



**ՀՖԿՍՊԻ ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ
ՎԵՐՅԱՆՄԱՆ, ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՐՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ**

ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԲԱԺԻՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

1. Հետազոտության ընդհանուր նկարագիրը

«Հայաստանի ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի պետական ինստիտուտ» հիմնադրամի (այսուհետ՝ ՀՖԿՍՊԻ) պրոֆեսորադասախոսական կազմի (այսուհետ՝ ՀՖԿՍՊԻ) ՊԴ անձնակազմի կարիքների գնահատումը ու վերհանված բացթողումների վերացման ուղղությամբ իրականացվող գործընթացների արդյունավետության շարունակական գնահատումը ինստիտուտի որակի ապահովման ներքին համակարգի կարևորագույն բաղադրիչներից մեկն է:

2019 թ. –ից դասախոսական կազմի հետ պարբերաբար անցկացվող 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:

2. Հարցման նպատակներն են՝

2.1 Պարզել ՊԴ կազմի տեղեկացվածությունն

- 1) Իրենց իրավունքների և պարտականությունների մասին,
- 2) Բոլոնիայի գործընթացի դրույթների (կրեդիտների հաշվարկ, ակադեմիական շարժունակություն և այլն) մասին,
- 3) ինստիտուտում իրականացվող կրթական բարեփոխումների մասին,
- 4) դասախոսի մասնագիտական որակների գնահատման մեթոդների վերաբերյալ,
- 5) Mulberry համակարգի վերաբերյալ,
- 6) դասախոսների գիտական գործունեությունը խրախուսող հավելավճարների համակարգի վերաբերյալ,

2.2 Ստանալ ՊԴ կազմի կարծիքը

- 1) Բուհում իրականացվող/իրականացվելիք բարեփոխումների մասին,
- 2) աշխատանքային միջավայրում անաչառության սկզբունքի պահպանման վերաբերյալ,
- 3) բուհի ղեկավարության կողմից բոլորին զարգանալու (գործուղում, տեղական և միջազգային կոնֆերանսներին, վերապատրաստումներին մասնակցություն և այլն) հավասար հնարավորությունների տրամադրման վերաբերյալ,

- 4) մասնագիտական որակավորման բարձրացման ու մասնագիտական աճի համար բուհիղեկավարության կողմից հետաքրքրության և աջակցության վերաբերյալ,
- 5) բուհի կողմից իրականացվող ՊԴ կազմի վերապատրաստումների արդյունավետության վերաբերյալ,
- 6) լսարանների նյութատեխնիկական ապահովվածության, մարզադահլիճների վիճակի վերաբերյալ,
- 7) գրադարանային ֆոնդի հագեցվածության վերաբերյալ,
- 8) գիտահետազոտական գործունեության խոչընդոտների վերաբերյալ:

2.3 Պարզել ՊԴ կազմի

- 1) բողոքների և առաջարկությունների արտահայտման մեխանիզմները,
- 2) ինստիտուտի գործունեության խնդիրների, արդյունքների, կամ այլ հարցերի մասին տեղեկություններ ստանալու եղանակները,
- 3) աշխատանքային պարտականությունների կատարման խթաններն ու խոչընդոտները,
- 4) գոհունակությունն իրենց ստացած վարձատրությունից,
- 5) գոհունակությունն իրենց անմիջական աշխատանքային միջավայրից, գործընկերների հետ ունեցած հարաբերություններից, մթնոլորտից,
- 6) գոհունակությունն իրենց անմիջական ղեկավարից ստացած աջակցությունից,
- 7) գոհունակությունը ԲՈՒՀ-ի Արհեստակցական միության գործունեությունից,
- 8) գիտահետազոտական գործունեության արդյունքները ուսանողությանը փոխանցելու ուղիները:

2.4 Ստանալ ՊԴ կազմի առաջարկությունները

- 1) ՀՖԿՍՊԻ-ի հեղինակության բարձրացման,
- 2) բուհում բարեփոխումների իրականացման և առավել որակյալ կրթության տրամադրման եղանակների վերաբերյալ,
- 3) բուհում գիտահետազոտական գործունեությունը խրախուսելու եղանակների վերաբերյալ, ինչպես նաև
- 4) Առաջարկություններ ուղղված ՀՖԿՍՊԻ-ի ռեկտորին:

2.5 Հետազոտության անանունության և գաղտնիության սկզբունքների պահպանման նպատակով հավաքագրվել են տեղեկություններ միայն հարցվողների սեռի, ֆակուլտետի և գիտական աստիճանի/կոչման վերաբերյալ (հանվել է հարցվողների տարիքի, ամբիոնի և ստաժի մասին տեղեկությունների լրացման պահանջը):

3.Հարցման մեթոդը

Հարցումն անցկացվել է [անցանց](#) և թղթային եղանակով (**Հավելված 1**): Հարցմանը մասնակցել են բուհի 233 դասախոսներից 116-ը (50%), որը 95% վստահության

մակարդակի և 6.5% թույլատրելի սխալի սահմանի տիրույթին է համապատասխանում (ընտրանքային հետազոտություններում ընդունելի սխալի սահմանը 4%-ից 8% է կազմում)¹:

4. Հարցման անցկացման ժամանակ առաջացած խնդիրները

Չնայած այն բանին, որ ի սկզբանե հարցաթերթի ներածական մասում նշվել է հարցման անանունության մասին, սակայն ՊԴ կազմի մի շարք ներկայացուցիչների կողմից կասկած է եղել կապված այն հանգամանքի հետ, որ հարցաթերթիկի «Անձնական տվյալներ» բաժնի որոշ հարցեր (հարցվողի տարիքը, սեռը, ֆակուլտետը, ամբիոնը, աշխատանքային ստաժը և գիտական աստիճանը) կարող են օգնել հարցվողին իդենտիֆիկացնել և վերջիններս տարակուսել են մասնակցելու հարցմանը: Ուստի, ՈԱԲ-ի կողմից հանվել են առավել մեծ մտավախություն առաջացրած անձնական տվյալներին վերաբերող հարցերը՝ հարցվողի տարիքը, ամբիոնը և աշխատանքային ստաժը: Բացի այդ, էլեկտրոնային հարցմանը մասնակցելու դժվարություններ ունեցող ՊԴ կազմի կազմին (մոտ 10%-ին) տրամադրվել է հարցաթերթի թղթային տարբերակը, որի պարագայում ևս չի նկատվել մասնակցայնության զգալի աճ: Այսօրինակ իրողությունները ընդգծում են դասախոսական կազմի մի մասի շրջանում հետադարձ կարծիքի ուսումնասիրման գործընթացների վերաբերյալ ունեցած թյուր և կանխակալ ընկալումներ մասին, որին հիմնականում հակադրվում է ՊԴ կազմի մեծամասնության բաց և կառուցողական վերաբերմունքը, ինչը, ըստ էության, դրսևորվել է բավականին քննադատական և խնդիրների վերհանման դիրքերից սեփական տեսակետը լսելի դարձնելու պատրաստակամությամբ:

5. Հարցման արդյունքների վերլուծությունը

Էլեկտրոնային/առցանց հարցման արդյունքները գրանցվել են Google forms/sheets հարթակում, որտեղ ՈԱԲ-ի աշխատակիցների կողմից մուտքագրվել է նաև թղթային հարցաթերթերի տարբերակով ստացված ինֆորմացիան: Այնուհետ, Google sheets հարթակից այդ տվյալները ներբեռնվել են Microsoft Excel ձևաչափով, և այդ ծրագրի օգնությամբ էլ կատարվել են տվյալների վերլուծություններն ու գծապատկերների, աղյուսակների պատրաստումը:

Հարկ է նշել, որ այն գծապատկերներում, որտեղ տրվածների հանրագումարը գերազանցում է 100%-ը, այդ հարցի վերաբերյալ պատասխանողների կողմից ընտրվել են մեկից ավելի տարբերակներ

¹ <https://www.pollfish.com/margin-of-error-calculator/>

Տեղեկություններ հարցվողների մասին

Ստորև ներկայացված է հարցվողների կողմից լրացված մյուս անձնական տվյալների ամփոփ նկարագիրը:

Հարցվողների սեռը

Արական	59	51%
Իգական	57	49%
Ընդամենը	116	100%

Հարցվողների ֆակուլտետը

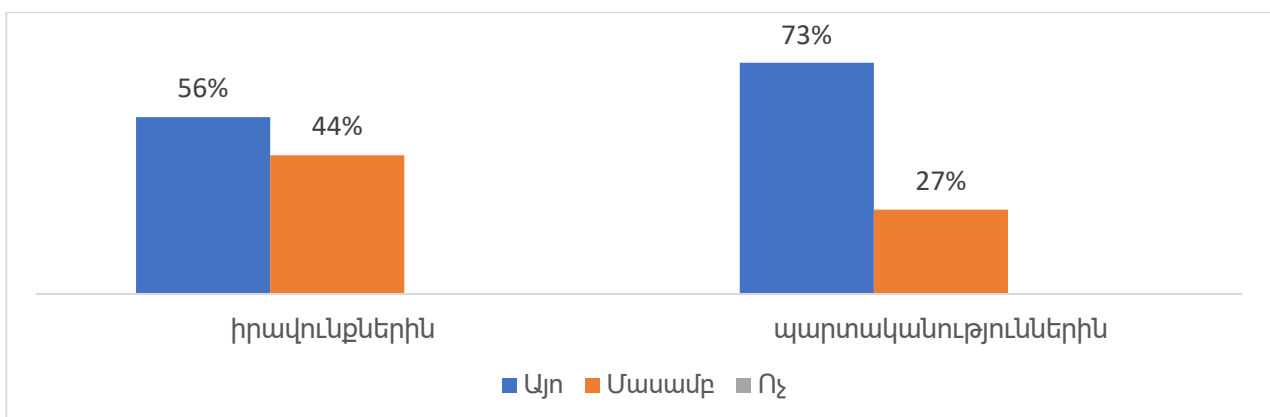
Առողջարարական տեխնոլոգիաների, սպորտային տուրիզմի և կառավարման ֆակուլտետ	46	40%
Մարզամանկավարժական ֆակուլտետ	70	60%
Ընդամենը	116	100%

Հարցվողների գիտական աստիճանը

Պրոֆեսոր	7	6%
Մանկ.գիտ.դոկտոր, պրոֆեսոր	2	2%
Գիտությունների թեկնածու	26	22%
Դոցենտ	14	12%
Ասիստենտ	27	23%
Այլ կոչում	6	5%
Զուկի գիտական աստիճան/կոչում	34	29%
Ընդամենը	116	100%

Տեղեկացվածության ապահովում

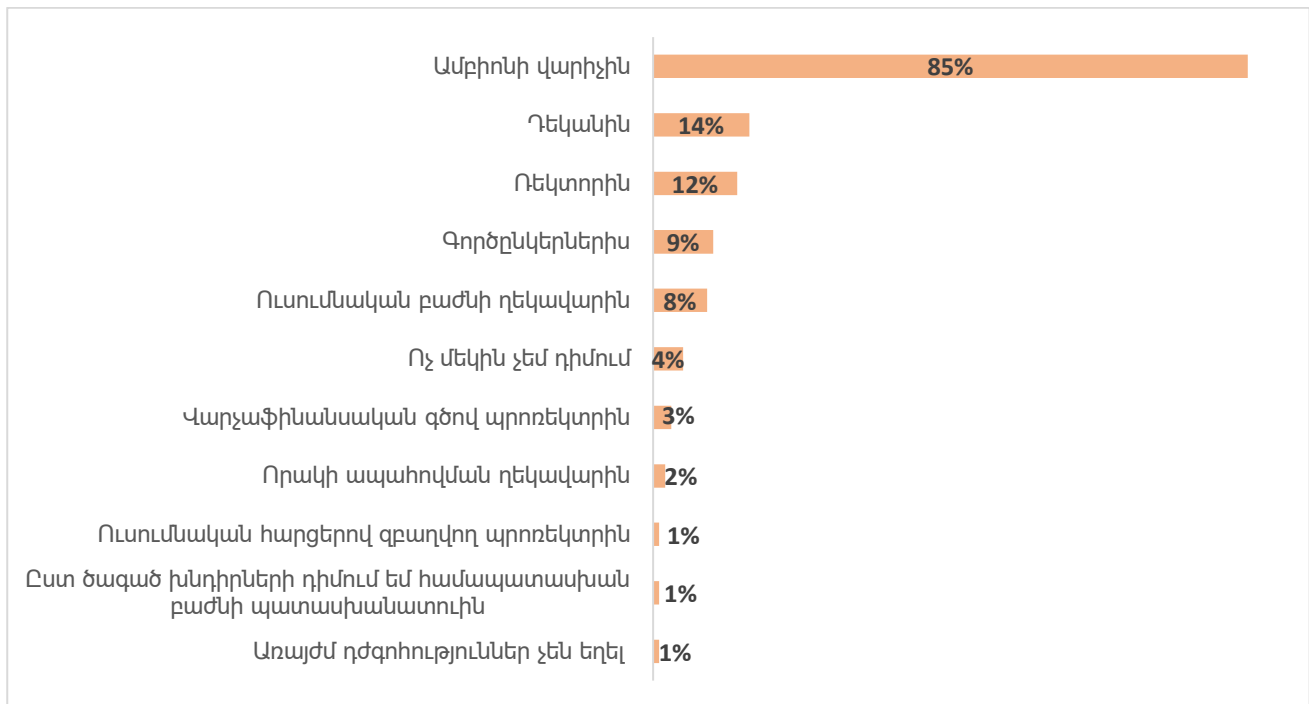
Գծապատկեր 1. «Ծանոթ եք ինստիտուտի պրոֆեսորադասախոսական կազմի իրավունքներին և պարտականություններին»



ՀՖԿՍՊԻ-ի պրոֆեսորադասախոսական կազմի այս՝ 2021թ. անցկացված հարցումը ցույց տվեց, որ նրանց գրեթե կեսը (44%) մասամբ են տեղեկացված իրենց իրավունքներից, իսկ ՊԴ կազմի պարտականությունների մասին սակավ

իրազեկվածների թիվը բարեբախտաբար ավելի ցածր է՝ 27%: Իրենց իրավունքների և բուհի կողմից ՊԴ կազմին տրամադրվող զանազան հնարավորությունների մասին ցածր տեղեկացվածության մասին հանդիպում ենք նաև զեկույցի այլ բաժիններում (օրինակ՝ տես գծապատկեր 27-դասախոսների գիտական գործունեությունը խրախուսող հավելվածարների համակարգի մասին իրազեկվածության վերաբերյալ):

Գծապատկեր 2. «Ու՛մ եք դիմում ինստիտուտի տրամադրած ռեսուրսներից/ ծառայություններից դժգոհությունների կամ առաջարկությունների դեպքում»



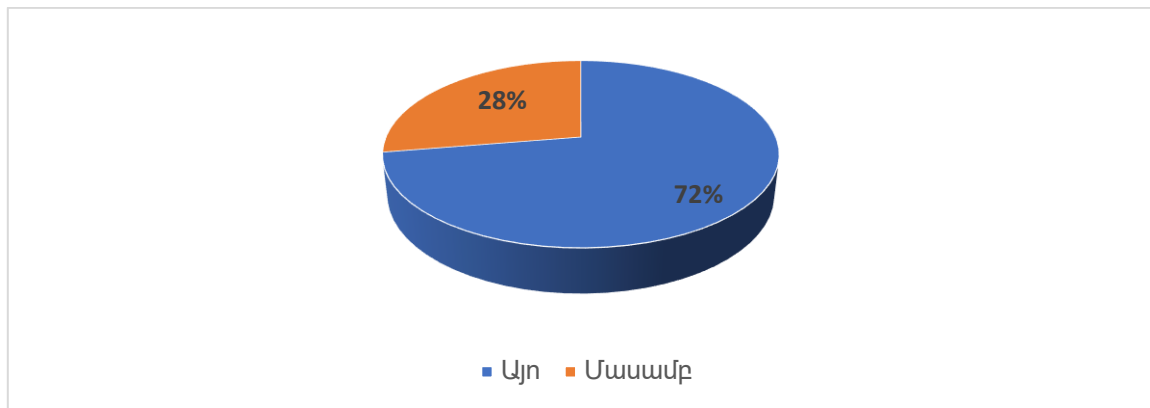
Գծապատկեր 2-ից երևում է, որ դասախոսների 85%-ը ինստիտուտի տրամադրած ռեսուրսներից/ծառայություններից դժգոհությունների կամ առաջարկությունների դեպքում դիմում են իրենց ամբիոնի վարիչին, 14%-ը՝ դեկանին, 12%-ը՝ բուհի ռեկտորին, և այլն: Այն հարցին, թե վերջին անգամ ու՛մ եք դիմել այդպիսի հարցով և արդյո՞ք լուծվել է այդ խնդիրը, 46 հարցվողներ տվել են այսպիսի պատասխաններ.

Աղյուսակ 1. «Վերջին անգամ ու՛մ եք դիմել այդպիսի հարցով և արդյո՞ք լուծվել է այդ խնդիրը»

Ու՛մ է դիմել	Արդյունքը
Ամբիոնի վարիչին	Խնդիրը լուծվել է – 33 անձ Մասամբ է լուծվել – 1 անձ Չի լուծվել – 3 անձ
Ամբիոնի վարիչին և ՏՏ բաժնին	Չի լուծվել , սպասում ենք ֆինանսավորման – 1 անձ
Ռեկտորին	Խնդիրը լուծվել է – 5 անձ
Պրոռեկտորին	Խնդիրը լուծվել է – 5 անձ
Դեկանին	Մասամբ է լուծվել – 1 անձ
Ուսումնական բաժնի ղեկավարին	Խնդիրը լուծվել է – 1 անձ
«Բարձր պաշտոն զբաղեցնողներին»	Չի լուծվել – 1 անձ
Վարչատնտեսական մաս	Չի լուծվել – 1 անձ

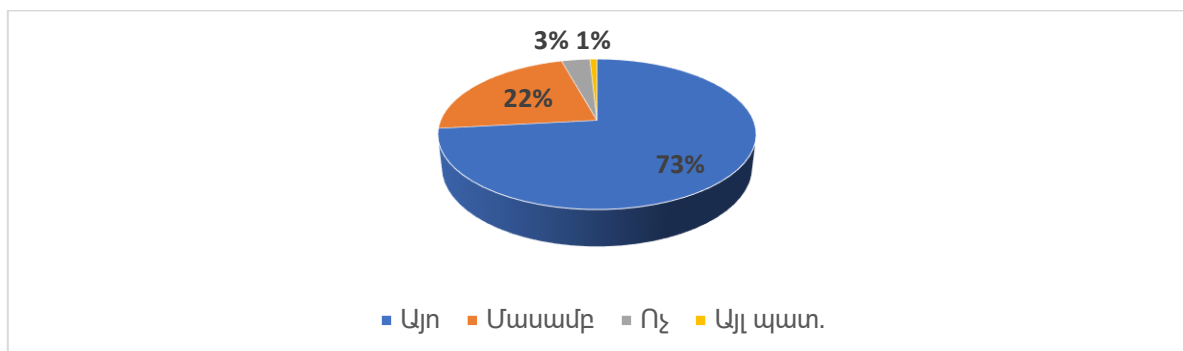
Համապատասխան ամբիոնի վարիչին դիմած դասախոսների մեծամասնության (33/37 կամ 89%-ի) խնդիրը լուծվել է: Ռեկտորին, պրոռեկտորին և Ուսումնական բաժնի ղեկավարին դիմած 11 դասախոսների խնդիրը ևս լուծվել է: Ըստ հարցման արդյունքների, չի լուծվել միայն ամբիոնի վարիչին դիմած 3 անձանց, Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների բաժին դիմած մեկ դասախոսի, Տնտեսական և սպասարկման բաժին դիմած ևս մեկ դասախոսի, և անհայտ «բարձր պաշտոն զբաղեցնողի» դիմած մեկ դասախոսի խնդիրը: Այն մասին, թե ինչն է հատկապես մտահոգում բուհի դասախոսներին, կարելի է ծանոթանալ զեկույցի մյուս բաժիններում:

Գծապատկեր 3. «Ծանոթ եք Բոլոնիայի գործընթացի դրույթներին (կրեդիտների հաշվարկ, ակադեմիական շարժունակություն և այլն)»



Բոլոնիայի գործընթացի դրույթներին (կրեդիտների հաշվարկ, ակադեմիական շարժունակություն և այլն) քաջատեղյակ են բուհի դասախոսների 72%-ը, որը բավականին լավ ցուցանիշ է: 28%-ը մասամբ է ծանոթ այդ դրույթներին և չկա այնպիսի դասախոս, որը ընդհանրապես տեղեկացված չլինի այդ մասին: Ինչպես տեղեկանում ենք ՊԴ կազմի կարիքների գնահատման նախորդ՝ 2020թ. զեկույցից, ՈԱԲ-ի կողմից ՊԴ կազմի հետ անցկացված քննարկում-հանդիպումների արդյունքում պարզվել է, որ ՊԴ կազմի իրազեկվածությունը Բոլոնիայի գործընթացի դրույթներին սահմանափակ է և կարիք կա այս մասին իրազեկվածության բարձրացման՝ վերապատրաստում անցած դասախոսների ներգրավմամբ տեղեկատվական հանդիպումների կազմակերպման միջոցով:

Գծապատկեր 4. «Տեղեկացված եք ինստիտուտում իրականացվող կրթական բարեփոխումների մասին»



Ըստ այս հարցման արդյունքների, հարցվողների գերակշիռ մեծամասնությունը՝ 73%-ը տեղեկացված է, իսկ 22%-ը մասամբ է տեղեկացված բուհում իրականացվող կրթական բարեփոխումների մասին: Միայն 3%-ն է նշել, որ տեղեկացված չի:

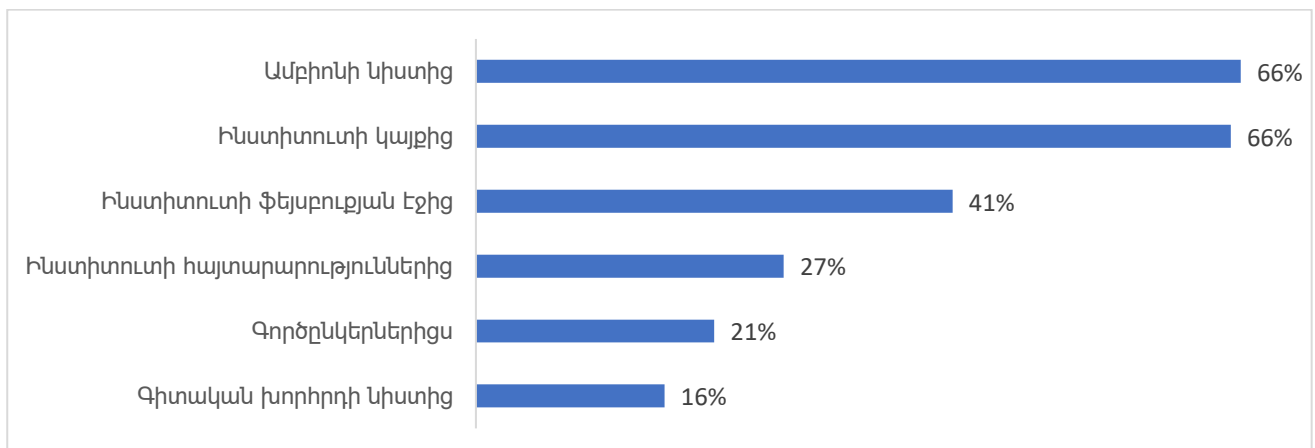
Գծապատկեր 5. «Ըստ Ձեզ, ինստիտուտում իրականացվող ո՞ր բարեփոխումներն են առավել կարևոր»



Ծանոթություն. գծապատկերում տրվածների հանրագումարը գերազանցում է 100%-ը, քանի որ պատասխանողների կողմից ընտրվել են մեկից ավելի տարբերակներ:

Հարցված դասախոսները ամենամեծ կարևորությունն են տալիս բուհում կրթության որակի բարձրացմանն ուղղված բարեփոխումներին (87%), ապա՝ նյութատեխնիկական բազայի արդիականացմանը (64%), աշխատանքային պայմանների բարելավմանը (58%) և այլ բարեփոխումներին (տես՝ գծապատկեր 5):

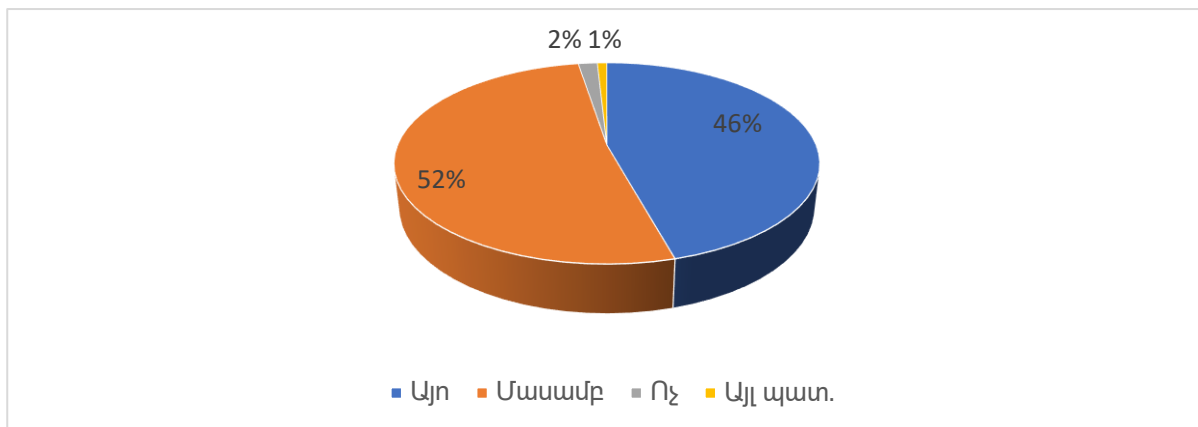
Գծապատկեր 6. «Ինչպե՞ս եք տեղեկանում ինստիտուտի գործունեության խնդիրների, արդյունքների, կամ այլ հարցերի մասին»



Ինստիտուտի գործունեության խնդիրների, արդյունքների, կամ այլ հարցերի մասին դասախոսները հիմնականում տեղեկանում են ամբիոնի նիստերի ժամանակ (66%), ինչպես նաև ԲՈՒՀ-ի ինտերնետային կայքից (www.sportedu.am) – 66%, ապա՝ ԲՈՒՀ-ի ֆեյսբուկյան էջից (<https://www.facebook.com/sportedu.am/>) – 41%, տպագիր հայտարարություններից (27%) և այլն: Եթե համեմատելու լինենք նախորդ տարվա նույն հարցերի հետ, ապա կնկատենք, որ այս տարի զգալիորեն աճել է ամբիոնի նիստերից և բուհի ինտերնետային կայքից տեղեկություններ ստացողների տոկոսը:

Աշխատանքային միջավայր

Գծապատկեր 7. «Ինստիտուտում ստեղծված են անհրաժեշտ պայմաններ Ձեր աշխատանքային պարտականությունները կատարելու համար»



Ինչպես անցյալ տարի, այս տարի ևս դասախոսների կեսից ավելին մտահոգություն է հայտնել այն մասին, որ ինստիտուտում մասամբ են գործում անհրաժեշտ պայմաններ՝ իրենց աշխատանքային պարտականությունները լիարժեք կատարելու համար: Ինչպես երևում է Աղյուսակ 2-ից, իրենց աշխատանքային պարտականություններն ավելի լավ կատարելու համար դասախոսներին անհրաժեշտ է առաջին հերթին բուհում նյութատեխնիկական բազայի համալրում, բարելավում, արդիականացում, ներառյալ բարվոք լսարաններ, որտեղ առկա են պրոյեկտորներ և համակարգիչներ՝ Power Point ձևաչափով ժամանակակից ներկայացումներ ցուցադրելու համար, ինչպես նաև ինտերակտիվ գրատախտակներ, լավ ինտերնետային կապ, վերանորոգված ու ջեռուցվող մարզադահլիճներ, արդիական ու նոր մարզագույք, մարզաբազա, ուսանողների հաճախման բարձր տոկոս, բարձր աշխատավարձ և այլն:

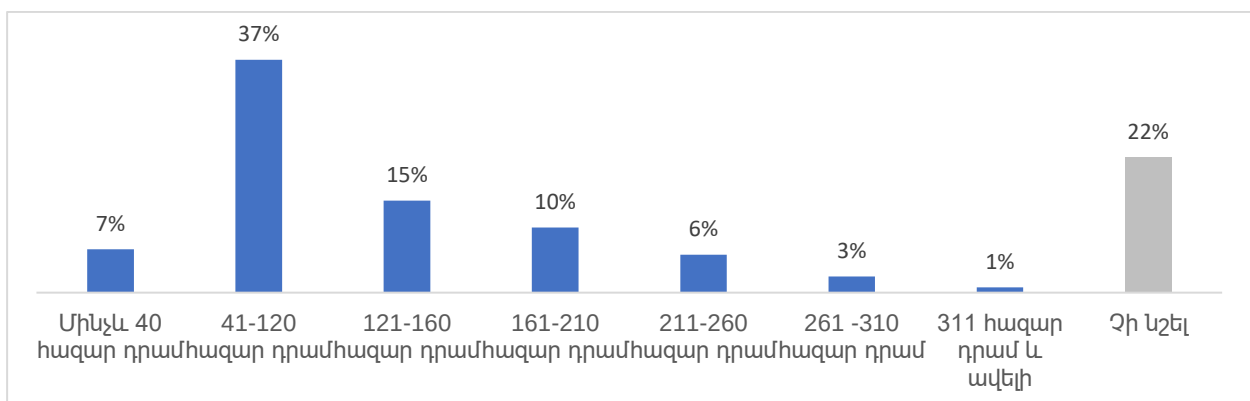
Աղյուսակ 2. «Ի՞նչ պայմաններ են անհրաժեշտ Ձեր աշխատանքային պարտականություններն ավելի լավ կատարելու համար»

Նյութատեխնիկական բազայի համալրում, բարելավում, արդիականացում	22%
Տեխնիկապես հագեցած, ինտերնետային, ժամանակակից լսարաններ	11%
Պրոյեկտորների, համակարգիչների առկայություն	10%
Մարզադահլիճների վերանորոգում	7%

Բարվոք մարզաբազա և մարզագույք	6%
Ուսանողների հաճախման բարձր տոկոս, մոտիվացիա	5%
Նորմալ գրատախտակներ բոլոր լսարաններում	3%
Բարձր աշխատավարձ	3%
Մարզադաշտ	2%
Գիտահետազոտական հարուստ բազա, լաբորատորիա	2%
Մերսման և բուժական ֆիզկուլտուրայի գործնական պարապունքների համար հատուկ լսարաններ/դահլիճ՝ իր սարքավորումներով	2%
Ապահովել համապատասխան գրականությունով, ուսումնական նյութերով	1%
Էլեկտրոնային գրադարանի առկայություն	1%
Որակյալ, պատասխանատու կադրեր	1%
Դրական միջավայր	1%
Համաձայնեցված աշխատանք մյուս դասախոսների հետ	1%
Հանգիստ միջավայր	1%
Հիգիենիկ պայմաններ	1%
Գործնական դասերի անցկացման պայմաններ	1%
Գրաֆիկի քննարկում, նախքան կազմելը	1%

ՀՖԿՍՊԻ-ի դասախոսները, ըստ այս հարցման արդյունքների, ստանում են ավելի հաճախ մինչև 120 հազար դրամ զուտ աշխատավարձ, որը կազմում է մոտ 250 ԱՄՆ դոլար, և անհամեմատ ցածր է ինչպես արտասահմանյան շատ բուհերի, այնպես էլ հանրապետության առաջատար և մասնավոր բուհերի դասախոսների ստացած աշխատավարձերի համեմատ: Օրինակ, Ռուսաստանի Դաշնությունում 2020թ. ԲՈՒՀ-երի դասախոսների միջին աշխատավարձը կազմել է 94,573 ռուբլի² (մոտ 638,000 դրամ):

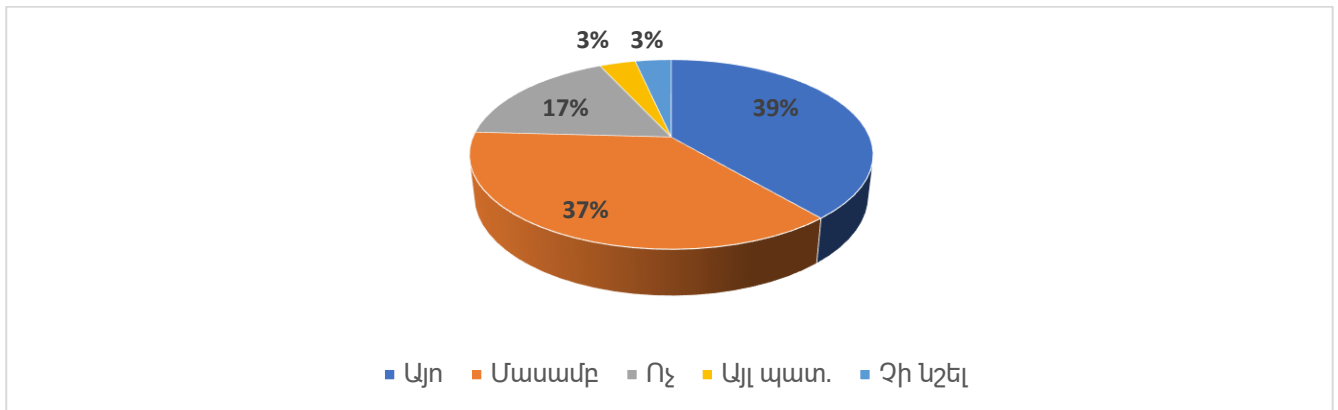
Գծապատկեր 8. «Ցանկության դեպքում նշեք խնդրեմ Ձեր ամսական զուտ աշխատավարձի չափը»



Զարմանալի չէ, որ հարցվածների ընդամենը 39%-ն են գոհ իրենց ստացած աշխատավարձից:

² <https://top-rf.ru/places/235-skolko-zarabatyvayut-uchitelya-v-regionakh-rejting.html>

Գծապատկեր 9. «Ձեր ղեկավարությունն ապահովում է Ձեզ համապատասխան աշխատավարձով»



Հարկ է նշել, որ 2020թ. հարցմանը ՊԴ կազմի միայն 16 տոկոսն է «այո» պատասխանել այս հարցին: Բացի դա, ս.թ. հարցման ժամանակ այս հարցին «մասամբ» կամ «ոչ» պատասխանողների մեջ կան 211 հազարից ավելի զուտ աշխատավարձ ստացողներ (7/63 կամ 11%), իսկ աշխատավարձից բավարարվածների գրեթե կեսը մինչև 120 հազար դրամ ստացողներ են (47%, կամ՝ 45-ից 21 անձ):

Տվյալ հարցի համար «այլ պատասխան» տարբերակը ընդգրկում է հետևյալ կարծիքները.

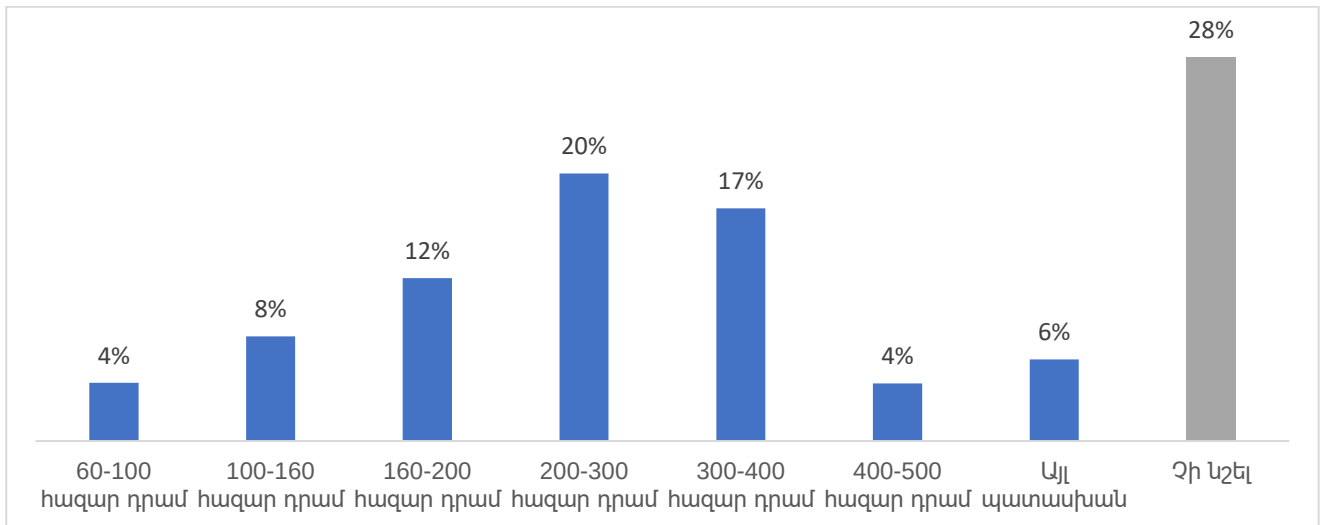
- *Այո (ստանում ենք համապատասխան աշխատավարձ), սակայն ցանկալի կլիներ մոտեցնել աշխատավարձի փոխանցման ժամկետը:*
- *Աշխատավարձը բավարար չի լինում:*
- *Եթե դասախոսը ապահովված է բավարար ժամաքանակով, ապա՝ այո (ստանում է համապատասխան աշխատավարձ):*

Այն հարցին, թե իրենց կատարած աշխատանքի դիմաց որքան աշխատավարձ են ակնկալում ստանալ, միջինում դասախոսները նշել են 200,000-ից 300,000 դրամ (տես՝ գծապատկեր 10), որը խելամիտ թիվ է երկրի տնտեսության մի շարք ճյուղերում (SS, բարձր տեխնոլոգիաներ, բիզնես, և այլն), կամ՝ ոչ պետական ոլորտում առկա միջին աշխատավարձերի համեմատությամբ³: ՀՀ Վարչապետի հրապարակման համաձայն՝ 2020 թվականի հուլիսին երկրում միջին աշխատավարձը կազմել է 207 հազար 795 դրամ⁴:

³ <https://hetq.am/hy/article/118919>

⁴ <https://armeniasputnik.am/20200824/HH-um-mijin-ashxatavardzn-avelacel-e-900-dramov-Pashinyany-manramasner-e-nerkayacrel-24204935.html>

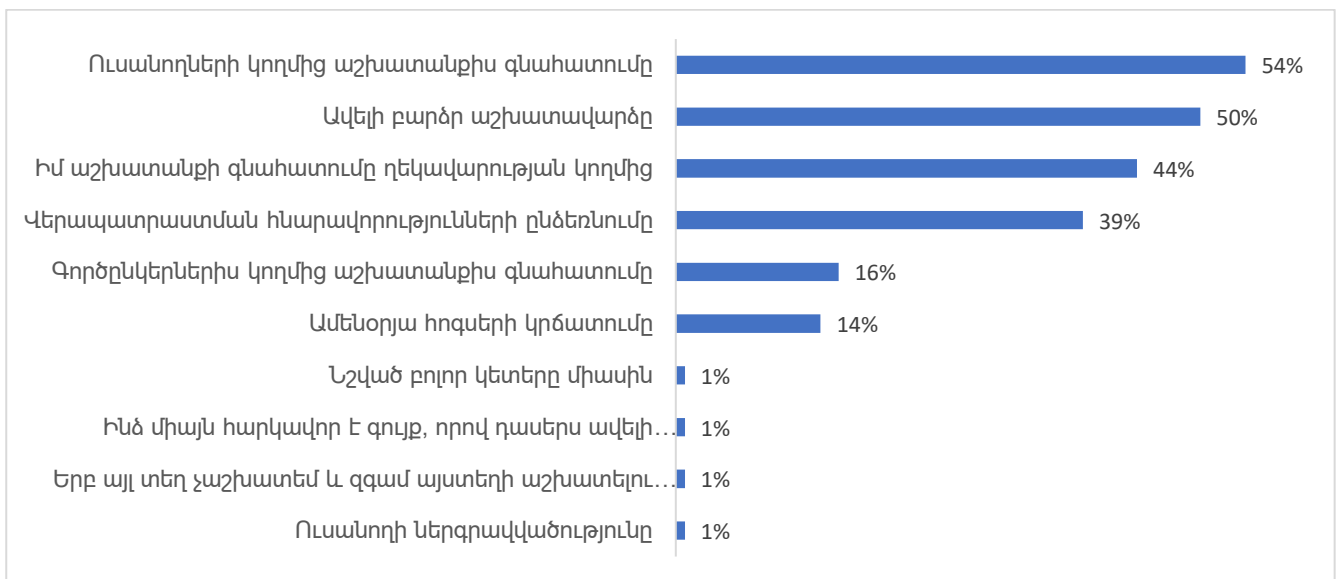
Գծապատկեր 10. «Նշեք խնդրեն Ձեր կատարած աշխատանքի դիմաց Ձեր ակնկալած աշխատավարձի չափը»



Այնուհանդերձ, ստացվել են փոքր ինչ հակասական տվյալներ. չնայած այն բանին, որ ՀՖԿՍՊԻ-ի ՊԴ կազմի գրեթե կեսը (116 հարցվածից 60-ը) ստանում են ամսական 41-ից 160 հազար դրամ զուտ աշխատավարձ, վերջիններիս գրեթե կեսը (28/60 կամ 47%) համարում են, որ ստանում են «համապատասխան» աշխատավարձ: Իսկ այն հարցին, թե որքան է իրենց կատարած աշխատանքի դիմաց իրենց ակնկալած աշխատավարձը, վերջիններիս կեսը (13/28 կամ 46%-ը) նշել է, որ այն պետք է լինի 160 հազարից մինչև 300 հազար, նույնիսկ՝ 400 հազար դրամ:

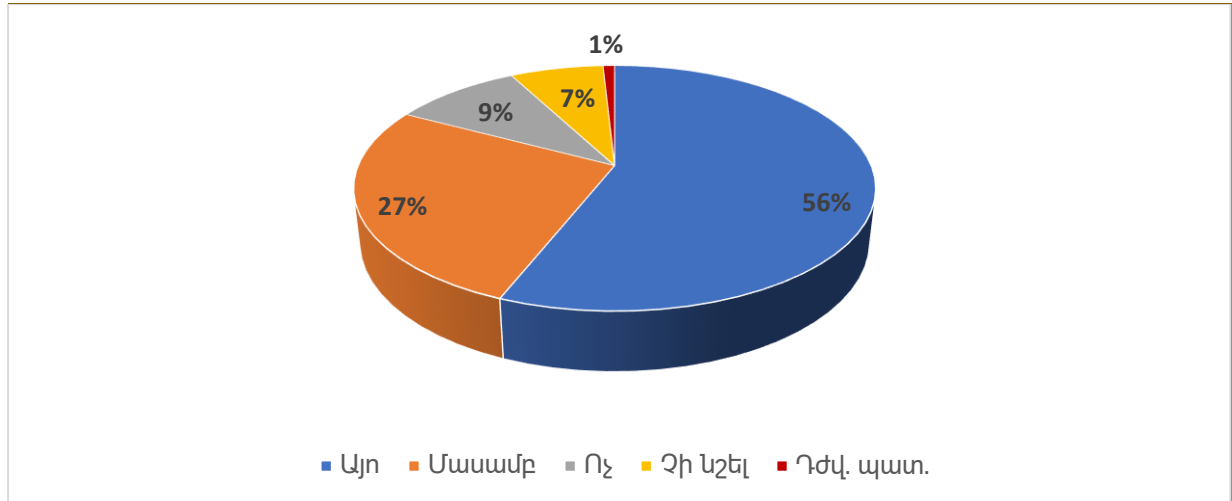
Գծապատկեր 11-ում նույնպես երևում է, որ իրենց աշխատանքն առավել արդյունավետ կատարելու համար դասախոսների 50%-ը ցանկանում են ստանալ ավելի բարձր աշխատավարձ:

Գծապատկեր 11. «Ի՞նչը կարող է Ձեզ խթանել Ձեր աշխատանքն առավել արդյունավետ կատարելու համար»



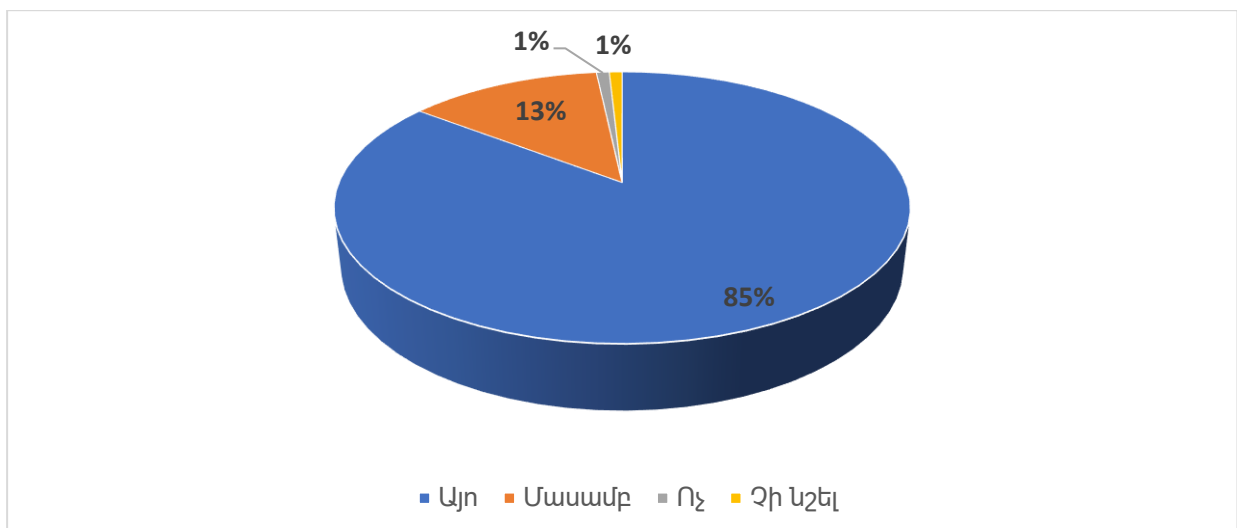
Ոչ պակաս կարևոր է նաև ուսանողների, գործընկերների և բուհի ղեկավարության կողմից դասախոսների աշխատանքի բարձր գնահատումը, ինչպես նաև դասախոսներին վերապատրաստման հնարավորությունների ընձեռումը:

Գծապատկեր 12. «Աշխատանքային միջավայրում առկա՞ է անաչառության սկզբունքը՝ դասախոսական աշխատանքի համաչափ բեռնվածության առումով»

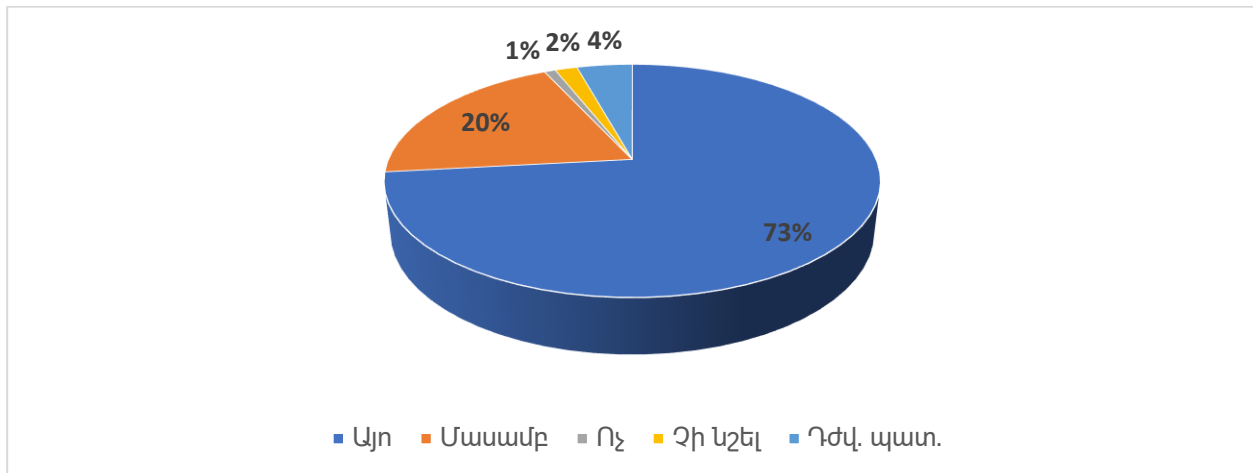


Թեպետ հարցվողների մեծամասնությունը ուսումնական բեռնվածքի բաշխման հետ կապված դժգոհություն չի հայտնել, այնուհանդերձ, 1/3-ը լիովին բավարարված չեն եղել այս հարցում վերադասի ունեցած անաչառությունից:

Գծապատկեր 13. «Ձեր աշխատավայրում տիրու՞մ է գործընկերների հետ փոխաջակցող միջավայր»

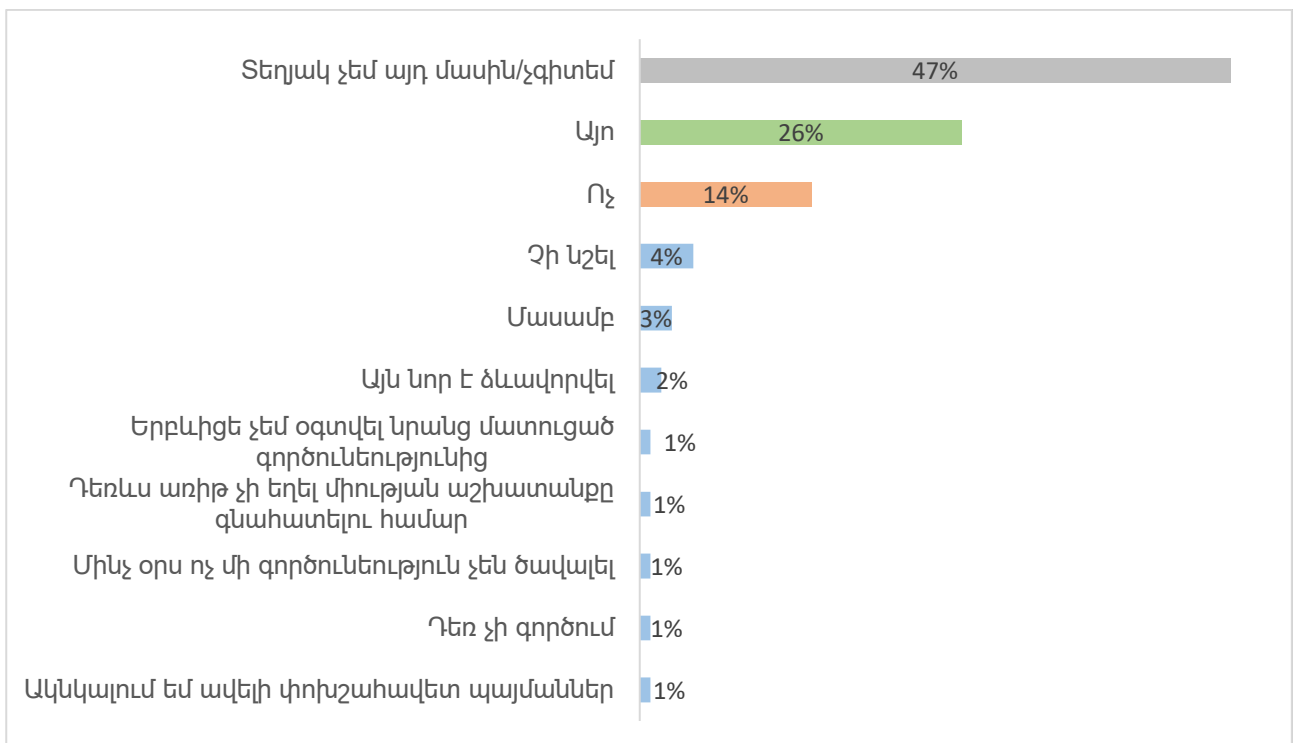


Գծապատկեր 14. «Քուհի աշխատակիցները պատրաստ են օգնել միմյանց, նույնիսկ եթե դա իրենց պարտականություններից դուրս է»



Հարցվածների 85%-ը համամիտ է այն մտքի հետ, որ իրենց աշխատավայրում տիրում է գործընկերների հետ փոխաջակցող միջավայր և 73%-ը նշել է, որ քուհի աշխատակիցները պատրաստ են օգնել միմյանց, նույնիսկ եթե դա իրենց պարտականություններից դուրս է: Այս տեսակետները հաստատվում են նաև քուհի ամբիոնների մասին ՊԴ կազմի արտահայտած կարծիքներում (տես՝ էջ 14):

Գծապատկեր 15. «Գո՞հ եք Արհեստակցական միության գործունեությունից»



Հարցվողների կեսից ավելին չի կարողացել որևէ գնահատական տալ քուհի Արհեստակցական միության գործունեությանը: Սա խոսում է այն մասին, որ կամ

իրազեկվածության պակաս կա այս կառույցի մասին, կամ՝ այն բավականին ակտիվ կամ արդյունավետ չի գործում և բուհի աշխատակիցները վերջինիս ծառայություններից այդքան էլ չեն օգտվում: Հարցվողների միայն 26%-ն է դրական գնահատել վերջինիս:

ՊԴ կազմի կարծիքը բուհի ամբիոնների մասին

ՀՖԿՍՊԻ-ի տարբեր ամբիոնների մասին ՊԴ կազմի կողմից ստացված դրական և բացասական կարծիքներն ըստ ամբիոնների հնարավոր չէ այս զեկույցում ամփոփել այն պատճառով, որ, ինչպես ներկայացվեց նախաբանում, հարցվողների կողմից իրենց ամբիոնների անվանումները չեն նշվել՝ գաղտնիության և անանունության պահպանման/մտավախությունների հետ կապված:

Այնուամենայնիվ, հարկ ենք համարում նշել այդ կարծիքներն ամփոփ ձևով:

Ամբիոնների դրական կողմերը - ստացվել է 79 կարծիք, որից՝

- Դրական/լավ մթնոլորտ, գործընկերների հետ սերտ և ջերմ փոխհարաբերություններ – 23 կարծիք
- Բարձր որակի դասախոսներ/մասնագետներ – 8 կարծիք
- Համերաշխ կոլեկտիվ – 6 կարծիք
- Համախմբվածություն – 6 կարծիք
- Միասնականություն – 5 կարծիք
- Փոխօգնություն – 5 կարծիք

Ամբիոնների բացասական կողմերը - ստացվել է 55 կարծիք, որից՝

- Չկան բացասական կողմեր – 29 կարծիք
- Նյութատեխնիկական հագեցվածությունը /համակարգիչներով, կահույքով և այլն/ - 9
- Դահլիճային վատ պայմանները, ԲՖԿ դահլիճ չունենալը - 4
- Ամբիոնը վերանորոգման կարիք ունի – 3
- Բեռնվածությունը բաշխվում է անհամաչափ, գիտական կոչում և աստիճան ունեցողները, որոնք հրատարակում են նաև հոդվածներ ստանում են ավելի քիչ ժամեր, որը չի փոխհատուցվում մագիստրական կամ ավարտական աշխատանքների բաժանման ժամանակ - 2
- Օտար լեզվի և ժամանակակից տեխնոլոգիաների թերի գիտելիքները - 1
- Միմյանց հետ ոչ հաճախակի շփումները - 1
- Կլինիկայի բացակայությունը - 1
- Կա էլեկտրոնային հաղորդակցման պակաս, կամ ես չեմ օգտվել, քանի որ նոր եմ ընդունվել աշխատանքի - 1
- Գիտական կոչում և աստիճան ունեցող երիտասարդ դասախոսների քիչ քանակ - 1
- Բազմաուղղվածությունը, որը կարելի է համակարգել ստեղծելով ևս մեկ ամբիոն /օրինակ լեզուների ամբիոն/ - 1
- Ամբիոնը մեծ է, ներառված են տարբեր առարկաներ - 1

«Նշեք այն առաջարկությունները, որոնք կցանկանայիք ուղղել բուհի Ռեկտորին» - ստացվել է 51 կարծիք, որից՝

- Վերանայել աշխատավարձերը – 9
- Վերանորոգել դահլիճը, հանդերձարանները, ամբիոնները, գույք ձեռք բերել – 5

- Նյութատեխնիկական բազաի արդիականացում / յուրաքանչյուր սենյակում համակարգիչ և պրոյեկտոր – 4
- Վերանայել դասախոսի վարձատրության մեխանիզմը /չեղարկել դասախոսների վճարման ժամավճարային համակարգը/ Շատ կցանկանայի ժամավճարը վերածվի դրույքի - 3
- Ուշադրություն դարձնել կրթության որակի բարձրացմանը - 2
- Բուհի թողարկած մանկավարժները դպրոցներում չեն կարող անցկացնել ֆիզկուլտուրա առարկա /գրագետ/ եթե մարմնամարզության մասին չունենան հենքային գիտելիքներ, ուստի անհրաժեշտ է վերականգնել այդ ժամերը - 2
- Ցանկանում եմ, որ ռեկտորը իր որդեգրած գաղափարներով շարունակի բուհի զարգացումը և կատարելագործումը/բարեփոխումները -2
- Կցանկանայի, որ ունենայինք նոր և գեղեցիկ վերելակ – 2
- Բուհում ավելի շատ ուշադրություն դարձնել սպորտային մանկավարժության և սպորտի հոգեբանության հարցերին
- Գիտական աստիճան չունեցող դասախոսների մագիստրական աշխատանքներ չտրամադրել, այն դեպքում, երբ ամբիոններում կան գիտական աստիճաններով, կոչումներով և շատ ցածր աշխատավարձերով դասախոսներ: Գիտական հոդվածներ, ձեռնարկներ գրող դասախոսներին տրամադրել ավարտական աշխատանքներ ոչ պակաս քան ընդհանարպես գիտությունով չզբաղվողներին:
- Հնարավորություն ընձեռել լինելու մարզասրահներում, որպեսզի հասկանալի դառնա, թե ինչ ձևով պետք է պարապենք լսարանում, որպեսզի ակադեմիզմը ծառայի բուն հաջողություններին:
- Что касается языков- Невозможно изучать язык в группе , где сидят 30-35 человек. Будет ли группа сильной или слабой. Этот вопрос непродуман. Надо было бы обсудить его со специалистами языка. Есть специальные методические рекомендации. Мы понимаем, что хотели сделать лучше, но получилось то, что мы имеем сейчас. Предлагаем обсудить ситуацию и подумать, как можно решить этот вопрос! Спасибо за понимание и желание нас услышать. Мы это ценим.
- Մարզաբազանների օգտագործում մարզախաղերի առումով -ինստիտուտում ստեղծել մանկապատանեկան և մեծահասակների վճարովի խմբեր՝ առողջ ապրելակերպի համար:
- 13 և ավել տեղ ունեցող մեքենայի ձեռք բերում արտագնա դասերի համար
- Լրագրության մինի ստուդիա հիմնել
- Ավելացնել մարզական առարկաների ժամերը
- Ավելի խստացնել որակավորման պահանջները, պաշտոնների ու կոչումների շնորհման գործընթացը
- Վերանորոգել տանիքը
- Ստեղծել լիարժեք պայմաններ դասերը անցկացնելու համար (դահլիճ, գույք, գիտական սարքավորումներ, համակարգիչներ)
- Պարբերաբար դասախոսների բանկետ կազմակերպել
- Ամփոփիչ քննությունները դարձնել բանավոր
- Ուսումնագիտական, մեթոդական աշխատանքների խրախուսում
- Կցանկանայի պարբերաբար և առանց նախապես տեղյակ պահելու դասախոսներ իրականացնել ռեկտորը: Մեծ սիրով կհյուրընկալեի իմ դասին պարոն ռեկտորին:
- Կարելի է թեմատիկ կոնֆերանսներ անցկացնել:

- Կարգավորել ուսանողների հաճախումը դասերին:
- Ավելի բարձրացնել մասնագիտական ոլորտը և սպորտային միջոցառումների կազմակերպումը:

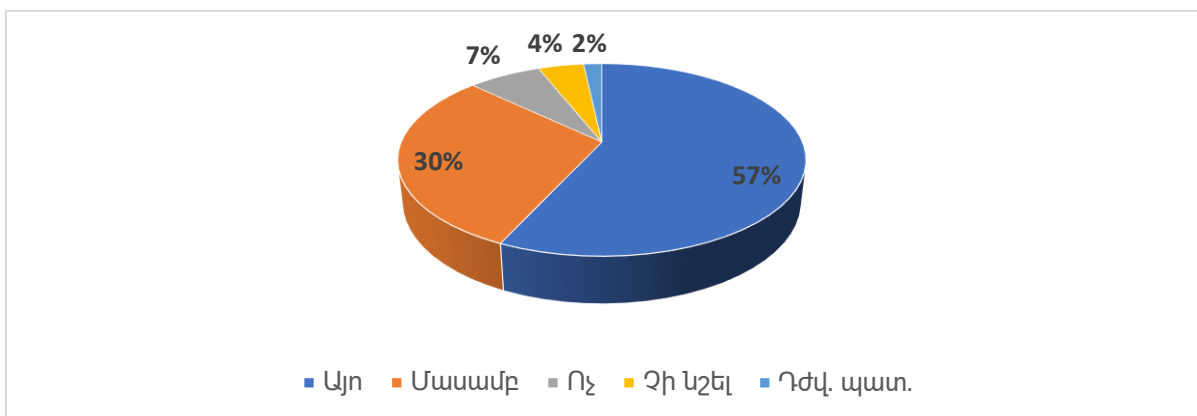
Կառավարում և զարգացում

Գծապատկեր 16. «Դուք գո՞հ եք Ձեր անմիջական ղեկավարից ստացած աջակցությունից»

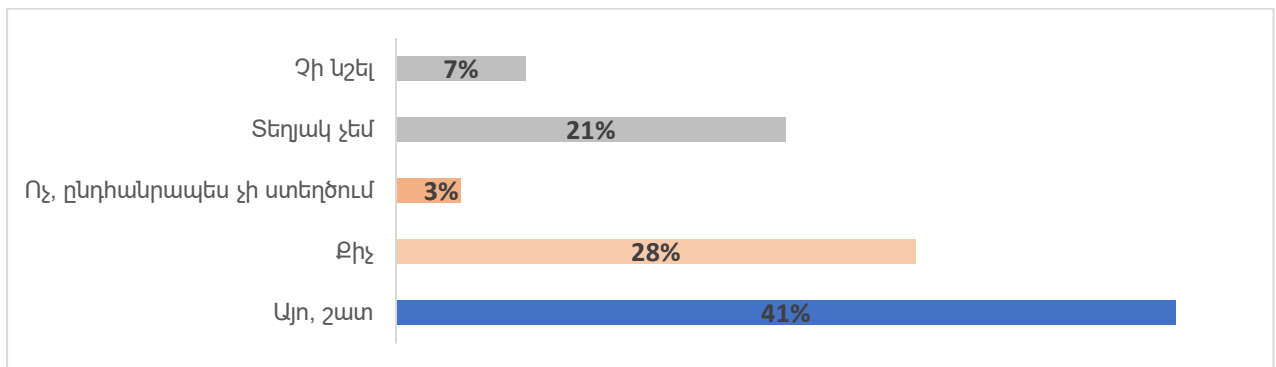


Չնայած իրենց անմիջական ղեկավարից ստացած աջակցությունից գոհունակություն են հայտնել հարցված դասախոսների 84%-ը (տես՝ գծապատկեր 16), դասախոսների ընդամենը 57%-ն է կարծում, որ բուիը հետաքրքրված է իրենց առաջընթացով (տես՝ գծապատկեր 17): Ավելին, դասախոսների միայն 41%-ն է համարում, որ ինստիտուտը ստեղծում է (շատ) հնարավորություններ իրենց որակավորման բարձրացման համար: 28%-ը համարում են, որ քիչ են այդպիսի հնարավորությունները, 3%-ը նշել են, որ ընդհանրապես չկան որակավորման բարձրացման հնարավորություններ, իսկ 21%-ը տեղյակ չեն այդ մասին (տես՝ գծապատկեր 18):

Գծապատկեր 17. «Ձեր կարծիքով ինստիտուտը հետաքրքրվա՞ծ է Ձեր առաջընթացով»

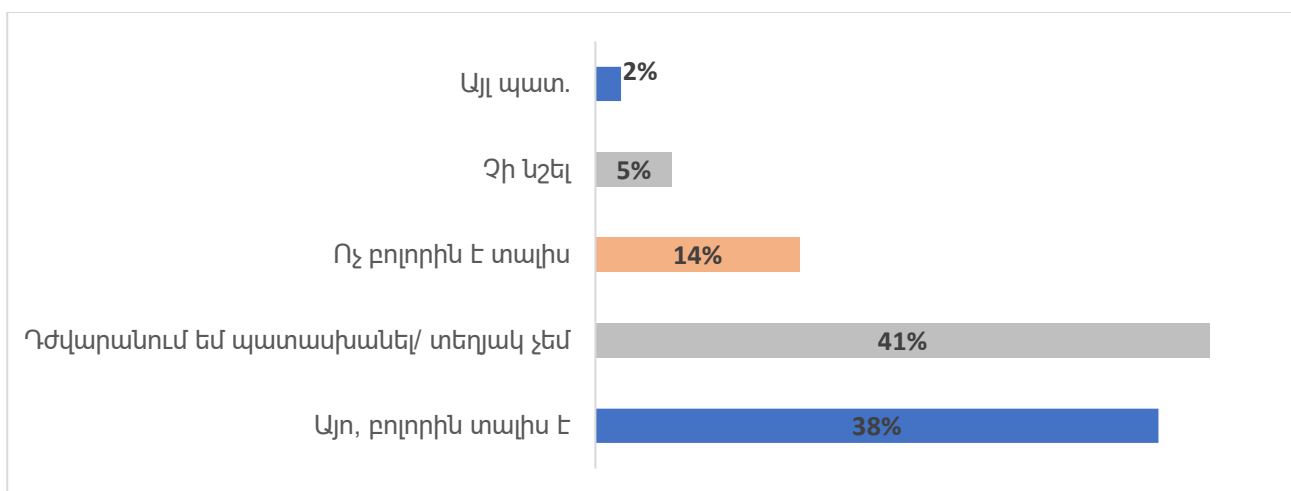


Գծապատկեր 18. «Ինստիտուտը ստեղծում է հնարավորություններ Ձեր որակավորման բարձրացման համար»



Դասախոսների միայն 38%-ն է համարում, որ բուհի ղեկավար կազմը բոլորին տալիս է զարգանալու նույն հնարավորությունները (գործուղում, տեղական և միջազգային կոնֆերանսներին, վերապատրաստումներին մասնակցություն և այլն): 14%-ը նշել է, որ ոչ բոլորին են տալիս այդպիսի հնարավորություններ, իսկ գրեթե կեսը՝ 46%-ը կամ տեղյակ չի եղել, կամ՝ չի նշել այդ մասին (տես՝ գծապատկեր 19):

Գծապատկեր 19. «Ինստիտուտի ղեկավար կազմը բոլորին տալիս է զարգանալու նույն հնարավորությունները (գործուղում, տեղական և միջազգային կոնֆերանսներին, վերապատրաստումներին մասնակցություն և այլն)»

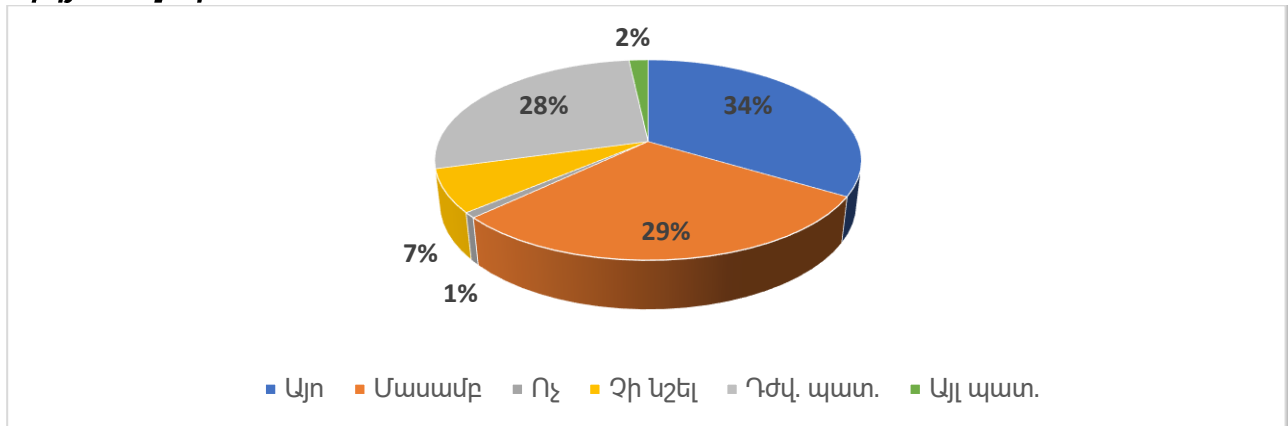


Այլ պատասխանները՝

- Կայքում անընդհատ առկա է տեղեկատվություն կոնֆերանսների վերաբերյալ և կարծում եմ՝ ցանկացողները ինստիտուտի ղեկավարության կողմից խրախուսվում են -1
- Չի եղել վերապատրաստում իմ մասնագիտական ուղղությամբ -1

Ինչ վերաբերում է ինստիտուտի կողմից իրականացվող վերապատրաստումներին, այստեղ ևս առկա է դժգոհություն վերջիններիս արդյունավետության վերաբերյալ. հարցված դասախոսների միայն 34%-ն է համարում, որ այդ վերապատրաստումներն արդյունավետ են (տես՝ գծապատկեր 20):

Գծապատկեր 20. «Ինստիտուտի կողմից իրականացվող վերապատրաստումներն արդյունավետ՞ն են»



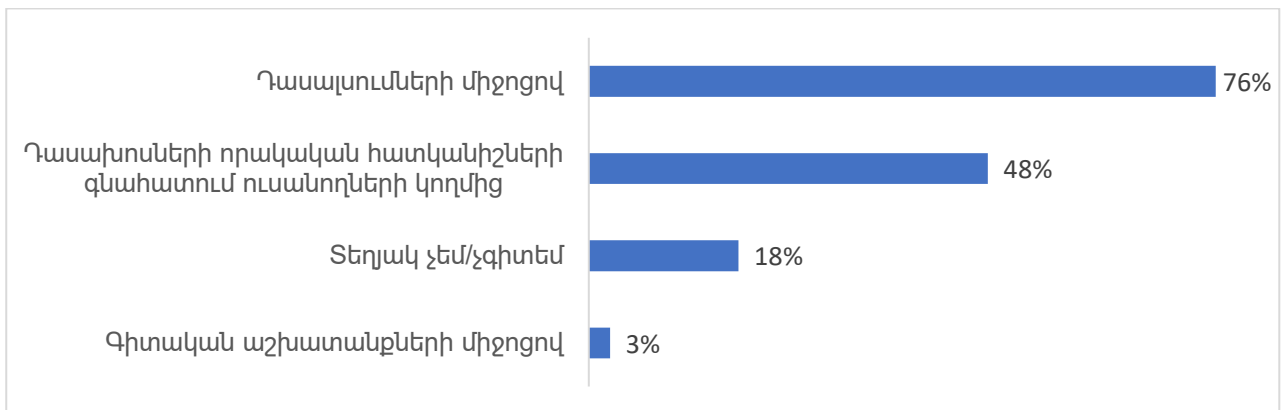
116 հարցվածներից ընդամենը 37 դասախոս է (32%) վերջին 5 տարվա ընթացքում մասնակցել առնվազն մեկ վերապատրաստման (տես՝ Աղյուսակ 3): 18-ը (16%) մասնակցել է վերապատրաստման 5 և ավելի տարիներ առաջ, 18%-ը դեռ չի մասնակցել որևէ վերապատրաստման, 31%-ը չեն պատասխանել այս հարցին, իսկ 3%-ը չեն հիշում, թե երբ են վերապատրաստվել:

Աղյուսակ 3. «Վերջին անգամ ե՞րբ եք մասնակցել բուհի կողմից իրականացված վերապատրաստման (նշեք տարեթիվը և վերապատրաստման անվանումը)»

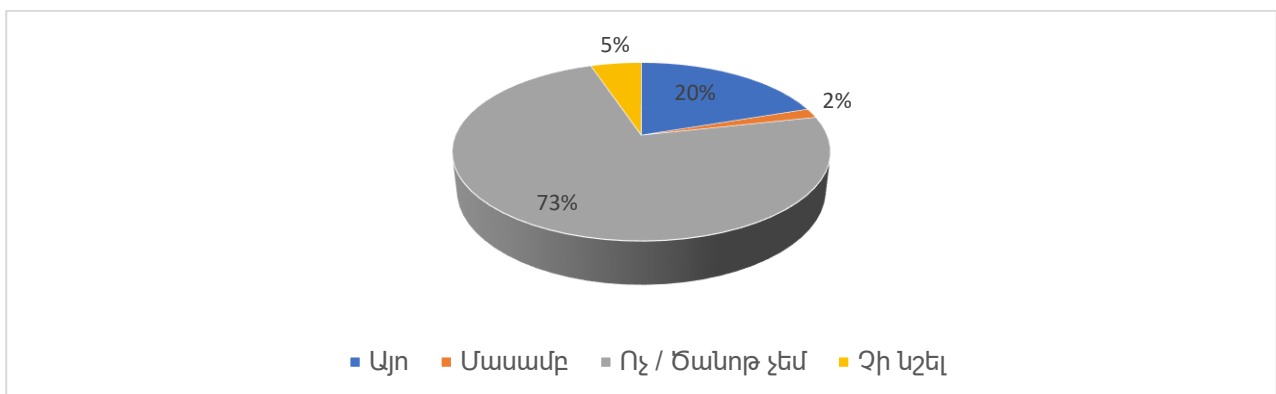
Ե՞րբ	Պատաս- խանողների թիվը	Թեմաները
10 և ավելի տարի առաջ	4	
2012 թ.	4	«Բարձրագույն կրթության և ժամանակակից հիմնախնդիրներ և որակի ապահովում» որակավորման բարձրացման և վերապատրաստման դասընթաց -3
2013 թ.	1	
2015 թ.	4	«Բարձրագույն կրթության և ժամանակակից հիմնա-խնդիրներ և որակի ապահովում»
2016 թ.	5	Բարձրագույն կրթության ժամանակակից հիմնա-խնդիրներ և որակի ապահովում
2017 թ.	3	Բժշկական համալսարանում
2018 թ.	5	Բարձրագույն կրթության ժամանակակից հիմնա-խնդիրներ և որակի ապահովում
2019 թ.	5	"The national olympic committee of Armenia" The kinesio taping training course -1 Մինսկում - 1
2020 թ.	14	Google Meet / Zoom -1 ՄԿԾ որակի ապահովում -1 Դասախոսների որակավորման բարձրացման կրթական ծրագիր <<Ուսուցման նորարարական մեթոդներ>> մոդուլ <<Համակցված դասավանդում և ուսուցում>> -2
2021 թ.	10	Արտակարգ իրավիճակներ հիմունքներ -1 ԱԻ վարքի դրսևորման գրագիտության բարձրացման վերապատրաստում -1

		Ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորում -1 Որակի սեմինար -1 Malberry ծրագրով աշխատելու վերապատրաստման գործընթաց -1 Ամբերդում անցկացված հավաստագրման ազդեցությունը բուհի բարելավման թեմայով վերապատրաստանք -1
Դեռ չեմ մասնակցել	21 (18%)	
Չեմ հիշում	4 (3%)	
Պատ. չկա	36 (31%)	

Գծապատկեր 21. «ՀՖԿՍՊԻ-ում ինչպե՞ս են գնահատվում դասախոսի մասնագիտական որակները»



Գծապատկեր 22. «Օգտվու՞մ եք բուհի Mulberry համակարգից»

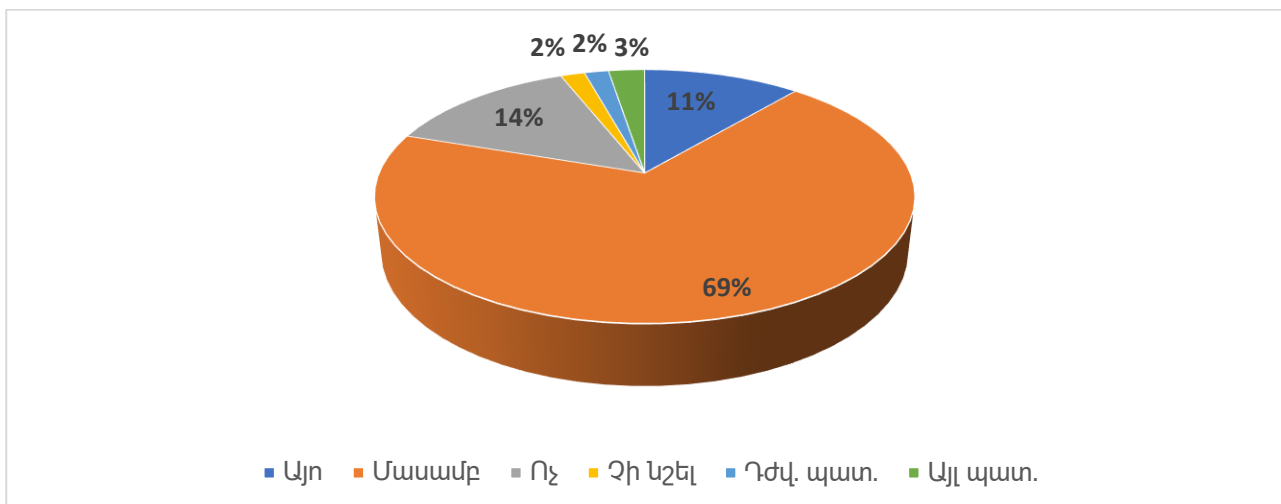


Ինչպես երևում է Գծապատկեր 22-ից, հարցված ՊԴ կազմի միայն 20%-ն է կանոնավոր կերպով օգտվում բուհի Mulberry էլեկտրոնային փաստաթղթաշրջանառության և նամակագրության համակարգից, որը կապված է այն հանգամանքի հետ, որ այդ համակարգը միայն գործավարներին, ամբիոնի վարիչներին և մյուս ղեկավարներին է հասանելի: Հետևյալ կարծիքներն են արտահայտվել այդ համակարգի մասին.

- Աշխատում եմ համարեղ պետական համակարգում և վերոնշյալ ծրագիրը շատ արդյունավետ է ու չափելի
- Աշխատում եմ օպերատիվ
- Կարծում եմ առաջխաղացում է
- Համակարգը լավն է և առավել ճկուն
- Միայն դրական կարծիք ունեմ
- Նախկին տարբերակը՝ հաղորդակցության առումով, ավելի պարզ էր և հասանելի բոլորին:

Դասավանդման և ուսուցման գործընթաց

Գծապատկեր 23. «Դասավանդման գործընթացը կազմակերպելու համար լսարաններն ապահովվա՞ծ են անհրաժեշտ նյութատեխնիկական միջոցներով»



Հարցված դասախոսների գերակշիռ մեծամասնության՝ 69%-ի կարծիքով ՀՖԿՍՊԻ-ի լսարաններն մասամբ են ապահովված անհրաժեշտ նյութատեխնիկական միջոցներով՝ համակարգիչ, պրոյեկտոր և այլն: Երեք հարցվող նաև նշել են՝

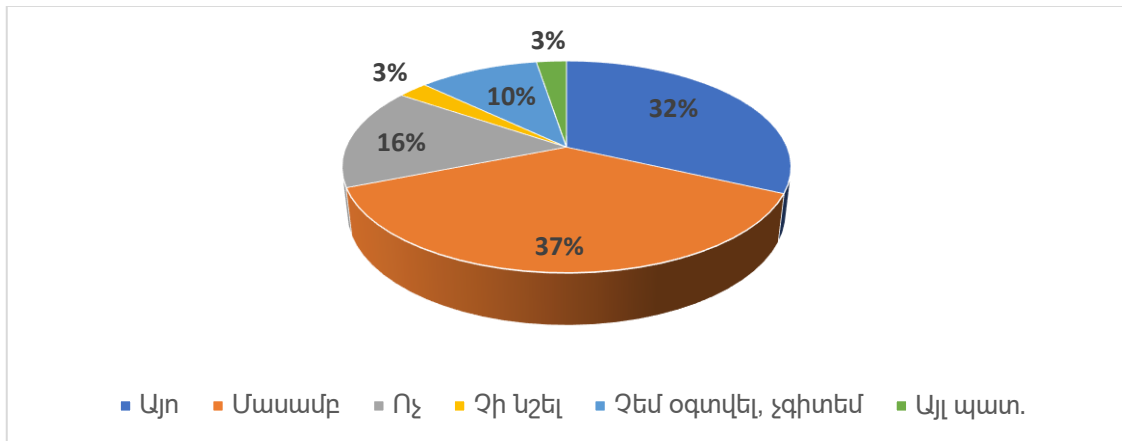
- Լսարանի լուսավորությունը շատ վատն է:
- Լսարաններից բացի, մարզաբազաները պետք է նաև թարմացնել:
- Որոշ լսարաններում նույնիսկ գրատախտակ չկա:

Այն հարցին, թե «**ինչպիսի՞ փոփոխություններ կիրականացնե՞ք լսարաններում և լաբորատորիաներում՝ ուսուցումն առավել արդյունավետ կազմակերպելու համար**», ստացվել են 70 պատասխաններ/կարծիքներ, ներառյալ հետևյալը՝

- նյութատեխնիկական բազայի (համակարգիչներ, պրոյեկտորներ, տեսալսողական սարքեր, սմարթ գրատախտակներ) բարելավում – 45 կարծիք
- լսարանների վերանորոգում, ջեռուցում -6 կարծիք
- ունենալ ամբիոնային հետազոտական լաբորատորիա, լաբ. սարքավորումներ -6 կարծիք

- որակյալ կահույքի/գույքի՝ սեղան, աթոռ, /white board/ գրատախտակների, մարկերների տեղադրում -4 կարծիք
- Ուսանողների լիարժեք ներկայություն -3 կարծիք
- Ունենալ փրկարարական գործիքներ -1 կարծիք

Գծապատկեր 24. «Բուհի գրադարանում առկա՝ է անհրաժեշտ մասնագիտական գրականություն»

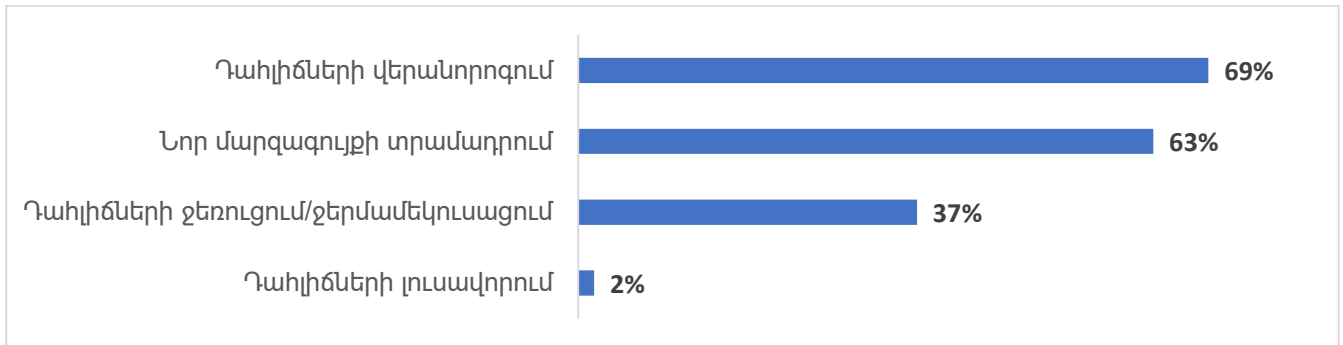


Բուհի գրադարանի հագեցվածության վերաբերյալ շարունակ (տարբեր հարցումներով՝ ուսանողների, շրջանավարտների և այլն) ստանում ենք դժգոհություններ: Այս հարցմամբ դասախոսների 37%-ը նշել են, որ բուհի գրադարանում մասամբ, իսկ 16%-ը՝ ընդհանրապես բացակայում է իրենց անհրաժեշտ մասնագիտական գրականություն: 32%-ը գոհ են այդ գրականության առկայությունից, իսկ դասախոսների 10%-ը չեն օգտվում բուհի գրադարանից, կամ տեղյակ չեն այնտեղ անհրաժեշտ մասնագիտական գրականության առկայության մասին:

«Ի՞նչ գրականություն է պակասում բուհի գրադարանում» - ստացվել է 49 կարծիք, որից՝

- (Նեղ) մասնագիտական գրականություն – 23
- Հայալեզու գրականություն -5
- Ռուսերեն դասագրքեր/ ռուսերեն ժամանակակից գրականություն – 4
- Անգլերեն գրականություն -3
- Օտարալեզու ժամանակակից գրականություն (լրագրության հարցերի շուրջ) -2
- Միջազգային գիտական, բարձր ռեյտինգի ամսագրեր- 1
- Նոր տեխնոլոգիաների -1
- Սպորտի և ընդհանուր մանկավարժություն -1
- Սոցիոլոգիայի վերաբերյալ որոշ հեղինակներ -1
- Օլիմպիական խաղերի, աշխարհի ՀՀ առաջնության մասնակցության վերլուծություններ -1

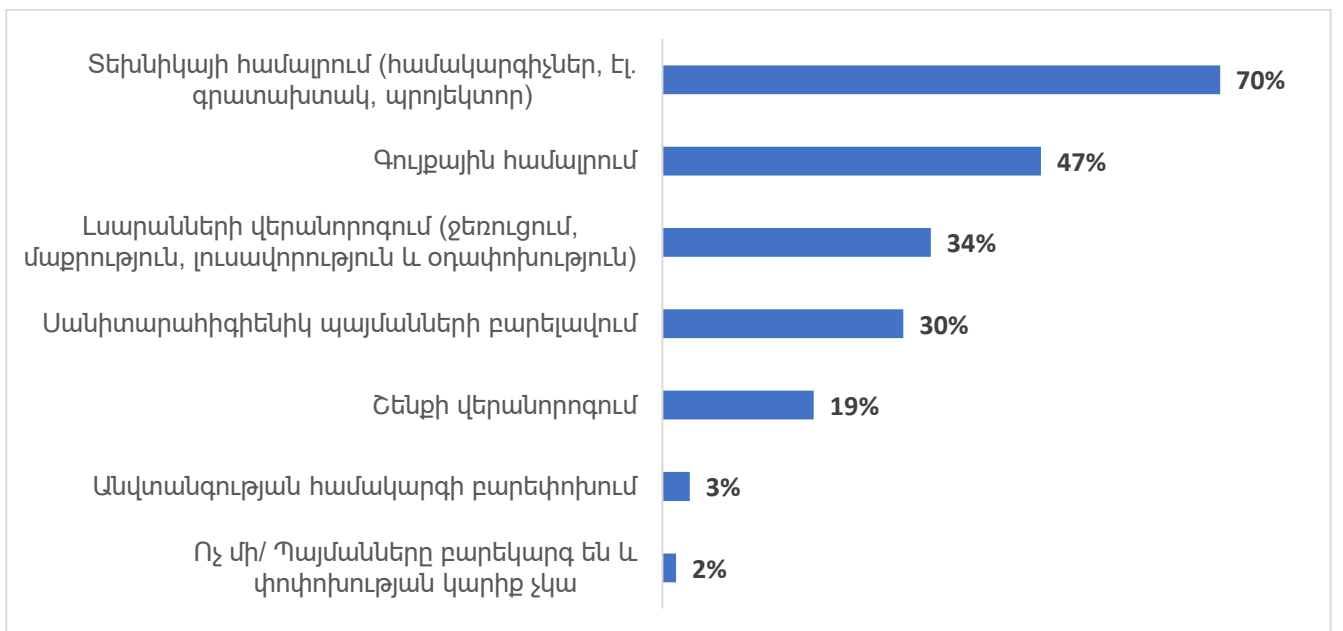
Գծապատկեր 25. «Ինչպիսի՞ փոփոխություններ կիրականացնե՞ք բուհի մարզադահլիճներում՝ գործնական դասընթացներն առավել արդյունավետ կազմակերպելու համար»



Այս հարցման արդյունքները վկայում են նաև բուհի մարզադահլիճների անմխիթար վիճակի մասին. հարցվածների 69%-ը նշել է դահլիճների վերանորոգում, 63%-ը՝ նոր մարզագույքի տրամադրում, 37%-ը՝ դահլիճների ջեռուցում և ջերմամեկուսացում, իսկ ոմանք նաև բավարար լուսավորություն ապահովելու անհրաժեշտության մասին:

Իսկ բուհում իրականացվելիք բարեփոխումների տեսանկյունից դասախոսներն առավել մեծ կարևորություն են տալիս նյութատեխնիկական վերազինմանը, գույքի թարմացմանը, լսարանների վերանորոգմանն ու ջեռուցմանը, ինչպես նաև սանիտարահիգիենիկ պայմանների բարելավմանը (ներառյալ զուգարանների վերանորոգումը): Անվտանգության համակարգի վերաբերյալ գրեթե չկան դժգոհություններ (տես՝ գծապատկեր 26):

Գծապատկեր 26. «Իսկ ինչպիսի՞ փոփոխություններ կիրականացնե՞ք ինսփիրություն»



Հարցման կարևորագույն կետերից է բուհի հեղինակության բարձրացման վերաբերյալ ՊԴ կազմի տեսակետերի վերհանումը: Հարցվածները նշել են մի շարք ուղղություններ,

որոնք կարող են նպաստել ՀՖԿՍՊԻ-ի հեղինակության բարձրացմանը (տես՝ գծապատկեր 27):

Գծապատկեր 27. «Իսկ ի՞նչ է անհրաժեշտ բուհի հեղինակության բարձրացման և առավել որակյալ կրթություն տրամադրելու համար»



Փաստորեն ստացվում է, որ դասախոսները (հարցվածների 59%-ը) այս խնդրի հիմնական պատճառը կապում են բուհի ներկայիս ցածր ֆինանսավորման մակարդակի հետ: Այստեղ իհարկե կարիք կա ֆինանսական ցուցանիշների (բյուջե, ծախսեր, եկամուտներ) դինամիկայի ուսումնասիրության՝ պարզելու, թե ինչպես է ֆինանսավորումն անդրադառնում ուսումնական, գիտահետազոտական և այլ ներքին գործընթացների որակի վրա: Այն փաստը, որ դասախոսների բավականին մեծ տոկոսը բավարարված չեն իրենց ներկայիս աշխատավարձից, կարող է խոչընդոտ հանդիսանալ վերջիններիս կողմից իրենց աշխատանքային պարտականությունների, մասնավորապես դասավանդման, պատշաճ կատարման վրա: Մյուս կողմից էլ ԲՈՒՀ-ի շենքային, լսարանային և նյութատեխնիկական ոչ մխիթար վիճակն է խոչընդոտում կրթական գործընթացի պատշաճ կազմակերպմանը, դրան գումարած կորոնավիրուսային սահմանափակումները, հետպատերազմյան շոկային իրավիճակը և այլն:

Հարցվածների 47%-ի կարծիքով բուհում գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացման խթանումը (վերջինս նույնպես կապված է ֆինանսավորման հետ), արտասահմանյան հեղինակավոր բուհերի և համապատասխան տեղական

գործատուների հետ համագործակցության հաստատումը կարող են նպաստել երկրում ՀՖԿՍՊԻ-ի հեղինակության բարձրացմանը և առավել որակյալ կրթության տրամադրմանը: Նշված մյուս կարևորագույն գործոններից են նաև ընդունելության կարգի խստացումը, կրթական էքսպոնների/կոնֆերանսների մասնակցությունը, բուհը առավել փորձառու և արհեստավարժ դասախոսներով ու ղեկավարներով համալրելը և այլն: Հատկանշական է, որ դասախոսների ընդամենը 9%-ն են մատնանշել կոռուպցիայի և հովանավորչության առկայությունը բուհում և վերջինիս հաղթահարումը որպես բուհի հեղինակության բարձրացման միջոց: Եվ վերջապես, որոշ դասախոսների պնդմամբ իրենց տեսակետերը բուհի ղեկավարության կողմից լսելը և արձագանքելը նույնպես կարող է նպաստել այս բարեփոխումներին:

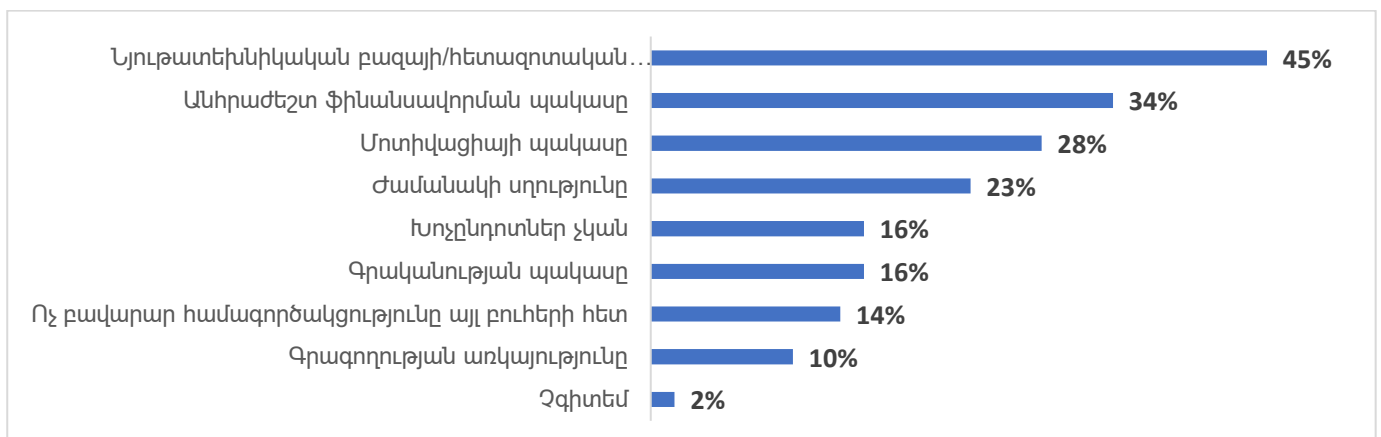
Գիտական գործունեություն

Ինչպես վերը նշվեց, բուհում գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացման խթանումը հարցվածների կողմից նշվել է որպես կարևորագույն գործոններից մեկը՝ բուհի հեղինակության բարձրացման և առավել որակյալ կրթության ապահովման տեսանկյունից:

Այն հարցին, թե ինչ խոչընդոտներ կան բուհում գիտահետազոտական գործունեության համար, տրվել են հետևյալ բացատրությունները (տես՝ գծապատկեր 28). նյութատեխնիկական բազայի/հետազոտական սարքավորումների պակասը (45%), անհրաժեշտ ֆինանսավորման պակասը (34%), մոտիվացիայի պակասը (28%) և այլն:

Հարկ է նկատել, որ ՀՖԿՍՊԻ-ի ՊԴ կազմի 10%-ը ընդունում են գրագողության առկայությունը բուհում և այն համարում որպես խոչընդոտ բուհում գիտահետազոտական գործունեության համար: Գրագողությունը, հատկապես միջազգային ոլորտում, բուհի հեղինակության վրա բացասաբար ազդող մեծագույն գործոններից է, ուստի, անհրաժեշտ է համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել գրագողության դեպքերի հայտնաբերման ու կանխարգելման համար:

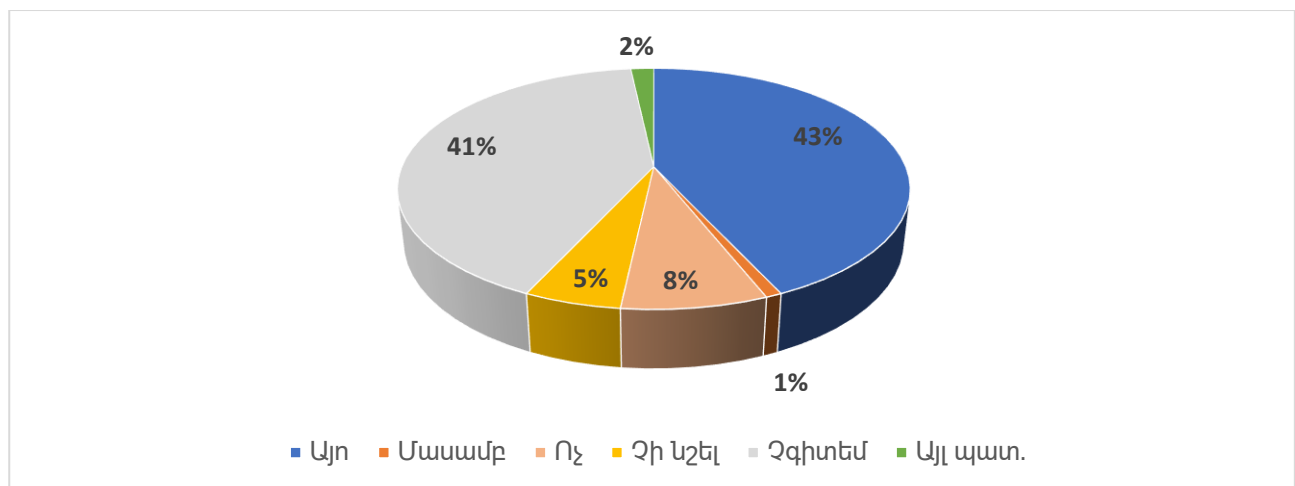
Գծապատկեր 28. «Ինչպիսի՞ խոչընդոտներ կան բուհում գիտահետազոտական գործունեության համար»



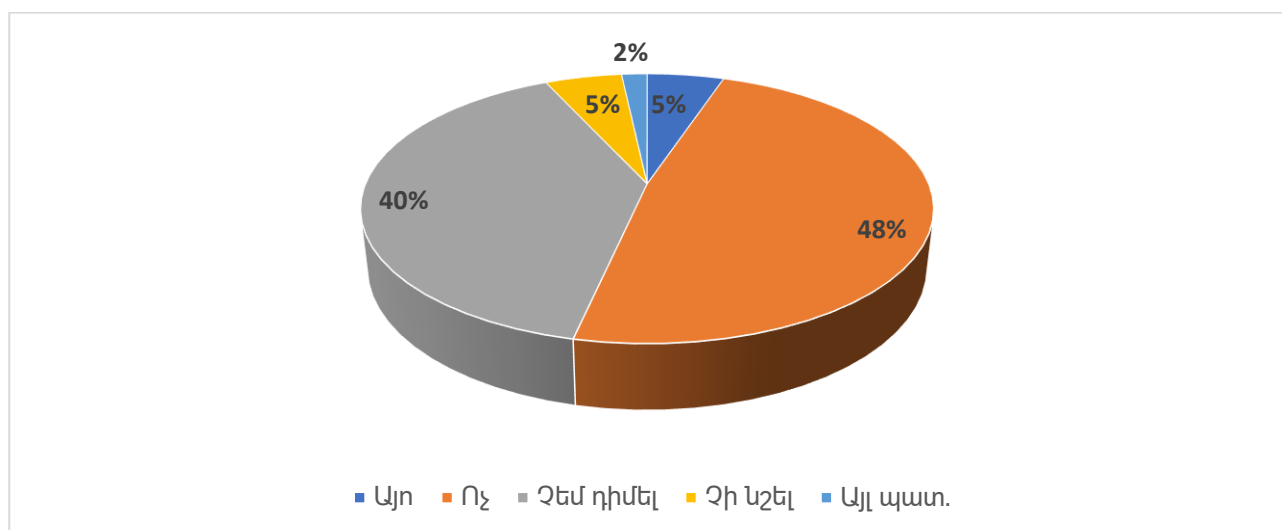
Հարցվածների միայն 43%-ն է համոզված, որ բւիում առկա է դասախոսների գիտական գործունեությունը խրախուսող հավելավճարների համակարգ, 41%-ը տեղյակ չի այդ մասին, իսկ 8%-ը կարծում է, որ չկա այդպիսի համակարգ (տես՝ գծապատկեր 29):

Գծապատկեր 30-ից էլ երևում է, որ հարցվածների ընդամենը 5%-ն է ստացել այդպիսի հավելավճար: Հաշվի առնելով այն, որ դասախոսների գիտական գործունեությունը բուհի հեղինակության և ուսումնական գործընթացի վրա դրականորեն ազդող գործոններից է, անհրաժեշտ ենք համարում մեծացնել ինչպես այս հավելավճարների համակարգի ֆինանսավորումը և դրանց տրամադրումը դասախոսներին, այնպես էլ այդ հնարավորության մասին դասախոսների իրազեկվածության մակարդակը (ամբիոնների նիստերի, ինստիտուտի կայքի և ֆեյսբուքյան էջերում համապատասխան տեղեկատվության տարածման միջոցով):

Գծապատկեր 29. «Ինստիտուտում գործու՞մ է դասախոսների գիտական գործունեությունը խրախուսող հավելավճարների համակարգ»



Գծապատկեր 30. «Ձեզ տրամադրվե՞լ է գիտական գործունեությունը խրախուսող հավելավճար»

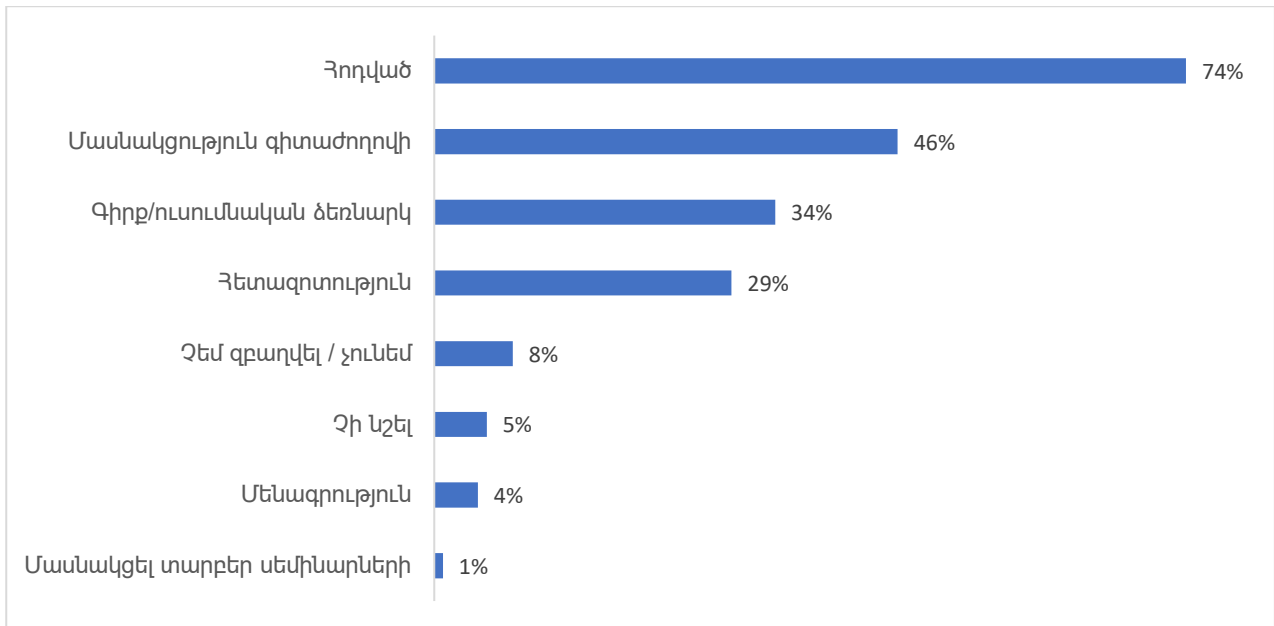


Այն հարցին, թե բուհում գիտահետազոտական գործունեությունը խրախուսելու ինչ այլ տարբերակներ կան, ստացվել է 49 պատասխան/կարծիք, որից՝

- Ֆինանսական աջակցություն, նյութական խրախուսում, վարձարրություն, պարգևավճար, հավելավճար, բոնուսներ – 16
- Գիտական հետազոտություն իրականացնելու համար անհրաժեշտ ժամանակակից սարքավորումներ – 4
- Ներքին դրամաշնորհային ծրագրեր – 3
- Խորը համագործակցություն (փորձի փոխանակում) այլ բուհերի/կառույցների հետ – 3
- Միայն հավելավճար, որ կլինի էական: Հարկ է հիշել, որ մեկ հոդված գրելու համար ծախսվում է 30-150 ժամ և ավելի: - 1
- Ներկա ժամանակ ամենամեծ խրախուսանքը դարձել է ֆինանսավորումը: - 1
- Ինստիտուտում տպագրվելու պարագային ոչ թե մենք, այլ մեզ վճարեն (ԵՊՀ օրինակով)- 1
- Գոնե շնորհակալագիր կամ գումար - 1
- Որակավորման աստիճանի բարձրացում - 1
- Ամբիոնները հարմարեցվեն գիտական աշխատանքին, այսինքն դասախոսը ունենա սենյակ, համակարգիչ, գոնե աթոռ և սեղան -1
- Բուհը տրամադրում է բոլորը – 1
- Գործընկեր կառույցներում հետազոտությունների իրականացում -1
- Համագործակցություն կլինիկական բազաների, մարզական ակումբների և բուհի միջև, թիմային գիտահետազոտական աշխատանքներ կատարել և ընդգրկել տարբեր ամբիոնների տարբեր մասնագետներ -1
- Համագործակցությունը հավաքական թիմերի հետ -1
- Գործուղումների և վերապատրաստումների իրականացում (դասախոսի գիտական հետաքրքությունների շրջանակում) - 1
- Միջազգային կոնֆերանսների մասնակցելը-1
- Հաճախակի գիտամեթոդական կոնֆերանսների անցկացում և խրախուսում - 1
- Գրականության ապահովում- 1
- Դասաժամերի ավելացում - 1
- Դասախոսի ազատ ժամանակի ավելացում - 1
- Մոտիվացիայի առաջացում տարբեր եղանակներով - 1
- Կայքի այս մասին բաժին լինի - 1
- Կատարված աշխատանքների վերաբերյալ քննարկումներ և գնահատման համակարգ - 1
- Կարիերայի աճ - 1

Ինչպես երևում է գծապատկեր 31-ում, վերջին հինգ տարիների ընթացքում բուհի ՊԴ կազմի գիտական գործունեությունը առավել հաճախ դրսևորվել է հոդվածների հրատարակման (74%), գիտաժողովների մասնակցության (46%), գրքերի և ուսումնական ձեռնարկների հրատարակման (34%) և այլ հետազոտությունների իրականացման տեսքով (29%): Հարցվածների 8%-ը նշել է, որ ընդհանրապես չի զբաղվել գիտական գործունեությամբ:

Գծապատկեր 31. «Նշեք վերջին հինգ տարիների ընթացքում Ձեր գիտական գործունեությունը»

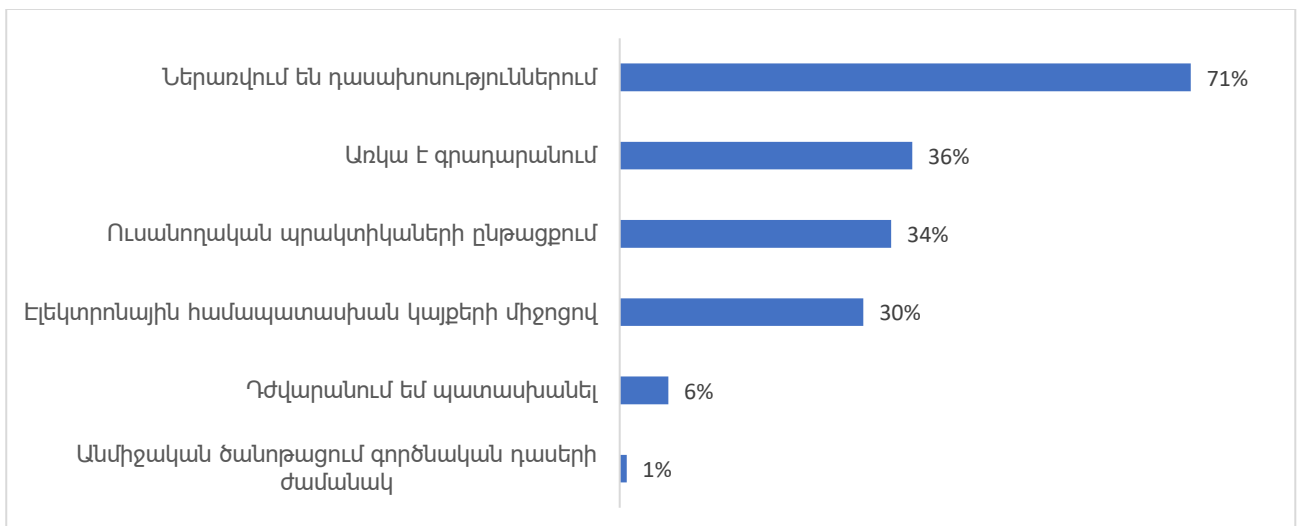


Բուհի դասախոսների գիտական գործունեության արդյունքները հիմնականում ուսանողությանն են տրամադրվում դրանք դասախոսություններում և գրադարանային ֆոնդում ներառելու, ինչպես նաև պրակտիկայի ընթացում և էլեկտրոնային կայքերի միջոցով տարածման միջոցով (տես՝ գծապատկեր 32):

Ըստ հարցման արդյունքների, դասախոսներն իրենց հետազոտական գործունեության արդյունքները ուսումնական գործընթացում, բացի դասախոսություններից, օգտագործում են նաև հետևյալ կերպ.

- գործնական պարապմունքների ժամանակ – 7
- ուսանողների գիտելիքների բարձրացման համար մարզամանկավարժական կադրերի զործման համար – 2
- մագիստրոսական աշխատանքներում, որպես գրականություն – 1
- ինտերնետով, գրադարանով, մի քանի կայքերում -1
- մարզումների ժամանակ -1

Գծապատկեր 32. «Ինչպե՞ս են Ձեր գիտական գործունեության արդյունքները ուսանողությանը դառնում մատչելի»



ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ՀՖԿՍՊԻ-ի հերթական՝ 2021 թվականին անցկացված հարցումը բուհի պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչների հետ արձանագրել է որոշակի առաջընթաց (նախորդ՝ 2020թ. համեմատությամբ), սակայն գերխնդիր են մնում բուհի ֆինանսավորման բարձրացման և նյութատեխնիկական վերազինման հարցերը, որոնք անմիջական ազդեցություն ունեն ուսումնական և գիտահետազոտական գործընթացների որակի և բուհի հեղինակության բարձրացման գործում:

Այս հարցման արդյունքները վկայում են, որ իրենց աշխատանքային պարտականություններն ավելի լավ կատարելու համար դասախոսներին անհրաժեշտ է առաջին հերթին բուհում նյութատեխնիկական բազայի բարելավում/արդիականացում, բարվոք և տեխնիկապես համալրված լսարանների, վերանորոգված ու ջեռուցվող մարզադահլիճների, նոր մարզագույքի, մարզաբազայի, ուսանողների հաճախման բարձր տոկոսի, ինչպես նաև բարձր աշխատավարձի առկայություն:

Ոչ պակաս կարևոր է նաև ուսանողների, գործընկերների և բուհի ղեկավարության կողմից դասախոսների աշխատանքի բարձր գնահատումը, ինչպես նաև դասախոսներին վերապատրաստման հնարավորությունների ընձեռումը:

Թեև բուհում աշխատավայրի մթնոլորտի և միջանձնային հարաբերությունների վերաբերյալ առկա է դասախոսների բարձր գոհունակություն, սակայն առկա են նաև որոշակի դժգոհություններ կապված ուսումնական բեռնվածքի բաշխման, վերադասի անաչառության, իրենց որակավորման բարձրացման, զարգացման ու վերապատրաստման հնարավորությունների պակասի, ոչ բարվոք աշխատանքային պայմանների (լսարանների, ամբիոնների և մարզադահլիճների վիճակ, գույքային և տեխնիկական հագեցվածություն, ջեռուցում, սանիտարահիգիենիկ պայմաններ), ուսանողների ցածր հաճախումների, գրադարանում մասնագիտական գրականության պակասի և իրենց ստացած ցածր վարձատրության հետ:

Բուհում գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացման խթանումը (վերջինս նույնպես կապված է ֆինանսավորման հետ), արտասահմանյան հեղինակավոր բուհերի և համապատասխան տեղական գործատուների հետ համագործակցության հաստատումը կարող են նպաստել երկրում ՀՖԿՍՊԻ-ի հեղինակության բարձրացմանը և առավել որակյալ կրթության տրամադրմանը: Նշված մյուս կարևորագույն գործոններից են նաև ընդունելության կարգի խստացումը, կրթական էքսպոնների/կոնֆերանսների մասնակցությունը, բուհը առավել փորձառու և արհեստավարժ դասախոսներով ու ղեկավար կադրերով համալրելը:

Ոչ պակաս կարևորություն ունի նաև կոռուպցիայի, հովանավորչության և գրագողության արմատախիլ անելը, որոնք բուհի հեղինակության վրա ազդող մեծագույն գործոններից են:

Գիտահետազոտական աշխատանքների խթանման համար մեծ դեր ունեն բուհում համապատասխան ֆինանսավորման/բյուջեի ավելացումը, ինչպես նաև համապատասխան հավելավճարների ու դրամաշնորհների ստացման հնարավորությունների մասին ՊԴ կազմի պատշաճ իրազեկումը:

Արտասահմանյան ու տեղական հեղինակավոր բուհերի, ինչպես նաև համապատասխան գործատուների հետ սերտ համագործակցության հաստատումը կարող են խթան հանդիսանալ ինչպես գիտահետազոտական ու կրթական գործընթացների որակի բարելավման, այնպես էլ ուսանողների և դասախոսների միջև փորձի/գիտելիքների փոխանակման և մասնագիտական կարիերայի զարգացման համար: Այսպիսի հնարավորությունների մասին անհրաժեշտ է պատշաճ իրազեկում իրականացնել բուհում՝ ինչպես էլ. փոստի, ինտերնետային և ֆեյսբուքյան կայքերի, այնպես էլ ամբիոնի նիստերի ու դասախոսությունների, սեմինարների կազմակերպման միջոցով:

ՀՀԿՍՊԻ ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Հարգելի՛ դասախոս, նպատակ ունենալով բարելավել կրթության որակը, ՀՀԿՍՊԻ-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 անանուն հարցմանը: Ձեր անհատական պատասխանները գաղտնի են մնալու և ստացված արդյունքներն օգտագործվելու են միայն ընդհանրացված՝ վիճակագրական տվյալների ձևով, որոնք տեղադրվելու են բուհի պաշտոնական կայքում:

Որոշ հարցերի համար Ձեր նախընտրած պատասխանի տարբերակը չգտնելու դեպքում կարող եք ավելացնել այն «այլ» պատասխանի տողում:

ՏԵՂԵԿԱՑՎԱԾ ՈՒԹՅՈՒՆ

1. Ասացե՛ք խնդրե՛մ՝ ծանո՞թ ե՛ք ինստիտուտի պրոֆեսորադասախոսական կազմի իրավունքներին և պարտականություններին:

	Այո	Մասամբ	Ոչ
Իրավունքներ			
Պարտականություններ			

2. Ու՞մ ե՛ք դիմում ինստիտուտի տրամադրած ռեսուրսներից/ծառայություններից դժգոհությունների կամ առաջարկությունների դեպքում (նշե՛ք համապատասխան տարբերակները)

1. Ամբիոնի վարիչին
2. Ուսումնական բաժնի ղեկավարին
3. Դեկանին
4. Որակի ապահովման ղեկավարին
5. Վարչաֆինանսական գծով պրոռեկտորին
6. Ռեկտորին
7. Գործընկերներին
8. Ոչ մեկին չեմ դիմում
9. Այլ _____

2ա. Նշե՛ք խնդրե՛մ՝ վերջին անգամ ու՞մ ե՛ք դիմել այդպիսի հարցով և արդյո՞ք լուծվել է այդ խնդիրը

3. Ծանո՞թ ե՛ք արդյո՞ք Բոլոնիայի գործընթացի դրույթներին (կրեդիտների հաշվարկ, ակադեմիական շարժունակություն և այլն):

1. Այո
2. Մասամբ
3. Ոչ
4. Դժվարանում եմ պատասխանել (ԴՊ)
5. Այլ _____

4. Տեղեկացվա՞ծ եք ինստիտուտում իրականացվող կրթական բարեփոխումների մասին

1. Այո
2. Մասամբ
3. Ոչ
4. Այլ -----

5. Ըստ Ձեզ, ինստիտուտում իրականացվող ո՞ր բարեփոխումներն են առավել կարգոր

1. Կրթության որակի բարձրացման
2. Աշխատանքային պայմանների բարելավման
3. Նյութատեխնիկական բազայի արդիականացման
4. Կառուցվածքային փոփոխությունները
5. Գիտական հետազոտությունների միջազգայնացման նյութական խրախուսումը
6. Օտար լեզուներին ավելի շատ ուշադրություն դարձնելը
7. Քնությունների անցկացման նոր՝ գրավոր, փակ ձևաչափը
8. SS միջոցների կիրառումը ուսուցման գործընթացում
9. Դժվարանում եմ պատասխանել
10. Այլ -----

6. Ինչպե՞ս եք տեղեկանում ինստիտուտի գործունեության խնդիրների, արդյունքների, կամ այլ հարցերի մասին

1. Ինստիտուտի կայքից
2. Ամբիոնի նիստից
3. Գիտական խորհրդի նիստից
4. Ինստիտուտի հայտարարություններից
5. Ինստիտուտի ֆեյսբուքյան էջից
6. Գործընկերներիցս
7. Այլ -----

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻՋԱՎԱՅՐ

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

1. Այո
2. Ոչ
3. Մասամբ
4. Այլ -----

2. Ի՞նչ պայմաններ են անհրաժեշտ Ձեր աշխատանքային պարտականություններն ավելի լավ կատարելու համար:

3. Ձեր ղեկավարությունն ապահովու՞մ է Ձեզ համապատասխան աշխատավարձով

1. Այո
2. Մասամբ
3. Ոչ
4. Այլ -----

4. Ցանկության դեպքում՝նշեք խնդրեմ Ձեր ամսական զուտ աշխատավարձի չափը:

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 -310 հազար դրամ
7. 311 հազար դրամ և ավելի

5. Նշեք ինդիքներ և կատարած աշխատանքի դիմաց Ձեր ակնկալած աշխատավարձի չափը

6. Ի՞նչը կարող է Ձեզ խթանել Ձեր աշխատանքն առավել արդյունավետ կատարելու համար

1. Իմ աշխատանքի գնահատումը ղեկավարության կողմից
2. Ուսանողների կողմից աշխատանքիս գնահատումը
3. Գործընկերներիս կողմից աշխատանքիս գնահատումը
4. Ավելի բարձր աշխատավարձը
5. Վերապատրաստման հնարավորությունների ընձեռնումը
6. Ամենօրյա հոգսերի կրճատումը
7. Այլ -----

7. Աշխատանքային միջավայրում առկա՞ է անաչառության սկզբունքը՝ դասախոսական աշխատանքի համաչափ բեռնվածության առումով

1. Այո
2. Մասամբ
3. Ոչ
4. Այլ -----

8. Ձեր աշխատավայրում տիրու՞մ է գործընկերների հետ փոխաջակցող միջավայր

1. Այո
2. Ոչ
3. Մասամբ
4. Այլ -----

9. Բուժի աշխատակիցները պատրա՞ստ են օգնել միմյանց, նույնիսկ եթե դա իրենց պարտականություններից դուրս է

1. Այո
2. Մասամբ
3. Ոչ
4. Այլ -----

10. Գո՞հ եք Արհեստակցական միության գործունեությունից

1. Այո
2. Ոչ
3. Տեղյակ չեմ այդ մասին/չգիտեմ
4. Այլ -----

11. Նշեք Ձեր ամբիոնի դրական կողմերը

12. Որո՞նք են Ձեր ամբիոնի բացասական կողմերը

13. Նշե՞ք այն առաջարկությունները, որոնք կցանկանայիք ուղղել բուհի Ռեկտորին

ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ ԵՎ ՉԱՐԳԱՑՈՒՄ

1. Դուք գո՞հ եք Ձեր անմիջական ղեկավարից ստացած աջակցությունից

1. Այո
2. Մասամբ
3. Ոչ
4. Չեմ ստացել այդպիսի աջակցություն
5. Այլ-----

1բ. Ձեր կարծիքով ինստիտուտը հետաքրքրվա՞ծ է Ձեր առաջընթացով

1. Այո
2. Մասամբ
3. Ոչ
4. Այլ-----

2. Ինստիտուտը ստեղծո՞ւմ է հնարավորություններ Ձեր որակավորման բարձրացման համար

1. Այո, շատ
2. Քիչ
3. Ոչ, ընդհանրապես չի ստեղծում
4. Տեղյակ չեմ
5. Այլ-----

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

1. Այո, բոլորին տալիս է
2. Ոչ բոլորին է տալիս
3. Ոչ մեկին չի տալիս այդպիսի հնարավորություններ
4. Դժվարանում եմ պատասխանել/ տեղյակ չեմ
5. Այլ-----

4. Ինստիտուտի կողմից իրականացվող վերապատրաստումներն արդյունավե՞տ են

1. Այո
2. Ոչ
3. Մասամբ
4. Այլ-----

5. Վերջին անգամ ե՞րբ եք մասնակցել բուհի կողմից իրականացված վերապատրաստման (նշեք տարեթիվը և վերապատրաստման անվանումը)

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

1. Դասալսումների միջոցով
2. Դասախոսների որակական հատկանիշների գնահատում ուսանողների կողմից
3. Տեղյակ չեմ/չգիտեմ
4. Այլ-----

7. Օգտվո՞ւմ եք բուհի Mulberry համակարգից

1. Այո
2. Ոչ
3. Այլ-----

8. Ի՞նչ կարծիքներ կամ առաջարկություններ ունեք Mulberry համակարգի վերաբերյալ

ԴԱՍԱՎԱՆԴՄԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՑՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑ

1. Դասավանդման գործընթացը կազմակերպելու համար լսարաններն ապահովվա՞ծ են անհրաժեշտ նյութատեխնիկական միջոցներով

1. Այո
2. Մասամբ
3. Ոչ
4. Դժվարանում եմ պատասխանել
5. Այլ-----

2. Ինչպիսի՞ փոփոխություններ կիրականացնեիք լսարաններում և լաբորատորիաներում՝ ուսուցումն առավել արդյունավետ կազմակերպելու համար

3. Բուհի գրադարանում առկա՞ է անհրաժեշտ մասնագիտական գրականություն

1. Այո
2. Մասամբ
3. Ոչ
4. Չեմ օգտվել, չգիտեմ
5. Այլ-----

4. Եթե մասամբ կամ ոչ, ապա ի՞նչ գրականություն է պակասում

5. Ինչպիսի՞ փոփոխություններ կիրականացնե՞ք բուհի մարզադահլիճներում՝ գործնական դասընթացներն առավել արդյունավետ կազմակերպելու համար

1. Նոր մարզագույքի տրամադրում
2. Դահլիճների վերանորոգում
3. Դահլիճների ջեռուցում
4. Այլ-----

6. Իսկ ինչպիսի՞ փոփոխություններ կիրականացնե՞ք ինստիտուտում:

1. Շենքի վերանորոգում
2. Լսարանների վերանորոգում (ջեռուցում, մաքրություն, լուսավորություն և օդափոխություն)
3. Գույքային համալրում
4. Տեխնիկայի համալրում (համակարգիչներ, էլ. գրատախտակ, պրոյեկտոր)
5. Անվտանգության համակարգի բարեփոխում
6. Սանիտարահիգիենիկ պայմանների բարելավում
7. Ոչ մի/ Պայմանները բարեկարգ են և փոփոխության կարիք չկա
8. Այլ-----

7. Իսկ ի՞նչ է անհրաժեշտ բուհի հեղինակության բարձրացման , առավել որակյալ կրթություն տրամադրելու համար

1. Բուհը համալրել առավել փորձառու և պրոֆեսիոնալ դասախոսներով
2. Բուհը համալրել առավել փորձառու և պրոֆեսիոնալ ղեկավար կազմով
3. Մեծացնել բուհի ֆինանսավորումը
4. Բարձրացնել ուսման վարձերը
5. Մեծացնել պետպատվերի ուսուցման տեղերի քանակը
6. Խստացնել ընդունելության կարգը/ ընդունել ավելի բարձր գիտելիքներով դիմորդներ
7. Կրճատել բուհում կոռուպցիան և հովանավորչությունը
8. Կազմակերպել և ներկայանալ զանազան կրթական էքսպոնների/կոնֆերանսների
9. Խթանել գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացումը
10. Հաստատել համագործակցություն արտասահմանյան հեղինակավոր բուհերի հետ
11. Չարգացնել համագործակցությունը ոլորտի գործատուների հետ
12. Այլ-----

ԳԻՏԱԿԱԼ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆ

1. Ինչպիսի՞ խոչընդոտներ կան բուհում գիտահետազոտական գործունեության համար

1. Ժամանակի սղությունը
2. Մոտիվացիայի պակասը
3. Նյութատեխնիկական բազայի/հետազոտական սարքավորումների պակասը
4. Գրականության պակասը
5. Անհրաժեշտ ֆինանսավորման պակասը
6. Ոչ բավարար համագործակցությունը այլ բուհերի հետ
7. Գրագողության առկայությունը
8. Խոչընդոտներ չկան
9. Այլ-----

2. Ինստիտուտում գործու՞մ է դասախոսների գիտական գործունեությունը խրախուսող հավելավճարների համակարգ:

1. Այո
2. Ոչ
3. Չգիտեմ

4. Այլ-----

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

1. Այո
2. Ոչ
3. Չեմ դիմել
4. Այլ-----

4. Գիտահետազոտական գործունեությունը խրախուսելու ի՞նչ այլ տարբերակներ կառաջարկեք

5. Նշե՞ք վերջին հինգ տարիների ընթացքում Ձեր գիտական գործունեությունը

1. Գիրք/ուսումնական ձեռնարկ
2. Հոդված
3. Մենագրություն
4. Հետազոտություն
5. Մասնակցություն գիտաժողովի
6. Չեմ զբաղվել / չունեմ
7. Այլ-----

6. 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. Դժվարանում եմ պատասխանել
6. Այլ-----

7. Ինչպե՞ս եք օգտագործում Ձեր հետազոտական գործունեության արդյունքները ուսումնական գործընթացում

ԱՆՁՆԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ

8. Նշե՞ք խնդրեմ Ձեր սեռը

1. Արական
2. Իգական

9. Ձեր ֆակուլտետը՝

1. Մարզամանկավարժական ֆակուլտետ
2. Առողջարարական տեխնոլոգիաների, սպորտային տուրիզմի և կառավարման ֆակուլտետ

10. Նշե՞ք Ձեր գիտական աստիճանը/ կոչումը՝

1. Մանկ.գիտ.դոկ., պրոֆեսոր
2. Գիտությունների թեկնածու
3. Պրոֆեսոր
4. Դոցենտ
5. Ասիստենտ
6. Չունեմ գիտական աստիճան/կոչում

