ՀՀ ՄԿՈՒ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՓԱՍՏԱՀԱՎԱՔ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հետազոտությունն իրականացվել է Էրազմուս+ ծրագրի՝ «Մոկ հավատարմագրման ներդնում՝ աջակցելու հայաստանյան ՄԿՈՒ հաստատություններում որակի ապահովմանը » նախագծի (QA4VET) շրջանակում

Նախագիծը ֆինանսավորվել է Եվրոպական հանձնաժողովի աջակցությամբ: Այս հրապարակումս արտացոլում է միայն հեղինակի տեսակետները, և Հանձնաժողովը պատասխանատվություն չի կրում այստեղ պարունակվող տեղեկատվության ցանկացած տեսակի օգտագործման համար:

Երևան 2025

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 3

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ 4

ԳԼՈՒԽ 1. ՄԿՈՒ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ 6

ԳԼՈՒԽ 2. ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ ՀՀ ՄԿՈՒ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ 9

ԳԼՈՒԽ 3 – ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՄԿՈՒ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՓՈՐՁԸ, ՈՒԺԵՂ ԿՈՂՄԵՐՆ ՈՒ ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐԸ (ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՀԱՐՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ) .. 14

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ 38

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ 40

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն հետազոտությունը իրականացվել է Erasmus+ QA4VET ծրագրի շրջանակում՝ նպատակ ունենալով ուսումնասիրել հավատարմագրման գործընթացի և հատկապես ինքնավերլուծության ազդեցությունը Հայաստանի ՄԿՈՒ հաստատություններում կրթության որակի բարելավման վրա: Հետազոտության շրջանակում նաև դիտարկվել են հավատարմագրումից հետո ձևավորված որակի մշակույթը, բարելավման գործընթացների շարունակականությունն ապահովող գործոնները, ինչպես նաև վեր են հանվել ինստիտուցիոնալ բարելավման ընթացքում հանդիպող հիմնական մարտահրավերները:

Հետազոտության արդյունքները հիմք կծառայեն Erasmus+ **QA4VET** ծրագրի շրջանակներում ՄԿՈՒ հաստատությունների և Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնի աշխատակիցների վերապատրաստման բովանդակության և մեթոդաբանության մշակման համար՝ ուղղված համակարգի շարունակական բարելավմանը:

Հետազոտության նպատակն է.

- վերլուծել, թե ինչպես են կազմակերպվում որակի ապահովման գործընթացները ՄԿՈՒ հաստատություններում, և ինչ մարտահրավերների են նրանք բախվում ինստիտուցիոնալ ինքնավերլուծության և բարելավման ռազմավարությունների արդյունավետ մշակման ժամանակ:

Հետազոտության հիմնական խնդիրներն են՝

1. Գնահատել ինքնավերլուծության գործընթացում ներգրավված անձանց դերերի ու պարտականությունների բաշխման արդյունավետությունը:
2. Բացահայտել ներքին և արտաքին շահակիցների ներգրավվածության մակարդակը ինքնավերլուծության իրականացման գործընթացում:
3. Վերլուծել ինքնավերլուծության մեթոդաբանության ընկալման մակարդակը շահակիցների շրջանում և բացահայտել դրա կիրառման հետ կապված հիմնական դժվարությունները:

4. Գնահատել թվային և «կանաչ»[1] կարողությունների ինտեգրման մակարդակը ՄԿԾ-ներում:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ուսումնասիրության շրջանակում կիրառվել են ինչպես քանակական, այնպես էլ որակական հետազոտական մեթոդներ՝ նպատակ ունենալով համապարփակ ձևով ուսումնասիրել հավատարմագրման գործընթացի ընթացքն ու առաջացած դժվարությունները: Հետազոտությունն ուղղված է եղել՝

- քանակական տվյալների հիման վրա վերլուծելու հավատարմագրման գործընթացի ընթացքը, մասնավորապես՝ ինքնավերլուծության, դրա հիման վրա մշակված բարելավման ռազմավարությունների արդյունավետության ուղղությամբ,
- որակական տվյալների միջոցով բացահայտելու գործընթացում ներգրավված մասնակիցների ընկալումները, դիրքորոշումներն ու փորձառությունները, ինչպես նաև վեր հանելու առկա խոչընդոտներն ու դրանց հաղթահարման հնարավոր ուղիները:

Քանակական մեթոդ

Քանակական տվյալների հավաքագրման նպատակով կիրառվել է էլեկտրոնային եղանակով տարածված հարցաթերթիկային հարցման մեթոդը: Հարցմանը մասնակցել են 87 մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատություններից 61-ը, ինչը կազմում է 66.67% մասնակցության մակարդակ՝ ապահովելով անհրաժեշտ ներկայացուցչականություն և վերլուծական հուսալիություն: Մասնակից հաստատություններից 53-ը (87.93%) եղել են պետական, իսկ 8-ը (12.07%) ՝ մասնավոր: Հարցաթերթիկը ներառել է մի շարք թեմատիկ բլոկներ՝ ուղղված ինքնավերլուծության գործընթացի, շահակիցների ներգրավվածության, բարելավման ռազմավարության մշակման, մեթոդաբանական ընկալումների և արդյունքների գործնական կիրառման ուսումնասիրմանը:

[1] Կանաչ հմտությունները վերաբերում են այն գիտելիքներին, կարողություններին և վարքագծին, որոնք նպաստում են շրջակա միջավայրի պահպանությանը, ռեսուրսների պատասխանատու օգտագործմանը և կայուն զարգացմանը:

Հարցվածների մեծամասնությունը՝ 58.62%-ը, նշել է, որ ունի 0–2 տարվա փորձառություն հավատարմագրման գործընթացներում, 22.41%-ը ունեն 3–5 տարվա, 12.07%-ը՝ 6–10 տարվա, իսկ ընդամենը 6.90%-ը՝ ավելի քան 10 տարվա փորձառություն։ Ընդհանուր առմամբ, մասնակիցների գերակշիռ մասը՝ մոտ 81%-ը, ներգրավված է եղել հավատարմագրման գործընթացներում մինչև 5 տարվա փորձառությամբ, ինչը մի կողմից վկայում է հարցման ներկայացուցչականության մասին, իսկ մյուս կողմից՝ պայմանավորում է ստացված արդյունքների վերլուծության արդյունավետությունը և խորությունը։

Որակական մեթոդ

Որակական տեղեկատվության հավաքագրման նպատակով կիրառվել է ֆոկուս խմբային քննարկման մեթոդը՝ ուղղված Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնի ներկայացուցիչների կարիքների, ընկալումների և առկա մարտահրավերների խորքային վերլուծությանը։

Տվյալների վերլուծություն

Հավաքագրված տվյալների վերլուծությունն իրականացվել է **MS Excel** և **SPSS** ծրագրերի կիրառմամբ։ Կատարվել է թե՛ բովանդակային, թե՛ համեմատական վերլուծություն՝ նպատակ ունենալով բացահայտել տարբեր ուսումնական հաստատությունների փորձառությունների ընդհանրությունները և տարբերվող մոտեցումները։ Այս մեթոդաբանական համադրումը հնարավորություն է տվել ներկայացնել հավատարմագրման գործընթացի բազմակողմանի և համակարգային պատկերը։

ԳԼՈՒԽ 1. ՄԿՈՒ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

Միջին մասնագիտական կրթության (ՄԿՈՒ) համակարգը ունի ռազմավարական նշանակություն յուրաքանչյուր երկրի տնտեսության կայուն զարգացման, աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան մասնագետների պատրաստման և երիտասարդության սոցիալ-տնտեսական ինտեգրման ապահովման գործում: Վերջին տարիներին Հայաստանի Հանրապետությունում ՄԿՈՒ համակարգում իրականացվում են մի շարք կառուցվածքային և բովանդակային բարեփոխումներ, որոնք պայմանավորված են ՄԿՈՒ հաստատությունների դերի վերաիմաստավորման և նրանց՝ տնտեսական զարգացման գործընթացում ունեցած կարևորությամբ:

Ներկայումս ՀՀ-ում ՄԿՈՒ համակարգը գտնվում է բարեփոխումների փուլում, որի հիմնական նպատակն է մասնագիտական կրթության և արտադրության պահանջների ներդաշնակեցումը: Այս բարեփոխումները նպատակ ունեն ապահովելու կրթական ծրագրերի բովանդակային համապատասխանությունը աշխատաշուկայի ներկայիս և կանխատեսվող պահանջներին՝ խթանելով շրջանավարտների զբաղվածության մակարդակի բարձրացմանը և նպաստելով երկրի տնտեսական զարգացմանը:

Հայաստանի Հանրապետությունում ՄԿՈՒ համակարգը ներառում է ինչպես պետական, այնպես էլ ոչ պետական ուսումնական հաստատություններ, որոնք իրականացնում են մասնագետների պատրաստում տարբեր ոլորտներում՝ համահունչ Որակավորումների ազգային շրջանակի 4-րդ և 5-րդ մակարդակներին: Ներկայումս Հանրապետությունում գործում են 23 պետական նախնական և 63 միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ, ինչպես նաև 24 ոչ պետական միջին մասնագիտական հաստատություններ:

Նախնական մասնագիտական կրթական ծրագրերում ընդգրկված է 1,189 ուսանող, մինչդեռ միջին մասնագիտական կրթական ծրագրերում կրթություն ստացողների թիվը կազմում է 4,118: Նշանակալի է, որ վերջին տարիներին ՄԿՈՒ համակարգում ուսանողների թվաքանակը աճի միտում ունի, ինչը կարելի է պայմանավորել ոլորտի զարգացմանն ուղղված պետական քաղաքականության և խրախուսող մեխանիզմների կիրառմամբ: ՄԿՈՒ համակարգում սահմանվել են գերակա ուղղություններ, որոնք ներառում են արդյունաբերության, շինարարության և գյուղատնտեսության ոլորտների մասնագիտությունները, որոնց համար նախատեսված է 50 հազար դրամ կրթաթոշակ:

ՀՀ ՄԿՈՒ համակարգում տեղի ունեցող վերջին բարեփոխումները պայմանավորված են որոշ ռազմավարական նախաձեռնություններով և իրավական շրջանակներով, որոնք ուղղված են աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան մասնագիտական կրթության որակի, հասանելիության և արդիականության բարձրացմանը: ՄԿՈՒ համակարգի զարգացման նպատակներն ու խնդիրները նախանշված են «ՀՀ կրթության մինչև 2030 թվականի զարգացման պետական ծրագրում»: Մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգում ՀՀ պետական քաղաքականության հիմնական ռազմավարական նպատակը մինչև **2030 թվականը շրջանավարտների մասնագիտական զբաղվածության մակարդակը բարձրացնելն է առնվազն 90%-ի**: Այս ցուցանիշը դիտվում է որպես կրթության և աշխատաշուկայի փոխկապակցվածության բարելավման, ինչպես նաև տնտեսության մրցունակության բարձրացման առանցքային ցուցիչ:

Նկատի ունենալով ոլորտում առկա կառուցվածքային, բովանդակային և կազմակերպչական մարտահրավերները՝ 2024 թվականի մայիսի 22-ին ուժի մեջ է մտել «Մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասին» նոր օրենքը: Այն համակարգային բարեփոխումների իրավական հիմքն է՝ ուղղված ՄԿՈՒ համակարգի արդիականացմանը, արդյունավետության բարձրացմանը և աշխատաշուկայի պահանջներին համարժեք կրթական միջավայրի ձևավորմանը:

Ներկայումս ընթացքի մեջ է նոր օրենքի դրույթներին համապատասխան մի շարք ենթաօրենսդրական ակտերի մշակումը, որոնք նպատակ ունեն ապահովելու օրենքի լիարժեք և գործնական կիրառումը՝ ներառյալ կրթական ծրագրերի կառուցվածքի, որակի վերահսկման, ուսուցման ձևերի և ինստիտուցիոնալ կառավարման ոլորտներում:

Նոր օրենքի ընդունումը նպատակ ունի ապահովել.

- Կրթական ծրագրերի արդիականացում և վերջնարդյունքների վրա հիմնված մոտեցում՝ նպատակ ունենալով շրջանավարտներին պատրաստել ժամանակակից աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան:
- Դասախոսական և կառավարչական անձնակազմի ինստիտուցիոնալ կարողությունների զարգացում:
- Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության խրախուսում:
- Մասնագիտական կրթության համակարգի կառուցվածքային վերափոխում՝ հաստատությունների միավորում, ծրագրերի ինտեգրում:

- Մասնագետների ներգրավման խրախուսում՝ մշակելով ֆինանսական և ոչ ֆինանսական խթաններ՝ բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներին կրթական համակարգ ներգրավելու նպատակով։
- Միջազգային համագործակցության ընդլայնում՝ լավագույն փորձի ուսումնասիրման և տեղայնացման միջոցով։
- Իրավական դաշտի կատարելագործում՝ մասնավորապես ձեռնարկատիրական գործունեության խթանման և գործատու-ուսումնական հաստատություն կապի ամրապնդման ուղղությամբ և այլն։

Այսպիսով, ՄԿՈՒ համակարգը գտնվում է բարեփոխումների փուլում, և այս գործընթացում անհրաժեշտ է ցուցաբերել առավել հետևողականություն։ Սահմանված նպատակներին հասնելու համար կարևոր է ունենալ հստակ ռազմավարություններ և գործնական քայլեր, որոնք կօգնեն համակարգը տանել նախանշված ուղղությամբ և ապահովել տեսանելի արդյունքներ։

ԳԼՈՒԽ 2. ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ ՀՀ ՄԿՈՒ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ

Հայաստանում որակի ապահովման մշակույթը խթանվում է երկու հիմնական սկզբունքների հիման վրա՝ հաշվետվողականություն և շարունակական բարելավում: Որակի արտաքին ապահովման նպատակն է նախնական մասնագիտական և միջին մասնագիտական կրթությունը համապատասխանեցնել շահակիցների և հասարակության կարիքներին:

ՄԿՈՒ ոլորտում որակի արտաքին ապահովումն իրականացվում է հավատարմագրման միջոցով: Որակի արտաքին ապահովումը ներառում է երկու տեսակի հավատարմագրումներ՝ ինստիտուցիոնալ և ծրագրային: Այն հիմնված է «համապատասխանություն հայտարարված նպատակներին» սկզբունքի վրա: Հավատարմագրման գործընթացն իրականացնում է ՈԱԱԿ-ը:

Որակի արտաքին ապահովումն առաջին հերթին կարևորում է ուսումնական հաստատությունների կողմից սահմանված նպատակների իրականացումը և որոշում դրանց համապատասխանությունը ՀՀ կառավարության կողմից սահմանված որակի ապահովման չափանիշներին և չափորոշիչներին:

Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումը

Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումը կենտրոնանում է ՄԿՈՒ հաստատությունների ու կրթական ծրագրերի կառավարման, ինչպես նաև ուսուցման, ուսումնառության և գնահատման գործընթացների արդյունավետ իրականացման վրա: Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումը պարտադիր է բոլոր ՄԿՈՒ հաստատությունների համար:

Այսպիսով ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումն իրականացվում է՝ ըստ 10 ոլորտների, որոնք ընդգրկում են.

1. Առաքելությունը և նպատակները,
2. Կառավարումն ու վարչարարությունը,
3. Մասնագիտության կրթական ծրագրերը,
4. Ուսանողները,
5. Պրոֆեսորադասախոսական եվ ուսումնաօժանդակ կազմը,
6. Հետազոտությունը և զարգացումը,

7. Ենթակառուցվածքը և ռեսուրսները,
8. Հասարակական պատասխանատվությունը,
9. Արտաքին կապերը և միջազգայնացումը,
10. Որակի ներքին ապահովման համակարգը:

Չափանիշները ներառում են 56 չափորոշիչներ:

ՄԿՈՒ որակի ապահովմանն ուղղված առաջին քայլերը սկսվել են 2009թ.: 2011-2017թթ. ՄԿՈՒ մի շարք հաստատություններում իրականացվել են ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման փորձարկման գործընթացներ: Վերջինս որակի նոր մշակույթի ձևավորման նախապատրաստական փուլն էր: ՄԿՈՒ հաստատություններին որակի ներքին և արտաքին ապահովման գործընթացներին նախապատրաստվելու նպատակով ղեկավար կազմի, վարչական և դասախոսական անձնակազմի համար պարբերաբար կազմակերպվել են աշխատաժողովներ և վերապատրաստումներ:

2018թ. ՈԱԱԿ-ը սկսել է ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացներ 4 գյուղատնտեսական քոլեջներում, ինչը ԵՄ բյուջետային աջակցության «Ավելի լավ հմտություններ՝ ավելի լավ աշխատանքի համար» ծրագրի պայմանն էր: 2019թ.–ից պետական ֆինանսավորում է հատկացվել ՄԿՈՒ պետական հաստատություններին ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացների իրականացման համար: Տարեցտարի ՄԿՈՒ հաստատությունների ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման համար հատկացվող պետական ֆինանսավորումն աճում է (2020թ.՝ 5, 2021թ.-ին՝ 5, 2022թ.-ին՝ 5, 2023թ.-ին՝ 15, 2024թ.-ին՝ 20, 2025թ. 15): Նախատեսված է, որ մինչև 2026թ. պետական բոլոր ՄԿՈՒ հաստատությունները անցնեն ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում: 2025թ. մեկնարկել է նաև ծրագրային հավատարմագրման գործընթացը՝ բժշկական ոլորտում, մասնավորապես՝ «Քույրական գործ» մասնագիտությամբ 5 ծրագիր:

Ծրագրային հավատարմագրում

Ծրագրային հավատարմագրումը պետության կողմից մասնագիտության կրթական ծրագրի, մասնագետների պատրաստման որակի՝ պետական կրթական չափորոշիչներին և ծրագրային հավատարմագրման չափանիշներին համապատասխանության ճանաչումն է: Ծրագրային հավատարմագրման թիրախն առանձին մասնագիտության կրթական ծրագիրն է: Այս գործընթացը թույլ է տալիս պարբերաբար գնահատել մասնագիտության կրթական

ծրագրի արդյունավետությունը, ինչպես նաև գնահատել, թե արդյոք այն ապահովում է ուսանողների կողմից ակնկալվող ուսումնառության արդյունքների ձեռքբերումն ամբողջ ծավալով: Ծրագրային հավատարմագրումն իրականացվում է ՄՈՒՀ-ի նախաձեռնությամբ, կամավորության սկզբունքով՝ բացառությամբ բժշկական մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի, որոնք պետք է պարտադիր անցնեն ծրագրային հավատարմագրում: ՄԿՈՒ հաստատություններում մինչ 2025թ. իրականացվել է միայն ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում: 2025թ. սկսած մեկնարկել է ծրագրային հավատարմագրումը: Ծրագրային հավատարմագրումները 2025թ. 5 ՄԿՈՒ հաստատություններում մեկնարկել է ՄԿՈՒ հաստատություններում պետական ֆինանսավորմամբ «Քույրական գործ» կրթական ծրագրերի շրջանակներում:

Ծրագրային հավատարմագրումն իրականացվում է յոթ չափանիշների հիման վրա, որոնք ներառում են հետևյալ ոլորտները.

1. Մասնագիտության կրթական ծրագիր,
2. Դասախոսական կազմ,
3. Դասավանդում և ուսումնառություն,
4. Ուսանողների գնահատում,
5. Հետազոտական և ստեղծագործական գործունեություն,
6. Կրթական միջավայր,
7. Որակի ապահովում:

Այս չափանիշները ներառում են 31 չափորոշիչներ:

Հավատարմագրման գործընթացի փուլերը

Հավատարմագրման գործընթացը ՀՀ-ում տեղի է ունենում 3 փուլով.

1. **Ինքնավերլուծությունը** հաստատության կամ նրա կրթական ծրագրի գնահատման գործընթացն է, որին հաջորդում է գրավոր զեկույց՝ հիմնված ՀՀ կառավարության կողմից ընդունված չափորոշիչների վրա:
2. **Արտաքին գնահատմամբ** փորձագիտական խումբն իրականացնում է նախնական գնահատում, որը ներառում է ինքնավերլուծության զեկույցի և հաստատության կողմից ներկայացված բոլոր կարևոր փաստաթղթերի ուսումնասիրությունը: Այնուհետև տեղի է ունենում փորձագիտական այց, որի ընթացքում փորձագիտական խմբի անդամներն

անձամբ են հանդիպում հաստատությունների ներկայացուցիչների՝ վարչական և ուսումնաօժանդակ կազմի, ուսանողների, շրջանավարտների և գործատուների հետ: Արդյունքում՝ խումբը պատրաստում է գրավոր զեկույց, որը ներառում է խորհրդատվություններ բարելավման ենթակա ոլորտների վերաբերյալ:

3. **Հավատարմագրման մասին որոշումների կայացումը** փաստերի դիտարկման և հրատապ լուծումների կարիք ունեցող ոլորտների վերհանման գործընթաց է: Կարող է կայացվել հետևյալ որոշումներից մեկը.
   - շնորհել ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում 4 տարի ժամկետով պայմանով,
   - շնորհել ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում 4 տարի ժամկետով,
   - շնորհել ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում 6 տարի ժամկետով:
   - մերժել հավատարմագրումը:

ՈԱԱԿ-ի ՄԿՈՒ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման քաղաքականությունը

2020թ. ՈԱԱԿ-ը մշակել է ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման ՄԿՈՒ մոտեցումներ՝ օգնելու ՄԿՈՒ հաստատություններին գնահատել իրենց հիմնական գործունեությունն ուղղորդող սկզբունքների հիման վրա:

Վերջինիս համաձայն՝ հավատարմագրումը կդառնա գործիք հետևյալ գործընթացների համար.

- արդյունավետ ռազմավարական կառավարում և կատարողականի վրա հիմնված ֆինանսավորում,
- ոլորտի զարգացման քաղաքականության վերանայում,
- ՄԿՈՒ հաստատությունների թափանցիկության, հաշվետվողականության, տեսանելիության, ինքնավարության և որակավորումների ճանաչման մեծացում:

Սկզբունքները նաև ուղղորդում են տեղի գործատուների հետ համատեղ ռազմավարության մշակման աշխատանքների իրականացման գործընթացները, որն ապահովում է երկու կողմերի երկարաժամկետ ներդրումների հեռանկար:

Այս սկզբունքները ներառում են.

1. ուղղորդել ՄԿՈՒ հաստատություններին տեղական աշխատաշուկայի կարիքները բավարարելու հարցում՝ նպաստելով գործատուների հետ համատեղ ռազմավարական կառավարման իրականացմանը,

2. կրթական ծրագրերը համապատասխանեցնել տարածաշրջանային կարիքներին ու տնտեսական հնարավորություններին,
3. խրախուսել ՄԿՈՒ հաստատությունների կողմից ոլորտային գործատուների ռեսուրսային բազաների համատեղ կիրառումը կրթական ծրագրերի արդյունավետ իրականացման համար՝ այդպիսով լուծելով ռեսուրսների տրամադրման խնդիրը և խթանելով ուսանողների շրջանում գործնական հմտությունների զարգացումը,
4. մեծացնել գործատու դասախոսների ներգրավվածությունը,
5. խթանել հաստատություններում վերլուծական տվյալների հավաքագրումը և դրանց հիման վրա որոշումների կայացումը:

Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումը նաև գործիք է պետական քաղաքականության իրականացման արդյունավետությունը ՄԿՈՒ հաստատություններում գնահատելու համար:

ՄԿՈՒ որակի ներքին ապահովումը (ՈՆԱ)

Ներկայումս ՄԿՈՒ հաստատությունների ՈՆԱ համակարգը զարգացման փուլում է: Մեծ թվով հաստատություններ ունեն ՈՆԱ պատասխանատուներ: Որակի ներքին ապահովման գործընթացները հաստատության կրթական գործունեության անբաժանելի մասն են և հիմք են դրա բարելավման և ամրապնդման համար: Որակի ներքին ապահովման գործընթացներն ուղղված են և նպաստում են ՄԿՈՒ հաստատություններում որակի մշակույթի զարգացմանն ու բարելավմանը:

Որակի ապահովման գործընթացներն իրականացվում են նախապես սահմանված որակի պլանների հիման վրա: ՈՆԱ համակարգի կարևոր բաղադրիչներից է կրթական ծրագրերի արդյունավետության գնահատումը: ՈՆԱ պատասխանատուները հավաքագրում և վերլուծում են գործատուների, ուսանողների, դասախոսների և այլ շահակիցների բավարարվածության մասին տվյալները: Այնուամենայնիվ, որակի ապահովման պատասխանատուների կարողությունների բարելավումը շարունակում է կարևոր մարտահրավեր մնալ: Որակի ներքին ապահովման գործընթացների իրականացման հիմնական մեխանիզմները ներկայումս սահմանափակված են հարցումներով և դասալսումներով: Համակարգի աշխատանքի արդյունավետությունը բարձրացնելու համար այս մեխանիզմների բազմազանեցման անհրաժեշտություն կա:

ԳԼՈՒԽ 3 – ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՄԿՈՒ ՀԱՎԱՏԱՐՄԱԳՐՄԱՆ ՓՈՐՁԸ, ՈՒԺԵՂ ԿՈՂՄԵՐՆ ՈՒ ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐԸ (ՀԱՐՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ)

Հավատարմագրման գործընթացում դերերի և պարտականությունների բաշխում

ՀՀ ՄԿՈՒ ուսումնական հաստատությունների համար ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացը ներառում է մի քանի փուլեր՝ սկսած ինքնավերլուծության կազմման և տվյալների հավաքագրման գործընթացից մինչև վերլուծություն, փորձագիտական այցերի կազմակերպում և բարելավման ռազմավարության մշակում: Գործընթացի կազմակերպման նպատակով ՄԿՈՒ հաստատությունների և Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնի կողմից նշանակվում են համակարգողներ, որոնք պատասխանատու են լինում ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացի բոլոր փուլերի կազմակերպման և իրականացման համար: ՄԿՈՒ հաստատության ինքնավերլուծության գործընթացի կազմակերպման և համակարգման պատասխանատուների հստակեցման նպատակով իրականացվել է ուսումնասիրություն, և հարցման արդյունքներն արձանագրում են, որ թե՛ պետական, և թե՛ մասնավոր ուսումնական հաստատություններում այս գործընթացի հիմնական պատասխանատվությունը կրում է կրթության որակի ապահովման պատասխանատուն: Պետական ուսումնական հաստատություններում առկա են նաև փորձեր, երբ ինքնավերլուծության գործընթացի իրականացման համար կազմվում են համակարգող հանձնաժողովներ, որոնց կազմում ընդգրկված են դասավանդողներ, տարբեր ստորաբաժանումների ղեկավարներ (ամբիոնների վարիչներ, ուսումնական մասի ղեկավար, կարիերայի պատասխանատու, հաշվապահ և ուսանողներ): Ոչ պետական ուսումնական հաստատություններում նման հանձնաժողովների ներգրավվածության մասշտաբները համեմատաբար սահմանափակ են: Ընդհանուր պատկերը կից աղյուսակում.

Աղյուսակ 1. Ինքնավերլուծության գործընթացում ներգրավված պատասխանատու խմբերի դերակատարությունը՝ պետական և մասնավոր քոլեջներում

Պատասխանատու	Պետական քոլեջներ	Մասնավոր քոլեջներ
ՈԱ պատասխանատու	մեծամասամբ	մեծամասամբ
Տարբեր ստորաբաժանումների հանձնաժողով	շատ տարածված	պակաս տարածված
Առանձին ստորաբաժանումների ղեկավարներ	հազվադեպ	հազվադեպ
Արտաքին խորհրդատուներ	շատ հազվադեպ	շատ հազվադեպ

Ըստ հարցման արդյունքների՝ ինքնավերլուծության գործընթացում ներգրավված խմբերի հիմնական գործառույթները ներառում են.

1. **Տվյալների հավաքագրում**

Հարցվողների կողմից ամենահաճախը նշվել է, որ ինքնավերլուծության գործընթացում ներգրավված խմբերն իրականացնում են տվյալների հավաքագրում, որը հանդիսանում է գործընթացի գերակա փուլը գրեթե բոլոր ուսումնական հաստատություններում: Այն ներառում է տարբեր ստորաբաժանումներից և չափանիշներից անհրաժեշտ տեղեկատվության հավաքագրում, այդ թվում՝ փաստաթղթեր, հաշվետվություններ, թվային վիճակագրություն, հարցումների վերլուծություններ և այլն:

2. **Վերլուծության իրականացում**

Ինքնավերլուծության խմբերում ընդգրկված կարևոր երկրորդ գործառույթը, ըստ հարցման արդյունքների, շեշտադրվում է վերլուծական աշխատանքների իրականացումը՝ որպես տվյալների մշակման և գնահատման կարևորագույն փուլ: Նշվում է, որ խմբի անդամները իրականցնում են SWOT վերլուծություններ, տեքստային և համեմատական վերլուծություններ: Վերլուծության արդյունքները ծառայել են նաև որպես հիմք եզրակացությունների ձևակերպման և բարելավման առաջարկությունների մշակման համար:

3. Շահակիցների ներգրավում

Շահակիցների ներգրավումը ևս լայն ընդգրկում ունի հարցվողների պատասխաններում: Գործընթացը ներառում է ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին շահակիցների ներգրավում՝ տարբեր ձևաչափերով, այդ թվում՝ հարցումներ, հանդիպումներ, քննարկումներ և ֆոկուս խմբեր: Գլխավոր նպատակը շահակիցների տեսակետների, փորձի և առաջարկությունների դուրս բերումն ու ներառումն է ինքնավերլուծության գործընթացում:

4. **Հարցումների իրականացում**

Հարցումները ՀՀ ՄԿՈՒ հաստատություններում համարվում են տվյալների հաքագրման ամենատարածված մեթոդներից, դա է պատճառը, որ ՄԿՈՒ հաստատությունները այն առանձնակի կարևորում են և դիտարկում են ինքնավերլուծության համար առանձնակի կարևոր գործոն շահակիցների կարիքների բացայատման համար:

5. **Փաստաթղթերի հավաքագրում և տեխնիկական ապահովում**

Որոշ պատասխաններում հատուկ ուշադրություն է դարձվել փաստաթղթերի թվայնացմանը, համակարգչային մուտքագրմանը, սկանավորմանը, ինչպես նաև փաստաթղթերի և տեղեկատվության պատշաճ հավաքագրմանը և պահպանմանը: Այս գործողությունները դիտարկվում են որպես գործընթացի փաստավավերացման և հետագա օգտագործման համար անհրաժեշտ տեխնիկական ապահովման կարևոր բաղադրիչներ:

Արտաքին շահակիցների ներգրավում ինքնավերլուծության գործընթացում

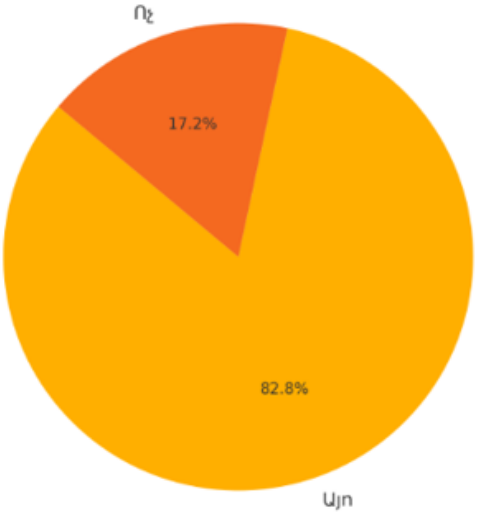
Արտաքին շահակիցների (գործատուներ, համայնքային ներկայացուցիչներ, շրջանավարտներ և այլն) ներգրավումը ինքնավերլուծության իրականացման աշխատանքներում կարևորվել է ՄԿՈՒ հաստատությունների կողմից , ինչպես կրթական ծրագրերի որակի գնահատման, աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանության ապահովման, ինչպես նաև ուսանողների պրակտիկ գիտելիքների զարգացման և աշխատանքի հնարավորությունների ստեղծման գործում: Արտաքին շահակիցների ներգրավումը ինքնավերլության գործընթացում ապահովում է ՄԿՈՒ հաստատությունների վերաբերյալ առավել օբյեկտիվ վերլուծության իրականացմանը, ինչպես նաև հետագայում բարելավման ուղղությունների դուրսբերմանը: Այն հարցին, թե ինքնավերլուծության գործընթացում, որքանով են արտաքին շահակիցները ներգրավված եղել, ապա ըստ հարցման արդյունքների՝ մասնակցած ուսումնական

հաստատությունների մեծամասնությունը 82.76%-ը փաստել են, որ վերջիններս ներգրավված եղել են, միայն հաստատությունների 17.24%-ը նշել է, որ չեն ներգրավել:

Արտաքին շահակիցների ներգրավում ինքնավերլուծության գործընթացում

Արտաքին շահակիցների (գործատուներ, համայնքային ներկայացուցիչներ, շրջանավարտներ և այլն) ներգրավվածությունը ինքնավերլուծության իրականացման աշխատանքներում կարևորվել է ՄԿՈՒ հաստատությունների կողմից: Շշետադրվել է վերջիններիս կարոևոր դերակատարությունը ինչպես կրթական ծրագրերի որակի գնահատման, աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանության ապահովման, այնպես էլ նաև ուսանողների պրակտիկ գիտելիքների զարգացման և աշխատանքի հնարավորությունների ստեղծման գործում: Արտաքին շահակիցների ներգրավումը ինքնավերլության գործընթացում ապահովում է ՄԿՈՒ հաստատությունների վերաբերյալ առավել օբյեկտիվ վերլուծության իրականացմանը, ինչպես նաև հետագայում բարելավման ուղղությունների դուրսբերմանը: Այն հարցին, թե ինքնավերլուծության գործընթացում, որքանով են արտաքին շահակիցները ներգրավված եղել, ապա ըստ հարցման արդյունքների՝ մասնակցած ուսումնական հաստատությունների մեծամասնությունը 82.76%-ը փաստել են, որ վերջիններս ներգրավված եղել են, միայն հաստատությունների 17.24%-ը նշել է, որ չեն ներգրավել:

Գծապատկեր 1. Արտաքին շահակիցների ներգրավվածությունն ինքնավերլուծության գործընթացում



Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ արտաքին շահակիցների ներգրավվածությունը ինքնավերլուծության գործընթացում մեծամասամբ իրականացվել է հետևյալ ձևաչափերով:

Աղյուսակ 2. Շահակիցների ներգրավվածություն

Ներգրավման ձևեր	Ճախականություն
Կրթական ծրագրերի ուղղությամբ շահակիցներից (գործատուներից) հետադարձ կապի ստացում	36.38%
Գործատուների և շրջանավարտների հետ հանդիպումներ և նրանց կարիքների դուրս բերում	25.46%
Արտաքին շահակիցների կարիքների վերհանում հարցումների միջոցով	16.36%
Պրակտիկաների վայրերից մենթորների հետ քննարկումներ և առկա խնդիրների դուրս բերում	12.74%
Ներգրավման այլ ձևեր	9.06%

Ներկայացված աղյուսակից պարզ է դառնում, որ շահակիցների ներգրավման առավել տարածված ձևը եղել է կրթական ծրագրերի վերանայմանն նպատակով հետադարձ կապի ապահովումը: Գործատուները, շրջանավարտները, համայնքային ներկայացուցիչները հանդես են եկել առաջարկություններով՝ գնահատելով կրթական ծրագրերի արդիականությունն ու համապատասխանությունը աշխատաշուկայի պահանջներին: Հաջորդ ամենատարածված պատասխաններից է գործատուների և շրջանավարտների հետ հանդիպումներ և քննարկումները: Ուսումնական հաստատությունները լայնորեն կիրառել են տարբեր ձևաչափերի հանդիպումներ կազմակերպման համար՝

- Կլոր սեղան քննարկումներ,
- Գործատուների խորհրդի նիստեր,
- Ֆոկուս խմբեր,
- Անհատական հարցազրույցներ:

Այս հանդիպումների շրջանակում քննարկվել են կրթական ծրագրերը, ուսանողների պրակտիկաների կազմակերպումը, ինչպես նաև աշխատաշուկայի միտումները:

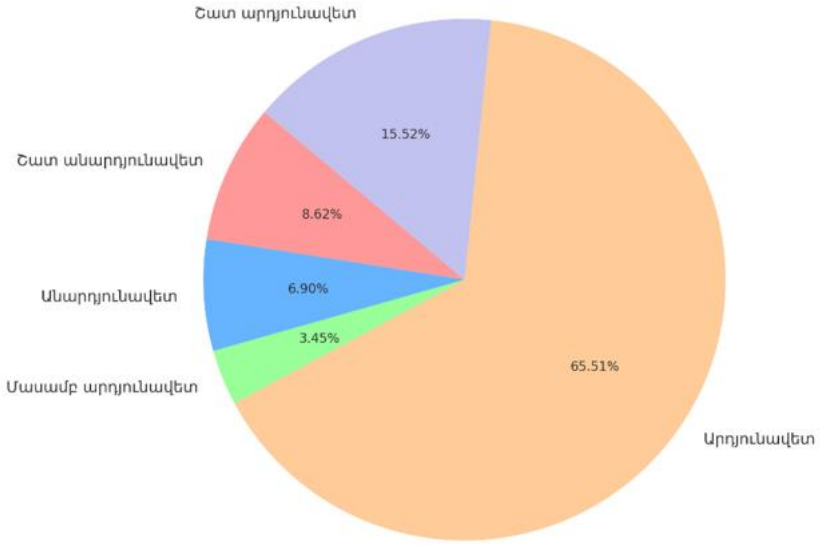
Շահակիցները գործուն մասնակցություն են ունեցել ուսանողների պրակտիկաների կազմակերպման գործում, գնահատել են ուսանողների պրակտիկ հմտությունները և նպաստել մասնագիտական զարգացմանը: Պարբերաբար իրականացվել են հարցումներ, որոնց միջոցով հավաքագրվել են շահակիցների կարծիքներն ու դիտարկումները կրթության որակի, ուսումնական գործընթացի կազմակերպման, ինչպես նաև կրթական ծրագրերի արդիականացման վերաբերյալ: Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ արտաքին շահակիցները ինքնավերլուծության աշխատանքներին նաև ներգրավված են եղել այլև ձևերով. ուսանողների գնահատման չափանիշների մշակման աջակցություն:

Այսպիսով, կարելի է եզրակացնել, որ արտաքին շահակիցների ներգրավվածությունը ինքնավերլուծության գործընթացներում առավելապես տեղի է ունեցել անուղղակի ձևով՝ ՄԿԾ-ների բարելավման, հետադարձ կապի ապահովման տեսանկյունից, այդ տվյալները արդեն ՄԿՈՒ հաստատությունների կողմից վերլուծվել և ինքնավերլուծության մաս են կազմել:

Հաղորդակցություն և համագործակցություն ինքնավերլուծության գործընթացի շրջանակներում

Ինքնավերլուծության գործընթացում համագործակցությունն ունի հիմնական և շատ կարևոր նշանակություն, քանի որ այն ապահովում է արդյունավետ աշխատանք և հստակ ներկայացված պարտականություններ ներգրավված անձանց միջև: Որպեսզի տվյալները ճիշտ հավաքագրվեն, վերլուծվեն և արդյունքները ընդհանրացվեն, անհրաժեշտ է ապահովել կազմակերպված և համակարգված աշխատանք հաստատության ներսում: Հետազոտության շրջանակներում անդրադարձել է կատարվել նաև այն հարցին, թե հաստատությունը հավատարմագրման գործընթացում ներգրավված անձանց որքանով է արդյունավետ և հստակ ներկայացրել իրենց դերերն ու պարտականությունները: Ըստ հարցման արդյուքների առկա է հետևյալ պատկերը:

Գծապատկեր 2. Ինքնավերլուծության գործընթացում ներգրավված շահակիցների դերերի բաշխում



Ներկայացված տվյալները ցույց են տալիս, որ մեծամասնությունը՝ 65.52%-ը, գնահատել է, որ իրենց հաստատությունը արդյունավետ կերպով ներկայացնում է ներգրավված անձանց պարտականությունները, ինչը խոսում է գործընթացի համակարգվածության և կազմակերպվածության մասին: Այնինչ 8.62%-ը նշել է, որ գործընթացը շատ անարդյունավետ է եղել: Սա պայմանավորված է եղել նրանով, որ հարցվողներից ոչ բոլորը ունեն ինքնավերլուծություն իրականացնելու մեծ փորձառություն և այս ուղղությամբ իրականացնում են իրենց առաջին փորձերը, վերջիններս լիարժեքորեն չեն կարողացել պատկերացնել գործընթացի ծավալը և չի հաջողվել իրականացնել ճիշտ պլանավորում:

Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ հավատարմագրման գործընթացում ընդգրկված անձանց շարունակական հաղորդակցություն ապահովելու նպատակով ՄԿՈՒ հաստատությունները կազմակերպվել են պարբերական հանդիպումներ, որոնք եղել են թե խմբային, թե անհատական, ինչպես նաև աշխատանքային խմբերի նիստեր: Այս հանդիպումները ծառայել են քննարկումների, տվյալների թարմացման, SWOT վերլուծությունների իրականացման, կատարված աշխատանքներն ամփոփելու նպատակով: Հաղորդակցման նպատակով կիրառվել են ինչպես դեմառդեմ հանդիպումները, այնպես էլ թվային հարթակները, ինչպիսիք են էլեկտրոնային փոստը, սոցիալական հարթակները, և հատուկ առցանց հարթակները, որոնք թույլ են տվել

հեշտացնել հաղորդակցությունը, ստանալ կարծիքներ և ապահովել փաստաթղթերի, տվյալների շրջանառություն:

Ինքնավերլուծության իրականացման մեթոդաբանություն ընկալում

Ինքնավերլուծության աշխատանքները արդյունավետ կազմակերպելու համար շատ կարևոր է, որ է անձնակազմը հստակորեն պատկերացնի ինքնավերլուծության իրականացման մեթոդաբանությունը և հավատարմագրման պահանջները: Այն հարցին, թե ուսումնական հաստատությունները որքանով են տիրապետել ինքնավերլուծության իարկանացման մեթոդաբանությանընը և պահանջներին, հարցվողները 1-5 բալային սանդղակով միջինում գնահատել են 4 միավոր:

Գծապատկեր 3. Ինքնավերլուծության իրականացման մեթոդաբանության և հավատարմագրման պահանջների ընկալումը ՄԿՈՒ հաստատությունների կողմից՝ ըստ 1-ից (բոլորովին չեմ հասկանում) մինչև 5 (լիովին հասկանում եմ) բալային սանդղակի:

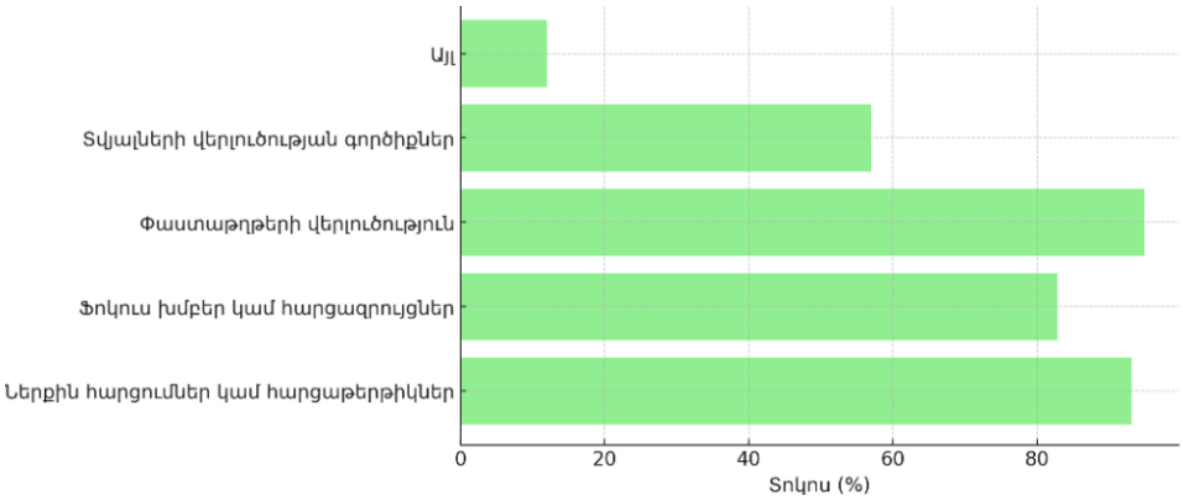
Հարցման տվյալները վկայում են, որ անձնակազմի զգալի մասը լիարժեք կամ գրեթե լիարժեք տիրապետում է գործընթացին և ունի անհրաժեշտ գիտելիքներ գործընթացի վերաբերյալ: Սույն հետազոտության շրջանակում ուսումնասիրվել և վերլուծվել են նաև այն ասպեկտները, որոնք առավել բարդ են ընկալվում ՄԿՈՒ հաստատությունների կողմից, նկատվում է, որ հաստատությունները հիմնականում դժվարություններ են ունենում տվյալների հավաքագրման և վերլուծություն իրականացնելու գործընթացներում:

Առավելապես նշվել են տվյալների համախմբման և մեկ տեղում համակարգելու դժվարությունները, քանի որ մինչև հավատարմագրման գործընթացը հաստատությունները չեն ունեցել միասնական հարթակներ տվյալների կենտրոնացման համար: Շատ դեպքերում դժվարություններ են առաջացել նաև տվյալների վերլուծության փուլում՝ հաշվի առնելով, որ հաստատություններն այս ոլորտում մեծ փորձառություն չեն ունեցել: Հաջորդ ամենահաճախ հանդիպած դժվարությունը կապված է ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման չափորոշիչների և դրանց ընկալման հետ: Մասնակիցները նշել են, որ չափորոշիչների ձևակերպումները և պահանջները երբեմն չափազանց բարդ են եղել, ինչը հանգեցրել է դրանց ճիշտ ընկալման խնդիրներին: Մեկ այլ դժվարություն է եղել արտաքին շահակիցների ներգրավվածության ապահովումը, նոր տերմինաբանության ու գործիքների յուրացումը, ինչպես նաև ժամանակի արդյունավետ կառավարման հարցերը, որոնք նույնպես առաջացրել են խոչընդոտներ հավատարմագրման գործընթացում:

Տվյալների հավքագրման մեթոդների և գործիքների ընտրություն

Ինքնավերլուծության գործընթացն առավել արդյունավետ կազմակերպելու համար, կարևոր է, որպեսզի կիրառվեն այնպիսի մեթոդներ, որոնք հնարավորություն կընձեռեն վերլուծության արդյունքում դուրս բերել օբյեկտիվ տվյալներ, որոնք ցույց կտան ՄԿՈՒ հաստատության իրական վիճակը: Սա հաշվի առնելով հարցման մեջ նաև կարևորվել է ՄԿՈՒ հաստատություններից հասկանալ, թե ինքնավերլուծությունն իրականցնելիս ինչպիսի մեթոդներ են կիրառվել: Արդյունքները փաստում են, որ ՄԿՈՒ հաստատություններում հետևյալ պատկերն է:

Գծապատկեր 4. Ինքնավերլուծության մեթոդների և գործիքների կիրառում



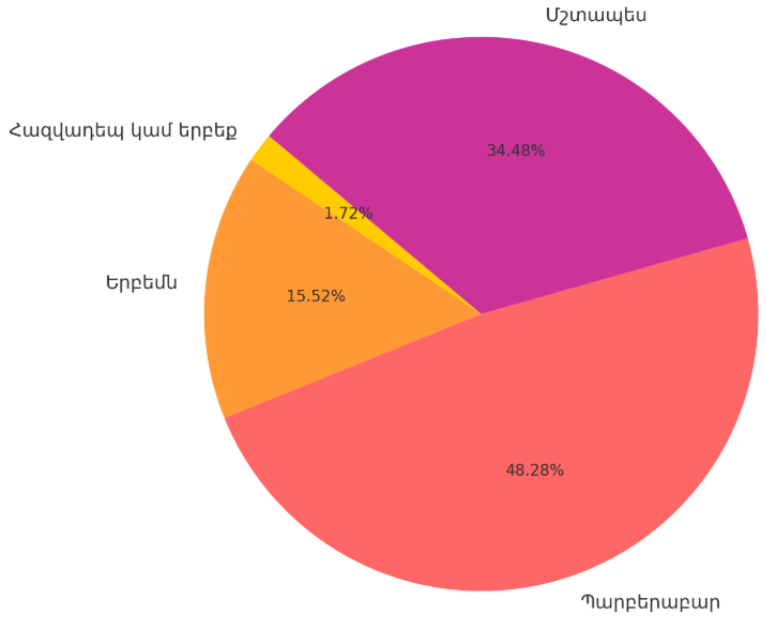
Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ ներքին հարցումները կամ հարցաթերթիկները հանդիսանում են առավել կիրառվող մեթոդը՝ 93.10%։ Դրան հաջորդում է փաստաթղթերի վերլուծությունը (ուսումնական պլաններ, քաղաքականություններ, ռազմավարական ծրագրեր)՝ 94.83%։ Ֆոկուս խմբերի և հարցազրույցների իրականացումը կազմում են 82.76%, իսկ տվյալների վերլուծության գործիքները կիրառվում են 56.90%-ի կողմից։ Այլ տարբերակը նշվել է 12.07%-ով։ Հարցման մեջ անդրադարձ է կատարվել նաև այն գործիքներին, որոնց կիրառմաբ ՄԿՈՒ հաստատությունները իրականացրել են իրենց վերլուծությունները, դրանք ներառել են՝

- MS Excel
- Google Forms
- Google Analytics
- IBM SPSS
- AI գործիքներ (օր.՝ ChatGPT)
- Մարդկային և արհեստական բանականության համատեղ կիրառություն։

Ինքնավերլուծության հիման վրա բարելավման ռազմավարության կազմում

Ինքնավերլուծությունը կարևոր գործիք է ՄԿՈՒ հաստատությունների համար, որը հնարավորություն է տալիս՝ գնահատելու իրենց գործունեության տարբեր ասպեկտներ, հասկանալու ուժեղ կողմերը և նախանշելու այն բարելավման ուղղությունները, որոնք անհրաժեշտ են կազմակերպության զարգացման համար։ Այս գործընթացը ոչ միայն նպաստում է հաստատությունների ներքին արդյունավետության բարձրացմանը, այլ նաև նպաստում է կրթական ծրագրերի, կառավարման, դասավանդման և այլ կարևոր գործընթացների բարելավմանը։ Ինքնավերլուծության արդյունքները կարող են կիրառվել ռազմավարության կամ բարելավման պլանների մշակման և իրականացման համար՝ ապահովելով որոշումների կայացման ավելի ճշգրիտ և հիմնավորված հիմք։ Այս ամենը հաշվի առնելով, հետազոտության մեջ կարևորվել է նաև, թե ՄԿՈՒ հաստատությունները իրենց ինքնավերլուծության արդյունքների հիման վրա որքանով են կարողացել մշակել բարելավման ռազմավարություն։ Արդյունքները ցույց են տալիս հետևյալ պատկերը.

Գծապատկեր 5. Ինքնավերլուծության արդյունքների կիրառումը բարելավման ռազմավարության մշակման գործընթացում



Հարցման արդյունքների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ինքնավերլուծության արդյունքների կիրառումը ինստիտուցիոնալ ռազմավարության կամ բարելավման պլանների մշակման ու իրականացման մեջ տեղի է ունենում տարբեր հաճախականությամբ: 1.72%-ը նշել է, որ ինքնավերլուծության արդյունքները հազվադեպ կամ երբեք չեն օգտագործվում պլանավորման գործընթացներում, ինչը ենթադրում է, որ որոշ հաստատություններ դեռևս ամբողջովին չեն ինտեգրել ինքնավերլուծությունը իրենց ռազմավարական պլանավորման գործընթացներում: Մասնակիցների 15.52%-ը նշել է, որ ինքնավերլուծության արդյունքները երբեմն կիրառվում են պլանավորման գործընթացներում, իսկ 48.28%-ը մասնակիցների նշել են, որ ինստիտուցիոնալ բարելավման պլանների մշակման ժամանակ ինքնավերլուծության արդյունքները պարբերաբար օգտագործվում են ռազմավարության մշակման մեջ: Ավելին, հարցվողների 34.48%-ը նշել են, որ ինքնավերլուծության արդյունքները մշտապես կիրառվում են պլանավորման և ռազմավարության մշակման ընթացքում: Ընդհանուր առմամբ, հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ ինքնավերլուծության արդյունքները պարբերաբար կիրառվել են՝ մոտ 82.76%-ի դեպքերում, ինչը վկայում է ինքնավերլուծության կարևորության և դրա մեծ ազդեցության մասին ինստիտուցիոնալ բարելավման պլաններում: Այս ցուցանիշը հավաստում է, որ ինքնավերլուծությունը հանդիսանում է

կարևոր գործիք ռազմավարական պլանավորման գործընթացում, նպաստելով կրթական հաստատությունների արդյունավետության բարձրացմանը և զարգացման ավելի կայուն ուղիների սահմանմանը:

Այն հարցին, թե ինքնավերլուծության իրականացման արդյունքում ՄԿՈՒ հաստատություններում ինչպիսի բարելավումներ են տեղի ունեցել, հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ինքնավերլուծության գործընթացը նշանակալի ազդեցություն է ունեցել ՄԿՈՒ հաստատությունների կառավարման և կրթական գործընթացների բարելավման վրա: Մասնավորապես հարցվողների կողմից նշվել են բարելավման հետևյալ ուղղությունները.

Աղյուսակ 3. Ինքնավերլուծության հիման վրա իրականացվող բարելավման ուղղություններ

Ինքնավերլուծության գործընթացի արդյունքում իրականացված վերջին բարելավումների կամ փոփոխության օրինակներ	Պատասխանների հաճախականությունը
Կրթական ծրագրերի արդիականացում	21.0%
Ռազմավարական պլանավորման և կառավարման գործընթացների բարելավումներ	17.0%
Ռեսուրսային և նյութատեխնիկական բազայի բարելավում	16.0%
Համագործակցության ընդլայնում և միջազգային գործընթացներում ընդգրկում	14.0%
Բարելավված փաստաթղթաշրջանառություն	10.0%
Վերապատրաստում և մասնագիտական զարգացում	9.0%
Հետազոտությունների և վերլուծության ամրապնդում	7.0%
Որակի ապահովման մշակույթի զարգացում	7.0%

Այսպիսով հիմք ընդունելով հետազոտության արդյունքները՝ կարելի է փաստել, որ հարցվողների մեծամասնության կարծիքով ինքնավերլուծության արդյունքները առաջնային ազդել են հետևյալ ոլորտների բարելավմանը.

1. **Կրթական ծրագրերի արդիականացում**

Իրականացվել են կրթական ծրագրերի և դասավանդման մեթոդների վերանայում՝ դրանք փորձելով համապատասխանեցնել աշխատաշուկայի կարիքներին: Այս բարելավումները ներառել են նաև գործատուների հետ համագործակցության ընդլայնումը և միասնական երկխոսության ամրապնդմանը:

2. **Ռազմավարական պլանավորման և կառավարման գործընթացների բարելավումներ**

   Մի շարք ուսումնական հաստատություններում առավել կոնկրետացվում են ռազմավարական ծրագրերը, կառավարման կառուցվածքը, աշխատակիցների պաշտոի անձնագրերը և աշխատակիցների գործառույթները:

3. **Ռեսուրսային և նյութատեխնիկական բազայի բարելավում**

   Աշխատանքներ են իրականացվել նյութատեխնիկական բազայի բարելավման ուղղությամբ՝ նոր լաբորատորիաների ավելացում, թվային տեխնոլոգիաների ներդրում, ինչպես նաև նոր սիմուլիացիոն սենյակների ստեղծում, գրադարանային ֆոնդի հաշվառում և դասախոսների, ուսանողների կարիքների գնահատում:

4. **Համագործակցության ընդլայնում և միջազգային գործընթացներում ընդգրկում**

   Ինքնավերլուծության արդյունքում մեծ ուշադրություն է դարձվել արտաքին շահակիցների ներգրավմանը, ինչը նպաստել է կրթական գործընթացների զարգացմանը:

   - Նոր հուշագրեր են կնքվում ՄԿՈՒ հաստատությունների միջև, իրականցվում են բենչմարքինգի փորձեր:
   - Վերապատրաստումներ են կազմակերպվում շահակիցների օտար լեզուների մակարդակի բարելավման ուղղությամբ՝ ինչպես դասախոսների, այնպես էլ ուսանողների շրջանում:
   - Քայլեր են իրականցվում արտասահմանյան գործընկերներ գտնելու և Erasmus+ ծրագրերում ներգավելու ուղղությամբ:

5. **Բարելավված փաստաթղթաշրջանառություն**

   Համակարգվել և վերանայվել են ՄԿՈՒ հաստատությունների փաստաթղթային բազան՝ ապահովելով իրականացվող գործընթացների համակարագվածությանը:

6. **Վերապատրաստում և մասնագիտական զարգացում**

   ՄԿՈՒ հաստատությունները սկսել են նախաձեռնել դասախոսական կազմի

մասնագիտական նոր վերապատրաստումների դասընթացների կազմակերպում, որոնց շրջանակներում սերտորեն համագործակցում են նաև բազմաթիվ ՄԿՈՒ հաստատություններ:

7. **Հետազոտությունների և վերլուծության ամրապնդում**

ՄԿՈՒ հաստատությունները փորձում են հետազոտական բաղադրիչի ինտեգրել կրթական ծրագրերում, ակտիվացնել հետազոտական աշխատանքները ինչպես դասախոսների, այնպես էլ ուսանողների համար:

8. **Որակի ապահովման մշակույթի զարգացում**

ՄԿՈՒ հաստատություններում ներդրվել են որակի ապահովման հաստիքներ, ակտիվորեն իրականցվում են տվյալների հավքագրում և գնահատման գործընթացներ, ինչպիսիք են՝ դասախոսի գնահատում, ռեսուրսների բավարարվածության և այլն: Ստորաբաժանումներում ներդրվում է որոկի մշակույթ:

Ինքնավերլուծություն իրականացնելու ուղղությամբ տրամադրվող խորհրդատվություններ

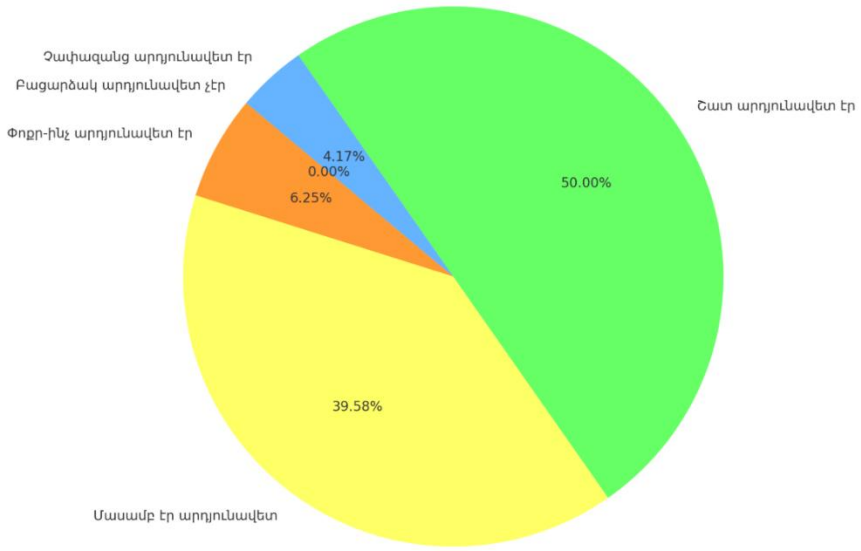
Ինքնավերլուծության գործընթացը բարդ և բազմաշերտ աշխատանք է, և ուսումնական հաստատություններին հաճախ անհրաժեշտ է լինում արտաքին խորհրդատվական աջակցություն: Այս անհրաժեշտությունն առավել ընդգծված է հատկապես հավատարմագրման նախապատրաստական փուլում, երբ անհրաժեշտ է հստակորեն հասկանալ չափանիշները, ձևավորել փաստաթղթային բազան և իրականացնել իրավիճակի համակողմանի վերլուծություն:

Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնը, գործընթացը համակարգված և արդյունավետ դարձնելու նպատակով, նախքան ինքնավերլուծության իրականացման փուլը, կազմակերպում է չորսօրյա վերապատրաստումներ: Դրանց ընթացքում ներկայացվում են ինքնավերլուծության համար սահմանված չափանիշները, անհրաժեշտ կցվող փաստաթղթերի ցանկը, SWOT վերլուծության մեթոդաբանությունը և այլն: Բացի այդ, ՄԿՈՒ հաստատությունների կողմից նշանակված համակարգող անձիք հնարավորություն ունեն մշտապես կապի մեջ լինել ՈԱԱԿ աշխատակիցների հետ՝ ընթացիկ ստանալով աջակցություն գործընթացի տեխնիկական ասպեկտների վերաբերյալ՝ ինստիտուցիոնալ հարցաշարում լրացված ձևաչափերի մեկնաբանություն, չափորոշիչների

պարզաբանում և այլն: Անհրաժեշտ է նշել, որ աջակցությունը չի վերաբերում վերլուծության բովանդակությանը և դրա ուղղորդմանը:

Բացի ՈԱԱԿ-ի կողմից տրամադրած խորհրդատվության ՄԿՈՒ հաստատությունները որոշակիորեն խորհրդատվություններ ստանում են արդեն իսկ հավատարմագրման փորձառություն ունեցող ՄԿՈՒ հաստատություններից, բուհերից: Իսկ այն հարցին, թե երբևէ ստացել է ինքնավերլուծության իրականացման գործընթացների բարելավման ուղղությամբ արտաքին խորհրդատվություններ և որքանով են դրանք եղել արդյունավետ: Հարցվողների մեծամասնությունը՝ 83.03%-ը նշել են, որ նման խորհրդատվություններ ստացել են, իսկ 18.97%-ը նշել են, որ չեն ստացել: Վերջին ցուցանիշը նաև կարող է պայմանավորված լինել, որ որոշ ուսումնական հաստատություններ դեռևս հավատարմագրման գործընթացներում ներգրավվելու փորձառություն չունեն: Իսկ այն հարցին, թե որքանով են իրենց տրամադրած խորհրդատվությունները եղել իրենց համար արդյունավետ և ուղղորդող, առկա է հետևյալ պատկերը՝

Գծապատկեր 6. Արտաքին խորհդատվությունների արդյունավետություն



Իսկ ինչ վերաբերում է, խորհրդատվությունների արդյունավետության գնահատմանը, ապա առավել տարածված պատասխաններից եղել է «Շատ արդյունավետ էր» տարբերակը՝ զբաղեցնելով պատասխանների 50%-ը: Սա վկայում է, որ խորհրդատվությունները, ընդհանուր առմամբ, նպաստել են ինքնավերլուծության առավել

կառուցակարգված և արդյունավետ կազմակերպմանը: Հաջորդ ամենաբարձր ցուցանիշով տարբերակը՝ «Մասամբ էր արդյունավետ» (39.58%), մատնանշում է, որ որոշ հաստատությունների համար խորհրդատվությունները եղել են օգտակար, սակայն՝ սահմանափակ կիրառելիությամբ կամ մասնակի հստակությամբ: Միևնույն ժամանակ, «Չափազանց արդյունավետ էր» տարբերակը ստացել է միայն 4.17% պատասխամ, ինչը կարող է վկայել խորհրդատվությունների բովանդակային խորության կամ կոնկրետ կարիքներին համապատասխանության որոշակի պակասի մասին: Դրական միտումներից է այն, որ ոչ մի պատասխանող չի գնահատել խորհրդատվությունները որպես «բացարձակ արդյունավետ չէր» (0%), իսկ «փոքր-ինչ արդյունավետ էր» նշել է միայն 6.25%-ը:

Բարելավման ռազմավարության մշակում

Ինքնավերլուծության իրականացման հիմնական նպատակն է ապահովել ուսումնական հաստատության գործունեության համակողմանի գնահատումը՝ պարզելու կազմակերպության ներկա վիճակը, հայտնաբերելու առկա բացերը և բարելավման կարիք ունեցող ոլորտները: Մասնավորապես, այն հնարավորություն է տալիս վերհանել

ՄԿՈՒ հաստատության թույլ կողմերը և խնդիրները, ինչպես նաև հիմնավորել այն ուղղությունները, որոնց շուրջ անհրաժեշտ է մշակել և կիրառել համապատասխան բարելավման ռազմավարություններ: Այն հարցին, թե որքանով է ՄԿՈՒ հաստատությունը մշակել բարելավման ռազմավարություն ինքնավերլուծության արդյուքնների հիման վրա: Հարցված հաստատությունների գերակշիռ մեծամասնությունը՝ 84.48%, նշել է, որ արդեն մշակել է բարելավման ռազմավարություն՝ հիմնված իրենց իրականացրած ինքնավերլուծության կամ ինքնագնահատման արդյունքների վրա: Այս ցուցանիշը դրական միտում է՝ վկայելով, որ հաստատություններն ունեն ոչ միայն խնդիրների բացահայտման, այլև դրանց լուծմանն ուղղված գործողությունների պլան:

Միևնույն ժամանակ, 15.52%-ը հաստատել է, որ նման ռազմավարություն դեռևս չունի: Իսկ այն հարցին, թե հիմնականում որ ուղղություններով են տեղի ունեցել բարելավումները, առկա են հետևյալ ցուցանիշները:

Աղյուսակ 4. Ինքնավերլուծության արդյունքում տեղի ունեցած բարելավումներ

Բարելավման ուղղություն	Պատասխանների հաճախականության
Կրթական ծրագրերի վերանայում և բարելավում	**41.86%**
Անձնակազմի կարողությունների զարգացում	**23.26%**
Գործատուների հետ համագործակցության բարելավում	**20.93%**
Միջազգային համագործակցության զարգացում	**4.65%**
Արտաքին կապերի բարելավում	**2.33%**

Հիմնվելով վերլուծված տվյալների վրա՝ կարելի է փաստել, որ մասնագիտական կրթության և ուսուցման հաստատությունների կողմից մշակված բարելավման ռազմավարություններում գերակշռող ուղղությունը հանդիսանում է «կրթական ծրագրերի վերանայում և բարելավում», որն ընդգրկում է պատասխանների 41.86%-ը: Այս միտումը վկայում է այն մասին, որ կրթական բովանդակության արդիականացումը դիտվում է որպես հաստատությունների ռազմավարական առաջնահերթություն: Տվյալ գործընթացը ներառում է ուսումնական ծրագրերի մոդուլային կառուցվածքի վերանայում, ուսումնական արդյունքների արդիականացում, ինչպես նաև դրանց համապատասխանեցում աշխատաշուկայի պահանջներին: Երկրորդ առավել հաճախ նշված ուղղությունը՝ «անձնակազմի կարողությունների զարգացում» (23.26%), շեշտադրում է մարդկային ռեսուրսների զարգացման հիմնարար դերը: Հատկապես կարևորվում է դասախոսական և վարչական անձնակազմի մասնագիտական կարողությունների զարգացումը՝ վերապատրաստումների, շարունակական կրթության, թվային և նորարարական հմտությունների ձևավորման միջոցով: «Գործատուների հետ համագործակցության բարելավումը», որը ստացել է 20.93%, որպես երրորդ առավել հաճախ նշվող ուղղություն, լրացնում է վերոնշյալ երկու ոլորտները: Այս ուղղության առաջնային նպատակն է գործատուների համակարգված ներգրավումը կրթական գործընթացում, ինչը նպաստում է ծրագրերի իրատեսական նախագծմանը, գործնական բաղադրիչների հարստացմանը և շրջանավարտների պատրաստվածության համապատասխանեցմանը աշխատաշուկայի ակնկալիքներին: Գործատուների հետ արդյունավետ համագործակցությունը դիտվում է ոչ

միայն որպես կրթության որակի բարձրացման միջոց, այլև որպես շրջանավարտների տեղավորման և կարիերայի զարգացման կարևոր գործոն: Թեև «միջազգային համագործակցություն» (4.65%) և «արտաքին կապերի բարելավում» (2.33%) ուղղությունները զգալիորեն քիչ են հիշատակվել, դրանց ընդգրկումն ապացուցում է որոշ հաստատությունների ձգտումը՝ ընդլայնելու գործընկերային համագործակցության շրջանակները՝ ինչպես տեղական, այնպես էլ միջազգային հարթակներում: Այս ուղղությունները հատկապես կարևոր են կրթական նորարարությունների ներմուծման, միջազգային փորձի փոխանակման և հաստատությունների ինստիտուցիոնալ ճանաչման ապահովման տեսանկյունից:

Բարելավման ռազմավարությունների իրագործումը կարևոր քայլ է մասնագիտական կրթության հաստատություններում որակի կառավարման ուղղությամբ: Սակայն այդ գործընթացի հաջող իրականացումը բազմիցս բախվում է տարբեր բնույթի խոչընդոտների, որոնք կարող են նվազեցնել ռազմավարությունների արդյունավետությունն ու ազդեցությունը:

Աղյուսակ 5. Բարելավման ռազմավարության կազմման խորչընդոտներ

Խոչընդոտ	Տոկոս (%)
Սահմանափակ ֆինանսական ռեսուրսներ	62.07%
Շահակիցների թույլ ներգրավվածություն	50.00%
Անձնակազմի ոչ բավարար կարողություններ կամ սահմանափակ ժամանակ	32.76%
Դիմադրություն փոփոխություններին	15.52%
Անբավարար կամ ոչ հստակ տվյալներ	13.79%
Այլ (մանրամասները՝ ստորև)	10.34%

մեծամասնությունը՝ **62.07%**, նշել է **ֆինանսական ռեսուրսների սահմանափակման** մասին, ինչը վկայում է հաստատությունների ֆինանսական կայունության ցածր մակարդակի մասին: Ֆինանսավորման սղությունը խոչընդոտում է թե՛ նյութատեխնիկական հնարավորությունների ընդլայնումը, թե՛ մարդկային ռեսուրսների զարգացումը: Այս

պայմաններում ռազմավարական նախաձեռնությունները հաճախ չեն հասնում կիրառական փուլին, կամ իրականացվում են դանդաղ և ոչ ամբողջական։

Հարցվողները որպես հաջորդ կարևոր խոչընդոտ նշել են **շահակիցների թույլ ներգրավվածությունը՝ 50.00%**։ Գործատուների, ուսանողների, շրջանավարտների և այլ շահակիցների մասնակցության ցածր մակարդակը խոչընդոտում է ռազմավարությունների մշակման և իրագործման համապարփակությանը և իրատեսականությանը։ Պասիվ ներգրավվածությունը նվազեցնում է ռազմավարությունների կիրառելիությունը, զրկելով դրանք ոլորտի իրական կարիքների վրա հիմնվելու հնարավորությունից։

Հարցվողների **32.76%**-ը որպես խոչընդոտ նշել է **անձնակազմի սահմանափակ կարողություններն ու ժամանակի պակասը**։ Մասնագիտական կարողությունների բացը, ինչպես նաև աշխատակազմի ծանրաբեռնվածությունն ու սահմանափակ ժամանակային ռեսուրսները խոչընդոտում են բարելավման նախաձեռնությունների մշակման և գործնական իրականացման գործընթացները։ Նշվել է նաև փոփոխության դիմադրության մասին՝ 15.52%։ Որոշ հաստատություններում նկատվում է պահպանողական վերաբերմունք փոփոխությունների հանդեպ, ինչը բարդացնում է բարեփոխումների ներդրումը։ Որպես խոչընդոտ դիտարկվել է նաև տվյալների պակասը և ոչ հստակությունը՝ 13.79%։ Սա ենթադրում է, որ որակյալ տվյալների բացակայությունը խոչընդոտում է ռազմավարական պլանավորման հիմնավորումն ու ազդեցության գնահատումը։ Տվյալների վրա հիմնված որոշումների կայացումը ռազմավարական կառավարման անբաժանելի մասն է, իսկ դրա բացակայության պարագայում ռազմավարությունները կարող են վերածվել ձևական կամ անհամապատասխան նախաձեռնությունների։

Բացի վերոնշյալից, հարցվողների 10.34%-ը նշել է այլ գործոններ, որոնք լրացնում են հիմնական ուղղությունները։ «Այլ» նշման ներքո հաստատությունները մատնանշել են մի շարք յուրահատուկ խոչընդոտներ, այդ թվում՝

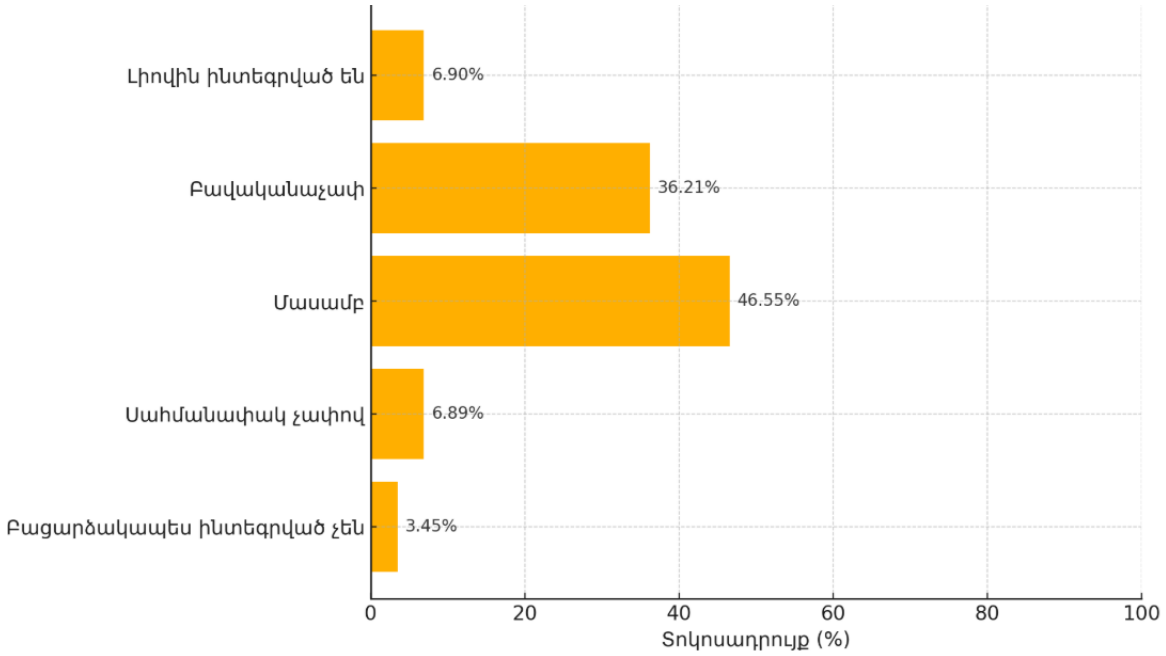
- Մեթոդաբանական չհստակեցվածություն, քանի որ բարելավման ռազմավարության մշակումը դեռևս մի շարք ուսումնական հաստատությունների համար նոր գործընթաց է, որը եղել է հավատարմագրման գործընթացի մի մաս, և ՄԿՈՒ հաստատությունները համապատասխան փորձառություն չունեն։ Որոշ դեպքերում մեթոդաբանորեն հնարավոր չի լինում ամբողջությամբ իրականացնել ռազմավարությունների մշակում։

- Գործատուների մոտիվացիայի պակաս, ինչը նվազեցնում է արտաքին ներգրավվածության արդյունավետությունը։
- Հովանավորների ներգրավման դժվարություն, որը պայմանավորված է արտաքին ֆինանսական աղբյուրների սահմանափակ հասանելիությամբ։

Թվային կարողությունների, հմտությունների ինտեգրում ՄԿԾ-ներում

Թվային դարաշրջանում կրթության արդյունավետությունը չի սահմանափակվում միայն առարկայական գիտելիքներով։ Այսօր ուսանողների համար առանցքային է թվային կարողությունների զարգացումը՝ ներառյալ տեխնոլոգիական գործիքների կիրառումը, տվյալների վերլուծությունը, թվային հաղորդակցությունն ու մեդիագրագիտությունը։ Այս հմտություններն անհրաժեշտ են ոչ միայն ուսումնառության, այլև հետագա մասնագիտական առաջընթացի համար։ Այդ իսկ պատճառով, կարևոր է գնահատել, թե որքանով են կրթական ծրագրերը նպաստում ուսանողների թվային հմտությունների ձևավորմանը։ Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս հետևյալ պատկերը.

Գծապատկեր 7. Կրթական ծրագրերում թվային կարողությունների զարգացում



Առավել հաճախ հանդիպող պատասխանը՝ «մասամբ» (46.55%), ցույց է տալիս, որ կրթական հաստատություններում թվային տարրերն իրապես կիրառվում են, սակայն այս փուլում դրանց ներդրումը դեռևս ամբողջական և համակարգված բնույթ չի կրում։ «Բավականաչափ» ինտեգրվածություն նշել է 36.21%-ը, ինչը ենթադրում է, որ մի շարք

հաստատություններում արդեն իսկ ձևավորվել են տեխնոլոգիական բաղադրիչ ներառող ուսումնական մեխանիզմներ: Միևնույն ժամանակ, «լիովին ինտեգրված են» հարցվողներից ընտրել են ընդամենը 6.90%-ը, ինչը վկայում է, որ թվային փոխակերպումը դեռ չի հասել իր լիարժեք իրագործման փուլին: Նշանակալի է նաև, որ 10.34% (ընդհանուր՝ «բացարձակապես ինտեգրված չեն» և «սահմանափակ չափով» պատասխանները) կարծիքով՝ թվային բաղադրիչը գրեթե բացակայում է կրթական գործընթացներում: Այս ցուցանիշները ընդհանուր առմամբ մատնանշում են կրթական համակարգում թվային տարրերի ինտեգրման և դրա շարունակական զարգացման անհրաժեշտությունը:

Փորձելով հասկանալ նաև, թե որոնք են այն հիմնական խոչընդոտները, որոնք դարդացնում են թվային տեխնոկոգիաների կիրառումը ՄԿՈՒ հաստատություններում, վերլուծության արդյունքները դուրս են բերել հետևյալ արդյունքները .

1. Նյութատեխնիկական ռեսուրսների սղություն

Հաճախակի կրկնվող պատճառներից է համակարգիչների և համապատասխան սարքավորումների անբավարար քանակը կամ որակը, ինչպես նաև թվային ռեսուրսների պակասը: Այս հանգամանքն էապես սահմանափակում է ուսանողների՝ թվային հմտությունների կիրառման և զարգացման հնարավորությունները ուսումնական գործընթացում: Բացի այս, միշտ չէ որ ՄԿՈՒ հաստատություններում առկա ենթակառուցվածքները բավարարում են ժամանակակից տեխնոլոգիական պահանջներին:

2. Ֆինանսական սահմանափակումներ

Արձագանքների զգալի մասը մատնանշում է ֆինանսական և նյութական ռեսուրսների սղությունը որպես հիմնական խոչընդոտ: Սա ընդգրկում է ոչ միայն տեխնիկական ապահովումը, այլև մարդկային ռեսուրսների զարգացումը՝ օրինակ, բարձր որակավորում ունեցող մասնագետների ներգրավման դժվարությունները պայմանավորված աշխատավարձերի ոչ մրցունակությամբ:

3. Կարողությունների պակաս

Նշվում է նաև, որ դասախոսները բավարար վերապատրաստում չեն ստացել թվային գործիքների կիրառման հարցում: Այս հանգամանքը խոչընդոտում է տեխնոլոգիական լուծումների արդյունավետ և նպատակային կիրառումը դասավանդման գործընթացում:

4. Կրթական ծրագրերի առանձնահատկություններ

Թվային բաղադրիչների սահմանափակ ընդգրկվածությունն արդարացվում է նաև պետական կրթական չափորոշիչների կամ ծրագրերի բովանդակությամբ: Որոշ պատասխաններում նշվում է, որ թվայնացումը կախված է կոնկրետ ծրագրից կամ ոլորտից, և ոչ բոլոր կրթական ուղղություններն են պահանջում տեխնոլոգիական խորը ինտեգրում: Արձագանքներից մի քանիսում նշվում է, որ որոշ մասնագիտական ուղղություններ՝ մասնավորապես արվեստի և երաժշտության ոլորտները չեն ենթադրում խորը թվային գործիքների տիրապետում:

Առաջարկություններ հավատարմագրման և ինքնավերլուծության գործընթացը բարելավելու

Անդրադառնալով հավատարմագրման և ինքնավերլուծության գործընթացների հետագա բարելավմանը՝ հարցվողները ներկայացրել են իրենց առաջարկությունները գործընթացների արդյունավետության բարձրացման ուղղությամբ:

Աղյուսակ 6. Հավատրմագրման և ինքնավերլուծության ուղղությամբ ներկայացվող բարելավման առաջարկություններ

Բարելավման Ուղղություններ	Տոկոս/%
Վերապատրաստումներ և կարողությունների զարգացում	32.1%
Փորձի փոխանակում և խորհրդատվություն	19.2%
Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման չափանիշների մշակում ըստ ոլորտային առանձնահատկությունների՝ արվեստ, բժշկություն և այլն	10.3%
Ինքնավերլուծության իրականացման մեթոդաբանության հստակեցում և չափանիշների վերանայում	9.0%
Արտաքին շահակիցների ներգրավվածություն	7.7%
Միջազգային փորձի տեղայնացում և համագործակցություն	7.7%
Նյութատեխնիկական բազայի բարելավում	7.7%
Տեխնոլոգիական լուծումներ և գործիքներ	6.4%

Ըստ վերլուծության տվյալների՝ ամենից հաճախ առաջարկվող ուղղությունը վերաբերում է ՄԿՈՒ անձնակազմի վերապատրաստումներին և կարողությունների

զարգացմանը (32.1%)։ Սա ընդգծում է այն հանգամանքը, որ գործընթացի արդյունավետ իրականացումը մեծապես կախված է ներգրավված անձանց կարողություններից, գործընթացների իմացությունից և մեթոդաբանական տիրապետումից։ Հաստատությունները կարիք ունեն ինչպես տեղային, այնպես էլ կենտրոնացված վերապատրաստումների, որոնք պետք է ներառեն թե՛ տեսական, թե՛ գործնական բաղադրիչներ։

Փորձի փոխանակումը և խորհրդատվությունը (19.2%) դիտվում են որպես կարևորագույն գործոն՝ միտված համընդհանուր մոտեցման ձևավորմանը, լավագույն փորձի տարածմանը և մեթոդաբանական հստակեցմանը։ Հատուկ կարևորվում է փորձագետների և ՈԱԱԿ ներկայացուցիչների ներգրավումը հաստատությունների հետ աշխատանքներում՝ խորհրդատվությունների, այցերի ձևաչափերով։

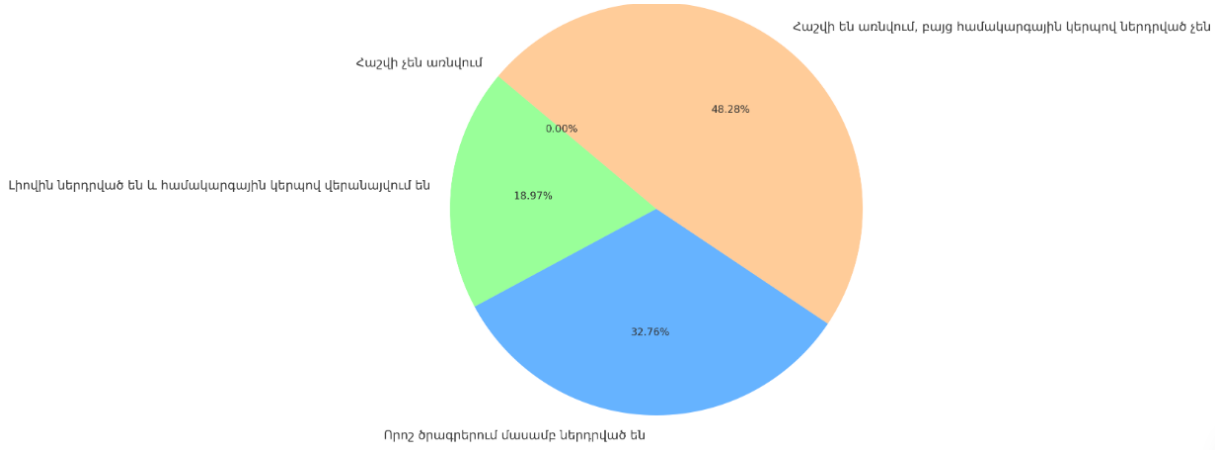
Միաժամանակ բարձրաձայնվում են համակարգային մակարդակի մի շարք հարցեր։ Հարցվողների մի մասը շեշտել է գործող չափանիշ չափորոշիչների (10.3%) վերանայման անհրաժեշտությունը՝ հաշվի առնելով հաստատությունների ոլորտային առանձնահատկությունները բժշկություն, արվեստ և այլն։ Սա ենթադրում է պետական մակարդակով պահանջների տարբերակված մոտեցման կիրառություն և մեթոդական հստակեցում։ Որոշ պատասխաններում էլ բարձրացվել է նաև չափորոշիչների մեկնաբանման մեթոդաբանության հստակեցման անհրաժեշտությունը (9%)։ Ինքնավերլուծության գործընթացը հաճախ ընկալվում է որպես բարդ և ոչ լիարժեք հստակեցված՝ հատկապես մասնագիտացված ոլորտներում գործող հաստատությունների համար։ Այս համատեքստում կարևորվում է ինչպես մեթոդական ուղեցույցների մատչելիությունը, այնպես էլ դրանց կիրառման հմտությունների զարգացումը։ Բացի դրանից, արձանագրվել են առաջարկներ՝ միտված արտաքին շահակիցների ներգրավման ընդլայնմանը (7.7%), միջազգային փորձի տեղայնացմանն ու համագործակցության խթանմանը (7.7%), ինչպես նաև նյութատեխնիկական բազայի և տեխնոլոգիական գործիքակազմի բարելավմանը (6.4%)։

Ուսանողների կանաչ, վերլուծական և քննադատական մտածողության զարգացումը ՄԿՈՒ ծրագրերում

Իրական աշխարհի էկոլոգիական, տնտեսական և սոցիալական մարտահրավերների պայմաններում կրթության դերը կայուն զարգացման խթանման գործում գնալով ավելի

կարևոր է դառնում: Կրթական հաստատություններն ունեն առանցքային դեր ուսանողների մոտ «կանաչ» մտածելակերպ, պատասխանատու սպառում, և բնապահպանական գիտակցություն ձևավորելու գործընթացում: Այդ համատեքստում, հատկապես կարևոր է կրթական ծրագրերում կանաչ հմտությունների՝ օրինակ՝ ռեսուրսների խելամիտ օգտագործման, թափոնների կառավարման ու շրջակա միջավայրի նկատմամբ պատասխանատու վերաբերմունքի բաղադրիչների ինտեգրումը: Եվ այն հարցին, թե ՄԿՈՒ կրթական ծրագրերում, որքանով է ներդրված ռեսուրսների պատասխանատու կիրառման, թափոնների նվազեցման կամ մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարելավմանն ուղղված բաղադրիչներ, առկա է հետևյալ պատկերը.

Գծապատկեր 8. Կրթական ծրագրերում «կանաչ» հմտությունների ինտեգրում

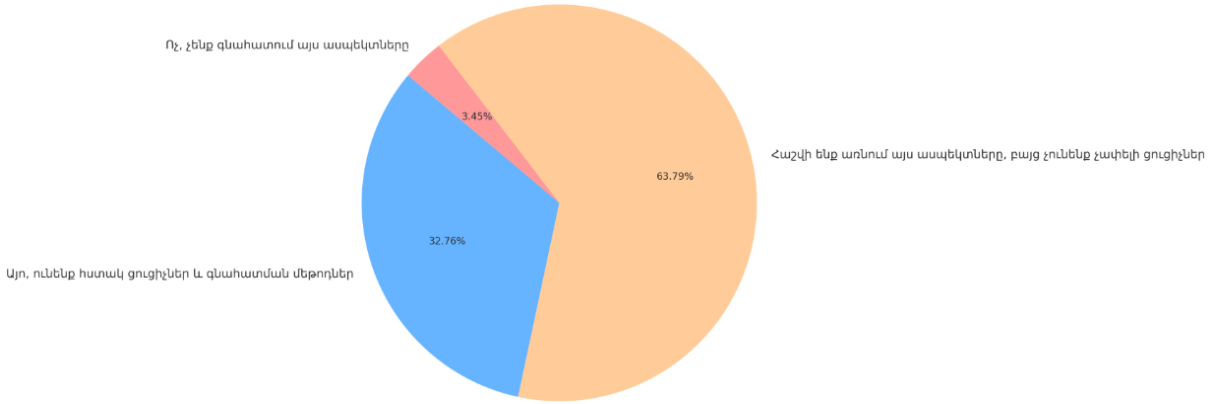


Տվյալների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ հարցվողների 48.28%-ը նշում է, որ այս ուղղությունները «հաշվի են առնվում, բայց համակարգային կերպով ներդրված չեն», ինչը խոսում է «կանաչ հմտությունների» ներդրման մեթոդական գործիքակազմի և քաղաքական հստակության պակասի մասին: 32.76% մասնակիցների կարծիքով որոշ ծրագրերում այս բաղադրիչները մասամբ են ինտեգրված, ինչը կարող է մատնանշել առանձին ոլորտներում առկա փորձերը, սակայն ոչ ամբողջական կիրառումը: Միայն 18.97%-ն է նշել, որ այս սկզբունքները լիովին ներդրված են և վերանայվում են համակարգային կերպով: Դրական միտում կարելի է նկատել այն փաստով, որ ոչ ոք չի նշել, թե այս բաղադրիչները «հաշվի չեն առնվում», ինչը վկայում է ընդհանուր գիտակցվածության բարձրացման մասին:

Կրթական ծրագրերում կարևոր է նաև ուսանողների վերլուծական քննադատական մտածողության զարգացումը, որը նաև կարևորվում է ՀՀ որակավորումների ազգային

շրջանակի հնգերորդ պահանջներով: Եվ այն հարցին, թե ՄԿՈՒ հաստատությունները որքանով են կարևորում այդ կարողությունների զարգացումը, ապա առկա է հետևյալ պատկերը.

Գծապատկեր 9 Ուսանողների մոտ վերլուծական և քննադատական մտածողության ձևավորման կարևորությունը



Հիմվելով ստացված արդյունքների վրա, կարելի է արձանագրել, որ հարցվողները մեծամասամբ գիտակցում են քննադատական մտածողության, թվային հմտությունների և կայունության բաղադրիչների կարևորությունը: Սակայն հիմականում դրանք դեռ ՄԿԾ-ներում չեն ներդրվել համակարգված ձևով, դա է փաստում այն, որ մասնակիցների ավելի քան կեսը նշում են, որ այս ասպեկտները միայն հաշվի են առնվում, բայց չունեն հստակ գնահատման մեթոդներ: Միայն սահմանափակ մասն է արձագանքել, որ ունեն հստակ ցուցիչներ կամ համակարգային վերանայման մեխանիզմեր: Դրական միտում է այն, որ գրեթե ոչ ոք չի նշել, թե այս տարրերը բացակայում են, ինչը վկայում է ընդհանուր ընդունման մասին:

Այսպիսով, կարելի է եզրակացնել, որ թեև կրթական հաստատություններում առկա է թվային, կանաչ և վերլուծական հմտությունների զարգացման անհրաժեշտության գիտակցում, սակայն դրանց լիարժեք, համակարգված և չափելի ինտեգրումը դեռևս առջևում է: Սա բացահայտում է ռազմավարական, մեթոդական և ինստիտուցիոնալ մոտեցումների զարգացման կարիքը՝ կրթական ծրագրերի արդիականացման նպատակով:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ընդհանրացնելով հետազոտության արդյունքերը կարելի է հանգել հետևյալ եզրակացությունների.

1. Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացը ՀՀ ՄԿՈՒ հաստատություններում իրականացվում է համակարգված՝ ընդգրկելով որակի պատասխանատուներին, մասնագիտական խմբերին և արտաքին շահակիցներին: Գլխավոր դերակատարությունը տրվում է տվյալների հավաքագրմանը, վերլուծությանը և շահակիցների ներգրավմանը: Հաստատությունների մեծ մասը արդյունավետ է բաշխել դերերն ու պարտականությունները, սակայն որոշ դեպքերում դեռ կան բարելավման հնարավորություններ: Ընդհանուր առմամբ, գործընթացը գնահատվում է արդյունավետ:
2. Ինքնավերլուծության արդյունքները ՄԿՈՒ հաստատություններում լայնորեն կիրառվում են բարելավման ռազմավարությունների մշակման և իրականացման գործում: Այս գործընթացը հանգեցրել է կրթական ծրագրերի արդիականացման, կառավարման ու ռազմավարական պլանների վերանայման, նյութատեխնիկական բազայի և փաստաթղթաշրջանառության բարելավման, միջազգային համագործակցության ընդլայնման, վերապատրաստումների կազմակերպման ու որակի ապահովման մշակույթի զարգացման: Արդյունքները վկայում են, որ ինքնավերլուծությունը դարձել է արդյունավետ գործիք հաստատությունների շարունակական բարելավման և կայուն զարգացման համար:
3. Թեև ՄԿՈՒ հաստատություններն ընդհանուր առմամբ գիտակցում են թվային և կանաչ հմտությունների կարևորությունը, դրանց ինտեգրումն այսօր դեռևս կրում է ոչ համակարգված, մասնակի բնույթ: Այս ուղղությամբ առկա են միաժամանակ կառուցվածքային, կարողությունների զարգացման և ռեսուրսային խոչընդոտներ՝ ներառյալ նյութատեխնիկական բազայի սահմանափակումներ, դասախոսական կազմի վերապատրաստման պակաս, մեթոդաբանական ոչ հստակեցվածություն և վերապատրաստման հնարավորությունների սահմանափակում: Ուստի, թվային ու կայունության հմտությունների լիարժեք և արդյունավետ ներդրումը ՄԿՈՒ համակարգում պահանջում է համալիր և համակարգային մոտեցում՝ ներառյալ ծրագրային վերանայումներ, վերապատրաստման համապարփակ նախաձեռնություններ:

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. **ՄԿՈՒ** – Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
2. **ՄԿԾ** – Մասնագիտական կրթական ծրագիր
3. **SWOT** – Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (Ուժեղ կողմեր, Թույլ կողմեր, Հնարավորություններ, Սպառնալիքներ)
4. **ՈԱԱԿ** – Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն