



2022 թ. հոկտեմբերի 7 / 7 October 2022

Ընդունված է Համալսարանի խորհրդի 2022–2023 ուստարվա թիվ 1 նիստում՝ 2022 թ. հոկտեմբերի 7-ին
Adopted at the University Council session 1 (2022-23) on 7 October 2022

ՇԱՐՈՒՆԱԿԱԿԱՆ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԿԱՆՈՆԱԿԱՐԳ REGULATION ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STAFF

1. Սույն կանոնակարգով սահմանվում են ԵՀՀ պրոֆեսորադասախոսական կազմի վերապատրաստման և շարունակական զարգացման կարգը, չափանիշները և պայմանները:	1. This Regulation defines the procedure, criteria and conditions for the training and continuous development of the faculty members of YHU.
2. ԵՀՀ-ի պրոֆեսորադասախոսական և վարչական կազմի վերապատրաստումները շարունակական գործընթացներ են, որոնք դասախոսը պետք է անցնի առնվազն 2 տարին մեկ:	2. The training of the faculty and administrative staff of YHU is a continuous process, which each lecturer must undergo at least once every two years.
3. Վերապատրաստումը աշխատողի՝ օրենսդրորեն ամրագրված հիմնական իրավունքներից մեկն է և գործատուի պարտականությունը՝ նրան տրամադրելու այդ իրավունքն ու ապահովելու դրա իրացումը:	3. Training is one of the employee's basic rights enshrined in law, and it is the employer's duty to grant the employee this right and ensure its realization.
4. Վերապատրաստումը դասախոսի մասնագիտական և ընդհանուր նոր գիտելիքների ու փորձի, դասավանդման մեթոդների, կարողությունների ու հմտությունների կատարելագործման շարունակական գործընթաց է, որի առաջնահերթ նպատակն է բավարարել դասախոս մասնագետների պահանջունքները՝ ստանալու ոլորտի նորագույն գիտական ձեռքբերումների վերաբերյալ անհրաժեշտ տեղեկատվությունը և առաջատար միջազգային ու հայրենական փորձը:	4. Training is a continuous process of improving the lecturer's new professional and general knowledge and experience, teaching methods, abilities and skills. Its primary goal is to meet the needs of teaching professionals to receive the necessary information on the latest scientific achievements in the field and on leading international and domestic experience.

5. Վերապատրաստման և շարունակական զարգացման ընդհանուր նպատակն է՝	5. The overall goal of training and continuous development is:
5.1. ապահովել դասախոսի կամ վարչական աշխատողի՝	5.1. to ensure that lecturers and administrative staff members:
5.1.1) մասնագիտական գիտելիքի արդիականացումը և խորացումը,	5.1.1) modernize and deepen their professional knowledge,
5.1.2) մանկավարժական պատրաստվածության պատշաճ մակարդակը,	5.1.2) attain an appropriate level of pedagogical training,
5.1.3) գործնական հմտությունների, հաղորդակցության եղանակների ու միջոցների կատարելագործումը:	5.1.3) improve their practical skills and their ways and means of communication.
6. ԵՀՀ-ի դասավանդող և վարչական հիմնական կազմի վերապատրաստման գործընթացները կազմակերպվում են ԵՀՀ-ի կողմից և նրա ֆինանսական միջոցներով ու հասանելի են բոլորին:	6. Training processes for the core teaching and administrative staff of YHU are organized by YHU at its own expense and are available to all.
7. ԵՀՀ-ի դասավանդող և վարչական հիմնական կազմի վերապատրաստումների գործընթացն իրականացվում է տեղական և միջազգային հավատարմագրում ստացած կազմակերպությունների կողմից:	7. Training of the core teaching and administrative staff of YHU is delivered by accredited local and international organizations.
8. ԵՀՀ-ի պրոֆեսորադասախոսական և վարչական կազմի վերապատրաստման և շարունակական զարգացման գործընթացների կազմակերպման պարտականությունը դրվում է ԵՀՀ-ի աշխատակազմի՝ մարդկային ռեսուրսների, զարգացման և վերապատրաստումների բաժնի վրա:	8. Responsibility for organizing the training and continuous development of the faculty and administrative staff of YHU lies with the Human Resources, Development and Training Department of the YHU Administration.
9. ԵՀՀ-ի պրոֆեսորադասախոսական և վարչական կազմի վերապատրաստման և շարունակական զարգացման գործընթացները կազմակերպվում են որակավորման բարձրացման (մասնագիտական և մանկավարժական պատրաստվածության) ծրագրերով:	9. The training and continuous development of the faculty and administrative staff of YHU are organized through qualification-upgrading programs (professional and pedagogical training).
10. ԵՀՀ-ի պրոֆեսորադասախոսական և վարչական կազմի մասնագիտական վերապատրաստման ծրագրերը մշակվում են համապատասխան մասնագետների կողմից, անհրաժեշտության դեպքում քննարկվում ամբիոնների նիստերում և Որակի կենտրոնում:	10. Professional training programs for the faculty and administrative staff of YHU are developed by the relevant specialists and, where necessary, discussed at chair meetings and by the Quality Center.

<p>11. ԵՀՀ-ի պրոֆեսորադասախոսական և վարչական կազմի մասնագիտական վերապատրաստումների մասին տեղեկատվությունը հավաքագրվում է աշխատակազմի՝ մարդկային ռեսուրսների, զարգացման և վերապատրաստումների բաժնում՝ հիմք ընդունելով յուրաքանչյուր դասախոսի և վարչական աշխատողի կողմից լրացված աշխատանքային պլանը:</p>	<p>11. Information on the professional training of the faculty and administrative staff of YHU is collected by the Human Resources, Development and Training Department of the Administration, based on the work plan completed by each lecturer and administrative staff member.</p>
<p>12. Յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա սկզբին լրացվում են աշխատանքային պլանները, ներկայացվում ցանկալի վերապատրաստումների ցանկը, որոնք հետագայում հաստատվում են համապատասխան բաժնի վերադասի կողմից և ներկայացվում աշխատակազմի՝ մարդկային ռեսուրսների, զարգացման և վերապատրաստումների բաժնին:</p>	<p>12. At the beginning of each academic year, work plans are completed and a list of desired trainings is submitted. These are then approved by the head of the relevant unit and forwarded to the Human Resources, Development and Training Department of the Administration.</p>
<p>13. Վերապատրաստումների ցանկը ուսումնասիրվում և քննարկվում է մարդկային ռեսուրսների, զարգացման և վերապատրաստումների բաժնի կողմից, կատարվում են համապատասխան տեղական և միջազգային հավատարմագրում ստացած կազմակերպությունների կողմից առաջարկվող վերապատրաստման ծրագրերի մոդելների ուսումնասիրություններ, որի արդյունքում ընտրվում են կազմակերպություններ և կնքվում են համագործակցության պայմանագրեր:</p>	<p>13. The list of trainings is reviewed and discussed by the Human Resources, Development and Training Department, and the training program models offered by relevant accredited local and international organizations are studied. On this basis, organizations are selected and cooperation agreements are concluded.</p>

<p>14. Համալսարանի աշխատակազմի աշխատանքային գործունեության գնահատումը կատարվում է նախանշված առաջադրանքների, աշխատանքային պլանների և դրանց կատարման փաստացի արդյունքների համապատասխանության հիման վրա: Այս գործընթացը աշխատակազմին հնարավորություն է տալիս տեղեկանալու իր աշխատանքի կատարողականի մասին՝ հստակ տարանջատված թերացումներով և ձեռքբերումներով, իսկ ղեկավար կազմին՝ ձեռնարկելու համապատասխան միջոցառումներ: Անձնակազմի գործունեության գնահատումն իրականացվում է բազմակողմ ձևաչափով՝ նրա աշխատանքային միջավայրը կազմող բոլոր հիմնական ոլորտների/գործոնների ընդգրկումով՝ գնահատման օբյեկտիվությանն ու անաչառությանը նպաստելու նպատակով: Գնահատման առավել հավաստի արդյունքներ ստանալու համար օգտագործվում են ինչպես անհատական գնահատման/ինքնագնահատման, այնպես էլ անմիջական ղեկավարի կողմից գնահատման եղանակները:</p>	<p>14. The work performance of University staff is evaluated on the basis of compliance with assigned tasks and work plans and the actual results of their implementation. This process informs staff of their performance, with shortcomings and achievements clearly identified, and enables management to take appropriate measures. Staff performance evaluation is multi-faceted, covering all key areas/ factors of the work environment, in order to support the objectivity and impartiality of the evaluation. To obtain the most reliable results, individual evaluation/self-evaluation is combined with evaluation by the immediate supervisor.</p>
<p>15. Ինքնագնահատման/ինքնավերլուծության ձևաչափը ներառում է աշխատակազմի կողմից իր աշխատանքային միջավայրը վերլուծելու և գնահատելու, ինչպես նաև իր կրթական գործունեության բարելավմանը խոչընդոտող միջավայրային գործոնները բացահայտելու բաղադրիչները:</p>	<p>15. The self-assessment/self-analysis format includes components in which staff members analyze and evaluate their work environment and identify the environmental factors hindering the improvement of their educational activities.</p>
<p>16. Անմիջական ղեկավարի գնահատումը աշխատակազմի գործունեության կատարողականի և արդյունավետության գնահատումն է, որի ընթացքում վերլուծվում են նրա աշխատանքային կարգապահությունը, կոլեկտիվում համագործակցելու ունակությունները, անհատական աշխատանքը, դասախոսների համար՝ դասավանդման մեթոդներն ու որակը, աշխատանքը ուսանողների հետ, գիտահետազոտական գործունեության արդյունքները և այլն:</p>	<p>16. Evaluation by the immediate supervisor assesses the performance and effectiveness of the staff member's activities, analyzing their work discipline, teamwork skills, individual work, teaching methods and quality (for lecturers), work with students, research results, etc.</p>

17. Բազմակողմ գնահատման արդյունքներն ամփոփվում են մեկ ընդհանուր փաստաթղթում, որը տալիս է աշխատակազմի ընդհանրացված քանակական և որակական պատկերը ամփոփվող ժամանակահատվածի համար:	17. The results of the multi-faceted evaluation are summarized in a single document, which gives a general quantitative and qualitative picture of the staff for the period under review.
18. Ամփոփումն իրականացնելուց հետո աշխատակազմի՝ մարդկային ռեսուրսների, զարգացման և վերապատրաստումների բաժինը տվյալ արդյունքների հիման վրա ընդունում է տարաբնույթ վարչական որոշումներ՝ առաջխաղացման, վարձատրության, վերապատրաստումներ կազմակերպելու, խրախուսման և այլն:	18. Once the summary is complete, the Human Resources, Development and Training Department of the Administration takes various administrative decisions based on the results: promotion, remuneration, organization of training, incentives, etc.
19. Մասնագիտական պատրաստվածության ծրագրով վերապատրաստումն ապահովում է մասնագիտության բնագավառի արդի հիմնախնդիրների և նոր հմտությունների յուրացումը:	19. Training under a professional training program ensures the mastery of current issues and new skills in the field of specialization.
20. Մանկավարժական և պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի պատրաստվածության ծրագրով վերապատրաստումն ապահովում է դասավանդման հիմունքների նոր մեթոդների, հոգեբանության և մանկավարժության տեսական գիտելիքների յուրացում, խոսքի տեխնիկայի հմտությունների զարգացում, համարժեք ռեֆլեքսիա, ուսանողի հետ պատշաճ հաղորդակցության և նրա արժեհամակարգն ու գիտելիքներն անաչառ գնահատելու ունակություն:	20. Training of teaching and faculty staff under a pedagogical training program ensures the mastery of new methods and fundamentals of teaching and theoretical knowledge of psychology and pedagogy, the development of speech technique skills and adequate reflection, and the ability to communicate properly with students and to evaluate their value systems and knowledge impartially.