REPUBLICAN UNION OF EMPLOYERS OF ARMENIA

International Labour Organization

# ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ 2021-2025ԹԹ.

ՆՈՅԵՄԲԵՐ 2021

# ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ 2021 - 2025թթ.

ՆՈՅԵՄԲԵՐ 2021

## ՀԳՀՄ ՄԱՍԻՆ

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ՀԳՀՄ) հիմնադրվել է 2007թ.ին: ՀԳՀՄ-ն շահույթ չհետապնդող, ոչ պետական կազմակերպություն է, որը ներկայացնում է գործատուների համընդհանուր շահերը Հայաստանում: ՀԳՀՄ-ն իրականացնում է բիզնեսի խթանման և սոցիալ-տնտեսական զարգացմանն ուղղված ծրագրեր, հանդիսանում է ՀՀ-ում պաշտոնական միակ սոցիալական գործընկերը ՀՀ Կառավարության ու Հայաստանի 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 Հայաստանում՝ նպաստելու կայուն և մրցունակ ձեռնարկատիրության զարգացմանը և արժանապատիվ աշխատանքի ստեղծմանը:

## ԱՆԴԱՄԱԿՑԵԼՈՒ ԱՌԱՎԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Մենք տրամադրում ենք բիզնեսի շարունակականությանն ու զարգացման ուղղված ծառայություններ, ներկայացնում են ՀԳՀՄ անդամների և ՀՀ գործարար համայնքի շահերը տարբեր պետական մակարդակներում: Մենք նաև կազմակերպում ենք թրեյնինգներ, 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: ՀԳՀՄ անդամակցումը ներառում է մի շարք առավելություններ, որոնք կարող են նպաստել Ձեր բիզնեսի հաջողությանը:

## ՀԳՀՄ-Ն ԱՅՍՕՐ

Այսօր ՀԳՀՄ-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: ՀԳՀՄ միավորում է 31 ոլորտային և տարածքային միություններ, որոնք ներկայացնում են տնտեսության տարբեր ոլորտները և ՀՀ բոլոր մարզերը:

# Բովանդակություն

Ամփոփ համառոտագիր ..... **4**

**Ներածություն** ..... **8**

**Հայաստանում հմտությունների զարգացման մարտահրավերները** ..... **10**

Գործատուի ձայնը կրթության և ուսուցման համակարգում ..... 10
Հմտությունների զարգացման համապատասխանեցումը աշխատաշուկայի կարիքներին ..... 12
Դասավանդման և ուսումնառության որակը ..... 15
Շարունակական կրթություն և կատարելագործում ..... 17
ՓՄՁ-ների մարտահրավերները ..... 18

**Նպատակները և հիմնական գործողությունները** ..... **19**

Նպատակ 1. Գործատուներն ակտիվորեն կմասնակցեն հմտությունների ձևավորմանը և արդյունավետորեն կօգտագործեն հմտություններն իրենց բիզնեսներում՝ ավելի արդյունավետ և մրցունակ դառնալու նպատակով ..... 19
Նպատակ 2. Կառավարությունը և կրթական ծառայություններ տրամադրողները ավելի շատ կշեշտադրեն հմտությունների զարգացման այն հնարավորությունները, որոնք կարևոր են տնտեսության, ուսումնառողների և հասարակությունների համար ..... 21
Նպատակ 3. Կրթության բոլոր մակարդակներում դասավանդման և ուսուցման որակը շարունակաբար կբարելավվի ..... 24
Նպատակ 4: Հայաստանի տարբեր մասերից մարդիկ ավելի շատ կներգրավվեն կատարելագործման և շարունակական կրթության գործողություններում ..... 29
Նպատակ 5: Հատուկ կենտրոնացում կլինի հայկական ՓՄՁ-ներին անհրաժեշտ հմտություններով ապահովման համար ..... 30

**Գրականության ցանկ** ..... **33**

# Ամփոփ համառոտագիր

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ՀԳՀՄ) կարծում է, որ կրթության, ուսուցման և շարունակական (ցկյանս) կրթության որակյալ համակարգը կարևոր է, քանի որ այն կարող է աշխատողներին օգնել լավ արժանապատիվ աշխատանք, իսկ ձեռնարկություններին՝ իրենց անհրաժեշտ հմուտ աշխատողներին գտնելու հարցում: Կրթություն-բիզնես ամուր կապերի վրա հիմնված մրցունակ և հմուտ աշխատուժը էական նշանակություն ունի Հայաստանի ապագա բարգավաճման համար:

Սույն Ռազմավարության վերլուծությունները և առաջարկությունները հիմնված են պատշաճ կառուցվածք ունեցող հետազոտության վրա, որի մաս է կազմում Պահանջվող հմտությունների վերաբերյալ գործատուների շրջանում անցկացված, ԱՄԿ աջակցությամբ կազմված համակողմանի հարցումը: Այս քանակական հետազոտությանը լրացնելու են եկել գործատուների հետ նպատակային ֆոկուս խմբային քննարկումները, որոնք ուղղված են առկա խնդիրների բացահայտման և համակարգի բարելավման հնարավոր ուղիների մասին ավելի մանրամասն պատկերացում կազմելուն: Հետազոտությունը նաև համեմատվել է քաղաքականության վերլուծության և Հայաստանի կառավարությունից և միջազգային գործակալություններից ստացված առաջարկությունների հետ:

Հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ Հայաստանի կրթության և ուսուցման համակարգն ունի արդյունավետ համակարգ լինելու համար անհրաժեշտ մի շարք բաղադրամասեր, մասնավորապես՝ հասարակության կողմից կրթության նկատմամբ դարերով ձևավորված առանձնահատուկ վերաբերմունք, կրթության երկար ավանդույթ, սոցիալական գործընկերության մոդել և լավ զարգացած ինստիտուցիոնալ կառույցներ, ինչպիսին է, օրինակ, որակավորումների ազգային շրջանակը: Այնուամենայնիվ, կան իրականացմանն առնչվող զգալի բացեր, և համակարգը դեռևս ամբողջապես չի բավարարում աշխատաշուկայի կարիքները և չի կարող արդյունավետ դիմագրավել կանխատեսվող մարտահրավերներին: Ռազմավարությունն ընդգծում է հինգ ոլորտներում առկա հիմնական մարտահրավերները և անհրաժեշտ հիմնական գործողությունները:

**Գործատուի ձայնը կրթության և ուսուցման համակարգում**

Գործատուները, հստակ իմանալով բիզնեսի կարիքները և հնարավորությունները, բարենպաստ դիրքում են, որովհետև կարող են օգնել պարզել, թե որ ոլորտներում կրթության և ուսուցման, վերապատրաստման քաղաքականությունն ու նախաձեռնությունները կարող են լրացնել և նվազագույնի հասցնել հմտությունների և կարողությունների բացը: Հետևաբար, գործատուների, քաղաքականություն մշակողների և կրթական հաստատությունների միջև համագործակցությունը կարևոր է անհատների գործունակության ամրապնդման համար և քաղաքակիրթ հասարակության ձևավորման համար: Սույն ռազմավարությունում նշված մարտահրավերներից են՝ Հայաստանի գործատուների շրջանում կրթության և ուսուցման համակարգի մասին չափազանց ցածր տեղեկացվածությունը, սոցիալական գործընկերների ներգրավման կառույցների անարդյունավետությունը, հմտությունների զարգացման կառավարման ոլորտում իմաստալից դերակատարություն ունեցող գործատուների փոքր թիվը, անընդհատ քաղաքական փոփոխությունների պատճառով հմտություններին ուղղված քաղաքականության շրջանակի շարունակականության խաթարում, կրթության և էկոնոմիկայի նախարարությունների միջև համակողմանի գործակցության և ինտեգրման բացակայությունը:

Այս մարտահրավերներին դիմակայելու համար Ռազմավարությունն առաջարկում է համակողմանիորեն վերանայել սոցիալական գործընկերների ներգրավման կառույցները (ազգային, ոլորտային, քոլեջի և համալսարանական մակարդակներում) և ռեսուրսների բաշխումը, ինչը Ոլորտային հմտությունների հանձնաժողովներին հնարավորություն կտա ամբողջապես և արդյունավետ իրականացնել իրենց ռազմավարությունը և գործառույթները: Բացի այդ, այն առաջարկում է Գործատուներին ավելի ակտիվորեն ներգրավել քոլեջների և համալսարանների կառավարման խորհուրդներում, Էկոնոմիկայի նախարարության կողմից ավելի մեծ աջակցության տրամադրում նոր կարողությունների ձևավորման, հմտությունների օրակարգին: Այն առաջարկում է մասնագիտության կրթական ծրագրերի մշակման և իրականացման գործում բիզնես կողմից թիրախային ներդրում և փոխշահավետ մասնակցություն, ինչպես նաև բարձրագույն կրթության երկարաժամկետ ռազմավարություն:

**Հմտությունների ձևավորման համապատասխանեցումը աշխատաշուկայի կարիքներին**

Համաշխարհային տնտեսության մեջ Հայաստանի մրցունակության հեռանկարները մեծապես կախված են կրթական համակարգի համապատասխանությունից և որակից: Սույն Ռազմավարության հիմքում ընկած հետազոտության ընթացքում հավաքված ապացույցների գերակշիռ մեծամասնությունը ցույց է տալիս, որ համակարգն այս առումով լուրջ թերակատարում ունի: Բազմապիսի մարտահրավերներ են բացահայտվել, այդ թվում՝ աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի միջև զգալի անհամապատասխանությունը, աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության հնարավորությունների բացակայությունը, համալսարանական կրթության և աշխատաշուկայի միջև զգալի բացը, աշխատաշուկայի վերաբերյալ հուսալի կանխատեսումների բացակայությունը, նոր կարողությունների ձևավորման համակարգային մոտեցման բացակայությունը, հմտությունների ձևավորման հնարավորությունների առումով տարածաշրջանային անհամաչափությունը, երիտասարդների մշակութային նախասիրությունները և հումանիտար գիտակարգերի կրթական ծրագրերի շրջանավարտների զգալի ավելցուկը, ՄԿՈՒԻ-ի նկատմամբ համապատասխան հարգանքի և արժևորման բացակայությունը, մասնագիտական կողմնորոշման որակական և քանակական անհամապատասխանությունը, հատկապես հանրակրթության մակարդակում, Զբաղվածության պետական գործակալությունից ցածր որակավորում ունեցող և անպատրաստ թեկնածուներին աշխատատեղեր ուղղորդումը, ծերացող բնակչությունը և արտագաղթի մեծ ծավալները, արտագաղթողների մեջ անհրաժեշտ կարողություններով և հմտություններով մասնագետների մեծ տեսակարար կշիռը, որի արդյունքում տեղի աշխատաշուկան զրկվում է առանց այդ էլ շատ մասնագիտություններով սակավ մասնագետներից :

Սույն ռազմավարությունը հանդես է գալիս հետևյալ գործնական առաջարկություններով՝ հարկային արտոնություններ և ապահովագրական ծածկույթ նախատեսելով աշկերտության համար գործատուների կողմից տրամադրված տեխնիկական և տեխնոլոգիական սարքավորումների համար, աշխատանքի վրա հիմնված նպատակային ուսումնառություն (ԱՀՈՒ), մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում գործարար աշխարհի հետ կապի համար պատասխանատու համակարգողների վերապատրաստում, հմտությունների համաֆինանսավորվող ձևավորում առանցքային մասնագիտությունների համար, ինչն իրականացվելու է պետական պատվերի շրջանակներում, դասախոսական կազմի սերնդափոխության շարունակական իրականացում և երիտասարդների մոտիվացման արդյունավետ միջոցների ներդրում, առկա դասախոսական կազմի համար վերապատրաստման հնարավորություններ՝ բարելավելու նոր տեխնոլոգիաների և բիզնես աշխատակարգերի մասին նրանց գիտելիքները, հմտությունները և աշխատաշուկան հետազոտող միասնական մարմին և Զբաղվածության պետական գործակալության ընդլայնված և հզորացված ծառայություն:

## Դասավանդման և ուսուցման որակը

Հետխորհրդային անցումային փուլում քաղաքական, սոցիալական և տնտեսական մարտահրավերները խաթարել են հայաստանյան կրթության, մասնավորապես ՄԿՈՒ-ի որակը և նպաստել դրա կարևորության նվազմանը: Որոշվել են հետևյալ մարտահրավերները՝ դասավանդման որակը և դրան ներկայացվող պահանջները, ուսանողների և դասախոսների տեխնոլոգիական կարողությունները և պատրաստվածությունը համավարակից հետո ակնկալվող աշխարհին, ԲՏՃՄ (Բնագիտություն, տեխնոլոգիա, ճարտարագիտություն, մաթեմատիկա), նույնը անգլերեն՝ STEM (Science, technology, engineering, and mathematics) կրթության որակի բացակայությունը, հմտությունների ձևավորող կրթության անբավարար պետական ֆինանսավորումը, բարձրագույն կրթությունում առկա կառավարման խնդիրները, Որակավորումների ազգային շրջանակի (ՈԱՇ) վերաբերյալ սահմանափակ տեղեկացվածությունը, վաղ մանկության փուլի կրթության և հանրակրթական համակարգի թերությունները:

ՀԳՀՄ-ն հանդես է եկել հետևյալ առաջարկություններով՝ ՈԱՇ-ի համակարգման գործում գործատուների ավելի խորքային ներգրավվածություն, Տեխնոլոգիական հմտությունների գործողությունների ծրագրի մշակում, ՄԿՈՒ դասախոսների երիտասարդացում աշխատավարձի բարձրացում և մասնագիտական առաջխաղացման հստակ կառուցվածք ունեցող ընթացք, ՄԿՈՒ կրթական ծրագրում նոր տեխնոլոգիաների և գործիքակազմի, էլեկտրոնային ուսուցման հմտությունների ներդրում, համալսարանական ՊԴ կազմի շրջանում բիզնեսի, տեխնոլոգիաների և աշխատաշուկայի մասին գիտելիքները թարմացնելու փորձնական կենտրոնի ստեղծում, ՀԳՀՄ-ի կողմից ղեկավարվող Ճարտարագիտական ծառայությունների կենտրոնի և՛ ուսանողներին, և՛ աշխատակիցներին ուղղված ֆինանսական աջակցություն՝ կոնկրետ մասնագիտությունների գծով նոր կարողությունների և հմտությունների լուրջ բացը լրացնելու համար, ինչպես նաև նախադպրոցական կրթության ոլորտում բարելավումների իրականացում:

## Շարունակական կրթություն (ՇԿ) և կատարելագործում

Տնտեսական զարգացման տեսանկյունից աշխատաշուկայում ակտիվ մարդկանց շարունակական ուսուցումն ու վերապատրաստումները հատկապես կարևոր են բիզնեսի մրցունակությունը պահպանելու և զարգացնելու համար: Այսպիսով կարելի է արձագանքել արտահանման վատ ցուցանիշներին և Հայաստանը գրավիչ դարձնել ներդրումների համար: Հմտությունների զարգացման հետազոտությունը ցույց է տվել, որ ընկերությունների մեծ մասը վերջերս իր աշխատակազմի համար վերապատրաստում չի իրականացրել և չի էլ պատրաստվում իրականացնել: Հիմնական մարտահրավերը ընկերության ներսում վերապատրաստման համար պետական աջակցության բացակայությունն է:

ՀԳՀՄ-ն Հայաստանում կրթական ծառայություններ տրամադրողներին առաջարկել է ֆինանսավորման նոր մոդելներ՝ իրականացնելու բազմապիսի կարիքներին արձագանքող շարունակական (ցկյանս) ուսուցում նոր կարողությունների ձեռքբերում և հմտությունների բարելավում, այդ թվում նաև՝ կարճատև և նպատակային վերապատրաստման միջամտություններին ուղղված ոլորտային հմտությունների ձեռքբերման և ձեռնարկությունների կողմից ղեկավարվող ու համաֆինանսավորվող վերապատրաստման ցանցերի կազմակերպում: Այն նաև առաջարկել է հատուկ ֆինանսավորման հոսքեր՝ հատուկ մասնագիտական հմտությունների պակասին արձագանքելու համար, և կոչ է արել մշակել համապարփակ քաղաքականություն՝ ինտեգրելու ՇԿ-ի և հմտությունների կատարելագործման հնարավորությունները ֆորմալ հանրակրթության համակարգում:

## ՓՄՁ-ների մարտահրավերները

Հաշվի առնելով Հայաստանի տնտեսության համար ՓՄՁ-ների կարևորությունը (որոնց բաժին է ընկնում բոլոր աշխատատեղերի երկու երրորդը), քաղաքականության այս փաստաթուղթը առանձնացրել է այն ոլորտը, որը պետք է առանձնահատուկ ուշադրության արժանանա, որպեսզի օգնի ՓՄՁ-ներին դիմակայել նոր տեխնոլոգիաների և գործընթացների միջոցով անընդհատ վերափոխվող բիզնես միջավայրի, սպառողների վարքագծի փոփոխության և ավելի լայն սոցիալական և տնտեսական միտումներով պայմանավորված մարտահրավերներին:

Ռազմավարությունը առաջարկում է հետևյալը՝ ձեռներեցության մոդուլներ ֆորմալ կրթության բոլոր մակարդակներում, կառավարման զարգացման նպատակով հաղորդակցության ռազմավարություն, որն ընդգծում է կառավարման հմտությունների լավագույն փորձից ՓՄՁ-ների օգուտներն ու լավագույն աշխատակարգերի կիրառման առավելությունները, ինչպես նաև լրացուցիչ ֆինանսավորում ՓՄՁ-ներում շարունակական ուսուցման և վերապատրաստման համար, բիզնեսի և գործատուների կազմակերպությունների տարածքային գրասենյակների կարողությունների ընդլայնում՝ ՓՄՁ-ներին աջակցություն տրամադրելու համար և փոքր բիզնեսի ուսուցումը բարելավելու առցանց գործիքակազմով գործիքներ:

# Ներածություն

Այս փաստաթղթում ներկայացված քաղաքականության առաջարկությունները հիմնված են Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության (ՀԳՀՄ) կողմից՝ կրթություն-բիզնես ամուր կապերի հիման վրա մրցունակ և հմուտ աշխատուժի բացահայտված կարիքների վրա: Նրանք գիտակցում են, որ մարդկային կարողությունների ընդլայնումը կրթության, վերապատրաստման և շարունակական կրթության որակյալ համակարգերի միջոցով կարևոր է, քանի որ այսպես կարելի է աշխատողներին օգնել գտնել լավ արժանապատիվ աշխատանք, իսկ ձեռնարկություններին՝ գտնել իրենց անհրաժեշտ հմուտ աշխատողներին:

Առաջարկությունները հիմնված են Հայաստանում առկա գործարար միջավայրի մանրամասն գնահատման և բարելավման ենթակա ոլորտների՝ 2016 թ. կատարված վերլուծության վրա[1]: Գնահատումն իրականացվել է ԱՄԿ-ի՝ կայուն ձեռնարկությունների համար նպաստավոր միջավայր ապահովող մեթոդաբանության վրա: Կրթությունը, վերապատրաստումը և շարունակական կրթությունը հատկորոշվեցին որպես բիզնես միջավայրի յոթ կարևորագույն հիմնասյուներից մեկը, որտեղ հրատապ և էական բարեփոխումներ են պահանջվում:

2021 թվականի ընթացքում ՀԳՀՄ-ն սկսեց առաջ մղել հմտությունների զարգացման իր օրակարգը և հետազոտել Հայաստանի կրթական և հմտությունների ձևավորման քաղաքականություններում, ծրագրերում և գործունեության մեջ գործատուների առավել ակտիվ և նշանակալի ներգրավվածության պայմանները: Այս հետազոտության շրջանակներում, ԱՄԿ-ն աջակցել է Պահանջվող հմտությունների մասին գործատուների շրջանում անցկացված հարցման մշակմանը և իրականացմանը[2]: Հետազոտությունը նպատակ ուներ հատկորոշել առանցքային հմտությունների վերաբերյալ գործատուների առջև ծառացած խնդիրները և ավելի լավ պատկերացումներ ձևավորել Հայաստանում հմուտ աշխատուժի պահանջարկի մասին, ինչը կնպաստի կրթության և ուսուցման հետագա պլանավորման և ուսումնական ծրագրերի համար: ԱՄԿ-ն սատարել է ՀԳՀՄ-ին՝ հետազոտությունն ամբողջացնելու գործատուների հետ նաև նպատակային ֆոկուս խմբերով՝ հետազոտությունը որակական տեսանկյունով հարստացնելու համար: Բացահայտումները նաև համեմատվել են քաղաքականության վերլուծության և միջազգային գործակալությունների, օրինակ՝ ԱՄԿ-ի, Համաշխարհային բանկի, ՄԱԿ-ի և Եվրոպական միության առաջարկությունների հետ:

Հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ Հայաստանի կրթության և ուսուցման համակարգն ունի արդյունավետ համակարգի համար անհրաժեշտ մի շարք կառուցամասեր՝ կրթության երկարատև ավանդույթ, սոցիալական գործընկերության մոդել և լավ զարգացած ինստիտուցիոնալ բաղադրիչներ, օրինակ՝ որակավորման ազգային շրջանակը (ՈԱԾ): Այնուամենայնիվ, տպավորություն է ստեղծվում, որ կա «իրականացման զգալի բաց», և համակարգը չի բավարարում աշխատաշուկայի պահանջներին: Ամենաէական թերություններն են գործնական և «զբաղունակության անհրաժեշտ կարողությունների և հմտությունների, գործատուների և կրթական հաստատությունների միջև փոխհամագործակցության և ուսանողների շրջանում

[1] Հայաստանում կայուն ձեռնարկությունների համար նպաստավոր միջավայրը/Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, Ձեռնարկությունների վարչություն. Ժնև, ԱՄԿ, 2016թ. (The enabling environment for sustainable enterprises in Armenia / International Labour Office, Enterprises Department. - Geneva: ILO, 2016)

[2] «Հայաստանյան գործատուների շրջանում հմտությունների զարգացման վերաբերյալ հարցման և հետազոտության զեկույց», Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն, Բիզնեսի աջակցման կենտրոն, Աշխատանքի միջազգային բյուրո, 2021թ. ("Armenia Employers Skills Development Survey and Research Report", Republican Union of Employers of Armenia, Business Support Centre, International Labour Office, 2021.)

զբաղունակության համար անհրաժեշտ հմտությունների բացակայությունը»:

Մարտահրավերները որոշարկվել են կուռ և մանրակրկիտ հետազոտության միջոցով: Այս փաստաթուղթը հիմնվում է կատարված հետազոտության վրա՝ ձևակերպելու կոնկրետ քաղաքականությանն ուղղված առաջարկություններ, որոնք ըստ ՀԳՀՄ-ի համոզմունքի, կյանքի կոչվելու դեպքում զգալիորեն կբարելավեն Հայաստանի կրթության և վերապատրաստման համակարգի որակն ու համապատասխանությունը, աշխատաշուկայի առկա պահանջարկին համապատասխան:

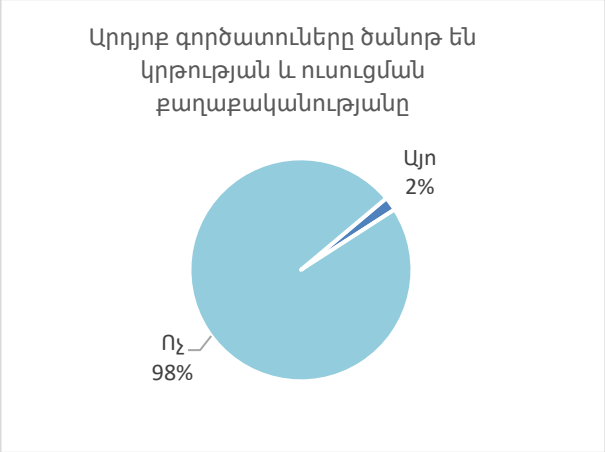
# Հայաստանում հմտությունների զարգացման մարտահրավերները

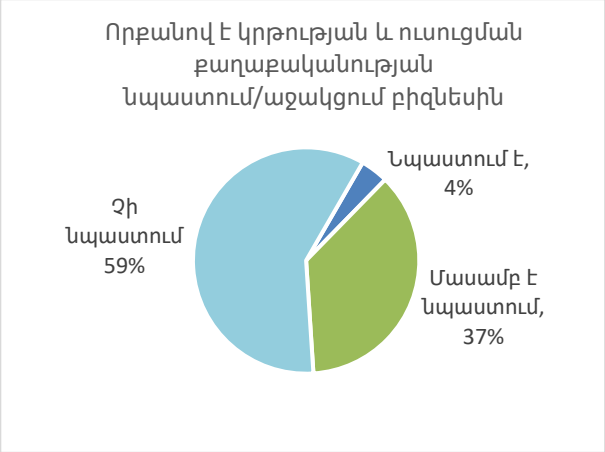
ՀԳՀՄ-ն առանձնացրել է հինգ թեմատիկ ուղղություններ, որոնցում Հայաստանում հմտությունների զարգացման առումով զգալի մարտահրավերներ կան:

## Գործատուի ձայնը կրթության և ուսուցման համակարգում

Գործատուները, հստակ իմանալով բիզնեսի կարիքները և հնարավորությունները, բարենպաստ դիրքում են, որովհետև կարող են օգնել պարզել, թե որ ոլորտներում կրթության և ուսուցման, վերապատրաստման քաղաքականությունն ու նախաձեռնությունները կարող են լրացնել և նվազագույնի հասցնել անհրաժեշտ կարողությունների և հմտությունների բացը: Հետևաբար, գործատուների, քաղաքականություն մշակողների և կրթական հաստատությունների միջև համագործակցությունը կարևոր է անհատների գործունակության ամրապնդման համար: Կան մի շարք կարևոր մարտահրավերներ, որոնք պետք է լուծվեն՝ գործատու-կրթություն փոխշահավետ կապը բարելավելու համար:

**Հայաստանի գործատուների շրջանում կրթության և վերապատրաստման համակարգի մասին ընդհանուր տեղեկացվածության մակարդակը չափազանց ցածր է:** Հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ աշխատակիցները տեղյակ չեն ոլորտում իրականացվող քաղաքականության, գործող ազգային, ոլորտային և տեղական ներգրավման մեխանիզմների կամ հմտություններին վերաբերող վիճակագրության առկայության մասին: Նրանք նաև հիմնականում տեղյակ չեն որակավորումների ազգային շրջանակից: Այս իրավիճակի լրացուցիչ ապացույցներ է տրամադրում ԱՄԿ-ի՝ Հմտությունների զարգացման հետազոտությունը: Հարցման մասնակիցների միայն 2%-ն է ծանոթ Հայաստանի ազգային կրթության և ուսուցման քաղաքականությանը, և միայն 4%-ն է կարծում, որ այն սատարում է բիզնեսի զարգացմանը: 99%-ը տեղյակ չէր կրթության և վերապատրաստման համակարգի վերջին բարելավումների կամ բարեփոխումների մասին:




*«Հայաստանյան գործատուների շրջանում իմտությունների զարգացման վերաբերյալ հարցման և հետազոտության զեկույց», Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն, Բիզնեսի աջակցման կենտրոն, Աշխատանքի միջազգային բյուրո, 2021թ.*

**Սոցիալական գործընկերների ներգրավման կառույցներն արդյունավետ չեն գործում:** Կան մի շարք միջնորդ կառույցներ, որոնք աջակցում են Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությանը (ԿԳՄՍՆ)՝ իր քաղաքականության իրականացման գործում: ՄԿՈՒ ոլորտում 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 ենթակայությամբ գործող) Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի մասնաճյուղ հանդիսացող «Մասնագիտական կողմնորոշման և կարողությունների զարգացման կենտրոն» մասնաճյուղը:

Սոցիալական գործընկերները նույնպես ներգրավված են կառավարման գործընթացներում: Օրինակ՝ 2008 թվականին ստեղծված ՄԿՈՒ զարգացման ազգային խորհուրդը (ՄԿՈՒԶԱԽ) եռակողմ խորհրդատվական մարմին է, որը գործում է սոցիալական գործընկերության սկզբունքների հիման վրա: Այն կազմված է կառավարության, գործատուների և արհմիությունների հավասար թվով ներկայացուցիչներից: Ինստիտուցիոնալ մակարդակում սոցիալական երկխոսությունն իրականացվում է Կառավարման խորհուրդների միջոցով, որոնք քոլեջների և արհեստագործական դպրոցների կառավարման մարմիններն են: 2018 թվականից ի վեր փորձեր են արվել՝ ամրապնդելու և զարգացնելու սոցիալական գործընկերությունը ոլորտային մակարդակում 14 Ոլորտային հանձնաժողովների դերի բարձրացման և նրանց պարտականությունների շրջանակի ընդլայնման միջոցով:

Թեև, սոցիալական գործընկերները տեսականորեն ներգրավված են հմտությունների կառավարման գործընթացներում ազգային, ոլորտային և տեղական մակարդակով, իրականում այդպես չէ: Մի շարք հանձնաժողովներ հանդիպում են անկանոն հաճախականությամբ, անդամները վատ են հաճախում հանդիպումներին կամ նրանց մասնակցությունը կրում է զուտ ձևական բնույթ: ՄԿՈՒԶԱԽ-ում կա ներկայացուցչական հավասարակշռության լուրջ խնդիր, քանի որ մասնակիցների մեծ մասը պասիվ դեր է ստանձնում՝ սույնով կասեցնելով ԿԳՄՍՆ-ի գործողությունները: Բացի այդ, տպավորություն կա, որ նախարարությունն ինքն է որոշ շահագրգիռ կողմերի դիտարկում որպես սպառնալիք և Խորհրդի աշխատանքին չի մոտենում իրական գործընկերային ոգով: Ընդհանուր առմամբ, սոցիալական գործընկերների հետ հանդիպումների քանակը խիստ սահմանափակ է 1-2 հանդիպում, օրակարգը հիմնականում գերբեռնված է, և դա թույլ չի տալիս խորքային քննարկում կազմակերպել: ՄԿՈՒԶԱԽ-ի գործունեությունը կարգավորող օրենսդրությունը նույնպես հնացած է:

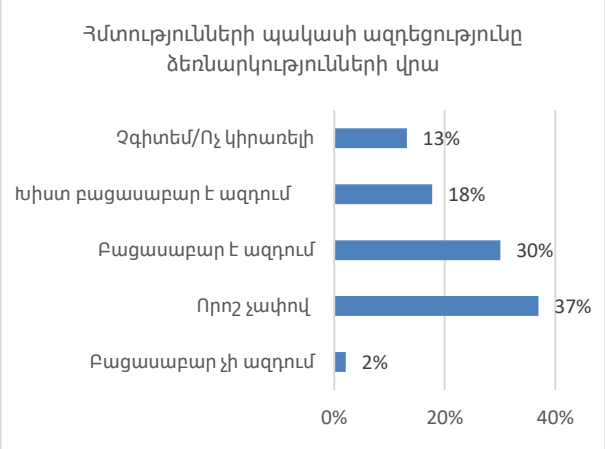
**Քաղաքական փոփոխությունները խաթարում են հմտությունների քաղաքականության մշակումը և դժվարացնում գործատուների արդյունավետ ներգրավումը:** Վերջին երկու տասնամյակների ընթացքում կառավարության մի շարք որոշումներ և օրենքներ են ընդունվել՝ խթանելու կրթական բարեփոխումները, հատկապես՝ մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) ոլորտում: Միջազգային դոնորների (օրինակ՝ Եվրոպական միության, Համաշխարհային բանկի, ՄԱԿ-ի, Givid-ի) կողմից ֆինանսավորվող ծրագրերը նույնպես աջակցել են կրթության և ուսուցման/վերապատրաստման համակարգում նշանակալի գործողություններին: Այնուամենայնիվ, այս ներուժը չի իրացվում կառավարությունում տեղի ունեցող փոփոխությունների արդյունքում առաջացած խափանումների պատճառով: Եթե փոխվում է նախարարը, փոխվում է ամբողջ համակարգը, կորչում է ինստիտուցիոնալ հիշողությունը: Սա նաև առաջացրել է վստահության պակաս, որը կարող է խաթարել հմտությունների զարգացման համար անհրաժեշտ ավելի խորը գործընկերային մոտեցումը:

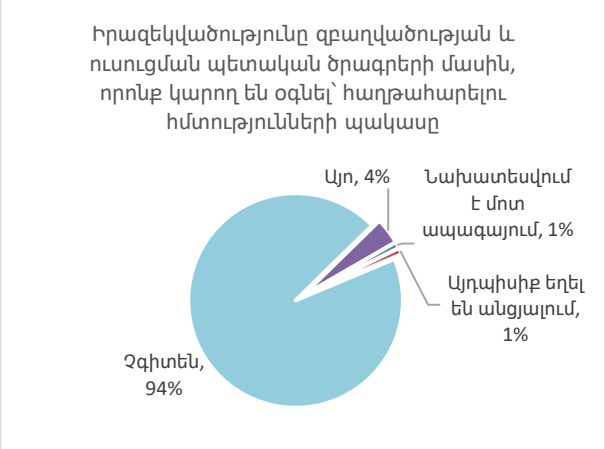
**Կրթության և էկոնոմիկայի նախարարությունների միջև ինտեգրման բացակայություն.** Չորս հիմնական նախարարությունների՝ Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության (ԿԳՄՄՆ), Բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարության, էկոնոմիկայի նախարարության և Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքը պատշաճ համակարգված չէ: Չնայած կոնկրետ նախագծերի շուրջ առկա համագործակցությանը՝ հարաբերությունները պետք է շատ ավելի թիրախային և սերտ լինեն: Հայաստանի տնտեսությունը մեծապես հիմնվում է ներքին պահանջարկի վրա, որն էլ, իր հերթին, պայմանավորված է նաև տեղական շինարարությամբ և սպառմանն ուղղված դրամական փոխանցումներով: Երկիրը պետք է անցնի արտահանմանն ուղղված ռազմավարության, իսկ դրա համար կպահանջվի նոր կարողությունների և հմտությունների զարգացման այնպիսի համակարգ, որը խիստ համահունչ կլինի ձեռնարկությունների քաղաքականությանը:

# Հմտությունների զարգացման համապատասխանեցումը աշխատաշուկայի կարիքներին

Համաշխարհային տնտեսությունում Հայաստանի մրցունակության հեռանկարները կախված կլինեն բարձր որակավորում ունեցող հմուտ աշխատուժ ձևավորելու նրա կարողությունից: Սա մեծապես կախված է ուսանողների ստացած կրթության համապատասխանությունից և որակից: Ուստի կրթական համակարգը պետք է համապատասխանեցվի տնտեսության արդի պահանջներին՝ ինչպես տեխնիկական, այնպես էլ զբաղունակության համար անհրաժեշտ հմտությունների առումով: Համակարգը նաև կարևոր ազդեցություն ունի զբաղունակության հատկանիշների վաղ տարիքից ձևավորման գործում: Ինչպես քանակական, այնպես էլ որակական հետազոտությամբ ստացված ապացույցների մեծ մասը վկայում է այն մասին, որ համակարգն այս առումով վատ է աշխատում: Ամենաէական թերությունը տնտեսության բազմաթիվ ոլորտների համար գործնական և զբաղունակությունն ապահովող նոր կարողությունների և հմտությունների բացակայությունն էր: Բացի այդ, չկային անհրաժեշտ վերջնարդյունքներ ապահովող ծրագրերը, կոնկրետ ոլորտների համար նախատեսված որակավորումներ և մասնագիտացված ծրագրեր: Հետազոտության ընթացքում ի հայտ են եկել բազմապիսի մարտահրավերներ:

**Աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի միջև զգալի անհամապատասխանություն.** աշխատաշուկայի իրական կարիքների և կրթության ոլորտի կողմից թողարկվող և առաջարկվող աշխատուժի միջև կառուցվածքային անհամապատասխանության արդյունքում զգալի բացեր կան աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի միջև[3]: ԱՄԿ Հմտությունների զարգացման վերջին հետազոտությունը ցույց է տվել, որ հարցվածների 85%-ը կարծում է, որ հմտությունների պակասը բացասաբար է անդրադառնում իրենց ոլորտում գործող ընկերությունների վրա՝ ժամանակի, ֆինանսական ռեսուրսների, արտադրողականության, հաճախորդների և որակի կորստի առումով: Դա պայմանավորված է նաև կրթության և ուսուցման համակարգի՝ տարբեր և արագ փոփոխվող տնտեսական կարիքներին համընթաց լինելու անկարողությամբ: Զբաղվածության ոլորտում արդյունաբերությունից և գյուղատնտեսությունից հետևողականորեն անցում է կատարվել դեպի ծառայություններ: Այնուամենայնիվ, գյուղատնտեսությունը շարունակում է մեծ դեր խաղալ և դեռևս պատասխանատու է Հայաստանում աշխատատեղերի գրեթե մեկ երրորդի ապահովման համար: Արդյունքում կոնկրետ մասնագիտություններ ունեցող անձանց պակաս է առաջացել:




*«Հայաստանյան գործատուների շրջանում հմտությունների զարգացման վերաբերյալ հարցման և հետազոտության զեկույց», Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն, Բիզնեսի աջակցման կենտրոն, Աշխատանքի միջազգային բյուրո, 2021թ.*

**Ամրապնդել աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը:** Հայաստանի կառավարությունը նախկինում ցանկացել է ստեղծել աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության համակարգ: Այն 2017 թվականին ստեղծեց նոր աշխատանքային խումբ՝ նախնական քաղաքականություն մշակելու և հայեցակարգը հայկական պայմաններին հարմարեցնելու համար: Պաշտոնական հայեցակարգը ներկայացնում է աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության երեք տեսակ՝ պրակտիկա, ընկերությունների հիմքով գործող դպրոցներ և աշկերտություն/դուալ համակարգ: Կառավարությունը կազմել է այս ծրագրերի իրականացման ճանապարհային քարտեզ, սակայն առաջընթացը չափազանց դանդաղ է եղել, հիմնականում մի քանի մասնագիտություններով: Այս խնդիրը հատկապես լուրջ է բարձրագույն կրթության ոլորտում, որտեղ քառամյա բակալավրական կրթական ծրագրերում մասնագիտական պրակտիկաները սովորաբար սահմանափակվում են վեց շաբաթյա տևողությամբ՝ ի համեմատություն ՄԿՈՒ ոլորտում եռամյա կրթական ծրագրով նախատեսված 25-30 շաբաթյա տևողության հետ:

[3] Եվրոպական կրթական հիմնադրամ. Երկրի տեղեկագիր 2020 Հայաստան. Կրթության, ուսուցման և զբաղվածության զարգացումներ; https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20Fiche%202020%20Armenia%20-%20Education_%20Training%20and%20Employment%20Developments.pdf

**Համալսարանական կրթության ոլորտում բաց թողնված հնարավորությունները.** համալսարանական կրթության և աշխատաշուկայի կարիքների միջև դեռևս զգալի անջրպետ կա: Համալսարանները սկսել են իրենց կրթական ծրագրերում ներառել մասնագիտական պրակտիկաներ, սակայն դրանք կրթական ծրագրի շատ փոքր մասն են կազմում, որը բնականաբար չի կարող ապահովել անհրաժեշտ գործնական կարողությունների ձևավորում: Տևողությունը կարճ է, և մուտքի նախապայմանները և ելքի պահանջները չեն սահմանվում: Ուսուցման համար համապատասխան պայմանների և ժամանակակից նյութատեխնիկական բազայի բացակայությունը, եղած բազայի ոչ արդյունավետ օգտագործումը, պրակտիկայի կարճ տևողությունը, ուսումնական պրակտիկայի ծրագրի լավ ձևակերպված չլինելը, ինչպես նաև պրակտիկանտների, և արդյունաբերական ոլորտի գործատուների կողմից շահագրգիռ ներգրավվածության բացակայությունը բարձրագույն կրթության և աշխատաշուկայի միջև խզվածքի հիմքում ընկած գործոններն են: Հետևաբար, պատահական չէ, որ ԱՄԿ-ի և ՀԳՀՄ-ի հմտությունների զարգացման հետազոտությունը 2021թ. հունիսին, հատկորոշել է փոխանցելի կարողունակություններին, այն է՝ հաղորդակցությանը, թիմային աշխատանքին, ճկունությանը, հարմարվողականությանը, տեխնիկական հմտություններին, սովորել սովորելու հմտություններին վերաբերող առանցքային թերություններ:

**Աշխատաշուկայի վերաբերյալ հուսալի կանխատեսումների բացակայություն.** չնայած վիճակագրական տվյալների բարելավված հասանելիությանը՝ պահանջվող հմտությունների ճանաչման և հետազոտության համակարգը մասնատված է և համակարգված չէ, ինչը խանգարում է վերլուծությունների և ցուցանիշների ավելի համակարգված և կայուն հոսքերի ստեղծմանը:

**Մայրաքաղաք Երևանի և գյուղական շրջանների միջև տարածքային անհավասարությունները դեռևս պահպանվում են.** մայրաքաղաքում բնակվող բնակչության մեկ երրորդը աշխատում է բոլոր ընկերությունների 50%-ում՝ ներկայացնելով զբաղվածության 70%-ը և երկրում շրջանառության 72%-ը: Հայաստանի աղքատների ավելի քան երկու երրորդը (70%) ապրում է երկրորդային քաղաքներում և գյուղական վայրերում: Ըստ սեմինարի մասնակիցների, անհավասարությունները հիմնականում պայմանավորված են սահմանափակ տնտեսական ակտիվությամբ, գյուղատնտեսության ոլորտից դուրս աշխատատեղերի բացակայությամբ և երիտասարդների և նրանց ընտանիքների՝ Երևանում կրթություն ստանալու ծախսերը հոգալու անկարողությամբ:

**Երիտասարդների մշակութային նախասիրությունները.** հումանիտար գիտակարգերի մասնագիտական կրթության ծրագրերի շրջանավարտների զգալի ավելցուկը և երիտասարդների՝ «նորաձև» մասնագիտություններով աշխատելու հավակնությունները (օրինակ՝ որպես տնտեսագետ) հաճախ են ընդգծվել հետազոտությունում: Սա հակադրվել է «ձեռքերը կեղտոտելու» և ՄԿՈՒ գործնական դասընթացներ անցնելու և գործնական կարողություններ ձեռքբերելու նրանց ցանկության բացակայության հետ: Նշվել էր նաև, որ տեխնոլոգիան փոխակերպում է նույնիսկ ավանդական ոլորտները և հիշատակվեց օրինակ՝ գյուղատնտեսության մեջ «խելացի» գոմերի օրինակը:

**Մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿ) հավասար հարգանք և արժևորում.** ՄԿՈՒ-ն շարունակում է բախվել բաշխվել էական սահմանափակումների կառուցվածքային մակարդակում: Հիմնական սահմանափակումներից են ինչպես մոտիվացման բացակայությունը և մասնագիտական կողմնորոշման ցածր մակարդակը, ֆինանսավորման շատ ցածր մակարդակը, որը, ըստ երևույթին, անբավարար է համակարգի զարգացման համար, այնպես և ՄԿՈՒ-ի ընդհանուր բացասական ընկալումը ուսանողների և նրանց ծնողների կողմից, ովքեր այսպիսի կրթությունը համարում են ամենաթույլ սովորողներին ընձեռվող ամենավերջին հնարավորությունը:

**Ոչ պատշաճ մասնագիտական կողմնորոշում, հատկապես հանրակրթության մակարդակում.** ՄԿՈՒ համակարգում մասնագիտական կողմնորոշումը ներդրվել է 2013 թ. ի վեր, և գրեթե բոլոր հաստատություններում 2018 թ. ի վեր գործում են մասնագիտական կողմնորոշման բաժիններ՝ մասնագիտական կողմնորոշման թեմայով վերապատրաստված առնվազն մեկ մասնագետով: Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում գործում են կարիերայի կենտրոններ, որոնք աջակցում են ուսանողներին և շրջանավարտներին՝ աշխատանքի անցնելու հարցում: Այնուամենայնիվ, գործատուները կասկածի տակ են դրել կարիերայի մասին խորհրդատվական աջակցություն ցուցաբերող անձնակազմի գիտելիքները և ընդգծել են, որ այսպիսի կողմնորոշումը պետք է իրականացվի դպրոցի մակարդակում և գործատուների անմիջական մասնակցությամբ:

**Զբաղվածության պետական գործակալության կողմից անբավարար հմտություններ ունեցող և անպատրաստ թեկնածուներին գործատուի մոտ ուղղորդումը.** այս տեսակետի հավաստիությունը հաստատվում է աշխատուժի մասնակցության ցածր ցուցանիշներով, որը պայմանավորված է տեղեկատվական անհամաչափությամբ: Սա թույլ չի տալիս գտնել գործատուների կարիքներին համապատասխան հմտություններով աշխատանք որոնողների: Բացի այդ, հավաստիությունը հաստատվում է զբաղվածության խթանմանն ուղղված ծրագրերի ձախողման պատճառով: Պատճառների թվում է նաև Զբաղվածության պետական գործակալության անձնակազմի շրջանում ուսուցման և վերապատրաստումների պակասը: Այս տեսակետի հավաստիությունը հաստատում է ԱՄԿ-ի հմտությունների զարգացման հետազոտությունը, որտեղ հարցվածների 94%-ը տեղյակ չեն եղել հմուտ աշխատողների պակաս ունեցող ընկերություններին աջակցելու նպատակով ստեղծված զբաղվածության և վերապատրաստման պետական սխեմաների մասին:

**Ծերացող բնակչությունը.** Հայաստանի բնակչությունը գնալով նվազում և ծերանում է: Հետևաբար, աշխատողների՝ այս աղբյուրից ստացվող առաջարկը կնվազի՝ երիտասարդների բնակչության թվի նվազմանը զուգահեռ: Այսպիսի հերթափոխի արդյունքում կտրուկ կփոխվի նաև ուսանողներից աշխատուժի փոխարկման համար անհրաժեշտ ուսուցման և մասնագիտական զարգացման վերապատրաստումների թիրախային լսարանը:

**Արտագաղթի մեծ ծավալները.** Հայաստանից արտագաղթի ցուցանիշներն աշխարհում գրանցված ամենաբարձր ցուցանիշներից են: Միավորված ազգերի կազմակերպության տվյալները ցույց են տալիս, որ 2015թ. դրությամբ Հայաստանից արտագաղթած է եղել մոտ 937 000 հայ, ինչը համարժեք է երկրի ընդհանուր բնակչության 31,1%-ին: Աղքատությունն ու զբաղվածության բացակայություն արտագաղթի հիմնական պատճառներն են: Թեև արտագաղթողների հիմնական խումբը ցածր որակավորումներ ունեցող աշխատողներն են, գործատուները նաև անհանգստանում են տաղանդավոր և հմուտ աշխատողների արտագաղթով, որոնց թվաքանակը տարեցտարի ավելանում է:

# Դասավանդման և ուսումնառության որակը

Հետխորհրդային անցումային շրջանում քաղաքական, սոցիալական և տնտեսական մարտահրավերները խաթարել են հայաստանյան կրթության, մասնավորապես ՄԿՈՒ-ի որակը և նպաստել դրա համապատասխանության և վերաբերելիության նվազմանը: Հետևյալ թեմաները, որոնք բխել են քանակական և որակական հետազոտություններից, հիմնավորվում են նաև միջազգային գործակալությունների կողմից տրամադրված երկրորդային հետազոտություններով:

**Դասավանդման որակը.** դասավանդելը գրավիչ կարիերա չէ ոչ հանրակրթությունում, ոչ ՄԿՈՒ կամ համալսարանական մակարդակում: Հատկապես սուր են դրված դասախոսների աշխատանքի ընդունման, դասախոսական կազմի երիտասարդացման և սերնդափոխության, կառավարման, աշխատանքի տեղավորման, մասնագիտական առաջխաղացման, փոխհատուցման և կատարողականի գնահատման խնդիրները ՄԿՈՒ մակարդակից սկսած մինչև բարձրագույն կրթության մակարդակ: Հետազոտությունն ընդգծեց նաև այն փաստը, որ դասախոսական կազմը չի համալրվում նոր կադրերով: Դասախոսների մեծ մասը մոտ է կենսաթոշակի տարիքին, որոշ համալսարաններում հիմնական դասախոսական կազմի միջին տարիքը գերազանցում է 60-ը որը խիստ անհանգստացնող է, իսկ աշխատավարձերը չափազանց ցածր են, բացակայում են անհրաժեշտ մոտիվացման ձևերը՝ բավարար թվով պրոֆեսիոնալ երիտասարդներ ներգրավելու համար:

**Կրթությունը համավարակի իրողություններում.** ԿԳՄՄՆ-ը համավարակի ժամանակ ստիպված էր դիմակայել մի շարք մարտահրավերների, որոնց շարքում էին՝ սովորողների տեխնոլոգիական միջոցներ ունենալը (համակարգիչների, սմարթֆոնների և ինտերնետ կապի բացակայություն ցածր եկամուտ ունեցող ընտանիքներում), առցանց դասեր կազմակերպելու այլընտրանքային ուղիները, բովանդակության նախապատրաստումը (պետական ուսումնական ծրագրերին համապատասխան դասավանդման և ուսումնառության նյութերի առկայությունը) և մանկավարժների պատրաստվածությունը: Ուսուցիչների գրեթե 50%-ը նախկինում երբեք չէր օգտագործել SS հեռավար ուսուցման համար, ոչ էլ դասավանդել էր հեռավար ռեժիմով, և գրեթե յուրաքանչյուր չորրորդ ուսուցիչը հաղորդել է, որ իր տանը համակարգիչներ չկան[4]:

**ԲՏՃՄ (STEM) ոլորտներում կրթության որակը և արդյունքները բարելավելու համար ներդրումները բավարար ուշադրության և կարևորության չեն արժանանում.** փոխկապակցված և մրցակցային գլոբալ տնտեսությունում ԲՏՃՄ կրթությունը կենտրոնական դեր է խաղում՝ հնարավորություն տալով այսօրվա ուսանողներին ակտիվորեն մասնակցել գիտելիքահենք նորարարություններին: Հայաստանում մասնագիտական և բարձրագույն կրթության մեջ ԲՏՃՄ ոլորտներում սովորողների ընդգրկվածության ցածր մակարդակը խոչընդոտ է բարձր աճ ապահովող ոլորտների համար հմուտ աշխատուժ կրթելու համար: Հայաստանի ճարտարագիտության և ինֆորմատիկայի ուսումնական ծրագրերը խիստ զիջում են ոլորտի պահանջներին[5]:

**Անբավարար ռեսուրսներ.** Կրթությանն ուղղված պետական ծախսերի մակարդակը շատ ցածր է: Կազմելով ՀՆԱ-ի ընդամենը 2,8%-ը՝ այն համարժեք է ԵՄ 28 անդամ պետությունների միջինացված 4,7% ծախսերի ընդամենը 58%-ին: Աշխատաշուկային ուղղված ծրագրերին ուղղված ծախսերը նույնպես փոքրածավալ են: Ռեսուրսների բացակայությունն ուղղակիորեն ազդում է որակի վրա, քանի որ համալսարանների ղեկավարներից ոմանք նշում են զգալի թվով ուսանողների շրջանում տարրական գրագիտության պակասը: Հաստատությունները չեն կարողանում համակարգված կերպով լուծել այս խնդիրը՝ աշխատավարձային ծախսերը հոգալու համար ուսման վարձերից ունեցած կախվածության պատճառով:

**Բարձրագույն կրթության կառավարման հիմնախնդիրները.** մասնավոր բուհերի՝ անօգուտ տարածումը և դրա արդյունքում ի հայտ եկած կառավարման խնդիրները, որոնց պատճառ է դարձել: Կառավարման և որակի վերահսկման համակարգը պետք է ապահովի հավասար պայմաններ պետական, մասնավոր և անդրսահմանային հաստատությունների միջև՝

---

[4] Եվրոպական կրթական հիմնադրամ, թվային փաստաթերթիկ 2020 https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-03/digital_factsheet_armenia_0.pdf

[5] «Համաշխարհային Բանկ. 2020. Հայաստանի բարձր տեխնոլոգիական ներուժի իրագործում». Համաշխարհային բանկ, Վաշինգտոն, © World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33027 License: CC BY 3.0 IGO."

հիմնական կարգավորումների տեսանկյունից: Առաջարկվել է նաև, որ պետական ռեսուրսները հատկացվեն պետական բուհերին՝ առանց աշխատաշուկայի պահանջարկին անդրադառնալու:

**Սահմանափակ իրազեկվածություն և որակավորումների ազգային շրջանակի գործարկում.** ԿԳՄՍՆ-ը մշակել է գործիքներ և մոտեցումներ, սակայն շրջանակը վերջնական օգտատերերի վրա դեռևս ազդեցություն չի ունեցել:

**Թերություններ վաղ մանկության կրթության և դպրոցական համակարգում.** Համաշխարհային բանկի տվյալներով[6] հայ երեխաների շրջանում մարդկային կապիտալի ձևավորումն ավելի ցածր է, քան համեմատության համար ընտրված երկրներում: 2017թ. Հայաստանի մարդկային կապիտալի ինդեքսը ցածր է եղել նախկինում Խորհրդային Միության անդամ, անցումային փուլում գտնվող երկրների և Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի երկրների միջին ցուցանիշներից: Առաջին հերթին դա պայմանավորված է դպրոցի տարրական դասարաններում արձանագրած վատ արդյունքներով: Միջազգային այլ հետազոտություններ ցույց են տալիս, որ հանրակրթության գրեթե համընդհանուր հասանելիությունը չի ապահովում դպրոցականների բարձր առաջադիմությունը: Բացի այդ, սահմանափակ է որակյալ նախադպրոցական կրթության մատչելիությունը և հասանելիությունը, ինչը էական նշանակություն ունի հանրակրթության փուլում առաջադիմությունը բարելավելու համար:

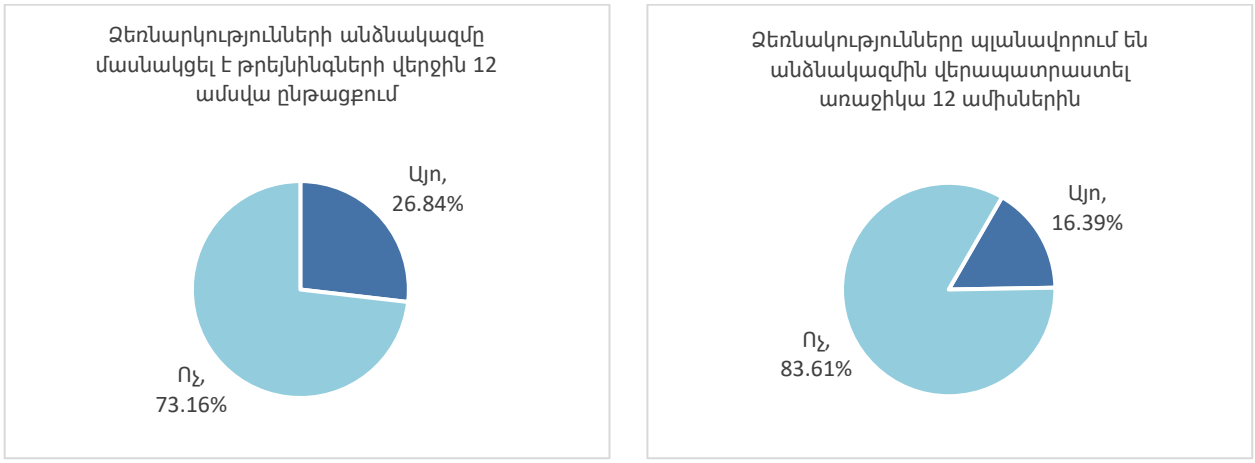
# Շարունակական կրթություն և կատարելագործում

Տնտեսական զարգացման տեսանկյունից՝ աշխատուժը կազմող անձանց շարունակական վերապատրաստումն ու հմտությունների կատարելագործումը հատկապես կարևոր է ընկերությունների մրցունակությունը պահպանելու համար՝ արտահանման վատ կատարողական ցուցանիշներին արձագանքելու և Հայաստանը ներդրումների համար գրավիչ վայր դարձնելու համար:

Ընկերության ներսում վերապատրաստումներին բավարար աջակցություն չի ցուցաբերվում: Ընթացիկ միջոցառումների մեծ մասը վերաբերում է կրթական հաստատությունների միջոցով, այն է՝ նախնական և միջին ՄԿՈՒ հաստատություններում հմտությունների ձևավորմանը: Աշխատողներն ունեն մի քանի այլ տարբերակ՝ մասնակցելու պետական աջակցությամբ իրականացվող վերապատրաստման դասընթացների, որոնք պաշտոնապես կճանաչվեն որպես ուսուցում: Բազմաթիվ դերակատարներ տրամադրում են բիզնեսի հետ կապված ուսուցում, սակայն ոլորտում ջանքերը հիմնականում հատվածական են: Հետազոտության շրջանակներում պատասխանողներից մեկը նշել է, որ ստիպված էր եղել իր հիմնական անձնակազմն ուղարկել Չինաստան երկու-երեք ամսով՝ մեխանիկայի ոլորտում նրանց հմտությունները զարգացնելու համար: Մյուսները քննադատել են ՄԿՈՒ քոլեջների «պասիվությունը»: ԱՄԿ-ի՝ հմտությունների զարգացման հարցումը ցույց է տալիս, որ վերապատրաստման միջամտությունների 85,36%-ը կատարվել է ընկերությունների սեփական ռեսուրսների օգտագործմամբ: Ընկերությունների ավելի քան 73%-ը չի մասնակցել որևէ վերապատրաստման դասընթացի վերջին 12 ամիսների ընթացքում, և, առավել մտահոգիչ է, որ 83.6%-ը չի նախատեսում ուսուցում կազմակերպել: Ընկերությունների գրեթե 92%-ը չի ունեցել վերապատրաստման համար նախատեսված

[6] «Համաշխարհային Բանկ. 2020. Ապրել, սովորել, զարգանալ. մարդկային կապիտալի ռազմավարական ներդրումներ՝ հանուն ավելի բարգավաճ և ներառական Հայաստան: Համաշխարհային բանկ, Վաշինգտոն»,© World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34512 License: CC BY 3.0 IGO."

տարեկան բյուջե: Իրականացված վերապատրաստման փոքրաթիվ դասընթացները հիմնականում միտված էին կարգավորող պահանջներին համապատասխանությանը:




*«Հայաստանյան գործատուների շրջանում հմտությունների զարգացման վերաբերյալ հարցման և հետազոտության զեկույց», Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն, Բիզնեսի աջակցման կենտրոն, Աշխատանքի միջազգային բյուրո, 2021թ.*

# ՓՄՁ-ների մարտահրավերները

Հայաստանում գրեթե բոլոր ընկերությունները ՓՄՁ-ներ են: Համաձայն 2019 թվականի՝ ՓՄՁ-ները կազմում էին բոլոր ընկերությունների 99.8%-ը և զբաղվածության երկու երրորդը, իսկ բիզնես հատվածում՝ շրջանառության 63%-ը: Ավելին, հայկական ընկերությունների 93%-ը միկրո ձեռնարկություններ են (ունեն 10-ից պակաս աշխատողներ, միկրո ձեռնարկությունների 58%-ը գործատուներ չեն): Միջազգային հանրությանը հայտնի է, որ փոքր բիզնեսի առաջ ծառացած են մի շարք մարտահրավերներ՝ կապված կրթության և վերապատրաստման գործընթացներին մասնակցության հետ: Այս մարտահրավերները ներկայացված են հետևյալ դրույթներով.

**Սեփականատերերն ու ղեկավարներն ունեն սահմանափակ ժամանակ վերապատրաստման դասընթացների համար և սակավ ռեսուրսներ՝ զարգացման ծրագրերը ֆինանսավորելու և ժամանակին իրականացնելու նպատակով:** Բացի այդ, քանի որ շատ սեփականատերեր չեն անցել ֆորմալ վերապատրաստում, նրանք երբեմն կասկածի տակ են դնում դրա կարևորությունը և նպատակահարմարությունը:

**Սեփականատեր-մենեջերների համար հմտությունների կատարելագործման հնարավորությունների բացակայություն:** Փոքր բիզնեսի աշխատակիցների համար հասանելի ծրագրերը սահմանափակ են, մասնավորապես՝ գյուղական վայրերում, որտեղ զգալի է ինքնազբաղվածության հիմունքով աշխատողների թիվը:

**Աշկերտության և աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության հնարավորություններ ապահովելու խթանների բացակայություն:** Վերջինս կրկնաբար ի հայտ եկած թեմա էր ՀԳՀՄ հետազոտություններում: Թեև մասնակիցները կարևորում էին այս միջամտությունները, նշում էին, որ դրանք զգալի ծախսեր են պահանջում, որոնք հատկապես զգալի են փոքր և գերփոքր ձեռնարկությունների համար: Իրենց որակավորումը նոր ստացած ուսումնառողների՝ այլ, խոշոր ընկերություններում աշխատանքի անցնելը նույնպես մարտահրավեր է համարվել:

# Նպատակները և հիմնական գործողությունները

## Նպատակ 1. Գործատուներն ակտիվորեն կմասնակցեն հմտությունների ձևավորմանը և արդյունավետորեն կօգտագործեն հմտություններն իրենց բիզնեսներում՝ ավելի արդյունավետ և մրցունակ դառնալու նպատակով

Հմտությունների ձևավորումն ավելի արդյունավետ է, եթե ուսուցման և աշխատանքի աշխարհները փոխկապակցված են: Աշխատավայրում ուսուցումը թույլ է տալիս ուսանողներին զարգացնել «կոշտ» հմտություններ՝ ժամանակակից սարքավորումների կիրառմամբ, և «փափուկ» հմտություններ, ինչպիսիք են թիմային աշխատանքը, հաղորդակցությունն ու բանակցությունները իրական աշխարհի փորձի միջոցով: Բիզնեսի ունեցած կարիքների և հնարավորությունների մասին իրենց հստակ իմացությամբ նույնպես գործատուները կարող են օգնել հասկանալ, թե ինչպես կարող են ուսուցման և վերապատրաստման քաղաքականություններն ու նախաձեռնությունները գալ՝ լրացնելու հմտությունների ոլորտում առկա բացերը: Հետևաբար, գործատուների և քաղաքականություն մշակողների միջև համագործակցությունն առանցքային է ամենաարդյունավետ կառույցների առկայությունն ապահովելու նպատակով:

Տեսականորեն սա հաստատվել է ՄԿՈՒ սոցիալական գործընկերության վերաբերյալ Հայաստանի կառավարության նոր հայեցակարգով, որը հավանության է արժանացել Մասնագիտական կրթության զարգացման ազգային կենտրոնի կողմից, այնուհետև հաստատվել է ԿԳՄՍՆ-ի կողմից 2018 թվականի մարտին: Այնուամենայնիվ, մեր կողմից իրականացված վերոնշյալ վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ վերջին տասնամյակի ընթացքում տեղ գտած շատ փոփոխություններ ձևական բնույթ ունեն, և կառավարության որոշումներում ամրագրված նկրտումները չեն համապատասխանում որոշ շահագրգիռ կողմերի պասիվ ներգրավվածության, նախարարության պաշտպանողական մոտեցման և բովանդակալից երկխոսության բացակայության իրական պատկերի հետ: Հետևաբար, ՀԳՀՄ-ն առաջարկում է բարեփոխել սոցիալական գործընկերների ներգրավման կառույցների օրենսդրական հիմքը՝ ավելի բովանդակալից դեր նախատեսելով գործատուների համար զարգացման կառավարման գործում:

Նոր Հայեցակարգը միտված էր նաև սոցիալական գործընկերության զգալի ամրապնդմանը ոլորտային մակարդակում՝ Ոլորտային հանձնաժողովների (ՈՀ) դերի մեծացման և նրանց պարտականությունների շրջանակի ընդլայնման միջոցով: Նախարարության առաջարկներով[7], ՈՀ- ները մասնակցում են՝

- Ոլորտի զարգացմանն ուղղված տարբեր հարցերի շուրջ շահագրգիռ կողմերին խորհրդատվությունների տրամադրմանը,

[7] Հայաստանի կառավարություն. 2018–2020 թթ. Թուրինի գործընթացի ազգային զեկույց, https://openspace.etf.europa.eu/trp/torino-process-2018-2020-armenia-national-report

- Ուսումնական հաստատություններին և զբաղվածության կենտրոններին ոլորտում պահանջվող կարողունակությունների, ընթացիկ և ակնկալվող թափուր աշխատատեղերի մասին տեղեկատվության փոխանցմանը և վերլուծությանը,
- ոլորտին առնչվող ընկերություններում նոր կարողությունների և հմտությունների կարիքների (որակական և քանակական) վերհանմանը, յուրաքանչյուր մասնագիտության համար որակավորման մակարդակի և հավաստագրման պահանջների վերաբերյալ առաջարկությունների տրամադրմանը,
- ոլորտին առնչվող զբաղմունքի բնութագրերի, պետական կրթական չափորոշիչների, աշխատակիցների հմտությունների և կարողությունների վերաբերյալ առաջարկությունների տրամադրմանը,
- ՄԿՈՒ ոլորտին առնչվող պետական կրթական չափորոշիչների տեխնիկական (մասնագիտական) փորձաքննության ապահովմանը,
- Նոր մասնագիտությունների և կրթական ծրագրերի կարիքների բացահայտմանը և գնահատմանը,
- Կրթության և վերապատրաստման բովանդակությունն առավել համապատասխան դարձնելու նպատակով բարելավելու շուրջ ՄԿՈՒ իրականացնողների հետ երկխոսությանը:

ՀԳՀՄ-ն համաձայն է այս առաջարկներին և հորդորում է Կառավարությանն ապահովել իրավական կարգավիճակ և ռեսուրսներ՝ ՈՀ-ների կողմից սեփական գործառույթների ինքնուրույն և արդյունավետ իրականացման նպատակով:

Կրթական հաստատությունների և գործատուների միջև համագործակցությունը նույնպես կարևոր է անհատների զբաղունակության ամրապնդման համար: Համագործակցությունը բարելավելու մեթոդները կարող են տարբեր կերպ իրականացվել, օրինակ՝ խթաններ տրամադրելով կրթական հաստատություններին գործատուների հետ համագործակցելու նպատակով, բարձրացնելով գործատուների շրջանում կրթության զարգացման միտումների վերաբերյալ իրազեկությունը և խթանելով այնպիսի համատեղ նախաձեռնությունները, որոնք կօգնեն զարգացնել աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության հնարավորությունները: Գործում է քոլեջի կառավարման խորհրդի կառուցվածքային մարմինը: Բացի այդ, ՄԿՈՒ-ում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգը 2018թ. լսելի դարձրեց գործատուի ձայնը և ամրապնդեց այնպիսի կարևոր նոր գործառույթներ, ինչպիսիք են կրթության որակի ապահովումը, գործատուների հետ կապերը և ուսանողների գործնական ուսուցման կազմակերպումը, մասնագիտական կողմնորոշումը և այլն: Այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ է տեղեկատվական իրազեկման արշավ իրականացնել՝ խրախուսելու գործատուների առավել ակտիվ ներգրավվածությունը քոլեջի խորհրդի մակարդակով: Գործարար և կրթական համայնքներում վիրտուալ հանդիպումների համար տեխնոլոգիաների առավել մասշտաբային կիրառումը՝ ՔՈՎԻԴ-19 համավարակով պայմանավորված արգելափակումներից ի վեր ավելի է ընդարձակել այս տեսակի ներգրավվածության հնարավորությունների շրջանակը: Արդյունավետ կլինի նաև հակիրճ ուղեցույցը, որը կօգնի գործատուներին առավելագույնի հասցնել տրամադրված հնարավորությունները Քոլեջի խորհուրդների կազմում ներգրավվածության միջոցով:

Բուհական կրթության և աշխատաշուկայի կարիքների միջև նույնպես զգալի տարբերություն կա: ՀԳՀՄ-ն նախատեսում է համագործակցել համալսարանների խորհուրդների կազմում ներգրավված գործատուների ներկայացուցիչների հետ՝ գործընկերության մոդելի հետ աշխատելու արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով:

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Սոցիալական գործընկերների ներգրավման կառույցների, օրինակ՝ ՄԿՈՒՀԱԽ-ի գործունեության օրենսդրական հիմքերի բարեփոխում՝ զարգացման կառավարման գործում գործատուներին ավելի բովանդակալից դեր ապահովելու նպատակով:
2. Համապարփակ կերպով սոցիալական գործընկերների ներգրավման կառույցների (ազգային, ոլորտային և քոլեջի մակարդակում) արդյունավետության վերանայում:
3. ԿԳՄՄՆ-ի կողմից իրավական կարգավիճակի և ռեսուրսների ապահովում՝ միտված Ոլորտային հանձնաժողովների կողմից սեփական գործառույթների ինքնուրույն և արդյունավետ իրականացմանը:
4. ՀԳՀՄ-ի և ԿԳՄՄՆ-ի կողմից իրազեկության բարձրացման արշավի իրականացում՝ խրախուսելու Քոլեջների խորհուրդներում գործատուների ավելի լայն ներկայացուցչական բազայի ակտիվ ներգրավումը:
5. ՀԳՀՄ-ի և ԿԳՄՄՆ-ի կողմից հակիրճ ուղեցույցի մշակում՝ միտված օգնելու գործատուներին առավելագույնի հասցնել տրամադրված հնարավորությունները Քոլեջի խորհուրդների կազմում ներգրավվածության միջոցով:
6. ՀԳՀՄ-ի կողմից համալսարանների խորհուրդների գործատուների ներկայացուցիչների հետ համագործակցություն՝ գործընկերության մոդելով աշխատելու արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով:
7. Հատուկ ՀԳՀՄ-ի ներկայացուցիչներին ԿԳՄՄՆ-ի կողմից համալսարանների հոգաբարձուների խորհուրդներում սահմանված տեղերի քվոտայի հատկացում:
8. ՄԿՈՒՀԱԽ-ում Էկոնոմիկայի նախարարության ակտիվ մասնակցության ապահովում՝ հաշվի առնելով հմտությունների կարևորությունը Հայաստանի արտադրողականության և տնտեսական ապագա բարգավաճման գործում:
9. Համալսարանների կողմից առավել մեծ թվով գործատուների ներգրավում կրթական ծրագրերի մշակման և ներդրման, ուսանողների գործնական նոր կարողությունների և հմտությունների ձեռքբերման գործում, ինչպես նաև հաստատությունների հոգաբարձուների խորհուրդներում:
10. Բարձրագույն կրթության ռազմավարություն և բարձրագույն կրթության մասին նոր օրենք ունենալու հրատապ անհրաժեշտություն՝ միտված ոլորտի և երկրի միասնական տեսլականի սահմանմանը:

# Նպատակ 2. Կառավարությունը և կրթական ծառայություններ տրամադրողները ավելի շատ կշեշտադրեն հմտությունների զարգացման այն հնարավորությունները, որոնք կարևոր են տնտեսության, ուսումնառողների և հասարակությունների համար

Հայաստանը, ինչպես շատ այլ երկրներ, բախվում է երկարաժամկետ գործազրկության բարձր մակարդակի խնդրին, մինչդեռ ձեռնարկատերերը հաճախ նշում են, որ ունեն համապատասխան հմուտ թեկնածուների պակաս և չեն կարողանում լրացնել թափուր աշխատատեղերը: Այս միտումն այժմ աճում է, քանի որ հմտությունների պահանջները և պակասը առկա են

մասնագիտությունների առավել լայն շրջանակում: Այս մարտահրավերը հնարավոր է հաղթահարել՝ տրամադրելով համապատասխան հմտությունների զարգացման հնարավորություններ և համապատասխան մասնագիտական կողմնորոշման տեղեկատվություն ու խորհրդատվություն: Արդյունավետ մասնագիտական կողմնորոշումը կարող է բարձրացնել կրթական համակարգի արդյունավետությունը, կանխել կրթությունը կիսատ թողնելը, խթանել կրթության և աշխատանքի միջև առավել սերտ կապը, ավելացնել կարիերայի տևողությունը, նպաստել տնտեսական և աշխատաշուկայի նպատակների իրագործմանը, ինչպես նաև խթանել սոցիալական հավասարությունն ու ներգրավվածությունը:

Աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման (WBL) հնարավորությունների ընդլայնումը, ինչպիսիք են ՄԿՈՒ-ում և բարձրագույն կրթության մակարդակներում աշկերտությունը և պրակտիկան, առանցքային են համապատասխան հմտությունների ձեռքբերման հնարավորությունների ապահովման գործում: Թեև ԿԳՄՍՆ-ն իրականացնում էր «Հայաստանում 2019-2025թթ. աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության զարգացման հայեցակարգը և ճանապարհային քարտեզը», առաջընթացը խիստ դանդաղ էր: Եվրոպական կրթական հիմնադրամը համարում է, որ ԱՀՈՒ-ն պետք է կենտրոնանա տարբեր թիրախային խմբերի, օրինակ՝ երիտասարդների ու մեծահասակների վրա: Այն նաև հորդորում է անհապաղ ընդունել ԱՀՈՒ-ի վերաբերյալ ազգային կանոնակարգը (որը վերաբերում է ապահովագրությանը, գաղտնիությանը, ուսանողների իրավունքների պաշտպանությանը և այլն)[8]: ՄԿՈՒ-ի մակարդակում առաջնահերթությունը պետք է տրվի գործարար հատվածի հետ կապերի համար պատասխանատու համակարգողների վերապատրաստմանը և աշխատանքի ընդունմանը՝ յուրաքանչյուր մասնագիտական ուսումնական հաստատությունից՝ մեկին: Դոնորների կողմից ֆինանսավորմամբ իրականացված նախագծերից քաղված դասերը պետք է հասանելի լինեն այլ մասնագիտական ուսումնական հաստատություններին:

Կան լավ փորձի օրինակներ, որոնցից է նախկինում ՀԳՀՄ-ի կողմից նախարարությանը 30 այն ընկերությունների ցանկի տրամադրումը, որոնք համաձայն էին աշխատանքային տարածք և ռեսուրսներ տրամադրել աշխատավայրում վերապատրաստման նպատակով՝ միտված ուսանողների շրջանում գործնականում մասնագիտական հմտությունների ձեռքբերմանը: Սա հատկապես կարևոր է ՄԿՈՒ-ի մակարդակում, որտեղ քոլեջների մեծ մասը չունի ֆիզիկական ենթակառուցվածքներ՝ գործնական կրթության հնարավորություններ ընձեռելու համար: ԱՀՈՒ-ի համար չկա սահմանված պետական ֆինանսավորում, իսկ համակարգը հիմնված է միջազգային գործակալությունների միջոցով հասանելի ժամանակավոր և մասնակի ֆինանսավորման վրա: Հետևապես, գործատուները պահանջում են ԱՀՈՒ խթաններ, ինչպիսիք են աշկերտության և պրակտիկայի շրջանակներում օգտագործվող տեխնիկական սարքավորումների համար հարկային արտոնությունները և ապահովագրությունը:

Այս տեսակի ներգրավվածությունը կարող է արդյունավետ լինել նաև այլ ուղղությամբ: Օրինակ՝ Հայաստանի ազգային Պոլիտեխնիկական համալսարանի (ANEL) լավ սարքավորված լաբորատորիաները և Շարունակական կրթության կենտրոնը, որպես՝ լավ փորձի օրինակ, կարելի է տրամադրել աշխատողներին՝ հմտությունների կատարելագործման հնարավորություններ ստեղծելով:

Աշխատաշուկայի կարիքների կանոնավոր գնահատումը կարող է խթան հանդիսանալ նաև տնտեսության համար, ինչը կարող է նպաստել թե՛ աշխատանք փնտրողների, թե՛ աշխատողների, և թե՛ գործատուների համար վերապատրաստման՝ կարիքներին

[8] Հայաստանում աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման առաջընթացի մասին իրազեկման աշխատաժողով, մայիս, 2021թ.: https://www.etf.europa.eu/en/document-attachements/flash-report-national-dissemination-seminar-progress-work-based-learning-wbl

համապատասխանության և վերաբերելիության բարձրացմանը: Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտը պատրաստում է ոլորտների համառոտ ակնարկներ և անցկացնում վերլուծություններ աշխատաշուկայի և հմտությունների զարգացման թիրախային խնդիրների վերաբերյալ: Վերլուծություններին նպաստում են նաև այլ հետազոտական կազմակերպություններ: Բացի այդ, իրականացվում են ժամանակավոր հարցումներ ՄԿՈՒ հաստատությունների, գործատուների ասոցիացիաների և երբեմն՝ միջազգային հաստատությունների կողմից:

Այնուամենայնիվ, գործունեության այս տեսակը պահանջում է ոչ միայն աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, այլև բազմաթիվ այլ նախարարությունների, ոչ պետական կառույցների և շահագրգիռ այլ կողմերի համակարգում: Այս նպատակով կարևոր է, որ կառավարությունը գործատուներին ճանաչի որպես ռազմավարական գործընկերներոջ և հստակեցնի նրանց դերը՝ առաջնահերթություններ սահմանելու և աշխատողների հմտությունների կատարելագործման հարցում: Որպես այս կարևոր խնդրի լուծման առաջին քայլ՝ ՀԳՀՄ-ն նախատեսում է տրամադրել գործատուների կողմից հրատապ պահանջվող և պետպատվերով ապահովվող հիմնական մասնագիտությունների և հմտությունների ցանկը: Ընկերությունները կֆինանսավորեն այս կոնկրետ ոլորտներում հմտությունների զարգացման համար պետության կողմից հատկացվող ուսուցման ծախսերի 20%-ը:

Հմտությունների առավել հստակ համապատասխանեցումը զբաղվածության հնարավորություններին կարող է իրականացվել նաև ՄԿՈՒ-ում և բարձրագույն կրթության ոլորտներում առկա հմտությունների տրամադրման ողջ շրջանակի, ինչպես նաև այդ հմտությունների կարևորության խթանման միջոցով՝ բավարարելով աշխատաշուկայի կարիքները և ապահովելով անհատների համար կարիերայի հնարավորություններ: ՄԿՈՒ-ից բարձրագույն կրթության անցնելու իրական մոտեցումները կարող են ավելի հստակ դարձնել այն ընկալումը, որ մասնագիտական կրթությունը «երկրորդ լավագույն» տարբերակն է: ՀԳՀՄ-ն նախկինում դասախոսություններ է անցկացրել համալսարանների ուսանողների շրջանում կարիերայի պլանավորման և աշխատաշուկայի պահանջների վերաբերյալ:

Հայաստանում գործում է աշխատաշուկայով զբաղվող պետական գերատեսչություն: Զբաղվածության պետական գործակալությունը (ԶՊԳ), որը գործում է 51 տեղական կենտրոնների միջոցով, աշխատանք փնտրողներին տրամադրում է զբաղվածության հետ կապված ծառայություններ, այդ թվում նաև միջնորդային ծառայություններ և կարիերայի վերաբերյալ տեղեկատվություն, կողմնորոշում և ուղղորդում: ԶՊԳ-ն նաև կազմակերպում է աշխատանքի տոնավաճառներ և տրամադրում մասնագիտական ուսուցում գործազուրկներին: 2017թ. ԶՊԳ-ն գործարկեց կատարելագործված առցանց համակարգ՝ ապահովելու աշխատանք փնտրողների և աշխատատեղերի համապատասխանությունը և պարտավորվել է տրամադրել նպատակային ծառայություններ աշխատանք փնտրողներին, մասնավորապես նրանց, ովքեր երկարաժամկետ կամ պաշտոնապես գործազուրկ են: Այնուամենայնիվ, դեռևս կա էական բարեփոխումների անհրաժեշտություն:

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Աշկերտության, մասնագիտական պրակտիկայի և Աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման (ԱՀՈՒ) այլ հնարավորությունների համար Գործատուների կողմից տրամադրված տեխնիկական և տեխնոլոգիական սարքավորումների դիմաց հարկային արտոնություններ և ապահովագրական ծածկույթ
2. Նպատակային ԱՀՈՒ հնարավորությունները պետք է հիմնված լինեն ԱՀՈՒ ազգային

կարգավորող շրջանակների և ՄԿՈՒ հաստատություններում գործարար ոլորտի հետ հարաբերությունների համակարգողների շարունակական վերապատրաստումների վրա:
3. Գործատուների կողմից հրատապ պահանջվող և պետպատվերով ապահովվող հիմնական մասնագիտությունների և հմտությունների ցանկը: Ընկերությունները կֆինանսավորեն այս կոնկրետ ոլորտներում հմտությունների զարգացման համար պետության կողմից հատկացվող ուսուցման ծախսերի 20%-ը:
4. Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններին հարկ է խորքային վերամշակել ուսումնական պլանները և ծրագրերը, քաջալերել ուժեղացնել գործնական ուսուցումը, շեշտադրել փափուկ հմտությունների ձևավորումը և մասնագիտական պրակտիկաների ընդլայնումը աստիճանաշնորհող բոլոր մասնագիտական ծրագրերում:
5. Հմտությունների և աշխատաշուկայի մասին այս պահին բազմաթիվ նախարարություններում և գերատեսչություններում սփռված ողջ տեղեկատվության հավաքում՝ մեկտեղելով տեխնիկական հմտությունների կանխատեսման կարողությունները մի միասնական հատուկ մարմնում:
6. ՄԿՈՒ հաստատություններին տրամադրել իրավական հիմք՝ ընդլայնելով դրանց գործունեությունը և այնտեղ ներառելով գործատուներին և սովորողներին առևտրային ծառայությունների տրամադրումը:
7. Զարգացնել զբաղվածության պետական գործակալության՝ գործատուների կարիքներն ավելի լավ հասկանալու և աշխատանքի ընդունման հարցազրույցներին համապատասխան թեկնածուների պատրաստվելուն օգնելու կարողությունը:

# Նպատակ 3. Կրթության բոլոր մակարդակներում դասավանդման և ուսուցման որակը շարունակաբար կբարելավվի

Կրթությունն ու ուսուցումը Հայաստանում միշտ եղել են արժեհամակարգի հիմնաքարը և դարեր շարունակ ամուր թելով միահյուսված են եղել հայ հասարակության սոցիալական կառուցվածքում: Պատմականորեն, արհեստներ սովորելու խոր հիմքերը սկիզբ են առնում հայկական ազգային կերպարից ու բնութագրից: Այս ժառանգությունը էլ ավելի է խորացել և վերածվել է կրթության հանդեպ հայկական մշակույթում ամրապնդված գնահատանքի, ինչն էլ խորհրդային տարիներին հանգեցրել էր գրագիտության բարձր մակարդակի և որակյալ մասնագիտական կրթության:

Կառավարության՝ 2019-2023թթ. վերջերս ընդունված ծրագիրը[9] միտված է բարձր տեխնոլոգիական, արդյունաբերական, մրցունակ, արտահանմանն ուղղված, ներառական տնտեսության կառուցմանը: Այն դիտարկում է մարդկային կապիտալի զարգացումը, այդ թվում՝ կրթության արդիականացման և դրա որակի բարելավման միջոցով՝ որպես այս նպատակին հասնելու հիմնական գործոններից մեկը:

Կան լավ փորձի մի շարք օրինակներ, որոնց սովորաբար աջակցում են միջազգային դոնորները, մասնավորապես՝

- Հայաստանի զբաղվածության և մասնագիտական կրթության քաղաքականությունները

[9] Կառավարության որոշում թիվ 65-Ա, 08.02.2019: https://www.gov.am/files/docs/3562.pdf

ապահովվել են «Լավագույն որակավորում՝ լավագույն աշխատանքի համար»[10] խորագիրը կրող ԵՄ բյուջետային աջակցության ծրագրով: Ծրագիրը միտված էր Հայաստանի աշխատաշուկայի արդյունավետությանը և աշխատուժի զբաղունակությանը՝ կարևորելով գյուղատնտեսության ոլորտում զբաղվածությունը:

- **«Շրջանավարտների զբաղունակությունը բարձրացնելու նպատակով աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության»** (WBL4JOB) ծրագրի կոնսորցիումում[11] ներառված է 12 կազմակերպություն, այդ թվում՝ պետական և հասարակական հաստատություններ, բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ հինգ երկրներից, որոնք խորհրդատվություն են տրամադրում Հայաստանի բարձրագույն կրթության համակարգում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ծրագրերի ներդրման վերաբերյալ:
- «Արմաթ» ինժեներական լաբորատորիաների ծրագիրը կիրառում է նորարարական ուսումնական ծրագիր և մանկավարժական մոտեցում ԲՏՃՄ կրթության համար, որն արդյունավետ է և մասշտաբային: 2014թ. իրականացվող «Արմաթ» մոդելը 10-ից 18 տարեկան երեխաների համար իրականացնում է ԲՏՃՄ կրթություն՝ ինտերակտիվ հետդպրոցական դասընթացների, մրցույթների և ճամբարների միջոցով:[12]
- Գերմանիայի միջազգային համագործակցության ընկերության (ԳՄՀԸ) աջակցությամբ հինգ ոլորտներում (ՏՀՏ, զբոսաշրջություն, ավտոմոբիլային տրանսպորտի տեխնիկական սպասարկում և նորոգում, գինեգործություն, գյուղատնտեսություն) ներդրվել և փորձնական ծրագրով իրականացվում է դուալ կրթություն: Նախատեսվում է դուալ համակարգը ներդնել նաև նոր Լոգիստիկա մասնագիտությամբ:

Թեև այս գործունեությունը ողջունելի է, միջազգային հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ դասավանդման և ուսուցման անմիջական մատուցման մեջ ներգրավված անձնակազմի բարձրորակ նախնական և շարունակական կրթությունը կարևորագույն պահանջ է սովորողների ավելի լավ արդյունքների ապահովման համար: Ինչպես նշում է Մակքինզի (McKinsey) խորհրդատվական ընկերությունը. «կրթական համակարգի որակը չի կարող գերազանցել իր իսկ դասավանդողների որակը»[13]: Միջազգային լավ փորձում արձանագրվել է բովանդակության հստակ մասնագիտացվածությունից անցում դեպի ավելի ընդհանրական, հմտությունների վրա հիմնված համակարգված գիտելիքների մոտեցմանը: Ուսումնառության նյութին լավագույնս տիրապետելուց բացի, դասավանդողներից ակնկալվում են ապահովել գիտելիք և իմացություն: Անհրաժեշտ է մեծ ուշադրություն դարձնել հաշվետվողականության բարելավմանը և արդյունքների վերհանման նպատակով գնահատման կիրառմանը:

Երկու տարի առաջ ԿԳՄՄՆ-ն ՄԿՈՒ դասախոսների մասնագիտական զարգացման համար առաջարկել է ամբողջական մի փաթեթ, որը ներառում է.

- ՄԿՈՒ դասախոսների պաշտոնի անձնագիրը,
- ՄԿՈՒ դասախոսների համալսարանական կրթությունը,
- դասախոսներին ընտրելու կարգերն ու ընթացակարգերը՝ ներառյալ թափուր աշխատատեղերի հայտարարությունների համար դիմողների շրջանում մրցութային ընթացակարգերը և այլն,

---

[10] Եվրոպական կրթական հիմնադրամ. լավագույն որակավորում լավագույն աշխատանքի համար https://www.euneighbours.eu/en/east/stay-informed/news/eu-continues-contribute-creating-stable-jobs-armenia

[11] «Շրջանավարտների զբաղունակությունը բարձրացնելու նպատակով աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության (ԱՀՈՒ) ներդրում Հայաստանի և Մոլդովայի բարձրագույն կրթության համակարգերում» (WBL4JOB) https://www.wbl4job.com/

[12] https://armath.am/en

[13] McKinsey & Co (2010). Ինչպես են աշխարհի լավագույն դպրոցական համակարգերը շարունակում ավելի լավը լինել, www.mckinsey.com

- ՄԿՈՒ դասախոսների կատարողականի գնահատման մեխանիզմները,
- ՄԿՈՒ դասախոսների աշխատավարձերի բարձրացում՝ առնվազն մինչև հանրակրթական դպրոցների ուսուցիչների աշխատավարձի չափ և «սոցիալական փաթեթի» տրամադրումը,
- Դասախոսների գնահատման և աշխատավարձերի շարունակական աճ ապահովող տարակարգ համակարգի ներդնումը,
- Այլ ֆինանսական պարգևներ,
- Դասախոսների մասնագիտական վերապատրաստման համակարգի բարելավումը,
- Նոր դասախոսների աշխատանքի ընդունում ու վերապատրաստում:

Փաթեթը անհապաղ պետք է կյանքի կոչել: Համալսարանական կրթության համապատասխանությունն ու որակն ապահովելու համար նույնպես պետք է միջոցներ ձեռք առնել: Պրոֆեսորադասախոսական կազմի՝ ժամանակակից տեխնոլոգիաների տիրապետումը և բիզնես զարգացումներին իրազեկվածությունը կարող են ամրապնդվել վերապատրաստման և արդի աշխատավայրերում ներգրավման միջոցով: Համալսարանական ինստիտուտները և ֆակուլտետները նույնպես պետք է իրազեկվեն հայաստանյան աշխատաշուկայում առկա ներկա ու ապագա մարտահրավերներին և զարգացման միտումներին: Սա ենթադրում է նոր աշխատառճ ու գործատուների և համալսարանների միջև նոր փոխշահավետ և երկարաժամկետ համագործակցություն, քանի որ ներկայումս պրոֆեսորադասախոսական կազմի համար արդյունաբերությանն առնչվող մասնագիտական զարգացման հնարավորությունները խիստ սահմանափակ են: Այս մարտահրավերին արձագանքելու համար ՀԳՀՄ-ն առաջարկել է համալսարանի պրոֆեսորների ու դասախոսների մասնագիտական զարգացման ազգային նոր կենտրոն ստեղծել: Այն կարող է տրամադրել ձեռնարկությունների հետ կապված կարճաժամկետ մասնագիտական դասընթացներ, որոնք մշակված կլինեն գործատուների հետ սերտ համագործակցությամբ, իսկ պրոֆեսորադասախոսական կազմը կստանա պետական հավատարմագրում: Նախնական փորձնական նախագծում ներառված են Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանը, Ճարտարապետության և շինարարության ազգային համալսարանը, Ազգային ագրարային համալսարանը և Պետական տնտեսագիտական համալսարանը:

Ընդհանուր առմամբ՝ նախնական և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում և համալսարանական մակարդակում դասավանդման որակավորումների ավելի մեծ թափանցիկություն է անհրաժեշտ: ԿԳՄՍՆ-ն հստակություն պետք է մտցնի առ այն, թե ինչպես պետք է օգտագործվեն պետական ֆինանսական միջոցները համապատասխան որակավորում ունեցող դասախոսներին, հատկապես երիտասարդ դասախոսներին աջակցելու համար:

Թեև ԱՄԿ-ի՝ Հայաստանի գործատուների շրջանում հմտությունների զարգացման հետազոտությամբ աշխատաշուկայում բացահայտվել են հմտությունների խոշոր բացեր, հմտությունների խիստ պակաս կա մի շարք կոնկրետ մասնագիտությունների դեպքում՝ արտադրության ինժեներներ, մետաղագործներ, հավաքակցող մասնագետներ, էլեկտրոնիկայի մասնագետներ և մեքենայի օպերատորներ: Այսպիսի բացեր առկա են մի շարք ոլորտներում, օրինակ՝ սննդարդյունաբերություն, մետաղարդյունաբերություն և շինարարություն: Այդ իսկ պատճառով ՀԳՀՄ-ն աշխատանքներ է տանում կարճ ժամկետում աշխատաշուկայի հրատապ առաջնահերթությունը՝ Ինժեներական ծառայությունների կենտրոնի զարգացումը, հասցեագրելու նպատակով, որը պրակտիկ ուսուցման հնարավորություններ կընձեռի՝ ա) գործող ՄԿՈՒ և բուհերի գործնական ուսուցման կարիք ունեցող ուսանողներին և բ) այն աշխատակիցներին, որոնք ունեն նեղ, ճարտարագիտական հմտություններ ձևավորելու կարիք, և որոնք գործատուները հենց կվճարեն այս ծառայության դիմաց: Թեև ՀԳՀՄ-ն է ղեկավարելու այս նախագիծը, պետության կողմից նախնական ֆինանսավորում է անհրաժեշտ՝ կենտրոնը կահավորելու և նախագիծը կյանքի կոչելու համար: Սա ազգային առաջնահերթություն է բարձրորակ աշխատուժ ձևավորելու համար, որից կախված են և՛ օտարերկրյա ներդրումները, և՛

տեղական արդյունաբերությունը, և՛ հայրենական արտադրանքի և մատուցվող ծառայությունների արտահանման ծավալները:

Հայաստանը վերջին տարիներին առաջընթաց է գրանցել Որակավորումների ազգային շրջանակի առումով[14]: Ի հավելումն որակի ընդհանուր բարելավման խրախուսմանը՝ այն նպատակ ունի ավելի մեծ թափանցիկություն հաղորդելու կրթության ու ուսուցման որակավորումներին: Պատշաճ իրագործման դեպքում շրջանակն զգալի ներուժ ունի՝ ապահովելու կրթական համակարգի տարբեր տարրերի համապատասխանեցումը, սատարելու գործատուների կողմից աշխատուժի հմտությունների մակարդակի գնահատելմանը և հիմք հանդիսանալու հմտությունների համապատասխանեցման մասին կառավարության որոշումների համար:

Թվային հմտությունների զարգացումը բարեփոխման մեկ այլ առանցքային ոլորտ է: ՏՀՏ ոլորտը Հայաստանի արտադրողականության աճի, տնտեսության մեջ համախառն ավելացված արժեքի, ինչպես նաև արտահանումների, բարձր որակի ու բարձր վարձատրվող աշխատանքի պոտենցիալ խթան է: Բարձրակարգ ՏՀՏ հմտությունների կիրառումը տնտեսության այլ ոլորտներում կարող է խթանել նրանց արդյունավետությունը, մրցունակությունը և տնտեսական կայունությունը:

Ինչպես ընդգծել է Համաշխարհային բանկը[15]՝ դասավանդման բացերին անդրադարձը պետք է սկսել նախակրթական մակարդակից, քանի որ մանկության վաղ շրջանի կրթությունը հիմք է հանդիսանում երեխաների ճանաչողական, ֆիզիկական ու հասարակական զարգացման համար, ինչն էլ օգնում է նրանց սովորել կյանքում: Նախակրթական հաստատություններում ներգրավման ցածր ցուցանիշը գերազանցապես խնդիր է Հայաստանի գյուղական վայրերում, որտեղ երեխաների քիչ քանակը ու համայնքային սահմանափակ բյուջեն ավանդական մանկապարտեզի մոդելը դարձնում են ֆինանսապես անկայուն:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Որակավորումների ազգային շրջանակը ենթադրում է արդյունավետ համակարգում և գործատուների կողմից առավել ակտիվ ներգրավվածություն, մասնավորապես ՄԿՈՒ քոլեջների ոլորտում, որտեղ գործատուի զբաղվածությունը կարևոր նշաձող է Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնի որակավորումներում և որակի ապահովման գործընթացում: Որակավորումների ռեգիստրի մշակումը կարող է նաև ՈԱԾ-ն առավել տեսանելի դարձնել և նպաստել մասնագիտական կողմնորոշման օժանդակ ծառայությունների և որակավորումների ճանաչման աշխատակարգերի ձևավորմանը:
2. ԿԳՄՄՆ-ը ու Բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարությունը պետք է համագործակցեն՝ մշակելու Տեխնոլոգիական հմտությունների գործողությունների պլան, որը հանդես կգա որպես հմտությունների ապահովումը բարելավող արդյունավետ մեխանիզմ: Տեխնոլոգիական փոփոխությունների և համաշխարհային մրցակցության տեմպի պատճառով այդ պլանը հարկ է պարբերաբար վերանայել՝ թվային տնտեսության մեջ ներկա ու ապագա հմտությունների պահանջներն արտացոլելու համար:
3. ԿԳՄՄՆ-ը պետք է հստակ կարգեր ու ընթացակարգեր մշակի ՄԿՈՒ հաստատություններում դասախոսների ընտրության, դասախոսական կազմի երիտասարդացման և մոտիվացման, սերնդափոխության շարունակական ապահովման, դասախոսների համար պաշտոնի անձնագրերի մշակման, ավելի բարձր աշխատավարձերի և դասախոսների

[14] Եվրոպական կրթական հիմնադրամ. 2021 Որակավորումների ազգային շրջանակ՝ Հայաստան https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Armenia.pdf

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

կատարողականի գնահատման ֆորմալ մեխանիզմների ապահովման համար:

4. Նախնական և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման ոլորտում և համալսարանական մակարդակում դասավանդման համար պահանջվող որակավորումների ավելի մեծ թափանցիկություն: ԿԳՄՄՆ-ը պետք է ավելի հստակեցնի, թե ինչպես է անհրաժեշտ օգտագործել պետական ֆինանսավորումը համապատասխան որակավորում ունեցող դասախոսներին, հատկապես երիտասարդ դասախոսներին աջակցելու համար:
5. Բոլոր ֆորմալ ՄԿՈՒ որակավորումների համար նախատեսված ուսումնական ծրագրերը պետք է վերանայվեն՝ հաշվի առնելով ուսանողների շրջանում ավելի բազմազան և առաջանցիկ SS հմտությունների ձևավորմանն ուղղված դասավանդումը, ինչպես նաև այլ մոդուլներում, ըստ անհրաժեշտության, SS-ի կիրառման տարրերի ներառումը:
6. Դպրոցի ուսուցիչները և ՄԿՈՒ դասախոսները, մասնավոր հատվածի հրահանգիչները և համալսարանական ՊԴ կազմը պետք է շարունակեն իրենց հետագա ուսուցումն ու վերապատրաստումը էլեկտրոնային ուսուցման համար բովանդակության մշակման և ներդրման թեմայով: Սա ենթադրում է թվային հմտությունների ընդհանուր բարելավում ՄԿՈՒ դասախոսների ու ղեկավարների շրջանում:
7. ԿԳՄՄՆ-ը պետք է տա փորձնական ազգային կենտրոնի մեկնարկը՝ արդիականացնելու համալսարանական դասախոսների գիտելիքները բիզնեսի, տեխնոլոգիաների և աշխատաշուկայի մասին: Կենտրոնը պետք է տրամադրի ձեռնարկությունների վերաբերող պետական հավատարմագրում ստացած կարճաժամկետ դասընթացներ, որոնք մշակված կլինեն գործատուների հետ համագործակցության արդյունքում:
8. ՀՀ կառավարությունը պետք է առանձնացված ֆինանսավորում տրամադրի՝ սատարելու ՄԿՈՒ ոլորտում դասավանդող այն սկսնակ հետազոտողներին և երիտասրդ գիտնականներին, որոնք ներառված չեն պետության կողմից ֆինանսավորվող թեմատիկ հետազոտական նախագծերում: Նպատակն է խրախուսել նրանց մասնագիտական կրթություն ստանալ մասնագիտական հաստատություններում և խրախուսել դասավանդելու ՄԿՈՒ հաստատություններում:
9. ՀՀ կառավարությունը պետք է տրամադրի սկզբնական փուլի համար նախատեսված ֆինանսավորում՝ սարքավորելու ՀԳՀՄ-ի կողմից ղեկավարվող ճարտարագիտական ծառայությունների կենտրոնը, որը կհիմնադրվի թե՛ ուսանողների, թե՛ դասախոսների համար՝ անդրադառնալու որոշ մասնագիտությունների շրջանում, օրինակ՝ էներգախնայողական և էկոլոգիական տրանսպորտ, արտադրության ինժեներներ, մետաղագործներ, հավաքակցող մասնագետներ, էլեկտրոնիկայի մասնագետներ և մեքենայի օպերատորներ առկա կոնկրետ հմտությունների բացերին:
10. Միջազգային լավագույն փորձի վրա հիմնված այլընտրանքային ծախսարդյունավետ մոդել գյուղական համայնքներում նախադպրոցական կրթության իրականացման համար:

# Նպատակ 4: Հայաստանի տարբեր մասերից մարդիկ ավելի շատ կներգրավվեն կատարելագործման և շարունակական կրթության գործողություններում

Շարունակական կրթությունից ու կատարելագործումից օգուտ են քաղում անհատը, հասարակությունը և գործատուները: Այն մեծապես նպաստում է մարդկանց բարեկեցությանը, ավելի ներառական հասարակության ստեղծմանը, կենսունակ ու կայուն տնտեսության խրախուսմանը: Տնտեսական զարգացման տեսանկյունից՝ աշխատուժի շարունակական ուսուցումը և կատարելագործումը հատկապես կարևոր է ընկերությունների մրցունակությունը պահպանելու և նոր բիզնեսների ստեղծման առումով, ինչն էլ հնարավորություն կընձեռի՝ արձագանքելու ցածր արտահանման ցուցանիշին և Հայաստանը ներդրումների համար գրավիչ երկիր դարձնելու առումով:

Շարունակական կրթությունը Հայաստանում կրթության մասին օրենքով սահմանվում է որպես «ֆորմալ կրթության մեջ ներգրավվածության և ամբողջ կյանքի ընթացքում ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքում ձեռք բերված ուսուցման վերջնարդյունքներ, որոնց միջոցով անհատը ձևավորում ու կատարելագործում է իր գիտելիքները, հմտությունները, կարողունակությունները և արժեհամակարգը»:

Հայաստանը 2005 թ.-ին միացել է Բոլոնիայի գործընթացին և շարունակական կրթության սկզբունքները որպես առաջնահերթություններ ներառվել են հավելյալ, շարունակական, ոչ ֆորմալ և մեծահասակների կրթության քաղաքականության փաստաթղթերում: Ինստիտուցիոնալ կարողությունը նույնպես զարգացել է:

Բայց և այնպես, մի շարք մարտահրավերներ դեռևս առկա են[16]: Դրանք կարող են ամփոփվել երեք հիմնական կատեգորիաներում՝ շարունակական ուսուցման՝ որպես կրթության կազմակերպման նոր ղեկավար սկզբունքի գնահատում, քաղաքականության ու փորձառնության միջև առկա բացերի և ներդրման առկա շրջանակների գնահատում:

ՀԳՀՄ-ն համոզված է, որ ոլորտային խորհրդի առաջարկված ենթակառուցվածքներն ընձեռում են հնարավորություններ, որոնք միտված են կարճաժամկետ ու նպատակային ուսումնական միջամտությունների համար ձեռնարկատիրական հմտությունների ուսուցման ցանցերի ձևավորմանը: Այս ցանցերը կարող են կազմված լինել միևնույն ոլորտում աշխատուժի ուսուցման միանման կարիքներ ունեցող բիզնեսներից: Առաջարկված ցանցը կարող է օգնել գործատուներին համագործակցել բիզնեսն ավելի մրցունակ դարձնելու համար անհրաժեշտ հմտությունների և համապատասխան մակարդակի (ՄԿՈՒ կամ բարձրագույն կրթություն, մասնավոր կամ հանրակրթական) վերապատրաստող գործընկերների հատկորոշման հարցում, որպեսզի, ըստ անհրաժեշտության, ապահովվի պատշաճ կատարելագործում:

Առաջարկված հմտությունների ցանցի գլխավոր նպատակն է խրախուսել բիզնեսների կողմից կազմակերպվող ձեռնարկատիրական վերապատրաստումներում մասնակցությունը: ՀԳՀՄ-ն հավատացած է, որ բիզնեսների մրցունակության պահպանման առանցքային տարրերն են ուսուցումն ու կատարելագործումը թե՛ ազգային, թե՛ համաշխարհային համատեքստերում: Մենք նաև համոզված ենք, որ ուսուցումն ու կատարելագործումն էականորեն զարկ են տալիս աշխատուժի մասնագիտական կարիերային և շարժունությանը:

[16] Շարունակական կրթության քաղաքականություն և փորձառնություն Հայաստանի Հանրապետությունում. 2013 Եվրոպա XXI հիմնադրամ

Ցանցը կարող է գործարկվել նաև համապարփակ ներդրումային մոդելով, որտեղ Կառավարության դրամաշնորհները կմիավորվեն ձեռնարկությունների ներդրումներին՝ այսպիսով նվազեցնելով ծախսերը և բիզնեսների համար առկա մյուս խոչընդոտները:

Ձեռնարկությունների՝ գործընթացի նմանօրինակ ղեկավարման խրախուսումը կարող է ապահովել ոլորտային ցանցի միջոցով տրամադրված ծրագրերի, ըստ էության, համապատասխանությունը արդյունաբերության ժամանակակից պահանջներին և կարիքներին: Նմանատիպ մոտեցումը նաև կապակցելի ձեռնարկատիրական ցանցի և հարափոփոխ հմտությունների պահանջներին արձագանքելու ճկունության հնարավորություններ է ստեղծում ֆորմալ ու ոչ ֆորմալ ուսուցման միջոցով:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Ներմուծել հայաստանյան կրթական ծառայություններ տրամադրողների ֆինանսավորման համապատասխան մոդելներ՝ շարունակական կրթության և կատարելագործման բազմապիսի կարիքներին համապատասխան: Սա կնշանակի ներդնել ֆինանսավորման համապատասխան մոտեցումներ, որոնք կօժանդակեն տարբեր տեսակի ոչ լրիվ դրույքաչափով զբաղվածության հնարավորությունների իրացմանը, մոդուլահենք դասավանդման համակարգերի կիրարկմանը, կրթություն ու կրթական ծառայություններ տրամադրողների միջև (ներառյալ ՄԿՈՒ և համալսարաններ) համագործակցությանը և բոլոր պոտենցիալ շարունակական ուսուցում ստացողների հասանելիությանը:
2. Ոլորտային հմտությունների խորհուրդները պետք է փորձարկեն ձեռնարկությունների կողմից առաջ մղվող և համաֆինանսավորվող ոլորտային հմտությունների ուսուցման ցանցերը՝ կարճաժամկետ և նպատակային ուսումնական միջամտություններով:
3. Մշակել կոնկրետ մեխանիզմներ և գործիքներ՝ խթանելու շարունակական կրթության քաղաքականության իրականացման գործում սոցիալական գործընկերությունը և ներգրավել բոլոր շահառու խմբերը քաղաքականության մշակման բոլոր փուլերում: Կենտրոնանալ հասարակության և աշխատաշուկայի պահանջարկի վրա:
4. Ներմուծել, հաստատել և ապահովել հատուկ ֆինանսական հոսքեր՝ սատարելու գործատուներին կոնկրետ մասնագիտական հմտությունների (օրինակ՝ ՏՀՏ, ցածր ածխաթթու գազի արտանետումներով տնտեսության համար անհրաժեշտ հմտությունների) բացերը լրացնելու համար:
5. Մշակել համապարփակ քաղաքականություն՝ ինտեգրելու շարունակական կրթության և կատարելագործման հնարավորությունները ֆորմալ հանրային կրթական համակարգին:

# Նպատակ 5: Հատուկ կենտրոնացում կլինի հայկական ՓՄՁ-ներին անհրաժեշտ հմտություններով ապահովման համար

Շատ երկրներում փոքր ու գերփոքր բիզնեսներներն ունեն հատուկ մարտահրավերներ՝ կրթության և կրթական ծառայություններում մասնակցելու առումով: Նրանց պետք է խրախուսել ավելի շատ ներդրումներ կատարել աշխատուժի շարունակական ուսուցման ոլորտում: Կառավարիչները նույնպես ունեն կատարելագործվելու կարիք, հատկապես՝ ՓՄՁ-ներում, որպեսզի կարողանան նպաստել ընկերության զարգացմանն ու աճին: Հաշվի առնելով ՓՄՁ-ների դերը հայկական տնտեսության մեջ (ընդհանուր զբաղվածության ապահովման երկու երրորդը բաժին է ընկնում ՓՄՁ-ներին), այս քաղաքականության սահմանումը առանձնացրել է ոլորտը,

որպեսզի օժանդակի ՓՄՁ-ների՝ բիզնես ոլորտի մարտահրավերները հաղթահարելուն, որոնք մշտապես նոր տեխնոլոգիաների ազդեցությամբ փոփոխվում են՝ փոխելով սպառողի վարքագիծը և ավելի ընդլայնելով սոցիալական ու տնտեսական միտումները:

Կառավարման զարգացումն էական է ՓՄՁ-ների արդյունավետության խթանման համար: Կառավարման լավագույն փորձի հմտություններով ու փորձառնությամբ առաջնորդվող կառավարիչներն ունեն հստակ ռազմավարություն մշակելու, ժամանակակից մեթոդներ որդեգրելու, ավելի լավ թիմեր կազմավորելու, նորամուծություններ մտցնելու ու աճելու ավելի մեծ հնարավորություններ: Ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ ավելի լավ կառավարում ունեցող ընկերություններն ավելի արդյունավետ են, ավելի արագ են աճում և գոյատևելու զգալիորեն ավելի լավ ցուցանիշներ ունեն:

Աշխատուժի ձևավորումը մի շարք հատուկ մարտահրավերների հետ է կապված՝ աշխատուժի վերլուծության գործընթացը, ապագա կարիքների հատկորոշումը, ընկերության ներկա ու ապագա կարիքների միջև առկա բացերի ճանաչումը: Ճիշտ հմտություններով ու գործիքներով, ճիշտ դերերում և ճիշտ պահին ճիշտ մարդկանց ունենալու անհրաժեշտությունն առավել կարևոր է, քան երբևէ: Աշխատուժի ձևավորումն էական է ձեռնարկությունը աճի կորից վեր պահելու, մարդկային կապիտալ, ոլորտային ու տարածաշրջանային մակարդակում կարողունակություններ ձևավորելու առումով:

Լավ մշակված ձեռնարկատիրական կրթության քաղաքականությունը նաև կմեծացնի երիտասարդների ներուժը նորարարական արտադրանքների, ծառայությունների ու գործընթացների նոր սերունդ զարգացնելու գործում: Կրթական համակարգը զգալի ազդեցություն ունի վաղ տարիքից ձեռնարկատիրական հատկանիշներ ձևավորելու վրա: Այդ իսկ պատճառով մեծապես խրախուսվում է, որ ՄԿՈՒ ծրագրերը ներառեն ձեռնարկատիրության պարտադիր մոդուլներ: Սա պետք է ընդլայնվի ընդհուպ մինչև դպրոց ու բարձրագույն կրթության համակարգեր: Նախկինում ՀԳՀՄ-ն համալսարաններում կազմակերպել է կարճաժամկետ ու բարձր հաճախելիություն ունեցող ծրագրեր շահագրգիռ ձեռնարկատերերի և ուսանողների համար: Այս փորձը պետք է կիրառվի ձեռնարկատիրության նոր մոդուլներ մշակելիս:

Երիտասարդները, որոնք օգուտ են քաղում ձեռնարկատիրական ուսուցումից, բիզնեսի մասին գիտելիքների լատենտ պաշար են կուտակում և ձեռք են բերում կարևոր հմտություններ, այդ թվում՝ ստեղծարար միտք, նախաձեռնողականություն, կենսունակություն, թիմային աշխատանքի, ռիսկի գնահատման կարողություններ, պատասխանատվության զգացում, սոցիալական գործընկերության կարևորության գնահատում և սոցիալական տոկունություն: Կան նաև բարձրակարգ հմտություններ, որոնք անհրաժեշտ են բոլոր առևտրային ու սոցիալական ձեռնարկումներում և երիտասարդներին դարձնում են ավելի գործունակ ու ձեռնարկատիրական:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Ֆորմալ կրթության բոլոր մակարդակներում ձեռնարկատիրության հիմնական կարողունակությունների համար մոդուլների ներմուծման մասին Հայաստանի կառավարության որոշումը պետք է իրականացվի անհապաղ:
2. Համապատասխան նախարարությունները պետք է մշակեն Կառավարման զարգացման ռազմավարություն՝ կառավարման լավագույն փորձի հմտությունների հավանական օգուտների վերաբերյալ, որը հաղորդում, լսում ու համոզում է սեփականատեր-կառավարիչներին ու ՓՄՁ-ներին:
3. Կառավարության վարչությունները և պետական գերատեսչությունները պետք է համագործակցեն ճկուն կառավարման զարգացման հնարավորությունների շուրջ: Նրանք

պետք է նաև մշակեն ավելի ճկուն մոտեցումներ՝ կառավարչի ժամանակային սահմանափակումներին համապատասխան, և առաջարկին կշիռ տան այնպես, որ ավելի մեծ թվով ՓՄՁ կառավարիչներ մասնակցեն կառավարման վերապատրաստմանը :

4. Կառավարությունը պետք է հատկորոշի այն ուղիները, որոնցով կարելի է հասանելիություն ունենալ ՓՄՁ-ների համար ուսուցման լրացուցիչ ֆինանսավորման համար: Ուսուցմանը միջամտությունների ազդեցությունը պետք է չափվի և գնահատվի:
5. Բիզնեսի և գործատուների կազմակերպության տարածքային գրասենյակների կարողությունները պետք է հզորացվեն՝ փոքր և գերփոքր ձեռնարկություններին տեղեկատվություն և խորհրդատվություն տրամադրելու նպատակով, թե ինչպես իրենց արտադրանքներով ու ծառայություններով պոտենցիալ շուկաներ մուտք գործեն և ինչպես զարգացնեն աշխատուժի կարողությունները, որպեսզի խթանեն իրենց բիզնեսի զարգացման ռազմավարությունը:
6. Էկոնոմիկայի նախարարությունը պետք է մշակի ՓՄՁ-ների համար կառավարման հմտությունների և աշխատակարգերի հենանշման/գնահատման առցանց արդյունավետ գործիքներ: Սա պետք է որոշի վերապատրաստման ներածական/առաջարկվող հիմնական փաթեթը:

# Գրականության ցանկ


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-%20Education_%20Training%20and%20Employment%20Developments.pdf

European Training Foundation: National dissemination seminar on progress in work-based learning (WBL) in Armenia, May 2021: https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/flash-report-national-dissemination-seminar-progress-work-based-learning-wbl

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

Europe XXI Foundation: Lifelong learning policy and practice in the Republic of Armenia: 2013

Government of Armenia: National Report to the Torina Process 2018 – 2020 , https://openspace.etf.europa.eu/trp/torino-process-2018-2020-armenia-national-report

Government of Armenia: Government Decision No. 65-A, 08.02.2019. https://www.gov.am/files/docs/3562.pdf

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

International Labour Office (ILO): The enabling environment for sustainable enterprises in Armenia, Republican Union of Employers of Armenia, International Labour Office, Enterprises Department. - Geneva: ILO, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_465083.pdf

Armenia Employers Skills Development Survey and Research Report, Republican Union of Employers of Armenia, Business Support Centre, International Labour Office, 2021

World TVET Database Compiled by: UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training May, 2012 https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldtvetdatabase_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."

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

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ
Հասցե՝ ք. Երևան, 0010, Խորենացու 26ա
Հեռ.՝ +37410 527 421; +37495 527 421
Էլ. փոստ՝ info@employers.am
Կայք՝ www.employers.am
Facebook՝ employers.am