



Հաստատում եմ՝

Ավանդական թշնամության համալսարանի  
ուսուող, Գև Նախազահ

Ն.Խ.Սարիբեկյան

22 08

2022թ.

## ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ՈՐԱԿԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՔԱՂԱՔԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

### 1.Պրոֆեսորադասախոսական կազմի ձևավորման հիմնական գործոնները, պաշտոնակալումը և առաջխաղացումը

Դասախոսական կազմի պլանավորումն ու տարակարգումն իրականացվում են այնպես, որ բոլոր կրթական ծրագրերն ու դասընթացներն ապահովվեն բավարար թվով որակյալ դասախոսներով, և ձևավորվի անհրաժեշտ ռեսուրս՝ կրթական ծրագրերի ապահովման և շարունակական նորացման ու արդիականացման համար։ Այդ առումով կարևորվում են հետևյալ հիմնական գործոնները։

- Համալսարանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի ձևավորման հաստատված կարգը և այն իրականացնելու հստակ գործընթացները, որոնք ներառում են կադրերի ընտրությունը և պաշտոնակալումը։
- Կադրերի ընտրության սահմանված չափանիշները՝ մասնագիտական կրթությունը, որակավորումը, մասնագիտացումը և դրանց համապատասխանությունը դասավանդման առարկայական ոլորտին, աշխատանքային փորձը և մանկավարժական ձիրքի առկայությունը, գիտական աստիճանը, կոչումը և այլն։
- Դասախոսական կադրերի մրցութային ընտրությունը, որը երաշխավորվում է իրականացնել մրցութային չափանիշներին բավարարելու հավաստող փաստաթղթերի մանրակրկիտ ուսումնասիրության և հարցազրույցի անցկացման արդյունքների ու հետագա հնարավոր փորձաշրջանի սահմանման միջոցով (կամ՝ միայն առաջին երկու սով)։
- Նոր աշխատողների պաշտոնակալումն իրականացվում է դասախոսական կազմի տարբեր տարակարգերի (պրոֆեսոր, դոցենտ, ասիստենտ, դասախոս) համար սահմանված աշխատանքային բնութագրերին համապատասխան։
- Առաջխաղացումներն ավտոմատ կերպով չեն իրականացվում։ Առաջխաղացման մասին որոշումներն ընդունվում են դասավանդման կատարողականի, մասնագիտական զարգացման, հետազոտական իրատարակումների, ամբիոնի աշխատանքներում վերջինիս ունեցած ներդրման, ինչպես նաև ակադեմիական համայնքին մատուցած ծառայությունների հիման վրա։

- ՊԴ անձնակազմի անդամը գնահատվում է ոչ միայն անցյալի կատարողականի, այլև ապագայում վերջինիս պոտենցիալի հաշվառմամբ:
- Առաջխաղացման վերաբերյալ արդարացի որոշումներ կայացնելու համար համալսարանը հաշվի է առնում մասնագիտական զարգացման, լսարանի Ռուսանողների կողմից դասախոսի գնահատմանը ու գործընկերների գնահատման, վարչական կազմի գնահատականների արդյունքները, մեկնարանությունները, ինչպես նաև ակադեմիական համայնքին մատուցած ծառայությունները:
- Առաջխաղացման նպատակով թեկնածուի գնահատման պարտականությունը պատկանում է ուսումնական աշխատանքների գծով պրոռեկտորին, որի երաշխավորությամբ էլ այն հանձնվում է ռեկտորին: Վերջինս էլ իր հերթին երաշխավորում է ներկայացնել գիտական խորհրդին՝ վերջնական հաստատման համար:
- Դասախոսական կազմի աշխատանքի վարձատրության նորմերը և դրանց սահմանման մեխանիզմները պետք է հաշվի առնեն աշխատողի մասնագիտական որակավորման մակարդակը և խրախուսեն դասավանդման որակի շարունակական բարելավումը:

## 2. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ

Բարձրագույն կրթության որակի ապահովման գործընթացում առանցքային դեր է վերապահված բուհի աշխատակազմին, նրա գիտելիքներին, կարողություններին, որոնց կառավարումը բուհի ռազմավարական պլանավորման կարևորագույն խնդիրներից է: Այս տեսանկյունից բուհը, աշխատակազմի արդյունավետ կառավարման նպատակով, պետք է լիարժեք տեղեկատվություն ունենա սեփական մարդկային ներուժի, նրա գիտելիքների, կարողությունների, հմտությունների, անձնային, մասնագիտական, կազմակերպչական որակների և կոմպետենցիաների մասին՝ ապահովելու համար իր գործունեության շարունակական զարգացումն ու որակի բարելավումը: Հետևաբար, անհրաժեշտ է ճիշտ գնահատել ու բավարարել մարդկային ներուժի անհատական կարիքները՝ տվյալ ուսումնական հաստատության կարիքներին համապատասխան, և յուրաքանչյուրին ընձեռել շարունակաբար սովորելու ու զարգանալու հավասար հնարավորություններ:

Ինչպես նշում է հայտնի տնտեսագետ Ե.Ափելբաումը. «Մարդիկ լավ առաջադիմություն և բարձր կատարողականություն են դրսենորում, երբ ունեն կամ կարող են ձեավորել անհրաժեշտ գիտելիքներ և հմտություններ, ստանում են ճիշտ խթաններ և խրախուսումներ, ունեն համատեղ որոշումներ կայացնելու և տվյալ հաստատության կառավարմանը մասնակցելու հնարավորություններ»:

Դասախոսի գործունեության գնահատումը բուհի որակի ներքին ապահովման և շարունակական բարելավման հիմնական մեխանիզմներից է, որի նպատակն է խթանել ՊԴ կազմի մասնագիտական զարգացումը, դասավանդման, ուսումնամեթոդական, գիտահետազոտական և ստեղծագործական գործունեության որակը, ուսանողների հետ տարվող արտալսարանային աշխատանքների կազմակերպումը:

**ՊԴ կազմը գնահատվում է երեք հիմնական ոլորտներում՝**

- դասավանդում և ուսումնամեթոդական գործունեություն,**
- գիտահետազոտական գործունեություն,**
- հասարարակական և վարչական գործունեություն:**

**ՊԴ կազմի գնահատումը կատարվում է ուսումնական գործընթացում ներգրավված չորս հիմնական շահակիցների՝ ուսանողների, գնահատվող դասախոսի, գործընկեր դասախոսների և անմիջական դեկավարի մասնակցությամբ՝ սահմանված գնահատման շափանիշների օգնությամբ, որոնց արդյունքներն այնուհետև բնդիանրացվում են և քննարկվում:**

**ՊԴ կազմի գործունեության գնահատումն իրականացվում է բազմակողմ ձևաչափով կրթական միջավայրի հենքային բոլոր բաղադրիչների բնդգրկմամբ՝ ապահովելով գնահատման օրյեկտիվությունն ու անաշառությունը:**

**Գնահատման առավել հավաստի արդյունքներ ստանալու նպատակով օգտագործվում են գնահատման ինչպես անհատական (ինքնազնահատումը, գնահատումը անմիջական դեկավարի կողմից), այնպես էլ կոլեկտիվ (գործընկերային գնահատումը, ուսանողների կողմից) եղանակները:**

- ❖ **Ինքնազնահատման ձևաչափը ներառում է դասախոսի կողմից իր աշխատանքային պայմաններն ու միջավայրը վերլուծելու և գնահատելու, ինչպես նաև իր կրթական գործունեության բարելավումը խոչընդոտող միջավայրային գործոնները բացահայտելու բաղադրիչները:**
- ❖ **Անմիջական դեկավարի գնահատումը (օրինակ՝ ամբիոնի վարիչ) դասախոսի գործունեության կատարողականի և արդյունավետության գնահատումն է, որի ընթացքում վերլուծվում են դասախոսի աշխատանքային կարգապահությունը, կոլեկտիվում համագործակցելու ունակությունը, դասավանդման մեթոդները և որակը, անհատական աշխատանքները ուսանողների հետ, գիտահետազոտական գործունեության արդյունքները և այլն:**
- ❖ **Գործընկերային գնահատումը կատարվում է այն ուսումնական ստորաբաժանման ՊԴ կազմի անդամների կողմից, որտեղ դասավանդում է գնահատվող դասախոսը: Գնահատումն իրականացվում է գործընկեր դասախոսների փոխադարձ դասայցելությունների, անմիջական դեկավարի կողմից դասալսումների և դասախոսի կատարողականը հիմնավորող փաստաթղթային փաթեթի ուսումնասիրման միջոցով:**

Ինչպես նշեցինք, կոլեկտիվ գնահատման եղանակներից մեկն էլ ուսանողական հարցումներն են (կիսամյակային կամ ուստարված պարբերականությամբ), որոնք ամփոփում են նրանց ունկնդրած դասընթացների արդյունքները: Հարցաթերթիկներում ներառված հարցերի բովանդակությունը հնարավորություն է տալիս գնահատելու ինչպես դասախոսի մասնագիտական գիտելիքների մակարդակը, այդ գիտելիքները արդյունավետ կերպով ուսանողներին փոխանցելու նրա ունակությունները:

ԱԲՀ-ն դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ ուսանողական հարցումների համակարգը ներդրել է 2012 թվականին: Ուսանողական հարցման արդյունքներն օգտագործվում են՝

- աջակցելու դասախոսներին վերլուծելու, զարգացնելու իրենց դասավանդման մոտեցումները և կիրառվող մեթոդները,
- դասախոսների պաշտոնակալման, առաջխաղացման և խրախուսման նպատակով:

Բազմակողմ գնահատման արդյունքներն ամփոփվում են մեկ ընդհանուր ֆաստաթյում, որը տալիս է դասախոսի ընդհանրացված (քանակական և որակական) պատկերը գնահատման տվյալ ժամանակահատվածի համար: Ամփոփումն իրականացնելուց հետո բուհի դեկավար կազմն այդ արդյունքների հիման վրա ընդունում է տարաբնույթ վարչական որոշումներ, և այդ արդյունքները հիմք են հանդիսանում դասախոսի աշխատանքային պայմանագրի շարունակման կամ լուծման, պաշտոնուղու զարգացման կամ պաշտոնեական աճի, նպատակային վերապատրաստման կամ կատարելագործման, ինչպես նաև նյութական խրախուսման կամ պարզեատրման համար:

### 3. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ԽՐԱԽՈՒՍԱՆ ՀԱՍՏԱՐԳ

Բուհի ՊԴ կազմի խրախուսման համակարգի նպատակն է՝ խթանել դասախոսների մասնագիտական զարգացումը, դասավանդման հմտությունների և մասնագիտական կարողությունների կատարելագործումը, զիտահետազոտական աշխատանքների ակտիվությունը, արտալսարանային և խորհրդատվական աշխատանքներն ուսանողների հետ, ուսումնամեթոդական և զիտամեթոդական աշխատանքները, ակտիվ մասնակցությունը բուհի և նրա ստորարածանումների գործունեությանն ու դրանց արդյունավետության բարձրացմանը: Այլ խոսքով՝ խրախուսման համակարգը ամրողությամբ նպատակառությամբ է՝ ՊԴ կազմի կատարողականության շարունակական բարելավմանը:

### 4. ՊԱՐԳԵՎԱՏՐՈՒՄՆԵՐԻ ԿԻՐԱՌՈՒՄԸ

Պարգևատրման մեխանիզմի հիմքում աշխատողի կատարողականն ու մասնագիտական որակավորումն է, մարդկային կարողության կարենրումն ու նպատակային խրախուսումը: Պարգևատրումները՝ որպես աշխատանքային գործունեության խթաններ, տարբերվում են իրենց ազդեցության տեսակներով և բնութագրերով:

Խթանման ձևերն են՝ բարոյական, սոցիալ-հոգեբանական, վարչական, նյութական խթանման ձևեր և ինքնախթանում:

Բարձրագույն կրթության ոլորտում ներկայիս գործող պարգևատրման համակարգում աշխատողների համար կիրառվում են խրախուսանքներ՝ աշխատանքային պարտականությունների օրինակելի կատարման, աշխատանքի արդյունավետ իրականացման և արդյունավետության բարձրացման, աշխատանքում նորամուծությունների և այլ ձեռքբերումների,

ինչպես նաև գիտահետազոտական ու հասարակական աշխատանքներին ակտիվ մասնակցություն ցուցաբերելու համար:

ՀՀ բուհերում, այդ թվում ԱԲՀ-ում խրախուսումը հայտարարվում է ռեկտորի հրամանով և դրա մասին տեղեկացվում է բուհի կողևորդիվին: Գիտական խորհուրդը նույնպես ունի աշխատողին պարզեատրելու լիազորություններ: ԱԲՀ-ի դասախոսների խրախուսման կարգում սահմանված են պարզեատրման տեսակները, դրանք շնորհելու հիմքերը, շնորհման իրավասություններն ու մեխանիզմները:

Յուրաքանչյուր դասախոս պետք է զիտակցի, որ զործնականում իրավունք ունի պարզաբանելու իր արդյունավետ աշխատանքի համար և արժանանալու դեկավարության գնահատականին:

Այսպիսով՝ խրախուսման և պարզեատրման մեխանիզմների առկայությունը և դրանց կիրառությունը բուհական համակարգում հնարավորություն են տալիս աշխատակազմի յուրաքանչյուր անդամին զարգացնելու իր ներուժը և ձգտելու առավել բարձր կատարողականության: Ուսումնական հաստատությունը, ստեղծելով նման միջավայր, ոչ միայն իր աշխատողներին մասնագիտական խնքնադրսեորման հնարավորություն է ընձեռում, այլև նպաստում է կրթության որակի և արդյունավետության բարձրացմանը՝ ամրապնդելով իր հեղինակությունը մրցակցային դաշտում:

## 5. ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

Վերապատրաստումն աշխատողների այն հմտությունները զարգացնելու գործընթացն է, որոնք անհրաժեշտ են ընթացիկ գործունեությունն իրականացնելու համար, իսկ աշխատողի մասնագիտական զարգացումը միտված է զիտելիքների և հմտությունների զարգացմանն ու բարելավմանը ներկա և ապագա աշխատանքների իրականացման համար:

Մասնագիտական զարգացումը շարունակական դինամիկ գործընթաց է, որը նպատակա-  
ուղղված է աշխատողի գործունեության առաջընթացի ապահովմանը, նրա գիտելիքների, կարո-  
ղությունների, հմտությունների զարգացմանն ու բարելավմանը, ինչպես նաև տվյալ բարձրա-  
գույն ուսումնական հաստատության կայունությանը, ռազմավարական նպատակների ու  
հեռահար ծրագրերի իրականացմանը: Իսկ վերապատրաստումը սահմանվում է որպես  
մասնագիտական զարգացման բաղադրիչներից մեկը, որն ունի հստակ սահմանված ժամկետ և  
որոշակի ուղղվածություն՝ միտված կոնկրետ գիտելիքների, կարողությունների և  
հմտությունների զարգացմանը:

Գիտությունը զարգանում է, և, ինչպես իրավացիորեն փաստում են բազմաթիվ գիտնականներ, «հինգ տարում գիտելիքների հիսուն տոկոսը հնանում է», ուստի բուհերը պետք է շարունակաբար համապատասխան հնարավորություններ ընձեռն իրենց աշխատակիցներին ծանոթանալու ոլորտի նորագույն գիտելիքներին՝ թարմացնելով և նորացնելով սեփական գիտելիքների պաշարը:

Վերապատրաստումն ու մասնագիտական զարգացումը ռազմավարական նշանակություն ունեն այն հաստատությունների համար, որոնք մարդկային ներուժը դիտարկում են որպես ամենաարժեքավոր ռեսուրս և իրենց կատարողականի շարունակական բարելավման գործընթացներում կատարվող ամենակարևոր ներդրում:

Բարձրագույն ռւսումնական հաստատության աշխատողների պաշտոնեական աճն անմիջականորեն կապված է տվալ բուհի նպատակների արդյունավետ իրականացման հետ, հետևապես, բուհը պետք է նախաձեռնող և հետևողական լինի իր աշխատակազմի շարունակական ռւսումնառության և մասնագիտական աճի համար բարենպաստ միջավայրի ու պայմանների ապահովման խնդրում: Այն պետք է որդեգրի աշխատողների խրախուսման ձկուն համակարգեր, որոնք աշխատողներին կմտիվացնեն հնարավորինս բացահայտել սեփական ներուժն ու մտավոր կապիտալը և առավելագույն ջանքեր գործադրել՝ ելնելով ինչպես անձնական, այնպես էլ բուհի կարիքների բավարարման և գործունեության հետագա բարելավման անհրաժեշտությունից:

Եվ վերջապես, բուհերն ել ակնկալում են իրենց մարդկային ռեսուրսների վերապատրաստման և մասնագիտական զարգացման մեջ կատարված ներդրումների վերադարձը համապատասխան տեսական և գործնական գիտելիքների տեսքով, որոնց կիրառումը նպատակություն կլինիկ ամենից առաջ տվյալ բուհի ռազմավարական խնդիրների արդյունավետ լուծմանը:

Այսպիսով, գնահատելով և կիրառելով իր աշխատակիցների մարդկային և մասնագիտական ներուժը, ինչպես նաև ներդնելով աշխատակիցների մասնագիտական զարգացման խթանման մեխանիզմներ՝ բուհը կարող է ապահովել գործունեության կատարողականության բարձր ցուցանիշներ և ուրվագծել զարգացման նորանոր հետանկարներ:

Այսպիսով, ԱԲՀ-ում դասախոսական կազմի գործունեության գնահատումն իրականացվում է Համալսարանի առաքելությանն ու նպատակներին համապատասխան՝ հստակ սահմանված և հրապարակված բնթացակարգերով ու չափանիշներով, որոնք տեղադրված են համալսարանի պաշտոնական կայքում:

1. Ավանդական բժշկության համալսարանում դասալսումների կազմակերպման, անցկացման և գնահատման կանոնակարգ
2. Դասախոսների կարիքների վերհանման և գնահատման հարցման կանոնակարգ և հարցաթերթիկ
3. Դասընթացի արդյունավետության գնահատման կանոնակարգ և հարցաթերթիկ
4. Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ռւսումնական ծանրաբեռնվածության հաշվարկի նորմեր
5. ՊԴ և ռւսումնաօժանդակ անձնակազմի վերապատրաստման կանոնակարգ
6. ԱԲՀ-ի դասախոսների խրախուսման կարգ