2020

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ԿՈՒԼՏՈՒՐԱՅԻ ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ

ՀՖԿՍՊԻ ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ՎԵՐՀԱՆՄԱՆ, ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՐՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԲԱԺԻՆ

24.12.2020 թ.

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Ինստիտուտի ներքին շահակիցները իրենց հետաքրքրություններով և նպատակադրումներով փոխկապակցված են իրար հետ, և նրանցից յուրաքանչյուրը ունի իր կարիքներն ու սեփական պահանջները՝ համահունչ կրթական միջավայրի ներկայիս զարգացումներին:

Համապատասխանաբար կրթական հաստատության ղեկավարությունը պետք է այս կամ այն չափով հաշվի առնի այդ հետաքրքրությունները, և բավարարի այդ կարիքները և պահանջները: ՀՖԿՍՊԻ ռազմավարական նպատակների իրականացման տեսանկյունից առանցքային նշանակությունու ունի բուհի պրոֆեսորադասախոսական կազմի կարիքների վերհանումն ու գնահատումը, կրթական, հետազոտական և այլ ծառայություններից նրանց գոհունակության ապահովումը:

Ինստիտուտի պրոֆեսորադասախոսական կազմի (ՊԴ կազմ) կարիքների և սպասումների շարունակական ուսումնասիրումը միտված է ձևավորելու կայուն զարգացման այն հենքը, որը կարող է ապահովել ռազմավարական պլանավորման, ռազմավարական նպատակների վերափոխման առաջնահերթությունները, ինչպես նաև՝ բարելավել Ինստիտուտի ուսումնագիտական գործունեության արդյունավետության ցուցանիշները:

2019-2020 թ.թ.–ից ՀՖԿՍՊԻ–ում ներդրվել են ներքին և արտաքին շահակիցների հետ հարցումների միջոցով խնդիրների վերհանման, ՊԴ կազմի որակների կատարելագործման միջոցառումների պլանավորման, հաջորդիվ իրականացման և այդ գործընթացների արդյունավետության գնահատման ֆորմալ մեխանիզմներ:

Այսպիսով, ՀՖԿՍՊԻ–ում հարցումները դիտարկելով որակի ապահովման հիմնական մեխանիզմ, 2020-2021 ուսումնական տարում Որակի ապահովման բաժնի կողմից անցկացվել են ՊԴ կազմի կարիքների վերհանման և գնահատման հերթական հարցումները:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի կարիքների վերհանման և գնահատման հարցումը ներառում է՝

- ✓ ՊԴ կազմի բավարարվածության գնահատումը դասավանդման համար նախատեսված ռեսուրսային ապահովվածությունից:
- ✓ Բավարարվածությունը բուհի ընդհանուր միջավայրից:
- ✓ Բավարարվածությունը մասնագիտական ուսումնամեթոդական բազայից, ինչպես նաև՝ գիտահետազոտական աշխատանքներում ներգրավվածությունից:

1.Հետազոտության հիմնական նպատակներն են՝

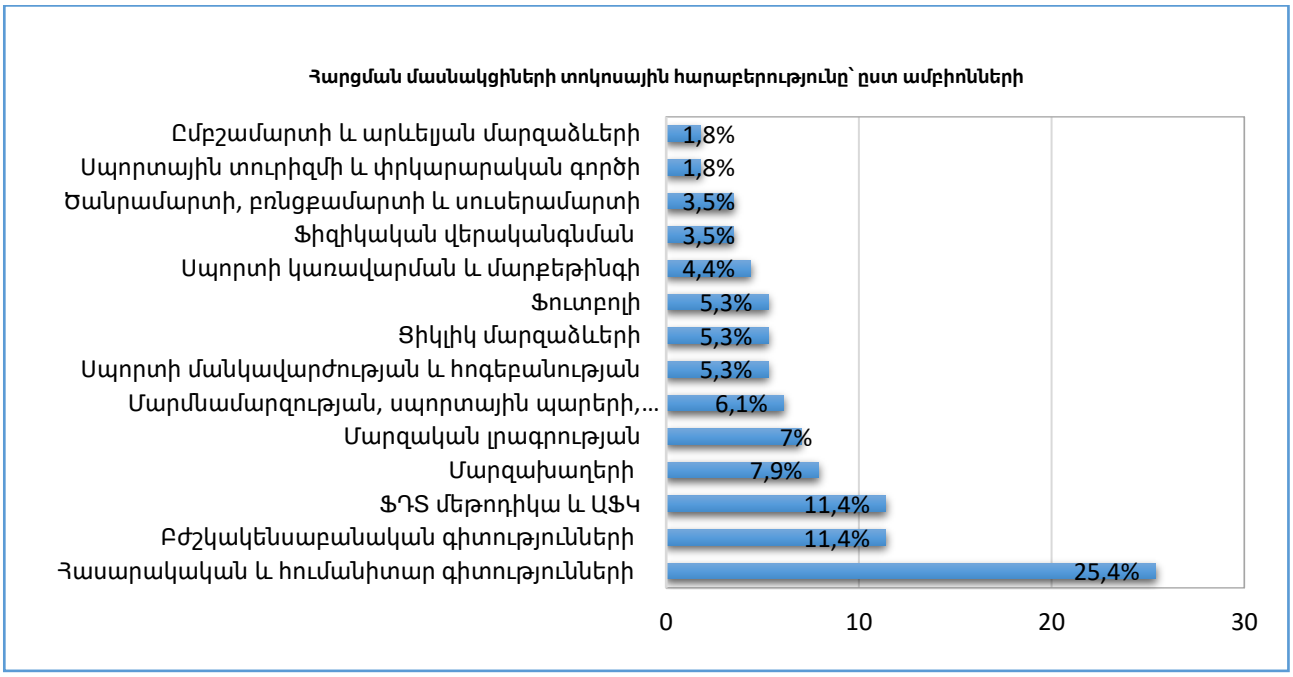
1.Վեր հանել և գնահատել ՊԴ կազմի կարիքները:

2.Մշակել և ներկայացնել բացահայտված խնդիրների և բացթողումների լուծմանն ուղղված կոնկրետ առաջարկություններ:
2. Գնահատել ՊԴ կազմի մատնանշած թերությունների իրական ազդեցությունը կրթության որակի բարձրացման վրա:

3. Հետազոտության ընտրանքը և մեթոդաբանությունը

Նախապես ենթադրվում է, որ հետազոտվող հատկանիշի նկարագրության ժամանակ հարցվողների հիմնական մասը՝ տվյալ դեպքում 68,2%-ը, համախմբվում է տվյալ փոփոխականի միջին արժեքի շուրջ, միջինից հնարավոր են տատանումներ, ոչ ավելին, քան 10%[1]: Չպետք է մոռանալ նաև 20% ընտրանքի սխալի մասին, որը գրեթե միշտ անխուսափելի է լինում քանակական հետազոտությունների ժամանակ:

Պահպանելով սոցիոլոգիական հետազոտության ընտրանքի բոլոր կանոնները՝ իրականացրել ենք հարցում, որին մասնակցել են ՀՖԿՍՊԻ ՊԴ կազմի 224 դասախոսների 2/3 մասը՝ 63.5 %-ը (114 դասախոս):



Գծապատկեր 1

Հարցումները իրականացվել են առցանց եղանակով. հարցաթերթում համադրվել են որակական և քանակական գործիքներ, ինչպես նաև ներառվել են՝ փակ, բաց և կիսափակ հարցեր:

4.Հարցման անցկացման և արդյունքների ամփոփման ընթացքը

Նշենք, որ ինչպես նախորդ, այնպես էլ այս ուսումնասիրության գործնական նշանակությունը միայն առկա խնդիրների արձանագրումը չէ, այլ նաև դրանց համակարգված ներկայացումն ու անհատական դժգոհությունների և պահանջմունքների ձևակերպումը:

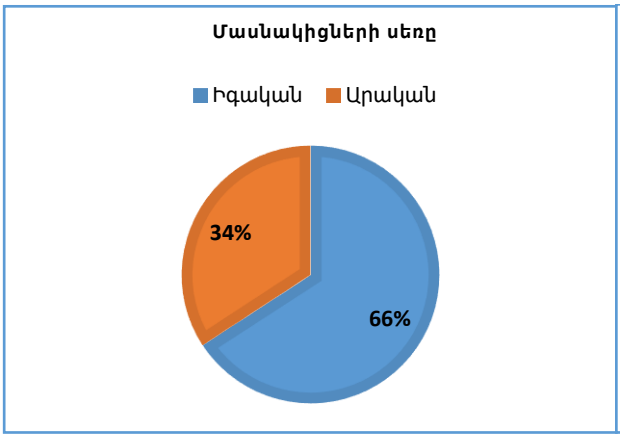
[1] Բալասանյան Ս. Վարդանյան Ն. , ՔՀԿ հետազոտական կարողությունների գործնական զարգացման ուղեցույց.

Հարցման արդյունքները մշակվել են Google doc-ի, իսկ փակ, բաց և կիսափակ հարցերը՝ ՈԱԲ-ի սոցիոլոգի կողմից: Իրականացվել են նաև տվյալների միաչափ վերլուծություններ: Կատարված 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:

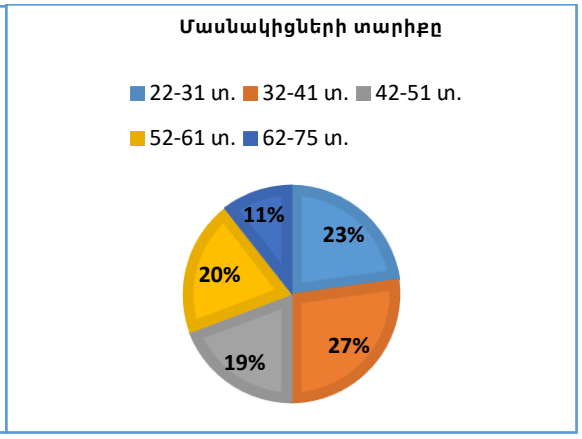
Հարցումն իրականացվել է նախապես մշակված և ՀՖԿՍՊԻ-ի Գիտական խորհրդի կողմից հաստատված հարցաթերթի (**տե՛ս Հավելված 1**) հիման վրա: Հարցաթերթերը լրացվել են անանունության սկզբունքով: Հարցումների արդյունքները ի հայտ են բերել ՊԴ կազմի գործունեության ուժեղ և թույլ կողմերը, հետազոտության արդյունքում մշակվել և ներկայացվել են վերհանված խնդիրների լուծման առաջարկութուններ ու գործնական քայլեր:

ՀԱՐՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՖԿՍՊԻ պրոֆեսորադասախոսական կազմից 114 հոգի է մասնակցել հարցմանը. մասնակիցների սեռատարիքային տվյալները ներկայացված են Գծապատկեր 2-ում և 3-ում:

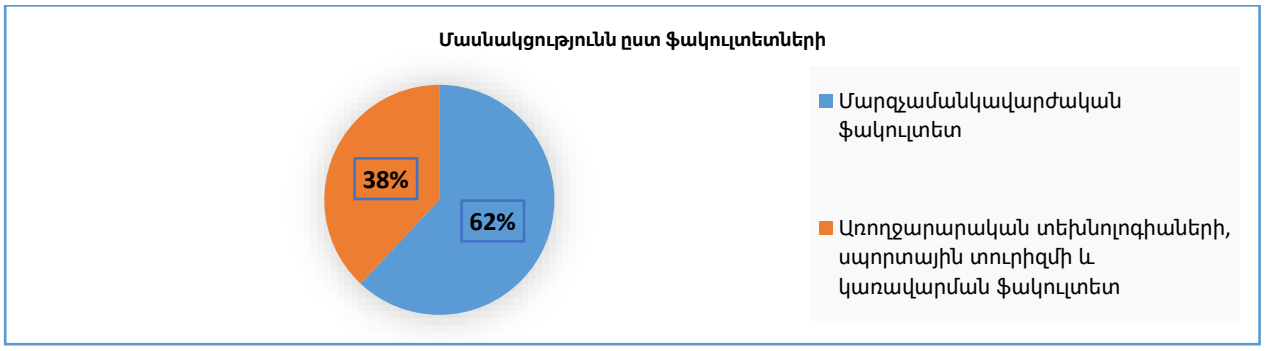


Գծապատկեր2



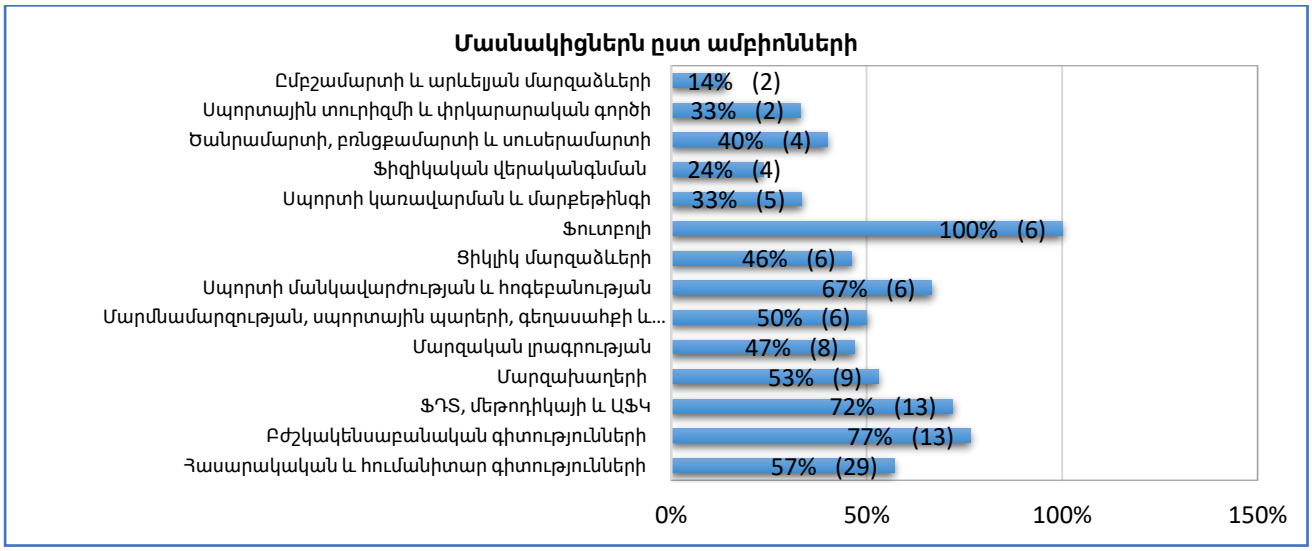
Գծապատկեր 3

Գծապատկեր 4-ում ներկայցված է ՀՖԿՍՊԻ Մարզչամանկավարժական և Առողջարարական տեխնոլոգիաների, սպորտային տուրիզմի և կառավարման ֆակուլտետների դասախոսների մասնակցության ցուցանիշները:



Գծապատկեր 4

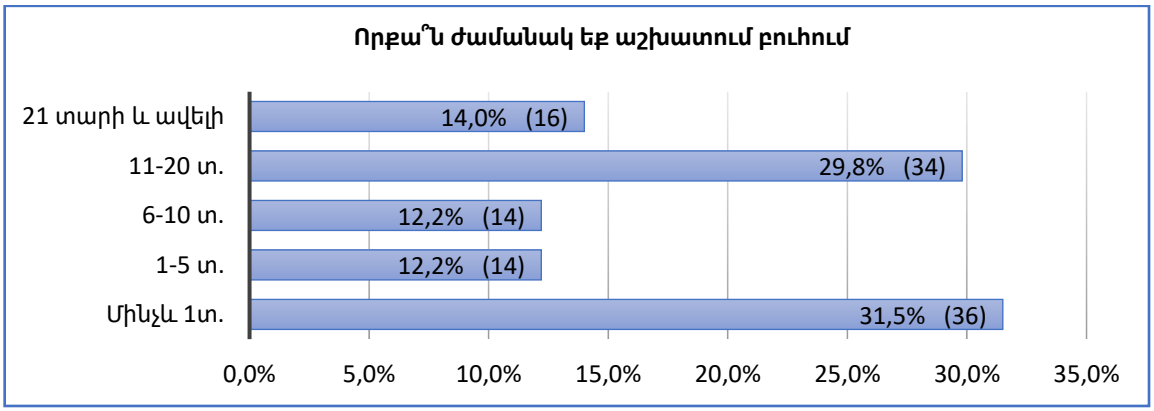
Ըստ ամբիոնների՝ ՊԴ կազմի ներգրավվածության ակտիվությունը ներկայացված է գծապատկեր 5-ում:



Գծապատկեր 5

Հաշվի առնելով ամբիոններում աշխատող դասախոսների թիվը՝ կարող ենք նշել, որ հարցմանը դասախոսների մասնակցայնության անհրաժեշտ ցուցանիշները ապահովվել են. Ֆուտբոլի ամբիոնի 6 դասախոսներից հարցմանը մասնակցել են բոլորը (100%), Բժշկակենսաբանական գիտությունների ամբիոնի 13 դասախոսներից 7–ն է մասնակցել այս հարցմանը (76,5%): Համեմատաբար պասիվ մասնակցություն են ցուցաբերել Ընդհանրամարտի և արևելյան մարզաձևերի ամբիոնի դասախոսները՝ 14-ից 2-ը (14%) և Ֆիզկական վերականգման ամբիոնի դասախոսները՝ 17-ից 4-ը (23,5%):

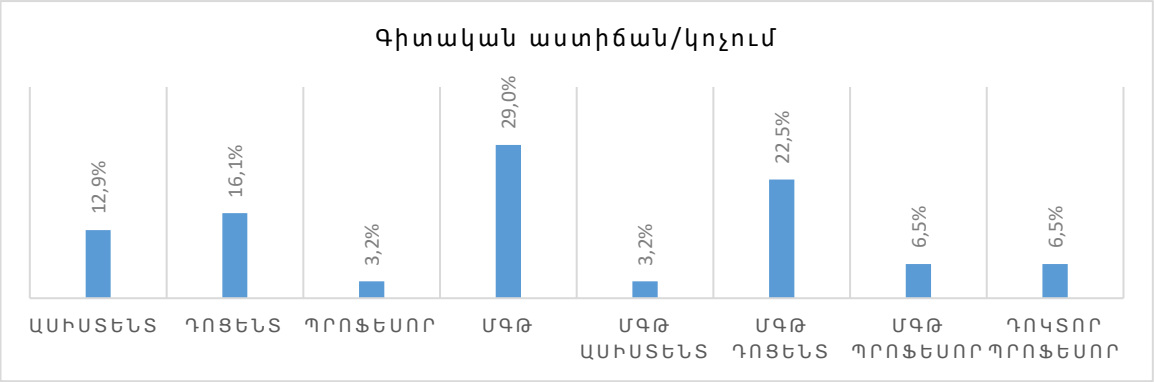
Պրոֆեսորադասախոսական կազմի ստաժը. տվյալները ներկայացված են գծապատկեր 6-ում:



Գծապատկեր 6

Ինչպես երևում է գծապատկեր 6-ից, գրեթե հավասար են բաշխվել մինչև 1 և 11-20 տարիների մանկավարժական գործունեություն ունեցող դասախոսներ թիվը: Այս տվյալները թույլ են տալիս ենթադրել, որ նրանց կողմից (մինչև 1 տարի) վերհանված և ընդգծված խնդիրները կարող են ունենալ ոչ խորքային արտացոլում:

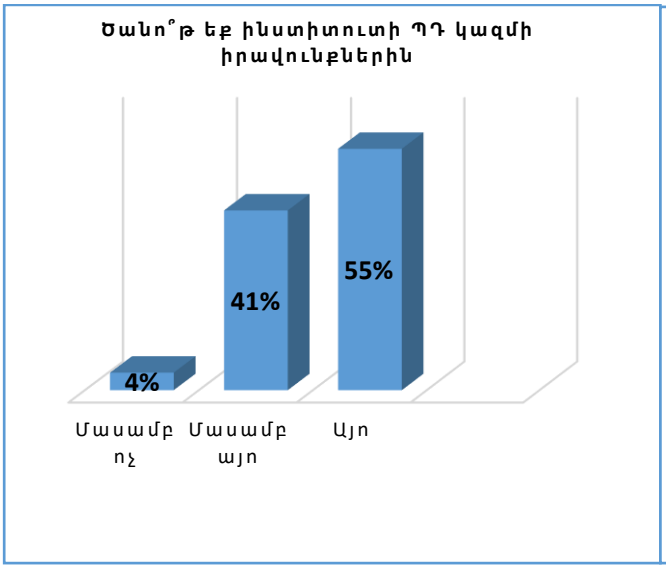
ՊԴ կազմի գիտական աստիճանն ու կոչումները. այս հարցին պատասխանել են հարցված դասախոսներից 51-ը, որոնցից 20 դասախոս նշել է, որ չունի գիտական կոչում, իսկ մյուս մասնակիցներին վերաբերող տվյալները ներառված են Գծապատկեր 7-ում:



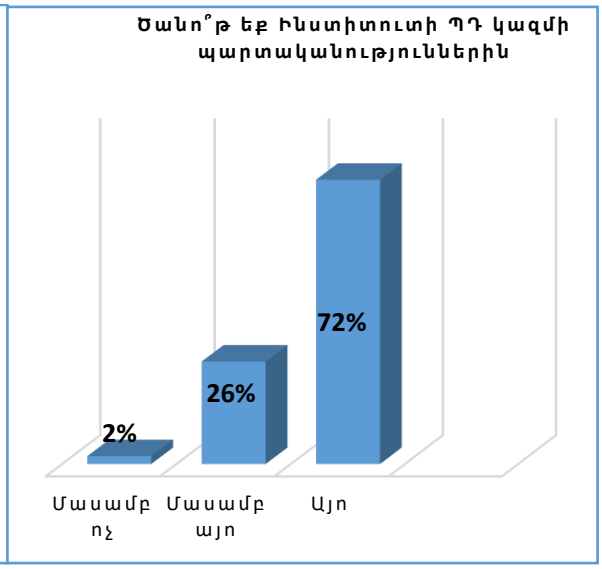
Գծապատկեր 7

1. ՏԵՂԵԿԱՑՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՖԿՍՊԻ գործունեության տարբեր ոլորտների վերաբերյալ դասավանդող կազմի իրազեկվածության մակարդակը պարզելու նպատակով անդրադարձ է արվել տեղեկատվության համակարգի ապահովման տարբեր բաղադրիչներին, ինչպես օրինակ՝ աշխատանքային իրավունքներ և պարտականություններ, ուսումնակրթական գործունեության բարեփոխումների վերաբերյալ պարբերաբար տրամադրվող տեղեկատվություն, ՊԴ կազմի մասնակցությունը որոշումների կայացմանը:



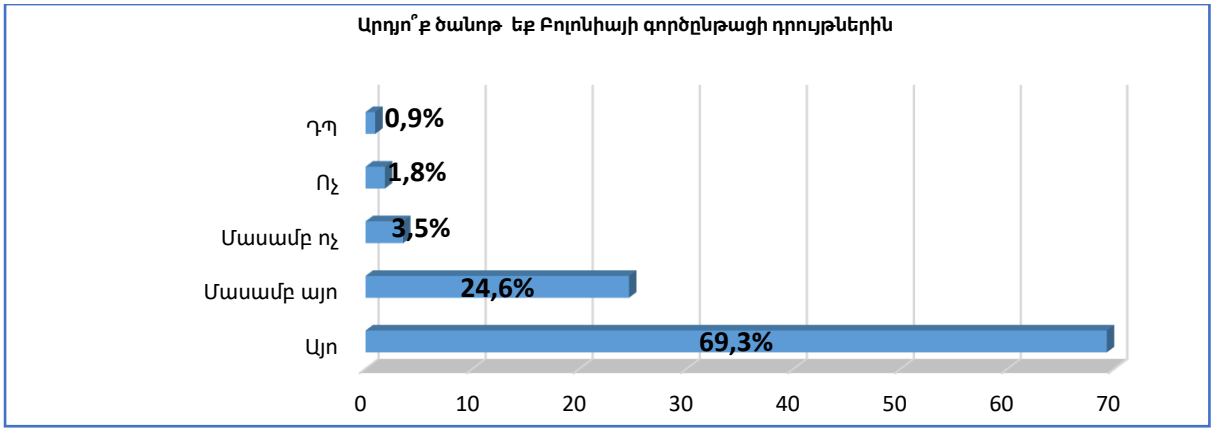
Գծապատկեր 8



Գծապատկեր 9

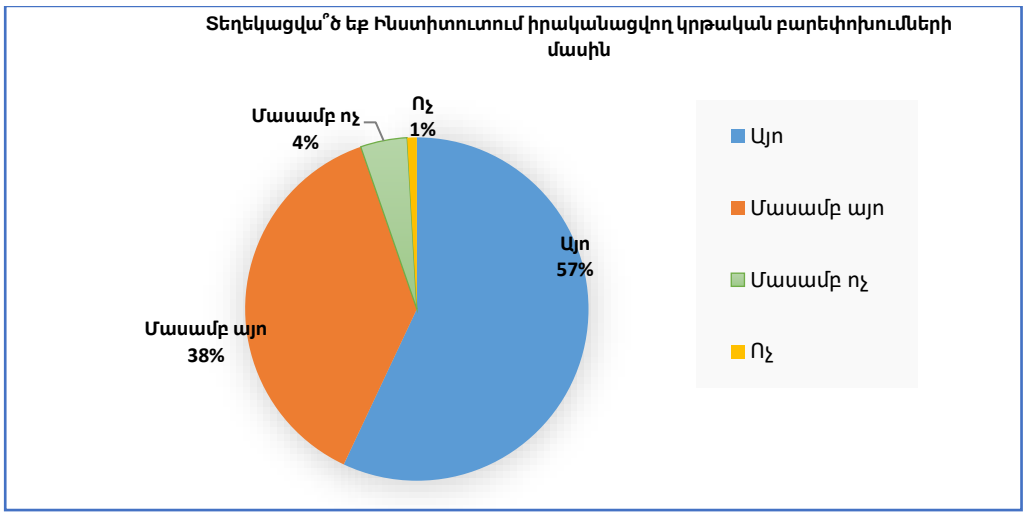
Ներկայացված արդյունքները թույլ են տալիս արձանագրել, որ Ինստիտուտի պրոֆեսորադասախոսական կազմի կեսից ավելին տեղեկացված է թե՛ իր իրավունքներին և թե՛ պարտականություններին:

Հարցման շրջանակում կարևոր էր նաև ուսումնասիրել Բոլոնիայի գործընթացի հիմնադրույթների տեղեկացվածության վերաբերյալ ՊԴ կազմի տված պատասխանները, որոնք, ըստ էության, նույնական են 2019-2020 ուսումնական տարում անցկացված հարցումների ցուցանիշների հետ (75 %):



Գծապատկեր 10

Ինստիտուտում իրականացվող բարեփոխումների վերաբերյալ ՊԴ կազմի տեղեկացվածության արդյունքները ամփոփված են Գծապատկեր 11-ում:



Գծապատկեր 11

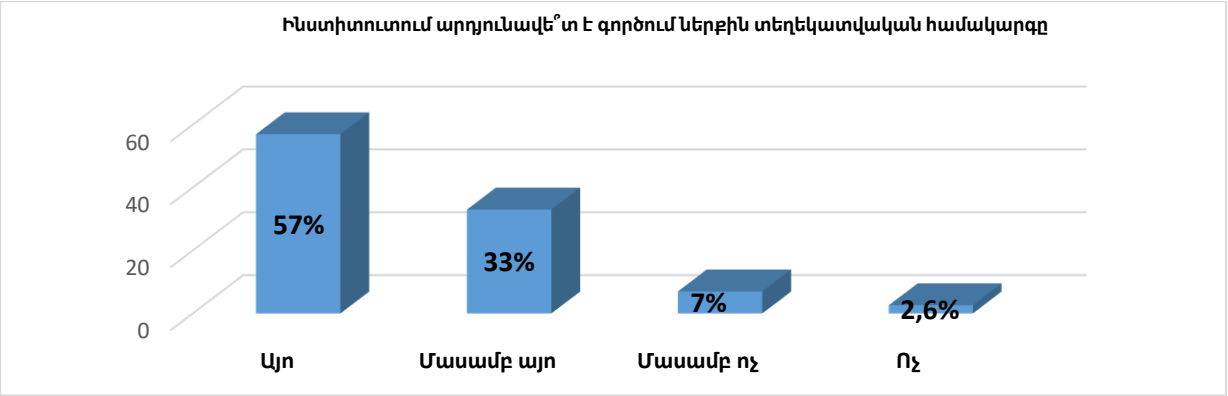
Ստացված տվյալների հիման վրա կարող ենք արձանագրել, որ բուհում իրականացվող բարեփոխումների մասին ՊԴ կազմի տեղեկացվածությունը բավականին բարձր է. մեկնաբանությունների հատվածում հարցման մասնակիցները բավականին դրական գնահատականներով են բնութագրում բարեփոխումների բովանդակային կողմը (Տե՛ս՝ Աղյուսակ 1):

Աղյուսակ 1

Տեսանելի բարեփոխումները	**%**
1.Կրթական ծրագրերի և առարկայական նկարագրերի արդիականացում և դրանց դրույթների մշտադիտարկում	17
2. Կրթական որակի բարձրացում և ուսուցման գործընթացում դասավանդման նոր մեթոդների խրախուսում/ դասախոսի ազատ գործելու հնարավորություն/ SS միջոցների կիրառում	15
3.Ուսանողների գնահատման մեթոդաբանության խստացում/քննությունների, այդ թվում ընդունելություն, օբյեկտիվություն և հսկողություն	13
4.Դասախոսի իրավունքների ու պարտականությունների լրամշակումներ և աշխատանքային պայմանների բարելավում/ ՊԴ կազմի աշխատավարձերի բարձրացում	9
5.Լեզուների և հումանիտար առարկաների ուսումնառության կարևորություն	8
6.Վարչական և ՊԴ կազմի երիտասարդացում	8
7.Փոփոխությունների դինամիկա	7
8. Հեռավար կրթության հարթակի մշակում/ SS համակարգի բարեփոխումներ	6
9. Գիտական պարբերականների և տարեգրքերի տպագրում/ Ֆինանսական աջակցություն պարբերականներում հրատարակվող գիտնականներին	3
10.Տնտեսական բարեփոխումներ/վերանորոգում	2
11.Գիտահամակարգող խորհրդի, մանկավարժական մասնագիտական խորհրդի ստեղծում	2
12.Ինստիտուտի ներքին գործընթացների աստիճանական, սակայն խստիվ համապատասխանեցում ՀՀ օրենսդրությանը	1
13.Գիտական կապերի հաստատում այլ երկրների բուհերի և գիտահետազոտական կենտրոնների հետ	1
14. Կոռուպցիայի և գրագողության դեմ պայքար	1
15.Դրույքաչափի փոխարինումը ժամավճարի	1
16.Չեմ տեսնում բարեփոխումների արդյունքներ	2

Ստացված պատասխանների վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ բուհում տեսանելի են ձեռնարկվող փոփոխությունների ազդեցությունները, ինչը հասնում է դասավանդող կազմին և մոտիվացնում դառնալու բարեփոխիչ գործընթացների մի մասնկիկը:

ՀՖԿՍՊԻ պրոֆեսորադասախոսական կազմը գնահատել է նաև բուհի ներքին տեղեկատվական համակարգի արդյունավետությունը (Տե՛ս Գծապատկեր 12):

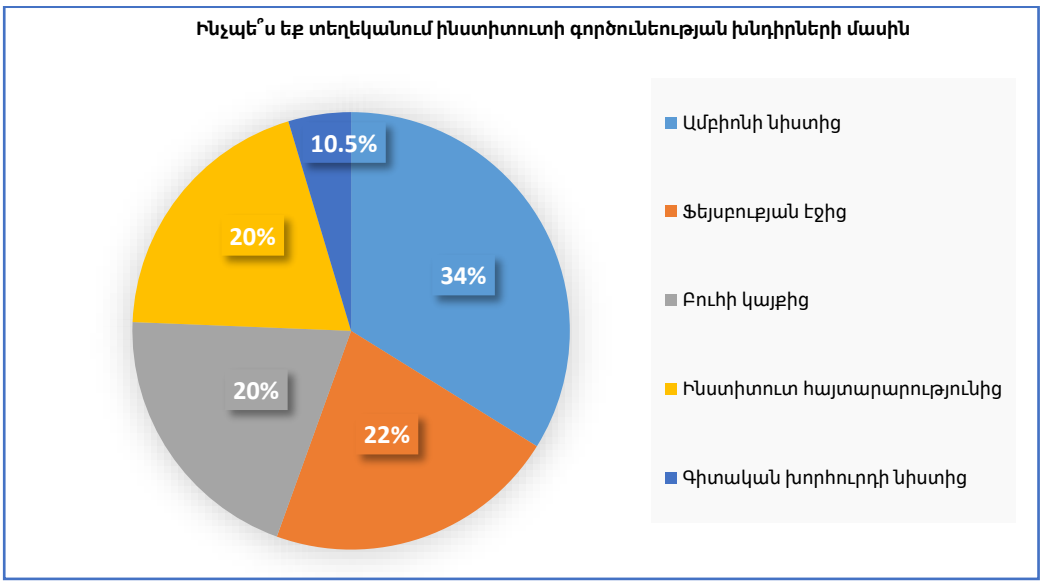


Գծապատկեր 12

Ինչպես երևում է գծապատկեր 12-ից, ՊԴ կազմի ներկայացուցիչների մեծ մասը՝ 57%-ը, արդյունավետ է համարում Ինստիտուտի ներքին տեղեկատվական համակարգի գործադրումը, 33%-ը կարծում՝ այն մասամբ է արդյունավետ: Նկատելիորեն մեծ թիվ չի կազմում այն մասնակիցների թիվը, ովքեր անգոհունակություն են հայտնում ներքին տեղեկատվական ծառայություններից:

Իսկ թե դասախոսները ինչպես են տեղեկանում Ինստիտուտի հիմնախնդիրների մասին, հարցի պատասխանները ամփոփված են Գծապատկեր 14-ում:

2020-2021 ուստարի

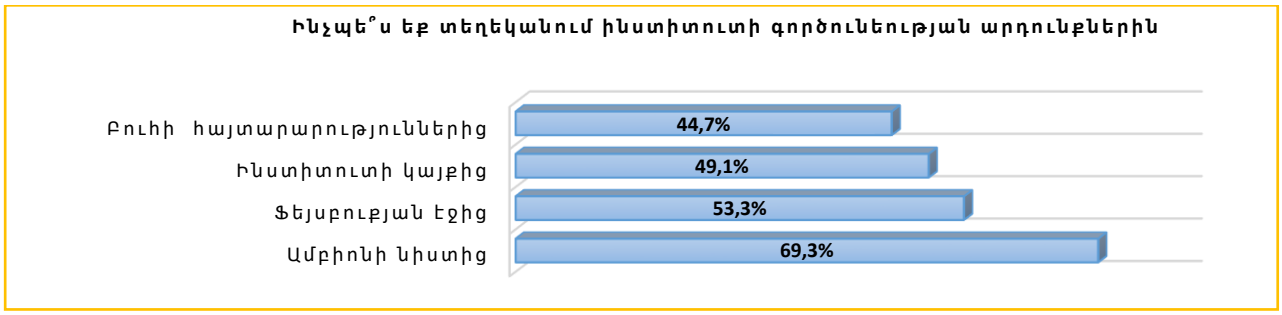


Գծապատկեր 13

Այսպիսով՝ Ինստիտուտի գործունեության խնդիրների մասին դասախոսները իրազեկվում են հիմնականում ամբիոնի նիստերից (34%) և բուհի ֆեյսբուքյան էջից (22%): Նշենք նաև, որ բուհի գործունեության խնդիրներին դասախոսները ծանոթանում են նաև ինստիտուտի կայքից (20%) և հայտարարություններից (20%): Գիտական խորհրդի նիստից բուհի մասին տեղեկություն է ստանում ՊԴ կազմի 10,5%-ը:

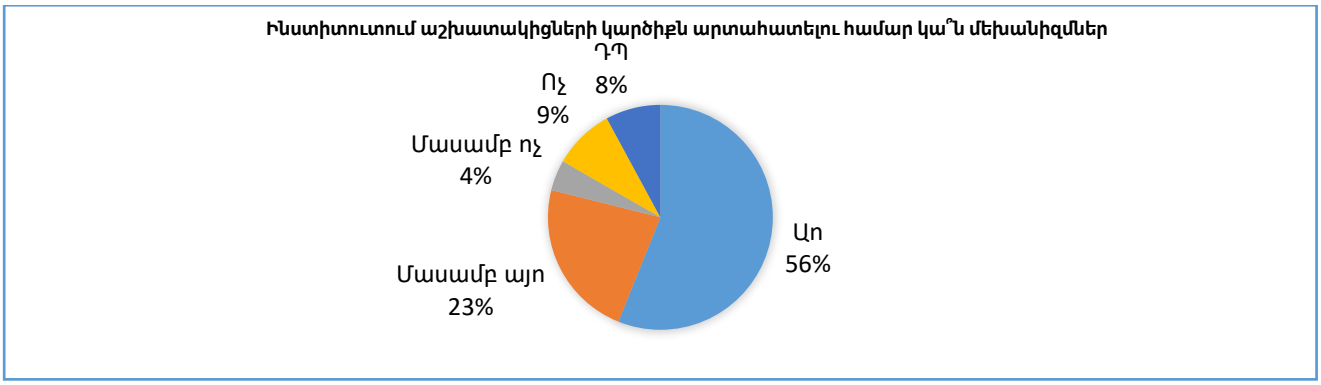
Ինստիտուտի գործունեության արդյունքներին բուհի ՊԴ կազմի կեսից ավելին (69,3%) տեղեկանում է ամբիոնի նիստից և բուհի ֆեյսբուքյան էջից (53,3%):

Ինստիտուտի գործունեության արդյունքներին բուհի կայքի միջոցով իրազեկվում է ՊԴ կազմի 49,1%-ը, իսկ հայտարարությունների միջոցով՝ 44,7%-ը: (Տե՛ս Գծապատկեր 15):



Գծապատկեր 15

Ձեռքբերված արդյունքների համադրումից պարզ է դառնում, որ ամբիոնի նիստերը ևս ապահովում են դասախոսական գործունեության համար կարևոր տեղեկույթին հաղորդակից լինելու անհրաժեշտ միջավայրը:



Գծապատկեր 16

Ինչպես երևում է Գծապատկեր 16-ից՝ հարցածների 56%-ը կարծում է, որ բուհում տրամադրվում են կարծիքների ազատ արտահայտման մեխանիզմներ, 23%-ը համարում է, որ այդ մեխանիզմները ոչ լիարժեք են գործում, իսկ նրանց միայն 4%-ն է բացասաբար պատասխանել հարցին: Միևնույն ժամանակ հարցված դասախոսների 9%-ի կարծիքով բուհում առկա չեն կարծիքն արտահայտելու մեխանիզմներ, իսկ 8%-ը դժվարացել է պատասխանել հարցին:

Բաց հարցերի միջոցով առանձնացվել են հետադարձ կապի ապահովման այն մեխանիզմները, որոնք առավել նախընտրելի են ՊԴ կազմի համար:

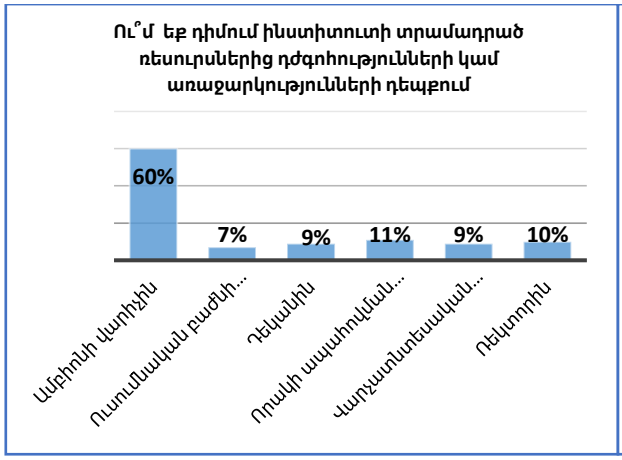
ՊԴ կազմի ներկայացուցիչները հիմնականում իրենց կարծիքն արտահայտում են ամբիոնի նիստերի ժամանակ (36%), ինչպես նաև դիմում են համապատասխան ստորաբաժանման ղեկավարին և ռեկտորին (16,4%):

Դասախոսների 11,4%–ը արտահայտում է իր կարծիքը քննարկումների միջոցով, իսկ 8,2%–ը, որպես իր կարծիքը արտահայտելու մեխանիզմ դիտարկում է հարցադրումները, առաջարկությունները և զեկուցագրերը: Հետաքրքիր է այն փաստը, որ Ինստիտուտի կայքի, ֆեյսբուքյան էջի և էլեկտրոնային փոստի միջոցով կարծիք է արտահայտում դասախոսների 14,8%–ը, գիտական խորհուրդների և խորհրդակցությունների ժամանակ՝ 6,6%-ը, իսկ հարցումները՝ կարծիք արտահայտելու մեխանիզմ է դիտարկում հարցված

դասախոսների 6,6%-ը: Դասախոսները հավելել են նաև, որ Ինստիտուտում խրախուսվում է խոսքի ազատության մշակույթը, ինչն էլ հնարավորություն է տալիս անկաշկանդորեն ձևավորել և արտահայտել հակադրվող կարծիք:

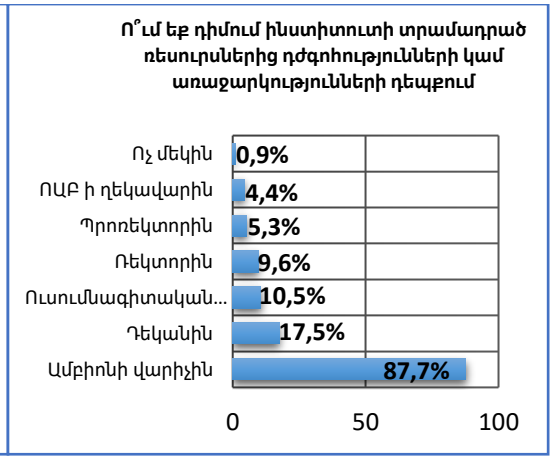
Ինստիտուտի տրամադրած ռեսուրսների հասանելիությունից և կիրառելիությունից ունեցած դժգոհությունների կամ առաջարկությունների դեպքում դասախոսների՝ 87,7%-ը հիմնականում դիմում է ամբիոնի վարիչին, իսկ 17,5%-ը՝ դեկանին: Հարցվածների 10,5%-ը նախընտրում է դիմել Ուսումնագիտական բաժնի ղեկավարին, իսկ 9,6%-ը՝ անմիջականորեն ռեկտորին: Նշենք նաև, որ Ինստիտուտում տրամադրվող ռեսուրսներից դժգոհության կամ առաջարկությունների դեպքում բուհի պրոռեկտորին է դիմում հարցվողների 5,3%-ը, իսկ 4,4%-ը դիմում է բուհի Որակի ապահովման բաժնի ղեկավարին (Տե՛ս Գծապատկեր 17)[2]:

2019-2020թ.թ



Գծապատկեր 18

2020-2021թ.թ.



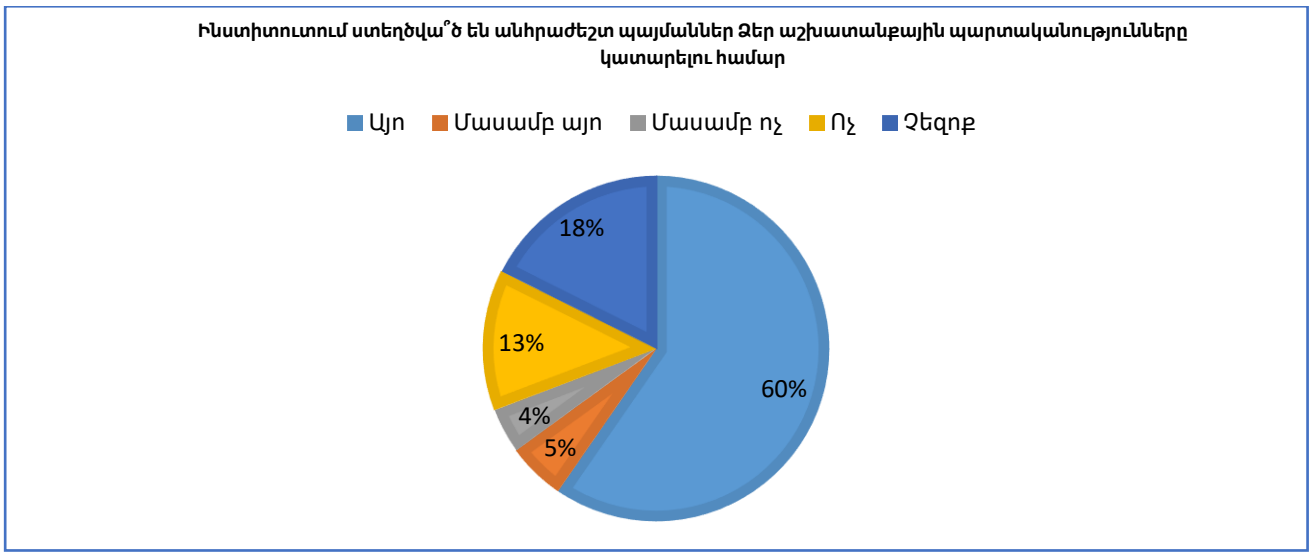
Գծապատկեր 17

Ստացված պատասխանների վերլուծությունը համեմատելով նախորդ (Գծապատկեր 18, 2019-2020թ.թ.) հարցման արդյունքների հետ, տեսնում ենք, որ բուհի կողմից տրամադրված ռեսուրսների վերաբերյալ դժգոհությունների ու առաջարկությունների արտահայտման կիրառելի մեխանիզմները գրեթե նույնն են մնացել, ինչը հիմք է տալիս ենթադրելու, որ ամբիոնի վարիչները հիմնականում հետևողական են դասախոսների կողմից ներկայացվող խնդիրներին համապատասխան լուծման ուղիներ գտնելու գործում:

2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻՋԱՎԱՅՐ

Դասախոսները գնահատել են իրենց աշխատանքային միջավայրը և հայտնել նաև իրենց գոհունակություններն ու դժգոհությունները: Բուհում որքա՞ն են ստեղծված անհրաժեշտ պայմաններ դասախոսների աշխատանքային պարտականությունները արդյունավետ կերպով կատարելու համար. այս հարցի պատասխանները ներկայացված են Գծապատկեր 19-ում:

[2] Հարցը ենթադրում է մի քանի պատասխանի հնարավորություն, այդ իսկ պատճառով տոկոսային միավորների գումարը 100%–ից ավելի է կազմում:



Գծապատկեր 19

Ինչպես երևում է Գծապատկեր 19-ից, հարցմանը մասնակցած ՊԴ կազմի 60%-ը հայտնել է իր գոհունակությունը բուհում ստեղծված աշխատանքային պայմաններից, իսկ դասախոսների 13%-ին չի գոհացրել տրամադրված պայմանները: Հարցին չկողմնորոշված պատասխան է տվել հարցվածների 18%–ը:

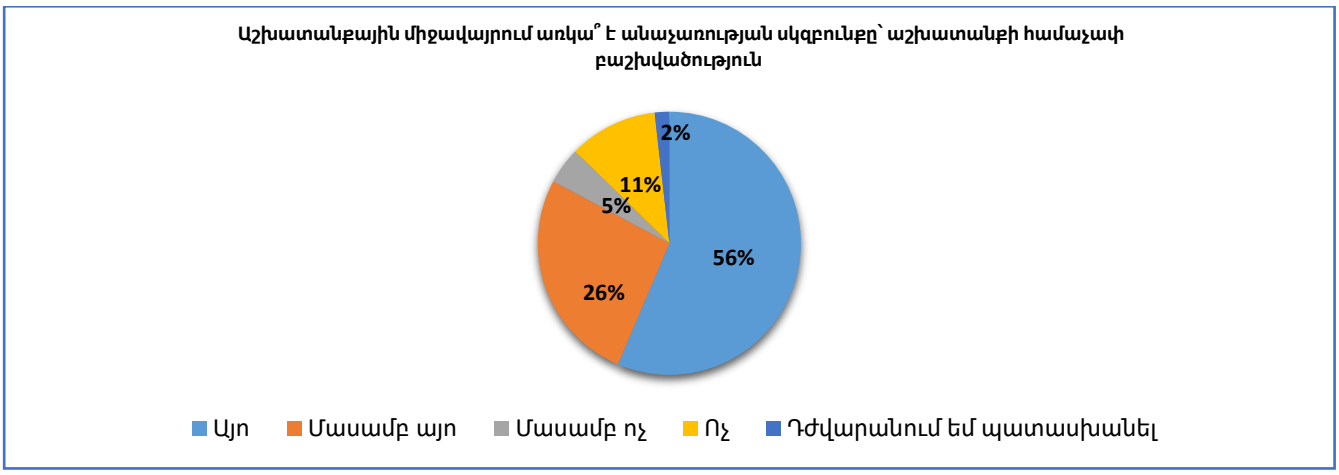
Դասախոսները (60%) ներկայացրել են աշխատանքային պայմանների անհրաժեշտ բարելավումների առաջարկություններ. ՊԴ կազմի ներկայացուցիչները կարևորել են՝ տեխնիկապես հագեցված լսարանների և լաբորատորիաների առկայությունը (40 դասախոս) և մարզադահլիճների ու մարզաբազաների վերանորոգումը (14 դասախոս), ինչպես նաև՝ ամբիոններում պրոյեկտորների և անհատական համակարգիչների առկայությունը (15 դասախոս):

Դասախոսների կողմից բուհում աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման նախապայման է դիտարկվե, մասնավորապես ՝

- ✓ Գրադարանում մասնագիտական գրականության համալրումը-6 դասախոս
- ✓ Գործնական պարապունքներ անցկացնելու համար տեխնիկական և ցուցադրական նյութերի առկայությունը-6 դասախոս
- ✓ Համակարգչային սենյակից օգտվելու հնարավորությունը-5 դասախոս
- ✓ Արտալսարանային դասեր անցկացնելու թույլտվությունը-4 դասախոս
- ✓ Ուսանողների կարգապահության վերահսկողությունը-3 դասախոս
- ✓ Աշխատանքային հստակ պլանների առկայությունը-3 դասախոս
- ✓ Սանիտարահիգիենիկ պայմանների պահպանումը-3 դասախոս

Այսպիսով կարող ենք եզրահանգել, որ բուհում աշխատանքային պայմանների բարելավումը առաջնային ուշադրության հարցերից է:

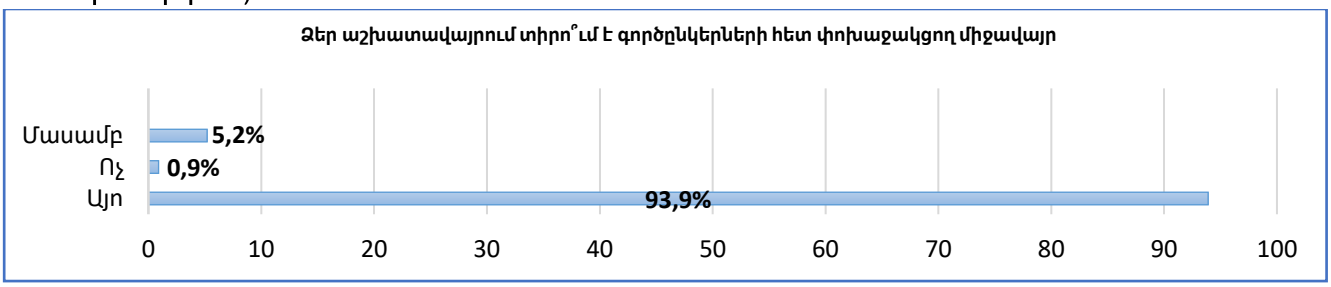
Բուհում կարևորվում է նաև անաչառ և ոչ խտրական աշխատանքային միջավայրի պահպանումն ու կոլեգիալությունը (Տե՛ս Գծապատկեր 20):



Գծապատկեր 20

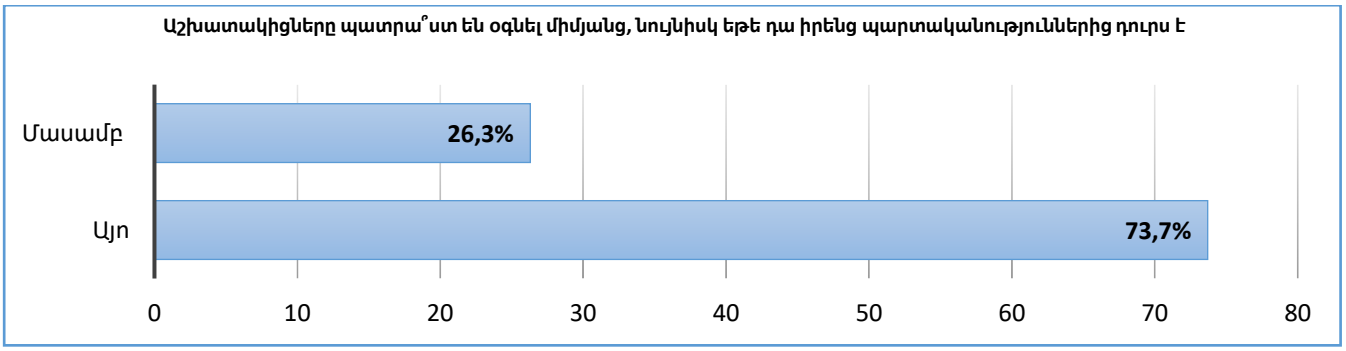
Ինչպես երևում է Գծապատկեր 20-ից, դասախոսների 82%-ի կարծիքով աշխատանքային միջավայրում գործում է անաչառության սկզբունքը, 26%-ը կարծում է, որ այն մասամբ է գործում:

Բուհի ՊԴ կազմի գրեթե բոլոր ներկայացուցիչները՝ 93,9%–ը նշել է, որ աշխատավայրում տիրում է գործընկերների հետ փոխաջակցող միջավայր: (Տե՛ս, Գծապատկեր 21):



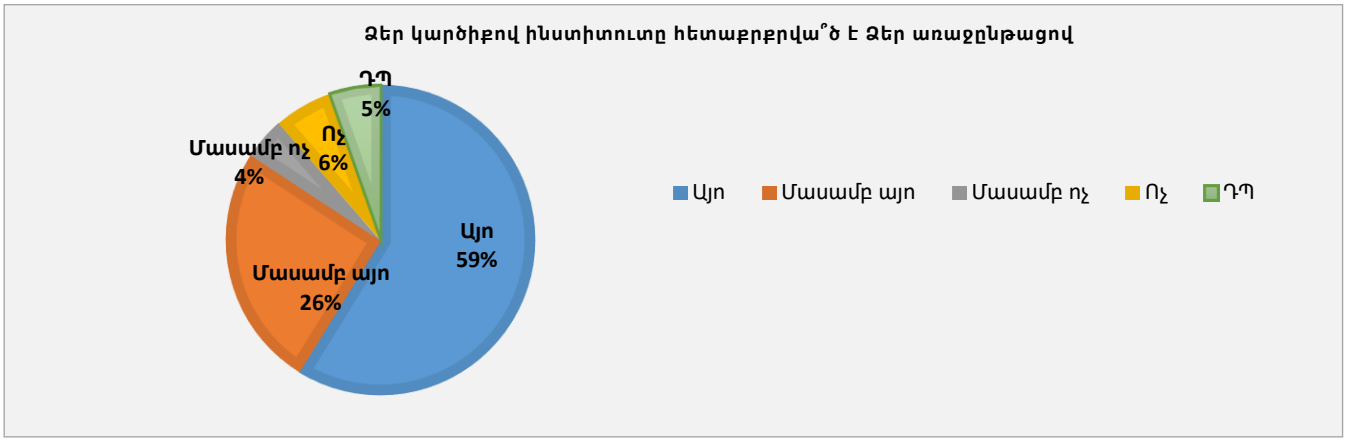
Գծապատկեր 21

Աշխատավայրում գործընկերների հետ փոխաջակցող միջավայրի առկայության մասին են փաստում նաև հետևյալ հարցի պատասխանները՝ «Աշխատակիցները պատրա՞ստ են օգնել միմյանց, նույնիսկ եթե դա իրենց պարտականություններից դուրս է»: (Տես՝ Գծապատկեր 22):



Գծապատկեր 22

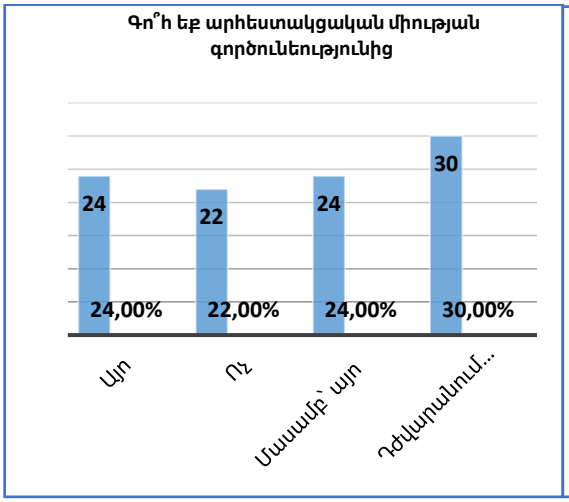
Հարցման արդյունքների վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ ՊԴ կազմի ներկայացուցիչների կեսից ավելին՝ 73,7%–ը պատրաստ է օգնել միմյանց, նույնիսկ եթե դա իրենց պարտականություններից դուրս է:



Գծապատկեր 23

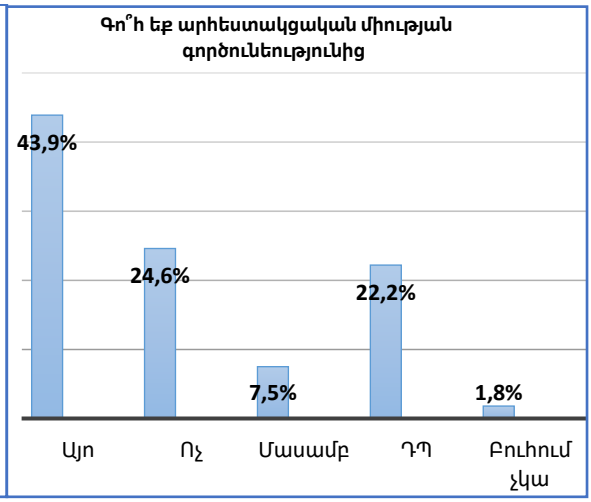
Ինչպես երևում է գծապատկեր 23-ից, ՊԴ կազմի 59%–ի կարծիքով Ինստիտուտը հիմնականում հետաքրքրված է դասախոսների առաջընթացով, 26%-ը նշել է, որ բուհը մասամբ է հետաքրքրված, իսկ 6%-ի կարծիքով բուհը բացարձակ հետաքրքրված չէ դասախոսի առաջընթացով:

2019-2020թ



Գծապատկեր 24

2020-2021թ

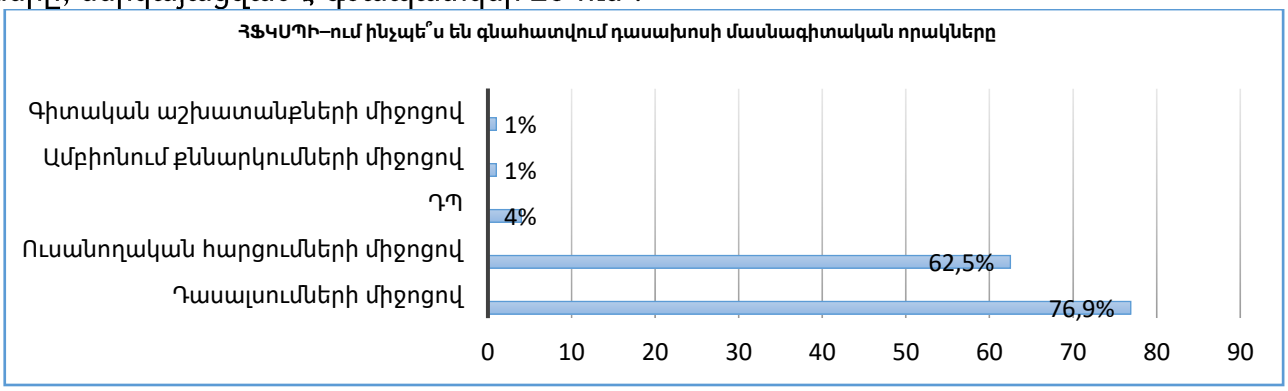


Գծապատկեր 25

Գծապատկեր 25-ից երևում է, որ բուհի Արհեստակցական միության գործունեությունից իր գոհունակությունն է հայտնել դասախոսների 43,9%-ը, իսկ 24,6%-ը դժգոհ է միության գործունեությունից, իսկ 22.2%-ը դժվարացել է պատասխանի հարցին, հարցվածների միայն 1.8%-ն է նշել, որ բուհում չկա Արհեստակցական միություն: Համեմատելով այս ցուցանիշները նախորդ տարվա հացման արդյունքների հետ՝ կարող ենք ասել, որ համեմատաբար աճել է Արհեստակցական միության գործունեության վերաբերյալ ՊԴ կազմի տեղեկացվածությունը, որը կարծում ենք փոխկապակցված է Արհեստակցական միության կողմից մշակվող սոցիալական աջակցության տարբեր

ծրագրերի իրականացման նախաձեռնության հետ (առողջապահական ապահովագրման փաթեթ, հանգստի, վերապատրաստման ծրագրեր):

Թե ինչպես են ՀՖԿՍՊԻ-ում գնահատում դասախոսների մասնագիտական որակները, ներկայացված է գծապատկեր 26-ում[3]:

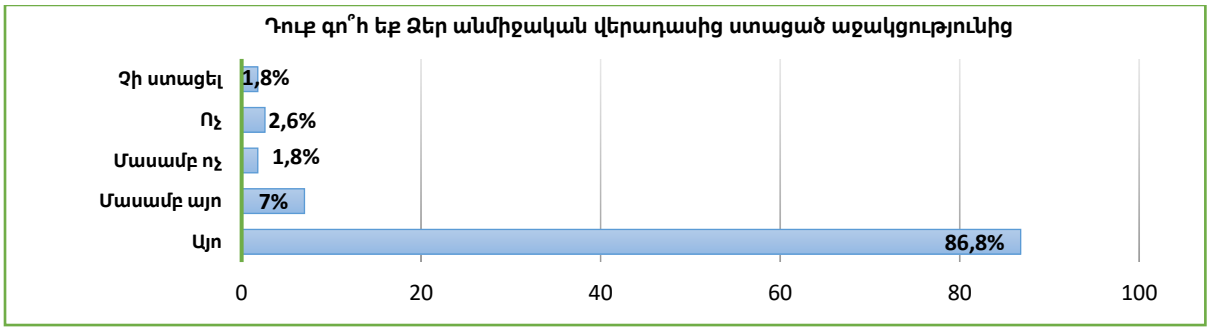


Գծապատկեր 26

Ինչպես ցույց են տալիս Գծապատկեր 26-ում ներկայացված հարցման արդյունքները՝ բուհում գործադրված են հիմնականում դասալսումների և ուսանողական հարցումների մեխանիզմները:

3. ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

Դասախոսները գնահատել են իրենց անմիջական վերադասից ստացած աջակցությունը (Տես՝ Գծապատկեր 27):



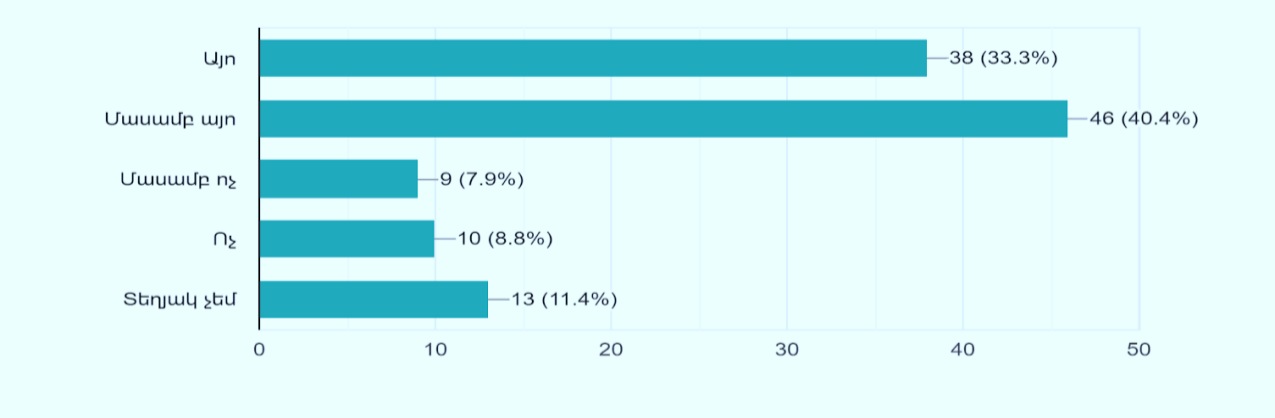
Գծապատկեր 27

ՊԴ կազմի 86,8%-ը իր գոհունակությունն է հայտնում անմիջական վերադասից ստացած աջակցությունց, 7%-ը նշել է, որ մասամբ է գոհ, իսկ 2.6%-ը՝ բացարձակ գոհ չէ: Դասախոսների 1,8%-ը նշել է, որ իր վերադասից ընդհանրապես աջակցություն չի ստացել:

Հաշվի առնելով դասախոսների կողմից դրական պատասխանների գերակշիռ մասը կարող ենք եզրակացնել, որ ամբիոնի վարիչ–դասախոս փոխհարաբերությունները համագործակցային են և փոխաջակցող:

[3]Բաց հարցը ենթադրում է մի քանի պատասխանի հնարավորություն, այդ իսկ պատճառով տոկոսային միավորների հանրագումարը գերազանցում է 100%-ը:

Իսկ թե որքանով են դասախոսների որակավորման բարձրացմանն ուղղված միջոցառումները պարբերական բնույթ կրում, ներկայացված է Գծապատկեր 28-ում:

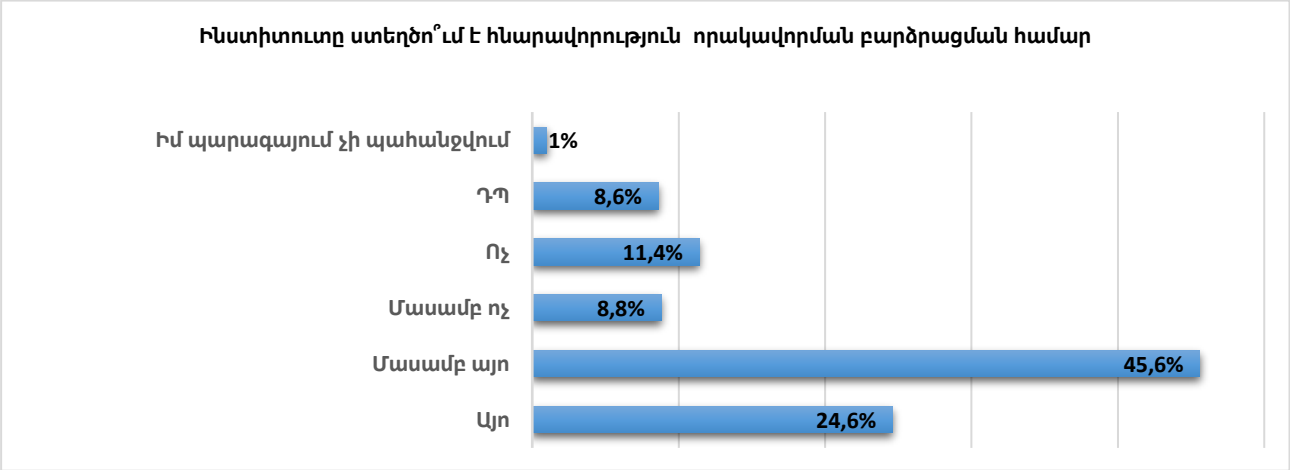


Գծապատկեր 28

Ըստ Գծապատկեր 28-ի ցուցանիշների՝ դասախոսների 40,4%–ի կարծիքով Ինստիտուտը մասամբ է իրականացնում դասախոսների որակավորման բարձրացմանն ուղղված միջոցառումներ, իսկ 33,3%–ը լիովին համաձայն է, որ բուհը պարբերաբար իրականացնում է նմանօրինակ միջոցառումներ: ՊԴ կազմի 8,8%–ը նշել է, որ բուհում չեն իրականացվում որակավորման բարձրացմանն ուղղված միջոցառումներ:

Նկատելի է, որ բուհում մեծ թիվ չեն կազմում այն դասախոսները ովքեր բացարձակ իրազեկ չեն վերապատրաստման գործընթացներին (11,4%):

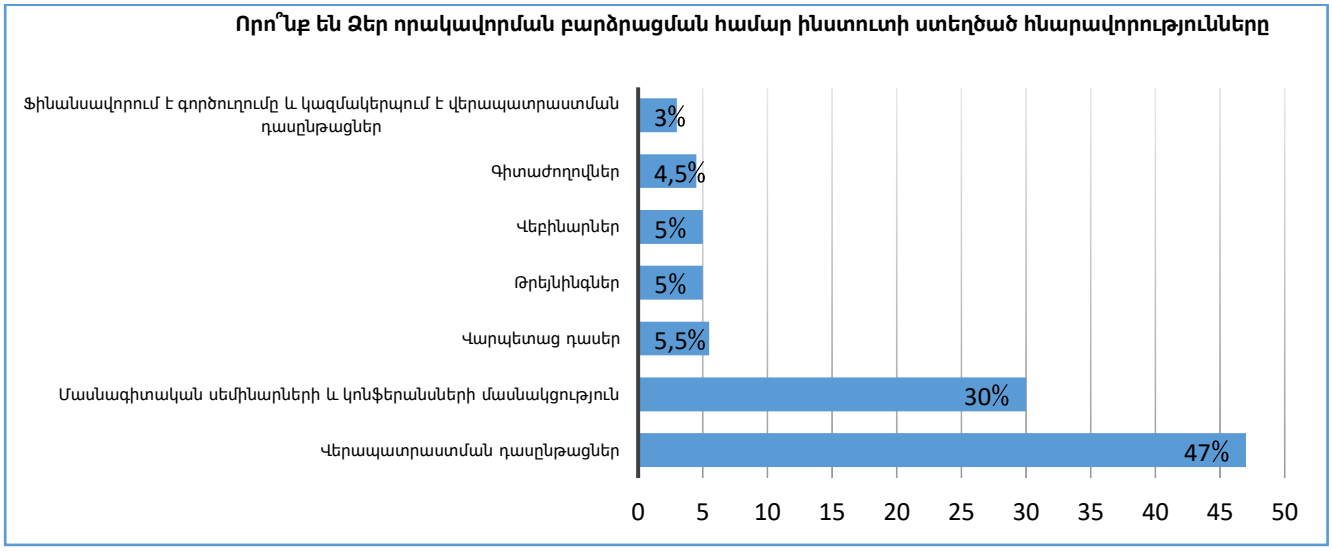
Հարցված դասախոսներից շատերը միևնույն ժամանակ նշել են նաև, որ Ինստիտուտը պարբերաբար ստեղծում է հնարավորություն որակավորման բարձրացման համար: (Տես՝ Գծապատկեր 29)



Գծապատկեր 29

Ինչպես երևում է Գծապատկեր 29-ից, հարցված դասախոսների 45,6%–ի կարծիքով բուհը մասամբ է ստեղծում դասախոսների որակավորման բարձրացման հնարավորություն, իսկ 24,6%–ի կարծիքով՝ Ինստիտուտը հիմնականում տրամադրում է վերապատրաստման հնարավորություններ: Հարցված դասախոսների 11,4%-ը բացարձակ համամիտ չէ նշված հարցապնդման հետ, 8,6%-ն էլ դժվարացել է պատասխանել հարցին:

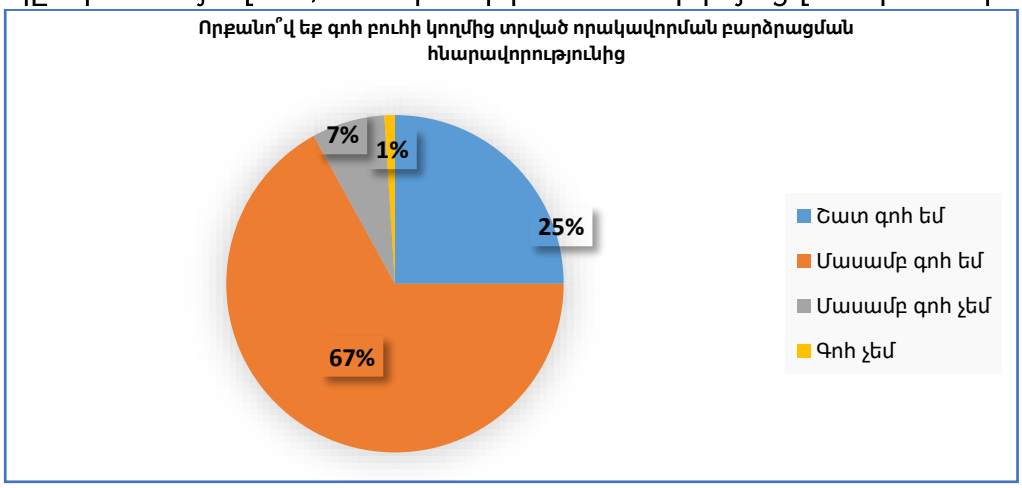
Իսկ թե ինչպիսի հնարավորություններ է ստեղծում բուհը իր դասախոսների որակավորման բարձրացման համար, տարբերակները ներկայացված են Գծապատկեր 30-ում:



Գծապատկեր 30

Ըստ Գծապատկերի 30–ում ներկայացված հարցման արդյունքների՝ կարող ենք արձանագրել, որ Ինստիտուտը դասախոսների որակավորման բարձրացման համար (47%) իրականացրել է վերապատրաստման օնլայն դասընթացներ՝ տեղացի և միջազգային մասնագետների ներգրավմամբ, դասախոսների 30%–ի համար բուհը ապահովել է մասնագիտական սեմինարների և կոնֆերանսների մասնակցության հնարավորություններ: Որպես որակավորման բարձրացման հնարավորություն՝ վարպետաց դասերը, թրեյնինգները և վեբինարները՝ ըստ հարցված դասախոսների կողմից տրված պատասխանների ունեն հավասար տոկոսային հարաբերություն՝ 5%:

Այսպիսով, կարող ենք նշել, որ նախորդ հարցման շրջանակում դասախոսների որակավորման բարձրացման արդյունավետության բարձրացման առաջարկությունները հաշվի են առնվել, և իրականացված ծրագրերից դասավանդողների գոհունակության մակարդակը արտահայտված է Գծապատկեր 31–ում ներկայացված պատասխաններում:

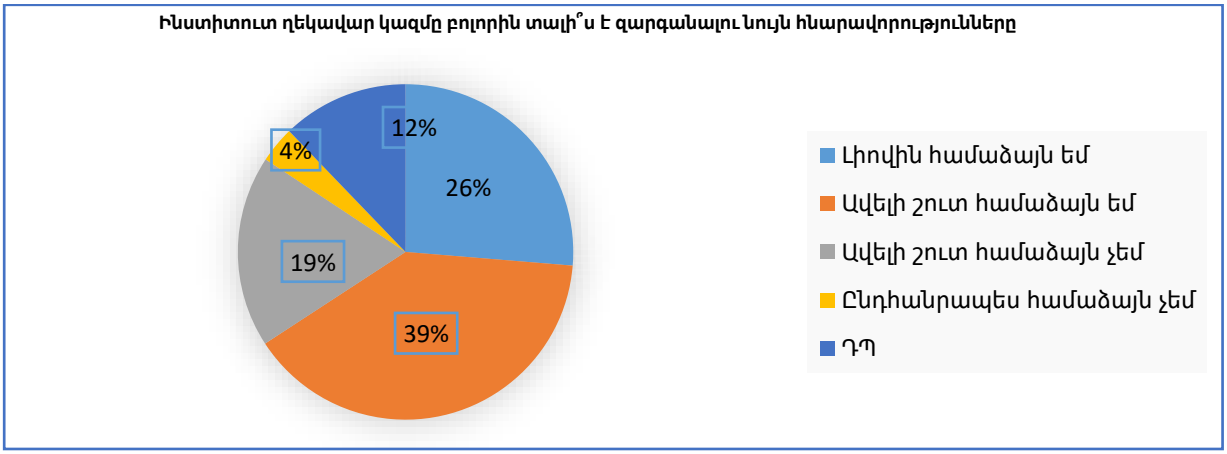


Գծապատկեր 31

Դասախոսների 67%-ը նշել է, որ մասամբ է գոհ Ինստիտուտի կողմից տրված որակավորման բարձրացման հնարավորությունից, իսկ 25%-ը հայտնել է իր գոհունակությունը որակավորման բարձրացման հնարավորությունից:

Հստակ է նաև, որ պայմանավորված երկրում առկա համաճարակային և պատերազմական իրավիճակով, դասախոսների որակավորման բարձրացման և վերապատրաստման ծրագրերի ընթացքը խաթարվել է, որը, ինչպես ներկայացված է հարցման մասնակիցների պատասխաններում, հիմնականում փոխարինվել է վեբինարներով և օնլայն վարպետաց դասերով:

«Ինստիտուտի ղեկավար կազմը բոլորին տալի՞ս է զարգանալու նույն հնարավորությունները (գործուղում, տեղական և միջազգային կոնֆերանսներին, վերապատրաստումներին մասնակցելու հնարավորություն)» հարցի պատասխանները ներկայացված են գծապատկեր 32-ում:



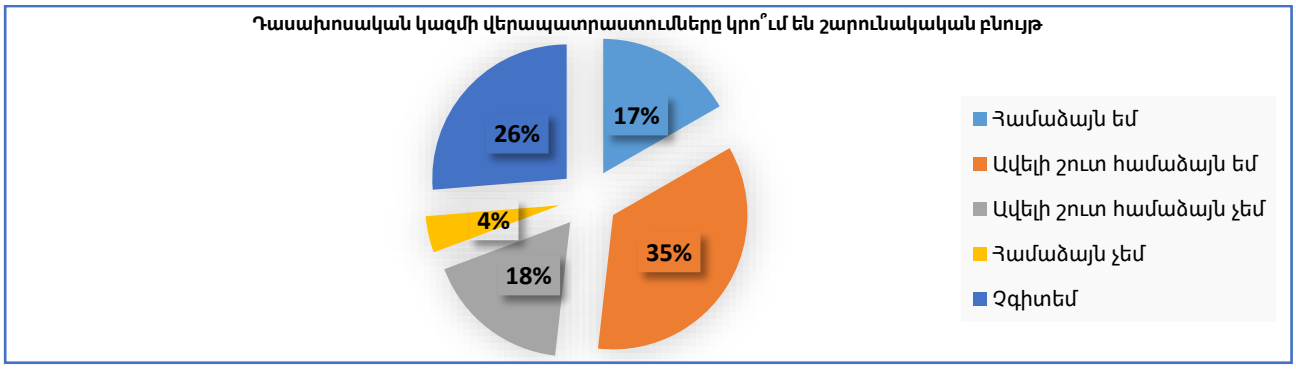
Գծապատկեր 32

Ինչպես երևում է Գծապատկեր 32-ից, ՊԴ կազմի կարծիքով՝ բուհում հիմնականում ապահովված են մասնագիտորեն զարգանալու նույն հնարավորությունները. 74%–ը դրական է պատասխանել հարցի:

Հարցվածների 23%-ը անգոհունակություն է հայտնել տրամադրվող հնարավորություններից: Հարցին դժվարացել է պատասխանել ՊԴ կազմի 12%-ը:

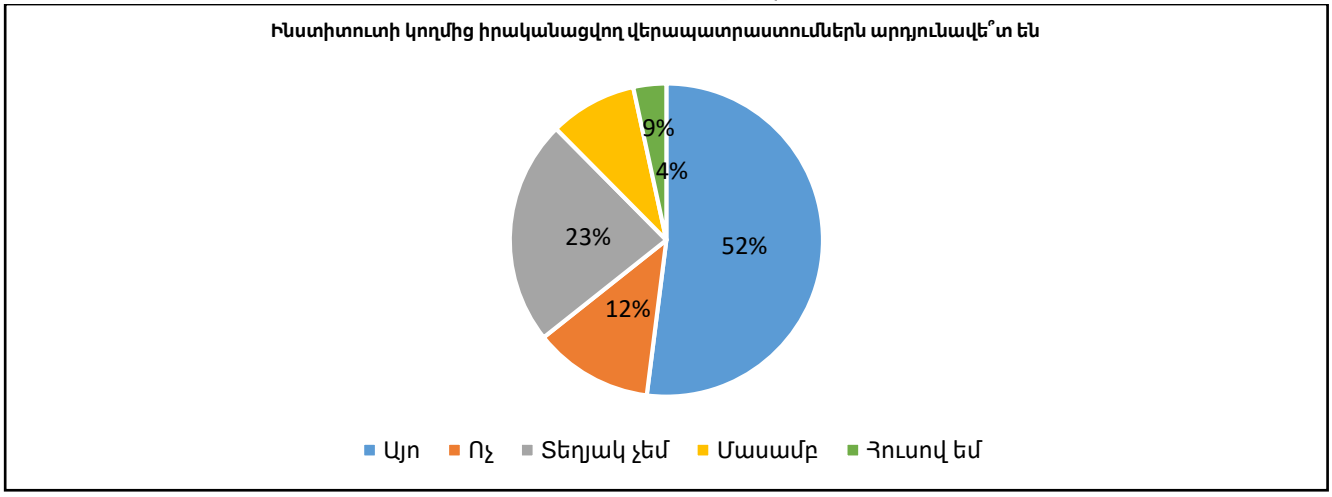
Վերլուծության արդյունքները համեմատելով նախորդ (2019-2020թ.թ., Գծապատկեր 32) հարցման արդյունքների հետ, նկատում ենք, որ ավելացել է դրական պատասխանների թիվը, միևնույն ժամանակ նվազել է չկողմնորոշված պատասխաններ նշողների քանակը: Այս ցուցանիշներից կարելի է հետևություններ անել, որ ղեկավար կազմը քայլեր է ձեռնարկում ապահովելու ՊԴ կազմի մասնագիտական զարգացման հավասար հնարավորություններ:

Հարցմանը մասնակցած դասախոսների գերակշիռ մասը կարևորել է վերապատրաստման դասընթացների անհրաժեշտությունը և արտահայտել իր կարծիքը վերապատրաստումների շարունակականության վերաբերյալ: (Տե՛ս Գծապատկեր 33)



Գծապատկեր 33

Գծապատկեր 34-ում ներկայացված տվյալները փաստում են, որ դրական և բացասական տրված պատասխանների թիվը նշանակալիորեն տարբերվում են միմյանցից՝ դրական՝ 52%, բացասական՝ 22%: Հարցմանը մասնակցած դասախոսների 26%–ը տեղյակ չէ, թե դասախոսական կազմի վերապատրաստումները շարունակական բնույթ են կրում, թե ոչ: Նման պատկերը հիմք է հանդիսանում կարծելու, որ բուհի ՊԴ կազմի ներկայացուցիչները, կամ հետաքրքրված չեն վերապատրաստումներով, կամ էլ ապահովված չեն համապատասխան տեղեկատվությամբ:



Գծապատկեր 34

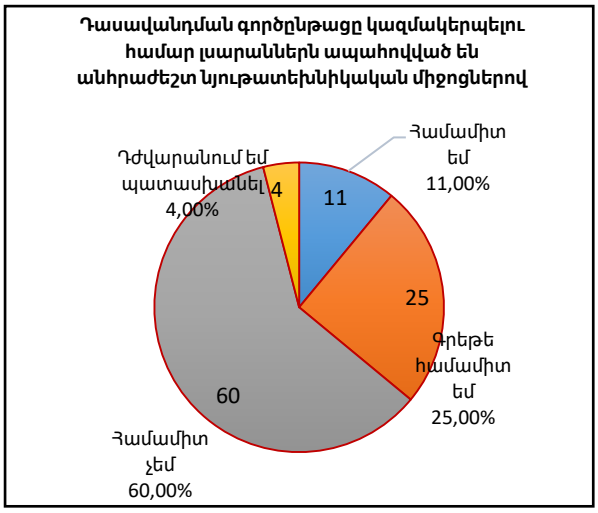
Դասախոսների զգալի մասի (52%) գնահատմամբ Ինստիտուտի կողմից իրականացվող վերապատրաստումները արդյունավետ են, իսկ 12%–ի կարծիքով վերապատրաստման ծրագրերը որևէ արդյունք չեն տվել:

Դասախոսները բաց հարցի միջոցով նշել են Ինստիտուտի կողմից իրականացրած մասնագիտական այն վերապատրաստումների ցանկը, որին մասնակցել են: Նշենք, որ հարցման մասնակիցներից կեսից ավելին որևէ վերապատրաստում չի նշել: Ստացված պատկերը թույլ է տալիս կատարելու երկու հետևություն. առաջին՝ դասախոսների կեսից ավելին միգուցե հետաքրքրված չէ մասնակցելու բուհի կողմից իրականացվող

վերապատրաստումներին լ և երկրորդ՝ դասախոսների մեծ մասը չի հիշում, թե երբ և որտեղ է մասնակցել ինստիտուտի կողմից իրականացրած մասնագիտական վերապատրաստմանը: Հետևաբար դժվար է դառնում անգամ քանակական տվյալների ամբողջացումը: Բայց ստացված պատասխաններից կարող ենք որոշակի պատկեր ստանալ: Այսպիսով՝ ՊԴ կազմի 16%–ը չի մասնակցել վերապատրաստումներին, 13%–ը մասնակցել է «Բարձրագույն կրթության ժամանակակից հիմնախնդիրները» վերապատրաստման եռօրյա աշխատաժողովին **(2016, թ. Աղվերան**), 24%–ը՝ «Համակցված ուսուցում» թեմայով վերապատրաստմանը **(2020 թ. ԵՊՀ),** 7%–ը մասնակցել է մարզիչ մանկավարժների վերապատրաստման սեմինարներին **(2018 թ. Երևան)**: Դասախոսների 8%–ը մասնակցել է «Գիտական գրագիտություն և բարեվարքություն» թեմայով սեմինարին **(2019թ ՀՀ ԲՈԿ)**: Դասախոսներից մեկը նշել է, որ Ինստիտուտը չի կազմակերպել մասնագիտական վերապատրաստում, 1 դասախոս մասնակցել է «Կավճե զրույցի մեթոդի կիրառումը, Microsoft TEAM հարթակում տնային աշխատանքների տեղադրում, գրատախտակի կիրառում և տեսաձայնագրությունների իրականացում» և Edu Armenia (հեռավար) դասընթացին 2020 թվականին:

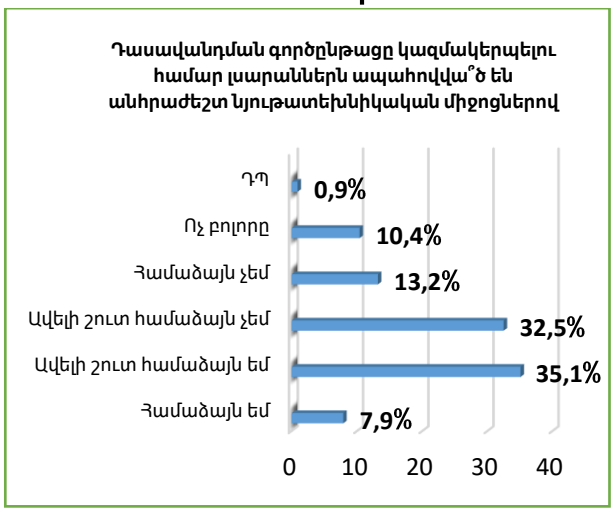
4. ԴԱՍԱՎԱՆԴՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑ

2019-2020թ.



Գծապատկեր 35

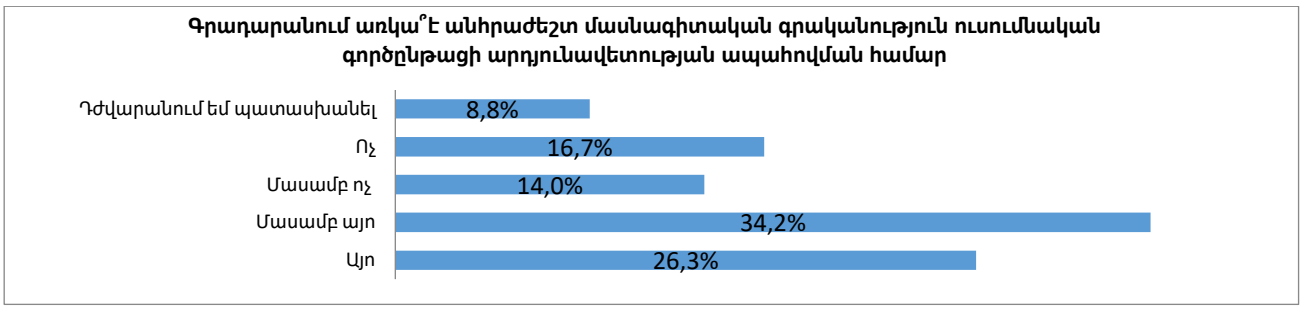
2020-2021թ.



Գծապատկեր 36

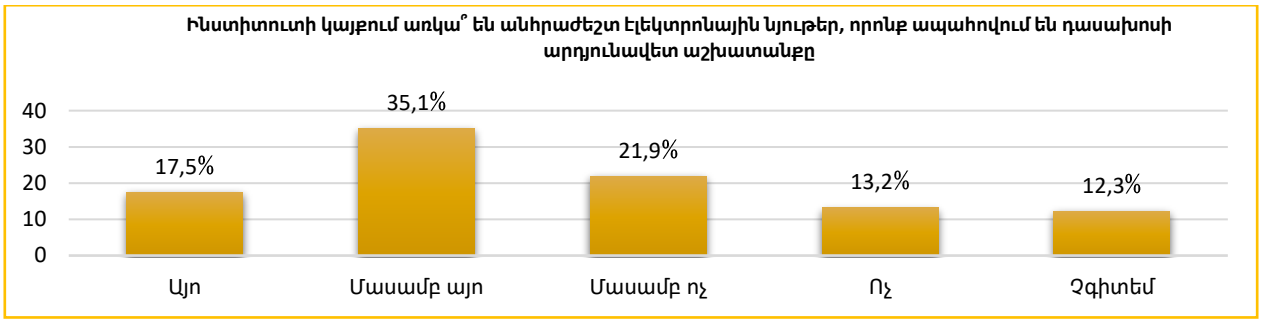
Ինչպես երևում է Գծապատկեր 35-ից, լսարանային պայմաններից, դրանց տեխնիկական հագեցվածությունից գոհ (43 %) ու դժգոհ (45,7%) դասախոսների կարծիքները գրեթե հավասար են բաշխվել, ինչը նշանակում է, որ այս տիրույթում բավարարված են շահակիցների գոհունակության նվազագույն պահանջները: Համեմատական անցկացնելով նախորդ հարցման արդյունքների հետ (Գծապատկեր 35, 2019-2020թ.թ.), տեսնում ենք, որ դրական տեղաշարժը չնչին է, ինչն էլ թույլ է տալիս արձանագրել, որ լսարանները անհրաժեշտ նութատեխնիկական միջոցներով ապահովվելու խնդիրը մնում է արդիական:

«Գրադարանում առկա՞ է անհրաժեշտ մասնագիտական գրականություն ուսումնական գործընթացի արդյունավետության ապահովման համար» հարցի պատասխանները ներկայացված են ծապատկեր 37-ում:



Գծապատկեր 37

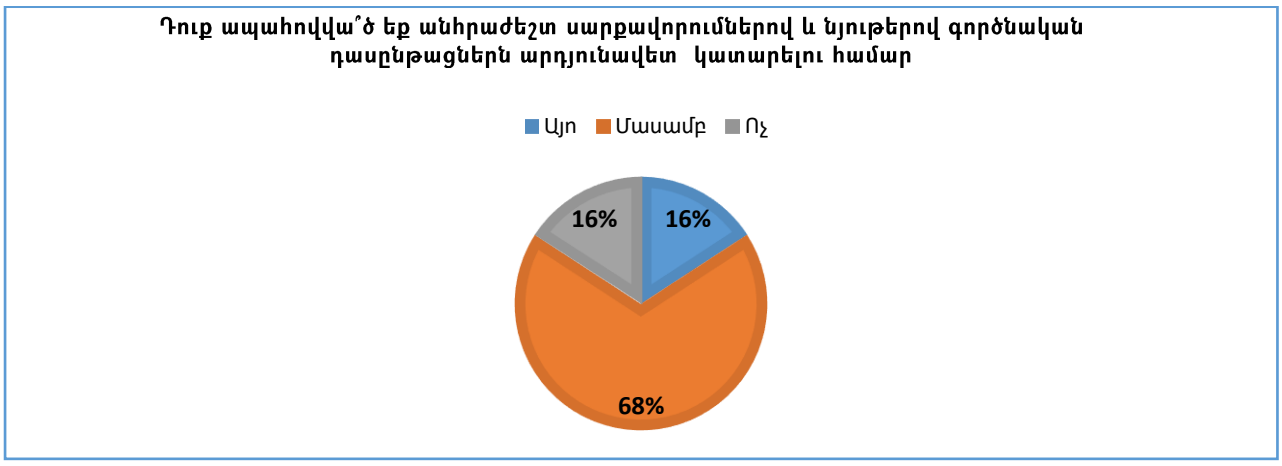
Պարզ է դառնում, որ ՊԴ կազմի 26,3%–ի կարծիքով Ինստիտուտի գրադարանը ապահովված է անհրաժեշտ գրականությամբ, որն օգնում է ապահովել ուսումնական գործընթացի արդյունավետությունը: Դասախոսների 16,7%-ը իր դժգոհությունն է հայտնել գրադարանում պահանջվող մասնագիտական գրականության բացակայությունից, իսկ 8,8%-ը դժվարացել է պատասխանել հարցին:



Գծապատկեր 38

Հարցմանը մասնակից դասախոսների 35, 1%–ի կարծիքով Ինստիտուտի կայքում համապատասխան էլեկտրոնային նյութերը ինչ–որ չափով հասանելի են դառնում ՊԴ կազմին, իսկ 21,9%-ի կարծիքով կայքում դասախոսի արդյունավետ աշխատանքն ապահովող անհրաժեշտ էլեկտրոնային նյութերը բացակայում են (Տես՝ Գծապատկեր 38):

Գործնական դասընթացներն արդյունավետ կերպով իրականացնելու համար ՊԴ կազմը ապահովված է արդյո՞ք անհրաժեշտ սարքավորումներով. այս հարցի պատասխանները ներկայացված են Գծապատկեր 39-ում:



Գծապատկեր 39

Ինչպես երևում է Գծապատկեր 39-ից, հավասար են բաշխվել գործնական դասընթացների անցկացման համար անհրաժեշտ սարքավորումների և նյութերի առկայությունից գոհ և դժգոհ դասախոսների թիվը: Դասախոսները ներկայացրել են նաև մի շարք առաջարկություններ՝ ուղղված լսարանային և լաբորատոր պայմանների բարելավմանը (Տե՛ս Աղյուսակ 2):

Աղյուսակ 2

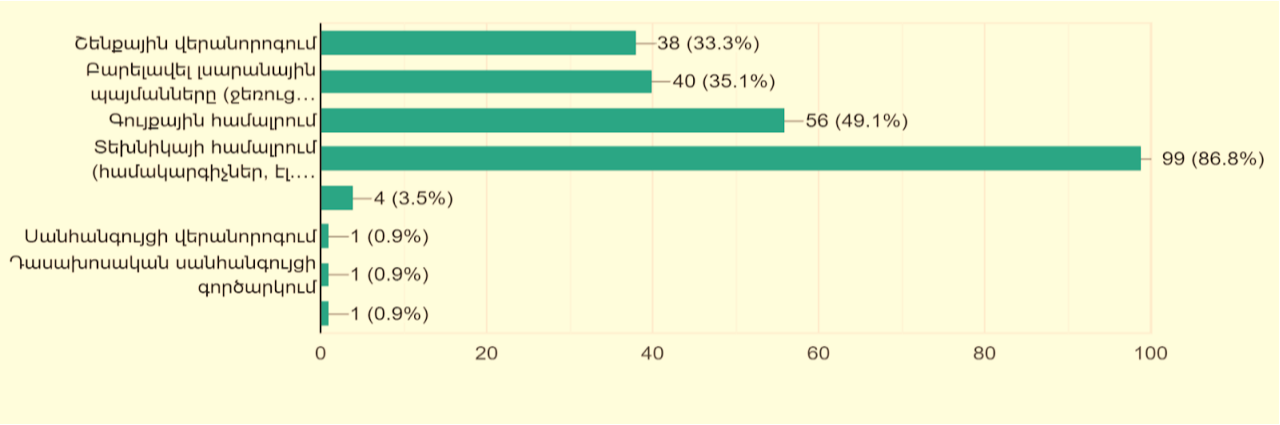
ՊԴ կազմի առաջարկությունները	%
1.Տեխնիկապես հագեցնել լսարանները և լաբորատորիաները (պրոյեկտորներով, համակարգիչներով և թվային գրատախտակներով)	**74**
2.Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ներդնում	**6**
3.Վերանորոգում, անհրաժեշտ գույքի համալրում	**13**
4.Յուրաքանչյուր ամբիոն պետք է ունենա մասնագիտացված լսարան՝ ապահովված տեխնիկական և դիդակտիկ նյութերով	**5**
5.Ներկայումս այդ ուղղությամբ իրականացվում են բարեփոխումներ	**2**

Ինչպես երևում է հարցման արդյունքներից ՊԴ կազմի գերակշիռ մասը՝ 74%–ը, առանձնացրել է լսարանների տեխնիկական հագեցվածության խնդիրը (թվային գրատախտակներ, պրոյեկտորներ, մեկ համակարգիչ՝ մեկ ուսանող): Դասախոսները նշում են, որ 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:

Դասախոսների 13%–ը կարևորում է լսարանների և լաբորատորիաների վերանորոգումը և անհրաժեշտ գույքվ ապահովումը, 6%-ը նշել է, որ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ներդնումը լսարաններում և լաբորատորիաներում կրթական գործընթացի բարելավման նախապայմաններից է:

Տեխնիկական և դիդակտիկ նյութերով ապահովված մասնագիտական լսարանի առկայությունը կարևորում է հարցվածների 5%-ը, իսկ 2%-ը նշել է, որ բարեփոխումներ իրականացվում են և կրում են շարունակական բնույթ:

Հարցման շրջանակում Ինստիտուտի պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչները նշել են նաև այն փոփոխությունները, որոնք առանջնահերթ է իրականացնել ենթակառուցվածքները բարելավելու նպատակով (Գծապատկեր 40):

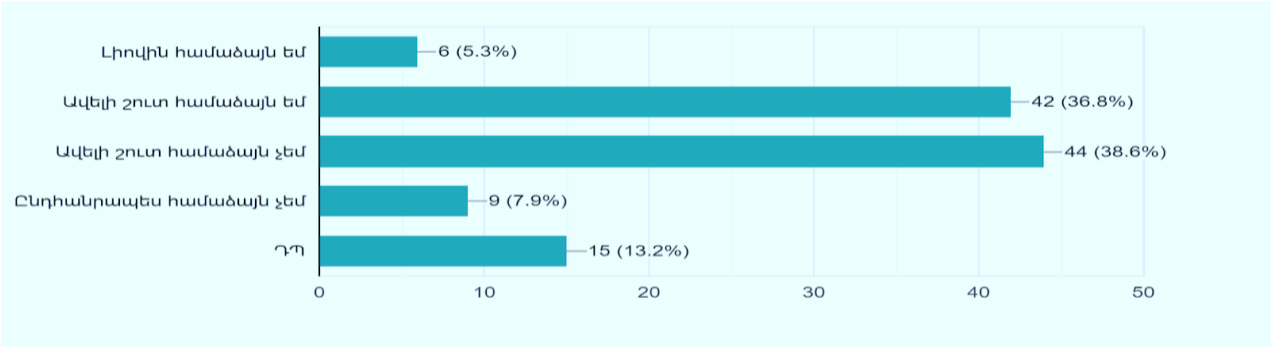


Գծապատկեր 40

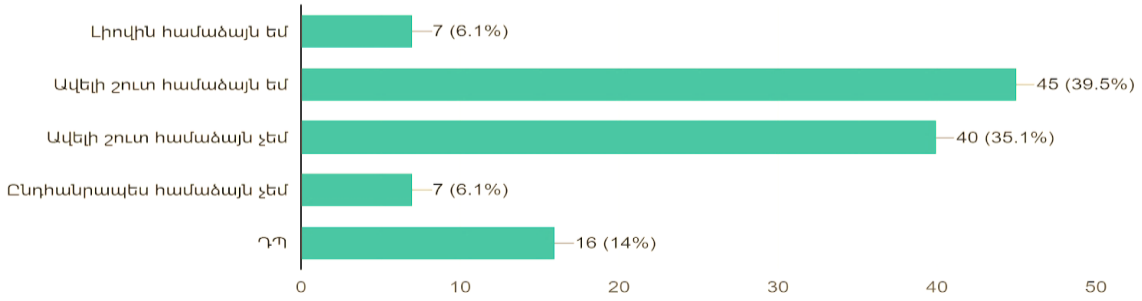
ՊԴ կազմի կողմից ներկայացված առաջարկությունների համատեքստում ևս ընդգծվում է Ինստիտուտի լսարանները տեխնիկապես հագեցնելու խնդիրը (86,8%), գույքային համալրումը (49,1%), շենքային և լսարանային վերանորոգում իրականացնելը (68,4%): Դասախոսների 3,5%–ի կարծիքով՝ Ինստիտուտում պայմանները բարեկարգ են և փոփոխությունները ընթացքի մեջ են:

5. ԳԻՏԱՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆ

Հարցման շրջանակում վեր են հանվել ՊԴ կազմի գիտահետազոտական գործունեության կարիքներն ու այս ոլորտում անհրաժեշտ վերափոխումների առաջնահերթությունները. «Բուհում առկա՞ է անհրաժեշտ նյութատեխնիկական բազա հետազոտական աշխատանքների իրականացման համար» հարցին ՊԴ կազմի 38,6%–ը տվել է դրական պատասխան, նույնական են բաշխվել նաև անգոհունակություն արտահայտողների պատասխանները (38, 6%): Հարցվածների 13,2%–ը դժվարացել է պատասխանել հարցին (Գծապատկեր 41):



Գծապատկեր 41



Գծապատկեր 42. **Ինստիտուտում առկա է անհրաժեշտ գրականություն հետազոտական աշխատանքներ իրականացնելու համար**

Ներկայացված տվյալները ցույց են տալիս, որ դասավանդող կազմից քչերն են համակարծիք, որ բուհի հետազոտական հետաքրքրությունների և ուղղությունների վերաբերյալ անհրաժեշտ մասնագիտական գրականություն առկա է Ինստիտուտի գրադարանում, իսկ հարցին մասնակիորեն դրական և բացասական պատասխանների հարաբերությունը գրեթե նույնական է: Հարցվածների 16 %-ը դժվարացել է որևէ պատասխան տալ:

ՀՖԿՍՊԻ-ի պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչները նշել են նաև իրենց գիտահետազոտական գործունեությամբ զբաղվելու հիմնական խոչընդոտները գործունեության խոչընդոտները (*Աղյուսակ 3*)[4]:

Աղյուսակ 3

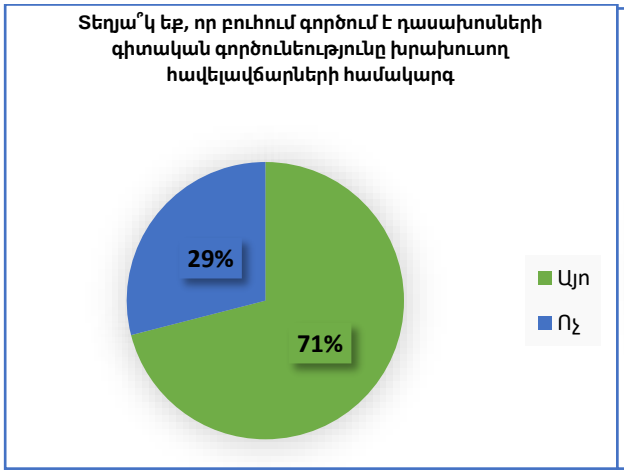
Գիտական գործունեության խոչընդոտները	**%**
Չկան խոչընդոտներ	25,4
Հետազոտական սարքավորումների պակասը	36
Անհրաժեշտ ֆինանսավորման պակասը	31,6
Մոտիվացիայի պակասը	28,9
Ժամանակի սղությունը	27,2
Ոչ բավարար համագործակցությունը արտասահմանյան բուհերի հետ	25,4
Դասավանդման և մարզչական գործունեության աշխատանքների անարդյունավետ համատեղումը	0,9
Հարմարավետ միջավայրի բացակայությունը	0,9

[4]Բաց հարցը ենթադրում է մի քանի պատասխանի հնարավորություն, այդ իսկ պատճառով պատասխանների վերլուծության արդյունքների տոկոսային ընդհանուր գումարը գերազանցում է 100%–ը:

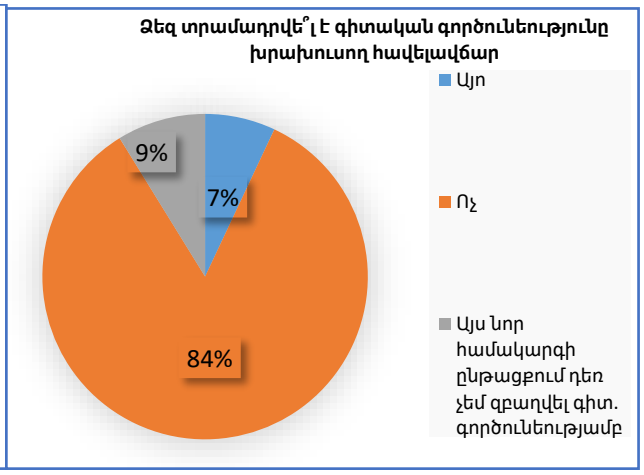
Արտասահմանյան նոր գրականության պակասը	0,9
Դասերը հեռավար անցկացնելը	0,9
Դժվարանում եմ պատասխանել	0,9

Վերլուծելով գիտական գործունեության և հետազոտական աշխատանքներ իրականացնելու վերաբերալ հարցերի պատասխանները (Գծապատկերներ 42 և 43, աղյուսակ 3) տեսնում ենք, որ որոշակի հակասություններ են առաջանում: Հարցված դասախոսների մեծ մասը նշում է, որ բուհում առկա չէ անհրաժեշտ նութատեխնիկական բազա և գիտական գրականություն հետազոտական աշխատանքներ կատարելու համար, սակայն գիտական գործունեության առաջնային խոչընդոտ են դիտարկվում մոտիվացիաի պակասը և ժամանակի սղությունը:

Բուհում դասախոսների գիտական գործունեությունը խրախուսող հավելավճարների համակարգի վերաբերյալ հարցի պատասխանները ամփոփված են Գծապատկեր 44-ում և 45-ում:



Գծապատկեր 44



Գծապատկեր 45

Գծապատկեր 44-ի պատասխաններից կարելի է ենթադրել, որ դասախոսների մեծ մասը (71%) տեղյակ է գիտական գործունեությունը խրախուսող հավելավճարների համակարգից, սակայն նրանցից կեսից ավելին (84%) նշել է, որ իրեն չի տրամադրվել խրախուսվող հավելավճար (Գծապատկեր 45): Կարող ենք եզրակացնել, որ բուհի դասախոսական կազմի գիտահետազոտական գործունեությունը դեռևս ուղղակիորեն չի հանգեցրել բուհում նոր ներդրված հավելավճարային համակարգի գործադրմանը:

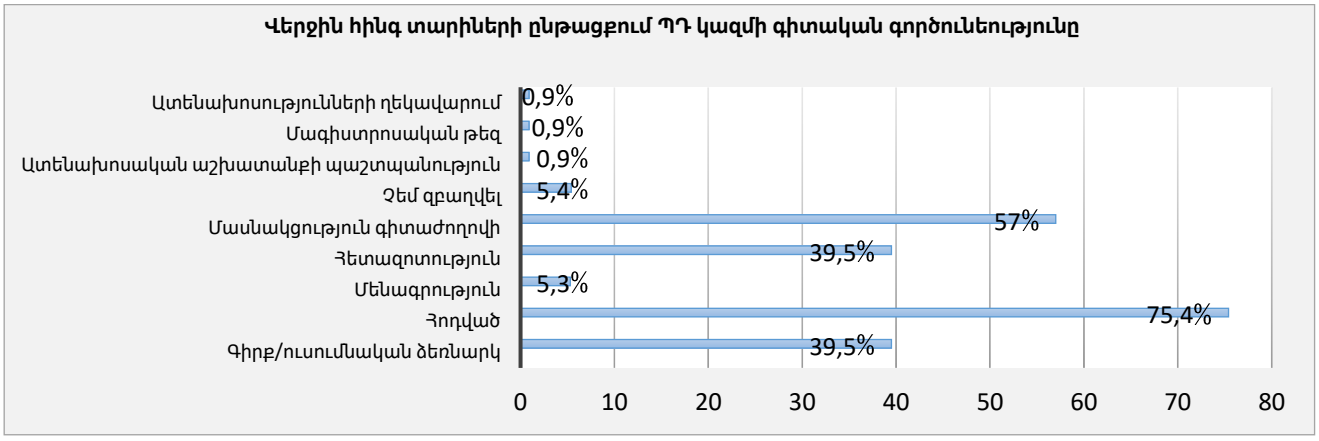
Հարցմանը մասնակիցները առանձնացրել են նաև դասախոսների գիտական գործունեությունը խթանող մի շարք գործոններ, որոնք ներկայացված են Աղյուսակ 4–ում:

Աղյուսակ 41

Գիտահետազոտական գործունեությունը խրախուսելու առաջարկներ	**Պատասխանների հաճախականությունը**
1.Գործուղում և համագործակցություն միջազգային հետազոտական առաջավոր փորձ ունեցող բուհերի հետ	25
2.Ֆինանսական խրախուսում	17
3. Ամեն ինչ լավ է և առաջարկներ չկան	14
5.Առանձնացնել՝ «Լավագույն հոդված», «Լավագույն զեկույց» անվանակարգեր և պարգևատրել	5
6.Տպագրել ինստիտուտի գիտամեթոդական հանդես/ամսագիր, նոր դասագրքեր, թեստեր:Ստեղծել գիտական հետազոտական գործունեությունը վաճառելու հնարավորություն	4
7.Բարոյական գնահատում	3
8.Բուհի բարձրակարգ թիմերի մասնակցություն առաջնություններին	2
9.Լսարանների և լաբորատորիաների համալրում նոր սարքավորումներով և նյութերով	2
10.Դասաժամերի և բեռնվածության ճիշտ բաշխում: Տարբերակված աշխատավարձ	3
11.Էլեկտրոնային գրադարանի և գրականության առկայություն	1
12.Նախաձեռնել գիտական հետազոտական գործունեություն լաբորատորիաներում	1
13.«Կոմպետենտ» վերահսկող անձնակազմի առկայության ապահովում	1
14.Ուսանողների ներգրավվածության ապահովում	1
15.«Սպորտ Կաբ» գիտական կենտրոնի վերաբացում և աշխատողների վերապատրաստում	1
16.Աջակցել գրանտ ստանալուն	1
17.Ստեղծել գիտական խմբեր, որոնց միջոցով կլուծվեր հանրապետության համար նշանակալի գիտական հիմնախնդիրներ	1

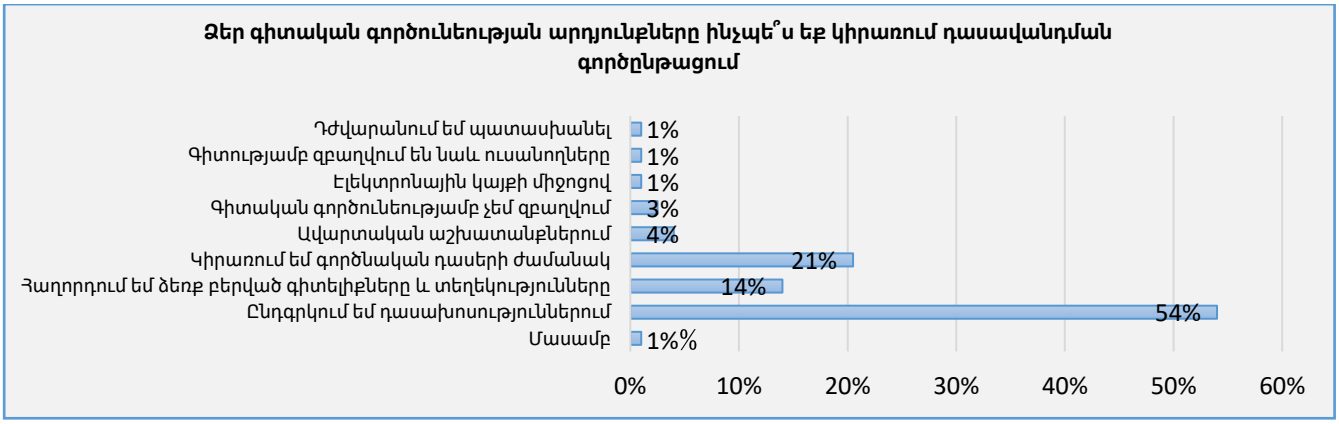
Ինչպես երևում է Աղյուսակ 4-ից, դասախոսների մի մասը գիտահետազոտական գործունեությունը խրախուսելու համար առաջարկում է պարբերաբար կազմակերպել գործուղումներ և համագործակցել միջազգային հետազոտական առաջավոր փորձ ունեցող բուհերի հետ: ՊԴ կազմի ներկայացուցիչների մի մասն էլ գիտական

գործունեությունը խրախուսող կարևոր տարբերակ է համարում ֆինանսավորումը: Սակայն վերը նշված այն հարցին, թե «Տեղյա՞կ եք, որ բուհում գործում է դասախոսների գիտական գործունեությունը խրախուսող հավելավճարների համակարգ», (Գծապատկեր 45) ՊԴ կազմի 71,1%–ը պատասխանել է դրական, ուստի կարող ենք փաստել, որ այստեղ պատկերը հակասական է: Հստակ չէ, թե ֆինանսավորում ասելով դասախոսը ի՞նչ է ցանկացել ասել և ինչպի՞սի ֆինանսավորման մասին է խոսքը: Հաշվի առնելով հարցի կարևորությունը և ակնհայտ հակասության առկայությունը, պետք է դիտարկել, որ այս ուղղությամբ իրազեկման աշխատանքներ տանելու անհրաժեշտություն կա: Նկատենք նաև, որ վերջին տարիներին դասախոսական կազմը գիտական գործունեություն է իրականացրել հիմնականում հոդվածների, գրքերի, ուսումնական ձեռնարկների տպագրության միջոցով (Տե՛ս Գծապատկեր 46):



Գծապատկեր 46

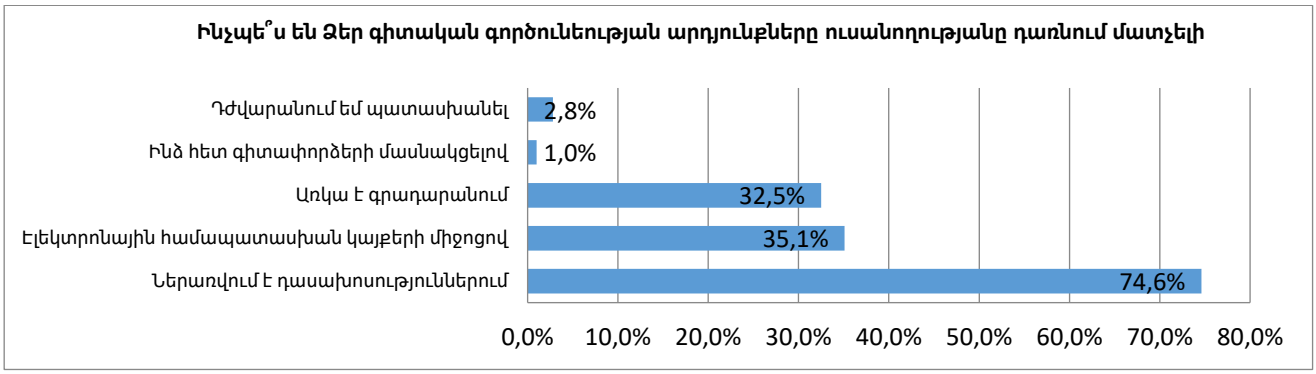
Ըստ Գծապատկեր 47-ում ներկայացված պատասխանների՝ Ինստիտուտի պրոֆեսորադասախոսական կազմի անդամները իրենց գիտական գործունեության արդյունքները կիրառում են հիմնականում դասավանդման գործընթացում (Տե՛ս Գծապատկեր 47):



Գծապատկեր47

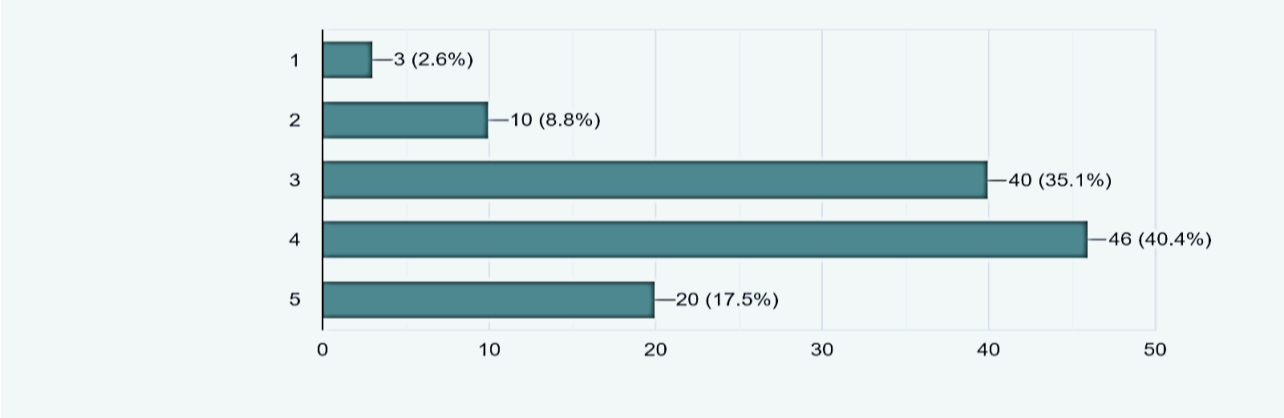
Նկատենք նաև, որ պրոֆեսորադասախոսական կազմի գիտական գործունեության արդյունքները ուսանողին մատչելի են դառնում հիմնականում դասախոսությունների

(74,6%) և էլեկտրոնային համապատասխան կայքերի միջոցով (35,1%) (Տե՛ս՝ Գծապատկեր 48)[5]:



Գծապատկեր 48

Ըստ գծապատկեր 48-ում ներկայացված տվյալների՝ դասախոսների 32,5%-ի գիտական գործունեության արդյունքներին ուսանողները կարող են ծանոթանալ գրադարանում: Նշենք նաև, որ դասախոսների կողմից գնահատվել է գիտական գործունեության և ուսումնական գործընթացների փոխկապակցվածությունը (1-5 բալանոց սանդղակով, որտեղ 5-ը շատ լավ է, 1-ը՝ վատ) (Տե՛ս Գծապատկեր 49):

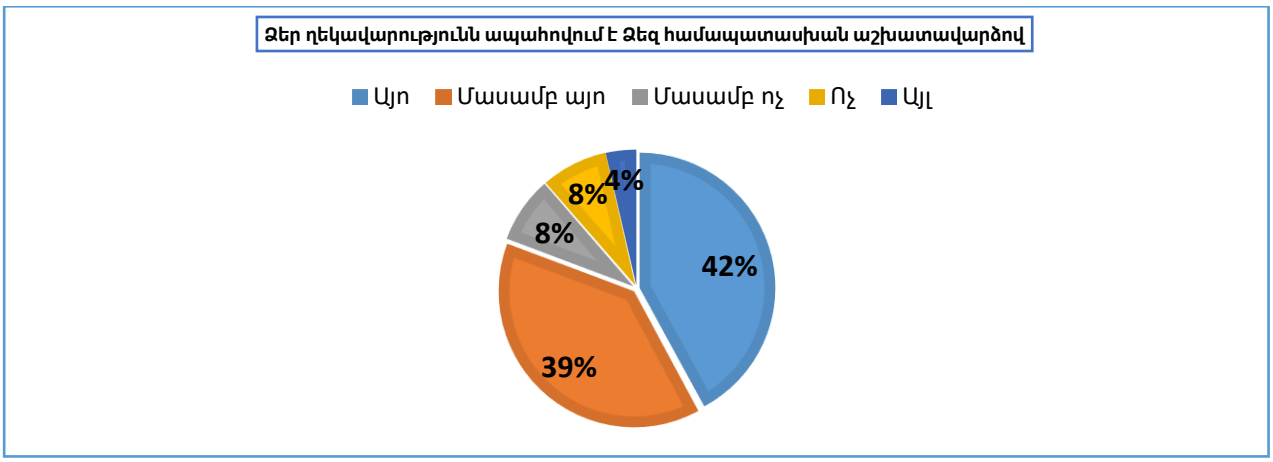


Գծապատկեր 49

Ինչպես երևում է Գծապատկեր 49–ից, հետազոտական գործունեության և ուսումնական գործընթացների փոխկապակցվածությունը գնահատվել միջինից բարձր՝ 3,5 միավոր:

ՊԴ կազմի գոհունակության մակարդակը բուհում ստացած աշխատավարձից. ՀՖԿՍՊԻ Պրոֆեսորադասախոսական կազմի կարիքների գնահատման հարցման շրջանակում ուսումնասիրվել են դասավանդողների ոչ միայն մասնագիտական, գիտահետազոտական առաջընթացի և աճի նախապայմանները, այլև գնահատվել են դասախոսական աշխատանքի վարձատրության ՊԴ կազմի ակնկալիքները: Առաջին հարցը վերաբերել է բուհում ստացած աշխատավարձից ՊԴ կազմի գոհունակությանը և ինչպես երևում է ներկայացված տվյալներից, հարցվածների գրեթե կեսը գոհ է, իսկ անգոհունակության հայտնած դասախոսների թիվը չի գերազանցում տասը տոսկոսը:

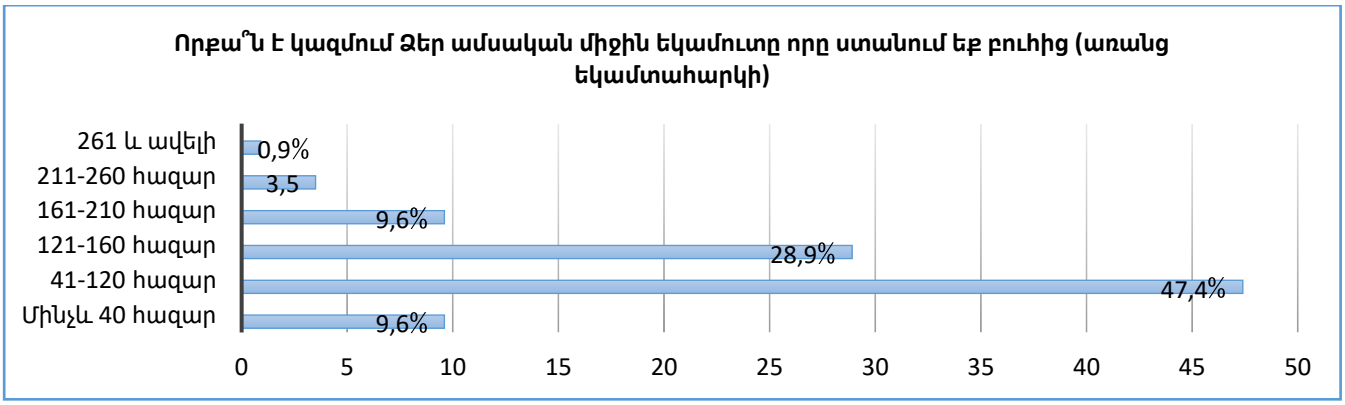
[5]Հարցը ենթադրում է մի քանի պատասխանի հնարավորություն, որի արդյունքում տոկոսային հանրագումարը գերազանցում է 100%-ը:



Գծապատկեր 50

Միևնույն ժամանակ ՊԴ կազմի մի մասի հայտնած դիտարկումներից պարզ է դառնում, որ այս հարցում հիմնական դժգոհությունը վերաբերում է վարձատրության անհամաչափությանը, որն առաջացել է ժամավճարային համակարգի ներդրման արդյունքում: Կարևոր է նշել, որ նրանցից միայն 7 հոգի է առաջարկել Ինստիտուտում վերականգնելու դրույքաչափով վարձատրման եղանակը:

Նշենք նաև, որ դասախոսների միջինացված եկամուտը մոտավոր հաշվարկներով կազմում է 100-120 հազար դրամ՝ առանց եկամտահարկի (Տե՛ս Գծապատկեր 51):



Գծապատկեր 51

Դասախոսները բաց հարցի տարբերակով նշել են, թե կատարած աշխատանքի դիմաց որքան վարձատրություն են ակնկալում (Տես՝ Աղյուսակ 5), և ըստ էության՝ ՊԴ կազմի համար աշխատավարձի գոհացուցիչ չափը տատանվում է 150-200,000 դրամի սահմաններում:

Աղյուսակ 5

Ակնկալվող վարձատրություն	Պատասխանների հաճախականությունը
200 հազար դրամ կայուն	**24**
201-250 հազար դրամ	**13**

251-300 հազար դրամ	**10**
100-150 հազար դրամ	**9**
Ես գոհ եմ իմ աշխատավարձից	**9**
400-450 հազար դրամ	**5**
310-350 հազար դրամ	**4**
600-750 հազար դրամ	**3**
Կայուն չէ, որ նշեմ	**3**
80 հազար դրամ	**1**
Միջինից բարձր	**1**

Հարցման շրջանակում դասախոսները գնահատել են նաև իրենց ամբիոնների դրական և բացասական կողմերը (տե՛ս Աղյուսակ 6 և 7):

Աղյուսակ 6

Դրական կողմերը	%
1. Ջերմ մթնոլորտ և փոխաջակցող գործընկերային հարաբերություններ	**59,9**
2.Մատուցում ենք որակյալ կրթություն և առկա են լավագույն մասնագետները	**19**
3. Թիմային աշխատանքների արդյունավետ կատարում	**6**
4. Դժվարանում եմ պատասխանել	**4,5**
5. Երիտասարդ ներուժ, ոլորտի պրակտիկ մասնագետներով հագեցվածությունը	**3,3**
6. Տարբերվող, կրեատիվ մտքերը և կարծիքները կարևորելը	**3,6**
7. Լսելու ունակություն	**0,9**
8. Նոր ուսումնական ծրագրերի մշակում	**0,9**
9. Ապահովում է ինտերակտիվ կրթություն	**0,9**
10. Հրատարակվում են մեծ թվով գիտական աշխատանքներ	**0,9**

Աղյուսակ7

Բացասական կողմերը	%
1. Չկան բացասական կողմեր	**52,8**

2. Ամբիոններում վերանորոգման կարիք կա, սեղանների պակաս	**13**
3. Երիտասարդ դասախոսների պակասը, նյութատեխնիկական բազայի անհրաժեշտություն	**9**
4. Թիմային աշխատելաոճի բացակայություն	**10,6**
5. Մասնագետների անհավասար քանակական կազմ	**3,6**
6. Նորությունների նկատմամբ վախեր, տարբեր սերունդների բախումները որևէ գաղափարի շուրջ/անհամաձայնություններ	**3,6**
7. Շատ մեծ է կազմը, պետք է տարանջատել	**1,8**
8. Քիչ հավաքույթներ, ոչ բավարար կապ այլ ամբիոնների հետ	**2,7**
9. Արական սեռի բացակայություն	**1,8**
10.Մասնագիտական ու ավարտական աշխատանքների ցածր որակը, նվազագույն չափանիշների հաճախակի շրջանցումը՝ տասնամյակների ընթացքում	**2,7**
11. Յուրաքանչյուր հարց լուծվում է բարդացման ճանապարհով	**0,9**
12. Դասաժամերի պակասը	**1,8**
13.Հոգսաշատ առօրյա	**0,9**

Պատասխանների վերլուծությունից երևում է, որ Ինստիտուտի ամբիոններում հիմնականում ջերմ, գործընկերային և փոխաջակցող մթնոլորտ է տիրում: Դասախոսների մի մասը նշում է, որ ամբիոններում բացասական կողմեր չկան, իսկ մյուս մասի կարծիքով էլ ամբիոններում վերանորոգման և անհրաժեշտ նյութատեխնիկական բազայի կարիք կա, որոշ դեպքերում էլ թիմային աշխատելաոճի, նորարար գաղափարների պակասն է առավել նկատելի:

Հարկ է նշել, որ վերլուծության ժամանակ դժվար էր առանձին ամբիոնների դրական և բացասական կողմերը ի հայտ բերել, քանի որ հարցվածների մեծ մասը չի նշել, թե որ ամբիոնն է ներկայացնում:

ՀՖԿՍՊԻ ՊԴ կազմին տրվել է նաև հնարավորություն իրենց առաջարկություններն անմիջականորեն ուղղել բուհի ռեկտորին (տե՛ս Աղյուսակ 8):

Աղյուսակ 8

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	**%**
1. Պահպանել բարեփոխումների իրականացման տեմպը	**21**
2.Դասաժամերը և առարկաների դասավանդման ժամանակացույցը կազմել այնպես, որ դասախոսը ունենա կայուն եկամուտ	**9**

3.Կազմակերպել հանդիպումներ ՊԴ կազմի հետ, որոշումներ կայացնելիս հաշվի առնել դասախոսի կարծիքը կապված ուսումնական գործընթացի բարելավման, արդյունավետության բարձրացման և ցանկացած նորարարության ընդունման և կիրառման հետ/ստեղծել ուղիղ կապ/	**8**
4.Ունենալ հաստիքային աշխատանք,վերականգնել դասախոսների դրույքաչափերը	**7**
5. Նոր նյութատեխնիկական բազա/գրադարանի համալրում նոր գրականությամբ	**6**
6.Ցանկալի կլիներ աշխատել վերանորոգված, նոր մարզագույքով հագեցած մարզադահլիճներում	**8**
7.Առավել խիստ վերաբերել ուսանողների բացակայություններին	**5**
8.Գիտական գործունեության ընդլայնում/ուսումնական որակի բարձրացում/փորձառու մասնագետների հրավիրում	**8,5**
9.Բարձրակարգ մարզիկների քանակի ավելացում ինստիտուտի ուսանողների շրջանում/Մարզական ակումբի լիակատար գործունեություն/Բուհին կից բացել սպորտային ակումբ առանձին մարզաձևերից	**2,5**
10. Բուհի վարչակազմի վերանայում	**2**
11.Խորացնել Ինստիտուտ-ֆեդերացիաներ համագործակցությունը	**1**
12.Շահել գրանտներ	**1**
13.Կազմակերպվող միջոցառումների մասին տեղեկացնել Ինստիտուտի ամբողջ աշխատակիցներին	**1**
14. Վերանայել մարմնամարզությունը որպես բուհի կարևոր առարկա և վերականգնել դասաժամերը	**1**
15.Հնարավորության դեպքում պայմաններ ստեղծել դասախոսների մարզական կյանքը կազմակերպելու համար	**1**
16.Վերահսկող կառույցի առկայություն/ամբիոնային գիտական պաշտոնների շնորհման կարգի հստակեցում	**1**
17.ԲՈՒՀ-ը դարձնել հետաքրքիր և ժամանակակից ապագա մասնագետների և մարզական աշխարհի համար	**1**
18.Պահպանել ինստիտուտի ավանդույթները	**1**
19. Զարգացնել Հայաստան–Արցախ միջբուհական կապերը	**1**

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Վերլուծելով ՀՖԿՍՊԻ պրոֆեսորադասախոսական կազմի կարիքները՝ ՊԴ կազմի տեղեկացվածության ապահովվածությունը, աշխատանքային միջավայրը, կառավարում և զարգացումը, դասավանդման գործընթացը, գիտահետազոտական գործունեությունը և տարբեր բնութագրիչներ, հանգել ենք մի շարք հետևությունների:

Ստորև կներկայացնենք տվյալների ամփոփումը՝ ըստ հարցման ցուցիչների:

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

Հարցման արդյունքների վերլուծությունը թույլ է տալիս նշել, որ դասախոսների մեծ մասը տեղեկացված է իր իրավունքներին և պարտականություններին ու Ինստիտուտում իրականացվող կրթական բարեփոխումներին: ՊԴ կազմը իր գոհունակություն է հայտնել նաև բուհի ներքին տեղեկատվական համակարգից: Այդ թվում արդյունավետ է նաև ֆեյսբուքյան էջի գործունեությունը՝ որպես տեղեկատվության աղբյուր:

ՊԴ կազմը մատնաշել է նաև բուհում իրականացվող այն բարեփոխումները, որոնք ընդունելի և տեսանելի են մեծ մասի համար, ինչպես օրինակ՝ կրթական ծրագրերի վերանայումներ, գնահատման մեթոդաբանության արդիականացում, քննական գործընթացի վերահսկողության ավելացում, նեքին հաղորդակցության միջավայրում տեղեկատվական տեխնոլոգիաների կիրառելիության ընդլայնում, օտար լեզուների դասավանդման ծավալի մեծացում: Իրականացվող փոփոխությունների համատեքստում ընդգծվել է նաև պրոֆեսորադասախոսական կազմի երիտասարդացման միտումը:

Ամբիոնի վարիչ–դասախոսական անձնակազմ կապը համագործակցային և կառուցողական է, ինչն ապահովում է տարբեր խնդիրների շուրջ ազատ տեսակետներ, դժգոհություններ և անհամաձայնություններ հայտնելու գործընկերային միջավայր:

Ընդհանուր առմամբ՝ դասախոսները բարձր են գնահատում ամբիոնի վարիչների գործունեության արդյունավետությունը:

2. ՊԴ կազմի գոհունակությունը աշխատանքային միջավայրից

Արդյունքների վերլուծությունը փաստում է, որ պրոֆեսորադասախոսական կազմին տրամադրվող աշխատանքային պայմանները գոհացնում են դասախոսներին: Ինստիտուտը հետաքրքրված է դասախոսի մասնագիտական առաջընթացով, ինչպես նաև ՊԴ կազմի համար ստեղծված է աշխատանքային անաչառ և փոխաջակցող միջավայր: Իսկ դասախոսների մասնագիտական որակները բուհում գնահատվում են հիմնականում դասալսումների և ուսանողական հարցումների միջոցով:

3.ՊԴ կազմի գոհունակությունը բուհի կառավարման և զարգացման համակարգից

Կառավարման թափանցիկ համակարգը նպաստում է նյութական ու մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ բաշխմանը և օգնում հասնել ցանկալի արդյունքի: Բուհի կառավարումը ևս պետք է այդպիսին լինի, ուստի շատ կարևոր է նաև վերադաս–

աշխատող ուղիղ կապի առկայությունը: Այս պարագայում նկատի ունենք ղեկավարության ու դասախոսների անմիջական շփումը: ՀՖԿՍՊԻ գրեթե բոլոր դասախոսները ներկայումս գոհ են անմիջական վերադասից և նրանից ստացած աջակցությունից, սակայն նրանց մի մասը ցանկություն է հայտնել՝ կրթական միջավայրի բարելավման, նորարարությունների ներդրման տարատեսակ գործընթացներում առավել կարևորել ՊԴ կազմի կարծիքը:

Հաշվի առնելով հարցումների արդյունքները՝ անհրաժեշտություն կա վերաիմաստավորել դասախոսների մասնագիտական որակների գնահատման սկզբունքները:

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

Ինստիտուտի ՊԴ կազմի բավարարվածությունը ուսուցման գործընթացի համար ապահովված ռեսուրսներից ընդհանուր առմամբ միջինից բարձր է: Եթե այս արդյունքը համեմատենք նախորդ հարցման արդյունքների հետ, կնկատենք արմատական փոփոխություն, չնայած այն բանի, որ, դասախոսների կարծիքով, բուհը կարիք ունի տեխնիկապես հագեցած (պրոյեկտորներով, համակարգիչներով և թվային գրատախտակներով) լսարանների ու լաբորատորաների:

Հետազոտությունը ցույց տվեց, որ դասախոսների կեսից ավելին մասնակցել է բուհի կողմից իրականացվող վերապատրաստումներին, որն իր հերթին կրում է շարունակական բնույթ:

5.ՊԴ կազմի գոհունակությունը՝ դասավանդողների գիտահետազոտական գործունեությունը խթանող մեխանիզմներից

ՊԴ կազմի ներկայացուցիչները վերջին 5 տարիներին հիմնականում հոդվածներ, գրքեր և ուսումնական ձեռնարկներ են հրատարակել: Դասախոսները իրենց գիտական գործունեության արդյունքները ընդգրկում են հիմնականում դասախոսություններում և էլեկտրոնային տարբեր հարթակներով տրամադրում ուսանողներին: Հարցմանը մասնակից դասախոսների կարծիքով գիտական գործունեության հիմնական խոչընդոտներն են՝ հետազոտական սարքավորումների և մոտիվացիայի պակասը, ժամանակի սղությունը և ոչ բավարար համագործակցությունը արտասահմանյան բուհերի հետ:

6. ՊԴ կազմի աշխատավարձերը. բուհը ձգտում է անշեղորեն իրականացնել դասավանդողների աշխատավարձերը շարունակաբար բարձրացնելու քաղաքականություն

Ինստիտուտը իր դասախոսներին հիմնականում ապահովում է համապատասխան աշխատավարձով:

2020-2021 ուսումնական տարում ներդրված ժամավճարային համակարգի արդյունքնում, ինչպես նշել է հարցման մասնակիցների մեծ մասը, բուհում բարելավվել են դասախոսների վարձատրության պայմանները, սակայն միևնույն ժամանակ դասախոսական անհատական բեռնվածության անհամաչափ բաշխվածության

ադյունքում, ՊԴ կազմի որոշ մասի աշխատավարձը չի գերազանցում միջին ամսական աշխատավարձը:

Բուհի ռեկտորին ուղղված առաջարկություններում դասախոսները, ըստ էության, հայտնում են իրենց գոհունակությունը ներկայումս իրականացվող բարեփոխումներից և կարևորում, որ բարեփոխումների աշխատանքները շարունակական լինեն, իսկ ներկայացված դժգոհությունների հիմնական առանցքը մարզադահլիճների հիմնանորոգման, մարզագույքի թարմացման և տեխնոլոգիական նոր ռեսուրսներով գործնական լսարանները հագեցնելու խնդիրն է:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Վերջին տասնամյակներում բարձրագույն կրթությունը ողջ աշխարհում ենթարկվել է որոշակի հիմնարար փոփոխությունների՝ հաղթահարելով բազմաթիվ մարտահրավերներ՝ գլոբալիզացիայց մինչև ինովացիաների կիրառումը բարձրագույն կրթության ոլորտում:

Բարեփոխումների ընթացքը բարձրագույն կրթության համակարգում բազմաբևեռ գործընթաց է, որում, թերևս առավել մեծ դերակատարություն ունեն կրթական գործընթացներում անմիջականորեն ներգրավված կողմերը՝ դասախոսներն ու ուսանողները:

Դասախոսների կարիքների գնահատման արդյունքների վերլուծության հիման վրա արվող առաջարկություններ՝

1.Կազմակերպել և իրականացնել ՊԴ կազմի մասնագիտական որակավորման բարձրացմանն ուղղված միջոցառումներ:

2.ՀՖԿՍՊԻ–ի դասախոսներին պարբերաբար ուղարկել գործուղումների և համագործակցել հետազոտական առաջավոր փորձ ունեցող բուհերի հետ:

3.Լսարաններն ու լաբորատորիաները ապահովել անհրաժեշտ նյութատեխնիկական բազայով՝ ուսանողների հետ գործնական դասերը առավել արդյունավետ և ինտերակտիվ դարձնելու նպատակով, ինչպես նաև հետազոտական աշխատանքներ իրականացնելու համար ստեղծել անհրաժեշտ նյութատեխնիկական բազա:

4.Պարբերաբար համալրել գրադարանային ֆոնդը ժամանակակից մասնագիտական գրականությամբ, թարմացնել էլեկտրոնային ռեսուրսներն ու դասավանդման գործընթացի արդիականացման առցանց հարթակները՝ դասախոսների համար դրանցից օգտվելու սեմինարների անցկացմամբ:

5.Վերանայել ՊԴ կազմի դասաժամերի բաշխման մեխանիզմները, անհրաժեշտության դեպքում սահմանել վերահսկողություն, ինչպես նաև մշակել համապատասխան մեխանիզմներ դասախոսների աշխատավարձը կայունության հասցնելու համար:

6.Ներգրավվել դասախոսներին բուհի ներքին գործունեությանը և ներդնել մեխանիզմներ հարցումներին ակտիվ մասնակցելու համար:

7.Որոշումներ կայացնելիս հաշվի առնել դասախոսի կարծիքը կապված ուսումնական գործընթացի բարելավման, արդյունավետության բարձրացման և ցանկացած նորարարության ներդրման և կիրառման հետ:
8.Ուղիղ և հստակ կապ ձևավորել դասախոսների գնահատման՝ ուսանողական հարցումների արդյունքների և դասախոսների որակավորման բարձրացման գործընթացի միջև:

Հավելված 1
«Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի
պետական ինստիտուտ» հիմնադրամի Գիտական խորհրդի
2020 թվականի նոյեմբեր 27-ի թիվ ___-Ն որոշման

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ԿՈՒԼՏՈՒՐԱՅԻ ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏ

ԴԱՍԱԽՈՍՆԵՐԻ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՐՑԱԹԵՐԹ

Հարգելի՛ դասախոս, նպատակ ունենալով բարելավել կրթության որակը, ՀՖԿՍՊԻ-ն իրականացնում է դասախոսների կարիքների գնահատում, որը կօգնի բարելավել կրթական միջավայրը և կրթության որակը, ներդնել դասախոսների որակավորման բարձրացմանն ուղղված նոր մեխանիզմներ և բացահայտել դասախոս-ղեկավար փոխհամագործակցության տարբեր կողմերը:

Խնդրում ենք Ձեզ մասնակցել այս հարցմանը: Ձեր տվյալները գաղտնի են մնալու և ստացված արդյունքներն օգտագործվելու են միայն ընդհանրացված, վիճակագրական տվյալների ձևով, որոնք տեղադրվելու են բուհի պաշտոնական կայքում:

1.Նշեք խնդրեմ Ձեր սեռը՝

1.Արական

2.Իգական

2.Ձեր տարիքը՝

1.22-31 տարեկան

2.32-41 տարեկան

3.42-51 տարեկան

4.52-61 տարեկան

5.62-75 տարեկան

6.76-85 տարեկան

7. 86 տարեկան և ավելի

3.Նշեք ֆակուլտետը

1. Մարզչամանկավարժական

2. Առողջարարական տեխնոլոգիաների, սպորտային տուրիզմի և կառավարման ֆակուլտետ

4. Նշեք Ձեր ամբիոնը

1. Մարմնամարզության, սպորտային պարերի, գեղասահքի և շախմատի ամբիոն

2. Ցիկլիկ մարզաձևերի ամբիոն/աթլետիկա, դահուկ, հեծանիվ/

3. Ֆուտբոլի ամբիոն

4. Մարզախաղերի ամբիոն

5. Ըմբշամարտի և արևելյան մարզաձևերի ամբիոն

6. Ծանրամարտի, բռնցքամարտի և սուսերամարտի ամբիոն

7. Ֆիզիկական դաստիարակության տեսության, մեթոդիկայի և ադապտիվ ֆիզիկական կուլտուրայի ամբիոն

8. Ֆիզիկական վերականգնման ամբիոն

9. Սպորտի կառավարման և մարքետինգի ամբիոն

10. Մարզական լրագրության ամբիոն

11. Սպորտային տուրիզմի և փրկարարական գործի ամբիոն

12. Սպորտի մանկավարժության և հոգեբանության ամբիոն

13. Հասարակական և հումանիտար գիտությունների, լեզուների ամբիոն

14. Բժշկակենսաբանական գիտությունների ամբիոն

5.Նշեք, թե որ թվականից եք աշխատում ՀՖԿՍՊԻ-ում՝.....

6. Նշեք Ձեր գիտական աստիճանը/ կոչումը՝.....

1.ՏԵՂԵԿԱՑՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

1.1.Ծանո՞թ եք ինստիտուտի պրոֆեսորադասախոսական կազմի իրավունքներին և պարտականություններին:

	Այո	Մասամբ այո	Մասամբ ոչ	Ոչ
Իրավունքներ				
Պարտականություններ				

1.2. Ծանո՞թ եք արդյոք Բոլոնիայի գործընթացի դրույթներին (կրեդիտային ուսուցման համակարգ, ակադեմիական շարժունակություն և այլն):

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

1.3.Տեղեկացվա՞ծ եք ինստիտուտում իրականացվող կրթական բարեփոխումների մասին

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

1.4. Ինստիտուտում իրականացվող, ո՞ր բարեփոխումներն եք խրախուսում

1.5. Ինստիտուտում արդյունավե՞տ է գործում ներքին տեղեկատվական համակարգը

1.Այո

2.Մասամբ այո

3.Մասամբ ոչ

4.Ոչ

1.6. Ինչպե՞ս եք տեղեկանում ինստիտուտի գործունեության խնդիրների մասին

1. Ինստիտուտի կայքից

2.Ամբիոնի նիստից

3.Գիտական խորհրդի նիստից

4.Ինստիտուտի հայտարարություններից

5.Ինստիտուտի ֆեյսբուքյան էջից

6.Այլ

1.5.Ինչպե՞ս եք տեղեկանում ինստիտուտի գործունեության արդյունքներին

1. Ինստիտուտի կայքից

2.Ամբիոնի նիստից

3.Գիտական խորհրդի նիստից

4.Ինստիտուտի հայտարարություններից

5.Ինստիտուտի ֆեյսբուքյան էջից

6.Այլ

1.6. Ինստիտուտում աշխատակիցների կարծիքն արտահայտելու համար կա՞ն մեխանիզմներ:

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

1.7. Եթե կան, ապա որո՞նք են այդ մեխանիզմները:

1.8. Ում ե՞ք 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

7.Ռեկտորին

8.Այլ

2.ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻՋԱՎԱՅՐ

2.1. Ինստիտուտում ստեղծվա՞ծ են անհրաժեշտ պայմաններ Ձեր աշխատանքային պարտականությունները կատարելու համար

- Այո

- Մասամբ այո
- Մասամբ ոչ
- Ոչ
- Դժվարանում եմ պատասխանել

2.2. Ի՞նչ պայմաններ են պետք Ձեր աշխատանքային պարտականությունները կատարելու համար:

2.3.Աշխատանքային միջավայրում առկա՞ է անաչառության սկզբունքը՝ ըստ աշխատանքային համաչափ բաշխվածության:

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

2.4. Ձեր աշխատավայրում տիրու՞մ է գործընկերների հետ փոխաջակցող միջավայր:

1.Այո
2.Ոչ
3.Այլ

2.5. Աշխատակիցները պատրա՞ստ են օգնել միմյանց, նույնիսկ եթե դա իրենց պարտականություններից դուրս է:

1.Այո
2.Մասամբ այո
3.Մասամբ ոչ
4.Ոչ

2.6. Ձեր կարծիքով ինստիտուտը հետաքրքրվա՞ծ է Ձեր առաջընթացով

1.Այո
2.Մասամբ այո
3.Մասամբ ոչ
4.Ոչ

2.7. Գո՞հ եք Արհեստակցական միության գործունեությունից

1.Այո

2.Ոչ

3.Այլ

2.8. ՀՖԿՍՊԻ-ում ինչպե՞ս են գնահատվում դասախոսի մասնագիտական որակներ

1. Դասալսումներ

2. Դասախոսների որակական հատկանիշների գնահատումը ուսանողների կողմից
3. Այլ՝

3..ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

3.1 Դուք գո՞հ եք Ձեր անմիջական ղեկավարից ստացած աջակցությունից

- Այո
- Մասամբ այո
- Մասամբ ոչ
- Ոչ
- Չեմ ստացել

3.2. Բուհում պարբերաբար իրականցվու՞մ է դասախոսների որակավորման բարձրացմանն ուղղված միջոցառումներ

- Այո
- Մասամբ այո
- Մասամբ ոչ
- Ոչ
- Տեղյակ չեմ

3.3.Ինստիտուտը ստեղծո՞ւմ է հնարավորություն Ձեր որակավորման բարձրացման համար

- Այո
- Մասամբ այո
- Մասամբ ոչ
- Ոչ

3.3.1.Եթե այո, ապա որո՞նք են այդ հնարավորությունները:

3.3.2.Որքանո՞վ եք գոհ այդ հնարավորություններից

1.Շատ գոհ եմ
2.Մասամբ գոհ եմ
3.Մասամբ գոհ չեմ
4.Ընդհանրապես գոհ չեմ

3.4. Ինստիտուտի ղեկավար կազմը բոլորին տալի՞ս է զարգանալու նույն հնարավորությունները (գործուղում, տեղական և միջազգային կոնֆերանսների, վերապատրաստումներին մասնակցություն և այլն)

1.Լիովին համաձայն եմ
2.Ավելի շուտ համաձայն եմ
3.Ավելի շուտ համաձայն չեմ
4.Ընդհանրապես համաձայն չեմ

3.5. Դասախոսական կազմի վերապատրաստումները կրու՞մ են շարունակական բնույթ

1. *Լիովին համաձայն եմ*
2. *Ավելի շուտ համաձայն եմ*
3. *Ավելի շուտ համաձայն չեմ*
4. *Ընդհանրապես համաձայն չեմ*
5. *Տեղյակ չեմ*

6. Այլ՝ _____

3.6. Ինստիտուտի կողմից իրականացվող վերապատրաստումներն արդյունավետ են՞

1. *Այո*
2. *Ոչ*
3. *Այլ* _____

3.7. 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 ապահովվա՞ծ են անհրաժեշտ նյութատեխնիկական միջոցներով

1. *Լիովին համաձայն եմ*
2. *Ավելի շուտ համաձայն եմ*
3. *Ավելի շուտ համաձայն չեմ*
4. *Ընդհանրապես համաձայն չեմ*
5. *Դժվարանում եմ պատասխանել*
6. *Այլ՝* _____

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

- Այո
- Մասամբ այո
- Մասամբ ոչ
- Ոչ
- Չեմ օգտվել, չգիտեմ

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

- Այո
- Մասամբ այո
- Մասամբ ոչ
- Ոչ
- Տեղյակ չեմ

4.4. Դուք ապահովվա՞ծ եք անհրաժեշտ սարքավորումներով և նյութերով գործնական դասընթացներն արդյունավետ կազմակերպելու համար

- Այո

- Մասամբ այո
- Մասամբ ոչ
- Ոչ

4.5. Ինչպի՞սի փոփոխություններ կիրականացնեիք ինստիտուտում:

- 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. Բուհում առկա՞ է անհրաժեշտ նյութատեխնիկական բազա հետազոտական աշխատանքների իրականացման համար

1. *Լիովին համաձայն եմ*
2. *Ավելի շուտ համաձայն եմ*
3. *Ավելի շուտ համաձայն չեմ*
4. *Ընդհանրապես համաձայն չեմ*
5. *Դժվարանում եմ պատասխանել*

5.2. Որքանո՞վ եք համաձայն, որ ինստիտուտում առկա է անհրաժեշտ գիտական գրականություն հետազոտական աշխատանքներ իրականացնելու համար

1. *Լիովին համաձայն եմ*
2. *Ավելի շուտ համաձայն եմ*
3. *Ավելի շուտ համաձայն չեմ*
4. *Ընդհանրապես համաձայն չեմ*
5. *Դժվարանում եմ պատասխանել*

5.3.Նշեք Ձեր գիտական գործունեության խոչընդոտները

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

5.4. Տեղյա՞կ եք, որ ինստիտուտում գործում է դասախոսների գիտական գործունեությունը խրախուսող հավելավճարների համակարգ:

1.Այո
2.Ոչ
3.Այլ
_____

5.5. Ձեզ տրամադրվե՞լ է գիտական գործունեությունը խրախուսող հավելավճար:

1.Այո

2.Ոչ
3.Այլ

5.6.Գիտահետազոտական գործունեությունը խրախուսելու ի՞նչ այլ տարբերակներ կառաջարկեք

5.7.Վերջին հինգ տարիների ընթացքում Ձեր գիտական գործունեությունը

Գիտական աշխատանք
1. Գիրք/ուսումանակ ձեռնարկ
2. Հոդված
3. Մենագրություն
4. Հետազոտություն
5. Մասնակցություն գիտաժողովի

5.8.Ձեր գիտական գործունեության արդյունքները ինչպե՞ս եք կիրառում դասավանդման գործընթացում

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

1. Էլեկտրոնային համապատասխան կայքերի միջոցով
2. Առկա է գրադարանում
3. Ներառվում են դասախոսություններում
4. Ուսանողական պրակտիկաների ընթացքում
5. Այլ_____

5.10.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. **Ձեր ղեկավարությունն ապահովու՞մ է Ձեզ համապատասխան աշխատավարձով**
   1.Այո
   2.Մասամբ այո

3.Մասամբ ոչ

4.Ոչ

7. Որքա՞ն է կազմում Ձեր ամսական միջին եկամուտը, որը ստանում եք բուհից (առանց եկամտահարկի):

1. Մինչև 40 հազար դրամ
2. 41-120 հազար դրամ
3. 121-160 հազար դրամ
4. 161-210 հազար դրամ
5. 211-260 հազար դրամ
6. 261 հազար դրամ և ավելի

7.1. Ո՞րքան աշխատավարձ եք ակնկալում ստանալ Ձեր կատարած աշխատանքի դիմաց առանց եկամտահարկի

8.Նշեք Ձեր ամբիոնի դրական և բացասական կողմերը:

Դրական կողմեր	Բացասական կողմեր

9. Նշեք այն առաջարկությունները, որոնք կցանկանայիք ուղղել բուհի Ռեկտորին