



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՊՏԱԿԱՆ ԳՐԱԴԱՐԱՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՊՏԱԿԱՆ ԳՐԱԴԱՐԱՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՊՏԱԿԱՆ ԳՐԱԴԱՐԱՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՊՏԱԿԱՆ ԳՐԱԴԱՐԱՆ

Երևան 2009

Սույն ուղեցույցը մշակվել և հրատարակվել է Եվրոպական Կրթական Դիմնադրամի ֆինանսավորմամբ՝ «Գլոբալ զարգացումներ» հիմնադրամի կողմից իրականացված «Աջակցություն Հայաստանում 2009 թվականի սոցիալական գործընկերության նախաձեռնություններին» նախագծի շրջանակներում: Ուղեցույցում օգտագործվել են վերը նշված ծրագրի շրջանակներում անցկացված դասընթացները վարողների՝ Արևիկ Սարգսյանի, Գայանե Մակարյանի, Լուսինե Կարախանյանի, Ռիտա Խաչիկյանի, Լևոն Խաչատրյանի և Գառնիկ Վաղարշակյանի մշակած նյութերը:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ.....4

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽՆԱԿԱՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ (ԱՐՀԵՍՏԱԳՈՐԾԱԿԱՆ) ԵՎ ՄԻՋԻՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԸ5

ՆԱԽՆԱԿԱՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ (ԱՐՀԵՍՏԱԳՈՐԾԱԿԱՆ) ԵՎ ՄԻՋԻՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԸ 11

ԱՐՀԵՍՏԱԳՈՐԾԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՐԱՆԻ ԵՎ ՔՈԼԵՋԻ ԻՐԱՎԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ 18

ԱՐՀԵՍՏԱԳՈՐԾԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՐԱՆԻ ԵՎ ՔՈԼԵՋԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ21

 Հաստատության տնօրենը21

 Հաստատության Խորհուրդը22

ԽՈՐՀՐԴԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՄԵԹՈԴԱԿԱՆ ՑՈՒՑՈՒՄՆԵՐ24

 Թիմային աշխատանք և հաղորդակցում25

 Բանակցությունների վարում.....30

 Կոնֆլիկտների կարգավորում.....37

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ՀՀ ՆԱԽՆԱԿԱՆ ԵՎ ՄԻՋԻՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՈՒՍՈՒՑՄԱՆ ՈԼՈՐՏԸ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ՑԱՆԿ ...40

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽՆԱԿԱՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ (ԱՐՀԵՍՏԱԳՈՐԾԱԿԱՆ) ԵՎ ՄԻՋԻՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ43

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՓՈԽԸՄԲՈՆՄԱՆ ՀՈՒՇԱԳԻՐ.....51

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4. ԴՈՆՈՐ-ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՑԱՆԿ 54

ՆԱԽԱԲԱՆ

Հարգելի բարեկամ, Դուք նշանակվել եք մասնագիտական ուսումնական հաստատության Կառավարման Խորհրդի անդամ և ստանձնել եք դժվարին ու պատասխանատու մի առաքելություն:

Ձեզանից է կախված հաստատության վաղվա օրը: Փորձեք օգտվել ընձեռված հնարավորությունից և, ներդնելով Ձեր ներուժն ու օգտագործելով Ձեր փորձն ու կարողությունները, աջակցեք հաստատության զարգացմանն ու առաջընթացին: Հաջողության գրավականը սոցիալական գործընկերությունն է: Կոլեգիալ կառավարման ձևը կբարձրացնի բոլորիս պատասխանատվությունը:

Այս ուղեցույցի նպատակն է աջակցել Ձեզ հաստատության կառավարման գործում: Այն կծանոթացնի Ձեզ Հայաստանի մասնագիտական կրթության համակարգի կառուցվածքին, առանձին մարմինների իրավասություններին, ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերի այն դրույթներին, որոնք հատկապես կարևոր են Ձեր՝ որպես Խորհրդի անդամի գործունեության համար:

Հատուկ անդրադարձ է կատարված հաստատության Խորհրդի իրավասություններին, ինչպես նաև Խորհրդի գործունեությունն առավել արդյունավետ կազմակերպելուն, որպես միասնական թիմ աշխատելուն, հաղորդակցվելուն, բանակցելուն վերաբերող մի շարք հարցերի:

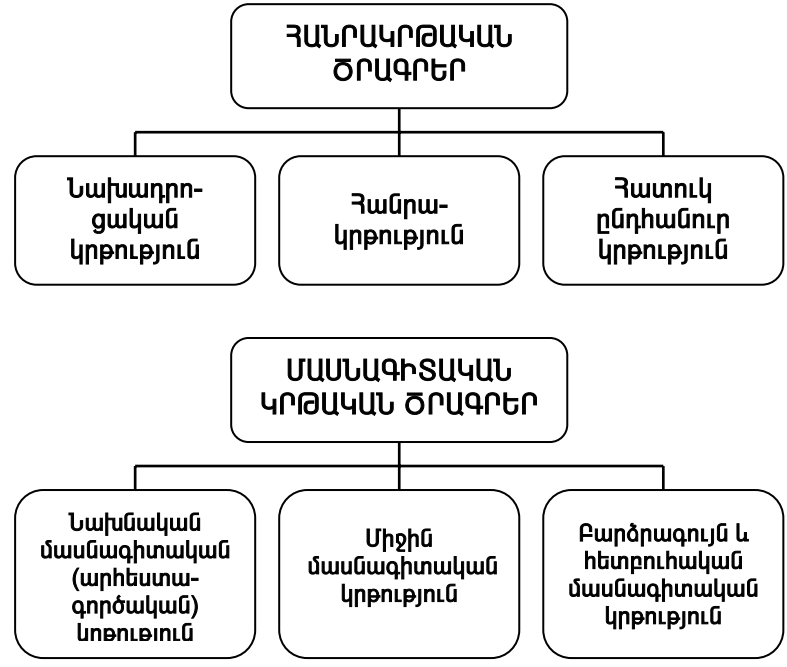
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽՆԱԿԱՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ (ԱՐՅԵՍՏԱԳՈՐԾԱԿԱՆ) ԵՎ ՄԻՋԻՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ

Հայաստանի մասնագիտական կրթության համակարգը ձևավորվել է դեռևս 20-րդ դարի սկզբին և իր գոյության ու գործունեության ընթացքում թողարկել է հարյուր հազարավոր մասնագետներ, որոնք անգնահատելի դեր են կատարել Հայաստանի տնտեսության ստեղծման ու զարգացման գործում: Հարմարված լինելով խորհրդային պետության պլանաչափ զարգացող տնտեսության առանձնահատկություններին, մասնագիտական կրթական համակարգը, հասնելով իր զարգացման գագաթնակետին 80-ականների վերջին, կտրուկ վայրէջք ապրեց և կորցրեց իր երբեմնի նշանակությունը 90-ականների կեսերին, երբ խոր սոցիալ-տնտեսական ճգնաժամի պայմաններում պարզ դարձավ, որ նախորդ հասարակարգից ժառանգված մասնագիտական կրթության համակարգը, չնայած խորհրդային դպրոցի մի շարք առավելությունների, իրեն հիմնովին սպառել է, անհույս հնացել և չի համապատասխանում ժամանակակից պահանջներին՝ թե՛ կառուցվածքի, թե՛ բովանդակության տեսանկյունով: Այլևս գոյություն չունեցող մի երկրի՝ ԽՍՀՄ-ի տնտեսական ու սոցիալական (հնչու չէ՛ նաև քաղաքական ու գաղափարախոսական) նպատակներին ծառայող կրթական համակարգը այլևս չէր կարող բավարարել նոր, անկախ, հասարակական ու տնտեսական բոլորովին այլ հարաբերություններ որդեգրած պետության պահանջները:

Փորձելով լուծել կրթության ոլորտում առկա հիմնախնդիրները՝ 1998 թվականին Հայաստանում ընդունվեց կրթության ոլորտը կարգավորող հիմնական իրավական փաստաթուղթը՝ «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքը, համաձայն որի կրթության տարբեր աստիճանները՝ նախադպրոցական կրթությունից մինչև հետբուհական կրթություն՝ իրականացվում են տարբեր կրթական ծրագրերի միջոցով:

Համաձայն Օրենքի, կրթական ծրագիրը սահմանում է որոշակի մակարդակի և ուղղվածության կրթության բովանդակությունը, շրջանավարտների անհրաժեշտ գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների ծավալը:

Օրենքով սահմանված են երկու հիմնական կրթական ծրագրեր՝ մասնագիտական և հանրակրթական:



Դրանցից յուրաքանչյուրն իր հերթին ստորաբաժանվում է *հիմնական* և *լրացուցիչ* ծրագրերի:

Լրացուցիչ կրթական ծրագրերը նպատակաուղղված են հիմնական ծրագրերից դուրս սովորողների և մասնագետների կրթական պահանջմունքների բավարարմանը և նրանց որակավորման բարձրացմանը:

ՄԿՈՒ՝ մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգն իր ուրույն տեղն ունի ազգային կրթական համակարգում: Այն ներառում է նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը:

Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթության նպատակը սովորողներին հիմնական ընդհանուր կամ միջնակարգ (լրիվ) ընդհանուր հիմքի վրա նախնական մասնագիտական որակավորում պա-

հանջող աշխատանքային գործունեության համար նախապատրաստելն է: Արհեստագործական կրթությունը և ուսուցումը, բացի նախնական մասնագիտական ուսումնական հաստատություններից՝ արհեստագործական ուսումնարաններից, կարող է իրականացվել նաև քոլեջներում, այլ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում, կազմակերպությունների ուսումնական կենտրոններում, քրեակատարողական հիմնարկներում, համապատասխան լիցենզիա ունեցող և անհատական մասնագիտական ուսուցում իրականացնող վարպետների մոտ՝ առնվազն հիմնական ընդհանուր (9-ամյա) կրթության հիմքի վրա: Շրջանավարտներին շնորհվում է **արհեստավորի** որակավորման աստիճան և տրվում է ավարտական դիպլոմ: Ներկայումս մեր հանրապետությունում գործում է 30 պետական արհեստագործական ուսումնարան, որոնցում սովորում է շուրջ 6.500 ուսանող՝ շուրջ 40 մասնագիտության և որակավորման գծով:

Մասնագիտական կրթության հաջորդ աստիճանը **միջին մասնագիտական կրթությունն** է, որի նպատակն է միջին մասնագիտական որակավորմամբ կադրերի պատրաստումը, ընդհանուր և մասնագիտական գիտելիքների ընդլայնումն ու խորացումն է, մասնագիտական կարողությունների և հմտությունների ձևավորումն ու ամրապնդումը: Միջին մասնագիտական կրթությունն իրականացվում է գերազանցապես քոլեջներում, ինչպես նաև առանձին բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում՝ որպես միջին մասնագիտական կրթական ծրագիր: Շրջանավարտներին շնորհվում է **մասնագետի** որակավորման աստիճան և տրվում է ավարտական դիպլոմ: Ներկայումս Հայաստանում գործում է 80 պետական և 25 ոչ պետական քոլեջ, որոնցում ուսանում է ավելի քան 28.000 ուսանող՝ շուրջ 100 մասնագիտությամբ:

Այսպիսով՝ ՀՀ ՄԿՈՒ համակարգի 135 նախնական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունում է գրեթե 35 հազար սովորող՝ 140 մասնագիտության և որակավորման գծով: ՄԿՈՒ համակարգում ուսուցման տևողությունը, կախված սովորողների նախընթաց կրթության աստիճանից և նախընտրած մասնագիտությունից, տատանվում է 6 ամսից մինչև 5 տարվա միջակայքում: Բացի այդ, համապատասխան լիցենզիայի (թույլտվության) առկայության դեպքում, նախնական մասնագիտական կրթությունը կարող է իրականացվել նաև անհատական մասնագիտական վարպետային ուսուցմամբ:

ՀՀ աշխատաշուկայի ձևավորման ներկայիս փուլում, երբ աստիճանաբար ուրվագծվում են, ազգային տնտեսության զարգացման գերակայությունները, կրթական ոլորտի շարունակական բարեփոխումների սկզբունքները, մասնավորապես, ՄԿՈՒ ռազմավարական հիմնահարցերն ու խնդիրները, ավելի հստակ են դառնում պահանջարկ ունեցող արհեստագործական և միջին օղակի մասնագիտությունները:

Այսօր արդեն ՄԿՈՒ համակարգում մասնագետներ են պատրաստվում ամենատարբեր մասնագիտական ուղղություններով՝ առողջապահություն, մանկավարժություն, տնտեսագիտություն, տրանսպորտ և տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ, արվեստ և կինեմատոգրաֆիա, գյուղատնտեսություն, շինարարություն և այլն:

2007/2008 ուսումնական տարում ՀՀ պետական և ոչ պետական քոլեջներում 27.852 ուսանողների բաշխվածությունն՝ ըստ մասնագիտությունների, ունեցել է հետևյալ պատկերը՝

1. առողջապահություն և սպորտ	20,4%
2. սպասարկում, զբոսաշրջություն և առևտուր	18,3%
3. մանկավարժություն	12%
4. տնտեսագիտություն	11,7%
5. տրանսպորտ և կապ	11,3%
6. արվեստ և մշակույթ	6,5%
7. իրավագիտություն	6,2%
8. շինարարություն	4,6%
9. արդյունաբերություն	3,1%
10. գյուղատնտեսություն	1,9%
11. այլ	4,0%

Ըստ ՀՀ ՀՆԱ-ի կառուցվածքում տնտեսության արտադրական և ոչ արտադրական ոլորտների ու տարբեր ճյուղերի ունեցած դերի և նշանակության հարաբերակցության, մեր երկրի աշխատաշուկայում մոտակա տարիներին առանձնապես մեծ պահանջարկ կունենան շինարարական (ծեփագործ, ատաղծագործ, եռակցող, կունկավար, հորատող և այլն), գյուղատնտեսական (ֆերմեր, կոմբայնավար, անասնաբույժ, հողաշինարար, մելիորատոր, իռիգատոր և այլն), արդյունաբերական (էլեկտրիկ, մե-

տաղազործ, հանքափոր, մեխանիկ, խառատ, օպերատոր և այլն), սպասարկման ոլորտի մասնագիտությունները (վարսահարդար, մատուցող, բարմեն, խոհարար, գործավար, համակարգչային օպերատոր, վարորդ և այլն):

Շուկայական տնտեսության կազմավորման և հաստատման պայմաններում՝ նոր աշխատատեղերի ստեղծման հիմնական գործառույթները վերապահված են տնտեսության մասնավոր հատվածին: Այսօրվա գործատուների ներկայացրած պահանջները որքան էլ որ բազմաբովանդակ լինեն, այնուամենայնիվ խիստ կարևորում են աշխատանքային կադրերի մասնագիտական որակավորման մակարդակը, այն է՝ գիտելիքների, հմտությունների, կարողությունների, ունակությունների և իրազեկվածության համակարգվածությունն ու ճկունությունը:

Ցավոք, ՄԿՈՒ համակարգում իրականացվող կրթության և ուսուցման, մասնագետների պատրաստման ու վերապատրաստման, գործազուրկի կարգավիճակում հայտնված քաղաքացիների որակավորման և վերաորակավորման արդյունավետությունը հեռու է բավարար լինելուց, որն ունի իր խորքային պատճառները, իսկ դրանց հաղթահարումն այնքան էլ դյուրին գործ չէ:

Սովորաբար, երբ խոսք է գնում որոշակի մասնագիտության (արհեստի) վարկանիշի մասին, նկատի է առնվում տվյալ մասնագիտության.

1. պահանջվածությունը սոցիալ տնտեսական զարգացման համատեքստում,
2. գրավչությունը,
3. ազգային և տարածաշրջանային ավանդույթները,
4. միջազգային հեղինակությունը,
5. պատմական անցյալն ու դրա շուրջ ձևավորված հասարակական կարծիքը,
6. աշխատողների միջին ամսական աշխատավարձի չափը,
7. մատչելիությունն ու ծախսատարությունը,
8. աշխատանքային պայմանների հարմարությունը:

Վերը նշված դրույթներով առաջնորդվելիս պարզվում է, որ ՀՀ ՄԿՈՒ համակարգում ուսուցանվող առաջատար մասնագիտությունների ցանկը մոտավորապես հետևյալն է.

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| - ոսկերիչ (արծաթագործ) | - դիսպետչեր (կարգավար) |
| - հրուշակագործ | - մատուցող (ուհի) |
| - կոշկագործ | - համակարգչային օպերատոր |
| - ավտոմեխանիկ | - մենեջեր |
| - կահույքագործ | - բարմեն |
| - ատաղձագործ | - եռակցող |
| - հյուսն | - կրպակավաճառ |
| - վարորդ | - խոհարար |
| - հաշվապահ | - հացթուխ |
| - վարսահարդար | - էլեկտրիկ |

Եթե 1986 թվականին ՀՀ-ում բնակվող 15-19 տարեկան շուրջ 328.000 պատանիների և աղջիկների 30%-ն ուսումնառություն էր ստանում ՄԿՈՒ համակարգի շրջանակներում, ապա այժմ մեր հանրապետության ազգաբնակչության նշված տարիքային խմբի միայն 10%-ն է (320,000 մարդ) ընդգրկված մասնագիտական կրթության և ուսուցման բնագավառում: Այս երևույթի պատճառները և՛ քաղաքական են, և՛ տնտեսական, և՛ սոցիալական:

Մասնագիտական կրթության և ուսուցման ոլորտի կարգավորվում է մի շարք օրենքներով և այլ իրավական ակտերով (ՀՀ կառավարության որոշումներ, ՀՀ վարչապետի որոշումներ, նախարարությունների հրամաններ), որոնցից առավել կարևորները ներկայացված են հավելված 1-ում բերված աղյուսակում: Դրանց ամբողջական տեքստերը կարելի է գտնել ինչպես պաշտոնական հրապարակումներում (օրինակ՝ «ՀՀ պաշտոնական տեղեկագրի», «ՀՀ գերատեսչական ակտեր» և այլն), այնպես էլ հետևյալ ինտերնետային կայքերում. **www.parilament.am**, **www.gov.am**, **www.arlis.am**, **www.edu.am**, **mkuzak.am**, **www.mss.am** և այլն:

ՆԱԽՆԱԿԱՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ (ԱՐՅԵՍՏԱԳՈՐԾԱԿԱՆ) ԵՎ ՄԻՋԻՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԸ

Թեև Հայաստանի մասնագիտական կրթության բնագավառում բարեփոխումները մեկնարկել էին դեռևս 1990-ականների կեսերից, սակայն նշանակալից փոփոխություններն սկսվեցին 2001 թվականից, իսկ հիմնական առաջընթացը գրանցվել է 2004 թվականից ի վեր, երբ սկսեցին իրականացվել մի շարք՝ հիմնականում միջազգային կառույցների կողմից ֆինանսավորվող նախագծեր: Դրանք նպաստեցին ինչպես մասնագիտական կրթության քաղաքականության ու կառավարման, այնպես էլ բովանդակության և հաստատությունների ուսումնանյութական բազայի բարելավմանը:

Ստորև ներկայացվում է նախնական և միջին մասնագիտական կրթության բնագավառում իրականացված բարեփոխումների տարեգրությունը.

- 1998 թվականի ապրիլին ընդունվեց **«Կրթության մասին» ՀՀ օրենքը:**
- 1998-2004թթ. գործեց *Եվրոպական Կրթական Հիմնադրամի* աջակցությամբ հիմնադրված **Հայաստանի Ազգային Դիտակետը (ՀԱԴ)**, որի գործունեության հիմնական ուղղություններն էին՝ մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգերի վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքումը, վերլուծությունը, տարածումը, վերապատրաստումների կազմակերպումն ու իրականացումը, ինչպես նաև մասնագիտական կրթության և ուսուցման ու զբաղվածության ոլորտների միջև կապերի ամրապնդումն ու այդ բնագավառների քաղաքականության վերաբերյալ խորհրդատվություն տրամադրումը: Հետագայում ԵԿՀ-ն իր գործունեությունը Հայաստանում շարունակեց ՀԱԴ-ի հիմքի վրա ստեղծված «Գլոբալ զարգացումներ» հիմնադրամի միջոցով, և մինչ այժմ իրականացրել է մի շարք արդյունավետ նախագծեր, մասնավորապես՝
 - Անձնակազմ զարգացման ծրագիր (2000թ.),
 - Հանգուցային ցուցանիշներ (2001-2003թ.),
 - Տեղական զարգացման ծրագիր (2004-2005թ.),

- Հայաստանում Որակավորումների ազգային շրջանակի մշակում և ներդրում (2006-2008թ.),
- Սոցիալական գործընկերությունը Հայաստանի ՄԿՈՒ ոլորտում (2007-2009թ.)
- և կազմակերպել է բազմաթիվ միջոցառումներ՝ նվիրված ՄԿՈՒ համակարգի տարատեսակ խնդիրների քննարկմանը:

- 2002 թվականից Հայաստանում իր գործունեությունը սկսեց *Գերմանիայի Մեծահասակների կրթության ասոցիացիայի միջազգային համագործակցության ինստիտուտը (dvv-international)*, որն օժանդակում է **մեծահասակներին ուղղված մասնագիտական ուսուցման համակարգի զարգացմանը**՝ իրականացնելով մեծահասակների մասնագիտական ուսուցման ծրագրեր, ուսուցողական փառատոներ և իրազեկության բարձրացման քարոզարշավներ, ուսումնական այցեր և կրթական բնույթ կրող այլ միջոցառումներ արտերկրում:
- 2001-2006թթ. գործում էր **«Միջտարածաշրջանային համագործակցություն մասնագիտական կրթության ոլորտում»** միջազգային ծրագիրը, որը ֆինանսավորվել է *«Գերմանական տեխնիկական համագործակցություն» կազմակերպության (GTZ)* կողմից: Ծրագրի հիմնական նպատակն էր Հայաստանի, Վրաստանի, Ղազախստանի, Ղրղզստանի, Ուզբեկստանի, Ադրբեջանի և Տաջիկստանի համագործակցությունը մասնագիտական կրթության, այդ թվում՝ դասախոսների վերապատրաստման ոլորտում:
- 2003 թվականից գործում է *GTZ-ի* կողմից ֆինանսավորվող **«Օժանդակություն գյուղատնտեսության միջին մասնագիտական կրթությանը»** նախագիծը, որի շրջանակներում գյուղատնտեսական քոլեջներին տրամադրվել են ժամանակակից ուսումնական սարքավորումներ (համակարգիչներ, տրակտորներ, հողի ստուգման սարքավորումներ և այլն), (փորձի ցուցադրման և ցուցադրական տեղամասերի ներդրման միջոցով վերապատրաստվել են քոլեջների ղեկավարներ և դասախոսներ, կազմակերպվել է Արտադրանքի վաճառքի, որի եկամուտները կրկին ուղղվել են քոլեջների զարգացմանը:

- 2003-2004թթ. *Եվրոպական Միության* կողմից ֆինանսավորվող «Աջակցություն մասնագիտական կրթության և ուսուցման բարեփոխումների իրականացման ռազմավարության և իրավական դաշտի մշակմանը» նախագծի շրջանակներում մշակվեցին «Հայաստանի Հանրապետության նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազմավարության» և «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության» մասին ՀՀ օրենքի նախագծերը:
- 2004թ. մայիսին ՀՀ կառավարության հավանությանն արժանացավ «Հայաստանի Հանրապետության նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազմավարությունը»:
- 2005թ. հուլիսին ընդունվեց «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության» մասին ՀՀ օրենքը:
- *Եվրոպական Միության* ֆինանսավորմամբ 2004-2006 թվականներին իրականացված «Աջակցություն Հայաստանում մասնագիտական կրթության և ուսուցման միասնական համակարգի զարգացմանը» խոշորագույն ծրագրի շրջանակներում կատարվեցին առաջին գործնական քայլերը, որոնք հիմք դրեցին նաև հետագա զարգացումներին: Լոռիում, Տավուշում և Երևանում գործող 4 պիլոտային և 13 գործընկեր քոլեջներին տրամադրվեցին նոր, արտասահմանյան արտադրության ուսումնական սարքավորումներ ու համակարգչային տեխնիկա, գործատուների ու արտադրությունից հրավիրված մասնագետների անմիջական մասնակցությամբ մշակվեցին նոր մոդուլային ուսումնական պլաններ, դասավանդման և ուսումնառության նյութեր, որոնք ուղղված են սովորողների մոտ կոնկրետ կիրառական կարողությունների ձևավորմանը, մշակվեցին մի շարք հայեցակարգային ու մեթոդական փաստաթղթեր, իրականացվեցին մեծաթիվ մասնագետների ու կառավարիչների վերապատրաստումներ և այլն:
- 2006 թվականից գործում է *ՄԱԿ-ի Չարգացման Ծրագրի (UNDP)* «Օժանդակություն Հայաստանի նախնական և միջին մասնագիտական կրթության համակարգի բարեփոխումներին» նախագիծը, որի

շրջանակներում իրականացվել է ինչպես ուսումնական հաստատությունների շենքերի վերանորոգում և գույքի տրամադրում, այնպես էլ պետական կրթական չափորոշիչների, ուսումնական ձեռնարկների ու ծրագրերի մշակում:

- 2006-2007թթ. կրկին *Եվրոպական Միության* կողմից ֆինանսավորվող «Աջակցություն Հայաստանում մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոնի (ՄԿՈՒԶԱԿ) ստեղծմանը» նախագծի շրջանակներում մշակվեցին ՄԿՈՒԶԱԿ-ի ստեղծման հայեցակարգն ու գործողությունների պլանը, ինչպես նաև ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կանոնադրության և հիմնադիր իրավական ակտերի նախագծեր:
- 2007 թվականից Հայաստանում *Բրիտանական Խորհրդի (British Council)* կողմից իրականացվում է «Աշխատանք և հմտություններ» նախագիծը, որի նպատակն է Հարավարևելյան Եվրոպայի երկրներում՝ Մեծ Բրիտանիայի հետ կապեր հաստատելու միջոցով, կրթությունը համապատասխանեցնել աշխատաշուկայի և գործարար աշխարհի պահանջներին, դրանով իսկ նպաստելով արտադրողականության բարձրացմանը և աշխատանքի շուկայում աշխատուժի ազատ տեղաշարժմանը:
- 2007 թվականից սկսվեց *Եվրոպական Միության* կողմից Հայաստանին տրամադրվող ընդհանուր բյուջետային աջակցությունը (2007թ. գումարը՝ 3 միլիոն եվրո, իսկ 2008-2009թթ. գումարը՝ մինչև 15 միլիոն եվրո), որի շրջանակներում, ի թիվս այլ բարեփոխումների, իրականացվեցին մասնավորապես հետևյալ գործողությունները՝
 - վերանայվեց *ՄԿՈՒ արդիականացման գերակայությունները և 2008-2010թթ. գործողությունների պլանը,*
 - ստեղծվեց *ՄԿՈՒ միջգերատեսչական հանձնաժողովը,* որը հետագայում վերածվեց ՄԿՈՒ զարգացման ազգային խորհրդի,
 - ընտրվեց 12 մասնագիտական ուսումնական հաստատություն, որոնք կվերածվեն *բազմագործառութային տարածաշրջանային ՄԿՈՒ կենտրոնների,*

- կատարվեցին վերոնշյալ 12 հաստատության *վերանորոգումներ*, նրանց տրամադրվեց արդիական *ուսումնական գույք և սարքավորումներ*,
- վերանայվեցին ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության նախնական և միջին մասնագիտական կրթության վարչության իրավասությունները, և դրա կազմում ստեղծվեց նոր՝ *նախնական և միջին մասնագիտական կրթության քաղաքականության մշակման ռազմավարության և պլանավորման բաժին*,
- մշակվեցին նախնական և միջին մասնագիտական կրթության 50-ից ավելի մասնագիտության *պետական կրթական չափորոշիչներ*,
- *վերապատրաստվեց* նախնական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ղեկավարներ և դասախոսներ (շուրջ 9000 մարդ/օր),
- մշակվեց Հայաստանում *մասնագիտական կրթության հիմնադրամի* ստեղծման հայեցակարգը և այլն:

➤ 2007թ. հոկտեմբերին *Համաշխարհային Բանկի (World Bank)* աջակցությամբ ստեղծվեց **Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնը**, որի նպատակներն են՝

ա) աշխատաշուկայում երիտասարդների մրցունակության բարձրացման և շուկայի պահանջարկին համապատասխան մասնագիտության ընտրության նպատակով մասնագիտական կողմնորոշման իրականացումը.

բ) 14-16 տարեկան անձանց ուսման ուղղությունների և մասնագիտությունների ընտրության վերաբերյալ խորհրդատվության իրականացումը.

գ) երիտասարդի կարողությունների, ունակությունների և հակումների բացահայտումը և որոշումը.

դ) երիտասարդներին կրթության, ուսուցման և աշխատանքի շուկայի ու մասնագիտական գործունեության տարբեր ոլորտների վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրումը.

ե) աշխատանք փնտրող անձանց (այդ թվում՝ գործազուրկների) մասնագիտական ուսուցման, վերապատրաստման, որակավորման

բարձրացման և վերաորակավորման դասընթացների մասնակցելու ուղղորդումը.

զ) երիտասարդների՝ աշխատանքային կյանք մուտք գործելու համար անհրաժեշտ կարողությունների ձևավորման աջակցելը.

է) աշխատաշուկայի առկա վիճակի և հեռանկարային զարգացումների հետազոտությունների և վերլուծությունների իրականացումը.

ը) երիտասարդներին՝ աշխատանքի ընդունվելու, աշխատանքից ազատվելու, գործատու-աշխատող հարաբերությունների վերաբերյալ իրավաբանական խորհրդատվության անվճար տրամադրումը:

➤ 2008թ. մարտին հիմնադրվեց **Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոնը (ՄԿՈՒԶԱԿ)**, որը Հայաստանում նախնական և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման բնագավառում մեթոդական աջակցության և ծառայությունների մատուցման հիմնական կառույցն է: ՄԿՈՒԶԱԿ-ի նպատակներն են՝

1) նպաստել ՀՀ նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և մասնագիտական ուսուցման, այդ թվում՝ մեծահասակների ուսումնառության համակարգի բարեփոխումներին, զարգացմանը և արդյունավետության բարձրացմանը.

2) աջակցել հասարակության մտավոր ներուժի և աշխատուժի վերարտադրության ու զարգացման, մրցունակության և սոցիալական համախմբվածության ապահովմանը.

3) օժանդակել բոլորի համար ողջ կյանքի ընթացքում հաջողության հասնելու հնարավորությունների ընձեռմանը՝ հենվելով սովորողների և ունկնդիրների անհատական կարողությունների և տնտեսության ու աշխատաշուկայի պահանջների համապատասխանեցման վրա.

4) նպաստել Հայաստանի Հանրապետության ՄԿՈՒ համակարգի զարգացմանը, միջազգային ինտեգրմանը, շնորհվող որակավորումների և վկայականների միջազգային ճանաչմանը:

➤ 2008թ. նոյեմբերից սկսվեց նախնական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների **կոլեգիալ կառավարման մարմինների՝ խորհուրդների** ստեղծումը:

➤ 2008թ. նոյեմբերին ստեղծվեց «Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն» հիմնադրամը, որի նպատակներն են՝

- 1) Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման գործընթացին աջակցելը, վերլուծություններ կատարելը և եզրակացություններ ներկայացնելը:
- 2) Մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների և Մասնագիտական կրթական ծրագրերի որակի արտաքին գնահատման և հավատարմագրման չափանիշների և ընթացակարգերի մշակումը:
- 3) Մասնագիտական կրթական ծրագրերի որակի արտաքին գնահատումն ու հավատարմագրումը:
- 4) Մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ակադեմիական աուդիտը, որակի գնահատումը և հավատարմագրումը:
- 5) Մասնագիտական ուսումնական հաստատության և մասնագիտական կրթական ծրագրերի որակի արտաքին գնահատման արդյունքների և դրանց հիման վրա մասնագիտական հաստատությունների վարկանիշային ցուցանիշների հրապարակումը:
- 6) Մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում սովորողների գիտելիքների ընթացիկ և ամփոփիչ գնահատման չափանիշների և մեթոդների մշակմանն աջակցելը:
- 7) Որակի ապահովման ասպարեզում Եվրոպական ցանցում ընդգրկումն ու ծրագրերում Հայաստանի մասնակցության ապահովումը:

➤ 2008 դեկտեմբերին ՀՀ կառավարության հավանությանն արժանացավ «Հայաստանի Հանրապետության նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության զարգացման հայեցակարգը»:

➤ 2008թ. դեկտեմբերին ՀՀ վարչապետի որոշմամբ ստեղծվեց **Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհուրդը (ՄԿՈՒԶԱԽ)**: ՄԿՈՒԶԱԽ-ը եռակողմ խորհրդակցական մարմին է, որի նպատակներն են՝

ա) խթանել Հայաստանում ՄԿՈՒ համակարգի բարեփոխումների իրականացմանը և նպաստել ՄԿՈՒ ոլորտի հետագա զարգացմանը,

բ) խորհրդատվություն տրամադրել Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարությանը մասնագիտական կրթության և ուսուցման քաղաքականությանը վերաբերող որոշումների կայացման և զարգացման ծրագրերի մշակման ու իրականացման գործում:

➤ 2009թ. մայիսին ՀՀ կառավարության հավանությանն արժանացավ «Հայաստանի Հանրապետության նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգը» (Հավելված 2):

➤ 2009թ. սեպտեմբերի ստորագրվեց «Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարության, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության և Հայաստանի Հանրապետության առևտրաարդյունաբերական պալատի միջև նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում համագործակցության մասին» **փոխըմբռնման հուշագիրը** (Հավելված 3):

ԱՐՅԵՍՏԱԳՈՐԾԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՐԱՆԻ ԵՎ ՔՈՒԼԵԶԻ ԻՐԱՎԱՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Հայաստանի Հանրապետության նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) պետական ուսումնական հաստատությունը՝ արհեստագործական ուսումնարանը, և միջին մասնագիտական պետական ուսումնական հաստատությունը՝ քոլեջը, շահույթի նպատակ չհետապնդող, պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն է (ՊՈԱԿ):

Ուսումնարանը քոլեջն իրենց գործունեության ընթացքում ղեկավարվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և իրենց կանոնադրություններով:

Ուսումնարանի գործունեության հիմնական առարկան և նպատակներն են՝

ա) հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտների համար պետական կրթական չափորոշիչներին համապատասխան արհեստավորների

պատրաստումը, ազգային և համամարդկային արժեքների ոգով դաստիարակված անձի և քաղաքացու համակողմանի ձևավորումը.

բ) անհատի մասնագիտական կրթության, նրա հոգևոր ու ֆիզիկական զարգացման պահանջմունքների բավարարումը.

գ) նախնական մասնագիտական (արհեստագործական), հանրակրթական ծրագրերի (հիմնական և լրացուցիչ) իրականացումը:

Քուլեջի գործունեության հիմնական առարկան և նպատակներն են՝

ա) հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտների համար պետական կրթական չափորոշիչներին համապատասխան մասնագետների պատրաստումը, ազգային և համամարդկային արժեքների ոգով դաստիարակված անձի ու քաղաքացու համակողմանի ձևավորումը.

բ) անհատի մասնագիտական կրթության, նրա հոգևոր ու ֆիզիկական զարգացման պահանջմունքների բավարարումը.

գ) միջին մասնագիտական, նախնական մասնագիտական (արհեստագործական), հանրակրթական ծրագրերի (հիմնական և լրացուցիչ) իրականացումը:

Ուսումնարանը կարող է իրականացնել ձեռնարկատիրական գործունեության հետևյալ տեսակները՝

ա) նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն,

բ) ընդհանուր (լրիվ) միջնակարգ կրթության երրորդ աստիճան (ավագ դպրոց),

գ) կրթություն՝ մեծահասակների համար և ուրիշ կարգերում չներառված այլ կրթություն,

դ) հրատարակչական գործ,

ե) կազմակերպություններին կից ճաշարանների ծառայություններ,

զ) հանրակացարանների շահագործում,

է) սպորտի բնագավառի այլ գործունեություն:

Քուլեջը կարող է իրականացնել ձեռնարկատիրական գործունեության հետևյալ տեսակները՝

ա) միջին մասնագիտական, նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթության, հանրակրթության, լրացուցիչ կրթության կազմակերպումը.

բ) արտադրողական դաստիարակության կազմակերպումը.

գ) նախապատրաստական դասընթացների կազմակերպումը.

դ) մասնագիտական ուսուցման դասընթացների կազմակերպումը.

ե) կադրերի վերապատրաստումը, վերաորակավորումը և որակավորման բարձրացումը.

զ) գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացումը.

է) ուսումնաարտադրական, արտադրական գործունեության և սպասարկման ծառայությունների իրականացումը.

ը) հրատարակչական գործունեության իրականացումը.

թ) սովորողների հանրային սննդի կազմակերպումը.

ժ) հանրակացարանաբնակ ուսանողների կենցաղի կազմակերպումը և սպասարկումը.

ժա) սովորողների և աշխատողների հանգստի կազմակերպումը.

ժբ) մշակութային գործունեության իրականացումը:

Ուսումնարանի և քուլեջի գործունեության ընթացքում առաջացած շահույթը (միջոցները) օգտագործվում է կանոնադրությամբ նախատեսված նպատակների իրականացման համար: Հաստատության շահույթի օգտագործման կարգը սահմանում է հիմնադիրը:

Ուսումնարանում և քուլեջում ընդունելությունը կատարում է կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմնի կողմից տվյալ ուսումնական տարվա համար հաստատված ընդունելության կանոններին համապատասխան, իսկ ուսումնական գործընթացը կազմակերպվում է երկու կիսամյակից բաղկացած ուսումնական տարով: Յուրաքանչյուր կիսամյակի վերջում սովորողներն ատեստավորվում են: Հաստատությունում կարող են կիրառվել նաև միջանկյալ ատեստավորման ձևեր:

Ուսումնարանի և քուլեջի ուսումնական գործունեությունը կարգավորվում է ուսումնական պլաններով, առարկայական և մոդուլային ծրագրերով, ուսումնական գործընթացի ժամանակացույցով և դասացուցակներով: Հաստատությունը մշակում և հաստատում է յուրաքանչյուր մասնագիտության ուսումնական պլանը և ծրագրերը և դրանցում կատարում փոփոխություններ՝ համաձայն այդ մասնագիտության պետական կրթական չափորոշիչի:

Այն մասնագիտությունների գծով, որոնց պետական կրթական չափորոշիչները հաստատված չեն, ուսումնական պլանները և առարկայական ծրագրերը մշակում և հաստատում է հաստատությունը՝ համաձայնեցնելով կրթության կառավարման պետական լիազորված մարմնի հետ:

ԱՐՋԵՍՏԱԳՈՐԾԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՐԱՆԻ ԵՎ ՔՈՒԼԵՋԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ

Ուսումնարանի և քոլեջի (այսուհետև՝ հաստատություն) կառավարումն իրականացնում են հիմնադիրը, նրա լիազորած պետական մարմինը, կոլեգիալ կառավարման մարմինը՝ հաստատության խորհուրդը (այսուհետև՝ խորհուրդ), գործադիր մարմինը (տնօրեն): Հաստատության կանոնադրությամբ կարող է նախատեսվել նաև խորհրդակցական մարմին՝ տնօրինական խորհուրդ:

Հաստատության տնօրենը

Տնօրենը, որին աշխատանքի նշանակում և աշխատանքից ազատում է լիազորված պետական մարմինը, իրականացնում է հաստատության ընթացիկ գործունեության ղեկավարումը:

Հաստատության տնօրենն աշխատանքից ազատվում է խորհրդի կողմից, որը հաստատում է լիազորված պետական մարմինը

Հաստատության տնօրենը՝

ա) տնօրինում է հաստատության գույքը, այդ թվում ֆինանսական միջոցները Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, հիմնադրի և լիազորված պետական մարմնի որոշումներով ու հաստատության կանոնադրությամբ սահմանված կարգով:

բ) առանց լիազորագրի հանդես է գալիս հաստատության անունից, ներկայացնում է նրա շահերը և կնքում է գործարքներ տալիս է հաստատության անունից հանդես գալու լիազորագրեր, այդ թվում՝ վերալիազորման իրավունքով լիազորագրեր,

գ) աշխատանքի նշանակում և աշխատանքից ազատում է հաստատության աշխատողներին, նրանց նկատմամբ կիրառում խրախուսման միջոցներ և նշանակում կարգապահական տույժեր,

դ) բանկերում բացում է հաշվարկային հաշիվներ, այդ թվում՝ տարադրամային,

ե) կատարում է աշխատանքի բաշխում իր տեղակալների միջև,

զ) սահմանում է հաստատության կառուցվածքն ու կառուցվածքային ստորաբաժանումների իրավասությունը,

է) օրենքով և սույն կանոնադրությամբ սահմանված իր լիազորությունների սահմաններում արձակում է հրամաններ, հրահանգներ, տալիս պարտադիր կատարման համար ցուցումներ և վերահսկում դրանց կատարումը,

ը) անհրաժեշտ պայմաններ է ստեղծում մանկավարժական կադրերի մասնագիտական մակարդակի բարձրացման համար,

թ) վերահսկողություն է իրականացնում ուսուցման բովանդակության, ուսանողների գիտելիքների յուրացման որակի, նրանց վարքի, դաստիարակչական աշխատանքի կազմակերպման նկատմամբ,

ժ) ապահովում է ներքին աշխատանքային կարգապահական կանոնների, սանիտարական նորմերի, աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության տեխնիկայի պահանջների կատարում,

ժա) սահմանված կարգով տարեկան մեկ անգամ հաշվետվություն է ներկայացնում կառավարման խորհրդին և պետական կառավարման լիազորված մարմնին,

ժբ) վերահսկողություն է իրականացնում ուսուցման բովանդակության, ուսանողների գիտելիքների յուրացման որակի, նրանց վարքի, դաստիարակչական աշխատանքի կազմակերպման նկատմամբ,

ժգ) ապահովում է ներքին աշխատանքային կարգապահական կանոնների, սանիտարական նորմերի, աշխատանքի պաշտպանության և անվտանգության տեխնիկայի պահանջների կատարում:

Հաստատության խորհուրդը

Խորհրդի լիազորությունների ժամկետը 5 տարի է, անդամների թիվը՝ մինչև 20 մարդ: Խորհրդի կազմում ընդգրկվում են հիմնադրի, պետական կառավարման լիազորված մարմնի, հաստատության դասախոսական անձնակազմի և ուսանողության կողմից առաջադրված ներկայա-

ցուցիչներ՝ կրթության կառավարման պետական լիազորված մարմնի կողմից հաստատված խորհրդի ձևավորման կարգի համապատասխան:

Հաստատության տնօրենը չի կարող լինել Խորհրդի անդամ: Նա խորհրդի նիստերին կարող է մասնակցել խորհրդակցական ձայնի իրավունքով»:

Խորհրդի անհատական կազմը հաստատում է կրթության կառավարման պետական լիազորված մարմինը՝ խորհրդում անդամ առաջադրելու իրավունք ունեցող կազմակերպությունների (մարմինների) կողմից ներկայացված թեկնածությունների հիման վրա:

Խորհուրդը՝

ա) պետական կառավարման լիազոր մարմնին առաջարկություններ է ներկայացնում հաստատության գործունեության հիմնական ուղղությունների վերաբերյալ,

բ) իրականացնում է հաստատության տնօրենի գործունեության նկատմամբ ընթացիկ վերահսկողություն,

գ) հիմնադրի սահմանած կարգով որոշում է հաստատության շահույթի տնօրինման ուղղությունները

դ) հաստատում է իր աշխատակարգը,

ե) ընտրում է խորհրդի նախագահ, տեղակալ, քարտուղար,

զ) քննարկում և հաստատում է տնօրենի հաշվետվությունները,

է) քննարկում է հաստատության հաշվապահական և այլ հաշվետվությունները,

ը) սահմանված կարգի համապատասխան կազմակերպում և անցկացնում է հաստատության տնօրենի ընտրությունը,

թ) հաստատում է հաստատության ներքին գործունեությունը կանոնակարգող փաստաթղթերը, եթե հիմնադրի որոշմամբ այլ բան սահմանված չէ,

ժ) հաստատում է հաստատության ստորաբաժանումների կանոնակարգերը, ներքին կարգապահական և այլ կանոնները, եթե հիմնադրի որոշմամբ այլ բան սահմանված չէ

ժա) քննարկում է հաստատության տարեկան ծախսերի նախահաշիվը,

ժբ) քննարկում է հաստատության զարգացման ծրագրերը,

ժգ) քննարկում և հիմնադրի հաստատմանն է ներկայացնում հաստատության կանոնադրության նախագիծը, դրանում փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու մասին առաջարկությունները,

ժդ) սահմանում է մեկ ուսանողի համար ուսման վճարի չափը՝ համաձայնեցնելով լիազորված պետական մարմնի հետ,

ժե) քննարկում և առաջադրում է պետական ամփոփիչ ատեստավորման հանձնաժողովների նախագահների թեկնածությունները,

ժզ) քննարկում է հաստատության ուսումնական պլանները և առարկայական ծրագրերի նախագծերը,

ժէ) համաձայնություն է տալիս հաստատության գույքի օտարման և ձեռքբերման հետ կապված խոշոր գործարքների կնքման վերաբերյալ, եթե հիմնադրի որոշմամբ այլ բան սահմանված չէ,

ժը) իրականացնում է ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված այլ լիազորություններ:

Խորհրդի նիստերը գումարվում են խորհրդի նախագահի կողմից՝ սեփական նախաձեռնությամբ, խորհրդի անդամների մեկ երրորդի պահանջով, ինչպես նաև տնօրենի առաջարկությամբ:

Խորհրդի հերթական նիստերը գումարվում են առնվազն 3 ամիսը մեկ անգամ:

ԽՈՐՀՐԴԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՄԵԹՈԴԱԿԱՆ ՑՈՒՑՈՒՄՆԵՐ

Խորհրդի աշխատանքների կազմակերպման ու իրականացման արդյունավետության վրա զգալի ազդեցություն ունեն մի շարք գործոններ, որոնցից հատկապես կարևորվում են Խորհրդի անդամների՝ ճիշտ հաղորդակցվելու, թիմային աշխատանք կատարելու, բանակցություններ վարելու, կոնֆլիկտներ լուծելու ցանկությունն ու կարողությունները:

Հնարավոր է, որ այս կարողությունները Խորհրդի տարբեր անդամների մոտ զարգացած լինեն տարբեր աստիճանի՝ կախված նրանց կենսական փորձից, աշխատանքի բնույթից, կենսագործունեության միջավայրից,

անձնական հատկանիշներից և այլն: Սակայն շատ կարևոր է, որ բոլոր անդամները գոնե նվազագույնի չափով տիրապետեն այդ կարողություններին և ընկալեն դրանց որոշիչ դերը:

Թիմային աշխատանք և հաղորդակցում

Թիմային աշխատանքի ձեր հմտությունների զարգացման համար սկսեք պարզագույն, բայց շատ արդյունավետ մի վարժությունից, որը կարող էք կատարել Խորհրդի հենց հաջորդ միստը սկսելուց առաջ կամ, օրինակ՝ ընդմիջմանը: Այս վարժությունը կոչվում է «Հաշվում ենք մինչև 20-ը»:

Մասնակիցները կանգնում կամ նստում են՝ շրջան կազմած: Խումբը պետք է հաշվի մինչև 20-ը՝ հերթականությամբ արտասանելով թվերը, սակայն առանց նախապես պայմանավորվելու, թե ով ինչ թիվ է արտասանելու: Ամեն անգամ, երբ երկու կամ ավելի մասնակիցներ միաժամանակ արտասանեն նույն թիվը, հաշիվը դադարեցվում է, և ամեն ինչ նորից է սկսվում: Թիմը հաջողությամբ կավարտի այս «բարդ» հաշվարկը միայն այն դեպքում, երբ մարդիկ տրամադրվեն «իրար զգալուն», ընկալեն իրենց որպես մեկ ամբողջական մարմին: Որոշ դեպքերում այս վարժությունն ավելի հեշտ է կատարել փակ աչքերով:

Խորհրդի աշխատանքներն արդյունավետ կազմակերպելու հարցում կօգնի մեկ այլ վարժություն, որը կոչվում է «Դերախաղային քննարկում «աքվարիումի» մեթոդով»:

Նշանակվում է 5 դերակատար, որոնք նստում են՝ շրջան կազմած «աքվարիումի» ներսում և կատարում են Խորհրդի մեկ այլ անդամի դերը՝ հիմնադրի ներկայացուցիչ, գործատու, արհմիության ներկայացուցիչ, ուսանող և դասախոս (կարևոր է որոշել դերերի բաշխումը. օրինակ՝ հիմնադրի ներկայացուցիչը կատարում է գործատուի դերը, գործատուն՝ ուսանողի, ուսանողը՝ արհմիության ներկայացուցիչ և այլն): Մնացած մասնակիցները՝ «ձկնորսները», նստում են արտաքին շրջանում և հետևում «ձկներին», որոնք պետք է քննարկեն հաստատության գործունեությանը վերաբերող որևէ խնդիր, օրինակ՝ ինչպե՞ս է հաստատությունը նախապատրաստվելու հաջորդ ուսումնական տարվան և ի՞նչ անել՝ ավելի շատ դիմորդներ ունենալու համար:

«Աքվարիումում» գտնվողներից յուրաքանչյուրը ներկայացնում է իր տեսակետն ու առաջարկը՝ համաձայն կատարվող դերի: Վերջում «ձկներն» ու «ձկնորսները» միասին քննարկում են տեղի ունեցածը՝ նշելով, թե ինչպես էին իրենց զգում ուրիշի դերում և որքանով դա նրանց հաջողվեց:

Հաղորդակցության հմտությունը, ցավոք, որևէ ֆորմալ կրթական ծրագրի շրջանակներում չի դասավանդվում (միայն վերջերս է այն ընդգրկվել որոշ նախնական ու միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների մոդուլային ուսումնական պլաններում), այնինչ կյանքում այն կիրառելը առանցքային նշանակություն ունի: Միջանձնային, ընտանեկան, աշխատանքային, միջազգային և բոլոր այլ տեսակի շփումներն արդյունավետ են լինում, եթե կողմերն իրապես ցանկանում են և ունակ են հաղորդակցվել:

Հաղորդակցման Ձեր ունակության աստիճանը որոշելու համար առաջարկվում է լուծել հետևյալ թեստը: 16 հարցերից յուրաքանչյուրին պատասխանեք արագ և միանշանակ՝ «այո», «ոչ», «երբեմն»: Համապատասխան սյունակում դրեք «+» նշան:

Հարցեր	Այո	Ոչ	դրժվեց
1. Դուք պատրաստվում եք գործնական հանդիպման: Սովորաբար հուզվում եք հանդիպումից առաջ:			
2. Եթե ձեզ հանձնարարել են հանդես գալ զեկուցումով կամ հաղորդագրությամբ որևէ ժողովում կամ հավաքում, զգում եք արդյոք ներքին շփոթվածություն կամ անհամարձակություն:			
3. Հետաձգում եք արդյոք այցելությունը բժշկի մոտ մինչև վերջին պահը:			
4. Ձեզ առաջարկում են մեկնել գործուղման մի քաղաք, որտեղ Դուք երբևէ չեք եղել: Կձգտեք արդյոք, ինչ գնով էլ լինի հրաժարվել այդ գործուղումից:			
5. Սիրում եք արդյոք կիսել ձեր զգացումները մարդկանց հետ:			
6. Դժգոհում եք արդյոք, եթե անձանոթ մարդը փողոցում Ձեզ է դիմում՝ որևէ խնդրանքով (ճանապարհը ցույց տալ, ժամն ասել):			
7. Հավատում եք արդյոք, որ գոյություն ունի «հայրերի և որդիների» հիմնախնդիր և որ տարբեր սերունդների մարդիկ իրար վատ են հասկանում:			

8. Կամաչեք արդյոք հիշեցնել Ձեր ծանոթին, որ նա մոռացել է վերադարձնել ձեզանից մի քանի ամիս առաջ պարտքով վերցրած փողը:			
9. Սրճարանում կամ ռեստորանում Ձեզ մատուցել են ակնհայտորեն ոչ որակյալ կերակուր: Դուք կլռե՞ք և կբավարարվե՞ք ավստեն հետ հրելով:			
10. Հայտնվելով մեն-մենակ անծանոթ մարդու հետ, կնեղվե՞ք, եթե նա սկսի զրուցել:			
11. Եթե հերթ կա և բավականին երկար, կիրաժարվե՞ք Ձեր ցանկացածից և կհեռանա՞ք:			
12. Դուք վախենո՞ւմ եք մասնակցել վեճեր քննարկող հանձնախմբի աշխատանքներին:			
13. Դուք ունե՞ք արվեստի, գրականության ստեղծագործությունների գնահատման Ձեր չափանիշները և ոչ մի այլ կարծիք չե՞ք ընդունում: Դա այդպե՞ս է:			
14. Որևէ տեղ լսելով սխալ կարծիք այն հարցի վերաբերյալ, որը Դուք լավ գիտեք, կլռե՞ք և չե՞ք վիճի:			
15. Սրտնեղում եք արդյոք, եթե որևէ մեկը Ձեզ խնդրում է բացատրել ուսումնական թեման կամ որևէ ծառայողական հարց:			
16. Ավելի հաճույքով Ձեր կարծիքը հայտնում եք գրավոր ձևով, թե՞ բանավոր:			
ԳՈՒՍԱՐԸ			

ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄ
Պատասխանները ստանում են համապատասխանաբար՝
«Այո»- 2 միավոր, «երբեմն» -1 միավոր, «Ոչ» -0 միավոր
Հաշվում եք միավորների ընդհանուր գումարը:

23-26 միավոր: Դուք հաղորդակցվող չեք, և դա Ձեզ համար պարբեր է, քանի որ կյանքում հաճախ եք տուժում Ձեր ինքնամփոփության պատճառով: Դժվար է Ձեզ վստահել այնպիսի գործ, որը պահանջում է խմբային ջանքեր: Փորձեք ավելի շատ հաղորդակցվել:

19-22 միավոր: Դուք ինքնամփոփ եք, քչախոս, նախընտրում եք մենակությունը, այդ պատճառով էլ, հավանաբար, քիչ ընկերներ ունեք: Նոր աշխատանքը և նոր շփումների անհրաժեշտությունը Ձեզ հանում են հավասարակշռությունից: Դուք գիտեք ձեր բնավորության այդ հատկանիշը և դժգոհ եք Ձեր ճակատագրից:

14-18 միավոր: Ընդհանուր առմամբ, Դուք շփվող եք և անծանոթ միջավայրում Ձեզ բավական վստահ եք զգում: Նոր պրոբլեմները Ձեզ չեն վախեցնում, բայց միաժամանակ, նոր մարդկանց հետ բանավեճերին հաճույքով չեք մասնակցում: Ձեր արտահայտություններում երբեմն անհիմն ծաղր կա: Այդ թերություններն ուղղելի են. հիշեք այդ մասին:

10-13 միավոր: Դուք հաղորդակցվող եք, բարեհամբույր, սիրով լսում եք հետաքրքիր խոսակցին, բավականաչափ համբերատար եք ուրիշների հետ հարաբերություններում, Ձեր տեսակետը պնդում եք առանց բարկանալու: Նոր մարդկանց հետ շփվելու մեծ ցանկություն ունեք, բայց միևնույն ժամանակ, չեք սիրում աղմկոտ միջավայրեր: Ծայրահեղ արարքները և շատախոսությունը Ձեզ անհանգստություն են պատճառում:

7-9 միավոր: Դուք շատ հաղորդակցվող եք, հետաքրքրասեր, շատախոս, սիրում եք արտահայտվել տարբեր հարցերի մասին: Մեծ ոգևորությամբ եք ծանոթանում նոր մարդկանց հետ: Սիրում եք լինել ուշադրության կենտրոնում: Լուրջ պրոբլեմների հանդիպելիս համապատասխան համբերություն և խոհեմություն չեք ցուցաբերում, սակայն, ցանկության դեպքում, կարող եք լուծել դրանք:

4-6 միավոր: Դուք ծայրահեղ հաղորդակցվող եք: Սիրում եք մասնակցել բոլոր բանավեճերին, սակայն լուրջ թեմաներից գլուխ չեք հանում: Մեծ ոգևորությամբ սկսում եք խոսել այն թեմաներից, որոնցից գաղափար անգամ չունեք կամ ունեք մակերեսային պատկերացում: Ցանկացած միջավայրում Ձեզ լավ եք զգում: Խոսք եք տալիս կատարել ցանկացած գործ, թեև պատրաստ չեք դրան: Այդ պատճառով Ձեր ղեկավարներն ու գործընկերները Ձեզ լուրջ չեն վերաբերվում և կասկածում են Ձեր կարողություններին:

0-3 միավոր: Ձեր շփվողականությունը հիվանդագին բնույթ ունի: Դուք չափազանց շատախոս եք: Սիրում եք քննարկել այնպիսի խնդիրներ, որոնց մասին գաղափար անգամ չունեք: Կամա թե ակամա Ձեր շրջապատում միշտ կոնֆլիկտային իրավիճակ եք հարուցում: Անկայուն եք, անզուսպ, գործում եք ոչ օբյեկտիվորեն: Լուրջ աշխատանքը Ձեզ համար չէ: Ձեր շրջապատի մարդկանց համար շատ դժվար է Ձեզ հետ շփվել: Աշխատեք փոխել Ձեր բնավորությունը:

Հաղորդակցման արդյունավետությունն ապահովելու համար պետք է զարգացնել լսելու ունակությունը: Ասում են, որ լավ զրուցակիցը նա է, ով լավ լսել գիտի: Առաջարկում ենք Ձեզ լուծել հետևյալ թեստը:

ԿԱՐՈՂԱՆՈՒՄ ԵՔ ԱՐԴՅՈՔ ԼՍԵԼ

1. Ձրուցելիս հազի՞վ եք զսպում, որ չընդհատեք գրուցակցին և մի բան մեջ չգցեք: Այո – 0, ոչ – 1
2. Առավել հաճախ սկզբում որոշում եք կայացնում, հետո նո՞ր պարզում ինչն ինչոց է: Այո – 0, ոչ – 1
3. Լինու՞մ է, որ անկախ Ձեզանից լսում եք միայն այն, ինչ ձեզ դուր է գալիս: Այո – 0, ոչ – 1
4. Հաճա՞խ են Ձեր հույզերը խանգարում մարդկանց հետ գրուցելիս: Այո – 0, ոչ – 1
5. Լինու՞մ է, որ Ձեր ուշադրությունը կենտրոնացնեք մեկ այլ բանի վրա, երբ գրուցակիցը իր գաղափարն է շարադրում: Այո – 0, ոչ – 1
6. Պատահու՞մ է, որ խոսակցության հիմնական պահերի փոխարեն հիշում եք միայն ոչ էական մանրամասները: Այո – 0, ոչ – 1
7. Պատահու՞մ է, որ Ձեր կանխակալ կարծիքը խանգարի ձեզ լսել ուրիշներին: Այո – 0, ոչ – 1
8. Երբ խոսակցությունը սկսում է Ձեզ ձանձրացնել, անմիջապես դադարեցնու՞մ եք այն: Այո – 0, ոչ – 1
9. Նախընտրու՞մ եք շփվել Ձեզ դուր եկած մարդկանց հետ: Այո – 0, ոչ – 1
10. Հաճա՞խ եք Ձեզ Ձեր գրուցակցի տեղը դնում՝ հասկանալու համար նրան: Այո – 1, ոչ – 0
11. Հաշվի առնու՞մ եք այն փաստը, որ Ձեր դիմացինը կարող է կյանքի հանդեպ այլ կարծիք ունենալ: Այո – 1, ոչ – 0
12. Հնարավոր համարու՞մ եք, որ նույն հասկացության տակ դուք և ձեր գրուցակիցը կարող եք տարբեր բաներ հասկանալ: Այո – 1, ոչ – 0
13. Խոսակցության ժամանակ նայու՞մ եք գրուցակցի աչքերին: Այո – 1, ոչ – 0

Արդյունքների ամփոփում

10 և ավելի միավոր՝ դուք հիանալի գրուցակից եք, կարողանում եք լավ լսել

6-9 միավոր՝ միջակ ունկնդիր եք, գտնում եք, որ մարդիկ հազիվ թե Ձեզ օգտակար ու նոր տեղեկություն հաղորդեն: Հարկ է բարելավել ունկնդրման ունակությունները:

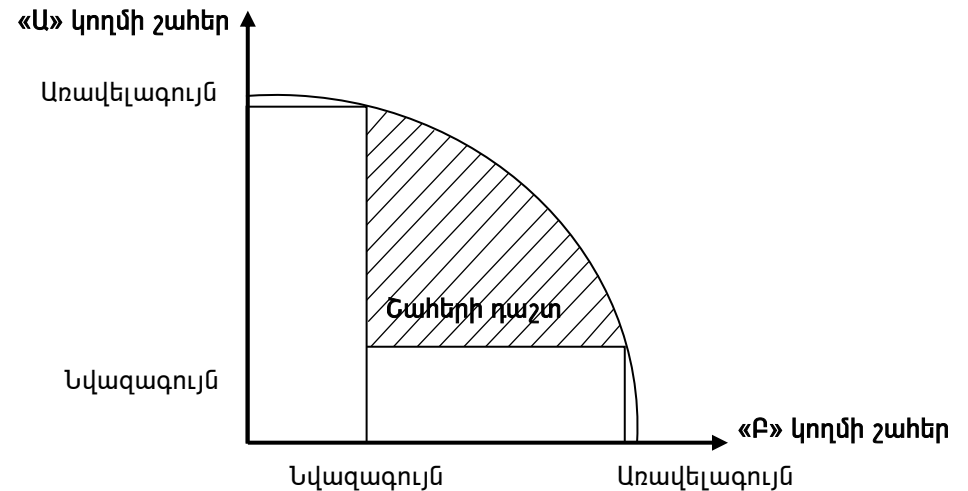
6-ից պակաս միավոր՝ դուք կամ սովորություն եք ձեռք բերել գրուցակցին «լսել» առանց լսելու, կամ էլ ձեզ համարում եք ճշմարտության

մարմնացում և չեք թողնում որևէ մեկը անդամ բերանը բացի: Եզրակացություններն արեք ինքներդ:

Բանակցությունների վարում

Բանակցությունները վարվում են համատեղ որոշումների ընդունման նպատակով: Համատեղ որոշումն այն է, որը կողմերը դիտարկում են որպես տվյալ իրավիճակում լավագույնը:

Պարետոյի սկզբունքը



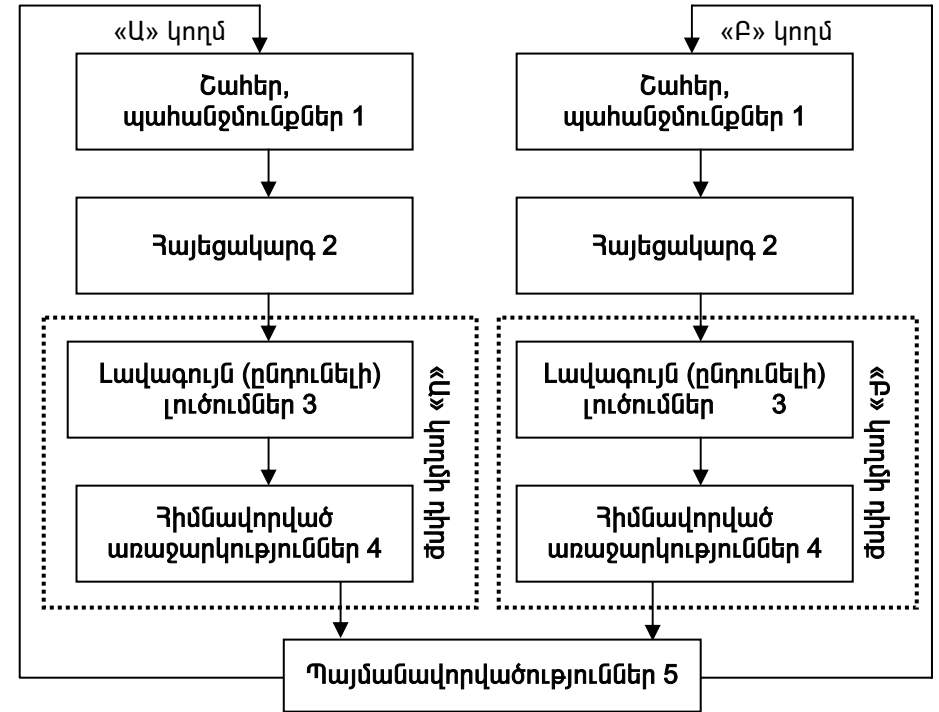
Նախապատրաստություն բանակցություններին

- ❖ Հիշե՛ք՝ կոնֆլիկտը չբացահայտված հնարավորություն է:
- ❖ Մի կողմ դրե՛ք քարացած պատկերացումները բանակցությունների հնարավոր ելքի մասին:
- ❖ Նշե՛ք կողմերի կարիքները և պահանջումները:
- ❖ Վերլուծե՛ք Ձեր և հակադիր կողմի շահերը: Նշե՛ք շահերի առավելագույն և նվազագույն սահմանները:
- ❖ Ձևակերպե՛ք բանակցություններում Ձեր **հայեցակարգը** (*հասկանալու, մեկնաբանելու հիմնական եղանակ*):

- ❖ Ձևավորե՞ք Ձեր դիրքը (տեսակետ, վերաբերմունք ինչ որ հարցի նկատմամբ *(պահվածք, որը պայմանավորված է այդ վերաբերմունքով)*):
- ❖ Առաջադրե՞ք լուծման ցանկալի տարբերակներ:
- ❖ Նախապատրաստե՞ք այդ տարբերակների համար առաջարկություններ, տվե՞ք հիմնավորումներ:
- ❖ Ունեցե՞ք հետևյալ հարցերի պատասխանները.
 - Ի՞նչ է մեր ուզածը:
 - Ի՞նչ է ուզում հակադիր կողմը:
 - Ի՞նչ տիպի ռազմավարություն կամ մարտավարություն կարող է ազդել հակադիր կողմի դիրքորոշման վրա:
 - Ի՞նչն է քիչ կարևոր մեզ համար, ի՞նչը՝ հակադիր կողմի համար:
 - Ի՞նչն է շատ կարևոր մեզ համար, ի՞նչը՝ հակադիր կողմի համար:
 - Ինչպիսի՞ն կարող են լինել հակադիր կողմի հիմնավորումները:
 - Ինչպիսի՞ քայլեր պետք է անի հակադիր կողմը համաձայնության դեպքում:

Բանակցությունների հոգեբանական մեխանիզմները

- Նպատակաուղղվե՞ք դեպի խնդրի լուծում:
- Պահպանե՞ք լավ կամ չեզոք միջանձնային հարաբերություններ հակադիր կողմի հետ:
- Ձեր դիրքը ներկայացրե՞ք բաց, նպատակները՝ հստակ:
- Հայտնե՞ք հակադիր կողմին նպատակները ճշտելու Ձեր պատրաստակամությունը:
- Հայտնե՞ք հակադիր կողմին, որ վստահում եք իրեն:
- Հիշե՞ք, որ բանակցություններում կարևոր է, թե ինչպես է գնահատում Ձեզ հակադիր կողմը:



Բանակցությունների կառուցվածքը

1-ին փուլ

- ❖ Դիրքորոշումների ներկայացում և պարզաբանում:
- ❖ Առաջարկությունների, խնդրի լուծման մոտեցումների ներկայացում:

2-րդ փուլ

- ❖ Սեփական դիրքորոշման հասկանալի հիմնավորում:
- ❖ Առաջարկությունների, հիմնավորումների փոխադարձ գնահատում, ընդունելի և անընդունելի կողմերի նշում:
- ❖ Հնարավոր պայմանավորվածությունների շրջանակի որոշում:

3-րդ փուլ

- ❖ Ընդհանուր բանաձևի համաձայնեցում, մանրամասների ճշտում:
- ❖ Պայմանավորվածությունների ձեռքբերում:

Բանակցությունների ռազմավարությունները

Բանակցություններում կիրառվող **ռազմավարությունները** հիմնականում երկուսն են՝

«Հաղթանակ - Պարտություն», երբ՝

- մոտեցումը հիմնախնդրին իրականացվում է ուժի/իշխանության դիրքից.
- ուժեղ կողմը «հաղթում է».
- թույլ կողմը զիջում է:

Այս ռազմավարությամբ իրականացվող բանակցությունների ընթացքում չեն բացահայտվում կողմերի իրական կարիքները և շահերը: Կողմերից մեկի «հաղթանակը» ձեռք է բերվում հիմնականում հակադիր կողմի շահերի ոտնահարման միջոցով:

Այս տարբերակում պարտվող կողմը չի կարողանում իրականացնել իր պահանջումները, հեռանում է բանակցություններից ձեռնունայն, պահպանում է անհամաձայնություն, ռևանշի ցանկություն, որի հետևանքով հետագա հաղորդակցությունը հաղթող կողմի հետ կարող է դժվարանալ:

«Հաղթանակ – Հաղթանակ», երբ

- կողմերը ճանաչում են միմյանց կարիքները,
- հիմնախնդրի քննարկումն ընթանում է կարիքների, այլ ոչ թե լուծումների տեսանկյունից,
- կողմերը հրաժարվում են ուժի/իշխանության դիրքերից հանդես գալուց:

Բանակցությունների տեխնոլոգիան

- ❖ Ակտիվ եղե՛ք: Պասիվությունը կընդունվի որպես թուլություն:
- ❖ Մի՛ հանոգեք հակադիր կողմին, որ նրա դիրքերը սխալ են:
- ❖ Աշխատե՛ք իրագործել «հաղթանակ/հաղթանակ» սկզբունքը, «հաղթանակ/պարտություն» սկզբունքի փոխարեն:
- ❖ Համբերատար եղե՛ք, կիրառե՛ք ակտիվ ընկալում:
- ❖ Ձեր հիմնավորումները ներկայացնելիս՝ հաշվի առե՛ք նաև հակադիր կողմի պահանջումները:

- ❖ Տվե՛ք հարցեր: Ով հարցնում է, նա վարում է:
- ❖ Առանձնացրե՛ք անձը խնդրից: Հարձակվե՛ք խնդրի վրա:
- ❖ Օգնե՛ք հակադիր կողմին վերանայելու իր ոչ իրատեսական սպասումներն ու պլանները:
- ❖ Եղե՛ք ճկուն: Հետևե՛ք Ձեր նպատակին, բայց ոչ երթուղուն:

Բանակցությունների մարտավարություններ

- ❖ «Խուսափում»՝ խնդրանք հետաձգել հարցի քննարկումը, նպատակը՝ ժամանակ շահել:
- ❖ «Սայլամի»՝ սեփական դիրքի դանդաղ բացում, նպատակը՝ ստանալ ավելի շատ տեղեկություն, քան տալ:
- ❖ «Փաթեթավորում»՝ մի քանի հարցերի համատեղ քննարկում, որոնք ընդգրկում են գրավիչ և ոչ գրավիչ առաջարկներ, դրանք միասին ընդունելու պայմանով:
- ❖ «Վերջին պահին պահանջներ ներկայացնելը»՝ օգտագործվում է համաձայնության վավերացման պահին: Եթե կողմը շահագրգիռ է, ապա պահանջները կարող են ընդունվել:
- ❖ «Կողոպուտ»՝ երբ կողմերից մեկն իր համար չեզոք, սակայն հակադիր կողմի համար անցանկալի պահանջներ է ներկայացնում նպատակ ունենալով ստանալ ցանկալի զիջումներ տվյալ պահանջները հանելու համար:

Անբարյացակամության դեպքում կիրառվող հնարքներ

- Խնդրե՛ք հակադիր կողմին արտահայտել նույն միտքը դրականորեն:
- Որոշ թշնամական արտահայտություններ թողե՛ք առանց արձագանքի
- Արտահայտություն. «Խնդրում եմ, բացատրեք, ինչ՞ու է Ձեր ասածը արդարացի»:
- Դիմե՛ք հումորի:
- Համաձայնե՛ք տվյալ հարցը քննարկել հետո:
- Խոսե՛ք հանգիստ, փոխեք քննարկման ուղղությունը:
- Ընդմիջում խնդրե՛ք:

➤ Ցույց տվե՛ք, որ հասկացել եք հակադիր կողմի մարտավարությունը:

Համոզելու կանոնները

Համոզելն ունի բարդ կառուցվածք, այն ընդգրկում է գիտելիքներ, հույզեր, կամային բաղադրամասեր: Դատողությունների ծայրահեղությամբ, եթե նույնիսկ դրանք ճիշտ են, համոզել ուրիշներին շատ դժվար է, այստեղ աշխատում են պաշտպանական հոգեբանական մեխանիզմները: Եթե ուզում եք համոզել մարդուն, սկզբում պետք է նրան հասկանալ, պարզելու համար նրա անհամաձայնության պատճառները, ներգրավել համատեղ քննարկման մեջ ընդհանուր որոշում ընդունելու համար: Եթե ընդհանուր որոշումը չի ստացվում, ապա գոնե հայտնի կլինեն տեսակետները, նրանց մտածվածությունը, հիմնավորվածությունը, որը հնարավորություն կտա հետագայում շարունակել քննարկումը:

Ձրուցակցին համոզելիս կիրառվում են փաստարկներ: Առավել արդյունավետ է փաստարկների ներկայացման հետևյալ հաջորդականությունը՝ ուժեղ փաստարկներ – միջին փաստարկներ – ամենաուժեղ փաստարկներ:

Ստորև ներկայացվում են Դեյլ Քարնեգիի մշակած 12 կանոնները (ըստ Դեյլ Քարնեգիի «Ինչպես ձեռք բերել ընկերներ և ազդել մարդկանց վրա» գրքի), որոնց կատարումն, ըստ նրա, հնարավորություն է տալիս **համոզել** զրուցակցին սեփական տեսակետի ճշտության մեջ: Կանոնները վերցված են կյանքից և գործնական են:

1. Վեճի մեջ հաջողության հասնելու ճիշտ եղանակը վեճից խուսափելն է:
2. Դրսևորե՛ք հարգանք զրուցակցի կարծիքի նկատմամբ, երբեք մի՛ ասեք , որ նա ճիշտ չէ:
3. Եթե դուք ճիշտ չեք, խոստովանե՛ք դա արագ և վճռական:
4. Հենց սկզբում տրամադրվե՛ք սիրալիր տոնի:
5. Կարողացե՛ք հասնել նրան, որ զրուցակիցը հենց սկզբից ասի Ձեզ «այո»:
6. Թուլ տվե՛ք, որ հիմնականում խոսի Ձեր զրուցակիցը:
7. Թող զրուցակիցը կարծի, որ Ձեր կողմից արտահայտած կարծիքը իրենն է:

8. Միշտ ձգտե՛ք անկեղծորեն նայել իրերին ձեր զրուցակցի տեսանկյունից:
9. Համակրանքով վերաբերվե՛ք ուրիշների մտքերին և ցանկություններին:
10. Կոչ արե՛ք ավելի ազնվաբարո շարժառիթների:
11. Ներկայացրեք Ձեր մտքերը տպավորիչ կերպով:
12. Մարտահրավեր նետե՛ք, դիպչե՛ք հոգու նուրբ լարերին:

Բանակցելու ձեր կարողությունները զարգացնելու համար Խորհրդի անդամներով կազմակերպեք հետևյալ դերախաղը:

Խորհրդի յուրաքանչյուր անդամ (իր սեփական դերում) Խորհրդի անունից հանդիպում է որևէ մեկի հետ (դրա դերը կարող է կատարել Խորհրդի մեկ այլ անդամ)՝ բանակցելու հաստատության որևէ խնդրի շուրջ:

Հարմար է, երբ բաժանվում են չորս ենթախմբերի. արհմիության ներկայացուցիչ, գործատու, հիմնադրի ներկայացուցիչ, հաստատության ներկայացուցիչ՝ դասախոս և ուսանող: Ստորև նշված են յուրաքանչյուր ենթախմբի առաջադրանքների տարբերակներ: Տրվում է 20 րոպե պատրաստվելու, 10-ական րոպե՝ յուրաքանչյուր ենթախմբի գոնե մեկ անդամի մասնակցությամբ դերային ներկայացումների համար: Ներկայացումները դիտվում են Խորհրդի ամբողջ կազմով՝ առանց մեկնաբանությունների և ընդհատման, ապա քննարկվում են:

1-ին ենթախումբ՝ արհմիության ներկայացուցիչներ. «*Բանակցություններ «դրսի» գործատուի հետ շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման, եռակողմ պայմանագրեր կազմելու վերաբերյալ*», «*Հանդիպում Ռուսաստանի դաշնության (կամ որևէ այլ երկրի) դեսպանատան համապատասխան աշխատակցի հետ՝ այդ երկրում փորձի փոխանակման նպատակով հաստատության դասախոսական կազմի պատվիրակության այց կազմակերպելու համար*»:

2-րդ ենթախումբ՝ գործատուներ. «*Բանակցություններ «դրսի» գործատուների հետ պրակտիկաների կազմակերպման վերաբերյալ*», «*Բա-*

նակցություններ «դրսի» գործատուների հետ՝ նրանց աշխատողների համար հաստատությունում որևէ թեմայով (օրինակ՝ հաղորդակցության հմտություններ) վճարովի վերապատրաստման դասընթացներ (թրեյնինգ) կազմակերպելու մասին»:

3-րդ ենթախումբ՝ տարածքային (տեղական) (ինքնա)կառավարման մարմինների ներկայացուցիչներ. «Պատրաստում են օրինակ՝ հաստատության հանրակացարանի շինարարության համար համապատասխան թույլտվություն ստանալու մասին հարցը և ներկայացնում վերադասին», «Հաստատության ֆինանսական խնդիրների լուծման համար պոտենցիալ հովանավորի հետ հանդիպում»:

4-րդ ենթախումբ՝ ուսանող/ դասախոս. «Քննարկել հաստատության ռազմավարական ծրագրի որևէ միջոցառման (օրինակ՝ անձնակազմի զարգացում կամ PR միջոցառումներ) իրականացման հարցը դռնոր կազմակերպության ղեկավարի կամ օրինակ՝ ՀՀ սփյուռքի նախարարության ներկայացուցչի հետ»:

Կոնֆլիկտների կարգավորում

Հաղորդակցության և հատկապես համագործակցության ընթացքում հաճախ այս կամ այն պատճառով կոնֆլիկտներ են ծագում: Անխուսափելի են Կառավարման Խորհրդի և հաստատության տնօրինության միջև տարաձայնությունների ծագման դեպքերը: Ստորև բերված մտքերն օգտակար կլինի Ձեզ նման դեպքերում:

Հարմարվողականությունը

- Երբ գլխավորը ոչ թե կոնֆլիկտի լուծումն է, այլ հանգստության և խաղաղության հաստատումը:
- Երբ գտնում եք, որ ավելի կարևոր է այլ մարդկանց հետ լավ հարաբերությունների պահպանումը, քան սեփական տեսակետի պնդումը:
- Երբ գտնում եք, որ Ձեր իշխանությունը և հնարավորությունները բավարար չեն հաջողության հասնելու համար:
- Երբ զգում եք, որ զիջելու դեպքում Ձեր շահերը մեծ վնաս չեն կրում:

Մրցակցություն

- Երբ ունեք բավական հեղինակություն որոշման կայացման համար և ակնհայտ է, որ Ձեր որոշումը լավագույնն է:
- Որոշումը պետք է կայացվի արագ, և Դուք ունեք բավականաչափ իշխանություն դա իրականացնելու համար:
- Փոխազդեցության մեջ եք ենթակաների հետ, որոնք գերադասում են կառավարման ավտորիտար ոճ:

Համագործակցություն

- Կողմերն ունեն երկարատև և սերտ փոխհարաբերություններ:
- Խնդրի վրա աշխատելու համար ունեք բավականաչափ ժամանակ:
- Երկու կողմերն ընդունակ են շարադրել իրենց պահանջումքների, շահերի էությունը և լսել միմյանց:

Փոխզիջում

- Երբ պահանջվում է արագ կամ ժամանակավոր որոշում:
- Երբ կողմերն ունեն հավասարապես համոզիչ հիմնավորումներ և հավասար իշխանություն:
- Ձեր ցանկությունների մի մասի բավարարումը Ձեզ համար այնքան էլ կարևոր չէ, և Դուք կարող եք որոշակիորեն փոփոխել սկզբում դրված նպատակը, զիջել Ձեր շահերի մի մասը:

Խուսափում

- Արժարժավոր խնդիրը այնքան էլ կարևոր չէ:
- Ցանկանում եք ժամանակ շահել, որպեսզի ուսումնասիրեք իրավիճակը:
- Չունեք բավարար իշխանություն խնդիրը Ձեր ձեռք լուծելու համար:
- Հարցի լուծումը կարող է վատացնել Ձեր առողջությունը:
- Հաղորդակցմանը մասնակցում են հաղորդակցության առումով բարդ մարդիկ:

Կոնֆլիկտային իրավիճակում պահվածքի «կողեքսը»

- ◆ Հակադիր կողմի նկատմամբ տրամադրվեք դրականորեն, ծայրահեղ դեպքում՝ չեզոք, հիմք ստեղծեք վստահության համար:
- ◆ Փոխեք Ձեր հոգեկանի ուղղվածությունը հուզականից դեպի նպատակահարմարը:
- ◆ Թույլ տվեք, որ հակադիր կողմը «բաց թողնի գոլորշին», խոսեք, երբ նա հանգստացել է:
- ◆ Հակադիր կողմից պահանջեք հանգիստ ներկայացնել դժգոհությունները, հիշեցրեք, որ հաշվի եք առնելու փաստերը և օրյեկտիվ ապացույցները, այլ ոչ թե հույզերը:
- ◆ Հնարավոր ագրեսիան շեղեք տարբեր հնարների օգնությամբ:
- ◆ Հակադիր կողմին առաջարկեք արտահայտել խնդրի լուծման սեփական տարբերակները:
- ◆ Գնահատեք հակադիր կողմի գործողությունները և արարքները, այլ ոչ թե անձը:
- ◆ Հարցերի օգնությամբ պարզաբանեք հակադիր կողմի արտահայտությունների, հակաճառությունների իմաստը:
- ◆ Եթե մեղավոր եք, ապա ներողություն խնդրեք և արեք դա միանգամից, վճռական:
- ◆ Ձևակերպեք ձեռք բերված պայմանավորվածությունները և կանխորոշեք ապագա փոխհարաբերությունները:
- ◆ Եթե կոնֆլիկտը վերածվում է վեճի, ապա լռեք առաջինը:
- ◆ Խուսափեք հակադիր կողմի հուզական վիճակը բնութագրելուց:

Հավելված 1

ՀՀ ՆԱԽՆԱԿԱՆ ԵՎ ՄԻՋԻՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՌԻՍՈՒՑՄԱՆ ՈԼՈՐՏԸ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ՑԱՆԿ

ՀՀ	Անվանումը	Տարին	Ամսա-թիվը	No
ՀՀ ՕՐԵՆՔՆԵՐ				
1	«Լեզվի մասին»	1993	17.04	ՀՕ-52
2	«Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանվածության մասին»	1993	24.05	ՀՕ-57
3	«Երեխայի իրավունքների մասին»	1996	29.05	ՀՕ-59
4	Քաղաքացիական օրենսգիրք	1998	05.05	ՀՕ-239
5	«Ձինձառայողների և նրանց ընտանիքների անդամների սոցիալական ապահովության մասին»	1998	25.11	ՀՕ-258
6	«Կրթության մասին»	1999	08.05	ՀՕ-297
7	«Ֆիզիկական կուլտուրայի և սպորտի մասին»	2001	26.06	ՀՕ-196
8	«Լիցենզավորման մասին»	2001	08.08	ՀՕ-193
9	«Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին»	2001	23.10	ՀՕ-248
10	«Ազգաբնակչության էկոլոգիական կրթության և դաստիարակության մասին»	2001	20.11	ՀՕ-264
11	«Առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների սոցիալական պաշտպանվածության մասին»	2002	24.09	ՀՕ-411
12	Աշխատանքային օրենսգիրք	2004	09.11	ՀՕ-124
13	«Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին»	2004	14.12	ՀՕ-62
14	«Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթության մասին»	2005	25.05	ՀՕ-136
15	«Նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասին» ՀՀ օրենքը	2005	08.08	ՀՕ-164
16	«Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը	2005	24.10	ՀՕ-206

17	«Հանրակրթության մասին»	2009	10.07	ՀՕ-160
ՀՀ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐ				
18	«ՀՀ միջին մասնագիտական պետական ուսումնական հաստատություններում դիմորդների ընդունելության արտոնությունները սահմանելու մասին»	1999	27.08	545
19	«Հեռակա ձևով մասնագիտական միջին և բարձրագույն կրթության, ինչպես նաև դիպլոմավորված մասնագետի կրթական ծրագրով ուսուցանվող մասնագիտությունների ցանկերը հաստատելու մասին»	2000	18.05	242
20	«Կրթության պետական մեթոդական փաստաթղթերի ձևերը հաստատելու մասին»	2000 2002	15.06 04.07	320 971-Ա
21	«ՀՀ-ում կրթական գործունեության լիցենզավորման, ինչպես նաև միջին և բարձրագույն մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ու դրանց մասնագիտությունների պետական հավատարմագրման կարգերը հաստատելու մասին»	2000	07.07	372
22	«Բարձրագույն և միջին մասնագիտական կրթության պետական ընդհանուր չափորոշիչները հաստատելու մասին»	2001	16.01	24
23	«Միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների բարձր առաջադիմություն ցուցաբերած շրջանավարտների՝ համապատասխան բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում ուսուցումը շարունակելու կարգը հաստատելու մասին»	2002	20.05	589
24	«ՀՀ միջին մասնագիտական պետական ուսումնական հաստատությունները վերակազմակերպելու և ՀՀ միջին մասնագիտական պետական ուսումնական հաստատության օրինակելի կանոնադրությունը հաստատելու մասին»	2002	20.06	1009-Լ
25	«Միջին մասնագիտական կրթության մասնագիտությունների ցանկերը հաստատելու և ՀՀ կառավարության 1999թ. օգոստոսի 25-ի N 525 որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին»	2002	26.09	1646-Լ
26	«Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթության մասնագիտությունների ցանկը հաստատելու մասին»	2003	22.05	637-Լ

27	«Աղքատության հաղթահարման ռազմավարական ծրագրին հավանություն տալու մասին»	2003	08.08	994-Լ
28	«Մասնագիտական կրթության մասնագիտությունների պետական կրթական չափորոշիչների ձևավորման և հաստատման կարգը հաստատելու մասին»	2003	14.08	1079-Լ
29	«ՀՀ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազմավարության» մասին»	2004	06.05	17 (արձանագրային)
30	«ՀՀ ավագ դպրոցները (արհեստագործական հոսքով) վերակազմակերպելու, ՀՀ նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) պետական ուսումնական հաստատության օրինակելի կանոնադրությունը հաստատելու մասին»	2004	01.07	1210-Լ
31	«Գործազուրկների, աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի և երկարամյա ծառայության ու արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ ստացող՝ աշխատանք փնտրող չգբաղված անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպման կարգը հաստատելու մասին»	2006	30.03	533-Լ
32	«Հայաստանի Հանրապետության միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում ուսանողական նպաստ և պետական կրթաթոշակ տալու կարգը հաստատելու մասին»	2007	01.03	297-Լ
33	«Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական հիմնական կրթական ծրագրերի հեռավար (դիստանցիոն) և դրսեկայանք (էքստենսիվ) ուսուցման կարգերը հաստատելու մասին»	2007	06.09	1028-Լ

Հավելված 2

Հավելված
ՀՀ կառավարության 2009թ.
մայիսի 7-ի հիստի N 19
արձանագրային որոշման

ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽՆԱԿԱՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ (ԱՐՉԵՍՏԱԳՈՐԾԱԿԱՆ) ԵՎ ՄԻՋԻՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ

Սույն հայեցակարգը ներկայացնում է նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության (այսուհետև՝ ՄԿՈՒ) ոլորտում սոցիալական գործընկերության կայացմանը վերաբերող ռազմավարական խնդիրներն ու առաջարկում է բոլոր կողմերի շահերից բխող լուծումներ: Այն նպատակ ունի նպաստել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության, գործատուների և արհեստակցական միությունների միջև համագործակցության վերաբերյալ եռակողմ համաձայնության ձևավորմանը և սոցիալական գործընկերության ինստիտուցիոնալացմանը:

Սոցիալական գործընկերության ձևավորումը ՄԿՈՒ ոլորտում համընդհանուր խնդիր է: Այն շոշափում է հասարակության բոլոր խմբերի շահերը, ուստի և պահանջ ունի հասարակական լայն քննարկման, որի արդյունքների համակարգման դերակատարությունը պետք է ստանձնեն Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, գործատուների և արհեստակցական միությունները:

Հայեցակարգն ուղղված է Հայաստանում ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության ձևավորմանը, և կնպաստի սոցիալական գործընկերներին մասնագիտական կրթության ոլորտում տեղի ունեցող բարեփոխումներին հավասար իրավունքներով մասնակից և պատասխանատու դարձնելուն: Արդյունքում նախատեսվում է ՄԿՈՒ համակարգի հեղինակության, ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտների մրցունակության բարձրացում և շահերի պաշտպանություն աշխատաշուկայում, որն իր հերթին կհանգեցնի աղքատության հաղթահարմանն ու երկրի սոցիալտնտեսական զարգացմանը:

Հայեցակարգի ընդունումից հետո կմշակվեն մի շարք իրավական ակտեր, որոնք պետք է սահմանեն սոցիալական գործընկերության

մակարդակները, դրանց գործունեության շրջանակները, իրավունքներն ու պարտականությունները:

ՄԿՈՒ համակարգում 1999 թվականից իրականացված բարեփոխումներն ընդգրկել են ռազմավարական, հայեցակարգային և օրենսդրական ոլորտները, ներառելով նաև որոշ կոնկրետ գործողություններ՝ ուղղված առանձին ուսումնական հաստատությունների նյութատեխնիկական բազայի վերականգնմանն ու նորացմանը, մոդուլային ուսումնական ծրագրերի ներդրմանը և որակի բարելավմանը և այլն՝ նպատակ ունենալով համապատասխանեցնել ՄԿՈՒ առաջարկն ու աշխատաշուկայի պահանջները: Արձանագրելով տեսանելի առաջընթաց, մինչ այժմ էլ այդ հիմնախնդիրը մնում է չլուծված: ՄԿՈՒ համակարգի շրջանավարտները լիովին չեն բավարարում աշխատաշուկայի պահանջները և բավարար մրցունակ չեն: Տարեկան ավելի քան 8 հազար երիտասարդներ ավարտում են ՄԿՈՒ հաստատությունները, սակայն նրանց կրթությունը հաճախ որակական չափանիշներով մասնակի է համապատասխանում գործատուների պահանջներին: Միևնույն ժամանակ, արագ զարգացող տնտեսության տարբեր ճյուղերում աճող պահանջարկի պայմաններում ՄԿՈՒ շրջանավարտները չեն ստանում համապատասխան հմտություններ և գիտելիքներ՝ աշխատաշուկայում իրենց ինքնազբաղվածությունն ապահովելու համար:

Խնդրի հնարավոր լուծումներից մեկը կարող է լինել ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության ձևավորումը: Արդյունքում ՄԿՈՒ կառավարման գործընթացում, բացի նախարարություններից կներգրավվեն նաև գործատուների և արհեստակցական միությունները՝ ձևավորելով համապատասխան ենթակառուցվածք, մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհուրդ, որի առաքելությունները կլինեն աշխատաշուկայի իրական կարիքների բացահայտումը, կրթական ծրագրերի և դրանց իրականացման ձևերի արդիականացումը, ֆինանսավորման մոդ մեխանիզմների ներդրումը և այլն: Այս ամենը հնարավոր կլինի իրականացնել երկարաժամկետ եռակողմ համագործակցության սկզբունքով՝ վերանայելով և հստակեցնելով սոցիալական գործընկերների դերն ու պատասխանատվությունները:

«Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում և Հայաստանի նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազմավարություն մեջ ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացման համար կարևորվում է սոցիալական գործընկերության սկզբունքը:

Սոցիալական գործընկերության կողմերն այսօր գիտակցում և կարևորում են այդպիսի համագործակցության արդյունավետությունը: Գործատուներն իրապես շահագրգիռ են ՄԿՈՒ բնագավառում ավելի

ակտիվ դերակատարում ունենալու, մյուս կողմից արհեստակցական միությունները սկսել են կարևորել իրենց դերն ու նշանակությունը կառավարության և գործատուների համագործակցությունն ապահովելու հարցում: Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը պատրաստ է հետևողական քաղաքական աջակցություն ցուցաբերել սոցիալական համագործակցության այս ձևին: Ի վերջո, գործատուներն են աշխատաշուկայում ճանաչում մասնագետների որակավորումներն ու հմտությունները, նրանց տալիս համապատասխան աշխատանք և նյութական բարեկեցություն: Սոցիալական գործընկերների ներգրավումը ՄԿՈՒ համակարգում անհրաժեշտ է նաև տեղեկատվության, գիտելիքների և խորհրդատվության տրամադրման, ուսանողների գործնական ուսուցման ապահովման համար:

1. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՄԿՈՒ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐՆ ՈՒ ՄԱԿԱՐԴԱԿՆԵՐԸ

Հայաստանի Հանրապետության ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության խնդիրների և հիմնական սկզբունքների սահմանման համար հիմք են ընդունվում համապատասխան միջազգային փորձը, Հայաստանի Հանրապետության առկա պայմաններն ու ավանդույթները, ինչպես նաև այս ոլորտին վերաբերող իրավական ակտերը, հայեցակարգային փաստաթղթերը, զարգացման ծրագրերը:

ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքներն են՝

1. կողմերի իրավահավասարությունը.
2. կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.
3. կողմերի շահերը հաշվի առնելը և հարգալից վերաբերմունք դրսևորելը.
4. կողմերի ներկայացուցիչների լիազորվածությունը.
5. քննարկման առաջարկվող հարցերի ընտրության ազատությունը.
6. պարտավորություններ ստանձնելու կամավորությունը.
7. ընդունվող պարտավորությունների իրատեսական լինելը.
8. կողմերի և նրանց ներկայացուցիչների կողմից աշխատանքային օրենսդրության և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները պահպանելը:

ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության կողմերն են՝

1. Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը.
2. Գործատուներին/գործարարներին ներկայացնող կազմակերպությունները.
3. Արհեստակցական միությունները:

ՄԿՈՒ ոլորտում սահմանվում է սոցիալական գործընկերության 4 մակարդակ՝

1. ազգային.
2. տեղական (հաստատությունների).
3. ճյուղային.
4. տարածքային:

2. ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐԻ ԴԵՐԸ ԵՎ ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԿԱԶՄԸ

1. Ազգային մակարդակով սոցիալական գործընկերությունն իրականացվում է Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2008թ. դեկտեմբերի 11-ի N 1012-Ա որոշմամբ ստեղծված Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհրդի (ՄԿՈՒԶԱԽ) կողմից:

ՄԿՈՒԶԱԽ-ի նպատակներն են՝

- 1) քննարկել և առաջարկություններ ներկայացնել Հայաստանի Հանրապետության մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազմավարությանը և զարգացման ծրագրերի, ոլորտի քաղաքականությանը վերաբերող այլ փաստաթղթերի և իրավական ակտերի նախագծերի վերաբերյալ.
- 2) քննարկել և ներկայացնել առաջարկություններ Հայաստանի Հանրապետության տնտեսության համար նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության պլանավորման և բովանդակության, մասնագետներին ու դրանց պատրաստմանը ներկայացվող պահանջների և պայմանների վերաբերյալ.
- 3) քննարկել և ներկայացնել այլ առաջարկություններ Հայաստանի Հանրապետության ՄԿՈՒ ոլորտի բարելավման ուղղությամբ:

ՄԿՈՒԶԱԽ-ը եռակողմ խորհրդակցական մարմին է, որի հիմնական նպատակն է Հայաստանի Հանրապետության ՄԿՈՒ զարգացման վերաբերյալ խորհրդատվություն տրամադրել այդ ոլորտի լիազորված պետական կառավարման մարմնին:

ՄԿՈՒԶԱԽ-ն իրականացնում է խորհրդատվություն ՄԿՈՒ ոլորտում պետական քաղաքականության, ռազմավարության, զարգացման ուղղությունների վերաբերյալ, առաջադրում է ճյուղային, տարածաշրջանային (ըստ անհրաժեշտության) և հաստատությունների մակարդակներով իրականացվող սոցիալական համագործակցություն իրականացնող կառույցների անդամներ:

ՄԿՈՒԶԱԽ-ում, որը բաղկացած է 21 անդամից, հավասար թվաքանակով ընդգրկված են սոցիալական գործընկերության կողմերից առաջադրված թեկնածուներ:

ՄԿՈՒԶԱԽ-ի նիստերին խորհրդակցական ձայնի իրավունքով կարող են հրավիրվել շահագրգիռ գերատեսչությունների ներկայացուցիչներ, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի «Ձբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության, Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարության Կրթության ազգային ինստիտուտի «Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման կենտրոն» հիմնարկի (ՄԿՈՒԶԱԿ) և Հայաստանի Հանրապետության պետական և ոչ պետական միջին ու նախնական մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրեններ, հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ: Նիստերին, ըստ անհրաժեշտության, կարող են հրավիրվել նաև այլ անձինք:

2. Տեղական մակարդակով սոցիալական գործընկերությունն ապահովելու նպատակով ՄԿՈՒ ուսումնական հաստատություններում ձևավորվում են **կոլեգիալ կառավարման մարմիններ՝ Խորհուրդներ (ՄԿՈՒՀԽ):**

ՄԿՈՒՀԽ-ի գործառույթներն են.

- 1) տեղական աշխատաշուկայի իրավիճակի և հետագա միտումների ներկայացումը,
- 2) տվյալ ոլորտի միջնաժամկետ ծախսային ծրագրերի համար տվյալների նախապատրաստումը,
- 3) ուսումնական հաստատության զարգացման ծրագրերի հիմնավորման համար տվյալների ներկայացումը,
- 4) բյուջետային ֆինանսավորման կարգի և մոտեցումների մասին տեղեկությունների տրամադրումը,
- 5) ուսանողական նպաստի միջոցների լավագույնս օգտագործման նպատակով առաջարկությունների ներկայացումը,
- 6) ուսումնական հաստատությունում ուսուցանվող մասնագիտությունների և որակավորումների ցանկերը աշխատաշուկային համապատասխանեցնելու ուղղությամբ առաջարկությունների ներկայացումը,
- 7) համակարգի համար կարևոր նշանակություն ունեցող՝ նաև օրենսդրական կարգավորում պահանջող խնդիրների առաջադրումը,
- 8) կառավարության համապատասխան որոշումների կիրառման առանձնահատկությունների ներկայացումը,

- 9) ուսանողների և աշխատողների սոցիալական և աշխատանքային պայմանների բարելավման վերաբերյալ առաջարկությունների ներկայացումը,
- 10) մասնագիտական կրթության բնագավառում իրականացվող քաղաքականությունից բխող խնդիրների առաջադրումը,
- 11) ՄԿՈՒ և զբաղվածության ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերի վերաբերյալ խորհրդատվության տրամադրումը,
- 12) տարեկան առնվազն մեկ անգամ՝ համապատասխան ճյուղերի զարգացման միտումների ու հեռանկարների և գործատուների պահանջների ներկայացումը,
- 13) աջակցությունն ուսանողների գործնական ուսուցման կազմակերպմանը և ծառայողական առաջխաղացման զարգացմանը,
- 14) հաստատության հետագա ռազմավարական զարգացման վերաբերյալ պարբերական խորհրդատվության տրամադրումը,
- 15) ուսումնական հաստատությունում իրականացվող կրթության և ուսուցման որակի և համապատասխանության անընդհատ բարելավման վերաբերյալ խորհրդատվության տրամադրումը,
- 16) նպաստումը ուսումնական հաստատության ուսումնամյութական հենքի բարելավմանը,
- 17) աջակցությունը դասավանդողների մասնագիտական որակավորման բարելավմանը,
- 18) մասնակցությունը ուսումնական հաստատության զարգացման պլանների մշակմանը,
- 19) համապատասխան մասնագիտությունների գծով աշխատանքի անվտանգության և պաշտպանության վերաբերյալ իրազեկման բարձրացում, ժամանակակից մեթոդական նյութերի և գրականության տրամադրումը,
- 20) Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի վերաբերյալ իրազեկության ապահովումը, ուսուցումը և խորհրդատվությունը:

ՄԿՈՒՀԽ-ները, որոնց անհատական կազմերը հաստատում է պետական կառավարման լիազորված մարմինը, ներառում են մինչև 20 անդամ, և կազմված են ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերներ ճանաչված կողմերի, ինչպես նաև տվյալ հաստատության (կազմակերպության) մանկավարժական անձնակազմն ու ուսանողներին ներկայացնող անդամներից:

ՄԿՈՒՀԽ-ներում կողմերը ներկայացվում են հետևյալ կերպ՝

- 1) դասախոս
- 2) ուսանող

- 3) հիմնադիր
- 4) լիազոր պետական մարմին
- 5) գործատուներ
- 6) արհեստակցական միություններ

Հիմնադրին հատկացված տեղերում ընդգրկվում են տարածքային կառավարման կամ տեղական ինքնակառավարման համապատասխան մարմնի ներկայացուցիչներ:

Խորհրդի լիազորությունների ժամկետը 5 ուսումնական տարի է:

ՄԿՈՒՀԽ-ի լիազորություններն են.

- 1) պետական կառավարման լիազոր մարմնին առաջարկություններ է ներկայացնում մասնագիտական կրթություն և ուսուցում իրականացնող ուսումնական հաստատության գործունեության հիմնական ուղղությունների վերաբերյալ,
- 2) հիմնադրի սահմանած կարգով որոշում է մասնագիտական կրթություն և ուսուցում իրականացնող ուսումնական հաստատության շահույթի տնօրինման ուղղությունները,
- 3) հաստատում է իր աշխատակարգը,
- 4) ընտրում է խորհրդի նախագահ, տեղակալ, քարտուղար,
- 5) քննարկում և հաստատում է տնօրենի հաշվետվությունները,
- 6) քննարկում է մասնագիտական կրթություն և ուսուցում իրականացնող ուսումնական հաստատության հաշվապահական և այլ հաշվետվությունները,
- 7) Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարության կողմից հաստատված «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) ուսումնական հաստատության խորհրդի ձևավորման կարգին» և «Միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատության խորհրդի ձևավորման կարգին» համապատասխան կազմակերպում և անցկացնում է մասնագիտական կրթություն և ուսուցում իրականացնող ուսումնական հաստատության տնօրենի մրցույթ՝ ընտրություն,
- 8) հաստատում է մասնագիտական կրթություն և ուսուցում իրականացնող ուսումնական հաստատության ներքին գործունեությունը կանոնակարգող փաստաթղթերը, եթե հիմնադրի որոշմամբ այլ բան սահմանված չէ,
- 9) հաստատում է մասնագիտական կրթություն և ուսուցում իրականացնող ուսումնական հաստատության ստորաբաժանումների կանոնակարգերը, ներքին կարգապահական և այլ կանոնները, եթե հիմնադրի որոշմամբ այլ բան սահմանված չէ,

- 10) քննարկում է մասնագիտական կրթություն և ուսուցում իրականացնող ուսումնական հաստատության տարեկան ծախսերի նախահաշիվը,
- 11) քննարկում է մասնագիտական կրթություն և ուսուցում իրականացնող ուսումնական հաստատության զարգացման ծրագրերը,
- 12) քննարկում և հիմնադրի հաստատման է ներկայացնում մասնագիտական կրթություն և ուսուցում իրականացնող ուսումնական հաստատության կանոնադրության նախագիծը, դրանում փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու մասին առաջարկությունները,
- 13) սահմանում է մեկ ուսանողի համար ուսման վճարի չափը՝ համաձայնեցնելով լիազորված պետական մարմնի հետ,
- 14) քննարկում և առաջադրում է պետական ամփոփիչ ատեստավորման հանձնաժողովների նախագահների թեկնածությունները,
- 15) քննարկում է մասնագիտական կրթություն և ուսուցում իրականացնող ուսումնական հաստատության ուսումնական պլանները և առարկայական ծրագրերի նախագծերը,
- 16) իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված այլ լիազորություններ:

3. Ճյուղային և տարածքային մակարդակներ

Հաշվի առնելով Հայաստանի Հանրապետության համեմատաբար փոքր տարածքը և ռեսուրսների սահմանափակությունը՝ Ճյուղային և տարածքային մակարդակներում Սոցիալական գործընկերության կառույցներ (ժամանակավոր կամ մշտական Ճյուղային (տարածքային) խորհուրդներ կամ հանձնաժողովներ) ստեղծվում են միայն տնտեսության տվյալ Ճյուղի կամ տարածաշրջանի (Հայաստանի Հանրապետության մարզի) համար առանձնահատուկ խնդիրների լուծման նպատակով՝ սոցիալական գործընկերների միջև համագործակցության հաստատման անհրաժեշտության առաջացման դեպքում՝ ՄԿՈՒԶԱԽ-ի առաջարկությամբ:

3. ՀԵՏԱԳԱ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Հայաստանի Հանրապետության ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության ձևավորման և զարգացման համար անհրաժեշտ է մի շարք օրենքներում և այլ իրավական ակտերում կատարել փոփոխություններ՝ արդյունավետ ու իրավահավասար սոցիալական գործընկերության համար նպաստավոր իրավական հենք ստեղծելու և միջազգային մոտեցումներին համահունչ զարգացումներ ապահովելու նպատակով:

Հավելված 3

ՓՈՒՆԸՄԲՈՆՍԱՆ ՀՈՒՇԱԳԻՐ

Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարության, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության և Հայաստանի Հանրապետության առևտրաարդյունաբերական պալատի միջև նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում համագործակցության մասին

Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարությունը (ի դեմս նախարար Արմեն Աշոտյանի), Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ի դեմս նախագահ Արսեն Ղազարյանի) և Հայաստանի Հանրապետության առևտրաարդյունաբերական պալատը (ի դեմս նախագահ Մարտին Սարգսյանի) կարևորելով նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման (այսուհետ ՄԿՈՒ) բնագավառում ուսումնական հաստատություն-գործատու համագործակցությունը աշխատաշուկայի զարգացման ու վերլուծման մեխանիզմների կատարելագործման գործում, ինչպես նաև երիտասարդների կայուն, լիարժեք և արժանապատիվ գաղափարային ապահովումը, հայտնեցին իրենց պատրաստակամությունը ներքոհիշյալի մասին.

ՀՈՂՎԱԾ I

Փոխընթանի հուշագրի առարկան

Սույն փոխընթանի հուշագիրը կոչված է՝

1. Համակարգելու Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարության, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության և Հայաստանի Հանրապետության առևտրաարդյունաբերական պալատի (այսուհետ՝ Կողմեր) միջև համագործակցությունը,
2. Հաստատելու երեք Կողմերի պատրաստակամությունը՝ աջակցելու ՄԿՈՒ ոլորտում իրականացվող բարեփոխումներին ու ծրագրերին:

ՀՈՂՎԱԾ II

Հուշագրի նպատակը

Հուշագիրը նպատակ ունի ապահովել աջակցություն մասնագիտական կրթության որակի բարձրացմանը՝ աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան, երկրի կրթական զարգացման ռազմավարական նպատակներից բխող ծրագրերի մշակմանն ու ներդրմանն ուղղված բարեփոխումներին:

ՀՈՂՎԱԾ III

Հուշագրի խնդիրները

1. Ապահովել աջակցություն՝

- 1) Դեռահասների և երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացին,
- 2) Աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան ուսումնական ծրագրերի կատարելագործմանը,
- 3) ՄԿՈՒ հաստատություններում և կազմակերպություններում կադրերի պատրաստման նորագույն տեխնոլոգիաների և մեթոդների ներդրմանը,
- 4) Ոլորտին վերաբերող օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, դրանց փոփոխությունների ու լրացումների նախագծերի մշակմանը,
- 5) Մասնագիտական կրթության որակի բարձրացման, միջազգային կրթական չափանիշների համապատասխանեցմանն ուղղված բարեփոխումների շարունակական իրականացմանը,
- 6) Կրթության շարունակականությանն ուղղված ծրագրերի մշակմանն ու իրականացմանը,
- 7) ՄԿՈՒ համակարգում ուսուցման գործընթացի կազմակերպմանը, մասնավորապես մասնագիտական և կրթական չափորոշիչների մշակմանը,
- 8) Հասարակության բոլոր խմբերի երիտասարդների համար կրթական հաստատություններում ուսանելու և մասնագիտություն ստանալու հավասար հնարավորությունների ապահովման քաղաքականության մշակմանն ու իրականացմանը:

2. Ապահովել մասնակցություն՝

- 1) Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության համակարգում մասնագետների պատրաստման, վերապատրաստման, արտադրական պրակտիկայի կազմակերպման ու անցկացման, որակավորումների շնորհման գործընթացին,
- 2) Ոլորտի մարեփոխումների, ծրագրերի և դրանց արդյունքների մասին հանրային իրազեկման միջոցառումների իրականացմանը,
- 3) Մասնագիտական կրթության ոլորտին առնչվող տեղեկատվության պարբերաբար փոխանակմանը (աշխատաշուկայի պահանջարկի, ուսումնական հաստատությունների մասնագիտությունների, շրջանավարտների թվի՝ ըստ մասնագիտությունների),
- 4) Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհրդի, նախնական և միջին մասնագիտական ուսումնական

հաստատությունների կառավարման մարմինների՝ խորհուրդների աշխատանքներին:

ՀՈԴՎԱԾ IV

Փոխընթացման հուշագրի ուժի մեջ մտնելը և գործողության ժամկետը

1. Սույն Փոխընթացման հուշագիրն ուժի մեջ է մտնում ստորագրման պահից և գործում է անժամկետ, մինչև Կողմերից մեկը վեց (6) ամիս առաջ նախօրոք մյուս Կողմերին գրավոր կտեղեկացնի այն դադարեցնելու մասին:
2. Սույն Փոխընթացման հուշագիրը կատարված է Երևան քաղաքում 2009թ. սեպտեմբերի 23-ին երեք բնօրինակով, հայերեն. ընդ որում բոլոր բնօրինակները հավասարազոր են և մեկական օրինակ պահպանվում է կողմերից յուրաքանչյուրի մոտ:

Հուշագիրը ստորագրող Կողմեր

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆԱՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ՆԱԽԱՐԱՐ՝	ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒԼՆԵՐԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ ՆԱԽԱԳԱՅ՝	ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՌԵՎՏՐԱՍՏՐԱՏՈՒՄ ՊԱԼԱՏ ՆԱԽԱԳԱՅ՝
Ա.ԱՇՈՏՅԱՆ	Ա. ՂԱԶԱՐՅԱՆ	Ս.ՍԱՐԳՍՅԱՆ

Հավելված 4

ՊՆՈՐ-ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

1. UNDP
 United Nations Development Programs
 ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագրեր
 0010, Երևան, Պ.Ադամյան 14
 կայք՝ <http://www.undp.am>
<http://www.vet.am>

2. GTZ
 Gesellschaft für technische Zusammenarbeit
 Տեխնիկական համագործակցության ընկերություն, Գերմանիա
 0010, Երևան, Նալբանդյան 5
 Հեռախոս՝ +374 10 589337
 Ֆաքս՝ +374 10 589270
 կայք՝ <http://www.gtz.de/en/weltweit/europa-kaukasus-zentralasien/5468.htm>
 էլ. փոստ՝ james.macbeth@gtz.de

3. EURASIA
 Eurasia Partnership Foundation
 Եվրասիա Համագործակցություն հիմնադրամ
 0009, Երևան, Զարոբյան փ. 56
 Հեռախոս՝ (374 10) 586095
 Ֆաքս՝ (374 10) 586096
 էլ. փոստ՝ info@epfound.am
 կայք՝ http://www.epfound.am/index.php?article_id=1&clang=1

4. Soros

Open Society Institute Assistance Foundation – Armenia
Բաց Հասարակության Ինստիտուտ Օժանդակության հիմնադրամ
- Հայաստան

0002, Երևան, Թումանյան փ. 2-րդ նրբանցք, 7/1,

Հեռախոս / Ֆաքս` (374 10)53 38 62, 53 67 58

Էլ. փոստ` info@osi.am

Կայք` <http://www.osi.am/>

5. USAID

United States Agency for International Development

ԱՄՆ միջազգային զարգացման գործակալությունը

375082, Երևան, Ամերիկյան պող. 1, ԱՄՆ ՄԶԳ Հայաստանյան գրասենյակ
Հեռախոս` (37410) 46 47 00

Ֆաքս` (37410) 46 47 28

Կայք` <http://armenia.usaid.gov/main/lo/>

Էլ. փոստ` armeniacontact@usaid.gov

6. WB

World Bank

Համաշխարհային Բանկ

0015, Երևան, Գրիգոր Լուսավորիչ, 9

Հեռախոս` (374-10) 52 48 84

Ֆաքս` (374-10) 52 17 87

Կայք` <http://www.worldbank.org.am/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/ARMENIAEXTN/0,,menuPK:301584~pagePK:141159~piPK:141110~theSitePK:301579,00.html>

Էլ. փոստ` vsargsyan@worldbank.org

7. UNESCO

United Nations Education, Science and Culture Organisation

Միացյալ ազգերի կրթության, գիտության և մշակույթի

կազմակերպություն

0010, Երևան, Հանրապետության հրապարակ, 2-րդ կառավարական տուն,

ՀՀ արտաքին գործերի նախարարություն

Կայք` <http://www.unesco.org/nac/geoportal.php?country=AM&language=E>

<http://www.unesco.am>

8. ETF

European Training Foundation

Եվրոպական կրթական հիմնադրամ

Villa Gualino, Viale Settimio Severo 65, I - 10133 Torino – Italy

Հեռախոս` +39.011.630.2222

Ֆաքս` +39.011.630.2200

Էլ. փոստ` info@etf.europa.eu

Կայք` <http://www.etf.europa.eu>

9. BC

British Council

Բրիտանական Խորհուրդ

0019, Երևան, Բաղրամյանի պող. 24

Հեռախոս` (374 10) 569923

Ֆաքս` (374 10) 569929

Էլ. փոստ` info@britishcouncil.am

Կայք` <http://www.britishcouncil.am>