



ԹԵՄԱՏԻԿ ՓԱԹԵԹ

ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՄՈՂԵԼԻ ՀԻՄԱՆ ՎՐԱ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԿԱՌՈՒՅՑԻ ԽՈՐՀՐԴԻ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ

Այս հրատարակությունը մշակվել է «Սոցիալական գործընկերություն և զարգացում. համայնքահեն հեռանկարներ երկրասարդների համար» ծրագրի շրջանակներում: Ծրագիրն իրականացվում է «Հայկական կրթական ցանց» ՀԿ/կոալիցիայի կողմից՝ «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» հասարակական կազմակերպության ղեկավարությամբ կոնսորցիումով գործարկվող «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագրով պրամադրված ենթադրամաշնորհի շրջանակներում: «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Փաստաթղթի բովանդակության համար պատասխանատու է միայն «Հայկական կրթական ցանց» ՀԿ/կոալիցիան և այն որևէ կերպ չհարտահայտում Եվրոպական միության պաշտոնական տեսակետները:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՄՈԴՈՒԼ 1. ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐԻ, ԱՅԴ ԹՎՈՒՄ՝ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ԱԿՏԻՎ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱ	4
1. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ.....	5
2. ՄՈԴՈՒԼԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ.....	6
3. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	6
Ուսումնառության արդյունք 1. Իմանալ սոցիալական գործընկերության սկզբունքներն ու մակարդակները հայաստանի կրթական համակարգում.....	6
Ուսումնառության արդյունք 2. Իմանալ գործատուների մասնակցության և գործատուների ներգրավման առանձնահատկությունները.....	10
Ուսումնառության արդյունք 3. Նախագծել կրթության ոլորտում համայնքային մակարդակում սոցիալական գործընկերության սկզբունքով գործող՝ գործատուների ներգրավման մոդել.....	11
Ուսումնառության արդյունք 4. Որոշարկել սոցիալական գործընկերության կողմերի փոխադարձ շահերը.....	12
Ուսումնառության արդյունք 5. Առաջարկել գործատուների ներգրավման ուղիներ.....	16
Ուսումնառության արդյունք 6. Բանակցությունների վարում. Բանակցությունների վարման կարողությունները.....	20
4. ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ.....	23
ՄՈԴՈՒԼ 2. ԱՇԱԿԵՐՏՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՏԵԽՆԻԿԱ	28
1. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ.....	29
2. ՄՈԴՈՒԼԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ.....	30
3. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	30
Ուսումնառության արդյունք 1. Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության գործընթացի հիմունքները.....	30
Ուսումնառության արդյունք 2. Ններկայացնել ՀՀ ՀՈՒՀ-երում մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների կազմակերպման և անցկացման ծրագրի կառուցվածքը.....	32
Ուսումնառության արդյունք 3. Նախագծել արտադպրոցական ուսումնաճանաչողական այցերի, զբաղմունքների և աշխատաշուկայի ներկայացման տեխնիկաներ.....	33
Ուսումնառության արդյունք 4. Ներկայացնել աշակերտների դերը մասնագիտական իրազեկման գործընթացում.....	34
Ուսումնառության արդյունք 5. Ներկայացնել ծնողների դերը մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում.....	35
4. ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ.....	37
ՄՈԴՈՒԼ 3. ՄԿՈՒ ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԻ ԵՎ ՇՐՋԱՆԱՎԱՐՏՆԵՐԻ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱ	42
1. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ.....	43
2. ՄՈԴՈՒԼԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ.....	44
3. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	44
Ուսումնառության արդյունք 1. ՄԿՈՒ հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների կողմից իրականացվող հիմնական գործառույթները.....	44
Ուսումնառության արդյունք 2. Ուսանողների մասնագիտական և զբաղմունակության կարողությունների զարգացմանն ուղղված այլընտրանքային տեխնիկաներ.....	47
Ուսումնառության արդյունք 3. Նախագծել ուսանողների և շրջանավարտների կարիերայի կառավարմանն ու զբաղվածության աջակցությանն ուղղված ակտիվ ծրագրերի իրականացման գործիքակազմեր.....	55
4. ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ.....	57

Հապավումների ցանկ

ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՇ	Աշխատաշուկա
ԶԼՄ	Զանգվածային լրատվության միջոց
ԶՊԳ	Զբաղվածության պետական գործակալություն
ՀՄԿՈՒԽ	Համայնքային մասնագիտական կրթության և ուսուցման խորհուրդ
ՀՈՒՀ	Հանրակրթական ուսումնական հաստատություն
ԿԳՆ	ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն
ՄԿԿԶ	Մասնագիտական կրթության և կարողությունների զարգացում
ՄԿՄԿ	Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոն
ՄԿՈՒ	Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՄԿՈՒԶԱԽ	Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհուրդ
ՄԿՈՒՀԽ	Մասնագիտական կրթության և ուսուցման հաստատության խորհուրդ
ՆՄՄԿ	Նախնական մասնագիտական և միջին մասնագիտական կրթություն
ՏԻՄ	Տեղական ինքնակառավարման մարմին
ՓՄԶ	Փոքր և միջին ձեռնարկատիրություն

ՄՈԴՈՒԼ 1.



**ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐԻ, ԱՅԴ
ԹՎՈՒՄ՝ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ԱԿՏԻՎ
ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱ**

1. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

ԱՆՎԱՆՈՒՄԸ	Սոցիալական գործընկերների, այդ թվում՝ գործատուների ակտիվ ներգրավման տեխնոլոգիա
ՆՊԱՏԱԿԸ	Ուսումնառողների մոտ ձևավորել համայնքային մակարդակում կրթության ոլորտի շահագրգիռ կողմերի փոխշահավետ գործակցության մոդելի, գործողությունների և դրանց իրականացման գործիքակազմերի մշակման կարողություններ, որոնց կիրառումը կնպաստի աշխատաշուկայում ուսանողների և շրջանավարտների մրցունակության և զբաղվածության ցուցանիշի բարձրացմանը գործատուների և շահագրգիռ բոլոր կողմերի միջև փոխշահավետ համագործակցության հարթակի/ցանցի ստեղծման և ՄԿՈՒ հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների գործունեության արդյունավետության բարձրացման միջոցով:
ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ	Դասընթացի ավարտին ուսումնառողները՝ <ol style="list-style-type: none"> 1. կիմանան սոցիալական գործընկերության սկզբունքներն ու մակարդակները Հայաստանի կրթական համակարգում. 2. կիմանան գործատուների մասնակցության և գործատուների ներգրավման առանձնահատկությունները. 3. կկարողանան նախագծել կրթության ոլորտում համայնքային մակարդակում սոցիալական գործընկերության սկզբունքով գործող՝ գործատուների ներգրավման մոդել. 4. կկարողանան որոշարկել սոցիալական գործընկերության կողմերի փոխադարձ շահերը. 5. կկարողանան առաջարկել գործատուների ներգրավման ուղիներ 6. կկարողանան կիրառել բանակցությունների վարման գործիքակազմեր:
ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՂՆԵՐԻ ԿԱԶՄԸ (ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑ-ՉՈՒԹՅՈՒՆԸ)	<ul style="list-style-type: none"> • ՏԻՄ և մարզպետարան • ՄԿՈՒ հաստատություններ • Հանրակրթական հաստատություններ • Գործատուներ կամ դրանց միություններ, առևտրաարդյունաբերական մարզային պալատ • Քաղաքացիական հասարակության կառույցներ • ՁԼՄ-ներ
ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ	21 ժամ, որից տեսական ուսուցում՝ 8 ժամ գործնական աշխատանք՝ 13 ժամ

2. ՄՈԴՈՒԼԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

№	Ուսումնառության արդյունքը	Տևողությունը		
		ընդհանուր	տեսական	գործնական
1	Ներկայացնել սոցիալական գործընկերության սկզբունքներն ու մակարդակները Հայաստանի կրթական համակարգում	3	3	-
2	Նկարագրել գործատուների մասնակցության և գործատուների ներգրավման առանձնահատկությունները	3	1	2
3	Նախագծել կրթության ոլորտում համայնքային մակարդակում սոցիալական գործընկերության սկզբունքով գործող՝ գործատուների ներգրավման մոդել	3	1	2
4	Որոշարկել սոցիալական գործընկերության կողմերի փոխադարձ շահերը	4	1	3
5	Առաջարկել գործատուների ներգրավման ուղիներ	3	1	2
6	Կիրառել բանակցությունների վարման գործիքակազմեր	5	1	4
ԸՆԴԱՄԵՆԸ		21	8	13

3. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Սույն մոդուլի նպատակն է ուսումնառողների մոտ ձևավորել *համայնքային մակարդակում կրթության ոլորտի շահագրգիռ կողմերի փոխշահավետ գործակցության մոդելի, գործողությունների և դրանց իրականացման գործիքակազմերի մշակման կարողություններ, որոնց կիրառումը կնպաստի՝ գործատուների և շահագրգիռ բոլոր կողմերի միջև փոխշահավետ համագործակցության հարթակի/ցանցի ստեղծման և ՄԿՈՒ հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների գործունեության արդյունավետության բարձրացման միջոցով կնպաստեն աշխատաշուկայում ուսանողների և շրջանավարտների մրցունակության և զբաղվածության ցուցանիշի բարձրացմանը:*

ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 1.

ԻՄԱՆԱԸ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐՆ ՈՒ ՄԱԿԱՐԴԱԿՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ¹

Սկսած վաղ 2000-ականներից, նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) ոլորտի քաղաքական ու ռազմավարական բնույթի փաստաթղթերում առանձնահատուկ նշանակություն է տրվում սոցիալական գործընկերությանը, որն ընկած է ՄԿՈՒ համակարգի զարգացման հիմքում: Առաջին անգամ սոցիալական գործընկերության անհրաժեշտությունը մատնանշվել է 2004թ. ՀՀ կառավարության հավանությանն արժանացած **«ՀՀ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազմավարությունում»**, որտեղ առաջարկվել էր հիմնել սոցիալական երկխոսություն ազգային և

¹ «ՀՀ խոշորացված համայնքներում մասնագիտական կրթության և ուսուցման ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգ» սոցիալական գործընկերության համայնքային մոդել, «Գործընկերություն հանուն կրթության առաջընթացի» կոալիցիա, Երևան-2018, էջ 6-10:

տարածաշրջանային (մարզային և տեղական) մակարդակներով, հստակ սահմանել սոցիալական գործընկերների դերն ու իրավասությունները, տեղական մակարդակով կայուն կապ հաստատել ՄԿՈՒ հաստատությունների և առանձին ընկերությունների միջև, իսկ շարունակական և կայուն սոցիալական գործընկերության կայացման համար դրան անհրաժեշտ ինստիտուցիոնալ տեսք տալ:

2005թ. ընդունված **«Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքով** սահմանվեց **«սոցիալական գործընկեր»** հասկացությունը որպես **«արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգին աջակցող, համագործակցող և համակարգի զարգացման գործում շահագրգիռ կազմակերպություն կամ կազմակերպությունների միավորում, ներառյալ՝ ցանկացած տիպի ուսումնական հաստատություն»** (հոդված 3), իսկ արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման բնագավառում պետական քաղաքականության սկզբունքների շարքում տեղ գտան սոցիալական գործընկերության ապահովումը (որը կապված է նաև ժամանակակից անձի ու քաղաքացու ձևավորման, հասարակության մտավոր ներուժի և աշխատուժի վերարտադրության ու զարգացման, աշխատանքային շուկայում մրցունակության հետ) և սոցիալական գործընկերների հետ համագործակցությունը (հոդված 4, մաս 1, կետ 2 և 10): Սոցիալական գործընկերների հետ համագործակցության ապահովումը սահմանված նաև որպես արհեստագործական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատության հիմնական խնդիրներից մեկը (հոդված 10, մաս 4, կետ 5):

Բացի այդ, պետությունը, հաշվի առնելով երկրի աշխատուժի շուկայի կազմը և կառուցվածքը, ՀՀ քաղաքացիների համար արհեստագործական և միջին մասնագիտական պետական ուսումնական հաստատություններում երաշխավորում է սոցիալական գործընկերների պատվերով և ֆինանսավորմամբ արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթություն և մասնագիտական ուսուցում (հոդված 4, մաս 2): Ավելին՝ սոցիալական գործընկերները ճանաչված են որպես արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթության համակարգի բաղկացուցիչ մաս (հոդված 6, կետ 1):

2009թ. ՀՀ կառավարության հավանությանն արժանացավ **ՀՀ նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգը**, որով սահմանվեցին ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության կայացմանը վերաբերող ռազմավարական խնդիրներն ու առաջարկվեցին բոլոր կողմերի շահերից բխող լուծումներ: Դրա նպատակն էր նպաստել ՀՀ կառավարության, գործատուների և արհեստակցական միությունների միջև համագործակցության վերաբերյալ եռակողմ համաձայնության ձևավորմանը և սոցիալական գործընկերության ինստիտուցիոնալացմանը:

Հայեցակարգը սահմանեց ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքները, ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության երեք կողմերը, այն է՝ ՀՀ կառավարությունը, գործատուներին/գործարարներին ներկայացնող կազմակերպությունները և արհեստակցական միությունները, ինչպես նաև սոցիալական գործընկերության 4 մակարդակները՝ ազգային, տեղական (հաստատությունների), ճյուղային, տարածքային:

Ազգային մակարդակում սոցիալական գործընկերության իրականացման լիազորությունը վերապահվեց 2008թ. ստեղծված **Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհրդին** (ՄԿՈՒԶԱԽ), իսկ տեղական մակարդակում՝ ՄԿՈՒ հաստատությունների կոլեգիալ կառավարման մարմիններին՝ **կառավարման խորհուրդներին**, որոնք նույնպես արդեն ստեղծվել էին 2008թ.:

Ինչ վերաբերում է ճյուղային և տարածքային մակարդակներին, ապա համաձայն հայեցակարգի՝ սոցիալական գործընկերության կառույցներ (ժամանակավոր կամ մշտական ճյուղային (տարածքային) խորհուրդներ կամ հանձնաժողովներ) ստեղծվում են միայն տնտեսության տվյալ ճյուղի կամ

տարածաշրջանի (ՀՀ մարզի) համար առանձնահատուկ խնդիրների լուծման նպատակով սոցիալական գործընկերների միջև համագործակցության հաստատման անհրաժեշտության առաջացման դեպքում ՄԿՈՒԶԱԽ-ի առաջարկությամբ:

2008թ. ընդունված **ՀՀ նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության զարգացման հայեցակարգում** ՄԿՈՒ հիմնախնդիրների թվում նշում է, որ *աշխատաշուկան, ի դեմս գործատուների, թույլ է ներգրավված այս համակարգի կառավարման աշխատանքներում: Նախնական և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում լիարժեք ձևավորված չէ սոցիալական գործընկերությունը: Ներկայիս համակարգը բավարար ճկուն չէ և չի հասցնում ինքնակամ արձագանքել տնտեսության արագ զարգացող որոշ ճյուղերի պահանջներին:* Այդ հայեցակարգի բաղկացուցիչ մաս հանդիսացող՝ Հայաստանում մասնագիտական կրթության բարեփոխումների 2009-2011թթ. ծրագրում և միջոցառումների ժամանակացույցում սոցիալական գործընկերության ամրապնդումն ու ինստիտուցիոնալացումը տեղ էր գտել որպես առանձին բնագավառ:

Նշյալ հայեցակարգին հաջորդած՝ **Մասնագիտական կրթության և ուսուցման 2012-2016 թվականների բարեփոխումների ծրագրում** նշված էր, որ *«Սոցիալական գործընկերության լիարժեք ձևավորումը ՄԿՈՒ ոլորտում, գործատուների ներգրավումը և ակտիվ մասնակցությունը համակարգի կառավարման աշխատանքներում կնպաստի ՄԿՈՒ ոլորտի բարեփոխումների արդյունավետ իրականացմանը և զարգացմանը՝ մասնավորապես, արագ արձագանքելու զարգացող տնտեսության որոշ ճյուղերի պահանջներին»*, իսկ սոցիալական գործընկերության ընդլայնումը սահմանված էր որպես ՄԿՈՒ ոլորտում բարեփոխումների 4 ուղղություններից մեկը: Համապատասխանաբար՝ Ծրագրի իրականացման միջոցառումների ժամանակացույցում նախատեսված էին հետևյալ գործողությունները՝ 1) Գործատուների հետ համագործակցության ընդլայնում մասնագիտական կրթության և ուսուցման կազմակերպման գործընթացում և 2) Գործատուների հետ ՄԿՈՒ համակարգի գործընկերության ծավալում:

Ծրագիրը կարևորում էր սոցիալական գործընկերության ձևավորումը ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացման համար, մասնավորապես՝ ՄԿՈՒ առաջարկը տեղական աշխատաշուկայի պահանջարկին համապատասխանեցնելու տեսանկյունից:

Ծրագրի գործողություններում որպես առանձին միջոցառում առանձնացված էր նաև ՄԿՈՒ հաստատություններում կարիերայի կենտրոնների ստեղծումը, որոնց աշխատանքի արդյունավետությունն, ըստ էության, անմիջականորեն առնչվում է սոցիալական գործընկերության գործուն համակարգին՝ ակնկալելով տեղական աշխատաշուկաների պահանջարկին համապատասխան՝ ուսանողների և շրջանավարտների զբաղունակության զարգացումը:

Այսպիսով՝ արդեն շուրջ մեկուկես տասնամյակ է, ինչ սոցիալական գործընկերության ձևավորումը ՄԿՈՒ ոլորտի համընդհանուր խնդիրներից է: 2018թ. ՀՀ ԿԳՆ-ն հաստատեց **ՀՀ ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության նոր հայեցակարգը**: Փաստաթղթում նշված է, որ սոցիալական գործընկերությունը շրջափում է հասարակության բոլոր շերտերի շահերը, ուստի և պահանջ ունի հասարակական լայն քննարկման ներկայացնելու ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության կայացմանն ու զարգացմանը վերաբերող ռազմավարական խնդիրներն ու առաջարկում է բոլոր շահառու կողմերի շահերից բխող լուծումներ:

Հայեցակարգի նախորդ տարբերակի ընդունումից անցած 9 տարիների համար սոցիալական գործընկերության կարևոր ձեռքբերումներ են համարվում մասնավորապես՝

Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհրդի (ՄԿՈՒԶԱԽ) ձևավորումն ու դրա գործունեության միջոցով՝ ազգային մակարդակով սոցիալական գործընկերության իրականացումը, ինչպես նաև սոցիալական գործընկերության իրականացումը ՄԿՈՒ

հաստատությունների կառավարման խորհուրդների (ՄԿՈՒՀԽ) ձևավորման ու գործունեության ընթացքում:

Չնայած վերոնշյալ դրական գործընթացներին՝ ՄԿՈՒ զարգացման ազգային կենտրոնի ուսումնասիրությունները, պետական կրթական չափորոշիչների մշակման ու փորձաքննության գործընթացներն ու ՄԿՈՒ հաստատություններ կատարվող պարբերաբար այցերը վկայում են, որ սոցիալական գործընկերությունը ՄԿՈՒ ոլորտում դեռևս ցանկալի մակարդակի վրա չէ և չի ապահովում անհրաժեշտ արդյունքներ:

2018թ. ընդունված Հայեցակարգը սոցիալական գործընկերության նորովի ձևավորման և հետագա արդյունավետ զարգացման համար ՄԿՈՒ ոլորտում առաջարկվում է սոցիալական գործընկերության երեք մակարդակ՝ ազգային, տեղական և ոլորտային: Այսպիսով՝ Հայեցակարգը չի նախատեսում (թեև բնավ չի բացառում) միջանկյալ՝ տարածքային մակարդակը, ինչը սակայն, մեր համոզմամբ՝ պայմանավորված է ոչ թե դրա անհրաժեշտության, այլ պատշաճ փորձի, և որն ամենակարևորն է՝ համապատասխան նախաձեռնության բացակայությամբ: Ավելին՝ երկրում սկսված՝ համայնքների խոշորացման գործընթացի պայմաններում տարածքային մակարդակով սոցիալական գործընկերությունն էլ ավելի կարևոր է դառնում ՄԿՈՒ առաջարկի և ԱՇ պահանջարկի համապատասխանեցման անհրաժեշտության տեսանկյունից:

Այս կապակցությամբ տեղին է բերել մեկ օրինակ, որը հստակ ներկայացնում է տարածքային համապատասխան օղակի բացակայության պատճառով ստեղծված մի իրավիճակ, որը կարելի է շտկել հենց այդ մակարդակում պատշաճ սոցիալական գործընկերության հաստատման ու համապատասխան կառույցի գործարկման միջոցով: Այսպես, յուրաքանչյուր տարի նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող պետական ուսումնական հաստատությունների անվճար ուսուցմամբ (նպաստի ձևով ուսման վճարի լրիվ փոխհատուցմամբ) ընդունելության տեղերն ըստ մասնագիտությունների պլանավորելիս, ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությունը աշխատուժի պահանջարկը որոշարկելու նպատակով հարցում է կատարում ինչպես համապատասխան պետական կառավարման մարմիններին (ճյուղային նախարարություններին և գերատեսչություններին), այնպես էլ ՀՀ մարզպետարաններին: Փորձը ցույց է տալիս, և դա հաստատում են նաև տարբեր զեկույցներ ու ռազմավարական փաստաթղթեր, որ վերոնշյալ օղակների կողմից տրամադրված տեղեկատվությունը միշտ չէ, որ արտահայտում է տեղական աշխատաշուկաներում տիրող իրավիճակը՝ ո՛չ քանակական, ո՛չ հատկապես՝ որակական տեսանկյունից: Սա ունի թե՛ օբյեկտիվ և թե՛ սուբյեկտիվ պատճառներ, որոնցից մեկը, հավանաբար, այն է, որ այդ գործընթացին չեն մասնակցում սոցիալական գործընկերները և նրանց «ձայնը չի լսվում»... Այս խնդրի արդյունավետ լուծումներից մեկը կարող է լինել ավելի «ցածր»՝ տարածքային կամ համայնքային մակարդակով այնպիսի կառույցների ստեղծումը, որոնք «ավելի մոտ կանգնած» կլինեն իրականությանը, կունենան տեղեկատվության սեփական աղբյուրներն ու վերլուծության միջոցները, և ավելին՝ կազմված կլինեն ՄԿՈՒ համակարգին աշխատաշուկայի հնարավորինս ճշգրիտ պատկեր ներկայացնելու գործում ուղղակիորեն շահագրգռված անդամներից:

Հայաստանում ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության որոշ հիմնախնդիրներ հնչեցվեցին նաև 2018թ. հուլիսի 27-ին կայացած՝ ԱՄԿ Մեծ քսանյակի (G20) ուսուցման ռազմավարության կիրառման ծրագրի կողմից կազմակերպված «Հմտությունների զարգացման ոլորտի կառավարում» աշխատաժողովի ընթացքում: Դրանցից էին՝

- սոցիալական գործընկերության կառույցների ոչ բավարար արդյունավետությունը, դրանց գործառույթները ոչ պատշաճ զուգակցումը համապատասխան մեխանիզմների կիրառման հետ,
- ոլորտային հանձնաժողովների ոչ բավարար կարողությունները ոլորտի մասնագետների հմտությունների կարիքների որոշարկման ու կանխատեսման համար,

- թույլ կապը կամ համագործակցությունը ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի, ՀՀ տնտեսական զարգացման և ներդրումների, ՀՀ ֆինանսների նախարարությունների հետ և այլն, որոնք նաև որոշակի բանավեճերի առարկա դարձան:

«Գործընկերություն հանուն կրթության առաջընթացի» կոալիցիայի կողմից առաջարկված՝ ՀՀ խոշորացված համայնքներում մասնագիտական կրթության և ուսուցման ոլորտում սոցիալական գործընկերության մոդելի գործարկումը կնպաստի կրթության և զբաղվածության միջև փոխադարձ կապերի ամրապնդմանը՝ չսահմանափակվելով սակայն միայն ֆորմալ ՄԿՈՒ հաստատությունների շրջանակով, այլ միևնույն գաղափարի շուրջ համախմբելով համայնքային բոլոր դերակատարներին և շահագրգիռ կողմերին, այդ թվում՝ դպրոցներ, ոչ ֆորմալ կրթական հաստատություններ, ինչպես նաև ԲՀԿ-ներ՝ կարևորելով դրանցից յուրաքանչյուրի կողմից իրականացվող ծառայության համապատասխանությունը կարիքին, թիրախային խմբին, ինչպես նաև փոխադարձ կապերը:

ՌԻՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 2.
ԻՄԱՆԱԼ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Առաջին հայացքից թվում է, թե «գործատուների մասնակցություն» և «գործատուների ներգրավում» արտահայտությունների իմաստը նույնական է: Սակայն գործնականում դրանք տարբեր նշանակություններ ունեն: Ներգրավումն ավելին է, քան գործատուների մասնակցությունն, ինչպես օրինակ՝ ՄԿՈՒ կառավարման խորհուրդներում և կրթական չափորոշիչների մշակման գործընթացում: Արդյունավետ ներգրավումը պահանջում է կառուցել առավել խորը, կայուն համագործակցություն, ինչը մի կողմից կապահովի կրթական չափորոշիչների և որակավորման համապատասխանությունը համայնքի տնտեսական զարգացմանն ուղղված գերակա ոլորտների կարիքներին, մյուս կողմից՝ ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտների կարողությունների և հմտությունների համապատասխանությունը բիզնեսի պահանջներին:

Գործատուների ներգրավման սահմանումը. Երբ գործատուները ներգրավվում են որպես ռազմավարական գործընկերներ, նրանց կապը համայնքի կրթական հաստատությունների հետ դիտարկվում է առավել լայն տեսանկյունից և չի պայմանավորվում միայն այս կամ այն մեկանգամյա գործողության իրականացմամբ: Պետք է հստակ տարբերակել գործատուների ներգրավումը՝ մասնակցությունից կամ խորհրդակցական կապեր հաստատելուց: Ըստ այդմ, պլանավորել բանակցությունները գործատուների հետ:

Աշխատաշուկային համապատասխան որակյալ մասնագետների պատրաստման համար ՄԿՈՒ հաստատությունների և ներգրավված սոցիալական գործընկերների, մասնավորապես՝ գործատուների միջև աշխատանքի կազմակերպումն առանձնացվում է երեք հիմնական ուղղությամբ, որոնք են՝

- ոլորտային վերլուծությունների անցկացումը,
- աշխատաշուկայի գնահատումը,
- նպատակների սահմանումը:

Ոլորտային վերլուծությունները ենթադրում են հմտությունների և աշխատաշուկայի կարիքների բացահայտում, կանխատեսում, հնարավորությունների և սպառնալիքների բացահայտում: Աշխատաշուկայի գնահատման ժամանակ նախ՝ ուսումնասիրվում են գոյություն ունեցող պայմանները, աշխատունակության ռեսուրսները և քայլեր են տարվում գործընկերների ներգրավման և գործընկերության զարգացման ուղղությամբ: Երրորդ ուղղությամբ գործողություններն արդեն միտված են հիմնական նպատակների սահմանմանը: Կարելի է նախատեսել աշխատաշուկայի հետազոտության իրականացում համոզվելու, որ ապագա մասնագետների պատրաստման ուսումնական պլանը համապատասխանում է աշխատաշուկայի պահանջարկին: Գործընթացի ժամանակ կարևոր է առկա և

հնարավոր ռեսուրսների համադրումն ու համատեղումը: Հաջորդ քայլը նախատեսում է կարիքների նույնականացում և որոշակի ուսումնական պլանի գործողություններին համապատասխան բացթողումների նախագծում և ընթացք: Վերջինս կարելի է փորձարկել փորձական ծրագրով: Այս ճանապարհով անցնելու դեպքում հնարավոր կլինի գնահատել ՄԿՈՒ հաստատության գործընթացում գործատուների ներգրավմամբ կրթության և ուսուցման արդյունավետությունը: Քայլ առ քայլ պլանավորման դեպքում կարելի է նաև պարբերաբար վերադառնալ անցած ճանապարհի որոշակի գործողությանը և վերանայել այն:

Եթե խոսենք կրթության և ուսուցման գործընթացներում գործատուների անմիջական մասնակցության մասին, ինչը դիտարկեցինք որպես կարճաժամկետ նպատակ ենթադրող գործունեություն, ապա ի տարբերություն ռազմավարական մոտեցումների, այս դեպքում չկա ընդունված որևէ իրավական ակտ կամ համընդհանուր մոտեցում: Այս ուղղությամբ յուրաքանչյուր ուսումնական հաստատություն, կախված նաև ղեկավարի կամ վարչական անձնակազմի շահադրվածությունից և աշխատանքային փորձառությունից, իր կապերի շրջանակներում անհատական մոտեցումներ է ցուցաբերում գործատուների մասնակցությունն ապահովելու հարցում: Սակայն որքան էլ դա կախված է անհատից, այնուամենայնիվ կիրառելի են միջազգային պրակտիկայում կիրառվող փորձեր կան, որոնք իրենց արտացոլումն են գտել նաև հայկական միջավայրում: Երբեմն, կատարված փորձերը հաջողված են, երբեմն՝ ոչ: Վերջիններս մեծամասամբ պայմանավորված են նրանով, որ, ընդհանուր առմամբ, դեռ ձևավորված չէ համագործակցության արդյունքում երկկողմ շահերի գիտակցումը, միմյանց նկատմամբ որպես գործընկերներ՝ վստահությունը: Շատ հաճախ ուսումնական գործընթացներում գործ ունենք գործատուների կողմից միակողմանի օգնության կամ բարեգործության հետ, այլ ոչ թե գործատուների ներգրավման, որն, ինչպես արդեն նշեցինք վերևում՝ ենթադրում է ռազմավարական մակարդակում գործակցություն և քայլ է դեպի կայուն մարդկային ռեսուրսի զարգացմանն, ընդհանուր առմամբ:

ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 3.

ՆԱԽԱԳԾԵԼ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿՈՒՄ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՈՎ ԳՈՐԾՈՂ՝ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՄՈԴԵԼ

Տնտեսության զարգացումները դեռ լիարժեք արտացոլում չեն գտել կրթության համակարգի բարեփոխումներում, որի արդյունքում առկա է բաց՝ աշխատաշուկայի և կրթության համակարգի հնարավորությունների միջև: Մասնավորապես, ՄԿՈՒ-ն պետք է դառնա ազատ շուկայական տնտեսության կարևոր բաղադրիչը:

Այսօր անհրաժեշտ է զարգացնել գիտելիքի շրջանառությունը ՄԿՈՒ-ի և գործարարության՝ բիզնեսի միջև, որը նախապայման կդառնա մի կողմից մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների, բիզնեսի, մյուս կողմից՝ աշխատուժի զարգացմանն ու հանրությանն արդյունավետ ծառայությունների մատուցման գործում ՄԿՈՒ համակարգի զարգացմանն ու բարելավմանը:

Գիտելիքի շրջանառությունը կարող է նաև բիզնեսին հաղորդել հստակ առավելություններ: Այս սկզբունքը կենսագործելի է, եթե կրթությունը և բիզնեսն աշխատեն միասին՝ երկու կողմից էլ ակնկալելով ներդրումներ իրենց համատեղ գործում:

Կրթական հաստատություններն այս գործընթացում կարող են ներդնել այլ ուղիներ: Սկզբում, ՄԿՈՒ համակարգը կարող է աջակցել բիզնեսին ինովացիոն կարողունակությունների զարգացման գործում ամուր հիմքեր ապահովելու համար, հետո կրթելու և մարդկանց մոտիվացնելու, որ սովորեն:

Երկրորդ ուղին, որ նրանք կարող են կիրառել, գործնական ուսուցման համակարգն է: Բիզնեսը կօգտվի այն լավ հնարավորությունից, որ գիտելիքն առաջարկվի ուսումնաարտադրական համակարգի միջոցով:

ՄԿՈՒ համակարգի խնդիրն է մոտիվացնել երիտասարդներին ուսում ստանալու քոլեջներում կամ արհեստագործական ուսումնարաններում, ինչը նրանց հնարավորություն կընձեռի ապահովել իրենց զբաղվածությունը և, միևնույն ժամանակ, դառնալ մրցունակ՝ հարմարվելու աշխատաշուկային: Այս ուսուցման նպատակն է երիտասարդների համար ստեղծել նախապայմաններ ապագա կրթության և սոցիալական միջավայրում գործուն մասնակցության համար՝ զարգացնելով ուսանողների անձնային և սոցիալական հմտությունները, որպես ինքնուրույնության և համագործակցված աշխատանքի հոգեբանական անցում, ինչպես նաև նորարարությունների, շրջակա միջավայրի և գլոբալիզացիայի մասին նրանց իրազեկվածության բարձրացում:

ՄԿՈՒ հաստատությունների շրջանավարտները կարող են քիչ միջոցներ ծախսելով անմիջապես անցնել աշխատանքի, օրինակ՝ ելնելով ուսումնառության ծրագրից, առևտրի և արդյունաբերության ոլորտ, ինքնազբաղվածության հարցի լուծում հիմնելով սեփական գործ և այլն: Ամեն դեպքում, այսօր աշխատաշուկայում առավել պահանջված են միջին մասնագիտական և արհեստագործական որակավորում ունեցող մասնագետները: Ցավոք, ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ այս ոլորտում նկատվում է մասնագետների ծերացում: Զրույցների ժամանակ շատ հաճախ գործատուները լրջ մտահոգություն են հայտնում, որ լավ արհեստավոր մասնագետներն արդեն կենսաթոշակային տարիքի են, միևնույն ժամանակ, չկա նրանց փոխարինող երիտասարդ աշխատուժ:

Պետք է նշել նաև, որ մասնագիտական կրթության և ուսուցման ծրագրերում ընդգրկվելու համար շահառու խումբը ոչ միայն ուսանողներն են, որոնք գալիս են անմիջապես հիմնական կրթություն ստանալուց հետո՝ հանրակրթությունից, այլ նաև մեծահասակները, որոնց նախնական մասնագիտությունը տվյալ պահին պահանջված չէ աշխատաշուկայում կամ որակավորումը չի համապատասխանում գործատուի ներկա պահանջներին:

ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 4.
ՈՐՈՇԱՐԿԵԼ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԿՈՂՄԵՐԻ ՓՈԽԱԴԱՐՁ ՇԱՀԵՐԸ

Հիմնականում գործատուներն իրենք են գտնում լուծումներ աշխատուժի նկատմամբ իրենց պահանջարկի բավարարման համար: Սա, իհարկե, խնդրի լուծման լավագույն և օպտիմալ տարբերակը չէ: Մինչդեռ գործատուների մեծամասնությունը հետաքրքրված կլինի ձեռք բերել տեղեկատվություն, գործիքակազմեր կամ նոր կապեր, որոնք կձառայեն ի շահ իր բիզնեսի: Սա է գործատուների մոտիվացիայի հիմնական աղբյուրը: Ուսումնական հաստատությունների հիմնական ակնկալիքը գործատուների ներգրավմամբ, այսպես ասած՝ «վաղ հաղթանակ» ապահովելն է, սակայն գործատուները հիմնականում ակնկալում են իրենց շահը կամ օգուտը տեսնել համագործակցության հենց սկզբում: Կատարված ուսումնասիրությունների արդյունքում առանձնացվել են ուսումնական հաստատություններում գործատուների ներգրավման փոխշահավետության մի շարք գործոններ, որոնք ներկայացնում ենք ստորև աղյուսակում²

Փոխադարձ շահերը	Արժևորման միջոցները
Համայնքային հարցերի շուրջ իրազեկվածություն	Երբեմն, գործատուներին պարզապես անհրաժեշտ է մարզերի և համայնքների աշխատուժի խնդիրների վերաբերյալ ավելի մանրամասն տեղեկատվություն՝ նրանց պահանջները բավարարելու համար: Սա կարող է օգտակար լինել այն գործատուներին, ովքեր պլանավորում են աշխատուժի ընդլայնում կամ կրճատում:
Հասանելիություն աշխատուժի ավելի լայն խմբերի	Ներառումը գործատուներին առավելություն է տալիս մեծ և մրցակցային աշխատաշուկայում: Ունենալով աշխատանք փնտրողների մասին տեղեկատվության հասանելիություն՝

² Corporation for a skilled workforce, Employer Engagement for Community Colleges in Partnership, www.skilledwor.org

	գործատուները հնարավորություն են ունենում ծայրահեղ բարդ իրավիճակներում հայտնվելու դեպքում բավարարել աշխատանքի տեղավորման պահանջները, հատկապես, երբ խոսքը վերաբերում է առանձնահատուկ հմտություններ պահանջող աշխատատեղերին:
Վերապատրաստման կամ կարողությունների զարգացման համար միջոցներ	Անձնակազմի կարողությունների զարգացման, որակավորման, վերամասնագիտացման համար անհրաժեշտ միջոցների (պետական և մասնավոր, միջազգային տարբեր ռեսուրսներով նախատեսված) համախմբումը կարող է խնայել գործատուի ծախսերը և փոխշահավետ համագործակցության հիմք լինել: Սա կարող է օգտակար լինել հատկապես փոքր և միջին բիզնեսի համար:
Աշխատակիցների հավատարմություն և նվիրվածություն, աշխատանքի որակ: Կադրերի հոսունությունը մակարդակի նվազեցում	Գործատուի կողմից մարդկային ռեսուրսների զարգացման գործում կատարված ներդրումներն անմիջական (դրական) ազդեցություն ունեն աշխատակիցների աշխատանքային մոտիվացիայի, աշխատանքի որակի և անձնային պատասխանատվության վրա:
Հարմարվողականություն աշխատանքում	Անհրաժեշտ կարողություններ զարգացնելուց և համապատասխան որակավորում ստանալուց հետո, աշխատակիցներն ավելի բարձր մոտիվացիա և հարմարվողականություն են ունենում, և հեշտ են հարմարվում աշխատանքային պայմանների փոփոխություններին:
Հնուտ աշխատողների խումբ	Աշխատելով տարբեր գործատուների, կրթություն և ուսուցում իրականացնող կառույցների հետ կադրերի վերապատրաստման կարիքի վրա հիմնված ուսուցման ծրագրերի զարգացման ուղղությամբ ընդլայնվում են աշխատակիցների հմտությունների բարելավման հնարավորությունները համայնքի մակարդակում:
Կորպորատիվ քաղաքացիության խթանում	Հայաստանում գործող հատկապես խոշոր բիզնեսում կարելի է ձևավորված համարել կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության մշակույթը: Համայնքներում գործող շատ գործատուներ ևս իրենց ներդրումն ունեն համայնքների կենսամակարդակի բարելավման գործում: Համայնքային պատասխանատու քաղաքացու ճանաչումը կարևոր մոտիվացիա է: Համայնքային ճանաչում ունեցող գործատուները կարող են ներգրավվել ուսումնական հաստատություններում ուսանողների կորպորատիվ քաղաքացիության ձևավորմանն ուղղված նախաձեռնություններում:
Սերտ կապեր համալսարանների, ՄԿՈՒ հաստատությունների և դպրոցների հետ	Համայնքում կրթություն իրականացնող կառույցների հետ սերտ կապերի հաստատմամբ գործատուներն ավելի մեծ հնարավորություններ կունենան ներգրավված լինելու կողերի հետ երկխոսության մեջ, ազդեցություն ունենալու չափորոշիչների և ուսումնական ծրագրերի մշակման վրա:

Շարունակելով թեման՝ անդրադառնանք նաև գործատուների կողմից կատարվող ներդրումների մի քանի առավել ընդունված տարբերակների: Այսպես, օրինակ՝ հաստատության ներսում սովորողների համար ուսումնական և գործնական ճկուն հնարավորություններ ստեղծելու նպատակով գործատուն ձևավորում է մասնագիտացված արհեստանոցներ, դասասենյակներ, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ենթակառուցվածքներ և համալրում դրանք ոլորտին/գործարարությանը բնորոշ ժամանակակից սարքավորումներով, ստեղծում է մասնագիտական աշխատանքի հետ կապված պարագաներով համալրված առավել դիդակտիկ միջավայր («Խսանոթի նմանակում», բիզնես գրասենյակ, օդաչուների խցիկ ինքնաթիռում, սննդի մատուցման ծառայություն/ռեստորան և այլն):

Նշված օրինակներում գործատուներն ապահովում են.

- ներդրվելիք ռեսուրսների ցանկի մշակում և ձեռքբերման պլանավորում,
- ռեսուրսների ֆինանսավորում,

- աշխատավայրում առկա պարագաներով ապահովում լրացնելով հաստատությունում առկա միջոցները,
- մասնակցություն ուսումնական ծրագրերի մշակմանը, կազմմանն ու պլանավորմանը:

Նյութական և տեխնիկական ապահովվածությունը դեռևս բավարար պայմաններ չէ ցանկալի արդյունքի հասնելու համար: Ամենակարևոր գործոններից մեկն, ինչպես և ամբողջ աշխարհում է, որակավորված աշխատուժի և ուսուցիչների առկայությունն է: Շուկայական տնտեսական հարաբերություններում, երբ ամեն ակնթարթ գրանցվում են տեխնոլոգիաների զարգացման նոր միտումներ, կարևոր խնդիր է ուսուցանողների վերապատրաստումը: Ուսանելի են միջազգային փորձի այն օրինակները, երբ ուսումնական հաստատությունը և գործատուն համատեղ աշխատանք են տանում միմյանց կապելու աշխատուժի և ուսուցիչների վերապատրաստման դասընթացները՝ բավարարելու ոլորտում առկա կարիքները, կամ գործատուի կողմից տրամադրված միջոցների, կրթական պարագաների միջոցով ապահովվում են ուսուցման նորագույն հնարավորությունների կիրառումը: Այս գործընթացներում գործատուների ներգրավվածությունը պայմանավորված է հետևյալով՝

- մասնակցություն դասընթացի նյութերի մշակման և վերապատրաստման պլանավորման գործում,
- ռեսուրսների փաթեթների տրամադրում. ուսուցիչներին նորացված աշխատանքային փաստաթղթերի տրամադրում, ինչը կլինի արժեքավոր ռեսուրս՝ ուսուցման կազմակերպման ժամանակ գործողությունների և առաջադրանքների մշակման համար,
- «աշխատանքի սովորում», երբ ուսուցիչը հետևում է սովորողին՝ աշխատանք կատարելիս: Սա հատկապես օգտակար կարող է լինել այն ուսուցիչների համար, որոնք շահագրգռված են թարմացնել գործարար աշխարհի վերաբերյալ ունեցած իրենց սեփական փորձը,
- աշխատանքի տեղավորում մասնագիտական հմտությունների զարգացման նպատակով, երբ ուսուցիչները կարող են կապեր հաստատել գործատուների հետ, որպես աշխատանքին առնչվող ուսումնական գործունեության զարգացման մի տարր: Նմանօրինակ աշխատատեղերը կապեր հաստատելու համար շատ արժեքավոր աղբյուրներ են, թեև այս դեպքում բավականաչափ ժամանակ է տրամադրվում ճանաչելու և պլանավորելու ուսանողներին անհրաժեշտ աշխատանքին առնչվող փորձը:

Գործատուների ներգրավվածությունից բխող օգուտները. Գործատուների ներգրավվածությունը պետք է համարել ուսումնական հաստատությունների և գործատուների միջև համագործակցություն, որտեղ առկա է երկկողմ օգուտ գործընկերներից յուրաքանչյուրի համար, ինչը միևնույն ժամանակ նպաստում է բոլոր գործընկերների կարիքների բավարարմանը:

Միացյալ Թագավորության քոլեջների և համալսարանների մեծ մասն ունեն բիզնեսի զարգացման բաժին, որի հիմնական պարտականությունը սովորաբար տեղական ընկերություններին վերապատրաստման դասընթացների և ծրագրերի տրամադրումն է: Թեև նրանց կառուցվածքն ու գործառույթները տարբերվում են, նրանք բոլորն էլ զբաղվում են կարիքների վերլուծությամբ, շուկայագիտական հետազոտություններով, դասընթացների մշակմամբ, դասավանդմամբ (ճանաչված հավատարմագրված որակավորումներ և պատվիրված դասընթացներ), նաև գնահատելով կատարված աշխատանքները:

Որո՞նք են գործատուների ներգրավվածությունից ուսումնական հաստատությունների քաղած օգուտները:

Ուսումնական հաստատության տեսանկյունից.

- Բարելավել կրթական չափորոշիչներն ու առարկայական/մոդուլային ծրագրերը,
- Ապահովել, որ մշակվեն մասնագիտական այնպիսի նկարագրեր, որոնք համապատասխանում

են գործատուների կարիքներին և կապահովեն սովորողներին սահմանված հմտություններով և աշխատանքի համար անհրաժեշտ պատրաստվածությամբ,

- Բարձրացնել ուսումնական հաստատության հեղինակությունը տեղական բիզնեսների և հանրության շրջանում,
- Գործատուների կողմից պահանջվող որակավորումների ճանաչում,
- Ապահովել ֆինանսական մուտքեր ծրագրի դասավանդումից, ուսումնառողների և գործատուների ներգրավման արդյունքում իրականացվող համատեղ գործունեությունից, ներառյալ պատվիրված դասընթացները,
- Ապահովել հաստատության կայուն զարգացումը,
- Ապահովել ուսումնառողների ուսուցման համար այլընտրանքային միջավայրերի հավանական հասանելիությունը,
- Արտաքին փորձի հասանելիություն՝ աջակցելու և հարստացնելու դասավանդումն ու ուսուցումը,
- Առավել ընդլայնված կերպով նպաստել տվյալ տարածքի տնտեսական զարգացմանը:

Ուսումնառողների տեսանկյունից.

- Աշխատանքին առնչվող դասընթացներին գործատուների բերած մասնակցությունը կարող է մեծացնել ուսումնառողների շրջանում գործարար աշխարհի ընկալումը, պատրաստել նրանց աշխատանքի համար և ընդլայնել նրանց զբաղվածության հեռանկարները,
- Բարելավել աշխատանք գտնելու նրանց հնարավորությունները և նախաձեռնողականությունը,
- Բարելավել ուսումնառողների մոտիվացիան և բարձրացնել կրթության որակը,
- Բարելավել չափորոշիչները և ձեռքբերումները:

Դասավանդողների տեսանկյունից.

- Զարգացնել դասավանդողների տեղեկացվածությունը մասնագիտությունների և զբաղմունքների աշխարհի մասին,
- Բարելավել դասավանդման որակը, դասավանդողների մասնագիտական և վարչական-կազմակերպական հմտությունները,
- Մեծացնել դասավանդման և ուսուցողական նյութերի և ռեսուրսների շրջանակը և բազմազանությունը՝ հարստացնելով նյութի մատուցման մեթոդները:

Որո՞նք են ուսումնական հաստատություններում իրենց ներգրավվածությունից գործատուների քաղած օգուտները:

Գործատուների ներգրավումն օգնում է աշխատանքի ընդունել նոր աշխատակիցների և/կամ պատրաստել ապագա աշխատակիցներին հետևյալ կերպ.

- աշխատանքին առնչվող ուսուցման մեջ ներդրումներ կատարելով՝ համոզվելով, որ տեղական կրթությունը և ուսուցումն ապահովում են իրենց անհրաժեշտ հմտությունների զարգացումը,
- բարելավելով աշխատունակությունը երաշխավորող հմտությունները և նախաձեռնողականությունը,
- ապագա նոր աշխատակիցների համար ընկերությունն ավելի գրավիչ դարձնել,
- կիրառել կրթական չափորոշիչները հիմնական արդյունաբերական ոլորտներում,
- մոտիվացնել և բարելավել ուսուցման որակը ավելի լայն շրջանակներում,
- հմուտ աշխատուժի շնորհիվ ստանալ ավելի բարձր արտադրողականություն,
- լրացնել հմտություններում առկա բացահայտված պակասը՝ աշխատակիցներին ապահովելով ոչ միայն համապատասխան մասնագիտական և/կամ ուսումնական որակավորումներով, այլև

կենսական հմտություններով,

- ներդրումներ կատարել աշխատակիցների շրջանում նորացնելու և մրցելու ավելի ու ավելի մրցակցային համաշխարհային շուկայում օգնելով առաջ բերել կայուն զարգացող մրցակցային առավելություն,
- նպաստել երկրի հմտությունների շեմի բարձրացմանը,
- նպաստել ընկերության, նրա արտադրանքի և/կամ ծառայությունների վարկանիշի բարձրացմանը:

Բացի այդ, որպես կրթության ոլորտում ներդրված արդյունք կարող է գրանցվել ծառայության/ապրանքի վաճառքի ուղղակի կամ անուղղակի ավելացում, նաև տեղական համայնքում գործատուի դրական իմիջի ձևավորում, որպես սոցիալական պատասխանատվություն կրող սուբյեկտ:

Եթե օգտակարությունը դիտարկենք նաև գործատուի աշխատուժի տեսանկյունից, ապա կրթական գործընթացներում կատարված ներդրումները՝

- հնարավորություն են բարելավելու փոխանցելի հմտությունները,
- աշխատակիցներին ընկերության հանդեպ ավելի աջակցող դարձնելու,
- ապահովելու աշխատանքի հարստացման հնարավորությունները և բարելավելու աշխատակազմի բարոյահոգեբանական վիճակը, ապահովելու շահավետ ուսուցում և առաջնորդության հնարավորություններ:
- ապահովելու գործատուի կողմից աշխատուժի զարգացման կարիքները,
- թույլ տալու աշխատակիցներին լինել ընկերության ներկայացուցիչները (դեսպանները) համայնքում,
- հնարավորություններ ընձեռելու՝ սովորել և նպաստել ուսուցման անցկացմանը:

Անուղղակի ազդեցության շրջանակում աշխատուժը վստահորեն և ճկուն կերպով կապահովի հաճախորդների բավարարվածության բարձր մակարդակ՝ մեծացնելով արտադրողականությունը և շահավետությունը: Լավագույն միջոց է նաև անձնակազմը նոր որակյալ մասնագետներով համալրելու և արհեստավարժ աշխատողներին երկարաժամկետ աշխատանքով ապահովելու:

**ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 5.
ԱՌԱՋԱՐԿԵԼ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՈՒՂԻՆԵՐ**

ՄԿՈՒ համակարգում սոցիալական գործընկերների ներգրավման ներկա իրավիճակի վերլուծությամբ կարելի է տեսնել, որ այն սահմանափակված չէ մի քանի ձևով և մակարդակով: Այն, ըստ էության, պետք է պայմանավորված լինի ՄԿՈՒ հաստատությունների և գործարարության միջև փոխադարձ տեղեկատվության և հետաքրքրվածության բացով: Սակայն պատճառը «սոցիալական գործընկերներ» հասկացության դերի, նշանակության և իմաստի ոչ ճիշտ ընկալման մեջ է: Սա կարելի է բացատրել այն փաստով, որ գործատուների և աշխատողների միջև հարաբերությունների նոր ձևն այնպես, ինչպես համագործակցությունը սոցիալական գործընկերների և կրթական հաստատությունների միջև, համագործակցության լիովին նոր տեսակ է, որը անցյալ համակարգում արդիական չէր:

Սոցիալական գործընկերները՝ գործատուներն ու աշխատավորները, նրանց ներկայացուցիչները, բոլորն էլ հետաքրքրված են աշխատանքային գործընթացներով, որոնք անխուսափելիորեն առնչվում են ՄԿՈՒ համակարգին և դրա ապագա զարգացմանը:

ՄԿՈՒ համակարգի զարգացման գործում սոցիալական գործընկերների հաջող ներգրավումն անհրաժեշտ է ձեռնարկատիրության կայունությանն աջակցելու համար: Այս խնդիրները լուծելու համար անհրաժեշտ է.

- իմանալ ձեռնարկատիրության և տնտեսության զարգացման պայմանները,
- սահմանել ազգային տնտեսության կարևոր առաջնահերթությունները և պլանավորել ազգային տնտեսության նոր ուղղությունների զարգացումը,
- զարգացնել ՄԿՈՒ հաստատությունների և գործարարների միջև համագործակցության ծրագրերը:

Ապահովել ՄԿՈՒ համակարգի զարգացումը և սոցիալական գործընկերների ներգրավվածությունն այս գործընթացներում շատ կարևոր է:

Գործարարների ներգրավման առաջին կարևոր նախապայմանը համատեղ նպատակների և խնդիրների ձևակերպումն է, որից ելնելով կողմերը հնարավորություն կունենան տարանջատել այս գործընթացում յուրաքանչյուրի ներդրման ծավալներն ու դրանից կանխատեսվող օգուտները: Մի կողմից գործատուն պետք է համոզված լինի, որ իր ներդրումը նյութական կամ մարդկային ռեսուրսի վատնում չէ, այլ իրեն վերադարձվող որոշակի արդյունք: Մյուս կողմից՝ դրա համար ուսումնական հաստատությունը պետք է հստակ գիտակցի, թե ինչ ակնկալիք ունի գործատուից և ինչպես կարող է բավարարել նրա կարիքները:

Առաջադրված հարցադրումներին պատասխանելու և համագործակցության ճիշտ ճանապարհ նախանշելու նպատակով ՄԿՈՒ հաստատություններին առաջարկում ենք նախ իրականացնել միջավայրի վերլուծություն, ըստ այդմ սահմանել նպատակակետը, առավել հստակեցնել, թե հաստատության զարգացման համար որ ուղղություններն են համեմատաբար թույլ, ինչն է խոչընդոտում է աշխատաշուկայում մրցունակ մասնագետների պատրաստմանը: Որպես հնարավորություն դիտարկելով գործատուների ներգրավվածությունը, կարելի է արդեն առանձնացված ուղղություններով մշակել նպատակները, խնդիրներն ու գործողությունները՝ յուրաքանչյուրի համար կանխատեսելով գործատուի և ՄԿՈՒ հաստատության երկուստեք շահավետությունը:

ՄԿՈՒ հաստատության կողմից պատրաստվող մասնագետների որակավորման, ապագա աշխատուժի մրցունակության աստիճանը հասկանալու համար կարևոր է նախ այն, որ ՄԿՈՒ հաստատությունն ունենա իր մոտ առկա յուրաքանչյուր մասնագիտությամբ պատրաստվող մասնագետների որակավորման նկարագրությունը և այն ներկայացնի գործատուին: Այդ դեպքում գործատուն նախ հնարավորություն կունենա նույնականացնել իր մասնագետների և ուսումնական հաստատության կողմից պատրաստվող ապագա մասնագետների որակավորումը, և հետո՝ վստահություն ունենալ ուսումնական հաստատության նկատմամբ: Փոխշահավետ համագործակցություն հաստատելու համար պետք է բացահայտել ինչ է պետք գործատուին, և ինչ կարող է առաջարկել քոլեջը կամ ուսումնարանը: Այս հարցերի պատասխանների համադրման արդյունքում կարելի է նախանշել գործատուների ներգրավման արդյունավետ ուղիները:

Այսպիսով, գործատուների ներգրավման բոլոր ճանապարհներն ուսումնասիրելով՝ կարող ենք ներկայացնել մի քանի ուղի, որոնք առավել կիրառելի են թե միջազգային պրակտիկայում և թե Հայաստանում, թեև վերջինիս դեպքում միշտ չէ, որ ցանկությունն արդարացնում է արդյունքը: Առավել կիրառելի են՝

- ուսումնական գործընթացում գործատուների անմիջական մասնակցությունը՝ դասախոսությունների վարում, վարպետաց դասերի անցկացում, ուսանողների կրթության և ուսուցման ընթացքի և որակի գնահատում ներգրավված լինելով ընթացիկ և ավարտական քննական հանձնաժողովներում,
- ուսումնական և արտադրական պրակտիկաների անցկացումը, մենթորությունը,
- մասնակցությունն ուսումնական պլանների մշակմանը,
- աշխատաշուկայի պահանջարկի, տվյալ ոլորտում կանխատեսումների և աշխատուժի նկատմամբ

գործատուի պահանջների ներկայացում,

- աջակցություն ՄԿՈՒ հաստատություններում ուսանողների և շրջանավարտների կարիերայի ուղղորդման կենտրոնների զարգացմանը, այդ թվում ապագա աշխատուժի մոտ աշխատանքային կարողությունների ձևավորում, գործատուի կողմից ներկայացվող ընդհանուր հմտությունների տրամադրում, գործատուին ներկայանալու առանձնահատկությունների ներկայացում, առաջնային անհրաժեշտության փաստաթղթերի մշակում, կարիերայի պլանավորում, միջանձնային հարաբերություններ աշխատավայրում և այլն,
- անհրաժեշտ ռեսուրսներով ապահովում, ինչպես օրինակ՝ մասնագիտական լաբորատորիաներ, սարքավորումներ, տեխնիկա և գույք,
- կամավորական աշխատանքի խթանում,
- աջակցություն շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորմանը,
- շրջանավարտների համար կարճաժամկետ աշխատատեղերի հնարավորության ստեղծում աշխատանքային փորձ և կարողություններ զարգացնելու նպատակով,
- կարիերայում կայացած շրջանավարտներին ներգրավումը:

Թվարկումը կարելի է շարունակել՝ հաշվի առնելով փոխադարձ կարիքներն ու հետաքրքրվածությունը, կանխատեսվող օգուտները՝ մարդկային, նյութական և այլ ռեսուրսների տեսքով: Շահավետ համագործակցության արդյունք կարող է լինել նաև այն, որ մասնագիտական կրթության ոլորտում ունեցած ներդրման շնորհիվ, որպես սոցիալական պատասխանատվություն կրող, գործատուն բարձրացնի իր վարկանիշը թե գործարար միջավայրում և թե հանրության շրջանում:

Ինչպես հավաստում են գործատուները, կրթության և ուսուցման գործընթացներում գործատուի անմիջական մասնակցության կարևոր խթանն այն է, որ ապագայում նա կկարողանա՝

- գտնել աշխատողներ, որոնք կարող են աշխատել նվազագույն վերապատրաստման դեպքում,
- գտնել աշխատողներ, որոնք ունեն միջանձնային հարաբերությունների հաստատման լավ հմտություններ,
- գտնել աշխատողներ, որոնք հավատարիմ կմնան ընկերությանը և երկար կաշխատեն:

Ասել է, թե գործատուն պատրաստակամ է նյութական և մարդկային ռեսուրսներ ներդնել ուսումնական հաստատության զարգացման գործում՝ ակնկալելով բոլոր ժամանակներում ունենալ արհեստավարժ, անձնային բարձր որակներ ունեցող և հավատարիմ կադրեր:

Կայուն գործընկերային հարաբերություններ հաստատելու համար չպետք է սահմանափակվել գործատուներին զուտ ներգրավելու ուղիներ փնտրելով: Գործատուների հետ համագործակցության գործիքներ կարող են ծառայել ունեցած ռեսուրսների օգտագործմամբ անհրաժեշտ ծառայությունների մատուցումը: Այսպես օրինակ՝ ՄԿՈՒ հաստատությունը, հաշվի առնելով իր հնարավորությունները, կարող է գործատուին առաջարկել տարբեր հետազոտությունների անցկացում կապված նրա կողմից արտադրվող ապրանքի սպառման կամ շուկայական դաշտում մրցակցության և/կամ մարքեթինգային քաղաքականության հետ՝ ստանձնելով «լոկոմոտիվի դեր»:

Այս ամենին զուգահեռ, գործատուների հետ աշխատանքների ճիշտ կազմակերպումն ու համակարգումը ևս կարևոր պայման է: Հիշենք այն մասին, որ գործատուները շատ զբաղված են և մտահոգ իրենց բիզնեսի զարգացման հարցերով, հետևաբար, նրանց առաջարկվող ցանկացած նախաձեռնություն պետք է լինի լավագույնս ձևակերպված նախանշելով հենց իր շահերը: Հաճախ է շահարկվում այն, որ գործատուները զբաղվածության պատճառով չեն ընդունում ուսումնական հաստատությունների ներկայացուցիչներին, կամ ընդգրկված լինելով քոլեջների կառավարման խորհրդի կազմում, չեն մասնակցում նիստերին: Սակայն որպես այլընտրանքային տարբերակ, ոչ ոք չի նախանշում ոչ ֆորմալ հանդիպումների առաջարկի մասին: Մինչդեռ դա ունի իր առավելությունները:

հրավերը, օրինակ՝ ճաշի կամ ընթրիքի, ուսումնական հաստատության կողմից կազմակերպված որևէ հետաքրքիր միջոցառման, երբ հնարավորություն կստեղծվի անկաշկանդ միջավայրում ծանոթանալ, ներկայացնել խնդիրները և ակնկալել լուծումներ՝ միևնույն ժամանակ խնայելով գործատուի ժամանակը:

Հաշվի առնելով եվրոպական փորձը³ առաջարկում ենք նաև գործատուների հետ աշխատանքների համակարգման մի մեխանիզմ: Նախաձեռնությունը կայանում է նրանում, որ գործատուների ներգրավման նպատակով կարող են համախմբվել միևնույն տարածաշրջանի, օրինակ՝ մարզի բոլոր ՄԿՈՒ հաստատությունները՝ ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող աշխատակիցների (քանի որ նրանք իրենց անձնակազմի/գործընկերների/ կողմից վստահության արժանացած մարդիկ են, ինչպես նաև հանդիսանում են գործատուների կողմից վստահության գրավական) ներկայացմամբ և ստեղծել գործատուների հետ աշխատանքի համակարգման կառույց (աշխատանքային խումբ, խորհուրդ): Ուսումնական հաստատությունների տեսանկյունից այս նախաձեռնությունը կդիտվի որպես.

- Համագործակցության խրախուսում ուսումնական հաստատությունների միջև: Սա առավելապես շահավետ կլինի այն միջին մասնագիտական հաստատությունների համար, որոնք տեղակայված են գյուղատնտեսական տարածքներում և քաղաքների միջին մասնագիտական հաստատությունների համեմատ գործատուների հետ կապեր հաստատելու խիստ սահմանափակ հնարավորություններ ունեն:
- Մեկ կենտրոնացված օղակ՝ հնարավորություններ մի քանի ուսումնական հաստատությունների միջև կիսելու ռեսուրսները, ինչպես օրինակ՝ հմուտ անձնակազմ, սարքավորումներ, հարմարություններ/պայմաններ և մասնագիտական փորձ:
- Հաղորդակցության և տեղեկատվության փոխանակման բարելավում գործատուների և ուսումնական հաստատությունների միջև:

Եթե սա դիտարկենք գործատուների համար, ապա՝

- Գործատուներն ունենում են մեկ համապատասխան մարմին, որը պատասխանատու է բոլոր ուսումնական հաստատությունների հետ կապեր հաստատելու և պահպանելու համար:
- Հաղորդակցության և տեղեկատվության փոխանակման բարելավում գործատուների և ուսումնական հաստատությունների միջև:
- Գործատուների և ուսումնական հաստատությունների վերաբերյալ տեղեկությունների համագործակցային տվյալների բազայի ձևավորում:
- Մեկ կենտրոնացված կապ հաստատելու միջոց գործատուների համար, որը կօգնի լրացնելու ինչպես առկա անձնակազմի հմտությունների, այնպես էլ անհրաժեշտ մարդկային ռեսուրսների քանակության մեջ առկա բացերը:

Հաշվի առնելով տվյալ տարածաշրջանի առանձնահատկությունները՝ ստեղծված մարմինը կարող է մշակել գործատուների հետ աշխատանքի ռազմավարություն, սահմանել նպատակներ ու խնդիրներ, գործողություններ ու դրանց իրականացման մեխանիզմներ:

Համայնքի աշխատաշուկայի ներկա իրավիճակի և զարգացման հեռանկարների մասին կարելի է պարբերական հետազոտություններ անցկացնել և ներկայացնել մասնագիտական կրթական հաստատություններին (1.5.1 հավելվածում ներկայացվում է հարցաշարի օրինակ):

³ Վահագն Հովհաննիսյան, Մասնագիտական կրթության և ուսուցման ոլորտում գործատուների ներգրավման ուղիները, 2009թ., ©British Council

**ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 6.
ԲԱՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԱՐՈՒՄ. ԲԱՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԱՐՄԱՆ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ**

Կրթության ոլորտում սոցիալական գործընկերության համայնքային մոդելի շրջանակում նախատեսվող գործընթացների արդյունավետ իրականացման կարևոր նախապայմանը համայնքային դերակատարներին միևնույն գաղափարի շուրջ համախմբելն է և ակտիվ ներգրավելը, ինչը հնարավոր է բանակցությունների արդյունքում:

Նախ՝ փորձենք սահմանել, թե ինչ է **բանակցությունը**:

Պարզագույն բնորոշմամբ՝ բանակցությունը գործընթաց է՝ ստանալու այն, ինչ ուզում եք մեկ այլ անձից: Իրականում մենք բանակցում ենք ամեն օր, տարբեր մարդկանց հետ, կյանքի տարբեր ոլորտներում: Ինչպես օրինակ՝ երեխաները բանակցում են ծնողների հետ՝ իրենց ցանկացածը ստանալու համար, ընտանիքի անդամները բանակցում են այս կամ այն իրը գնելու հարցում, կամ տարբեր միջոցառումների կազմակերպման հետ կապված: Աշխատակիցները բանակցում են իրենց ղեկավարների հետ հանձնարարականների վերջնաժամկետները երկարացնելու ուղղությամբ: Ծառայություն մատուցողները բանակցում են իրենց այցելուների հետ՝ առաջարկելով նրանց իրենց ծառայությունները և այլն: Վերջիններս գիտակցված բանակցություններ են, ի տարբերություն թվարկված առաջին օրինակների: Որպեսզի բանակցությունները հաջողվեն, առաջնահերթ պետք է սահմանել հստակ նպատակներ, դրանց հասնելու գործողություններ, նպատակային ընտրել բանակցային կողմերը՝ համոզված լինելով, որ բանակցության թեման փոխադարձ հետաքրքրություն կարող է ներկայացնել նրանց համար:

Բանակցությունները տեղի են ունենում մի քանի պատճառով՝

- Համոզելու մյուս կողմին միանալ Ձեր տեսակետին,
- Համաձայնվելու սահմանափակ ռեսուրսները տարածել կամ բաշխել,
- Լուծելու կողմերի միջև խնդիրները կամ վեճերը,
- Վաճառելու ծառայություն կամ ապրանք (վաճառքի հմտություններ):

Արդյունավետ բանակցություններ վարելու համար նախաձեռնող կողմը պետք է տիրապետի որոշ կարողությունների, որոնք են՝



Արդյունավետ բանակցությունները պահանջում են **խնդիրների վերլուծության կարողություն**՝ բացահայտելու բանակցող կողմերի հետաքրքրությունները: Խնդիրների մանրամասն վերլուծությունը նույնականացնում է այն հարցերը, որոնք կարող են հետաքրքրել կողմերին և նպատակին հասնելու արդյունք լինել: Մինչ կողմերի հետ հանդիպումը բանակցողը **նախապատրաստվում է**, ինչը ենթադրում է նպատակի հստակեցում, դրան ուղղված այլընտրանքային տարբերակների ձևակերպում: Կարևոր է կողմերի միջև նախկինում ունեցած գործնական հարաբերությունների պատմության վերհանումը, տեղեկացվածությունը նախանշված նպատակների շուրջ երբևէ ունեցած համաձայնությունների մասին: Վերջինս կարող է դրական ազդեցություն թողնել ներկա բանակցությունների ընթացքի վրա:

Ակտիվ լսելու կարողությունը հաղորդակցման կարևոր միջոցներից է: Ուստի բանակցողը զրույցի և/կամ բանավեճի ժամանակ պետք է հանդես գա ակտիվ լսողի դերում: Այն ներառում է ոչ միայն վերբալ, այլև ոչ վերբալ՝ մարմնի լեզվով հաղորդակցումը: Շատ կարևոր է լսել բանակցող կողմին՝ զրույցի ժամանակ բացահայտելու համագործակցության եզրերը: Փորձառու բանակցողները, հատկապես առաջին հանդիպման ընթացքում առավել երկար ժամանակ ծախսում են լսելու, քան խոսելու համար:

Հուզականության կառավարումը բանակցությունների գործընթացում հաջողության նախադրյալներից են: Հանդիպման ընթացքում հույզերի կառավարումը կարող է նպաստել դրական արդյունքի վրա:

Բանակցողը պետք է անպայման ունենա բանավոր խոսքի միջոցով պարզ և արդյունավետ հաղորդակցման հմտություն: Հակառակ դեպքում կարող է լինել չհասկացված: Արդյունավետ հաղորդակցման դեպքում բանակցողը կողմին/երին պետք է փոխանցի նպատակը (հաղորդագրությունը), դրան հասնելու ընդունելի ուղիները, կողմերի փոխշահավետությունը, հիմնական արդյունքները՝ ակնկալելով հետադարձ արձագանք:

Բանակցությունների վարման կարողություն ունեցող անհատները պետք է տիրապետեն նաև **խնդիրների լուծման հմտությունների**: Կենտրոնանալով բանակցության նպատակի վրա, այնուամենայնիվ բանակցողը պետք է կարողանա ընթացքում բացահայտել հնարավոր ռիսկերը, օրինակ՝ միջանձնային հաղորդակցման, և քայլեր ձեռնարկի դրանց լուծման ուղղությամբ՝ չվնասելով բանակցության նպատակից շեղմանը:

Ի վերջո, **որոշումների կայացման կարողությունը**, որը բնորոշում է լիդերներին, կարևոր է բանակցությունների գործընթացում: Հաճախ տվյալ պահին կայացված որոշումը դրական ազդեցություն է ունենում բանակցությունների հաջող ընթացքի վրա:

Արդյունավետ բանակցողները պետք է ունենան **միջանձնային հաղորդակցման կարողություն**, ինչը նպաստում է պահպանելու աշխատանքային լավ հարաբերությունները բանակցությունների գործընթացում ներգրավված կողմերի հետ: Բարդ բանակցությունների ժամանակ հաճախ բանակցողների միջանձնային հաղորդակցման հմտությունները դրական միջավայր են ստեղծում և ազդում գործընթացի վրա:

Էթիկական պահանջների պահպանումը բանակցությունների գործընթացում վստահության միջավայր են ստեղծում: Բանակցող կողմերը պետք է հավատան, որ բոլորն անվերապահորեն կհետևեն համաձայնագրին և պայմանավորվածությունների պայմաններին: Բանակցողը պետք է պահպանի իր խոստումները նաև բանակցությունների ավարտից հետո:

Բանակցությունների վարման հիմնական խնդիրներն են՝

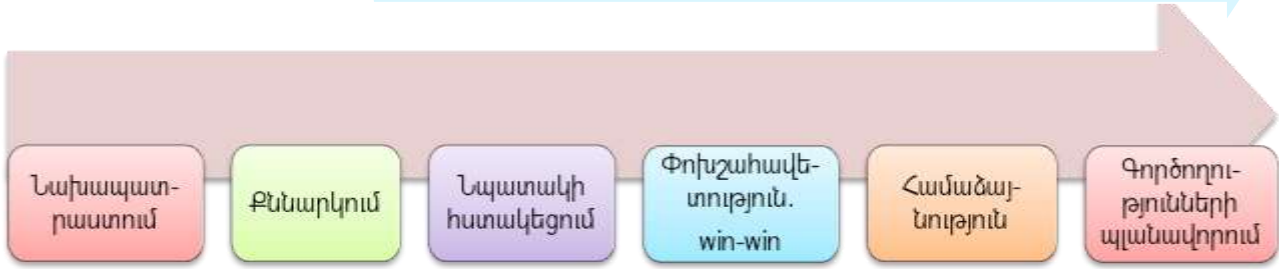
- Կարևորել բանակցությունները՝ նպատակին հասնելու գործընթացում
- Առանձնացնել հիմնական քայլերը բանակցությունների գործընթացում
- Արդյունքին հասնելու համար ինչպես կիրառել բանակցությունների ռազմավարությունները

- Կիրառել արդյունավետ հաղորդակցման հմտություններ նպատակային բանակցությունների հասնելու համար:

Բանակցող կողմի վերաբերմունքը՝



- Ապակող**
 - Երբ կողմերից մեկն ունի հակառակ դիրքորոշում
- Անապրել**
 - Երբ կողմը հետաքրքրություն չի ցուցաբերում Ձեր առաջարկի նկատմամբ, քանի որ չի տեսնում իր շահը
- Բըսնախա**
 - Կողմն ընդհանուր առմամբ հետաքրքրված է, բայց վստահ չէ, որ Ձեր կողմից առաջարկվող ծառայությունը կբավարարի իր կարիքները
- Ընդուն**
 - Կողմն ընդունում է Ձեր առաջարկը, ծառայությունը և չունի բացասական վերաբերմունք



Նախապատրաստում.

Մինչ բանակցությունները, կարևոր որոշում է, թե երբ և որտեղ կկայանա հանդիպումը՝ քննարկելու խնդիրը և ովքեր են մասնակցելու:

Քննարկում.

Այս փուլում բանակցող կողմերը առաջարկում են իրենց տեսակետը, թե ինչպես են իրենք պատկերացնում իրավիճակը:

Նպատակի հստակեցում.

Քննարկումից հետո պետք է հստակեցվի նպատակը, խնդրի շուրջ կողմերի հետաքրքրվածությունը: Օգտակար է թվարկել կամ առանձնացնել առաջնահերթությունները:

Վին-Վին (Win-Win). Փոխշահավետություն⁴.

⁴ Հավելված 1-ում, ներկայացվում է Վին-Վին բանակցային գործընթացը բնութագրող «Հանճարեղ բանակցողը». խաղվարժությունը, հղումը՝ «Ավարիում» ընկերության դասընթացից

Վին-Վին արդյունքում կողմերը գիտակցում են, որ ձեռք են բերել ինչ-որ պոզիտիվ բանակցությունների գործընթացում և երկու կողմերն էլ գիտակցում են, որ իրենց տեսակետները հաշվի են առնված:

Համաձայնություն.

Համաձայնության կարելի է հասնել մեկ անգամ՝ իրար հասկանալով, երբ տեսակետներն ու հետաքրքրությունները փոխադարձ ընդունված են:

Գործողությունների պլան.

Համաձայնությունից հետո հաջորդ քայլը պետք է լինի իրականացման գործողությունների մշակումը՝ որոշումների կայացմամբ:

Ուսումնառության նյութեր

Հավելված 1.5.1. Գործատուների շրջանում անցկացվող հետազոտություն հարցաշարի օրինակ

Հավելված 1.6.2. Վին-Վին բանակցային գործընթացը բնութագրող «Հանճարեղ բանակցողը» խաղ-վարժությունը

4. ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. «ՀՀ խոշորացված համայնքներում մասնագիտական կրթության և ուսուցման ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգ» սոցիալական գործընկերության համայնքային մոդել, «Գործընկերություն հանուն կրթության առաջընթացի» կոալիցիա, Երևան 2018
2. Վահագն Հովհաննիսյան, Մասնագիտական կրթության և ուսուցման ոլորտում գործատուների ներգրավման ուղիները, 2009թ., ©British Council
3. Randall Wilson, “A resource guide to engaging employers”, ©2014 Jobs for the Future
4. «Ալվարիում» ընկերության «Հանճարեղ բանակցողը» դասընթաց

ՄՈԴՈՒԼԻ ԴԱՍԱՎԱՆԴՄԱՆ ԾՐԱԳՐԻ ՕՐԻՆԱԿ

	Թեմաները	Կիրառվող մեթոդաբանությունը / գործիքակազմը	Հակիրճ բովանդակությունը / Նկարագրությունը	Պահանջվող միջոցները / Անհրաժեշտ պարագաները	Ուսումնառության նյութեր

**Հ Ա Ր Ց Ա Շ Ա Ր Ի Օ Ր Ի Ն Ա Կ
ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ ԱՆՑԿԱՑՎՈՂ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ**

№	Հարցեր	Նշումների համար
ՆԵՐԱԾԱԿԱՆ		
1.	Ո՞ր ոլորտներում է գործում ձեռնարկությունը (նշել հիմնական ոլորտները):	
2.	Ո՞րն է Ձեր շուկան և ովքեր են Ձեր հաճախորդները:	
3.	Ովքե՞ր են Ձեր հիմնական մրցակիցները:	
4.	Քանի՞ աշխատակից ունեք : Ո՞րն է նրանց հիմնական սեռատարիքային կազմը:	
5.	Ի՞նչ մասնաճյուղեր ունի ձեռնարկությունը /տեղական կամ միջազգային/:	
6.	Ե՞րբ է ձեռնարկությունը հիմնադրվել:	
7.	Որո՞նք են ձեռնարկության հետագա ծրագրերը:	
ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑ		
8.	Ինչպե՞ս եք գտնում աշխատակիցներ (հիմնականում և մասնավոր դեպքերում):	
9.	Ի՞նչի վրա եք կենտրոնանում կամ ինչն եք կարևորում ինքնակենսագրության մեջ:	
10.	Ի՞նչի վրա եք կենտրոնանում կամ ի՞նչն եք կարևորում աշխատանքային հարցազրույցի ժամանակ:	
11.	Ի՞նչն է անհատին դարձնում առավել մրցունակ Ձեր ձեռնարկության համար:	
12.	Ի՞նչ առանցքային հմտություններ են պահանջվում Ձեր ձեռնարկությունում:	հաղորդակցման, ներկայացման, արագ սովորելու, ոչ կոնֆլիկտային, լեզուների իմացություն, համակարգիչ-տպիչ-սքաներ և նման տեխ. միջոցներ տիրապետելու, կրեատիվ, նորարական, ստեղծագործական մտածողություն
13.	Ի՞նչ նեղ մասնագիտական հմտություններ են պահանջվում Ձեր ձեռնարկությունում:	
14.	Ի՞նչ հմտություններ պահանջված կլինեն ապագայում:	
15.	Երբևէ համագործակցե՞լ եք ուսումնական հաստատությունների հետ: Եթե ԱՅՈ, ապա նշեք՝ որ հաստատությունների և ներկայացրեք՝ որն է եղել համագործակցության նպատակը:	
ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ		
16.	Արդյո՞ք ձեռնարկությունը անցկացնում է պրակտիկաներ: Եթե ՈՉ, ապա հետաքրքրված եք ապագայում կազմակերպել:	
17.	Արդյո՞ք ձեռնարկությունը կամ ձեռնարկության որևէ աշխատակից իրականացնում է մենթորություն:	
18.	Ձեր ոլորտում, ընդհանուր առմամբ, որտե՞ղ եք նորարարությունների և ձեռներեցության հնարավորություններ տեսնում:	
ԱՅԼ		
19.	Արդյո՞ք Ձեր ձեռնարկությունը որևէ կազմակերպական կամ մասնավոր հատվածի ցանցի անդամ եք:	Գործատուների որևէ միավորման, ոլորտային հանձնաժողովի ...
20.	Որևէ ձեռնարկության հետ համագործակցու՞մ եք, որի հետ	

	Կարող ենք կապ հաստատել:	
21.	Կարո՞ղ ենք կապ հաստատել Ձեզ հետ հետագա հարցերի դեպքում: Հետաքրքրվա՞ծ եք համագործակցությամբ:	

**«ՀԱՆՃԱՐԵՂ ԲԱՆԱԿՑՈՂԸ».
ԲԱՆԱԿՑԱՅԻՆ ԽԱՂ-ՎԱՐԺՈՒԹՅՈՒՆ**

Մեր նախնիների իմաստությունը արժանի է հիացմունքի և շարունակում է մնալ արդիական: Առաջարկում ենք Ձեզ էլ ծանոթանալ Win-win լուծման անհավանական օրինակին Հին Արևելքից:



👉 Երեք եղբայրներին որպես ժառանգություն մնացել էր 17 ուղտ: Հայրը կտակի մեջ գրել էր, որ մեծ եղբայրը վերցնի ուղտերի 1/2-րդ մասը, միջնեկը՝ 1/3-րդը, իսկ փոքրը՝ 1/9-րդը:

♻️ Եղբայրները երկար ժամանակ փորձում էին իրենց մեջ բաժանել ուղտերին, բայց անարդյունավետ: 17 ուղտերը ոչ բաժանվում էին 2 մասի, ոչ 3, ոչ էլ, առավել ևս, 9-ի: Անընդհատ ստացվում էր ոչ ամբողջական թվեր:

⚠️ Երբ լարվածությունը սկսեց մեծանալ, եղբայրները դիմեցին մի ծեր և իմաստուն կնոջ: Նա շատ երկար խորհելուց հետո ասաց եղբայրներին. «Ես չգիտեմ ինչպես Ձեզ օգնել, բայց եթե ցանկանում եք, կարող եք վերցնել իմ ուղտերից մեկին»:

💡 Եղբայրները որոշեցին օգտվել առաջարկից և վերցնել ուղտին և այժմ նրանք ունեին 18 ուղտ:

✓ Մեծ եղբայրը վերցրեց ուղտերի 1/2-րդ մասը՝ **9** ուղտ:

✓ Միջնեկ եղբայրը՝ իր 1/3-րդ մասը՝ **6** ուղտ:

✓ Իսկ փոքր եղբայրը 1/9-րդ մասը՝ **2** ուղտ:

🌟 Այդպես եղբայրները բաժանեցին 17 ուղտերին, իսկ ծեր և իմաստուն կնոջից վերցրած ուղտին վերադարձրեցին:

🔥 Եթե կոշտ բանակցությունների ժամանակ Դուք անընդհատ պտտվում եք մի հարցի շուրջ և լուծումը չեք գտնում, հիշեք այս առակը և փորձեք մեծացնել չափաբաժինը, առաջարկեք Win-win լուծումներ՝ ավելացնելով մինչև 18 ուղտ:

Հղումը՝ «Ավարիում» դասընթացային և խորհրդատվական ընկերության դասընթացից
#Alvarium #Eventarium #WinWin #Negotiations

ՄՈԴՈՒԼ 2.



**ԱՇԱԿԵՐՏՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ
ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ
ԿԵՆՏՐՈՆԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՏԵԽՆԻԿԱ**

1. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

ԱՆՎԱՆՈՒՄԸ	Աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման համայնքային ռեսուրս կենտրոնի զարգացման գործիքակազմ
ՆՊԱՏԱԿԸ	Ուսումնառողների մոտ ձևավորել արտադպրոցական աշխատանքների շրջանակում դեռահասների (աշակերտների) սոցիալ-մասնագիտական հարմարման և մասնագիտական կրթության ու աշխատաշուկայի մասին իրազեկման, ինչպես նաև մասնագիտության գիտակցված ընտրությանն ուղղված հանրային իրազեկման գործիքակազմերի մշակման կարողություններ, որոնց կիրառումը կնպաստի համայնքային ռեսուրս կենտրոնի և հանրակրթական բոլոր դպրոցների միջև համագործակցային ցանցի ստեղծման արդյունքում ձևավորել աշակերտական ակտիվ խմբեր և աջակցել դպրոցներում գործող մասնագիտական կողմնորոշման ակումբների/ ծառայությունների գործունեությանը, անցկացնել մշտադիտարկման և գնահատման հարցումներ և ուսումնասիրություններ:
ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ	Դասընթացի ավարտին ուսումնառողները՝ 1. կիմանան մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության գործընթացի հիմունքները, 2. կիմանան ՀՈՒՀ-երում մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների կազմակերպման և անցկացման ծրագրի կառուցվածքը, 3. կարողանան մշակել արտադպրոցական ուսումնաճանաչողական այցերի, զբաղմունքների և աշխատաշուկայի ներկայացման տեխնիկաներ, 4. կիմանան աշակերտների դերը մասնագիտական իրազեկման գործընթացում, 5. կիմանան ծնողների դերը մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում:
ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՂՆԵՐԻ ԿԱԶՄԸ (ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑ-ՉՈՒԹՅՈՒՆԸ)	<ul style="list-style-type: none"> • Հանրակրթական հաստատություններ • Ծնողներ • Մանկավարժներ (Մասնագիտական կողմնորոշման թեմայով վերապատրաստում անցած) • Աշակերտական խորհուրդ
ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ	21 ժամ, որից տեսական ուսուցում՝ 7 ժամ գործնական աշխատանք՝ 14 ժամ

2. ՄՈԴՈՒԼԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

№	Ուսումնառության արդյունքը	Տևողությունը		
		ընդհանուր	տեսական	գործնական
1.	Ներկայացնել մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության գործընթացի հիմունքները	2	2	-
2.	Ներկայացնել ՀՀ ՀՈՒՀ-երում մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների կազմակերպման և անցկացման ծրագրի կառուցվածքը	4	2	2
3.	Նախագծել արտադպրոցական ուսումնաճանաչողական այցերի, զբաղմունքների և աշխատաշուկայի ներկայացման տեխնիկաներ	4	1	3
4.	Ներկայացնել աշակերտների դերը մասնագիտական իրազեկման գործընթացում	6	1	5
5.	Ներկայացնել ծնողների դերը մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում	5	1	4
ԸՆԴԱՄԵՆԸ		21	7	14

3. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Սույն մոդուլի նպատակն է ուսումնառողների մոտ ձևավորել արտադպրոցական աշխատանքների շրջանակում դեռահասների (աշակերտների) սոցիալ-մասնագիտական հարմարման և մասնագիտական կրթության ու աշխատաշուկայի մասին իրազեկման, ինչպես նաև մասնագիտության գիտակցված ընտրությանն ուղղված հանրային իրազեկման գործիքակազմերի մշակման կարողություններ, որոնց կիրառումը կնպաստի համայնքային ռեսուրս կենտրոնի և հանրակրթական բոլոր դպրոցների միջև համագործակցային ցանցի ստեղծման արդյունքում ձևավորել աշակերտական ակտիվ խմբեր և աջակցել դպրոցներում գործող մասնագիտական կողմնորոշման ակումբների/ ծառայությունների գործունեությանը, անցկացնել մշտադիտարկման և գնահատման հարցումներ և ուսումնասիրություններ:

ՈՒՍՈՒՄՆԱԳՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 1.

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԽՈՐՀՐԴԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ՀԻՄՈՒՆՔՆԵՐԸ

Անցյալում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի վերաբերյալ որոշումներ կայացնելը շատերի կողմից համարվում էր պարզ գործողություն: Անհրաժեշտ էր սեփական անձի, մասնագիտական կրթություն ստանալու հնարավորությունների և հավանական աշխատատեղի մասին հավաքել և համադրել տեղեկություններ՝ ընտրություն կատարելու համար, հաճախ՝ նաև մեկընդմիջտ: Մեր օրերում, երբ արագ զարգացող տեխնոլոգիաները տնտեսությանը թելադրում են զարգացման նոր ուղղություններ, մասնագիտության և կարիերայի ընտրությունը պահանջում է հետևողականություն, պլանավորում, գնահատում և, միգուցե, ժամանակի ընթացքում նոր նպատակների սահմանում:

Ուսումնասիրելով միջազգային փորձը՝ կարելի է ընդհանրացնել, որ անձի կարիերայի կառավարման գործընթացներում կիրառվում է երեք հիմնական բաղադրիչ՝ կարիերայի կրթություն (մասնագիտական կողմնորոշում), կարիերայի տեղեկատվություն և խորհրդատվություն, կարիերայի ուղղորդում:

Կարիերայի կրթության կամ մասնագիտական կողմնորոշման հիմքում դիտարկվում է համանուն ուսուցման թեմա կամ առարկա, որն աջակցում է ուսումնառողներին հասկանալու իրենց սեփական անձը (ունակությունները, կարողությունները, հմտությունները և այլն), հնարավորությունները (թե՛ ուսումնառության, թե՛ զբաղվածության), արդյունավետ որոշումներ կայացնելու շարժառիթները: Մեկ անգամ ձեռք բերված այս գիտելիքներն ու զարգացրած կարողությունները կարող են կիրառվել ողջ կյանքի ընթացքում և նպաստել անձի ինքնորոշմանը, անձնային աճին և մասնագիտական կայացմանը:

Այն երկրներում, որտեղ իրականացվում է կարիերայի կրթություն, վերջինս ներառված է պարտադիր հանրակրթության մեջ առնվազն երեք տարբեր եղանակներով. որպես առանձին սահմանված առարկա, որպես միջառարկայական թեմա՝ տարբեր առարկաների ուսումնական պլաններում, կամ որպես այս երկուսի զուգակցում: Կարիերայի ուղղորդման ծառայությունները կարևորող շատ երկրներում կարիերայի կրթությունը հիմնականում սկսում են 7-րդ դասարանից՝ որպես ընտրովի առարկա:

Կարիերայի տեղեկատվությունը և խորհրդատվությունը մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների տրամաբանական շարունակություն է: Այն ուղղված է ապահովելու անձի իրազեկվածությունը ուսումնառության հնարավորությունների, աշխատատեղերի, զբաղմունքների, ֆինանսավորման աղբյուրների, երկրից դուրս կրթության և աշխատանքի հնարավորությունների, գործատուի մոտ հարցազրույցների նախապատրաստման, աշխատանքային կենսագրական կազմելու և այլնի մասին, զարգացնելու անհրաժեշտ կարողություններ և հմտություններ: Ծառայությունները կարող են տրամադրվել անհատական հանդիպումների կամ սեմինարների, ուսուցումների, թրեյնինգների ժամանակ, էլեկտրոնային փոստով կամ առցանց: Կարիերայի տեղեկատվությունը և խորհրդատվությունը հասանելի են դպրոցներում, մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում, երիտասարդական կազմակերպություններում, զբաղվածության կամ սոցիալական այլ կենտրոններում, հասարակական և կամավորական կազմակերպություններում և այլ վայրերում:

Արդյունավետություն ապահովելու համար կարիերայի տեղեկատվությունը պետք է լինի օգտագործման համար հասանելի (գրավիչ ոճով), մատչելի (հասկանալի լեզվով և համապատասխան վայրերում) և նպատակային (արդի և այն թեմաների վերաբերյալ, որոնք կարևոր են օգտագործողների համար):

Կարիերայի ուղղորդման գործընթացը կարելի է նկարագրել որպես կարիերայի պլանավորման համար օժանդակություն ստանալու նպատակով վերապատրաստված գործնական աշխատողի հետ դեմ առ դեմ հանդիպելու լայն հնարավորություն: Կարող է իրականացվել անհատական կամ, եթե նպատակահարմար է, խմբակային հիմունքներով:

Ինչպես երևում է, առաջին բաղադրիչի՝ **Կարիերայի կրթության** իրականացման նպատակով արդեն ստեղծված են համապատասխան հնարավորություններ ՀՀ ԿԳՆ կողմից՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համապատասխան կառույցների ներգրավմամբ: Բացահայտված խնդիրները վերաբերվում են ֆորմալ կրթական համակարգից դուրս կառույցների՝ գործատուների, համայնքային և հասարակական կազմակերպությունների թույլ ներգրավվածությանը: Ուստի, սույն ծրագրով նախանշված միջոցառումներն ուղղված են **աջակցելու ֆորմալ կրթական գործընթացներում արդեն գործող մոդելների արդյունավետության բարձրացմանը, շահագրգիռ կողմերի ներգրավվածությանն ու մասնակցային գործընթացների խթանմանը**: Այն հնարավորություն կտա նաև **սոցիալական գործընկերության սկզբունքով** համագործակցություն ստեղծել համայնքում գործող բոլոր ուսումնական հաստատությունների միջև:

Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության գործընթացի պլանավորումն ու կազմակերպումը վերապահվում է ՀՄԿՈՒԽ-ին, որը կարող է ստեղծվել նաև

համանուն համայնքային կենտրոն: Վերջինիս նպատակն է ապահովել ՀՈՒՀ մասնագիտական կողմնորոշման ակումբների, ՆՄՄԿ հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների հետ արդյունավետ համագործակցային միջոցառումների իրականացումը: Առանձնահատուկ պետք է շեշտել, որ **ՀՄԿՈՒԽ համայնքային կենտրոնի գործառույթները չպետք է կրկնեն և նույնականացվեն ֆորմալ կրթական համակարգում իրականացվող ծառայությունների հետ:**

Սույն աշխատանքներն ուղղված են աշակերտների և երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվական հարթակի զարգացմանը, **ինչը կլրացնի դպրոցում, ուսումնարանում և քոլեջում մատուցվող ծառայությունները:**

ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 2.
ՆԵՐԿԱՅԱՑՆԵԼ ՀՀ ՀՈՒՀ-ԵՐՈՒՄ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ԵՎ ԱՆՑԿԱՑՄԱՆ ԾՐԱԳՐԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

Մասնագիտական կողմնորոշման առաջնային և հիմնական օղակը հանրակրթության համակարգն է: Աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման տեղեկատվության ու առաջնային ինքնորոշման աշխատանքները սկսվում, շարունակվում և հիմնականում ամբողջացվում են հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում՝ ըստ կրթական ծրագրերի աստիճանների և աշակերտների պահանջմունքների՝ տարանջատելով նպատակն ու խնդիրները:

Համաձայն Հանրակրթության պետական չափորոշի սահմանվում է *«հանրակրթական հիմնական ծրագրերի բովանդակության պարտադիր նվազագույնը, բեռնվածության առավելագույն ծավալը, տարրական ընդհանուր, հիմնական ընդհանուր և միջնակարգ (լրիվ) ընդհանուր հանրակրթական ծրագրերի շրջանավարտներին ներկայացվող ընդհանրական պահանջները»*: Տարրական ընդհանուր, հիմնական ընդհանուր, միջնակարգ (լրիվ) ընդհանուր, հատուկ և մասնագիտացված հանրակրթական ծրագրերում, ընդհանուր առմամբ, առանձնացված են աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշմանն ու ինքնորոշմանն ուղղված խնդիրները: Մասնավորապես, միջին դպրոցի կրթության բովանդակությանը ներկայացվող նվազագույն պահանջներում սովորողների համար սահմանված է առանձին նպատակ. *«մասնագիտական կողմնորոշման ապահովումը և պարզ աշխատանքային գործունեության համար անհրաժեշտ հմտությունների ձևավորումն ու զարգացումը»*, իսկ ավագ դպրոցում՝ *«իր հնարավորություններին համապատասխան մասնագիտական կողմնորոշման ունակության զարգացումը և որոշակի աշխատանքային գործունեության համար անհրաժեշտ կարողությունների և հմտությունների ձևավորման ապահովումը»*:

Եթե հաշվի առնենք ներկա ժամանակներում «մասնագիտական կողմնորոշում» եզրույթին և այդ ծառայություններին ներկայացվող հիմնական պահանջները, ապա հանրակրթության պետական չափորոշիչով կրթության երեք աստիճաններում սահմանված ընդհանրական այն պահանջները, որոնք վերաբերում են անձի բացահայտմանն ու զարգացմանը, աշակերտի կողմից հասարակության և աշխատանքի նկատմամբ վերաբերմունքի ձևավորմանը, ձեռներեցության և կարիերայի կոմպետենցիաների զարգացմանը, անմիջական փոխկապակցվածություն ունեն մասնագիտության ընտրության և ինքնորոշման խնդիրների հետ:

2013թ. մեկնարկեց Հայաստանում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի ներդրման աշխատանքները: Հանրակրթության ոլորտում մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքները պետք է համարել ուսումնադաստիարակչական գործընթացի կարևոր բաղադրիչ: Ներդրված մոդելի համաձայն, աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներն այս փուլում սկսվում են 8-9 և 10-11-րդ դասարաններում: Աշակերտների հետ աշխատանքները կարող են անցկացվել

արտադասարանական ժամերին, դպրոցներում ձևավորված ակումբներում՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ՄԿԿԶ կենտրոնի կողմից համապատասխան վերապատրաստում անցած մանկավարժական անձնակազմի կողմից: Այս պարագայում պետք է շեշտադրել և կարևորել ուսումնադաստիարակչական գործընթացում իրականացվող աշխատանքի մեթոդաբանությունը, ինչը պետք է զարգանա և լրացվի արդեն առարկայական կամ միջառարկայական կապերի միջոցով: Մեթոդաբանության հիմքում անձնային որակների, նախասիրությունների, հետաքրքրությունների բացահայտումն է և առանցքային կոմպետենցիաների զարգացումը, տեղեկատվության փոխանցումը, մասնագիտությունների մասին ճանաչելիությունը, ֆորմալ կրթական մակարդակները, համակարգի կառուցվածքն ու առանձնահատկությունները Հայաստանում, ոչ ֆորմալ ուսուցման կարևորությունը, ինչպես նաև արտերկրում կրթություն ստանալու հնարավորությունները:

Այն դպրոցներում, որոնք ունեն վերապատրաստված մանկավարժներ, աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներն իրականացվում են ՄԿԿԶ կենտրոնի կողմից առաջարկվող ուսումնական պլանի համաձայն, ըստ որի թեմատիկ մոդուլներից բացի ամսական մեկական անգամ նախատեսվում է մասնակից աշակերտների հետ անհատական խորհրդատվություն, մասնագիտությունների և զբաղմունքների մասին ֆիլմի դիտում և քննարկում, այցելություն համայնքում գործող ձեռնարկություններ և մասնագիտական կրթական հաստատություններ, ինչպես նաև պարբերական հանդիպումներ արհեստավարժ մասնագետների հետ:

Այդ նպատակով նախատեսվում է դպրոցներում ստեղծել մասնագիտական կողմնորոշման ակումբներ/կենտրոններ (համաձայն ՀՀ ՀՈՒՀ օրինակելի կանոնադրություններում կատարված վերջին փոփոխությունների), որտեղ աշակերտներին, նաև ծնողներին կմատուցվեն անհրաժեշտ ծառայություններ:

Պետք է փաստել, որ անձի մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման ծառայություններն արդյունավետ կազմակերպելու համար կարևոր է տարբեր շահագրգիռ կառույցների փոխգործուն աշխատանքը՝ յուրաքանչյուրի իրավասության շրջանակում: Տվյալ դեպքում համայնքում գործող հանրակրթական հաստատությունները կարող են աջակցություն ակնկալել թեմատիկ մոդուլներից դուրս՝ վերոնշյալ արտադպրոցական աշխատանքների կազմակերպման գործում:

**ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 3.
ՆԱԽԱԳԾԵԼ ԱՐՏԱԴՊՐՈՑԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՃԱՆԱԶՈՂԱԿԱՆ ԱՅՑԵՐԻ, ԶԲԱՂՄՈՒՆՔՆԵՐԻ ԵՎ
ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՄԱՆ ՏԵԽՆԻԿԱՆԵՐ**

Դպրոցներում իրականացվող աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներին աջակցելու նպատակով առաջարկում ենք առանձնացնել հետևյալ գործընթացները՝

- Աջակցություն արտադպրոցական ուսումնաճանաչողական այցերի կազմակերպմանն ու անցկացմանը,
- Մասնակցություն աշակերտներին զբաղմունքների և մասնագիտությունների ներկայացմանը՝ արհեստավարժ մասնագետների, հեղինակավոր անձանց, ոլորտների պատասխանատուների ներգրավմամբ,
- Ըստ անհրաժեշտության, աջակցություն տարածքի, տեխնիկայի տրամադրման՝ դպրոցից դուրս խմբային աշխատանքների անցկացման համար:

Առանձնացված յուրաքանչյուր գործընթացի իրականացման համար ՀՄԿՈՒԿ կողմից պետք է մշակվեն և ներդրվեն տեխնիկաներ, որոնք կնպաստեն աշակերտների մասնագիտական ինքնորոշմանը և մասնագիտության գիտակցված ընտրությանը՝ նպաստելով ապագայում համայնքի համար

պատասխանատու քաղաքացի դաստիարակելուն և համայնքային տնտեսության զարգացման համար մարդկային ռեսուրս պատրաստելուն:

Արտադպրոցական ուսումնաճանաչողական այցերի կազմակերպմանն ու անցկացմանն աջակցելու նպատակով յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա նախաշեմին **ՀՄԿՈՒԽ** և համայնքում գործող դպրոցների մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացների համար պատասխանատուների հետ հանդիպման արդյունքում պետք է մշակվի երկարաժամկետ և կարճաժամկետ (եռամսյակային) ծրագիր՝ նախանշելով ըստ տարիքային խմբերի ձեռնարկություններ, ուսումնական հաստատություններ այցելությունների կազմակերպման ժամանակացույցը, վայրը և պատասխանատուները: Այս գործընթացում կարևոր է գործատուների և ուսումնական հաստատությունների կողմից ներկայացման ձևաչափը: Այն պետք է լինի հնարավորինս ինտերակտիվ, գործնական և ապահովի աշակերտների հետաքրքրությունները սպառելու հնարավորություն: Ուստի, կարևոր է, որ ներկայացնողները նախապես ստանան որոշակի ցուցումներ՝ հանդիպումներն արդյունավետ անցկացնելու նպատակով: Մասնագիտությունների և զբաղմունքների բովանդակությունը լիարժեք ներկայացնելու համար հավելված 2.3.1-ով առաջարկում ենք դրանց նկարագրի ձևաչափի մի օրինակ, որտեղ առանձնացված են հիմնական բաղադրիչները: Վերջիններիս լիարժեք ներկայացումը կարող է օբյեկտիվ պատկերացում տալ մասնագիտության և զբաղմունքի մասին:

Պետք է ընդունել, որ գործնականում հնարավոր չէ դպրոցում անցկացվող աշխատանքների շրջանակում աշակերտներին ներկայացնել բոլոր մասնագիտություններն ու զբաղմունքները: Ուստի, դպրոցական ծրագրով աշակերտներին ներկայացվում է մասնագիտությունները բացահայտելու տեխնիկան՝ ըստ հիմնական բաղադրիչների (ներկայացված է հավելված 2.3.1-ում), իսկ դրանց բովանդակությանն ըստ մասնագիտությունների աշակերտը ծանոթանում է ինքնուրույն: Որպես ուղղորդող աշխատանք **ՀՄԿՈՒԽ** կողմից կարող են առաջարկվել առաջնահերթ դիտարկելու այն մասնագիտությունները, որոնք համայնքում առավել պահանջարկ ունեն: Ըստ էության, աշակերտների մասնագիտական ինքնորոշման վրա կարող են ազդել նաև արհեստավարժ մասնագետների, համայնքում հեղինակություն ունեցող անձանց և առանձին ոլորտային պատասխանատուների հետ հանդիպումները, զրույցները, որոնք պետք է լրացնեն և ամբողջացնեն դպրոցում ստացած ընդհանուր տեղեկատվությունը և ուղղորդեն համայնքի աշխատաշուկայում պահանջարկ ունեցող կամ կանխատեսվող մասնագիտություններ:

ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 4.
ՆԵՐԿԱՅԱՅՆԵԼ ԱՇԱԿԵՐՏՆԵՐԻ ԴԵՐԸ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԻՐԱԶԵԿՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ

Երկրի տնտեսական զարգացման և մասնագիտական կրթության համակարգերի փոփոխությունները, նոր մարտահրավերները, հասարակական կարծրատիպերն ու հասարակության տարբեր տարիքային խմբերի մոտ արժեքների ընկալումը իրենց ազդեցությունն են թողնում անձի մասնագիտական ինքնորոշման վրա: Ներկայումս կարևոր խնդիրներից է հասարակության հանրային իրազեկվածությունը՝ երկրում և համայնքում տնտեսության ճյուղերի զարգացման և հեռանկարների, մասնագիտական կրթության և դրա որակավորումների մակարդակների ու զբաղմունքների համադրելիության, ի վերջո՝ մասնագիտության ընտրության վրա ազդող հիմնական գործոնների մասին:

Հանրային լայն իրազեկման լավագույն միջոցը լրատվությունն է, սոցիալական մեդիան: Սակայն այս ուղղությամբ աշխատանքները բավականին թույլ են: Այն լրացնելու նպատակով առաջարկում ենք կիրառել «Աշակերտներն աշակերտների հետ» ձևաչափը, որի հիմնական նպատակն է ակտիվ աշակերտական խմբերի միջոցով ապահովել իրենց հասակակիցների իրազեկվածությունը և ազդել նրանց իրավագիտակցության վրա: Այս գործընթացի արդյունավետությունը պայմանավորված է

նրանով, որ հասակակիցները միմյանց հետ հաղորդակցվում են միևնույն «լեզվով», ուստի կարող են իրար ավելի լավ հասկանալ:

Սույն գործընթացի հիմքում առաջարկում ենք դիտարկել մասնագիտության գիտակցված ընտրության այն բանաձևը, որի վրա ազդող երեք հիմնական գործոններն են՝ **ցանկություն (ուզում եմ), կարողություն (կարող եմ) և պահանջարկ (պետք է)**:

Գործընթացի նկարագիրը և աշակերտների կողմից տեղեկատվության ներկայացման բովանդակությունը ներկայացվում է հավելված 2.4.2-ում:

**ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 5.
ՆԵՐԿԱՅԱՑՆԵԼ ԾՆՈՂՆԵՐԻ ԴԵՐԸ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ**

Անհերքելի է ծնողների մասնակցությունը երեխաների մասնագիտության ընտրության գործում, ուստի մասնագիտական կողմնորոշման ծառայություններում առանձին տեղ է հատկացվում ծնողների հետ աշխատանքին: Փորձը ցույց է տալիս, որ բարձր դասարանների աշակերտների մասնագիտական ինքնորոշման հետ կապված խնդիրները հաճախ ծագում են այն դեպքում, երբ անձը, որպես ինքնուրույն անհատականություն լիարժեք ձևավորված չէ, ինչի հիմքում հիմնականում ընտանեկան դաստիարակությունն է: Շատ դեպքերում ծնողները երեխաների հետ հարաբերություններում լիարժեք չեն գիտակցում իրենց խնդիրները: Նրանք առավելապես հակված են երեխաների փոխարեն որոշումներ կայացնելու, ինչը լուրջ խոչընդոտ է անհատի ձևավորման գործընթացում և խանգարում է երեխայի մասնագիտական ինքնորոշմանը: Մասնագիտության ընտրության հարցերը և կրթություն/ուսուցում ստանալու ուղիներ գտնելը դժվար խնդիր են թե՛ երեխաների և թե՛ նրանց ծնողների համար: Մասնագիտական ինքնորոշման գործընթացը կրճատելուն ուղղված ծնողների հոգեբանական ճնշման փորձերը, որպես կանոն, բացասական արդյունք են տալիս՝ երեխաների մոտ առաջացնելով անհանդուրժողականություն, իսկ երբեմն՝ մերժում ցանկացած ինքնորոշման քայլից:

Մասնագիտության գիտակցված ընտրության մասին ծնողների պատկերացումները հաճախ չեն համապատասխանում երկրի տնտեսական զարգացման արդի փուլին: Դրա պատճառը աշխատաշուկայում նոր մասնագիտությունների առաջացումն է, երկրի տնտեսության տարբեր ճյուղերի զարգացման նոր ուղիները: Ոչ միշտ են ծնողները մասնագիտական տեսանկյունից տեսնում և օբյեկտիվ գնահատում երեխաների հետաքրքրություններն ու կարողությունները: Հաճախ նրանց խորհուրդները հիմնված են լինում այս կամ այն մասնագիտության, այսպես կոչված, հեղինակության վրա: Ուստի անհրաժեշտություն է առաջանում մասնագիտական իրազեկման աշխատանքներ տանել նաև ծնողների հետ:

Ծնողներին համար ծառայությունները տարբերակվում են հիմնականում ըստ մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի շրջափուլերի, նաև՝ ըստ իրավիճակի: Յուրաքանչյուր տարիքային խմբի համար սահմանվում են առանձին նպատակներ և ակնկալվող արդյունքներ: Աշխատանքները ներառում են զրույցներ, քննարկումներ, ծանոթացում աշխատաշուկայի կանխատեսվող զարգացումներին, տարբեր մասնագիտությունների նկարագրերին, նաև՝ մասնագիտական կրթության համակարգի, կրթություն և ուսուցում իրականացնող հաստատություններում ուսումնառության հնարավորությունների և պայմանների մասին:

Ծնողներն իրենց երեխաների մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացում կարող են հանդես գալ ինչպես խորհրդատուներ, այնպես էլ մենթորներ: Սակայն եթե որպես խորհրդատու նրանք կարող են սուբյեկտիվ լինել իրենց երեխաների նկատմամբ, ապա մենթորության տեխնիկան հնարավորություն է տալիս բացառելու սուբյեկտիվությունն ու գտնելու այն հիմնական հարցերի պատասխանները, որոնք կարող են բնութագրել, թե մասնագիտական ինքնորոշման ինչ փուլում է գտնվում երեխան:

Մասնագիտական կողմնորոշման մենթորության տեխնիկայի օգնությամբ ծնողները, որպես փորձառու և երեխայի համար հեղինակավոր անձ, իրենց փորձառությունն են ներկայացնում և ազդեցություն են թողնում, իսկ անհրաժեշտ տեղեկատվությունը փորձում են գտնել համատեղ՝ հիմնվելով տվյալ պահին համայնքի և երկրի տնտեսական նկարագրի ու շարունակական կրթության հնարավորությունների վրա: Եթե խորհրդատվության ժամանակ ծնողը պետք է ունենա բոլոր հարցերի պատասխանները, ապա մենթորությունը ենթադրում է նպատակի և խնդիրների համատեղ սահմանումից հետո յուրաքանչյուր հարցի շուրջ ծավալել քննարկումներ՝ որոշումների կայացումը վերապահելով երեխային:

Այս գործընթացում շատ կարևոր է խնդիրների ճիշտ սահմանումը և ծնողի կողմից պարտադրողական վերաբերմունքի բացառումը՝ խրախուսելով և ներգրավելով երեխային իր կյանքի համար կարևոր որոշումներից մեկը գիտակցված կատարելու համար: Մենթորական աշխատանքի արդյունքում կարևոր է երեխայի մոտ արժեքների ձևավորումը, նրա ինքնավստահությունը և ինքնորոշման ազատությունը:

Ծնողներին ուղղորդելու նպատակով առաջարկում ենք որոշ հարցադրումներ, որոնք ուղղված են դպրոցական տարիքի երեխաների մասնագիտական կողմնորոշման և ինքնորոշման արդյունքի բացահայտմանը՝ առանձնացված մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի շրջափուլերի, որոնց պատասխանները պետք է տրվեն ծնող-երեխա մենթորական աշխատանքի արդյունքում:

Տարրական դպրոց՝ բացահայտումների շրջափուլ

Հավելված 2.5.3-ով ներկայացվում է ծնողների համար նախատեսված հարցաշարը՝ տարրական դպրոցի աշակերտների նախնական հետաքրքրություններն ու նախասիրությունները, դրանց ձևավորման վրա ազդող հիմնական գործոնները բացահայտելու նպատակով:

Միջին և ավագ դպրոց՝ ինքնորոշման շրջափուլ

Հավելված 2.5.4-ով ներկայացվում է ծնողների համար նախատեսված հարցաշարը՝ միջին և ավագ դպրոցի աշակերտների մասնագիտական ինքնորոշման և դրա վրա ազդող հիմնական գործոնները բացահայտելու նպատակով:

ՑՈՒՑՈՒՄՆԵՐ ԾՆՈՂՆԵՐԻՆ

Որպես ծնող ի՞նչ աշխատանքներ կարելի է կատարել երեխայի մասնագիտական հակումները բացահայտելու ուղղությամբ:

- Ճանաչողական այցեր աշխատավայրեր, որտեղ երեխան կարող է տեսնել տարբեր մասնագիտություններով ամբողջական գործընթացներ,
- Տեղեկատվություն մասնագիտությունների և զբաղմունքների մասին,
- Ծանոթացում տարբեր մասնագետների հետ և նրանց աշխատանքային գործունեությանը:

Հիմնական դպրոցն ավարտելուց հետո՝ Կարիերայի պլանավորման շրջափուլ

Հիմնական դպրոցն ավարտելուց հետո մասնագիտություն ստանալու ճանապարհին մեկնարկում է որպես մենթոր-ծնողների հաջորդ քայլը. ի՞նչ աշխատանքներ կարելի է կատարել դեռահասի և երիտասարդի հետ՝ տվյալ մասնագիտությամբ իր ապագա զբաղվածությունն ապահովելու հարցում:

Այս փուլում ծնողները գործ ունեն արդեն ինքնորոշված երիտասարդների հետ: Տարիքային և հոգեբանական առանձնահատկությունները հաշվի առնելով՝ ծնող-մենթորները պետք է ավելի նրբանկատ լինեն: Հայկական ընտանիքներում հաճախ հնչող այն արտահայտությունը, թե՛ «*Պու լավ սովորի՛ր ու կարմիր դիպլոմով ավարտի՛ր, ես քեզ համար աշխատանք կգտնեմ...*» պետք է բացառել: Երիտասարդն ինքը պետք է հարթի իր մասնագիտական և կարիերայի ուղին՝ հաղթահարելով

դժվարություններն ու գնահատելով ձեռքբերումները: Այս փուլում ևս շատ կարևոր է ծնողների կողմից մենթորական տեխնիկաների կիրառումը՝ երիտասարդին ցույց տալու մասնագիտական կրթությունից աշխատաշուկա անցնելու առանձնահատկությունները:

Դեռևս ուսանողության շրջանում, կրթական գործընթացներին զուգահեռ, երիտասարդը պետք է ձևավորի իր աշխատանքային կենսագրությունը: Այն չի ենթադրում հենց աշխատանքային փորձ, այլ՝ առանցքային և մասնագիտական կարողությունների և հմտությունների զարգացում, որոնք նրան հետագայում առավել մրցունակ կդարձնեն աշխատաշուկայում:

Մենթոր-ծնողների զրույցները պետք է լինեն մոտիվացնող և ոչ հոռետեսական, խրախուսող և ոչ պարտադրող:

Հավելված 2.5.5-ով ներկայացվում է ծնողների և երիտասարդների քննարկման և ուղղորդման հիմնական խնդիրներն ու թեմաները:

Մասնագիտական կողմնորոշման և ինքնորոշման, կարիերայի պլանավորման գործընթացում երեխաների լավագույն մենթորները ծնողներն են: Մենթորության շնորհիվ երեխան չի կորցնում իր ինքնուրույնությունը, ավելի վստահ է իր որոշումներում:

Այս գործընթացում կարևորը մենթորության տեխնիկայի ճիշտ կիրառումն է:

Ուսումնառության նյութեր

- Հավելված 2.3.1. Մասնագիտությունների և զբաղմունքների նկարագրի օրինակելի ձևաչափ
- Հավելված 2.4.2. Աշակերտներն աշակերտների հետ գործընթացի նկարագիր
- Հավելված 2.5.3. Ծնողների հարցաշար՝ տարրական դպրոցի աշակերտների նախնական հետաքրքրություններն ու նախասիրությունները, դրանց ձևավորման վրա ազդող հիմնական գործոնները բացահայտելու համար
- Հավելված 2.5.4. Ծնողների հարցաշար՝ միջին և ավագ դպրոցի աշակերտների մասնագիտական ինքնորոշման և դրա վրա ազդող հիմնական գործոնները բացահայտելու համար
- Հավելված 2.5.5. Ծնողների և երիտասարդների քննարկման և ուղղորդման հիմնական խնդիրներն ու թեմաները

4. ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. ՀՀ «Կրթության մասին» օրենք
2. Գևորգյան Հ., «Մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացի իրականացման տեխնոլոգիաներ»: Ուսումնամեթոդական ձեռնարկ, հեղինակային հրատարակություն, Երևան, 2016
3. «Հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում մասնագիտական կողմնորոշման ուղեցույց», ՄԿՄԿ: -Երևան, 2015
4. Գևորգյան Հ., «Կարիերան ավելին է, քան զուտ աշխատանքը» -Բրիտանական Խորհուրդ, Երևան, 2011

ՄՈԴՈՒԼԻ ԴԱՍԱՎԱՆԴՄԱՆ ԾՐԱԳՐԻ ՕՐԻՆԱԿ

	Թեմաները	Կիրառվող մեթոդաբանությունը / գործիքակազմը	Հակիրճ բովանդակությունը / Նկարագրությունը	Պահանջվող միջոցները / Անհրաժեշտ պարագաները	Ուսումնառության նյութեր

Հ Ա Ր Ց Ա Շ Ա Ր

Նախատեսված է տարրական դպրոցի աշակերտների ծնողների համար՝ բացահայտելու աշակերտների նախնական հետաքրքրություններն ու նախասիրությունները, դրանց ձևավորման վրա ազդող հիմնական գործոնները

ԲԱՑԱՀԱՅՏՈՒՄՆԵՐԻ ՇՐՋԱՓՈՒԼ

№	Հարցերի շրջանակ	Նշումների համար
1	Պարզե՞լ եք՝ ինչ նախասիրություններ և հետաքրքրություններ ունի Ձեր երեխան, ո՞ր առարկաներն է սիրում և ինչո՞ւ:	
2	Փորձե՞լ եք բացահայտել Ձեր երեխայի անձնային առանձնահատկությունները:	
3	Պարզե՞լ եք նրա ուժեղ և թույլ կողմերը:	
4	Արդյո՞ք Ձեր երեխաները ծանոթ են Ձեր մասնագիտությանը. երեխան գիտի ինչով եք զբաղվում աշխատավայրում, ի՞նչ գործողություններ եք կատարում:	
5	Ճանաչողական ի՞նչ միջոցառումներ եք իրականացնում երեխային մասնագիտությունների, զբաղմունքների հետ ծանոթացնելու համար:	
6	Երեխաների հետ արդյո՞ք խաղում եք մասնագիտական դերային խաղեր (բժիշկ, խոհարար, ուսուցիչ և այլն):	
7	Ձեր երեխան սիրո՞ւմ է շփվել մարդկանց հետ, նոր ընկերական միջավայրում հեշտությամբ կարողանում է ընկերներ ձեռք բերել:	
8	Հետաքրքրո՞ւմ է կենդանիների աշխարհը, նրանց ֆիզիոլոգիական կառուցվածքը, սիրում է խնամել բուսականության և կենդանիների մասին:	
9	Հետաքրքրություն է դրսևորում Ձեր երեխան այն ամենի հանդեպ ինչն առնչվում է տարատեսակ մեքենաների, մեխանիզմների, սարքերի հետ:	
10	Սիրում է ստեղծագործել, նկարել, պարել, երգել, հետաքրքրություն է դրսևորում գեղեցիկի և գույների նկատմամբ:	
11	Հետաքրքրություն է դրսևորում թվերի, նիշային պատկերումների, կողերի, սիմվոլների նկատմամբ: Ինքնուրույն փորձում է ստեղծել բանաձևեր, աղյուսակներ, գծագրեր, և կիրառել դրանք:	

Հ Ա Ր Ց Ա Շ Ա Ր

Նախատեսված է միջին և ավագ դպրոցի աշակերտների ծնողների համար՝ բացահայտելու աշակերտների մասնագիտական ինքնորոշման և դրա վրա ազդող հիմնական գործոնները

ԻՆՔՆՈՐՈՇՄԱՆ ՇՐՋԱՓՈՒԼ

№	Հարցերի շրջանակ	Նշումների համար
1	Արդյո՞ք կողմնորոշվել է Ձեր երեխան՝ ինչ մասնագետ է ուզում դառնալ:	
2	Երեխայի նախընտրած մասնագիտությունը համապատասխանու՞մ է իր անձնային առանձնահատկություններին:	
3	Ինչո՞վ է սիրում զբաղվել ազատ ժամանակ:	
4	Ի՞նչպես եք պլանավորում Ձեր երեխայի քայլերը հիմնական դպրոցն ավարտելուց հետո (որտե՞ղ սովորել, որտե՞ղ աշխատել, ինչո՞վ զբաղվել):	
5	Համակարծի՞ք եք Ձեր երեխայի հետ մասնագիտության ընտրության հարցում:	
6	Տեղեկացվա՞ծ եք Ձեր երեխայի նախընտրելի մասնագիտություն ստանալու ուսումնառության հնարավորություններից (նախնական մասնագիտական/ արհեստագործական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ, ավագ դպրոց, բարձրագույն ուսումնական հաստատություն, մասնագիտական ուսուցում):	
7	Դուք և Ձեր երեխան տեղեկացվա՞ծ են աշխատաշուկայի պահանջարկի, կանխատեսումների մասին:	
8	Երեխան մասնագիտությունն ընտրելիս հաշվի՞ առել է աշխատաշուկայի պահանջարկը:	
9	Ծանոթացրե՞լ եք երեխային, թե ինչպես կարելի է իր համար անհրաժեշտ տեղեկատվությունը փնտրել, դասակարգել, վերլուծել, ըստ իրավիճակի՝ ներկայացնել:	
10	Հետևո՞ւմ և խրախուսո՞ւմ եք երեխայի ստեղծագործական և քննադատական մտածողության զարգացմանը, նախաձեռնողականությանը:	
11	Քննարկե՞լ եք երեխայի հետ նախընտրելի մասնագիտությամբ ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսելու հավանականությունը:	

Հ Ա Ր Ց Ա Շ Ա Ր

Նախատեսված է հիմնական դպրոցն ավարտած կամ ուսանողների ծնողների համար՝ քննարկելու երիտասարդների կարիերայի պլանավորման հիմնական գործոնները

ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ՊԼԱՆԱՎՈՐՄԱՆ ՇՐՋԱՓՈՒԼ

№	Հարցերի շրջանակ	Նշումների համար
1	Բացահայտել տվյալ մասնագիտությամբ զբաղվածության հնարավորությունները և կազմել զբաղմունքների բարոմետր (նկարագիր՝ շեշտադրելով գործատուների կողմից ներկայացվող առանցքային, անձնային և մասնագիտական հիմնական պահանջները):	
2	Դիտարկել երիտասարդի ընտրած մասնագիտության հեռանկարի, զբաղվածության և, ընդհանուր առմամբ, կարիերայի հնարավորությունները՝ կարճաժամկետ և երկարաժամկետ կտրվածքով:	
3	Քարտեզագրել այն ձեռնարկությունները՝ ըստ ոլորտների, որտեղ երիտասարդի կարծիքով հետաքրքիր կլինեն աշխատել: Հորդորել նրան ծանոթանալու դրանց գործունեությանը, ծրագրերին, զարգացման հեռանկարներին: Փնտրել հնարավորություններ այդ ձեռնարկություններում այցելությունների, պրակտիկայի, կամավորական, կարճաժամկետ աշխատանքի համար՝ գործունեությանն առավել մոտիկից ծանոթանալու, համապատասխան կարողություններ զարգացնելու, ինչու չէ՝ նաև իրեն դրսևորելու համար:	
4	Զարգացնել տեղեկատվությունը փնտրելու, դասակարգելու, վերլուծելու, ըստ իրավիճակի՝ ներկայացնելու, նաև ձեռներեցության կարողություններ:	
5	Քննարկել ընտրած մասնագիտությամբ ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսելու հավանականությունը:	
6	Աշխատանքային ինքնակենսագրությունը կազմել դեռ ուսանողական տարիներից:	

ՄՈԴՈՒԼ 3.



**ՄԿՈՒ ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԻ ԵՎ
ՇՐՋԱՆԱՎԱՐՏՆԵՐԻ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ
ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ
ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱ**

1. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

ԱՆՎԱՆՈՒՄԸ	ՄԿՈՒ ուսանողների և շրջանավարտների կարիերայի կառավարման գործընթացի տեխնոլոգիա
ՆՊԱՏԱԿԸ	Ուսումնառողների մոտ ձևավորել՝ ՄԿՈՒ հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների գործունեությանն աջակցելու ուղիների, աշխատաշուկայում շրջանավարտների մրցունակության բարձրացմանն ուղղված գործողությունների և դրանց իրականացման գործիքակազմերի մշակման կարողություններ, որոնց կիրառումը կնպաստի սոցիալական գործընկերության մոդելի վրա հիմնված համայնքային կառուցի գործառույթների շրջանակում ՄԿՈՒ կարիերայի կենտրոնների ներգրավման խնդիրների հստակեցմանը, գործատուների և շահագրգիռ այլ կողմերի ակտիվ ներգրավմամբ ուսանողների մասնագիտական և զբաղունակության կարողությունների զարգացման այլընտրանքային գործիքակազմերի կիրառմանը:
ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ	<p>Դասընթացի ավարտին ուսումնառողները՝</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. կիմանան ՄԿՈՒ հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների կողմից իրականացվող հիմնական գործառույթների մասին. 2. կկարողանան գործարկել ուսանողների մասնագիտական և զբաղունակության կարողությունների զարգացմանն ուղղված այլընտրանքային տեխնիկաներ. մենթորություն, աշկերտություն. 3. կկարողանան նախագծել ուսանողների և շրջանավարտների կարիերայի կառավարմանն ու զբաղվածությանն աջակցությանն ուղղված ակտիվ ծրագրեր (տոնավաճառ, մասնագիտությունների կամ կարիերայի օր, վարպետաց դասեր և այլն):
ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՂՆԵՐԻ ԿԱԶՄԸ (ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑ-ՉՈՒԹՅՈՒՆԸ)	<ul style="list-style-type: none"> • ՄԿՈՒ հաստատություններ • Ուսանողներ և շրջանավարտներ • Գործատուներ • ՏԻՄ և մարզպետարան
Տևողությունը	16 ժամ, որից տեսական ուսուցում՝ 4 ժամ գործնական աշխատանք՝ 12 ժամ

2. ՄՈԴՈՒԼԻ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔԸ

№	Ուսումնառության արդյունքը	Տևողությունը		
		ընդհանուր	տեսական	գործնական
1.	Ներկայացնել ՄԿՈՒ հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների կողմից իրականացվող հիմնական գործառույթները	2	2	-
2.	Նկարագրել ուսանողների մասնագիտական և զբաղունակության կարողությունների զարգացմանն ուղղված այլընտրանքային տեխնիկաներ. Մենթորություն, աշկերտություն	7	1	6
3.	Նախագծել ուսանողների և շրջանավարտների կարիերայի կառավարմանն ու զբաղվածության աջակցությանն ուղղված ակտիվ ծրագրեր (տոնավաճառ, մասնագիտությունների կամ կարիերայի օր, վարպետաց դասեր և այլն)	7	1	6
ԸՆԴԱՄԵՆԸ		16	4	12

3. ՄՈԴՈՒԼԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Սույն մոդուլի նպատակն է ուսումնառողների ձևավորել *ՄԿՈՒ հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների գործունեությանն աջակցելու ուղիների, աշխատաշուկայում շրջանավարտների մրցունակության բարձրացմանն ուղղված գործողությունների և դրանց իրականացման գործիքակազմերի մշակման կարողություններ*, որոնց կիրառումը կնպաստի սոցիալական գործընկերության մոդելի վրա հիմնված համայնքային կառույցի գործառույթների շրջանակում ՄԿՈՒ կարիերայի կենտրոնների ներգրավման խնդիրների հստակեցմանը, գործատուների և շահագրգիռ այլ կողմերի ակտիվ ներգրավմամբ ուսանողների մասնագիտական և զբաղունակության կարողությունների զարգացման այլընտրանքային գործիքակազմերի կիրառմանը:

ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 1.

ՄԿՈՒ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԿԵՆՏՐՈՆՆԵՐԻ ԿՈՂՄԻՑ ԻՐԱԿԱՆԱՑՎՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱՌՈՒՅԹՆԵՐԸ

ՄԿՈՒ համակարգի բարեփոխումների շրջանակում դիտարկվեց նաև կարիերայի ստորաբաժանումների ստեղծումն ու զարգացումը՝ կարևորելով դրանց դերը ուսանողների մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության աշխատանքների անցկացման հարցում: Այդ նպատակով ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության հետ համագործակցությամբ՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ՄԿԿԶ կենտրոնը 2013թ. մշակեց կարիերայի ստորաբաժանման կանոնակարգի, կարիերայի պատասխանատուի պաշտոնի անձնագրի օրինակելի ձևերը, ուսանողների անհատական և խմբային ծառայությունների մեթոդաբանությունն ու զբաղունակության կոմպետենցիաների զարգացման մոդուլներ:

Համաձայն կանոնակարգի՝ մասնագիտական ուսումնական հաստատության կարիերայի կենտրոնը ստեղծվում է ուսումնական հաստատության տնօրենի հրամանով և պատասխանատու է ուսանողների

կարիերայի արդյունավետ ուղղորդման ծառայությունների մատուցման համար: Այն կարիերայի ուղղորդման գործառույթների շրջանակում համագործակցում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ՄԿԿԶ կենտրոնը, «Զբաղվածության պետական գործակալության» (այսուհետև՝ ԶՊԳ) տարածքային կենտրոնների, սոցիալական գործընկերների, համապատասխան պետական և մասնավոր այլ կազմակերպությունների հետ: Կենտրոնի պատասխանատուի/ների (կարիերայի խորհրդատու և կարիերայի համակարգող) վերապատրաստումն ու աշխատանքների իրականացման մեթոդաբանության ապահովումն իրականացնում է ՄԿԿԶ կենտրոնը: Կենտրոնի աշխատանքները պլանավորում և իրականացնում է կարիերայի պատասխանատուն (կարիերայի համակարգող), իսկ նրա բացակայության դեպքում տնօրենի հրամանով կամ պաշտոնի անձնագրով նախատեսված փոխարինող մասնագետը:

Կենտրոնի կանոնակարգը հաստատում է մասնագիտական ուսումնական հաստատության Խորհուրդը:

Կենտրոնն իր գործունեությունը կազմակերպում և իրականացնում է տնօրենի կողմից հաստատվող տարեկան աշխատանքային ծրագրերով:

Կարիերայի կենտրոնի հիմնական նպատակն է կարիերայի տեղեկատվության, խորհրդատվության, ուղղորդման աշխատանքների, ինչպես նաև կարիերայի պլանավորման կարողությունների ձևավորման միջոցով նպաստել աշխատաշուկայում ուսանողների և շրջանավարտների մրցունակության բարձրացմանը, աջակցել իրենց մասնագիտությամբ զբաղվածության հնարավորությունների բացահայտմանը: Կենտրոնն իրականացնում է հետևյալ գործառույթները՝

ա. ուսանողներին կարիերայի տեղեկատվության, խորհրդատվության և ուղղորդման ծառայությունների մատուցում անհատական եղանակով,

բ. ըստ անհրաժեշտության, ուսանողի անձնային որակների, նախասիրությունների, կարողությունների բացահայտում, անհատական ծրագրի կազմում,

գ. շարունակական և լրացուցիչ կրթության, ուսուցման, տնտեսության գերակա ոլորտների, աշխատաշուկայի վերլուծությունների և կանխատեսումների (տեղական, մարզային, հանրապետական և միջազգային), ինչպես նաև ըստ մասնագիտությունների զբաղմունքների մասին տեղեկատվության հավաքագրում և ուսանողներին ծանուցում,

դ. աշխատաշուկա մուտք գործելու, կարիերայի պլանավորման և կառավարման, այդ թվում՝ զբաղունակության, ձեռներեցության և առանցքային այլ կարողությունների զարգացմանն ուղղված խմբային և անհատական ծառայությունների մատուցում,

ե. ակտիվ միջոցառումների՝ սեմինարների, աշխատաժողովների, քննարկումների, բաց դասերի, մենթորական ծրագրերի, ոչ ֆորմալ դասընթացների, տոնավաճառների և ցուցահանդեսների կազմակերպում և ուսանողներին ծանուցում,

զ. սոցիալական գործընկերների՝ գործատուների, արհմիությունների, ինչպես նաև աշխատանքային հաջողություններ ունեցող շրջանավարտների ներգրավում ուսանողների կարիերայի խորհրդատվության կազմակերպման աշխատանքներում

է. թափուր աշխատատեղերի, կամավորական և հասարակական աշխատանքների մասին հայտարարությունների հավաքագրում և ուսանողներին ծանուցում,

ը. զբաղվածության պետական ծրագրերից օգտվելու նպատակով աշխատանք փնտրող ուսանողների ուղղորդում ԶՊԳ տարածքային կենտրոններ,

թ. վարչական աշխատանքների իրականացում.

- ստորաբաժանման գործունեության պլանավորում և կառավարում,
- ուսանողների և շրջանավարտների հետ հետադարձ կապի, ծանուցման և արդյունավետ հաղորդակցման մեխանիզմների մշակում,
- հաստատության այլ ստորաբաժանումների, դասախոսների և մյուս համապատասխան աշխատողների հետ մշտական կապի պահպանում,
- հաշվետվությունների կազմում, ուսանողների և շրջանավարտների տվյալների գրանցում ու պարբերական թարմացում և այլն,
- ներքին և արտաքին հաղորդակցման ապահովում, այդ թվում՝ ստորաբաժանման, դրա կողմից իրականացվող աշխատանքների և արդյունքների մասին ուսանողների և հանրության լայն շրջանակի համար:

Մեթոդական և նյութատեխնիկական ապահովվածության տեսանկյունից կարիերայի կենտրոնը պետք է ունենա՝

ա. համապատասխան (վերապատրաստված) մասնագետ կամ մասնագետներ, որոնց վերապահված են կարիերայի պատասխանատուի գործառույթները,

բ. ուսանողների հետ համապատասխան աշխատանքի մեթոդաբանություն և գործիքակազմ,

գ. աշխատանքների կազմակերպման և ուսանողների անհատական ծառայությունների մատուցման համար առանձին տարածք (սենյակ, սրահ և այլն),

դ. հաստատության սրահներից մեկում տեսանելի վայրում տեղադրված, պարբերաբար թարմացվող տեղեկատվական վահանակ,

ե. համալրված լինի ինչպես վարչական, այնպես էլ ուսանողների հետ անհատական և խմբային աշխատանքների իրականացման համար անհրաժեշտ գույքով և սարքավորումներով, մեթոդական նյութերով,

զ. ուսանողների և շրջանավարտների կարիերայի ծառայություններից օգտվելու և աշխատանքի տեղավորման տվյալների գրանցման և մշտադիտարկման գործիքակազմ:

2013-2018թթ. ՄԿԿԶ կենտրոնի կողմից վերապատրաստվել է Երևանի և մարզերի ՄԿՈՒ հաստատության 93 մասնագետ: 2015թ. շարունակաբար անցկացվում են նաև վերապատրաստված մասնագետների մեթոդական խորհրդատվություն և աջակցություն:

Մասնագետների կողմից իրականացվող աշխատանքների արդյունքները գնահատելու նպատակով ՄԿԿԶ կենտրոնի կողմից անցկացվել է մշտադիտարկում՝ դիտարկելով ինչպես բովանդակային, այնպես էլ տեխնիկական հարցերը: Արդյունքում, գրեթե բոլոր հաստատություններում առկա է կարիերայի տարեկան աշխատանքային ծրագիր, որը համաձայնեցված է տնօրենի հետ և ներկայացված քոլեջի կառավարման խորհուրդ: Դրական տեղաշարժ է արձանագրվել զբաղվածության տարածքային կենտրոնների հետ աշխատանքի ակտիվացման, ուսանողների զբաղունակության կարողությունների զարգացման դասընթացների և աշխատաշուկայի մասին իրազեկման հանդիպումների հաճախակի կազմակերպման ուղղությամբ: Սակայն ուսանողների հետ անհատական խորհրդատվություններ հիմնականում չեն անցկացվում: Ոչ միշտ և ոչ բոլոր հաստատություններն են իրականացնում ուսանողների գրանցում, նրան հետ տարված աշխատանքների արձանագրում: Թույլ է գործատուների հետ կապը ուսանողների և շրջանավարտների կարիերայի ուղղորդման և հետագա զբաղվածության աջակցության հարցում: Այս համատեքստում համագործակցությունը հիմնականում սահմանափակվում է պարտադիր պրակտիկաների կազմակերպմամբ:

Միևնույն ժամանակ, հարցումները ցույց են տալիս, որ այն ՄԿՈՒ հաստատություններում, որտեղ գործում է կարիերայի կենտրոն, առավել համակարգված են աշխատանքները ուսանողների և շրջանավարտների հետ՝ աշխատաշուկայում նրանց մրցունակությունը բարձրացնելու, իրենց մասնագիտությամբ զբաղվածությանն աջակցելու, նաև այդ մասին համապարփակ վիճակագրություն վարելու հարցում (ինչը մինչ այդ չի իրականացվել):

**ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 2.
ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԵՎ ԶԲԱՂՈՒՆԱԿՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՈՒՂՎԱԾ ԱՅԼԸՆՏՐԱՆՔԱՅԻՆ ՏԵԽՆԻԿԱՆԵՐ.
ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅՈՒՆ, ԱՇԿԵՐՏՈՒԹՅՈՒՆ**

Անցյալում կարիերայի վերաբերյալ որոշումներ կայացնելը շատերի կողմից համարվում էր մի պարզ գործողություն: Հարկավոր էր սեփական անձի և հավանական աշխատատեղի մասին հավաքել և համադրել տեղեկություններ՝ ընտրություն կատարելու համար, հաճախ՝ մեկընդմիջտ: Մեր օրերում, երբ արագ զարգացող տեխնոլոգիաները թելադրում են տնտեսությանը զարգացման նոր ուղղություններ, մասնագիտության և կարիերայի ընտրությունը պահանջում է հետևողականություն, պլանավորում, գնահատում և, միգուցե, ժամանակի ընթացքում նոր նպատակների սահմանում: Այս իրավիճակում հաճախ անձի համար դժվար է լինում օբյեկտիվ գնահատել իր կոմպետենցիաներն ու դրանք համադրել շուկայի տվյալ պահի և կանխատեսվող պահանջարկի հետ: Առաջ է գալիս աջակցության կարիք, որը կարող է լինել իրազեկման, խորհրդատվության, ինչպես նաև քուչինգի և մենթորության միջոցով: Վերջիններս համեմատաբար նոր տեխնիկաներ են, որոնք արդեն լայն կիրառություն ունեն ԱՄՆ-ում և Եվրոպայում:

Այս ծառայությունների ընդհանրությունն այն է, որ բոլորն էլ ուղղված են օգնելու այցելուին իր կարիերայի արդյունավետ կառավարման գործում՝ սակայն տարբեր են խնդրի լուծման մեթոդները: Մասնավորապես՝ եթե կարիերայի քուչինգը կենտրոնանում է ներկա իրավիճակի վրա և սահմանում նպատակներ՝ առաջ շարժվելու համար, ապա կարիերայի խորհրդատվության դեպքում դիտարկվում է անձի անցած փորձառությունը, նպատակներին հասնելու համար առաջացած խոչընդոտները, պատճառները և փորձում առաջարկել դրանց հաղթահարման ուղիներ: Կարիերայի քուչը գնահատում է այցելուի ներկա վիճակը և խթանում ավելիին հասնելու: Քուչը կենտրոնանում է արդյունքների, ձեռքբերումների վրա: Կարիերայի խորհրդատուն ևս գնահատում է այցելուի վիճակը և կարիերայում առաջընթաց չունենալու դեպքում կարող է օգնել հարթելու շփոթությունը և/կամ անդրադառնալու զգացմունքային պատճառներին՝ վերջում առաջարկելով, օրինակ՝ նոր նպատակներ սահմանել:

Այս տեխնիկաների արդյունավետ կիրառման համար կարևոր նախապայման է ոչ միայն ծառայություն իրականացնող մասնագետի՝ խորհրդատուի, քուչի և մենթորի կողմից գործիքակազմերի տիրապետումն, այլև անհրաժեշտ կոմպետենցիաները, անձնային որակներն ու հեղինակությունը, ինչը կարևորելով սույն մոդուլի շրջանակում առաջարկում ենք դիտարկել խորհրդատվությունը և մենթորությունը, որպես տեխնիկաներ:

ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԽՈՐՀՐԴԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ, ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ. Խորհրդատուի և այցելուի միջև փոխհամագործակցություն է՝ ուղղված կարիերայի զարգացման գործընթացում աջակցության տրամադրմանը (տեղեկատվական աջակցություն, գնահատում):

- Կարիերայի խորհրդատվության հիմնական խնդիրներն են՝
- Աջակցություն այցելուներին՝ փոփոխությունների հաղթահարման գործընթացում,
 - Այցելուների մոտ ինքնագնահատման կարողության զարգացում,

- Աշխատաշուկայի, աշխատանքային միջավայրի մասին տեղեկատվության ապահովում,
- Աջակցություն այցելուին ընդլայնելու կամ, ընդհակառակը, մասնավորեցնելու ընտրությունը,
- Օգնել այցելուին կազմել գործողությունների պլան:

Կարիերայի խորհրդատվության գործընթացի հիմնական փուլերն են՝

- Սկզբնական/առաջնային փուլ,
- Տեղեկատվության հավաքագրման փուլ,
- Աշխատանքային փուլ,
- Եզրափակիչ փուլ:

Սկզբնական փուլում ենթադրվում է խորհրդատուի և այցելուի միջև արդյունավետ կապերի հաստատում, այցելուի մասին տեղեկատվության հավաքագրում, խորհրդատվության համար նախնական նպատակների սահմանում:

Միջին կամ աշխատանքային փուլում խորհրդատուն անցկացնում է խնդիրների և նպատակների ուսումնասիրություն, գործողությունների անհատական պլանի զարգացում և իրականացում:

Եզրափակիչ փուլում կարևոր է, որ խորհրդատուն կապ ստեղծի սկզբնական և միջին փուլում կատարած աշխատանքի միջև՝ գնահատելով այցելուի ներկա կարգավիճակը, և այն համապատասխանեցնի խորհրդատվության նպատակին ու խնդիրներին:

Մենթորական աշխատանքի կազմակերպումն առավել դյուրին է, քանի որ չի պահանջում նեղ մասնագիտական որակավորում, սակայն շատ կարևոր է մենթորների ընտրությունն, ովքեր պետք է լինեն համայնքում հեղինակություն ունեցող անձինք, ովքեր կայացած են իրենց բիզնեսում, տվյալ ոլորտում, համայնքում:

ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅՈՒՆ. ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ. «Մենթոր» (*Mentor/Mέντωρ*) բառը, որը նշանակում է «*իմաստուն խորհրդատու*» ոգեշնչվել է Հոմերոսի հեղինակած հին հունական առասպել Ոդիսևսից: Առասպելում Մենթորը մի ծերունի էր, որին Աթենաս աստվածուհին օգտագործում էր երիտասարդ Տելեմասկուսին իր դժվարությունները հաղթահարելու համար:

Այսպիսով, «մենթոր» բառը սահմանվում է որպես «վստահելի խորհրդատու և ուղեկցող» և ենթադրում է կամավոր, ոչ պաշտոնական շփումներ, որոնք նպատակ ունեն օգնել, ուղղորդել երիտասարդին՝ կյանքում ու մասնագիտական գործունեության մեջ կայանալու հարցում: Հայաստանում էլ ավանդաբար բանիմաց ու հասուն մարդիկ իրենց փորձն ու իմաստությունը միշտ ծառայեցրել են ի շահ երիտասարդների: Մենթորությունը լայնորեն կիրառվում է մասնագիտական զարգացման և առաջնորդության ծրագրերում: Նրանք, ովքեր հաջողության են հասել, ուղղորդում են առաջնորդների հաջորդ սերնդի երիտասարդ ներկայացուցիչներին:

Դասեր կարելի է քաղել թե՛ հաջողություններից, թե՛ ձախողումներից: Մենթորները, ովքեր իրենց փորձառության ընթացքում շատ բան են սովորել, անշուշտ, կարող են ներկայացնել իրենց «ինչպես անել, որ ստացվի» պատմությունները: Նրանք նաև իրենց կրած անհաջողությունների մասին պետք է պատմեն, այսինքն՝ «ես այսկերպ եմ վարվել, որը արդյունավետ չէր»: Այս երկու տեսակի պատմություններն էլ խիստ ուսանելի են, ու ներկազմակերպական ու անձնական իրողությունները վերլուծելու լավ հնարավորություն են ընձեռում: Ակնկալվում է, որ մենթորը և հովանավորայալը միմյանց հետ անկեղծ պետք է լինեն իրենց հույսերի ու մտավախությունների արտահայտման մեջ՝ անկախ կրած անհաջողություններից ու ունեցած հաջողություններից:

Առաջնորդները պետք է ներկայացնեն իրենց պատմությունները: Հարկ է ներկայացնել առանձին դրվագներ, միջադեպեր, պատմություններ, օրինակներ, քանզի դրանք արժեքավոր ու անմոռանալի հետք կարող են թողնել: Մենթորները, ովքեր կարող են իրենք իրենց մասին պատմել, իրենց փորձը ներկայացնել, ձևավորում են կապ, որ նրանց դարձնում է «սովորող առաջնորդ»:

Հարաբերությունները հասունանում են ժամանակի ընթացքում: Մենթորական աշխատանքը, երբ այն պտուղներ է տալիս, վերաճում է շարունակական ուսուցման, որը չի սահմանափակվում մեկ քայլով, կամ առանձին քայլերի որոշակի շղթայով: Այն դառնում է համադրական մի շղթա, որտեղ միախառնվում են դիտարկումները, փորձառությունը, ուսուցումը և վերլուծությունները:

Պետք է հստակեցնել մենթորի հիմնական խնդիրը, ըստ որի, մենթորը՝

Ընկեր է	Ընտանիքի մենթոր չէ
Ընդօրինակման արժանի անձնավորություն է	Սոցիալական աշխատող կամ բժիշկ չէ
Մտերիմ ու վստահելի անձնավորություն է	Փրկիչ չէ
Ունի հնարավորությունները բացահայտելու և զարգացնելու կարողություն	

Մենթորությունը պարզապես հարցերին պատասխանելն ու խորհուրդ տալը չէ: Այն պահանջում է հմտությունների ու փորձի յուրահատուկ պաշար:

Մենթորը պետք է.

- Ունենա ակտիվ լսելու կարողություն,
- Լինի համբերատար և հանդուրժող,
- Իր գործին գիտակ,
- Կարողանա կառուցողական անդրադարձեր անել,
- Լինի ազնիվ և անկեղծ,
- Ունենա կայացած սոցիալական կապեր և դրանք ընդլայնելու կարողություն,
- Ունենա անհրաժեշտ ռեսուրսներ գտնելու կարողություն,
- Այլոց զարգացմանը նպաստելու համար ժամանակ տրամադրելու ցանկություն և հնարավորություն,
- Նորը սովորելու ձգտում:

Որպես մենթորներ կարելի է դիտարկել փորձառու, կայացած անձանց, ինչպես նաև ծնողների: Մենթորի արդյունավետ աշխատանքի համար կարևոր են հետևյալ առանձնահատկությունները.

Օգնելու ցանկություն, որպեսզի օգնեն հաջորդ սերնդի առաջնորդներին ի կատար ածել իրենց մասնագիտական ու անձնական հավակնությունները,

Ժամանակ և եռանդ ներդնել հարաբերությունների ձևավորման համար (առաջարկում ենք ամսական մեկ հանդիպում, ինչպես նաև շփում հեռախոսակապի կամ էլեկտրոնային փոստի միջոցով)

Սովորեցնելու ակնառու հմտություններ՝ դիմացինին լսելու, խորհուրդ տալու և ուղղորդելու համար:

Վերջնարդյունք.

- անձնային աճ,
- ինքնուրույնություն,
- ինքնորոշվածություն և որոշումների կայացման կարողություն,
- նպատակին հասնելու միջոցների ընտրության կարողություն,
- նպատակներ և խնդիրներ հստակ սահմանելու կարողություն,
- արդյունավետ հաղորդակցման և ինքնաներկայացման հմտություններ,

- թույլ կողմերի ուժեղացում:

Քանզի մենթորությունը շարունակական գործընթաց է, այն նպատակահարմար է կիրառել դեռևս ուսումնառության տարիներից՝ համատեղելով մասնագիտական գիտելիքների ու առանցքային կարողությունների ձեռքբերման գործընթացները: Մենթորությունը կարող է հանդես գալ որպես պրակտիկայի այլընտրանք՝ ներառելով ինչպես մենթորի աշխատանքը, այնպես էլ ուսումնական խորհրդատուի, ով քաջատեղյակ է մասնագիտական ուսումնական ծրագրերին:

Մենթորի և ուսանողի աշխատանքը կանոնակարգված իրականացնելու նպատակով առաջարկում ենք կիրառել ստորև ներկայացված պլան-նախագիծը:

Մենթորություն գործընթացի արդյունավետությունը. Հաջողված մենթորության կապ ստեղծելու համար կարելի է առաջնորդվել չորս քայլից բաղկացած հետևյալ գործընթացով.

1. **Կապի ստեղծում.** Մենթոր-երիտասարդ կապի ստեղծումը մենթորության առաջին և կարևոր խնդիրն է: Նախ, պետք չէ շտապել, առավել ևս բացթողումներ թույլ տալ: Անհրաժեշտ է ժամանակ ներդնել և ջանք գործադրել ամուր կապ ստեղծելու նպատակով: Մենթորն ու երիտասարդը պետք է ժամանակ հատկացնեն միմյանց հետ ծանոթանալու և վստահության հիմք ստեղծելու համար: Այս դեպքում մենթորության գործընթացի արդյունավետությունը կարող է առավել բարձր լինել:

2. **Քանակելու պայմանները.** Հաջորդ քայլը պայմանների ամբողջության ստեղծումն է, որոնք պետք է իրականացվեն, և որոնցով առաջնորդվում են մենթորության դասընթացի իրականացման ընթացքում: Այն ներառում է դերերի հստակեցումը, մենթորության դասընթացների համար ժամանակացույցի ստեղծումը, սահմանափակումների սահմանումը և մենթորություն իրականացնելու մեթոդների նախընտրումը: Այս ամենը հիմք է ստեղծում մենթորության սահուն և համահունչ կապի համար:

3. **Երիտասարդի զարգացումը.** Սա մենթորական գործընթացի ամենաժամանակատար փուլն է, քանի որ շեշտը դրվում է մենթորության գործառույթների վրա: Այս փուլում և մենթորը և երիտասարդը սահմանում են մենթորության նպատակները, մենթորության վարժությունների ցանկը, որոնց միջոցով իրականացվում են նպատակները և որը շարունակական հաղորդակցություն է ապահովում:

4. **Մենթորության կապի ավարտ.** Մենթորության գործընթացը ավարտվում է ձեռքբերումները և վերջնական արդյունքը գնահատելով: Մենթորության կապի ավարտը պետք է լինի դրական, կտրուկ չընդհատվի, այլ վերափոխվի ոչ պաշտոնական ընկերության: Որոշ դեպքերում, մենթորական կապը վերածվում է ավելի ամուր կապի:

Մենթորության գործընթացի արդյունավետ մոդել. Մենթորության աշխատանքային մոդելը ժամանակի ընթացքում զարգացել է՝ հիմնվելով մենթորների փորձի վրա և կիրառվել է տարբեր կազմակերպություններում իրականացվող մենթորական դասընթացներում: Աշխատանքային մոդելի փուլերը ներկայացնում են ամբողջ մենթորական գործընթացը և իրականացվում են երկու տարվա ընթացքում: Հանդիպումների ժամանակացույցը կազմվում է կախված մենթորության նպատակներից և երիտասարդների աշխատանքային գործունեությունը բարելավելու անհրաժեշտությունից: Հաղորդակցումը պետք է լինի շարունակական, որպեսզի մենթորական կապը շարունակի բարգավաճել/բարելավվել մենթորության ամբողջ ընթացքում:

Աշխատանքային մոդելի փուլերը մենթորության գործընթացում.

Առաջին փուլ: Սկզբնական փուլ

Սկզբնական փուլի նպատակն է կապ ստեղծել և սկսել մենթոր-երիտասարդ հարաբերությունը: Սա միմյանց ավելի լավ ճանաչելու ճիշտ ժամանակն է, մինչ կսկսեք մենթորական դասընթացը:

Երկրորդ փուլ: Հիմք

Այս փուլը ենթադրում է մենթորի և երիտասարդի դերերի համաձայնեցում, և հստակեցվում է ակնկալիքները մենթորության գործընթացից:

Երրորդ փուլ: Կողմնորոշում

Երիտասարդը կողմնորոշված է գործընթացում իրականացվող իր քայլերում, որի հետևանքով նվազեցվում է լարվածությունը և ավելանում է մոտիվացիան:

Չորրորդ փուլ: Համագործակցություն

Մենթորը աշխատում է երիտասարդի հետ և ընկալվում է որպես հոգատար գործընկեր:

Հինգերորդ փուլ: Խնդիրների լուծում

Այս փուլում մենթորը օգնում է երիտասարդին պարզել, թե որոնք են իր հմտությունների և գործունեության խնդիրները

Վեցերորդ փուլ: Անձնական շրջանակ

Մենթորության կապը ամրապնդվում է, և մենթորը ընկալվում է որպես վստահելի գործընկեր: Մենթորը ջանում է օգնել երիտասարդին բարձրացնել ինքնագնահատականը և ինքնավստահությունը:

Յոթերորդ փուլ: Մասնագիտական շրջանակ

Մենթորության գործընթացի այս փուլում երիտասարդը մենթորին ընկալում է որպես չափանիշ և այժմ ուշադրությունը ուղղված է հմտությունների և գործունեության զարգացմանը:

Ութերորդ փուլ: Տեղափոխում

Այս վերջին փուլում խրախուսում է մենթորի և երիտասարդի ինքնուրույնությունը, բայց մենթորի ուղղորդումը դեռ առկա է:

ՄԿՈՒԽ-ն կարող է հանդիսանալ մենթորական աշխատանքի կազմակերպմանն աջակցող մարմին, որի օգնությամբ իրենց մասնագիտությամբ հաջողությունների հասած համայնքի ակտիվ անհատները կարող են ներգրավվել որպես մենթորներ և ուղղորդել ՄԿՈՒ հաստատությունների ուսանողներին և շրջանավարտներին:

Մենթորական գործընթացի համակարգման նպատակով առաջարկում ենք հետևել հավելված 3.2.1-ով երիտասարդների մենթորական աշխատանքի կազմակերպման կանոնակարգին:

Աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցումը, որը հանդիսանում է որպես ՄԿՈՒ առանցքային ասպեկտ, ուղղակիորեն կապված է իր նպատակին՝ օգնելու սովորողներին ձեռք բերել աշխատաշուկային համապատասխան գիտելիքներ, զարգացնել համապատասխան հմտություններ ու կարողություններ: Աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցումը կարող է ունենալ տարբեր ձևեր (ինչպես օրինակ՝ հաստատության վրա հիմնված ՄԿՈՒ արտադրությունից չկտրված ուսուցմամբ կամ աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցում հաստատությունում ներառելով մոդելավորում): Այս համատեքստում կարելի է դիտարկել հիմնականում աշկերտությունը:

Աշկերտությունն ուղղված է զարգացնելու երիտասարդներ զբաղունակության կարողությունները և հեշտացնելու անցումը ուսումնական հաստատությունից աշխատաշուկա:

Ուլթե՛ր են այն շահագրգիռ կողմերը, որոնք պետք է ներգրավվեն աշկերտությունների նախագծման և իրականացման գործընթացներում: Ընկերությունները, հատկապես՝ ՓՄՁ-ները, ինչպե՛ս կարող են ներգրավվել և առաջարկել աշկերտության իրականացման վայրեր: Ինչպե՛ս կարող ենք բարձրացնել աշկերտական ուսուցման գրավչությունը, որպեսզի շատ երիտասարդներ ներշնչված լինեն հետևելու այս ուղուն, և ի՞նչ դերակատարում կարող է ունենալ կարիերայի ուղղորդումը: Եվ, անշուշտ, ինչպե՛ս կարող ենք համոզվել, որ աշկերտությունների ու աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման ծրագրերը ապահովում են իրական, բարձրորակ ուսուցման փորձ, որը երիտասարդներին տալիս է կարիերայի զարգացման ամուր հիմք և մուտքի տրամա:

Ուղղորդման սկզբունքներն արձագանքում են չորս քաղաքական մարտահրավերների, որոնք կարևոր են աշկերտությունների և աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման այլ ձևերի խթանումը հասցեագրելու գործում⁵.

- ազգային կառավարում և սոցիալական գործընկերների ներգրավում.
- աջակցություն աշկերտություններ առաջարկող ընկերություններին, հատկապես՝ ՓՄՁ-ներին.
- աշկերտությունների և բարելավված կարիերայի ուղղորդման գրավչություն, և
- աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման որակի ապահովում:

**Ազգային կառավարում
և սոցիալական
գործընկերների
ներգրավում**

- **Սկզբունք 1.** Հստակ և հետևողական իրավական դաշտ՝ հնարավորություն տալով աշկերտության գործընկերներին գործել արդյունավետորեն, և երաշխավորելով փոխադարձ իրավունքներ ու պարտականություններ
- **Սկզբունք 2.** Համակարգված, շարունակական երկխոսություն աշկերտության բոլոր գործընկերների միջև, այդ թվում համակարգման և որոշումների կայացման թափանցիկ ուղի
- **Սկզբունք 3.** Սոցիալական գործընկերների դերի ուժեղացում կարողությունների զարգացման, սեփականության իրավունքի ձեռքբերման և իրագործման համար պատասխանատվություն ստանձնելու միջոցով
- **Սկզբունք 4.** Համակարգված համագործակցություն ՄԿՈՒ հաստատությունների կամ վերապատրաստման կենտրոնների և ընկերությունների միջև
- **Սկզբունք 5.** Ընկերությունների, ՄԿՈՒ իրականացնողների և սովորողների փոխշահավետ օգուտների և ծախսերի կիսում

⁵ High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles, European Commission, 2015, p.5

**Աջակցություն
աշկերտություն
առաջարկող
ընկերություններին,
հատկապես ՓՄՁ-ներին**

- **Սկզբունք 6.** Աջակցություն միջոցառումներին, որոնք առավել գրավիչ ու մատչելի են դարձնում աշկերտությունները ՓՄՁ-ների համար
- **Սկզբունք 7.** Գտնել ճիշտ հավասարակշռություն ուսուցանող ընկերությունների հատուկ հմտությունների պահանջարկի և աշկերտների/փորձնականների զբաղունակության բարելավման ընդհանուր կարիքի միջև
- **Սկզբունք 8.** Աշկերտության փորձ չունեցող ընկերությունների վրա կենտրոնացում
- **Սկզբունք 9.** Աջակցություն աշկերտություններ ապահովող ընկերություններին անապահով սովորողների համար
- **Սկզբունք 10.** Շահագրգռում և աջակցություն ընկերություններին արհեստավարժ դասընթացավարներ ու կրկնուսուցյցներ ներգրավելու համար

**Աշկերտությունների և
բարելավված
կարիերայի ուղղորդման
գրավչություն**

- **Սկզբունք 11.** Թափանցելիության խթանում ՄԿՈՒ և այլ կրթական և կարիերայի ուղիների միջև
- **Սկզբունք 12.** Աշկերտությունների և ՄԿՈՒ վարկանիշի բարձրացում գերազանցության խթանման միջոցով
- **Սկզբունք 13.** Կարիերայի ուղղորդում հնարավորություն տալով երիտասարդներին կատարել հիմնավորված ընտրություններ
- **Սկզբունք 14.** Աշկերտությունների գրավչության բարձրացում ՄԿՈՒ դասավանդողների որակի բարձրացման միջոցով
- **Սկզբունք 15.** Աշկերտությունների և ՄԿՈՒ գրավչության խթանում մի շարք իրազեկության բարձրացման միջոցառումների միջոցով

**Աշխատանքի վրա
հիմնված
ուսումնառության
որակի ապահովում**

- **Սկզբունք 16.** Աշկերտությունների որակի ապահովման հստակ շրջանակի ապահովում համակարգի, իրականացնողի և ընկերության մակարդակով հետևողական հետադարձ արձագանք ապահովելով
- **Սկզբունք 17.** Երաշխավորում, որ ՄԿՈՒ ծրագրերի բովանդակությունը համահունչ է փոփոխվող հմտությունների կարիքներին ընկերություններում և հասարակության մեջ
- **Սկզբունք 18.** Աշկերտության գործընկերների միջև կանոնավոր համագործակցության միջոցով փոխադարձ վստահության և հարգանքի խթանում
- **Սկզբունք 19.** Ուսումնառության արդյունքների արդար, հիմնավոր և վավերական գնահատման ապահովում
- **Սկզբունք 20.** Աջակցություն ընկերության դասընթացավարների շարունակական մասնագիտական զարգացմանը և նրանց աշխատանքային պայմանների բարելավում

Աշկերտությունները պետք է օգուտ տան սովորողներին, ինչպես նաև ուսուցանող ընկերություններին: Շատ ուսուցանող ընկերություններ շահում են առաջարկվող աշկերտություններից, քանի որ նրանք կարող են հմուտ աշխատուժով համալրել սեփական աշխատակիցների շարքերը: Աշկերտության դասընթացները կարող են բարձրացնել աշկերտական ուսուցման հանդեպ հետաքրքրությունը այլ

աշխատողների շրջանում: Սա ստեղծում է «ուսուցման մշակույթ» ուսուցանող ընկերությունում, ինչպես նաև սեկտորում:

Երիտասարդների զբաղունակությունը երաշխավորելու նպատակով աշկերտությունների բովանդակությունն ու տրամադրումը պետք է համահունչ լինի աշխատաշուկայի պահանջներին՝ միևնույն ժամանակ հարգելով անհատական ուսումնական հաստատության հմտությունների կարիքները: Այն պահանջում է **գտնել ճիշտ հավասարակշռություն ուսուցանող ընկերությունների հատուկ հմտությունների կարիքների և աշկերտների/փորձնականների զբաղունակության բարելավման ընդհանուր կարիքի միջև:**

Աշկերտություններ ներառող ՄԿՈՒ-ն նույնպես կարող է կարևոր դերակատարում ունենալ այն անապահով երիտասարդների սոցիալական ներառման գործում, ովքեր հաճախ ներգրավված չեն զբաղվածության, կրթության կամ ուսուցման գործընթացում:

Բացի այդ անհրաժեշտ է **շահագրգռել և աջակցել ընկերություններին արհեստավարժ դասընթացավարներ ու կրկնուսույցներ ներգրավելու նպատակով:**

Հատկապես բիզնեսի հետ սերտորեն կապված հաստատությունները, ինչպիսիք են՝ սոցիալական գործընկերների կազմակերպությունները, ոլորտային կամ ճյուղային կազմակերպությունները, հմուտ արհեստների, արդյունաբերության կամ առևտրի պալատները և մասնագիտական մարմինները, կարևոր դեր են խաղում համակարգային մակարդակում արդյունավետորեն գործող աշկերտական ուսուցման համակարգերի առաջադիմության և կառավարման գործում:

Գործատուները հիմնական շարժանիվներն են աշկերտային ուսուցման համակարգերի մշակման և պահպանման գործում: Նրանք առաջարկում են աշկերտային ուսուցման վայրեր, սահմանում են անհրաժեշտ հմտությունները և զբաղվում են համակարգի մշակման գործընթացով իրենց ներկայացուցիչ կազմակերպության (ների) միջոցով: Նրանք ներդրումներ են անում աշկերտության համար մի շարք պատճառներով, առաջին հերթին այն պատճառով, որ այն առաջարկում է արդյունավետ միջոց հավաքագրելու ընկերության համար անհրաժեշտ հմտություններ ունեցող աշխատողների:

Աշկերտությունների խթանումը կախված է ոչ միայն ընկերություններին շահագրգռելուց, այլև այն փաստից, որ երիտասարդ, պոտենցիալ սովորողներն ու իրենց ծնողները պետք է առավել գրավիչ համարեն աշկերտություններ ներառող ՄԿՈՒ-ն այլ կրթական ուղիների հետ համեմատությամբ: Կարևոր է, որպեսզի ՄԿՈՒ-ն չընկալվի որպես «փակուղի», որը դժվարացնում է տեղափոխումը այլ կրթական կամ կարիերայի ուղիներ: Ուստի, կարևոր է **խթանել թափանցելիությունը ՄԿՈՒ և այլ կրթական և կարիերայի ուղիների միջև:** Ինչպես օրինակ, փոխանցելիությունը կարող է ընդլայնվել՝ ՄԿՈՒ շրջանավարտներին տալով բարձրագույն կրթության ֆորմալ մուտք, ստեղծելով կրթական հաստատությունների միջև կապ ստեղծող ծրագրեր և/կամ ինտեգրելով փափուկ հմտությունները ՄԿՈՒ բոլոր մակարդակներում:

Կարիերայի ուղղորդումը, որը հնարավորություն է տալիս երիտասարդներին կատարել հիմնավորված ընտրություններ, կարևոր տարր է ուսումնական հաստատությունից աշխատանք երիտասարդների անցումը հեշտացնելու գործում: Կարիերայի ուղղորդումը շարունակական գործընթաց է, որը կարող է սկսվել վաղ փուլում տարրական հաստատությունում և կարող է շարունակվել քանի որ երիտասարդները հասունանում և ընտրություններ են կատարում իրենց կրթական ուղիների և կարիերայի հարցում: Որպեսզի երաշխավորենք, որ ուղղորդումը հասանելի է երիտասարդներին, լավ լուծում կարող է լինել բազմաչափ մոտեցման ընդունումը, որը համատեղում է անձնական դեմ առ դեմ ուղղորդումը մատուցման այլ ձևերով, ինչպիսիք են՝ համացանցը, թեժ գծերը և այլն:

Շատ ընկերություններ, հատկապես ՓՄՁ-ները չեն տեսնում աշխատողներին ներդրումից ստացվող գուտ օգուտը: Բացի այդ, գործատուները կարող են անորոշ համարել իրենց ներդրումներին ավելացող եկամուտը, եթե աշխատող հետագայում տեղափոխվի մեկ այլ գործատուի մոտ: Չնայած աշխատողները կարող են բեռ լինել գործատուների համար, բայց կան նաև օգուտներ, որոնց մասին գործատուները հաճախ տեղյակ չեն: Ստորև թվարկված են օգուտների որոշ օրինակներ, որոնք կարելի է պարբերաբար խթանել գործատուների շրջանում:

- Աշխատողները թույլ են տալիս բիզնեսին ապահովել այն կոնկրետ հմտություններ ու որակներ ունեցող աշխատողների համալրումը, որը պահանջում է բիզնեսը, և որը կարող է հասանելի չլինել արտաքին աշխատանքի շուկայում: Աշխատողների հավաքագրումը հնարավորություն է տալիս գործատուներին լրացնել հմտությունների բացերը, որոնք առկա են իրենց ներկա աշխատուժում, քանի որ աշխատողները սկսում են սովորել ոլորտին հատուկ հմտություններ հենց առաջին օրից:
- Աշխատողները կարող են օգնել ապահովելու հմուտ երիտասարդների հավաքագրումը, որը կարող է հատկապես կարևոր լինել ծերացող աշխատուժին փոխարինելու համար:
- Աշխատողները հակված են լինել ավելի հավատարիմ և մնալ կազմակերպության հետ, որը կարող է նվազեցնել աշխատուժի հոսունությունը:
- Աշխատային ուսուցումը կարող է մեծացնել հետադարձությունը աշխատային ուսուցման հանդեպ այլ աշխատողների շրջանում և ստեղծել «ուսուցման միջավայր»:
- Աշխատողները կարող են բերել նոր գաղափարներ ու նորարարություն բիզնեսի համար:
- Աշխատային ուսուցման սխեմաները կարող են հանգեցնել բիզնեսի հեղինակության բարձրացմանը և արդյունաբերության մեջ, և տեղական համայնքում:

Ի համեմատ խոշոր ընկերությունների, շատ ՓՄՁ-ներ ունեն ոչ այնքան առաջադեմ ուսուցման մշակույթ և ուսուցման համար հատկացված սահմանափակ բյուջե: Քանի որ աշխատողները պետք է դիտարկվի որպես ներդրում, ապա ջանքեր կարող են անհրաժեշտ լինել ՓՄՁ-ներին իրազեկ դարձնելու այն օգուտների մասին, որոնք առաջարկվող աշխատողները ապահովում են ՓՄՁ-ների համար, ինչպես օրինակ՝ ընկերության պահանջներին համապատասխան հմուտ աշխատողների ապահովումը: Ուսուցման միջավայրի խթանումը կարող է իրականացվել իրազեկվածության բարձրացմանն ուղղված քարոզարշավների ու գործատուներին այցելություններ կատարելու միջոցով՝ հասցեագրելով ՓՄՁ-ների և առաջարկվող աշխատողներին ներդրումների վերադարձն ու օգուտները ընդգծող ուղղորդման և աջակցության համակցումը: Մկու հաստատությունները և ուսուցում իրականացնողները կարող են կարևոր դերակատարում ունենալ ՓՄՁ-ներին օգնելու հարցում, և փորձը ցույց է տալիս, որ նախաձեռնողական բնույթի ուսուցում իրականացնողը հաջողության բանալին է:

ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ 3.
ՆԱԽԱԳԾԵԼ ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԻ ԵՎ ՇՐՋԱՆԱՎԱՐՏՆԵՐԻ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՈՒ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱԶԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՈՒՂՂՎԱԾ ԱԿՏԻՎ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾԻՔԱԿԱԶՄԵՐ

Սույն մոդուլի նպատակն է նախանշել **ՀՄԿՈՒԽ** կողմից ՄԿՈՒ հաստատություններին ուսանողների և շրջանավարտների զբաղունակության կարողությունների զարգացմանն ուղղված համայնքային ակտիվ ծրագրերի իրականացմանն աջակցելու կարևորությունը: Ստորև նկարագրված միջոցառումներն օրինակ են, սակայն չեն սահմանափակում կողմերի նախաձեռնությունները: Ուստի, յուրաքանչյուր մասնակից կարող է ընդլայնել միջոցառումների ցանկը, բովանդակությունը՝ համապատասխանեցնելով տարբեր թիրախների պահանջին: Օրինակ՝

ՄԿՈՒ կարիերայի կենտրոնների հիմնական գործառույթներում առանձնացվում են հանրային այնպիսի միջոցառումների կազմակերպումը, որոնք կնպաստեն ուսանողների և շրջանավարտների զբաղունակության կարողությունների զարգացմանը: Սակայն մարդկային և նյութական սահմանափակ ռեսուրսների պարագայում հաճախ չէ, որ կարիերայի կենտրոնի պատասխանատուն կարող է միայնակ պլանավորել համայնքային նշանակության ծրագրեր: Այս ուղղությամբ արդյունավետ աջակցություն կարող է լինել **ՀՄԿՈՒԽ** հետ համատեղ համայնքային ակտիվ ծրագրերի նախագծումն ու իրականացումը՝ մեկտեղելով անհրաժեշտ ռեսուրսները:

Ուսանողների և շրջանավարտների կարիերայի կառավարմանն ուղղված ակտիվ ծրագրերից կարելի է առանձնացնել, ըստ նպատակի՝ հատկապես տոնավաճառները, մասնագիտությունների օրերը, նմանատիպ հանրային այլ միջոցառումները: Վերջին տարիներին ավանդական են դարձել աշխատանքի տոնավաճառները, որոնց հիմնական նպատակն է գործատուներին և աշխատանք փնտրողներին հանդիպելու հնարավորության ապահովումը: Նպատակահարմար է տոնավաճառները կազմակերպել թիրախավորված, օրինակ՝ ոլորտային: Սակայն հասարակայնության հնարավորինս լայն շերտերի հետաքրքրությունը սպառելու և բոլոր թիրախներին ընդգրկելու նպատակով կարելի է կազմակերպել լայն իմաստով՝ կարիերայի տոնավաճառներ, որոնց հիմնական նպատակն է ապահովել անհրաժեշտ տեղեկատվություն անձի մասնագիտական կողմնորոշման, կարիերայի պլանավորման և զարգացման հնարավորությունների մասին և մեկ հարկի տակ ներկայացնել կրթության, շարունակական ուսուցման և զարգացման, զբաղվածության ապահովման կառույցները:

Կարիերայի տոնավաճառի հիմնական խնդիրներն են աջակցել դեռահասների և երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշմանն ու կարիերայի ուղղորդմանը, կրթություն և ուսուցում ստանալու, մասնագիտական կարողությունները պրակտիկայի և կամավորական աշխատանքի միջոցով զարգացնելու, աշխատանք գտնելու հնարավորությունների բացահայտմանը: Սույն միջոցառման խնդիրները կարելի է դասակարգել երեք բաղադրիչի՝ կողմնորոշման, կրթության և զբաղվածության:

Կողմնորոշման բաղադրիչի շրջանակում կարող են անցկացվել վարպետաց դասեր շուկայում առավել պահանջարկված մի քանի մասնագիտությունների գծով, դպրոցականներին, նրանց ծնողներին և երիտասարդներին ներկայացնել մասնագիտության ընտրության և կարիերայի ուղղորդման, ձեռներեցության և ձեռնարկատիրության, աշխատանք փնտրելու և գործատուին ներկայանալու առանձնահատկություններին՝ դասընթացների, սեմինարների, պանելային քննարկումների միջոցով:

Կրթության բաղադրիչի շրջանակում քոլեջներն ու բուհերը, ուսուցում և որակավորում իրականացնող կառույցները կարող են ներկայացնել մասնագիտական կրթություն և ուսուցում, բարձրագույն կրթություն, լրացուցիչ և շարունակական ուսուցում ստանալու հնարավորությունները, մասնագիտություններն ու որակավորումները, պայմանները:

Զբաղվածության բաղադրիչի շրջանակում գործատուները կներկայացնեն թափուր աշխատատեղեր, կամավորական և պրակտիկայի հնարավորություններ երիտասարդների, աշխատանք փնտրողների համար: Գործատուները ակտիվ մասնակցություն կարող են ունենալ մասնակիցների հետ թրեյնինգների, պանելային քննարկումների անցկացման ժամանակ:

Տոնավաճառը լավ հնարավորություն է աշխատանք փնտրող երիտասարդներին գտնելու իրենց ապագա աշխատանքը կամ ներգրավվելու կամավորական աշխատանքում, ճանաչելու աշխատաշուկայի ներկա պահանջները, զարգացնելու զբաղունակության ու ձեռներեցության կարողություններ, ի վերջո՝ դառնալ տնտեսապես ակտիվ:

Բացի տոնավաճառներից կարելի է կազմակերպել նաև մասնագիտությունների կամ զբաղմունքների օրեր՝ համայնքում առավել պահանջված մասնագիտությունը կամ զբաղմունքը ներկայացնելու նպատակով՝ ներգարվելով ինչպես գործատուներին, այնպես էլ ՄԿՈՒ հաստատությունները:

Ուսումնառության նյութեր

Հավելված 3.2.1 Երիտասարդների մենթորական աշխատանքների կազմակերպման կանոնակարգ

4. ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. «Կարիերայի ուղղորդման գործընթացում խորհրդատվության, քուչինգի և մենթորության տեխնիկաների կիրառումը» ձեռնարկ, © ՄԿՄԿ, 2016թ.
2. High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles, European Commission, 2015

ՄՈԴՈՒԼԻ ԴԱՍԱՎԱՆԴՄԱՆ ԾՐԱԳԻՐԸ

	Թեմաները	Կիրառվող մեթոդաբանությունը / գործիքակազմը	Հակիրճ բովանդակությունը / Նկարագրությունը	Պահանջվող միջոցները / Անհրաժեշտ պարագաները	Ուսումնառության նյութեր

Կ Ա Ն Ո Ն Ա Կ Ա Ր Գ
ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՄԵՆԹՈՐԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ

1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

1. Սույն կանոնակարգը սահմանում է մենթորային հարաբերությունների կազմակերպման գործընթացի ընդհանուր հիմունքները, մենթորի և երիտասարդի պարտականությունները և նպատակ ունի կանոնակարգելու մենթորության հետ կապված աշխատանքները:

2. ԿԱՆՈՆԱԿԱՐԳՈՒՄ ՕԳՏԱԳՈՐԾՎՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

2. Սույն փաստաթղթում օգտագործվող հիմնական հասկացություններն ունեն հետևյալ իմաստները.

1) **Մենթորություն**՝ գործընթաց, որի ընթացքում բարձրաստիճան, կայացած և հեղինակություն վայելող անձինք ուսուցանում, խորհուրդ են տալիս, ուղղորդում և կարող են նպաստել երիտասարդների կամ կյանքի փորձառություն չունեցող անձանց կարիերայի զարգացման, անձնային աճի:

2) **Ուսումնական խորհրդատու (մենթոր)**՝ հավասար կամ համարժեք դիրք ունեցող անձ, ով ստանձնում է մենթի (protégé-հովանավորյալ/սան) հովանավորությունը, աջակցում է նրան և աշխատում նրա հետ՝ օգնելով ձևավորել նրա անհատականությունը, ներշնչում է ինքնավստահություն, կրթում կամ ուսուցանում է նրան թե՛ բարձրագույն կրթական հաստատությունում, թե՛ աշխատավայրում և թե՛ կենսական նշանակություն ունեցող այլ ոլորտներում: Մենթորն օգնում է սովորողներին ընտելանալու ուսանողական, դասախոսական միջավայրին. վերջիններս հետագայում ևս կարող են ցուցաբերել իրենց օգնությունն ու աջակցությունը:

3) **Մենթի**՝ անձ, ով ձգտում է անհատական զարգացման, կատարելագործում է իր մասնագիտական հմտությունները, պատրաստ է իր ձեռք բերած գիտելիքները, կարողություններն ու հմտությունները կիրառել գործնականում և պատրաստակամությամբ ընդունում է մենթորի ուղղորդումը, դիտողություններն ու խորհուրդները:

4) **Մենթորային հարաբերություններ**՝ օգնող-օժանդակող հարաբերություններ են, որոնք ուղղված են նվաճումներն ու ձեռքբերումները զարգացնելուն: Մենթորությունը ներառում է զգացմունքային և հոգեբանական աջակցություն, կարիերային և մասնագիտական զարգացմանը վերաբերող ուղղակի օգնություն և դերային մոդել: Այս հարաբերություններն անձնական են և պահանջում են ուղղակի համագործակցություն մենթորի և մենթի միջև:

3. ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ ԵՎ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

3. Մենթորության նպատակն է նպաստել համայնքի ՄԿՈՒ հաստատությունների սովորողների և շրջանավարտների կարիերայի զարգացմանն ու անձնային աճին՝ փորձված և հաջողությունների հասած մասնագետների օգնությամբ:

4. Մենթորը կանոնավոր կերպով մշտադիտարկման (մոնիթորինգ) է ենթարկում և աջակցում սովորողին ուսուցման ողջ ընթացքում, ինչը նախատեսում է առաջադրանքների կազմում և գնահատում, գործունեության որոշ ուղղություններով ուղղորդում, ընտրված մասնագիտության գծով մասնագիտական գիտելիքների տիրապետման տեսանկյունից գործընթացի ղեկավարում և կազմակերպում, սովորողի ինքնազարգացմանն ու ինքնահաստատմանն աջակցելու նպատակով նրա կարիքների, հետաքրքրությունների ուսումնասիրում:

5. Մենթորության հիմնական խնդիրներն են՝

1) նպաստել մասնագիտական պատշաճ պատրաստվածություն ունեցող և համակողմանիորեն զարգացած, հայրենասիրության, պետականության և մարդասիրության ոգով դաստիարակված անձի ձևավորմանը,

2) բացահայտել և զարգացնել յուրաքանչյուր սովորողի բնական հակումները և ստեղծագործական ներուժը,

3) ցուցաբերել անձի շահադրդման, ինտելեկտուալ, նպատակային մասնագիտական բնագավառների զարգացմանն ուղղված օգնություն:

4. ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ

6. Սույն կանոնակարգով սահմանվում են մենթորության հետևյալ տեսակները.

- 1) խմբային,
- 2) թիմային,
- 3) հավասարազոր,
- 4) էլեկտրոնային,
- 5) անհատական:

5. ԽՄԲԱՅԻՆ ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

7. **Խմբային մենթորության** դեպքում մենթորն ունի չորս սովորողից բաղկացած խումբ և ներկայանում է որպես նրանց առաջնորդ՝ պարտավորվելով պարբերաբար հանդիպել նրանց: Այս հանդիպումների ժամանակ մենթորը ներկայացնում է սեփական կյանքի փորձը, պատմում իր ձեռք բերած հաջողությունների մասին, սովորեցնում մենթիներին մի քանի հմտություններ, կամ պարզապես միասին մասնակցում են հետաքրքիր միջոցառումների:

6. ԹԻՄԱՅԻՆ ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

8. **Թիմային մենթորությունը** ենթադրում է մի քանի ավագ մենթորների ներգրավվածություն մենթիների 1-4 հոգանոց խմբում:

7. ՀԱՎԱՍԱՐԱԶՈՐ ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

9. **Հավասարազոր մենթորության** պարագայում մենթորը հնարավորություն ունի ներգրավելու ավելի երիտասարդ մենթորի և/կամ աջակցություն ստանալու նրանից: Վերջինս իր հերթին պետք է անհրաժեշտության դեպքում լրացուցիչ օժանդակություն ցուցաբերի մենթիին՝ պահպանելով իր դրական դերային կերպարը ավագ մենթիի մոտ:

8. ԷԼԵԿՏՐՈՆԱՅԻՆ ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

10. **Էլեկտրոնային մենթորությունը** հարաբերությունների այնպիսի ձև է, երբ մենթորն ու մենթին միմյանց հետ շփվում են ինտերնետի միջոցով շաբաթական առնվազն մեկ անգամ: Տարվա ընթացքում նրանց առերես հանդիպումը կարող է տեղի ունենալ ընդամենը 1-3 անգամ՝ պայմանով, որ մենթորն ինտերնետի միջոցով տրամադրի համապատասխան և ամբողջական տեղեկատվություն հետագա աշխատանքի մասին:

9. ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԸ

11. **Անհատական մենթորությունը** մենթորության ավանդական ձև է, երբ մեկ մենթորին կցվում է մեկ մենթի և նրանք ամբողջ ուսումնական տարվա ընթացքում անընդհատ կապի մեջ են միմյանց հետ: Մենթորը տրամադրում է փորձի վրա հիմնված տեղեկատվություն մասնագիտության և հետագայում աշխատանքի անցնելու հնարավորությունների վերաբերյալ, բացի այդ, քննարկվում են կարևոր հարցեր և տարվում է ուղղորդիչ աշխատանք:

11. ՄԵՆԹՈՐԻ ԵՎ ՄԵՆԹԻ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

12. Մենթորը պարտավոր է՝

- 1) հարգել և պաշտպանել սովորողի իրավունքներն ու ազատությունները, պատիվն ու արժանապատվությունը,
- 2) նպաստել սովորողի կրթության իրավունքի իրացմանը՝ հաշվի առնելով յուրաքանչյուրի կրթական կարիքների առանձնահատկությունները,
- 3) սովորողների մեջ ձևավորել պատշաճ վարքագիծ ու վարվելակերպ, դաստիարակել հայրենասիրություն,
- 4) սովորողների մեջ զարգացնել ինքնուրույնություն, նախաձեռնություն և ստեղծագործական ունակություններ,
- 5) վերլուծել և քննարկել ուսանողների գնահատման արդյունքները,
- 6) սովորողներին ուղղություն տալ հետագա մասնագիտական գործունեության վերաբերյալ,
- 7) օգնել սովորողներին ուսումնառության և հետագա կարիերայի ուղիների ընտրության հարցերում,
- 8) գիտահետազոտական աշխատանքներում խթանել սովորողների մասնակցությունը,
- 9) նպաստել սովորողների և ընդհանուր հետաքրքրություններ ունեցող անձանց միջև կապի հաստատմանը (օրինակ՝ դասախոսներ, մասնագետներ),
- 10) խթանել հետաքրքրասիրությունը և ամրացնել փոխվստահությունը՝ ներկայացնելով նոր գաղափարներ, հնարավորություններ և սահմանելով հաղթահարման ենթակա նոր խնդիրներ,
- 11) խրախուսել կատարելագործումն ու ձեռքբերումները՝ ապահովելով հյուրընկալ և բարենպաստ միջավայր,
- 12) օգնել մենթիներին բացահայտելու նրանց հետաքրքրությունները, ինչպես նաև սահմանել նոր նպատակներ և իրականացնել դրանք,
- 13) ուղղորդել մենթիներին մասնագիտական և անձնական նպատակներին հասնելու գործում,
- 14) մենթիներին պատմելով սեփական նվաճումների մասին՝ նրանց համար օրինակ ծառայել,
- 15) պարզաբանել մենթիի կարիքներն ու ակնկալիքները,
- 16) աշխատել մենթիի հետ՝ օգնելով հասնելու իրական նպատակների իրականացմանը, առաջարկել լուծումներ, քայլեր,
- 17) մենթիի համար հանդիսանալ հավաստի տեղեկատվության աղբյուր,
- 18) ոգեշնչել մենթիին՝ նոր հորիզոններ, ոլորտներ բացահայտելու նպատակով,
- 19) սովորողին ծանոթացնել իր աշխատավայրում աշխատանքի կազմակերպմանը, ծրագրավորմանը, տեղեկատվական ու մեթոդական բնույթի փաստաթղթերին, մագիստրոսական թեզի պատրաստման ընդհանուր սկզբունքներին:

13. Մենթորն անմիջապես պատասխանատու է սովորողների գիտակցված և ստեղծագործական վերաբերմունքի համար դեպի իր ապագա մասնագիտական գործունեությունը:

14. Մենթորական արդյունավետ աշխատանքի դեպքում մենթորն կարող է ստանալ շնորհակալագիր:

15. Մենթին պարտավոր է՝

- 1) խորացնել իր մասնագիտական գիտելիքները, ձեռք բերել անհրաժեշտ գործնական հմտություններ, ինքնուրույն գործելու կարողություն, դրսևորել մենթորի հետ գործնական հարաբերություններ հաստատելու ձգտում,
- 2) կանոնավոր մասնակցել կազմակերպվող խորհրդատվություններին,
- 3) հետևողականորեն կատարելագործել իր առարկայական և մասնագիտական գիտելիքներն ու հմտությունները, իրականացնել ստեղծագործական և հետազոտական աշխատանքներ,
- 4) համագործակցել մենթորների և գործընկերների հետ՝ փորձի փոխանակման և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով,
- 5) պահպանել միջանձնային հաղորդակցման կանոնները,
- 6) քննարկել կարիքներն ու սպասումները մենթորի հետ, պատրաստակամ լինել իրականացնելու համաձայնեցված գործողությունները,
- 7) հետևողական լինել առաջարկների և արձագանքների նկատմամբ, տեղյակ պահել մենթորին առաջընթացի մասին,

8) հաղորդակցվել մյուս մենթիների հետ՝ անհրաժեշտության դեպքում հանդես գալով որպես տեղեկատվության աղբյուր,

9) ընդլայնել հետաքրքրության դաշտը մենթորի հետ քննարկումների, հարցադրումների և տեղեկատվության նոր աղբյուրների տրամադրման միջոցով,

10) տեղեկացնել ուսումնամեթոդական վարչությանը մենթորի հետ հարաբերություններում դժվարություններ ունենալու մասին (ուսումնամեթոդական վարչությունը, ռեկտորի և ուսումնական աշխատանքների գծով պրոռեկտորի հետ խորհրդակցելուց հետո, իրավասու է քննարկել մենթորին փոխելու հարցը և դրական արդյունքի դեպքում առաջարկել նոր մենթոր):

16. Ուսումնական առարկաներ ընտրելիս, իր անհատական ուսումնական պլանը կազմելիս և դրանում փոփոխություններ մտցնելիս մենթին կարող է խորհրդակցել մենթորի հետ և ստանալ պարզաբանումներ:

ՄԵՆԹՈՐԻ ԴԻՄՈՒՄ-ՀԱՅՏ

Անուն, ազգանուն _____

Պաշտոն _____

Աշխատավայր _____

Հասցե _____

Էլ. հասցե _____

Հեռախոս _____

Նկարագրե՛ք Ձեր աշխատանքը մասնագիտական կրթություն ստանալուց հետո. _____

Աշխատանքից դուրս Ձեր հետաքրքրություններն ու նախասիրությունները _____

Երբևէ եղե՞լ եք մենթոր. Այո Ոչ

Եթե այո, ապա նկարագրեք. _____

Երբևէ կիրառե՞լ եք մենթի ընտրելու հատուկ կառուցակարգ, եթե ոչ, ի՞նչ սկզբունքով կընտրեք Ձեր մենթիներին.

1. _____

2. _____

3. _____

Ի՞նչ ակնկալիքներ ունեք այս ծրագրից.

1. _____

2. _____

3. _____

Ինչո՞ւ եք ուզում առաջադրվել որպես մենթոր: Ինչպիսի՞ գիտելիքներ և հմտություններ կարող եք փոխանցել Ձեր մենթիին.

1. _____

2.

3.

Պատրաստ եք բավական ժամանակ տրամադրելու ծրագրին՝ մենթորի Ձեր դերը հնարավորինս լավ իրականացնելու համար.

Այո Ոչ

Ստորագրելով՝ Դուք համաձայնվում եք ընդունել մենթորության ծրագրով սահմանված Ձեր իրավունքներն ու պարտականությունները:

Ստորագրություն _____

Օրը, ամիսը, տարին _____

ՄԵՆԹԻ ԴԻՄՈՒՄ-ՀԱՅՏ

Անուն, ազգանուն _____

Բնակության վայր _____

Հասցե _____

Էլ. հասցե _____

Հեռախոս _____

Ձեր կարծիքը մենթորության ծրագրի մասին.

1. _____

2. _____

3. _____

Ներկայացրեք Ձեր հետաքրքրություններն ու զբաղմունքը.

1. _____

2. _____

3. _____

Ի՞նչ հմտություններ և գիտելիքներ կցանկանայիք ձեռք բերել մենթորության ծրագրի միջոցով.

1. _____

2. _____

3. _____

Ի՞նչ սպասելիքներ ունեք այս ծրագրից.

1. _____

2. _____

3. _____

Ինչպիսի՞ն պետք է լինի կատարյալ մենթորը Ձեր պատկերացմամբ.

1. _____

2. _____

3. _____

Պատրաստ եք ժամանակին կատարելու մենթիի համար նախատեսված պարտականությունները.

Այո Ոչ

Ինչպիսի՞ հմտություններ կցանկանայիք հզորացնել մենթորի հետ աշխատանքի ընթացքում:
Գնահատե՛ք 1-10 միավորանոց համակարգով՝

- Հաղորդակցության հմտություններ
- Կոնֆլիկտների հաղթահարման հմտություններ
- Խնդիրների լուծում
- Առաջնորդի հմտություններ
- Բանակցային հմտություններ
- Քաղաքական մանևրեր
- Թիմային աշխատանք
- Այլ (նշել) _____

Ստորագրելով՝ Դուք համաձայնվում եք ընդունել մենթորության ծրագրով սահմանված մենթիի իրավունքներն ու պարտականությունները:

Ստորագրություն _____

Օրը, ամիսը, տարին _____

ՀԱՋՈՂՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԵԼՈՒ ՊԼԱՆ-ՆԱԽԱԳԻԾ
(Օրինակելի)

Մենթորի անուն, ազգանուն _____

Մենթիի անուն ազգանուն _____

Մենթորության նպատակներ և ակնկալիքներ _____

Ժամանակահատված (կիսամյակ, ուսումնական տարի)	Մեկնարկ	Հանդիպումների հաճախականություն	Ծրագրավորված ավարտ/արդյունք
Զարգացմանը նպատակաուղղված գործունեություն			
1.			
2.			
3.			

Ստորագրություններ՝

Մենթոր _____

Մենթի _____