

«Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտ» հիմնադրամ



ՀՖԿՍՊԻ-ի պրոֆեսորադասախոսական կազմի
կարիքների վերհանման, գնահատման հարցման
արդյունքների վերլուծություն

ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԲԱԺԻՆ

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ԿՈՒՆՏՐՈՒՐԱՅԻ ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ ՊԵՏԱԿԱՆ
ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԻ ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ
ՎԵՐՀԱՆՄԱՆ, ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՐՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ**

30.04.2020 թ.

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Բարձրագույն կրթության համակարգում էական նշանակություն ունի որակի ապահովման արդյունավետ մեխանիզմների մշակումը, գործարկումը, վերահսկողությունն ու գնահատումը: Բարձրագույն կրթական հաստատությունները կրթության որակն ապահովում են ներքին և արտաքին մեխանիզմների և ուղենիշների միջոցով: Այդ ուղենիշներից մեկը վերաբերում է պրոֆեսորադասախոսական կազմի (այսուհետ՝ ՊԴ) կարիքների պարբերաբար վերհանմանը, գնահատմանը, այդ կարիքներին համապատասխան միջոցառումների ու գործողությունների իրականացմանն ու կատարված աշխատանքի արդյունավետության վերլուծմանը:

Բուհական կրթության արդիականացման միտումները, ուսումնական գործընթացների կառավարման և կարգավորման ներկայիս զարգացումները նոր մարտահրավերներ են առաջադրում:

Այս համատեքստում դասավանդողների ակադեմիական կարիքների և պահանջմունքների գնահատումը մի միջոց է, որը թույլ է տալիս ուրվագծել դասախոսական կազմի որակավորման բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների ու գործողությունների շրջանակը՝ կրթության որակի բարձրացման տեսանկյունից դիտարկելով արձանագրվող պատկերը, ինչպես նաև հետագա զարգացմանը միտված նախաձեռնությունները և մտադրությունները:

Սույն իրավիճակում ՊԴ անձնակազմի կարիքների գնահատումը ու վերհանված բացթողումների վերացմանն ուղղությամբ իրականացվող գործընթացների արդյունավետության վերլուծումը Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտի (այսուհետ՝ ՀՖԿՍՊԻ) որակի ապահովման ներքին համակարգի կարևորագույն բաղադրիչներից մեկն է:

Դասախոսների կարիքների գնահատման հարցումները իրականացվում են ՀՖԿՍՊԻ-ի գործունեության տարբեր ասպեկտների (ՊԴ կազմի մասնակցությունը բուհի կառավարմանը, ՊԴ կազմի և ղեկավարության միջև կայուն կապի ապահովում, դասավանդողների բավարարվածությունը տրամադրվող ռեսուրսներից, գիտահետազոտական գործունեություն, հետազոտական և նորարարական գործունեության փոխկապակցումը ուսուցման գործընթացին, միջազգայնացում) որակի բարելավմանն ուղղված միջոցառումներ

մշակելու և իրականացնելու նպատակով, որը թույլ կտա վերհանել պրոֆեսորադասախոսական կազմի գործառնության դրական և բացասական միտումները, առանձնացնել հիմնախնդիրները և ժամանակին արձագանքել դրանց:

1. Հետազոտության հիմնական նպատակներն են՝

- 1) մշակել և ներկայացնել բացահայտված խնդիրների և բացթողումների լուծմանն ուղղված կոնկրետ առաջարկություններ,
- 2) նպաստել դասախոսների որակավորման բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների նպատակայնությանն ու արդյունավետությանը:

2. Հետազոտության խնդիրներն են՝

- 1) վեր հանել, գնահատել ՊԴ կազմի կարիքները,
- 2) վեր հանել ՊԴ կազմի կարիքների այն ենթահամակարգերը, որտեղ խորքային ուսումնասիրությունների կարիք է նկատվում,
- 3) բացահայտել ՊԴ կազմի մատնանշած թերությունների իրական ազդեցությունը կրթության որակի բարձրացման վրա,
- 4) իրականացնել որակի ապահովման նշված մեխանիզմի և այլ մեխանիզմների համեմատական վերլուծություն՝ ցույց տալով դրանց փոխառնչություններն ու հնարավոր հակասությունները,
- 5) մշակել հարցումների միջոցով ՊԴ կազմի կարիքների վերհանման մեխանիզմի արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված առաջարկություններ:

3. Հարցմանը մասնակցած պրոֆեսորադասախոսական կազմի ընդհանուր նկարագիրը

Հետազոտության ընտրանքը և մեթոդաբանությունը

Հարցումն իրականացվել է 2019-2020 ուսումնական տարում ինստիտուտի Որակի ապահովման բաժնի կողմից: Հարցմանը մասնակցած դասախոսների թիվը կազմել է 100 հոգի, որը կազմում է ՀՖԿՍՊԻ-ի ՊԴ կազմի 62 %-ը (ՊԴ կազմի ընդհանուր թիվը՝ 159)¹:

Հարցման արդյունքների վերլուծման մեթոդաբանությունն ընտրելիս ու ընտրանքը կառուցելիս հաշվի է առնվել մի քանի իրողություն: Կար այն բանի գիտակցումը, որ նմանատիպ հետազոտություններում, որպես կանոն, նախապատվությունը տրվում է հետազոտության քանակական մեթոդներին, հատկապես եթե դրվում է ներկայացուցչական տվյալներ ապահովելու խնդիրը: Սակայն, հաշվի առնելով հարցադրումների որոշ առանձնահատկությունները, սույն հետազոտությունում նախապատվությունը տրվել է հետազոտության քանակական և որակական գործիքների համադրմանը: Ուսումնասիրության գործնական նշանակությունը միայն առկա խնդիրների արձանագրումը չէ, այլև դրանց համակարգված

¹ Ընտրանքի սահմանային սխալը պատահական ընտրանք իրականացնելու դեպքում՝ 0.05 նշանակալիության մակարդակի համար չպետք է գերազանցի 0.02 %-ը:

ներկայացումն է, անհատական դժգոհությունների ու պահանջումների ձևակերպումը:

Կարծում ենք, որ նման մոտեցումը ամենևին չի սահմանափակել մեր՝ հետազոտական ազատության ու կիրառական տեսանկյունից կոնկրետ արդյունքներ ապահովելու հնարավորությունները:

Այսպիսով՝ ՊԴ կազմը գնահատել է իրենց բավարարվածությունը բուհում գործող ներքին տեղեկատվական համակարգից, ինստիտուտի տրամադրած ռեսուրսներից (լսարանների հագեցվածությունը նյութատեխնիկական միջոցներով, լաբորատորիաների կահավորանք), գրադարանում մասնագիտական գրականության հագեցվածությունից, դասախոսների որակավորման բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների արդյունավետությունից:

Բացի այդ, հաշվի են առնվել ՊԴ կազմի առաջարկները ցանկալի բարելավումների վերաբերյալ «բաց հարցի» տարբերակի միջոցով (այսինքն՝ հարցվողներին հնարավորություն է տրվել ազատ շարադրանքով ներկայացնել իրենց կարծիքը):

Հարցման արդյունքները մշակվել են MS Excel ծրագրի միջոցով: Իրականացվել են տվյալների միաչափ վերլուծություններ:

Անցկացված հետազոտության արդյունքում վեր են հանվել այն ոլորտները, որոնք առավել բարձր գնահատականի են արժանացել, ինչպես նաև առանձնացվել են հիմնախնդիրներն ու մտահոգիչ իրողությունները՝ հաշվի առնելով դասախոսների ընկալումների առանձնահատկությունները:

Հարցումն իրականացվել է նախապես մշակված և ՀՖԿՍՊԻ-ի Գիտական խորհրդի կողմից հաստատված հարցաթերթի հիման վրա (**տես՝ Հավելված 1**):

Հարցաթերթերը լրացվել են անանունության սկզբունքով:

4. Հարցման անցկացման և արդյունքների ամփոփման ընթացքում առաջացած խնդիրները

Հետազոտության իրականացման ընթացքում ստացվել են որոշակի տվյալներ և արդյունքներ՝ կապված հարցաթերթում անհրաժեշտ փոփոխությունների հետ: Արդյունքները վերաբերում են հարցերի ձևակերպումներին: Մի քանի հարցերի ձևակերպումներ ներառում են նույն ցուցիչներն ու բնութագրերը: Անհրաժեշտություն կա խմբագրել և կրճատել հարցերի քանակը:

Անհրաժեշտ է վերանայել 5.7 հարցի սանդղակը, քանի որ օգտագործվող սանդղակի «1» թվանիշը ոչ միանշանակ է մեկնաբանվում հարցվողների կողմից:

Բաց են մնացել ամենակարևոր հարցերը. որքանո՞վ են իրականացվող միջոցառումները համապատասխանում դասախոսների կարիքներին (միջնորդավորված կերպով՝ նաև ուսանողների կարիքներին) և որքանո՞վ են դրանք արդյունավետ:

Հարցումների արդյունքների վերլուծությունում ուսումնական ստորաբաժանումները նշված են հին անվանումներով, քանի որ հարցումները իրականացվել են մինչ ՀՖԿՍՊԻ-ի կազմակերպական նոր կառուցվածքի հաստատումը և չեն արտացոլում բուհի նոր ղեկավար կազմի գործունեության

ազդեցությունները: Իրականացված փոփոխությունների և բարելավումների փոփոխական միտումները կուսումնասիրվեն և կվերլուծվեն հերթական հետազոտության ընթացքում:

5.Հարցումների կանոնավոր և պարբերական անցկացումը՝ որպես որակի ապահովման ներքին մեխանիզմ

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ բուհում հարցումների միջոցով ՊԴ կազմի կարիքների գնահատում, ապա նաև՝ հարցման արդյունքների վերլուծում կանոնավոր և պարբերաբար չի իրականացվել, այս հետազոտությունը միտված է ոչ միայն կարևորելու այդ մեխանիզմի ներդրումը, այլև ձևավորելու դրա արդյունավետ կիրառման աշխատանքը:

Հարցումների արդյունքները ի հայտ են բերել ՊԴ կազմի գործունեության ուժեղ և թույլ կողմերը, հետազոտության արդյունքում մշակվել և ներկայացվել են վերհանված խնդիրների լուծման առաջարկություններ ու գործնական քայլեր:

Հաջորդիվ այս մեխանիզմով կվերլուծվեն և կգնահատվեն ՊԴ կազմի կարիքներին համապատասխան իրականացված միջոցառումների արդյունավետությունը:

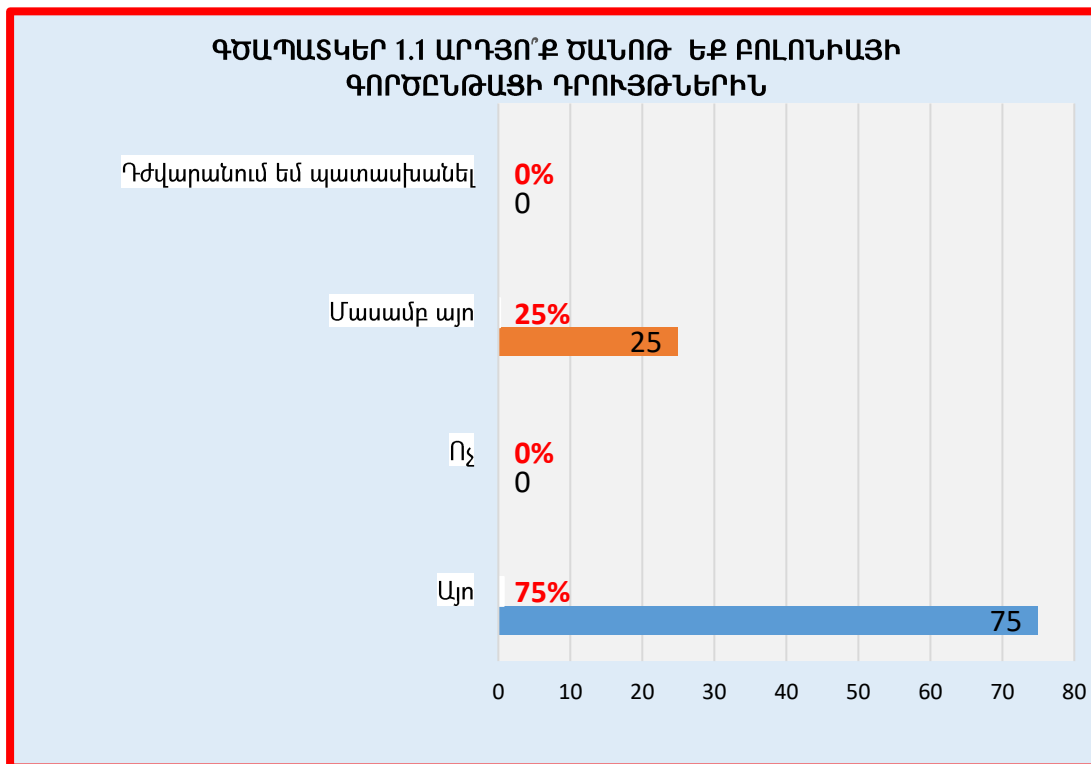
Հարցումների անցկացման կայուն պարբերականությունը թույլ կտա ոչ միայն համեմատական վերլուծություն կատարել, այլև վերհանել ՊԴ կազմի գնահատականների դինամիկայի առանձնահատկությունները, դասավանդողների բավարարվածության փոփոխական միտումները:

Աղյուսակ 1

Հարցման մասնակիցները

ՖԱԿՈՒԼՏԵՏ	ՊԴ կազմի թիվը	Հարցմանը մասնակից դասախոսների թիվը՝ ըստ ֆակուլտետների	Հարցման մասնակիցների ընդհանուր թիվը
Սպորտային մանկավարժության և կառավարման	159	46, որից 8-ը՝ պրոֆեսոր (մ.գթ), 11-ը՝ դոցենտ, 15-ը՝ ասիստենտ 12-ը՝ դասախոս	100
Ֆիզիկական դաստիարակության և առողջարարական տեխնոլոգիաների		54, որից 5-ը՝ պրոֆեսոր, 7-ը՝ դոցենտ, 24-ը՝ ասիստենտ, 18-ը՝ դասախոս	

1.ՏԵՂԵԿԱՑՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

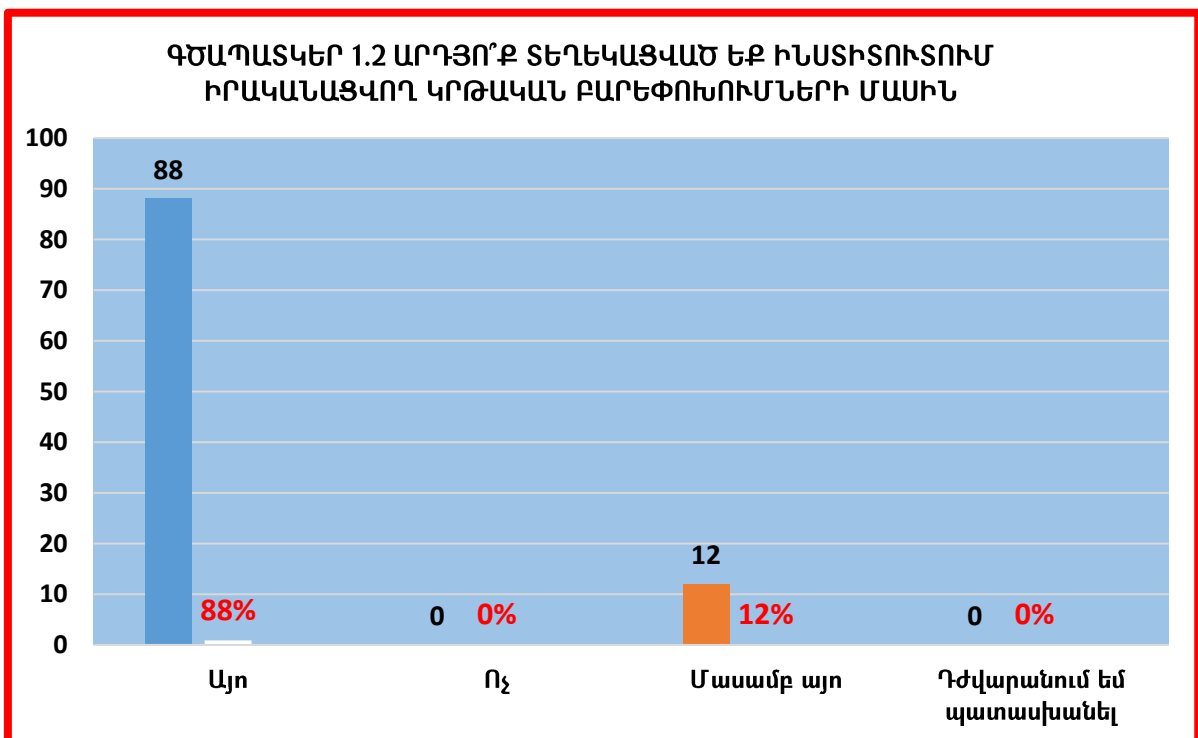


Հարցման արդյունքներից պարզ է դառնում է, որ հարցվածների 75-ը %-ը գիտի Բոլոնիայի գործընթացի հիմնական դրույթների մասին, 25 %-ը մասամբ է տեղեկացված, իսկ ՊԴ կազմում չկան այնպիսիք, ովքեր ընդհանրապես ոչինչ չգիտեն Բոլոնիայի գործընթացների մասին կամ դժվարացել են պատասխանել այս հարցին: Թեև արձանագրվել են Բոլոնիայի գործընթացների իրազեկվածության բարձր ցուցանիշներ, սակայն պրոֆեսորադասախոսական կազմի հետ ՈԱԲ բաժնի ունեցած քննարկում-հանդիպումների և խորհրդատվությունների ընթացքում պարզ է դառնում, որ Բոլոնիայի գործընթացի վերաբերյալ տեղեկատվությունը սահմանափակվում է հիմնականում կրեդիտային համակարգի, գիտելիքի ստուգման ընթացակարգերի մասին տեղեկություններով, որը իրականում չի ապահովում Բոլոնիայի գործընթացի առանցքային պահանջները: Բոլոնիայի գործընթացի էությունը նպատակ ունի աստիճանական անցում կատարելու ուսման կազմակերպման ուսանողամետ համակարգին, որտեղ ուսման գործընթացի կենտրոնում ուսանողն է՝ իր անհատական կրթական կարիքներով, նախասիրություններով և ունակություններով՝ տրամադրելով ուսումնառության ճկուն ձևերի և անհատական կրթական հետազոտների իրականացման լայն հնարավորություն:

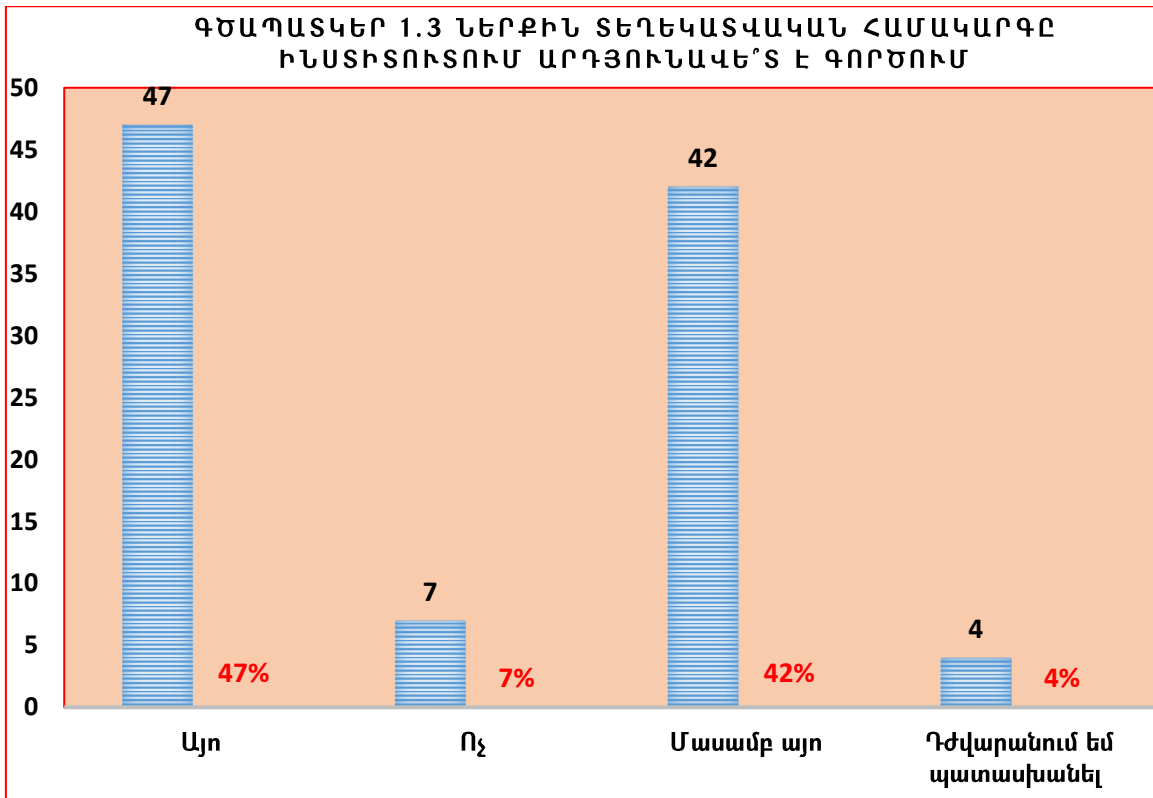
Այս համատեքստում անհրաժեշտություն կա խորքային հետազոտություն կատարել պրոֆեսորադասախոսական կազմի շրջանում՝ պարզելու դասախոսների մոտեցումներն ու ընկալումները ուսանողակենտրոն համակարգի վերաբերյալ, որը հիմնված է ուսանող-դասախոս փոխհարաբերությունների այնպիսի սկզբունքի վրա, երբ դասախոսը ոչ միայն սուկ գիտելիք փոխանցող է, այլև ժամանակի ընթացքում

դառնում է մտածողություն ձևավորող՝ փոխելով գիտելիքի մատուցման ձևերն ու եղանակները:

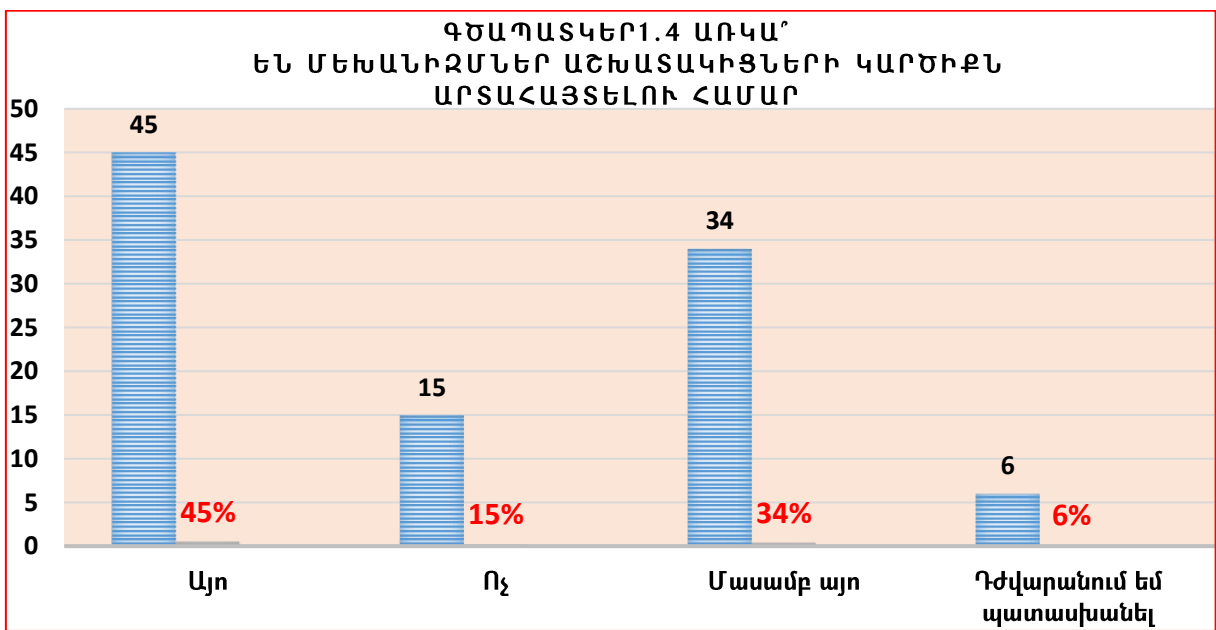
Հարկավոր է ակտիվացնել դասախոսական կազմի համար անցկացվող սեմինարներն ու աշխատաժողովները՝ ոչ միայն կրեդիտային համակարգի, այլ Բոլոնիայի գործընթացի այլ բաղադրիչների համակողմանի ներկայացմամբ: Գործնական քայլերից կարող է լինել բուհում մենթորական ինստիտուտի ներդրումն ու զարգացումը, երբ վերապատրաստված դասախոսներն են ինչպես իրենց գործընկերների, այնպես էլ ուսանողներին ներկայացնում վերապատրաստումների արդյունքներն ու կրթական համակարգի այն առավելությունները, որոնք առկա են տարբեր բուհերում ու ընդհանուր առմամբ՝ աշխարհում:



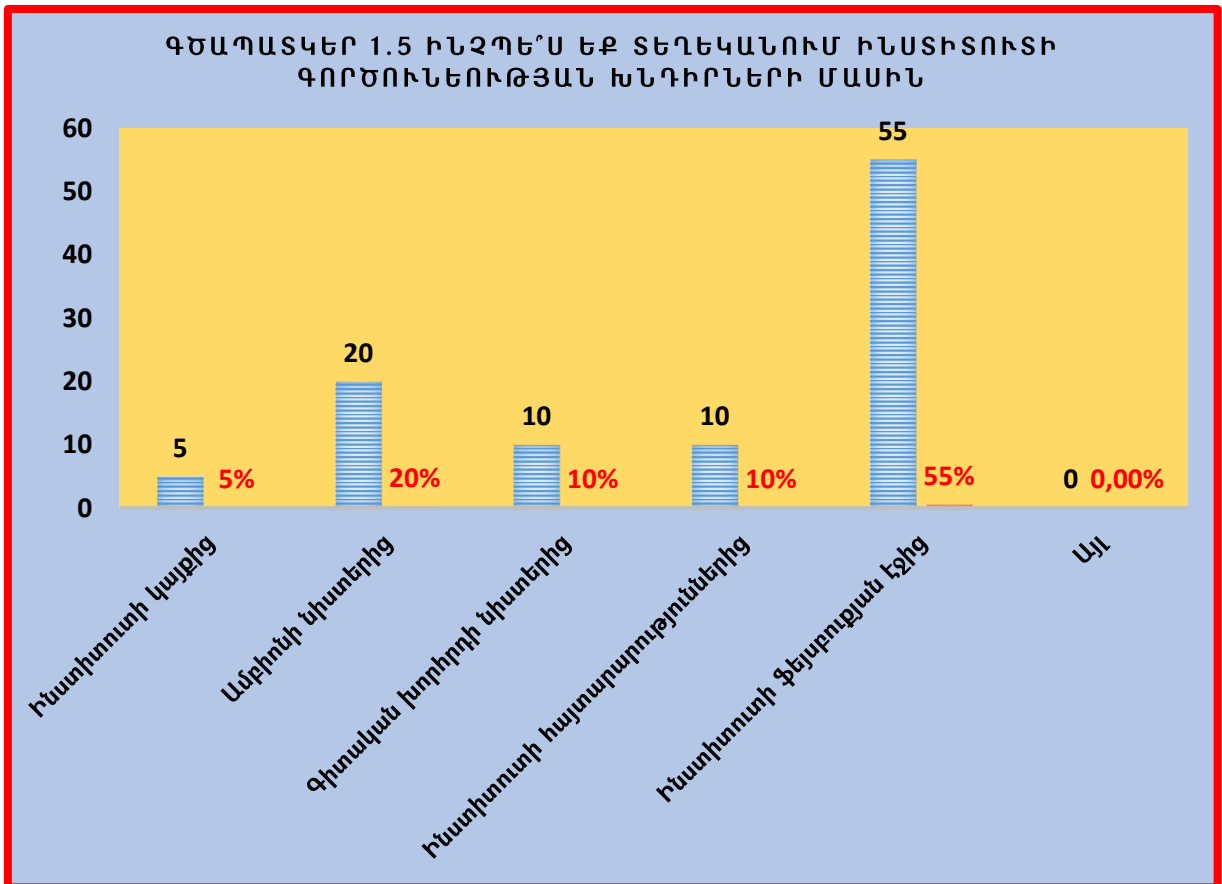
Պրոֆեսորադասախոսական կազմի 88 տոկոսը նշել է, որ տեղեկացված է ինստիտուտում իրականացվող կրթական բարեփոխումների մասին, միայն 12 տոկոսն է մասամբ տեղյակ իրականացվող փոփոխություններին: Հարցվածներից ոչ ոք չի դժվարացել պատասխանել հարցին և չկան այնպիսիք, ովքեր իրազեկ չեն իրականացվող բարեփոխումներին: Հարցման արդյունքներից պարզ է դառնում, որ ՊԴ կազմը խնդիրներ չի տեսնում տեղեկատվության տարածման ու հասանելիության ապահովման հարցում:



Ըստ հարցման արդյունքների՝ պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչները գոհ են ներքին տեղեկատվական համակարգի արդյունավետ աշխատանքից: Հարցվածների միայն 7% տոկոսն է հարցին տվել բացասական պատասխան, իսկ 4%-ը դժվարացել է պատասխանել տվյալ հարցին: Հարցվածների 42%-ի կարծիքով ներքին տեղեկատվական համակարգը մասամբ է արդյունավետ գործում: Այս պատասխանն ավելի շուտ վկայում է այն մասին, որ հարցվածները չեն հիշում հնարավոր իրազեկման մասին, համոզված չեն, որ իրազեկում կատարվել է: Հակառակ պարագայում՝ պատասխանը բացարձակ դրական կլիներ:

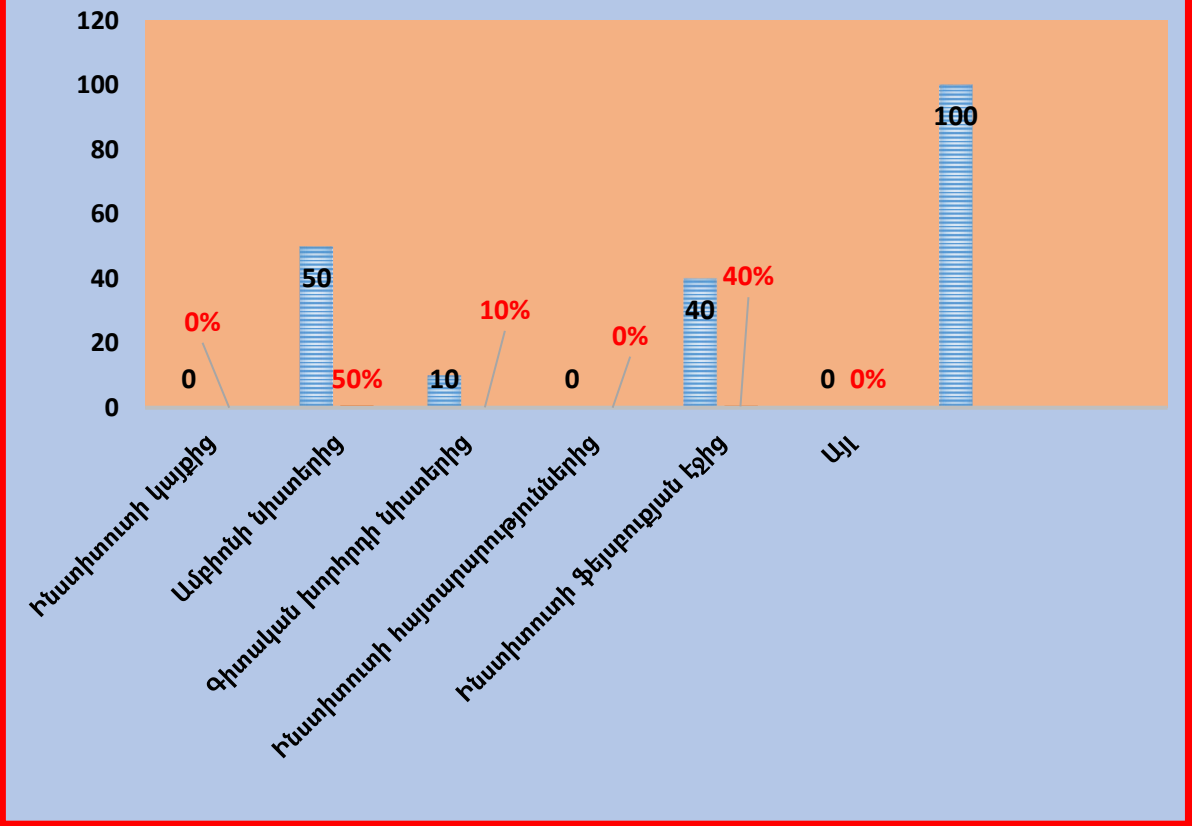


Հարցվածների 45 %-ի կարծիքով՝ բուհում գործում են մեխանիզմներ աշխատակիցների կարծիքն արտահայտելու համար, 34 % -ը մասամբ է համամիտ հարցին, 15,00 %-ը նշել է, որ աշխատակիցների համար ստեղծված չեն հնարավորություններ իրենց կարծիքը արտահայտելու համար և բուհի կառավարմանն իրենց մասնակցությունն ապահովելու համար, իսկ 6 %-ը դժվարացել է պատասխանել:

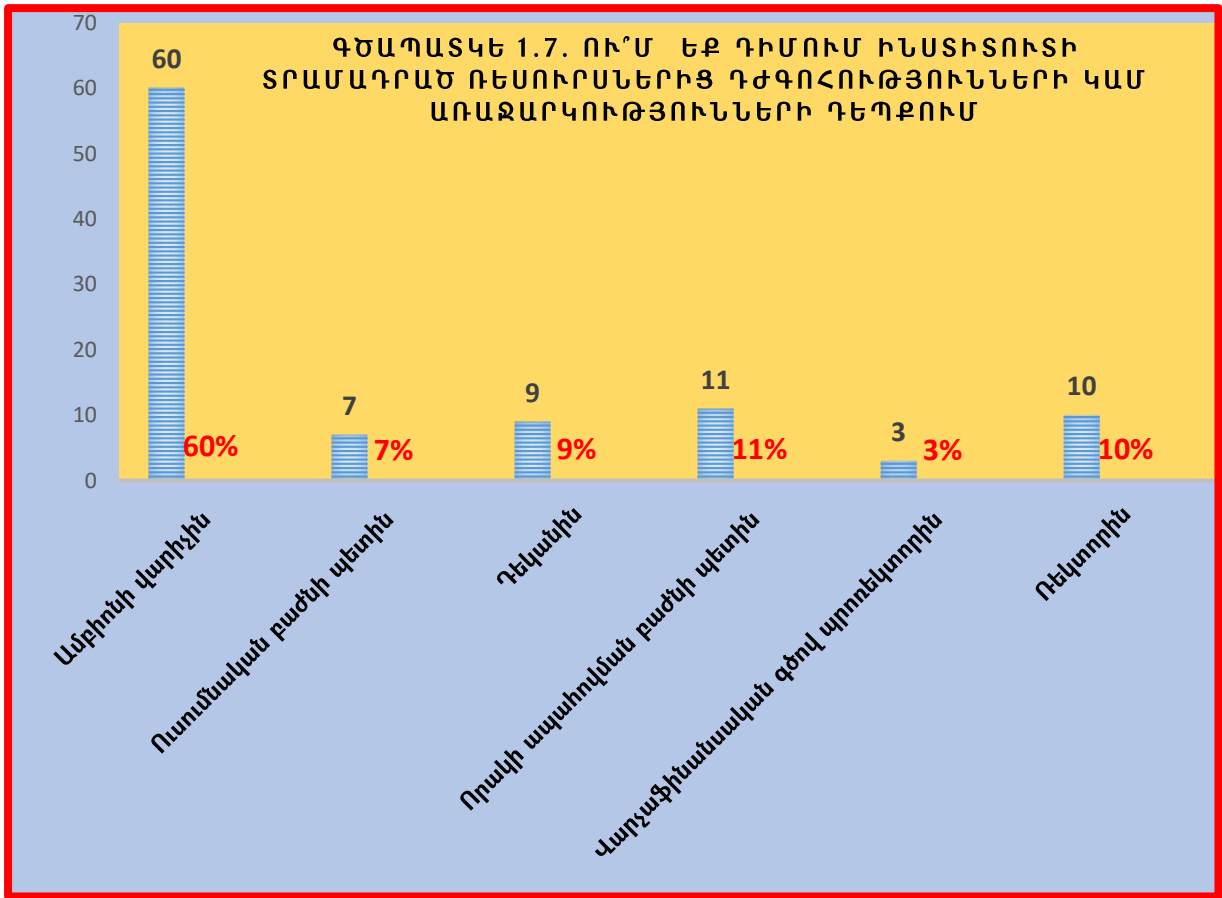


Հարցման արդյունքներից պարզ է դառնում, որ ինստիտուտի պաշտոնական կայքի համեմատությամբ բուհի ֆեյսբուքյան էջը առավել հասանելի ու ակտիվ է բուհի աշխատակիցների համար, որն ապահովում է ՀՖԿՍՊԻ-ում տեղի ունեցող գործընթացների թափանցիկությունը: Սոցիալական ցանցի միջոցով աշխատակիցները հնարավորություն ունեն իրենց հարցերն ուղղել, ստանալ պատասխաններ, թողնել կարծիքներ և գնահատականներ տալ ինստիտուտի գործունեության տարբեր ոլորտների մասին՝ լայնորեն օգտվելով հետադարձ կապի հնարավորությունից: Հարցվածների 10 %-ը հայտարարությունների միջոցով է տեղեկանում ինստիտուտի գործունեության խնդիրների մասին: Փոքրաթիվ է նաև ՀՖԿՍՊԻ-ի գիտական խորհրդի և ամբիոնի նիստերի միջոցով տեղեկություններ ստացող հարցվածների քանակակազմը:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 1.6 ԻՆՉՊԵՄ ԵՔ ՏԵՂԵԿԱՆՈՒՄ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ



Հարցմանը մասնակցած դասախոսներն ինստիտուտի գործունեության արդյունքների մասին և ամբիոնի նիստերի միջոցով են տեղեկանում: Գրեթե հավասար են բաշխվել ինստիտուտի այն աշխատակիցների պատասխանները, ովքեր բուհի ֆեյսբուքյան պաշտոնական էջի միջոցով են տեղեկանում տեղի ունեցող իրադարձությունների, ձեռքբերումների և նոր զարգացումների մասին: Աշխատակիցների 10 %-ը ՀՖԿՍՊԻ-ի Գիտական խորհրդի նիստերին ներկա գտնվելով է տեղեկանում բուհի գործունեության արդյունքների մասին:

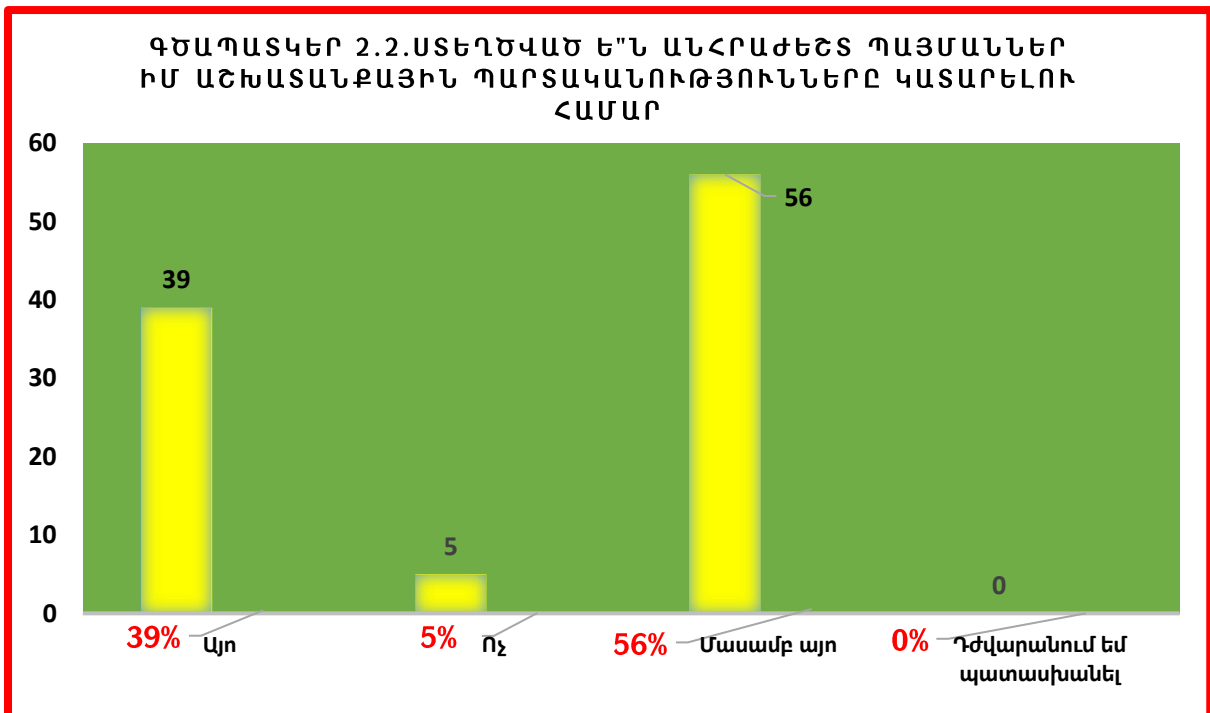
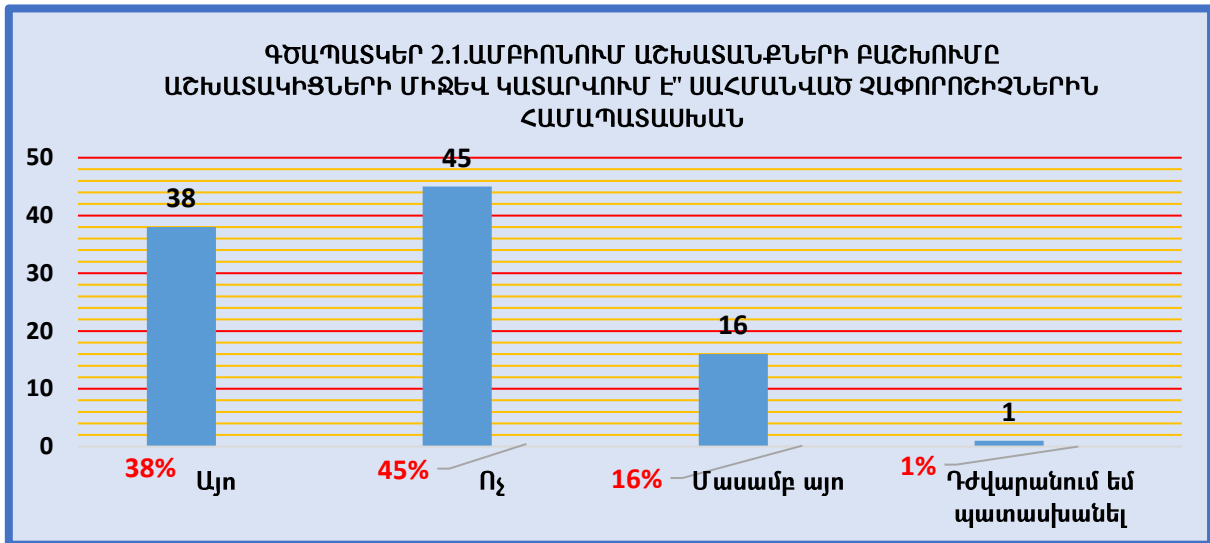


Ինչպես ցույց են տալիս պատասխանները, դասախոսական կազմի կեսից ավելին դիմել է ամբիոնի վարիչին տրամադրված ռեսուրսներից դժգոհությունը արտահայտելու համար, 11 %-ը Որակի ապահովման բաժնին է հայտնել իր դժգոհությունը, 9 %-ը դիմել է ղեկանին է, իսկ հարցվածների 7 %-ը իր բողոքը հայտնել է Ուսումնական բաժնին: Հարցվածների միայն 3%-ը ռեսուրսների սակավության խնդիրը լուծելու նպատակով դիմել Վարչաֆինանսական գծով պրոռեկտորին, իսկ աշխատակիցներից 10 %-ը նպատակահարմար է գտել այս հարցով դիմել անմիջապես բուհի ռեկտորին: Ինչպես տեսնում ենք, ընդհանուր առմամբ, դասավանդման ընթացքում ռեսուրսների հետ կապված խնդիրները լուծելու համար դասախոսները հիմնականում դիմում են ամբիոնի վարիչին: Այս առումով դասախոս-վարչական կառույցներ (Ուսումնական մաս, Որակի ապահովման բաժին) կապը բավականին թույլ է և կարիք ունի զարգացման՝ տարբեր միջոցառումների միջոցով:

2.ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻՋԱՎԱՅՐ

«Ամբիոնում աշխատանքների բաշխումը աշխատակիցների միջև կատարվում է սահմանված չափորոշիչներին համապատասխան» հարցին հարցվածների կեսը, ընդհանուր առմամբ, դրական² պատասխան է տվել, 45 տոկոսը համամիտ չէ, որ գործող չափորոշիչները պահպանվում են, իսկ հարցվածներից միայն մեկն է դժվարացել հարցին պատասխանել:

ՊԴ կազմից որոշ անդամներ նշել են, որ նախընտրելի կլիներ գործող չափանիշների մշակումը անցներ քննարկումների փուլերով:

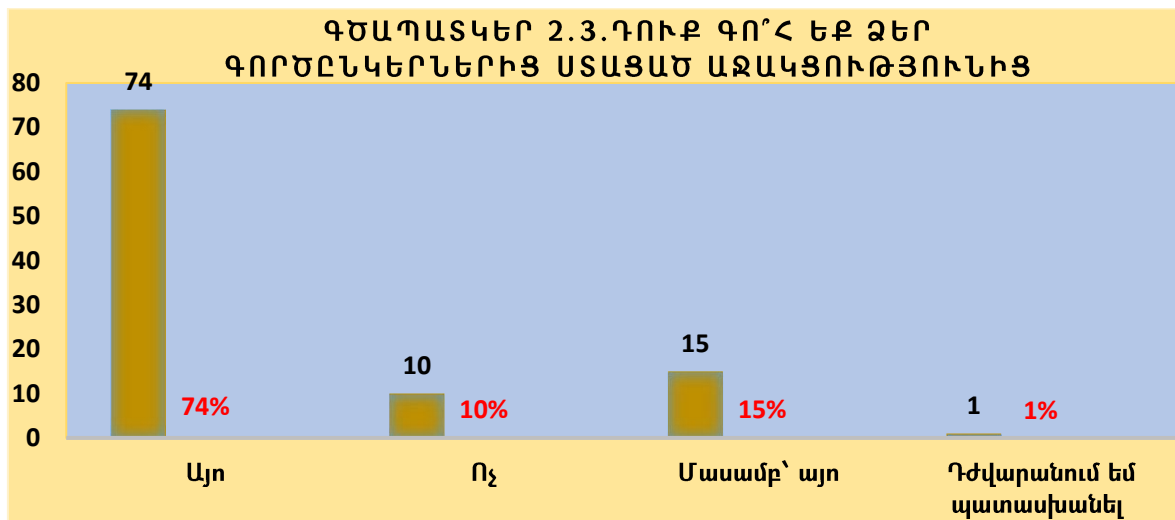


² Հաշվարկվել են «այո» և «մասամբ այո» պատասխանների հանրագումարը:

Հարցված ՊԴ կազմի 39 %-ի կարծիքով բուհում ստեղծված են անհրաժեշտ պայմաններ դասախոսական գործունեությունը բնականոն կազմակերպելու համար, առավել մեծ է ՊԴ կազմի այն ներկայացուցիչների թիվը (56 %), ովքեր մասամբ են գոհ տրամադրված պայմաններից, իսկ 5%-ին ընդհանրապես չի գոհացնում տրամադրված պայմանները:

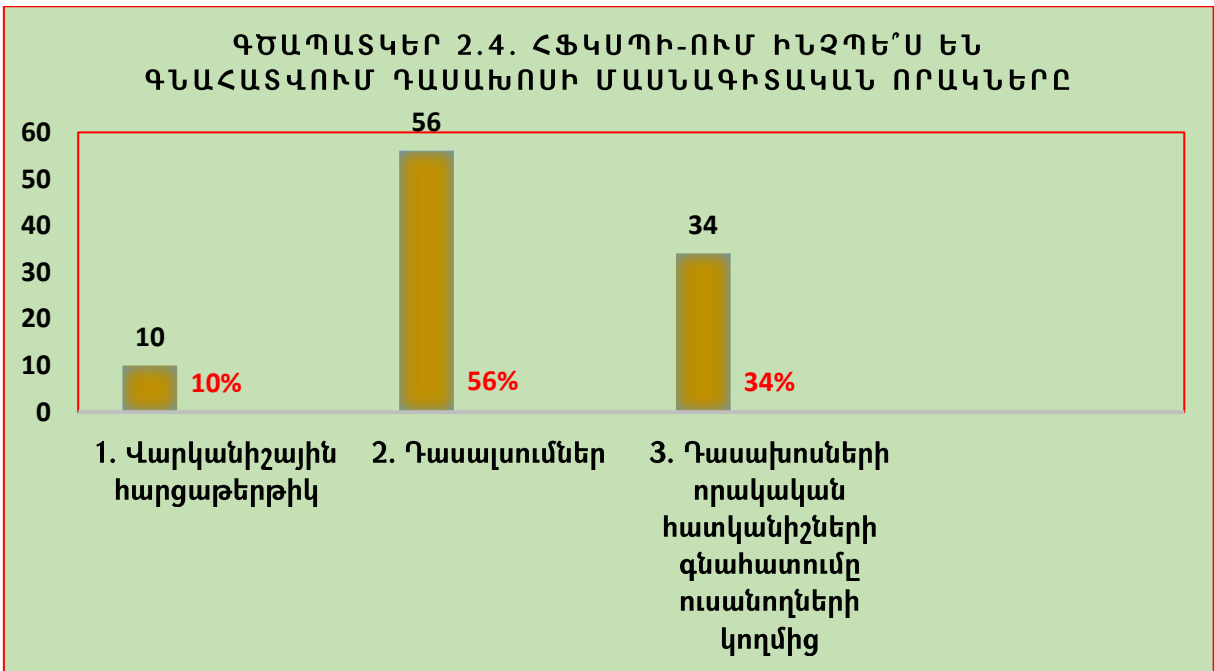
ՊԴ կազմի որոշ անդամներ դժոգություն են հայտնել, որ լսարանները ապահովված չեն համապատասխան սարքավորումներով (պրոյեկտոր, համակարգիչ և այլն), որը հաճախ խոչընդոտ է դառնում դիդակտիկ նյութերով հագեցած դասախոսությունների անցկացման համար: Ինտերնետի ազատ հասանելիությունը ևս նշվել է որպես խնդիր՝ ավելացնելով, որ բարձր արագությամբ ինտերնետ կապը հնարավորություն կտա դասախոսներին տեսանյութերի գործածությամբ կազմակերպել քննարկումներ, խթանել ուսանողների քննական մտածողության ձևավորմանը:

Ստեղծված պայմանների շարունակական բարելավումը հատուկ ուշադրության հարցերից է, հատկապես եթե հաշվի առնենք, որ ուսումնական գործընթացի իրականացման համար անհրաժեշտ նյութատեխնիկական պայմանների զարգացումը ՀՖԿՍՊԻ-ի 2016-2020 թ.թ. զարգացման ՌԾ-ում նախանշված է որպես առանձին խնդիր:



Գծապատկերից երևում է, որ հարցվածների մեծ մասը (74%) գոհ է իր գործընկերներից ստացած աջակցությունից:

Դասախոսներից մի մասը նշել է, որ խնդրահարույց է դասախոսների միջև մասնագիտական սոլիդարության մշակույթը, երբ դասախոսներից որևէ մեկի բարեփոխումների առաջարկը հանդիպում է գործընկերների ընդդիմությանը: Վերջիններս չեն ցանկանում հավելյալ աշխատանք կատարել, և բարեփոխման առաջարկներն այդպես էլ ընթացք չեն ստանում, իսկ անհատ ու նախաձեռնող դասախոսների մոտ նվազում է որևէ փոփոխություն անելու մոտիվացիան:



Ինչպես հարցման արդյունքներն են ցույց տալիս, հարցվածների մեծ մասի կարծիքով՝ դասախոսական կազմի որակները գնահատվում են դասալսումների միջոցով, 34%-ը նշել է, որ իրենց գործունեությունը գնահատվել է ուսանողական հարցումների անցկացման եղանակով, 10 %-ը պատասխանել է, որ բուհում վարկանշային հարցաթերթիկի միջոցով է գնահատվել դասախոսի աշխատանքի արդյունավետությունը:

Հարցումների արդյունքներից պարզ է դառնում, որ բուհում նախատեսված է դասախոսական կազմի գործունեության արդյունավետության բազմաչափ գնահատում:

Այս հարցումների արդյունքների հնարավոր ազդեցությունների մասին կատարված հետազոտությունը թույլ է տալիս կատարել որոշակի խնդրահարույց եզրահանգումներ:

Իրականացված դասալսումների արդյունքների վերլուծումները հիմնականում արձանագրային բնույթ են ունեցել, որտեղ դասալսումների պլանավորումը թողնված է ամբիոնների վարիչների հայեցողությանը՝ ում մոտ և ինչ հաճախականությամբ իրականացնել դասալսումներ: Դասալսումների արդյունքները ներկայացվել են արձանագրության ձևաչափով, որտեղ ըստ մշակված բաղադրիչների (առարկայի իմացություն, դասավանդման մեթոդներ, ուսանողների հնչեցրած հարցերի թիվը, դրանց բնույթը) նշվում են դիտարկումներ, առաջարկվում բարելավման ուղիներ: Կանոնակարգված չեն դասալսումների գնահատման չափորոշիչները, բացակայում են դասալսումների արդյունքում վերհանված խնդիրները, արձանագրություններում ձևակերպումները կրկնվում են: Ավելին՝ իրականացված դասալսումների արդյունքները չեն վերլուծվել,

նպատակային չեն կիրառվել, հետևաբար գործնական քայլեր չեն ձեռնարկվել վերհանված թերությունների շտկման ուղղությամբ:

Հաշվի առնելով արձանագրված խնդրահարույց իրողությունը՝ դասալսումների մեխանիզմը ուժեղացնելու նպատակով ՈԱԲ-ի առաջարկով վերանայվել է դասալսումների կազմակերպման, անցկացման և գնահատման կանոնակարգը:

Վերանշակվել և ՀՖԿՍՊԻ-ի Գիտխորհրդի որոշմամբ հաստատվել է կանոնակարգի լրամշակված տարբերակը³, որում ներկայացված են դասալսումների արդյունքների գնահատման չափանիշները /գնահատման մատրիցա/: Կանոնակարգում արված փոփոխությունների համաձայն՝ նախատեսված է դասալսողների հանձնախմբի ձևավորումը, որտեղ անհրաժեշտաբար կարող են ներգրավվել նաև արտաքին շահակիցներ/գործատուներ:

Կանոնակարգով սահմանվում է նաև հարցումների քանակական և որակական տվյալների վերլուծման պարտադիր բնույթը: Այդ գնահատումների հիման վրա կիրականացվեն դասախոսների որակավորման բարձրացման և մասնագիտական վերապատրաստման անհրաժեշտ միջոցառումներ:

Դասալսումների և դրանց արդյունքների հիման վրա դասախոսներին խորհրդատվական աջակցություն ցուցաբերելու պրակտիկան զարգացած չէ: Մինչդեռ դասալսումը պետք է դիտարկել ոչ թե որպես դասախոսի նկատմամբ վերահսկողության, այլ՝ աջակցության մեխանիզմ: Ընդ որում, բավականին արդյունավետ կարող է գտնվել հորիզոնական կապերի վրա հիմնված դասալսումը, երբ միևնույն կարգավիճակն ունեցող, միևնույն տարիքային խմբին պատկանող դասախոսները մեկը մյուսին խորհրդատվական աջակցություն են տրամադրում՝ միաժամանակ փորձի փոխանակություն իրականացնելով:

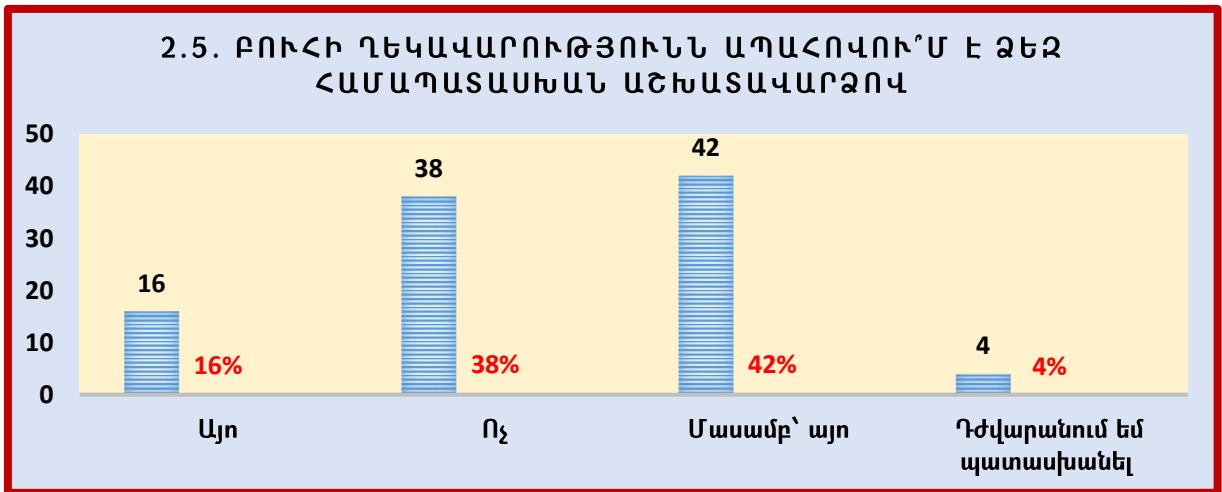
Ուսանողների կողմից դասախոսի գնահատումը ևս չի իրականացվել կանոնավոր և կայուն պարբերականությամբ, թեև բուհում այն ընկալվել է իբրև ՈՆԱ մշտադիտարկման մեխանիզմներից մեկը: Պրակտիկայում չի իրականացվել նաև այդ հարցումների արդյունքների վերլուծում: Հետևաբար քայլեր չեն ձեռնարկվել վերհանված խնդիրների շտկման ուղղությամբ: Շատ դեպքերում դասախոսները անտեղյակ են մնացել հարցման արդյունքներից:

Այս համատեքստում կարևոր քայլերից էր ապահովել հարցումների կայուն և շարունակական պարբերականությունը՝ ներդնելով նաև առցանց հարցումների ձևաչափը:

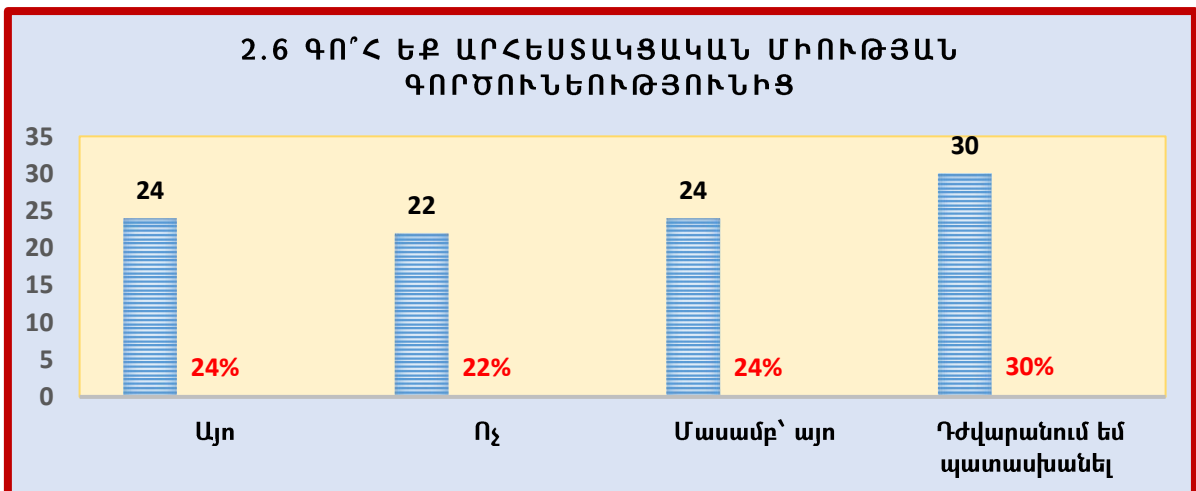
ՀՖԿՍՊԻ-ում վարկանշային հարցաթերթիկը ներդրվել և փորձարկվել է 2018 թվականին՝ հաշվի առնելով պրոֆեսորադասախոսական կազմի որակավորման հետևյալ ցուցանիշները՝ ուսումնամեթոդական աշխատանք, գիտահետազոտական գործունեություն:

³http://sportedu.am/about/doc/regulation/rule_dasalsum.pdf

Այստեղ ևս խնդիրը նույնն է. վարկանշավորման տվյալների վերլուծությունների բացակայության պատճառով դժվարանում է դասախոսական կազմի գործունեության արդյունավետությունը չափել:

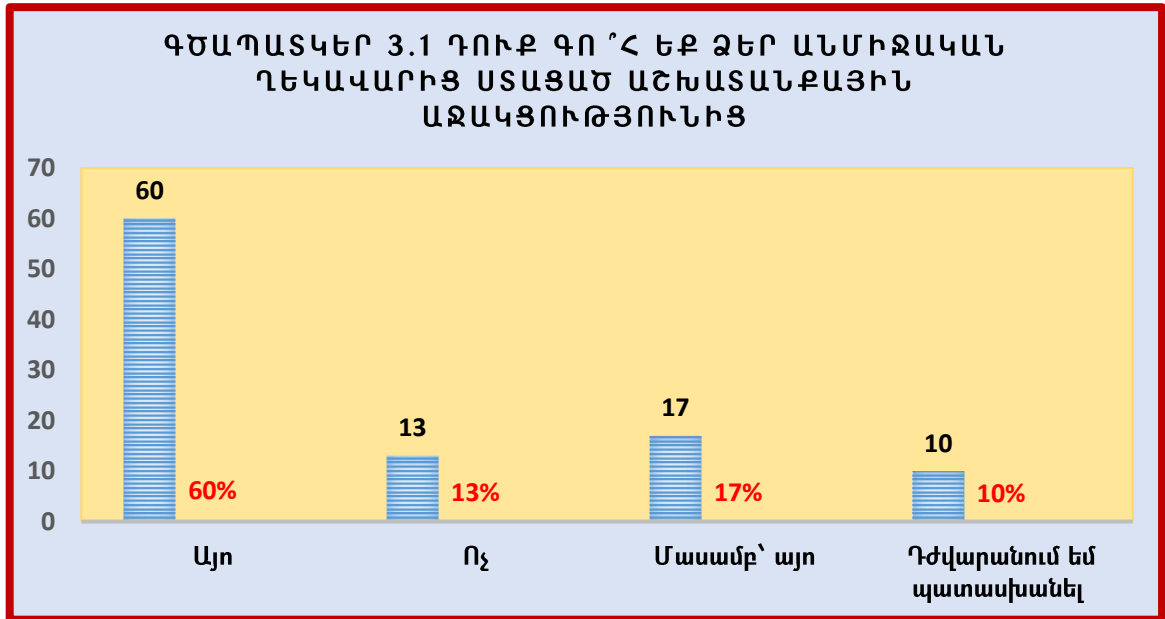


Ինչպես ցույց են տալիս հարցման պատասխանները, դասախոսական կազմի 16,00 տոկոսը գոհ է աշխատավարձի չափից: Հետաքրքրական է, որ դասախոսի ստացած աշխատավարձից դժգոհ և մասամբ գոհ աշխատակիցների թիվը էականորեն չի տարբերվում: Իսկ հարցվածներից միայն չորսն են դժվարացել հարցին պատասխանել:

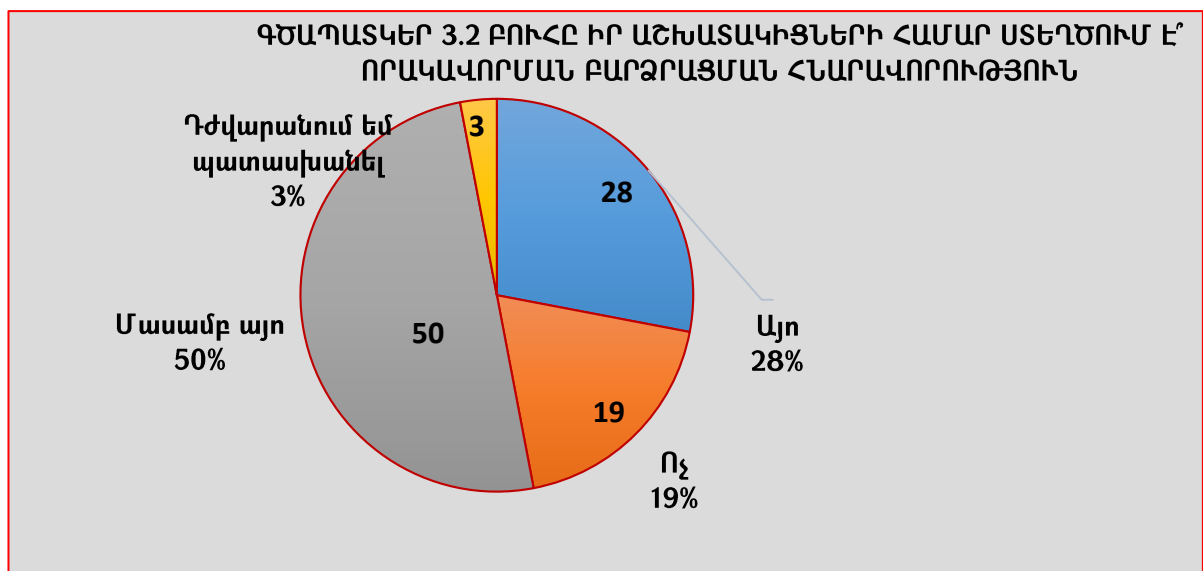


Ինչպես տեսնում ենք գծապատկեր 2.6-ում, ՀՖԿՍՊԻ-ի Արհեստակցական միության աշխատանքի դրական և բացասական գնահատականները համամասնորեն են բաշխվել, իսկ հարցվածների 30 %-ը այս հարցում չի կողմնորոշվել:

3.4ԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ



Հարցմանը մասնակցած դասախոսների մեծ մասը գոհ է իր անմիջական ղեկավարից ստացած աջակցությունից: Հաշվի առնելով, որ դրական պատասխանները տրվել են հիմնականում դասախոսների կողմից, կարող ենք եզրակացնել, որ ամբիոնի վարիչ-դասախոս փոխհարաբերությունները համագործակցային են և փոխաջակցող: Բուհում վերադաս-աշխատակից ձևավորված փոխհարաբերությունները տարակարծություն է առաջացրել հարցվածների 10%-ի մոտ, իսկ 13 %-ը նշել է, որ իր անմիջական ղեկավարից աջակցություն չի ստացել, իսկ 10 %-ն ընդհանրապես դժվարացել է պատասխանել հարցին:



Հարցվածների գերակշիռ մասի կարծիքով՝ բոհում աշխատակիցների համար ստեղծված են որակավորման բարձրացման հնարավորություններ, իսկ 19 %-ը նշել է, որ նման հնարավորություններ բուհում ապահովված չեն: Այս գնահատման դեպքում չկողմնորոշված մասնակիցների տոկոսը մեծ չէ: Հարցվածները, այնուհանդերձ, առանձնացրել են մի շարք հիմնախնդիրներ՝ կապված որակավորման բարձրացման համակարգի հետ:

Հարցվածների դիտարկմամբ՝ անհրաժեշտություն կա որակավորման բարձրացման դասընթացների ծրագրերը կազմելիս հաշվի առնել դասախոսների հետաքրքրությունները և տվյալ գիտական ճյուղի զարգացման արդի միտումները: Հաջորդ խնդիրը կայանում է նրանում, որ վերապատրաստումը պարտադիր և հաճախ ձևական բնույթ է կրում և չեն ուսումնասիրվում ու վերլուծվում, թե դրանք ինչ արդյունքներ տվեցին մասնակիցներին:

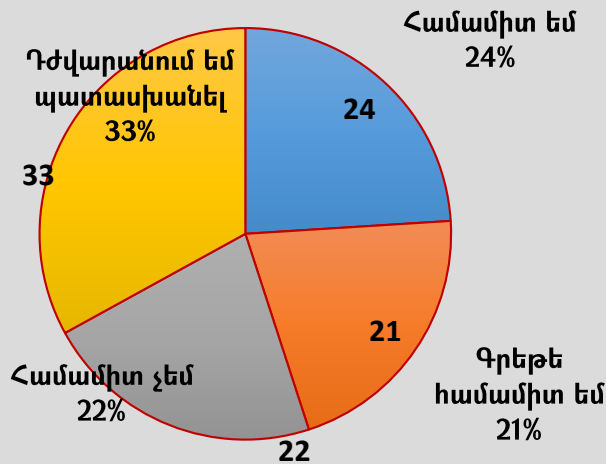
Դասախոսները արդիական ու կարևոր են համարում դասավանդման ժամանակակից մեթոդներին, ուսուցման ոլորտում նորարարությունների ներդրման մոդելներին վերաբերող դասընթացների անցկացումը, որը կարող է նպաստել ուսումնական պլաններում, դասընթացների ծրագրերում արվող փոփոխությունների արդյունավետությանը:

Հարցվածների պատասխաններում նկատվում է հստակ օրինաչափություն. դասավանդողների դիտարկումները ընդգծում են կարևոր փոխառնչության մասին, որ առաջանում է սեփական որակավորման բարձրացմանն ուղղված վերապատրաստման և իր կողմից դասավանդվող առարկայի ծրագրի վերանայման, նորացման, ժամանակակից մեթոդների կիրառման միջև. որքան հաճախ է վերապատրաստվում դասախոսը, այնքան հաճախ է զարգացնում իր ծրագիրը:

Քիչ չեն նաև այնպիսի դասախոսները, ովքեր համոզմունք են հայտնել, որ վերապատրաստումը չպետք է լինի դասախոսի սեփական նախաձեռնությամբ միայն. բուհը ևս պետք է հոգ տանի սեփական աշխատակիցների գիտելիքները թարմացնելու, հմտությունները հարստացնելու համար:

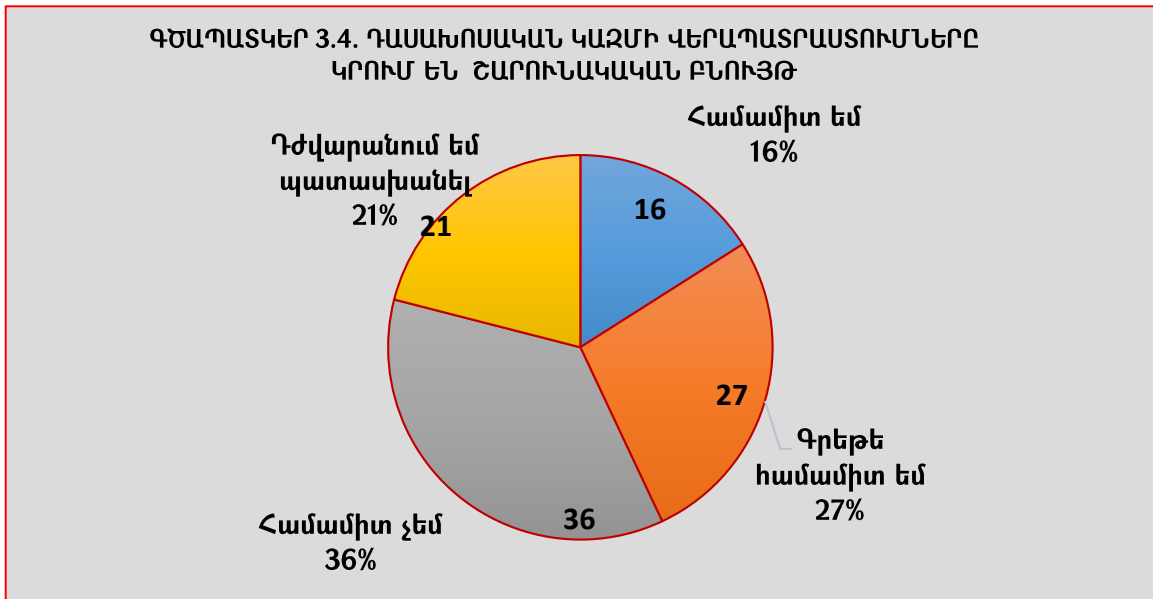
Հարցման մասնակիցների կարծիքով՝ «վերապատրաստումներն անհրաժեշտ են, ինչպես նոր երիտասարդ դասախոսների համար, այնպես էլ ստաժավոր դասախոսների համար, քանի որ վերջիններս հույսները հաճախ դնում են նրա վրա, որ այդքան տարվա փորձ ունեն ու դասավանդվան հարցում խնդիր չունեն: Երբեմն էլ այդ փորձառությունը հանգեցնում է նրան, որ շարունակում են կիրառել ակտուալություն չունեցող, հնացած նյութեր, դա էլ բացասական ազդեցություն է ունենում կրթության որակի վրա: Նման վերապատրաստումները պետք է լինեն պարբերական»:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 3.3 ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԻ ՂԵԿԱՎԱՐ ԿԱԶՄԸ ԲՈԼՈՐԻՆ ՏԱԼԻՍ Է ԶԱՐԳԱՆԱԼՈՒ ՆՈՒՅՆ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ



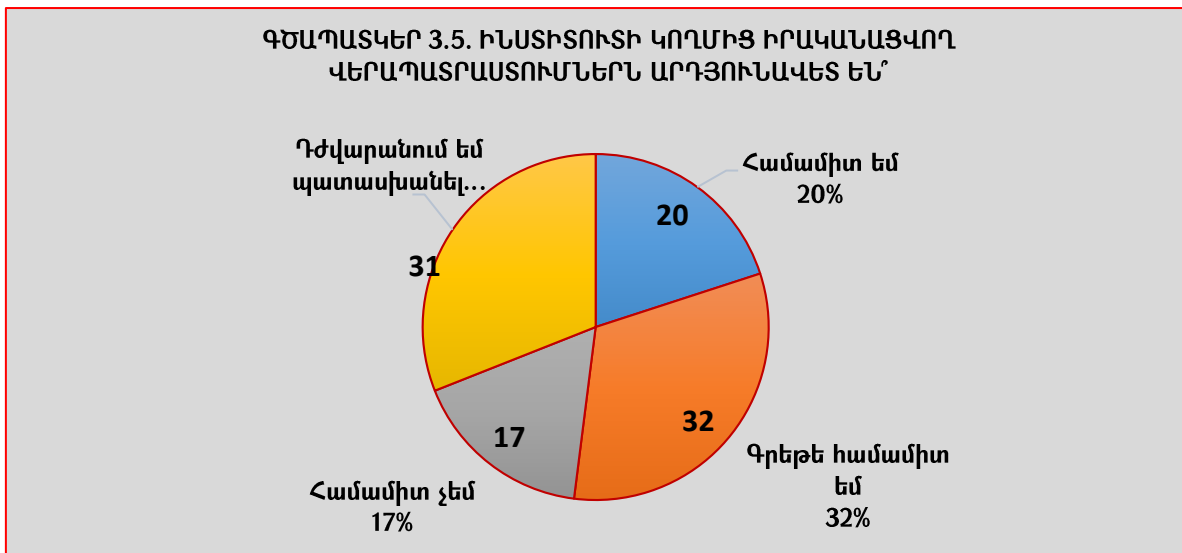
Ինչպես երևում է գծապատկեր 3.3-ից, «Ինստիտուտի ղեկավար կազմը բոլորին տալիս է զարգանալու նույն հնարավորությունները» հարցին դրական և բացասական պատասխան տվածների թիվը նշանակալիորեն չի տարբերվում իրարից, այսինքն՝ գնահատականներն ավելի համասեռ են (միանման): Ընդ որում, հավասարաչափ բաշխված պատասխանները մտահոգիչ են: Սա նշանակում է, որ հավասար թվով անձինք են բավարարված և դժգոհ մասնագիտական զարգացման համար բուհի տրամադրած հնարավորություններից:

Հարցմանը մասնակցած դասախոսների գերակշիռ մասը կարևորել էր դասախոսների վերապատրաստման դասընթացների անհրաժեշտությունը: Հարցման որոշ մասնակիցներ նշել են, որ դեռևս սահմանափակ են դասախոսներին առաջատար բուհեր վերապատրաստումների գործուղելու, առաջատար բուհերից մասնագետներ հրավիրելու հնարավորությունները: Որպես կանոն, վերապատրաստումները, գիտաժողովներին մասնակցությունը անհատական նախաձեռնությունների արդյունք են, որոնք ենթադրում են բավականին բարդ ու երկարատև գործընթաց:



Գծապատկերում ներկայացված տվյալներից կարող ենք եզրակացնել, որ պատասխանները համասեռ են բաշխվել, թեև դասախոսների մասնավոր դիտարկումներում վերապատրաստման դասընթացների/ծրագրերի շարունակականությունը առանձնացվել էր իբրև խնդիր:

Հարցվածների 36 %-ը կարծում է վերապատրաստումները շարունակաբար չեն իրականացվում, իսկ 27 %-ը չի կողմնորոշվել հարցին պատասխանելիս:



Գծապատկերից երևում է, որ հարցվածների գերակշիռ մասի գնահատմամբ՝ իրականացված վերապատրաստումները արդյունավետ են, իսկ 17 %-ը կարծում է, որ վերապատրաստման ծրագրերը որևէ արդյունք չեն տվել:

Նշենք նաև, որ դասախոսների 31 %-ը չի կողմնորոշվել իրականացված դասընթացների արդյունավետությունից իրենց բավարարվածությունը գնահատելու հարցում, ինչը վկայում է նրա մասին, որ գնահատականը ոչ միանշանակ է ընկալվում հարցվածների մոտ:

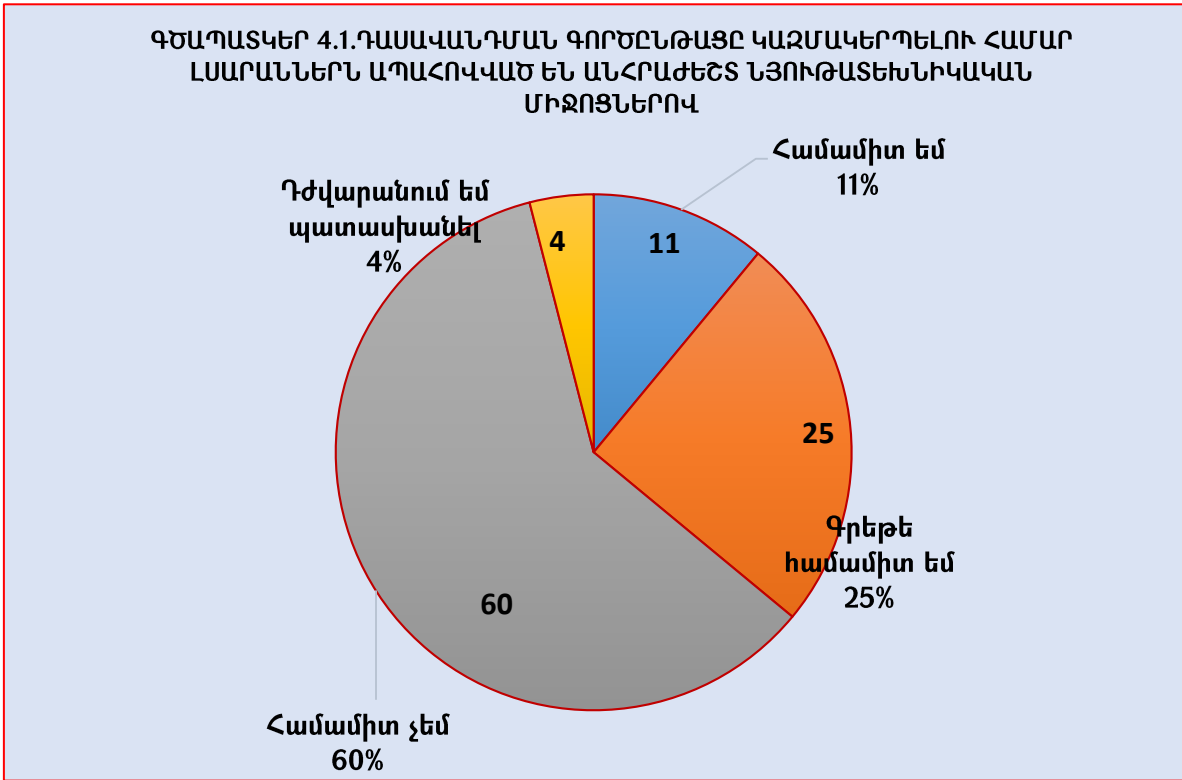
3.6 ՎԵՐՋԻՆ ԱՆԳԱՄ ԵՐԲ ԵՔ ՄԱՍՆԱԿՑԵԼ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՐԱԾ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՄԱՆԸ. ՆՇԵՔ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՄԱՆ ՏԱՐԵԹԻՎԸ, ԱՆՑԿԱՑՄԱՆ ՎԱՅՐԸ

Ամփոփելով այս հարցի պատասխանների արդյունքները՝ նշենք, որ հարցվածների գերակշիռ մասը չի նշել, թե վերջին անգամ երբ է անցել մասնագիտական վերապատրաստում: Հետևաբար դժվարին է դառնում անգամ քանակական տվյալների ամբողջացումը: Այնուամենայնիվ, հարցվածներից **3-ը** նշել է, որ անցել է մարզիչ-մանկավարժների վերապատրաստման դասընթացներ **(2019թ.)**, դասախոսներից **9-ը** մասնակցել է «Բարձրագույն կրթության ժամանակակից հիմնախնդիրները» վերապատրաստման եռօրյա աշխատաժողովին **(2015, թ. Աղվերան)**:

Հարցվածներից 3-ը նշել է, որ վերջին անգամ վերապատրաստվել է 2018 թ.-ին սակայն չի մասնավորեցրել ծրագիրը, իսկ դասախոսներից **1-ը 2014 թ.-ին** է անցել մասնագիտական վերապատրաստում, սակայն չի նշվել՝ կոնկրետ ինչ ծրագրով:

Դասավանդողներից **6-ն** էլ նշել են, որ վերջին տարիներին չեն մասնակցել մասնագիտական վերապատրաստումների, քանի որ բուհում այդպիսի ծրագրեր չեն իրականացվել:

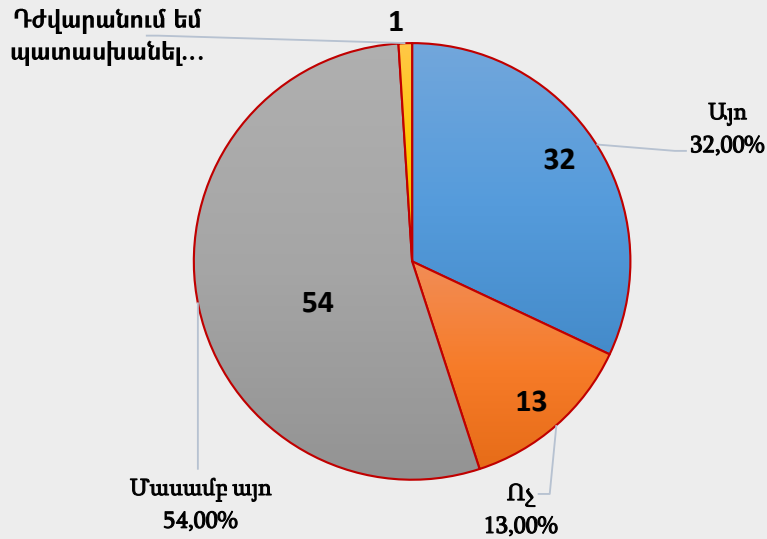
4. ԴԱՍԱՎԱՆԴՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑ



Ինչպես երևում է գծապատկերում զետեղված տվյալներից, դասախոսների միջին բավարարվածությունը լսարաններում առկա նյութատեխնիկական միջոցներից ընդհանուր առմամբ ցածր է: Հարցվածների կեսից ավելին նշել է, որ լսարաններում չկան դասավանդման համար անհրաժեշտ նյութատեխնիկական միջոցներ: Հարցվածների միայն 4 տոկոսը կարծիք չի հայտնել այս հարցի վերաբերյալ:

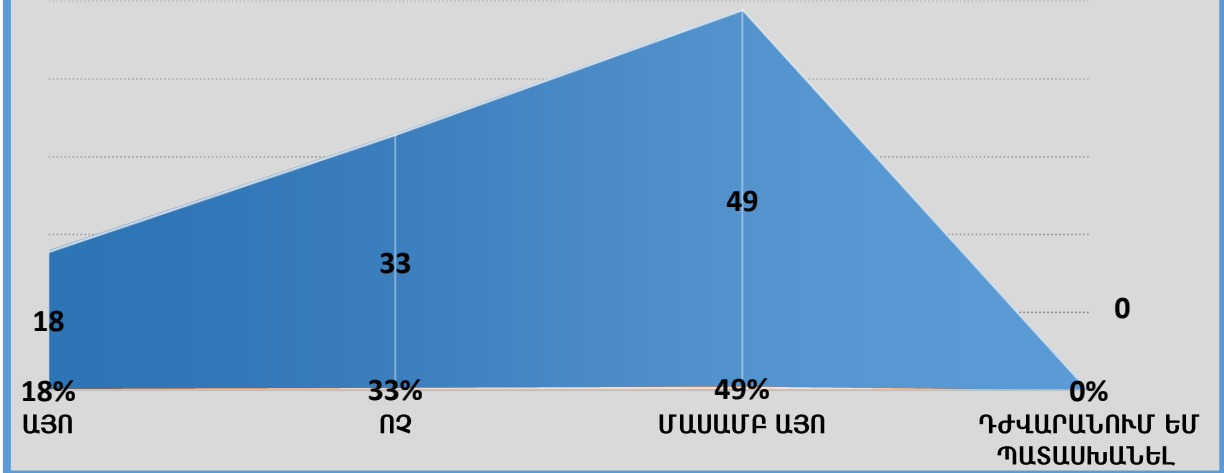
Դասախոսական կազմի որոշ անդամներ նշել են, որ անհրաժեշտ սարքավորումներով ապահովված լսարանները փոքրաթիվ են և ոչ բոլոր դասաժամերին են հասանելի ուսանողներին: Դասախոսները հաճախ օգտագործում են իրենց անձնական համակարգիչները, անձամբ լուծում են պրոյեկտորի տեղափոխման, միացման և այլ տեխնիկական խնդիրները: Բնականաբար, տեխնիկական խնդիրների լուծումը խլում է այն ժամանակը, որը կարելի էր առավել արդյունավետ օգտագործել:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 4.2. ԳՐԱԴԱՐԱՆՈՒՄ ԱՌԿԱ Է՝ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ՝ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾ-ԸՆԹԱՑՔԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՀԱՄԱՐ



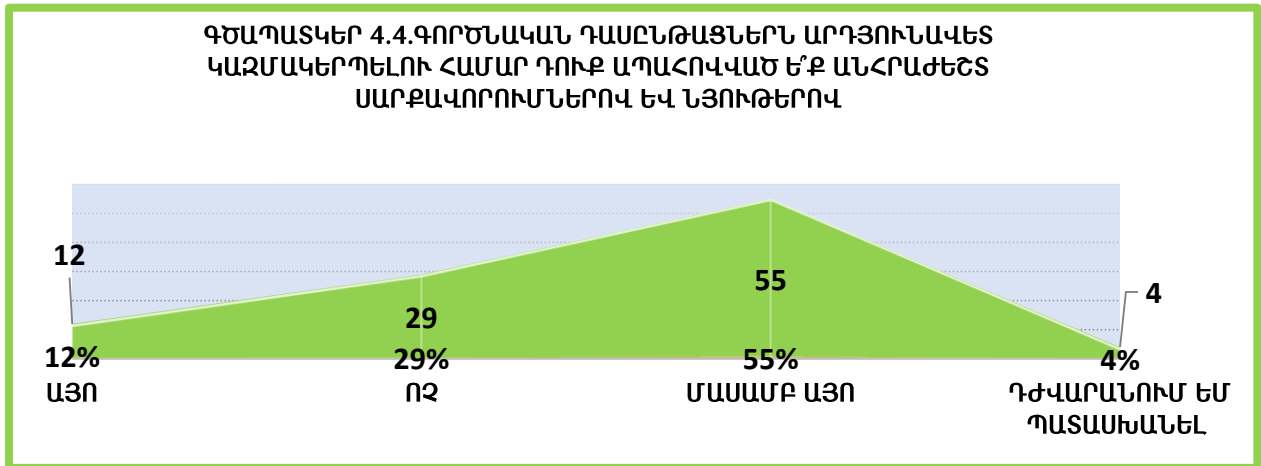
Հարցման արդյունքներով կարող ենք վկայել, որ պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմը բավարարված է բուհի մասնագիտական գրականության հագեցվածությունից: Այս պահանջարկի բավարարվածությունը գերազանցում է նյութատեխնիկական ռեսուրսների բավարարվածությանը:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 4.3. ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԻ ԿԱՅՔՈՒՄ ԱՌԿԱ Ե՞Ն ԱՆՀՐԱԺԵՇՏ ԷԼԵԿՏՐՈՆԱՅԻՆ ՆՅՈՒԹԵՐ, ՈՐՈՒՔ ԱՊԱՀՈՎՈՒՄ ԵՆ ԴԱՍԱԽՈՍԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԸ



Գծապատկերից երևում է, որ հարցվածների 18%-ի կարծիքով՝ ինստիտուտի կայքում մատչելի են էլեկտրոնային նյութեր, որոնք անհրաժեշտ են դասախոսի արդյունավետ աշխատանքի կազմակերպման համար: Հարցման մասնակիցների

կեսը միանշանակ պատասխան չի տվել այս հարցին (մասամբ այո՝ 49 %), 33 %-ը կարծում է դասախոսի աշխատանքի արդյունավետությանը նպաստող էլեկտրոնային նյութերը մատչելի չեն բուհի կայքում:



Դասավանդողների միայն 12%-ն է համամիտ, որ բուհում ապահովված են անհրաժեշտ սարքավորումներն ու նյութերը գործնական դասընթացներն արդյունավետ կազմակերպելու համար: Հարցվածների կեսից ավելին մասամբ է համամիտ, իսկ 29%-ը կարծում է, որ բացակայում են անհրաժեշտ ռեսուրսները գործնական դասապրոցեսի արդյունավետ կազմակերպման համար: Հարցվածներից միայն 4%-ն է դժվարացել հարցին պատասխանել:

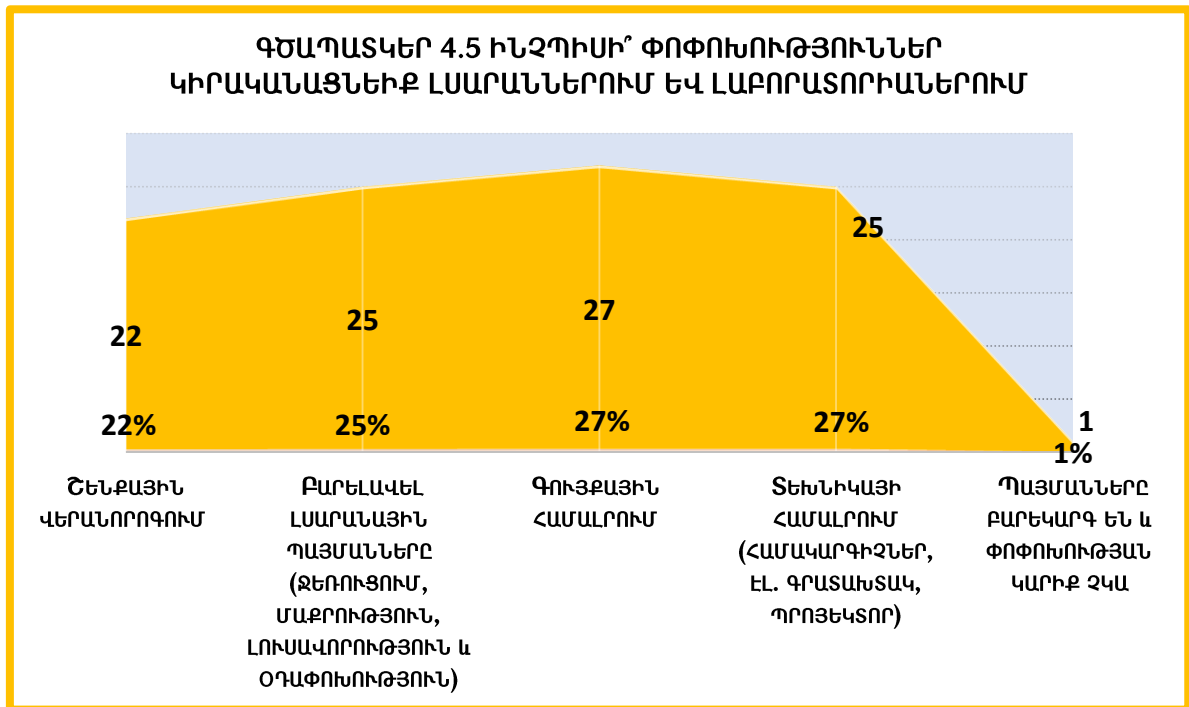
Այս հարցադրումը կարևոր է ոչ միայն գործնական դասի կազմակերպման համար անհրաժեշտ ռեսուրսներից դասավանդողների բավարարվածության մակարդակը բացահայտելու համար, այլև պարզելու բուհական կրթության միտվածությունը աշխատաշուկայի պահանջներին:

Ուսանողի գործնական կարողություններն ու հմտությունները ձևավորվում են անհրաժեշտ ռեսուրսներով հագեցած կրթական միջավայրում. այդ ռեսուրսների առկայությունը կամ բացակայությունը անհրաժեշտություն է առաջացնում վերանայելու կրթական ծրագրերի ձևավորման սկզբունքները և մեթոդները:

Գործատուների կողմից կա քննադատություն, որ շատ հաճախ, երբ շրջանավարտները (մարզական լրագրողներ, փրկարարներ) դիմում են աշխատանքի իրենց մոտ, պարզվում է, որ լավ չեն տիրապետում իրենց մասնագիտության ոլորտում կիրառվող սարքավորումներին և տեխնիկական միջոցներին: Այս քննադատությունը անուղղակիորեն վերաբերում է նաև ռեսուրսային այն բազային, որը տրամադրված է բուհում և որի հիման վրա կառուցվում և իրականացվում է մասնագիտական կրթությունը:

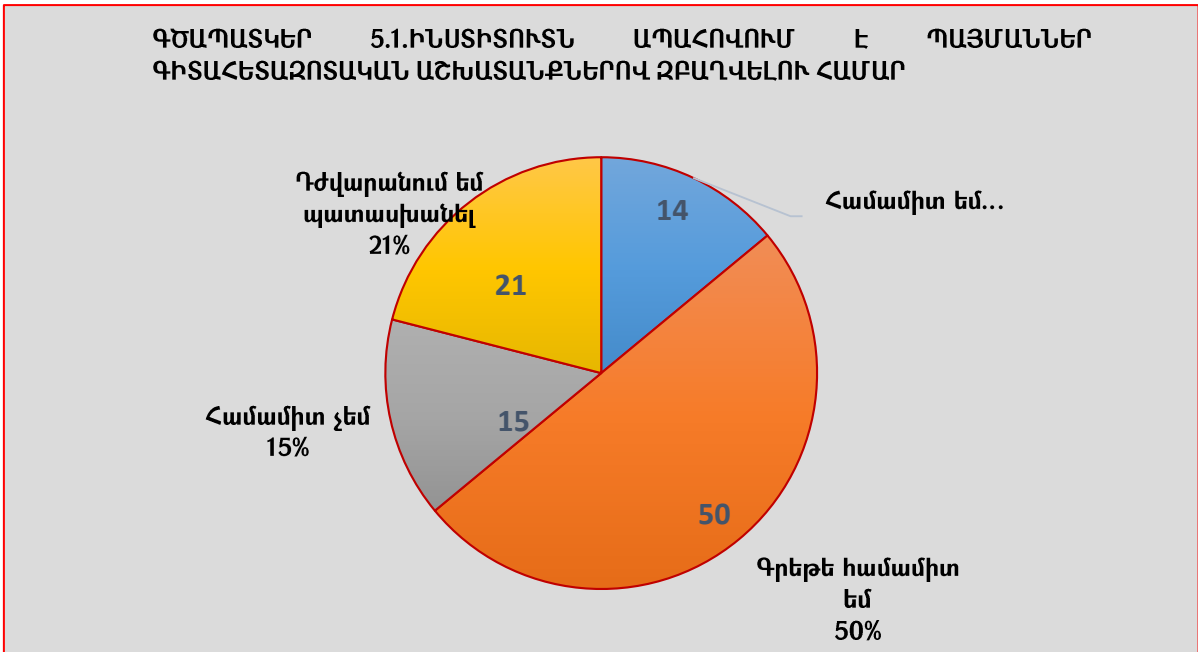
Ինդիհրը դիտարկելով այս փոխկապակցվածության մեջ՝ առաջին պլան է մղվում այն հայեցակետը, որ ռեսուրսների արդիականացման ու հարստացման միջոցով բարձրանում է բուհական կրթության նկատմամբ հասարակական վստահելիությունը,

մեծանում է աշխատաշուկայից եկած պահանջարկը, ինչն էլ իր հերթին դասախոսներին ստիպում, հաճախ նաև խրախուսում է կատարելագործել սեփական մասնագիտության դասավանդման մեթոդներն ու մոտեցումները:

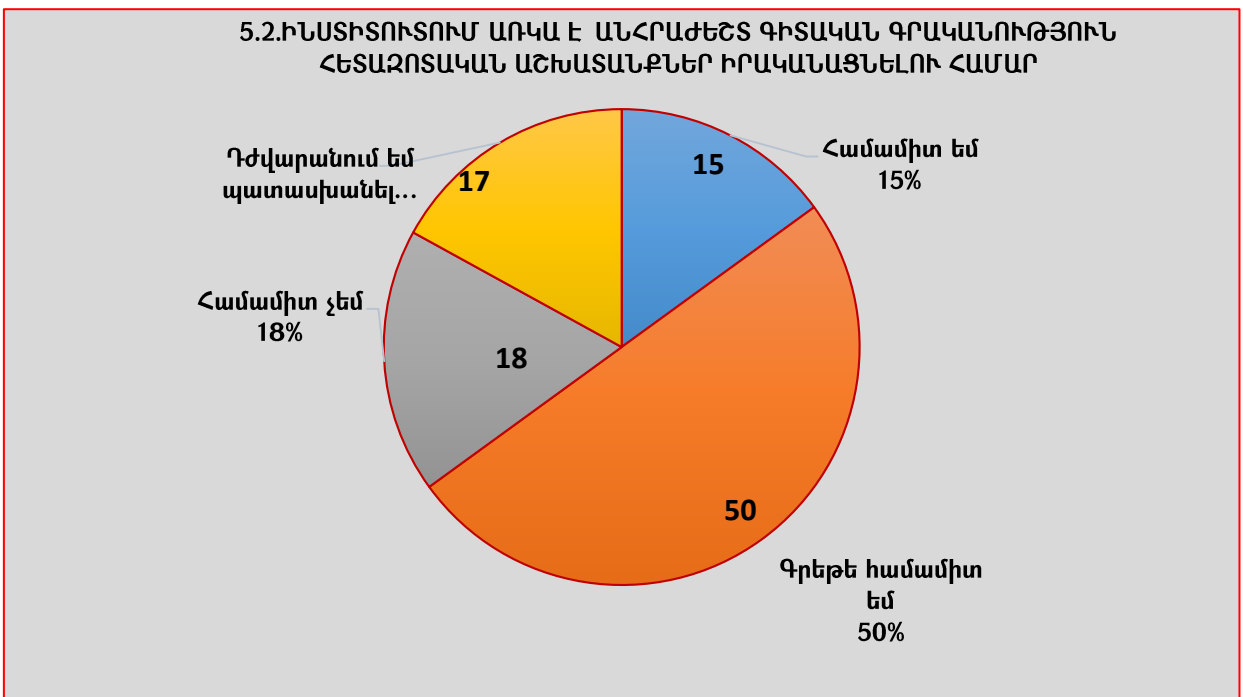


«Ինչպիսի փոփոխություններ կիրականացնեիք լսարաններում և լաբորատորիաներում» հարցին պատասխանելիս դասախոսները առաջնահերթ են համարել տեխնիկական սարքավորումների համալրումը: Հարցվածների պատասխանների արդյունքներով՝ երկրորդ տեղում է լսարանային պայմանների բարելավման հարցը: Հարցվածների 22 %-ը կարծում է, որ շենքային վերանորոգման անհրաժեշտություն կա: Իսկ միայն մեկը նշել է, որ պայմանները բարեկարգ են և որևէ փոփոխություն անելու անհրաժեշտություն չկա:

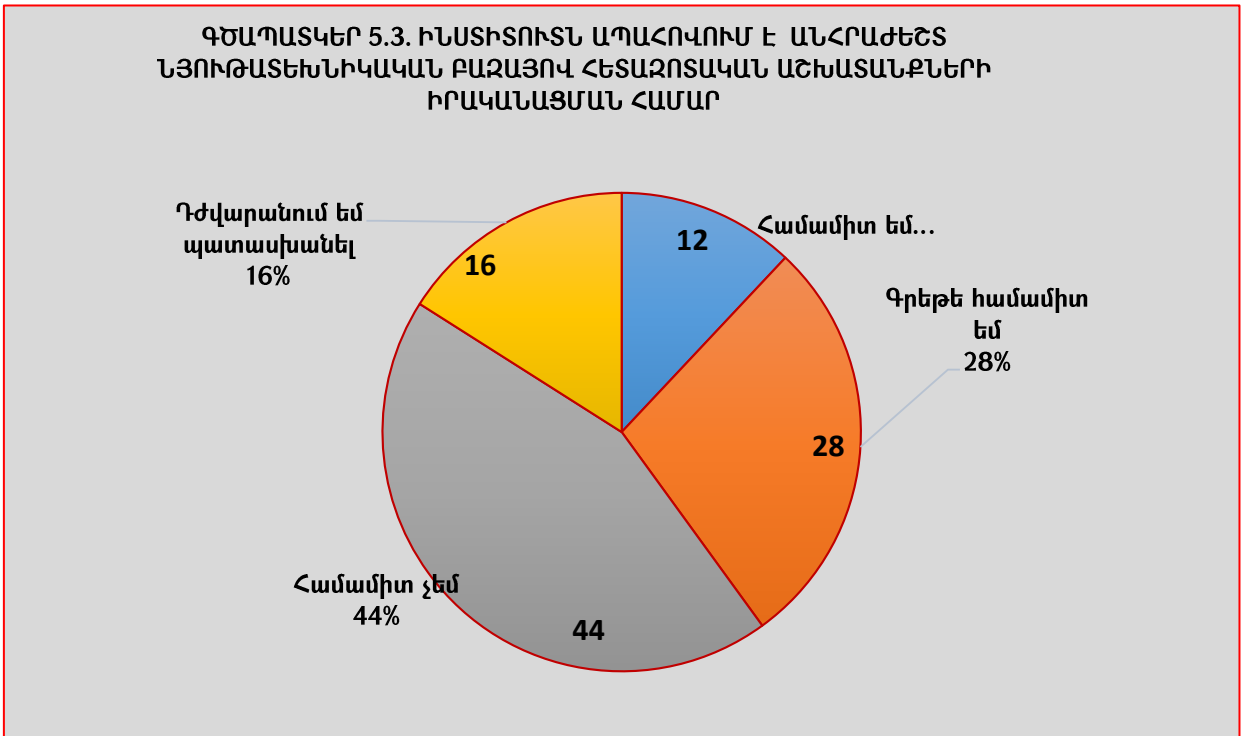
5. ԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆ



Ինչպես ցույց են տալիս զծապատկերում ներկայացված տվյալները, հարցման մասնակից դասախոսները ընդհանուր առմամբ համամիտ են, որ բուհում ստեղծված են պայմաններ գիտահետազոտական աշխատանքներով զբաղվելու համար: Հարցման 15%-ի կարծիքով ինստիտուտում բացակայում են գիտահետազոտական աշխատանք կատարելու համար անհրաժեշտ պայմանները, իսկ 21%-ը դժվարացել է այս հարցին պատասխանել:

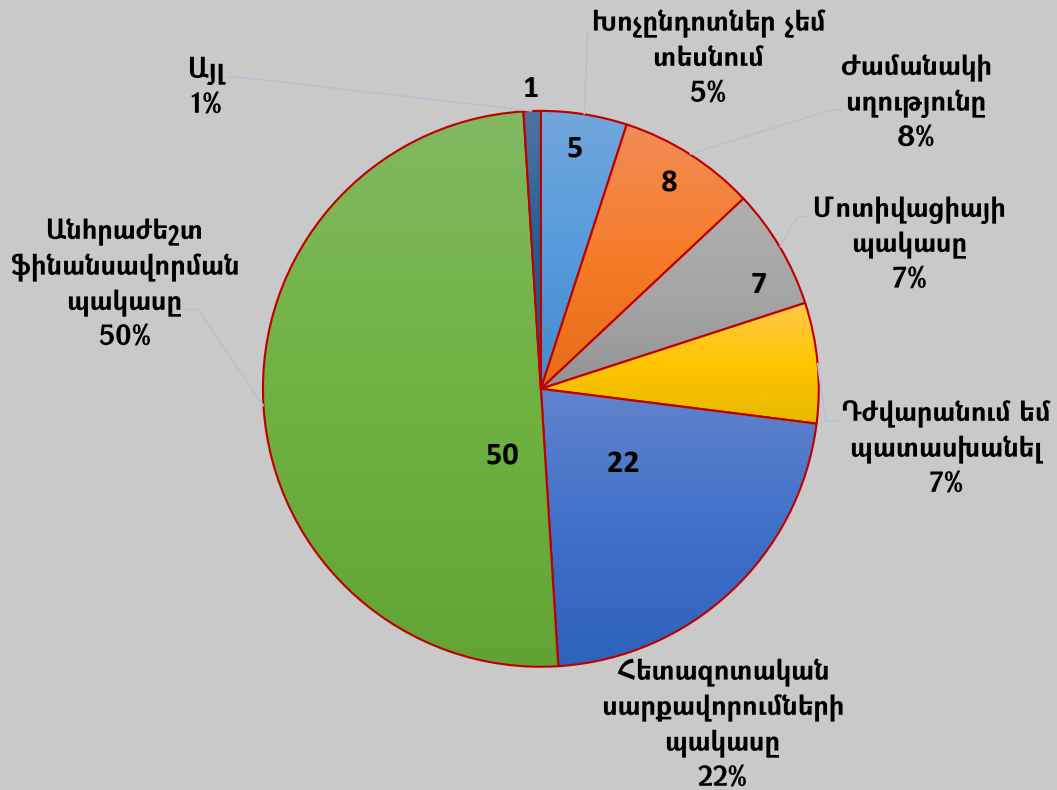


Ինչպես երևում է, հարցվածների ուղիղ կեսը գրեթե համամիտ է, որ ինստիտուտում կա անհրաժեշտ գրականություն գիտահետազոտական աշխատանք իրականացնելու համար, դասախոսների 15%-ը լիովին գոհ է առկա գրականությունից, 18%-ը համամիտ չէ, որ գրադարանային հագեցվածությունը նպաստում է հետազոտական գործունեության իրականացմանը, իսկ 17%-ը ընդհանրապես չի կողմնորոշվել հարցին պատասխանելիս:



Ներկայացված տվյալները ցույց են տալիս, որ դասախոսների մեծ մասին ռեսուրսային բազան հիմնականում չի բավարարում , 12,-%ը համամիտ է, իսկ 28%-ը գրեթե համամիտ է, որ հետազոտական աշխատանքի իրականացման համար անհրաժեշտ նյութատեխնիկական բազան ապահովված է: Հարցվածների 16 %-ը դժվարացել է որևէ պատասխան տալ:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 5.4. ՆՇԵՔ ԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐԸ



Գծապատկեր 5.4-ում ներկայացված են գիտական գործունեության խոչընդոտների վերաբերյալ հարցման տվյալները: Հարցվածների մեծամասնության կարծիքով՝ գիտական գործունեությամբ զբաղվելու մոտիվացիայի անկման պատճառներից է ֆինանսավորման պակասը, 22 %-ը առանձնացրել է հետազոտական սարքավորումների բացակայությունը, 8 %-ը ժամանակի սղության պատճառով չի իրականացնում գիտական գործունեություն, 7 %-ը ընդհանրապես մոտիվացված չէ գիտական աշխատանք կատարելու համար, իսկ 5%-ը այս հարցում որևէ խոչընդոտ չի տեսնում:

Հարցվածներից միայն մեկը որպես «Այլ» պատասխան նշել է շահակից կազմակերպությունների հետ համագործակցության պակասը:

Հարցվածների դիտարկումներն ու մեկնաբանությունները ամփոփելով՝ առանձնացրել ենք դասավանդողների գիտական գործունեությանը խոչընդոտող հետևյալ ներքին ու արտաքին գործոնները. ինչպես նշել են ՊԴ կազմի որոշ անդամներ, դասավանդողները դժվարանում են համատեղել դասավանդումն ու գիտությունը: Դասախոսների արած դիտարկումներից պարզ է դառնում, որ բարձրագույն կրթության ոլորտի խոշոր թերություններից է այն հանգամանքը, որ գիտական ուսումնասիրության աշխատանքներն ու դասավանդումը գրեթե ամբողջովին տարանջատված են միմյանցից:

Հարցման մասնակիցների մատնանշմամբ՝ խնդիրը ոչ թե գիտական գործունեությամբ զբաղվելու ներքին պահանջմունքի բացակայությունն է, այլ այն իրական խոչընդոտները, որոնք կարող են գիտական գործունեությամբ զբաղվելու մոտիվացիայի անկման պատճառ դառնալ, ինչպես օրինակ՝ դասախոսների ցածր աշխատավարձը. ստիպված են լինում աշխատանքի անցնել մի քանի բուհերում, որ լրացնեն այն բացը, որն առաջանում է միայն

մեկ տեղում աշխատելու և միայն այնտեղից աշխատավարձ ստանալու արդյունքում: Հետևաբար, հասկանալի պատճառներով այս իրավիճակը բացասաբար է անդրադառնում դասավանդման կատարողականի, գիտահետազոտական աշխատանքներում ներգրավվելու պատրաստականության վրա:

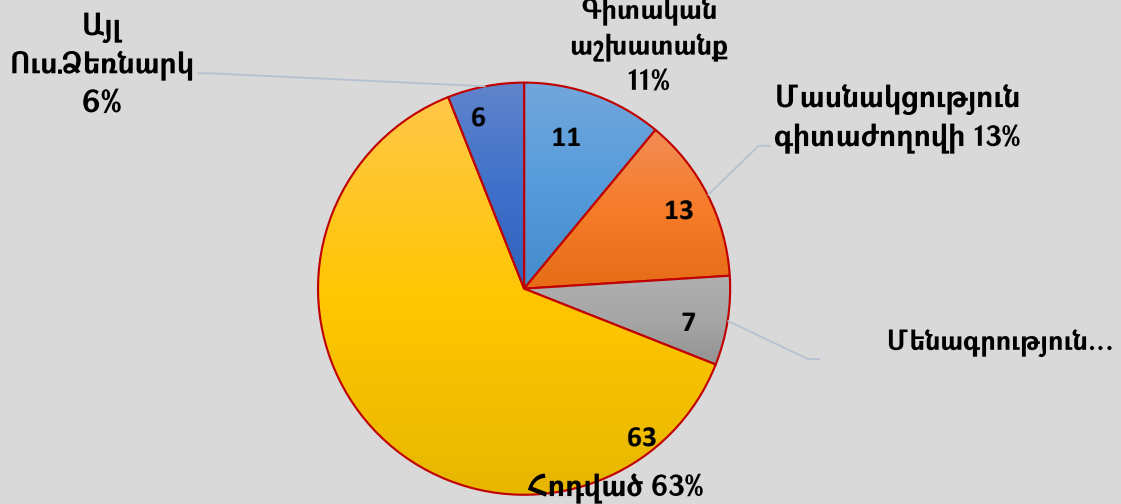
Հաջորդ խնդիրը, որը ընդգծել են դասախոսները, լաբորատորաների և ընդհանուր առմամբ շենքային պայմաններն են, որոնք խոչընդոտում են գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացումը:

Այս հարցում շարունակում է խնդիր մնալ գիտահետազոտական աշխատանքներում դասախոսների ներգրավվածության ցածր տոկոսը, որի պատճառներից կարող են լինել հետազոտական տիրույթի զարգացմանն ուղղված մոտիվացիոն թույլ մեխանիզմները: Գիտական հետազոտություններում երիտասարդ գիտնականների ներգրավման, գերակա ոլորտներում հետազոտությունների աշխուժացման նպատակով անհրաժեշտ է մշակել երիտասարդ գիտնականների ներգրավվածության խրախուսման հայեցակարգային մոտեցումներ: Նման քաղաքականությունը նախադրյալներ կստեղծի հետազոտություններում ներգրավված երիտասարդ գիտնականների համամասնության փոփոխության, միջազգային դրամաշնորհային նախագծերում բարձր որակավորում ունեցող երիտասարդ մասնագետների ներգրավման, ինչպես նաև երիտասարդ գիտնականների խրախուսման միջազգային նախագծերում վերջիններիս մասնակցությունը երաշխավորելու համար: Հետազոտական գործունեության խրախուսումը հնարավոր է որակավորման բարձրացման, միջազգային գիտաժողովներին, վերապատրաստումներին և միջազգային փոխանակման ծրագրերին մասնակցության, համաշխարհային ճանաչում ունեցող գիտական հանդեսներում հետազոտությունների արդյունքների հրապարակման եղանակներով:

Այս համատեքստում կարևորվում է նաև ուսանող-դասախոս հետազոտական աշխատանքների ընդլայնումը:

Հետազոտահեն միջավայրը զարգացնելու համար հարկավոր է բուհում տարածել դասավանդման սեփական գործունեությունը և դրա արդյունավետությունը հետազոտելու փորձը՝ այդ աշխատանքներում ներգրավելով բուհի և հրավիրյալ փորձառու մասնագետների, անցկացնելով դասավանդողների հետազոտական հմտությունները զարգացնող վերապատրաստման դասընթացներ:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 5.5.ՎԵՐՋԻՆ ՀԻՆԳ ՏԱՐԻՆԵՐԻ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ ՁԵՐ ԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆԸ



Ինչպես երևում է հարցման արդյունքներից, ՊԴ կազմի կեսից ավելին գիտական հողված է տպագրել վերջին հինգ տարիների ընթացքում, 13 %-ը մասնակցել է գիտաժողովների, 11%-ը հեղինակել է գիտական աշխատանքներ, 7 %-ը հրատարակել մենագրություններ, 6 %-ը որպես «Այլ» պատասխան նշել է ուսումնական ձեռնարկների հրատարակումը:

Հարցման արդյունքներից պարզ է դառնում, որ դասախոսական կազմը վերջին տարիներին գիտական գործունեություն է իրականացրել հիմնականում հողվածների տպագրության միջոցով:

5.6.ԻՆՉՊԵՄ ԵՆ ՁԵՐ ԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ ՈՒՍԱՆՈՂՈՒԹՅԱՆԸ ԴԱՌՆՈՒՄ ՄԱՏՉԵԼԻ

		Հարցմանը մասնակցած դասախոսների թիվը	Հարցվածների տոկոսային բաշխվածությունը
1.	Ներառվում են դասախոսություններում	54	54 %
2.	Առկա է գրադարանում	24	24 %
3.	Ուսանողական պրակտիկաների ընթացքում	13	13 %

4.	Էլեկտրոնային համապատասխան կայքերի միջոցով	6	6 %
5.	Այլ (Գործնական պարապմունքների ընթացքում, ավարտական աշխատանքներ ղեկավարելիս)	3	3 %

5.7.Գնահատեք հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացների փոխկապակցվածությունը (Գնահատել 1-5 բալանոց սանդղակով, որտեղ 5-ը շատ լավ է, 1-ը՝ վատ)					
Գնահատականը	1.	2.	3.	4.	5.
Տոկոսային բաշխվածություն	0 %	5 %	36 %	46 %	13 %

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Այսպիսով՝ ՀՖԿՍՊԻ-ի դասախոսների կարիքների վերհանման և գնահատման համար հետազոտվել են հետևյալ բնութագրիչները՝ տեղեկացվածության ապահովվածություն, աշխատանքային միջավայր, կառավարում և զարգացում, դասավանդման գործընթաց, գիտահետազոտական գործունեություն:

Տվյալների ամփոփում՝ ըստ հարցման ցուցիչների.

1.ՊԴ կազմի գոհունակությունը ներքին տեղեկատվական համակարգից, աշխատակիցների կարծիքների արտահայտման, բողոքներին և դիմումներին արձագանքելու ընթացակարգից

Պետք է նշել, որ ընդհանուր առմամբ ՊԴ կազմը բավարարված է ՀՖԿՍՊԻ-ում գործող ներքին տեղեկատվական համակարգից: Դասավանդողները միջինում առավել բարձր են գնահատել ամբիոնի վարիչների գործունեությունը իրենց անհրաժեշտ տեղեկությունների ապահովման տեսանկյունից: Ընդ որում, գնահատականների համար առավել արտահայտված է այսպես կոչված «արձագանքի ազդեցությունը», երբ հարցվածների խմբի ներսում տրվում են միանման գնահատականներ:

Վերլուծված տվյալները թույլ են տալիս ստանալ ինստիտուտի գործունեության, առկա խնդիրների մասին ՊԴ կազմի տեղեկացվածության և բուհի կառավարմանը մասնակցելու մեխանիզմների վերաբերյալ ընկալումների բազմակողմանի պատկերը: Ընդ որում, վերլուծվել են դասախոսների սուբյեկտիվ պատկերացումները բուհում իրականացվող գործընթացների վերաբերյալ: Հարկ է նշել, որ այդ ընկալումները տարբերվում են օբյեկտիվ իրադարձությունների փաստագրային ամրագրումից, իրականության դրսևորումները արտացոլվում են գնահատականների մեջ անուղղակի կերպով և թույլ են տալիս կարծիք կազմել բուհում և բուհի կրթական ստորաբաժանումներում առկա մթնոլորտի մասին:

Հատկանշական է «Դժվարանում եմ պատասխանել» տարբերակի տարածվածությունը: Այս տարբերակի հանդիպման բարձր հաճախականությունը կարող է լինել անուղղակի վկայությունն այն բանի, որ հարցման մասնակիցները մոտավոր պատկերացումներ ունեն ներքին տեղեկատվական համակարգի, որոշումների կայացման գործընթացում իրենց ներգրավվածության մեթոդների մասին: Շատ հավանական է, որ գնահատման դժվարությունը պայմանավորված է եղել հենց այս հանգամանքով՝ կիրառվող մեխանիզմների մասին ՊԴ կազմի իրազեկվածության ցածր մակարդակը կամ իրազեկվածության պակասը:

Նշենք, որ այդ գործոնները կարող են լինել և՛ դրական, և՛ բացասական փոփոխությունների պատճառ: Այդ գործոնների բացահայտումը պահանջում է հավելյալ հետազոտությունների կամ հարցումների անցկացում. սույն հետազոտությունները նախագծված են վերհանելու իրավիճակի ընդհանուր բնութագիրը և միտումները:

2.ՊԴ կազմի գոհունակությունը աշխատանքային միջավայրից

Հարցման արդյունքների վերլուծումը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ ներկա իրավիճակում նպատակահարմար է դասախոսներին տրամադրվող աշխատանքային պայմանների բարելավումը ճկուն կերպով փոփոխել և համապատասխանեցնել դասախոսների կարիքներին:

Աշխատանքային միջավայրի բարելավումը կարող է նախատեսել նաև բովանդակային փոփոխություններ՝ ինչպես օրինակ նորաստեղծ մեխանիզմներով և հարթակներով նպաստել գործընկեր-դասախոսների կողմից ոչ ֆորմալ դասընթացների անցկացման մշակույթի ձևավորմանը: Դասախոսների վերապատրաստման լավագույն հնարավորություններից մեկը հորիզոնական կապերի միջոցով ուսուցումն է՝ գործընկեր-դասախոսների կողմից: Կրթության այս եղանակը կարող է փոխլրացնել դասախոսների որակավորման բարձրացման ծրագրի կողմից առաջարկվող դասընթացները, որոշ դեպքերում՝ փոխարինել դրանց: Ֆակուլտետների և ամբիոնների մակարդակում հնարավոր կլինի իրացնել հորիզոնական ուսուցման (հավասարը՝ հավասարին, գործընկերների միջև) ներուժը:

Գործընկերների հետ իրենց գիտելիքներով կիսվելու պարտականությունը կխթանի դասախոսների ինքնազարգացմանը, կձևավորի փոխօգնության բաց մշակույթ: Այդ կերպ կապահովվի նաև դասախոսների հաշվետվողականությունը՝ ակադեմիական և մասնագիտական հանրության առջև:

Ինքնազարգացմանը և ինքնակրթությանը խթանելու նպատակով կարևոր է նաև ձևավորել ամբիոններում և ֆակուլտետներում դասախոսների կարիքների գնահատման հարցման արդյունքների քննարկման կայուն պրակտիկա: Ապահովել այդ քննարկումների արդյունքում ֆակուլտետի/ամբիոնի ղեկավարության և գործընկերների կողմից փոփոխություններին միտված հանձնարարականների մշակումը:

Ապահովել դասավանդողների շրջանում արված հարցումների արդյունքների՝ կրթական գործընթացի վրա ազդեցության թափանցիկությունն ու կանխատեսելիությունը: Դասախոսական անձնակազմի համար պետք է պարզ լինի, թե այդ արդյունքներն ինչպես և ինչ չափով են հաշվի առնվում՝ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և երկարացման ժամանակ:

3.ՊԴ կազմի գոհունակությունը բուհի կառավարման և զարգացման համակարգից

Կրթության որակի ապահովման հարցում բավականին կարևոր է կառավարման այնպիսի համակարգի ձևավորումը, որում տրամադրվող կրթական ծառայության նկատմամբ վստահությունը վտանգված չէ, ներդրվում են ջանքեր ինքնավարությունը պահպանելու համար, դրսևորվում է նախաձեռնողականություն ու պատրաստակամություն՝ ի ցույց դնելու դասախոսների թույլ կողմերը, նպաստելու դրանց շտկմանն ու վերացմանը:

Կառավարման թափանցիկ համակարգը նպաստում է նյութական ու մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ բաշխմանը և օգնում հասնել ցանկալի արդյունքի:

Բուհի կառավարման գործընթացում կարևոր է մեծացնել բուհի ղեկավարության ու դասախոսների անմիջական շփման հաճախականությունը՝ գործնականում հաշվի առնելով և կիրառելով ողջախոհ առաջարկությունները:

Հաշվի առնելով հարցումների արդյունքները՝ անհրաժեշտություն կա վերախնամաստավորել դասախոսների մասնագիտական որակների գնահատման սկզբունքները: Գործնականում պետք է իրացվի այն սկզբունքը, որ դասախոսների, ուսանողի կողմից դասախոսների գնահատման մեխանիզմը ոչ թե դասախոսների ստուգման ու վերահսկողության, այլ՝ խորհրդատվության ու կարողությունների զարգացման նպատակ ունի: Հարկավոր է ուշադրություն դարձնել միջավայրաստեղծ գործողություններին: Պետք է այնպիսի ամբիոնային միջավայր, որտեղ հարկադրական մեխանիզմները կփոխարինվեն մոտիվացիոն խթաններով և կնպաստեն դասախոսի ինքնազարգացմանը:

Այս պարագայում հնարավոր կլինի ուսուցումը, ժամանակային ու այլ ռեսուրսները հասցեական դարձնել:

Այս տեսանկյունից ընդգծենք հարցվածների մի քանիսի դիտարկումները, որոնք վերաբերում են վերապատրաստման դասընթացների վերանայմանն ուղղված առաջարկությունների, որոնք հայտնի չէ՝ կիրառվել են, թե ընդհանրապես մերժվել:

Հարցված դասախոսների դիտարկմամբ՝ բարեփոխումների աշխատանքներում իրենց ներգրավվածությունը առավելապես ունեցել է իրավիճակային բնույթ: Դասախոսների համար պարզ չէ, թե ինչպես և ինչ սկզբունքներով է ձևավորվել վերապատրաստման դասընթացի բովանդակությունը: Որպես հետևանք, նվազում է ծրագրի մասնակիցների մոտիվացիան: Առաջարկվող դասընթացներն ընկալվում են որպես իրական կարիքների հետ առնչություն չունեցող պարտականություն:

4.ՊԴ կազմի գոհունակությունը դասավանդման գործընթացի համար ապահովված պայմաններից և ռեսուրսներից

ՊԴ կազմի միջին բավարարվածությունը ուսուցման գործընթացի համար ապահովված ռեսուրսներից ընդհանուր առմամբ ավելի ցածր է: Ըստ հարցումների արդյունքների՝ չկողմնորոշվածների թիվը բավականին փոքր է: Դա նշանակում է, որ տրամադրվող ռեսուրսների գնահատումը չի առաջացնում լուրջ տարակարծություն հարցվածների մոտ:

5.ՊԴ կազմի գոհունակությունը դասավանդողների գիտահետազոտական գործունեությունը խթանող մեխանիզմներից

Բուհում որակի ապահովման կարևորագույն ցուցիչներից է գիտահետազոտական աշխատանքների քանակը, աշխատանքի արդյունքների որակը, հետազոտություններին տրամադրվող ժամանակը, հետազոտողների վերապատրաստումը, շարժունությունը, միջազգային տարբեր ծրագրերի մեջ ներգրավվածությունը: Այդ նպատակով հետևյալ համալիր միջոցառումները էապես կարող են նպաստել կրթական հաստատությունում որակի բարձրացմանը. անհատ դասախոսների, հայցորդների և ասպիրանտների

հետազոտական գործունեության խրախուսում՝ ներառյալ նաև նրանց շարժունության և միջազգայնացման ապահովում:

Հետազոտությունները հիմնականում արվում են ՊԴ կազմի կողմից՝ անհատական նախաձեռնություններով, որոնք շատ հաճախ փոխկապակցված չեն բուհի ռազմավարության հետ, ինչն էլ կարող է բացասաբար ազդել հետազոտական գործունեության գնահատման, դասավանդման նյութերի բովանդակության վերանայումների և ուսումնական գործընթացի փոխկապակցման վրա:

Այս համատեքստում ՊԴ կազմի հետազոտահեն գործունեության զարգացման համար բարենպաստ կլինի դասավանդողների կողմից սեփական դասավանդման մեթոդների, աշխատակարգերի վերաբերյալ հետազոտության (action research) իրականացումը՝ դրա հիման վրա դասավանդման որակի բարելավում ապահովելու նպատակով:

Հարցումների տվյալների հիման վրա կարելի է եզրակացնել նաև, որ հիմնականում փոքրաթիվ են ազդեցության բարձր վարկանշային գործակից ունեցող պարբերականներում բուհի ՊԴ կազմի հրատարակությունները:

Վերը նշված հետազոտական ծրագրերի իրագործման համար պետք է հստակ մշակվեն առաջարկվող ծրագրերի ընտրության, դրանց վերահսկողության, հաշվետվողականության, արդյունքների թափանցիկության, կիրառելիության արդյունավետության չափման մեխանիզմներ: Առաջարկվում է խրախուսել դասախոսներին՝ բուհից դուրս իրենց կատարած հետազոտությունների արդյունքները հրապարակելու, գիտական նորույթները դասավանդման գործընթացում ներդնելու համար:

Գիտահետազոտական գործունեության զարգացումը հնարավոր է ապահովել հիմնախնդիրակենտրոն (problem oriented) հետազոտական աշխատանքների խթանման միջոցով, իսկ դա նշանակում է, որ դասախոսները պետք է դասավանդման ընթացքում նպաստեն ուսանողի մոտ այնպիսի վերլուծական կարողությունների ձևավորմանը, որոնք ուղղված կլինեն հիմնախնդիրների վերլուծությանն ու արժևորմանը:

Միջազգային փորձում գործուն մեխանիզմներից է նաև երիտասարդ կամ սկսնակ գիտնականների համար խրախուսական ֆոնդերի (start-up) կամ ներքին դրամաշնորհների ձևավորումը: Սա բավական կարևոր է սկսնակների համար՝ հաշվի առնելով նրանց թույլ ինստիտուցիոնալ կապերը և մոտիվացիան:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Դասախոսների կարիքների գնահատման արդյունքների վերլուծության հիման վրա արվող առաջարկություններ

Դասախոսների կարիքների գնահատման արդյունքների հիման դասախոսների որակավորման բարձրացմանը ուղղված միջոցառումների ու գործողությունների իրականացումը ոչ միայն անհրաժեշտություն է, այլև ռազմավարական հայեցակարգի շրջանակի կարևոր բաղադրիչներից մեկը:

Այս տեսանկյունից կարևորվում է դասախոսական կազմի մասնագիտական հմտությունների ու կարողությունների շարունակական զարգացումը՝ առաջատար ուսումնական հաստատությունների շարքում սեփական դիրքերը բարելավելու և ամրապնդելու նպատակով: Այսպիսով, յուրաքանչյուր ուսումնական հաստատության դասախոսական կազմի կարողությունների զարգացման նպատակը բխում է իր ռազմավարական նպատակներից:

Բարձրագույն կրթության Որակի ապահովման եվրոպական ասոցիացիան իր կողմից մշակված «Որակի ապահովման չափորոշիչներ և ուղենիշեր» փաստաթղթի առաջին մասում (որը վերաբերում է Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների որակի ներքին ապահովման եվրոպական չափորոշիչներին և ուղենիշներին) հատուկ անդրադարձել է դասախոսների որակի ապահովմանը: Ըստ այդ փաստաթղթի՝ «ուսանողների մեծամասնության համար դասախոսները ուսումնառության ամենակարևոր ռեսուրսն են: Շատ կարևոր է, որ դասավանդողներն ունենան խորը և մասնագիտական գիտելիքներ իրենց առարկայի վերաբերյալ, դրանք ուսանողներին արդյունավետ փոխանցելու անհրաժեշտ հմտություն ու փորձ և կարողանան ստանալ իրենց կողմից մատուցած գիտելիքների արդյունքը»⁴: Որքան էլ լայն լինի այս ձևակերպումը, հստակ է մի բան. կրթությունը միտված է արդյունք ստանալուն և դա հնարավոր է դասավանդողի համապատասխան որակավորումների շնորհիվ:

Իսկ սա նշանակում է, որ բուհում պետք է լինի դասախոսի գիտելիքի, հմտությունների և կարողությունների գնահատման համակարգ՝ միտված բուհի պրոֆեսորադասախոսական կազմի կարողությունների օբյեկտիվ գնահատմանը: Կարևորվում է դասախոսների որակավորման բարձրացման գործընթացում ֆորմալ մեխանիզմների ապահովումը: Ֆորմալ պահանջներ ներդնելու պարագայում բուհը պարտավոր է ապահովել այդ պահանջներին համապատասխանելու կամ դրանք կատարելու հնարավորությունները:

Արդյունավետ են կադրային քաղաքականության այն մեխանիզմները, որոնք հիմնված են դասախոսների անհատական արտադրողականության և արդյունավետության վրա: Ցածր արդյունքներ արձանագրող դասախոսները պարզապես դուրս են մղվում համակարգից: Բնականաբար, այս մեխանիզմի գործադրման համար թափանցիկություն և հաշվետվողականություն ապահովող այլ միջոցներ են հարկավոր: Առանց դրանց, կադրային քաղաքականությունը կարող է վերածվել անցանկալի դասախոսներից ազատվելու գործողության:

Միևնույն ժամանակ դասախոսների որակավորման նոր ծրագրի կառուցվածքն ու կառուցամասերը, կարգն ու սկզբունքները պետք է հիմնվեն ինչպես ինստիտուցիոնալ, այնպես էլ՝ առանձին ֆակուլտետների ու դասախոսների անհատական կարիքների գնահատման վրա: Ընդ որում, հարկավոր է ապահովել կարիքների բազմակողմ

⁴https://enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf

գնահատումը. ինքնագնահատում, գործընկերների կողմից և ֆակուլտետի/ամբիոնի ղեկավարության կողմից գնահատում:

Հավելյալ ուշադրության կարիք ունի ուսանողների մասնակցությունը դասախոսների զարգացման առաջնահերթությունների սահմանման հարցում: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ուսանողներն են առավելապես շահում կամ տուժում դասախոսի մասնագիտական հմտություններից, ուստի դասախոսների գործունեության արդյունքների գնահատման փուլում կարևոր է ուսանողների կարծիքը:

Այսպիսով՝ դասախոսների կարիքների գնահատման արդյունքների վերլուծության հիման վրա առաջարկվում է իրականացնել հետևյալ գործողությունները՝

1. Արմատավորել և զարգացնել կարիք-նպատակային վերապատրաստում-ակնկալվող արդյունք-արդյունքի գնահատում պատճառահետևանքային կապերը:
2. Համակարգված դարձնել սկսնակ դասախոսների հմտությունների զարգացման աշխատանքները, ներդնել և խրախուսել մենթորության ինստիտուտը:
3. Կառավարչական գործընթացների նպատակով ամրապնդել ներքին շահակիցների (ՊԴ կազմ) ավելի լայն մասնակցությունը կառավարչական որոշումների կայացմանը, կառավարչական գործընթացների գնահատմանը:
4. Ուղղահայաց կառավարման կապերը փոխարինել հորիզոնական կապերով՝ դրա համար օգտագործելով էլեկտրոնային ու այլ տեխնիկական հնարավորություններ:
5. Մեծացնել բուհի ղեկավարության ու դասախոսների անմիջական շփման հաճախականությունը՝ գործնականում հաշվի առնելով և կիրառելով ողջախոհ առաջարկությունները:
6. Քննարկումների և առողջ քննադատության մշակույթը խթանել ամբիոններում, լսարաններում և այլ հարթակներում:
7. Ատեղծել դասախոսների հետազոտական ներուժի գործադրման հնարավորություններ: Հատուկ խրախուսանքի հատուկ միջոցներ կիրառել՝ ուսումնական գործընթացում գիտական նորույթները ներառող դասախոսների համար:
8. Խթանել անհատական և թիմային հետազոտությունների իրականացումը՝ ՀՖԿՍՊԻ-ի ներքին հետազոտական դրամաշնորհների և արտաքին այլ միջոցների ներգրավմամբ:
9. Զարգացնել դասախոսների և դրանց արդյունքների հիման վրա դասախոսներին խորհրդատվական աջակցություն ցուցաբերելու պրակտիկան: Դասախոսները դիտարկել ոչ թե որպես դասախոսի նկատմամբ վերահսկողության, այլ՝ աջակցության մեխանիզմ: Զարգացնել դասախոսման այն պրակտիկան, երբ միևնույն կարգավիճակն ունեցող, միևնույն տարիքային խմբին պատկանող դասախոսները մեկը մյուսին խորհրդատվական աջակցություն են տրամադրում՝ միաժամանակ փորձի փոխանակություն իրականացնելով:
10. Ապահովել դասախոսման իրականացման կարգի և ժամանակացույցի թափանցիկությունը: Դասախոսման արդյունքների վերլուծման կանոնավոր համակարգ ձևավորել:

11. Ձևավորել ամբիոններում և ֆակուլտետներում ուսանողական հարցման արդյունքների քննարկման կայուն պրակտիկա: Ապահովել այդ քննարկումների արդյունքում ֆակուլտետի/ամբիոնի ղեկավարության և գործընկերների կողմից փոփոխություններին միտված հանձնարարականների մշակումը:
12. Ապահովել ուսանողական հարցման արդյունքների՝ կրթական գործընթացի վրա ազդեցության թափանցիկությունն ու կանխատեսելիությունը: Դասախոսական անձնակազմի համար պետք է պարզ լինի, թե այդ արդյունքներն ինչպես և ինչ չափով են հաշվի առնվում՝ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և երկարացման ժամանակ:
13. Ուղիղ և հստակ կապ ձևավորել դասախոսների գնահատման՝ ուսանողական հարցումների արդյունքների և դասախոսների որակավորման բարձրացման գործընթացի միջև:
14. Ընդլայնել միջազգային գիտաժողովներին և գիտական այլ միջոցառումներին դասախոսների գործուղումների հնարավորությունները:
15. Դասավանդման նորագույն տեխնոլոգիաների ներդրման և կիրառման համար անհրաժեշտ պայմաններ ստեղծել:
16. Ապահովել դասախոսների աշխատանքի լսարանային անհրաժեշտ պայմաններ (տարածք, ինտերնետ, նյութատեխնիկական սարքավորումներ)՝ ուսանողների հետ գործնական դասերը առավել արդյունավետ և ինտերակտիվ դարձնելու նպատակով:
17. Պարբերաբար համալրել գրադարանային ֆոնդը ժամանակակից մասնագիտական գրականությամբ, թարմացնել էլեկտրոնային ռեսուրսներն ու դասավանդման գործընթացի արդիականացման առցանց հարթակները՝ դասախոսների համար դրանցից օգտվելու սեմինարների անցկացմամբ:
18. Դասախոսների և ուսանողների համար ստեղծել էլեկտրոնային ժամանակակից արտաքին շտեմարաններից օգտվելու հնարավորություն:
19. Ապահովել դասախոսների կարիքների վերհանման և գնահատման հարցումների կանոնավոր և պարբերական անցկացումը՝ դրանց արդյունքները օգտագործելով ուսումնառության և դասավանդման որակի շարունակական բարելավման համար:
20. Ապահովել որակի ներքին ապահովման գործընթացներում ներդրված մեխանիզմների, հայեցակարգային շրջանակների բովանդակային, պարբերական և նպատակային գործարկումը՝ որակի մշակույթը ամբողջապես դարձնելով բուհի արժեհամակարգի մի մասը:

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ԿՈՒՆՏՐԱՅԻ ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ ՊԵՏԱԿԱՆ
ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ**

« ____ » _____ 2019թ.

**ԴԱՍԱԽՈՍՆԵՐԻ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ՎԵՐՀԱՆՄԱՆ ԵՎ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ
ՀԱՐՑԱԹԵՐԹ**

Հարգելի՛ դասախոս, նպատակ ունենալով բարելավել կրթության որակը, ՀՖԿՍՊԻ-ն իրականացնում է դասախոսների կարիքների գնահատում, որը կօգնի ներդնել դասախոսների որակավորման բարձրացմանն ուղղված նոր մեխանիզմներ:

Խնդրում ենք Ձեզ մասնակցել այս հարցմանը: Ստացված արդյունքներն օգտագործվելու են ընդհանրացված, վիճակագրական տվյալների ձևով:

Նախապես հայտնում ենք մեր երախտագիտությունը Ձեր տրամադրած ժամանակի և անկեղծության համար:

/Գնահատել V պայմանական նշանով՝ յուրաքանչյուր պատասխանի համար նշելով մեկ կամ մի քանի վանդակում/

1.Նշեք ֆակուլտետը

2.Նշեք, թե որ թվականից եք աշխատում ՀՖԿՍՊԻ-ում

3. Նշեք Ձեր գիտական աստիճանը/ կոչումը

4. Նշեք Ձեր պաշտոնի տարակարգը /դասախոս, ասիստենտ/

1.ՏԵՂԵԿԱՑՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

1.1.Արդյո՞ք ծանոթ եք Բոլոնիայի գործընթացի դրույթներին

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո

- Դժվարանում եմ պատասխանել

1.2. Արդյո՞ք տեղեկացված եք ինստիտուտում իրականացվող կրթական բարեփոխումների մասին

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո

Դժվարանում եմ պատասխանել

1.3.Ներքին տեղեկատվական համակարգը ինստիտուտում արդյունավե՞տ է գործում

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո

Դժվարանում եմ պատասխանել

1.4.Առկա՞ են մեխանիզմներ աշխատակիցների կարծիքն արտահայտելու համար

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո

Դժվարանում եմ պատասխանել

1.5. Ինչպե՞ս եք տեղեկանում ինստիտուտի գործունեության խնդիրների մասին

- | | |
|------------------------------------|--------------------------|
| 1. Ինստիտուտի կայքից | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ամբիոնի նիստերից | <input type="checkbox"/> |
| 3. Գիտական խորհրդի նիստերից | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ինստիտուտի հայտարարություններից | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ինստիտուտի ֆեյսբուքյան էջից | <input type="checkbox"/> |
| 6. Այլ | <input type="checkbox"/> |

1.6.Ինչպե՞ս եք տեղեկանում ինստիտուտի գործունեության արդյունքների մասին

1. Ինստիտուտի կայքից	
2. Ամբիոնի նիստերին	
3. Գիտական խորհրդի նիստերից	
4. Ինստիտուտի հայտարարություններից	
5. Ինստիտուտի ֆեյսբուքյան էջից	
6. Այլ	

1.7. Ու՞մ եք դիմում ինստիտուտի տրամադրած ռեսուրսներից դժգոհությունների կամ առաջարկությունների դեպքում

1. Ամբիոնի վարիչին	
--------------------	--

2. Ուսումնական բաժնի պետին	
3. Դեկանին	
4. Որակի ապահովման բաժնի պետին	
5. Վարչաֆինանսական գծով պրոռեկտորին	
6. Ռեկտորին	

2.ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻՋԱՎԱՅՐ

2.1.Ամբիոնում աշխատանքների բաշխումը աշխատակիցների միջև կատարվում է սահմանված չափորոշիչներին համապատասխան

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո
- Դժվարանում եմ պատասխանել

2.2.Ստեղծված են անհրաժեշտ պայմաններ իմ աշխատանքային պարտականությունները կատարելու համար

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո
- Դժվարանում եմ պատասխանել

2.3.Դուք գո՞հ եք Ձեր գործընկերներից ստացած աջակցությունից

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո
- Դժվարանում եմ պատասխանել

2.4. ՀՖԿՍՊԻ-ում ինչպե՞ս են գնահատվում դասախոսի մասնագիտական որակները

1. Վարկանիշային հարցաթերթիկ
2. Դասալսումներ
3. Դասախոսների որակական հատկանիշների գնահատումը ուսանողների կողմից

2.5. Բուհի ղեկավարությունն ապահովում է Ձեզ համապատասխան աշխատավարձով

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո
- Դժվարանում եմ պատասխանել

2.6 Գո՞հ եք Արհեստակցական միության գործունեությունից

- Այո
- Ոչ

- Մասամբ՝ այո
- Դժվարանում եմ պատասխանել

3.4 ԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

3.1 Դուք գո՞հ եք Ձեր անմիջական ղեկավարից ստացած աշխատանքային աջակցությունից

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո
- Դժվարանում եմ պատասխանել

3.2 Բու՛ղը իր աշխատակիցների համար ստեղծում է՞ որակավորման բարձրացման հնարավորություն

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո
- Դժվարանում եմ պատասխանել

3.3 Ինստիտուտի ղեկավար կազմը բոլորին տալիս է զարգանալու նույն հնարավորությունները (գործուղում տեղական և միջազգային կոնֆերանսների, վերապատրաստումների և այլն)

- Համամիտ եմ
- Գրեթե համամիտ եմ
- Համամիտ չեմ
- Դժվարանում եմ պատասխանել

3.4. Դասախոսական կազմի վերապատրաստումները կրում են շարունակական բնույթ

- Համամիտ եմ
- Գրեթե համամիտ եմ
- Համամիտ չեմ
- Դժվարանում եմ պատասխանել

3.4. Ինստիտուտի կողմից իրականացվող վերապատրաստումներն արդյունավետ են

- Համամիտ եմ
- Գրեթե համամիտ եմ
- Համամիտ չեմ
- Դժվարանում եմ պատասխանել

3.5. Վերջին անգամ ե՞րբ եք մասնակցել ինստիտուտի իրականացրած մասնագիտական վերապատրաստմանը. նշեք վերապատրաստման թեման տարեթիվը, անցկացման վայրը

4. ԴԱՍԱՎԱՆԴՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑ

4.1. Դասավանդման գործընթացը կազմակերպելու համար լսարաններն ապահովված են անհրաժեշտ նյութատեխնիկական միջոցներով

- Համամիտ են
- Գրեթե համամիտ են
- Համամիտ չեն
- Դժվարանում են պատասխանել

4.2. Գրադարանում առկա է՞ անհրաժեշտ մասնագիտական գրականություն՝ ուսումնական գործընթացի արդյունավետության ապահովման համար

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո
- Դժվարանում են պատասխանել

4.3. Ինստիտուտի կայքում առկա են՞ անհրաժեշտ էլեկտրոնային նյութեր, որոնք ապահովում են դասախոսի արդյունավետ աշխատանքը

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ՝ այո
- Դժվարանում են պատասխանել

4.4. Գործնական դասընթացներն արդյունավետ կազմակերպելու Դուք ապահովված ե՞ք անհրաժեշտ սարքավորումներով և նյութերով

- Այո
- Ոչ
- Մասամբ այո
- Դժվարանում են պատասխանել

4.5 Ինչպիսի փոփոխություններ կիրակացնեիք կիրականացնեիք լսարաններում և լաբորատորիաներում

- Շենքային վերանորոգում
- Բարելավել լսարանային պայմանները (ջեռուցում, մաքրություն, լուսավորություն և օդափոխություն)
- Գույքային համալրում
- Տեխնիկայի համալրում (համակարգիչներ, էլ. գրատախտակ, պրոյեկտոր)
- Պայմանները բարեկարգ են և փոփոխության կարիք չկա

Այլ _____

5.ԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆ

5.1.Ինստիտուտն ապահովում է պայմաններ գիտահետազոտական աշխատանքներով զբաղվելու համար

- Համամիտ են
- Գրեթե համամիտ են
- Համամիտ չեն
- Դժվարանում են պատասխանել

1.2. Ինստիտուտում առկա է անհրաժեշտ գիտական գրականություն հետազոտական աշխատանքներ իրականացնելու համար

- Համամիտ են
- Գրեթե համամիտ են
- Համամիտ չեն
- Դժվարանում են պատասխանել

5.3.Ինստիտուտն ապահովում է անհրաժեշտ նյութատեխնիկական բազայով հետազոտական աշխատանքների իրականացման համար

- Համամիտ են
- Գրեթե համամիտ են
- Համամիտ չեն
- Դժվարանում են պատասխանել

5.4. Նշեք գիտական գործունեության խոչընդոտները

- Խոչընդոտներ չեն տեսնում
- Ժամանակի սղությունը
- Մոտիվացիայի պակասը
- Ոչ բավարար համագործակցությունը մյուս բուհերի հետ
- Հետազոտական սարքավորումների պակասը
- Անհրաժեշտ ֆինանսավորման պակասը
- Այլ_____

5.5.Վերջին հինգ տարիների ընթացքում Ձեր գիտական գործունեությունը

	Գիտական աշխատանք	
1.	Մասնակցություն գիտաժողովի	
2.	Մենագրություն	
3.	Հոդված	
4.	Այլ	

5.6.Ինչպե՞ս են Ձեր գիտական գործունեության արդյունքները ուսանողությանը դառնում մատչելի

- Էլեկտրոնային համապատասխան կայքերի միջոցով
- Առկա է գրադարանում
- Ներառվում են դասախոսություններում
- Ուսանողական պրակտիկաների ընթացքում
- Այլ_____

5.7. Գնահատեք հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացների փոխկապակցվածությունը (Գնահատել 1-5 բալանոց սանդղակով, որտեղ 5-ը շատ լավ է, 1-ը՝ վատ)

1.	2.	3.	4.	5.

6. Նշեք Ձեր առաջակությունները և մեկնաբանություններ
