

ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի գիտական

խորհրդի թիվ 10 նիստում (10 հուլիս 2015թ.)



Տնօրեն

[Handwritten signature]
ԱՌԱՔԵԼՅԱՆ

**ԵՊՀ ԻՄ-Ի ՍԿՍՆԱԿ ԴԱՍԱՎԱՆԴՈՂՆԵՐԻ ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅԱՆ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ**

I. Ընդհանուր դրույթներ

1. Սույն փաստաթղթով սահմանվում է ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի սկսնակ դասավանդողների մենթորության հիմնական նպատակները, խնդիրները, տեսակները, սկզբունքները և այլն:
2. ԵՊՀ ԻՄ-ի սկսնակ դասավանդողների մենթորության քաղաքականությունը համահունչ է մասնաճյուղի 2011-2015թթ. զարգացման ռազմավարական ծրագրի IV նպատակին՝ այն է «Ներգրավել բարձրորակ դասախոսական կազմ՝ նրանց տրամադրելով շարունակական կատարելագործման հնարավորություններ և ժամանակակից ու բարենպաստ աշխատանքային միջավայր»:
3. Մենթորությունը գործընթաց է, որի ընթացքում փորձառու, կայացած և հեղինակություն վայելող դասախոսները (մենթորները) ուսուցանում, խորհուրդ են տալիս, ուղղորդում և օժանդակում են սկսնակ դասախոսներին՝ իրենց հովանավորյալներին (մենթիններին):

II. Մենթորության քաղաքականության նպատակները

4. Մենթորության քաղաքականության հիմնական նպատակներն են.
 - 1) նպաստել ԵՊՀ ԻՄ կրթական ծրագրերի պահանջներին համապատասխան արհեստավարժ դասախոսական կազմի ձևավորմանը,
 - 2) պակասեցնել դասախոսական կազմի հոսունությունը և ապահովել նրա կայունությունը,
 - 3) ուսումնական ստորաբաժանումներում ձևավորել ինքնակրթությանը և ինքնազարգացմանը ուղղված համագործակցային միջավայր,

- 4) նպաստել սկսնակ դասավանդողների ներգրավմանը համալսարանական առօրյային առանց բարդությունների:

III. Մենթորության քաղաքականության խնդիրները

5. Մենթորության քաղաքականության հիմնական խնդիրներ են.

- 1) կրթական ծրագրերն ապահովել անհրաժեշտ մասնագիտական և անձնական կարողություններ ունեցող դասախոսական կազմով,
- 2) կազմակերպել փորձառու դասավանդողների առաջավոր փորձի փոխանցումը սկսնակ դասավանդողներին,
- 3) երիտասարդ դասավանդողներին տրամադրել մասնագիտական զարգացմանը վերաբերող ուղղակի օգնություն,
- 4) կատարելագործել սկսնակ դասավանդողների մասնագիտական կոմպետեցիաները:

III. Մենթորության կազմակերպման տեսակները

6. ԵՊՀ ԻՄ-ում ընդունելի են մենթորության կազմակերպման հետևյալ հիմնական տեսակները.

- 1) **Անհատական** - սա մենթորության ավանդական ձևն է, երբ մեկ մենթորին կցվում է մեկ մենթի, և նրանք ամբողջ ուսումնական տարվա ընթացքում անընդհատ կապի մեջ են միմյանց հետ: Մենթորը տրամադրում է արժեքավոր տեղեկատվություն, քննարկում կարևոր հարցերը և տանում ուղղորդիչ աշխատանք:
- 2) **Խմբային մենթորություն** - մենթորն ունի չորս դասախոսից բաղկացած խումբ և ներկայանում է որպես նրանց առաջնորդ՝ պարբերաբար հանդիպումներ կազմակերպելով նրանց հետ: Այս հանդիպումների ժամանակ մենթորը ներկայացնում է սեփական փորձը, ձեռք բերած հաջողությունները, սովորեցնում մենթիներին տարբեր հմտություններ:
- 3) **Թիմային մենթորություն** - մի քանի ավագ մենթորների ներգրավվածությունն է մենթիների 1-4 հոգանոց խմբում:
- 4) **Հավասարազոր մենթորություն** - մենթորը հնարավորություն ունի ներգրավելու և /կամ աջակցություն ստանալու ավելի երիտասարդ մենթորից: Վերջինս իր հերթին պետք է անհրաժեշտության դեպքում լրացուցիչ օժանդակություն ցուցաբերի մենթիին՝ պահպանելով իր դրական դերային կերպարը ավագ մենթիի մոտ:

- 5) Էլեկտրոնային մենթորություն - 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 պետք է տրամադրի համապատասխան և ամբողջական տեղեկատվություն ու աջակցություն:
7. Մենթորության կազմակերպման կոնկրետ տեսակը ընտրվում է մենթոր(ներ)ի և մենթի(ներ)ի կողմից և համաձայնեցվում համապատասխան ամբիոնի վարիչի հետ՝ հաշվի առնելով համագործակցության կազմակերպման հնարավորությունները:
8. Կրող են կազմվել աշխատանքների համառոտ պլան և հանդիպումների ժամանակացույց:
9. Համատեղ աշխատանքի ընթացքում մենթորության կազմակերպման տեսակը մենթոր(ներ)ի և մենթի(ներ)ի փոխադարձ համաձայնությամբ կարող է փոփոխվել, որի մասին ամբիոնի վարիչը գրավոր տեղեկացվում է:

IV. Մենթոր(ներ)ի և մենթի(ներ)ի փոխհարաբերությունները

10. Մենթոր(ներ)ի և մենթի(ներ)ի հարաբերություններն անձնական են և ենթադրում են ուղղակի համագործակցություն նրանց միջև:
11. Մենթորային հարաբերությունները պետք է լինեն օգնող-օժանդակող հարաբերություններ, որոնք ուղղված են նվաճումներն ու ձեռքբերումները զարգացնելուն: Մենթորությունը ներառում է զգացմունքային և հոգեբանական աջակցություն, կարիերային և մասնագիտական զարգացմանը վերաբերող ուղղակի օգնություն և դերային մոդել:
12. Մենթորը կանոնավոր կերպով պետք է օգնություն ցուցաբերի սկսնակ դասախոսին աշխատանքային առաջին տարվա ընթացքում:
13. Մենթորը՝
 - 1) օգնում է դասախոսին ընտելանալու աշխատանքին,
 - 2) ներշնչում է ինքնավստահություն,
 - 3) ծանոթացնում է բուհի կանոնադրությանը,
 - 4) ծանոթացնում է ներքին կարգ ու կանոնին,
 - 5) ներկայացնում դասավանդման իր մեթոդները:
14. Մենթորները իրենց ծառայությունները պետք է մատուցեն իրենց կոմպետեցիաների սահմաններում՝ հենվելով իրենց մասնագիտական կրթության, ուսումնառության փորձի վրա:
15. Առանձին դեպքերում մենթորը կարող է համագործակցել այլ մասնագետների հետ, նրանց մոտ ուղարկելով իր մենթի(ներ)ին՝ ավելի արդյունավետ մենթորության համար:

16. Մենթորները անընդհատ պետք է ջանք ու եռանդ չխնայեն իրենց մասնագիտական կոմպետենցիաների զարգացման համար: Խրախուսվում են այն մենթորները, որոնք անընդհատ խորհրդակցում են ավելի հմուտ մենթորների հետ:

IV. Մենթոր(ներ)ի և մենթի(ներ)ի փոխհարաբերությունների էթիկան

17. Մենթոր(ներ)ի և մենթի(ներ)ի փոխհարաբերություններում պետք է հստականորեն պահվեն էթիկայի նորմերը, որոնք նվազագույնը պետք է ընդգրկեն հետևյալ պահանջները.

- 1) գործել մասնագիտական կոմպետենցիաների շրջանակում,
- 2) ստեղծել հարմարավետ միջավայր մենթորության գործընթացը իրականացնելու համար,
- 3) հարգել մենթոր(ներ)ի հետ պայմանավորվածությունը,
- 4) ապահովել մենթոր(ներ)ի տեղեկատվության գաղտնիությունը,
- 5) չանել կեղծ կամ էլ թյուրմացիություն առաջացնող հայտարարություններ,
- 6) իրեն չվերագրել ուրիշների աշխատանքը,
- 7) ոչ մի դեպք սեփական շահերի համար չօգտագործել մենթի(ներ)ին,
- 8) խուսափել շահերի ցանկացած բախումից:

VI. Հաշվետվողականությունը

18. Մենթորության քաղաքականության իրականացման և արդյունքների վերաբերյալ տեղեկատվությունը ամբիոնների վարիչները ներառում են ֆակուլտետների ղեկաններին ներկայացվող իրենց տարեկան հաշվետվության մեջ:

VII. Եզրափակիչ դրույթներ

19. Սույն քաղաքականության մեջ փոփոխությունները և լրացումները կատարվում են ԵՊՀ ԻՄ գիտական խորհրդի կողմից՝ ԵՊՀ ԻՄ տնօրենի ներկայացմամբ: