Co-funded by the European Union

Erasmus+ QA4VET

NATIONAL CENTER FOR PROFESSIONAL EDUCATION QUALITY ASSURANCE FOUNDATION

ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ (MOCK) ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ԵՎ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ՁԵՌՆԱՐԿ



ԿԱՆԱՉ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ • ԹՎԱՅԻՆ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ԵՐԵՎԱՆ 2026

Հանձնվող արդյունք (Deliverable)

T2.3 – Փորձնական հավատարմագրման ընթացակարգ և գործիքներ

Ամսաթիվ	**Տարբերակ**
12-ը հոկտեմբեր 2026 թ.	**3.0**

Գործիքկազամը մշակվել է Erasmus+ «Փորձնական (Mock) հավատարմագրման իրականացում՝ աջակցելու որակի ապահովման համակարգի զարգացմանը Հայաստանի ՄԿՈՒ հաստատություններում» (QA4VET) ծրագրի շրջանակում Որակի ապահովման ազգային կենտրոն հիմնադրամի կողմից:

Ծրագրի գործընկերներն են՝

1. Ռումինիայի նախահամալսարանական կրթության որակի ապահովման գործակալությունը (ARACIP),
2. Գերմանիայի մասնագիտական կրթության, աշխատաշուկայի և սոցիալական քաղաքականության ինստիտուտը (INVOLAS),
3. Հայաստանի Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնը (ՈԱԱԿ),
4. Կրթական քաղաքականության և կառավարման հայկական կենտրոնը (ACEP),
5. Վարդենիսի բժշկահումանիտար քոլեջը
6. Երևանի Ն. Աճեմյանի անվան տարածաշրջանային թիվ 2 պետական քոլեջը:

Ֆինանսավորում

Համաֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից: Այնուամենայնիվ, արտահայտված տեսակետներն ու կարծիքները պատկանում են միայն հեղինակ(ներ)ին և պարտադիր չէ, որ արտացոլեն Եվրոպական միության կամ EACEA-ի տեսակետները: Ո՛չ Եվրոպական միությունը, ո՛չ դրամաշնորհ տրամադրող մարմինը չեն կարող պատասխանատվություն կրել դրանց համար:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

QA4VET ԾՐԱԳՐԻ ՄԱՍԻՆ 5
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 6
ՀՀ ՄԿՈՒ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ 7
Ի՞ՆՉ Է ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ (MOCK) ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՈՒՄԸ 9
ԹՎԱՅԻՆ ԵՎ ԿԱՆԱՉ ԲԱՂԱԴՐԻՉՆԵՐԻ ԻՆՏԵԳՐՈՒՄԸ ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ (MOCK) ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՄՈԴԵԼՈՒՄ 10
ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՄԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ 12
ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄԸ ԵՎ ԴԵՐԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄԸ 13
ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ (MOCK) ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՓՈՒԼԵՐԸ 14
ՓՈՒԼ 1. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ (ՈՆԱ) ԹԻՄԻ ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄ 14
ՓՈՒԼ 2. ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ԹԵՄԱՏԻԿ ՈՒՂՂՈՒԹՅԱՆ ԿԱՄ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆ 15
ՓՈՒԼ 3. ՈՆԱ ԹԻՄԻ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ 16
ՓՈՒԼ 4. ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ԻՆՔՆԱՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄ 17
ՓՈՒԼ 5. ՆԵՐՔԻՆ ՓՈՐՁԱԳԵՏՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆ 18
ՓՈՒԼ 6. ՆԵՐՔԻՆ ՓՈՐՁԱԳԵՏՆԵՐԻ ՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ 19
ՓՈՒԼ 7. ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ԱՅՑ ՄԿՈՒ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆ 20
ՓՈՒԼ 8. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ՋԵԿՈՒՅՑԻ ՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ 21
ՓՈՒԼ 9. ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԼԱՆԻ ՄՇԱԿՈՒՄ ԵՎ ՄՇՏԱԴԻՏԱՐԿՈՒՄ 22
ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՄԵԹՈԴԱԿԱՆ ՓԱԹԵԹ 24
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ 25
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ ՄԵԿՆԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ 25
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. SWOT ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՁԵՎԱՉԱՓ 56
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. SWOT ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՕՐԻՆԱԿ 59
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ (MOCK) ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ՕՐԱԿԱՐԳԻ ՆՄՈՒՇ 61

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ՋԵԿՈՒՅՑԻ ՁԵՎԱՆՄՈՒՇ..... 62
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԼԱՆԻ ՁԵՎԱՆՄՈՒՇ..... 67

QA4VET ԾՐԱԳՐԻ ՄԱՍԻՆ

Սույն ձեռնարկը մշակվել է Erasmus+ QA4VET «Փորձնական (Mock) հավատարմագրման իրականացում՝ աջակցելու Հայաստանի ՄԿՈՒՀ հաստատություններում որակի ապահովման համակարգի զարգացմանը» ծրագրի շրջանակում: Ծրագրի նպատակն է նպաստել Հայաստանի մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒՀ) համակարգում որակի ապահովման մշակույթի զարգացմանը՝ ՄԿՈՒՀ հաստատությունների ներքին գնահատման կարողությունների ամրապնդման և փորձնական (Mock) հավատարմագրման մեթոդաբանության ու գործիքների մշակման և կիրառման միջոցով:

Ծրագիրն իրականացվում է Հայաստանի, Ռումինիայի և Գերմանիայի վեց գործընկեր կազմակերպությունների համագործակցությամբ: Ծրագրի համակարգողն է Ռումինիայի նախահամալսարանական կրթության որակի ապահովման գործակալությունը (ARACIP): Կոնսորցիումում ընդգրկված են նաև Գերմանիայի մասնագիտական կրթության, աշխատաշուկայի և սոցիալական քաղաքականության ինստիտուտը (INVOLAS), Հայաստանի Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնը (ՈԱԱԿ), Կրթական քաղաքականության և կառավարման հայկական կենտրոնը (ACEP), ինչպես նաև երկու ՄԿՈՒՀ հաստատություններ՝ Վարդենիսի բժշկահումանիտար քոլեջը և Երևանի Ն. Աճեմյանի անվան տարածաշրջանային թիվ 2 պետական քոլեջը:

Ծրագրի շրջանակում ուսումնասիրվել է ՄԿՈՒՀ որակի ապահովման եվրոպական փորձը, իրականացվել են գործընկերների կարողությունների զարգացման և փորձի փոխանակման միջոցառումներ, մշակվել են Հայաստանի ՄԿՈՒՀ համակարգի առանձնահատկություններին համապատասխան փորձնական հավատարմագրման մեթոդաբանությունն ու գործիքները: Ծրագրում առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձվում նաև թվային և կանաչ բաղադրիչների ինտեգրմանը ՄԿՈՒՀ հաստատությունների գործունեության և որակի ապահովման գործընթացներում:

Մշակված մոդելն ու գործիքները փորձարկվել են 9 ՄԿՈՒՀ հաստատություններում՝ ծրագրի 2 գործընկեր և 7 ասոցացված հաստատություններում: Փորձարկման ընթացքում ՄԿՈՒՀ հաստատությունների թիմերը զարգացրել են ինքնավերլուծության և ապացույցների վրա հիմնված գնահատման կարողությունները, իսկ ներքին փորձագետները՝ գործընկերային գնահատում իրականացնելու կարողությունները: Փորձնական կիրառման ընթացքում ձեռք բերված փորձը և հետադարձ կապը հիմք են ծառայել նաև սույն ձեռնարկի և դրանում ներառված գործիքների լրամշակման համար:

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանի մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒՀ) համակարգում որակի ապահովման զարգացումը պահանջում է ոչ միայն արտաքին գնահատման մեխանիզմների կատարելագործում, այլև ՄԿՈՒՀ հաստատությունների՝ սեփական գործունեությունն ու արդյունքները գնահատելու, խնդիրների պատճառները բացահայտելու և գնահատման արդյունքների հիման վրա բարելավումներ իրականացնելու կարողությունների զարգացում: Այս տեսանկյունից կարևոր է, որ որակի ապահովումը հաստատության ներսում չսահմանափակվի առանձին ընթացակարգերի իրականացմամբ կամ տվյալների հավաքագրմամբ, այլ դառնա կառավարման և շարունակական բարելավման գործիք:

Փորձնական (Mock) հավատարմագրումը հնարավորություն է տալիս ՄԿՈՒՀ հաստատությանը վերլուծել իր գործունեությունն ու արդյունքները՝ հիմնվելով տարբեր աղբյուրներից ստացված տվյալների և շահակիցների տեսակետների վրա: Ներքին փորձագետների գնահատումը լրացնում է հաստատության ինքնավերլուծությունը՝ օգնելով բացահայտել ուժեղ կողմերը, առկա խնդիրները և զարգացման առաջնահերթությունները: Գործընթացը չի նախատեսում դրական կամ բացասական հավատարմագրման որոշման կայացում. դրա հիմնական նպատակը հաստատության ներսում գնահատման և շարունակական բարելավման կարողությունների զարգացումն է:

Սույն ձեռնարկի նպատակն է տրամադրել փորձնական հավատարմագրման իրականացման միասնական մեթոդաբանական շրջանակ, որը միաժամանակ կարող է հարմարեցվել ՄԿՈՒՀ հաստատության առանձնահատկություններին և ընտրված գնահատման շրջանակին: Ձեռնարկում ներկայացված են գործընթացի սկզբունքները և փուլերը, մասնակիցների դերերն ու պատասխանատվությունները, ինչպես նաև ինքնավերլուծության, ներքին փորձագետների կողմից գործընկերային գնահատման, բարելավման պլանավորման և մշտադիտարկման համար կիրառվող գործիքներն ու ձևանմուշները:

Ձեռնարկը կարող է կիրառվել ինչպես հաստատության գործունեության ավելի լայն գնահատման, այնպես էլ առանձին չափանիշների, գործընթացների կամ զարգացման խնդիրների ուսումնասիրության համար: Այն նախատեսված է ոչ միայն փորձնական հավատարմագրման մեկ շրջափուլի կազմակերպման, այլև դրա ընթացքում ձևավորված մոտեցումներն ու գործիքները հաստատության ներքին որակի ապահովման հետագա գործընթացներում կիրառելու համար:

Ձեռնարկի հիմնական կիրառողներն են ՄԿՈՒՀ հաստատությունների ղեկավարները, որակի ներքին ապահովման թիմերը, կրթական ծրագրերի և ստորաբաժանումների պատասխանատուները, դասախոսներն ու արտադրական ուսուցման վարպետները, ներքին փորձագետները, ինչպես նաև գործընթացի մեթոդաբանական աջակցությունն ու համակարգումն իրականացնող մասնագետները:

Ձեռնարկը նախատեսված է ՄԿՈՒՀ հաստատությունների ղեկավարների, որակի ներքին ապահովման թիմերի, փորձնական հավատարմագրման գործընթացում ներգրավված ներքին փորձագետների, ինչպես նաև գործընթացը համակարգող և մեթոդաբանական աջակցություն տրամադրող մասնագետների համար:

ՀՀ ՄԿՈՒ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՄԻՏՈՒՄՆԵՐԸ

Հայաստանի մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) համակարգը վերջին տարիներին գտնվում է բարեփոխումների և արդիականացման փուլում: Իրականացվող փոփոխություններն ուղղված են ՄԿՈՒ համակարգի՝ աշխատաշուկայի ներկա և ապագա պահանջներին առավել արդյունավետ արձագանքելուն, կրթության որակի բարձրացմանը, կրթություն–աշխատաշուկա կապի ամրապնդմանը և հաստատությունների կարողությունների զարգացմանը: Այս բարեփոխումների ռազմավարական ուղղությունները սահմանված են Հայաստանի Հանրապետության կրթության զարգացման մինչև 2030 թվականը պետական ծրագրով: ՄԿՈՒ համակարգի զարգացման առաջնահերթություններից են աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան մասնագետների պատրաստումը, կարողությունների վրա հիմնված կրթության զարգացումը, կրթական ծրագրերի արդիականացումը և որակի ապահովման համակարգերի ամրապնդումը: Պետական ծրագիրը կարևորում է նաև շրջանավարտների զբաղվածության բարձրացումը՝ մինչև 2030 թվականը նպատակադրելով մասնագիտական զբաղվածության մակարդակը հասցնել 90%-ի:

Այս բարեփոխումների իրականացումը ենթադրում է փոփոխություններ ոչ միայն պետական քաղաքականությունների, այլև յուրաքանչյուր ՄԿՈՒ հաստատության գործունեության մակարդակում: ՄԿՈՒ հաստատություններում անհրաժեշտ է զարգացնել կարողություններ՝ շարունակաբար վերանայելու և բարելավելու կրթական ծրագրերը, արձագանքելու աշխատաշուկայի և մասնագիտական ոլորտների զարգացումներին, կատարելագործելու դասավանդման և գնահատման մոտեցումները, զարգացնելու դասախոսական կազմի կարողությունները, ընդլայնելու գործատուների մասնակցությունը կրթական գործընթացներին և հետևելու շրջանավարտների մասնագիտական առաջընթացին ու զբաղվածությանը: Այսպիսով, համակարգային բարեփոխումների արդյունավետությունը մեծապես պայմանավորված է նրանով, թե որքանով են ՄԿՈՒ հաստատությունները կարողանում այդ փոփոխությունները իրականացնել իրենց մակարդակում, գնահատել դրանց արդյունքները և դրանց հիման վրա շարունակաբար բարելավել սեփական գործունեությունը:

ՄԿՈՒ հաստատությունների զարգացմանը և համակարգային բարեփոխումների առաջմղմանը նպաստում է նաև արտաքին որակի ապահովման համակարգը: Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացները խթանում են հաստատություններին վերանայելու և զարգացնելու իրենց հիմնական գործընթացները, մասնավորապես՝ կրթական ծրագրերի և ուսումնառության վերջնարդյունքների բարելավման, գործատու մասնագետների ներգրավման, կարողություններին միտված դասավանդման և գնահատման համակարգերի զարգացման, հետազոտական և վերլուծական բաղադրիչների ամրապնդման, ինչպես նաև որակի ապահովման մեխանիզմների ձևավորման ուղղությամբ: Միաժամանակ միայն պարբերական արտաքին գնահատումը բավարար չէ շարունակական փոփոխություններ ապահովելու համար: ՄԿՈՒ հաստատությունները պետք է ունենան գործող ներքին որակի ապահովման համակարգեր, որոնք հնարավորություն կտան արտաքին գնահատումների միջև ընկած ժամանակահատվածում շարունակաբար հետևելու իրենց գործունեությանն ու արդյունքներին: Դրա համար անհրաժեշտ է պարբերաբար հավաքագրել և վերլուծել տվյալներ ու ապացույցներ՝ աշխատաշուկայի կարիքների, կրթական ծրագրերի իրականացման,

ուսումնառության վերջնարդյունքների ձեռքբերման, ուսանողների առաջընթացի, դասավանդման և գնահատման արդյունավետության, գործնական ուսուցման, գործատուների և այլ շահակիցների արձագանքների, շրջանավարտների զբաղվածության և հաստատության գործունեության այլ առանցքային ուղղությունների վերաբերյալ:

Ներքին որակի ապահովման համակարգի խնդիրը պետք է լինի ոչ միայն տվյալների հավաքագրումը, այլև դրանց օգտագործումը փոփոխությունների կառավարման համար: Հավաքագրված տվյալները պետք է հնարավորություն տան բացահայտելու խնդիրներն ու զարգացման կարիքները, հասկանալու դրանց պատճառները, սահմանելու բարելավման առաջնահերթությունները, պլանավորելու համապատասխան գործողություններ և հետագայում գնահատելու՝ իրականացված փոփոխություններն ինչ արդյունք են տվել:

Այս մոտեցումը համահունչ է նաև ՄԿՈՒՀ որակի ապահովման եվրոպական շրջանակի (EQAVET) տրամաբանությանը, որի հիմքում պլանավորման, իրականացման, գնահատման և վերանայման շարունակական շրջափուլն է: Այս շրջանակում ևս կարևորվում են արդյունքների պարբերական գնահատումը, համապատասխան տվյալների և ցուցանիշների օգտագործումը և գնահատման արդյունքների հիման վրա հետագա զարգացման ուղղությունների սահմանումը:

Այս համակարգային անհրաժեշտությանն է արձագանքում QA4VET ծրագրի շրջանակում մշակված փորձնական (Mock) հավատարմագրման մոդելը: Այն նախատեսվում է ոչ միայն որպես մեկանգամյա փորձնական գնահատման մեխանիզմ, այլև որպես ՄԿՈՒՀ հաստատությունների ներքին գնահատման կարողությունների զարգացման գործիք: Մոդելը հնարավորություն է տալիս հաստատությանը տվյալ ժամանակահատվածում ընտրել իր զարգացման համար առաջնահերթ ուղղությունը, հավաքագրել համապատասխան տվյալներ և ապացույցներ, գնահատել առկա վիճակն ու արդյունքները, բացահայտել ուժեղ կողմերն ու զարգացման կարիքները և դրանց հիման վրա պլանավորել բարելավումները:

Մոդելի պարբերական կիրառումը հնարավորություն կտա նաև վերադառնալ նախորդ գնահատման արդյունքներին և գնահատել՝ ինչ փոփոխություններ են իրականացվել, ինչ արդյունքներ են ձեռք բերվել և ինչ խնդիրներ են շարունակում պահպանվել: Այսպիսով, փորձնական հավատարմագրման մոդելը կարող է նպաստել ՄԿՈՒՀ հաստատություններում այնպիսի ներքին որակի ապահովման գործելակերպի ձևավորմանը, որի միջոցով հաստատությունները կկարողանան ոչ միայն արձագանքել արտաքին գնահատման կամ համակարգային բարեփոխումների պահանջներին, այլև ինքնուրույն կառավարել իրենց շարունակական զարգացումը:

Ի՞ՆՉ Է ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ (MOCK) ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՈՒՄԸ

Փորձնական (Mock) հավատարմագրումը ՄԿՈՒՀ հաստատության ներքին գնահատման և զարգացման գործիք է, որը կառուցված է հավատարմագրման հիմնական տրամաբանության և գնահատման մոտեցումների հիման վրա, սակայն իրականացվում է ուսումնառության և զարգացման նպատակով: Այն հնարավորություն է տալիս հաստատությանը ներքին գնահատման միջոցով անդրադառնալ իր գործունեության տարբեր ուղղություններին, գնահատել ձեռք բերված արդյունքները և բացահայտել հետագա զարգացման կարիքները:

Փորձնական հավատարմագրման կարևոր առանձնահատկությունը ներքին փորձագետների ներգրավումն է: Պաշտոնական/ֆորմալ հավատարմագրման դեպքում հաստատության արտաքին գնահատումն իրականացնում է անկախ արտաքին փորձագիտական խումբը, իսկ փորձնական հավատարմագրման դեպքում որպես փորձագետներ ներգրավվում են հենց տվյալ ՄԿՈՒՀ հաստատության աշխատակիցները, որոնք նախապես անցնում են համապատասխան վերապատրաստումներ:

Ներքին փորձագետները հնարավորություն են տալիս հաստատության գործունեությանը նայել ներսից, բայց միաժամանակ՝ գնահատողի տեսանկյունից: Փաստերի և ապացույցների ուսումնասիրության, շահակիցների հետ քննարկումների և տարբեր տեսակետների համադրման միջոցով նրանք ապահովում են հաստատության գործունեության հայելային անդրադարձը (mirror reflection): Այդ «երկրորդ հայացքը» հնարավորություն է տալիս ավելի խորությամբ դիտարկել առկա իրավիճակը, նկատել խնդիրներ և զարգացման հնարավորություններ, որոնք առօրյա գործունեության ընթացքում միշտ չէ, որ տեսանելի են:
Փորձնական հավատարմագրումն իրականացվում է համագործակցային և զարգացնող մոտեցմամբ: Գործընթացի նպատակը դրական կամ բացասական որոշման կայացումը չէ: Այն միտված է հաստատության ներսում գնահատման և վերլուծության կարողությունների զարգացմանը, մասնագիտական քննարկումների խթանմանը և գնահատման արդյունքների հիման վրա հետագա զարգացման ուղղությունների հստակեցմանը:

Փորձնական հավատարմագրման արդյունքում ակնկալվում է՝

1. **Ինստիտուցիոնալ ուսումնառության կարողության զարգացում:** Հաստատությունը վերլուծում է իր գործունեությունն ու արդյունքները, գնահատում կիրառվող մոտեցումների արդյունավետությունը և ձեռք բերված փորձն օգտագործում հետագա զարգացման համար:
2. **Զարգացման առաջնահերթությունների հստակեցում:** Տվյալների, ապացույցների և շահակիցների տարբեր տեսակետների համադրումը հնարավորություն է տալիս բացահայտել հիմնական խնդիրներն ու դրանց պատճառները և դրանց հիման վրա սահմանել զարգացման առաջնահերթությունները:
3. **Ինքնավերլուծության կարողությունների զարգացում:** Գործընթացում ներգրավված մասնակիցները զարգացնում են տվյալների և ապացույցների հավաքագրման ու վերլուծության, արդյունքների գնահատման, խնդիրների պատճառների բացահայտման և հիմնավորված եզրակացությունների ձևակերպման կարողությունները:
4. **Ներքին փորձագիտական կարողությունների զարգացում:** Հաստատության ներսում ձևավորվում է գնահատումներ իրականացնելու փորձագիտական կարողություն: Ներքին փորձագետները զարգացնում են փաստաթղթերի և ապացույցների վերլուծության,

հարցազրույցների անցկացման, տարբեր աղբյուրներից ստացված տեղեկատվության համադրման, փորձագիտական եզրակացությունների ձևակերպման և զարգացնող հետադարձ կապի տրամադրման հմտությունները:

5. **Որակի նկատմամբ համատեղ պատասխանատվության ամրապնդում:** Ղեկավարության, դասախոսների, սովորողների, գործատուների և այլ շահակիցների ներգրավումը հնարավորություն է տալիս որակի վերաբերյալ տարբեր տեսակետներ ներառել գնահատման գործընթացում և համատեղ ձևավորել զարգացման ուղղությունները:
6. **Գնահատման արդյունքների վերածում բարելավման գործողությունների**: Բացահայտված խնդիրների և զարգացման կարիքների հիման վրա մշակվում է բարելավման գործողությունների պլան՝ սահմանելով ակնկալվող արդյունքները, գործողությունները, ժամկետները, պատասխանատուներին և առաջընթացի գնահատման ցուցանիշները:
7. **Ներքին մշտադիտարկման կայուն մեխանիզմի ձևավորում:** Փորձնական հավատարմագրման մոդելը կարող է դառնալ ՄԿՈՒՀ հաստատության որակի ներքին ապահովման պարբերաբար կիրառվող մեխանիզմ: Ձևավորված կարողությունների և գործիքների կիրառմամբ հաստատությունն ամեն տարի իրականացնում է ընտրված ուղղությունների ներքին մշտադիտարկում՝ վերլուծելով գործունեության արդյունքները, գնահատելով նախորդ բարելավման գործողությունների արդյունավետությունը և հստակեցնելով զարգացման հաջորդ առաջնահերթությունները: Այսպիսով, մոդելի կիրառումը չի սահմանափակվում մեկ փորձնական շրջափուլով, այլ աստիճանաբար ներառվում է հաստատության կառավարման և շարունակական բարելավման ընթացիկ աշխատանքներում:

ԹՎԱՅԻՆ ԵՎ ԿԱՆԱՉ ԲԱՂԱԴՐԻՉՆԵՐԻ ԻՆՏԵԳՐՈՒՄԸ ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ (MOCK) ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՄՈԴԵԼՈՒՄ

Տեխնոլոգիական զարգացումները, տնտեսության թվայնացումը և կայուն զարգացման սկզբունքների տարածումը փոխում են աշխատաշուկան և մասնագիտական գործունեության պահանջները: Արդյունքում փոխվում են նաև ՄԿՈՒՀ շրջանավարտներից ակնկալվող կարողությունները: Մասնագիտական գիտելիքներին և հմտություններին զուգահեռ առավել կարևորվում են թվային տեխնոլոգիաների կիրառման, ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման, շրջակա միջավայրի նկատմամբ պատասխանատու մոտեցման և փոփոխվող աշխատանքային միջավայրում գործելու կարողությունները: Այս փոփոխություններին արձագանքելու համար ՄԿՈՒՀ համակարգում անհրաժեշտ է համապատասխանաբար զարգացնել կրթական ծրագրերը, դասավանդման և գնահատման մոտեցումները, դասախոսական կազմի կարողությունները, կրթական միջավայրն ու ռեսուրսները, ինչպես նաև գործատուների հետ համագործակցության և որակի ապահովման մեխանիզմները:

QA4VET ծրագրի շրջանակում մշակված փորձնական (Mock) հավատարմագրման մոդելում թվային և կանաչ բաղադրիչները ներառված են գնահատման տարբեր չափանիշներում: Դրանց համար առանձին չափանիշներ չեն սահմանվել: Փոխարենը յուրաքանչյուր համապատասխան չափանիշի շրջանակում դիտարկվում է, թե ինչպես են

թվային և կանաչ մոտեցումներն արտացոլվում հաստատության գործունեության մեջ: Օրինակ՝ գնահատվում է դրանց ներառումը կրթական ծրագրերում և ուսումնառության վերջնարդյունքներում, դասավանդման և գնահատման գործընթացներում, դասախոսական կազմի մասնագիտական զարգացման, ռեսուրսների կառավարման, գործատուների հետ համագործակցության և որակի ներքին ապահովման գործընթացներում: Այս մոտեցումը հնարավորություն է տալիս թվային և կանաչ բաղադրիչները դիտարկել ոչ թե մեկ առանձին ոլորտի շրջանակում, այլ որպես հաստատության տարբեր գործընթացներում ինտեգրված զարգացման ուղղություններ:

Փորձնական (Mock) հավատարմագրման ընթացքում դիտարկվում է՝

- կրթական ծրագրերի շրջանակում՝ որքանով են ուսումնառության վերջնարդյունքները, ծրագրերի բովանդակությունը, դասավանդման և գնահատման մոտեցումները նպաստում սովորողների՝ մասնագիտական գործունեության համար անհրաժեշտ թվային և կանաչ կարողությունների ձևավորմանը,
- դասավանդման և ուսումնառության գործընթացներում՝ որքանով են կիրառվում թվային տեխնոլոգիաները և կրթական նորարարական մոտեցումները, ինչպես նաև աշխատավայրահեն, նախագծահեն, դեպքահեն և գործնական ուսումնառության ձևերը,
- մարդկային ռեսուրսների զարգացման շրջանակում՝ որքանով են դասախոսները և արտադրական ուսուցման վարպետները զարգացնում իրենց թվային և կանաչ կարողությունները՝ մասնագիտական ոլորտների փոփոխություններին և կրթական նոր պահանջներին համապատասխան,
- կրթական միջավայրի և ենթակառուցվածքների շրջանակում՝ որքանով են առկա ռեսուրսները և տեխնոլոգիական լուծումները համապատասխանում կրթական ծրագրերի կարիքներին և արդյունավետ կիրառվում, ինչպես նաև որքանով են ռեսուրսների կառավարման մեջ հաշվի առնվում կայունության, արդյունավետ օգտագործման և շրջակա միջավայրի նկատմամբ պատասխանատու մոտեցումները,
- արտաքին համագործակցության շրջանակում՝ որքանով է գործատուների և այլ գործընկերների հետ համագործակցությունն օգտագործվում մասնագիտական ոլորտներում տեղի ունեցող թվային և կանաչ զարգացումները բացահայտելու, դրանք կրթական ծրագրերում արտացոլելու և սովորողների համապատասխան կարողությունները զարգացնելու համար,
- որակի ներքին ապահովման շրջանակում՝ որքանով են թվային և կանաչ բաղադրիչները ներառված հաստատության ներքին գնահատման գործընթացներում, և որքանով են գնահատման արդյունքներն օգտագործվում դրանց հետագա զարգացման համար:

Այս մոտեցմամբ փորձնական հավատարմագրումը հնարավորություն է տալիս ՄԿՈՒՀ հաստատություններին գնահատել նաև իրենց պատրաստվածությունը թվային և կանաչ զարգացումներին արձագանքելու համար և բացահայտել այն ուղղությունները, որոնցում անհրաժեշտ են հետագա բարելավումներ:

ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

Փորձնական հավատարմագրումը հիմնված է մի շարք սկզբունքների վրա, որոնք սահմանում են գործընթացի կազմակերպման և իրականացման հիմնական մոտեցումները: Դրանք արտացոլում են նաև այն արժեքները, որոնց վրա հիմնվում են գնահատումը, մասնակիցների փոխգործակցությունը և գնահատման արդյունքների հետագա կիրառումը:

Սկզբունք 1. Զարգացմանն ուղղված մոտեցում: Գնահատումն իրականացվում է հաստատության ուժեղ կողմերը, խնդիրներն ու զարգացման հնարավորությունները բացահայտելու նպատակով: Բացահայտված խնդիրները քննարկվում են դրանց պատճառները հասկանալու և բարելավման լուծումներ գտնելու համար: Գործընթացի նպատակը հաստատությանը դրական կամ բացասական գնահատական տալը կամ այն դասակարգելը չէ. գնահատման արդյունքները պետք է օգնեն հաստատությանը հիմնավորել հետագա բարելավման ուղղությունները:

Սկզբունք 2. Ուսումնառություն և կարողությունների զարգացում: Փորձնական հավատարմագրումը հիմնված է «սովորել՝ անելով» (learning by doing) մոտեցման վրա: Մասնակիցները սովորում են՝ անմիջականորեն աշխատելով իրենց հաստատության իրական տվյալների, փաստաթղթերի և խնդիրների հետ: Գործնական մասնակցության միջոցով զարգանում են ինքնավերլուծության, տվյալների ու ապացույցների վերլուծության և ներքին փորձագիտական գնահատման կարողությունները: Ձեռք բերված փորձն ու գիտելիքները դառնում են հաստատության հետագա աշխատանքի բարելավման հիմք՝ նպաստելով նաև ինքնուրույն ներքին գնահատումներ իրականացնելուն:

Սկզբունք 3. Շահակիցների ակտիվ մասնակցություն: Փորձնական հավատարմագրման ընթացքում կրթության որակը դիտարկվում է որպես հաստատության տարբեր շահակիցների համատեղ պատասխանատվություն: Ինքնավերլուծության, գնահատման և զարգացման ուղղությունների քննարկմանը ներգրավվում են ղեկավարությունը, դասախոսական, վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմը, սովորողները, շրջանավարտները, գործատուներն ու այլ գործընկերները: Նրանց փորձը, կարծիքներն ու հետադարձ կապը հավաքագրվում և համադրվում են՝ հաստատության գործունեության վերաբերյալ բազմակողմ պատկեր ձևավորելու համար: Խրախուսվում է մասնակցային՝ «ներքևից վերև» (bottom-up) մոտեցումը, որի շրջանակում շահակիցների առաջարկություններն օգտագործվում են խնդիրների բացահայտման և զարգացման առաջնահերթությունների սահմանման համար:

Սկզբունք 4. Շարունակական բարելավում: Փորձնական հավատարմագրումը չի ավարտվում գնահատման արդյունքների ամփոփմամբ. դրանք հիմք են դառնում բարելավման գործողությունների համար: Գործողությունները պետք է լինեն իրատեսական և չափելի՝ ունենալով հստակ պատասխանատուներ, իրականացման ժամկետներ, ակնկալվող արդյունքներ և առաջընթացի գնահատման ցուցանիշներ: Պարբերաբար դիտարկվում են դրանց իրականացման ընթացքն ու արդյունքները՝ գնահատելու համար, թե որքանով են լուծվել բացահայտված խնդիրները և ապահովվել ակնկալվող փոփոխությունները: Ստացված արդյունքների հիման վրա անհրաժեշտության դեպքում ճշգրտվում են գործողությունները և սահմանվում զարգացման հաջորդ ուղղությունները՝ ապահովելով գնահատման, բարելավման և վերագնահատման շարունակական շրջափուլ:

ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄԸ ԵՎ ԴԵՐԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄԸ

Փորձնական հավատարմագրումն իրականացվում է ՈԱԱԿ-ի և ՄԿՈՒ հաստատության համագործակցությամբ՝ պատասխանատվությունների հստակ բաշխմամբ: ՈԱԱԿ-ն ապահովում է գործընթացի ընդհանուր մեթոդաբանական համակարգումն ու աջակցությունը, իսկ ՄԿՈՒ հաստատությունը կազմակերպում և իրականացնում է հաստատության ներսում նախատեսված աշխատանքները:

Գործընթացում հիմնական դերակատարներն են՝

- ՈԱԱԿ-ը և ՈԱԱԿ-ի համակարգողը՝ տրամադրում են փորձնական հավատարմագրման մեթոդաբանությունն ու գործիքները, բացատրում դրանց կիրառումը և կազմակերպում ՈՆԱ թիմի ու ներքին փորձագետների կարողությունների զարգացման աշխատաժողովներ: ՈԱԱԿ-ը հաստատության հետ համաձայնեցնում է գործընթացի իրականացման ժամանակացույցը, պահպանում աշխատանքային կապը ՈՆԱ թիմի համակարգողի հետ և գործընթացի ընթացքում աջակցում առաջացած մեթոդական հարցերի պարզաբանմանը:
- **Հաստատության ղեկավարությունը**՝ ապահովում է աշխատակիցների մասնակցությունը գործընթացին և նրանց աշխատանքի համար անհրաժեշտ ժամանակն ու ռեսուրսները: Գնահատման արդյունքների հիման վրա հաստատում է բարելավման գործողությունների պլանը և հետևում, որ նախատեսված գործողություններն իրականացվեն սահմանված ժամկետներում:
- ՈՆԱ թիմը՝ իրականացնում է հաստատության ինքնավերլուծությունը, կազմակերպում շահակիցների մասնակցությունը և գնահատման արդյունքները վերածում բարելավման գործողությունների:
- ՈՆԱ թիմի համակարգողը՝ համակարգում է հաստատության ներսում գործընթացի իրականացումը և ՈՆԱ թիմի, հաստատության տարբեր ստորաբաժանումների ու ՈԱԱԿ-ի համակարգողի միջև աշխատանքային հաղորդակցությունը:
- Ներքին փորձագետները՝ իրականացնում են գործընկերային գնահատումը և հաստատությանը տրամադրում անկախ մասնագիտական հայացք՝ «հայելային անդրադարձ» (mirror reflection)՝ ձևակերպելով գնահատման եզրակացություններ և առաջարկություններ:

Դերակատարների գործողություններն ու պատասխանատվությունները ներկայացված են փորձնական հավատարմագրման համապատասխան փուլերում:

ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ (MOCK) ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՓՈՒԼԵՐԸ

ՓՈՒԼ 1. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ (ՈՆԱ) ԹԻՄԻ ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄ

Փորձնական (Mock) հավատարմագրման իրականացման համար հաստատությունում ձևավորվում է աշխատանքային թիմ, որը կազմակերպում և համակարգում է հաստատության աշխատանքները գործընթացի տարբեր փուլերում: Այդ նպատակով ՄԿՈՒ հաստատության տնօրենի հրամանով ձևավորվում է Որակի ներքին ապահովման (ՈՆԱ) թիմ: ՈՆԱ թիմը կարող է բաղկացած լինել 8–10 անդամից: Թիմի կազմը ձևավորելիս նպատակահարմար է ապահովել հաստատության գործունեության հիմնական ուղղությունների ներկայացվածությունը և ներգրավել այնպիսի անդամների, որոնք ունեն հաստատության տարբեր գործընթացների վերաբերյալ անհրաժեշտ գիտելիք, փորձառություն և կարող են մասնակցել ինքնավերլուծության աշխատանքներին:

ՈՆԱ թիմում կարող են ընդգրկվել՝

- ղեկավարության և վարչական անձնակազմի ներկայացուցիչներ,
- որակի ապահովման պատասխանատուներ,
- ամբիոնների վարիչներ և կրթական ծրագրերի ղեկավարներ,
- դասախոսներ և արտադրական ուսուցման վարպետներ,
- համապատասխան կառուցվածքային ստորաբաժանումների ներկայացուցիչներ,
- ուսանողներ, շրջանավարտներ, գործատուներ և այլ շահակիցների ներկայացուցիչներ:

Գնահատման ուղղությունն ու շրջանակը հստակեցնելուց հետո ՈՆԱ թիմի կազմը կարող է վերանայվել և, ըստ անհրաժեշտության, համալրվել ընտրված ուղղությանն անմիջականորեն առնչվող մասնագետներով և շահակիցների ներկայացուցիչներով: Սա հնարավորություն է տալիս թիմի կազմը համապատասխանեցնել ընտրված գնահատման ուղղությանը և ապահովել անհրաժեշտ մասնագիտական փորձառությունն ու շահակիցների մասնակցությունը:

ՈՆԱ թիմի ձևավորումից հետո կազմակերպվում է առաջին աշխատանքային հանդիպումը, որի ընթացքում թիմի անդամները ծանոթանում են փորձնական հավատարմագրման նպատակին, հիմնական մոտեցումներին և գործընթացի փուլերին: Սահմանվում է նաև գործընթացի ընդհանուր համակարգման պատասխանատուն:

ՈՆԱ թիմը փորձնական հավատարմագրման ամբողջ ընթացքում կազմակերպում և համակարգում է հաստատության կողմից իրականացվող աշխատանքները: ՈՆԱ թիմի հիմնական գործառույթներն են՝

- վերլուծել հաստատության վերաբերյալ առկա տվյալները, նախորդ գնահատումների արդյունքներն ու բացահայտված խնդիրները և դրանց հիման վրա մասնակցել փորձնական հավատարմագրման գնահատման ուղղության և շրջանակի ընտրությանը,
- պլանավորել և համակարգել հաստատության աշխատանքները փորձնական հավատարմագրման շրջանակում,
- կազմակերպել ինքնավերլուծության համար անհրաժեշտ տվյալների և ապացույցների հավաքագրումն ու համակարգումը,

- իրականացնել տվյալների և ապացույցների վերլուծությունը և հաստատության ինքնավերլուծությունը,
- ապահովել համապատասխան ստորաբաժանումների և շահակիցների ներգրավումը ինքնավերլուծության գործընթացում,
- ինքնավերլուծության արդյունքների հիման վրա բացահայտել ուժեղ կողմերը, խնդիրներն ու զարգացման կարիքները և իրականացնել SWOT վերլուծություն,
- մասնակցել գնահատման արդյունքների հիման վրա բարելավման գործողությունների պլանի մշակմանը և դրա իրականացման մշտադիտարկմանը։

Ակնկալվող արդյունքը

Փուլի ավարտին հաստատությունն ունի տնօրենի հրամանով ձևավորված ՈՆԱ թիմ և նշանակված գործընթացի ընդհանուր համակարգման պատասխանատու։

ՓՈՒԼ II. ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ԹԵՄԱՏԻԿ ՈՒՂՂՈՒԹՅԱՆ ԿԱՄ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

Փորձնական հավատարմագրումը կարող է իրականացվել ինստիտուցիոնալ կամ ծրագրային հավատարմագրման մեկ կամ մի քանի չափանիշների, ինչպես նաև դրանց շրջանակում ընտրված թեմատիկ ուղղությունների գնահատմամբ։ Այս փուլում ՈՆԱ թիմը, ՈԱԱԿ-ի մեթոդաբանական աջակցությամբ, ընտրում և հիմնավորում է գնահատման ուղղությունն ու շրջանակը՝ ելնելով հաստատության առկա խնդիրներից և զարգացման կարիքներից։

Գնահատման ուղղության և շրջանակի ընտրության համար ՈՆԱ թիմը վերլուծում է հաստատության վերաբերյալ առկա տվյալներն ու տեղեկատվությունը։ Մասնավորապես, կարող են դիտարկվել՝

- նախորդ արտաքին և ներքին գնահատումների արդյունքները,
- հաստատության ռազմավարական առաջնահերթությունները,
- ինքնագնահատումների և մշտադիտարկումների արդյունքները,
- կրթական ծրագրերի իրականացման ընթացքում բացահայտված խնդիրները,
- աշխատաշուկայի և մասնագիտական ոլորտների զարգացման միտումները,
- գործատուների, սովորողների և շրջանավարտների հետադարձ կապը,
- որակի ներքին ապահովման գործընթացներում բացահայտված զարգացման կարիքները։

Վերլուծության արդյունքների հիման վրա սահմանվում են գնահատման թեմատիկ ուղղությունը, նպատակը և շրջանակը, ձևակերպվում են գնահատման հիմնական հարցերը, ինչպես նաև որոշվում են գնահատման մեջ ներառվող գործընթացներն ու հիմնական շահակիցները։ Գնահատման շրջանակը կարող է լինել ինչպես նեղ՝ կենտրոնանալով մեկ կոնկրետ խնդրի, գործընթացի կամ թեմատիկ ուղղության վրա, այնպես էլ ավելի լայն՝ ընդգրկելով մեկ կամ մի քանի չափանիշներ և դրանց առնչվող գործընթացները։ Շրջանակի ծավալը սահմանվում է՝ հաշվի առնելով հաստատության բացահայտված խնդիրները, զարգացման կարիքները և փորձնական հավատարմագրման նպատակը։

Գնահատման ուղղությունն ու շրջանակը հստակեցնելուց հետո ՈԱԱԿ-ը, հաստատության հետ համաձայնեցմամբ, մշակում է փորձնական հավատարմագրման իրականացման

ընդհանուր ժամանակացույցը: Ժամանակացույցում սահմանվում են գործընթացի հիմնական փուլերի և աշխատանքների իրականացման ժամկետները՝ ՈՆԱ թիմի կարողությունների զարգացում, ինքնավերլուծության իրականացում, ներքին փորձագետների ընտրություն և պատրաստում, ինքնավերլուծության նյութերի ուսումնասիրություն և այցի նախապատրաստում, գնահատման այց, փորձագիտական զեկույցի պատրաստում և ներկայացում, բարելավման գործողությունների պլանի մշակում և այլն: Փորձնական հավատարմագրման ամբողջ գործընթացը կարող է տևել 3–7 ամիս: Ընդհանուր տևողությունը և առանձին փուլերի ժամկետները սահմանվում են՝ հաշվի առնելով ընտրված գնահատման ուղղությունը, դրա շրջանակն ու ծավալը:

Ակնկալվող արդյունքը: Փուլի ավարտին հաստատությունն ունի՝

- ընտրված և հիմնավորված փորձնական հավատարմագրման թեմատիկ ուղղություն և գնահատման շրջանակ,
- սահմանված գնահատման նպատակ և հիմնական հարցեր,
- որոշված գնահատման մեջ ներառվող գործընթացներն ու հիմնական շահակիցները,
- ՈԱԱԿ-ի և հաստատության միջև համաձայնեցված փորձնական հավատարմագրման իրականացման ընդհանուր ժամանակացույց:

ՓՈՒԼ 3. ՈՆԱ ԹԻՄԻ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

Գնահատման ուղղությունն ու շրջանակը հստակեցնելուց հետո ՈԱԱԿ-ը ՈՆԱ թիմի հետ քննարկում է ինքնավերլուծության իրականացման համար անհրաժեշտ կարողությունների զարգացման կարիքները: Բացահայտված կարիքների և ընտրված գնահատման շրջանակի առանձնահատկությունների հիման վրա ՈԱԱԿ-ը մշակում է կարողությունների զարգացման ծրագիրը՝ սահմանելով աշխատաժողովների բովանդակությունն ու հաջորդականությունը:

Սահմանված ժամանակացույցին համապատասխան՝ ՈԱԱԿ-ը կազմակերպում է կարողությունների զարգացման աշխատաժողովներ, որոնք կարող են իրականացվել առկա կամ առցանց ձևաչափով: Աշխատաժողովների ընթացքում ներկայացվում և գործնականում քննարկվում են ընտրված ուղղության վերլուծության հիմնական սկզբունքներն ու գնահատման հարցերը, վերլուծության համար անհրաժեշտ տվյալներն ու ապացույցները, դրանց հնարավոր աղբյուրները, ինչպես նաև տվյալների համադրման, վերլուծության և դրանց հիման վրա հիմնավորված եզրակացությունների ձևակերպման մոտեցումները:

Աշխատաժողովները կառուցվում են հաստատության իրական տվյալների, փաստաթղթերի և այլ նյութերի հիման վրա: ՈԱԱԿ-ի ուղղորդմամբ ՈՆԱ թիմն ուսումնասիրում է առկա տվյալներն ու ապացույցները, գնահատում դրանց բավարարությունն ընտրված ուղղության խորքային վերլուծության համար և որոշում, թե ինչ լրացուցիչ տվյալներ ու ապացույցներ է անհրաժեշտ հավաքագրել:

Աշխատաժողովների ընթացքում ՈԱԱԿ-ը տրամադրում է նաև ինքնավերլուծության իրականացման համար անհրաժեշտ մեթոդաբանական նյութերն ու աշխատանքային գործիքները, այդ թվում՝

- ինստիտուցիոնալ և ծրագրային հավատարմագրման չափանիշների մեկնաբանություններ,
- տվյալների և ապացույցների հավաքագրման և քարտեզագրման ձևաչափեր,

- տվյալների վերլուծության գործիքներ,
- SWOT վերլուծության ձևաչափ,
- ինքնավերլուծության ձևաչափ,
- այլ անհրաժեշտ աշխատանքային ձևանմուշներ և գործիքներ (տես՝ Հավելվածներ)։

Աշխատաժողովներում ներկայացված մոտեցումներն ու գործիքները ՈՆԱ թիմը կիրառում է սեփական հաստատության ինքնավերլուծությունն իրականացնելիս։ Այդ ընթացքում ՈԱԱԿ-ը տրամադրում է մեթոդաբանական հետադարձ կապ, որի հիման վրա ՈՆԱ թիմը ճշգրտում է իր աշխատանքը, խորացնում վերլուծությունը և աստիճանաբար զարգացնում ինքնավերլուծություն իրականացնելու կարողությունները։ Այսպիսով, կարողությունների զարգացումն իրականացվում է «սովորել՝ անելով» (learning by doing) սկզբունքով. ՈՆԱ թիմը մեթոդաբանությունն ու գործիքները յուրացնում է՝ դրանք կիրառելով սեփական հաստատության իրական տվյալների և գործընթացների վերլուծության ընթացքում։ Կարողությունների զարգացումը չի ավարտվում աշխատաժողովներով, այլ շարունակվում է ինքնավերլուծության ամբողջ ընթացքում։

Կարողությունների զարգացման արդյունքում ՈՆԱ թիմը պետք է կարողանա՝

- հասկանալ ընտրված գնահատման չափանիշներն ու հիմնական հարցերը և դրանց համապատասխան սահմանել վերլուծության շրջանակը,
- որոշել, թե գնահատման հարցերին պատասխանելու համար ինչ տվյալներ և ապացույցներ են անհրաժեշտ և ինչ աղբյուրներից կարող են դրանք ստացվել,
- համադրել տարբեր աղբյուրներից ստացված տվյալներն ու ապացույցները և գնահատել դրանց բավարարությունը,
- տվյալների հիման վրա գործընթացների նկարագրությունից անցնել դրանց արդյունքների և արդյունավետության վերլուծությանը,
- վերլուծության մեջ ներառել շահակիցների տեսակետները և դրանք համադրել այլ աղբյուրներից ստացված տվյալների հետ,
- բացահայտել խնդիրները և վերլուծել դրանց պատճառները,
- իրականացնել SWOT վերլուծություն՝ հիմնվելով կատարված վերլուծության արդյունքների վրա,
- ձևակերպել ապացույցների վրա հիմնված եզրակացություններ և բարելավման ուղղություններ։

Ակնկալվող արդյունքը։ Փուլի ավարտին ՈՆԱ թիմն ունի ընտրված գնահատման շրջանակում ինքնավերլուծություն իրականացնելու և հետագա աշխատանքի ընթացքում այդ կարողությունները զարգացնելու անհրաժեշտ կարողություններ։

ՓՈՒԼ 4. ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ԻՆՔՆԱՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄ

Փուլի նպատակն է ընտրված գնահատման ուղղության շրջանակում իրականացնել համակարգված և ապացույցների վրա հիմնված ինքնավերլուծություն։ ՈՆԱ թիմը, կիրառելով կարողությունների զարգացման փուլում ձեռք բերած գիտելիքներն ու գործիքները, իրականացնում է հաստատության ինքնավերլուծություն և դրա արդյունքներն ամփոփում՝ պատրաստելով.

- SWOT վերլուծություն և/կամ
- ինքնավերլուծության զեկույց:

Ինքնավերլուծության ընթացքում ձևավորված բոլոր եզրակացությունները պետք է հիմնավորված լինեն համապատասխան տվյալներով և ապացույցներով: Այդ նպատակով անհրաժեշտ է տարբերակել փաստերի ներկայացումը, դրանց վերլուծությունը և գնահատողական եզրահանգումները: Փաստաթղթի, ընթացակարգի կամ իրականացված միջոցառման առկայությունն ինքնին բավարար չէ գնահատվող գործընթացի արդյունավետությունը հիմնավորելու համար . անհրաժեշտ է դիտարկել նաև դրանց գործնական կիրառումը և ձեռք բերված արդյունքները: Այն դեպքերում, երբ առկա տվյալներն ու ապացույցները բավարար չեն հիմնավորված եզրահանգում ձևակերպելու համար, արձանագրվում է տեղեկատվության բացը և լրացուցիչ ուսումնասիրության անհրաժեշտությունը[1]:

Գործընթացն իրականացվում է ՈՆԱ թիմի և համապատասխան շահակիցների մասնակցությամբ քննարկումների միջոցով: Դրանք հնարավորություն են տալիս համադրելու տարբեր տեսակետները, միասին վերլուծելու առկա իրավիճակը և ձևավորելու ընդհանուր ընկալում հաստատության ուժեղ կողմերի, խնդիրների և զարգացման կարիքների վերաբերյալ: Ինքնավերլուծության գործընթացը միաժամանակ զարգացնում է հաստատության՝ սեփական գործունեությունը դիտարկելու և գնահատելու, տարբեր տվյալներն ու տեսակետները համակարգային վերլուծելու և դրանց հիման վրա հիմնավորված եզրակացություններ ձևավորելու կարողությունը:

Ակնկալվող արդյունքը: Փուլի ավարտին հաստատությունը կունենա ընտրված գնահատման շրջանակին համապատասխան ապացույցների վրա հիմնված SWOT վերլուծություն և/կամ ինքնավերլուծության զեկույց:

ՓՈՒԼ 5. ՆԵՐՔԻՆ ՓՈՐՁԱԳԵՏՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

Այս փուլում հաստատության աշխատակիցներից ընտրվում են 2–3 ներքին փորձագետներ՝ գործընկերային գնահատումն իրականացնելու համար: Խմբի կազմը որոշվում է՝ հաշվի առնելով գնահատման շրջանակի ծավալն ու առանձնահատկությունները: Խմբում կարող են ընդգրկվել տարբեր մասնագիտական ուղղություններ ներկայացնող աշխատակիցներ՝ գնահատման շրջանակում ներառված հարցերը տարբեր տեսանկյուններից դիտարկելու համար:

Ներքին փորձագետները փորձնական (Mock) հավատարմագրման ընթացքում ստանձնում են այն գնահատողների դերը, որն ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման ժամանակ ունեն արտաքին փորձագետները: Այսինքն՝ ընտրված գնահատման շրջանակում ուսումնասիրում են ինքնավերլուծությունն ու այն հիմնավորող ապացույցները, իրականացնում փորձագիտական այց, հանդիպում շահակիցների հետ և ձևակերպում գնահատման եզրակացություններ ու բարելավման առաջարկություններ:

[1] Պարբերությունը ավելացել է արտաքին գնահատողի դիտարկման արդյունքում:

Ներքին փորձագետների ընտրությունն իրականացվում է՝ հաշվի առնելով փորձնական հավատարմագրման ընտրված ուղղությունն ու գնահատման շրջանակը: Փորձագիտական խմբում նպատակահարմար է ընդգրկել այնպիսի մասնագետների, որոնց մասնագիտական փորձառությունն ու գործունեության ոլորտը հնարավորություն կտան գնահատման առարկան դիտարկել տարբեր տեսանկյուններից:

Ներքին փորձագետների ընտրության ժամանակ հաշվի են առնվում՝

- ընտրված գնահատման ուղղությանը համապատասխան մասնագիտական գիտելիքներն ու փորձառությունը,
- հաստատության գործունեության և համապատասխան գործընթացների վերաբերյալ իմացությունը,
- տվյալների և ապացույցների հետ աշխատելու և վերլուծական աշխատանք իրականացնելու կարողությունը,
- տարբեր տեսակետներ լսելու, քննարկելու և հիմնավորված եզրակացություններ ձևակերպելու կարողությունը,
- գնահատման գործընթացին անհրաժեշտ ժամանակահատվածում մասնակցելու հնարավորությունը:

Ներքին փորձագետների ընտրության ընթացքում հաշվի է առնվում նաև նրանց անմիջական առնչությունը գնահատվող գործընթացներին: Գնահատման օբյեկտիվությունն ապահովելու նպատակով փորձագետը չպետք է ներգրավվի այն գործընթացի կամ գործունեության ուղղության գնահատմանը, որի իրականացման կամ կառավարման համար ինքն անմիջական պատասխանատվություն է կրում: Հաստատությունը, ներքին փորձագետների թեկնածություններն առաջադրելիս, հաշվի է առնում այս հանգամանքը և նման դեպքերի մասին նախապես տեղեկացնում ՈԱԱԿ-ի համակարգողին[2]:

Ակնկալվող արդյունքը: Փուլի ավարտին ձևավորված է 2–3 անդամից բաղկացած՝ ընտրված գնահատման շրջանակին համապատասխան ներքին փորձագիտական խումբ:

ՓՈՒԼ 6. ՆԵՐՔԻՆ ՓՈՐՁԱԳԵՏՆԵՐԻ ՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ

Ընտրված ներքին փորձագետների համար ՈԱԱԿ-ը նույնպես կազմակերպում է աշխատաժողովներ՝ նրանց գործընկերային գնահատման իրականացմանը նախապատրաստելու նպատակով: Պատրաստման ընթացքում փորձագետները սովորում են հաստատության ինքնավերլուծության արդյունքները դիտարկել գնահատողի տեսանկյունից, համադրել տարբեր աղբյուրներից ստացված տեղեկատվությունը, ձևակերպել հիմնավորված եզրակացություններ և տրամադրել կառուցողական ու զարգացմանը միտված հետադարձ կապ:

Ներքին փորձագետների պատրաստումը կենտրոնանում է գործընկերային գնահատման համար անհրաժեշտ հիմնական կարողությունների զարգացման վրա.

1. Վերլուծական հարցերի ձևակերպում

Փորձագետները զարգացնում են հարցեր ձևակերպելու կարողություններ, որոնք հնարավորություն են տալիս՝

[2] Պարբերությունը ավելացել է արտաքին գնահատողի դիտարկումների հիման վրա:

- պարզաբանել ոչ միայն առանձին փաստերը, այլև հասկանալ դրանց հիմքում ընկած գործընթացներն ու պատճառները,
- նախնական տվյալների և ինքնավերլուծության արդյունքների հիման վրա ձևակերպել վարկածներ,
- բացահայտել գործընթացների արդյունավետության վրա ազդող գործոնները,
- հարցերի միջոցով բացահայտել շահակիցների գնահատականները՝ գործընթացների արդյունավետության, առկա խնդիրների և դրանց բարելավման հնարավորությունների վերաբերյալ:

2. Հարցազրույցների և մասնագիտական քննարկումների վարում

- Փորձագետները զարգացնում են տարբեր շահակիցների հետ հանդիպումներ և հարցազրույցներ վարելու կարողություններ՝ սովորելով՝
- կազմակերպել բաց և կառուցողական մասնագիտական քննարկումներ,
- ապահովել տարբեր շահակիցների մասնակցությունն ու տեսակետների ներկայացումը,
- լսել, ճշգրտող և խորացնող հարցեր տալ և անհրաժեշտության դեպքում ստուգել նախապես ձևավորված վարկածները,
- պահպանել փոխադարձ հարգանքի և ուսումնառության վրա հիմնված քննարկման միջավայր:

3. Ապացույցների վրա հիմնված համակարգային վերլուծություն

Փորձագետները զարգացնում են կարողություններ՝

- տարբերակելու առանձին դեպքերը համակարգային խնդիրներից և միտումներից,
- համադրելու ինքնավերլուծության զեկույցից, փաստաթղթերից, տվյալներից, հարցազրույցներից, դիտարկումներից և այլ աղբյուրներից ստացված տեղեկատվությունը (եռանկյունացում),
- ստուգելու ինքնավերլուծության ընթացքում ձևակերպված եզրակացությունների հիմնավորվածությունը,
- բացահայտելու տարբեր աղբյուրներից ստացված տեղեկատվության համապատասխանությունները և հակասությունները,
- ձևակերպելու ապացույցների վրա հիմնված գնահատողական եզրակացություններ:

ՓՈՒԼ 7. ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ԱՅՑ ՄԿՈՒ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆ

Փորձագիտական այցն իրականացնում է հաստատության աշխատակիցներից ձևավորված ներքին փորձագիտական խումբը: Այցի համար ՈԱԱԿ-ի համակարգողը մշակում է մեկօրյա կամ կեսօրյա աշխատանքային օրակարգ՝ հիմք ընդունելով գնահատման ընտրված թեմատիկ ուղղությունը կամ չափանիշը: Օրակարգում սահմանվում են հանդիպումների հաջորդականությունն ու շահակիցների շրջանակը: Օրակարգը համաձայնեցվում է ՄԿՈՒ հաստատության հետ, վերջինս ապահովում է նախատեսված հանդիպումների կազմակերպումը: ՓոԱյցը կարող է իրականացվել ինչպես առկա ձևաչափով՝ ուսումնական հաստատությունում, այնպես էլ առցանց՝ կախված կազմակերպման պայմաններից, գնահատման նպատակից և շրջանակի առանձնահատկություններից:

Գնահատման շրջանակից ելնելով՝ օրակարգում կարող են ներառվել հանդիպումներ՝

- հաստատության ղեկավարության,
- որակի ներքին ապահովման (ՈՆԱ) թիմի,
- դասախոսների և արտադրական ուսուցման վարպետների,
- ամբիոնների վարիչների, կրթական ծրագրերի պատասխանատուների և դուալ կրթական ծրագրերի համակարգողների,
- կարիերայի ուղղորդման և պրակտիկայի կազմակերպման պատասխանատուների,
- սովորողների,
- շրջանավարտների,
- գործատուների,
- այլ շահակիցների ներկայացուցիչների հետ:

Քննարկումների նպատակն է պարզել, թե տարբեր շահակիցներն ինչպես են գնահատում ուսումնասիրվող գործընթացները, ինչ խնդիրներ են նկատում և բարելավման ինչ հնարավորություններ են տեսնում: Նրանց տեսակետները համադրվում են ինքնավերլուծությունում ներկայացված տվյալների և ապացույցների հետ՝ գործընթացների արդյունավետությունը բազմակողմանիորեն գնահատելու համար:

Փաստաթղթերի ու տվյալների ուսումնասիրության, դիտարկումների և շահակիցների հետ քննարկումների միջոցով ներքին փորձագետները բացահայտում են խնդիրների պատճառները և այն գործոնները, որոնք նպաստում կամ խոչընդոտում են գնահատվող գործընթացների արդյունավետությանը և հաստատության զարգացմանը:

Այցի ավարտին ներքին փորձագետներն ամփոփիչ հանդիպում են անցկացնում հաստատության ղեկավարության և ՈՆԱ թիմի հետ: Հանդիպման ընթացքում նրանք ներկայացնում են փաստաթղթերի ուսումնասիրության, դիտարկումների և քննարկումների հիման վրա ձևավորված նախնական եզրահանգումները՝ առանձնացնելով հաստատության ուժեղ կողմերը, բարելավման ենթակա ոլորտները, զարգացման առաջնահերթությունները և լրացուցիչ վերլուծություն կամ հստակեցում պահանջող հարցերը:

Այս բանավոր հետադարձ կապը հնարավորություն է տալիս քննարկել նախնական եզրահանգումները, պարզաբանել առաջացած հարցերը և ձևավորել գնահատման արդյունքների ընդհանուր ընկալում: Ամփոփիչ հանդիպման ընթացքում ստացված պարզաբանումներն ու քննարկման արդյունքները հաշվի են առնվում փորձագիտական զեկույցի պատրաստման ժամանակ:

ՓՈՒԼ 8. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑԻ ՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ

Փորձագիտական այցի ավարտից հետո՝ 2–3 շաբաթվա ընթացքում, ներքին փորձագետները սահմանված ձևաչափին համապատասխան պատրաստում են փորձագիտական զեկույցը: Ներքին փորձագետները համակարգում և վերլուծում են գործընկերային գնահատման ընթացքում հավաքագրված տեղեկատվությունը, համադրում տարբեր աղբյուրներից ստացված տվյալները և պատրաստում փորձագիտական զեկույցը:

Փորձագիտական զեկույցը նպատակահարմար է կառուցել հետևյալ բաղադրիչների շուրջ.

- գնահատվող գործընթացների վերաբերյալ վերլուծական դիտարկումներ,
- հաստատության ուժեղ կողմերի ներկայացում,

- բարելավման ենթակա ոլորտների բացահայտում,
- գնահատման ընթացքում արձանագրված համակարգային դիտարկումներ,
- բարելավմանն ուղղված գործնական, իրատեսական և առաջնահերթ առաջարկություններ:

Փորձագիտական զեկույցը պետք է հիմնված լինի բացառապես հավաստի, ստուգելի և համադրված ապացույցների վրա: Դրա նպատակը ոչ թե հաստատության գործունեության նկարագրությունն է, այլ գնահատվող գործընթացների արդյունավետության վերլուծությունը, ուժեղ կողմերի և բարելավման ենթակա ոլորտների բացահայտումը, ինչպես նաև դրանց զարգացմանն ուղղված հիմնավորված առաջարկությունների ներկայացումը:

Բարելավման խորհրդատվությունները պետք է լինեն իրատեսական, կիրառելի և համապատասխանեն հաստատության զարգացման կարիքներին՝ նպաստելով կրթության որակի շարունակական բարելավմանը:

ՓՈՒԼ 9. ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԼԱՆԻ ՄՇԱԿՈՒՄ ԵՎ ՄՇՏԱԴԻՏԱՐԿՈՒՄ

Փորձագիտական զեկույցի ստացումից հետո հաստատությունը գնահատման արդյունքները վերածում է բարելավման կոնկրետ գործողությունների: Այդ նպատակով փորձագիտական զեկույցի եզրակացությունների և առաջարկությունների, ինչպես նաև ինքնավերլուծությամբ բացահայտված զարգացման կարիքների հիման վրա հաստատությունը երկշաբաթյա ժամկետում, ըստ սահմանված ձևաչափի, մշակում է բարելավման գործողությունների պլան, որը ներառում է՝

- բարելավման ենթակա ուղղությունները և իրականացվելիք գործողությունները,
- յուրաքանչյուր գործողության համար պատասխանատու ստորաբաժանումները կամ անձանց,
- իրականացման ժամկետները,
- անհրաժեշտ ռեսուրսները՝ ըստ անհրաժեշտության,
- ակնկալվող արդյունքները և դրանց ձեռքբերումը գնահատելու ցուցանիշները:

Բարելավման գործողությունների պլանը հաստատվում է հաստատության ղեկավարության կողմից և ներառվում ներքին որակի ապահովման ընթացիկ աշխատանքներում:

Բարելավման պլանի իրականացման մշտադիտարկում

Պլանի հաստատումից հետո ՈՆԱ թիմը պարբերաբար հետևում է նախատեսված գործողությունների իրականացմանը և ձեռք բերված արդյունքներին: Մշտադիտարկման ընթացքում գնահատվում է ոչ միայն գործողությունների կատարումը, այլև դրանց արդյունքում տեղի ունեցած փոփոխությունները և դրանց ազդեցությունը գնահատման ընթացքում բացահայտված խնդիրների լուծման վրա:

Մշտադիտարկման արդյունքների հիման վրա, անհրաժեշտության դեպքում, ճշգրտվում են նախատեսված գործողությունները, դրանց իրականացման ժամկետները կամ կիրառվող մոտեցումները: Արդյունքները քննարկվում են հաստատության համապատասխան կառավարման և որակի ապահովման օղակներում և հիմք են ծառայում հետագա բարելավումների պլանավորման համար:

Ակնկալվող արդյունքը: Հաստատությունն ունի հաստատված բարելավման գործողությունների պլան և դրա իրականացման ու արդյունքների մշտադիտարկման մեխանիզմ:

ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՄԵԹՈԴԱԿԱՆ ՓԱԹԵԹ

Մեթոդական փաթեթը մշակվել է QA4VET ծրագրի շրջանակում և սույն ձեռնարկի անբաժանելի մասն է: Այն ներառում է փորձնական հավատարմագրման կազմակերպման և իրականացման համար նախատեսված մեթոդական նյութեր, աշխատանքային ձևաչափեր և գործիքներ:

Մեթոդական փաթեթի նպատակն է աջակցել ՄԿՈՒՀ հաստատություններին փորձնական հավատարմագրման գործընթացի միասնական, հետևողական և արդյունավետ իրականացման գործում՝ տրամադրելով ինքնավերլուծության, ապացույցների հավաքագրման, տվյալների վերլուծության, գործընկերային գնահատման և բարելավման պլանավորման համար անհրաժեշտ գործիքներ:

Փաթեթում ներառված նյութերը նախատեսված են գործընթացի տարբեր փուլերում կիրառելու համար և կարող են օգտագործվել ինչպես ամբողջությամբ, այնպես էլ՝ հարմարեցվել հաստատության առանձնահատկություններին, գնահատման ընտրված թեմատիկ ուղղությանը կամ շրջանակին: Միևնույն ժամանակ, խորհուրդ է տրվում պահպանել ձեռնարկում ներկայացված մեթոդաբանական սկզբունքներն ու գործընթացի ընդհանուր տրամաբանությունը:

Մեթոդական փաթեթը ներառում է՝

- Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման չափանիշների մեկնաբանությունները,
- Ինքնավերլուծության ձևաչափը
- SWOT վերլուծության իրականացման մեթոդաբանությունը և դրա ձևաչափը,
- Փորձագիտական այցի օրակարգի նմուշ,
- փորձագիտական զեկույցի ձևաչափը,
- բարելավման պլանի ձևաչափը:

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ ՄԵԿՆԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ

1. ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

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

- Հաստատությունն ունի հստակ ձևակերպված առաքելություն, որն արտահայտում է, թե ինչ նպատակով և ում համար է գործում հաստատությունը և ինչ դեր ունի մասնագիտական կրթության ոլորտում:
- Առաքելությունը ոչ միայն ամրագրված է փաստաթղթերում, այլև արտացոլվում է հաստատության իրական գործունեության մեջ՝ ռազմավարական նպատակներում, կրթական ծրագրերում և իրականացվող աշխատանքներում:
- Առաքելությունը և նպատակները պարբերաբար վերանայվում են՝ հաշվի առնելով հաստատության գործունեության արդյունքները, շահակիցների կարիքները և արտաքին միջավայրի փոփոխությունները:
- Հաստատության հիմնական շահակիցները՝ ուսանողները, դասախոսները, գործատուները, շրջանավարտները և այլ համապատասխան խմբերը, մասնակցում են առաքելության, նպատակների և զարգացման առաջնահերթությունների ձևավորմանն ու վերանայմանը:
- Շահակիցների մասնակցությունը գնահատվում է ոչ միայն նրանց ներգրավվածության, այլև որոշումների վրա ունեցած ազդեցության տեսանկյունից. ինչ առաջարկներ են ներկայացրել, որոնք են ընդունվել և ինչ է փոխվել դրանց արդյունքում:
- Հաստատությունն ունի առաքելության և ռազմավարական նպատակների իրականացումը գնահատելու ցուցանիշներ, որոնց միջոցով հետևում է նախատեսված և փաստացի արդյունքներին:
- Գնահատման ցուցանիշները կարող են վերաբերել շրջանավարտների զբաղվածությանը, շահակիցների բավարարվածությանը, ռազմավարական նպատակների կատարողականին և հաստատության առաքելությունից ու նպատակներից բխող այլ արդյունքներին:
- Հաստատությունը պարբերաբար գնահատում է առաքելության և նպատակների իրականացումը, վերլուծում ստացված տվյալները և դրանց հիման վրա բացահայտում ուժեղ կողմերն ու զարգացման կարիքները:
- Գնահատման արդյունքները վերածվում են բարելավման գործողությունների և կառավարչական որոշումների. կարևոր է ցույց տալ ոչ միայն, թե ինչ է գնահատվել, այլև ինչ է փոխվել գնահատման արդյունքում:
- Գնահատման ընթացքում կարևորվում է ոչ թե առաքելության, շահակիցների մասնակցության կամ գնահատման մեխանիզմների պարզապես առկայությունը, այլ դրանց

գործնական կիրառությունն ու արդյունքը: Եզրակացությունները հիմնավորվում են կոնկրետ տվյալներով և ապացույցներով:

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ

Հաճախ տրվող հարցեր

1. Եթե քոլեջն ունի հաստատված առաքելություն և ռազմավարական ծրագիր, կարո՞ղ է դա ներկայացնել որպես ուժեղ կողմ:

Միայն փաստաթղթերի առկայությունը բավարար չէ: Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե ինչպես են առաքելությունն ու ռազմավարական նպատակներն արտացոլվում քոլեջի գործունեության մեջ, ինչ արդյունքներ են ձեռք բերվել և ինչ տվյալներով են դրանք հիմնավորվում:

2. Ինչպե՞ս գնահատել ռազմավարական նպատակների իրականացումը:

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, թե ռազմավարական ծրագրով ինչ նպատակներ են սահմանվել, դրանց հասնելու համար ինչ աշխատանքներ են նախատեսվել և ինչ արդյունքներ են ձեռք բերվել: Կարևոր է պարզել՝ արդյոք իրականացված աշխատանքները նպաստել են սահմանված նպատակների իրականացմանը, և արդյոք քոլեջը հասել է ռազմավարական ծրագրով սահմանված կատարողականի ցուցանիշներին (KPI-ներին): Եթե նախատեսված արդյունքները չեն ապահովվել, անհրաժեշտ է բացահայտել պատճառները և որոշել հետագա բարելավման քայլերը: Օրինակ՝ եթե քոլեջը ռազմավարական ծրագրով նախատեսել է շրջանավարտների զբաղվածության ցուցանիշը հասցնել 70%-ի, անհրաժեշտ է պարզել/չափել, թե որքան է կազմել փաստացի զբաղվածությունը, արդյոք ապահովվել է սահմանված ցուցանիշը, և եթե ոչ՝ որոնք են դրա պատճառները:

3. Ինչպե՞ս հիմնավորել շահակիցների մասնակցությունը ռազմավարական պլանավորմանը:

Հանդիպումների, քննարկումների կամ հարցումների իրականացումը դեռևս չի վկայում արդյունավետ մասնակցության մասին: Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե շահակիցներն ինչ առաջարկություններ են արել, դրանցից որոնք են ընդունվել և ինչ փոփոխություններ են իրականացվել դրանց հիման վրա:

4. Ինչո՞վ է ուժեղ կողմը տարբերվում կատարված աշխատանքից:

Կատարված աշխատանքը ցույց է տալիս, թե ինչ է իրականացրել քոլեջը, իսկ ուժեղ կողմը՝ ինչ դրական արդյունք կամ առավելություն է ձևավորվել դրա շնորհիվ:

Օրինակ՝ ռազմավարական ծրագրի մշտադիտարկման իրականացումը կատարված աշխատանք է, իսկ մշտադիտարկման արդյունքում բացահայտված խնդիրների լուծումը և ռազմավարական նպատակների կատարողականի փաստացի բարելավումը կարող են դիտարկվել որպես ուժեղ կողմ՝ համապատասխան ապացույցների առկայության դեպքում:

5. Ինչպե՞ս ձևակերպել թույլ կողմը:

Թույլ կողմը պետք է ներկայացնի կոնկրետ բացթողում՝ հիմնված տվյալների վրա: Անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե ինչ խնդիր է բացահայտվել, ինչ ապացույցներ են դա հաստատում, որոնք են խնդրի հնարավոր պատճառները և ինչպես է այն ազդում հաստատության գործունեության ու արդյունքների վրա:

6. Ինչպե՞ս SWOT վերլուծության արդյունքները վերածել բարելավման գործողությունների:

Բացահայտված խնդիրների հիման վրա պետք է սահմանել բարելավման առաջնահերթությունները, նախատեսել համապատասխան գործողություններ, պատասխանատուներ, ժամկետներ և ակնկալվող արդյունքներ: Հետագայում անհրաժեշտ է գնահատել՝ իրականացված գործողություններն ինչ փոփոխություն են ապահովել:

Տարածված սխալներ, որոնցից պետք է խուսափել

1. Փաստաթղթի առկայությունը ներկայացնել որպես ուժեղ կողմ:

Օրինակ՝ «Քոլեջն ունի հաստատված ռազմավարական ծրագիր»: Ռազմավարական ծրագրի առկայությունը դեռևս չի ցույց տալիս դրա իրականացման արդյունավետությունը:

2. Իրականացված գործողությունները նույնացնել ձեռք բերված արդյունքների հետ:

Օրինակ՝ «Տարվա ընթացքում իրականացվել է ռազմավարական ծրագրի չորս մշտադիտարկում»: Կարևոր է ներկայացնել, թե մշտադիտարկումների արդյունքում ինչ խնդիրներ են բացահայտվել, ինչ որոշումներ են ընդունվել և ինչ է փոխվել:

3. Ուժեղ կողմերը ձևակերպել առանց ապացույցների:

Օրինակ՝ «Քոլեջը հաջողությամբ իրականացնում է իր ռազմավարական նպատակները»: Նման պնդումը պետք է հիմնավորվի նպատակների կատարողականի, ձեռք բերված արդյունքների և դրանց վերլուծության տվյալներով:

4. Թույլ կողմերը ներկայացնել ընդհանուր ձևակերպումներով: Օրինակ՝ «Շահակիցների մասնակցությունը բարելավման կարիք ունի»: Անհրաժեշտ է հստակ նշել, թե որ շահակիցների մասնակցությունն է սահմանափակ, ինչում է արտահայտվում խնդիրը և ինչ տվյալներով է այն հաստատվում:

5. SWOT վերլուծությամբ բացահայտված խնդիրների, թույլ կողմերի ուղղությամբ հետագա բարելավման գործողությունների մշակում:

SWOT վերլուծության ընթացքում բավարար չէ միայն նշել քոլեջի ուժեղ և թույլ կողմերը: Անհրաժեշտ է բացահայտել խնդիրների պատճառները և դրանց լուծման համար նախատեսել կոնկրետ գործողություններ՝ սահմանելով պատասխանատուներ, ժամկետներ և ակնկալվող արդյունքներ: Օրինակ՝ եթե քոլեջը որպես թույլ կողմ նշել է, որ ռազմավարական ծրագրով նախատեսված որոշ նպատակներ չեն իրականացվել, անհրաժեշտ է պարզել պատճառները և մշակել համապատասխան գործողություններ՝ դրանց իրականացման համար:

2. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄՆ ՈՒ ՎԱՐՉԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

- Հաստատության կառավարման կառուցվածքը գործունակ է, գործառույթներն ու պատասխանատվությունները հստակ են, իսկ կառավարման տարբեր օղակների աշխատանքը նպաստում է հաստատության նպատակների իրականացմանը:
- Կառավարչական որոշումները կայացվում են հստակ և թափանցիկ մեխանիզմներով, իսկ դրանց իրականացումը վերահսկվում և գնահատվում է՝ պարզելու, թե որքանով են ընդունված որոշումները հանգեցնում նախատեսված արդյունքներին:

- Հաստատությունն ունի իր գործունեությունն իրականացնելու համար անհրաժեշտ մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսներ, և գնահատում է ոչ միայն դրանց առկայությունը, այլև բավարարությունն ու արդյունավետ օգտագործումը:
- Ֆինանսական ռեսուրսների պլանավորումն ու բաշխումը կապված են հաստատության ռազմավարական նպատակների և առաջնահերթությունների հետ, իսկ ռեսուրսների օգտագործումը նպաստում է նախատեսված արդյունքների ապահովմանը:
- Հաստատությունն ապահովում է դասախոսների և ուսանողների իրական մասնակցությունը որոշումների կայացմանը: Կարևորվում է ոչ միայն նրանց ներկայացվածությունը կառավարման մարմիններում, այլև նրանց առաջարկների և տեսակետների ազդեցությունը կայացվող որոշումների վրա:
- Հաստատությունն իրականացնում է կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ պլանավորում, իսկ տարբեր մակարդակների պլանները փոխկապակցված են և բխում են ռազմավարական նպատակներից:
- Պլանների իրականացումը ենթարկվում է պարբերական մշտադիտարկման և կատարողականի գնահատման: Հաշվետվությունները ոչ միայն արձանագրում են կատարված աշխատանքները, այլև վերլուծում են ձեռք բերված արդյունքները, չկատարված նպատակները և դրանց պատճառները:
- Հաստատությունը պարբերաբար ուսումնասիրում է իր գործունեության վրա ազդող ներքին և արտաքին գործոնները, հավաքագրում և վերլուծում է համապատասխան տվյալներ և որոշումները կայացնում հավաստի տվյալների հիման վրա:
- Տվյալների հավաքագրումը ինքնանպատակ չէ. դրանց վերլուծության արդյունքները կիրառվում են կառավարչական որոշումների, կրթական ծրագրերի և այլ գործընթացների բարելավման համար: Կարևորվում է տվյալների, դրանց վերլուծության և ընդունված որոշումների միջև հստակ կապը:
- Հաստատության քաղաքականություններն ու ընթացակարգերը կառավարվում են Պլանավորում–Իրականացում–Գնահատում–Բարելավում (ՊԻԳԲ) շրջափուլով. գործընթացները պլանավորվում և իրականացվում են, դրանց արդյունավետությունը գնահատվում է, իսկ գնահատման արդյունքների հիման վրա իրականացվում են բարելավումներ:
- Հաստատությունն ունի տեղեկատվության հավաքագրման, վերլուծության և կիրառման արդյունավետությունը գնահատելու մեխանիզմներ: Գնահատվում է, թե ինչ տվյալներ են հավաքագրվում, որքանով են դրանք օգտակար և ինչպես են օգտագործվում բարելավումների համար:
- Հաստատությունը հավաքագրում և վերլուծում է իր գործունեության արդյունքները բնութագրող տվյալներ, այդ թվում՝ շրջանավարտների զբաղվածության, ուսանողների առաջընթացի և ամփոփիչ ատեստավորման արդյունքների վերաբերյալ, և դրանք օգտագործում է կրթական ու կառավարչական գործընթացների կատարելագործման համար:

- Հաստատությունը հրապարակում է կրթական ծրագրերի և շնորհվող որակավորումների վերաբերյալ ամբողջական, արդիական և օբյեկտիվ տեղեկատվություն և գնահատում է հրապարակվող տեղեկատվության արդյունավետությունը:
- Հաստատությունը ՄԿՈՒԻ մակարդակում մշակում և կիրառում է քաղաքականություններ ու մոտեցումներ, որոնք նպաստում են ուսանողների թվային և կանաչ կարողությունների զարգացմանը՝ դրանք ներառելով կրթական ծրագրերի, ուսումնառության միջավայրի, ռեսուրսների օգտագործման և հաստատության զարգացման գործընթացներում:
- Հաստատության կառավարումն ապահովում է շարունակական զարգացում և առաջընթաց կառավարչական որոշումները, պլանավորումը, ռեսուրսների բաշխումը և մշտադիտարկումը նպաստում են խնդիրների լուծմանը և հանգեցնում հաստատության գործունեության տեսանելի ու չափելի բարելավումների:
- Գնահատման ընթացքում կարևորվում է ոչ միայն կառավարման մարմինների, պլանների, ընթացակարգերի և մեխանիզմների առկայությունը, այլև կառավարման արդյունավետությունն ու հաստատության զարգացման վրա ունեցած ազդեցությունը՝ ինչ խնդիրներ են լուծվել, ինչ է փոխվել, ինչ արդյունքներ են ապահովվել և ինչ առաջընթաց է արձանագրել հաստատությունը:

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ

Հաճախ տրվող հարցեր

1. Եթե քոլեջն ունի կառավարման հաստատված կառուցվածք, կանոնակարգեր և պաշտոնների նկարագրեր, կարո՞ղ է դրանք ներկայացնել որպես ուժեղ կողմ:

Միայն կառավարման կառուցվածքի և կանոնակարգերի առկայությունը բավարար չէ: Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե որքանով են հստակ բաշխված աշխատակիցների պարտականությունները, ինչպես են համագործակցում կառավարման տարբեր օղակները, ինչպես է վերահսկվում ընդունված որոշումների կատարումը և ինչ արդյունքներ են ապահովվում:

Օրինակ՝ եթե կարիերայի կենտրոնի հավաքագրած տվյալները ցույց են տալիս, որ շրջանավարտների մասնագիտական զբաղվածությունը ցածր է, անհրաժեշտ է պարզել, թե ինչպես են համագործակցում քոլեջի համապատասխան ստորաբաժանումները խնդիրը լուծելու համար: Կրթական ծրագրերի պատասխանատուները պետք է վերլուծեն տվյալները, քննարկումներ կազմակերպեն գործատուների և ոլորտի ներկայացուցիչների հետ՝ բացահայտելու ցածր զբաղվածության պատճառները: Վերլուծության արդյունքների հիման վրա կարող են ընդունվել որոշումներ՝ վերանայելու կրթական ծրագրերը, կատարելագործելու դասավանդման և գնահատման մեթոդները կամ զարգացնելու դասախոսների մասնագիտական կարողությունները: Կարևոր է նաև հետևել ընդունված որոշումների իրականացմանը և գնահատել՝ արդյոք կատարված փոփոխությունները նպաստել են շրջանավարտների մասնագիտական զբաղվածության բարելավմանը:

2. Ինչպե՞ս գնահատել քոլեջի կառավարման արդյունավետությունը:

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, թե քոլեջի ղեկավարությունն ինչ խնդիրներ է բացահայտել, դրանց լուծման համար ինչ որոշումներ է կայացրել, ինչպես է հետևել որոշումների կատարմանը և ինչ արդյունքներ են ձեռք բերվել:

Օրինակ՝ եթե քոլեջում վերջին երկու տարիներին նվազել է ընդունվող ուսանողների թիվը, անհրաժեշտ է պարզել, թե ղեկավարությունն ինչպես է ուսումնասիրել նվազման պատճառները և ինչ որոշումներ է կայացրել: Եթե վերանայվել են մասնագիտությունների առաջարկը, իրականացվել են դպրոցների հետ մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներ կամ համագործակցություն է հաստատվել նոր գործատուների հետ, պետք է գնահատել՝ արդյոք այդ միջոցառումների արդյունքում ավելացել է դիմորդների և ընդունված ուսանողների թիվը:

3. Ինչպե՞ս գնահատել ֆինանսական ռեսուրսների պլանավորման և օգտագործման արդյունավետությունը:

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, թե քոլեջի ֆինանսական միջոցներն ինչպես են բաշխվում՝ ըստ զարգացման նպատակների և առաջնահերթությունների: Կարևոր է պարզել, թե նախատեսված աշխատանքների իրականացման համար ինչ միջոցներ են հատկացվել, ինչ աշխատանքներ են իրականացվել և ինչ արդյունքներ են ձեռք բերվել:

Օրինակ՝ եթե քոլեջի ռազմավարական նպատակներից է դասախոսների մասնագիտական կարողությունների զարգացումը, անհրաժեշտ է պարզել՝ արդյոք բյուջեով նախատեսվել են համապատասխան միջոցներ, ինչ վերապատրաստումներ են իրականացվել և ինչպես են ձեռք բերված կարողություններն օգտագործվել դասավանդման գործընթացում:

4. Ինչպե՞ս հիմնավորել ուսանողների և դասախոսների մասնակցությունը կառավարչական որոշումների կայացմանը:

Միայն կառավարման մարմիններում ուսանողների և դասախոսների ներկայացուցիչների ընդգրկվածությունը բավարար չէ: Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե նրանք ինչ հարցեր են բարձրացրել, ինչ առաջարկություններ են ներկայացրել, դրանցից որոնք են ընդունվել և ինչ փոփոխություններ են իրականացվել դրանց արդյունքում:

Օրինակ՝ եթե ուսանողները առաջարկել են վերանայել դասացուցակը՝ գործնական պարապմունքների համար ավելի երկար ժամանակ նախատեսելու նպատակով, պետք է ներկայացնել, թե ինչպես է քննարկվել առաջարկը, ինչ որոշում է կայացվել և արդյոք փոփոխությունը նպաստել է գործնական պարապմունքների արդյունավետ կազմակերպմանը:

5. Ինչպե՞ս գնահատել քոլեջում տվյալների հավաքագրման և օգտագործման արդյունավետությունը:

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել ոչ միայն, թե ինչ տվյալներ է հավաքագրում քոլեջը, այլև ինչպես են դրանք վերլուծվում և օգտագործվում որոշումների կայացման համար:

Օրինակ՝ եթե քոլեջը ուսումնասիրել է ուսանողների՝ ուսումնառությունը կիսատ թողնելու պատճառները և պարզել, որ դրանց մի մասը կապված է դասերի ու աշխատանքի համատեղման դժվարությունների հետ, պետք է ներկայացնել, թե ինչ որոշումներ են կայացվել խնդիրը լուծելու համար: Եթե վերանայվել են դասացուցակը կամ ուսանողների աջակցության մոտեցումները, անհրաժեշտ է գնահատել՝ արդյոք նվազել է ուսումնառությունը կիսատ թողնող ուսանողների թիվը:

6. Ինչպե՞ս գնահատել կառավարման համակարգում իրականացված բարելավումների արդյունավետությունը:

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, թե կառավարման գործընթացներում ինչ փոփոխություններ են իրականացվել, ինչ խնդիրների լուծմանն են դրանք ուղղված եղել և ինչ արդյունքներ են ապահովել: Կարևոր է համեմատել փոփոխություններից առաջ և հետո առկա իրավիճակը՝ օգտագործելով համապատասխան տվյալներ:

Օրինակ՝ եթե քոլեջում ներդրվել է ուսանողների դիմումների և բողոքների քննարկման նոր կարգ, անհրաժեշտ է պարզել՝ արդյոք կրճատվել են դրանց քննարկման ժամկետները, ավելացել է լուծված խնդիրների թիվը և բարելավվել է ուսանողների բավարարվածությունը: Այս տվյալները հնարավորություն կտան գնահատելու իրականացված փոփոխության արդյունավետությունը:

Տարածված սխալներ, որոնցից պետք է խուսափել

1. Կառավարման մարմինների և կանոնակարգերի առկայությունը ներկայացնել որպես արդյունավետ կառավարման ապացույց:

Օրինակ՝ «Քոլեջն ունի գործող կառավարման խորհուրդ և հաստատված կանոնակարգեր»:

Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե կառավարման մարմիններն ինչ խնդիրներ են քննարկել, ինչ որոշումներ են կայացրել, ինչպես է վերահսկվել դրանց կատարումը և ինչ արդյունքներ են ապահովվել:

2. Կառավարման արդյունավետությունը հիմնավորել միայն անցկացված նիստերի և ընդունված որոշումների քանակով:

Օրինակ՝ «Տարվա ընթացքում անցկացվել է կառավարման խորհրդի 10 նիստ և ընդունվել 25 որոշում»:

Նիստերի և որոշումների քանակը դեռ չի վկայում արդյունավետ կառավարման մասին: Կարևոր է ուսումնասիրել, թե որոշումներից որոնք են իրականացվել և ինչ խնդիրներ են լուծվել:

Օրինակ՝ եթե կառավարման խորհուրդը որոշում է կայացրել զարգացնել գործատուների հետ համագործակցությունը, անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե այդ որոշման արդյունքում ինչ նոր համագործակցություններ են ձևավորվել և ինչպես են դրանք նպաստել ուսանողների գործնական ուսուցման կազմակերպմանը:

3. Ֆինանսական միջոցների ծախսումը ներկայացնել որպես ձեռք բերված արդյունք:

Օրինակ՝ «Քոլեջը ֆինանսական միջոցներ է հատկացրել դասախոսների վերապատրաստմանը»:

Միայն ֆինանսավորման փաստը բավարար չէ: Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե քանի դասախոս է մասնակցել վերապատրաստումներին, ինչ կարողություններ են զարգացրել և ինչպես են դրանք կիրառվել ուսումնական գործընթացում:

4. Շահակիցների մասնակցությունը հիմնավորել միայն նրանց ներկայությամբ կառավարման մարմիններում:

Օրինակ՝ «Ուսանողները և դասախոսները ներկայացված են կառավարման խորհրդում»:

Ներկայացվածությունը դեռ չի նշանակում իրական մասնակցություն որոշումների կայացմանը: Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե նրանց առաջարկներից որոնք են ընդունվել և ինչ փոփոխություններ են իրականացվել:

Օրինակ՝ եթե դասախոսների առաջարկությամբ վերանայվել է ուսումնական տարվա ընթացքում դասալսումների կազմակերպման կարգը, անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե ինչ խնդիր էր լուծում այդ փոփոխությունը և ինչ արդյունք է ապահովվել:

5. Տվյալների հավաքագրումը ներկայացնել որպես տվյալահեն կառավարում:
Օրինակ՝ «Քոլեջում պարբերաբար իրականացվում են ուսանողների, դասախոսների և գործատուների հարցումներ»:
Հարցումների իրականացումը դեռ չի նշանակում, որ ստացված տվյալներն օգտագործվում են կառավարման մեջ: Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե ինչ խնդիրներ են բացահայտվել, ինչ որոշումներ են կայացվել և ինչ փոփոխություններ են իրականացվել:
Օրինակ՝ եթե գործատուների հարցումները ցույց են տվել, որ շրջանավարտները դժվարանում են կիրառել որոշ մասնագիտական հմտություններ, անհրաժեշտ է պարզել, թե այդ տվյալների հիման վրա ինչ փոփոխություններ են կատարվել կրթական ծրագրերում կամ գործնական ուսուցման կազմակերպման մեջ:
6. Կառավարման համակարգի թույլ կողմերը ներկայացնել առանց կոնկրետ ապացույցների և բարելավման գործողությունների:
Օրինակ՝ «Քոլեջի կառավարման համակարգը բարելավման կարիք ունի»:
Նման ձևակերպումը չի ցույց տալիս իրական խնդիրը: Անհրաժեշտ է հստակ նշել, թե կառավարման որ գործընթացում է առկա բացթողումը, ինչ տվյալներով է դա հաստատվում և ինչ բարելավման գործողություններ են նախատեսվում:
Օրինակ՝ եթե պարզվել է, որ կառավարման խորհրդի որոշումների կատարման վերաբերյալ հաշվետվություններ չեն ներկայացվում, և որոշումների մի մասը մնում է չիրականացված, դա կարող է ձևակերպվել որպես կոնկրետ թույլ կողմ: Դրա լուծման համար անհրաժեշտ է նախատեսել որոշումների կատարման մշտադիտարկում՝ սահմանելով պատասխանատուներ, ժամկետներ և արդյունքների պարբերական քննարկման կարգ:

3. ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ

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

- Կրթական ծրագրերը համապատասխանում են հաստատության առաքելությանը և ռազմավարական նպատակներին և նպաստում են հաստատության սահմանած կրթական արդյունքների ապահովմանը:
- Կրթական ծրագրերն ունեն հստակ սահմանված ուսումնառության ակնկալվող արդյունքներ, որոնք արտահայտում են, թե ծրագիրն ավարտելիս ուսանողը ինչ պետք է իմանա, կարողանա և կիրառի մասնագիտական գործունեության ընթացքում:
- Ծրագրի իրականացումը գնահատելիս առանցքային է ոչ միայն դրա համապատասխանությունը պետական կրթական չափորոշչին, այլև այն, թե որքանով են ուսանողները փաստացի ձեռք բերում սահմանված ուսումնառության արդյունքները:
- Հաստատությունը սահմանում է տվյալ մասնագիտության համար առանցքային մասնագիտական կարողությունները, որոնց չձևավորումը կարող է էականորեն ազդել շրջանավարտի մասնագիտական պատրաստվածության և աշխատանքի անվտանգ ու արդյունավետ իրականացման վրա:

- Կրթական ծրագրերի դասավանդման և ուսումնառության մեթոդներն ընտրվում են ուսումնառության ակնկալվող արդյունքներից ելնելով: Գնահատվում է, թե կիրառվող մեթոդներն իրականում որքանով են հնարավորություն տալիս ձևավորելու նախատեսված գիտելիքները, հմտություններն ու կարողությունները:
- Հաստատությունը գնահատում է կիրառվող դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների արդյունավետությունը և ստացված արդյունքների հիման վրա վերանայում ու բարելավում դրանք: Կարևորվում է ամբողջ շրջափուլը՝ մեթոդ → գնահատում → բարելավում → նոր գնահատում:
- Ուսանողների գնահատման համակարգը ուղղակիորեն կապված է ուսումնառության ակնկալվող արդյունքների հետ և հնարավորություն է տալիս պարզելու՝ ուսանողը փաստացի ձեռք բերե՞լ է նախատեսված կարողությունները:
- Գնահատման մեթոդներն ընտրվում են ըստ գնահատվող ուսումնառության արդյունքի. բոլոր վերջնարդյունքները չեն կարող գնահատվել նույն եղանակով: Մասնագիտական կարողությունների գնահատման համար կիրառվում են այնպիսի մեթոդներ, որոնք հնարավորություն են տալիս գնահատել ոչ միայն գիտելիքը, այլև դրա գործնական կիրառումը:
- Կրթական ծրագիրն ունի կանաչ և թվային ուղղությամբ հստակ սահմանված ուսումնառության վերջնարդյունքներ, որոնք դիտարկվում են որպես ուսանողի մասնագիտական կարողությունների բաղկացուցիչ մաս: Դրանց ձևավորումն ապահովվում է համապատասխան մոդուլների, ուսումնառության մեթոդների և գործնական առաջադրանքների միջոցով, իսկ ձեռքբերումը՝ գնահատման համապատասխան մեթոդներով:
- Հաստատությունը պարբերաբար գնահատում է կիրառվող գնահատման մեթոդների արդյունավետությունը և անհրաժեշտության դեպքում վերանայում դրանք՝ հաշվի առնելով ուսանողների արդյունքները, ներգրավվածությունը, հետադարձ կապը և այլ տվյալներ:
- Կրթական ծրագրերի բարելավումը հիմնվում է տարբեր աղբյուրներից ստացված տվյալների և հետադարձ կապի վրա՝ ուսանողների արդյունքներ, շրջանավարտների մասնագիտական գործունեություն, գործատուների կարծիքներ, դասախոսների դիտարկումներ և այլ համապատասխան տվյալներ:
- Կրթական ծրագրերի վերանայումը շարունակական և կառուցվածքային գործընթաց է. գնահատման և հետադարձ կապի արդյունքում կատարված փոփոխությունների ազդեցությունը կրկին գնահատվում է՝ պարզելու, թե արդյոք դրանք բերել են ակնկալվող բարելավմանը:
- Կրթական ծրագրերը պարբերաբար համեմատվում են համապատասխան այլ ծրագրերի և լավ փորձի հետ՝ բացահայտելու զարգացման հնարավորությունները: Համեմատության արդյունքում կատարված փոփոխությունների ազդեցությունը հետագայում գնահատվում է:
- Կրթական ծրագրերը նպաստում են ուսանողների թվային և կանաչ կարողությունների զարգացմանը՝ դրանք համապատասխան կերպով ներառելով ուսումնառության

արդյունքներում, դասավանդման և ուսումնառության մեթոդներում, գործնական առաջադրանքներում և գնահատման գործընթացներում:

- Գնահատման ընթացքում կարևորվում է ոչ միայն կրթական ծրագրի փաստաթղթային համապատասխանությունը, այլև դրա իրականացման արդյունավետությունն ու արդյունքը՝ ինչ կարողություններ են ձևավորվում ուսանողների մոտ, որքանով են դրանք համապատասխանում մասնագիտական ոլորտի պահանջներին, ինչ խնդիրներ են բացահայտվել և ինչ է փոխվել ծրագրում դրանց արդյունքում:

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ

Հաճախ տրվող հարցեր

1. Եթե կրթական ծրագիրը համապատասխանում է պետական կրթական չափորոշչին, կարո՞ղ է դա ներկայացվել որպես ուժեղ կողմ:

Միայն չափորոշչին համապատասխանությունը բավարար չէ: Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե որքանով են ուսանողները ձեռք բերում ծրագրով նախատեսված մասնագիտական կարողությունները և պատրաստ են դրանք կիրառելու գործնական աշխատանքում:

2. Ինչպե՞ս գնահատել դասավանդման և գնահատման մեթոդների արդյունավետությունը:

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, թե կիրառվող մեթոդներն ինչպես են նպաստում ուսումնառության վերջնարդյունքների ձեռքբերմանը, և արդյոք գնահատման մեթոդները հնարավորություն են տալիս ստուգելու ուսանողների իրական կարողությունները:

Օրինակ՝ եթե վերջնարդյունքը նախատեսում է սարքավորման ինքնուրույն շահագործում, միայն գրավոր թեստով գնահատումը բավարար չէ: Պետք է նախատեսել գործնական առաջադրանք, որի միջոցով ուսանողը կցուցադրի համապատասխան կարողությունը:

3. Ինչպե՞ս պարզել՝ ուսանողները ձեռք բերե՞լ են մասնագիտական անհրաժեշտ կարողությունները:

Անհրաժեշտ է առանձնացնել մասնագիտության համար առանցքային կարողությունները և ուսումնասիրել դրանց ձեռքբերման վերաբերյալ գնահատման արդյունքները, գործնական աշխատանքները և գործատուների արձագանքները:

Օրինակ՝ բուժքույրական կրթական ծրագրում կարևոր է պարզել՝ արդյոք ուսանողը կարողանում է ինքնուրույն և անվտանգ կատարել մասնագիտական հիմնական գործողությունները, այլ ոչ միայն նկարագրել դրանց կատարման հերթականությունը:

4. Ինչպե՞ս գնահատել կրթական ծրագրում իրականացված փոփոխությունների արդյունավետությունը:

Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե ինչ խնդիրների հիման վրա է ծրագիրը վերանայվել, կոնկրետ ինչ է փոփոխվել և ինչ արդյունքներ են արձանագրվել:

Օրինակ՝ եթե գործատուների առաջարկությամբ ավելացվել են գործնական ուսուցման ժամերը, պետք է պարզել՝ արդյոք ուսանողների գործնական կարողությունների գնահատման արդյունքները բարելավվել են:

Տարածված սխալներ, որոնցից պետք է խուսափել

1. Կրթական ծրագրի փաստաթղթային համապատասխանությունը ներկայացնել որպես դրա արդյունավետության ապացույց:

Օրինակ՝ «Կրթական ծրագիրը համապատասխանում է պետական կրթական չափորոշչին»:

Անհրաժեշտ է հիմնավորել նաև, թե որքանով են ուսանողները փաստացի ձեռք բերում սահմանված ուսումնառության վերջնարդյունքները:

2. Դասավանդման մեթոդների թվարկումը ներկայացնել որպես արդյունավետ դասավանդման ապացույց:

Օրինակ՝ «Դասախոսները կիրառում են ինտերակտիվ և գործնական մեթոդներ»:
Պետք է ներկայացնել, թե որ մեթոդներն են կիրառվում, որ վերջնարդյունքների ձևավորման համար և ինչ տվյալներով է հաստատվում դրանց արդյունավետությունը:

3. Ուսանողների բարձր գնահատականները նույնացնել մասնագիտական կարողությունների ձեռքբերման հետ:

Օրինակ՝ «Ուսանողների 90%-ը ստացել է դրական գնահատական»:
Անհրաժեշտ է պարզել, թե ինչ առաջադրանքներով են գնահատվել ուսանողները, և արդյոք դրանք հնարավորություն են տվել ստուգելու մասնագիտական անհրաժեշտ կարողությունները:

4. Կրթական ծրագրում կատարված փոփոխությունները ներկայացնել առանց դրանց արդյունքների գնահատման:

Օրինակ՝ «Կրթական ծրագիրը վերանայվել է, և ավելացվել են գործնական ուսուցման ժամերը»:
Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե ինչ խնդրի լուծման համար է կատարվել փոփոխությունը, քանի ժամ է ավելացվել, որ մոդուլներում և արդյոք դրա արդյունքում բարելավվել են ուսանողների գործնական կարողությունները:

4. ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԸ

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

Չափանիշի մեկնաբանություն

- Հաստատությունն ունի ուսանողների հավաքագրման, ընտրության և ընդունելության հստակ ու թափանցիկ մեխանիզմներ և պարբերաբար վերլուծում է դիմորդների թվի, ընդունելության և մասնագիտությունների պահանջարկի դինամիկան՝ համապատասխան որոշումներ կայացնելու համար:
- Հաստատությունն իրականացնում է մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներ, որոնք օգնում են դիմորդներին կատարել տեղեկացված մասնագիտական ընտրություն և նպաստում են համապատասխան կրթական ծրագրերում ուսանողների հավաքագրմանը:
- Հաստատությունը պարբերաբար բացահայտում և վերլուծում է ուսանողների կրթական կարիքները, իսկ ստացված արդյունքները կիրառվում են ուսումնառության պայմանների, կրթական գործընթացների և ուսանողներին տրամադրվող աջակցության բարելավման համար:
- Ուսանողների կարիքների ուսումնասիրությունը չի սահմանափակվում հարցումների անցկացմամբ. կարևորվում է, թե ինչ փոփոխություններ են իրականացվել ստացված հետադարձ կապի հիման վրա և ինչպես է այդ մասին տեղեկատվությունը վերադարձվում ուսանողներին:
- Հաստատությունն ապահովում է ուսանողների արդյունավետ ուսումնառությանը նպաստող լրացուցիչ պարապմունքների, խորհրդատվության և այլ ակադեմիական աջակցության հնարավորություններ՝ հատկապես ուշադրություն դարձնելով ուսումնառության դժվարություններ ունեցող ուսանողներին:
- Ուսանողներին տրամադրվող կրթական և խորհրդատվական աջակցության արդյունավետությունը պարբերաբար գնահատվում է՝ դիտարկելով ոչ միայն ծառայությունների առկայությունը, այլև դրանց օգտագործումը և ազդեցությունը ուսանողների ուսումնառության ու առաջադիմության վրա:

- Հաստատությունն ունի ուսանողների կողմից վարչական աշխատակազմին դիմելու հստակ, հասանելի և թափանցիկ ընթացակարգեր և ապահովում է ուսանողների բարձրացրած խնդիրներին ժամանակին ու արդյունավետ արձագանք:
- Հաստատությունն ապահովում է ուսանողների կարիերայի զարգացմանն ուղղված ծառայություններ և արդյունավետ համագործակցում է գործատուների հետ՝ ընդլայնելով մասնագիտական պրակտիկայի, աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման և հետագա զբաղվածության հնարավորությունները:
- Կարիերայի աջակցության արդյունավետությունը գնահատվում է ուսանողների և շրջանավարտների իրական արդյունքներով՝ մասնագիտական պրակտիկայի հնարավորություններով, աշխատանքի տեղավորմամբ, շրջանավարտների զբաղվածության տվյալներով և գործատուների հետ համագործակցության արդյունքներով:
- Հաստատությունում գործում են ուսանողների իրավունքների պաշտպանության արդյունավետ մեխանիզմներ: Ուսանողները տեղեկացված են իրենց իրավունքների, դիմումների և բողոքների ներկայացման հնարավորությունների մասին և կարող են գործնականում օգտվել դրանցից:
- Հաստատությունն ապահովում է ուսանողների մասնակցությունը հաստատության կյանքին և որոշումների կայացման գործընթացներին՝ ստեղծելով նրանց կարծիքը, առաջարկներն ու խնդիրները ներկայացնելու և որոշումների վրա իրական ազդեցություն ունենալու հնարավորություններ:
- Հաստատությունը պարբերաբար գնահատում է ուսանողներին տրամադրվող կրթական, խորհրդատվական, կարիերային և այլ ծառայությունների որակն ու արդյունավետությունը, իսկ գնահատման արդյունքները վերածում է կոնկրետ բարելավումների:
- Գնահատման ընթացքում կարևորվում է ոչ թե ուսանողական ծառայությունների պարզապես առկայությունը, այլ դրանց հասանելիությունը, օգտագործումը և ազդեցությունը՝ քանի ուսանող է օգտվել, ինչ խնդիրներ են լուծվել, ինչ արդյունքներ են արձանագրվել և ինչ փոփոխություններ են իրականացվել գնահատման արդյունքների հիման վրա:

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ

Հաճախ տրվող հարցեր

1. Եթե քոլեջն ունի ուսանողների աջակցության և խորհրդատվության ծառայություններ, կարո՞ղ է դրանք ներկայացնել որպես ուժեղ կողմ:

Միայն ծառայությունների առկայությունը բավարար չէ: Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե որքանով են ուսանողները տեղեկացված դրանց մասին, քանի ուսանող է օգտվել ծառայություններից, ինչ խնդիրներ են լուծվել և ինչ արդյունքներ են ձեռք բերվել:

2. Ինչպե՞ս գնահատել ուսանողներին տրամադրվող աջակցության արդյունավետությունը:

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, թե քոլեջն ինչպես է բացահայտում ուսանողների կրթական կարիքները, ինչ աջակցություն է տրամադրում և ինչ փոփոխություններ են արձանագրվում դրա արդյունքում: Օրինակ՝ եթե երկրորդ կուրսի ուսանողների մի մասը դժվարանում է յուրացնել

մասնագիտական մոդուլները, և նրանց համար կազմակերպվում են լրացուցիչ պարապմունքներ, պետք է գնահատել՝ արդյոք այդ ուսանողների առաջադիմությունը բարելավվել է, և նվազել է ակադեմիական դժվարություններ ունեցող ուսանողների թիվը:

3. Ինչպե՞ս գնահատել կարիերայի ուղղորդման աշխատանքների արդյունավետությունը:

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել ոչ միայն իրականացված միջոցառումները, այլև դրանց արդյունքները՝ մասնագիտական պրակտիկայի հնարավորությունները, շրջանավարտների մասնագիտական զբաղվածությունը և գործատուների հետ համագործակցության արդյունքները: Օրինակ՝ եթե քոլեջը կազմակերպել է գործատուների հետ հանդիպումներ և աշխատանքի տոնավաճառներ, անհրաժեշտ է պարզել՝ դրանց արդյունքում քանի ուսանող է ստացել պրակտիկայի կամ աշխատանքի հնարավորություն:

4. Ինչպե՞ս հիմնավորել ուսանողների մասնակցությունը քոլեջի գործունեության բարելավմանը:

Միայն ուսանողական խորհրդի առկայությունը կամ ուսանողների շրջանում հարցումների անցկացումը բավարար չէ: Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե ուսանողներն ինչ խնդիրներ են բարձրացրել, ինչ առաջարկություններ են ներկայացրել և ինչ փոփոխություններ են կատարվել դրանց հիման վրա: Օրինակ՝ եթե ուսանողները բարձրացրել են մասնագիտական պրակտիկայի կազմակերպման խնդիրներ, պետք է ցույց տալ, թե քոլեջն ինչպես է արձագանքել դրանց և արդյոք իրականացված փոփոխությունները բարելավել են պրակտիկայի կազմակերպումը:

Տարածված սխալներ, որոնցից պետք է խուսափել

1. Ուսանողական ծառայությունների առկայությունը ներկայացնել որպես արդյունավետ աջակցության ապացույց:

Օրինակ՝ «Քոլեջում գործում են կարիերայի կենտրոն և ուսանողների աջակցության ծառայություններ»: Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե քանի ուսանող է օգտվել ծառայություններից, ինչ խնդիրներ են լուծվել և որքանով են դրանք բավարարել ուսանողների կարիքները:

2. Ուսանողների համար կազմակերպված միջոցառումների քանակը նույնացնել դրանց արդյունավետության հետ:

Օրինակ՝ «Տարվա ընթացքում կազմակերպվել է մասնագիտական կողմնորոշման 15 հանդիպում»: Պետք է գնահատել, թե այդ հանդիպումները որքանով են օգնել դիմորդներին մասնագիտական ընտրություն կատարել և ինչ ազդեցություն են ունեցել համապատասխան կրթական ծրագրերի նկատմամբ հետաքրքրության ու ընդունելության արդյունքների վրա:

3. Ուսանողների բավարարվածության բարձր ցուցանիշը ներկայացնել առանց խնդիրների վերլուծության:

Օրինակ՝ «Ուսանողների 90%-ը գոհ է քոլեջում ուսումնառության պայմաններից»: Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել նաև, թե որ հարցերում են ուսանողները դժգոհություն հայտնել, ինչ խնդիրներ են բացահայտվել և ինչ գործողություններ են իրականացվել դրանց լուծման համար:

4. Ուսանողների մասնակցությունը ներկայացնել առանց նրանց առաջարկների ազդեցությունը գնահատելու:

Օրինակ՝ «Քոլեջում գործում է ուսանողական խորհուրդ, որի անդամները մասնակցում են տարբեր նիստերի»: Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե ուսանողների առաջարկներից որոնք են քննարկվել և ընդունվել, ինչ որոշումներ են կայացվել և ինչ փոփոխություններ են իրականացվել դրանց արդյունքում:

5. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱԾԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ

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

- Հաստատությունն ունի դասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի հավաքագրման, ընտրության և պահպանման հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր, որոնք հնարավորություն են տալիս կրթական ծրագրերն ապահովել անհրաժեշտ որակավորում և կարողություններ ունեցող մասնագետներով:
- Դասախոսների ընտրությունը հիմնվում է ոչ միայն նրանց ֆորմալ որակավորման, այլև կրթական ծրագրի և դասավանդվող մոդուլի իրականացման համար անհրաժեշտ մասնագիտական, մանկավարժական և գործնական կարողությունների վրա:
- Յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի և մոդուլի համար հստակեցվում է, թե ինչ կարողություններ պետք է ունենա դասախոսը՝ նախատեսված ուսումնառության վերջնարդյունքների ձևավորումն ապահովելու համար: Դասախոսի մասնագիտական կարողությունների պահանջները բխում են մոդուլի նպատակներից և ակնկալվող վերջնարդյունքներից:
- Հատուկ մասնագիտական և գործնական մոդուլներ դասավանդող դասախոսների համար կարևորվում է մասնագիտական ոլորտի արդի փորձառությունը և իրական աշխատանքային միջավայրի իմացությունը, որպեսզի դասավանդումը կապված լինի մասնագիտական պրակտիկայի հետ:
- Տեխնոլոգիական, լաբորատոր և համապատասխան մասնագիտական մոդուլներ դասավանդող դասախոսներն ունեն դրանց իրականացման համար անհրաժեշտ թվային կարողություններ և համապատասխան սարքավորումներն ու տեխնոլոգիաները կիրառելու հմտություններ:
- Հաստատությունն ունի դասախոսական կազմի պարբերական գնահատման հստակ և թափանցիկ համակարգ, որը հնարավորություն է տալիս գնահատելու նրանց մասնագիտական և մանկավարժական գործունեությունը և դրա կապը ուսանողների ուսումնառության արդյունքների հետ:
- Դասախոսների գնահատումը չի սահմանափակվում ուսանողների բավարարվածության հարցումներով կամ դասալսումներով. տարբեր աղբյուրներից ստացված տվյալները համադրվում և վերլուծվում են, իսկ արդյունքները կիրառվում են դասախոսների զարգացման կարիքների բացահայտման և համապատասխան որոշումների կայացման համար:
- Ներքին և արտաքին գնահատումների արդյունքների հիման վրա հաստատությունը պարբերաբար բացահայտում է դասախոսների մասնագիտական զարգացման կարիքները և դրանց համապատասխան պլանավորում զարգացման միջոցառումները:
- Դասախոսների վերապատրաստումները կազմակերպվում են բացահայտված կարիքների հիման վրա, և գնահատվում է ոչ միայն դրանց իրականացումը կամ մասնակիցների թիվը, այլև նպատակայնությունն ու արդյունավետությունը՝ ինչ նոր կարողություններ են ձևավորվել և ինչպես են դրանք կիրառվել դասավանդման գործընթացում:

- Հաստատությունն ապահովում է դասախոսների շարունակական մասնագիտական զարգացման հնարավորություններ և անհրաժեշտ ռեսուրսներ ու ֆինանսական աջակցություն՝ նրանց կարողությունների զարգացման համար:
- Դասախոսների մասնագիտական զարգացման գործընթացում հատուկ ուշադրություն է դարձվում թվային և կանաչ կարողությունների զարգացմանը, որպեսզի դասախոսները կարողանան դրանք ներառել մասնագիտական դասավանդման, գործնական առաջադրանքների և ուսանողների մասնագիտական կարողությունների ձևավորման գործընթացներում:
- Հաստատությունն ապահովում է կրթական ծրագրերի իրականացման համար անհրաժեշտ դասախոսական կազմի կայունությունը՝ վերլուծելով կադրային հոսունությունը, հիմնական և համատեղությամբ աշխատող դասախոսների հարաբերակցությունը, ուսանող–դասախոս հարաբերակցությունը, աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը և կրթական ծրագրերի կադրային ապահովվածությունը:
- Հաստատությունն ունի դասախոսների մասնագիտական առաջընթացի և խրախուսման մեխանիզմներ, աջակցում է սկսնակ դասախոսների մասնագիտական կայացմանը և նպաստում դասախոսական կազմի սերնդափոխությանը:
- Վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմի կարողությունները համապատասխանում են նրանց գործառույթներին և հաստատության ռազմավարական նպատակներին: Նրանց գործունեությունը պարբերաբար գնահատվում է, բացահայտվում են զարգացման կարիքները և իրականացվում համապատասխան զարգացման ու խրախուսման միջոցառումներ:
- Գնահատման ընթացքում կարևորվում է ոչ միայն անհրաժեշտ թվով դասախոսների և ուսումնաօժանդակ աշխատակիցների առկայությունը, այլև այն, թե որքանով են նրանց որակավորումները և կարողությունները համապատասխանում կրթական ծրագրերի պահանջներին, որքանով է արդյունավետ նրանց գործունեությունը, ինչպես են զարգանում նրանց կարողությունները և ինչ ազդեցություն է դա ունենում ուսանողների ուսումնառության վերջնարդյունքների ձեռքբերման վրա:

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ

Հաճախ տրվող հարցեր

1. Ինչպե՞ս հիմնավորել դասախոսական կազմի ուժեղ կողմերը SWOT վերլուծության մեջ:

Միայն դասախոսների քանակը, դիպլոմները և աշխատանքային փորձը բավարար չեն: Անհրաժեշտ է օգտագործել դասալսումների, ուսանողների գնահատման արդյունքների, գործատուների արձագանքների և այլ ուսումնասիրությունների տվյալները՝ ցույց տալու, թե դասախոսների կարողություններն ինչպես են նպաստում ուսանողների մասնագիտական պատրաստվածությանը:

2. Ինչպե՞ս տվյալների հիման վրա բացահայտել դասախոսների մասնագիտական զարգացման կարիքները:

Անհրաժեշտ է համադրել դասալսումների, ուսանողների հարցումների և ուսումնառության արդյունքների տվյալները՝ պարզելու, թե դասախոսների որ կարողություններն են զարգացման

կարիք ունենում:Օրինակ՝ եթե դասալսումները ցույց են տալիս, որ գործնական պարապմունքներում ուսանողները հիմնականում դիտորդի դերում են, իսկ գործնական գնահատումների արդյունքները վկայում են ինքնուրույն աշխատանք կատարելու դժվարությունների մասին, պետք է ուսումնասիրել պատճառները և որոշել դասախոսների մասնագիտական զարգացման անհրաժեշտ ուղղությունները:

3. Ինչպե՞ս գնահատել դասախոսների վերապատրաստումների արդյունավետությունը:

Պետք է համեմատել վերապատրաստումից առաջ և հետո դասախոսների կիրառած մեթոդները և ուսանողների ուսումնառության արդյունքները: Օրինակ՝ եթե դասախոսները վերապատրաստվել են ձևավորող գնահատման ուղղությամբ, անհրաժեշտ է դասալսումների և ուսանողների աշխատանքների ուսումնասիրությամբ պարզել՝ արդյոք նրանք սկսել են տրամադրել ավելի հստակ հետադարձ կապ և հնարավորություն տալ ուսանողներին ուղղելու սխալները:

4. Ինչպե՞ս SWOT վերլուծության մեջ ներկայացնել դասախոսական կազմի թույլ կողմերը:

Թույլ կողմերը պետք է լինեն կոնկրետ և հիմնավորված համապատասխան տվյալներով: Օրինակ՝ «Դասախոսների մասնագիտական զարգացումը բավարար չէ» ընդհանուր ձևակերպման փոխարեն պետք է նշել, թե որ կարողություններում են բացահայտվել խնդիրներ, ինչ տվյալներով են դրանք հաստատվում և ինչպես են ազդում ուսանողների ուսումնառության վրա:

Տարածված սխալներ, որոնցից պետք է խուսափել

1. Դասախոսների որակավորումը ներկայացնել որպես արդյունավետ դասավանդման բավարար ապացույց:

Օրինակ՝ «Դասախոսների 90%-ն ունի բարձրագույն կրթություն»: Այս տվյալը բնութագրում է դասախոսական կազմի որակավորումը, բայց ինքնին չի ապացուցում դասավանդման արդյունավետությունը: Անհրաժեշտ են նաև դասավանդման և ուսանողների արդյունքների վերաբերյալ տվյալներ:

2. SWOT վերլուծության մեջ ներառել ընդհանուր, չհիմնավորված պնդումներ:

Օրինակ՝ «Քոլեջն ունի բարձր որակավորում ունեցող և փորձառու դասախոսական կազմ»: Անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե ինչով է արտահայտվում այդ ուժեղ կողմը և ինչ տվյալներով է այն հիմնավորվում:

3. Վերապատրաստումների քանակը ներկայացնել որպես մասնագիտական զարգացման արդյունք:

Օրինակ՝ «Տարվա ընթացքում 20 դասախոս մասնակցել է վերապատրաստումների»:Պետք է ներկայացնել, թե ինչ կարիքների հիման վրա են կազմակերպվել վերապատրաստումները, ինչ կարողություններ են զարգացել և ինչպես են դրանք կիրառվել դասավանդման ընթացքում:

4. Բացահայտված թույլ կողմերի համար բարելավման գործողություններ չնախատեսելը:

Օրինակ՝ «Դասախոսները բավարար չափով չեն կիրառում գործնական ուսուցման մեթոդներ»: Անհրաժեշտ է նշել, թե ինչ տվյալներով է հաստատվում այդ խնդիրը, որոնք են դրա պատճառները և ինչ գործողություններ են նախատեսվում այն լուծելու համար:

6. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

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

- Հաստատությունն ունի հստակ ձևակերպված հետազոտական ուղղություններ և ընդհանուր ընկալում, թե ինչ է հետազոտությունը ՄԿՈՒՀ համատեքստում:
- Հետազոտական գործունեությունը համահունչ է հաստատության կրթական ծրագրերին, նպաստում է ուսանողների մասնագիտական զարգացմանը և արձագանքում մասնագիտական ոլորտի ու երկրի սոցիալ-տնտեսական կարիքներին:
- ՄԿՈՒՀ-ում հետազոտությունը դիտարկվում է որպես կիրառական գործընթաց, որի ընթացքում ուսանողը ուսումնասիրվում է մասնագիտական գործունեությունը, հավաքագրվում և վերլուծվում են տվյալներ, բացահայտվում են օրինաչափություններ և դրանց հիման վրա որոշվում ու փորձարկվում են բարելավումներ:
- Հետազոտությունը ներկառուցված է ուսումնական գործընթացում և չի դիտարկվում միայն որպես առանձին գործունեություն:
- Ուսանողներին տրվող հանձնարարությունները հնարավորություն են տալիս դիտարկել մասնագիտական գործունեությունը, հավաքագրել և վերլուծել տվյալներ, համեմատել աշխատանքի տարբեր եղանակներ, ձևակերպել եզրակացություններ, ընտրել առավել արդյունավետ լուծումներ և գնահատել դրանց արդյունքները:
- Ուսանողների հետազոտական գործունեությունը նպաստում է մասնագիտական խնդիրները վերլուծելու և տվյալների հիման վրա հիմնավորված մասնագիտական որոշումներ կայացնելու կարողությունների զարգացմանը:
- Դասախոսներն ուսումնասիրում են իրենց մասնագիտական ոլորտի նոր զարգացումները, նորարարությունները և միջազգային փորձը:
- Դասախոսների իրականացրած ուսումնասիրությունների և հետազոտությունների արդյունքները կիրառվում են դասավանդման և ուսումնառության գործընթացների բարելավման համար:
- Հաստատությունն ապահովում է հետազոտական գործունեության իրականացման համար անհրաժեշտ քաղաքականությունը, կազմակերպական պայմաններն ու ռեսուրսները և աջակցում է ուսանողների ու դասախոսների հետազոտական գործունեությանը:
- Հետազոտության արդյունքները կիրառվում են կրթական ծրագրերի, դասավանդման և ուսումնառության գործընթացների, ինչպես նաև մասնագիտական գործունեության բարելավման համար:
- Գնահատման ընթացքում կարևորվում է ոչ միայն իրականացված հետազոտությունների առկայությունը, այլև դրանց կիրառումը և ազդեցությունը. ինչ է ուսումնասիրվել, ինչ տվյալներ են ստացվել, ինչ եզրակացություններ են ձևավորվել, դրանց հիման վրա ինչ է փոխվել և ինչ արդյունք է ապահովվել:

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ

Հաճախ տրվող հարցերՀաճախ տրվող հարցեր

1. Ի՞նչ կարելի է համարել հետազոտություն ՄԿՈՒՀ հաստատությունում:

ՄԿՈՒՀ-ում հետազոտությունը միայն գիտական հոդվածների հրապարակումը կամ գիտաժողովներին մասնակցությունը չէ: Այն կարող է իրականացվել մասնագիտական մոդուլի շրջանակում, երբ ուսանողը ուսումնասիրում է իր կատարած աշխատանքի ընթացքը կամ արդյունքը, հավաքագրում և վերլուծում տվյալներ, համեմատում աշխատանքի տարբեր եղանակներ և դրանց հիման վրա փորձում բարելավել արդյունքը: Օրինակ՝ SS մասնագիտության ուսանողը կարող է համեմատել նույն առաջադրանքի կատարման երկու եղանակները, չափել կատարման ժամանակը և արձանագրել սխալների քանակը՝ տվյալների հիման վրա ընտրելով առավել արդյունավետ տարբերակը:

2. Ինչպե՞ս տվյալներով հիմնավորել հետազոտական գործունեության ուժեղ կողմերը SWOT վերլուծության մեջ:

Բավարար չէ նշել, որ քոլեջում իրականացվում են հետազոտական կամ նախագծային աշխատանքներ: Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե որ կրթական ծրագրերում և մոդուլներում են ուսանողները ուսումնասիրում մասնագիտական խնդիրներ, ինչ տվյալներ են հավաքագրում, ինչ եզրահանգումներ են կատարում և ինչպես են դրանց հիման վրա բարելավում իրենց աշխատանքը: Որպես ապացույց կարող են օգտագործվել ուսանողների առաջադրանքները, դիտարկումների և չափումների գրանցումները, համեմատական վերլուծությունները, գնահատման արդյունքները և կրկնակի փորձարկումների տվյալները:

3. Ինչպե՞ս տվյալների հիման վրա գնահատել ուսանողների հետազոտական կարողությունների զարգացումը:

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել ուսանողների աշխատանքները և գնահատման արդյունքները՝ պարզելու, թե որքանով են նրանք կարողանում ինքնուրույն դիտարկել մասնագիտական գործընթացը, հավաքագրել ու վերլուծել տվյալներ, բացահայտել օրինաչափություններ և դրանց հիման վրա հիմնավորել մասնագիտական որոշումները: Օրինակ՝ կարելի է համեմատել ուսանողների սկզբնական և հետագա առաջադրանքները՝ պարզելու, թե արդյոք նրանք սկսել են ավելի ինքնուրույն հավաքագրել տվյալներ, համեմատել աշխատանքի տարբեր եղանակներ և հիմնավորել իրենց ընտրությունը:

4. Ինչպե՞ս գնահատել հետազոտական գործունեության արդյունքները:

Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե հետազոտության ընթացքում ինչ տվյալներ են հավաքագրվել, ինչ օրինաչափություններ են բացահայտվել, դրանց հիման վրա ինչ փոփոխություն է առաջարկվել և արդյոք կրկնակի փորձարկումը հաստատել է բարելավումը: Օրինակ՝ եթե ուսանողը ուսումնասիրել է արտադրական գործընթացում նյութերի ծախսը և առաջարկել դրանց օգտագործման այլ եղանակ, անհրաժեշտ է համեմատել նյութերի ծախսը փոփոխությունից առաջ և հետո՝ միաժամանակ գնահատելով, թե արդյոք պահպանվել է արտադրանքի պահանջվող որակը:

Տարածված սխալներ, որոնցից պետք է խուսափել

1. Ռեֆերատների և տեղեկատվության վերարտադրումը ներկայացնել որպես հետազոտական կարողությունների ձևավորման ապացույց:

Օրինակ՝ «Ուսանողները պատրաստում են ռեֆերատներ և ներկայացումներ մասնագիտական թեմաներով»: Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե ուսանողներն ինչպես են ուսումնասիրում իրական մասնագիտական գործունեությունը, հավաքագրում և վերլուծում տվյալներ ու դրանց հիման վրա կատարում հիմնավորված եզրահանգումներ:

2. Հետազոտական գործունեության ուժեղ կողմերը ներկայացնել առանց կոնկրետ տվյալների և ապացույցների:

Օրինակ՝ «Քոլեջում ուսանողների հետազոտական կարողությունները բարձր մակարդակի վրա են»: Նման պնդումը պետք է հիմնավորվի ուսանողների կատարած աշխատանքների, հետազոտական առաջադրանքների գնահատման և ձեռք բերված արդյունքների վերաբերյալ տվյալներով: Կարևոր է ցույց տալ, թե ուսանողների որ մասն է կարողանում ինքնուրույն հավաքագրել և վերլուծել տվյալներ ու դրանց հիման վրա հիմնավորել մասնագիտական որոշումները:

3. Առանց տվյալների կատարված ենթադրությունները ներկայացնել որպես հետազոտական եզրահանգումներ:

Օրինակ՝ «Ուսանողները պարզել են, որ աշխատանքի նոր եղանակն ավելի արդյունավետ է»: Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե ինչ ցուցանիշներով են համեմատվել աշխատանքի եղանակները, ինչ տվյալներ են ստացվել և ինչպես է դրանց վերլուծությամբ հիմնավորվել ընտրված տարբերակի արդյունավետությունը:

4. Հետազոտական գործունեությունը ավարտել եզրահանգմամբ՝ առանց առաջարկված բարելավումը փորձարկելու և արդյունքները գնահատելու:

Օրինակ՝ «Ուսանողները ուսումնասիրել են խնդիրը և առաջարկել դրա լուծման նոր եղանակ»: Բավարար չէ միայն լուծում առաջարկելը: Անհրաժեշտ է հնարավորության դեպքում փորձարկել առաջարկված փոփոխությունը, կրկին հավաքագրել տվյալներ և համեմատել նախնական ու վերջնական արդյունքները: Եթե բարելավում չի արձանագրվել, պետք է վերլուծել ստացված տվյալները և անհրաժեշտության դեպքում վերանայել ընտրված լուծումը:

7. ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ ԵՎ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ

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

- Հաստատությունն ունի կրթական ծրագրերի իրականացման համար անհրաժեշտ ուսումնական տարածքներ, լաբորատորիաներ, սարքավորումներ, նյութեր և այլ ռեսուրսներ, և դրանց բավարարությունը գնահատվում է տվյալ կրթական ծրագրի ուսումնառության վերջնարդյունքների տեսանկյունից:
- Ռեսուրսների գնահատման հիմնական հարցն է՝ արդյո՞ք դրանք հնարավորություն են տալիս ուսանողին հասնելու կրթական ծրագրով սահմանված վերջնարդյունքներին և կիրառելու մասնագիտական կարողությունները իրական կամ իրականին մոտ պայմաններում:
- Ռեսուրսների վերլուծությունը չի սահմանափակվում դրանց թվարկմամբ: Գնահատվում է դրանց բավարարությունը, հասանելիությունը, կիրառելիությունը և համապատասխանությունը կրթական ծրագրի կարիքներին:
- Հաստատությունն ապահովում է բավարար ֆինանսական ռեսուրսներ կրթական ծրագրերի իրականացման համար անհրաժեշտ սարքավորումների, նյութերի և այլ ռեսուրսների ձեռքբերման, պահպանման, թարմացման և գործարկման համար:

- Ֆինանսական պլանավորումը հաշվի է առնում ոչ միայն սկզբնական ձեռքբերումները, այլև ռեսուրսների պահպանման, վերանորոգման, պարբերաբար սպառվող նյութերի և անվտանգ շահագործման ծախսերը։
- Ռեսուրսների բաշխումն իրականացվում է կրթական ծրագրերի հիմնավորված կարիքների հիման վրա։ Կարևորվում է տեսանելի կապը՝ ՄԿԾ կարիք → ռեսուրսային առաջնահերթություն → բյուջետավորում → ձեռքբերում։
- Հաստատության ռեսուրսային բազան կապված է ոչ միայն ընթացիկ ուսումնական գործընթացի, այլև հաստատության ռազմավարական զարգացման ուղղությունների և կրթական ծրագրերի զարգացման կարիքների հետ։
- Հաստատությունն ապահովում է տեղեկատվության և փաստաթղթերի արդյունավետ կառավարումը։ Կրթական ծրագրերի իրականացման ու արդյունքների վերաբերյալ տվյալները պահպանվում են, հասանելի են համապատասխան օգտվողներին և հնարավորություն են տալիս վերլուծելու կրթական ծրագրերի արդյունավետությունը։
- Հաստատությունն ապահովում է անվտանգ, առողջ և մատչելի ուսումնական միջավայր, իսկ անվտանգության պահանջները դիտարկվում են ոչ միայն ընդհանուր շենքային, այլև յուրաքանչյուր մասնագիտության կոնկրետ մասնագիտական ռիսկերի տեսանկյունից։
- Ուսումնական միջավայրն ու ռեսուրսները հնարավորություն են տալիս ուսանողներին ձևավորելու և գործնականում ցուցադրելու անվտանգ աշխատանքի, հիգիենայի, ռիսկերի կանխարգելման և մասնագիտական անվտանգության համապատասխան կարողություններ։
- Հաստատությունն ապահովում է կրթական ծրագրերի իրականացման համար անհրաժեշտ թվային ռեսուրսներ, տեխնոլոգիաներ և համապատասխան ուսումնական միջավայրեր, որոնք նպաստում են ուսանողների թվային մասնագիտական կարողությունների ձևավորմանը։
- Հաստատությունն ապահովում է ուսանողների մասնագիտական կարողությունների ձևավորման համար անհրաժեշտ թվային միջավայրերի, ծրագրային գործիքների և տեխնոլոգիաների հասանելիությունը՝ օգտագործելով ինչպես սեփական ռեսուրսները, այնպես էլ, անհրաժեշտության դեպքում, գործատուների և գործընկեր կազմակերպությունների ռեսուրսային ու թվային միջավայրերը։ Դրանք ուսանողներին հնարավորություն են տալիս սովորել և գործնական հմտություններ ձեռք բերել մասնագիտական իրական կամ իրականին մոտ միջավայրում։
- Ռեսուրսների պլանավորման և օգտագործման ընթացքում հաշվի են առնվում կանաչ և կայուն զարգացման սկզբունքները՝ արդյունավետ ռեսուրսօգտագործումը, նյութերի պատասխանատու օգտագործումը, թափոնների նվազեցումը և մասնագիտությանը համապատասխան կանաչ գործելակերպերի ձևավորումը։
- Հաստատությունը պարբերաբար գնահատում է ռեսուրսների օգտագործումը, հասանելիությունը, բավարարությունն ու արդյունավետությունը՝ ուսանողների և դասախոսների հետադարձ կապի, օգտագործման տվյալների, դիտարկումների և ուսումնառության արդյունքների միջոցով։
- Ռեսուրսների գնահատման արդյունքները կիրառվում են ռեսուրսային բազայի բարելավման և հետագա ներդրումների պլանավորման համար։ Կարևորվում է ոչ միայն նոր ռեսուրսի

ձեռքբերումը, այլև այն, թե դրա կիրառությունից հետո ինչ փոփոխություն է տեղի ունեցել ուսանողների ուսումնառության կամ մասնագիտական պատրաստվածության մեջ:

- Գնահատման ընթացքում կարևորվում է յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար առանձին ցույց տալ, թե ինչ ռեսուրսներ են անհրաժեշտ հիմնական վերջնարդյունքների ձևավորման համար, որքանով են դրանք ապահովված և ինչ բացեր են առկա:

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ

Հաճախ տրվող հարցեր

1. Եթե քոլեջն ունի լսարաններ, լաբորատորիաներ և անհրաժեշտ սարքավորումներ, կարո՞ղ է դրանք ներկայացնել որպես ուժեղ կողմ:

Միայն ռեսուրսների առկայությունը բավարար չէ: Անհրաժեշտ է յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար գնահատել, թե որքանով են դրանք բավարար և հասանելի ուսանողներին, ինչպես են օգտագործվում գործնական պարապմունքներում և նպաստում մասնագիտական կարողությունների ձևավորմանը:

Օրինակ՝ եթե քոլեջն ունի 10 կարի մեքենա, պետք է պարզել՝ քանի ուսանող է միաժամանակ մասնակցում գործնական պարապմունքին, որքան ժամանակ է յուրաքանչյուրն ինքնուրույն աշխատում սարքավորումներով և արդյոք կարողանում է կատարել ծրագրով նախատեսված գործնական առաջադրանքները:

2. Ինչպե՞ս տվյալների հիման վրա գնահատել ռեսուրսների բավարարությունը:

Անհրաժեշտ է համեմատել կրթական ծրագրերի պահանջները առկա ռեսուրսների հետ՝ հաշվի առնելով ուսանողների թիվը, գործնական առաջադրանքների բնույթը, սարքավորումների տեխնիկական վիճակը և օգտագործման հաճախականությունը:

Օրինակ՝ եթե ուսանողների գործնական աշխատանքների գնահատման արդյունքները ցույց են տալիս, որ նրանց մի մասը չի կարողանում ինքնուրույն կատարել մասնագիտական գործողությունները, պետք է ուսումնասիրել՝ արդյոք դրա պատճառներից մեկը սարքավորումների կամ գործնական պարապմունքների համար անհրաժեշտ նյութերի անբավարարությունն է:

3. Ինչպե՞ս գնահատել ռեսուրսների ձեռքբերման և օգտագործման արդյունավետությունը:

Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե ինչ կարիքների հիման վրա են ձեռք բերվել ռեսուրսները, ինչպես են դրանք օգտագործվել և ինչ փոփոխություններ են արձանագրվել ուսանողների ուսումնառության արդյունքներում:

Օրինակ՝ եթե քոլեջը ձեռք է բերել նոր լաբորատոր սարքավորումներ, պետք է համեմատել, թե դրանց ձեռքբերումից առաջ և հետո որքանով են ավելացել ուսանողների ինքնուրույն գործնական աշխատանք կատարելու հնարավորությունները և բարելավվել համապատասխան կարողությունների գնահատման արդյունքները:

4. Ինչպե՞ս SWOT վերլուծության մեջ ներկայացնել ռեսուրսների ուժեղ և թույլ կողմերը:

Անհրաժեշտ է օգտագործել գույքագրման, սարքավորումների օգտագործման, դասալսումների, ուսանողների և դասախոսների հարցումների, ինչպես նաև գործնական գնահատումների տվյալները:

Օրինակ՝ «Լաբորատոր սարքավորումները բավարար չեն» ընդհանուր ձևակերպման փոխարեն պետք է նշել, թե որ կրթական ծրագրում, ինչ սարքավորումների պակաս կա, քանի ուսանողի է դա վերաբերում և որ մասնագիտական կարողությունների ձևավորումն է դժվարացնում։

Տարածված սխալներ, որոնցից պետք է խուսափել

1. Ռեսուրսների առկայությունը ներկայացնել որպես դրանց բավարարության և արդյունավետության ապացույց։

Օրինակ՝ «Քոլեջն ունի ժամանակակից լաբորատորիաներ և անհրաժեշտ սարքավորումներ»։ Անհրաժեշտ է հիմնավորել, թե որքանով են ռեսուրսները համապատասխանում կրթական ծրագրերի պահանջներին, հասանելի ուսանողներին և օգտագործվում մասնագիտական կարողությունների ձևավորման համար։

2. Ռեսուրսների քանակը ներկայացնել առանց ուսանողների և կրթական ծրագրերի կարիքների հետ համեմատելու։

Օրինակ՝ «Քոլեջն ունի 20 համակարգիչ»։ Այս տվյալն ինքնին չի ցույց տալիս ռեսուրսների բավարարությունը։ Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե որ կրթական ծրագրերում են օգտագործվում համակարգիչները, քանի ուսանող է օգտվում դրանցից և արդյոք դրանք ապահովում են համապատասխան գործնական առաջադրանքների իրականացումը։

3. Նոր ռեսուրսների ձեռքբերումը ներկայացնել որպես ուսումնառության արդյունքների բարելավման ապացույց։

Օրինակ՝ «Քոլեջը ձեռք է բերել նոր սարքավորումներ և արդիականացրել ուսումնական միջավայրը»։ Պետք է ներկայացնել, թե ինչ խնդիր է լուծվել ձեռքբերման արդյունքում, ինչպես են օգտագործվում նոր սարքավորումները և ինչ տվյալներ են հաստատում ուսանողների գործնական կարողությունների բարելավումը։

4. SWOT վերլուծությամբ բացահայտված ռեսուրսային խնդիրների համար բարելավման գործողություններ չնախատեսելը։

Օրինակ՝ «Քոլեջի նյութատեխնիկական բազան բարելավման կարիք ունի»։ Անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե որ կրթական ծրագրում ինչ ռեսուրսային խնդիր է առկա, ինչ տվյալներով է այն հիմնավորվում և ինչպես է ազդում ուսանողների ուսումնառության վրա։ Դրա հիման վրա պետք է նախատեսել կոնկրետ բարելավման գործողություններ։ Օրինակ՝ եթե քոլեջը չունի որոշ մասնագիտական կարողությունների ձևավորման համար անհրաժեշտ սարքավորումներ, կարող է նախատեսել դրանց ձեռքբերում կամ գործատուների հետ համագործակցությամբ ապահովել ուսանողների գործնական ուսուցումը համապատասխան աշխատանքային միջավայրում՝ սահմանելով պատասխանատուներ, ժամկետներ և ակնկալվող արդյունքներ։

8. ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ

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

- Հաստատությունն իր տրամադրած կրթության, իրականացրած գործունեության և օգտագործած ռեսուրսների համար հաշվետու է պետությանը, հասարակությանը և իր շահակիցներին։ Հասարակական պատասխանատվությունը ենթադրում է, որ հաստատությունը գործում է որպես բաց, թափանցիկ և հաշվետու կառույց։

- Հաստատությունն ունի հաշվետվողականության հստակ կարգեր և մեխանիզմներ . պարբերաբար պատրաստում և ներկայացնում է իր գործունեության ու ֆինանսական արդյունքների վերաբերյալ հաշվետվություններ և ապահովում դրանց հասանելիությունը համապատասխան շահակիցներին:
- Հաշվետվողականությունը չի սահմանափակվում հաշվետվությունների պատրաստմամբ: Կարևորվում է, թե ինչ տեղեկատվության համար և ում առջև է հաշվետու հաստատությունը, որքանով են շահակիցները տեղեկացված հաստատության գործունեության և արդյունքների մասին, և ինչպես է ապահովվում հաշվետվողականության շարունակականությունը:
- Հաստատությունն ապահովում է իր գործընթացների և ընթացակարգերի թափանցիկությունը՝ հանրությանը հասանելի դարձնելով կրթական ծրագրերի, կանոնակարգերի, ընթացակարգերի, որոշումների և գործունեության արդյունքների վերաբերյալ անհրաժեշտ տեղեկատվությունը:
- Հրապարակվող տեղեկատվությունը ամբողջական, արդիական, հասանելի և հասկանալի է տարբեր շահակիցների համար՝ ուսանողների, դիմորդների, ծնողների, գործատուների, շրջանավարտների և հասարակության այլ խմբերի:
- Հաստատությունն ունի արտաքին շահակիցների հետ հաղորդակցության և հետադարձ կապի կայուն մեխանիզմներ՝ հարցումներ, քննարկումներ, հանդիպումներ և այլ ձևաչափեր, որոնք հնարավորություն են տալիս պարբերաբար ստանալու նրանց կարծիքներն ու առաջարկությունները:
- Հետադարձ կապը չի սահմանափակվում կարծիքների հավաքագրմամբ . ստացված առաջարկներն ու դիտարկումները վերլուծվում և կիրառվում են որոշումների կայացման և բարելավումների համար: Կարևորվում է ցույց տալ, թե շահակիցների հետադարձ կապի արդյունքում ինչ է փոխվել հաստատության գործունեության մեջ:
- Հաստատությունն իր մասնագիտական գիտելիքներն ու փորձը հասանելի է դարձնում հասարակությանը՝ կազմակերպելով մասնագիտական, կրթական, իրազեկման, խորհրդատվական, համայնքային և այլ նախաձեռնություններ:
- Հաստատության հասարակական գործունեությունը կապված է իր մասնագիտական ներուժի և կրթական ծրագրերի հետ և նպաստում է համայնքի, մասնագիտական ոլորտի կամ համապատասխան շահակիցների զարգացմանը:
- Հաստատությունը գնահատում է իր հանրային և համայնքային նախաձեռնությունների արդյունքն ու ազդեցությունը՝ դիտարկելով ոչ միայն իրականացված միջոցառումների քանակը, այլև՝ ովքեր են օգտվել դրանցից, ինչ խնդիր է լուծվել և ինչ հանրային արժեք է ստեղծվել:
- Հաստատությունը հասարակության հետ հաղորդակցության համար արդյունավետ օգտագործում է թվային հարթակներն ու հաղորդակցության միջոցները՝ ապահովելով տեղեկատվության հասանելիությունը, շահակիցների տեղեկացվածությունը և հետադարձ կապի հնարավորությունները:
- Գնահատման ընթացքում կարևորվում է ոչ թե կայքի, հրապարակումների, հաշվետվությունների, հանդիպումների կամ միջոցառումների պարզապես առկայությունը,

այլ դրանց արդյունավետությունն ու ազդեցությունը՝ որքանով են դրանք ապահովում տեղեկացվածություն, թափանցիկություն, հետադարձ կապ և հանրային արժեք:

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ

Հաճախ տրվող հարցեր

1. Ինչպե՞ս գնահատել քոլեջի ներքին հաշվետվողականության համակարգի արդյունավետությունը:

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, թե քոլեջի ստորաբաժանումներն ում, ինչի վերաբերյալ և ինչ պարբերականությամբ են հաշվետվություններ ներկայացնում: Կարևոր է պարզել՝ արդյոք հաշվետվությունները քննարկվում են ղեկավարության կողմից, ինչ խնդիրներ են բացահայտվում և ինչ որոշումներ են կայացվում դրանց հիման վրա:

2. Ինչպե՞ս ապահովել տարեկան աշխատանքային պլանների և հաշվետվությունների կապը ռազմավարական ծրագրի հետ:

Տարեկան աշխատանքային պլանները պետք է բխեն ռազմավարական նպատակներից և սահմանված կատարողականի ցուցանիշներից (KPI-ներից): Հաշվետվություններում անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե ինչ աշխատանքներ են իրականացվել, որքանով են ապահովվել նախատեսված ցուցանիշները և ինչ խնդիրներ են առաջացել: Օրինակ՝ եթե ռազմավարական ծրագրով նախատեսվել է շրջանավարտների մասնագիտական զբաղվածության ցուցանիշը հասցնել 70%-ի, կարիերայի կենտրոնի տարեկան պլանում պետք է նախատեսվեն այդ նպատակին նպաստող գործողություններ: Տարեկան հաշվետվությունում պետք է ներկայացվի փաստացի զբաղվածության ցուցանիշը, դրա համեմատությունը նախատեսված 70%-ի հետ և չապահովման դեպքում՝ պատճառների վերլուծությունը:

3. Ինչպե՞ս տվյալներով հիմնավորել հաշվետվողականության համակարգի ուժեղ կողմերը SWOT վերլուծության մեջ:

Բավարար չէ նշել, որ քոլեջում գործում է ներքին հաշվետվողականության համակարգ: Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե որքանով են ստորաբաժանումները կատարում իրենց պլանները, ինչ արդյունքներ են ապահովում, ինչ խնդիրներ են բացահայտում հաշվետվություններում և ինչ բարելավումներ են իրականացվում դրանց հիման վրա: Որպես ապացույց կարող են օգտագործվել տարեկան պլանները, հաշվետվությունները, KPI-ների կատարողականի տվյալները, քննարկումների արձանագրությունները և ընդունված որոշումների կատարման արդյունքները:

4. Ինչպե՞ս գնահատել քոլեջի գործունեության վերաբերյալ տեղեկատվության հասանելիությունն ու թափանցիկությունը:

Անհրաժեշտ է պարզել, թե ուսանողները, դասախոսները, դիմորդները և այլ շահակիցներ որքանով են տեղեկացված քոլեջի գործունեության, կրթական ծրագրերի, ընդունելության պայմանների, իրենց իրավունքների և հիմնական արդյունքների մասին:

Տեղեկատվությունը կարող է տրամադրվել կայքի, տեղեկատվական հարթակների, հանդիպումների և այլ միջոցներով: Կարևոր է ոչ միայն տեղեկատվության տրամադրումը, այլև դրա հասանելիությունը, արդիականությունը և հասկանալիությունը:

Տարածված սխալներ, որոնցից պետք է խուսափել

1. Հաշվետվությունների առկայությունը ներկայացնել որպես արդյունավետ հաշվետվողականության ապացույց:
Օրինակ՝ «Քոլեջի բոլոր ստորաբաժանումները տարեկան հաշվետվություններ են ներկայացնում»: Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե հաշվետվություններում ինչ արդյունքներ և խնդիրներ են ներկայացվել, ինչպես են դրանք քննարկվել և ինչ որոշումներ են կայացվել դրանց հիման վրա:

2. Տարեկան պլանները և հաշվետվությունները կազմել առանց ռազմավարական նպատակների և KPI-ների հետ կապի:
Օրինակ՝ «Տարվա ընթացքում կազմակերպվել են 15 մասնագիտական կողմնորոշման հանդիպումներ»: Միայն իրականացված միջոցառումների թիվը բավարար չէ: Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե դրանք ռազմավարական որ նպատակին են ուղղված, ինչ ցուցանիշի բարելավմանը պետք է նպաստեին և ինչ փաստացի արդյունք են ապահովել:

3. Հաշվետվություններում ներկայացնել միայն կատարված աշխատանքները՝ առանց արդյունքների վերլուծության:
Օրինակ՝ «Իրականացվել են դասալսումներ, հարցումներ և վերապատրաստումներ»: Պետք է ներկայացնել, թե ինչ խնդիրներ են բացահայտվել, ինչ եզրահանգումներ են կատարվել, ինչ փոփոխություններ են իրականացվել և որքանով են ապահովվել նախատեսված արդյունքները:

4. SWOT վերլուծությամբ բացահայտված հաշվետվողականության խնդիրների համար բարելավման գործողություններ չնախատեսելը:
Օրինակ՝ «Ստորաբաժանումների հաշվետվությունները բավարար չափով վերլուծական չեն»: Անհրաժեշտ է տվյալներով հիմնավորել, թե ինչն է բացակայում հաշվետվություններում, և նախատեսել համապատասխան բարելավման գործողություններ:
Օրինակ՝ եթե հաշվետվությունների ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ ստորաբաժանումները ներկայացնում են միայն կատարված աշխատանքների ցանկը՝ առանց KPI-ների կատարողականի գնահատման, անհրաժեշտ է վերանայել հաշվետվության ձևաչափը՝ ներառելով նախատեսված և փաստացի արդյունքները, շեղումների պատճառները և հետագա բարելավման գործողությունները:

9. ԱՐՏԱՔԻՆ ԿԱՊԵՐԸ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅՆԱՑՈՒՄԸ

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

- Արտաքին կապերի զարգացումը և միջազգայնացման հիմքերի ձևավորումը բխում են հաստատության ռազմավարական նպատակներից և կապված են կրթական ծրագրերի ու հաստատության զարգացման առաջնահերթությունների հետ:
- Հաստատությունն ունի արտաքին կապերի և միջազգայնացման զարգացման համար հստակ պատասխանատու, սահմանված են համապատասխան գործառույթներն ու պատասխանատվությունները, և գնահատվում են իրականացվող աշխատանքների արդյունքները:
- Հաստատությունը զարգացնում է գործատուների հետ համագործակցությունը՝ նրանց ներգրավելով կրթական ծրագրերի մշակման և վերանայման, ուսանողների պրակտիկաների

կազմակերպման, գնահատման գործընթացների և աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման իրականացման մեջ:

- Գործատուների հետ համագործակցությունը նպաստում է պրակտիկայի հնարավորությունների ընդլայնմանը, իրական մասնագիտական միջավայրերի և համատեղ ռեսուրսների օգտագործմանը, ինչպես նաև կրթական ծրագրերի համապատասխանեցմանը աշխատաշուկայի կարիքներին:
- Հաստատությունը համագործակցում է այլ ՄԿՈՒ հաստատությունների և բուհերի հետ՝ իրականացնելով փորձի փոխանակում, համատեղ կրթական և մասնագիտական միջոցառումներ, օգտագործելով համատեղ ռեսուրսներ և տարածելով լավ փորձը:
- Հաստատությունը զարգացնում է միջազգային համագործակցությունը՝ մասնակցելով միջազգային ծրագրերի և նախագծերի, ուսումնասիրելով և կիրառելով միջազգային փորձը, իրականացնելով միջազգային գործընկերների հետ համատեղ նախաձեռնություններ և ներգրավելով նոր կրթական ու նյութատեխնիկական ռեսուրսներ:
- Արտաքին և միջազգային համագործակցության արդյունքները կիրառվում են դասավանդման և ուսումնառության զարգացման համար՝ նպաստելով ժամանակակից մոտեցումների, աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման և ուսումնառության նոր մեթոդների ներդրմանը:
- Արտաքին կապերը նպաստում են դասախոսների և աշխատակազմի կարողությունների զարգացմանը՝ վերապատրաստումների, մասնագիտական զարգացման ծրագրերի, տեղական և միջազգային փորձագետների մասնակցությամբ ուսուցումների և օտար լեզուների կարողությունների զարգացման միջոցով:
- Հաստատությունը գնահատում է արտաքին կապերի և միջազգային համագործակցության արդյունքներն ու ազդեցությունը՝ դիտարկելով, թե դրանք ինչ փոփոխությունների են հանգեցրել կրթական ծրագրերում, ուսանողների մասնագիտական կարողություններում, շրջանավարտների աշխատաշուկայական մրցունակության և հաստատության միջազգայնացման մակարդակի մեջ:
- Գնահատման ընթացքում կարևորվում է ոչ միայն գործընկերների, համագործակցության պայմանագրերի կամ իրականացված միջոցառումների քանակը, այլև համագործակցության իրական արդյունքը . ովքեր և ինչպես են ներգրավվել, ինչ է իրականացվել նրանց մասնակցությամբ, ինչ է փոխվել և ինչ արդյունք է ապահովվել: Պրեզենտացիայում ևս ուժեղ կողմը ձևակերպվում է ոչ թե որպես «լավ արտաքին կապերի» առկայություն, այլ փաստերով և արդյունքներով հիմնավորված համագործակցություն:

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ

Հաճախ տրվող հարցեր

1. Եթե քոլեջն ունի բազմաթիվ համագործակցության պայմանագրեր, կարո՞ղ է դրանք ներկայացնել որպես ուժեղ կողմ:

Միայն պայմանագրերի քանակը բավարար չէ: Անհրաժեշտ է գնահատել, թե դրանցից քանիսն են գործող, ինչ աշխատանքներ են իրականացվել, քանի ուսանող կամ դասախոս է օգտվել համագործակցության հնարավորություններից և ինչ արդյունքներ են արձանագրվել: Օրինակ՝

եթե քոլեջն ունի 15 գործատու գործընկեր, անհրաժեշտ է պարզել՝ դրանցից քանիսն են իրականում ընդունում ուսանողներին պրակտիկայի, մասնակցում կրթական ծրագրերի վերանայմանը կամ ուսանողների գնահատմանը:

2. Ինչպե՞ս գնահատել արտաքին կապերի համապատասխանությունը քոլեջի զարգացման նպատակներին:

Արտաքին կապերի զարգացման պլանը պետք է բխի ռազմավարական նպատակներից և համապատասխան KPI-ներից: Անհրաժեշտ է համեմատել նախատեսված և փաստացի արդյունքները՝ պարզելու, թե համագործակցություններն ինչ ներդրում են ունեցել կրթական ծրագրերի և հաստատության զարգացման մեջ: Օրինակ՝ եթե քոլեջը նախատեսել է ընդլայնել գործատուների մոտ մասնագիտական պրակտիկա անցնող ուսանողների մասնաբաժինը, պետք է ներկայացնել նախորդ և ընթացիկ տարիների տվյալները, գնահատել ցուցանիշի փոփոխությունը և չկատարման դեպքում՝ վերլուծել պատճառները:

3. Ինչպե՞ս տվյալներով հիմնավորել արտաքին համագործակցության արդյունավետությունը SWOT վերլուծության մեջ:

Անհրաժեշտ է ներկայացնել ոչ միայն իրականացված հանդիպումները և միջոցառումները, այլև դրանց արդյունքում կատարված փոփոխությունները:Օրինակ՝ եթե գործատուների առաջարկությունների հիման վրա փոփոխվել են մասնագիտական մոդուլների գործնական առաջադրանքները, պետք է ցույց տալ, թե ինչ խնդիր էր բացահայտվել, ինչ է փոխվել և արդյոք բարելավվել են ուսանողների մասնագիտական կարողությունների գնահատման արդյունքները: Որպես ապացույց կարող են օգտագործվել համագործակցության հաշվետվությունները, պրակտիկայի արդյունքները, գործատուների արձագանքները, ուսանողների գնահատման տվյալները և կրթական ծրագրերում կատարված փոփոխությունները:

4. Ինչպե՞ս գնահատել միջազգային համագործակցության և փորձի փոխանակման արդյունքները:

Անհրաժեշտ է պարզել, թե միջազգային ծրագրերին և վերապատրաստումներին մասնակցության արդյունքում ինչ փորձ է ձեռք բերվել, ինչպես է այն կիրառվել քոլեջում և ինչ արդյունքներ է ապահովել: Օրինակ՝ եթե դասախոսները միջազգային փորձի փոխանակման ընթացքում ուսումնասիրել են գործնական ուսուցման նոր մոտեցումներ, պետք է ներկայացնել, թե դրանցից որոնք են կիրառվել իրենց դասավանդման ընթացքում և ինչ փոփոխություններ են արձանագրվել:

Տարածված սխալներ, որոնցից պետք է խուսափել

1. Համագործակցության պայմանագրերի քանակը ներկայացնել որպես արտաքին կապերի արդյունավետության ապացույց:

Օրինակ՝ «Քոլեջն ունի 20 համագործակցության պայմանագիր»: Պետք է ներկայացնել, թե պայմանագրերից քանիսն են փաստացի գործում, ինչ աշխատանքներ են իրականացվել և ինչ արդյունքներ են ձեռք բերվել:

2. Արտաքին կապերի պլանավորումն իրականացնել առանց ռազմավարական նպատակների և KPI-ների հետ կապի:

Օրինակ՝ «Նախատեսվում է ընդլայնել համագործակցությունը գործատուների հետ»:

Անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե ինչ նպատակով է ընդլայնվում համագործակցությունը, ինչ արդյունք է ակնկալվում և ինչ ցուցանիշներով է գնահատվելու դրա իրականացումը:

3. Միջազգային ծրագրերին և միջոցառումներին մասնակցությունը ներկայացնել որպես ձեռքբերում՝ առանց դրանց արդյունքների գնահատման:

Օրինակ՝ «Քոլեջի հինգ դասախոս մասնակցել է միջազգային վերապատրաստումների»: Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե ձեռք բերված գիտելիքներն ու փորձն ինչպես են կիրառվել դասավանդման կամ կրթական ծրագրերի բարելավման համար:

4. SWOT վերլուծության մեջ արտաքին կապերի ուժեղ և թույլ կողմերը ներկայացնել առանց տվյալների և բարելավման գործողությունների:

Օրինակ՝ «Քոլեջն ունի արդյունավետ արտաքին կապեր» կամ «Միջազգային համագործակցությունը թույլ է զարգացած»: Նման պնդումները պետք է հիմնավորվեն համագործակցության արդյունքների, մասնակիցների, իրականացված աշխատանքների և դրանց ազդեցության վերաբերյալ տվյալներով: Եթե բացահայտվել է թույլ կողմ, անհրաժեշտ է ուսումնասիրել դրա պատճառները և նախատեսել կոնկրետ բարելավման գործողություններ՝ սահմանելով պատասխանատուներ, ժամկետներ և ակնկալվող արդյունքներ:

10. ՈՐԱԿԻ ՆԵՐՔԻՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ

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

- Հաստատությունն ունի որակի ներքին ապահովման քաղաքականություն, ընթացակարգեր և գործող համակարգ, որոնք կապված են հաստատության ռազմավարական նպատակների և կրթական ծրագրերի բարելավման հետ: Կարևորվում է ոչ միայն դրանց փաստաթղթային առկայությունը, այլև գործնական կիրառությունն ու արդյունքը:
- Որակի ներքին ապահովումը գործում է որպես շարունակական բարելավման շրջափուլ՝ տվյալների հավաքագրում → վերլուծություն → որոշում → գործողություն → ազդեցության գնահատում:
- ՈԱ համակարգը պարբերաբար հավաքագրում և վերլուծում է հաստատության գործունեության և կրթական ծրագրերի վերաբերյալ արժանահավատ և կիրառելի տվյալներ՝ բացահայտելու խնդիրները, գնահատելու արդյունքները և հիմնավորելու բարելավման որոշումները:
- Հաստատությունն ապահովում է ՈԱ համակարգի գործունեության համար անհրաժեշտ մարդկային, նյութական և ֆինանսական ռեսուրսներ: ՈԱ պատասխանատուների գործառույթները հստակ են, իսկ համակարգի աշխատանքը չի սահմանափակվում կամ կախված չէ միայն մեկ անձի գործունեությունից:
- Որակի ապահովման գործընթացներում ներգրավվում են ուսանողները, դասախոսները, գործատուները, շրջանավարտները և այլ համապատասխան շահակիցներ: Նրանց մասնակցությունը չի սահմանափակվում կարծիքների հավաքագրմամբ. կարևորվում է, թե ինչպես է նրանց հետադարձ կապն ազդում որոշումների և բարելավումների վրա:
- Շահակիցներից ստացված տվյալներն օգտագործվում են կրթական ծրագրերի, դասավանդման և գնահատման մեթոդների, պրակտիկայի, ռեսուրսների և այլ

գործընթացների բարելավման համար: Պետք է տեսանելի լինի կապը՝ կարծիք կամ տվյալ → վերլուծություն → որոշում → փոփոխություն:

- ՈԱ համակարգը գնահատում է, թե որքանով են կրթական ծրագրերում և հաստատության այլ գործընթացներում ապահովվում թվային և կանաչ բաղադրիչների ինտեգրումն ու ուսանողների համապատասխան մասնագիտական կարողությունների ձևավորումը, իսկ գնահատման արդյունքները կիրառում է դրանց հետագա բարելավման համար:
- Հաստատությունը պարբերաբար վերանայում և բարելավում է ոչ միայն կրթական ծրագրերն ու գործընթացները, այլև հենց ՈԱ համակարգը և դրա գործիքները՝ հարցաթերթերը, դասալսման ձևաթղթերը, մշտադիտարկման և հաշվետվությունների ձևաչափերը և այլ մեխանիզմներ:
- ՈԱ գործիքների վերանայումը հիմնվում է դրանց արդյունավետության գնահատման վրա. ինչ խնդիր է բացահայտվել գործիքի կիրառման ընթացքում, ինչ է փոխվել գործիքում և արդյոք փոփոխված գործիքը հնարավորություն է տվել ստանալու ավելի օգտակար տվյալներ:
- Հաստատությունում ՈԱ գործընթացների միջոցով տվյալները հավաքագրվում են շարունակաբար և համակարգված, որպեսզի ինքնավերլուծությունը և արտաքին գնահատումը հիմնվեն արդեն առկա, կիրառված և արժանահավատ տվյալների, այլ ոչ թե գնահատման համար վերջին պահին պատրաստված փաստաթղթերի վրա:
- Տարբեր աղբյուրներից ստացված տվյալները՝ հարցումներ, դասալսումներ, պրակտիկայի մշտադիտարկում, գործատուների արձագանք, շրջանավարտների զբաղվածության տվյալներ, կրթական ծրագրերի և ուսանողների արդյունքներ, համադրվում և վերլուծվում են՝ հիմնավորված եզրակացություններ ձևավորելու համար:
- Որակի ապահովման արդյունքների վերաբերյալ տեղեկատվությունը հասանելի և հասկանալի է ներքին և արտաքին շահակիցներին: Հաստատությունը հրապարակում է ոչ միայն համապատասխան տեղեկատվություն, այլև ցույց է տալիս, թե գնահատումների և հետադարձ կապի արդյունքում ինչ բարելավումներ են իրականացվել:
- ՈԱ համակարգը հնարավորություն է տալիս գնահատելու հաստատության և կրթական ծրագրերի առաջընթացը՝ համադրելով տարբեր ժամանակահատվածների տվյալները և ցույց տալով, թե բացահայտված խնդիրների լուծման արդյունքում ինչ է փոխվել և ինչ արդյունք է ապահովվել:
- Գնահատման ընթացքում կարևորվում է ոչ թե հարցումների, դասալսումների, մշտադիտարկումների, հաշվետվությունների կամ ՈԱ փաստաթղթերի պարզապես առկայությունը, այլ դրանց արդյունավետությունն ու ազդեցությունը՝ ինչ տվյալ է հավաքվել, ով է այն վերլուծել, ինչ որոշում է կայացվել, ինչ գործողություն է իրականացվել և ինչ փոփոխություն է արձանագրվել դրա արդյունքում:
- Չափանիշի գնահատման առանցքում այն է, թե որքանով է ՈԱ համակարգը դարձել հաստատության կառավարման և շարունակական բարելավման իրական գործիք՝ հավաքված տվյալները վերածելով որոշումների, գործողությունների և տեսանելի բարելավումների:

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄՆԵՐ

Հաճախ տրվող հարցեր

1. Եթե քոլեջն ունի որակի ապահովման քաղաքականություն, ընթացակարգեր և պատասխանատու մասնագետ, կարո՞ղ է դա ներկայացնել որպես ուժեղ կողմ:

Միայն փաստաթղթերի և պատասխանատու մասնագետի առկայությունը բավարար չէ: Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե ինչպես է գործում համակարգը, ինչ տվյալներ են հավաքագրվում և վերլուծվում, ինչ խնդիրներ են բացահայտվում և ինչ որոշումներ են կայացվում դրանց հիման վրա:

Օրինակ՝ եթե դասալսումների արդյունքում բացահայտվել են գործնական ուսուցման կազմակերպման խնդիրներ, պետք է ներկայացնել, թե ինչ որոշումներ են կայացվել, ինչ փոփոխություններ են իրականացվել և արդյոք հետագա դիտարկումները ցույց են տվել բարելավում:

2. Ինչպե՞ս գնահատել որակի ապահովման համակարգի արդյունավետությունը:

Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, թե որքանով են հարցումների, դասալսումների, մշտադիտարկումների և այլ գնահատումների արդյունքներն օգտագործվում որոշումների կայացման և բարելավումների համար:

Օրինակ՝ եթե ուսանողների հարցումները ցույց են տվել մասնագիտական պրակտիկայի կազմակերպման խնդիրներ, պետք է պարզել՝ արդյոք դրանք քննարկվել են պատասխանատուների հետ, ինչ փոփոխություններ են կատարվել և ինչպես է գնահատվել դրանց արդյունավետությունը:

3. Ինչպե՞ս տվյալներով հիմնավորել որակի ապահովման համակարգի ուժեղ և թույլ կողմերը SWOT վերլուծության մեջ:

Անհրաժեշտ է օգտագործել որակի ապահովման տարեկան հաշվետվությունները, հարցումների և դասալսումների արդյունքները, բարելավման պլանները, ընդունված որոշումների կատարման տվյալները և համապատասխան KPI-ների կատարողականը:

Օրինակ՝ եթե քոլեջը որպես ուժեղ կողմ նշում է, որ որակի ապահովման համակարգը նպաստում է կրթական ծրագրերի բարելավմանը, պետք է ներկայացնի, թե գնահատումների արդյունքում ինչ խնդիրներ են բացահայտվել, դրանցից քանիսի ուղղությամբ են իրականացվել գործողություններ և ինչ արդյունքներ են արձանագրվել:

4. Ինչպե՞ս գնահատել հենց որակի ապահովման համակարգի և դրա գործիքների բարելավումը:

Պետք է ուսումնասիրել, թե որքանով են կիրառվող հարցաթերթերը, դասալսման ձևաթղթերը, մշտադիտարկման և հաշվետվությունների ձևաչափերը հնարավորություն տալիս հավաքագրելու անհրաժեշտ տվյալներ և բացահայտելու իրական խնդիրներ:

Օրինակ՝ եթե պարզվել է, որ դասալսման ձևաթուղթը հիմնականում արձանագրում է դասախոսի գործողությունները, բայց հնարավորություն չի տալիս գնահատելու ուսանողների ներգրավվածությունն ու գործնական կարողությունների ձևավորումը, անհրաժեշտ է վերանայել գործիքը և հետագայում գնահատել՝ արդյոք այն ապահովում է ավելի օգտակար տվյալներ:

Տարածված սխալներ, որոնցից պետք է խուսափել

1. Որակի ապահովման ընթացակարգերի և փաստաթղթերի առկայությունը ներկայացնել որպես գործող համակարգի արդյունավետության ապացույց:

Օրինակ՝ «Քոլեջն ունի որակի ապահովման քաղաքականություն, կանոնակարգեր և տարեկան աշխատանքային պլան»:
Անհրաժեշտ է ցույց տալ, թե ինչպես են կիրառվում այդ մեխանիզմները, ինչ արդյունքներ են ապահովում և ինչ բարելավումների են հանգեցնում:

2. Հարցումների և դասալսումների քանակը ներկայացնել որպես որակի ապահովման արդյունք:

Օրինակ՝ «Տարվա ընթացքում իրականացվել է 10 հարցում և 25 դասալսում»:
Կարևոր է ոչ թե միայն դրանց քանակը, այլև հավաքագրված տվյալների վերլուծությունը, բացահայտված խնդիրները, դրանց հիման վրա ընդունված որոշումները և իրականացված բարելավումները:

3. SWOT վերլուծության մեջ ներկայացնել ընդհանուր, տվյալներով չհիմնավորված պնդումներ:

Օրինակ՝ «Քոլեջում գործում է արդյունավետ որակի ապահովման համակարգ»:
Անհրաժեշտ է հիմնավորել, թե որակի ապահովման գործընթացների արդյունքում ինչ խնդիրներ են բացահայտվել, ինչ որոշումներ են կայացվել և ինչ փաստացի փոփոխություններ են արձանագրվել:

4. Որակի ապահովման միջոցով բացահայտված խնդիրների լուծման և իրականացված բարելավումների արդյունքները չգնահատելը:

Օրինակ՝ «Ուսանողների հարցումների արդյունքում բարելավվել է գործնական ուսուցման կազմակերպումը»:
Անհրաժեշտ է ներկայացնել, թե ինչ խնդիր էր բացահայտվել, ինչ փոփոխություններ են իրականացվել և ինչ տվյալներով է հաստատվում բարելավումը:
Եթե փոփոխությունից հետո խնդիրը պահպանվում է, անհրաժեշտ է վերանայել իրականացված գործողությունները և նախատեսել լրացուցիչ միջոցառումներ:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. SWOT ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՁԵՎԱՉԱՓ

Ուսումնական հաստատություն	
Չափանիշ	

Ինչպե՞ս լրացնել

- Յուրաքանչյուր կետ գրեք հստակ և կարճ՝ մեկ պնդում մեկ տողում:
- «Մեկնաբանություն» դաշտում բացատրեք՝ ինչու՞ է դա ուժեղ կողմ, թույլ կողմ, հնարավորություն կամ վտանգ:
- «Հիմք / աղբյուր» դաշտում նշեք տվյալը և աղբյուրը՝ հարցում, հաշվետվություն, քարտեզագրում, արձանագրություն և այլն: Հնարավորության դեպքում դրեք ակտիվ հղում առկա փաստաթղթ(եր)ին:
- «Հաջորդ քայլ» դաշտում նշեք՝ ինչ եք նախատեսում անել նշված կողմի բարելավման կամ զարգացման նպատակով:

Ուժեղ կողմեր

Ներքին դրական գործոններ. ի՞նչն է հաստատությունը լավ անում կամ ի՞նչ առավելություն ունի:

Ուժեղ կողմեր	Մեկնաբանություն	Հիմք / աղբյուր	Հաջորդ քայլ
Հստակ ձևակերպված պնդում	Ինչու՞ է սա համարվում այս բաժնի կետ: Ի՞նչ է ցույց տալիս տվյալը:	Թիվ / փաստ + աղբյուր	Ի՞նչ անել՝ պահպանել, զարգացնել, բարելավել կամ կանխարգելել

Թույլ կողմեր

Ներքին բարելավման կարիքներ. ռեսուրսների, գործընթացների կամ արդյունքների բացեր

Թույլ կողմեր	Մեկնաբանություն	Հիմք / աղբյուր	Հաջորդ քայլ
Հստակ ձևակերպված պնդում	Ինչու՞ է սա համարվում այս բաժնի կետ: Ի՞նչ է ցույց տալիս տվյալը:	Թիվ / փաստ + աղբյուր	Ի՞նչ անել՝ պահպանել, զարգացնել, բարելավել կամ կանխարգելել

Հնարավորություններ

Արտաքին դրական պայմաններ . միտումներ, գործընկերություններ, ֆինանսավորում, պահանջարկ:

Հնարավորություններ	Մեկնաբանություն	Հիմք / աղբյուր	Հաջորդ քայլ
Հստակ ձևակերպված պնդում	Ինչու՞ է սա համարվում այս բաժնի կետ: Ի՞նչ է ցույց տալիս տվյալը:	Թիվ / փաստ + աղբյուր	Ի՞նչ անել՝ պահպանել, զարգացնել, բարելավել կամ կանխարգելել

Վտանգներ

Արտաքին ռիսկեր. ժողովրդագրական, կարգավորող, մրցակցային կամ շուկայի ճնշումներ։

Վտանգներ	Մեկնաբանություն	Հիմք / աղբյուր	Հաջորդ քայլ
Հստակ ձևակերպված պնդում	Ինչու՞ է սա համարվում այս բաժնի կետ։ Ի՞նչ է ցույց տալիս տվյալը։	Թիվ / փաստ + աղբյուր	Ի՞նչ անել՝ պահպանել, զարգացնել, բարելավել կամ կանխարգելել

Հիշեցում

- Ուժեղ և թույլ կողմերը պետք է լինեն հաստատության ներսում առկա գործոններ։
- Հնարավորություններն ու վտանգները պետք է բխեն արտաքին միջավայրից։
- Յուրաքանչյուր կետ պետք է ունենա առնվազն մեկ հիմք կամ աղբյուր։

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. SWOT ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՕՐԻՆԱԿ

Ուժեղ կողմ

Ուժեղ կողմ	Մեկնաբանություն	Հիմք / աղբյուր	Հաջորդ քայլ
Գործատուների առաջարկությունների հիման վրա բարելավվել է «Քույրական գործ» կրթական ծրագրի գործնական ուսուցումը:	Գործատուները նշել են, որ ուսանողները տեսականորեն տիրապետում են ներարկման կատարման քայլերին, սակայն պրակտիկայի ընթացքում դժվարանում են ինքնուրույն կատարել գործողությունը՝ պահպանելով սահմանված հաջորդականությունն ու անվտանգության պահանջները: Դրա հիման վրա ավելացվել են սիմուլյացիոն միջավայրում ինքնուրույն վարժանքները և կիրառվել գործնական գնահատման ստուգաթերթեր: Կրկնակի գնահատումը ցույց է տվել ուսանողների կարողությունների բարելավում:	Գործատուների հարցումների ամփոփում, կրթական ծրագրի վերանայման արձանագրություն: Գործնական գնահատմամբ բոլոր պարտադիր քայլերը ճիշտ կատարած ուսանողների մասնաբաժինը 60%-ից աճել է մինչև 85%: Աղբյուր՝ գործնական գնահատման արդյունքների համեմատական վերլուծություն:	Շարունակել գործատուների հետ համատեղ գործնական առաջադրանքների վերանայումը և պարբերաբար գնահատել ուսանողների ինքնուրույն աշխատանքի ու անվտանգության պահանջների պահպանման արդյունքները:

Թույլ կողմ

Ուժեղ կողմ	Մեկնաբանություն	Հիմք / աղբյուր	Հաջորդ քայլ
Կրթական ծրագրի որոշ մասնագիտական վերջնարդյունքների ձեռքբերումը բավարար չափով չի ապահովվում գործնական ուսուցման և գնահատման միջոցով:	Ուսանողները յուրացնում են մասնագիտական գործողությունների տեսական հիմքերը, սակայն գործնական պարապմունքների ընթացքում ոչ բոլորն ունեն համապատասխան գործողություններն ինքնուրույն և կրկնակի կատարելու հնարավորություն: Արդյունքում որոշ մասնագիտական կարողությունների ձևավորումը մնում է ոչ բավարար:	2025 թ. գործնական գնահատման արդյունքներով ուսանողների միայն 60%-ն է ինքնուրույն կատարել սահմանված մասնագիտական գործողությունները: Դասալսումների արձանագրությունները ցույց են տվել, որ որոշ պարապմունքներում ուսանողները հիմնականում դիտարկել են դասախոսի ցուցադրությունը: Աղբյուր՝ գործնական գնահատման արդյունքներ, դասալսման արձանագրություններ:	Վերանայել համապատասխան մոդուլների գործնական առաջադրանքները, սահմանել յուրաքանչյուր ուսանողի ինքնուրույն աշխատանքի և կրկնակի փորձարկման հնարավորություններ: Կրկնակի գնահատմամբ պարզել՝ արդյոք բարելավվել է մասնագիտական վերջնարդյունքների ձեռքբերո

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ (MOCK) ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՅՑԻ ՕՐԱԿԱՐԳԻ ՆՄՈՒՇ

N.	*Ամսաթիվ*	Մեկնարկ	Ավարտ	Տևողություն
1.	Հանդիպում տնօրենի և փոխտնօրենների հետ	10:00	10:50	50 րոպե
2.	Հանդիպում ԿԾ պատասխանատուների և դասախոսների հետ	10:55	11:45	50 րոպե
3.	Հանդիպում ուսանողների հետ	11:50	12:30	40 րոպե
4.	Հանդիպում գործատուների հետ	12:35	13:05	40 րոպե
5.	Հանդիպում որակի ներքին ապահովման պատասխանատուի հետ	13:10	13:40	30 րոպե
6.	Փորձագիտական խմբի փակ քննարկում	13:45	14:00	15 րոպե
7.	Ամփոփում	14:05	14:30	25 րոպե

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5. ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ՋԵԿՈՒՅՑԻ ՁԵՎԱՆՄՈՒՇ

«ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ

*Erasmus+ «Փորձնական (Mock) հավատարմագրման իրականացում՝ աջակցելու Հայաստանի ՄԿՈՒԻ հաստատություններում որակի ապահովման համակարգի զարգացմանը» ծրագրի շրջանակներում **(ՄՈՒՀ-ի անվանումը)** արտաքին գնահատման առցանց այցի զեկույց*

Երևան – 202-

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ .....
ՓՈՐՁՆԱԿԱՆ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԸ .....
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ, ՇՐՋԱՆԱԿԸ ԵՎ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ .....
ՄԿՈՒ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏԸ .....
ԱՌՅԱՆՑ ԱՅՑԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄ .....

ՆԱԽԱԲԱՆ

Սույն փորձագիտական զեկույցը պատրաստվել է *[ՄԿՈՒ հաստատության անվանումը]*-ում իրականացված փորձնական (Mock) հավատարմագրման արդյունքների հիման վրա։

Փորձնական հավատարմագրումն իրականացվել է հաստատության կողմից ընտրված *[նշել գնահատման ուղղությունը/չափանիշը/չափանիշները]* շրջանակում՝ զարգացնող և ապացույցների վրա հիմնված գործընկերային գնահատման մոտեցմամբ։ Գնահատման նպատակն է եղել հաստատության ինքնավերլուծությունը լրացնել ներքին փորձագետների մասնագիտական դիտարկումներով՝ բացահայտելով ուժեղ կողմերը, բարելավման կարիքները և հետագա զարգացման ուղղությունները։

Զեկույցը հիմնված է հաստատության ինքնավերլուծության արդյունքների, ներկայացված տվյալների և ապացույցների, ինչպես նաև գործընկերային գնահատման ընթացքում տարբեր շահակիցների հետ քննարկումներից և այլ աղբյուրներից ստացված տեղեկատվության համադրման վրա։

Զեկույցում ներկայացված գնահատման արդյունքներն ունեն բարելավման բնույթ և չեն ենթադրում հավատարմագրման վերաբերյալ դրական կամ բացասական որոշման կայացում։ Դրանք նախատեսված են հաստատության բարելավման գործողությունների պլանավորման և ներքին որակի ապահովման հետագա զարգացման համար։

ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ, ՇՐՋԱՆԱԿԸ ԵՎ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Այս բաժնում համառոտ ներկայացվում են փորձնական հավատարմագրման կազմակերպումը, ընտրված գնահատման շրջանակը և կիրառված մեթոդաբանությունը:

- փորձնական հավատարմագրման համար ընտրված գնահատման ուղղությունը և շրջանակը,
- գործընկերային գնահատումն իրականացրած ներքին փորձագետները,
- այցի ամսաթիվը, ձևաչափը և տևողությունը,
- գնահատման ընթացքում ուսումնասիրված հիմնական փաստաթղթերը, տվյալներն ու այլ ապացույցները,
- այցի ընթացքում հանդիպումներին մասնակցած շահակիցների խմբերը,
- ըստ անհրաժեշտության՝ դիտարկված գործընթացները, կրթական միջավայրը կամ այլ աղբյուրները:

ՄԿՈՒ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏԸ

Սույն բաժնում ներկայացվում է գնահատվող ՄԿՈՒ հաստատության համառոտ բնութագիրը, որը հնարավորություն է տալիս պատկերացում կազմելու հաստատության գործունեության, կրթական միջավայրի և զարգացման առանձնահատկությունների մասին:

Ներկայացվում են.

- հաստատության ստեղծման տարեթիվը, իրավական կարգավիճակը և առաքելությունը,
- իրականացվող մասնագիտական կրթական ծրագրերի (ՄԿԾ) հիմնական ուղղությունները և մասնագիտությունների շրջանակը,
- սովորողների ընդհանուր թիվը և, անհրաժեշտության դեպքում, կրթական ծրագրերի միջև բաշխվածությունը,
- շրջանավարտների զբաղվածության վերաբերյալ առկա հիմնական տեղեկատվությունը,
- գործատուների և այլ շահակիցների հետ համագործակցության հիմնական ուղղությունները,
- արտաքին համագործակցության և, առկայության դեպքում, միջազգային գործընկերության հիմնական ձևերը,
- հաստատության զարգացման տեսանկյունից կարևոր այլ առանձնահատկություններ, որոնք կարող են նպաստել փորձագիտական գնահատման արդյունքների մեկնաբանմանը:

ԱՅՑԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

➢ **Մասնագիտության կրթական ծրագրեր,** ➢ **ՊԴ և ուսումնաօժանդակ կազմ,** ➢ **ենթակառուցվածքներ և ռեսուրսներ**	
Ուժեղ կողմեր	Ներկայացնել 3–5 առավել նշանակալի ուժեղ կողմը և դրանց ազդեցությունը:
Բարելավման ենթակա կողմեր	Ներկայացնել 3–5 հիմնական բաց կամ խնդիր՝ նշելով դրանց ազդեցությունը:
Խորհրդատվություններ	Տալ կոնկրետ և իրագործելի առաջարկություններ, որոնք ուղղված են վերը նշված խնդիրների լուծմանը:

➢ **Առաքելություն և նպատակներ,** ➢ **Կառավարում և վարչարարություն,** ➢ **Որակի ապահովման ներքին համակարգ**	
Ուժեղ կողմեր	Ներկայացնել 3–5 առավել նշանակալի ուժեղ կողմը և դրանց ազդեցությունը:
Բարելավման ենթակա կողմեր	Ներկայացնել 3–5 հիմնական խնդիր՝ նշելով դրանց ազդեցությունը:
Խորհրդատվություններ	Տալ կոնկրետ և իրագործելի առաջարկություններ, որոնք ուղղված են վերը նշված խնդիրների լուծմանը:

➢ **Ուսանողներ,** ➢ **Հետազոտություն և զարգացում,** ➢ **Հասարակական պատասխանատվություն,** ➢ **Արտաքին կապեր և միջազգայնացում**	
Ուժեղ կողմեր	Ներկայացնել 3–5 առավել նշանակալի ուժեղ կողմը և դրանց ազդեցությունը:
Բարելավման ենթակա կողմեր	Ներկայացնել 3–5 հիմնական բաց կամ խնդիր՝ նշելով դրանց ազդեցությունը:
Խորհրդատվություններ	Տալ կոնկրետ և իրագործելի առաջարկություններ, որոնք ուղղված են վերը նշված խնդիրների լուծմանը:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 6. ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԼԱՆԻ ՁԵՎԱՆՄՈՒՇ

Տրամադրված խորհրդատվություն	Գործողություն	Ակնկալվող արդյունք	Ժամկետ	Պատասխանատու