

V. ՊՐՈՑԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՄՆԱՕԺԱՆԴԱԿ ԿԱԶՄԸ

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

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:

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

ԵՊՀ ԻՄ-ի առաքելության մեջ ամրագրված է, որ մասնաճյուղի գործունեության գերակա նպատակներից է հայագիտության, մշակույթի, սոցիալ-տնտեսագիտական և բնական գիտությունների զարգացումը տարածաշրջանում: Դրանց զարգացման համար մասնաճյուղում իրականացվում են համապատասխան [կրթական ծրագրեր](#) (ցանկը):

Մասնաճյուղը կրթական ծրագրերի իրականացման համար ապահովված է [գիտամանկավարժական կադրերով](#), որոնք, որպես կանոն ունեն համապատասխան [քաղաքին կրթություն](#), հետևողականորեն զբաղվում են հետազոտական և գիտամեթոդական գործունեությամբ: Հատուկ մասնագիտական դասընթացներ դասավանդող դասախոսները, որպես կանոն, ունեն գիտական աստիճան (գիտական կոչում, ՀՀ նկարիչների միության անդամ) և/կամ աշխատանքային փորձ գործունեության համապատասխան ոլորտում:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական կազմը փորձառու ու առաջատար մասնագետներով ապահովելու գործում մասնաճյուղին մեծապես աջակցում են ԵՊՀ-ի համապատասխան ամբիոնները՝ մասնաճյուղ ուղարկելով մրցութային կարգով իրենց մոտ աշխատանքի անցած լավագույն կադրերին:

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի կրթական ծրագրերի իրականացման համար դասախոսների հետ կնքվում են տարբեր [աշխատանքային պայմանագրեր](#)՝ հիմնական, ներքին և արտաքին համատեղություն, ժամավճարային: Ժամավճարային աշխատաձևով ներգրավվում են նեղ մասնագիտացում և գործնական հմտություններ ունեցող մասնագետներ: Մասնաճյուղում գործում է նաև փորձաշրջանով աշխատանքի ընդունելու սկզբունքը:

Ներկայումս մասնաճյուղն ունի հիմնական ու ներքին համատեղությամբ աշխատող 171 դասախոս (այդ թվում՝ գիտությունների 10 դոկտոր, գիտությունների 76 թեկնածու, ՀՀ նկարիչների միության 8 անդամ, դիզայներների միության 1 անդամ և 1 սպորտի միջազգային վարպետ), արտաքին համատեղությամբ՝ 31 դասախոսներ (այդ թվում՝ գիտությունների 24 դոկտորներ և թեկնածուներ), ժամավճարային հիմունքներով աշխատող՝ 49 դասախոս (այդ թվում՝ գիտությունների 19 դոկտոր և թեկնածու, ՀՀ նկարիչների միության 1 անդամ):

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմում զգալի թիվ են կազմում նաև մասնաճյուղի շրջանավարտները: Վերջին 7 տարիների ընթացքում նրանցից 7-ը ստացել են գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճան: Շրջանավարտներին աշխատանքի ընդունելու նման քաղաքականությունը նախ և առաջ փաստում է մասնաճյուղում որակյալ կրթություն ստանալու հնարավորությունը, խթանում է բուհի ուսանողների բարձր առաջադիմությանը, ապահովում է մասնաճյուղը տեղացի երիտասարդ հեռանկարային կադրերով:

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» (14.12.2004) ՀՀ օրենքներով, մասնաճյուղի կանոնադրությամբ (ԵՊՀ ՀԽ, 29.04.2015) և «ԵՊՀ Իջևանի պրոֆեսորադասախոսական կազմի պաշտոնների տեղակալման» (28.10.2017) ու 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 ընդունվողը պարտադիր ծանոթանում է համապատասխան պաշտոնի անձնագրին, աշխատանքի պայմաններին, մասնաճյուղի ներքին կարգապահական կանոններին, իր կողմից կատարվող աշխատանքին առնչվող մասնաճյուղի ներքին իրավական ակտերի հետ:

Մասնաճյուղում աշխատողի հետ աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են ՀՀ օրենսդրության և մասնաճյուղի կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված կարգով՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման միջոցով, ըստ նրանում ամրագրված ընթացակարգի:

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղում պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի համալրումը պայմանավորված է մասնաճյուղի առաքելության և կրթական ծրագրերի նպատակները պատշաճորեն իրականացնելու անհրաժեշտությամբ: Համալրելու համար հայտարարվում է մրցույթ, որի արդյունքում աշխատանքի են հրավիրվում ոլորտի բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներ: Մասնաճյուղի ամբիոնների վարիչներն ընտրվում (27.04.2019) են համաձայն գործող կարգի:

Մասնաճյուղի ուսումնաօժանդակ համակազմի հաստիքների ձևավորումն իրականացվում է ըստ նորմատիվային բազայի, որում սահմանված են համապատասխան տարակարգերը, թվաքանակը, պահանջները, գործառույթները և աշխատանքային պարտականությունները (ԵՊՀ ԻՄ-ի **ուսումնաօժանդակ անձնակազմի պարտականությունները և իրավունքները, 25.09.2008**):

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:

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

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնասօժանդակ կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող հիմնական պահանջները ձևակերպված են նախ և առաջ տվյալ մասնագիտության կրթական ծրագրերին համապատասխանող կրթական չափորոշիչներում, որոնք բխում են ՀՀ որակավորումների ազգային շրջանակի պահանջներից և պայմանավորված են բակալավրական մակարդակի շրջանավարտին բնորոշ գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների ծավալով: 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 ունեցող դասախոսները կազմում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի **53%-ը**: Հիմնական հաստիքով դասախոսները կազմում են ընդհանուրի **50%-ը**:

2009թ. դեկտեմբերից մասնաճյուղում գործել է մասնաճյուղի [պրոֆեսորադասախոսական կազմի պաշտոնների տեղակալման ընթացակարգը](#), որը վերանայվել է ու հաստատվել 2017թ. հոկտեմբերին: Ըստ կանոնակարգի՝ ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղում գործում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի պաշտոնների հետևյալ տարակարգերը՝ **դասախոս, ասիստենտ, դոցենտ, պրոֆեսոր**: Հարկ է նշել, որ ինչպես մայր բուհում, այնպես էլ մասնաճյուղում, դեռևս չկան ըստ կրթական ծրագրերի դասախոսական կազմի մասնագիտական որակներին ներկայացվող կոնկրետ պահանջներ: Նախատեսվում է, որ վերոնշյալ կարգի ընդհանուր դրույթներից ելնելով՝ ԵՊՀ ամբիոնները պետք է մշակեն իրենց 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 ապահովում են մասնաճյուղի և ԵՊՀ համապատասխան ֆակուլտետներն ու ամբիոնները:

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

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի 2016-2020թթ. [գարգացման ռազմավարական ծրագրի](#) IV նպատակին համապատասխան մասնաճյուղն իր առջև խնդիր է դրել բուհը **համայրել** որակյալ կադրերով: Նա վարում է կադրերի համալրման հստակ քաղաքականություն՝ ընտրել կադրեր, որոնց մասնագիտական որակները համապատասխանում են կրթական ծրագրերի նպատակներին: Ռազմավարական այս խնդիրն իրագործելու համար մասնաճյուղը պարբերաբար իրականացնում է դասախոսական անձնակազմի բազմաչափ գնահատում՝ կիրառելով նրանց գործունեության գնահատման տարբեր 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 են անհատական և կոլեկտիվ գնահատման մի շարք գործիքներ:

Անհատական գնահատման ամենահավաստի գործիքներից է դասախոսի անհատական զարգացման պլանը, որում ներկայացվում է ընթացիկ ուստարում նրա կողմից իրականացվելիք գիտական, գիտամանկավարժական և գիտամեթոդական աշխատանքները, գիտամանկավարժական կադրերի պատրաստմանը, որակավորման բարձրացմանը և մասնագիտական աճին ուղղված աշխատանքները և այլն: Այն յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա սկզբին դասախոսը ներկայացնում է ամբիոն, իսկ ուսումնական տարվա ավարտին նա ներկայացնում է հաշվետվություն պլանի իրականացման վերաբերյալ:

2012թ.-ից ամբիոններում լրացվում է դասախոսի գիտամանկավարժական գործունեության գնահատման վարկանիշային թերթիկ: Այն լրացվում է դասախոսի, ամբիոնի վարիչի և դեկանի կողմից: Դասախոսի գիտամանկավարժական, ուսումնամեթոդական և կազմակերպական գործունեության, կրթության և գիտության համակարգի զարգացման ակնառու գործունեության համար նրան տրվում են միավորներ:

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ինքնագնահատման յուրահատուկ մեխանիզմ են դասընթացների փաթեթները (պորտֆոլիոները): Դրանք ընդհանրացնում և համակարգում են մանկավարժական լավագույն փորձը, և դասախոսն իր հաջողությունների ու անհաջողությունների վերլուծության շնորհիվ կատարում է հետագա գործունեության նորովի պլանավորում:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի գնահատման մեխանիզմներից է նաև ամբիոնների վարիչների կողմից իրականացվող դասալսումները (ԵՊՀ ԻՄ-ում դասալսումների անցկացման կանոնակարգ, ԳՆ 17.10.2014թ.): Դասալսումներն անց են կացվում ըստ յուրաքանչյուր կիսամյակի սկզբում ամբիոնի նիստում հաստատված ժամանակացույցերի (դրանք տեղադրվում են կայքում), և միտված են ուսումնառության գործընթացի կատարելագործմանը, դասավանդման որակի բարելավմանը, նպաստում են դասախոսների մանկավարժական վարպետության աճին, դասավանդման արդյունավետ մեթոդների ընտրությանը և դասավանդման լավագույն փորձի տարածմանը:

Անհատական գնահատման թվարկված գործիքները միտված են բարձրացնելու դասավանդողների մասնագիտական կոմպետենցիաները և դասավանդման որակը: Իսկ նրանց արդյունքները հաշվի են առնվում դասախոսի հետ նոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս, վերապատրաստումների թեմաների ընտրության և ամբիոնային ծանրաբեռնվածությունների կազմման ժամանակ:

Ներկայացնենք մասնաճյուղում դասախոսների մասնագիտական կոմպետենցիաների, դասավանդման որակի և արդյունավետության կոլեկտիվ գնահատման գործող մեխանիզմները:

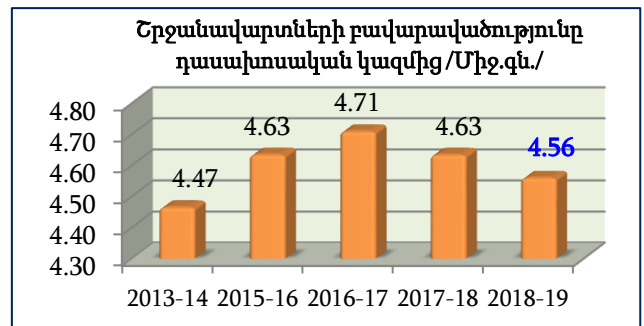
Դրանցից են փոխադարձ դասալսումները, որոնք անց են կացվում ամբիոնի կողմից հաստատված ժամանակացույցով: Դասալսմանը մասնակցող դասախոսը դասապրոցեսը գնահատում է ըստ հաստատված հարցաթերթի (ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղում դասալսումների անցկացման կանոնակարգ, Հավելված 1, ԳՆ, 17.10.2014թ.): Փոխադարձ դասալսումները նպաստում 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: Դրանց նպատակն է երիտասարդ դասախոսներին փոխանցել դասապրոցեսի արդյունավետ կազմակերպման, դասավանդման մեթոդիկայի, մեթոդական նոր արդյունավետ հնարքների կիրառման դրական փորձը:

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի կատարած աշխատանքները գնահատվում են նաև ուսումնամեթոդական վարչության կողմից ըստ դասամատյանների լրացման **առարկայական ծրագրերի կատարողականի ստուգման** միջոցով: Արդյունքները զեկուցվում են տնօրենության նիստերում:

Դասախոսական կազմի մասնագիտական որակների գնահատման հիմնական մեխանիզմ է 2010թ-ից իրականացվող **Ղասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ (27.01.2017թ.) ուսանողական հարցումը (ԳՄՑ 2014-19, Ցուցանիշ 2.15/Էջ 38)**: Վերջին **5 տարիների ցուցանիշները** (միջին գնահատականը՝ **4.4-4.8**) վկայում են դասախոսական կազմի մասնագիտական որակներից ուսանողների բավարարվածության մասին: Ուսանողական հարցման արդյունքներն օգտագործվում են դասախոսի գործունեության գնահատման, պաշտոնում ընտրվելու կամ առաջխաղացման, աշխատանքային պայմանագրի երկարացման, նյութական խրախուսման և այլ գործընթացներում:

Մասնաճյուղում ստացած կրթությունից շրջանավարտների բավարարվածության վերաբերյալ առցանց **հարցման (ԵՊՀ ԻՄ ԳԻՄ, 26.12.2017թ.)** շրջանակներում պարզաբանվում է շրջանավարտների բավարարվածությունը մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմից: Այս հարցման վերջին 5 տարիների **արդյունքների վերլուծությունը (Էջ 6)** ցույց է տալիս, որ մասնաճյուղի ուսանողները հիմնականում բավարարված են իրենց դասավանդողների մասնագիտական որակներից (միջին գնահատականը՝ **4.6-4.7**):



Լավ փորձ է մասնաճյուղի մի շարք դասախոսների կողմից **դասընթացի գնահատման** կիրառումը, որի նպատակն է պարզել ուսանողների բավարարվածությունը դասընթացի բովանդակությունից, նրա տված մասնագիտական հնարավորություններից և արդիականությունից: Ուսանողների կարծիքներն օգտագործվում են վերանայելու առարկայական ծրագրերը, կիրառած դասավանդման և ուսումնառության մեթոդներն ու օգտագործած ուսումնական նյութերը՝ դասընթացի հաջորդ իրականացումն առավել արդյունավետ դարձնելու համար:

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**» (18.04.2015) հարցումների միջոցով: Արտաքին շահակիցների

կողմից պրակտիկանտ ուսանողների և շրջանավարտների մասնագիտական պատրաստվածությանը տրված գնահատականներում արտացոլվում է մասնաճյուղի դասախոսական կազմի գործունեության գնահատումը: Ընդհանուր առմամբ արտաքին շահա-կիցների ավելի քան **90%-ը** բավարարված է մասնաճյուղի [պրակտիկանտ-ուսանողների](#) (էջ 2) և **80%-ը** [շրջանավարտների](#) (էջ 1,3) մասնագիտական և ընդհանուր պատրաստվածությունից:

ՄԿՈԱ բաժնի կողմից անցկացվող «**ԵՊՀ ԻՄ-ից բավարարվածության**» ուսանողական հարցման մասնակիցների հիմնական մասը որպես մասնաճյուղի ուժեղ կողմ նշում են մասնաճյուղի բարձրակարգ պրոֆեսորադասախոսական կազմը:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի գնահատման մեխանիզմներից է [մասնաճյուղի ղեկավարության հետ ուսանողների պարբերաբար հանդիպումները](#) (ԵՊՀ ԻՄ-ի տնօրենի հրաման N133), որոնց ժամանակ ուսանողներն անկաշկաղ ներկայացնում են իրենց կարծիքները, առաջարկներն ու բողոքները: Մասնավորապես, եղել են նաև դժգոհություն-բողոքներ դասախոսներից: Քննարկումներից հետո ուսանողների բարձրաձայնած խնդիրներին տրվում են համապատասխան լուծումներ:

Մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի գնահատման այս քաղաքականությունն ու ընթացակարգերը դասախոսական կազմին հնարավորություն են տալիս իրազեկված լինել իրենց աշխատանքի կատարողականին՝ թերություններին և ձեռքբերումներին, իսկ ղեկավարությանը՝ ձեռնարկելու համապատասխան միջոցառումներ, ինչպես նաև համարել մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական կազմը որակյալ կադրերով, կազմել դասախոսական կազմի մասնագիտական որակների կատարելագործման ու վերապատրաստման համապատասխան ծրագրեր:

ՉՍՓՈՐՈՇԻՉ ղ. Պարբերաբար իրականացվող ներքին և արտաքին գնահատումների արդյունքում բացահայտված կարիքներին համապատասխան՝ ՄՈԻՀ-ն իրականացնում է դասավանդողների կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումներ:

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղն իր կրթական ծրագրերի նպատակներն իրականացնելու համար իր առջև խնդիր է դրել դասախոսական կազմի համար ստեղծել շարունակական կատարելագործման հնարավորություններ և ժամանակակից ու բարենպաստ աշխատանքային միջավայր: Հետևաբար, պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի տարաբնույթ գնահատման արդյունքում բացահայտված կարիքներին համապատասխան իրականացվում են դասավանդողների կատարելագործմանն ուղղված մի շարք միջոցառումներ:

Դեռևս 2011թ. մասնաճյուղում իրականացվում է «**Կրեդիտային համակարգով դասախոսների որակավորման բարձրացման**» կրթագիտական ծրագիրը: Նրա [2017-2021թթ. շրջափուլի](#) (11.02.2017) շրջանակներում դասախոսական կազմի համար Մայր բուհի աջակցությամբ ու սեփական նախաձեռնությամբ իրականացվում են մասնագիտական վերապատրաստումներ: Այս ծրագրի շրջանակներում միայն 2019-20 ուստարվա ընթացքում [իրականացվել են 6 դասընթացներ](#) կրթական կառուցամասից և ընդհանուր կամընտրական դասընթացների մոդուլից (**ԳԽ, 07-14.04.2020, հաշվետվություն, կետ 1**), որոնք միտված են եղել անզլերեն լեզվի, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների կիրառման մակարդակի բարձրացմանը, դասավանդման ժամանակակից մեթոդների մատուցմանը և այլն: Ներկայումս մասնաճյուղի դասավանդողների մեծ մասը կիրառում են նորագույն տեխնոլոգիաներ և դասերը վարում են դասավանդման և ուսումնառության ժամանա-

կակից մեթոդներով, և իրենց փորձը հաղորդում են ուսանողներին: Այդ արդյունքներն ակնհայտ երևում են պրակտիկանտ ուսանողների ցուցաբերած դասավանդման կարողություններում, և արտահայտված են [արտաքին շահակիցների կողմից նրանց տված գնահատականներում \(Էջ 3\)](#):

ԵՊՀ ԻՄ-ի 2016-20թթ. զարգացման [ռազմավարական ծրագրի 1.2 խնդրի \(Բարելավել դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման գործընթացները\)](#) իրականացման շրջանակներում ակտիվացել է 2014թ. հոկտեմբերին ստեղծված «**Դասավանդման առաջավոր փորձի փոխանցման և երիտասարդ դասախոսների աջակցման կենտրոն**»-ի գործունեությունը: Կենտրոնի գործունեության նպատակն է զարգացնել առաջավոր մանկավարժական փորձի խրախուսման և տարածման ներմասնաձյուղային 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: Դասընթացներն անց են կացնում մասնաձյուղի փորձառու դասախոսները և ԵՊՀ-ից հրավիրված կրթության փորձագետները: **2016-17** ուստարում իրականացվել են **4 դասընթացներ**, 2018-19 ուստարում՝ **3** դասընթացներ:

Մասնաձյուղի պրոֆեսորադասախոսական կազմի անդերեն լեզվի իմացության կատարելագործման ուղղությամբ իր ներդրում ունի 2015թ. ստեղծված **Անգլերեն լեզվի ռեսուրս կենտրոնը**, նաև 2019թ. մասնաձյուղում բացված «**Ամերիկյան գրադարան և դասընթացների կենտրոն**»-ը, որոնցում կազմակերպվում են անգլերեն լեզվի ուսուցման անվճար դասընթացներ:

Ինքնակրթության և մասնագիտական որակավորման բարձրացման շրջանակներում մասնաձյուղը գործուղումների միջոցով աջակցում է դասախոսներին, որոնք ակտիվ մասնակցում են ՀՀ և արտասահմանյան տարբեր բուհերում, ուսումնական և գիտական հաստատություններում ու կազմակերպություններում կազմակերպվող տարբեր վերապատ-րաստման դասընթացների, ամառային դպրոցների, ինչը նաև խրախուսվում է ֆինանսապես:

Մասնաձյուղի դասախոսական կազմն ակտիվորեն մասնակցում է ինչպես մասնաձյուղում, այնպես էլ մասնաձյուղից դուրս՝ միջբուհական, հանրապետական և միջազգային տարաբնույթ [գիտաժողովների ու համաժողովների](#):

Նշենք, որ դասախոսները գոհ են մասնաձյուղի կողմից իրականացվող վերապատրաստումներից, դասախոսական կազմի կատարելագործման ուղղված ծրագրերից: Հարցումների միջոցով իրականացված ուսումնասիրությունների արդյունքներով 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:

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

Նախ, ըստ պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի [պաշտոնների տեղակալման ընթացակարգի](#) (28.10.2017թ.) տեղի են ունենում [պաշտոնների փոփոխություններ](#) և դրան համապատասխան [պարբերաբար բարձրացվում է աշխատավարձը \(ԳԱՅ 2014-19, Ցուցանիշ 3.11/Էջ](#)

5Ճ): Վերջին երկու ուստարիներին պրոֆեսորադասախոսական կազմի աշխատավարձը բարձրացել է 15%-ով, այժմ նրանց միջին աշխատավարձը կազմում է 185.554 դրամ, պրոֆեսորի աշխատավարձն ավելացել է 30.000 դրամով, ամբիոնների վարիչների աշխատավարձը՝ 15.000 դրամով: Նման քաղաքականությունը նպաստում է մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի կայունության ապահովմանը, և խթանում է մասնագիտական առաջխաղացմանը: Նշենք նաև, որ ավելի քան 25-ամյա գործունեության ընթացքում մասնաճյուղում ոչ մի անգամ չի եղել աշխատավարձերի վճարման ուշացում:

ԵՊՀ ԻՄ-ում կրթական ծրագրերի կադրային ապահովվածության կայունությունը երաշխավորող ընթացակարգներից է նաև **«ԵՊՀ ԻՄ արևյա և հեռակա ուսուցման ուսումնական աշխատանքների հաշվարկի նորմերը»**: Այս փաստաթղթում դասախոսի գիտամանկավարժական գործունեության տարբեր ձևերի համար սահմանված ժամային նորմերով ձևավորվում է տվյալ տարակարգի դասախոսի մեկ ուսումնական տարվա անհատական բեռնվածությունը: Ըստ հաստատված նորմերի մասնաճյուղում մեկ դասախոսի անհատական ծանրաբեռնվածությունը կազմում է միջին հաշվով **750 ժամ (ԳԱՅ 2014-19, Ցուցանիշ 2.12/էջ 35)** և այլ բուհերի համեմատ այն բավականին փոքր թիվ է:

Բարձրորակ մասնագետների կայունությունն ապահովելու համար մասնաճյուղում պարբերաբար բարելավվում են նրանց **աշխատանքային պայմանները**, ինչն արտահայտված է **մասնաճյուղից բավարարվածության 2018-19 ուստարվա դասախոսական հարցման արդյունքներում (էջ 1-3)**: Նրանք բավարարված են լսարանների կահավորումից (**միջ.գն. 4.2**), համակարգչային սրահների տեխնիկական ապահովվածությունից (**4.2**), ընթերցասրահի սպասարկումից (**4.5**) և այլն: Այս արդյունքների հիման վրա նախատեսվում են իրականացնել բարելավման համապատասխան միջոցառումներ:

Մասնաճյուղը հոգում է հրավիրված դասախոսների բնակության և հանգստի կազմակերպման հարցերը (մասնաճյուղի հարևանությամբ կառուցվել է հարմարավետ հյուրանոց): Երևանից հրավիրված դասախոսներին տեղափոխելու համար մասնաճյուղն ունի հարմարավետ ավտոբուս, իսկ այլ քաղաքներից ժամանողներին՝ վճարում են ճանապարհածախսը: Ընդորոմ, վերևում նշված հարցմանը մասնակցած այլ բուհերից հրավիրված դասախոսների **78%-ը** բավարարված է **մասնաճյուղի հյուրանոցի պայմաններից (էջ 1,2)**:

Նշենք մասնաճյուղի դասախոսական կազմի կայունության ապահովման ևս մի քանի մեխանիզմներ.

1. ԵՊՀ-ում **հայցորդ ձևակերպված մասնաճյուղի հիմնական դասախոսների վարձավճարը գեղջվում է 50 %-ի** չափով, ինչը աջակցում է նաև նրանց առաջընթացին:

2. Մասնաճյուղում կայուն գործում է **մենթորության քաղաքականությունը (10.07.2015թ.)**. փորձառու դասախոսներն աջակցում են սկսնակ դասավանդողներին, ինչը նպաստում է նրանց մասնագիտական կարողությունների զարգացմանը:

3. Մասնաճյուղն աջակցում է տեղացի կադրերի վերապատրաստման, ինքնագարգացման, ինքնակրթության գործընթացին և առաջընթացի ապահովմանը՝ կազմակերպելով գիտաժողովներ, վերապատրաստումներ, տրամադրելով գործուղումներ այլ բուհերում վերապատրաստումների կամ գիտաժողովների մասնակցելու համար:

4. Մասնաձյուղում զեղչվում են պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի ուսանող-երեխաների ուսման վճարները (60%-ով), իսկ ԵՊՀ-ում (30%-ով):

5. Մասնաձյուղում խրախուսվում են 2019թ.-ի սեպտեմբերից ազդեցության գործակցով ամսագրերում հոդվածների հրապարակումներն ըստ 2019թ.-ի դեկտեմբերին հաստատված «ԵՊՀ Իջևանի մասնաձյուղի աշխատողներին աշխատանքի որոշ տեսակների կատարման համար վճարվող լրավճարների հաշվարկման և վճարման կարգ»-ի (28.12.2019թ.):

ՉԱՓՈՐՈՇԻՉ զ.ՄՈՒՀ-ում գործում են պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման քաղաքականություն ու ընթացակարգեր:

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման համար մասնաձյուղն իրականացնում է մի շարք գործընթացներ և գործում են մի շարք մեխանիզմներ: Դրանք պարբերաբար նաև վերանայվում են:

1. Մասնաձյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի պաշտոնների տեղակալման գործող կարգը (28.10.2017թ.) խթանում է դասախոսների մասնագիտական առաջխաղացումը, որը դրսևորվում է տարբեր տարակարգերի համապատասխան աշխատավարձի չափով:

2. Մասնաձյուղում կայուն գործում է մենթորության քաղաքականությունը (10.07.2015): Երիտասարդ դասախոսներն աշխատում են փորձառու դասախոսների հետ, մշտապես ստանում են նրանց աջակցությունը, խորհուրդները, նրանք փոխանցում են իրենց փորձը, նպաստում են երիտասարդ, սկսնակ դասավանդողների մասնագիտական կարողությունների զարգացմանը: Մասնաձյուղը խրախուսում է երիտասարդ դասախոսների ձեռքբերումները և նրանց մասնագիտական առաջընթացը (ԵՊՀ Իջևանի մասնաձյուղում երիտասարդ դասախոսների խրախուսման կազմակերպման կանոնակարգ, 12.10.2012թ.), թափուր տեղերի համար մրցույթներում հատուկ առաջնահերթություն է տրվում երիտասարդ կադրերին:

3. Դասախոսական անձնակազմի մասնագիտական առաջխաղացմանը մեծապես նպաստում է կրեդիտային համակարգով դասախոսների որակավորման բարձրացման կրթագիտական ծրագիրը (11.02.2017):

4. Մասնագիտական առաջընթացի ապահովման կարևոր միջոց է հանդիսանում նաև գիտական հոդվածների «Ակունք» ժողովածուն, որում մասնաձյուղի դասախոսների գիտական հոդվածները տպագրվում են անվճար:

5. Վերանայվել է մասնաձյուղի աշխատակիցների խրախուսման գործող կարգը և 2019թ. դեկտեմբերին հաստատվել է աշխատողների խրախուսման նոր կարգ («ԵՊՀ ԻՄ աշխատողներին աշխատանքի որոշ տեսակների կատարման համար վճարվող լրավճարների հաշվարկման և վճարկման կարգ», 28.12.2019), որով դասախոսներն իրենց գիտական հրապարակումների համար (մենագրություններ, ուսումնական ձեռնարկներ, ուսումնամեթոդական աշխատանքներ, հոդվածներ) ստանալու են դրամական պարգևատրում:

6. Մասնաձյուղի աշխատակիցներին, այդ թվում պրոֆեսորադասախոսական անձնա-կազմին արհմիության միջոցներից պարբերաբար տրվում են դրամական օգնություններ: Վերջին տարիների արհմիության միջոցներից դրամական օգնություն են ստացել թվով 187 դասախոսներ և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի ներկայացուցիչներ:

ՉԱՓՈՐՈՇԻՉ Է. ՄՈՒՀ-ն ունի անհրաժեշտ վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակազմ ռազմավարական նպատակների իրականացման համար:

ԵՊՀ ԻՄ-ի [վարչական](#) և [ուսումնաօժանդակ աշխատակազմի հաստիքացուցակի](#) ձևավորումը, աշխատողների պարտականությունների սահմանումն ըստ պաշտոնների, ընտրությունը, առաջ-խաղացումը և ատեստավորումը կարգավորվում են [ԵՊՀ ԻՄ-ի կանոնադրությամբ](#) (29.04.2015), առանձին [ստորաբաժանումների կանոնադրություններով](#), պաշտոնների անձնագրերով: Վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի աշխատանքները նպատակաուղղված են մասնաճյուղի [ռազմավարական ծրագրի](#) 4.2 և 4.3 խնդիրների իրականացմանը:

ԵՊՀ ԻՄ-ում [վարչական աշխատանքներն](#) արդյունավետ իրականացնելու համար գործում են հետևյալ ստորաբաժանումները՝ տնօրենություն, ուսումնամեթոդական վարչություն, անձնակազմի կառավարման և իրավական ապահովման բաժին, հաշվապահություն, մասնագիտական կրթության որակի ապահովման բաժին, կրթական բարեփոխումների և դասախոսների վերապատրաստման բաժին, արտաքին կապերի բաժին, գրադարան, տեղեկատվական համակարգերի սպասարկման և զարգացման բաժին, գնումների մատակարարման և պահեստավորման բաժին, տնտեսական գործունեության կազմակերպման և սպասարկման բաժին, 4 ֆակուլտետներ և Հեռակա ուսուցման բաժին:

ԵՊՀ ԻՄ-ն ներկայումս ունի 98 վարչական և 21 ուսումնաօժանդակ աշխատող: Նրանց գործունեության որակն ապահովվում է մի շարք մեխանիզմներով, դրանցից են աշխատանքների պլանավորումը, կատարված աշխատանքների վերաբերյալ հաշվետվությունները և 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](#)՝ նշելով ձեռքբերումներն ու բացթողումները: Հաշվետվողականության այս սկզբունքը հնարավորություն է տալիս բացահայտել և ժամանակին կանխել ստորաբաժանումների գործունեության թերությունները:

Մասնաճյուղի վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի գործունեության արդյունավետությունը գնահատվում է մի շարք մեխանիզմներով, դրանցից են հարցումները: Մասնավորապես, [«Դասավանդման որակի և արդյունավետության վերաբերյալ» ուսանողական հարցման](#) միջոցով բացահայտվում է ուսանողների բավարարվածությունը ֆակուլտետների դեկանների, դեկանատի աշխատակիցների աշխատանքներից: 2018-19 ուստարվա [հարցման արդյունքները](#) (եջ 2, ՈԻՄՎ հաշվետվություն) ցույց են տվել, որ ուսանողները հիմնականում գոհ են նրանց աշխատանքից ([միջ.գն. բարձր է 4.5](#)-ից):

[Ներքին շահակիցների](#) մասնաճյուղից բավարարվածության հարցումներով բացահայտվում է ուսանողների և դասախոսների բավարարվածությունը մասնաճյուղի վարչական ստորաբաժանումների աշխատանքից: Այդ հարցումների արդյունքները ([Հավելված 5.2](#)) ցույց են տալիս, որ ուսանողները ([միջ.գն.՝ 4.56](#)) և [դասախոսները](#) (եջ 7, միջ. գն.՝ [4.2](#)) ընդհանուր առմամբ բավարարված են մասնաճյուղի վարչական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի աշխատանքներից: Այս ուսումնասիրության շրջանակներում բացահայտվում են նաև ուսումնաօժանդակ անձնակազմի

աշխատանքներին խոչընդոտող հանգամանքերը, որոնց վերացման համար ձեռնարկվում են համապատասխան քայլեր՝ բարելավվում են մասնաճյուղի ռեսուրսներն ու ծառայությունները:

ԵՊՀ ԻՄ-ում ստացած կրթությունից բավարարվածության վերաբերյալ [շրջանավարտների կարծիքի ուսումնասիրման հարցման](#) միջոցով ևս պարզվում է մասնաճյուղի վարչական ու ուսումնաօժանդակ աշխատակիցների աշխատանքներից բավարարվածությունը (*Հավելված 5.2, Դիագրամ 3*): Ինչպես ցույց են տալիս վերջին 3 ուստարիների հարցման արդյունքները մասնաճյուղի շրջանավարտները բավարարված են և՛ մասնաճյուղի ղեկավարությունից (*միջ. գն.՝ 4.5*), և՛ ֆակուլտետի ղեկավարությունից (*միջ. գն.՝ 4.7*):

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի ուսումնաօժանդակ անձնակազմի մասնագիտական որակները բարձրացնելու համար գործում է վերապատրաստման և ատեստավորման կարգ: Ըստ կարգի մասնաճյուղի տնօրենի նախաձեռնությամբ երեք տարին մեկ անգամ անց է կացվում ուսումնաօժանդակ անձնակազմի ատեստավորումներ՝ նպատակ ունենալով ուսումնասիրել աշխատակիցների որակական ու գործնական հատկանիշները, որոշել նրանց համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին և կրթական ծրագրերի պահանջներին: Ուսումնաօժանդակ անձնակազմի վերջին ատեստավորումը տեղի է ունեցել 2018թ.-ին:

Վարչական և ուսումնաօժանդակ աշխատակիցները մասնակցում են մասնաճյուղում կազմակերպվող տարբեր վերապատրաստման դասընթացների՝ 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:

Ուժեղ կողմեր (Strengths)	Հնարավորություններ (Opportunities)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Մասնաճյուղի առաքելությանը և կրթական ծրագրերի նպատակներին համապատասխան պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի առկայություն: 2. Դասախոսական անձնակազմի պարբերաբար գնահատման մեխանիզմների առկայություն: 3. Մասնաճյուղի անձնակազմի կայունության ապահովման քաղաքականության առկայություն: 4. Պրոֆեսորադասախոսական կազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման քաղաքականության առկայություն: 5. Մասնաճյուղում պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ անձնակազմի գործունեությունը կանոնակարգող փաստաթղթերի առկայություն: 6. Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մասնագիտական և մանկավարժական որակների բարձրացման և կատարելագործման պլան-ժամանակացույցի առկայություն: 7. Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմում միջին և երիտասարդ տարիքի աշխատակիցների գերակշռություն: 8. Մասնաճյուղի ուսումնաօժանդակ անձնակազմի պարբերաբար վերապատրաստման և ատեստավորման գործընթացների 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ԵՊՀ-ի միջազգային հարաբերությունների վարչության հետ ակտիվ համագործակցում: 2. Հրավիրված դասախոսների շնորհիվ Մայր բուհի առաջավոր փորձի փոխանակում: 3. Հանրապետության մասշտաբով հայտնի եզակի մասնագետների հետ համագործակցություն՝ մասնաճյուղում առցանց դասախոսություններ կարդալու նպատակով: 4. Համագործակցություն ԳԱԱ-ի հետ: 5. Համագործակցու-

<p>առկայություն:</p> <p>9. Մասնաճյուղի «Ակունքի» գիտական հանդեսի առկայություն:</p> <p>10. Դասավանդման ժամանակակից մեթոդներին անհրաժեշտ միջոցների առկայություն:</p> <p>11. Աշխատակիցների խրախուսման մեխանիզմների առկայություն:</p> <p>12. Հրավիրված մասնագետների ապրելու, ստեղծագործելու, աշխատելու և հանգստի անհրաժեշտ պայմանների առկայություն:</p> <p>13. Աշխատանքային բարձր կարգապահություն:</p> <p>14. Դասավանդման որակի և արդյունավետության գնահատման մեխանիզմների առկայություն:</p> <p>15. Սկսնակ դասավանդողների մենթորության քաղաքականության առկայություն:</p>	<p>թյուն արտասահմանյան ՄՈՒՀ-երի հետ:</p>
<p>Թույլ կողմեր (Weaknesses)</p>	<p>Վտանգներ (Threats)</p>
<p>1. Դասալսումների իրականացման և արդյունքների ամփոփման անկատարություն:</p> <p>2. Տարբերակված աշխատավարձի մեխանիզմի անկատարություն:</p> <p>3. Հրավիրված պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի մեծ թվաքանակ:</p> <p>4. Պետության կողմից ֆինանսավորվող գիտական հետազոտություններում մասնաճյուղի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի ներգրավվածության բացակայություն:</p> <p>5. «Ակունք» գիտական հանդեսի միայն հումանիտար ուղղվածություն:</p> <p>6. Ուսանողական հարցումների արդյունքների ոչ լիարժեք կիրառում:</p> <p>7. Պրոֆեսորադասախոսական կազմի գնահատման մեխանիզմների անկատարություն:</p> <p>8. Վարչական և ուսումնասովորական անձնակազմի ատեստավորման մասնագիտական չափանիշների և կատարելագործման մեխանիզմների անկատարություն:</p> <p>9. Ամբիոնների տեղացի վարիչների փոքր քանակություն:</p> <p>10. Մասնաճյուղի և արտասահմանյան նմանատիպ հաստատությունների դասավանդողների միջև փոխադարձ համագործակցության բացակայությունը:</p>	<p>1. Պետության կողմից պրոֆեսորադասախոսական կազմին տրվող ՀՀ-ում գործող նվազագույն աշխատավարձի չափը և նրա բացասական ազդեցությունը մասնաճյուղի բյուջեի վրա:</p> <p>2. Կրթական ծրագրերին ներկայացվող պահանջների անընդհատ փոփոխություն:</p> <p>3. Տարածաշրջանում մրցակից այլ ՄՈՒՀ-երի բացակայություն:</p> <p>4. Տարածաշրջանում սոցիալական վիճակի վատթարացում:</p> <p>5. Արտագաղթ:</p> <p>6. ՀՀ-ում գնաճի բարձր տեմպեր:</p> <p>7. Արտաքին շահակիցների անտարբերություն:</p> <p>8. Արտաբյուջետային ֆինանսական մուտքերի անբավարարություն:</p> <p>9. Տարածաշրջանում գիտամշակութային միջավայրի պասիվություն:</p>

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: