

Հաստատված է Երևանի Տարածաշրջանային N 1
պետական քոլեջի Կառավարման խորհրդի նիստում
հուլիսի 2025թ.

Տնօրեն

Պ. Սանթրոսյան

**ԵՐԵՎԱՆԻ ՏԱՐԱԾԱՇՐՋԱՆԱՅԻՆ ԹԻՎ 1 ՊԵՏԱԿԱՆ ՔՈԼԵՋԻ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ
ԽՐԱԽՈՒՄՍԱՆ ԿԱՐԳ**

I. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

- 1.1 Երևանի Տարածաշրջանային N 1 պետական քոլեջի աշխատակիցների խրախուսման կարգը սահմանում է աշխատակիցների գործունեության գնահատումը, խրախուսման մեխանիզմները, եղանակները և գործընթացը:
- 1.2 Սույն կարգի նպատակն է խրախուսման մեխանիզմներ կիրառելով նպաստել աշխատակիցների աշխատունակության, արդյունավետության, պատասխանատվության համաչափ բարձրացմանը:
- 1.3 Գործընթացի խնդիրն է խթանել աշխատակիցների մասնագիտական գիտելիքների, կարողունակությունների շարունակական զարգացմանը:

II. ԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

- 2.1 Դասախոսական կազմի գործունեության գնահատման ներդրված մեխանիզմները նպաստում են դասախոսական կազմի որակավորման անընդհատ աճին, դասավանդման և հետազոտական աշխատանքների ակտիվությանը, սովորողների հետ կատարվող արատալսարանային աշխատանքների արդյունավետությանը, ուսումնամեթոդական և գիտամեթոդական աշխատանքների կատարմանը, մասնակցությանը քոլեջի և նրա ստորաբաժանումների գործունեության արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված աշխատանքներին:
- 2.2 Գնահատման գործընթացը դասախոսական կազմին հնարավորություն է տալիս տեղեկանալու իր աշխատանքի կատարողականի մասին՝ տարանջատված թերություններով և ձեռքբերումներով, իսկ ղեկավար կազմին՝ ձեռնարկելու համապատասխան միջոցառումներ:
- 2.3 Դասախոսական կազմի գործունեության գնահատումը երաշխավորվում է իրականացնել բազմակողմ ձևաչափով՝ նրա աշխատանքային միջավայրը կազմող բոլոր հիմնական ոլորտների (գործոնների) ընդգրկումով՝ գնահատման օբյեկտիվությանն ու անաչառությանը նպաստելու նպատակով (տե՛ս՝ հավելված 1):

- 2.4 Գնահատման առավել հավաստի արդյունքներ ստանալու նպատակով երաշխավորվում է օգտագործել գնահատման ինչպես անհատական (գնահատում անմիջական ղեկավարի կողմից), այնպես էլ կոլեկտիվ (գնահատում ուսանողների և գործընկերների կողմից) եղանակները (տե՛ս՝ հավելված 2):
- 2.5 Սովորողների կողմից գնահատումը կատարվում է կանոնավոր կերպով (սովորաբար մեկ կիսամյակ, կամ մեկ ուսումնական տարի պարբերականությամբ) իրականացվող անանուն հարցումների միջոցով, որոնք ամփոփում են նրանց ունկնդրած դասընթացների արդյունքները: Հարցաթերթիկներում ներառված հարցերի բաղադրակազմը պետք է հնարավորություն ընձեռնի գնահատելու ինչպես դասախոսի մասնագիտական գիտելիքների մակարդակը, այդ գիտելիքները արդյունավետ կերպով ուսանողներին փոխանցելու նրա ունակությունները, այնպես էլ դասընթացն ամբողջությամբ (տե՛ս՝ հավելված 2):

III. ԱՅԼ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

- 3.1 Այլ աշխատակիցների գործունեության գնահատման ներդրված մեխանիզմները նպաստում են այլ աշխատակիցների որակավորման անընդհատ աճին, քուլեջի և նրա ստորաբաժանումների գործունեության արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված աշխատանքներին:
- 3.2 Գնահատման գործընթացն աշխատակազմին հնարավորություն է տալիս տեղեկանալու իր աշխատանքի կատարողականի մասին՝ տարանջատված թերություններով և ձեռքբերումներով, իսկ ղեկավար կազմին՝ ձեռնարկելու համապատասխան միջոցառումներ (տե՛ս՝ հավելված 3):
- 3.3 Գնահատման առավել հավաստի արդյունքներ ստանալու նպատակով երաշխավորվում է օգտագործել գնահատման ինչպես անհատական (գնահատում անմիջական ղեկավարի կողմից), այնպես էլ կոլեկտիվ (գնահատում գործընկերների կողմից) եղանակները (տե՛ս՝ հավելված 4):

IV. ԽՐԱՄՈՒՄՄԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ

- 4.1 Դասախոսական կազմի համար խրախուսման մեխանիզմներն են՝
- նորարարական մեթոդների կիրառումը,
 - կրթական ծրագրերի (առարկա, մոդուլ) արդյունավետ կիրառում,
 - հասարակական ակտիվություն և կամավորական աշխատանքների կատարում (կուրսղեկություն, մենթորություն, այլ մասնագիտական միջոցառումների մասնակցություն),
 - բաց դասերի անցկացում, կրթական ծրագրերից դուրս բեմադրությունների, ֆիլմերի, լուսանկարչական ցուցահանդեսների կազմակերպում,

- մասնագիտական վերապատրաստումների, սեմինարների և այլ միջոցառումների մասնակցություն՝ քոլեջում փորձի փոխանակմամբ հանդես գալով կամ մեթոդական հոդվածներ տպագրելով,
 - մասնակցություն մասնագիտական մրցույթներին, նախագծերին:
- 4.2 Այլ աշխատակիցների համար խրախուսման մեխանիզմներն են՝
- հասարակական ակտիվություն կամ կամավորական աշխատանքների կատարում (կուրսդեկություն, մենթորություն, մասնագիտական միջոցառումների մասնակցություն, աշխատանքային պարտականություններից դուրս կամ առավել աշխատանքների կատարում),
 - մասնագիտական վերապատրաստումների, սեմինարների և այլ միջոցառումների մասնակցություն՝ քոլեջում փորձի փոխանակմամբ հանդես գալով կամ մեթոդական հոդվածներ տպագրելով,
 - թիմային աշխատանքի խթանում և կոնֆլիկտների արդյունավետ կառավարում:

V. ԽՐԱԽՈՒՍՄԱՆ ԵՂԱՆԱԿՆԵՐԸ ԵՎ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԸ

- 5.1 Դասախոսական կազմի և այլ աշխատակիցների խրախուսման եղանակներն են՝
- նյութական խրախուսում (միանվագ պարգևավճար, նյութական նվեր),
 - ոչ նյութական խրախուսում (պատվոգիր, շնորհակալագիր),
 - մասնագիտական աջակցություն (մասնակցություն վերապատրաստումների, միջազգային ծրագրերի),
 - պաշտոնի առաջխաղացում,
 - կարգապահական տույժի հանում:
- 5.2 Խրախուսման գործընթացն իրականացվում է տնօրենի կամ աշխատակիցների առաջադրմամբ՝ տնօրենի հրամանով:

VI. ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

- 6.1 Սույն կարգն ուժի մեջ է մտնում Երևանի Տարածաշրջանային N 1 պետական քոլեջի Կառավարման խորհրդում հաստատվելուց և քոլեջի պաշտոնական կայքէջում հրապարակվելուց հետո:
- 6.2 Սույն կարգում փոփոխություններն ու լրացումները կատարվում են Երևանի Տարածաշրջանային N 1 պետական քոլեջի Կառավարման խորհրդի որոշմամբ:

Հավելված 1

Դասախոսական կազմի գործունեության գնահատման ձևաչափ	
1. Մասնագիտական գիտելիքներ և հմտություններ	համապատասխանություն ուսումնական ծրագրերին արդիական գիտելիքների կիրառություն
2. Դասավանդման որակ	ուսանողների ներգրավվածություն մեթոդների բազմազանություն ուսումնական նյութերի մատչելիություն
3. Հետազոտական, նորարարական և ուսումնամեթոդական աշխատանք	մասնակցություն ծրագրերի մասնակցություն հրապարակումների և նորարարական նախագծերի
4. Ուսանողների հետ աշխատանք	հետադարձ կապի ապահովում խորհրդատվություն դաստիարակչական աշխատանքների արդյունավետ կատարում
5. Հանրային ակտիվություն և համագործակցություն	մասնակցություն քոլեջի միջոցառումներին թիմային աշխատանքի մասնակցելու պատրաստակամություն արտաքոլեջյան մասնագիտական ակտիվություն

Հավելված 2

Դասախոսական կազմի գործունեության գնահատման եղանակները

1.	Սովորողների կողմից անանուն գնահատում	ՆՈԱԵ կողմից իրաւանացված հարցումներ
2.	Գործընկերների գնահատում	կլոր-սեղան քննարկումներ ամբիոնների նիստերի արձանագրություններ
3.	Անմիջական ղեկավարի գնահատական	հիմնված փաստացի ցուցանիշների վրա

Հավելված 3

Այլ աշխատակիցների գործունեության գնահատման ձևաչափ

1.	Մասնագիտական գիտելիքներ և հմտություններ	համապատասխանություն պաշտոնի անձնագրի պարտականությունների կատարման
		արդիական գիտելիքների կիրառություն
2.	Ուսանողների հետ աշխատանք	հետադարձ կապի ապահովում
		խորհրդատվություն
		դաստիարակչական աշխատանքների արդյունավետ կատարում
3.	Հանրային ակտիվություն և համագործակցություն	մասնակցություն բոլեջի միջոցառումներին
		թիմային աշխատանքի մասնակցելու պատրաստակամություն
		արտաբոլեջյան մասնագիտական ակտիվություն

Հավելված 4

Այլ աշխատակիցների գործունեության գնահատման եղանակները

1.	Մովորողների կողմից անանուն գնահատում	ՆՈԱԵ կողմից իրաանացված հարցումներ
		կլոր-սեղան քննարկումներ
		ՆՈԱԵ կողմից իրաանացված հարցումներ
2.	Գործընկերների գնահատում	ստորաբաժանումների արձանագրություններ
3.	Անմիջական ղեկավարի գնահատական	հիմնված փաստացի ցուցանիշների վրա