

## **ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ**

---

### **ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅՈՒՆ**

**Գրադարանային մենթորությունը՝ որպես մասնագիտական  
առաջընթացի գործիքակազմ\***

**ՀՏԴ: 02**

**DOI: 10.54503/2953-8092.2024.2(4)-5**

### **ԱՐՄԻՆԵ ՀՈՎՀԱՆՆԻՍՅԱՆ**

**Հայաստանի պետական տնտեսագիտական  
համալսարանի գիտական գրադարան**

**ORCID: [0009-0007-2579-1346](https://orcid.org/0009-0007-2579-1346)**

Հոդվածի նպատակն է պարզաբանել մենթորային հարաբերությունները, նպաստել գրադարանային ոլորտում դրա կիրառելիության մեծացմանը՝ գիտական գրադարաններում աշխատող մասնագետների վերապատրաստման համատեքստում: Ներկայացրել ենք մենթորության հիմնական նպատակները, քուլչինգի հետ նմանությունները և տարբերությունները, գրադարանային մենթորության նպատակները և տեսակները:

*The article aims to enhance understanding of mentoring relationships and promote their practical application in the library sector, specifically for training specialists in academic libraries. It outlines the primary objectives of mentoring, distinguishes it from coaching, and explores the goals and various types of mentoring within the library context.*

**Բանալի բառեր՝** Մենթոր, մենթի, մենթորությունը կրթական միջավայրում, գրադարանային մենթոր, գիտական գրադարանների մենթոր, մասնագիտական վերապատրաստում, մենթորային փոխհարաբերություններ, քուլչինգ:

---

\* Հոդվածը ներկայացվել է 08.11.2024, գրախոսվել է 29.11.2024, ընդունվել է տպագրության 02.12.2024:

*The article was submitted on 08.11.2024, reviewed on 29.11.2024 accepted for publication on 02.12.2024.*

**Ինչպես հղել՝** Հովհաննիսյան, Ա. (2024), Մենթորություն: Գրադարանային մենթորությունը՝ որպես մասնագիտական առաջընթացի գործիքակազմ, *Լրատու Հայկական գրադարանային ասոցիացիայի*, 2(4), 5-20.

[https://doi.org/10.54503/2953-8092.2024.2\(4\)-5](https://doi.org/10.54503/2953-8092.2024.2(4)-5)

**How to cite (APA style):** Hovhannisyan, A. (2024). Mentoring: Library Mentoring as a Toolkit for Professional Progress, *Herald of the Armenian Library Association*, 2(4), 5-20. [https://doi.org/10.54503/2953-8092.2024.2\(4\)-5](https://doi.org/10.54503/2953-8092.2024.2(4)-5)

### **Ներածություն**

Մենթորության գաղափարի ձևավորումը իրականացվել է Հին Հռոմում: Հին հունական դիցաբանության մեջ Ալկիմոսի որդին՝ Մենտորը (հին հունարեն՝ Μέντωρ) Ոդիսևսի խորհրդատուն և ընկերն էր, նրա որդու՝ Տելեմակոսի ուսուցիչը: Երբ հին հույն էպոսագիր Հոմերոսի «Ոդիսականում» Ոդիսևսն իր հայտնի ճամփորդությանն է գնում, պետությունն ու որդու խնամքը վստահում է Մենտորին (ΒΡΟΚΓΑΥՅ, ΕΦΡΟΗ 1896, 100): Մենթոր տերմինը նկարագրական իմաստով ներկայացնում է դաստիարակի պարտականությունները Ոդիսևսի որդու հանդեպ:

Մենթորության հիմնախնդիրը եղել է 20-րդ դարասկզբի փիլիսոփաների, մանկավարժների, հոգեբանների ուսումնասիրության առարկան (Ե. Անդերսոն, Շանոն, Մ. Ջաքոբի և այլն): «Մենթորություն» տերմինը փոխառված է անգլերեն mentorship<sup>1</sup> բառից, որը նշանակում է փոխհարաբերություն, այսինքն՝ ավելի փորձառու, գիտակ մարդն օգնում, ուղղորդում է քիչ փորձառու կամ ավելի քիչ գիտելիք ունեցող մարդուն:

Այդ տերմինների մանկավարժական, գրադարանային և այլ ոլորտների գործառույթների սահմանազատումը դեռևս պետք է որոշվի իրավական կարգավորման շրջանակում:

---

<sup>1</sup> <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mentorship> (02.12.2024):

## ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ

Ժամանակակից արտասահմանյան կրթական համակարգում «դաստիարակ»-մենթորը (անգլերեն՝ tutor) ուսուցչի, դասախոսի օգնական կամ համալսարանի ավագ ուսանողն է, ով վարում է մասնավոր պարապմունքներ: Նրա գործունեության արդյունքում անհատը պետք է ձեռք բերի նոր գիտելիքներ որոշակի առարկայի վերաբերյալ, պետք է ստեղծվի զարգացման համար նպաստավոր կրթական միջավայր, ուր առաջնայինը նպատակների ձևավորումն է (УШНИЦКАЯ 2023, 33):

Դաստիարակը, տվյալ դեպքում՝ մենթորը, տարիքային սահմանափակում չունի. կարևոր պահանջը՝ մասնագիտական կայացումն է իր ոլորտում: Մենթորության վերաբերյալ դեռևս գոյություն չունի ամբողջական և հստակ սահմանում, չկան նաև հստակ չափորոշիչներ: Առկա են միայն գիտական ձևակերպումներ.

✓ Մենթորը «...մարդ է, ով հանդես է գալիս որպես ուրիշի համար ուղեցույց և խորհրդատու»<sup>2</sup>:

✓ Մենթորը «...մարդ է, ով ակտիվորեն օգնում է զարգացնել մենթիի կարիերան (ինչով տարբերվում է պասիվ աջակիցից), ով «բարձր ցուցանիշ» ունի մասնագիտական ոլորտում, հանձնառու է դյուրացնել պակաս փորձառու մարդու կարիերան՝ ծառայելով որպես օրինակ և տրամադրելով համապատասխան աջակցություն» (KIRCHMEYER 2005, 216):

Հայ մշակույթի պատմության մեջ ևս, հատկապես գրերի գյուտից հետո, չափազանց արժևորվել է հայ դաստիարակի դերը, երբ Մեսրոպ Մաշտոցի հիմնած դպրոցում ձևավորվել են առաջին հայ ուսուցիչները: Դա նպաստել է ուսուցիչ-աշակերտ հարաբերությունների նոր որակի ձևավորմանը:

---

<sup>2</sup> Oxford English Dictionary, 1750, ինչպես նշված է Ross, 2013, p. 414

## **ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ**

---

Մենթորության և առհասարակ մենթորային հետազոտության համար կարևոր են նաև ֆինանսավորման աղբյուրները: Մենթորական ծրագրերը արտերկրում ֆինանսավորվում են ամենաբարձր մակարդակներում: Օրինակ, ԱՄՆ Կոնգրեսը ֆինանսավորում է Երիտասարդների մենթորական հատուկ դրամաշնորհային ծրագիրը՝ «Երիտասարդների մենթորական դրամաշնորհ» վերնագրով, որը ղեկավարվում է ԱՄՆ արդարադատության նախարարության Անչափահասների արդարադատության և հանցագործությունների կանխարգելման գրասենյակի կողմից (OJJDP): Այն տրամադրում է հսկայածավալ միջոցներ (107 մլն ԱՄՆ դոլար 23 տարվա ընթացքում)<sup>3</sup> մենթորական կազմակերպություններին աջակցելու համար: Տարիների ընթացքում Երիտասարդական մենթորական դրամաշնորհը և Ազգային մենթորական ռեսուրս կենտրոնը երկրի տարբեր նահանգներում աջակցել են հազարավոր մենթորական ծրագրերի (SMIGIELSKI, LANING, DANIELS 2014, 261)<sup>3</sup>:

Հայաստանյան իրականության մեջ մենթորությունն իրականացվում է տեղային մակարդակով և ունի տարերային բնույթ: Գրադարանային միջավայրում այն գործանականում գրեթե բացակայում է: Հետևաբար, ֆինանսավորման խնդիրը նույնպես որոշվում է հայեցողաբար: Այս թեման, սակայն, առաձին ենթահարց է մենթորային ծրագրերում և կարիք ունի առանձին լուսաբանման:

***Մենթորային հարաբերություններ: Մենթորի բնութագրեր, տեսակները, փարբերությունները***

Մենթորության գիտական սահմանման մեջ ներկայում միավորված են երիտասարդ սերնդին փորձի փոխանցման նպատակային մոտեցումը, սերունդների միջև կապերի ամրապնդումը, հոգեբա-

---

<sup>3</sup> Youth Mentoring Grant <https://www.mentoring.org/policy-agenda/public-funding-for-mentoring/> (02.12.2024)

## ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ

Նական աջակցության հնարավորությունը: Մենթորությունն ուսուցման ու զարգացման համագործակցություն է: Մենթորը պետք է փոխանցի իր փորձը, գիտելիքները, հմտությունները, խթանի այն անհատների հոգեբանական, մտավոր և մասնագիտական զարգացումը, ովքեր համարվում են իր հովանավորյալները՝ մենթիները: Մենթին (ֆրանսերեն՝ *protégé* - սան) իր հերթին պետք է ջանք չխնայի՝ լավագույն արդյունք ապահովելու և ձեռք բերած գիտելիքները գործնականում կիրառելու համար:

Կրթական համակարգում մենթորության ներդրումը կարևորվում է նաև նրանով, որ չկա պարտադրման տարր, այն հիմնված է բնականոն, կամավոր սկզբունքի վրա:

Ժամանակակից գիտական պրակտիկայում մենթորը բնութագրվում է հետևյալ հատկանիշներով՝

- ✓ մասնագիտական իրավասություն,
- ✓ ազատ հաղորդակցություն,
- ✓ բազմաբնույթ մտածողություն,
- ✓ առաջնորդության հմտություններ,
- ✓ զարգացած անհատականության ընկալման հմտություններ,
- ✓ մանկավարժական տակտ,
- ✓ ստեղծագործականություն,
- ✓ մտածողության ճկունություն,
- ✓ արտահայտված շարժունակություն,
- ✓ կյանքի ակտիվ դիրքորոշում:

Մենթորության՝ ներկայում ձևավորված մոդելները կամ տեսակները հետևյալն են.

1. *Թիմային մենթորություն (Team Mentoring)* – մենթորության նորարարական տեսակ, որի մեջ ներգրավված են տարբեր

## **ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ**

---

հմտություններ մեկից ավելի մենթորներ: Ուստի, այն փոխշահավետ և փոխուսուցողական պրոցես է և՛ մենթորի և՛ մենթիի համար:

2. *Խմբային մենթորություն (Group Mentoring)* - մի քանի մենթիներին ուղղորդում է մեկ մենթոր, մեկ խմբի շրջանակում:

3. *Անհատական մենթորություն (Individual Mentoring)* - ավանդական մենթորության ձև, երբ մեկ մենթորին կցվում է մեկ մենթի:

4. *Ֆունկցիոնալ մենթորություն (Functional Mentoring)* - սա ներառում է ծրագրի վրա հիմնված մենթորական հարաբերություններ, կոնկրետ հմտությունների ձեռքբերման կամ նախապես սահմանված նախագծի համար: Օրինակ՝ դրամաշնորհային առաջարկ գրելը, կրթաթոշակային ծրագիր ստեղծելը կամ կենտրոնացված ձեռագիր գրելը<sup>4</sup>:

5. *Էլեկտրոնային մենթորություն (E-Mentoring)* - առցանց տեսակ, երբ մենթորն ու մենթին միմյանց հետ շփվում են միայն համացանցով: Այս տեսակին հակադրվում է առերես շփման տեսակը, երբ համագործակցությունը տեղի է ունենում կենդանի շփման ընթացքում:

***Մենթորությունը գրադարանային ոլորտում: Արդասահմանյան փորձ***

Պրոֆեսոր Չիորացին իր «Գրադարանավարներ. անցյալն ու ներկան՝ որպես ապագայի նախաբան» դասախոսության մեջ, սահմանել է գրադարանային կրթության կարևորությունը ապագայի մարտահրավերների համատեքստում (CHIORAZZI 2014, 70):

---

<sup>4</sup> Models of Mentoring <https://medicine.iu.edu/faculty/professional-development/mentoring/models-of-mentoring> (02.12.2024)

## **ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ**

Արևմտյան բազմաթիվ գիտնականեր գրադարանային մենթորությունն ուսումնասիրել են հիմնականում գործնական մոտեցումներով: Օրինակ՝ Ալիզ Ջորդանը ներկայացնում է պաշտոնական մենթորական ծրագրի ուսումնասիրությունը՝ առանցքային համարելով մենթորական պաշտոնական հարաբերությունների նկարագրությունը (JORDAN 2019, 9): Հետազոտության մեջ նա անդրադարձել է նաև գրադարանների ղեկավարության և կառավարման ասոցիացիայի մենթորական ծրագրին մասնակցող գիտական գրադարաններին, այստեղ աշխատող մասնագետների միջանձնային հարաբերություններին, գործնական մոտիվացիային: Արդյունքը հետևյալն է՝ մենթորությունն ազդում է աշխատանքի և կարիերայի վրա, մենթիների՝ աշխատավայրի նկատմամբ վերաբերմունքի վրա:

***Գրադարանավարները «մենթոր» հասկացության շրջանակում***

Գրադարանավարի մենթորական կարիքները կախված են ինչպես կոնկրետ անհատներից, այնպես էլ այն գրադարանների հասարակական ու կառուցվածքային բնույթից, որտեղ նրանք պաշտոնավարում են: Պաշտոնավարման մեկնարկային կետում գտնվողները կարիք ունեն որևէ մեկի առաջնորդության, ով պատկերացնում է իրենց ակնկալիքները, կառույցի ռազմավարությունը, չգրված գործոնները, որոնց մասին նրանք չէին իմանա առանց գիտակ աջակցության: Այսինքն, ելնելով գրադարանավարի պաշտոնից և որակավորումից, գրադարանավարի անձնային հատկանիշներից՝ նրանց մենթորային կարիքները տարբերվում են:

Կարևոր է կիրառել ուսուցման տարբեր ձևեր, որոնք միտված են գրադարանավարների մասնագիտական զարգացմանը: Էդվարդ Բիլդոն և Պամելա Կարսոնը գտնում են, որ ուսուցումը գրադարանավարի համար շարունակական և էական գործոն է: Այն ընդհա-

## **ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ**

նուր առմամբ ուղղորդվում է ինքնուրույն, ոչ ֆորմալ է և մեծապես կախված գործնական կիրառումից (BILODEAU, CARSON 2015, 6):

Գիտական կառույցների գրադարանավարների դեպքում առաջին հայացքից շարունակական կրթության հնարավորություններն ավելի լայն են, սակայն պետք է նշել, որ նրանք նույնպես մենթորական հարաբերությունների կարիք ունեն: Գիտական գրադարանների մենթորական ծրագրերն ավելի մեծ ներդրում են պահանջում, քանի որ դրանք անցնում են հրատարակչական, գիտական հետազոտական գործունեության ոլորտ: Սա նույնպես ապագայի մարտահրավերներից է գրադարանավարների համար:

### **Մենթոր, թե՛ մարզիչ (քուլչ)**

Գրադարանագիտության և տեղեկատվական գիտության ոլորտում շատ մասնագետներ, առանց տեղեկատվական ընկերություններում աշխատանքային փորձի, հաճախ մնում են անորոշ վիճակում, թե ինչպես նոր աշխատանքային նոր միջավայրում կիրառեն տեսական գիտելիքը: Այս բացը լրացնելու համար մենթորական և մարզչական հնարավորությունները հաճախ օգտագործվում են (կամ պարտադիր)՝ նոր ուսուցանվողներին անհրաժեշտ հմտություններով, գիտելիքներով կամ ցանցային կապով ապահովելու համար:

Ինչպե՞ս են մենթորությունը և քուլչինգը կապված մասնագիտական զարգացման հետ: Հարցի պարզաբանման համար 2015-2016 թթ. հարցազրույցներ են անցկացվել Կանադայի, Նոր Զելանդիայի և Միացյալ Նահանգների գրադարանավարների հետ՝ նրանց մենթորական և մարզչական փորձի վերաբերյալ: Բացի այդ, մասնակիցներին առաջարկվել է սահմանել և՛ «մենթորություն», և՛ «քուլչինգ» հասկացությունները: Հարցազրույցները դասավորվել են՝ ըստ կատեգորիաների (HUSSEY, CAMPBELL-MEIER 2021, 510):

## ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ

Արդյունքում հաստատվել է, որ մենթորությունը և քուչինգը փոխկապակցված հասկացություններ են, որոնք միտված են մասնագիտական զարգացմանը, սակայն ունեն տարբեր նպատակներ: Մենթորությունը սովորաբար ներառում է աշխատակիցների վերապատրաստման համակարգ, որի համաձայն ավագ կամ ավելի փորձառու անհատը նշանակվում է խորհրդատու կամ ուղղորդող կրտսեր վերապատրաստվողի համար՝ ներառյալ հետադարձ կապ և աջակցություն տրամադրելը: Անկախ հարաբերությունների տեսակից՝ մենթորն ընկալվում է որպես ավագ կամ փորձառու մասնագետ, որն աշխատում կամ ուղղորդում է նորեկին տվյալ մասնագիտության մեջ:

Քուչինգն ավելի շատ կենտրոնացած է ավանդական վերապատրաստման մեթոդների վրա: Այն հաճախ ներառում է ավագ մասնագետների, որոնք ուղղորդում են մեկին, ով պետք է զարգացնի որոշակի հմտություն կամ հատկանիշ:

Մենթորությունը հաճախ նկարագրվում է ենթադրյալ օգուտների տեսանկյունից: Օրինակ՝ մենթորները կարող են հստակ խորհուրդներ տալ կազմակերպության աշխատանքի վերաբերյալ, օգնել բացահայտելու հնարավորությունները: Քուչինգը, ընդհակառակը, ընդհանուր առմամբ համահունչ է հստակ սահմանված ակնկալիքների և արդյունքների հետ: Մարզիչները կարող են օգնել նպատակներ դնելիս, զարգացնել որոշակի հմտություն, որն անհրաժեշտ է պաշտոնի համար: Երկուսն էլ բացահայտ գործողություններ են, որոնք կարող են լռելյայն նպաստել բարելավմանը և աճին, երբ նոր հնարավորություններ են առաջանում:

Ե՛վ մենթորությունը, և՛ քուչինգը կարևոր են, սակայն մասնագիտական շրջանակում նրանցից ոչ մեկը վերջնական սահմանում չունի: Մենթորական հարաբերությունների շրջանակում մեկ

## **ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ**

անձ ստանձնում է լսելու, խորհուրդներ և ուղղորդումներ տրամադրելու դերը:

***Մենթորական ծրագրեր (ուսանող-աշխատակիցների ներգրավումը գիտական գրադարանների մենթորային ծրագրերում)***

Մենթորության ծրագրերը փոխադարձաբար օգուտ են տալիս գիտական գրադարաններին և ուսանողներ-մենթիններին:

Գիտական գրադարանների գրադարանային մենթորության ծրագրերի հիմնական առավելությունն այն է, որ ուսանողները կամավոր մասնակցում են գրադարանի աշխատանքներին, լրացնում են աշխատուժի պակասը, միևնույն ժամանակ բարձրացնում սեփական հնարավորությունները: Բացի այդ, մենթորության ծրագրերն օգնում են ուսանողներին ձեռք բերել և ամրապնդել հմտություններ գիտական հաջողության և ապագա աշխատանքի համար: Գիտական գրադարանների առավելություններից մեկն այն է, որ ուսանող աշխատակիցները գրադարանին տրամադրում են, այսպես կոչված, «կողմնակի» հայացք, քանի որ «...գրադարանավարները տեսնում են այն, ինչ ուսանողները կարծում են կարևոր, անտեսված կամ շփոթեցնող գրադարանի համար»: Ուսանող-աշխատակիցների տրամադրած մեկ այլ առավելությունն այն է, որ նրանք համալրում են աշխատողների շարքերը աշխատանքային ժամերին:

Նյու Յորքի Մերսի համալսարանի գրադարանի տնօրեն Միրանդա Մոնտեզը գտնում է. «Գրադարանները, որոնք զարգացնում և դաստիարակում են ուսանող-աշխատակիցների, բազմաթիվ առավելություններ են ստանում» (BRELAND, MONTEZ, PAGE 2024, 2):

Հետաքրքիր փորձ է ուսանող-աշխատակից գրադարանավարների ներգրավումը մենթորական փորձարարական ծրագրերում: Ուսանողներին համագործակցային նախագծերում ներգրավելը նպաստում է ուսանողների գիտելիքների ավելացմանը՝ միաժամա-

## **ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ**

Նակ մեծացնելով գրադարանի հնարավորություններն ու ազդեցությունը: Նման ձևով ուսանողները կապվում են մարդկանց և նպատակների հետ՝ ուղղորդվելով դեպի գրադարանային գործը: Ջոզեֆ Էվերեթը՝ Բրիգամ Յանգ համալսարանի գրադարանավարն, այսպիսի ձևակերպում է տալիս. «Գիտական գրադարանները գիտակցում են այս առավելությունները՝ ուսանողներ-աշխատակիցներին հնարավորություններ տալով հարստանալու աշխատանքային փորձով, որը գերազանցում է ավանդական առաջադրանքների վրա հիմնված գրադարանային պարտականություններին և ուսանող-գրադարանավար հարաբերություններին» (EVERETT, BISCHOFF 2021, 403):

Աշխատավայրում փորձառնական ուսուցումը կարող է օգուտ տալ նաև գրադարանային կարիերայի հակված ուսանողներին: Դրական փորձի դեպքում՝ նրանցից մի քանիսը կարող են ընտրել գրադարանային ոլորտը:

Մենթորական ծրագրերի արդյունավետության գնահատումը կոնկրետ կրթության դեպքում կարող է դիտարկվել 4 գործոններով.

- ✓ Աջակցություն պրոֆեսորադասախոսական կազմին կամ ղեկավարությանը,
- ✓ համապատասխան ռեսուրսների առկայություն,
- ✓ մենթորությունը՝ որպես հիմնական մշակութային արժեք և ինստիտուցիոնալ պատասխանատվություն,
- ✓ համապատասխանեցում կազմակերպչական նպատակներին և խնդիրներին (FOUNTAIN, NEWCOMER 2018, 484):

### ***Էլեկտրոնային հարցման ամփոփում***

Հոդվածում արծարծվող հարցերի շուրջ մեր կողմից իրականացվել է էլեկտրոնային հարցում, որին մասնակցել է ավելի քան 50 մարդ: Ձևավորվել է թիրախային 2 խումբ.

## ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ

✓ Գրադարանավարաներ, գրադարանային աշխատակիցներ (այլ մասնագիտությունների մարդիկ, որոնք աշխատում են գրադարանում),

✓ Կրթական ոլորտի մարդիկ (բուհերի դասախոսներ, ուսանողներ, մագիստրոներ և ասպիրանտներ):

Հարցման ձևը ընտրվել է առավել անկաշկանդ, արագ և արդյունավետ պատասխաններ ստանալու ակնկալիքով:

Հարցվածների 40%-ը կամ գրադարանավարներ են, կամ այլ մասնագետներ, որոնք աշխատում են գրադարանում, որից 77,5%-ը ծանոթ է «մենթոր» տերմինին, իսկ 22,5%-ը՝ տեղյակ է մասամբ:

Գրադարանային մենթորության մասին տեղյակ է հարցվածների 47,5%-ը, 65%-ը երբևէ չի մասնակցել մենթորային ծրագրերին:

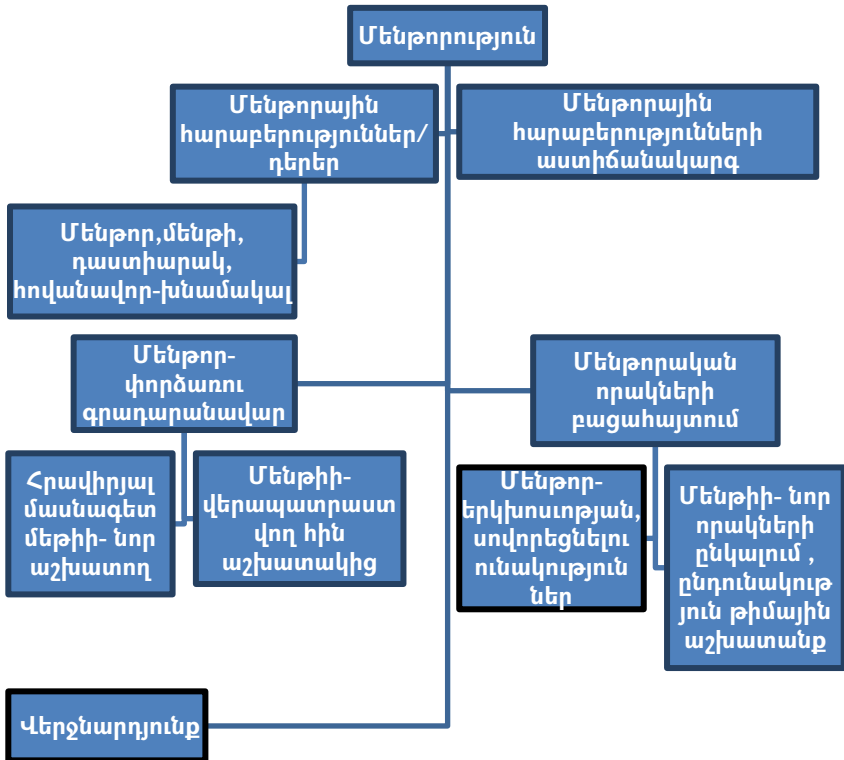
Քանի որ մենթորությունը համարվում է նաև կամավորական աշխատանք, ուստի հարցվածների գրեթե 80%-ը համարել է այն դրական գործընթաց:

Հարցվածների 55%-ը իրեն տեսնում է մենթորի դերում, 25%-ը՝ մենթիի, իսկ 25%-ը՝ «այլ» պատասխան է ներկայացրել:

Հարցումների արդյունքներն ամփոփելով՝ կարող ենք եզրակացնել, որ մենթորային աշխատանքը ընդհանուր առմամբ հայտնի բնագավառ է, սակայն ինտեգրված չէ գրադարանային միջավայրում: Այնուհանդերձ, գրադարանավարներն իրենց տեսնում են առավելապես դաստիարակի դերում: Այստեղ դեր է խաղում մեր մենթալիտետին հատուկ այն մտայնությունը, որ եթե կա որոշակի մեծ աշխատանքային փորձ, դա թույլ է տալիս իրականացնել ուսուցչի, դաստիարակի դերը: Մինչդեռ հարափոփոխ աշխարհում գրադարանավարները պետք արագ արձագանքեն նոր իրողություններին և արագ վերարտադրեն դրանք, հատկապես եթե խոսքը կրթական հաստատությունների գրադարանների մասին է:

## ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ

**Գրադարանային մենթորինգի առաջարկվող մոդել, որը ներկայացված է գծապատկեր 1-ում:**



### **Գծապատկեր 1.**

**Գրադարանային մենթորինգի առաջարկվող մոդելը**

#### **Ամփոփում**

Գրադարանների և գրադարանային աշխատանքների ապագան նոր գիտելիքի և աշխատանքային նոր գործիքակազմի ներառումն է գրադարան: Այդ գործիքակազմի փորձված, արդյունավետ

## ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ

մենթորներից են մենթորային աշխատանքները, որոնք պետք ներառվեն նաև օրենսդրական դրույթների մեջ՝ որպես աշխատանքային մոտիվացիայի, խրախուսման գործնական միջոց: Մեզանում բացակայում են մենթորական աշխատանքների օրենսդրական կարգավորումները. դրանք ունեն միայն նկարագրական ձևակերպումներ «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում. օրենքի հավելված հանդիսացող դրույթում կա հայերեն ձևակերպում. «Փորձնակ գրանցելու և աշխատանքներին մասնակցության առանձնահատկությունները սահմանելու մասին»<sup>5</sup>: Մինչդեռ գրադարանավարները քաղծառայողներ չեն:

Մենթորային աշխատանքների համար անհրաժեշտ է սահմանել կարգ, մշակել համապատասխան չափորոշիչներ:

Մենթորային աշխատանքների շարունակականությունն ապահովելու համար պետք է լինեն ֆինանսավորման (ֆորմալ և ոչ ֆորմալ) մշտական աղբյուրներ: Դրանք պետք է իրականացնել կավորական-խրախուսելի հիմքի վրա:

### **Օգրագործված գրականության ցանկ (References)**

BILODEAU, CARSON 2015 – Bilodeau, E., Carson, P. (2015), The Role of Communities of Practice in the Professional Education of Academic Librarians, *Education for Information (el. journal)*, 1-2(31), 25-51;

BRELAND, MONTEZ, PAGE 2024 – Breland, M., Montez, M., Page, Y. (2024), Where Do We Start? Building a Library Mentorship Program for Undergraduate Students, *Library leadership&Management (el. journal)*, 3(37), 1-15;

CHIORAZZI 2014 – Chiorazzi, M. (2014), Mentoring, Teaching, and Training the Next Generation of Law Librarians: Past and Present as Prologue to the Future, *Law Library Journal (el. journal)*, 1(106), 69-83;

---

<sup>5</sup> ՀՀ օրենքը Քաղաքացիական ծառայության մասին <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=138910> (02.12.2024): Տե՛ս նաև ՀՀ փոխվարչապետ: Որոշում N 439-Ն 12 դեկտեմբերի 2008 թ.:

## ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ

EVERETT, BISCHOFF 2021 – Everett, J., Bischoff, M. (2021), Creating Connections: Engaging Student Library Employees through Experiential Learning, *Journal of Library Administration (el. journal)*, 4(61), 403-421;

FOUNTAIN, NEWCOMER 2018 – Fountain, J., Newcomer K. (2016), Developing and Sustaining Effective Faculty Mentoring Programs, *Journal of Public Affairs Education (el. journal)*, 4(22), 483-506;

HUSSEY, CAMPBELL-MEIER, 2021 – Hussey L., Campbell-Meier J. (2021), The Role of Communities of Practice in the Professional Education of Academic Librarians, *Journal of Librarianship and Information Science (el. Journal)*, 3(53), 510-521;

JORDAN 2019 – Jordan, A. (2019), An Examination of Formal Mentoring Relationships in Librarianship, *The Journal of Academic Librarianship (el. Journal)*, 6(45), Volume 45, Issue 6, November 2019, 1-9;

KIRCHMEYER 2005 – Kirchmeyer, C. (2005). The Effects of Mentoring on Academic Careers over time: Testing Performance and Political Perspectives, *Human Relations (el. journal)*, 5(58), 637-660;

SMIGIELSKI, LANING, DANIELS 2014 – Smigielski, E., Laning, M., Daniels, C. (20174, Funding, Time, and Mentoring: A Study of Research and Publication Support Practices of ARL Member Libraries, *Journal of Library Administration (el. journal)*, 4(54), 261-276;

БРОКГАУЗ, ЕФРОН 1896 – *Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона, Том. 19*, С. Петербург, 1896, 476 [*Entsiklopedicheskii slovar Brokkauza i Efrona, tom 19*, S. Peterburg, 1896, 476];

УШНИЦКАЯ 2023 – Ушницкая, С. (2023), Наставник, Тьютор, Ментор: разграничение понятий Mentor, Tutor, Mentor: Differentiation of Concepts, *Народное образование Якутии*, Якутск, 4(129), 33-36 [Ushnitskaya, S. (2023), Nastavnik, Tyutor, Mentor: razgranichenie panyatii Mentor, Tutor, Mentor: Differentiation of Concepts, *Narodnoe obrazovanie Yakutii*, Yakutsk, 4(129), 33-36].

**MENTORING**

***Library Mentoring as a Toolkit for Professional Progress***

**ARMINE HOVHANNISYAN**

***Scientific Library of the Armenian State University of Economics***

**Keywords:** Mentor, entee, mentoring in an educational environment, library mentor, academic library mentor, professional training, mentoring relationships, coaching.

The future of libraries and library work is directly proportional to the readiness to introduce new knowledge and new working tools into the library. One of the proven, effective methods of this toolkit is mentoring.

Including mentoring in legislative provisions as a practical means of motivation and encouragement is essential for formalizing its role in professional development within libraries. The current lack of legislative regulations for mentoring work in Armenia, as you note, leaves it undervalued and inconsistently applied. While the RA Law "On Civil Service" mentions mentoring descriptively, it does not adequately address the unique professional landscape of librarians, who are not classified as civil servants.

To ensure the continuity of mentoring work in libraries, establishing permanent sources of funding is crucial. Combining formal and informal funding mechanisms with a voluntary-incentive approach can create a sustainable system that encourages participation while fostering long-term success.