



Co-funded by  
the European Union



## ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ՝ ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ

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

Ֆինանսավորվել է Եվրոպական միության կողմից: Ներկայացված տեսակետներն ու կարծիքները պատկանում են բացառապես հեղինակին (հեղինակներին) և պարտադիր չէ, որ արտացոլեն Եվրոպական միության կամ Կրթության և մշակույթի եվրոպական գործադիր գործակալության (EACEA) տեսակետները: Ո՛չ Եվրոպական միությունը, ո՛չ էլ EACEA-ն չեն կարող պատասխանատվություն կրել դրանց համար:

ԵՐԵՎԱՆ 2025

## ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ .....	3
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	4
ՄԿՈՒ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԻՆՔՆԱՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՆԵԼՈՒ ԵՎ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ՄՇԱԿԵԼՈՒ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ .....	6
ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ .....	13

## ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն հետազոտությունն իրականացվել է Erasmus+ QA4VET ծրագրի շրջանակում՝ նպատակ ունենալով բացահայտել այն գիտելիքները, հմտությունները և կարողությունները, որոնց զարգացումը կարող է էապես նպաստել մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈԻ) համակարգում որակի ապահովման գործընթացների արդյունավետության բարձրացմանը: Հետազոտության կենտրոնում գտնվել են հատկապես այն կարիքները, որոնց ուղղությամբ կարողությունների զարգացումը կնպաստի ուսուցման հաստատություններում առավել նպատակային և կառուցակարգված ինքնավերլուծությունների և ինքնագնահատման իրականացմանը: Վերլուծության արդյունքները նախատեսվում է կիրառել որպես բովանդակային և մեթոդական հիմք՝ Erasmus+ ծրագրի շրջանակներում նախատեսվող վերապատրաստումների ծրագրի մշակման գործընթացում:

**Հետազոտության նպատակն է՝** ուսուցասիրել և վերլուծել միջին մասնագիտական ուսուցման հաստատություններում կարողությունների զարգացման անհրաժեշտությունը՝ արդյունավետ ինքնավերլուծություն իրականացնելու և հիմնավորված բարելավման ռազմավարություններ մշակելու գործընթացի շրջանակում:

### **Հետազոտության հիմնական խնդիրներն են՝**

1. Վերհանել ինքնավերլուծության իրականացման գործընթացում առկա հիմնական խնդիրները և սահմանափակումները:
2. Ուսուցասիրել և վերլուծել վերապատրաստումների և կարողությունների զարգացման այն ուղղությունները, որոնք էական են ինքնավերլուծության արդյունավետ կազմակերպման համար:

## ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Հետազոտության շրջանակում կիրառվել է համակցված մեթոդաբանական մոտեցում, ներառյալ ինչպես քանակական, այնպես էլ որակական հետազոտական մեթոդներ: Նման մոտեցումը հնարավորություն է տվել համապարփակ ձևով ուսումնասիրել մասնագիտական կրթություն իրականացնող հաստատություններում (ՄԿՈԻ) ինքնավերլուծության իրականացման գործընթացում կարողությունների զարգացման և վերապատրաստման անհրաժեշտությունը:

Հետազոտությունը միտված է եղել երկու հիմնական ուղղությունների ուսումնասիրությանը.

- **Քանակական տվյալների հիման վրա** վերհանել ինքնավերլուծության իրականացման գործընթացում առաջացած հիմնական խնդիրները,
- **Որակական տվյալների միջոցով** բացահայտել ինքնավերլուծության և բարելավման ռազմավարության մշակման մեջ ընդգրկված հիմնական դերակատարների կարողությունների պակասը, այդ ուղղությամբ առկա կարիքները և դրանց հաղթահարմանն ուղղված կարողությունների զարգացման հնարավոր ուղղությունները:

### **Քանակական մեթոդ**

Քանակական տվյալների հավաքագրման նպատակով կիրառվել է **հարցաթերթիկային հետազոտության մեթոդը**, որը իրականացվել է էլեկտրոնային եղանակով՝ ապահովելով լայնածավալ տարածում և արդյունավետ տվյալների հավաքագրում:

Հարցմանը մասնակցել են ՀՀ տարածքում գործող 87 մասնագիտական կրթություն իրականացնող ուսումնական հաստատություններից 61-ը, ինչը կազմում է **66.67%** մասնակցության մակարդակ: Այս ցուցանիշը բավարարում է ներկայացուցչականության պահանջներին և ապահովում է արդյունքների վերլուծական հուսալիություն: Մասնակից հաստատություններից **87.93%-ը պետական**, իսկ **12.07%-ը մասնավոր** կազմակերպություններ են:

Հարցվող ուսումնական հաստատությունների մեծ մասը՝ **58.62%**, նշել է, որ ունի մինչև 2 տարվա փորձառություն հավատարմագրման գործընթացներում, **22.41%**՝ 3–5 տարվա, **12.07%**՝ 6–10 տարվա, իսկ միայն **6.90%**՝ ավելի քան 10 տարվա: Այսպիսով, **մոտ 81%-ը** ներգրավված է եղել գործընթացներում 5 տարուց պակաս փորձառությամբ, ինչը ցույց է տալիս ինչպես համակարգի զարգացող բնույթը, այնպես էլ հաստատությունների մասնագիտական աճի անհրաժեշտությունը:

### **Տվյալների վերլուծություն**

Քանակական տվյալների վերլուծությունն իրականացվել է **MS Excel** և **SPSS** վիճակագրական ծրագրերի կիրառմամբ:

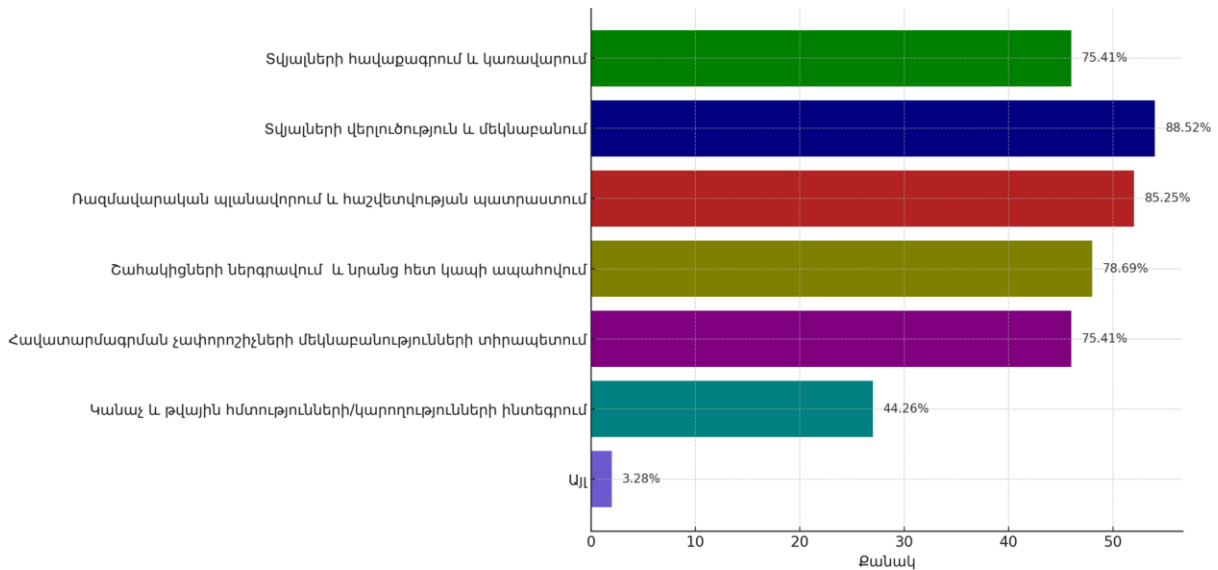
**ՄԿՈՒ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԻՆՔՆԱՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ  
ԻՐԱԿԱՆԱՑՆԵԼՈՒ ԵՎ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ՄՇԱԿԵԼՈՒ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ  
ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ**

ՄԿՈՒ հաստատություններում ինքնավերլուծության իրականացումն ու դրա հիման վրա բարելավման ռազմավարությունների ձևավորումը հանդիսանում են կառավարման և ինստիտուցիոնալ զարգացման առանցքային գործառույթներ: Դրանք հնարավորություն են ստեղծում հիմնավոր վերլուծությունների և տվյալահենք որոշումների միջոցով ապահովելու շարունակական բարելավման գործընթացների կայունություն:

Գործնականում, սակայն, ուսումնական հաստատությունները բախվում են մարտահրավերների, որոնք պայմանավորված են կառավարչական և մեթոդաբանական հմտությունների պակասով: Այս սահմանափակումները խոչընդոտում են ինքնավերլուծության գործընթացի ամբողջականությունն ու կիրառելիությունը՝ հնարավորություն չընձեռելով վերլուծության արդյունքների արդյունավետ ինտեգրումը կազմակերպության զարգացման ռազմավարության մեջ:

Ուսումնասիրելով, թե ՄԿՈՒ հաստատությունները, որ կարողությունների առկայությունն են կարևորում առավել արդյունավետ և վերլուծական ինքնավերլուծություններ ունենալու համար: Մինևույն ժամանակ, իրականացվող հարցադրումները նպատակ են ունեցել բացահայտելու այն հիմնական հմտությունների պակասը, որոնք ՄԿՈՒ հաստատությունների համար դեռևս մարտահրավեր են և զարգացման կարիք ունեն:

**Գծապատկեր 1. Կարողություններ, որոնք կարևորվում են ՄԿՈԻ հաստատությունների կողմից արդյունավետ ինքնավերլուծություն իրականացնելու համար**

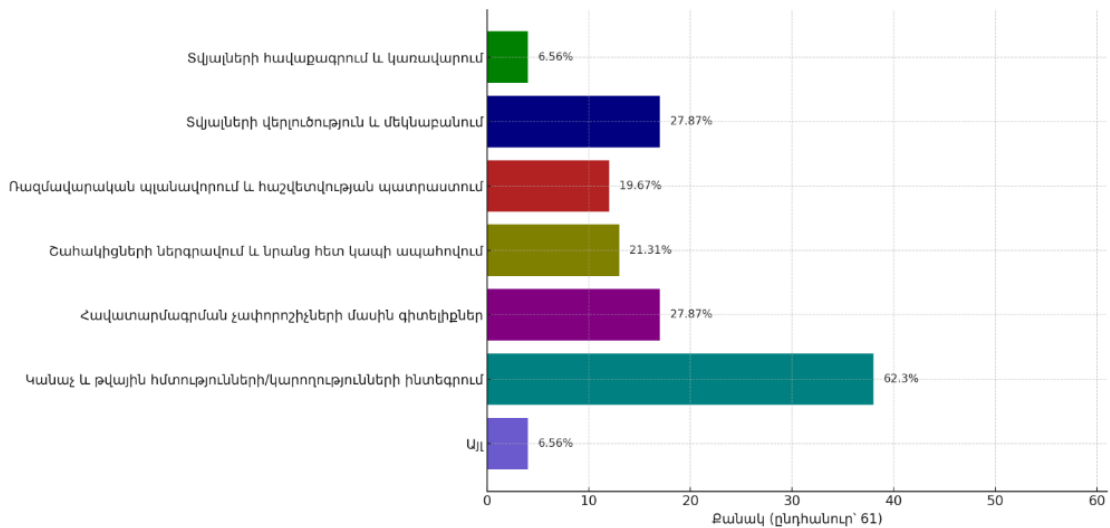


Ինչպես երևում է գծապատկերում, առավել արդյունավետ ինքնավերլուծություն իրականացնելու համար 61 հարցվողներից 75.41%-ը նշել է, որ առաջնահերթ է տվյալների հավաքագրումը և կառավարումը: Տվյալների հետագա օգտագործման փուլում առավել բարձր արժեք է գրանցել դրանց վերլուծությունն ու մեկնաբանումը՝ 88.52%, ինչը վկայում է այն մասին, որ հարցվողների զգալի մասը կարևորում է նաև վերլուծական գործիքների կիրառումը: Նշված բաղադրիչն ամենաբարձր գնահատվածն է հարցման պատասխանների շրջանակում: Բացի այդ, ռազմավարական պլանավորման և հաշվետվությունների պատրաստման բաղադրիչը ստացել է 85.25% արձագանք, ինչը վկայում է կառավարման գործընթացում երկարաժամկետ և համակարգված մոտեցման կարևորության ընկալման մասին: Շահակիցների ներգրավումը և նրանց հետ հետադարձ կապի ապահովումը ևս արժանացել է բարձր գնահատականի՝ 78.69%, որը մատնանշում է մասնակցային մեխանիզմների և հաղորդակցման ուղիների դերի գիտակցումը հաստատություններում: Հավատարմագրման չափանիշների և չափորոշիչների մեկնաբանությունների տիրապետման կարևորությունն արձանագրվել է 75.41% պատասխանների շրջանակում, ինչը վկայում է վերջիններիս տիրապետման կարևորության մասին:

Միևնույն ժամանակ, ամենացածր ցուցանիշը՝ 44.26%, գրանցվել է կանաչ և թվային հմտությունների/կարողությունների ինտեգրման բաղադրիչում: Այս արդյունքը, հավանաբար, պայմանավորված է նրանով, որ հատկապես կանաչ հմտությունները ՄԿՈԻ հաստատություններում համեմատաբար նոր հասկացություն է, և դեռ առկա չէ լայն կիրառություն կամ ինտեգրում ուսումնական գործընթացներում:

Հետազոտությունն անդրադարձել է նաև այն հարցին, որ, բացի այն հանգամանքից, որ ուսումնական հաստատությունները կարևորում են վերը նշված կարողությունների առկայությունը արդյունավետ ինքնավերլուծություն իրականացնելու համար, նրանք նաև նշեն, թե իրենց ուսումնական հաստատություններում որ կարողություններում են նկատում պակաս և զարգացման անհրաժեշտություն:

**Գծապատկեր 2. Կարողությունների պակաս, որոնք տեսնում են ՄԿՈԻ հաստատությունները**

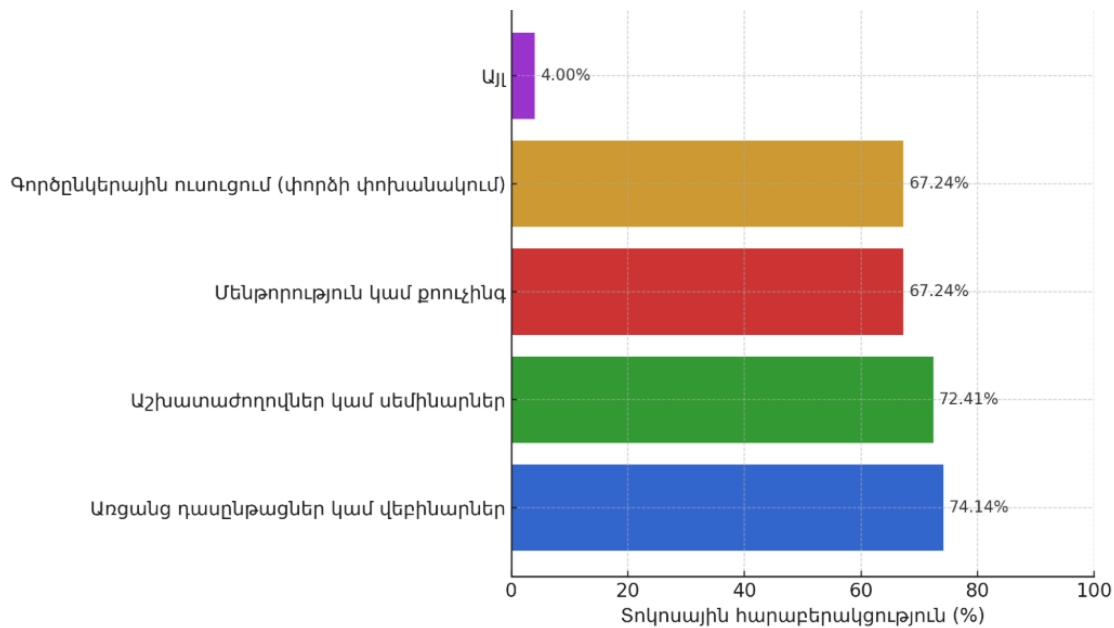


Հարցման արդյունքները վկայում են, որ ՄԿՈԻ հաստատություններում կարողությունների պակասը հատկապես նկատվում է «Կանաչ և թվային հմտությունների/կարողությունների ինտեգրման» բաղադրիչում, որը նշել է հարցվածների 62.3%-ը: Բացի այդ, կարողությունների զարգացման կարիք արձանագրվել է նաև մի շարք այլ ուղղություններով: Մասնավորապես՝ 27.87%-ը նշել է «Տվյալների վերլուծություն և մեկնաբանում» և նույնքան՝ «Հավատարմագրման շահագործիչների մասին գիտելիքներ» բաղադրիչներում: Վերջինս, մասնավորապես, կարող է պայմանավորված լինել նրանով, որ հարցված ՄԿՈԻ հաստատությունների մոտ 15%-ը

դեռևս չունի հավատարմագրման փորձառություն, և տվյալ կարողությունների զարգացումը կնպաստի հաստատությունների նախապատրաստման գործընթացին: «Շահակիցների ներգրավում և նրանց հետ կապի ապահովում» բաղադրիչում կարողությունների պակաս արձանագրել է 21.31%-ը, իսկ «Ռազմավարական պլանավորում և հաշվետվության պատրաստում» բաղադրիչը՝ 19.67%: Հարցվածների ընդամենը՝ 6.56%, իրենց պատասխաններում ընդգծել են «Այլ» տեսակի կարիքներ, մասնավորապես՝ օտար լեզվի իմացության բարելավման, ինչպես նաև բենչմարքինգի կարողությունների զարգացման անհրաժեշտությունը:

Հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել են նաև այն ՄԿՈՒ հաստատությունների համար նախընտրելի վերապատրաստման և աջակցության ձևաչափերը, որոնք, կարող են կիրառվել արդյունավետորեն լրացնելու վերը նշված կարողությունների պակասը:

**Գծապատկեր 3. ՄԿՈՒ հաստատությունների համար կարողությունների զարգացման նախընտրելի ձևաչափեր**

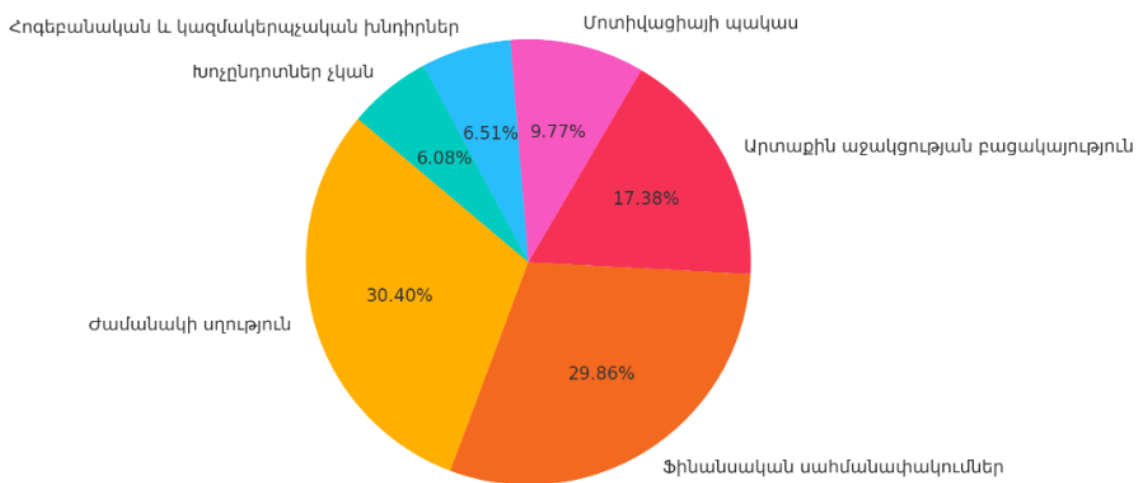


Արդյունքները փաստում են, որ հարցման մասնակիցների գերակշիռ մասը նախընտրում է առցանց դասընթացներն ու վեբինարները (74.14%), ինչը վկայում է մասնակիցների կողմից հեռավար ուսուցման հնարավորությունների նախընտրության մասին՝ պայմանավորված ժամանակի և տարածության խնայողությամբ: Միևնույն ժամանակ, բավականին բարձր կարևորություն ունեն աշխատաժողովներն ու

սեմինարները (72.41%), ինչը ցույց է տալիս նաև մասնակիցների հետաքրքրությունը գործնական և անմիջական շփման ուղղությամբ, մասնավորապես՝ մասնագետների և գործընկերների հետ ակտիվ քննարկումներ և համագործակցություն պահանջող թեմաների շրջանակներում: Բացի այդ, մասնակիցները կարևորել են նաև մենթորության և քուլչինգի մեթոդները (67.24%), հաշվի առնելով դրանց միջոցով անհատական աջակցության տրամադրումը և հմտությունների զարգացումը՝ ելնելով անհատական կարիքներից: Նույնչափ գնահատվել է նաև գործընկերային ուսուցման մեթոդը (67.24%), ինչը վկայում է, որ մասնակիցները կարևորում են փորձի փոխանակումն ու համագործակցային աշխատանքը այլ ՄԿՈԻ հաստատությունների հետ՝ նորարարական գաղափարների և մեթոդների կիրառման նպատակով: Հարցման ընթացքում նշվել է նաև «Այլ» տարբերակը, որտեղ հարցվածների 3.45%-ը առաջարկել է ուղեցույցների պատրաստումն ու տրամադրումը որպես արդյունավետ միջոց ինքնուրույն ուսուցման և մասնագիտական զարգացման համար: Միևնույն ժամանակ, որոշ հաստատություններ նշել են, որ տվյալ պահին վերապատրաստման կամ այլ աջակցության կարիք չունեն:

Անդրադառնալով նաև այն խոչընդոտներին, որոնք դժվարացնում ՄԿՈԻ հաստատությունների անձնակազմի մասնակցությունը վերապատրաստումներին, առկա է հետևյալ պատկերը.

**Գծապատկեր 4. Վերապատրաստումների մասնակցելու հիմնական խոչընդոտները**



Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ վերապատրաստման ծրագրերի մասնակցելու ամենամեծ խոչընդոտները հիմնականում կապված են ժամանակի և բյուջեի սահմանափակումների հետ:

1. **Ժամանակի սղություն (30.40%)**՝ սա ամենատարածված խոչընդոտն է, որը նշվել է հարցվածների մեծամասնության կողմից: Մասնակիցները նշել են, որ հիմնական աշխատանքային պարտականությունների ծանրաբեռնվածությունը շատ անգամ չի թողնում ժամանակ վերապատրաստման համար: Պատասխանատուների առօրյա գործառույթներն ու լրացուցիչ աշխատանքային պարտականությունները նվազեցնում են նրանց մասնակցելու հնարավորությունները:
2. **Ֆինանսական սահմանափակումներ (29.86%)**՝ այս խոչընդոտը նույնպես բարձր հաճախականությամբ նշվել է հարցվածների կողմից: Վերապատրաստման ծրագրերի կազմակերպումը ֆինանսական ռեսուրսների պակասի պատճառով դժվարանում է, քանի որ որոշ հաստատություններ չունեն բավարար միջոցներ այնպիսի որակյալ ծրագրերի կազմակերպման համար, որոնք անհրաժեշտ են անձնակազմի համար:
3. **Արտաքին աջակցության բացակայություն (17.38%)**՝ մասնակիցները նշել են, որ արտաքին աջակցության բացակայությունը (օրինակ՝ տարբեր ֆոնդերի աջակցությամբ անվճար վերապատրաստում իրականացնող կազմակերպությունների պակասը) խոչընդոտ է վերապատրաստման ծրագրերի մասնակցելու համար: Այս խնդիրը հատկապես նկատելի է այն հաստատություններում, որոնք չունեն արտաքին գործընկերներ կամ փորձի փոխանակման հնարավորություններ:
4. **Մոտիվացիայի պակաս (9.77%)**՝ այս խոչընդոտը ևս նշվել է մասնակիցների կողմից, որոնք ընդգծել են, որ եթե վերապատրաստման ծրագրերը միշտ չէ որ հետաքրքիր և օգտակար են լինում:
5. **Հոգեբանական և կազմակերպչական խնդիրներ (6.51%)**՝ որոշ մասնակիցներ նշել են, որ հոգեբանական պատճառները (օրինակ՝ ինքնավստահության պակասը կամ նոր մեթոդների նկատմամբ դիմադրությունը) կարող են խոչընդոտել վերապատրաստմանը մասնակցելուն: Այս խնդիրը կապված է նաև մշակութային ու կառավարչական գործոնների հետ՝ երբ վերապատրաստման ծրագրերը չեն

խրախուսվում դեկավարության կողմից: Բացի այդ առցանց վերապատրաստման դեպքում տեխնիկական խնդիրները (ինտերնետի անբավարար որակ, հարմար սարքավորումների պակաս) խոչընդոտում են արդյունավետ մասնակցությանը:

6. **Նման խոչընդոտներ առկա չեն (6.51%)**` որոշ մասնակիցներ նշել են, որ իրենց հաստատություններում նման խոչընդոտներ առկա չեն:

## ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Ընդհանրացնելով հետազոտության արդյունքները կարելի է հանգել հետևյալ եզրակացությունների.

1. ՄԿՈՒ հաստատությունները կարիք ունեն կարողությունների զարգացման մի շարք ուղղություններով, որոնք պայմանավորված են ինչպես ժամանակակից կրթական պահանջներով, այնպես էլ հավատարմագրման գործընթացի արդյունավետ իրականացման անհրաժեշտությամբ: Առավել ընդգծվել է **թվային և կանաչ հմտությունների ինտեգրումը** (62.3%), ինչը մատնանշում է տեխնոլոգիական վերափոխման և կայուն զարգացման մոտեցումների ամրապնդման կարիքը: Բավական բարձր է նաև **տվյալների վերլուծության և մեկնաբերման** պահանջարկը (27.87%)՝ որպես հիմնավորում փաստահենք որոշումների կայացման և վերլուծական կարողությունների զարգացման համար: **Շահակիցների ներգրավման մեխանիզմների** (21.31%) և **ռազմավարական պլանավորման ու հաշվետվությունների պատրաստման** (19.67%) ուղղություններով: Այս համատեքստում առանձնանում է նաև **բենչմարքինգի իրականացման մեթոդաբանության** նկատմամբ հետաքրքրությունը (6.56%)՝ հաստատությունների կողմից ոլորտային լավագույն փորձի վերլուծման և համադրական գնահատման միջոցով զարգացման ուղիներ գտնելու նպատակով:
2. Առավել արդյունավետ ինքնավերլուծություններ իրականացնելու համար ՄԿՈՒ հաստատությունները կարիք ունեն առավել ինտենսիվ վերապատրաստումների և կարողությունների զարգացման, փորձի փոխանակման հարթակների ստեղծման, չափորոշիչների վերանայման և մեթոդաբանության հստակեցման, նյութատեխնիկական բազայի և թվային գործիքակազմի զարգացման, տվյալների կուտակման համակարգերի ստեղծման: