորությունների է ընձեռում (հիմնականում՝ սարքավորումների հետ աշխատելիս), ինչը չի նպաստում պրակտիկայի անդունավետ կազմակերպմանը: Ընդհանուր առմամբ՝ քոլեջում չկան պրակտիկաների արդյունավետության վերաբերյալ ուսումնասիրություններ, ինչը կարող է խոչընդոտել ուսանողների մոտ անհրաժեշտ գործնական հմտությունների ձևավորմանը:

Ակադեմիական ազնվությունը պահպանելուն միտված մեխանիզմներ քոլեջում առկա չեն: Հաստատությունում փորձում են գրագողության դեմ պայքարել ուսանողներին տրվող անհատական բնույթի առաջադրանքների միջոցով:

ՄՈՒՀ-ում գործում է գնահատականների բողոքարկման ընթացակարգ, ինչը բարձրացնում է գնահատման համակարգի օբյեկտիվությունը:

Քոլեջը փորձեր է կատարել իրականացնել համեմատական վերլուծություն Գավառի Ա. Թամամշևի անվան պետական գյուղատնտեսական քոլեջի հետ՝ «Անասնաբուժություն» մասնագիտության մոդուլային ուսումնական ծրագրի ուղղությամբ, սակայն այդ վերլուծության արդյունքում որևէ շոշափելի արդյունքը քոլեջն իր համար չի գրանցել: Փորձագիտական այցից նաև պարզ դարձավ, որ քոլեջի ուսանողների կողմից տարբեր միջոցառումներին մասնակցությունը (պանրագործության ոլորտին վերաբերող միջազգային մրցույթ, «Կառավարում և մարքեթինգ» գիտաժողով և այլն) ոչ ֆորմալ կերպով նպաստել են ուսումնառողների մոտ ձևավորված վերջնարդյունքների համեմատությանը: Այնուամենայնիվ, բենչմարքինգի իրականացման քաղաքականություն, մեթոդաբանություն, ինչպես նաև շարժունությանը նպաստող մեխանիզմներ քոլեջը դեռևս չունի: Թեև քոլեջի կրթական ծրագրերը նույնական են ՀՀ-ի այլ քոլեջների նույնօրինակ ծրագրերին, քանի որ վերջիններս մշակված են պետական չափորոշիչների հիման վրա, ինչը կարող էր նպաստել քոլեջների միջև ներգնա շարժունությանը, սակայն քոլեջում ներգնա կամ արտագնա շարժունության դեպքեր չեն եղել:

ՄՈՒՀ-ում մշակվել է «Մասնագիտական կրթական ծրագրերի որակի գնահատման քաղաքականություն և ընթացակարգ», որը, սակայն, քոլեջում չի գործարկվում: Կրթական ծրագրերի արդյունավետության գնահատումն իրականացվում է ոչ համակարգված կերպով,

դրա համար մեծամասամբ հիմք են ծառայում ավարտական քննական հանձնաժողովների նախագահների հաշվետվություններն, ամբիոններում տեղի ունեցող քննարկումները, գործատուներ հետ իրականացվող երկխոսությունը: Պետք է փաստել, որ դրանց արդյունքում վերհանված բացթողումների և թերությունների շտկմանն ուղղված քայլերը որոշ դեպքերում առաջարկների տեսքով ուղարկել է լիազոր մարմինին՝ ՄԿՈՒԶԱԿ-ին: Հարկ է նաև հավելել, որ քոլեջի ուսումնական պլանները, մոդուլային ծրագրերը, դրանց իրականացման համար անհրաժեշտ ուսումնական փաստաթղթերը որոշակի պարբերականությամբ մշտադիտարկում են անցնում ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից: Այնուամենայնիվ, կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման համակարգված գործընթացներ քոլեջում չեն իրականացվում:

Թեպետ գործատուների հետ հանդիպումից պարզ դարձավ, որ, ընդհանուր առմամբ, վերջիններս գոհ են քոլեջում իրականացվող կրթական ծրագրերից, այնուամենայնիվ կրթական ծրագրերում, մասնավորապես՝ հեռակա ուսուցման ձևում, անհրաժեշտություն կա ուսանողներին զինելու տեսական գիտելիքները գործնականում կիրառելու հմտություններով:

**ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ՝** քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 3-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար**:

#### IV. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐ

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

#### ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

Քոլեջում ուսանողների հավաքագրման գործընթացները կազմակերպվում են ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի 2012թ.-ի ապրիլի 5 N 234-Ն հրամանի համաձայն: Հաստատությունում առկա ուսուցմամբ ընդունելությունը կատարվում է առնվազն հիմնական կրթություն ունեցող, իսկ հեռակա ուսուցմամբ ընդունելությունը՝ առնվազն միջնակարգ կրթություն ունեցող անձանց դիմումներով: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ վերջին տարիների քոլեջը վերանայել է ուսանողների հավաքագրման մեխանիզմները՝ կատարված վերլուծությունների հիման վրա, և դրա շնորհիվ վերջին տարիներին ավելացել է դիմորդների թիվը: Քոլեջը դիմորդների թվի ավելացման նպատակով կիրառում է տարբեր գովազդային միջոցներ՝ բուկլետներ, օրացույցեր, մասնագիտական տեսաֆիլմեր, գովազդներ հեռուստատեսությամբ: Դիմորդների հավաքագրման նպատակով քոլեջի աշխատակիցներից կազմվում են խմբեր, որոնք այցելում են տարածաշրջանի կրթօջախներ՝ դպրոցների ավարտական դասարաններում ուսումնառողներին ներկայացնելով իրենց քոլեջի առավելությունները և ընձեռած հնարավորությունները: Քոլեջը նաև վերլուծում է հեռացումների պատճառները և փորձում բացահայտված խնդիրները լուծելու համար համապատասխան քայլեր ձեռնարկել, մասնավորապես՝ կրթաթոշակների տրամադրում, անհատական զրույցների միջոցով ուսանողների մոտ մոտիվացիայի բարձրացում և այլն: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզվեց, որ հեռացումների հիմնական պատճառներից են ներքին կարգապահական կանոնների խախտումը և բանակ զորակոչվածների՝ զորացրվելուց հետո ուսումը չչարունակելը, որոշ ուսանողներ նաև դուրս են մնում քոլեջից սոցիալական խնդիրների պատճառով:

Ուսանողների կարքների վերհանման և առաջարկությունների ներկայացման համար քոլեջում տեղադրված է առաջարկությունների արկղ, երբեմն ուսանողներն իրենց

խնդիրները ներկայացնում են բանավոր կերպով՝ անանուն հարցումների, ֆոկուս խմբային քննարկումների միջոցով: Քուլեջում ուսանողների կրթական կարիքների վերհանմամբ զբաղվում է նաև Կարիերայի զարգացման և խորհրդատվության կենտրոնը, որը համագործակցում է Ուսանողական խորհրդի հետ: Կարիերայի կենտրոնի կողմից ուսանողների շրջանում իրականացվում են հարցումներ՝ դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ: Կանոնակարգի համաձայն՝ հարցումներն իրականացվում է կիսամյակային քննությունների ավարտից հետո՝ փետրվար և հունիս ամիսներին: Ուսումնամեթոդական խորհուրդը հարցման արդյունքները ներկայացնում է համապատասխան ամբիոններ, որոնք տվյալները ստանալուց հետո երկու շաբաթվա ընթացքում իրենց ամբիոններում կազմակերպում են դրանց քննարկումը: Քննարկմանը կարող են մասնակցել նաև ուսանողները, որոնց ներկայացրած գրավոր կարծիքները քննարկվում են ամբիոնների նիստերում:

Ուսանողների համար լրացուցիչ պարապմունքներ կազմակերպելու և խորհրդատվությունների տրամադրման ընթացակարգերը քուլեջում դեռևս համակարգված չեն: Ուսանողների համար վարչական աշխատակազմին դիմելու առանձին հստակ կանոնակարգ մշակված չէ, սակայն տարբեր կանոնակարգերում (ներքին կարգապահական կանոններ, ՈւՄ կանոնադրություն, Կարիերայի զարգացման և խորհրդատվության կենտրոնի կանոնադրություն և այլն) նկարագրված են քուլեջի վարչական անձնակազմին դիմելու քայլերը: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ չնայած նրան, որ վարչական աշխատակազմին դիմելու հստակ ժամանակացույց առկա չէ, սակայն վարչական անձնակազմը բաց է, և ուսանողները ցանկացած պահի կարող են ստանալ համապատասխան աջակցություն և ուղղորդում: Թեև փորձագիտական խումբը բարձր է գնահատում ՄՈՒՀ-ի՝ ուսանողներին օժանդակություն տրամադրելու բաց դռների քաղաքականությունը, որը նպաստում է քուլեջ-ուսանող դրական հարաբերությունների ապահովմանը, սակայն պետք է նշել, որ այս ուղղությամբ հստակ ժամանակացույցերի բացակայությունը ոչ միշտ է թույլ տալիս վարչական անձնակազմի համար ապահովել իրենց աշխատանքի արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ միջավայր: Ուսանողներին անհրաժեշտ աջակցություն և ուղղորդում է ցուցաբերվում նաև յուրաքանչյուր խմբին կցված կուրսղեկների կողմից:

Քուլեջում գործող Կարիերայի զարգացման և խորհրդատվության կենտրոնն իր կանոնադրության համաձայն ուսանողների շրջանում իրականացնում է կարճաժամկետ ուսումնական ծրագրեր, որը հնարավորություն է տալիս ուսանողներին որոշակի մասնագիտական փորձառություն ձեռք բերել, նմանօրինակ կարճաժամկետ ծրագրերից են՝ «Կաթնամթերքի որոշակի տեսակներ», «Պանրատեսակներ» և այլն: Կարիերայի զարգացման և խորհրդատվության կենտրոն կողմից կազմակերպվում են նաև մի շարք պարապմունքներ՝ կապված մասնագիտական կողմնորոշման, աշխատաշուկայի արդի պահանջների և աշխատանք գտնելու հմտությունների վերաբերյալ, կազմակերպվում են ուսանողների շրջայցեր տարբեր արտադրական կառույցներում, իրականացվում են հանդիպումներ գործատուների հետ: Փորձագիտական խումբը դրական է համարում այն, որ ուսանողներն ակտիվորեն մասնակցում են նշյալ միջոցառումներին: Կարիերայի կենտրոնն իրականացնում է նաև աշխատանքներ շրջանավարտ-աշխատաշուկա կապն ամրապնդելու ուղղությամբ: Մերտ համագործակցելով տարածաշրջանի Զբաղվածության կենտրոնի հետ՝ ուսանողները տեղեկացվում են աշխատաշուկայի պահանջների և թափուր աշխատատեղերի մասին: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ Կարիերայի կենտրոնը

ակտիվ համագործակցում է տեղի գործատուների հետ, «Վորլդ Վիժն» կազմակերպության հայաստանյան գրասենյակի հետ, որը ևս ուսանողների մոտ մոտիվացիայի բարձրացմանը խթան է: Այս կազմակերպության միջոցով քոլեջի ուսանողները դարձել են «Սքայ» ակումբի մասնակիցներ, որի կազմակերպված միջոցառումներին (խմբային աշխատանքներ, քննարկումներ, դերային խաղեր, տեսաֆիլմերի ներկայացումներ և դիտումներ) քոլեջի ուսանողներն ակտիվ ներգրավածություն են ունենում: Կարիերիայի կենտրոնն ունի տեղեկատվական վահանակ, ֆեյսբուքյան էջ, ակտիվորեն ուղղորդում է ուսանողներին աշխատաշուկայում տեղ գտնելու հետ կապված հարցերով: Կարիերայի կենտրոնը ստեղծել է շրջանավարտների բազա, որը տարեց տարի համալրվում է նոր ուսանողներով, հիմնադրվել է նաև «Շրջանավարտների միություն», որի միջոցով կապ է հաստատվում քոլեջի շրջանավարտների հետ:

Քոլեջում գիտահետազոտական աշխատանքներ չեն կատարվում, ուստի ուսանողները ներգրավված չեն այս գործընթացում: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ որպես հետազոտական աշխատանք դիտարկվում են ուսանողների կողմից գրվող ռեֆերատներն, անհատական աշխատանքները, որոնք հետազոտական իմաստով շատ թույլ մակարդակի վրա են:

Քոլեջում ուսանողների շահերի պաշտպանության համար պատասխանատու մարմինն Ուսանողական խորհուրդն է: Փորձագիտական խումբը նկատեց, որ Ուսանողական խորհուրդն ակտիվ գործունեություն է ծավալում. առկա համակարգում սովորող ուսանողները տեղեկացված էին ՈՒԽ կողմից իրականացվող աշխատանքներին, իսկ հեռակա համակարգում սովորող ուսանողները հիմնականում չեն մասնակցում ՈՒԽ միջոցառումներին, սակայն նրանց տեղեկացնում են դրանց մասին: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ ուսանողների հիմնական խնդիրները կապված են շենքային պայմանների ոչ բարվոք լինելու հետ: Բացի ՈՒԽ-ից ուսանողները կարող են նաև դիմել քոլեջի ցանկացած ստորաբաժանում և ստանալ համապատասխան աջակցություն կամ խնդրի լուծում: Ուսանողության իրավունքներով և առաջացած այլ խնդիրներով զբաղվում է նաև քոլեջի Խորհուրդը, որտեղ ներկայացվում են ուսանողների իրավունքներին վերաբերվող հարցերը:

Որակի համակարգը քոլեջում դեռևս նոր է ձևավորվում և ուսանողների կրթական, խորհրդատվական և մատուցվող այլ ծառայությունների գնահատման և որակի ապահովման մեխանիզմներ դեռևս լիարժեքորեն ներդրված չեն: Կատարվել են միայն որոշակի աշխատանքներ, մասնավորապես՝ վերջին երկու տարում հարցումներ են իրականացվել ուսանողների շրջանում՝ դասախոսական կազմի վերաբերյալ և գործատուների շրջանում՝ ուսանողների վերաբերյալ:

**ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ՝** քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 4-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

**V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄ ԶԱՓԱՆԻՇ:** ՄՈՒՂ-ի առաքելությանը հասնելու և ՄԿԾ-ների նպատակներն իրականացնելու համար հաստատությունն ապահովված է անհրաժեշտ մասնագիտական որակներ ունեցող պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնասօժանող կազմով:

## ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

ՄՈՒՀ-ում դասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմերի աշխատանքի ընդունումն, ազատումը և հեռացումը կանոնակարգվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով և քոլեջի կանոնադրությամբ: ՄՈՒՀ-ն իր կրթական ծրագրերն իրականացնելու համար անհրաժեշտ որակավորումներ ունեցող պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր դեռևս չունի, սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջը մոտ ապագայում պատրաստվում է դրանք մշակել: Նոր կադրերի անհրաժեշտության դեպքում քոլեջը մասնույի միջոցով տարածում է համապատասխան թափուր աշխատատեղի համար հայտարարություններ, սակայն փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջը նոր կադրերի ներգրավման համար այնքան էլ զբավիչ չէ, քանի որ աշխատավարձերը շատ ցածր են: Իրավիճակը փրկում է այն, որ կան մոտիվացված գործատուներ, ովքեր ցանկություն են հայտնում համատեղությամբ դասավանդել քոլեջում:

Ընդունվելիս դասախոսական կազմի համար սահմանված է փորձաշրջան երեք ամիս ժամկետով, իսկ ուսումնաօժանդակ կազմի համար՝ երկու ամիս:

Քոլեջում առկա են պաշտոնի անձնագրեր, սակայն յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար չկան սահմանված դասախոսական կազմի մասնագիտական որակների ներկայացվող հստակ պահանջներ: Դասախոսներն ընտրվում են՝ ըստ իրենց բազային մասնագիտական կրթության ուղղվածության, իսկ գործատուների դեպքում՝ աշխատանքային ուղղվածության համապատասխան:

Դասախոսական կազմի պարբերական գնահատման ֆորմալ ընթացակարգերն են դասալսումները, փոխադարձ դասալսումները և ուսանողների շրջանում անցկացվող անանուն հարցումները: Դասալսումներն իրականացվում են ըստ նախապես սահմանված ժամանակացույցի, դրանց արդյունքում հնարավոր է լինում ստանալ փորձառու դասախոսների խորհրդատվություն և փորձի փոխանակում: Ուսանողների շրջանում իրականացվում են հարցումներ դասընթացի մատուցման, լսարանի կառավարման, դասախոսի մասնագիտական գիտելիքների, օբյեկտիվ գնահատման և այլնի վերաբերյալ, այուամենայնիվ այս մեխանիզմը նոր է, և քոլեջը դեռևս չի իրականացրել վերլուծություններ հարցումների արդյունքների հետևանքների վերաբերյալ, ինչը հնարավորություն չի ընձեռում դատել դրանց արդյունավետության մասին: Դասախոսների դասավանդման որակի բարելավման նպատակով իրականացվում են նաև դասախոսների փոխդասալսումներ՝ դասավանդման մեթոդների և մասնագիտական փորձի փոխանակման նպատակով: Դասախոսական կազմի գնահատման ոչ ուղղակի մեխանիզմներ կարելի է դիտարկել նաև պրակտիկաների դեկավարներից, գործատուներից ստացվող արձագանքները, քոլեջի ուսանողների պատրաստվածության մակարդակից բավարարվածության վերաբերյալ հարցումների արդյունքները:

Թեև քոլեջը կարևորում է դասախոսական անձնակազմի մասնագիտական որակների բարձրացումը, սակայն վերջին տարիներին դասավանդողները մասնակցել են միայն պետական մարմինների կամ կազմակերպությունների կողմից իրականացվող վերապատրաստումներին, որոնք չեն բխել քոլեջի կողմից վերհանված դասախոսների կարիքներից, և չեն նպաստել դասախոսների գնահատման արդյունքում բացահայտված թերացումների շտկմանն, ինչը խոչընդոտում է դասավանդողների շարունակական զարգացմանը և կրթական ծրագրերում սահմանված նպատակների արդյունավետ

իրականացմանը: Մասնագիտական և մեթոդական վերապատրաստումների մասնակցության ցածր մակարդակը քուլեջը պատճառաբանում է ֆինանսական խնդիրներով: Այդ բացը քուլեջը փորձում է լրացնել ոլորտային գործատուների հետ համագործակցությամբ՝ փորձելով օգտվել գործատուների առաջավոր փորձից:

Դասախոսների հիմնական մասը հաստիքային աշխատողներ են՝ 34 հոգի, համատեղությամբ աշխատողները՝ 14 հոգի: Փորձագիտական այցի ընթացքում պարզ դարձավ, որ կան դասախոսներ, ովքեր միաժամանակ դասավանդում են միջինում մինչև տասը մոդուլ, և կան դասընթացներ, որոնց դասավանդման համար փոխարինող դասախոսներ չկան: Հարկ է նշել, որ մեկ դասախոսի կողմից մի քանի մոդուլ դասավանդելու պրակտիկան և փոխարինող դասախոսի բացակայությունը ստեղծում է դասապրոցեսի կազմակերպման ռիսկեր. նշյալ դասախոսի բացակայությունը կամ անսպասելի աշխատավայրից հեռանալը հանգեցնելու է դասապրոցեսի տապալման, իսկ կադրային ռեզերվի բացակայությունը դժվարեցնելու է նոր դասախոսով փոխարինման արագ կազմակերպումը, բացի այդ միաժամանակ այդքան մոդուլների դասավանդումը ազդում է դասավանդման որակի վրա: Քուլեջում դասավանդողների ծանրաբեռնվածության վերլուծություններ չեն իրականացվել: Դասախոսների միջին տարիքը բարձր է, սակայն վերջին հինգ տարվա ընթացքում քուլեջը համալրվել է երիտասարդ կադրերով (մինչև երեսունհինգ տարեկան յոթ սկսնակ դասախոս)՝ դասախոսական կազմի ճկուն սերնդափոխություն ապահովելու նպատակով: Այնուամենայնիվ, պետք է փաստել, որ երիտասարդ կադրերի ներգրավման և խրախուսման քաղաքականությունը քուլեջը չունի: Առանձին ՄԿԾ-ների համար դասախոսական անձնակազմի կայունության ապահովման տեսակետից առկա են խոցելի տեղեր՝ պայմանավորված որոշ մասնագիտությունների գծով ուսանողների շատ ցածր թվաքանակով (փոքր խմբերի ձևավորումը բերում է լրիվ հաստիքով դասախոսների ծանրաբեռնվածության նվազման), ինչն իր հերթին նպաստում է կադրերի հոսունությանը: Կադրերի հոսունությունը քուլեջը նաև պայմանավորում են արտագաղթի ծավալների մեծացմամբ, կամ, օրինակ, նրանով, որ հարակից քաղաքաներից և գյուղերից եկող դասախոսներն ունենում են դեպի քուլեջ հասնելու փոխադրամիջոցի խնդիր:

Դրական է, որ քուլեջը փորձեր է անում ներգրավել արտադրական փորձառություն ունեցող գործատու դասախոսների, ովքեր առավել քաջատեղյակ լինելով աշխատաշուկայի արդի պահանջներին՝ նպաստում են ուսանողների մոտ պրակտիկ հմտությունների ձևավորմանը:

Քուլեջում առկա է և գործում է դասախոսների խրախուսման քաղաքականություն և ընթացակարգ:

Քուլեջի սկսնակ դասախոսներին հիմնականում ցուցաբերվում է օժանդակություն և ուղղորդում ամբիոնի վարիչների, ոսումնական աշխատանքների գծով փոխտնօրենի և փորձառու մասնագետների կողմից:

Դասախոսական կազմի շարժունությունը նպաստող, շարժունությունը խրախուսող, ինչպես նաև հետազոտական գործունեությամբ զբաղվելուն ուղղված մեխանիզմներ քուլեջում բացակայում են:

Վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանվում են ներքին կարգապահական կանոններով, աշխատանքային պայմանագրերով, պաշտոնի անձնագրերով: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմը մեծ նվիրվածությամբ ձգտում

է հասնել ռազմավարական նպատակների իրականացմանը, սակայն վարչական և ուսումնասօժանդակ կազմի անհրաժեշտության վերլուծություն և գործող կազմի աշխատանքի արդյունավետության գնահատում՝ ռազմավարական նպատակների ձեռքբերման տեսանկյունից քոլեջը դեռևս չի իրականացնել, ինչը կարող է խոչընդոտել քոլեջի ռազմավարական նպատակների արդյունավետ իրականացմանը:

**ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆ՝** քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 5-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

## VI. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄ

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

### ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

Քոլեջի ինքնավերլուծությունից, փորձագիտական այցից, ներկայացված փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ քոլեջն իր առջև հետազոտական ոլորտին վերաբերվող նպատակներ չի դրել և այդ ուղղությամբ գործունեություն չի ծավալում: Քոլեջը չունի հետազոտության իրականացման և զարգացման քաղաքականություն, մեխանիզմներ և ընթացակարգեր:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջի դասախոսներն իրենց դասավանդած մոդուլների շրջանակներում չեն իրականացնում հետազոտություններ, ինչը կարող է հանգեցնել առկա կադրերի մասնագիտական և մանկավարժական կարողությունների արդիականության կորստին և լճացմանը:

Պետք է փաստել, որ ՄՈՒՀ-ում հետազոտական գործունեություն ծավալելու համար բացակայում են համապատասխան ֆինանսական և լաբորատոր ռեսուրսները:

Քոլեջը որպես հետազոտական գործունեության և կրթական գործընթացի փոխկապակցվածության մեխանիզմ դիտարկում է ուսանողներին տրվող անհատական աշխատանքները, ռեֆերատները, գործնական առաջադրանքները, սակայն ուսումնասիրությունները ցույց տվեցին, որ դրանցում հետազոտական բաղադրիչը շատ թույլ է արտահայտված:

Պետք է նշել, որ 2018-2019 ուսումնական տարում քոլեջը մասնակցել էն Վանաձորում կայացած «Կառավարում և մարքեթինգ» թեմայով գիտաժողովին՝ ստանալով պատվոգիր. նմանօրինակ միջոցառումներին մասնակցությունը կարող է խթան հանդիսանալ հետազոտական գործունեության հետագա զարգացման համար:

**ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆ՝** քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 6-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար:**

## VII. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

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

### ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

ՄՈՒՀ-ն իր աշխատանքային գործունեությունն ու առաքելությունն իրականացնում է հիմնականում երկու մասնաշենքերում, որոնցից մեկը միահարկ է, մյուսը՝ երկհարկանի:

Լսարանային ֆոնդի սակավության պատճառով օգտագործվում է նաև տարածքում առկա փայտաշեն մասնաշենքը՝ «Մքայ» ակումբի և Կարիերայի զարգացման և խորհրդատվության կենտրոնի աշխատանքների կազմակերպման համար: Քոլեջի մասնագիտական լաբորատորիաներն ընդամենը երկուսն են: Փորձագիտական խմբի այցից պարզ դարձավ, որ լսարանների հիմնական մասն ունի վերանորոգման և տեխնիկական համալրման կարիք: Մասնագիտական լսարանները կահավորված են հնամաշ դիտակտիկ նյութերով ու սարքավորումներով: Փորձարկումների իրականացման համար անհրաժեշտ պայմաններ և նյութեր առկա չեն: Նորագույն տեխնիկայով և սարքավորումներով հագեցած կաթի, կաթնամթերքի լաբորատորիան լիարժեք չի շահագործվում՝ տեխնիկական պատճառներով (պակասում են կաթսայի որոշ մասեր, չկան որոշ սարքավորումների գործածման ուցեցույցեր):

Գրադարանը վերջին չորս տարվա ընթացքում համալրվել է հանրակրթական դասագրքերով և մոտ երեսուն անուն մասնագիտական գրականություն է ստացել որպես նվիրատվություն, սակայն մասնագիտական գրականությունը դեռևս խիստ սակավաթիվ է: Գրադարանում գեղարվեստական գրքերը բավականին հնամաշ են, առկա են մեծ քանակությամբ դուրս գրման ենթակա գրքեր:

ՄՈՒՀ-ը, լինելով ՊՈԱԿ, ըստ հիմնադրի սահմանված չափի և հատկացումների՝ ֆինանսավորվում է ՀՀ բյուջեից և օրենքով չարգելված այլ աղբյուրներից (սեփական միջոցներ, որոնք գոյանում են ուսման վարձերից, դրամաշնորհներից, ֆիզիկական անձանց կատարած ներդրումներից, ձեռնարկատիրական գործունեությունից և այլն):

Փորձագիտական խմբի այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջի բյուջեի մինչև 92 տոկոսը հատկացվում է աշխատավարձերի վճարմանն, իսկ մնացած ֆինանսական հոսքերը քիչ են և ոչ կայուն, ինչը չի բավականացնում քոլեջն անհրաժեշտ միջոցներով և սարքավորումներով զինելու համար:

Չնայած նրան, որ քոլեջն ունի ֆինանսական միջոցների գոյացման, բաշխման քաղաքականություն և ընթացակարգ, սակայն գործնականում այդ ընթացակարգի կիրառումը տեսանելի չէր:

Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ քոլեջի ռեսուրսային բազան հնարավորություն չի ընձեռում մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի և ռազմավարական պլանում սահմանված նպատակների արդյունավետ իրականացման համար:

2013թ. -ից սկսած քոլեջն իր արտաքին փաստաթղթաշրջանառությունն իրականացնում է էլեկտրոնային կառավարման “Mulberry” համակարգով: 2017թ. -ին քոլեջը ձեռք է բերել հաշվապահական հաշվառման ՀՕ (Հայկական Օրագրեր) հաշվապահ-6 ծրագիրը: Ներքին փաստաթղթաշրջանառության էլեկտրոնային համակարգ քոլեջում դեռևս ներդրված չէ, քոլեջը փաստաթղթերի ընդունում և փոխանցում է իրականացնում իր էլեկտրոնային հասցեի միջոցով: Քոլեջի պաշտոնական կայքէջը և ֆեյսբուքյան էջը նպաստում են տեղեկատվության տարածմանը, թեև պաշտոնական կայքէջի տեղեկատվությունն ունի ամբողջականացնելու և թարմացնելու անհրաժեշտություն:

Տարբեր ստորաբաժանումների գործունեությունն արտացոլող փաստաթղթերի արխիվացումը կատարվում է արխիվավարի կողմից:

ՄՈՒՀ-ի տարածքը պարսպապատված է, կան տեսանկարահանող սարքեր, բակի մի մասը բարեկարգված է և ստեղծված է հանգստյան գոտի: Տարածքում կան կիսաքանդ երկու կառույց, որոնք վթարային են: Քոլեջի մասնաշենքերում առկա է հակահրդեհային համակարգ



և փակցված են տարհանման սխեմաներ: Հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողների համար շենքային պայմաները և համապատասխան ենթակառուցվածքները բացակայում են: Քուլեջում չկա մարզադահլիճ, բուժկետ, ճաշարան:

ՄՈՒՀ-ում ուսանողներին տրամադրվող ռեսուրսների կիրառելիության, հասանելիության և արդյունավետության մասին կատարվում են հարցումներ, տեղի են ունենում քննարկումներ ՈւԽ-ում, ամբիոնների նիստերի, ֆոկուս խմբային քննարկումների ժամանակ, խնդիրները վեր են հանվում նաև առաջարկությունների արկղի միջոցով: Փորձագիտական այցից պարզ դարձավ, որ այս մեխանիզմների միջոցով շահակիցների կողմից վերհանված որոշ կարիքներ լուծում են ստացել դրամաշնորհային ծրագրերի և քուլեջի միջոցների հաշվին: Այնուամենայնիվ, փորձագիտական այցի ընթացքում քուլեջի տարբեր շահակիցներ նշեցին՝ քուլեջում առկա ռեսուրսային բազայի հարստացման և արդիականացման հրատապ անհրաժեշտության մասին:

**ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ՝** քուլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 7-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար**:

### VIII. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

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

#### ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

Քուլեջն ունի ներքին և արտաքին հաշվետվողականության հստակ կարգ, ըստ որի՝ ստորաբաժանումների մի մասը՝ նախապես սահմանված ձևաչափերին համապատասխան, հաշվետվություններ են ներկայացնում Մանկավարժական խորհրդին, մի մասը՝ տնօրենին, մյուսը՝ ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարությանը: Ստորաբաժանումների հաշվետվություններն ամփոփվում են տնօրենի հաշվետվությունում, որը ներկայացվում է քուլեջի Խորհրդին և լիազոր նախարարությանը: Փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ թեև հաշվետվություններում արտացոլված են քուլեջի գործունեության տարբեր բնագավառները, սակայն հաշվետվությունները բովանդակային առումով փոխկապակցված չեն ՌԾ-ում սահմանված նպատակներին, դրանցում անդրադարձ չի կատարվում նախորդ տարիների հաշվետվություններից վերհանված խնդրահարույց կետերին, իսկ երբեմն էլ հաշվետվությունները կրում են ձևական բնույթ, որն էլ հանգեցնում է թերացումների:

Պետք է փաստել, որ քուլեջում գործող հաշվետվողականության համակարգն առավելապես ուղղահայաց է: Գործող հաշվետվողականության մեխանիզմների արդյունավետության վերլուծություններ քուլեջում չի իրականացվել:

ՄՈՒՀ-ի գործունեության թափանցիկության և հասարակությանը հասանելիության համար օգտագործվում են տարբեր հարթակներ՝ տեղական հեռուստատեսություն, բուկլետներ, քուլեջի պաշտոնական կայքէջ, ֆեյսբուքյան էջ, այցելություններ տարածաշրջանի դպրոցներ և այլն: Պետք է նշել, որ քուլեջի կայքէջն ունի տեղեկատվության շուտափույթ համալրման, ամբողջացման, թարգմանությունների կարիք, քանի որ կայքէջն առանցքային նշանակություն կարող է ունենալ տեղական և միջազգային հարթակներում քուլեջի գործունեության լուսաբանման, դիմորդների ներգրավման և քուլեջի

նկատմամբ դրական կերպարի ձևավորման առումով: Կայքում այցելուների կողմից հետադարձ կապ թողնելու հատվածը չի գործում:

ՄՈՒՀ-ի ներքին (դասախոսներ, ուսանողներ, աշխատակիցներ և այլն) և արտաքին (գործատուներ, ծնողներ, պետական կառույցների ներկայացուցիչներ և այն) շահակիցները, ընդգրկված լինելով քոլեջի տարբեր գործընթացներում, նույնպես ապահովում են քոլեջի տարբեր գործընթացների հասանելիությունը հասարակությանը:

Հասարակության հետ հետադարձ կապի ապահովման համար պատասխանատու մարմին առկա չէ, այս գործում մեծ դերակատարում ունի քոլեջի Կարիերայի զարգացման և խորհրդատվության կենտրոնը, որն ակտիվորեն համագործակցում է ներքին ու արտաքին շահակիցների հետ:

ՄՈՒՀ-ը հասարակությանը գիտելիքի փոխանցումն իրականացնում է վճարովի լրացուցիչ կրթական ծրագրերի՝ կարճաժամկետ դասընթացների («Պանրատեսակներ պատրաստող», «Կաթնամթերքի որոշ տեսակներ»), դպրոցներ կատարած այցելությունների, բաց դռների միջոցով:

Պետք է փաստել, որ քոլեջը չունի հասարակության հետ կապի արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներ և վերլուծություններ՝ որքանով են շահակիցները բավարարված այդ գործընթացներից, արդյոք դրանք համապատասխանում են հասարակության պահանջներին, կամ դրանց արդյունքում ինչ ձեռքբերումներ և բացթողումներ են եղել: Հասարակությանը գիտելիքների և արժեքների փոխանցման հանրային պահանջարկը քոլեջի կողմից նույնպես չի ուսումնասիրվել:

**ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ՝** քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 8-ի պահանջներին գնահատվում է **բավարար:**

## IX. ԱՐՏԱԲԻՆ ԿԱՊԵՐ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄ

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

### ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ

ՄՈՒՀ-ն իր ՌԾ-ում չի սահմանել արտաքին կապերին վերաբերող որևէ նապատակ: Քոլեջը չունի արտաքին կապերի հաստատումը խրախուսող քաղաքականություն և ընթացակարգեր, ինչպես նաև այդ ոլորտի կանոնակարգմամբ զբաղվող ենթակառուցվածք: Այնուամենայնիվ, քոլեջն ակտիվորեն համագործակցում է որոշ տեղական կազմակերպությունների և սակավաթիվ միջազգային կազմակերպությունների հետ, որոնց հետ կապերի հաստատմամբ զբաղվում է Կարիերայի զարգացման և խորհրդատվության կենտրոնը: Համագործակցությունների շրջանակը ներառում է՝ գործատուների (օրինակ՝ գործատուների մոտ ուսանողների պրակտիկաների կազմակերպում, ուսանողների շրջայցերի իրականացում, աշխատաշուկայի արդի պահանջների վերաբերյալ քննարկումների կազմակերպում), միջազգային կազմակերպությունների հետ երկխոսության իրականացում (օրինակ՝ «Վորլդ Վիժն» կազմակերպության հայաստանյան գրասենյակի հետ, որի շրջանակներում քոլեջին տրամադրվել է մասնագիտական ռեսուրսներ (կաթի լաբորատորիա, համակարգիչներ), ինչպես նաև ձևավորվել է «Մբայ» ակումբը, քոլեջը նաև մասնակցում է «Որակավորումների բարելավում ավելի լավ աշխատատեղերի համար» ԵՄ բյուջետային

աջակցության ֆինանսավորման համաձայնագրի շրջանակներում իրականացվող միջոցառումներին): 2019թ.-ի հոկտեմբերին քոլեջին հաջողվել է կնքել պրակտիկայի կազմակերպման և իրականացման պայմանագիր Գերմանիայի «Ագրար ՄՊԸ Դիստելոու» տնտեսության հետ, որը, սակայն, դեռևս գործնական դաշտ չի բերվել (կարևոր պայմաններից մեկը գերմաներեն լեզվի լավ իմացությունն է): Ընդհանուր առմամբ՝ ՄՈՒՀ-ում չկան համագործակցությունների արդյունավետությունը գնահատող մեխանիզմներ: Պետք է նշել, որ արտաքին կապերի հաստատման բոլոր խնդիրները հանձնառելով չափազանց սահմանափակ ռեսուրսներ ունեցող միայն մեկ կառուցվածքային ստորաբաժանմանը, մեծ բեռ է ստեղծում վերջինիս համար՝ ազդելով կատարվող աշխատանքների արդյունավետության վրա:

ՄՈՒՀ-ում ուսանողներին դասավանդվում են կրթական ծրագրերում ներառված օտար լեզուները, սակայն առաջարկվող օտար լեզուների ժամաքանակները շատ սահմանափակ են և բավական չեն լեզվի բավարար իմացության համար: Դասախոսական կազմի համար չի ընձեռնվում օտար լեզուների դասընթացներին մասնակցության համակարգված և երկարաժամկետ հնարավորություններ: Ընդհանուր առմամբ՝ պետք է փաստել, որ ուսանողների և դասավանդողների օտար լեզուների իմացության մակարդակը դեռևս բավարար չէ՝ միջազգայնացման գործընթացներում արդյունավետ ներգրավվածություն ապահովելու համար:

Հաստատությունը չունի հասանելիություն միջազգային ամսագրերի տվյալների բազաներին և ժամանակակից օտարալեզու արդիական շտեմարաններին:

**ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ՝** քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 9-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար**:

#### **X. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ**

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

#### **ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ**

Քոլեջը 2017 թվականից ներգրավվելով «Որակավորումների բարելավում ավելի լավ աշխատատեղերի համար» ԵՄ բյուջետային աջակցության ֆինանսավորման համաձայնագրի թիվ 5 նախապայմանի շրջանակներում իրականացվող ինստիտուցիոնալ հավատարմագման գործընթացում՝ սկսել է աշխատանքներ տանել ՈՆԱ համակարգ ձևավորելու ուղղությամբ: Ողջունելի է քոլեջի Խորհրդի, տնօրենի և ներքին շահակիցների պատրաստակամությունն աջակցելու և մասնակցելու որակի ներքին ապահովման համարգի ձևավորման գործընթացին: Այնուամենայնիվ, պետք է փաստել, որ քոլեջում որակի ապահովման քաղաքականություն և ընթացակարգեր չկան, մշակված գործիքակազմը հատվածական է և չի ներառում քոլեջի գործունեության ողջ շրջանակը: Ներկայում քոլեջում հարցումներն են դիտարկվում որպես որակի ապահովման հիմնական մեխանիզմ, որոնք անցկացվում են ուսանողների և մասամբ գործատուների շրջանում, սակայն քոլեջի գործունեության բարելավման վրա դրանց ազդեցությունը դեռևս շոշափելի չէ:

Որակի ներքին ապահովման գործընթացների կառավարման համար քոլեջն ունի ընդամենը մեկ հաստիք: Թեև գնահատելի է ՈՆԱ համար պատասխանատու աշխատակցի

մոտիվացված և սրտացավ աշխատանքը, սակայն հաշվի առնելով տարբեր գործընթացներում որակի ներքին ապահովման գործառությունների իրականացման հանձնառությունը՝ մեկ հաստիքի առկայությունը չափազանց քիչ է: «Որակավորումների բարելավում ավելի լավ աշխատատեղերի համար» ԵՄ բյուջետային աջակցության ֆինանսավորման համաձայնագրի թիվ 5 նախապայմանի շրջանակներում քոլեջի աշխատակիցները մասնակցել են ՈԱԱԿ-ի կողմից կազմակերպված՝ որակի ապահովմանը նվիրված մի շարք վերապատրաստումների:

Որակի ապահովման գործընթացների համակարգման համար նյութական և ֆինանսական ռեսուրսներից բավարարվածության վերլուծություններ քոլեջը չի իրականացրել: Այնուամենայնիվ, փորձագիտական այցի արդյունքներից կարելի է փաստել, որ ՈԱ գործընթացների կառավարման համար անհրաժեշտ նյութական և ֆինանսական ռեսուրսներ դեռևս չեն տրամադրվում, ինչը պայմանավորված է քոլեջի ռեսուրսների սակավությամբ:

Փորձագիտական այցի և փաստաթղթերի վերլուծության արդյունքում պարզ դարձավ, որ տարբեր շահակիցներ ներգրավված են եղել քոլեջի ինքնավերլուծություն իրականացնող աշխատանքային խմբում, ուսանողներն իրենց հուզող հարցադրումները բարձրացնում են հարցումների, ամբիոններին և քոլեջի այլ ստորաբաժանումներին դիմելու միջոցով, դասախոսական կազմն ընդգրկված է դասալսումների գործընթացներում: Գործատուների ներգրավումը տեղի է ունենում հիմնականում ֆոկուս խմբային քննարկումներում մասնակցության, պրակտիկաների ղեկավարման, ամփոփիչ ատեստավորման հանձնաժողովներում ընդգրկման միջոցով: Շրջանավարտների հետ հետադարձ կապի ստացումը բավական թույլ է: Շահակիցների՝ որակի ապահովման գործընթացներում ներգրավման մեխանիզմների արդյունավետությունը դեռևս գնահատված չէ:

Որակի ապահովման համակարգը ձևավորման փուլում է և դրա մշտադիտարկում և գնահատում դեռևս չի իրականացվել:

Քոլեջում տվյալների հավաքագրման, արդյունքների վերլուծման, տարածման և կառավարման գործընթացները համակարգված կերպով չեն իրականացվում:

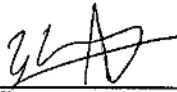
Արտաքին գնահատման նպատակով ինստիտուցիոնալ մակարդակում տեղեկատվության հավաքագրման առաջին փորձը կատարվել է ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծության ժամանակ: Ներկայացված ինքնավերլուծությունը բացառապես նկարագրական է, բացակայում է վերլուծական մոտեցումը:

Ներքին և արտաքին շահակիցների համար քոլեջի գործունեության թափանցիկությունն ապահովելու համար չի կարևորվում տեղեկատվական համակարգերի առկայությունը, դրա վառ օրինակն է այն, որ քոլեջի պաշտոնական կայքում զետեղված տեղեկատվությունը շատ աղքատիկ է և այս պահին ակտիվ չէ: Ընդհանուր առմամբ, քոլեջը դեռևս աշխատանքներ ունի կատարելու իր գործընթացների որակի մասին տեղեկատվության տարածման ուղղությամբ, ինչը կապահովի քոլեջի գործընթացների թափանցիկությունը և կնպաստի քոլեջի վարկանիշի բարձրացմանը:

**ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ՝** քոլեջի ինստիտուցիոնալ կարողությունների համապատասխանությունը չափանիշ 10-ի պահանջներին գնահատվում է **անբավարար:**

ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆՆԵՐԸ ԸՍՏ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ

ՉԱՓԱՆԻՇ	ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ
<i>I. Առաքելություն և նպատակներ</i>	Բավարար
<i>II. Կառավարում և վարչարարություն</i>	Անբավարար
<i>III. Կրթական ծրագրեր</i>	Բավարար
<i>IV. Ուսանողներ</i>	Բավարար
<i>V. Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմ</i>	Բավարար
<i>VI. Հետազոտություն և զարգացում</i>	Անբավարար
<i>VII. Ենթակառուցվածք և ռեսուրսներ</i>	Անբավարար
<i>VIII. Հասարակական պատասխանատվություն</i>	Բավարար
<i>IX. Արտաքին կապեր և միջազգայնացում</i>	Անբավարար
<i>X. Որակի ներքին ապահովման համակարգ</i>	Անբավարար



Հակոբ Քնաչյան

24.01.2020

# ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

## ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՉԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԻ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԻՆՔՆԱԿԵԼՍԱԳՐԱԿԱՆՆԵՐ

Հակոբ Քնաջյան՝ 2009թ.-ին ավարտել է Հյուսիսային համալսարանի իրավաբանական ֆակուլտետը՝ դիպլոմավորված մասնագետի որակավորմամբ, իսկ 2012թ.-ին նույն համալսարանի մագիստրատուրան՝ «իրավաբան-մանկավարժի» որակավորմամբ: 2011-2015 թվականներին սովորել է Սանկտ-Պետերբուրգի Տնտեսագիտության և կառավարման համալսարանի ասպիրանտուրայի հեռակա բաժնում՝ «Մոնիթոլոգիա և կառավարում» մասնագիտությամբ:

2009թ.-ից աշխատել է Հյուսիսային համալսարանում որպես Շրջանավարտների, կարիերայի և պրակտիկայի կենտրոնի ղեկավար, իսկ 2016թ.-ից՝ նույն համալսարանի Որակի ապահովման վարչության պետ: 2012-2019թթ.-ին դասավանդել է Հյուսիսային համալսարանի Իրավագիտության և հասարակագիտական առարկաների ամբիոնում:

2019 թվականի փետրվարից աշխատում է Հայաստանի ազգային ազրարային համալսարանում՝ որպես Կրթական բարեփոխումների բաժնի պետ:

Մասնակցել է մի շարք վերապատրաստումների, միջազգային և տեղական գիտաժողովների, հեղինակել է մեկ տասնյակից ավել գիտական հոդվածներ, պարզևատրվել է մի շարք հուշամեդալներով և պատվոգրերով: Ընդգրկված է եղել նաև մի շարք միջազգային և տեղական դրամաշնորհային ծրագրերում:

Էլեն Հարությունյան՝ 1992թ.-ին ավարտել է Երևանի պոլիտեխնիկական ինստիտուտի (այժմ՝ «Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարան» հիմնադրամ) կիրեռնետիկայի ֆակուլտետն «Արդյունաբերական էլեկտրոնիկա» մասնագիտությամբ և ստացել «էլեկտրոնային տեխնիկայի ինժեների» որակավորում: Ուսումնառության տարիներին զուգահեռ երեկոյան բաժնում սովորել է նաև Հասարակական մասնագիտությունների ֆակուլտետում «Բժշկական կիրեռնետիկա» մասնագիտությամբ՝ ստանալով «բժշկական կիրեռնետիկի» որակավորում: 2009թ.-ին ավարտել է Հայաստանի պետական մանկավարժական համալսարանը՝ «Մաթեմատիկա և ինֆորմատիկա» մասնագիտությամբ և ստացել «մաթեմատիկայի և ինֆորմատիկայի ուսուցչի» որակավորում:

2000թ.-ին աշխատել է Երևանի թիվ 144 դպրոցում՝ որպես ֆիզիկայի ուսուցչուհի, իսկ 2000-2010թթ.-ին՝ Երևանի Մուշեղ Իշխանի անվան թիվ 5 դպրոցում՝ որպես մաթեմատիկայի և գծագրության ուսուցչուհի, 2001-2002թթ.-ին եղել է նույն դպրոցի ուսումնադաստիարակչական գծով փոխտնօրեն, իսկ 2004-2010թթ.-ին՝ ֆիզմաթ. և բնագիտական առարկաների մեթոդավարման նախագահ: 2009-2010թթ.-ին Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանում աշխատել է որպես Կիրառական մաթեմատիկայի ֆակուլտետի ավագ լաբորանտ, 2010-2019թթ.-ին նույն համալսարանի Երևանի քոլեջի ուսումնական աշխատանքների գծով փոխտնօրեն, մինչ օրս դասավանդում է քոլեջի Ընդհանուր մաթեմատիկական կրթության ամբիոնում և հանդիսանում համալսարանի Կիրառական մաթեմատիկա և ֆիզիկա ֆակուլտետի ղեկանի տեղակալ: Մասնակցել է մասնագիտական, մեթոդական և որակի ապահովման վերաբերյալ մի շարք վերապատրաստումների:

**Արփինե Դարբինյան՝** 2002թ.-ին ավարտել է Երևանի պետական համալսարանի Արևելագիտության ֆակուլտետի Արաբերեն բաժինը՝ ստանալով «արաբագետի» որակավորում: 2004թ.-ին ավարտել է նույն մասնագիտության մագիստրատուրան՝ ստանալով «արաբական պատմության» մագիստրոսի որակավորում: 1999-2000թթ.-ին սովորել է Դամասկոսի օտարերկրացիների ինստիտուտում: 2003թ.-ին ուսանել է Կահիրեի համալսարանում: 2012թ.-ից մինչև օրս աշխատում է «Գեղարքունիքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ» ՊՈԱԿ-ում՝ սկզբում որպես դասախոս, 2013թ.-ից՝ նաև որպես Կարիերայի ստորաբաժանման պատասխանատու, իսկ 2015թ.-ից՝ որպես Որակի ապահովման պատասխանատու: Մասնակցել է մի շարք վերապատրաստումների: Որպես փորձագետ ներգրավված է եղել քոլեջների փորձական արտաքին գնահատման գործընթացներին:

**Ռոմեին Հուլպիա՝** Գենտի համալսարանի կողմից ստացել է հոգեբանական և մանկավարժական գիտությունների դոկտորի աստիճան: Աշխատանքային գործունեության ընթացքում զբաղեցրել է մի շարք պաշտոններ, ինչպիսիք են՝ խորհրդատու “MedicalSocial” կենտրոնում, կառավարման ոլորտի դասընթացավար, վերապատրաստող “General Motors” ընկերությունում: Գենտի համալսարանի Հոգեբանության և կրթական գիտությունների ֆակուլտետում շուրջ 21 տարի եղել է «Կրթական քաղաքականություն» և «Կրթական պրակտիկա» դասընթացների պատասխանատուն, հանդիսացել է Ֆլամանդական կրթության՝ տեղեկատվական և հաղորդակցման տեխնոլոգիաների ներդրման ծրագրի ղեկավարը, Բոսնիա և Հերցեգովինայի համալսարանների՝ «Որակի ապահովման համակարգի» ներդրման խմբի անդամ, հոլանդա-ֆլամանդական հավատարմագրման ասոցացիայի կողմից եղել է 20 նոր կրթական ծրագրերի հավատարմագրման ղեկավար, որակի ապահովման բեղմնավոր «VLHORA» և «VLHUR» կազմակերպությունների փորձագետ է (մասնակցել է շուրջ 400 փորձագիտական այցի): Անդամակցում է մի շարք միջազգային կազմակերպությունների: Բազմաթիվ գիտական հոդվածների հեղինակ է:

**Օֆելյա Արզումանյան՝** 2019թ.-ին ավարտել է Արարատի տարածաշրջանային պետական քոլեջը՝ «Հաշվողական տեխնիկայի և ավտոմատացված համակարգերի ծրագրային ապահովում» մասնագիտությամբ: Այժմ ուսանում է Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանի Տեղեկատվական և հեռահաղորդակցական տեխնոլոգիաների ու էլեկտրոնիկայի ինստիտուտի Ռադիոտեխնիկա բաժնի 2-րդ կուրսում: Մասնակցել է ՈԱԱԿ-ի «Ուսանողության Չայն» նախագծի շրջանակներում իրականացվող ուսանող-փորձագետների վերապատրաստումներին՝ արդյունքում որպես փորձագետ ընդգրկվելով հավատարմագրման գործընթացներում:

## ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԸ

### Ժ Ա Մ Ա Ն Ա Կ Ա Ց ՈՒ Յ Ց

**Ստեփանավանի պրոֆեսոր Ա.Քալանթարի անվան պետական գյուղատնտեսական քոլեջի ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման նպատակով փորձագիտական գնահատում իրականացնող խմբի այցի**

**14.01.2020թ.-16.01.2020թ.**

	<b>14.01.2020թ.</b>	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1.	Հանդիպում քոլեջի տնօրենի հետ	09:00	09:30	30 րոպե
2.	Հանդիպում քոլեջի Խորհրդի կազմի հետ	09:40	10:10	30 րոպե
2.	Հանդիպում քոլեջի փոխտնօրենների հետ	10:20	11:00	40 րոպե
3.	Հանդիպում ինքնավերլուծություն իրականացրած աշխատանքային խմբի ներկայացուցիչների հետ (8-10 մասնակից)	11:10	11:50	40 րոպե
4.	Հանդիպում վարչական ստորաբաժանումների ղեկավարների հետ	12:00	12:40	40 րոպե
5.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	12:50	13:50	60 րոպե
6.	Հանդիպում շրջանավարտների հետ (8-12 շրջանավարտ)	14:00	15:00	60 րոպե
7.	Հանդիպում գործատուների հետ (8-12 գործատու)	15:10	16:10	60 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:20	18:00	100 րոպե

	<b>15.01.2020թ.</b>	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1.	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ	09:00	10:00	60 րոպե
2.	Հանդիպում դասախոսական կազմի հետ (8-12 դասախոս)	10:10	11:10	60 րոպե
3.	Այցելություն ամբիոններ և փաստաթղթերի ուսումնասիրություն	11:20	12:20	60 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	12:30	13:30	60 րոպե
5.	Այցելություն քոլեջի ստորաբաժանումներ և փաստաթղթերի ուսումնասիրություն	13:40	15:40	120 րոպե
6.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	15:50	17:00	140 րոպե

	<b>16.01.2020թ.</b>	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1.	Հանդիպում ուսանողական խորհրդի անդամների հետ (8-12 ուսանող)	09:00	10:00	60 րոպե
2.	Հանդիպում առկա համակարգում սովորող ուսանողների հետ (առկա, 8-12 ուսանող)	10:10	11:10	60 րոպե
3.	Հանդիպում հեռակա համակարգում սովորող ուսանողների հետ (8-12 ուսանող)	11:20	12:20	60 րոպե
4.	Ընդմիջում	12:30	13:30	60 րոպե
5.	Բաց հանդիպում փորձագիտական խմբի հետ	13:40	14:10	30 րոպե



6.	Ռեեստրաների դիտարկում (լսարաններ, մարզասրահներ, լաբորատորիաներ, կաբինետներ, գրադարան, բուժկետ, բուֆետ)	14:30	15:30	60 րոպե
8.	Հանդիպում փորձագիտական խմբի կողմից ընտրված կազմի հետ	15:40	16:20	40 րոպե
9.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:30	17:30	60 րոպե
10.	Ամփոփիչ հանդիպում քոլեջի տնօրենի հետ	17:40	18:00	20 րոպե

### ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԻ ՑԱՆԿ

N	Փաստաթղթի անվանում
1.	Քոլեջի կանոնադրություն
2.	Քոլեջի տարեկան գործողությունների ծրագիր
3.	Քոլեջային խորհուրդների և ուսումնամեթոդական հանձնաժողովների նիստերի արձանագրություններ
4.	Քոլեջի կատարված աշխատանքների տարեկան հաշվետվություններ
5.	Մասնագիտությունների ուսումնական պլաններ
6.	Դասացուցակներ
7.	Ուսանողների անձնական թերթիկներ
8.	Քննաշրջանի և լուծարքների ժամանակացույցեր
9.	Ուսանողների գնահատման տեղեկագրեր
10.	Ուսանողների տեղափոխման կանոնակարգ
11.	Ուսանողների ուսումնական վարձավճարի մասնակի փոխատուցման կանոնակարգ
12.	Ամբիոնի գործունեության կարգ
13.	Ամբիոնի գործունեության տարեկան պլան
14.	Ամբիոնի նիստերի անցկացման ընթացակարգ
15.	Ամբիոնի նիստերի արձանագրություններ
16.	Ամբիոնի կատարված աշխատանքների տարեկան հաշվետվություններ
17.	Դասալսումների մատյան
18.	Ուսանողների հաճախումների և գնահատման մատյան
19.	Ամբիոնի աշխատակիցների դասացուցակ
20.	ՄԿԾ-ների մասնագրեր
21.	Մոդուլային ծրագրեր
22.	Դասընթացների օրացուցային պլաններ
23.	Ուսումնական փաթեթներ
24.	Ուսանողների գնահատման կարգ և չափանիշներ
25.	Գնահատականների բողոքարկման կարգ
26.	Ուսումնական, արտադրական և այլ պրակտիկաների անցկացման ծրագրեր
27.	Ուսումնական խորհրդատուների կազմը, հանդիպումների ժամանակացույցը
28.	Կուրսային աշխատանքներ

29.	Պետական ավարտական հանձնաժողովների արձանագրությունները վերջին 3 տարիների համար, դրանց քննարկումների արձանագրություններ և կայացրած որոշումներ
30.	Քոլեջի հաստիքացուցակ
31.	Ուսումնական ծանրաբեռնվածության նորմատիվներ
32.	Մեմինարների անցկացման գրաֆիկ, արձանագրություններ
33.	Դասավանդման որակի վերաբերյալ 2018թ.-ի հարցումների արդյունքներ
34.	Դասախոսների տարեֆիկացիա
35.	Ռեֆերատների օրինակներ
36.	Առաջին կուրսի հանրակրթական 3 առարկաների քննական հարցաշարեր և թեստերի օրինակներ
37.	Գրադարանում ուսանողների ակտիվության վերլուծություն (2017-2019թթ.)
38.	Մասնագիտությունների ցանկեր
39.	Պրակտիկայի անցկացման պայմանագրեր
40.	Աշխատանքային էթիկայի և վարքագծի կանոնակարգ
41.	Փոխըմբռնման հուշագրեր միջազգային կազմակերպությունների հետ
42.	Գործատուների կողմից ուսանողների գնահատման հարցաշարեր և արձանագրություններ
43.	Պետական որակավորող հանձնաժողովի հաշվետվություններ
44.	Անհատական աշխատանքներ
45.	Քննական տեղեկագրեր
46.	Ներքին կարգապահական կանոններ
47.	Ակադեմիական ազնվության կանոնակարգ

## ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՎԱԾ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ

1. Լսարաններ
2. Համակարգչային սենյակ
3. Ուսուցչանոց
4. Ամբիոններ
5. Լաբորատորիաներ
6. Ստորաբաժանումներ
7. Գրադարան
8. Գրապահոց



## ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. ԿԳՄՍՆ՝ Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն
2. ՀՀ՝ Հայաստանի Հանրապետություն
3. ՄԿՈՒԶԱԿ՝ Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոն
4. ՄԿԾ՝ մասնագիտության կրթական ծրագիր
5. ՄՈԳ՝ միջին որակական գնահատական
6. ՄՈՒՀ՝ մասնագիտական ուսումնական հաստատություն
7. ՈԱ՝ որակի ապահովում
8. ՈԱԱԿ՝ «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամ
9. ՈԱՇ՝ որակավորումների ազգային շրջանակ
10. ՈՆԱ՝ որակի ներքին ապահովում
11. ՊԻԳԲ՝ պլանավորել-իրականացնել-գնահատել-բարելավել
12. ՊԿԶ՝ պետական կրթական չափորոշիչ
13. ՊՈԱԿ՝ պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն
14. ՌԾ՝ ռազմավարական ծրագիր
15. ՌԻԽ՝ ուսանողական խորհուրդ
16. ՌԻՕ՝ ուսումնառժանդակ