

ՉԱՓԱՆԻՇ V. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ և ՈՒՍՈՒՄՆԱԾԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ

Մասնաճյուղն իր առջև նպատակ է դրել մասնագիտությունների կրթական ծրագրերը արդյունավետ իրականացնելու համար ներգրավել բարձրորակ դասախոսական կազմ՝ նրանց տրամադրելով շարունակական կատարելագործման հնարավորություններ և ժամանակակից ու բարենպաստ աշխատանքային միջավայր:

ՉԱՓԱՆԻՇ: *ՄՈՒՀ-ի առաքելությանը հասնելու և ՄԿԾ-ների նպատակներն իրականացնելու համար հաստատությունը ապահովված է անհրաժեշտ մասնագիտական որակներ ունեցող պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմով:*

ՉԱՓՈՐՈՇԻՉ ա. ՄՈՒՀ-ում գործում են կրթական ծրագրերն իրականացնելու համար անհրաժեշտ որակավորումներ ունեցող պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի ընտրության քաղաքականություն և ընթացակարգեր:

Վերլուծենք մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի մասնագիտական որակների համապատասխանությունը մասնաճյուղի առաքելությանը և կրթական ծրագրի նպատակներին:

ԵՊՀ ԻՄ-ի առաքելության մեջ ամրագրված է, որ մասնաճյուղի գործունեության գերակա նպատակներից է հայագիտության, հումանիտար, սոցիալ-տնտեսագիտական և բնական գիտությունների զարգացումը տարածաշրջանում:

Վերոնշյալ գիտությունները զարգացնելու համար մասնաճյուղում իրականացվում են համապատասխան կրթական ծրագրեր՝ «Պատմություն», «Հայոց լեզու և գրականություն», «Անգլերեն լեզու և գրականություն», «Ֆրանսերեն լեզու և գրականություն», «Մանկավարժություն և հոգեբանություն», «Հոգեբանություն», «Տնտեսագիտության տեսություն», «Սերվիս», «Ինֆորմատիկա և կիրառական մաթեմատիկա», «Քարտեզագրություն և կադաստրային գործ», «Էկոլոգիական քիմիա», «Կիրառական արվեստ», «Դիզայն»:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հիմնական պահանջները ձևակերպված են բակալավրիատի նախ և առաջ՝ տվյալ մասնագիտության կրթական ծրագրերին համապատասխանող կրթական չափորոշիչներում, որոնք բխում են ՀՀ որակավորումների ազգային շրջանակի պահանջներից՝ վեցերորդ (բակալավրական) մակարդակի շրջանավարտին բնորոշ գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների ծավալով:

Մասնաճյուղը կրթական ծրագրերի իրականացման համար ապահովված է գիտամանկավարժական կադրերով, որոնք, որպես կանոն ունեն դասընթացների դասավանդման ուղղվածությունը համապատասխանող բազային կրթություն, հետևողականորեն զբաղվում են հետազոտական և գիտամեթոդական գործունեությամբ: Հատուկ մասնագիտացնող դասընթացներ դասավանդող դասախոսները, որպես կանոն, ունեն

գիտական աստիճան (գիտական կոչում, ՀՀ նկարիչների միության անդամ) և կամ/ համապատասխան գործունեության ոլորտում աշխատանքային փորձ:

ԵՊՀ ԻՄ-Ի ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԸ
2014-2015 ՈՒՍՏԱՐԻ

Թիվ	Ամբիոնի անունը	ՊՐԱ քանակն ըստ պաշտոնների					ՊՐԱ				%	
		պրո- ֆեսոր	դոցենտ	ասիս- տենտ	դաս./ հայց.	Ընդա- մենը	թիվն ըստ գիտ.աստ.					
Բնական գիտությունների ֆակուլտետ												
1.	Ընդհանուր մաթեմատիկայի բնագիտության	և	11	6	3	20	ֆմգդ	ֆմգթ	տեխգթ	այլ	65%	
2.	Ծրագրավորման ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների	և	3	3	2	8	ֆմգդ	ֆմգթ	տեխգթ	այլ		50%
Ընդամենը ֆակուլտետում՝			11	9	5	28	գդ	գթ			61%	
								17				
Հումանիտար գիտությունների ֆակուլտետ												
3.	Հայոց պատմության քաղաքագիտության	և	2	5	5	4/1	16	պգդ	պգթ	բգթ	56%	
4.	Հայոց լեզվի գրականության	և		3	8	2/1	13	բգդ	բգթ			85%
5.	Մանկավարժության հոգեբանության	և		4	2	4/2	10	մգդ	մգթ	հգթ	այլ	
6.	Օտար լեզուների			4	6	20/3	30	բգդ	բգթ		23%	
Ընդամենը ֆակուլտետում՝			2	16	21	30/7	69	գդ	գթ			39%
								2	25			
Տնտեսագիտության ֆակուլտետ												
7.	Ընդհանուր տնտեսագիտության		1	4	4	6/3	15	տգդ	տգթ	տեխգթ	53%	
8.	Տուրիզմի կառավարման և մշակութաբանության			3	7	1	11	աշխ.դ	աշխ.գթ	պգթ		այլ
Ընդամենը ֆակուլտետում՝			1	7	11	7	26	գդ	գթ			65%
								1	16			
Կիրառական արվեստի ֆակուլտետ												
9.	Գծանկարի, գունանկարի և քանդակի			1	6		7	եկ. Մ/Ա	դիզ. Մ/Ա		-	
10.	Դեկորատիվ-կիրառական արվեստի և դիզայնի				4	2	6	եկ. Մ/Ա	դիզ. Մ/Ա	անվ.գթ		17%
Ընդամենը ֆակուլտետում՝				1	10	2	12	եկ. Մ/Ա	դիզ. Մ/Ա		8%	
								8	1	1		
Համամասնաձյուղային												
11.	Արտակարգ իրավիճակների, մարմնակրթության և սպորտի			1	2	3	Միջ.ՍՊ					
							1					
Ընդամենը մասնաձյուղում՝			3	38	52	46	139	գդ	գթ			45%
								3	48			

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի կրթական ծրագրերը համապատասխան դասախոսական կազմով ապահովելու համար նախատեսված են նաև աշխատանքային պայմանագրերի տարբեր ձևեր՝ հիմնական, ներքին և արտաքին համատեղություն: Գործում են նաև ժամավճարային աշխատանք, ինչը թույլ է տալիս երաշխավորելու կրթական ծրագրերի ապահովվածությունը նեղ մասնագիտացում և գործնական հմտություններ ունեցող մասնագետներով:

Ներկայումս մասնաճյուղն ունի հիմնական ու ներքին համատեղությամբ աշխատող 130 դասախոս (այդ թվում՝ գիտությունների 3 դոկտոր -պրոֆեսոր, գիտությունների 55 թեկնածու, ՀՀ նկարիչների միության 10 անդամ, դիզայների միության 1 անդամ և միջազգային սպորտի 1 վարպետ), արտաքին համատեղությամբ՝ 36 դասախոսներ (այդ թվում՝ գիտությունների 27 թեկնածուներ), ժամավճարային հիմունքներով աշխատող՝ 38 դասախոս (այդ թվում՝ գիտությունների 1 դոկտոր-պրոֆեսոր, գիտությունների 8 թեկնածու-դոցենտ, 1 ՀՀ նկարիչների միության անդամ):

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմում զգալի թիվ են կազմում նաև մասնաճյուղի շրջանավարտները: 2011-2015թթ. ընթացքում գիտությունների թեկնածուի աստիճան ստացած 21 դասախոսներից 7-ը մասնաճյուղի շրջանավարտներ են: Իսկ ուսումնաօժանդակ 26 աշխատակիցներից՝ 12-ը մասնաճյուղի շրջանավարտներ են:

Շրջանավարտներին աշխատանքի ընդունելու նման քաղաքականությունը նախ և առաջ խթանում է մեր բուհի ուսանողների բարձր առաջադիմությանը, ապահովում է մասնաճյուղը տեղացի երիտասարդ հեռանկարային կադրերով, որոնք իրենց գործունեության ընթացքում լավագույնս օգտագործում են նոր տեխնիկական և դասավանդման արդիական միջոցները:

Վերլուծենք մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի աշխատանքի ընդունման և հեռացման քաղաքականության և ընթացակարգերի արդյունավետությունը:

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղում աշխատանքի ընդունումը, այլ աշխատանքի փոխադրումը, աշխատանքից ազատումը իրականացվում է ՀՀ Աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային պայմանագրի, իսկ օրենքով սահմանված դեպքերում՝ մասնաճյուղի կոլեկտիվ պայմանագրի համապատասխան: Պրոֆեսորադասախոսական պաշտոնների տեղակալումն իրականացվում է մրցութային ընտրության միջոցով, որը սահմանվում է «Կրթության մասին», «Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքով, մասնաճյուղի կանոնադրությանն ու «ԵՊՀ Իջևանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի պաշտոնների տեղակալման» և ներքին իրավական այլ ակտերով:

Աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի տնօրենի կամ նրա կողմից լիազորված պաշտոնատար անձի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու կամ գործատուի կողմից օրենքով սահմանված կարգով աշխատանքի ընդունման անհատական իրավական ակտ ընդունելու միջոցով:

Աշխատանքի ընդունման ժամանակ աշխատողը պարտավոր է ծանոթանալ համապատասխան պաշտոնի անձնագրին, իր կողմից կատարվող աշխատանքին առնչվող մասնաճյուղի ներքին իրավական ակտերի հետ, որոնցում ամրագրված դրույթների պահպանումը նրա կողմից պարտադիր է: Աշխատանքի ընդունելիս կամ այլ աշխատանքի

փոխադրելիս մասնաճյուղի ղեկավարությունը աշխատողին պարտադիր կարգով ծանոթացնում է.

1. պաշտոնի անձնագրին.
2. աշխատանքի պայմաններին,
3. կոլեկտիվ պայմանագրին,
4. մասնաճյուղի ներքին կարգապահական կանոններին,
5. ինչպես նաև անվտանգության տեխնիկայի, սանիտարական, հակահրդեհային կանոններին

Մասնաճյուղում աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են ՀՀ օրենսդրության և մասնաճյուղի կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված կարգով՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման միջոցով: Աշխատողն իրավունք ունի իր ցանկությամբ անորոշ ժամկետով կնքած, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեսուն օր առաջ գրավոր ծանուցել տնօրենին: Ժամկետի ավարտից հետո աշխատողն իրավունքի ունի դադարեցնել աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է կատարել վերջնահաշվարկ և ՀՀ օրենսդրության սահմանված կարգով լրացնել աշխատանքային գրքույկը և հանձնել աշխատողին: Անորոշ ժամկետով կնքված, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը ենթակա է լուծման կողմերի համաձայնությամբ կամ աշխատողի պահանջով, նրա հիվանդության կամ հաշմանդամության դեպքում, որը խանգարում է նրան կատարել իր ուղղակի պարտականությունները: Տնօրենն իրավունքի ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածով նախատեսված դեպքերում և կարգով: Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և վերջնահաշվարկը ձևակերպվում է տնօրենի հրամանով:

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղում պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնասօժանդակ անձնակազմի համալրումը պայմանավորված է մասնաճյուղի առաքելության և կրթական ծրագրերի նպատակները պատշաճորեն իրականացնելու անհրաժեշտությամբ:

Մասնաճյուղի դասախոսական անձնակազմը համալրելու համար ինչպես արդեն նշել ենք, հայտարարվում է մրցույթ, որի միջոցով ստուգվում են մրցույթին դիմած դասախոսների մասնագիտական որակների համապատասխանությունը (տվյալ ժամանակահատվածի) կրթական ծրագրերի առաքելությանը և նպատակներին, կամ աշխատանքի են հրավիրվում ոլորտի բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներ:

Աշխատանքի ընդունված դասախոսների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի տարբեր ձևերը՝ հիմնական, ներքին և արտաքին համատեղությամբ, ժամավճարային համակարգը հնարավորություն են տալիս մասնաճյուղը համալրել որակյալ կադրերով: Մասնաճյուղում գործում են նաև փորձաշրջանով աշխատանքի ընդունելու սկզբունքը, որը հնարավորություն է տալիս 3-4 ամիսների ընթացքում գործատուին պարզելու աշխատակցի մասնագիտական կոմպետենցիաները և նոր միայն կնքել աշխատանքային պայմանագիր՝ որոշակի կամ անորոշ ժամկետով:

Մասնաճյուղում աշխատանքի ընդունման և հեռացման գործող ընթացակարգերի շնորհիվ մասնաճյուղում մինչ այժմ՝ ավելի քան 20-ամյա գործունեության ընթացքում, դատական կարգով չի լուծվել կամ վերականգնվել աշխատանքային և ոչ մի պայմանագիր:

Նշենք նաև, որ մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական կազմը փորձառու ու առաջատար մասնագետներով ապահովվելու գործում մասնաճյուղին մեծապես աջակցում են ԵՊՀ –ի համապատասխան ամբիոնները՝ մասնաճյուղ ուղարկելով մրցութային կարգով իրենց մոտ աշխատանքի անցած լավագույն կադրերին:

Մասնաճյուղի ամբիոնների վարիչները ընտրվում են համաձայն գործող կարգի:

Ուսումնական գործընթացին արդյունավետ կերպով օժանդակելու համար մասնաճյուղում առկա է ուսումնաօժանդակ կազմի հաստիքների ձևավորման նորմատիվային բազա: Մասնաճյուղի ուսումնաօժանդակ համակազմի հաստիքների ձևավորման նորմերում սահմանված են համապատասխան տարակարգերը, թվաքանակը, պահանջները և աշխատանքային պարտականությունները **(ԵՊՀ ԻՄ-ի ուսումնաօժանդակ անձնակազմի պարտականությունները և իրավունքները, 25.09.2008):**

Այս փաստաթուղթ հնարավորություն է տալիս ուսումնաօժանդակ անձնակազմին հստակորեն պատկերացնել իր աշխատանքային պարտականությունները և գործառնությունները:

Պետք է նշել, որ մասնաճյուղը հետևում է ներքին կիրառության համար մշակած «Դասախոսի պաշտոնի հրահանգի» և «Ամբիոնի գործավարի» դրույթներին, որտեղ կանոնակարգված են դասախոսների և գործավարների պարտականությունները, իրավունքները, ինչպես նաև պատասխանատվությունը՝ ՀՀ օրենսդրությանը համապատասխան:

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի ղեկավարությունը պարբերաբար, գնահատում է իր պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմի մասնագիտական որակներն ու աշխատանքները, կազմակերպում վերապատրաստման դասընթացներ, անցկացնում համապատասխան ատեստավորում, կիրառում աշխատակիցների առաջխաղացումը և կայունությունը ապահովելու համար խրախուսման քաղաքականություն, որոնց մասին հանգամալից կներկայացնենք մյուս չափորոշիչներում:

ԶՄՓՈՐՈՇԻՉ Բ. ՄՈՒՀ-ի յուրաքանչյուր կրթական ծրագրի համար սահմանված են պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հստակ պահանջներ:

Հիմնավորենք պրոֆեսորադասախոսական կազմի կոմպետենցիաների համապատասխանությունը մասնագիտության կրթական ծրագրերի սահմաններում շնորհվող որակավորումներին:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հիմնական պահանջները ձևակերպված են ՀՀ ԿԳ նախարարության կողմից հաստատված տվյալ ծրագրերին համապատասխանող բակալավրատի կրթական չափորոշիչներում: Մասնաճյուղում ներկայումս իրականացվող կրթական ծրագրերը սպասարկում են դասընթացների դասավանդման համապատասխան բազային կրթություն ունեցող, հետազոտական և ուսումնամեթոդական գործունեությամբ զբաղվող դասախոսներ:

Մասնագիտական հատուկ դասընթացները հիմնականում դասավանդում են գիտական աստիճան ունեցող փորձառու և առաջատար մասնագետները:

Ներկայումս մասնաճյուղում աշխատող գիտական աստիճան և կոչում ունեցող դասախոսները կազմում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի 68, 1%-ը: Հիմնական հաստիքով դասախոսները կազմում են ընդհանուրի 56, 7%-ը:

2009թ. դեկտեմբերին գիտական խորհրդի կողմից հաստատել է մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական կազմի պաշտոնների տեղակալման կանոնակարգ, որի մեջ ներառված են դասախոսական կազմի տարակարգերի մասին ընդհանուր դրույթներ և պրոֆեսորադասախոսական կազմի պաշտոնների տեղակալման ընտրությունների և տեղակալման կարգերը: Ըստ կանոնակարգի՝ ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղում գործում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի պաշտոնների հետևյալ տարակարգերը՝ **դասախոս, ասիստենտ, դոցենտ պրոֆեսոր:**

Հարկ է նշել, սակայն, որ ըստ տարակարգերի դասախոսական կազմի ընտրության, պաշտոնների տեղակալման և առաջընթացի ապահովման փորձի հետ մեկտեղ ինչպես մայր բուհում, այնպես էլ մասնաճյուղում, դեռևս չկան դասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող կոնկրետ պահանջներ ըստ կրթական ծրագրերի: Նախատեսվում է, որ վերոնշյալ կարգի ընդհանուր դրույթներից ելնելով՝ ԵՊՀ ամբիոնները պետք է մշակեն իրենց կոնկրետ կրթական ծրագրերը սպասարկող դասախոսների մասնագիտական գիտելիքներին և կարողություններին ներկայացվող հստակ պահանջներ, որոնց համար հիմք են հանդիսանալու տվյալ ծրագրի կրթական վերջնարդյունքները:

Ներկայումս կրթական ծրագրերը համապատասխան որակավորում ունեցող դասախոսական կազմով ապահովվում են մասնաճյուղի և ԵՊՀ համապատասխան ֆակուլտետներն ու ամբիոնները: Յուրաքանչյուր ամբիոն, կարողանում է ապահովել ուսումնական մոդուլները համապատասխան հիմնական դասախոսական կազմով:

Մասնաճյուղում կիրառվում են հստակ մշակված չափանիշներ և ընթացակարգեր՝ կրթական ծրագրերի պահանջներին համապատասխան կադրային-ռեսուրսային ապահովվածության գնահատման համար: Կիրառվում են մի շարք մեխանիզմներ դասախոսական կազմի մասնագիտական կարողությունները և մանկավարժական հմտությունները գնահատելու համար:

Թիվ	Հարցի բովանդակությունը	Ընդ. միջ. գն.	2010-11		2011-12		2012-13		2013-14		2014-15
			1-ին կիս	2-րդ կիս	1-ին կիս	2-րդ կիս	1-ին կիս	2-րդ կիս	1-ին կիս	2-րդ կիս	1-ին կիս
4	Նյութը մատուցում էր պարզ, հասկանալի և մատչելի	4,55	4,53	4,45	4,56	4,48	4,53	4,57	4,59	4,63	4,64
5	Օժանդակում էր դասընթացի նյութը յուրացնելուն	4,54	4,51	4,42	4,56	4,51	4,55	4,57	4,59	4,61	
6	Ժամանակը լսարանում արդյունավետ էր օգտագործում	4,58	4,54	4,45	4,58	4,51	4,59	4,59	4,61	4,62	4,69
7	Հետևում էր լսարանի արձագանքին	4,57	4,54	4,46	4,59	4,54	4,59	4,60	4,59	4,64	4,61
8	Ուսանողներին հնարավորություն էր տալիս իրեն դիմել լսարանից դուրս՝ դասընթացին առնչվող հարցերով	4,57	4,56	4,48	4,59	4,55	4,59	4,63	4,62	4,61	4,54
9	Խրախուսում էր ուսանողների	4,60	4,55	4,49	4,60	4,56	4,65	4,65	4,64	4,65	

Այն, որ մեր դասախոսները իրենց դասավանդման մեթոդներով ու մասնագիտական կարողություններով հաջողությամբ իրականացնում են կրթական ծրագրերի նպատակները, երևում է նաև ամփոփիչ ատեստավորման նախագահների հաշվետվություններից:

ՉԱՓՈՐՈՇԻՉ **գ.** ՄՈՒՀ-ը սահմանել է հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր դասախոսական կազմի պարբերաբար գնահատման համար:

Վերլուծենք և հիմնավորենք պրոֆեսորադասախոսական կազմի պարբերաբար գնահատման քաղաքականության և ընթացակարգերի արդյունավետությունը:

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի 2011-2015 թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրի IV ռազմավարական նպատակին (Որակյալ կադրային ներուժ. Ներգրավել բարձրորակի դասախոսական կազմ՝ նրանց տրամադրելով շարունակական կատարելագործման հնարավորություններ և ժամանակակից ու բարենպաստ աշխատանքային միջավայր) համապատասխան մասնաճյուղն իր առջև խնդիր է դրել բուհը համալրել որակյալ կադրերով: Ռազմավարական այս խնդիրն իրագործելու համար մասնաճյուղն իրականացնում է դասախոսական անձնակազմի բազմաչափ գնահատում՝ ըստ մասնագիտական պատրաստության, մանկավարժական վարպետության, անձային որակների և տարիքային կազմի:

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղում գործում է պրոֆեսորադասախոսական կազմի գնահատման հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր, որոնք պարբերաբար վերանայվում են, քանի որ բուհերին ներկայացվող պահանջները պարբերաբար փոփոխվում են՝ կախված ներքին և արտաքին շահակիցների պահանջմունքների փոփոխություններից: Ընդ որում, քաղաքականությունը չի ենթարկվում էական փոփոխությունների. այն շարունակում է ուղղորդվել միևնույն նպատակին. մի կողմից՝ մասնաճյուղի դասախոսական կազմը համալրվում է այնպիսի մասնագետներով, որոնց մասնագիտական որակները համապատասխանում են տվյալ ժամանակահատվածի կրթական ծրագրերի առաքելությանը և նպատակներին, մյուս կողմից էլ նրանց ուղղորդվում է ինքնակրթության և որակավորման բարձրացման:

Մասնաճյուղն ունի դասախոսական կազմի գործունեության գնահատման ներդրված մեխանիզմներ, որոնք նպաստում են դասախոսական կազմի որակավորման անընդհատ աճին, դասավանդման և հետազոտական աշխատանքների ակտիվությանը, ուսումնամեթոդական և գիտամեթոդական աշխատանքների կատարմանը:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական կազմի գնահատումն առավել հավաստի արդյունքներ դարձնելու նպատակով մասնաճյուղում կիրառվում է ինչպես անհատական (ինքնագնահատում, գնահատում անմիջական ղեկավարի կողմից), այնպես էլ կոլեկտիվ (գնահատում գործընկերների, ուսանողների), գնահատման եղանակներ:

Անհատական գնահատման եղանակ

Յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա սկզբին դասախոսն ամբիոն է ներկայացնում իր անհատական զարգացման պլանը, որտեղ ըստ գրականության ուսումնասիրություններ, գիտական, գիտամանկավարժական և գիտամեթոդական հետազոտություններ,

մասնագիտական աճի ապահովում, գիտամանկավարժական կադրերի պատրաստում, վերապատրաստում, որակավորման բարձրացում, վերաորակավորում, ուսումնական աշխատանքներ բաժինների դասախոսը ներկայացնում է տվյալ ուսումնական տարվա ընթացքում իր կողմից իրականացվելիք աշխատանքները, իսկ ուսումնական տարվա ավարտին ներկայացվում համապատասխան հաշվետվություն: Ամբիոնի նիստում ներկայացված հաշվետվության մեջ դասախոսը հստակորեն ներկայացնում է, թե աշխատանքային պլանի որ կետերն է իրականացրել, որոնք՝ ոչ և ինչու: Այնուհետև առանձնացնում է իր կողմից պլանավորված, սակայն չիրականացրած աշխատանքները՝ նոր պլաններում ներառելու համար:

Հաշվետվության այս ձևը նպաստում է, որ դասախոսները առավել ուշադրություն դարձնեն իրենց մասնագիտական, գիտական, գիտամանկավարժական գործունեությանը:

2012թ. սկսած մասնաճյուղի բոլոր ամբիոններում լրացվում է դասախոսի գիտամանկավարժական գործունեության գնահատման վարկանիշային թերթիկ: Այն լրացվում է դասախոսի, ամբիոնի վարիչի և դեկանի կողմից՝ համաձայն որի ըստ դասախոսի գիտամանկավարժական, ուսումնամեթոդական և կազմակերպական գործունեության՝ նրան տրվում են միավորներ: Բացի այս հիմնական միավորներից, դասախոսը կարող է նաև վաստակել լրացուցիչ միավորներ՝ կրթության և գիտության համակարգի զարգացման ակնառու գործունեության համար և այս լրացուցիչ միավորները գումարվում են նրա հիմնական միավորներին: Ինչպես դասախոսի անհատական զարգացման աշխատանքային պլանը, այնպես էլ դասախոսի գիտամանկավարժական գործունեության գնահատման վարկանիշային թերթիկը միտված են բարձրացնելու դասավանդողների ինչպես մասնագիտական կոմպետենցիաները, այնպես էլ դասավանդման որակը:

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ինքնագնահատման յուրահատուկ մեխանիզմ է հանդիսանում դասընթացների փաթեթների (պորտֆոլիոների) կազմում: Պորտֆոլիոն ծառայում է դասախոսին որպես սեփական գործունեության անդրադարձի /ռեֆլեքսիայի/ միջոց և նրա արդյունքների ներկայացումը՝ որպես կոմպետենտության ընթացիկ գնահատման միջոց: Այն կիսամյակի ավարտին արտացոլում է դասախոսի և ուսանողների գործունեությունը, ներկայացնում ամրագրված մեխանիզմները, առանձնացնում դրանցից արդյունավետները, կամ նշում նրանք, որոնք իրենց չեն արդարացրել: Դասընթացի պորտֆոլիոները միջոց են.

- կանխելու դասավանդման արդյունավետ ձևերի և մեթոդների կորուստները,
- ընդհանրացնելու և համակարգելու մանկավարժական լավագույն փորձը,
- հաջողությունների ու անհաջողությունների վերլուծության շնորհիվ կատարելու հետագա գործունեության նորովի պլանավորում:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի գնահատման մեխանիզմներից է նաև ամբիոնների վարիչների և դեկանների կողմից իրականացվող դասալսումները (ԵՊՀ ԻՍ-ում դասալսումների անցկացման կանոնակարգ, ԳԽ 17.10.2014թ.): Դասալսումներն անց են կացվում համաձայն ամբիոնների նիստում յուրաքանչյուր կիսամյակի սկզբում հաստատված ժամանակացույցերի:

Դասալսումները միտված են ուսումնառության պրոցեսի կատարելագործմանը, դասավանդման որակի բարելավմանը: Դասալսումները նպաստում են դասախոսների

մանկավարժական վարպետության աճին, թույլ են տալիս հետևել դասավանդման մեթոդների համապատասխանությանը կրթական վերջնարդյունքներին: Դասալսումների միջոցով ուսումնասիրվում և տարածվում է դասավանդման լավագույն փորձը:

Դասալսումների արդյունքները հաշվի են առնվում դասախոսի հետ նոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս, դասախոսների վերապատրաստումների թեմաների ընտրության և ժամանակացույցների կազմման ժամանակ:

Կոլեկտիվ գնահատման եղանակ

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մասնագիտական կոմպետեցիաների, դասավանդման որակի և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմներից է փոխադարձ դասալսումները: Վերջինս ևս անց է կացվում ամբիոնի կողմից հաստատված ժամանակացույցով: Դասալսմանը մասնակցող դասախոսը նախապես ծանոթանում է դասի թեմային, համապատասխան գրականությանը, ուսումնառական նյութերին, դասամատյանին, ուսանողների տեսրերին, դասախոսի օրացույցային-թեմատիկ պլանին, ծրագրի համապատասխան բաժիններին: Դասալսմանը մասնակցողը դասախոսը դասապրոցեսը գնահատում է ըստ հաստատված հարցաթերթի /Տե՞ս ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղում դասալսումների անցկացման կանոնակարգի, Հավելված 1-ը/, որտեղ առանձին կետերով՝ «Նախաբան և կողմնորոշում», «Բովանդակություն», «Ուսանողների ներգրավվածություն», «Վերաբերմունք», «Դասավանդման մեթոդ», «Ամփոփում», «Վարվեցողություն», «Աշխատանք խմբերի հետ», «Աշխատանք խմբերի հետ» գնահատվում է դասը, այնուհետև՝ կատարվում է դասալսման արդյունքների վերլուծություն:

Փոխադարձ դասալսումների նպաստում են դասավանդողների միջև մասնագիտական և մեթոդական փորձի փոխանակմանը:

Մասնաճյուղում պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ներկայացուցիչները պարբերաբար իրականացնում են նաև բաց և ցուցադրական դասեր: Բաց դասերն իրականացվում են դասավանդման նոր մեթոդներ և մանկավարժական հնարքներ փորձարկելու, ավելի փորձառու մասնագետների և գործընկերների կարծիքը, խորհուրդները և երաշխավորությունը ստանալու, դասավանդման փորձի ուսումնասիրման և ընդհանրացման նպատակով: Ցուցադրական դասերն իրականացնում են ավելի փորձառու դասավանդողները՝ դասապրոցեսի արդյունավետ կազմակերպումը, դասավանդման մեթոդիկական, տեխնիկական ժամանակակից միջոցներով դասավանդումը, մեթոդական նոր արդյունավետ հնարքներ ներկայացնելու և դասավանդման դրական փորձը փոխանցելու նպատակով:

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի կատարած աշխատանքները գնահատվում են նաև Ուսումնամեթոդական վարչության կողմից առարկայական ծրագրերի կատարողականի, դասամատյանների լրացումների և ուսանողների դասախոսությունների տեսրերի ստուգման միջոցով: Արդյունքները զեկուցվում են տնօրենության նիստերում:

Մասնաճյուղում գործում են պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի դասավանդման որակի և արդյունավետության գնահատման մի շարք այլ մեխանիզմներ:

Դեռևս 2010թ. մասնաճյուղը յուրաքանչյուր կիսամյակ ԵՊՀ ռեկտորատի որոշմամբ անց է կացվում «Դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ ուսանողական հարցում»: Հարցման միջոցով պարզվում և ուսումնասիրվում է ուսանողների կարծիքը դասախոսների դասավանդման մեթոդների, որակի, մասնագիտական կոմպետեցիաների վերաբերյալ:

Հարցաթերթը հնարավորություն է տալիս ուսանողներին գրավոր ներկայացնել իրենց առաջարկությունները:

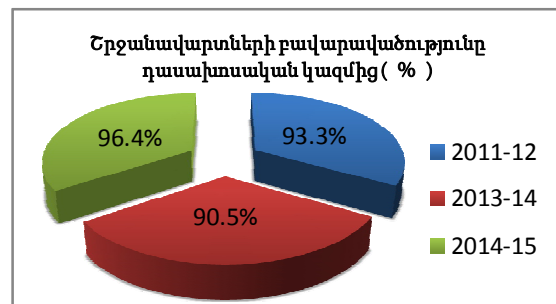
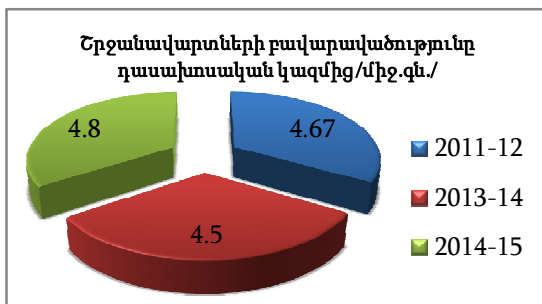
Հետևելով կարգին՝ Մասնաճյուղի Ուսումնամեթոդական վարչությունը ուսանողական հարցման արդյունքները համապատասխան ձևաչափով ներկայացնում է ֆակուլտետի դեկանին, իսկ վերջինս էլ երեք օրվա ընթացքում դրանք տրամադրում է համապատասխան ամբիոնների վարիչներին: Ուսանողական հարցման արդյունքները ստանալուց հետո երկու շաբաթվա ընթացքում համապատասխան ամբիոնի վարիչը, հատուկ այդ նպատակով հրավիրված ամբիոնի նիստում կազմակերպում է դրանց քննարկումը: Հարցման արդյունքները քննարկվում են նաև ֆակուլտետի գիտական խորհրդի նիստում: Քննարկման արդյունքում մշակվում են համապատասխան առաջարկություններ և երաշխավորություններ՝ ուղղված դասախոսի դասավանդման որակի բարելավմանը:

Ուսանողական հարցման արդյունքում ստացված գնահատականների ու դասավանդման բարելավման միջոցառումների ծրագրի կատարողականի արդյունքներն օգտագործվում են դասախոսական կազմի՝

- տարեկան հաշվետվությունների ընդունման,
- գործունեության գնահատման,
- պաշտոնում ընտրվելու կամ առաջխաղացման,
- աշխատանքային պայմանագրի երկարացման,
- նյութական խրախուսման և այլ գործընթացներում:

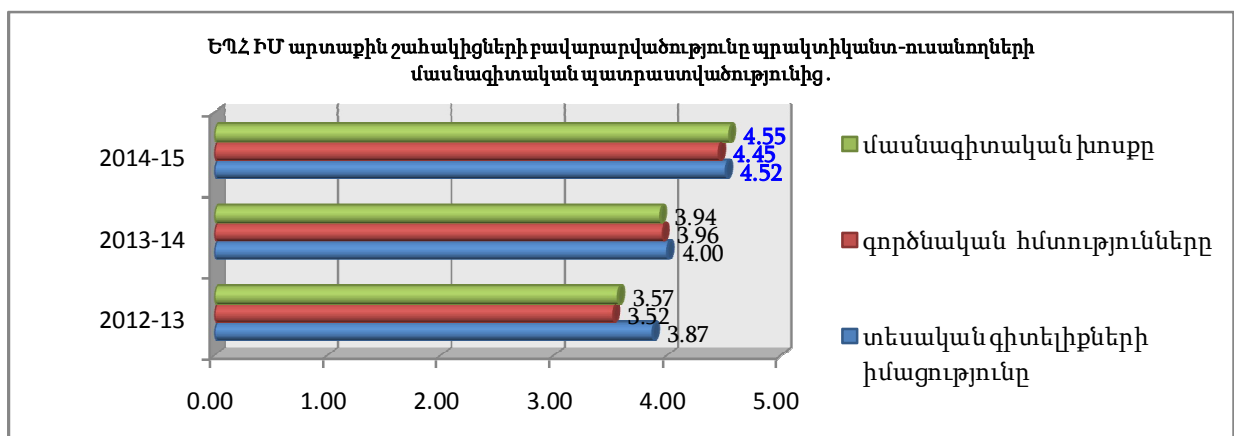
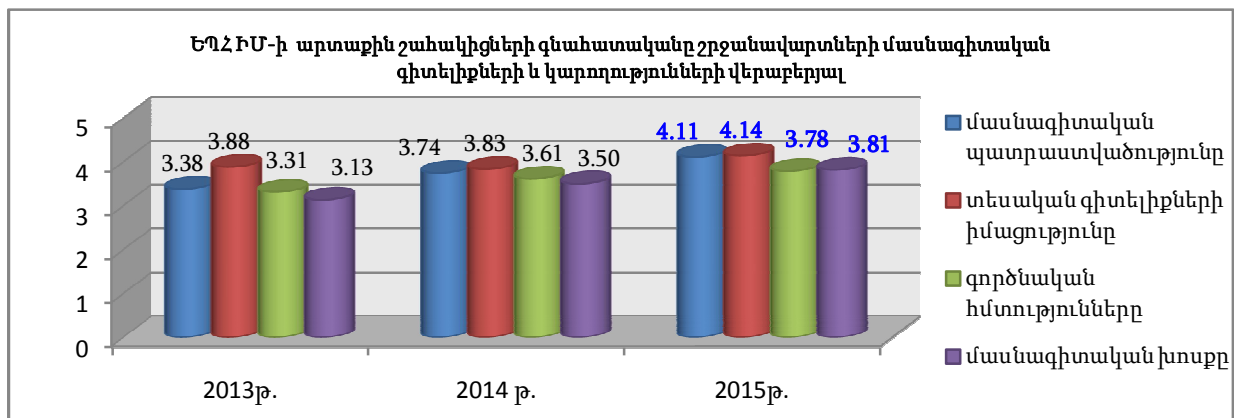
2011-2015թթ. ընթացքում անցկացված հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ մասնաճյուղի ուսանողներն ընդհանուր առմամբ գոհ են իրենց դասախոսների դասավանդման որակներից:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի վերաբերյալ ուսանողների կարծիքի ուսումնասիրության գործիք է հանդիսանում նաև «Մասնաճյուղում ստացած կրթությունից բավարարվածության վերաբերյալ շրջանավարտների հարցման կանոնակարգին» կից մշակված հարցաշարը: Հարցաշարը ընդհանուր առմամբ միտված է պարզելու շրջանավարտների բավարարվածությունը մասնաճյուղում ստացած կրթությունից, որտեղ ի թիվս մի շարք հարցերի, պարզաբանվում է նաև շրջանավարտների բավարարվածությունը մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմից: Այս հարցման արդյունքների վերլուծությունը ևս ցույց է տալիս, որ մասնաճյուղի ուսանողները հիմնականում (2011-12 ուստարի՝ 93,3 %, 2012-13 ուստարի՝ 90, 5%, 2013-14 ուստարի՝ 96, 4%) գոհ են իրենց դասավանդողների մասնագիտական պատրաստվածության աստիճանից և որակներից:



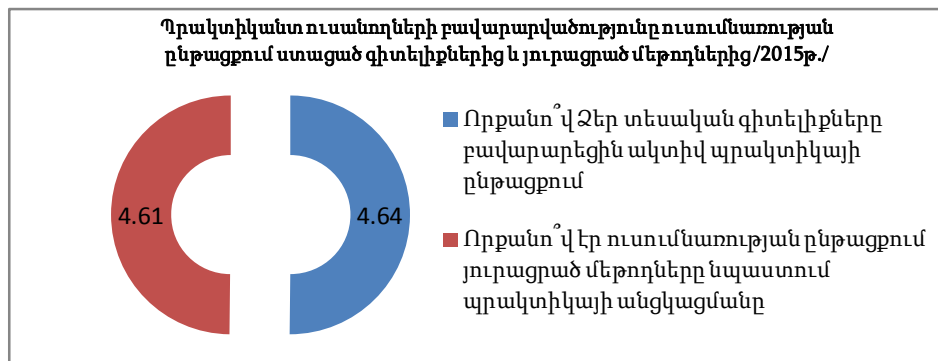
Լավ փորձ է մասնաճյուղի մի շարք դասախոսների կողմից ուսանողական հարցումների կիրառումը, որի նպատակն է պարզել ուսանողների բավարարվածությունը դասընթացի բովանդակությունից, իրենց դասավանդման մեթոդներից ու որակից: Ուսանողների կարծիքները օգտագործվում է առարկայական ծրագրերը վերնայելու և նորերը կազմելու, դասավանդման մեթոդների ընտրության ժամանակը:

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մասնագիտական կոմպետենցիաների, դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ անուղղակի տեղեկություններ ենք ստանում նաև «ԵՊՀ ԻՄ-ի պրակտիկանտ ուսանողների վերաբերյալ արտաքին շահակիցների կարծիքի ուսումնասիրության» և «ԵՊՀ ԻՄ-ի շրջանավարտների վերաբերյալ արտաքին շահակիցների կարծիքի ուսումնասիրության» հարցաթերթերը: Երբ արտաքին շահակիցները գնահատում են ուսանողների կամ շրջանավարտների տեսական գիտելիքները, գործնական հմտությունները, մասնագիտական և ընդհանուր պատրաստվածությունը, դա որոշ չափով ներկայացնում է նաև մեր դասախոսների աշխատանքը: Չէ՞ որ ուսանողների գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների զարգացման գործում մեծ է նաև դասախոսի դերը: Մասնաճյուղի պրակտիկանտ-ուսանողների՝ տեսական գիտելիքներից, գործնական հմտությունների, մասնագիտական և ընդհանուր պատրաստվածությունից բավարարված են 90%-ով, իսկ շրջանավարտներից՝ 80 %-ով:



Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մասնագիտական կարողությունների մասին անուղղակի տեղեկություններ են ստանում նաև «ԵՊՀ ԻՄ-ի կողմից կազմակերպված

պրակտիկայի գնահատման» հարցումից: Հարցման արդյունքները ցույց են տվել, որ մեր պրակտիկանո-ուսանողները 93 %-ով գոհ են իրենց ձեռք բերած գիտելիքներից և մեթոդներից:



ՄԿՈԱ բաժնի կողմից «ԵՊՀ ԻՄ-ից մասնաճյուղի բավարարվածության» ուսումնասիրության համար անցկացվող հարցմանը մասնակցած 488 ուսանողներից թվով 70 ուսանողներ որպես մասնաճյուղի ուժեղ կողմ ներկայացրել են մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական կազմը:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի գնահատման մեխանիզմների է նաև այն, որ ուսանողները պարբերաբար՝ յուրաքանչյուր ամիսը մեկ անգամ, իսկ անհրաժեշտության դեպքում նույնիսկ մի քանի անգամ (ԵՊՀ ԻՄ-ի տնօրենի հրաման N 133) հանդիպումներ են ունենում մասնաճյուղի ղեկավարություն հետ, որոնց ժամանակ անկաշկաղ ներկայացնում են իրենց կարծիքները, առաջարկները ու բողոքները: Ու որևէ մի դասախոսից դժգոհություն, բողոք ունենալու դեպքում ներկայացնում են իրենց կարծիքը, որը քննարկվում է համապատասխան ստորաբաժանման կամ ամբիոնի հետ ու տրվում համապատասխան լուծում:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի գնահատման այս քաղաքականությունը ու ընթացակարգերը հնարավորություն են տալիս դասախոսական կազմին տեղեկանալու իր աշխատանքի կատարողականին՝ թերություններին և ձեռքբերումներին, իսկ ղեկավարությանը՝ ձեռնարկելու համապատասխան միջոցառումներ: Մասնաճյուղում պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի գնահատման այս քաղաքականությունը և ընթացակարգերը հնարավորություն են տալիս մասնաճյուղը ոչ միայն համալրել որակյալ կադրերով, ազատվել ոչ կոմպետենտ մասնագետներից, այլ նաև օգնում է կազմել դասախոսական կազմի մասնագիտական որակների կատարելագործման ու վերապատրաստման համապատասխան ծրագրեր:

ՉԱՓՈՐՈՇԻՉ դ. Պարբերաբար իրականացվող ներքին և արտաքին գնահատումների արդյունքում բացահայտված կարիքներին համապատասխան՝ ՄՈՒՀ-ն իրականացնում է դասավանդողների կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումներ:

Վերլուծենք և հիմնավորենք մասնաճյուղում պրոֆեսորադասախոսական կազմի կատարելագործման գործընթացների արդիականությունը վերջին 3 տարիների համար:

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղն իր կրթական ծրագրերի նպատակներն իրականացնելու համար առջև խնդիր է դրել ոչ միայն համալրել բարձրորակ դասախոսական կազմը, այլ նաև նրանց համար ստեղծել շարունակական կատարելագործման հնարավորություններ և ժամանակակից ու բարենպաստ աշխատանքային միջավայր:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմը ոչ միայն պահպանում է իր մասնագիտական որակավորման մակարդակը, այլ նաև բարձրացնում է՝ կրթական ծրագրերի նորացվող բովանդակությանն ու կրթական տեխնոլոգիաների ու մեթոդների զարգացմանը համահունչ:

Մասնաճյուղում պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի տարաբնույթ գնահատման արդյունքում բացահայտված կարիքներին համապատասխան իրականացվում են դասավանդողների կատարելագործման ուղղված մի շարք միջոցներ:

Դեռևս 2011թ. մասնաճյուղում իրականացվում է Կրեդիտային համակարգով դասախոսների որակավորման բարձրացման կրթագիտական ծրագիր, որում դասախոսական կազմի որակավորման բարձրացումը դիտվում է թե՛ որպես դասախոսի հարատև կրթության բաղադրիչ՝ նրա մասնագիտական կոմպետենցիաների շարունակական զարգացմամբ, թե՛ որպես համալսարանական կրթության որակի ներքին ապահովման համակարգի կարևորագույն կառուցամաս: Ծրագիրը հնարավորություն է տալիս դասախոսական կազմի ձեռք բերելու անհատական հետաքրքրություններով ու կարիքներով կամ մասնագիտության ոլորտի նոր պահանջներով պայմանավորված կոմպետենցիաներ: Կրեդիտային համակարգով կառուցված որակավորման բարձրացման ծրագիրը դասախոսին հնարավորություն է տալիս բարձրացնելու սեփական որակավորումը ուսուցման անհատական ծրագրով՝ կրթական և հետազոտական-մեթոդական մոդուլների հարաբերակցության ընտրությամբ ապահովելով իր համար նախընտրելի կոմպետենցիաների զարգացումը: Դասախոսների որակավորման բարձրացման ծրագիրը բաղկացած է երկու հիմնական կառուցամասերից՝ կրթական և հետազոտական-մեթոդական, որոնցից յուրաքանչյուրով նախատեսված աշխատանքներն իրականացվում են հնգամյա ժամկետում՝ համաձայն ունկնդրի որակավորման բարձրացման անհատական ծրագրի: Ելնելով իր նախասիրություններից՝ ունկնդիր դասախոսն ինքն է որոշում կրթական ու հետազոտական-մեթոդական կառուցամասերի հարաբերակցությունը և բովանդակությունը՝ արտացոլելով դրանք իր անհատական ծրագրում:

Սահմանված կրեդիտները հավաքելու համար մասնաճյուղում Մայր բուհի աջակցությամբ ու սեփական նախաձեռնությամբ պարբերաբար իրականացվում են վերապատրաստման դասընթացներ: 2011-15թթ. վերապատրաստման ծրագրով կատարված աշխատանքների ամփոփման արդյունքում հաշվետու ժամանակահատվածում մասնաճյուղն ունի հետևյալ ձեռքբերումները.

Կրթա-մաս	Մոդուլի անունը	Վերապատրաստման դասընթացի անունը	դասախոսների թիվը
Ա	1.Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ	«Լսարանային ցուցադրությունների պատրաստում» (PowerPoint)	60
		«Համակարգչային գրագիտություն» (Կիրառական ծրագրեր՝ Word, Excel, InternetExplorer)	60
		Ուսուցողական Case-փաթեթ	1
		Անգլերենը ակադեմիական միջավայրում	4
Ա	2.Մանկավարժական-	«Դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման	72

	հոգեբանական պատրաստություն	ժամանակակից մեթոդներ» «Կրթական ծրագրերի մշակման հիմունքներ» Մանկավարժական հոգեբանություն	67 63
Ա	3.Մասնագիտական պատրաստություն	Մասնագիտության արդի հիմնախնդիրներ և այլ մասնագիտական դասընթացներ	5
Ա	4.Որակավորման բարձրաց- ման այլ ձևեր (վերապատ- րաստում, ստորաբաժա- նում, ամառային դպրոց)	Վերապատրաստումներ	14
Բ	1.Հրատարակումներ	Գիտական հոդված	190
		Ուսումնամեթոդական աշխատանք	88
		Ուսումնական ձեռնարկ	26
		Դասագիրք	1
		Մենագրություն	4
Բ	2.Զեկուցում համաժողովում	Զեկուցում	70
Բ	3.Ատենախոսության պաշտպանություն	դոկտորական	1
		թեկնածուական	12

Կրեդիտային համակարգով դասախոսների որակավորման բարձրացման կրթագիտական ծրագրի շնորհիվ դասախոսները բարելավում են իրենց մասնագիտական կարողությունները, ձեռք են բերում ակադեմիական միջավայրում անցկերենով հաղորդակցվելու բավարար հմտություն, տիրապետում են տեղեկատվական տեխնոլոգիաներին և կարողանում դրանք կիրառել ուսումնական գործընթացում, տիրապետում են դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման ժամանակակից մեթոդներին, ձեռք են բերում անհրաժեշտ հմտություններ, քաջատեղյակ են կրթագիտական տվյալ բնագավառի գերակա ուղղություններին, ձեռք են բերում համակարգված ու նորացված տեսական և գործնական գիտելիքներ՝ կապված իրենց որակավորմանը ներկայացվող նոր պահանջների հետ, հետևողականորեն զբաղվում են մեթոդական ու հետազոտական աշխատանքներով և որոշակի ներդրում ունեն գիտության իրենց բնագավառում ու որ ամենակարևորն է՝ ձեռք բերված գիտելիքները կիրառում են կրթական գործընթացներում:

Ներկայումս մասնաճյուղի դասավանդողների մեծագույն մասը իրենց դասերին օգտագործում են նորագույն տեխնոլոգիաներ և դասերը վարում են ժամանակակից մեթոդներով:

Նշենք, որ «Դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման ժամանակակից մեթոդները» թեմայով վերապատրաստումը արդյունքները ակնհայտ երևում են մեր պրակտիկանտ ուսանողների ցուցաբերած կարողություններում: Եթե նախորդ տարիներին արտաքին շահակիցները այդքան էլ բավարարված չէին մեր ուսանողների դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման ժամանակակից մեթոդներին տիրապետելուց, ապա այդ տարվա արդյունքները բավականին գոհացուցիչ են:

Ի դեպ ԵՊՀ ԻՄ պրակտիկանտ-ուսանողների վերաբերյալ արտաքին շահակիցների կարծիքների համեմատական վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ բարձրացվել են ոչ միայն մեր ուսանողների դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման ժամանակակից մեթոդներին տիրապետելու կարողությունների մակարդակը, այլ ընդհանուր առմամբ խորացվել են նաև նրանց տեսական գիտելիքները, զարգացել են գործնական հմտությունները, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների կիրառման հմտությունները (**Տե՛ս վերևում**):

Այս արդյունքներն էլ իրենց հերթին վկայում են, որ դասախոսական կազմի կատարելագործման և վերապատրաստման թեմաները բավականին արդիական են ու անհրաժեշտ:

ԵՊՀ ԻՄ-ի զարգացման ռազմավարական ծրագրի առաջին նպատակի խնդիր դ (*Ստեղծել նպաստավոր պայմաններ և խթանող մեխանիզմներ՝ ուսումնառության, դասավանդման և գնահատման գործընթացների էական բարելավման համար*) համաձայն 2014թ. հոկտեմբերի 17-ի գիտական խորհրդի որոշմամբ ստեղծվել է ԵՊՀ ԻՄ-ի դասավանդման առաջավոր փորձի փոխանցման և երիտասարդ դասախոսների աջակցման կենտրոն: Կենտրոնի գործունեության նպատակ է զարգացնել առաջավոր մանկավարժական փորձի խրախուսման և տարածման ներմասնաճյուղային մեխանիզմները, նպաստել ուսուցման ժամանակակից մեթոդների և տեխնոլոգիաների ներդրմանը:

Կենտրոնի կազմակերպած դասընթացները նպատակ ունեն բարձրացնել դասավանդողների որակավորումը, կատարելագործել դասավանդման մեթոդիկան, ուսումնական գործընթացում ներառել կրթական նորագույն տեխնոլոգիաներ:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական կազմի կատարելագործման ուղղությամբ իր ներդրում ունի նաև 2015թ. ստեղծված Անգլերեն լեզվի կենտրոնը, որտեղ մասնաճյուղի դասախոսները անվճար հիմունքներով սովորում են անգլերեն լեզու:

Քանի որ մասնաճյուղում մեծ ուշադրություն է դարձվում նաև ինքնակրթությանը և մասնագիտական որակավորման բարձրացմանը (մի կողմից դա խրախուսվում է ֆինանսապես, մյուս կողմից դրվում է դրա հստակ պահանջը), դրա համար դասախոսները բացի մասնաճյուղի կողմից կազմակերպվող վերապատրաստման դասընթացներից, մասնակցում են նաև տարբեր բուհերում, ուսումնական և գիտական հաստատություններում ու կազմակերպություններում կազմակերպվող վերապատրաստման տարբեր դասընթացներին, ամառային դպրոցներին, որոնց մի մասին դասախոսները գործուղվում են մասնաճյուղի կողմից:

Մասնաճյուղի դասախոսական կազմն ակտիվորեն մասնակցում են նաև ինչպես մասնաճյուղում, այնպես էլ մասնաճյուղից դուրս՝ միջբուհական, հանրապետական և միջազգային տարաբնույթ գիտաժողովների ու համաժողովների:

Նշենք, որ մասնաճյուղի կողմից իրականացվող վերապատրաստումների, դասախոսական կազմի կատարելագործման ուղղված ծրագրերից գոհ են նաև դասախոսները: 2015թ. մասնաճյուղում պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի շրջանում անց է կացվել մասնաճյուղից բավարարվածության ուսումնասիրության հարցում, որոնց արդյունքները ցույց են տալիս, որ դասախոսները հիմնականում (73%-ով) բավարարված են իրենց մասնագիտական գործունեությանը նպաստող միջոցառումներից:

ՉԱՓՈՐՈՇԻՉ Է. ՄՈՒՀ-ը երաշխավորում է մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի համապատասխան պրոֆեսորադասախոսական կազմով ապահովվածության կայունությունը:

Վերլուծենք և հիմնավորենք պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական կարողությունների արդիականությունը վերջին 3 տարիների համար:

ԵՊՀ ԻՄ-ի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմը համալրվում է՝ ելնելով մասնաճյուղի առաքելության և կրթական ծրագրերի խնդիրներն ու նպատակները իրագործելու անհրաժեշտությունից:

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի բազմագործոն գնահատման մեխանիզմներն ու կատարելագործման ծրագրերը հնարավորություն են տալիս մասնաճյուղը համալրել ներքին և արտաքին շահակիցների կրթական կարիքները բավարարող բարձրորակ կադրերով:

Ճիշտ է մասնաճյուղը չունի հիմնական պրոֆեսորադասախոսական կազմի կայունությունն ապահովող հստակ մշակված քաղաքականությունը, սակայն իր բարձրորակ կադրերի կայունությունը ապահովելու համար իրականացնում է մի շարք քայլեր:

Նախ ըստ պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի պաշտոնների տեղակալման կանոնակարգի տեղի է ունենում պաշտոնների փոփոխություններ և դրան համապատասխան պարբերաբար բարձրացվում է աշխատավարձը:

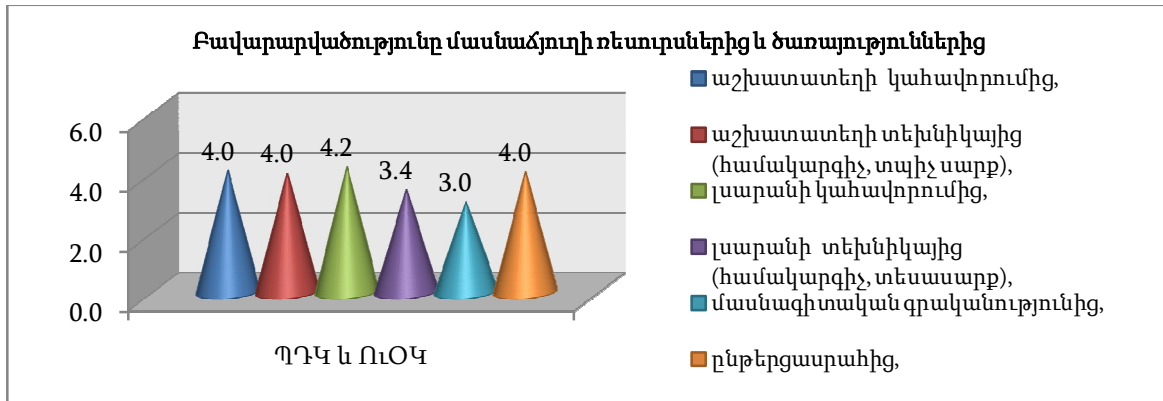
Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի միջին աշխատավարձի չափը ըստ տարակարգերի.(հազար դրամ)

Տարակարգեր	2011թ.	2012թ.	2013թ.	2014թ.	2015թ. մինչև սեպտեմբեր	2015թ. սեպտեմբերի 1-ից
Պրոֆեսոր	96, 0	96, 0	106, 0	112, 0	119, 0	124,0
Դոցենտ	93,0	93,0	101, 0	108, 0	114, 0	118, 0
Ասիստենտ	89, 0	89, 0	97, 0	108, 0	114, 0	118, 0
Դասախոս	89, 0	89, 0	93, 0	103, 0	109, 0	113, 0

Նման քաղաքականությունը նպաստում է ինչպես մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի կայունության ապահովմանը, այնպես էլ՝ խթանում է մասնագիտական առաջխաղացմանը: Նշենք նաև, որ ավելի քան 20-ամյա գործունեության ընթացքում մասնաճյուղում ոչ մի անգամ չի եղել աշխատավարձերի վճարման ուշացում:

ԵՊՀ-ում կրթական ծրագրերի կադրային ապահովվածության կայունությունը երաշխավորող ընթացակարգներից է նաև «ԵՊՀ ԻՄ առկա և հեռակա ուսուցման ուսումնական աշխատանքների հաշվարկի նորմերը» (հաստատվել է գիտական խորհրդի թիվ 2 նիստում, 22.03.2014թ.): Այս փաստաթղթում դասախոսի գիտամանկավարժական գործունեության տարբեր ձևերի համար սահմանված են ժամային որոշակի նորմեր, որոնց հիման վրա ձևավորվում է տվյալ տարակարգի դասախոսի մեկ ուսումնական տարվա անհատական բեռնվածությունը: Ըստ հաստատված նորմերի մասնաճյուղում մեկ դասախոսի անհատական ծանրաբեռնվածությունը կազմում է միջին հաշվով 750 ժամ, իսկ այս համեմատած շատ բուհերի հետ բավականին փոքր թիվ է:

Մասնաճյուղի բարձրորակ մասնագետների կայունությունն ապահովելու համար պարբերաբար բարելավում են նրանց աշխատանքային միջավայրը, աշխատանքի համար անհրաժեշտ ռեսուրսներն ու ծառայությունները: Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի բավարարվածությունը մասնաճյուղի ռեսուրսներից, մատուցած ծառայություններից ուսումնասիրելու համար անց է կացվել հարցում, որի արդյունքներով ունենք հետևյալ պատկերը.



որոնց արդյունքների հիման վրա նախատեսվում են իրականացնել բարելավման համապատասխան միջոցառումներ:

Հրավիրված դասախոսների բնակության, հանգստի պայմանները ապահովելու համար մասնաճյուղի հարևանությամբ կառուցվել է հարմարավետ հյուրանոց: Մասնաճյուղում հոգում է նաև նրանց տեղափոխության բոլոր ծախսերը: Երևանից հրավիրված դասախոսներին տեղափոխելու համար մասնաճյուղն ունի հարմարավետ ավտոբուս, իսկ այլ քաղաքներից ժամանողներին՝ վճարում են ճանապարհածախսը: Ընդորում, հարցմանը մասնակցած այլ բուհերից հրավիրված դասախոսները 84%-ով բավարարված են մասնաճյուղի հյուրանոցի պայմաններից:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մի շարք ներկայացուցիչները, ընդգրկված լինելով մասնաճյուղի կառավարման տարբեր օղակներում՝ գիտական խորհուրդում, որակի կառավարման մշտական հանձնաժողովում, ֆակուլտետների գիտական խորհուրդներում, դեկանատներում, հնարավորություն ունեն իրենց հուզող հարցերը կարողանում են ազատորեն ներկայացնել և ստանալ համապատասխան լուծումներ:

Բացի այդ ամբիոնի նիստերում ևս դասախոսները ազատորեն բարձրացնում են իրենց հարցերն ու խնդիրները:

Մասնաճյուղի հիմնական դասախոսների կայունության ապահովման կարևորագույն մեխանիզմներից է նաև ԵՊՀ հայցորդ ձևակերպվելու ժամանակ վարձավճարի գեղչման գործող համակարգը: Մասնաճյուղի աշխատակիցները վճարում են ուսման վճարի 50 % չափով: Այս քայլը նպաստում է մի կողմից հիմնական դասախոսների կայունությունը, մյուս կողմից հանդիսանում է մասնագիտական առաջընթացի լրացուցիչ խթան:

Դասախոսական կազմի կայունությունը ապահովող մյուս մեխանիզմը մենթորության քաղաքականությունն է, երբ առավել փորձառու դասախոսներն աջակցում են սկսնակ դասավանդողներին: Այս քաղաքականությունը նպաստում է ոչ միայն սկսնակ դասախոսների մասնագիտական կարողությունների զարգացմանը, այլ նաև ապահովում է դասախոսների կայունությունը:

Դասախոսական կազմի կայունության ապահովմանը նպաստում է նաև տեղացի կադրերի պատրաստման աջակցելը: Նրանց տրվում է ինքնազարգացման, ինքնակրթության լայն հնարավորություններ: Կազմակերպվում են գիտաժողովներ, վերապատրաստումներ, տրվում են գործողություններ տարբեր բուհերի կողմից կազմակերպված վերապատրաստումներին կամ գիտաժողովներին մասնակցելու համար:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի կայունությանը ապահովող մեխանիզմներից է նաև նրանց ուսանող-երեխաների ուսման վճարների համար գործող զեղչման համակարգը:

Համաձայն «ԵՊՀ ԻՄ-ի ուսանողական նպաստների, պետական և ներքուհական կրթաթոշակների հատկացման կանոնակարգի» 10.12. ենթակետի ԵՊՀ-ում և մասնաճյուղում զեղչվում են ԵՊՀ ԻՄ-ում հիմնական աշխատանքային պայմանագրով աշխատող- ուսանողների և նրանց երեխա-ուսանողներին ուսման վճարները:

Վերջին տարիներին Մայր բուհում զեղչվել են մեր աշխատակիցների 35, մասնաճյուղում՝ 53 աշխատակցի երեխաների ուսման վճարները:

Մասնաճյուղի աշխատակիցները ԵՊՀ հայցորդ ձևակերպելիս՝ վճարում են ուսումնական վճարի ընդամենը 50 տոկոսը, որը կարծում ենք ևս առաջխաղացման լրացուցիչ խթան է ու օգնություն մասնաճյուղի երիտասարդ դասավանդողների համար:

ԶԱՓՈՐՈՇԻՉ գ.ՄՈՒՀ-ում գործում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման քաղաքականություն ու ընթացակարգեր:

Վերլուծենք մասնաճյուղում գործող պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման քաղաքականության ու ընթացակարգերի արդյունավետությունը վերջին 3 տարիների համար:

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի ղեկավարությունը մեծ ուշադրություն է դարձնում պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մասնագիտական կարողությունների և հմտությունների զարգացմանն ու բարձրացմանը, մասնագիտական առաջընթացին: Մասնագիտական առաջընթացի ապահովման համար մասնաճյուղն իրականացնում է մի շարք գործընթացներ:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի պաշտոնների տեղակալման կարգը խթանում է, որ դասախոսները բարձրացնեն իրենց մասնագիտական որակներն ու կարողությունները և ունենան համապատասխան առաջխաղացում, որի համար ստանում են նաև համապատասխան աշխատավարձ:

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման, ինչպես նաև երիտասարդ դասախոսներին աջակցելու համար մասնաճյուղում գործում են մի շարք մեխանիզմներ:

Թեև մասնաճյուղում սկսնակ դասավանդողների մենթորության քաղաքականությունը հաստատվել է 2015թ., այնուամենայնիվ այդ հարաբերությունները նոր են կանոնակարգվում, սակայն մասնաճյուղում դեռևս վաղուց գործում էին մենթորության սկզբունքները:

Երիտասարդ դասախոսները մշտապես գտնվում էին համեմատաբար փորձառու դասախոսների ուշադրության ներքո: Վերջիններս իրենց խորհուրդներով, իրենց փորձով օգնում են երիտասարդ, սկսնակ դասավանդողներին: Շատ հաճախ փորձ ձեռք բերելու համար սկսնակ դասավանդողները մասնակցում են փորձառու դասախոսների դասերին, կամ իրենց դասերին են հրավիրում փորձառու դասախոսներին: Այս քաղաքականությունը նպաստում է սկսնակ դասախոսների մասնագիտական կարողությունների զարգացմանը:

Մասնաճյուղում սկսնակ դասախոսներին աջակցելու, նրանց մասնագիտական կարողությունները զարգացնելու, առաջխաղացման նպաստելու համար գործում են երիտասարդ դասախոսների խրախուսման քաղաքականություն և ընթացակարգեր: (ԵՊՀ

Իջևանի մասնաճյուղում երիտասարդ դասախոսների խրախուսման կազմակերպման կանոնակարգ, 12.10.2012թ.):

Խրախուսման քաղաքականությունն իր մեջ ներառում է հետևյալ գործընթացներն ու մեխանիզմները՝

- դասախոսական թափուր տեղերի համար մրցութային կարգով հիմնականում ընդունվում են երիտասարդ դասախոսներ, որոնց տրվում են լիարժեք հնարավորություններ՝ զբաղվելու գիտագործնական և հետազոտական աշխատանքներով,
- մասնաճյուղը հատկացնում է գումարներ սոցիալական ծրագրերի և միջոցառումների համար,
- երիտասարդ դասախոսներին հնարավորություն է տրվում մասնակցելու որակավորման բարձրացման կրթական ծրագրերին,
- երիտասարդ դասախոսների կողմից իրականացվող ինքնակրթությունն ու գիտամանկավարժական շարժունությունը մասնաճյուղում գնահատվում և խրախուսվում է:

Մասնաճյուղում պարբերաբար վերանայվում են դասախոսական կազմի խրախուսման քաղաքականությունն ու ընթացակարգերը՝ հաշվի առնելով մի շարք չափորոշիչներ /մասնագիտական, մանկավարժական վարպետություն, անձնային որակներ և այլն/:

Դասախոսական անձնակազմի մասնագիտական առաջխաղացմանը մեծապես նպաստում է կրեդիտային համակարգով դասախոսների որակավորման բարձրացման կրթագիտական ծրագիրը:

Մասնագիտական առաջընթացի ապահովման առումով կարևոր միջոց է հանդիսանում նաև գիտական հոդվածների «Ակունք» ժողովածուն, որը հնարավորություն է տալիս մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմին անվճար տպագրել իրենց գիտական հոդվածները:

Մասնաճյուղի դասախոսները խրախուսվում են նաև գիտական գործունեության համար՝ մենագրություններ, ուսումնական ձեռնարկներ, ուսումնամեթոդական աշխատանքներ գրելու համար կամ ստանում են դրամական պարգևատրում կամ նրանց աշխատանքներն անվճար տպագրվում են ԵՊՀ հրատարակչությունում:

2014թ. մասնաճյուղում մշակվել է աշխատակիցներին խրախուսելու նոր կանոնակարգ («ԵՊՀ ԻՄ-ի աշխատակիցներին խրախուսելու կարգ սահմանելու մասին»), որը հնարավորություն է տալիս գործատուին խրախուսելու մասնաճյուղի աշխատողին՝ պաշտոնական հրահանգով նախատեսված գործառնությունները բարեխիղճ կատարելու:

Մասնաճյուղի աշխատակիցներին խրախուսելու այս քաղաքականությունը բարձրացնում է աշխատանքի արդյունավետությունը, նպաստում է աշխատակիցների աշխատանքային պարտականությունների օրինակելի կատարմանը, շարունակական անբասիր աշխատելուն, նորամուծություններ կատարելուն:

Համաձայն մասնաճյուղի ներքին կարգապահական կանոնների և վերոնշյալ կանոնակարգի՝ աշխատակիցը աշխատանքային պարտականությունների օրինակելի կատարման, աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման, շարունակական անբասիր

աշխատանքի և աշխատանքում նորամուծությունների և այլ ձեռքբերումների համար մասնաճյուղի տնօրենի կողմից խրախուսվում է հետևյալ կարգով՝

- ա/ շնորհակալության հայտարարում,
- բ/ միանվագ դրամական պարգևատրում,
- գ/ պատվոգրի հանձնում,
- դ/ հուշանվերներով պարգևատրում,
- ե/ կարգապահական տույժի հանում,
- զ/ լրացուցիչ վճարովի արձակուրդի տրամադրում:

Ստորև ներկայացվում է մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական, վարչական և ուսումնառական անձնակազմի 2011-2015թթ. պարգևատրումների ցանկը.

Աշխատակիցներ	2011թ.	2012թ.	2013թ.	2014թ.	2015թ.
Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմ	13	47	36	78	25
Վարչական անձնակազմ	17	34	28	33	7
Ուսումնառական անձնակազմ	11	14	14	13	10
Ինժեքատեխնիկական կազմ	12	17	26	20	12
Ընդամենը	53	112	104	144	54

Մասնաճյուղի աշխատակիցների, այդ թվում պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմին արհմիության միջոցներից պարբերաբար տրվում են դրամական օգնություններ: Վերջին տարիների արհմիության միջոցներից դրամական օգնություն են ստացել թվով 187 դասախոսներ և ուսումնառական անձնակազմի ներկայացուցիչներ:

ԶԱՓՈՐՈՇԻՉ Է. ՄՈՒՀ-ն ունի անհրաժեշտ վարչական և ուսումնառական աշխատակազմ ռազմավարական նպատակների իրականացման համար:

Վերլուծենք մասնաճյուղի վարչական և ուսումնառական աշխատակազմի արդյունավետությունը վերջին 3 տարիների համար:

ԵՊՀ ԻՄ-ի վարչական և ուսումնառական աշխատակազմի հաստիքացուցակի ձևավորումը, աշխատողների պարտականությունների սահմանումն ըստ պաշտոնների, ընտրությունը, առաջխաղացումը և առեստավորումը կարգավորվում են ԵՊՀ ԻՄ-ի կանոնադրությամբ, առանձին ստորաբաժանումների կանոնադրություններով, պաշտոնների անձնագրերով:

ԵՊՀ ԻՄ-ում վարչական աշխատանքները արդյունավետ իրականացնելու համար գործում են հետևյալ ստորաբաժանումները՝ տնօրենություն, անձնակազմի կառավարման բաժինը, հաշվապահություն, ուսումնամեթոդական վարչություն, վարչատնտեսական վարչությունը, մասնագիտական կրթության որակի ապահովման բաժինը, 4 ֆակուլտետները և Հեռակա ուսուցման բաժին:

Մասնաճյուղի վարչական և ուսումնառական անձնակազմի աշխատանքները նպատակաուղղված են ռազմավարական ծրագրի իրականացմանը:

ԵՊՀ ԻՄ-ն ներկայումս ունի 54 վարչական և 26 ուսումնառական աշխատող:

ԵՊՀ ԻՄ-ում վարչական և ուսումնառական աշխատակազմի որակն ապահովվում է մի շարք մեխանիզմներով, որոնցից են նրանց աշխատանքների պլանավորումը, կատարված

աշխատանքների հաշվետվությունը, կատարած աշխատանքների արդյունավետության գնահատումը, ատեստավորումը և վերապատրաստումը:

Յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա սկզբին մասնաճյուղի ստորաբաժանումները ռազմավարական ծրագրի իրականացման պլան-ժամանակացույցի համաձայն կազմում են իրենց տարեկան աշխատանքային պլանները, իսկ տարեվերջին՝ ըստ աստիճանակարգության՝ «վարից վեր» և «վերից վար» սկզբունքի, տալիս են հաշվետվություն: Հաշվետվողականության միջոցով պարզաբանվում են վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակիցների կատարած աշխատանքները, մասնաճյուղի ձեռքբերումներն ու բացթողումները: Հաշվետվողականության այս սկզբունքները հնարավորություն են տալիս բացահայտել և ժամանակին կանխել նրանց գործունեության թերությունները:

Մասնաճյուղի վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմ աշխատանքների արդյունավետությունը պարզվում է մի շարք մեխանիզմներով: Մասնավորապես՝ Դասավանդման որակի և արդյունավետության գնահատման ուսանողական հարցման միջոցով բացահայտվում է նաև ուսանողների բավարարվածությունը ֆակուլտետների դեկանների, դեկանի տեղակալների և դեկանատի աշխատակիցների աշխատանքներից: Անց կացված հարցումների արդյունքները ցույց են տվել, որ ուսանողները հիմնականում գոհ են իրենց ֆակուլտետների դեկաններից, դեկանի տեղակալներից:

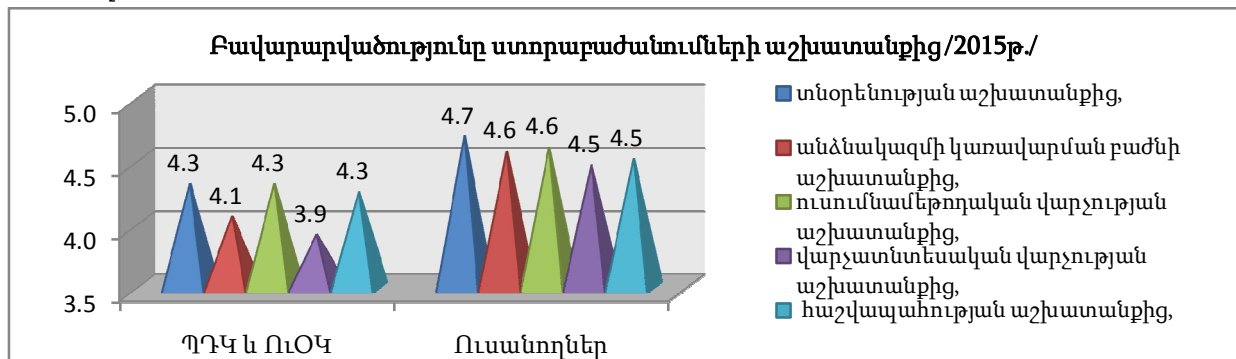
Ֆակուլտետի անունը	Միջ. Գն.	2010-11 ուստարի		2011-12 ուստարի		2012-13 ուստարի		2013-14 ուստարի		2014-15 ուստարի
		1-ին կիս.	2-րդ կիս.	1-ին կիս.	2-րդ կիս.	1-ին կիս.	2-րդ կիս.	1-ին կիս.	2-րդ կիս.	1-ին կիս.
Բնական գիտությունների	4,90	4,96	4,98	4,91	4,78	4,89	4,85	4,9	4,88	4,91
Կիրառական արվեստի	4,40	4,37	4,17	4,38	3,98	4,4	4,06	4,62	4,69	4,95
Հումանիտար գիտությունների	4,71	4,69	4,63	4,73	4,58	4,66	4,7	4,79	4,78	4,84
Տնտեսագիտության	4,81	4,88	4,91	4,89	4,94	4,7	4,6	4,78	4,7	4,85

և դեկանատների գործավարներից:

Ֆակուլտետի անունը	Միջ. գն.	2010-11 ուստարի		2011-12 ուստարի		2012-13 ուստարի		2013-14 ուստարի		2014-15 ուստարի
		1-ին կիս.	2-րդ կիս.	1-ին կիս.	2-րդ կիս.	1-ին կիս.	2-րդ կիս.	1-ին կիս.	2-րդ կիս.	1-ին կիս.
Բնական գիտությունների	4,81	4,82	4,78	4,84	4,81	4,79	4,88	4,79	4,72	4,83
Կիրառական արվեստի	4,37	4,26	4,04	4,28	3,91	4,48	4,23	4,66	4,6	4,88
Հումանիտար գիտությունների	4,62	4,61	4,54	4,67	4,58	4,33	4,5	4,73	4,82	4,83
Տնտեսագիտության	4,86	4,9	4,81	4,88	4,93	4,8	4,76	4,91	4,78	4,99

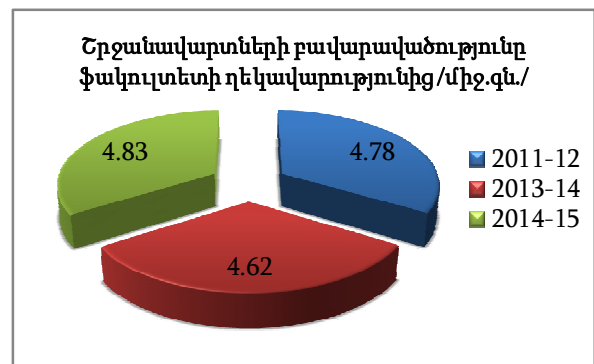
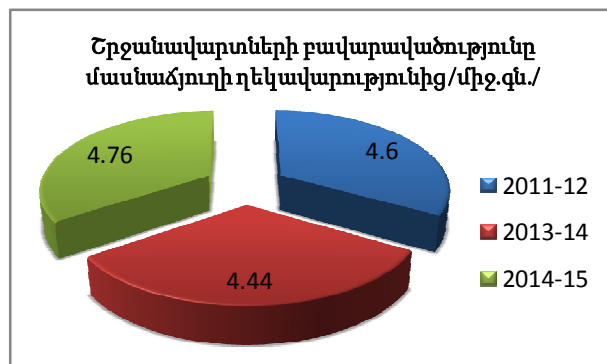
ԵՊՀ ԻՄ-ից ներքին շահակիցների՝ ուսանողների ու պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի բավարարվածություն ուսումնասիրության հարցման միջոցով ևս բացահայտվում է ուսանողների և դասախոսների բավարարվածությունը մասնաճյուղի

վարչական անձնակազմի աշխատանքներից: Այս հարցումը ևս ցույց է տալիս, որ ուսանողները (91,6%-ով) գոհ են մասնաճյուղի վարչական և ուսումնառական անձնակազմի աշխատանքներից, իսկ դասախոսները վարչական անձնակազմի աշխատանքներից գոհ են 85,2%-ով:



Պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնառական անձնակազմի բավարարվածության ուսումնասիրության հարցման միջոցով պարզաբանվում են նաև ուսումնառական անձնակազմի աշխատանքների խոչընդոտող հանգամանքերը, որոնց վերացման համար ձեռնարկվում են համապատասխան քայլեր՝ բարելավվում են մասնաճյուղի ռեսուրսներն ու ծառայությունները:

ԵՊՀ ԻՄ-ում ստացած կրթությունից բավարարվածության վերաբերյալ շրջանավարտների հարցման միջոցով ևս պարզվում է մասնաճյուղի վարչական ու ուսումնառական աշխատակիցների աշխատանքներից բավարարվածությունը: Հարցման արդյունքները ևս ցույց են տալիս, որ մասնաճյուղի շրջանավարտները գոհ են ինչպես համալսարանի (2014-15 ուստարի՝ **95,3%**, 2013-14՝ **89,7%**, 2011-12՝ **92,0%**), այնպես էլ՝ իրենց ֆակուլտետների ղեկավարությունից (2014-15 ուստարի՝ **97,0%**, 2013-14՝ **92,2%**, 2011-12՝ **95,6%**):



ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի ուսումնառական անձնակազմի մասնագիտական որակները բարձրացնելու համար ևս գործում է վերապատրաստման և ատեստավորման կարգը: Ըստ նախատեսվող կարգ մասնաճյուղի տնօրենի նախաձեռնությամբ, երեք տարին մեկ անգամ անց է կացվում ուսումնառական անձնակազմի ատեստավորումներ՝ նպատակ ունենալով ուսումնասիրել աշխատակիցների որակական ու գործնական հատկանիշները, որոշել նրանց համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին և կրթական ծրագրերի պահանջներին:

Ուսումնառական անձնակազմի վերջին ատեստավորումը տեղի է ունեցել 2014թ. փետրվարի 6-ին:

Վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակիցների մասնագիտական որակները բարձրացվում են վերապատրաստման մի շարք դասընթացներով՝ համակարգչային գրագիտություն, կրեդիտային համակարգով ուսումնական գործընթացի կազմակերպում, հետազոտական աշխատանքների կազմակերպում և այլն: Վարչական աշխատողները փորձի փոխանակման, տարաբնույթ վերապատրաստումների մասնակցելու համար պարբերաբար գործուղվում են ԵՊՀ կամ այլ բուհեր:

Չափանիշ 5-ի վերաբերյալ ներկայացնենք վերջին 5 տարվա SWOT վերլուծությունը

Ուժեղ կողմեր (Strengths)	Հնարավորություններ (Opportunities)
1. Մասնաճյուղի առաքելությանը և կրթական ծրագրերի նպատակներին համապատասխան պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի առկայությունը 2. Դասախոսական անձնակազմի պարբերաբար գնահատման մեխանիզմների առկայությունը 3. Մասնաճյուղի անձնակազմի կայունության ապահովման քաղաքականության առկայությունը 4. Պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման քաղաքականության առկայությունը 5. Մասնաճյուղում պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի գործունեությունը կանոնակարգող փաստաթղթերի առկայությունը 6. Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մասնագիտական և մանկավարժական որակների բարձրացման և կատարելագործման պլան-ժամանակացույցի առկայություն 7. Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմում միջին և երիտասարդ տարիքի աշխատակիցների գերակշռությունը 8. Մասնաճյուղի ուսումնաօժանդակ անձնակազմի պարբերաբար վերապատրաստման և ատեստավորման գործընթացների առկայությունը 9. Մասնաճյուղի գիտական հանդեսի՝ «Ակունքի» առկայությունը 10. Դասավանդման ժամանակակից մեթոդներին անհրաժեշտ միջոցների առկայությունը 11. Աշխատակիցների խրախուսման մեխանիզմների առկայությունը 12. Հրավիրված մասնագետների ապրելու, ստեղծագործելու, աշխատելու և հանգստի անհրաժեշտ պայմանների առկայությունը 13. Աշխատանքային բարձր կարգապահությունը 14. Դասավանդման որակի գնահատման մեխանիզմների առկայությունը 15. Սկսնակ դասավանդողների մենթորության քաղաքականության առկայությունը	1. ԵՊՀ-ի միջազգային հարաբերությունների վարչության հետ ակտիվ համագործակցում 2. Հրավիրված դասախոսների շնորհիվ մայր բուհի առաջավոր փորձի փոխանակումը 3. Հանրապետության մասշտաբով հայտնի եզակի մասնագետների հետ համագործակցությունը՝ մասնաճյուղում առցանց դասախոսություններ կարդալու նպատակով 4. Համագործակցությունը ԳԱԱ-ի հետ 5. Համագործակցությունը արտասահմանյան ՄՈՒՀ-երի հետ

Թույլ կողմեր (Weaknesses)	Վտանգներ (Threats)
---------------------------	--------------------

1. Դասալսումների իրականացման և արդյունքների ամփոփման անկատարությունը 2. Տարբերակված աշխատավարձի մեխանիզմի անկատարությունը 3. Հրավիրված պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մեծ թվաքանակը 4. Պետության կողմից ֆինանսավորվող գիտական հետազոտություններում մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ներգրավվածության բացակայությունը 5. “Ակունք” գիտական հանդեսի միայն հումանիտար ուղղվածությունը 6. Ուսանողական հարցումների արդյունքների ոչ լիարժեք կիրառումը 7. Պրոֆեսորադասախոսական կազմի գնահատման մեխանիզմների անկատարությունը 8. Վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի ատեստավորման մասնագիտական չափանիշների և կատարելագործման մեխանիզմների անկատարությունը 9. Ամբիոնների տեղացի վարիչների փոքր քանակությունը	1. Մասնաճյուղի և արտասահմանյան նմանատիպ հաստատությունների դասավանդողների միջև փոխադարձ համագործակցության բացակայությունը: 2. Պետության կողմից պրոֆեսորադասախոսական կազմին տրվող ՀՀ-ում գործող նվազագույն աշխատավարձի չափը և նրա բացասական ազդեցությունը մասնաճյուղի բյուջեի վրա: 3. Կրթական ծրագրերին ներկայացվող պահանջների անընդհատ փոփոխությունը: 4. Տարածաշրջանի այլ ՄՈՒՀ-երի հնարավոր մրցակցությունը մասնաճյուղի հետ 5. Տարածաշրջանում սոցիալական վիճակի վատթարացումը 6. Արտագաղթը 7. ՀՀ-ում գնաճի բարձր տեմպերը 8. Արտաքին շահակիցների անտարբերությունը 9. Արտաբյուջետային ֆինանսական մուտքերի անբավարարություն 10. Տարածաշրջանում գիտամշակութային միջավայրի պասիվությունը
--	--

Մայրաքաղաքից հեռու գտնվելու հանգամանքով պայմանավորված՝ մասնաճյուղն ունի տեղացի որակյալ և նեղ մասնագիտացված պրոֆեսորադասախոսական կազմի պակաս, որը լրացվում է հիմնականում ԵՊՀ-ից և այլ ՄՈՒՀ-երից հրավիրված բարձրակարգ մասնագետներով: Նրանց համար մասնաճյուղը ստեղծել է հարմարավետ պայմաններ՝ աշխատելու, ստեղծագործելու և հանգստի համար: Այն հանգամանքը, որ մասնաճյուղը ԵՊՀ-ի միակ մասնաճյուղն է, մեծաթիվ հարցերում, ինչպես նաև պրոֆեսորադասախոսական կազմի համալրման առումով, մեծ առավելություն ունի նույնիսկ Երևանում գործող որոշ ՄՈՒՀ-երի նկատմամբ: Պրոֆեսորադասախոսական կազմի կոմպետենցիաների բարձր մակարդակը թույլ է տալիս ապահովել կրթական բարձր արդյունքներ և աջակցել տեղացի երիտասարդ դասավանդողների գիտական անհրաժեշտ մակարդակի բարձրացմանը:

Անհրաժեշտ է լրացուցիչ աշխատանքներ տանել՝ նյութատեխնիկական բազայի ընդլայնման պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատավարձերի բարձրացման, երիտասարդ դասախոսների խրախուսման և աշխատողների սոցիալական վիճակի բարելավման ուղղությամբ:

Մասնաճյուղը պրոֆեսորադասախոսական, վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմի գործունեության արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով նախատեսում է.

- բարելավել դասալսումների կազմակերպման և արդյունքների ամփոփման գործընթացները,

- հաճախակի կազմակերպել փորձառու դասախոսների բաց դասեր,
 - բարելավել տարբերակված աշխատավարձի մեխանիզմը,
 - մշակել տեղացի կադրերի մասնագիտական առաջընթացի խրախուսման և աջակցության մեխանիզմներ,
 - ստեղծել բնագիտական ուղղվածությամբ գիտական հոդվածների ժողովածու,
 - բարելավել հարցումների արդյունքների վերլուծությունը և կիրառման մեխանիզմները,
 - բարելավել պրոֆեսորադասախոսական կազմի գնահատման մեխանիզմները,
- հաճախակի կազմակերպել գիտամշակութային միջոցառումներ