

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



ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ  
ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ  
ԿԵՆՏՐՈՆ ԴԻՄՆԱԴՐԱՄ

**ԶԵԿՈՒՅՑ ՏԱՐԱԾԱՇՐՁԱՆԱՅԻՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՔՈԼԵՁՆԵՐԻ  
ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՓՈԽԳՆԱՀԱՏՄԱՆ  
ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՑԱԼ**

## ՆԱԽԱԲԱՆ

Տարածաշրջանային պետական քոլեջների փորձական փոխզնահատումը 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-ին հաստատված «ՀՀ մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշները հաստատելու մասին» N 959-Ն որոշմամբ:

Փոխզնահատումներն իրականացրել են յուրաքանչյուր քոլեջի կողմից ձևավորված փորձագիտական խմբերը՝ բաղկացած 2 փորձագետից<sup>1</sup>:

Սույն զեկույցն անդրադառնում է փորձական փոխզնահատման արդյունքների ընդհանուր նկարագրությանը: Չեկույցն օգտակար կլինի քոլեջների համար՝ առկա իրավիճակի վերլուծման, հնարավորությունների և խնդիրների թիրախավորման տեսանկյունից: Չեկույցում նշված խորհրդատվությունների իրականացումը կհանգեցնի համապատասխան տիրույթներում քոլեջների գործունեության բարելավմանը:

---

<sup>1</sup> Հավելված 1. Փորձագիտական խմբերի ցանկ

## Բովանդակություն

ՆԱԽԱԲԱՆ.....	2
ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՓՈԽԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ .....	4
III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ .....	7
V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ.....	13
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԵՐ .....	20
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ.....	26

ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՓՈԽԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

2017թ.-ին փորձնական փոխզնահատում իրականացվել է 6 տարածաշրջանային պետական քոլեջում (Գեղարքունիք, Կոտայք, Արմավիր, Արարատ, Վայոց ձոր, Լոռի):

Մինչ քոլեջներ այցելությունների մեկնարկը տարածաշրջանային պետական քոլեջների աշխատակիցները որպես փորձագետներ վերապատրաստվել են ՈԱԱԿ-ում հետևյալ թեմաներով.

1. ՀՀ հավատարմագրման կարգը, չափանիշները և չափորոշիչները,
2. փորձագիտական խմբի անդամների հիմնական գործառույթները:

Քոլեջներն ինքնավերլուծություն են իրականացրել երկու չափանիշով՝ «Մասնագիտության կրթական ծրագրեր» (միայն միջին մասնագիտական կրթության մասնագիտությունների կրթական ծրագրեր) և «Դասախոսական և ուսումնառական կազմը»: Փորձագիտական խմբի անդամներին տրվել են գործընթացի իրականացման համար անհրաժեշտ փաստաթղթերը՝ 3-րդ և 5-րդ չափանիշների կտրվածքով իրականացված ինքնավերլուծությունները և հավելվածները, ներկայացվել գործընթացների ժամանակացույցը, մեկնաբանվել փորձագիտական խմբի անդամների գործառույթները, վերջիններիս իրավունքներն ու պարտականությունները: Տարածաշրջանային քոլեջների աշխատակիցներից կազմված փորձագիտական խմբերն ուսումնասիրել են ինքնավերլուծությունները և կատարել քոլեջ այցելություններ: Քոլեջներ այցելության փուլը վերապատրաստումների գործնական բաղադրիչն էր, որը նպատակ է ունեցել քոլեջների աշխատակիցներին տրամադրել հարթակ՝ վերապատրաստումների ընթացքում ձեռքբերված գիտելիքներն ու հմտությունները գործնականում կիրառելու, միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններին ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման նախապատրաստելու, ինչպես նաև ՈԱԱԿ-ի աշխատակիցներին հնարավորություն տալու բացահայտել հնարավոր փորձագետներին՝ ՈԱԱԿ փորձագիտական բազան համալրելու համար:

Գեղարքունիքի, Կոտայքի և Արմավիրի տարածաշրջանային քոլեջներում իրականացված փոխզնահատման այցի՝ ՈԱԱԿ ներկայացուցիչների ճանապարհածախսը փոխհատուցվել է ՈԱԱԿ-ի ֆինանսական միջոցներով, իսկ Արարատի, Վայոց ձորի և Լոռու տարածաշրջանային քոլեջները, նախնական պայմանավորվածության համաձայն, իրենք են հոգացել ՈԱԱԿ ներկայացուցիչների ճանապարհածախսը: Փորձագետների ճանապարհածախսը հիմնականում հոգացել են այն քոլեջները, որոնց աշխատակիցն են հանդիսանում փորձագետները: Արագածոտնի տարածաշրջանային քոլեջը հրաժարվել է փոխզնահատման գործընթացին մասնակցել, և, քանի որ վերջինս փոխզնահատում իրականացնելու նպատակով կցված էր Շիրակի տարածաշրջանային պետական քոլեջին, նշյալ երկու քոլեջում փոխզնահատման այցեր հնարավոր չէրավ կազմակերպել: Երևանի երկու

տարածաշրջանային քոլեջներում նույնպես չեն իրականացվել փորձնական փոխզնահատման այցեր, քանի որ վերջիններս ժամանակին անցել են փորձնական գնահատում: Այնուամենայնիվ, Երևանի երկու տարածաշրջանային քոլեջների ներկայացուցիչները մասնակցել են ՈԱԱԿ-ի կողմից կազմակերպված և իրականացված անվճար վերապատրաստումներին: Սյունիքի տարածաշրջանային քոլեջում փոխզնահատման այց չի իրականացվել՝ սահմանափակ ֆինանսական ռեսուրսների պատճառով, իսկ Տավուշի տարածաշրջանային քոլեջ այցը նախատեսվում է իրականացնել 2018թ.-ին:

Փորձագիտական խմբի կատարած աշխատանքները համակարգել և մշտադիտարկել են ՈԱԱԿ Ինստիտուցիոնալ և ծրագրային փորձաքննության բաժնի մասնագետներ Լիլիթ Պիպոյանը, Վարդուհի Գյուլազյանը և Գայանե Անանյանը:

Փորձագիտական խմբի բոլոր անդամներն, այդ թվում՝ համակարգողները և մշտադիտարկողները ստորագրել են անկախության և գաղտնիության մասին հայատարագրեր և պարտավորագրեր:

### ***Նախապատրաստական այց***

Տարածաշրջանային քոլեջների աշխարհագրական դիրքի պատճառով հնարավոր չի եղել նախնական այց իրականացնել քոլեջներ: Սակայն բոլոր մանրամասները ճշտվել են քոլեջների տվյալ գործընթացի կոնտակտային անձանց հետ տեղի ունեցած հեռախոսազրույցի ընթացքում, որի արդյունքում վերջնականացվել է փոխզնահատման այցերի ժամանակացույցերը<sup>2</sup>, պայմանավորվածություն է ձեռք բերվել այցի կազմակերպչական, տեխնիկական և տեղեկատվական հարցերի, ինչպես նաև հանդիպումների մասնակիցների վարքագծի և էթիկայի նորմերի վերաբերյալ: Հստակեցվել են ֆոկուս խմբային քննարկումների և փորձագիտական խմբի աշխատանքի համար նախատեսված սենյակների կահավորման ու տեխնիկական միջոցներով հագեցման խնդիրները:

### ***Փոխզնահատման այց***

Փոխզնահատման այցերը տեղի են ունեցել 2017թ.-ի ընթացքում: Փոխզնահատման այցերը մեկնարկել և ավարտվել են քոլեջի տնօրենների հետ հանդիպմամբ: Այցերի ընթացքում խմբում ընդգրկված փորձագետները քոլեջներում հանդիպում-քննարկումներ են ունեցել փոխտնօրենների, ուսմասվարների, մեթոդական մասերի, պրակտիկայի ղեկավարների, ուսումնական մասերի, կարիերայի կենտրոնների, մարդկային ռեսուրսների ստորաբաժանումների, ամբիոնների վարիչների/ցիկլային հանձնաժողովների նախագահների, դասախոսների, ուսանողների, գործատուների ներկայացուցիչների և այլ շահակիցների հետ, ինչպես նաև իրականացրել են փաստաթղթերի

<sup>2</sup> Հավելված 2. Փորձնական փոխզնահատման ժամանակացույցեր

ուսումնասիրություններ: Փոխգնահատման այցերի ընթացքում դիտարկվել են միայն միջին մասնագիտական կրթության մասնագիտությունների կրթական ծրագրերը:

ՈԱԱԿ-ը բարձր է գնահատում հանդիպման մասնակիցների հետ բաց քննարկումները:

### ***Արդյունքներ.***

- ✓ ՈԱԱԿ աշխատակիցներն իրականացրեցին քուէջներում տիրող իրավիճակի մշտադիտարկում, ինչը թույլ տվեց որդեգրել նոր մոտեցումներ քուէջների հավատարմագրման գործընթացների վերաբերյալ: Իրականացված փորձնական փոխգնահատման արդյունքում հստակեցվեցին քուէջների ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման ֆինանսական ծախսերը, քուէջների կարիքներին համապատասխանեցվեց ինքավերլուծության ձևաչափը, վերանայվեցին որակի ներքին ապահովման համակարգերի ներդրման, բարելավման, ինչպես նաև փորձագիտական աշխատանքի վերաբերյալ իրականացվող վերապատրաստումների ձևաչափերը և բովանդակությունները:
- ✓ Տարածաշրջանային 6 պետական քուէջում իրականացված փորձնական փոխգնահատումներին որպես փորձագետ մասնակցած քուէջների 12 աշխատակցից, ինչպես նաև ՈԱԱԿ վերապատրաստումներին մասնակցած մնացյալ տարածաշրջանային քուէջների աշխատակիցներից՝ քուէջների ՈԱԱԿ փորձագիտական բազան համալրելու համար ընտրվեցին հնարավոր մի քանի թեկնածու, իսկ քուէջներում ձևավորվեցին որակի ներքին ապահովմամբ զբաղվող համապատասխան կադրեր:
- ✓ Տարածաշրջանային պետական քուէջներում իրականացված փորձնական փոխգնահատումների արդյունքների վերաբերյալ ՈԱԱԿ աշխատակիցների դիտարկումները ցույց տվեցին, որ քուէջների համար դրական էր մեկ այլ քուէջից իրենց հաստատություն փորձագիտական այց կատարող աշխատակցի առկայությունը, քանի որ վերջինս առավել լավ է ըմբռնում քուէջներում տիրող իրավիճակն ու առկա խնդիրները: Այնուամենայնիվ, փոխնահատման սխեման չի կարելի համարել լիարժեք արդյունավետ, եթե գործընթացում չեն մասնակցում միջազգային և ուսանող փորձագետներ:
- ✓ Տարածաշրջանային պետական քուէջներ իրականացրած փոխգնահատման այցերի արդյունքում վերհանված խնդիրների հիման վրա՝ 2017թ.-ի հուլիս-սեպտեմբեր ամիսներին ՈԱԱԿ-ը տարածաշրջանային քուէջների հետ կազմակերպել և իրականացրել է առցանց վերապատրաստումներ ինստիտուցիոնալ 10 չափանիշների ուղղությամբ: Վերապատրաստման արդյունքում քուէջների կողմից գրված ինստիտուցիոնալ կարողությունների ինքնավերլուծությունների բովանդակային բարելավումներն, ինչպես նաև քուէջներում իրականացված բարեփոխումները փաստում են իրականացված այցերի և վերապատրաստումների արդյունավետության մասին:

### III. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ

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

**3.1 ՄՈՒՀ-ի մասնագիտությունների կրթական ծրագրերը համահունչ են հաստատության առաքելությանը, համապատասխանում են պետական կրթական չափորոշիչներին, մանրամասն նկարագրված են՝ ըստ շնորհվող որակավորումների ակնկալվող ուսումնառության արդյունքների:**

Փորձնական փոխգնահատմանը մասնակցած տարածաշրջանային պետական քոլեջներն իրականացնում են մասնագիտության կրթական ծրագրեր (ՄԿԾ)՝ հիմնական և միջնակարգ ընդհանուր կրթության հիմքով: Ուսուցումն իրականացվում է առկա և հեռակա ձևերով: Քոլեջների կողմից ՄԿԾ-ները մշակվում են ՀՀ Կառավարության կողմից հաստատված միջին մասնագիտական կրթության պետական չափորոշիչների հիման վրա: Ուսումնական հաստատությունների առաքելությունները ձևակերպված են շատ ընդհանրական, ուստի դժվար է հստակ գնահատել ուսումնասիրված միջին մասնագիտական կրթության մասնագիտության կրթական ծրագրերի համահունչությունը այդ առաքելություններին:

Դրական է, որ ՄԿԾ-ներ ներդնելուց առաջ որոշ քոլեջներ փորձում են իրականացնել մարզի աշխատաշուկայի կարիքների ուսումնասիրություններ: Թեպետ նմանօրինակ համապարփակ վերլուծություններ փոխգնահատման այցերի ընթացքում փորձագիտական խմբերին չեն տրամադրվել և քոլեջների մեծ մասի շրջանավարտների զբաղվածության ցածր մակարդակը փաստում էր տարածաշրջանի աշխատաշուկայում պահանջարկ չունեցող կամ քիչ ունեցող մասնագիտությունների առկայության մասին, այնուամենայնիվ քոլեջների մի մասում գործատուների և զբաղվածության տարածքային կենտրոնների ներկայացուցիչների հետ հանդիպումների արդյունքում պարզ դարձավ, որ քոլեջ-գործատու երկխոսությունը բավական սերտ է, ինչը կարող է նպաստել կրթական ծրագրերի բարելավմանն, աշխատաշուկայի կարիքներին համապատասխան շրջանավարտների թողարկմանը, դիմորդների թվի աճին: Թեև, տարածաշրջանային քոլեջների առանձնահատկություններից ելնելով, քոլեջ-գործատու ոչ ֆորմալ՝ երես առ երես երկխոսության ձևաչափը կարող է գործնականում արդյունավետ լինել, այնուամենայնիվ անհրաժեշտ է մշակել և գործարկել հստակ ֆորմալ մեխանիզմներ քոլեջ-գործատու կապի համակարգման, ամրապնդման, շոշափելի արդյունքների և կայուն շարունակականության ապահովման համար:

**3.2 ՄՈՒՀ-ն ունի մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի ուսումնառության ակնկալվող արդյունքներին համապատասխան դասավանդման և**

**ուսումնառության մեթոդների ընտրության քաղաքականություն, ինչը նպաստում է ուսանողակենտրոն ուսուցմանը:**

Փորձնական փոխգնահատմանը մասնակցած քոլեջներում ուսումնառությունն իրականացվում է մոդուլային համակարգով: Դասավանդվող բոլոր մոդուլների համար նկարագրված են նպատակները և ուսումնառության արդյունքները՝ միջին մասնագիտական կրթության պետական չափորոշիչների համաձայն:

Պետության կողմից հաստատված մոդուլային ծրագրերի «մեթոդաբանություն և ռեսուրսներ» հատվածում 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:

Թեև փորձնական փոխգնահատմանը մասնակցած քոլեջները շեշտադրում էին ուսանողակենտրոն ուսուցման կարևորությունն, այնուամենայնիվ փոխգնահատմանը մասնակցած քոլեջների աշխատակիցների հիմնական մասը ծանոթ չէր ուսանողակենտրոն ուսուցման էությանը: Քոլեջներում կիրառվող դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները հիմնականում դասախոսակենտրոն են: Փոխգնահատման այցերից պարզ դարձավ, որ դասախոսների և ուսանողների կողմից նախընտրելի են ուսուցման ավանդական մեթոդները, մասնավորապես՝ ուսումնասիրվող նյութի թելադրելը: Դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները համահունչ չեն գնահատման մեթոդներին և ուսումնառության արդյունքներին, ինչը կարող է խոչընդոտել ուսումնառության արդյունքների ձեռքբերմանը: Գիտելիքի, հմտությունների և կարողությունների ձևավորմանը միտված ուսուցման մեթոդների ընտրության արդյունավետության պարզաբանման համար հստակ մեխանիզմներ քոլեջներում ներդրված չեն՝ բացառությամբ դասալսումների արդյունքում արձանագրված բացթողումների վերաբերյալ դասալսում իրականացնողի (ուսմասվար, ամբիոնի վարիչ/ցիկլային հանձնաժողովի նախագահ) և դասավանդողների միջև կայացած՝ հիմնականում ոչ ֆորմալ հանդիպումների ժամանակ ծավալվող քննարկումները: Նշյալ քննարկումների արդյունքում բացահայտված թերությունների շտկման ուղղությամբ քոլեջներում գործնական քայլեր չեն ձեռնարկվում:

Գործատուների հետ հանդիպումների արդյունքում պարզվեց, որ անհրաժեշտություն կա ՄԿԾ-ներում ավելացնել գործնական բաղադրիչները և ստեղծել համապատասխան պայմաններ գործնական դասընթացների կազմակերպման և անցկացման համար:

Փոխգնահատմանը մասնակցած որոշ քոլեջներում հանդիպումների մասնակից աշխատակիցները նշում էին, որ պահուստային ժամերի տնօրինումն իրականացվում է ոչ նպատակային. հաճախ դրանք տրամադրվում են ոչ մասնագիտական



դասընթացներին, ինչը խոչընդոտում է կրթական ծրագրերի արդյունավետ իրականացմանը:

Քոլեջներում պրակտիկաները հիմնականում կազմակերպվում են հիմնարկ-ձեռնարկությունների հետ կնքված պայմանագրերի հիման վրա: Քոլեջների որոշ մասում առկա են պրակտիկայի ծրագրեր: Պրակտիկաներին հետևում են այդ նպատակով կցված ղեկավարները, իսկ վերջում ուսանողները ներկայացնում են հաշվետվություն: Փոխգնահատման այցերի ընթացքում ուսանողների հետ հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ որոշ մասնագիտությունների գծով ուսանողները պրակտիկաներն անցնում են քոլեջներում, թեև քոլեջներում ոչ միշտ են ստեղծված համապատասխան պայմաններ, իսկ որոշ մասնագիտությունների գծով պրակտիկայի անցկացման մասնավոր սեկտորը սահմանափակ հնարավորությունների է ընձեռում, ինչը չի նպաստում պրակտիկայի անդունավետ կազմակերպմանը: Ընդհանուր առմամբ պրակտիկաների արդյունավետության վերաբերյալ ուսումնասիրությունների բացակայությունը կարող է խոչընդոտել ուսանողների մոտ անհրաժեշտ գործնական հմտությունների ձևավորմանը:

### **3.3 ՄՈՒՀ-ը ծրագրում է ուսանողների գնահատման քաղաքականություն՝ ըստ ուսումնառության արդյունքների, և ապահովում է ակադեմիական ազնվությունը:**

Վերջին տարիներին քոլեջներում ուսանողների գնահատման համակարգերում կատարվել են որոշակի փոփոխություններ՝ կապված մոդուլային ուսուցման ներդրման հետ: Պետության կողմից հաստատված մոդուլային ծրագրերում սահմանված են մոդուլների յուրաքանչյուր արդյունքի «գնահատման միջոց»-ները, որի հիման վրա յուրաքանչյուր դասախոսի կողմից կազմվող մոդուլային ուսումնական ծրագրերում սահմանվում են գնահատման մեթոդները:

Որոշ քոլեջներում մշակված գնահատման կանոնակարգերը դեռևս լիարժեք չեն գործում: Ուսանողները գնահատման համակարգին ծանոթանում են կուրսդեկների կամ դասախոսների միջոցով: Մոդուլների յուրաքանչյուր արդյունքի գնահատման համար քոլեջներում մշակվում են գնահատման թերթիկներ: Ամփոփիչ ատեստավորման քննության համար գնահատման հստակ չափանիշներ քոլեջներում չկան: Ընդհանուր առմամբ՝ քոլեջներում կիրառվող գնահատման մեթոդներն ունեն բարելավման կարիք. ուսումնական հաստատությունները չեն հետևում, որ դրանք համադրելի լինեն ուսումնառության արդյունքներին, ինչը թույլ չի տալիս չափել ձեռքբերված վերջնարդյունքները:

Ակադեմիական ազնվությունը պահպանելուն միտված մեխանիզմներ, ինչպես նաև գնահատման բողոքարկման ընթացակարգերը քոլեջներում չկան: Այցերի ժամանակ տեղի ունեցած հանդիպումների ժամանակ դասախոսները փաստեցին, որ գրագողության դեմ դժվար է պայքարել: Հարցը մասամբ լուծվում է այն դեպքում, երբ ուսանողներին տրվող առաջադրանքները կրում են անհատական բնույթ: Ակադեմիական ազնվության պահպանման, գրագողության դեմ պայքարի նպատակով

իրականցվող քայլերի, ինչպես նաև քոլեջներում գնահատման բողոքարկման քաղաքականությունների բացակայությունը ռիսկային է դարձնում գնահատման համակարգը օբյեկտիվության և թափանցիկության տեսանկյունից:

**3.4 ՄՈՒՀ-ի մասնագիտությունների կրթական ծրագրերը բովանդակային առումով համահունչ են նմանատիպ այլ ճանաչված մասնագիտությունների կրթական ծրագրերին և նպաստում են ուսանողների ու դասախոսների շարժունությանը:**

Փորձնական փոխգնահատմանը մասնակցած որոշ քոլեջներ ունեն տարածաշրջանային կրթական այլ հաստատությունների հետ կնքած աջակցման, փորձի փոխանակման և օժանդակության համաձայնագրեր, այնուամենայնիվ այդ համաձայնագրերի շրջանակներում կայացած համագործակցությունը հիմնականում սահմանափակվում է համատեղ միջոցառումների կազմակերպմամբ: Հարկ է նշել, որ նմանօրինակ համաձայնագրերը պետք է տեղափոխել առավել գործնական դաշտ՝ նպատակաուղղելով կրթական ծրագրերի բարելավմանը, նյութատեխնիկական ռեսուրսների կոնսոլիդացմանը:

Փորձնական փոխգնահատմանը մասնակցած քոլեջների կրթական ծրագրերը նույնական են ՀՀ-ի այլ քոլեջների ծրագրերին, քանի որ վերջիններս ամբողջությամբ մշակված են պետական չափորոշիչների հիման վրա, ինչը կարող է նպաստել քոլեջների միջև ներգնա շարժունությանը: Սակայն որևէ քոլեջում ներգնա շարժունության դեպքեր չեն եղել:

Արտասահմանյան նմանատիպ հաստատությունների հետ քոլեջները բենչմարքինգ չեն իրականացրել: Ընդհանուր առմամբ, քոլեջները չունեն բենչմարքինգի իրականացման քաղաքականություն և մեթոդաբանություն, ինչպես նաև շարժունությանը նպաստող մեխանիզմներ: Օտարերկրյա առաջավոր ուսումնական հաստատությունների հետ բենչմարքինգների իրականացմանն ուղղված քոլեջների քայլերը կնպաստեն կառավարման և ուսումնառության գործընթացների արդյունավետ կազմակերպմանը, ծրագրերի արդիականացմանն, ուսանողների և դասախոսների շարժունությանը:

**3.5 ՄՈՒՀ-ը որդեգրել է մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման, արդյունավետության գնահատման, բարելավման քաղաքականություն:**

Քոլեջները կրթական ծրագրերի մշտադիտարկման և բարելավման հստակ քաղաքականություններ չունեն: Կրթական ծրագրերի արդյունավետության չափման համար մեծամասամբ հիմք են դառնում ամփոփիչ ատեստավորման արդյունքներն, ավարտական քննական հանձնաժողովների նախագահների հաշվետվություններն, ամբիոններում/ցիկլային հանձնաժողովներում տեղի ունեցող քննարկումները, գործատուներ հետ իրականացվող երկլիստությունը: Սրա հետ կապված որոշ քոլեջներում մշակվել են ամբիոնների/ցիկլային հանձնաժողովների,

ուսումնասիրողական խորհուրդների կանոնակարգեր, որոնց համաձայն քոլեջներում իրականացվում են ՄԿԾ-ների մշտադիտարկումներ, սակայն այդ մշտադիտարկումները հիմնականում կրում են ոչ պարբերական և հատվածային բնույթ: Մշտադիտարկումների արդյունքում վերհանված բացթողումների և թերությունների շտկմանն ուղղված քայլերը քոլեջների մի մասն առաջարկների տեսքով ուղարկում է լիազոր մարմինին՝ ՄԿՈԻԶԱԿ-ին, իսկ քոլեջների մեկ այլ մասի ներկայացուցիչները՝ բողոքում էին կրթական չափորոշիչների բովանդակությունից՝ նույնիսկ տեղյակ չլինելով դրանցում փոփոխություններ իրականացնելու իրենց իրավունքի մասին:

Քոլեջների ուսումնական պլանները, մոդուլային ծրագրերը, դրանց իրականացման համար անհրաժեշտ ուսումնական փաստաթղթերը յուրաքանչյուր տարի արտաքին մշտադիտարկում են անցնում ՄԿՈԻԶԱԿ-ի կողմից:

Հարկ է նշել, որ այցերի ընթացքում քոլեջների ներքին և արտաքին շահակիցների հետ իրականացված հանդիպումներից պարզ դարձավ, որ կրթական ծրագրերում, մասնավորապես՝ հեռակա ուսուցման ձևում խորքային փոփոխությունների իրականացման անհրաժեշտության կա: Մասնավորապես՝ գործատուները և զբաղվածության տարածքային կենտրոնների ներկայացուցիչները փաստեցին, որ ուսանողները չունեն տեսական գիտելիքների գործնական կիրառման հմտություններ: Թեև քոլեջները կարևորում են տարածաշրջանի աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան մասնագետների պատրաստումը, սակայն բացակայում են այնպիսի վերլուծությունները, որոնք իրապես կարող էին վեր հանել աշխատաշուկայի, ինչպես նաև ներքին և արտաքին շահակիցների կարիքները, ինչը կնպաստեր ՄԿԾ-ների գնահատման, մշտադիտարկման և վերանայման գործընթացների բարելավմանը և հետադարձ կապ կապահովեր շահակիցների հետ:

Դրական է, որ վերջին տարիներին ուսանողների ներհուսքը դեպի քոլեջներ ավելացել է՝ պայմանավորված ավագ դպրոցների ստեղծմամբ, քանի որ ուսանողները ժամանակի կորուստ են համարում ավագ դպրոցի երեք տարիները, որոնք կարող են օգտագործվել որևէ մասնագիտություն ձեռք բերելու համար: Այնուամենայնիվ, բոլոր քոլեջներում ուսանողների հետ հանդիպումները փաստեցին, որ վերջիններս քոլեջը հիմնականում դիտարկում են դեպի բուհ հեշտ անցման հարթակ, մանավանդ որ քոլեջների մի մասն ունեն բուհերի հետ կնքված պայմանագրեր: Ուսանողների, ինչպես նաև այլ շահակիցների շրջանում նման հեռապատկերը կարող է խեղաթյուրել քոլեջի շրջանավարտի՝ որպես աշխատաշուկա մուտք գործելուն պատրաստ լիարժեք մասնագետի ընկալումն ինչպես հնարավոր դիմորդների, ուսանողների և իրենց ծնողների, այնպես էլ գործատուների շրջանում:

### **Խորհրդատվություններ.**

- 1) Մշակել և գործարկել հստակ ֆորմալ մեխանիզմներ քոլեջ-գործատու կապի համակարգման համար՝ նպաստելով աշխատաշուկայի կարիքներին համապատասխան կրթական ծրագրերի ներդրմանը և իրականացմանը:

- 2) Ներդնել դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդների ընտրության արդյունավետությունը չափող մեխանիզմներ: Պարբերաբար արդիականացնել դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման մեթոդները՝ համապատասխանեցնելով ուսումնառության ակնկալվող արդյունքներին:
- 3) Բարձրացնել ուսանողակենտրոն ուսուցման վերաբերյալ իրազեկվածության մակարդակը:
- 4) Իրականացնել պրակտիկաների արդյունավետության վերլուծություններ և դրանց հիման վրա անհրաժեշտ բարելավումներ:
- 5) ՄԿԾ-ներում ավելացնել գործնական բաղադրիչները և ստեղծել համապատասխան պայմաններ գործնական դասընթացների կազմակերպման և անցկացման համար:
- 6) Մշակել ակադեմիական ազնվության պահպանման, գրագողության դեմ պայքարի մեխանիզմներ և գնահատման բողոքարկման քաղաքականություն:
- 7) Կրթական այլ հաստատությունների հետ կնքած համաձայնագրերը տեղափոխել առավել գործնական դաշտ՝ նպաստելով ՄԿԾ-ների արդյունավետ իրականացմանը:
- 8) Մշակել ՄԿԾ-ների բենչմարքինգի իրականացման ընդհանուր մեթոդաբանություն, ինչպես նաև ուսանողների և դասախոսների շարժունությունը նպատաստող մեխանիզմներ:
- 9) Իրականացնել ՄԿԾ-ների պարբերական մշտադիտարկում՝ ներքին և արտաքին շահակիցների ակտիվ ներգրավմամբ:

## 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:

**5.1 ՄՈՒՀ-ում գործում են կրթական ծրագրերն իրականացնելու համար անհրաժեշտ որակավորումներ ունեցող պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության քաղաքականություն և ընթացակարգեր:**

Փոխգնահատմանը մասնակցած տարածաշրջանային պետական քոլեջներն իրենց կրթական ծրագրերն իրականացնելու համար հիմնականում չունեն մշակված դասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության հստակ քաղաքականություններ և ընթացակարգեր, ինչը կարող է խոչընդոտել դասախոսական կազմի կանոնակարգված և արդյունավետ ընտրությանը: Աշխատանքի ընդունումն իրականացվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի և ուսումնական հաստատությունների ներքին կարգապահական կանոնների համապատասխան: Փոխգնահատման մասնակցած քոլեջներում հիմնականում աշխատում են տվյալ ՄՈՒՀ-երում երկար տարիներ դասավանդած դասախոսներ, իսկ նոր դասախոսների համալրումը հիմնականում իրականացվում է ոչ մրցութային կարգով, ինչը կարող է ազդել ուսանողներին մատուցվող կրթական ծառայությունների որակի և անհրաժեշտ որակավորումներ ունեցող կադրերի ընտրության վրա: Որոշ քոլեջներում դասախոսներն ընտրվում են կադրերի առկա ռեզերվից. պոտենցիալ դասախոսների հետ քոլեջի տնօրենը, կամ իր կողմից լիազորված անձը հարցազրույց է անցկացնում, որին հաջորդում է փորձաշրջանի փուլը, փորձաշրջանը հաջողությամբ հաղթահարելուց հետո աշխատակցի հետ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր, որում սահմանված են աշխատակցի իրավունքներն ու պարտականությունները: Հարկ է նշել, որ քոլեջներում թափուր աշխատատեղերի մասին իրազեկման հստակ մեխանիզմներ չեն գործում:

Ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության համար մրցութային ընթացակարգ քոլեջներում նույնպես առկա չէ, ինչը կարող է բացասաբար անդրադառնալ ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության գործընթացների օբյեկտիվության և նպատակայնության վրա:

**5.2 ՄՈՒՀ-ի յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար սահմանված են պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հստակ պահանջներ:**

Փոխգնահատման մասնակցած քոլեջների հիմնական մասում մշակված չեն պաշտոնի անձնագրեր և առկա չեն յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար սահմանված պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հստակ պահանջներ: Կրթական ծրագրի համար դասախոսական կազմ

ընտրելիս հիմք է ընդունվում բազային կրթությունը և տվյալ ոլորտում դասավանդման փորձը: Փոխգնահատման այցերի ընթացքում տեղեկացանք, որ առաջիկայում որոշ քոլեջներ պլանավորել են մշակել առանձին կրթական ծրագրերի համար դասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող պահանջներ, ինչն անկասկած դրական ազդեցություն կունենա ՄԿԾ-ների արդյունավետ իրականացման վրա:

Հարկ է նշել, որ փոխգնահատման մասնակցած մի շարք քոլեջներում առկա էր միևնույն դասավանդողի կողմից միաժամանակ մի քանի դասընթացի վարման պրակտիկա: Այս փաստը բավական մտահոգիչ է, քանի որ կարող է ազդել դասավանդման որակի վրա, ինչպես նաև խոչընդոտել կրթական բնականոն գործընթացը:

### **5.3 ՄՈՒՀ-ը սահմանել է հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր դասախոսական կազմի պարբերաբար գնահատման համար:**

Փոխգնահատման մասնակցած քոլեջների հիմնական մասում դասախոսական կազմի գնահատման համար մշակվել են մի շարք ընթացակարգեր՝ դասալսումներ, ուսանողների շրջանում անցկացվող անանուն հարցումներ և այլն: Հարկ է նշել, որ իրականացվող դասալսումները ոչ միշտ են կրում պարբերական բնույթ, իսկ ուսանողների շրջանում իրականացվող հարցման համակարգը դեռևս նոր է ձևավորվում և լայնորեն չի կիրառվում:

Որոշ ամբիոններում/ցիկլային հանձնաժողովներում դասալսումներն իրականացվում են ըստ նախապես սահմանված ժամանակացույցի, որոշներում՝ տարբերայնորեն: Դասալսումների գնահատման չափորոշիչները հիմնականում կանոնակարգված չեն: Դասալսումներն իրականացվում են ամբիոնների վարիչների/ցիկլային հանձնաժողովների նախագահների, ուսումնական աշխատանքների գծով փոխտնօրենների, ուսումնական մասի վարիչների կողմից. փոխադարձ դասալսումների պրակտիկան քոլեջների մեծ մասում բացակայում է: Դասալսման արդյունքների վերաբերյալ կազմվում են համապատասխան արձանագրություններ, սակայն փոխգնահատման այցերի ընթացքում պարզ դարձավ, որ գործնական քայլեր չեն ձեռնարկվում վերհանված թերությունների շտկման ուղղությամբ: Այնուամենայնիվ, դասախոսական կազմերի հետ հանդիպումները փաստեցին, որ դասալսումները ոչ ֆորմալ կերպով օգնում են գիտակցել սեփական թերացումները:

Ուսանողների շրջանում իրականացվող հարցումներն ունեն ոչ պարբերական բնույթ, իսկ մեթոդաբանությունն ունի վերանայման կարիք: Այցերի ընթացքում պարզ դարձավ, որ դասախոսները տեղյակ չեն՝ ինչ չափանիշներով են իրենք գնահատվում, իսկ հարցման արդյունքները չեն ունենում շոշափելի հետևանքներ: Թեև հարցումների արդյունքները որոշ դեպքերում քննարկվում են դասախոսների հետ, այնուամենայնիվ

դրանք որոշ քոլեջներում իրականանում են բոլորի ներկայությամբ՝ հաճախ ունենալով պատժիչ և ոչ բարելավմանը միտված նշանակություն:

Ընդհանուր առմամբ դրական է, որ քոլեջները փորձում են սահմանել մեխանիզմներ՝ դասախոսական կազմի պարբերական գնահատման համար, սակայն ներդրված մեխանիզմների վերլուծության բացակայությունը հնարավորություն չի ընձեռում դատել դրանց արդյունավետության մասին: Բացահայտված թերացումների վերացման համար համապատասխան միջոցառումների բացակայությունը խոչընդոտում է դասավանդման որակի բարելավմանը:

**5.4 Պարբերաբար իրականացվող ներքին և արտաքին գնահատումների արդյունքում բացահայտված կարիքներին համապատասխան, ՄՈՒՀ-ն իրականացնում է դասավանդողների կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումներ:**

Թեև քոլեջների մի մասն իրենց բիզնես պլաններում կարևորում են դասախոսական անձնակազմի մասնագիտական որակների բարձրացումը և նախատեսում են որոշ ֆինանսական միջոցներ հատկացնել այդ նպատակի իրականացմանն ուղղությամբ, այնուամենայնիվ փոխգնահատման այցերից պարզ դարձավ, որ բացառությամբ ՄԿՈՒԶԱԿ-ի և ՈԱԱԿ-ի կողմից անցկացված վերապատրաստումների՝ քոլեջի աշխատակիցները վերջին տարիներին չեն մասնակցել այլ վերապատրաստումների: ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից իրականացվող վերապատրաստումներն ունեցել են միայն մեթոդական ուղղվածություն և հիմնված չեն եղել դասախոսների գնահատման արդյունքում բացահայտված թերացումների շտկմանը, իսկ մասնագիտական վերապատրաստումներին քոլեջների աշխատակիցները չեն մասնակցել, ինչը խոչընդոտում է դասավանդողների շարունակական զարգացմանը և կրթական ծրագրերում սահմանված նպատակների արդյունավետ իրականացմանը: Փոխգնահատման այցերի ժամանակ դասախոսական անձնակազմերի հետ տեղի ունեցած հանդիպումների արդյունքում պարզ դարձավ, որ վերջիններս կարևորում են մասնակցությունը մասնագիտական վերապատրաստումներին, սակայն ֆինանսական խնդիրների պատճառով չեն կարող այդ բացը լրացնել: Գործատուները ևս փաստեցին դասախոսների համար մասնագիտական վերապատրաստումների իրականացման կարևորությունն, ինչն էլ ավելի կնպաստեր որակյալ և աշխատաշուկայի արդի պահանջներին համապատասխան շրջանավարտների թողարկմանը:

**5.5 ՄՈՒՀ-ը երաշխավորում է մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի՝ համապատասխան պրոֆեսորադասախոսական կազմով ապահովվածության կայունությունը:**

Փոխգնահատմանը մասնակցած քոլեջների գերակշիռ մասում դասախոսների հիմնական մասը հաստիքային աշխատողներ են, համատեղությամբ աշխատողների

թիվն այնքան էլ մեծ չէ: Դասավանդողները ներքին համատեղությամբ զբաղեցնում են նաև վարչական պաշտոններ: Դասախոսական կազմի միջին տարիքը քոլեջներում բավականաչափ բարձր է, ինչը վկայում է այն մասին, որ բավարար աշխատանք չի տարվել երիտասարդ կադրերով համալրման և նրանց շահագրգռելու ուղղությամբ: Այցերի ընթացքում տեղի ունեցած հանդիպումների արդյունքում պարզվեց, որ երիտասարդ կադրերի ներգրավման և խրախուսման քաղաքականությունն առկա չէ քոլեջներում:

Փոխգնահատմանը մասնակցած քոլեջներում դասավանդող տարեց մասնագետները թեև ունեն մեծ փորձառություն, սակայն դասավանդման նորագույն մեթոդների և տեխնոլոգիաների յուրացումը վերջիններիս մոտ ցանկալի արագությամբ չի իրականանում. այս խնդիրը փոխգնահատման այցերի հանդիպումների ժամանակ բարձրացվեց նաև գործատուների կողմից: Բացի այդ, տարեց դասախոսների որոշ մասի կողմից երիտասարդ մասնագետների հանդեպ սկզբնական շրջանում ցուցաբերվում է անվստահություն, ինչը նպաստավոր պայմաններ չի ստեղծում երիտասարդ կադրերի առաջընթացի և կատարելագործման համար:

Հանդիպումների ժամանակ նշվեց, որ աշխատավարձի ցածր լինելու հետևանքով երիտասարդ մասնագետները չեն ցանկանում աշխատել քոլեջներում, ինչը նաև վտանգում է ներկա աշխատակազմի կայունությունը: Այնուամենայնիվ, վերջին տարիներին քոլեջներում նոր բացված մասնագիտությունների հաշվին դասախոսական կազմը համալրվել է երիտասարդ կադրերով, ինչը դրական միտում է: 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 քոլեջները նաև պայմանավորում են արտագաղթի ծավալների մեծացմամբ, սակայն հարկ է նշել, որ քոլեջներում բացակայում են դասախոսների ներքին և արտաքին հոսունության վերլուծությունները:

Ընդհանուր առմամբ՝ մարդկային ռեսուրսների հստակ պլանավորման և պահպանման քաղաքականության բացակայությունը կարող է վտանգել ՄԿԾ-ների իրականացումը:

Փոխգնահատմանը մասնակցած քոլեջներում իրականացվող ՄԿԾ-ներում նկատվում է արտադրական փորձառություն ունեցող գործատու դասախոսների ներգրավման կարիք: Վերջիններս առավել քաջատեղյակ լինելով աշխատաշուկայի արդի պահանջներին՝ կնպաստեն ՄԿԾ-ներում սահմանված պրակտիկ քաղաքիչների արդյունավետ կազմակերպմանը:



**5.6 ՄՈՒՀ-ում գործում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման քաղաքականություն ու ընթացակարգեր:**

Փոխգնահատմանը մասնակցած քոլեջներում դասախոսների մասնագիտական առաջընթացի ապահովման համար հստակ մշակված քաղաքականություն և ընթացակարգեր չկան:

Քոլեջների մի մասն իրենց ներքին աշխատանքային կանոններում ամրագրել են դասավանդողների խրախուսման վերաբերյալ դրույթներ, այնուամենայնիվ փոխգնահատման այցերի արդյունքում պարզ դարձավ, որ այս դրույթները համակարգված կերպով չեն կիրառվում: Ընդհանուր առմամբ, քոլեջներ չեն խոչընդոտում դասախոսների մասնագիտական որակների առաջընթացին, այդուհանդերձ համապատասխան ռեսուրսներ չեն տրամադրվում:

Դասախոսական կազմի շարժունությանը նպաստող և շարժունությունը խրախուսող մեխանիզմներ նույնպես ներդրված չեն:

Փոխգնահատմանը մասնակցած քոլեջներում սկսնակ դասախոսներին հիմնականում ցուցաբերվում է օժանդակություն և ուղղորդում: Սկսնակներին աջակցություն ցուցաբերվում է ամբիոնների/ցիկլային հանձնաժողովների, ուսումնական աշխատանքների գծով փոխսնօրենների և փորձառու մասնագետների կողմից: Սկսնակ դասախոսների համար նաև իրականացվում են մեթոդական ուղղվածության վերապատրաստման դաշնացներ: Այնուամենայնիվ, փոխգնահատման այցերից պարզ դարձավ, որ ցուցաբերվող օժանդակությունը համակարգված չէ. մենթորության ինստիտուտն, որպես այդպիսին, բացակայում է քոլեջներում:

**5.7 ՄՈՒՀ-ն ունի անհրաժեշտ վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմ՝ ռազմավարական նպատակների իրականացման համար:**

Փորձնական փոխգնահատմանը մասնակցած քոլեջներում վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմերի իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանվում են ներքին կարգապահական կանոններով և աշխատանքային պայմանագրերով: Մի շարք քոլեջների ղեկավարության ներկայացուցիչներ նշեցին, որ վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմերը չեն անցել համապատասխան ուղղվածության վերապատրաստումներ, ուստի չեն կարողանում լիարժեք օժանդակել ուսումնական գործընթացի արդյունավետ կազմակերպմանը: Հարկ է նշել, որ քոլեջները չեն իրականացնում վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմի գործունեության արդյունավետության գնահատումներ, ինչը կարող է հանգեցնել մատուցվող կրթական ծառայությունների ոչ լիարժեք իրագործմանը և խոչընդոտել քոլեջների ռազմավարական ծրագրերում սահմանված նպատակների արդյունավետ իրականացմանը:

### **Խորհրդատվություններ.**

- 1) Մշակել դասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության հստակ քաղաքականություններ և ընթացակարգեր, կիրառել մրցութային կարգ:
- 2) Մշակել թափուր աշխատատեղերի մասին իրազեկման հստակ մեխանիզմներ:
- 3) Յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար սահմանել պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հստակ պահանջներ՝ հաշվի առնելով կոնկրետ ՄԿԾ-ների առանձնահատկությունները:
- 4) Մշակել դասախոսական կազմի կարիքների վերհանման արդյունավետ մեխանիզմներ, վերանայել դասախոսների գնահատման նպատակով անցկացվող հարցումների հարցաշարերը և բացատրական աշխատանք տանել հարցվողների շրջանում:
- 5) Վերհանված կարիքների հիման վրա իրականացնել դասախոսների կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումներ: Պարբերաբար իրականացնել ինչպես մեթոդական, այնպես էլ մասնագիտական վերապատրաստումներ:
- 6) Գործարկել դասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմերի խրախուսման և առաջխաղացման հստակ մեխանիզմներ, սահմանել տարբերակված աշխատավարձ:
- 7) Մշակել երիտասարդ կադրերի ներգրավման և խրախուսման, ինչպես նաև սկսնակ դասախոսներին օժանդակության տրամադրման մեխանիզմներ:
- 8) Իրականացնել դասախոսների ներքին և արտաքին հոսունության վերլուծություններ:
- 9) Ներգրավել արտադրական փորձառություն ունեցող գործատու դասախոսների:
- 10) Մշակել ուսումնաօժանդակ անձնակազմի ընտրության քաղաքականություն՝ կանոնակարգելով վերջիններիս գործառույթները պաշտոնի անձնագրերով: Իրականացնել ուսումնաօժանդակ կազմի գործունեության արդյունավետության գնահատումներ և դրանց հիման վրա անցկացնել վերապատրաստումներ:
- 11) Իրականացնել մարդկային ռեսուրսների պլանավորում և մշակել մարդկային ռեսուրսների կառավարման քաղաքականություն:

---

Լիլիթ Պիպոյան

**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԽՄԲԵՐԻ ՑԱՆԿ**

<b>Անուն, ազգանուն</b>	<b>Հաստատություն</b>	<b>Ներգրավված է որպես փորձագետ</b>
1. Արփինե Դարբինյան 2. Ռիտա Սարգսյան	Գեղարքունքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Կոտայքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ
1. Արմինե Հակոբյան, 2. Քրիստինե Հակոբյան	Կոտայքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Գեղարքունքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ
1. Հակոբ Հովհաննիսյան 2. Մարինե Մեջլումյան	Արարատի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Արմավիրի տարածաշրջանային պետական քոլեջ
1. Կարինե Հարությունյան 2. Սուսաննա Մարգարյան	Արմավիրի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Արարատի տարածաշրջանային պետական քոլեջ
1. Հեղինե Մուղումյան 2. Ինգա Գևորգյան	Սյունիքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Վայոց ձորի տարածաշրջանային պետական քոլեջ
1. Բորիս Արզումանյան 2. Նունե Գևորգյան	Տավուշի տարածաշրջանային պետական քոլեջ	Լոռու տարածաշրջանային պետական քոլեջ

**ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑԵՐ**

**Ժ Ա Մ Ա Ն Ա Կ Ա Ց ՈՒ Յ Ց**

**Գեղարքունիքի տարածշրջանային պետական քոլեջի փորձնական փոխգնահատման նպատակով փորձագիտական գնահատում իրականացնող խմբի այցի**

**19.05.2017**

	<b>19.05.2017 թ.</b>	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1.	Հանդիպում քոլեջի տնօրենի հետ	10:30	11:00	30 րոպե
2.	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ	11:15	12:00	45 րոպե
3.	Հանդիպում ուսանողների հետ (ներառյալ ինքնավերլուծությունում ներկայացված ՄԿԾ-ի) (10-12 հոգի)	12:15	13:15	60 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:15	14:00	45 րոպե
5.	Հանդիպումներ ուսմասվարների, ուսումնական մասի, կարիերայի կենտրոնի, մարդկային ռեսուրսների ստորաբաժանման ներկայացուցիչների հետ	14:15	15:15	60 րոպե
6.	Հանդիպում դասախոսների հետ (ներառյալ ինքնավերլուծությունում ներկայացված ՄԿԾ-ի) (10-12 հոգի)	15:30	16:30	60 րոպե
7.	Հանդիպում գործատուների ներկայացուցիչների հետ (6-8 հոգի)	16:45	17:30	45 րոպե
8.	Փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	17:30	18:00	30 րոպե

**Ժ Ա Մ Ա Ն Ա Կ Ա Ց ՈՒ Յ Ց**

**Կոտայքի տարածշրջանային պետական քոլեջի փորձական փոխգնահատման նպատակով  
փորձագիտական գնահատում իրականացնող խմբի այցի**

**29.05.2017**

	<b>29.05.2017 թ.</b>	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1.	Հանդիպում քոլեջի տնօրենի հետ	10:00	10:30	30 րոպե
2.	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ	10:40	11:20	40 րոպե
3.	Հանդիպում ուսանողների հետ (ներառյալ ինքնավերլուծությունում ներկայացված ՄԿԾ-ների) (10-12 հոգի)	11:30	12:30	60 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	12:40	13:30	50 րոպե
5.	Հանդիպում ուսման վարների, ուսումնական աշխատանքների և դաստիարակչական գծով փոխտնօրենների, հեռակա բաժնի վարիչի, պրակտիկայի ղեկավարի, կարիերայի խորհրդատուի, ուսումնական մասի, մարդկային ռեսուրսների ստորաբաժանման ներկայացուցիչների հետ	13:40	14:40	60 րոպե
6.	Հանդիպում դասախոսների հետ (ներառյալ ինքնավերլուծությունում ներկայացված ՄԿԾ-ների) (10-12 հոգի)	14:50	15:50	60 րոպե
7.	Հանդիպում գործատու ներկայացուցիչների հետ (6-8 հոգի)	16:00	16:45	45 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:55	17:35	40 րոպե

**Ժ Ա Մ Ա Ն Ա Կ Ա Ց ՈՒ Յ Ց**

**Արմավիրի տարածշրջանային պետական քոլեջի փորձնական փոխգնահատման նպատակով փորձագիտական գնահատում իրականացնող խմբի այցի**

**19.06.2017**

	<b>19.06.2017թ.</b>	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1.	Հանդիպում քոլեջի տնօրենի հետ	10:00	10:30	30 րոպե
2.	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ	10:40	11:20	40 րոպե
3.	Հանդիպում ուսանողների հետ (ներառյալ ինքնավերլուծությունում ներկայացված ՄԿԾ-ների) (10-12 հոգի)	11:30	12:30	60 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	12:40	13:30	50 րոպե
5.	Հանդիպում ուսման վարների, ուսումնական աշխատանքների և դաստիարակչական գծով փոխտնօրենների, մեթոդական մասի ղեկավարի, հեռակա բաժնի վարիչի, պրակտիկայի ղեկավարի, կարիերայի խորհրդատուի, ուսումնական մասի, մարդկային ռեսուրսների ստորաբաժանման ներկայացուցիչների հետ	13:40	14:40	60 րոպե
6.	Հանդիպում դասախոսների հետ (ներառյալ ինքնավերլուծությունում ներկայացված ՄԿԾ-ների) (10-12 հոգի)	14:50	15:50	60 րոպե
7.	Հանդիպում գործատու ներկայացուցիչների հետ (6-8 հոգի)	16:00	16:45	45 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:55	17:35	40 րոպե

**Ժ Ա Մ Ա Ն Ա Կ Ա Ց ՈՒ Յ Ց**

**Արարատի տարածաշրջանային պետական քոլեջի փորձնական փոխգնահատման նպատակով փորձագիտական գնահատում իրականացնող խմբի այցի**

**27.06.2017**

	<b>27.06.2017թ.</b>	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1.	Հանդիպում քոլեջի տնօրենի հետ	12:00	12:30	30 րոպե
2.	Հանդիպում դասախոսների հետ (ներառյալ ինքնավերլուծությունում ներկայացված ՄԿԾ-ների) (10-12 հոգի)	12:40	13:20	40 րոպե
3.	Հանդիպում ուսանողների հետ (ներառյալ ինքնավերլուծությունում ներկայացված ՄԿԾ-ների) (10-12 հոգի)	13:30	14:00	30 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	14:00	14:30	30 րոպե
5.	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ	14:30	15:00	30 րոպե
6.	Հանդիպում ուսման վարների, ուսումնական աշխատանքների և դաստիարակչական գծով փոխտնօրենների, մեթոդական մասի ղեկավարի, հեռակա բաժնի վարիչի, պրակտիկայի ղեկավարի, կարիերայի խորհրդատուի, ուսումնական մասի, մարդկային ռեսուրսների ստորաբաժանման ներկայացուցիչների հետ	15:10	15:50	40 րոպե
7.	Հանդիպում գործատու ներկայացուցիչների հետ (6-8 հոգի)	16:00	16:30	30 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:55	17:35	40 րոպե

**Ժ Ա Մ Ա Ն Ա Կ Ա Ց ՈՒ Յ Ց**

**Վայոց ձորի տարածշրջանային պետական քոլեջի փորձնական փոխգնահատման նպատակով փորձագիտական գնահատում իրականացնող խմբի այցի**

**11.07.2017**

	<b>11.07.2017թ.</b>	<i>Մեկնարկ</i>	<i>Ավարտ</i>	<i>Տևողություն</i>
1.	Հանդիպում քոլեջի տնօրենի հետ	10:30	11:00	30 րոպե
2.	Hy ) (10-12 հոգի)	11:10	11:50	40 րոպե
3.	Հանդիպում ուսանողների հետ (ներառյալ ինքնավերլուծությունում ներկայացված ՄԿԾ-ների) (10-12 հոգի)	12:00	12:30	30 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	12:40	13:10	30 րոպե
5.	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ	13:20	13:50	30 րոպե
6.	Հանդիպում ուսմանավարների, ուսումնական աշխատանքների և դաստիարակչական գծով փոխտնօրենների, մեթոդական մասի ղեկավարի, հեռակա բաժնի վարիչի, պրակտիկայի ղեկավարի, կարիերայի խորհրդատուի, ուսումնական մասի, մարդկային ռեսուրսների ստորաբաժանման ներկայացուցիչների հետ	14:00	14:40	40 րոպե
7.	Հանդիպում գործատու ներկայացուցիչների հետ (6-8 հոգի)	14:50	15:20	30 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	15:30	16:10	40 րոպե



**Ժ Ա Մ Ա Ն Ա Կ Ա Ց ՈՒ Յ Ց**

**Լոռու տարածաշրջանային պետական քոլեջի փորձնական փոխգնահատման նպատակով  
փորձագիտական գնահատում իրականացնող խմբի այցի**

**31.10.2017**

	<b>25.10.2017թ.</b>	<b>Մեկնարկ</b>	<b>Ավարտ</b>	<b>Տևողություն</b>
	Մեկնում	08:30	10:15	105 րոպե
1.	Հանդիպում քոլեջի տնօրենի հետ	10:30	11:00	30 րոպե
2.	Հանդիպում ամբիոնների վարիչների հետ	11:00	12:00	60 րոպե
3.	Հանդիպում դասախոսների հետ (ներառյալ ինքնավերլուծությունում ներկայացված ՄԿԾ- ների) (10-12 հոգի)	12:10	13:00	50 րոպե
4.	Ընդմիջում, փորձագիտական խմբի քննարկումներ	13:00	13:50	50 րոպե
5.	Հանդիպում ուսանողների հետ (ներառյալ ինքնավերլուծությունում ներկայացված ՄԿԾ- ների) (10-12 հոգի)	14:00	14:40	40 րոպե
6.	Հանդիպում ուսմասվարների, ուսումնական աշխատանքների և դաստիարակչական գծով փոխտնօրենների, մեթոդական մասի ղեկավարի, հեռակա բաժնի վարիչի, պրակտիկայի ղեկավարի, կարիերայի խորհրդատուի, ուսումնական մասի, մարդկային ռեսուրսների ստորաբաժանման ներկայացուցիչների հետ	14:50	15:30	40 րոպե
7.	Հանդիպում գործատու ներկայացուցիչների հետ (6-8 հոգի)	15:30	16:10	40 րոպե
8.	Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, փորձագիտական խմբի փակ հանդիպում	16:10	16:40	30 րոպե
9.	Վերադարձ կատարել	16:40	18:40	120 րոպե

### ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. **ՀՀ**՝ Հայաստանի Հանրապետություն
2. **ՄԿԾ**՝ մասնագիտության կրթական ծրագիր
3. **ՄԿՈՒԶԱԿ**՝ Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոն
4. **ՈԱԱԿ**՝ «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամ