



REPUBLICAN
UNION OF
EMPLOYERS
OF ARMENIA



International
Labour
Organization



ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ

ՖՈԿՈՒՍ ԽՄԲԵՐԻ ՀԱՐՅՄԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

**ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ՉԱՐԳԱՑՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ
ՖՈԿՈՒՄ ԽՄԲԵՐԻ ՀԱՐՑՄԱՆ ՁԵԿՈՒՅՑ**

ՀՈՒԼԻՍ 2021



ՅՈՒՆԵՍԿՈ ԿՐԻՍԻՍ

Յայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ՅԳՅՄ) հիմնադրվել է 2007թ.ին: ՅԳՅՄ-ն շահույթ չհետապնդող, ոչ պետական կազմակերպություն է, որը ներկայացնում է գործատուների համընդհանուր շահերը Յայաստանում: ՅԳՅՄ-ն իրականացնում է բիզնեսի խթանման և սոցիալ-տնտեսական զարգացմանն ուղղված ծրագրեր, հանդիսանում է ՀՀ-ում պաշտոնական միակ սոցիալական գործընկերը ՀՀ Կառավարության ու Յայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի հետ:

ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ

Խթանել բիզնես միջավայրի շարունակական բարելավումը, պաշտպանել բիզնես համայնքի և գործատուների շահերը՝ ուղղորդելու դեպի տնտեսական աճ և բարեկեցություն:

ՏԵՍԼԱԿԱՆԸ

Լինել գործատուների համընդհանուր ձայնը՝ տնտեսական, աշխատանքային և սոցիալական հարցերը ներկայացնող ամենա ազդեցիկ կազմակերպությունը Յայաստանում՝ նպաստելու կայուն և մրցունակ ձեռնարկատիրության զարգացմանը և արժանապատիվ աշխատանքի ստեղծմանը:

ԱՆԴԱՄԱԿՏԵԼՈՒ ԱՌԱՎԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Մենք տրամադրում ենք բիզնեսի շարունակականությանն ու զարգացմանն ուղղված ծառայություններ, ներկայացնում են ՅԳՅՄ անդամների և ՀՀ գործարար համայնքի շահերը տարբեր պետական մակարդակներում: Մենք նաև կազմակերպում ենք թերյնինգներ, բիզնես ֆորումներ, կոնֆերանսներ և տարբեր միջոցառումներ մեր անդամների համար՝ ուղղված բիզնես կապերի զարգացմանը, անդամների միջև համագործակցությանը, Ձեր բիզնեսի բարելավմանը, ինչպես նաև տարբեր օրենսդրական նորությունների մասով տեղեկացմանը:

Մենք կարող ենք օգնել առաջադրել Ձեր խնդիրները ՀՀ Կառավարությանը, խթանել Ձեր բիզնեսը, ձևավորել բիզնես կապեր ՀՀ-ում և արտասահմանում: ՅԳՅՄ անդամակցումը ներառում է մի շարք առավելություններ, որոնք կարող են նպաստել Ձեր բիզնեսի հաջողությանը:

ՅԳՅՄ-Ն ԱՅՍՕՐ

Այսօր ՅԳՅՄ-ն ունի մոտ 14000 անդամ ընկերություն, ներկայացնելով ՀՀ-ում գործող ընկերությունների մոտ 20%-ը, որոնք ներկայացնում են ՀՀ տնտեսության բոլոր ոլորտները: Նրանց ներքո աշխատում է մասնավոր հատվածի ընդհանուր աշխատողների թվի շուրջ 40%-ը: ՅԳՅՄ միավորում է 31 ոլորտային և տարածքային միություններ, որոնք ներկայացնում են տնտեսության տարբեր ոլորտները և ՀՀ բոլոր մարզերում:

Բովանդակություն

Հիմնական ուղերձներ.....	4
Հիմնական առաջարկություններ	5
Ներածություն	8
Ֆոկուս խմբերի հիմնական տպավորությունը և բացահայտումները	9
Կրթության և ուսուցման համակարգ և քաղաքականություն	10
Կրթության համապատասխանությունն ու որակը	14
Աշխատուժի զարգացում	18
Հմտությունների զարգացումը Covid-ից հետո	21
Գրականություն.....	23

Հիմնական ուղերձներ

Հայաստանի կրթության և ուսուցման համակարգը չի համապատասխանում աշխատաշուկայի կարիքներին: Առավել նշանակալի թերությունը տնտեսության շատ ոլորտների համար գործնական և աշխատանքով ապահովված լինելու (զբաղվածության ունակության) հմտությունների բացակայությունն է:

Համակարգն արդյունավետ լինելու համար ունի որոշ «կառուցվածքային բլոկներ»՝ կրթության հարուստ ավանդույթ, սոցիալական գործընկերության մոդել և լավ զարգացած ինստիտուցիոնալ կառույցներ: Այնուամենայնիվ, կարծես թե զգալի «իրագործման բաց» կա: Բարեփոխումների առաջարկություններն արդյունավետ կլինեն այն դեպքում, եթե լինեն հստակ, չափելի, հասանելի, իրատեսական և ժամկետային սահմանափակումներով:

Կրթության և ուսուցման համակարգի և քաղաքականության առջև ծառայած հիմնական մարտահրավերներն են. գործատուների շրջանում իրազեկվածության չափազանց ցածր մակարդակ, աշխատաշուկայի հավաստի կանխատեսումների բացակայություն, սոցիալական գործընկերների ներգրավման կառույցներն արդյունավետ չեն աշխատում, քաղաքական փոփոխությունները խաթարում են հմտությունների քաղաքականության մշակումը, կրթության և Էկոնոմիկայի նախարարությունների միջև ինտեգրման բացակայությունը, տարածքային անհամամասնությունները Երևանի և գյուղական վայրերի միջև, որակավորումների ազգային շրջանակի և կառավարման խնդիրների վերաբերյալ սահմանափակ տեղեկացվածությունը և դրանց սահմանափակ օգտագործումը բարձրագույն կրթության ոլորտում:

Կրթության համապատասխանության և որակի առումով հիմնական մարտահրավերներն են. թերություններ վաղ կրթության և դպրոցական համակարգի մեջ, աշխատուժի պահանջարկի և առաջարկի զգալի անհամապատասխանություն, երիտասարդների մշակութային նախասիրությունները, գնահատման հավասարությունը ՄԿՈՒ-ի նկատմամբ, կարիերայի ոչ համարժեք ուղղորդումը, հատկապես դպրոցում: Science (Գիտություն), Technology (Տեխնոլոգիա), Engineering (Ճարտարագիտություն), Mathematics (Մաթեմատիկա) (STEM) ոլորտներում կրթության որակի և տրամադրման բարելավման համար ներդրումների ոչ համարժեք առաջնահերթությունը. բաց թողնված հնարավորությունները՝ համալսարանական կրթության մեջ և ուսուցման որակը:

Տնտեսական զարգացման տեսանկյունից աշխատուժի մեջ մարդկանց շարունակական ուսուցումն ու վերապատրաստումը հատկապես կարևոր է ընկերությունների մրցունակությունը պահպանելու համար՝ արտահանման վատ ցուցանիշներին դիմակայելու և Հայաստանը ներդրումների համար բարենպաստ վայր դարձնելու համար:

Աշխատուժի զարգացման առումով հիմնական մարտահրավերներն են՝ վերապատրաստման համար աջակցության բացակայությունը, ոչ հմուտ և անպատրաստ թեկնածուների ուղեգրումները զբաղվածության պետական գործակալությունից, բնակչության ծերացումը, արտագաղթի բարձր ցուցանիշը, փոքր ձեռնարկությունների՝ կրթություն և ուսուցում ապահովելու անկարողությունը, սեփականատեր մենեջերների համար հմտությունների զարգացման հնարավորությունների պակասը:

Հայաստանում խաթարված աճի ազդեցությունը: Կարևոր է, որ COVID-19 համավարակի ընթացքում թվային, առցանց և հեռակա ուսուցման այլ մոտեցումների կիրառման շուրջ առաջ եկած իներցիան պահպանվի:

Հիմնական առաջարկություններ

Կրթության և ուսուցման համակարգ և քաղաքականություն

- Պետք է ստեղծվի նոր, բարձր մակարդակի հմտությունների ազգային խորհուրդ, որը կնախագահի գործարար առաջնորդ և որը կներառի ներկայացուցիչներ՝ համապատասխան նախարարություններից, ոլորտային խորհուրդներից, ՄԿՈՒ Ազգային խորհրդից և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններից: Սա նաև պետք է գործի որպես «ամանցքային կենտրոն»՝ աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման և հմտությունների զարգացմանն ուղղված բոլոր նախաձեռնությունների համար:
- Պետք է ստեղծվի մասնագետների տեխնիկական հմտությունների կանխատեսման հարցերով զբաղվող ստորաբաժանում: Այն պետք է ներգրավի տվյալների հիմնական մատակարարներին, որոնք օժտված են վերլուծական կարողություններով՝ հիմնելու հմտությունների և աշխատաշուկայի ապագային միտված տեղեկատվական համակարգ:
- Անհրաժեշտ է իրականացնել համապարփակ դիտարկում՝ սոցիալական գործընկերների ներգրավմամբ աշխատող կառույցների (ազգային, ոլորտային և քուլեջների մակարդակում) արդյունավետության չափման նպատակով: Նրանց օրենսդրական հիմքը անհրաժեշտ է բարեփոխել և ձեռնարկել իրազեկման արշավ՝ խրախուսելու գործատուների ավելի լայն բազայի ակտիվ ներգրավվածությունը:
- Պետք է ստեղծվեն փոքր թվով հմտությունների շրջանային խորհուրդներ՝ գործատուների և կրթության և ուսուցման համակարգի համատեղ աշխատանքի համար՝ մարզերում առաջացող՝ հմտությունների հետ կապված կարիքներին արձագանքելու համար:
- Անհետաձգելի անհրաժեշտություն կա ունենալու բարձրագույն կրթության ռազմավարություն և բարձրագույն կրթության մասին նոր օրենք՝ միասնական տեսլականի ուղղությամբ տվյալ ոլորտի և երկրի առաջընթացը կառուցելու համար:

Կրթության համապատասխանությունը և որակը

- Բարձրագույն կրթական հաստատությունները պետք է խրախուսվեն՝ բոլոր մակարդակների ծրագրերում ուժեղացնելու գործնական պարապմունքները, «փափուկ հմտությունների» զարգացումը և կրթաթոշակների հնարավորությունը: Սա ոչ միայն հնարավորություն կտա ուսանողներին օգտագործել իրենց հմտություններն աշխատանքային միջավայրում, այլև կբարելավի ուսումնական ծրագրի համապատասխանությունն աշխատաշուկային:
- Բուհերը պետք է ավելի շատ ներգրավեն գործատուներին ակադեմիական ծրագրերի նախագծման և իրականացման գործընթացում, ինչպես նաև ինստիտուտների հոգաբարձուների խորհուրդներում:
- Ուժեղացնել գիտական անձնակազմի գիտելիքներն աշխատաշուկայի զարգացումների վերաբերյալ: Ֆակուլտետը պետք է տեղեկացված լինի Հայաստանի աշխատաշուկայում առկա և ապագա միտումների մասին: Անհրաժեշտ է նաև գործատուների ներկայացուցիչներին ներառել ուսումնական ծրագրերի վերանայման հանձնաժողովներում:
- Ֆորմալ կրթության բոլոր մակարդակներում ձեռնարկատիրության հիմնական հմտությունների վերաբերյալ մոդուլներ ներդնելու միտված ՀՀ կառավարության որոշումը պետք է իրականացվի առանց ուշացման: Ձեռնարկատիրության մոդուլը, որը ներառում է բիզնես սկսելու համար անհրաժեշտ հմտությունները, պետք է պարտադիր լինի միջին մասնագիտական կրթության բոլոր ձևերում:
- ՄԿՈՒ հաստատությունների համար մշակել հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր, ինչպես օրինակ, դասավանդողների ընտրությունը, դասավանդողների աշխատանքի

պրոֆիլներ մշակումը և ՄԿՈՒ դասավանդողների աշխատանքի կատարողականի գնահատման պաշտոնական մեխանիզմների սահմանումը:

- Վերանայել ՄԿՈՒ բոլոր ֆորմալ որակավորումների ծրագրերը՝ ուսանողներին ավելի շատ և առաջադեմ SS հմտություններ ուսուցանելու, ինչպես նաև անհրաժեշտության դեպքում համապատասխան մոդուլներում SS կիրառման տարրեր ներդնելու համար:
- Տրամադրել ՄԿՈՒ հաստատություններին իրավական հիմք՝ ընդլայնելու իրենց գործունեությունը՝ գործատուներին և սովորողներին ծառայությունների առևտրային մատուցման համար:
- Ընդլայնել տեխնիկական փորձաքննության մատչելիությունը մարզային ՄԿՈՒ հաստատությունների համար:
- Տրամադրել հարկային արտոնություններ և ապահովագրություն տեխնիկական սարքավորումների համար, որոնք գործատուներն օգտագործում են ուսանողի գործնական պարապմունքի կամ կրթաթոշակային ծրագրի ընթացքում:

Աշխատուժի զարգացում

- Մշակել ամբողջական քաղաքականություն՝ ողջ կյանքի ընթացքում ուսուցման և հմտությունների ընդլայնման հնարավորությունները հանրային կրթության ֆորմալ համակարգում ինտեգրելու համար:
- Ներդնել ֆինանսավորման մոդելներ հայաստանյան ուսուցման ծառայություններ տրամադրողների համար՝ ամբողջ կյանքի ընթացքում սովորելու և որակավորման բարձրացման հետ կապված կարիքներին միտված լայն շրջանակով ծառայություններ տրամադրելու նպատակով: Սա կնշանակի ֆինանսավորման համապատասխան մոտեցումներ, որոնք կաջակցեն տարբեր տեսակի կարծաժամկետ ծառայությունների մատուցմանը, մոդուլների վրա հիմնված ուսուցման մատուցման համակարգերի ստեղծմանը, կրթության և ուսուցման ծառայություն տրամադրողների համագործակցությանը (Ներառյալ ՄԿՈՒ հաստատությունների և ԲՈՒՅ-երի միջև) և բոլոր պոտենցիալ՝ ամբողջ կյանքի ընթացքում սովորողների համար հասանելիությանը:
- Պետք է ստեղծվեն և պաշտպանված լինեն գործատուների աջակցությանն ուղղված ֆինանսավորման հոսքեր՝ հատուկ մասնագիտական հմտությունների որոշակի պակասի (օրինակ՝ ՏՅՏ, ցածր ածխածնային տնտեսության հմտություններ) հաղթահարման համար:
- Պետք է ստեղծվեն ձեռնարկությունների մարզային ռեսուրս-կենտրոններ՝ իրենց արտադրանքի և ծառայությունների պոտենցիալ շուկաներ մուտք գործելու վերաբերյալ փոքր և գերփոքր ձեռնարկություններին տեղեկատվություն և խորհրդատվություն տրամադրելու նպատակով, ինչպես նաև աջակցելու նրանց մասնակցությանն ուսուցման ծրագրերին:
- Անհրաժեշտ է զարգացնել Չբաղվածության պետական գործակալության կարողությունը՝ գործատուի կարիքների մասին ավելի լավ պատկերացում կազմելու և հարցազրույցի համար աշխատանքի գործուղվող համապատասխան թեկնածուներին պատրաստելու հարցում:

Հմտությունների զարգացումը հետ-COVID-19 շրջանում

- Կրթության ոլորտում առցանց լուծումները վճռորոշ նշանակություն կունենան հետկովիդային աշխարհում, մասնավորապես ուսանողների որոշակի խմբերի համար: Անհրաժեշտ է ապահովել ներառականություն, հավասար հնարավորություններ և հասանելիություն բոլորի համար, օրինակ՝ համոզվելով, որ հեռավոր շրջանների ուսանողները ունեն անհրաժեշտ սարքեր և կապ:

- Դպրոցների և ՄԿՈՒ ուսուցիչները, մասնավոր հատվածի հրահանգիչները և համալսարանի անձնակազմը պետք է շարունակեն լրացուցիչ վերապատրաստվել էլեկտրոնային ուսուցման բովանդակության մշակման և ներդրման համար: Սա պահանջում է ՄԿՈՒ ուսուցիչների և ղեկավարների թվային հմտությունների ընդհանուր կատարելագործում:
- Մասնագիտական և բարձրագույն կրթական հաստատությունները պետք է ներդնեն աշխատանքի անվտանգության և առողջության հետ կապված հմտությունների դասընթացներ:

Ներածություն

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության (ՀԳՅՄ) հետազոտություններն ու քաղաքականությունը շեշտել են կրթություն-բիզնես ամուր կապերի հիման վրա մրցունակ և հմուտ աշխատուժի անհրաժեշտությունը: Այն ընդունում է, որ որակյալ աշխատուժի զարգացումը և մարդկանց կարողությունների ընդլայնումը կրթության, ուսուցման և ամբողջ կյանքի ընթացքում ուսուցման բարձրակարգ համակարգերի միջոցով կարևոր միջոցներ են՝ օգնելու աշխատողներին գտնել լավ աշխատանք, իսկ ձեռնարկություններին՝ իրենց անհրաժեշտ հմուտ աշխատողներ:

Այս քաղաքականության ձգտումը շոշափելի առաջարկությունների շարքի փոխադրել էական մարտահրավեր է: Դրանք պետք է հիմնված լինեն կայուն հետազոտությունների վրա, որոնք հաշվի կառնեն Հայաստանի հատուկ տնտեսական, սոցիալական և մշակութային համատեքստը: Այս նպատակով, ՀԳՅՄ-ն ԱՄԿ-ի հետ համագործակցեց խոշոր քսանյակի (G20) ուսուցման ռազմավարության ծրագրի (www.ilo.org/g20ts) հովանու ներքո, փաստահավաք գործունեությամբ աջակցելու մարդկային կապիտալի և արտադրողականության բարձրացմանը՝ հմտությունների ուսուցմանը, զբաղվածության, արժանապատիվ աշխատանքին ավելի լայն մասնակցության և ավելի հավասար մատչելիության միջոցով և մարդկանց ապրուստի միջոցների բարելավմանը:

Այս սեմինարներն օգնեցին սահմանել կրթության և ուսուցման հնարավորությունների հստակ մարտահրավերները, որոնց բախվում են հայաստանյան գործատուները՝ քաղաքականության հստակ առաջարկությունների մշակման գործընթացն սկսելու համար: Ֆոկուս խմբերը ձևավորվել են գործատուների հմտությունների կարիքների վերաբերյալ քանակական հետազոտությունը լրացնելու համար՝ որակական հարցերի առումով գործատուների ներդրումներով: Հետազոտությունները համեմատվել են նաև քաղաքականության վերլուծության և միջազգային գործակալությունների առաջարկությունների հետ, ինչպիսիք են ԱՄԿ-ն, Համաշխարհային բանկը, ՄԱԿ-ը և Եվրոպական միությունը:

Ֆոկուս խմբերի հիմնական տպավորությունը և բացահայտումները

Ֆոկուս խմբերի հանդիպումների ընթացքում գործատուները նշեցին, որ Հայաստանում կրթության և ուսուցման համակարգը չի համապատասխանում աշխատաշուկայի կարիքներին: Առավել նշանակալի թերությունը տնտեսության շատ ոլորտների համար գործնական և «զբաղվածությունն ապահովելու կարողությունների հետ կապված հմտությունների» բացակայությունն էր: Սեմինարի ընթացքում նշվել է նաև հատուկ ոլորտներում որակավորման բացակայությունը և մասնագիտացված ծրագրերի պակասը (օրինակ՝ սննդի տեխնոլոգիաների խիստ պակաս): Կարևորվել է նաև գործատուների և կրթական հաստատությունների միջև հաղորդակցության բացակայությունը, ինչպես նաև ուսանողների շրջանում զբաղվածության (աշխատանք գտնելու) հմտությունների բացակայությունը:

Սեմինարներից ընդհանուր տպավորությունը կրթության և ուսուցման համակարգի հետ էր կապված. այն ունի արդյունավետ համակարգի որոշ հիմքեր՝ կրթության վաղ ավանդույթ, սոցիալական գործընկերության մոդել և լավ զարգացած ինստիտուցիոնալ կառույցներ, ինչպիսիք են որակավորման ազգային շրջանակը (ՈԱԾ): Այնուամենայնիվ, կարծես թե «իրագործման հետ կապված» կարևոր «թերացում» կա: Ազգային կառավարության և միջազգային դոնորների կողմից հմտությունների քաղաքականության վերաբերյալ առաջարկությունների պակաս չկա, սակայն սեմինարի արդյունքները վկայում են, որ քաղաքականության այս հռետորաբանությունը տեղում իրականություն դարձնելու գործում դեռևս կան լուրջ մարտահրավերներ: Բարեփոխումների վերաբերյալ առաջարկություններն արդյունավետ լինելու համար պետք է լինեն հստակ, չափելի, հասու, իրատեսական և հստակ ժամկետներով:

Միջազգային փորձը նաև հուշում է, որ կրթության և հմտությունների ոլորտում իրականացվող բազմաթիվ բարեփոխումներ չեն կարող իրականացվել, քանի որ դրանք փոքր ազդեցություն են ունենում դասերի, վերապատրաստման կենտրոնների կամ դասասեսնյակների ներսում տեղի ունեցող իրադարձությունների վրա: Բարելավումների հասնելը պահանջում է երկարաժամկետ և կայուն ջանքեր, ինչը վկայում է առաջադեմ կրթական համակարգեր ունեցող շատ երկրների փորձը:

Կրթության և ուսուցման համակարգ և քաղաքականություն

Հմտությունների զարգացումն ավելի արդյունավետ կլինի, եթե ուսուցման և աշխատանքի ոլորտը կապակցված լինեն: Աշխատավայրում սովորելը թույլ է տալիս ուսանողներին զարգացնել «կոշտ» հմտություններ՝ ժամանակակից սարքավորումներին տիրապետելու հետ կապված, և «փափուկ» հմտություններ, ինչպիսիք են թիմային աշխատանքը, հաղորդակցությունը և բանակցությունները, իրական աշխարհի փորձի միջոցով: Գործատուները, իրենց բիզնեսի կարիքների և հնարավորությունների մասին սերտ գիտելիքներով, նույնպես լավ պատրաստված են՝ օգնելու պարզել, թե որտեղ կրթության և ուսուցման քաղաքականությունն ու նախաձեռնությունները կարող են նվազեցնել հմտությունների պակասը:

Գործատուների, քաղաքականություն մշակողների և կրթական հաստատությունների միջև համագործակցությունը, հետևաբար, կարևոր է անհատների զբաղվածության կարողությունների ամրապնդման համար: Համագործակցության բարելավման մեթոդները կարող են տարբեր ձևեր ունենալ, օրինակ՝ կրթական հաստատությունների կողմից գործատուներին ներգրավելու խրախուսում, գործատուների շրջանում կրթության միտումների վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացում և աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման հնարավորությունների զարգացմանն ուղղված համատեղ նախաձեռնությունների խթանում:

ՀԳՄ-ի սեմինարներում եղան կարծիքներ, որ գոյություն ունեցող կառույցների հետ համագործակցության որոշակի հնարավորություններ կան և պետության հանձնառությունն առնվազն տեսականորեն առկա է՝ գործատուներին ներգրավելու համար: Վերջին երկու տասնամյակների ընթացքում ընդունվել են կառավարության որոշումներ, և օրենքներ՝ կրթության բարեփոխումները խթանելու համար, մասնավորապես՝ մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈԲ) ոլորտում:

Միջազգային դոկոր ծրագրերը (օրինակ՝ Եվրոպական Միություն, Համաաշխարհային Բանկ, Միավորված Ազգերի Կազմակերպություն) նույնպես աջակցել են կրթության և ուսուցման համակարգում նշանակալի միջամտություններին: Այնուամենայնիվ, այս ներուժը խարխիլվում է կառավարության փոփոխությունների հետևանքով առաջացած խափանումների, նախարարությունների և գերատեսչությունների միջև համակարգման բացակայության, անկանոն և վատ անցկացրած հանդիպումների, ֆինանսական ռեսուրսների բացակայության և գործատուների՝ ներգրավվելու կարողության և մոտիվացիայի պակասի պատճառով:

Հնարավորություններ

Կառավարության սոցիալ-տնտեսական զարգացման հետևողական ռազմավարությունը սահմանել է կրթության ոլորտը որպես երկրի կայուն զարգացման հիմնարար ռեսուրս: Ոլորտի որակի, արդյունավետության, համապատասխանության և հասանելիության բարձրացումը բոլոր մակարդակներում պետական գերակայություն է:

Կան մի շարք միջանկյալ կառույցներ, որոնք աջակցում են կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությանը (ԿԳՄՄՆ)՝ քաղաքականություն իրականացնելու համար: ՄԿՈԲ-ի հատվածում հիմնական կառույցներն են՝ Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոնը, Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնը, Ուսուցման ազգային հիմնադրամը, Կրթական տեխնոլոգիաների ազգային կենտրոնը և ՀՀ

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հովանու ներքո գործող աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի մասնաճյուղ հանդիսացող «Մասնագիտական կողմնորոշման և հմտությունների զարգացման կենտրոնը»:

Կառավարման գործընթացներում ներգրավված են նաև սոցիալական գործընկերները: Օրինակ, ՄԿՈԲ զարգացման ազգային խորհուրդը (NCVD), որն ստեղծվել է 2008 թ., եռակողմ խորհրդատվական մարմին է՝ հիմնված սոցիալական գործընկերության սկզբունքների վրա և ներառում է կառավարության, գործատուների և արհմիությունների հավասար թվով ներկայացուցիչներ: Ինստիտուցիոնալ մակարդակում սոցիալական երկխոսությունն իրականացվում է կառավարման խորհուրդների միջոցով, որոնք քուլեջների և արհեստագործական դպրոցների կառավարման մարմիններն են: 2018 թվականից սկսած փորձեր են արվում ամրապնդել սոցիալական գործընկերությունը ոլորտային մակարդակով 14 ոլորտային կոմիտեների դերի բարձրացման և նրանց պարտականությունների շրջանակի ընդլայնման միջոցով:

Գործատուների, քաղաքականություն մշակողների և կրթական հաստատությունների միջև համագործակցությունը կարևոր նշանակություն ունի անհատների զբաղվածության կարողությունների ամրապնդման համար: Համագործակցության բարելավման մեթոդները կարող են տարբեր ձևեր ունենալ, օրինակ՝ գործատուների հետ կրթական հաստատությունների փոխգործակցության խթանների ստեղծում, գործատուների շրջանում կրթության միտումների վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացում և աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման հնարավորությունների զարգացմանն ուղղված համատեղ նախաձեռնությունների խթանում:

Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտը թողարկում է ոլորտային հակիրճ դիտարկումներ և վերլուծություններ է կատարում աշխատանքի շուկայի և հմտությունների զարգացման հատուկ խնդիրների վերաբերյալ: Այլ հետազոտական կենտրոններ նույնպես նպաստում են վերլուծություններին: Բացի այդ, կան հրատապ հետազոտություններ՝ ՄԿՈԲ հաստատությունների, գործատուների ասոցիացիաների և երբեմն, միջազգային հաստատությունների կողմից:

Հայաստանը վերջին տարիներին առաջընթաց է գրանցել որակավորումների ազգային շրջանակի (ՈԱԾ) մշակման ոլորտում¹: Բացի որակի ընդհանուր բարելավմանը աջակցելուց, այն նպատակ ունի ապահովել ավելի պարզություն կրթության և ուսուցման որակավորումների մեջ: Ճիշտ կիրառման դեպքում շրջանակն ունի էական ներուժ՝ կրթական համակարգի տարբեր տարրերի համապատասխանեցման, գործատուներին աշխատուժի հմտությունների մակարդակը գնահատելու և հմտությունների համապատասխանեցման ճշգրտումների վերաբերյալ կառավարության որոշումների իրազեկման առումով:

Մարտահրավերներ

Համակարգի և քաղաքականության շուրջ ութ հիմնական մարտահրավերներ բացահայտվեցին ֆոկլուս խմբերի հանդիպումների ընթացքում: Անբավարար ռեսուրսներ. ներկայումս կրթության վրա պետական ծախսերը շատ ցածր են: ՀՆԱ-ի 2,8%-ը կազմելով, այն համապատասխանում է ԵՄ-28-ի միջինում ՀՆԱ-ի 4,7% կազմող միայն 58%-ին: Ցածր են նաև աշխատաշուկայի ծրագրերին ուղղվող ծախսերը:

¹ European Training Foundation: 2021.National Qualifications Framework – Armenia. <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Armenia.pdf>

Գործատուների շրջանում կրթական համակարգի վերաբերյալ իրազեկվածության ցածր մակարդակ. կրթական համակարգում աշխատած մասնակիցներից բացի, Ֆոկուս խմբերից ակնհայտ էր, որ կրթության և ուսուցման համակարգի վերաբերյալ ընդհանուր տեղեկացվածությունը չափազանց ցածր է: Մասնակիցների մեծ մասն անտեղյակ էր ազգային, ոլորտային և տեղական մակարդակում գործատուների ներգրավման առկա մեխանիզմների կամ հմտությունների վերաբերյալ վիճակագրության առկայության մասին: Նրանք նաև մեծապես անտեղյակ էին ՈԱԾ-ից: Այս իրավիճակի հետագա փաստումն ամրագրվեց ԱՄԿ հմտությունների զարգացման վերջին հետազոտության միջոցով: Հարցման մասնակիցների միայն 2%-ն է ծանոթ ՀՀ կրթության և ուսուցման ազգային քաղաքականությանը, և միայն 4%-ը կարծում է, որ այն աջակցում է բիզնեսի զարգացմանը:

99%-ը տեղյակ չեն եղել կրթության և ուսուցման համակարգի վերջին բարեփոխումների կամ վերանայումների մասին:

Աշխատաշուկայի հուսալի կանխատեսումների բացակայություն. չնայած վիճակագրական տվյալների մատչելիության բարելավմանը, հմտությունների բացահայտման համակարգը մնում է մասնատված և չհամակարգված՝ կանխելով վերլուծությունների և ցուցանիշների ավելի համակարգված և կայուն հոսքերի զարգացումը:

Սոցիալական գործընկերների ներգրավման կառույցներն արդյունավետ չեն գործում. չնայած տեսականորեն սոցիալական գործընկերները ներգրավված են հմտությունների կառավարման գործընթացներում ազգային, ոլորտային և տեղական մակարդակում, սակայն դա չի համապատասխանում իրականությանը: Ֆոկուս խմբի մասնակիցներն նշեցին, որ որոշ հանձնաժողովներ անկանոն հանդիպումներ և ոչ բավարար մասնակցություն են ունենում: Նրանց գործունեության հիմքում ընկած օրենսդրությունը նույնպես ժամկետանց է:

Քաղաքական փոփոխությունները խաթարում են հմտությունների քաղաքականության մշակումը. կառավարության փոփոխությունների հետևանքով շարունակականության բացակայությունը ընդգծվեց Ֆոկուս խմբերի հանդիպումների ընթացքում: Մասնակիցներից մեկն ասաց. «Գործատուները փորձում են ներգրավվել, բայց քաղաքական փոփոխությունները դժվարացնում է դա: Եթե նախարարը փոխվում է, ամբողջ համակարգը փոխվում է: Ինստիտուցիոնալ հիշողությունը վերացված է»: Սա նաև վստահության պակաս է առաջացնում, որը կարող է խաթարել հմտությունների զարգացման համար անհրաժեշտ գործընկերության ավելի խորը մոտեցումը:

Կրթության և Էկոնոմիկայի նախարարությունների միջև ինտեգրման բացակայություն. չորս հիմնական՝ Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի, Բարձր տեխնոլոգիաների արդյունաբերության, Էկոնոմիկայի և Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունների աշխատանքը բավականաչափ ինտեգրված չէ: Թեև կա համագործակցություն հստակ նախագծերի շուրջ, հարաբերությունները պետք է շատ ավելի սերտ լինեն, և չորսն էլ պետք է բարձր ակտիվություն ցուցաբերեն Հմտությունների ազգային խորհրդում: Հայաստանի տնտեսությունը մեծապես կախված է ներքին պահանջարկից, որն ինքնին պայմանավորված է տեղական շինարարությանն ու սպառմանն աջակցող դրամական փոխանցումներով: Երկիրը պետք է անցնի արտահանմանն ուղղված ռազմավարության, և դա կպահանջի հմտությունների զարգացման համակարգ, որը սերտորեն համահունչ է ձեռնարկությունների քաղաքականությանը:

Երևանի և գյուղական բնակավայրերի միջև տարածաշրջանային անհամաչափությունները պահպանվում են. Հանրապետության բնակչության մեկ երրորդի չափով բնակեցված մայրաքաղաք Երևանին բաժին է ընկնում երկրի բոլոր ընկերությունների կեսը, զբաղվածության 70%-ը և շրջանառության 72%-ը: Հայաստանի աղքատների երկու երրորդն (70%) ապրում է փոքր

քաղաքներում և գյուղական վայրերում: Սեմինարի մասնակիցների կարծիքով, անհամաչափություններն ընդհանուր առմամբ պայմանավորված են սահմանափակ տնտեսական ակտիվությամբ, գյուղատնտեսական ոլորտից դուրս աշխատատեղերի ստեղծման բացակայությամբ և երիտասարդների ու նրանց ընտանիքների անկարողությամբ՝ հոգալու երևանում կրթական հնարավորությունների ձեռքբերման ծախսերը:

Որակավորման ազգային շրջանակի մասին սահմանափակ իրազեկվածություն և կիրառում. նախարարությունը մշակել է միջոցներ և մոտեցումներ, սակայն շրջանակը դեռևս ազդեցություն չի ունեցել վերջնական օգտագործողների վրա:

Կառավարման խնդիրները բարձրագույն կրթության ոլորտում. ֆոկուս խմբի մասնակիցները կարևորեցին մասնավոր բուհերի անօգուտ տարածումը և կառավարման խնդիրները, որոնք դա առաջացրել է: Մինչ սեմինարի որոշ մասնակիցներ պնդում էին, որ բարձրագույն կրթությունը նաև «բիզնես» է, մասնակիցներից մեկը նշում է, որ «մենք չպետք է ունենանք երկու սենյականոց փոքր հաստատություններ, որոնք իրենց համալսարան են կոչում: Մենք նույնիսկ մարդիկ ունենք, ովքեր թեկնածուական են պաշտպանում գինվորական ծառայությունից խուսափելու համար»: Կառավարման և որակի վերահսկման համակարգը պետք է ապահովի հավասար պայմաններ պետական, մասնավոր և անդրսահմանային հաստատությունների միջև հիմնական կանոնակարգումների առումով²: Նաև առաջարկվեց, որ պետական ռեսուրսները հատկացվեն պետական ԲՈՒՅ-երին՝ առանց աշխատաշուկայի պահանջարկին անդրադառնալու:

Առաջարկություններ

1. Պետք է ստեղծվի նոր բարձր մակարդակի հմտությունների ազգային խորհուրդ, որը կնախագահի գործարար առաջնորդ և որը կներառի ներկայացուցիչներ՝ համապատասխան նախարարություններից, ոլորտային խորհուրդներից, ՄԿՈՒ Ազգային խորհրդից և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններից: Սա նաև պետք է գործի որպես «առանցքային կենտրոն»՝ աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման և հմտությունների զարգացմանն ուղղված բոլոր նախաձեռնությունների համար:
2. Պետք է ստեղծվի մասնագետների տեխնիկական հմտությունների կանխատեսման հարցերով զբաղվող ստորաբաժանում: Այն պետք է ներգրավի տվյալների հիմնական մատակարարներին, որոնք օժտված են վերլուծական կարողություններով՝ հիմնելու հմտությունների և աշխատաշուկայի ապագային միտված տեղեկատվական համակարգ:
3. Անհրաժեշտ է իրականացնել համապարփակ դիտարկում՝ սոցիալական գործընկերների ներգրավմամբ աշխատող կառույցների (ազգային, ոլորտային և քուլեջների մակարդակում) արդյունավետության չափման նպատակով: Նրանց օրենսդրական հիմքը անհրաժեշտ է բարեփոխել և ձեռնարկել իրազեկման արշավ՝ խրախուսելու գործատուների ավելի լայն բազայի ակտիվ ներգրավվածությունը:
4. Պետք է ստեղծվեն փոքր թվով հմտությունների շրջանային խորհուրդներ՝ գործատուների և կրթության և ուսուցման համակարգի համատեղ աշխատանքի համար՝ իրենց մարզերում առաջացող՝ հմտությունների հետ կապված կարիքներին արձագանքելու համար:
5. Անհետաձգելի անհրաժեշտություն կա ունենալու բարձրագույն կրթության ռազմավարություն և բարձրագույն կրթության մասին նոր օրենք՝ միասնական տեսլականի ուղղությամբ տվյալ ոլորտի և երկրի առաջընթացը կառուցելու համար:

² "World Bank. 2019. Armenia Tertiary Education: SABER Country Report. Systems Approach for Better Education Results; Washington, DC: World Bank. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32631> License: License: CC BY 3.0 IGO."

Կրթության համապատասխանությունն ու որակը

Համաշխարհային տնտեսության մեջ Հայաստանի մրցակցության հեռանկարները կախված կլինեն բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժ ստեղծելու նրա կարողությունից: Սա մեծապես կախված է ուսանողների ստացած կրթության արդիականությունից և որակից: Հետևաբար, կրթական համակարգը պետք է համապատասխանեցվի տնտեսության պահանջներին՝ ինչպես տեխնիկական, այնպես էլ զբաղվածության կարողությունների առումով: Համակարգը վճռական ազդեցություն ունի նաև վաղ տարիքից զբաղվածության ունակությունների հատկանիշների ձևավորման վրա: Սեմինարում ճշող տրամադրվածությունն այն էր, որ համակարգն այս առումով ունեցել է թերացում:

Հնարավորություններ

Կրթությունն ու ուսուցումը միշտ եղել են հիմնաքարային արժեք և ամուր միահյուսված են եղել հայ հասարակության սոցիալական կառուցվածքում: Պատմականորեն, արհեստներ սովորելը խորապես ներդրված է եղել հայկական էթնոսի մեջ: Հայկական մշակույթում այս ժառանգությունը դարձել է յուրահատուկ տարբերակ, ինչը խորհրդային տարիներին հանգեցրել է գրագիտության շատ բարձր մակարդակի և որակյալ մասնագիտական կրթության:

Գոյություն ունեն հաջողված փորձի օրինակներ, որոնց սովորաբար աջակցել են միջազգային կառույցները: Օրինակ՝

- Հայաստանի զբաղվածության և մասնագիտական կրթության քաղաքականությունները ապահովված էին ԵՄ բյուջետային աջակցության ծրագրով, որը կոչվում էր «Ավելի լավ որակավորում՝ ավելի լավ աշխատանքի համար»³: Ծրագիրը նպատակաուղղված էր Հայաստանի աշխատաշուկայի արդյունավետ դարձնելուն, և աշխատուժի զբաղվածության ունակությունը բարձրացնելուն՝ գյուղատնտեսական զբաղվածության շեշտադրումներով:
- WBL4JOB նախագծի կոնսորտիումն⁴ ունի 12 կազմակերպություններ՝ ներառյալ պետական և հանրային հաստատություններ, 5 երկրների բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ, որոնք Հայաստանի բարձրագույն կրթական համակարգում առաջարկում են աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման ծրագրերի իրականացում:
- «Արմատ» ինժեներական լաբորատորիաների ծրագիրը կիրառում է STEM ուսուցման նորարարական ծրագիր և մանկավարժական մոտեցում, որը բավականին արդյունավետ է և մեծամասշտաբ: 2014 թվականից սկսած, «Արմատ» ծրագիրը դպրոցական ինտերակտիվ դասերի, մրցույթների և ճամբարների միջոցով բացահայտում է 10-18 տարեկան երեխաներին՝ STEM կրթության համար⁵:
- Գերմանական զարգացման գործակալության GIZ-ի աջակցությամբ դուալ կրթությունը փորձարկվում է 4 ոլորտներում (SRS, զբոսաշրջություն, գինեգործություն և գյուղատնտեսություն):

³ European Training Foundation: Better Qualifications for Better Jobs <https://www.euneighbours.eu/en/east/stay-informed/news/eu-continues-contribute-creating-stable-jobs-armenia>

⁴ WBL4JOB project - Introducing work-based learning in higher education systems of Armenia and Moldova for better employability of graduates <https://www.wbl4job.com/>

⁵ <https://armath.am/en>

Մարտահրավերներ

Սեմինարի որոշ մասնակիցներ ենթադրում են, որ հետխորհրդային անցման քաղաքական, սոցիալական և տնտեսական մարտահրավերները թուլացրել են կրթության որակը՝ մասնավորապես մասնագիտական կրթությունն ու ուսուցումը, և նպաստել դրա արդիականության նվազմանը: Սեմինարի արդյունքում ստեղծված հետևյալ թեմաները աջակցություն են ստացել միջազգային գործակալությունների կողմից, որոնք կատարել են երկրորդական հետազոտություններ:

Թերություններ տարրական կրթության և դպրոցական համակարգի մեջ. Համաշխարհային բանկի տվյալներով⁶ հայ երեխաների մեջ մարդկային կապիտալի ձևավորումը ավելի ցածր մակարդակի վրա է գտնվում, քան համեմատելի այլ երկրների մոտ: 2017 թվականին Հայաստանի մարդկային կապիտալի ցուցանիշը նախկին Խորհրդային Միության անցումային երկրների համեմատ միջինից ցածր էր և նույն՝ միջին մակարդակի վրա էր Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի երկրների հետ: Դա առաջին հերթին պայմանավորված է տարրական դպրոցի անարդյունավետությամբ: Այլ միջազգային հետազոտություններ ցույց են տալիս, որ դպրոցականների շրջանում հանրակրթական համակարգի համընդհանուր հասանելիությունը չունի լայնատարած բարձր նվաճումներ: Բացի այդ, լավ և որակյալ նախադպրոցական կրթության համար առկա է սահմանափակ մատչելիություն և հասանելիություն, որը կարևոր է ընդհանուր կրթության արդյունավետության բարձրացման համար:

Աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի միջև էական անհամապատասխանություն՝ աշխատաշուկայի իրական կարիքների և կրթության ոլորտի արտադրած աշխատուժի առաջարկի միջև կառուցվածքային անհամապատասխանությունը հանգեցրել է աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի զգալի բացերի⁷: ԱՄԿ-ի հմտությունների զարգացման հետազոտությունը ցույց է տվել, որ հարցվածների 85 տոկոսը կարծում է, որ հմտությունների պակասը բացասաբար է անդրադառնում իրենց ոլորտի ձեռնարկությունների վրա՝ ժամանակի, ֆինանսական ռեսուրսների, արտադրողականության, հաճախորդների և որակի կորստի առումով: Դա պայմանավորված է նրանով, որ կրթության և ուսուցման համակարգերը անկարող են հետևել բազմազան ու արագ փոփոխվող տնտեսական կարիքներին: Չբաղվածության մեջ արդյունաբերությունից և գյուղատնտեսությունից կայուն տեղաշարժ է եղել դեպի ծառայություններ: Այնուամենայնիվ, գյուղատնտեսությունը շարունակում է մեծ դեր խաղալ և դեռևս զբաղեցնում է Հայաստանի աշխատատեղերի գրեթե մեկ երրորդը: Սա հանգեցրել է որոշակի մասնագիտությունների պակասի, ինչպիսիք են տրակտորների մեքենավարները:

Երիտասարդների մշակութային նախասիրությունները. Սեմինարների ընթացքում հաճախ նշվում էր, որ հումանիտար գիտությունների շրջանավարտները զգալիորեն գերակշռում են, ինչպես նաև երիտասարդները հավակնություն ունեն աշխատել «նորաձև» մասնագիտություններով (օրինակ՝ տնտեսագետներ): Սա հակադրվում էր նրանց՝ շահագրգռության բացակայությանը՝ «ձեռքերն աղտոտելու» և մասնակցելու մասնագիտական կրթության և ուսուցման գործնական դասընթացների: Նաև մատնանշվեց, որ տեխնոլոգիան փոխում է նույնիսկ ավանդական ոլորտները՝ գյուղատնտեսության մեջ «խելացի» անասնագույների օրինակով:

ՄԿՌԻ համակարգն ըստ արժանվույն ընդունելու հավասարություն. Մասնագիտական

⁶ "World Bank. 2020. Survive, Learn, Thrive : Strategic Human Capital Investments Toward a More Prosperous and Inclusive Armenia. World Bank, Washington, DC. © World Bank.

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34512> License: CC BY 3.0 IGO"

⁷ European Training Foundation: Country Fiche 2020 Armenia - Education, Training and Employment Developments; https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20Fiche%202020%20Armenia%20-%20Education_%20Training%20and%20Employment%20Developments.pdf

կրթությունն ու ուսուցումը կառուցվածքային մակարդակում շարունակում են բախվել էական խոչընդոտների: Դրանք ներառում են ֆինանսավորման շատ ցածր մակարդակը, որն, ակնհայտորեն, բավարար չէ համակարգը զարգացնելու համար, ինչպես նաև ներառում են ընդհանուր բացասական ընկալում՝ ուսանողների և նրանց ծնողների շրջանում, ովքեր այս տեսակի կրթությունը դիտարկում են որպես վերջին միջոց ամենաթույլ ուսանողների համար:

Անհամաչափ կարիերայի ուղղորդում. մասնավորապես դպրոցական մակարդակում. Կարիերայի ուղղորդումը ՄԿՈՒ համակարգում ներդրվել է 2013 թվականից, և 2018 թվականից ի վեր գրեթե բոլոր հաստատություններում գործում են առնվազն մեկ վերապատրաստված մասնագետով կարիերայի ուղղորդման բաժիններ: Բարձրագույն ուսումնական հաստատությունները նպաստում են, որպեսզի կարիերայի կենտրոններն աջակցեն ուսանողներին և շրջանավարտներին աշխատանքի անցնելիս: Այնուամենայնիվ, ֆոկուս խմբի մասնակիցները կասկածի տակ դրեցին կարիերայի խորհրդատվական անձնակազմի գիտելիքները, ինչպես նաև ընդգծեցին, որ դա պետք է տեղի ունենա դպրոցական մակարդակում:

Ներդրումների անհամաչափ առաջնահերթություն՝ ԳՏԻՄ ոլորտներում (գիտություն, տեխնոլոգիա, ինժեներիա, մաթեմատիկա) կրթության որակի և ծառայությունների մատուցման բարելավման համար. Փոխկապակցված և մրցունակ գլոբալ տնտեսության պայմաններում, STEM կրթությունը խաղում է կենտրոնական դեր՝ ներկայիս ուսանողներին հնարավորություն ընձեռելով ակտիվ մասնակցելու գիտելիքների վրա հիմնված նորարարությանը: Հայաստանում միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթության ոլորտում ընդունելության մեջ STEM-ի ընդգրկվածության ցածր մակարդակը խոչընդոտ է ստեղծում հմուտ աշխատուժ ստեղծելու առումով բարձր աճ ունեցող ոլորտների համար: Հայաստանի ինժեներական և համակարգչային գիտությունների ուսումնական ծրագրերը խիստ հետ են մնում արդյունաբերության պահանջներից⁸:

Համալսարանական կրթության ոլորտում բաց թողնված հնարավորություններ. Դեռևս զգալի տարբերություն կա համալսարանական կրթության և աշխատաշուկայի կարիքների միջև: Բուհերը սկսել են իրենց ուսումնական ծրագրերում ներառել պրակտիկաներ, սակայն դրանք կազմում են ուսումնական ծրագրի շատ փոքր մասը: Դրանք տեղի են ունենում միայն կարճ ժամանակահատվածում, ինչպես նաև չունեն մուտքի և ելքի ուղղորդող պահանջներ: Ուսուցման համար համապատասխան պայմանների բացակայությունը, պրակտիկայի կարճ տևողությունը, պրակտիկայի համար լավ ձևակերպված ուսուցման ծրագրերի բացակայությունը, ինչպես նաև հենց իր՝ ուսուցանվողի կողմից և արդյունաբերական ձեռնարկության կողմից փոխադարձ հետաքրքրության և պատրաստակամության բացակայությունը բարձրագույն կրթության և աշխատաշուկայի միջև կապի խզման որոշակի ընդգծված գործոններից են: Կարևոր է, որ «խաչվող» հմտությունները, ինչպիսիք են հաղորդակցություն, թիմային աշխատանք, ճկունություն և հարմարվողականություն, տեխնիկական հմտություններ, սովորելու պատրաստակամություն, նշվել են որպես սղություն ունեցող հիմնական հմտություններ՝ ԱՄԿ հմտությունների զարգացման հետազոտության մեջ:

Աշկերտության և աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման հնարավորություններ ապահովելու խթանների բացակայություն. Սա կրկնվող թեմա էր ֆոկուս խմբի սեմինարների համար: Չնայած մասնակիցները նկատեցին այդ միջամտությունների նշանակալիությունը, այնուամենայնիվ դրանք ունեն նաև զգալի արժեք հատկապես փոքր և միկրո ձեռնարկությունների համար: Նոր որակավորում ստացող ուսանողների առկայությունը, որոնք պատրաստվում են գնալ խոշոր

⁸ "World Bank. 2020. Realizing Armenia's High-Tech Potential. World Bank, Washington, DC. © WorldBank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33027> License: CC BY 3.0 IGO."

ընկերություններ, նույնպես մարտահրավեր է:

Ուսուցման որակ. Դասավանդումը կարիերայի գրավիչ ուղի չէ դպրոցի, մասնագիտական կրթության ու ուսուցման, ինչպես նաև համալսարանի մակարդակում: Գոյություն ունեն էական խնդիրներ, մասնավորապես սկսած ՄԿՈՒ մակարդակից՝ կապված ուսուցիչների հավաքագրման, կառավարման, դիրքի, կարիերայի ուղու զարգացման, փոխհատուցման և աշխատանքի գնահատման հետ, մինչև բարձրագույն կրթություն: Ֆոկուս խումբը կարևորեց նաև այն փաստը, որ դասախոսական կազմը չի համալրվում նոր տաղանդներով:

Առաջարկություններ

1. Բարձրագույն կրթական հաստատությունները պետք է խրախուսվեն՝ բոլոր մակարդակների ծրագրերում ուժեղացնելու գործնական պարապմունքները, «փափուկ հմտությունների» զարգացումը և կրթաթոշակների հնարավորությունը: Սա ոչ միայն հնարավորություն կտա ուսանողներին օգտագործել իրենց հմտություններն աշխատանքային միջավայրում, այլև կբարելավի ուսումնական ծրագրի համապատասխանությունն աշխատաշուկային:
2. Բուհերը պետք է ավելի շատ ներգրավեն գործատուներին ակադեմիական ծրագրերի նախագծման և իրականացման գործընթացում, ինչպես նաև ինստիտուտների հոգաբարձուների խորհուրդներում:
3. Ուժեղացնել գիտական անձնակազմի գիտելիքներն աշխատաշուկայի զարգացումների վերաբերյալ: Ֆակուլտետը պետք է տեղեկացված լինի Հայաստանի աշխատաշուկայում առկա և ապագա միտումների մասին: Անհրաժեշտ է նաև գործատուների ներկայացուցիչներին ներառել ուսումնական ծրագրերի վերանայման հանձնաժողովներում:
4. Ֆորմալ կրթության բոլոր մակարդակներում ձեռնարկատիրության հիմնական հմտությունների վերաբերյալ մոդուլներ ներդնելուն միտված ՀՀ կառավարության որոշումը պետք է իրականացվի առանց ուշացման: Ձեռնարկատիրության մոդուլը, որը ներառում է բիզնես սկսելու համար անհրաժեշտ հմտությունները, պետք է պարտադիր լինի միջին մասնագիտական կրթության բոլոր ձևերում:
5. ՄԿՈՒ հաստատությունների համար մշակել հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր, ինչպես օրինակ, դասավանդողների ընտրությունը, դասավանդողների աշխատանքի պրոֆիլներ մշակումը և ՄԿՈՒ դասավանդողների աշխատանքի կատարողականի գնահատման պաշտոնական մեխանիզմների սահմանումը:
6. Վերանայել ՄԿՈՒ բոլոր ֆորմալ որակավորումների ծրագրերը՝ ուսանողներին ավելի շատ և առաջադեմ SS հմտություններ ուսուցանելու, ինչպես նաև անհրաժեշտության դեպքում համապատասխան մոդուլներում SS կիրառման տարրեր ներդնելու համար:
7. Տրամադրել ՄԿՈՒ հաստատություններին իրավական հիմք՝ ընդլայնելու իրենց գործունեությունը՝ գործատուներին և սովորողներին ծառայությունների առևտրային մատուցման համար:
8. Ընդլայնել տեխնիկական փորձաքննության մատչելիությունը մարզային ՄԿՈՒ հաստատությունների համար:
9. Տրամադրել հարկային արտոնություններ և ապահովագրություն տեխնիկական սարքավորումների համար, որոնք գործատուներն օգտագործում են ուսանողի գործնական պարապմունքի կամ կրթաթոշակային ծրագրի ընթացքում:

Աշխատուժի զարգացում

Ողջ կյանքի ընթացքում ուսուցումը օգուտ է բերում անհատին, հասարակությանը և գործատուներին. ամբողջ կյանքի ընթացքում ուսուցումը կարևոր ներդրում ունի մարդկանց բարեկեցության, ավելի համընդգրկուն հասարակություն ստեղծելու և կենսունակ ու կայուն տնտեսությանն աջակցելու համար: Տնտեսական զարգացման տեսանկյունից՝ աշխատուժի մեջ մարդկանց շարունակական ուսուցումն ու հմտությունների զարգացումը հատկապես կարևոր են ընկերությունների մրցունակության պահպանման գործում՝ արտահանման վատ ցուցանիշներին դիմակայելու և Հայաստանը ներդրումների համար գրավիչ վայր դարձնելու համար:

Հնարավորություններ

Համաշխարհային բանկի տվյալների համաձայն՝ այնպիսի ոլորտներ, ինչպիսիք են զբոսաշրջությունը, գյուղատնտեսությունը, ՏՀՏ-ն և բարձր տեխնոլոգիաները, զգալի դեր ունեն արտահանման ծավալները մեծացնելու և դեպի աճի նոր մոդել նախնական անցում կատարելու գործում՝ շուկա նոր մուտք գործողների և շուկայում մրցունակության համար նոր հնարավորություններով⁹: Այն, թե ինչպես է Հայաստանը արձագանքում նորարարություններին և նոր տեխնոլոգիաներին, որն ապահովվում է թվային տնտեսության միջոցով, որոշելու է՝ երկրի տնտեսությունը կզարգանա թե ոչ:

Հայաստանն ունի նաև աշխատաշուկայի գործակալություն: Չբաղվածության պետական գործակալությունը (ՉԳԳ), որը գործում է 51 տեղական կենտրոնների միջոցով, աշխատանք փնտրողներին տրամադրում է զբաղվածության ծառայություններ՝ ներառյալ միջնորդական ծառայություններ և կարիերայի վերաբերյալ տեղեկատվություն ու ուղղորդում: ՉԳԳ-ն նաև կազմակերպում է աշխատանքի տոնավաճառներ և մասնագիտական ուսուցում է տրամադրում գործազուրկներին: 2017 թվականին ՉԳԳ-ն ստեղծեց բարելավված առցանց համակարգ՝ աշխատանք փնտրողներին և թափուր աշխատատեղերը համապատասխանեցնելու համար: ՉԳԳ-ն պարտավորվեց նպատակաուղղված ծառայություններ մատուցել աշխատանք փնտրողներին, մասնավորապես նրանց, ովքեր երկարաժամկետ կամ ֆորմալ առումով գործազուրկ են: 2005 թվականին

Հայաստանը միացել է Բոլոնիայի գործընթացին և ողջ կյանքի ընթացքում ուսուցման սկզբունքները ներառվել են որպես առաջնահերթություններ՝ լրացուցիչ և շարունակական, ոչ ֆորմալ և երիտասարդների կրթության քաղաքականության փաստաթղթերում: Ինստիտուցիոնալ կարողությունները նույնպես զարգացել են:

Մարտահրավերներ

Ֆոկուս խմբի կողմից արձանագրվել են հետևյալ մարտահրավերները:

Ընկերության ներսում ուսուցում անցկացնելու աջակցության պակաս. Ներկայիս միջոցառումների մեծ մասը, նախատեսում են հմտությունների զարգացման ծրագրերի իրականացում կրթական հաստատությունների՝ արհեստագործական և միջին մասնագիտական հաստատությունների

⁹ World Bank. Country Partnership for the Republic of Armenia for the Period FY19-FY23. February 28, 2019 <https://documents1.worldbank.org/curated/en/523501552357219076/pdf/armenia-cpf-fy19-fy23-february-27-final-update-3-4-19-03062019-636876792405788612.pdf>

միջոցով: Պետական աջակցություն ունեցող դասընթացներին մասնակցության համար աշխատողներն ունեն մի քանի այլ տարբերակներ:¹⁰ Բազմաթիվ դերակատարներ տրամադրում են բիզնեսի հետ կապված դասընթացներ, սակայն ուրոտը մասնատված է: Ֆոկուս խմբի մասնակիցներից մեկը նշեց, որ մեխանիկայի հմտությունների զարգացման համար նա իր հիմնական անձնակազմին երկու-երեք ամսով պետք է ուղարկեր Չինաստան: Մյուսները քննադատեցին մասնագիտական կրթության և ուսուցման քոլեջների պասիվությունը: ԱՄԿ հմտությունների զարգացման հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ ուսուցման ծրագրերի 85,36 տոկոսը տրամադրվել է ընկերությունների սեփական միջոցներից: Ընկերությունների ավելի քան 73 տոկոսը չի մասնակցել որևէ վերապատրաստման դասընթացի վերջին 12 ամսվա ընթացքում, և ավելի մտահոգիչ է այն փաստը, որ 83,6 տոկոսը չի պլանավորում վերապատրաստում անցկացնել աշխատողների համար հաջորդ 12 ամիսների ընթացքում: Գրեթե 92 տոկոսի մոտ վերապատրաստմանը վերապահված տարեկան բյուջե առկա չէր: Փոքր քանակությամբ ուսուցումը հիմնականում վերաբերում էր օրենսդրության պահանջների համապատասխանությանը:

ՉՊԳ-ի կողմից ցածր հմտություններ և պատրաստվածություն ունեցող թեկնածուների ուղղորդում. Ֆոկուս խմբի մասնակիցների այս տեսակետը պայմանավորված է աշխատուժի մասնակցության ցածր տոկոսներով, որոնք, պայմանավորված տեղեկատվական անհամաչափություններով, խոչընդոտում են գործատուների և աշխատանք փնտրողների միջև համագործակցությանը և ձախողում են զբաղվածությանը նպաստող ծրագրերը: Դա պայմանավորված է նաև ՉՊԳ-ի աշխատակիցների վերապատրաստման սղությամբ: Մասնակիցներից մեկի կարծիքով, գործակալությունները իրենց աշխատանքը կատարում են շատ «մակերեսորեն»: Այս տեսակետը հաստատվում է նաև ԱՄԿ-ի հմտությունների զարգացման հետազոտության արդյունքներով, որի համաձայն հարցվածների 94 տոկոսը նույնիսկ տեղյակ չի եղել զբաղվածության և ուսուցման պետական ծրագրերի մասին, որոնք էլ կարող են օգնել հմտությունների պակաս ունեցող ընկերություններին:

Ծերացող բնակչություն. Հայաստանի բնակչությունը գնալով նվազում և ծերանում է: Հետևաբար, այս աղբյուրից աշխատողների առաջարկը կնվազի՝ համընկնելով երիտասարդ բնակչության թվի նվազման հետ: Այս փոփոխությունը կհանգեցնի նաև ուսուցման և զարգացման թիրախային լսարանի փոփոխության՝ ուսանողներից մինչև աշխատողներ:

Բարձր արտազաղթի ցուցանիշ. Հայաստանն ունի արտազաղթի ամենաբարձր ցուցանիշներից մեկն աշխարհում: Միավորված Ազգերի Կազմակերպության տվյալներով՝ 2015 թվականին եղել է 937000 հայ գաղթական, ինչը համարժեք է երկրի ընդհանուր բնակչության 31,1 տոկոսին: Աղքատությունն ու աշխատանքի բացակայությունը արտազաղթի հիմնական շարժառիթներն են: Չնայած արտազաղթողների հիմնական խումբը ցածր որակավորում ունեցող աշխատողներ են, այնուամենայնիվ, ֆոկուս խմբի հանդիպումներում մատնանշվեց նաև տաղանդավոր և հմուտ աշխատողների արտազաղթը:

Փոքր ձեռնարկությունների կողմից կրթություն և ուսուցում ապահովելու ունակությունը. Հայաստանի գրեթե բոլոր ձեռնարկությունները ՓՄՁ են: 2019 թվականին դրանք կազմում էին բոլոր ընկերությունների 99,8 տոկոսը, զբաղվածության երկու երրորդը և բիզնեսի շրջանառության 63 տոկոսը: Ավելին, հայաստանյան ընկերությունների 93 տոկոսը միկրոձեռնարկություններ են (ունեն 10-ից պակաս աշխատող, միկրոձեռնարկությունների 58 տոկոսը գործատու չեն): Միջազգայնորեն հայտնի է, որ փոքր բիզնեսի համար կան կրթության և ուսուցման մասնակցության հատուկ մարտահրավերներ: Սեփականատերերի և ղեկավարների

¹⁰ Polices for Human Capital Development in Armenia. An ETF Torino Process assessment <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/trp-assessment-reports/armenia-2020>

Ժամանակը սահմանափակ է՝ վերապատրաստման դասընթացների համար: Նրանք ունեն քիչ ռեսուրսներ՝ զարգացման ծրագրերի ֆինանսավորման համար: Բացի այդ, քանի որ շատ սեփականատերեր ֆորմալ ուսուցում չեն անցել, դրա կարևորությունը երբեմն հարցականի տակ է դրվում: Ըստ սեմինարի մասնակիցների, դա ավելի է ընդգծվում այն անձնակազմի կողմից, ում վերապատրաստած աշխատողները դուրս են եկել և տեղափոխվել ավելի խոշոր ընկերություններ:

Սեփականատեր ղեկավարների համար հմտությունների/որակավորման մակարդակը բարձրացնելու հնարավորությունների բացակայություն. Կա նաև ղեկավարների հմտությունները բարձրացնելու կարիք՝ հատկապես ՓՄՁ-ներում, ընկերության զարգացման և աճի համար: Փոքր բիզնեսում աշխատողների համար մատչելի ծրագրերը սահմանափակ են, մասնավորապես գյուղական վայրերում, որտեղ շատ են սեփական միջոցներով աշխատողները:

Առաջարկություններ

1. Մշակել համակողմանի քաղաքականություն՝ ողջ կյանքի ընթացքում ուսուցման և հմտությունների ընդլայնման հնարավորությունները հանրային կրթության ֆորմալ համակարգում ինտեգրելու համար
2. Ներդնել ֆինանսավորման մոդելներ հայաստանյան ուսուցման ծառայություններ տրամադրողների համար՝ ամբողջ կյանքի ընթացքում սովորելու և որակավորման բարձրացման հետ կապված կարիքներին միտված լայն շրջանակով ծառայություններ տրամադրելու նպատակով: Սա կնշանակի ֆինանսավորման համապատասխան մոտեցումներ, որոնք կաջակցեն տարբեր տեսակի կարճաժամկետ ծառայությունների մատուցմանը, մոդուլների վրա հիմնված ուսուցման մատուցման համակարգերի ստեղծմանը, կրթության և ուսուցման ծառայություն տրամադրողների համագործակցությանը (Ներառյալ ՄԿՈՒ հաստատությունների և ԲՈՒՅ-երի միջև) և բոլոր պոտենցիալ՝ ամբողջ կյանքի ընթացքում սովորողների համար հասանելիությանը:
3. Պետք է ստեղծվեն և պաշտպանված լինեն գործատուների աջակցությանն ուղղված ֆինանսավորման հոսքեր՝ հատուկ մասնագիտական հմտությունների որոշակի պակասի (օրինակ՝ ՏՀՏ, ցածր ածխածնային տնտեսության հմտություններ) հաղթահարման համար:
4. Պետք է ստեղծվեն ձեռնարկությունների մարզային ռեսուրս-կենտրոններ՝ իրենց արտադրանքի և ծառայությունների պոտենցիալ շուկաներ մուտք գործելու վերաբերյալ փոքր և գերփոքր ձեռնարկություններին տեղեկատվություն և խորհրդատվություն տրամադրելու նպատակով, ինչպես նաև աջակցելու նրանց մասնակցությանն ուսուցման ծրագրերին:
5. Անհրաժեշտ է զարգացնել Չբաղվածության պետական գործակալության կարողությունը՝ գործատուի կարիքների մասին ավելի լավ պատկերացում կազմելու և հարցազրույցի համար աշխատանքի գործուղվող համապատասխան թեկնածուներին պատրաստելու հարցում:

Հմտությունների զարգացումը Covid-ից հետո

Քովիդ 19 համաճարակի ազդեցությունը խաթարել է Հայաստանի աճի միտումը: Ըստ գնահատականների, ՀՆԱ-ն 2020 թվականին նվազել է 2.8-4 տոկոսով: Աշխարհի շատ երկրների նման, կառավարությունն ընդունեց հակաճգնաժամային միջոցառումներ՝ ուղղված բնական հետևանքների մեղմացմանը, տնտեսական կայունության պահպանմանը և առավել տուժած հատվածների խոցելի մարդկանց և ընկերություններին աջակցելուն: Քայլերը ներառում էին սոցիալական և տնտեսական խթանման միջոցառումներ (օրինակ՝ պետական փոխհատուցման սխեմաներ, ուսուցման վարկեր և պարտքը մարելու վճարումների հետաձգում): Հատուկ միջոցառումները կենտրոնացված էին ՓՄՁ-ների և միկրոձեռնարկությունների վրա, մինչդեռ այլ միջոցառումներ ուղղված էին կրթությանը և ուսուցմանը, ներառյալ կրթական հաստատությունների ուսանողներին, որոնք ներգրավված են ավարտական և հետբուհական ակադեմիական ծրագրերում: Համաճարակից հետո Հայաստանում գործազրկության մակարդակը կբարձրանա 1.3 տոկոսով՝ մինչև 19 տոկոս (փոքր-ինչ աճելով ներկայիս 17.7 տոկոսից):

Հնարավորություններ

Չնայած այս մարտահրավերներին՝ համավարակի ընթացքում ուսուցման գործընթացը կազմակերպվել էր թվային, առցանց և հեռավար այլ հնարավոր մոտեցումների միջոցով: Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությունը ստեղծել է ռեսուրսների ինտեգրված հարթակ՝ ինտենսիվ հեռավար ուսուցման համար՝ ներառյալ բոլոր դասարանների և առարկաների ազգային ծրագրերին համահունչ տեսադասեր (ավելի քան 200 դասաժամ հասանելի է նախարարության YouTube-ի խմբավորված տեսաքննարկում՝ ըստ դասարանների, հավաքելով ավելի քան 150000 դիտում): COVID-19 համավարակը արագացրել է նաև ուսուցիչների առցանց դասընթացների և ուսուցման իրականացումը:

Մարտահրավերներ

ԿԳՄՆ-ն ստիպված էր բախվել որոշ մարտահրավերների՝ ուսանողների տեխնոլոգիական պատրաստվածություն, այլընտրանքային ուղիներ՝ առցանց դասեր ապահովելու համար, հանրային հեռուստատեսության հանրային դասեր, բովանդակային պատրաստվածություն և մանկավարժական պատրաստվածություն: Ուսուցիչների գրեթե 50 տոկոսը երբեք հեռավար ուսուցման համար չի օգտագործել SS կամ դասերը չի անցկացրել հեռավար ուսուցման ռեժիմով. գրեթե յուրաքանչյուր չորրորդ ուսուցիչ նշել է, որ իրենց տանը համակարգիչ չկա:

Համավարակը նաև ընդգծեց Աշխատանքի անվտանգության և առողջության հմտությունների պակասը, որոնք անհրաժեշտ են աշխատատեղերն անվտանգ պահելու համար:

Առաջարկություններ

1. Կրթության ոլորտում առցանց լուծումները վճռորոշ նշանակություն կունենան հետկովիդային աշխարհում, մասնավորապես ուսանողների որոշակի խմբերի համար: Անհրաժեշտ է ապահովել ներառականություն, հավասար հնարավորություններ և հասանելիություն բոլորի համար, օրինակ համոզվելով, որ հեռավոր շրջանների ուսանողներն ունեն անհրաժեշտ սարքեր և ապահովված են կապով¹¹:
2. Դպրոցների և մասնագիտական կրթության ու ուսուցման ուսուցիչները, մասնավոր ոլորտի ուսուցիչները և համալսարանի անձնակազմը պետք է շարունակեն լրացուցիչ վերապատրաստվել էլեկտրոնային ուսուցման բովանդակության մշակման և ներդրման համար: Սա պահանջում է մասնագիտական կրթության ու ուսուցման ուսուցիչների և ղեկավարների թվային հմտությունների ընդհանուր բարելավում:
3. Մասնագիտական և բարձրագույն կրթական հաստատությունները պետք է ներմուծեն Աշխատանքի անվտանգության և առողջության հմտությունների դասընթացներ:

¹¹ European Training Foundation, Digital Factsheet 2020 https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-03/digital_factsheet_armenia_0.pdf

Գրականություն

European Training Foundation: 2021.National Qualifications Framework – Armenia.

<https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Armenia.pdf>

European Training Foundation: Better Qualifications for Better Jobs

<https://www.euneighbours.eu/en/east/stay-informed/news/eu-continues-contribute-creating-stable-jobs-armenia>

European Training Foundation: Country Fiche 2020 Armenia - Education, Training and Employment Developments; [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20Fiche%202020%20Armenia%20-](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20Fiche%202020%20Armenia%20-%20Education_%20Training%20and%20Employment%20Developments.pdf)

<https://www.wbl4job.com/> WBL4JOB project - Introducing work-based learning in higher education systems of Armenia and Moldova for better employability of graduates <https://www.wbl4job.com/>

European Training Foundation: Policies for Human Capital Development in Armenia. An ETF Torino Process assessment <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/trp-assessment-reports/armenia-2020>

European Training Foundation, Digital Factsheet 2020

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-03/digital_factsheet_armenia_0.pdf

Union of Advanced Technology Enterprises (UATE), Armath Engineering Laboratories educational program. <https://armath.am/en>

World TԻՎՈՒ Database Compiled by: UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training May, 2012

https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldtԻՎՈՒdatabase_arm_en.pdf

World Bank. Country Partnership for the Republic of Armenia for the Period FY19-FY23. February 28, 2019 <https://documents1.worldbank.org/curated/en/523501552357219076/pdf/armenia-cpf-fy19-fy23-february-27-final-update-3-4-19-03062019-636876792405788612.pdf>

World Bank. 2019. Armenia Tertiary Education : SABER Country Report. Systems Approach for Better Education Results;. Washington, DC: World Bank. © World Bank.

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32631> License: CC BY 3.0 IGO.”

World Bank. 2020. Survive, Learn, Thrive : Strategic Human Capital Investments Toward a More Prosperous and Inclusive Armenia. World Bank, Washington, DC. © World Bank.

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34512> License: CC BY 3.0 IGO.

World Bank. 2020. Realizing Armenia's High-Tech Potential. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33027> License: CC BY 3.0 IGO.”

