

**Բուհ-աշխատաշուկա կապի  
և երիտասարդ մասնագետների աշխատանքային  
զբաղվածության խնդիրները Հայաստանի Հանրապետությունում  
(նախագիծ)**

Էրազմուս+ ծրագրի «Շրջանավարտների աշխատունակությունը բարձրացնելու նպատակով աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ներդրում Հայաստանի և Մոլդովայի բարձրագույն կրթության համակարգերում» (WBL4JOB) նախագիծ

*Սույն նախագիծը ֆինանսավորվել է Եվրոպական հանձնաժողովի աջակցությամբ: Այս փաստաթուղթը ներառում է լոկ հեղինակների տեսակետները, ուստի Եվրոպական հանձնաժողովը չի կարող պատասխանատվություն կրել փաստաթղթում զետեղված տեղեկատվության որևէ կիրառության համար:*

Երևան 2021

**Ներածություն**

Սույն հետազոտությունը իրականացվել է Էրազմուս+ ծրագրի «Շրջանավարտների աշխատունակությունը բարձրացնելու նպատակով աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ներդրում Հայաստանի և Մոլդովայի բարձրագույն կրթության համակարգերում» (WBL4JOB) նախագծի շրջանակում:

Հետազոտությունը վերաբերվում է ՀՀ-ում աշխատաշուկայի վերլուծությանը, երիտասարդ մասնագետների շրջանում զբաղվածության ցուցանիշների ուսումնասիրությանը, աշխատաշուկայում երիտասարդների ինտեգրմանը նպաստող և խոչընդոտող գործոնների վերհանմանը, բուհ-աշխատաշուկա կապի օղակների դերի վերլուծությանը:

Հետազոտության արդյունքները WBL4JOB նախագծի շրջանակում կօգտագործվեն Հայաստանի բարձրագույն կրթության համակարգում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության (ԱՀՈԻ) ներդրմանն ուղղված քաղաքականության, կառուցակարգերի և գործիքակազմի մշակման ընթացքում:

## Բովանդակություն

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ .....	1
1. ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ և ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՑՈՒՑԱՆԻՇՆԵՐԸ.....	4
2. ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՊԱՀԱՆՁՆԵՐԻՆ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴ ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ՈՐԱԿԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ և ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻՐԸ..	11
3. ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎՐԱ ՀԻՄՆՎԱԾ ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ՎԻՃԱԿԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ .	17
4. ԲՈՒՀ-ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱ ԿԱՊԻ ՕՂԱԿՆԵՐԻ և ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ԸՆԹԱՑՔՈՒՄ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՂ ՊՐԱԿՏԻԿԱՆԵՐԻ ԴԵՐԸ .....	20
ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ .....	27

## 1. ՀՀ Աշխատաշուկայի ընդհանուր բնութագիրը և երիտասարդների զբաղվածության ցուցանիշները

Զբաղվածության քաղաքականության, ազգային ռազմավարությունների թիրախների սահմանման համար անհրաժեշտ տվյալների ապահովման, կարճաժամկետ միջակայքում երկրի մակրոտնտեսական իրավիճակի մշտադիտարկման և ռիսկերի գնահատման առումներով կարևոր միջոցներ են **աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության** արդյունքները:

Ընդունված է, որ աշխատուժի ընտրանքային հետազոտությունն աշխատանքի շուկայի վիճակագրության լավագույն աղբյուրներից է<sup>1</sup>:

Ըստ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի 2019թ. իրականացրած աշխատաշուկայի հետազոտության տվյալների՝ ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսները կազմում են բնակչության 74,4%-ը, որից տնտեսապես ակտիվ է (աշխատուժի մասնակցության մակարդակ) բնակչության 59,9%-ը:

ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսների 48,5%-ը կազմում են բարձրագույն (25,1%) և միջին մասնագիտական և արհեստագործական (23,4%) կրթություն ունեցողները<sup>2</sup>:

Աշխատունակ սկսնակ տարիքային խումբը՝ 15-24 տարեկանները կազմում են աշխատանքային ռեսուրսների 16%-ը: 25-34 տարեկանները կազմում են 21%, 35-54 տարեկանները՝ 33,5%-ը: 55-74 տարեկանների տեսակարար կշիռը աշխատանքային ռեսուրսների մեջ 29,4% է<sup>3</sup>:

Ըստ ընտրանքային հետազոտության տվյալների՝ զբաղվածների 5,6%-ն արտագնա աշխատանքի մեկնածներն են, իսկ 1,2%-ը՝ աշխատանքային իմիգրանտներ<sup>4</sup>: Գործազրկության ընդհանուր մակարդակը 2019թ. տվյալներով կազմել է 18,3%<sup>5</sup>: Ընդ որում, քաղաքային բնակավայրերում այն կրկնակի ավելի բարձր է (22,6%), քան գյուղերում (11,4%): Տե՛ս Գծապատկեր 1-ը:

15-29 տարեկանների շրջանում գործազրկության ցուցանիշը 25,7% է:

<sup>1</sup> Labour Market in Armenia: 2018-2019. Statistical Handbook. Statistical Committee of the Republic of Armenia (Armstat). Yerevan, 2020, p. 8. [https://www.armstat.am/file/article/trud\\_2020\\_03-1.pdf](https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_03-1.pdf)

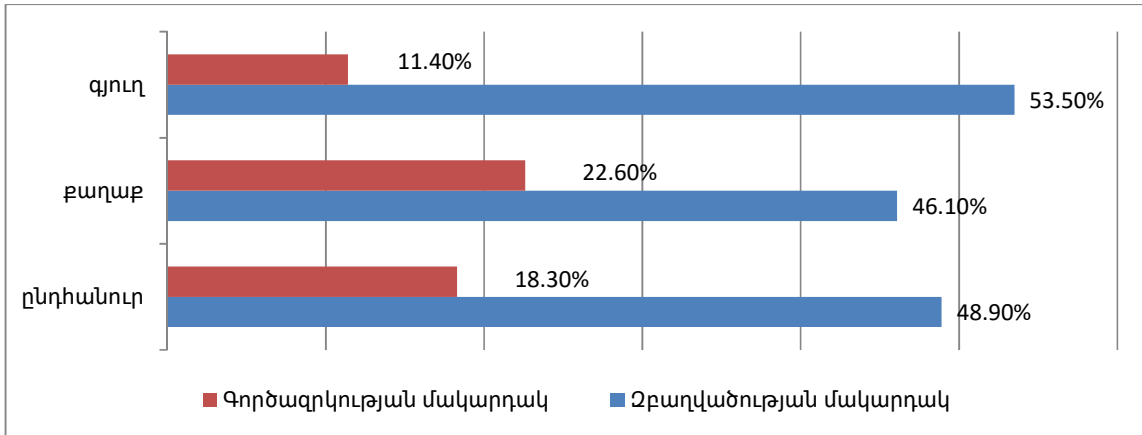
<sup>2</sup> Նույնը, էջ 38: [https://www.armstat.am/file/article/trud\\_2020\\_1\\_.pdf](https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_1_.pdf)

<sup>3</sup> Նույնը, էջ 36: [https://www.armstat.am/file/article/trud\\_2020\\_1\\_.pdf](https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_1_.pdf)

<sup>4</sup> Նույնը, էջ 64: [https://www.armstat.am/file/article/trud\\_2020\\_4.2.pdf](https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_4.2.pdf)

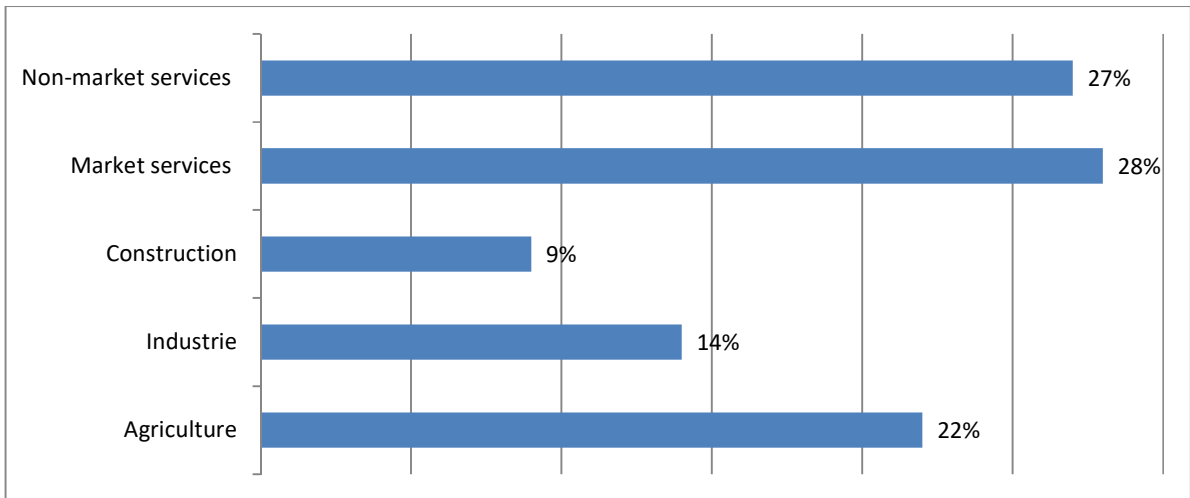
<sup>5</sup> Նույնը, էջ 26: [https://www.armstat.am/file/article/trud\\_2020\\_1\\_.pdf](https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_1_.pdf)

Գծապատկեր 1. Զբաղվածության և գործազրկության ցուցանիշները ՀՀ-ում ըստ բնակավայրի տիպի



Ըստ տնտեսության տարբեր ոլորտների, հատվածների և կարգավիճակի զբաղված աշխատուժի բաշխվածությունը հետևյալն է՝

Գծապատկեր 2. Զբաղված աշխատուժի բաշխվածությունն ըստ ոլորտների



Ըստ հատվածների աշխատուժի բաշխվածությունը հետևյալն է. մասնավոր հատված՝ 75, պետական հատված 24 և ոչ առևտրային կազմակերպություններ՝ 1 տոկոս:

Զբաղվածության ընդհանուր ցուցանիշների համեմատ 18-30 տարեկան երիտասարդներն ավելի ներկայացված են տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և

<sup>6</sup> Տվյալներն ըստ՝ Labour Market in Armenia: 2018-2019. Statistical Handbook. Statistical Committee of the Republic of Armenia (Armstat). Yerevan, 2020, pp. 30; 71: [https://www.armstat.am/file/article/trud\\_2020\\_1\\_.pdf](https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_1_.pdf)

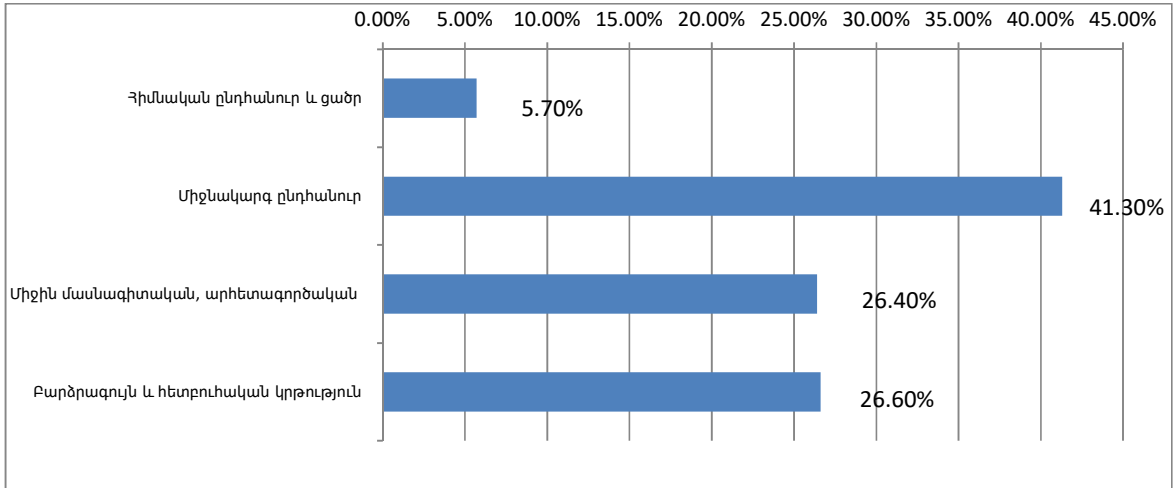
կապի, կրթության, պաշտպանության և պետական կառավարման ոլորտներում: Համեմատաբար քիչ է երիտասարդների ներկայացվածությունն, օրինակ, գյուղատնտեսության բնագավառում: *Տե՛ս գծապատկեր 3-ը:*

*Գծապատկեր 3. 18-30 տարեկանների զբաղվածությունը՝ ըստ բնագավառների<sup>7</sup>*



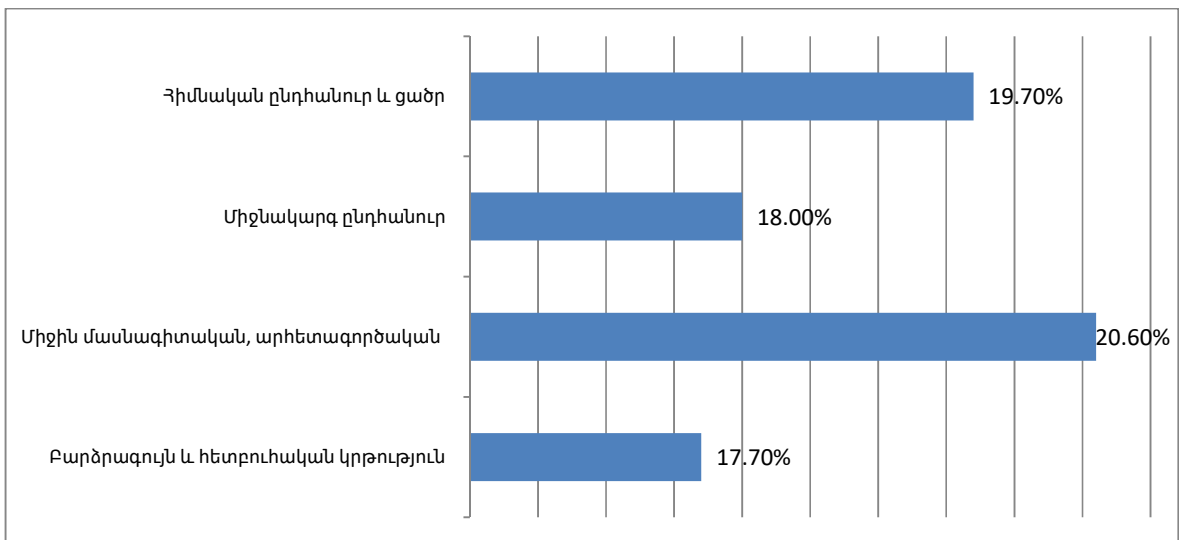
<sup>7</sup> *Տվյալներն ըստ՝* Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգային հետազոտություն: Save the Children, Եր., 2018, էջ 98:  
<https://resourcecentre.savethechildren.net/node/18121/pdf/01-arm.pdf>

**Գծապատկեր 4. Գործազրկության կառուցվածքն ըստ կրթական մակարդակի<sup>8</sup>**



Կրթական տարբեր մակարդակներ ունեցող քաղաքացիների շրջանում գործազրկության մակարդակը գրեթե նույնն է և համեմատաբար ցածր է բարձրագույն և հետբուհական կրթություն ունեցողների շրջանում<sup>9</sup> (Գծապատկեր 5.):

**Գծապատկեր 5. Գործազրկության ցուցանիշը տարբեր կրթական մակարդակ ունեցող շերտերում<sup>10</sup>**



<sup>8</sup> Labour Market in Armenia: 2018-2019. Statistical Handbook. Statistical Committee of the Republic of Armenia (Armstat). Yerevan, 2020, pp. 102:

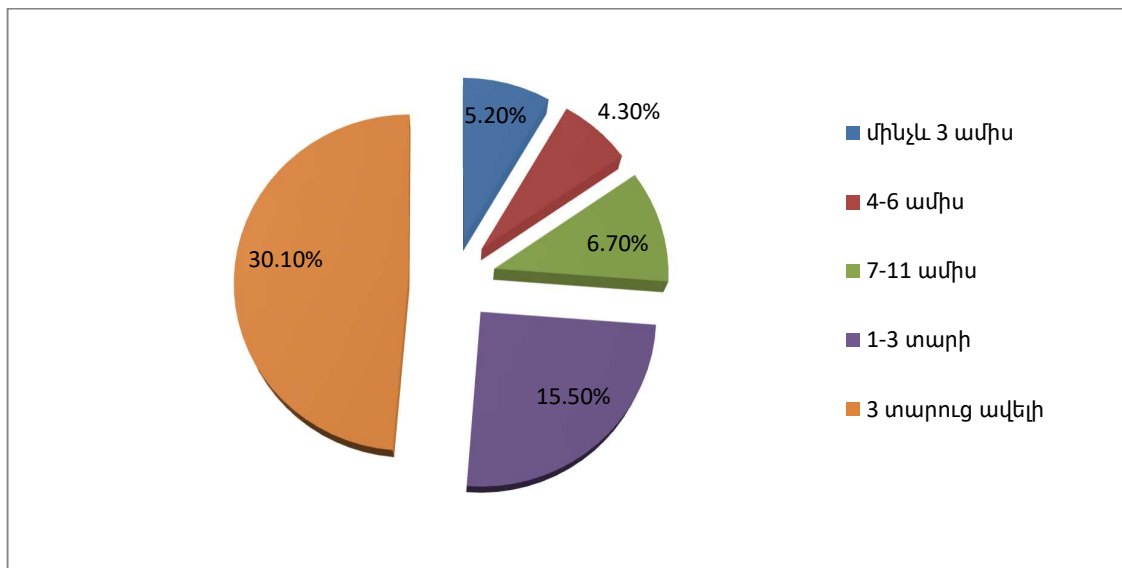
<sup>9</sup> Տե՛ս նույնը, էջ 42; 102: [https://www.armstat.am/file/article/trud\\_2020\\_2.pdf](https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_2.pdf) ; [https://www.armstat.am/file/article/trud\\_2020\\_7.pdf](https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_7.pdf)

<sup>10</sup> Labour Market in Armenia: 2018-2019. Statistical Handbook. Statistical Committee of the Republic of Armenia (Armstat). Yerevan, 2020, pp. 102:

2018թ. ավելի զգայուն ընտրանքով իրականացված մեկ այլ հետազոտության տվյալները վկայում են, որ հետբուհական կրթությամբ ռեսպոնդենտների շրջանում չկա գործազրկություն<sup>11</sup>: Տարբեր տարիների ընտրանքային հետազոտությունների արդյունքներով ավանդաբար գործազրկության բարձր մակարդակ է գրանցվել 20-24 տարեկանների շրջանում<sup>12</sup>: 2018թ. հետազոտության տվյալներով 15-29 տարեկանների շրջանում գործազրկության մակարդակը կազմել է 26,7%<sup>13</sup>:

Վերջին տարիներին իրականացված ուսումնասիրությունները վկայում են, որ գործազրկության տևողությունը (աշխատանք փնտրելու ժամանակահատվածը) ավելանալու միտում ունի և 2019թ. տվյալներով կազմել է միջինը 33,7 ամիս<sup>14</sup> (տե՛ս գծապատկեր 6-ը): Այս ցուցանիշը մտահոգիչ է, քանզի առանց աշխատանքի մեկ տարուց ավելի մնացող մարդիկ, աշխատաշուկայի անըդիստ աճող ու փոփոխվող պահանջների և նախկին հմտությունների հնացման պատճառով, որպես կանոն, հետ են մնում աշխատաշուկայի զարգացումներից՝ կորցնելով մրցունակությունը:

Գծապատկեր 6. Գործազրկության տևողությունը



<sup>11</sup> Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և զենդերազգայուն հետազոտություն: Save the Children, Եր., 2018, էջ 89:

<sup>12</sup> Տե՛ս Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և զենդերազգայուն հետազոտություն: Save the Children, Եր., 2018, էջ 60-61:

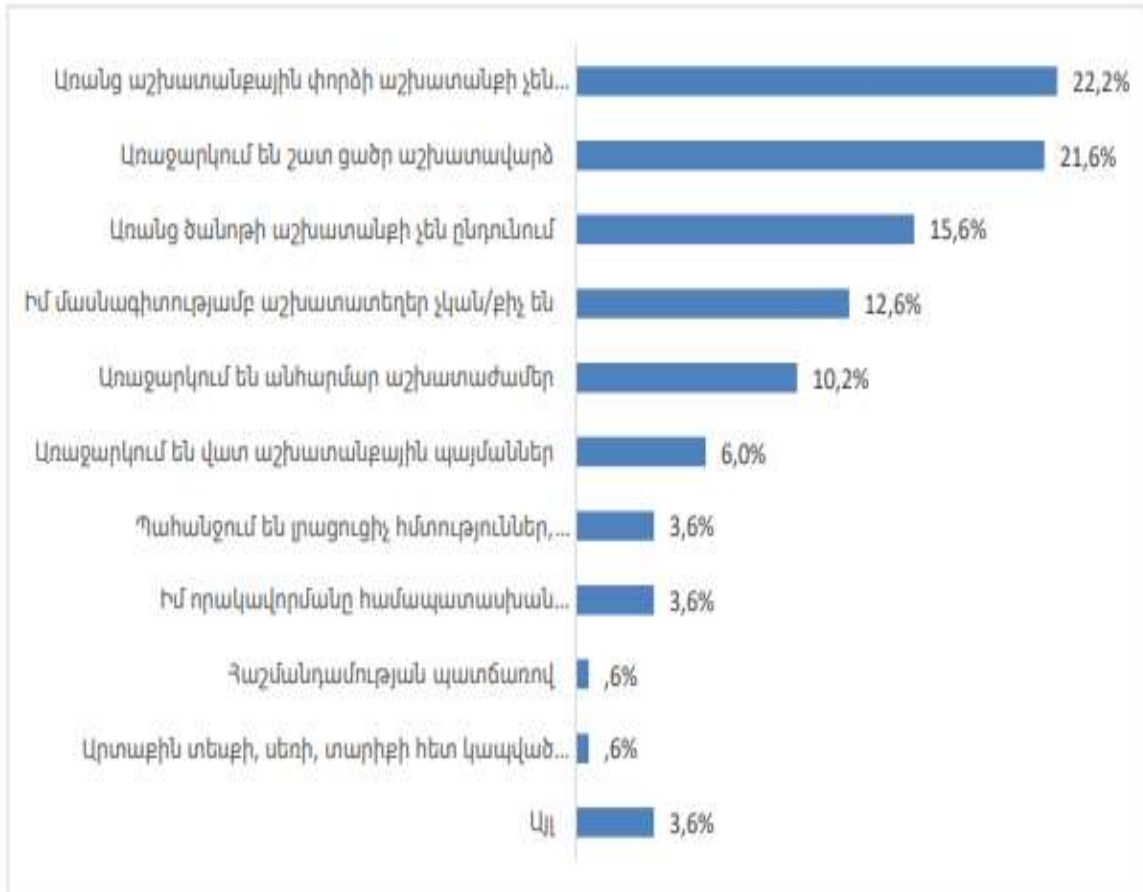
<sup>13</sup> Labour Market in Armenia: 2018-2019. Statistical Handbook. Statistical Committee of the Republic of Armenia (Armstat). Yerevan, 2020, p. 32: [https://www.armstat.am/file/article/trud\\_2020\\_1\\_.pdf](https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_1_.pdf)

<sup>14</sup> 2017թ., օրինակ, այդ ցուցանիշը կազմել է 30,8 ամիս: Տե՛ս Labour Market in Armenia: 2018-2019. Statistical Handbook. Statistical Committee of the Republic of Armenia (Armstat). Yerevan, 2020, p. 113: [https://www.armstat.am/file/article/trud\\_2020\\_8.pdf](https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_8.pdf)



Ըստ սոցիոլոգիական հարցման՝ գործազուրկ երիտասարդները աշխատանք չունենալու հիմնական պատճառները տեսնում են աշխատաշուկայի պահանջարկի/գործատուների կողմում (*տե՛ս* Գծապատկեր 7-ը)<sup>15</sup>:

Գծապատկեր 7. Աշխատանք չգտնելու պատճառները (% պատասխաններից)



Գործազուրկների շրջանում աշխատանքային փորձի և հմտությունների պակասն արտահայտող խիստ բարձր ցուցանիշները վկայում են, որ Հայաստանում գործազուրկ երիտասարդների համար փորձաշրջանների, պրակտիկաների և լրացուցիչ վերապատրաստումների մեծ անհրաժեշտություն կա:

Save the Children կազմակերպության փորձագետները հայաստանյան աշխատաշուկայում երիտասարդների բավարարվածությունը աշխատանքից վերհանելու համար 2018թ. իրականացրած հետազոտության շրջանակներում

<sup>15</sup> Ըստ Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և զենդերազգային հետազոտություն: Save the Children, Եր., 2018, էջ 92-93:

հարցվողներին առաջարկել են 5 միավորանոց սանդղակով գնահատել իրենց ներկայիս աշխատանքի տարբեր կողմերը: Զարմանալիորեն, բավարարվածության ամենաբարձր միավորը ստացել է գործատուի/ղեկավարի վերաբերմունքը, որը բավական բարձր է գնահատվել (տե՛ս Աղյուսակ 1-ը): Երիտասարդները քիչ թե շատ բավարարված են աշխատանքային ժամերով և ծանրաբեռնվածությամբ: Ամենացածր գնահատականները տրվել են մասնագիտական կարողություններին համապատասխանությանն ու մասնագիտական աճի/պաշտոնի բարձրացման հնարավորությանը<sup>16</sup>:

*Աղյուսակ 1. Աշխատանքից բավարարվածության գնահատականները*

<b>Գնահատեք Ձեր բավարարվածությունը...</b>	<b>Միջին գնահատական</b>	<b>Ստանդարտ շեղում</b>
Աշխատավարձ/ Եկամտաբերություն	3.21	1.141
Աշխատաժամեր	3.67	1.132
Ծանրաբեռնվածություն	3.39	1.243
Համապատասխանություն մասնագիտական կարողություններին	3.02	1.642
Գործատուի/ղեկավարի վերաբերմունք	4.33	1.099
Մասնագիտական աճի/պաշտոնի բարձրացման հնարավորություն	3.12	1.489

<sup>16</sup> Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և զենդերազգային հետազոտություն: Save the Children, Եր., 2018, էջ 100:

## 2. Աշխատաշուկայի պահանջներին երիտասարդ մասնագետների որակավորումների և հմտությունների համապատասխանության խնդիրը

Հայաստանում կատարված ուսումնասիրությունների համաձայն՝ բուհ-աշխատաշուկա կապի հիմնական խնդիրները առաջանում են «բուֆերային» գոտում ֆասիլիտացիայի կամ օժանդակության պակասից, երբ տեղի է ունենում աշխատուժի անցումը կրթական հաստատությունից զբաղվածության ոլորտ<sup>17</sup>:

**Փորձագետների կողմից որպես հիմնական խոչընդոտ նշվում է կրթական հաստատությունների և աշխատաշուկայի միջև ուղղակի համագործակցության պակասը:**

Ըստ փորձագետների՝ գործատուները դժգոհում են կրթական համակարգից, նշելով, որ վերջինս թերանում է շրջանավարտներին աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան մասնագիտական որակավորումներ փոխանցելու գործում:

Մյուս կողմից, կրթական հաստատություններն են մեղադրում գործատուներին, որոնք ակտիվորեն ներգրավված չեն կրթության կառավարման գործընթացում, պատրաստակամ չեն աջակցելու ուսումնական ծրագրերի կազմմանը, կազմակերպելու փորձնակների ուսուցում կամ տրամադրելու հմտություններ փոխանցող պրակտիկաներ ուսանողներին<sup>18</sup>:

Չնայած, որ հիմնական դերակատարների համար կազմակերպվում են տարաբնույթ ֆորումներ, կոնֆերանսներ, քննարկումներ, այդուհանդերձ, ռազմավարական փոփոխությունների և համագործակցության շրջանակի ընդլայնման կարիք կա: Կրթության և աշխատաշուկայի միջև կապը մեծամասամբ միակողմանի և չմիջնորդավորված է. այն ակտիվ կարգավորումների կարիք ունի օժանդակ կառույցների կողմից, ինչպիսիք են պետական և ոչ պետական զբաղվածության գործակալությունները, շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոններ և այլն:

Ավելին, աշխատաշուկայից հետադարձ կապը խնդրահարույց է ոչ միայն գործատուների պասիվության պատճառով, այլև նրանց մոտ ինքնագնահատման

<sup>17</sup> Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգային հետազոտություն: Save the Children, Եր., 2018, էջ 101:

<sup>18</sup> Նույնը, էջ 102:

կարողությունների պակասի հետևանքով՝ ոլորտի կարիքները և իրենց ապագայի աշխատողին ներկայացվող պահանջների փոփոխությունները կանխատեսելու համար: Փորձագետները նկատում են նաև, որ խնդիրները չեն կարող լուծվել կարիերայի կենտրոնների, զբաղվածության կամ մասնագիտական կողմնորոշման գործակալությունների թիվն ավերացնելով<sup>19</sup>: **Առաջարկ-պահանջարկ շղթայի գործառնությունը բարելավելու համար աշխատաշուկայի մուտքը պետք է խթանվի պետական և ոչ պետական օժանդակ կանոնակարգերով և առավել արդյունավետ կրթական քաղաքականությամբ:**

Կրթական հաստատություն-աշխատաշուկա գործակցությունը համեմատաբար բարվոք է միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում, ինչն ամրագրված է նաև նորմատիվ փաստաթղթերում: Սոցիալական գործընկերության ներկայացուցիչները մասնակցում են Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոնի<sup>20</sup> նիստերին, որն ունի եռակողմ կառուցվածք: Ոլորտային որակավորման հանձնաժողովները ներգրավված են որակավորման չափորոշիչների հաստատման և վավերացման գործընթացներում: Բացի այդ, սոցիալական գործընկերության համաձայնագրի կողմերը, ինչպիսիք են՝ Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը և Առևտրարդյունաբերական պալատը, շարունակում են մասնակցել հանրապետական և տեղական մակարդակի բոլոր նախաձեռնություններին՝ նշանակելով ներկայացուցիչներ որակավորման հանձնաժողովներում: Գնալով մեծանում է նաև մասնագիտական կողմնորոշման կարևորության գիտակցումը:

Չթերագնահատելով զբաղվածության պետական և ոչ պետական գործակալությունների, կարիերայի կենտրոնների գործունեությունը, արտադրական պրակտիկայի գործող համակարգի, կառավարության կողմից իրականացվող նպատակային ծրագրերի դերը, այդուհանդերձ, փորձագետները նկատում են, որ աշխատաշուկայում առաջարկի և պահանջարկի կապը ստեղծող օժանդակ կառույցների գործունեությունը դեռևս հեռու է արդյունավետ լինելուց<sup>21</sup>:

<sup>19</sup> Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգային հետազոտություն: Save the Children, Եր., 2018, էջ 103:

<sup>20</sup> <http://www.mkuzak.am>

<sup>21</sup> *Տե՛ս* Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգային հետազոտություն: Save the Children, Եր., 2018, էջ 105:

Հայ մասնագետները, օգտագործելով է ԱՄԿ փորձագետների կողմից մշակված մոտեցումը<sup>22</sup>, որով կապակցվում են կրթության մասին տվյալները մասնագիտական հմտությունների մասին տվյալների հետ՝ վերհանել են հայաստանյան աշխատաշուկայում պահանջվող մասնագիտական հմտությունների և կրթական մակարդակի միջև հարաբերակցության հետաքրքիր ցուցանիշներ<sup>23</sup>:

Հետազոտության տվյալներով, Հայաստանում երիտասարդ աշխատողների մոտ կեսն է զբաղված այնպիսի աշխատանքներում, որոնք համապատասխանում են իրենց կրթական մակարդակին (53.7%): Նրանք, ովքեր կատարում են աշխատանք, որի համար գերկրթված են, կազմում են 33.6%, իսկ թերկրթվածները՝ 12.7%<sup>24</sup>:

Գերկրթվածության միտումը կարող է բացատրվել Հայաստանի երիտասարդության ընդհանուր առմամբ բարձր կրթական մակարդակով՝ հաշվի առնելով, որ երիտասարդների կեսից ավելին ունի բարձրագույն կրթություն: Այս անհամապատասխանությունը ստիպում է երիտասարդներին կատարել ցանկացած հասանելի աշխատանք, որի համար նրանք գերորակավորված են:

Որակավորման անհամապատասխանությունն առավել արտահայտված է մեծածախ/մանրածախ առևտրի (որտեղ զբաղված երիտասարդների կեսից ավելին գերկրթված են), մշակող արդյունաբերության (որտեղ 42.2%-ը գերկրթված են) և էլեկտրականության/գազի մատակարարման/ջրամատակարարման (առկա են 33,3-ական % գերկրթվածության և թերկրթվածության միտումներ) բնագավառներում: Թերկրթվածության գործոնն առավել նկատելի է փոխադրումներ և ավտոմեքենաների սպասարկման (35.7%), պետական կառավարման և պաշտպանության (23.4%), մշակող արդյունաբերության (21.4%) ոլորտներում<sup>25</sup>:

<sup>22</sup> Տե՛ս 1 *Serrier Nicolas*, Labour Market Transitions of young women and men in Armenia, ILO, Youth Employment Programme, Employment Policy Department. - Geneva: ILO, 2014, pp. 32-34

<sup>23</sup> Կիրառվել է մասնագիտական հմտությունների դասակարգման ձևայնացված չափումը՝ ըստ ԱՄԿ Մասնագիտությունների ստանդարտացված միջազգային դասակարգչի (ISCO): Աշխատողները, ովքեր ունեն զբաղվածության բնութհով պայմանավորված՝ կրթության պատշաճ մակարդակ, համարվում են աշխատանքին լավ համապատասխանող: Ովքեր ունեն ավելի բարձր կրթական մակարդակ, քան սահմանված է մասնագիտական խմբերի ստանդարտներով, համարվում են **գերկրթված**, իսկ նրանք, ովքեր ունեն ավելի ցածր կրթական մակարդակ՝ **թերկրթված**: Օրինակ՝ համալսարանի շրջանավարտը, ով զբաղված է ցածրակարգ հմտություններ պահանջող աշխատանքում (օր.՝ բանվոր, արհեստագործ մեքենավեր, գրասենյակային գործ), գերկրթված է, մինչդեռ դպրոցական կրթություն ունեցողը, որը զբաղված է բարձրակարգ հմտություններ պահանջող աշխատատեղում, թերկրթված է:

<sup>24</sup> Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և զենդերազգայուն հետազոտություն: “Save the Children”, Եր., 2018, էջ 109:

<sup>25</sup> Տե՛ս նույնը, էջ 111-112:

Աշխատող երիտասարդների շրջանում անցկացված հարցման տվյալներով՝ աշխատաշուկայում պահանջող հմտությունների շարքում առկա է ֆիզիկական պարզ և ֆիզիկական մասնագիտացված հմտությունների, ինչպես նաև կառավարչական հմտությունների պակաս: Մինչդեռ բարձրակարգ մասնագիտական և գրասենյակային հմտությունների առումով, օրինակ, գերառաջարկ կա<sup>26</sup>:

**Փաստորեն, կրթական հաստատությունների առաջարկի և աշխատաշուկայի պահանջարկի միջև ճեղքվածքը պայմանավորված է ոչ միայն մասնագիտական կրթության կողմնորոշման խնդիրներով, այլև կրթության որակով և շուկայի պահանջներին դրա համապատասխանությամբ:**

Բուհերում տրվող կրթության բաղադրիչների և աշխատաշուկայի պահանջների որոշակի անհամապատասխանության մասին են խոսում սոցիոլոգիական հարցումները: Աշխատող երիտասարդների շրջանում անցկացված հարցման տվյալներով, նրանց 35,4%-ը ոչ բավարար կամ թերի է համարում բուհում ստացած տեսական գիտելիքները 37,4%-ը՝ մասնագիտական գործնական հմտությունները, 24,4%-ն էլ՝ ընդհանուր գործնական (ինքնաներկայացման, մոտիվացիոն նամակ գրելու, աշխատանքի ընդունման հարցազրույցին մասնակցելու, բանակցելու և այլ) հմտությունները (soft skills)<sup>27</sup>:

Աշխատաշուկայում առկա պահանջների և բուհերի կողմից սովորողներին փոխանցվող որակների որոշ անհամապատասխանության մասին վկայում են տարբեր տարիներին անկացրած հետազոտությունները: Դեռևս 2005թ. ՄԱԶԾ փորձագետները գործատուներին առաջարկվել էին 5 միավորանոց սանդղակով գնահատել երիտասարդ աշխատակիցների մասնագիտական գիտելիքներն ու հմտությունները: Միջին վիճակագրական տվյալներով արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթություն ունեցողների համար գործատուների գնահատականը կազմել է 3,1 միավոր, իսկ բարձրագույն կրթությամբ մասնագետների համար 3,2 միավոր:

Ընդհանուր առմամբ, գործատուների կողմից երիտասարդ մասնագետների գիտելիքների ու հմտությունների գնահատականները միջինը 1 միավորով ավելի ցածր

---

<sup>26</sup> Նունը, էջ 113:

<sup>27</sup> Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և զենդերազգայուն հետազոտություն, էջ 116-118:

են աշխատաշուկայում առաջին քայլերն անող երիտասարդների ինքնագնահատականների<sup>28</sup>:

Եթե ՀՀ բուհերի 2002թ-ի շրջանավարտների 54,9%-ը գտնում է, որ ուսումնառության տարիներին ստացած գիտելիքները անհրաժեշտ են և բավարար աշխատաշուկայում աշխատանք գտնելու և մասնագիտական գործունեություն ծավալելու համար, ապա այդ տեսակետը պաշտպանում է գործատուների 40,2%-ը<sup>29</sup>:

Արհեստագործական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների կապակցությամբ գործատուներն ավելի զուսպ են գնահատականներում: Նրանց միայն 28,3%-ն է այդ ուսումնական հաստատությունում ստացած գիտելիքներն անհրաժեշտ ու բավարար համարում ՀՀ աշխատաշուկայում աշխատանք գտնելու և մասնագիտական գործունեություն ծավալելու համար<sup>30</sup>:

Գործատուների և երիտասարդ աշխատակիցների գնահատականների տարբերությունը ուսումնական հաստատություններում մասնագետների պատրաստման գործընթացի տարբեր կողմերի վերաբերյալ, երիտասարդ մասնագետների բարձր, իսկ գործատուների համեմատաբար ցածր գնահատականները, վկայում են մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների գործունեության և աշխատաշուկայում ձևավորված պահանջարկի որոշակի անհամապատասխանության մասին:

Խնդրի տևական բնույթը փաստում են տարբեր տարիներին իրականացված ուսումնասիրությունները:

Աշխատաշուկայում առաջին քայլերն անող երիտասարդների շրջանում անցկացված հարցման տվյալներով, յուրաքանչյուր երկրորդը կարիք ունի լրացուցիչ վերապատրաստման կամ որակավորման դասընթացի: Պահանջված լրացուցիչ հմտությունների և գիտելիքների առումով առաջին հնգյակում են օտար լեզուների տիրապետելը (27,8%), համակարգչային ծրագրավորման (17,2%), նեղ մասնագիտական որակավորման դասընթացները (16,7%), բիզնես

<sup>28</sup> Տե՛ս ՀՀ մասնագիտական կրթության բնագավառում պետական քաղաքականության զարգացման հայեցակարգային մոտեցումներ: ՄԱԱԶԾ, ՀՀ ԿԳՆ, Եր., էջ 56-57

[http://un.am/up/library/National%20Policy\\_ProfEduc\\_arm.pdf](http://un.am/up/library/National%20Policy_ProfEduc_arm.pdf) See National Policy for Professional Education: Concept Paper. UNDP, Armenia 2005, p. 38-39

<sup>29</sup> Տե՛ս նույնը, p. 38; 72. [http://un.am/up/library/National%20Policy\\_ProfEduc\\_eng.pdf](http://un.am/up/library/National%20Policy_ProfEduc_eng.pdf)

<sup>30</sup> National Policy for Professional Education: Concept Paper. UNDP, Armenia 2005, p. 38-39

[http://un.am/up/library/National%20Policy\\_ProfEduc\\_eng.pdf](http://un.am/up/library/National%20Policy_ProfEduc_eng.pdf)

վարելու/ձեռնարկատիրության (13,4%) և տարրական համակարգչային հմտությունները (7,5%), ապա նաև՝ հաղորդակցման, բանակցային հմտությունները (6,6%) և այլն<sup>31</sup>:

Ներկայացված իրողությունները ծանրակշիռ փաստարկներ են մասնագետների պատրաստման գործընթացներում գործատուների շահագրգիռ մասնակցությունն ապահովելու կարևորության, ինչպես նաև ուսումնական հաստատություններում՝ աշխատաշուկայի փոփոխվող պահանջմունքներին համապատասխան կրթական ձևուն քաղաքականություն մշակելու և դրա ներդրմանն ուղղված գործիքակազմ ունեալու անհրաժեշտության օգտին:

Այս տարիների ընթացքում խնդրի լուծման առումով կարևորվել են ուսումնական հաստատությունների կառավարող խորհուրդների կազմում գործարար աշխարհի ներկայացուցիչների ներգրավման, ուսումնական հաստատություններում կարիերայի զարգացման և աշխատաշուկայի ուսումնասիրությամբ զբաղվող կենտրոնների ստեղծման, ինչպես նաև մասնագետների պատրաստման գործում արտադրական պրակտիկայի դերի կարևորման գործոնները:

Ի տարբերություն բարձրագույն կրթության համակարգի, արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթության համակարգում որպես խնդրի լուծման արդյունավետ եղանակ փորձարկվել է աշխատանքի հիման վրա ուսումնառության համակարգի ներդրումը մի շարք մասնագիտությունների գծով:

---

<sup>31</sup> Տ՛ես Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգայուն հետազոտություն, էջ 116-118:



### 3. Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության վիճակը Հայաստանում

«Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառություն» (ԱՀՈՒ) հասկացությունը ներառում է երկու բաղադրիչներ. **ուսումնառություն աշխատանքային միջավայրում** և **աշխատանքային գործունեության ընթացքում**: Այն վերաբերվում է իրական աշխատանք կատարելու և դրա արդյունքում ապրանքներ արտադրելու և/կամ ծառայություններ մատուցելու գործընթացում ուսումնառությանը: Շրջանակ 1-ում ներկայացված են միջազգային մի շարք կազմակերպությունների կողմից ընդունված ԱՀՈՒ հիմնական սահմանումները:

#### Շրջանակ 1 – ԱՀՈՒ հիմնական ձևերի միջազգայնորեն ընդունված սահմանումները

**«Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը** վերաբերվում է ուսումնառության բոլոր տեսակներին, որոնք տեղի են ունենում իրական աշխատանքային միջավայրում: Այն անհատին տրամադրում է հաջողությամբ աշխատանք գտնելու և մասնագիտական կարիերայի զարգացմանն անհրաժեշտ հմտություններ: **Աշկերտությունը, պրակտիկան և աշխատանքի ընթացքում ուսումնառությունը ԱՀՈՒ հիմնական տեսակներն են:**

**Աշկերտությունը** տրամադրում է ըստ զբաղմունքների հմտություններ և հիմնականում հանգեցնում է որակավորման ճանաչման: Աշկերտությունը համակարգված կերպով համադրում է ուսումնառությունը աշխատանքի վայրում և ուսումնական հաստատությունում: Մեծ մասամբ աշկերտությունը տևում է մի քանի տարի: Շատ հաճախ աշկերտը դիտարկվում է որպես աշխատող, ունի աշխատանքային պայմանագիր և ստանում է աշխատավարձ:

**Պրակտիկան** աշխատանքի վայրում ուսումնառության փուլ է, որը լրացնում է ֆորմալ կամ ոչ ֆորմալ ուսումնառության ծրագիրը: Այն կարող է տևել մեկ շաբաթից մինչև մի քանի ամիս: Կարող է ընդգրկել կամ չընդգրկել աշխատանքային պայմանագիր և վճարում: Եվրոպական միությունը սահմանել է «Պրակտիկայի որակի շրջանակ», որը երաշխավորում է պրակտիկայի վերաբերյալ գրավոր համաձայնության առկայություն:

**Աշխատանքի ընթացքում ուսումնառությունը** վերաբերվում է ընթացիկ աշխատանքային միջավայրում ուսումնառությանը: Այն անհատի աշխատանքային

գործունեության ընթացքում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ամենատարածված տեսակն է»<sup>32</sup>:

Հայաստանում բարձրագույն կրթության ոլորտը կանոնակարգող քաղաքական և իրավական փաստաթղթերում, մասնավորապես Բարձրագույն և հետբուհական կրթության մասին օրենքում բացակայում է ԱՀՌԻ եզրույթի միջազգայնորեն ընդունված որևէ սահմանում :

Աշխատանքի վայրում ուսումնառության կազմակերպման հիշատակումը վերաբերվում է միայն արտադրական պրակտիկային, որը ԱՀՌԻ միակ ձևն է Հայաստանի մասնագիտական կրթության ոլորտում :

Միաժամանակ, բուհական կրթության ոլորտը կանոնակարգող իրավական շրջանակը ապահովում է ընդհանուր հիմք օրենսդրության բարելավման դեպքում ԱՀՌԻ տարբեր ձևերի աստիճանական ներդրման համար: Մասնավորապես, ուսումնական հաստատությունները կարող են զբաղվել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ և արտադրել ապրանքներ ու մատուցել ծառայություններ՝ ստեղծելով աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությանն անհրաժեշտ պայմաններ ուսանողների համար:

Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության վերաբերյալ կանոնակարգումներ չկան նաև աշխատանքային օրենսգրքում<sup>33</sup>, բացակայում են աշխատանքի վայրում սովորողի կարգավիճակի և ուսուցանող ձեռնարկություններում ուսումնառության կազմակերպմանը վերաբերվող պայմանների սահմանումները:

Բուհերի ձեռնարկատիրական գործունեությունն իր հերթին սահմանափակվում է անհրաժեշտ՝ հարկային, ֆինանսական և առևտրային գործունեության ենթաօրենսդրական կարգավորումների բացակայությամբ:

ԱՀՌԻ վերաբերյալ օրենսդրական կարգավորումների նման բացակայությունը թույլ չի տալիս ունենալ ներգրավված գործընկերների՝ սովորողի, ձեռնարկության և ուսումնական հաստատության իրավունքներն ու պարտավորությունները սահմանող

<sup>32</sup> Inter-agency Group on Technical and Vocational Education and Training, 2017. Investing in work-based learning, pp.2-3.

<sup>33</sup> <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

հստակ իրավական շրջանակ, որն անհրաժեշտ է ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի արդյունավետ իրականացման համար:

Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության արդյունավետ իրականացումը ենթադրում է նաև փոխադարձ շահեկան մոտեցում, երբ ներգրավված բոլոր կողմերն էլ օգուտներ են քաղում, ինչը ապահովում է.

1. Անհրաժեշտ հմտություններ սովորողի մոտ:
2. Անհրաժեշտ հմտություններ ունեցող կադրեր ձեռնարկություններին:
3. Մերտ համագործակցություն ԲՈԻՀ-երի և ձեռնարկությունների միջև:
4. Ավելի ճկուն և շուկայի պահանջներին համապատասխան կրթական ծրագրեր բուհերում:

Աշխատաշուկայում պահանջված որակավորումներով կադրերի պատրաստման նպատակով ԱՀՈԻ իրականացումը ենթադրում է դրանում ներգրավված տարբեր շահեկիցների՝ կրթության և աշխատանքի ոլորտների քաղաքականության մշակողների (ՀՀ ԿԳՄՄՆ և ԱՍՀՆ), բարձրագույն կրթության հաստատությունների, գործատուների (անհատ ձեռնարկատեր, փոքր, միջին և խոշոր ձեռնարկություններ), այլ սոցիալական գործընկերների (ձեռնարկությունների ընդհանուր և ոլորտային ուղղվածություն ունեցող միավորումներ, արհեստակցական միություններ) և պետական կառավարման այլ մարմինների միջև արդյունավետ համագործակցություն, նրանց գործառույթների սահմանում և համակարգում:

#### 4. Բուհ-աշխատաշուկա կապի օղակների և ուսումնառության ընթացքում կազմակերպող պրակտիկաների դերը

Ուսանողների մոտ գործնական հմտությունների մշակման և աշխատաշուկայի հետ կապի ձևավորման կարևոր և ավանդական մեխանիզմը ուսումնական և մասնագիտական պրակտիկաներն են, որպես կրթական գործընթացի ավանդական և պարզադիր բաղադրիչ:

Բարձրագույն և հետբուհական կրթության մասին ՀՀ օրենքը<sup>34</sup>(2004թ.) բավարար չափով չի անդրադառնում բարձրագույն կրթության շրջանակում պրակտիկաների կազմակերպման և իրականացման հարցերին: Նույն իրավիճակն է նաև բարձրագույն կրթության և գիտության ոլորտները կանոնակարգող շրջանառվող օրենքի նախագծում<sup>35</sup>:

Բուհական կրթական ծրագրում պրակտիկայի բաղադրիչը հանգամանալից կարգավորվում է բուհերի կողմից ընդունված կանոնակարգերով և նորմատիվ փաստաթղթերով:

ՀՀ բուհերում իրականացվող պրակտիկայի գլխավոր նպատակը ստացած գիտելիքները կիրառումն է գործնական իրավիճակներում, փորձի ձեռքբերումը և գործնական կարողությունների զարգացումը:

Տարբեր հաստատություններում, մասնագիտության առանձնահատկություններով պայմանավորված, իրականացվում են ուսումնական, մասնագիտական և մանկավարժական պրակտիկաներ:

Ուսումնական պրակտիկայի նպատակն է ամրապնդել և խորացնել սովորելու ընթացքում ուսանողների ձեռք բերած տեսական գիտելիքները, նպաստել մասնագիտական կարողությունների և հմտությունների ձևավորմանը: Որպես կանոն, կազմակերպվում է բակալավրիատի 2-րդ և 3-րդ կուրսերում, կրում է ծանոթացման, ուսուցողական բնույթ և կարող է անցկացվել ինչպես կրթական հաստատության

<sup>34</sup> <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=103999>

<sup>35</sup> ԲԿ և Գ ՀՀ օրենքի նախագծի 35-րդ հոդվածի 2-րդ կետի 10-րդ ենթակետը սահմանում է, որ ուսանողն իրավունք ունի «բուհի սահմանած կարգով անցնելու ուսումնական, մասնագիտական և հետազոտական պրակտիկա համապատասխան հիմնարկներում և կազմակերպություններում, Հայաստանի Հանրապետության պետական մարմիններում»:  
<http://www.parliament.am/drafts.php?sel=showdraft&DraftID=12066&Reading=0>

ներսում, այնպես էլ դրանից դուրս՝ կախված մասնագիտության կրթական ծրագրի մեջ ներառված առարկաների առանձնահատկություններից<sup>36</sup>:

Մասնագիտական պրակտիկայի նպատակն է գործնական աշխատանքների միջոցով զարգացնել ուսանողների մասնագիտական հմտությունները և փորձառությունը, ինչպես նաև մասնագիտական ոլորտում ինքնուրույն աշխատելու կարողությունները: Մասնագիտական պրակտիկան, որպես կանոն, կազմակերպվում է բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ավարտական կուրսերում (նախաավարտական պրակտիկա):

Մանկավարժական պրակտիկայի նպատակն է զարգացնել ուսանողի՝ որպես ապագա մանկավարժի մասնագիտական կարողությունները և նպաստել մանկավարժական փորձառության ձեռքբերմանը: Ոչ մանկավարժական բուհերում (օրինակ՝ ԵՊՀ) մանկավարժական պրակտիկա անցնում են այն ուսանողները, ովքեր մասնագիտական որակավորումից բացի ցանկություն ունեն ստանալու նաև մանկավարժի որակավորում<sup>37</sup>:

ՀՀ յուրաքանչյուր բուհ մշակել և ներդրել է ուսանողների պրակտիկայի կազմակերպման և անցկացման կարգ: Բուհերում պրակտիկայի տեսակները, տևողությունը և անցկացման ժամկետները որոշվում են համապատասխան մասնագիտության կրթական ծրագրով:

Պրակտիկայի ծրագիրը ներկայացվում է տվյալ կրթական ծրագրի մասնագրում տրված նկարագրիչների միջոցով, որտեղ սահմանվում են պրակտիկայի նպատակը, նախատեսվող աշխատանքները, դրանց կատարման վայրը, տեսակը, ձևը, կրթական վերջնարդյունքները, գնահատման մեթոդները և չափանիշները:

Ուսանողների պրակտիկան կազմակերպվում է ուսումնական և գիտական հաստատություններում, բուհի ուսումնաարտադրական բազաներում, պետական կառավարման մարմիններում, համայնքային կազմակերպություններում, մասնավոր ընկերություններում, արտադրական ձեռնարկություններում, ինչպես նաև տվյալ

---

<sup>36</sup> Տե՛ս Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը Հայաստանում. ՄԿՈՒ համակարգում պրակտիկայի բարելավում: ETF, Եր., 2019, էջ 7:

<sup>37</sup> Երևանի պետական համալսարանի ուսանողների պրակտիկայի կազմակերպման եվ անցկացման կարգ: Գեո 4.3.: [http://documentation.y-su.am/wp-content/uploads/2018/05/praktika\\_karg.pdf](http://documentation.y-su.am/wp-content/uploads/2018/05/praktika_karg.pdf)

մասնագիտության ոլորտային այլ կազմակերպություններում, որոնք ունեն համապատասխան նյութատեխնիկական բազա և մասնագետներ:

Բուհերում մշակված կանոնակարգերի համաձայն՝ ուսանողը պրակտիկայի հատկացված ընթացքում ծանոթանում է կազմակերպության կանոնադրությանը և գործառույթներին, ինչպես նաև ձևավորում է գործնական հմտություններ՝ բուհի կողմից ամրագրած ծրագրի հարցադրումների շրջանակներում:

Պրակտիկայի ծրագրերը պետք է համապատասխանեն մասնագետի որակավորումների բնութագրիչների պահանջներին՝ հաշվի առնելով մասնագիտության նկարագիրը:

Արտադրական պրակտիկաները կազմակերպվում են ուսումնական հաստատության և համապատասխան կազմակերպության միջև կնքված պայմանագրի հիման վրա:

Պրակտիկայի կազմակերպման և իրականացման պատասխանատվությունը կրում է պրակտիկայի ղեկավարը (բուհի աշխատակից) և համապատասխան ստորաբաժանման պրակտիկայի պատասխանատուն/համակարգողը:

Պրակտիկաները արդյունքների վերաբերյալ ներկայացնում է հաշվետվություն՝ բուհի սահմանած ձևաչափով: Հայաստանյան բուհերում, որպես կանոն, պրակտիկան գնահատվում է ստուգարքի ձևով: Գնահատվում է դրական, եթե ուսանողը ներկայացել է տվյալ հաստատություն և կատարել ծրագրով նախատեսված առաջադրանքները, սահմանված ժամկետում ներկայացրել պրակտիկայի վերաբերյալ ավարտուն հաշվետվություն (որոշ դեպքերում պահանջվում է լրացնել նաև օրագիր՝ կցելով հաշվետվությանը) և պարակտիկայի համադեկավարի կարծիք-բնութագիրը:

Պրակտիկան չանցած կամ հաշվետվությունը չներկայացրած ուսանողին ԵՊՀ-ում, օրինակ, տրվում է պրակտիկան վճարովի հիմունքներով անցնելու և ստուգարքը մինչև ավարտական ուսումնական տարվա սկիզբը՝ ակադեմիական պարտքերի մարման կարգին համապատասխան վերահանձնելու իրավունք<sup>38</sup>: Մասնագիտական պրակտիկան չանցած ուսանողը հեռացվում է բուհից՝ իր ուսանողական իրավունքները վերականգնելու և պրակտիկան կրկին անցնելու հնարավորությամբ:

<sup>38</sup> Տե՛ս Երևանի պետական համալսարանի ուսանողների պրակտիկայի կազմակերպման և անցկացման կարգ: [http://documentation.ysu.am/wp-content/uploads/2018/05/praktika\\_karg.pdf](http://documentation.ysu.am/wp-content/uploads/2018/05/praktika_karg.pdf)

Թագավարակի տարածման վտանգը նվազեցնելու միջոցառումներին համահունչ ՀՀ բուհերը մշակել են մասնագիտական պրակտիկան հեռավար կազմակերպելու արարողակարգ<sup>39</sup>:

Ուսումնասիրությունները վկայում են, որ մասնագիտական պրակտիկաները դեռևս թույլ դերակատարություն ունեն բուհերի շրջանավարտներին գործնական հմտությունների փոխանցման և աշխատաշուկայում ինտեգրմանը նպաստելու առումներով:

Նախ, որպես կանոն ինստիտուցիոնալիացված չեն բուհի և պրակտիկան անցկացնելու վայր հանդիսացող կազմակերպության (հյուրընկալող հաստատություն) կապերը: Հաճախ հյուրընկալող կազմակերպությունների փնտրտուքն ու ընտրությունը պրակտիկայի ղեկավարի անհատական կապերի ծանոթությունների և հեղինակության արդյունք է: Երբեմն էլ ուսանողներն են իրենց կապերի միջոցով (օրինակ՝ կան ծանոթներ, կազմակերպությունը գնտնվում է բնակության վայրին մոտ և այլն) գտնում հաստատություն, որտեղից կարելի է համապատասխան տեղեկանք և բնութագիր ներկայացնել:

Հաճախ պրակտիկան կազմակերպությունների կողմից իրականացվում է ոչ-ֆորմալ/չֆիքսված դասաժամով/, որը նույնպես ազդեցություն է ունենում պրակտիկայի որակի վրա: Հստակեցված չեն ֆինասական հարցերը բուհի և հյուրընկալող հաստատության միջև (այն, թե ով՝ ում և որքան պետք է վճարի պրակտիկան կազմակերպելու համար):

Միշտ չէ, որ առկա է պրակտիկա կազմակերպելու վերաբերյալ բուհի և հաստատության միջև կնքված պայմանագիր. հաճախ գործը գլուխ է բերվում բանավոր պայմանավորվածությամբ: Հազվադեպ է պատահում, որ պրակտիկայի ղեկավարը և համակարգողը միասին մշակեն պրակտիկայի ծրագիրը և հետևեն դրա իրականացմանը: Այս ամենը բացասաբար է անդրադառնում պրակտիկաների արդյունավետության վրա:

Աշխատանք գտնելու հարցում երիտասարդների 1/5-ի համար ավանդաբար էական գործոն են ծանոթների, ընկերների, բարեկամների աջակցությունն ու

---

<sup>39</sup> Տե՛ս նույնը, մաս 5: [http://documentation.y-su.am/wp-content/uploads/2018/05/praktika\\_karg.pdf](http://documentation.y-su.am/wp-content/uploads/2018/05/praktika_karg.pdf)

առաջարկները: 1/5-ն էլ աշխատանք է գտել տարբեր կազմակերպություններ այցելությունների շնորհիվ: Ուսումնառության ընթացքում տարբեր կազմակերպություններում անցկացրած մասնագիտական պրակտիկան հիմնական դերակատարություն է ունեցել ընդհանուր առմամբ 10-ից մեկի դեպքում: Էլ ավելի թույլ է զբաղվածության և կարիերայի կենտրոնների դերակատարությունը<sup>40</sup>:

Թեև պետք է արձանագրել, որ կան նաև պրակտիկայի կազմակերպման, կրթական գործընթացի շրջանակներում բուհ-գործատու գործակցության դրական օրինակներ:

Մասնավորապես: SS ոլորտում ազդեցիկ դիրքեր զբաղեցնող «Մինոփսիս Արմենիա» փակ բաժնետիրական ընկերությունը համատեղ կրթական ծրագրեր է իրականացնում աշխատաշուկայի պահանջարկին համապատասխան մասնագետների պատրաստման համար: Ընկերությունը ներդրումներ է իրականացնում SS ոլորտի կրթական ծրագրերի մեջ՝ համագործակցելով հայաստանյան բուհերի հետ: Ընկերությունն օգնել է համալսարաններին ստեղծել «Գործարար ակադեմիա» կրթական մոդելը, որի լաբորատորիաները և դասընթացները կազմակերպվում են արդյունաբերության մեջ ներգրավված մասնագետների կողմից: Հայաստանի ԲԿ համակարգում վերոնշյալ մոդելը լավագույն փորձն է՝ բուհ-աշխատաշուկա փոխգործակցության, ինչպես նաև, աշխատաշուկայի վրա հիմնված ուսումնառության և արտադրական պրակտիկայի արդյունքների կիրառելիության շրջանակներում: Կիրառվում է համալսարանների հետ համագործակցության երկու մոդել:

**Առաջին մոդելը,** որն իրականացվում է Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանի հետ, կառուցված է հետևյալ սկզբունքով. համալսարանը մտնում է արտադրություն/ինդուստրիա, համալսարանական համապատասխան ամբիոնը տեղակայվում է «Մինոփսիս Արմենիա» փակ բաժնետիրական ընկերությունում, որտեղ համալսարանի ուսանողները շարունակում

---

<sup>40</sup> *Տե՛ս* National Policy for Professional Education: Concept Paper. UNDP, Armenia 2005, p. 44: [http://un.am/up/library/National%20Policy\\_ProfEduc\\_eng.pdf](http://un.am/up/library/National%20Policy_ProfEduc_eng.pdf): *Տե՛ս նաև* Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգայուն հետազոտություն, էջ 107: <https://resourcecentre.savethechildren.net/node/18121/pdf/01-arm.pdf>



են իրենց ուսումնառությունը (օրինակ՝ բակալավրի կրթական աստիճանում՝ 3-րդ կուրսից):

**Երկրորդ մոդելի** դեպքում ընկերությունն է մտնում համալսարաններ (Երևանի պետական, Հայ-ռուսական, Եվրոպական)՝ բացելով այնտեղ համապատասխան ամբիոններ: Դասավանդումն իրականացնում են ընկերության լավագույն մասնագետները, ընկերության կողմից մշակված կրթական ծրագրերով: Արդյունքում թողարկվում են մասնագիտական բարձր կարողություններ ու հմտություններ ունեցող շրջանավարտներ, որոնք անմիջապես կամ կարճ ժամանակահատվածում մուտք են գործում աշխատաշուկա, ընդ որում աշխատանքի են ընդունվում և ընկերությունում կամ այլ գործատուների մոտ:

Երկու մոդելի պարագայում էլ բուհ-գործատու գործակցությունն ավելին է, քան ավանդական մասնագիտական պրակտիկայի ձևաչափը և ավել մոտ է աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման կամ դուալ կրթության ձևաչափին:

Թեպետ բուհերն ունեն կարիերայի ուղղորդման կենտրոններ, սակայն ոչ միշտ են հստակ դրանց գործառույթները, մեթոդաբանությունը, հետևապես նաև արդյունքները: Միևնույն ժամանակ զբաղվածության տարածքային կենտրոնները ևս մատուցում են կարիերայի ուղղորդման խորհրդատվություն, ինչը հաճախ արդյունավետ չի լինում: Այդուհանդերձ, կարիերայի կենտրոնների հետևողական աշխատանքի արդյունքում հնարավոր է ստանալ շրջանավարտների կարիերայի հետագծի վերաբերյալ օգտակար տվյալներ՝ քաղաքականությունների մշակման համար<sup>41</sup>:

Մասնագիտական պրակտիկաների արդյունավետությունը բաձրացնելու և եվրոպական առաջավոր փորձի տեղանացման առումով օրինակելի կարող են լինել Հյաստանում ֆրանսիական համասարանում ուսանողների մասնագիտական պրակտիկան կազմակերպելու և անցկացնելու դրական ավանդույթներն ու սկզբունքները: Պրակտիկայի ծրագիրը ներկայացվում է կամ ընդունող կազմակերպության կողմից, կամ ազատություն է տրվում ուսանողին պրակտիկա

---

<sup>41</sup> «Աշխատիր Հայաստան» ռազմավարություն, խնդիր 3: Ընդունվել է ՀՀ կառավարության կողմից 2019թ., էջ 10:

անցկացնելու համար կազմակերպություն ընտրելու՝ պայմանով որ ներկայացվի պրակտիկայի առաջարկ: Պրակտիկայի առաջարկին համապատասխան ֆակուլտետի դեկանի կողմից հավանության տալու պարագայում կնքվում է եռակողմ համաձայնագիր (բուհի, կազմակերպության և ուսանողի միջև), որտեղ հանգամանալից նշվում են կողմերի պարտականություններն ու իրավունքները:

Պրակտիկայի ծրագիրը ընդունող կազմակերպության կողմից առաջարկվելու սկզբունքը հնարավորություն է տալիս ուսանողին ներգրավել իրական և կազմակերպությանն օգտակար աշխատանքներում՝ նպաստելով երկկողմանի մոտիվացիայի բարձրացման ուսանողի ու կազմակերպության մոտ:

Պահանջները, որոնցով առաջնորդվելով ուսանողը պատրաստում է հաշվետվություն պրակտիկայի վերաբերյալ, ուղորդում են նրան յուրացնել տվյալ կազմակերպության գործառույթներն ու կառուցվածքը, աշխատակիցների դերային առանձնահատկությունները, վերհանել կազմակերպության խնդիրները, քննադատական և ստեղծարար առաջարկություններ ներկայացնել: Մագիստրատուրայում մասնագիտական պրակտիկայի արդյունքները ներկայացվում են հանձնաժողովի գնահատմանը և մեծապես ընդգրկվում ավարտաճառերի մեջ:

Այդուհանդերձ, թե՛ բուհական հաստատությունների կառավարման խորհուրդներում գործատուների ընդգրկումը, թե՛ կարիերայի կենտրոնների զարգացումը և թե՛ պրակտիկաների կազմակերպումը ունեն ինստիտուցիոնալ և գործառույթային բարելավման կարիք:

Իսկ որոշ մասնագիտությունների գծով (ինչպես օրինակ՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ, ծրագրավորում, գյուղատնտեսական մասնագիտություններ, բանկային գործ, քիմիական և դեղագործական արտադրություն և այլն) առավել արդյունավետ կարող է լինել աշխատանքի վրա հիմնված բարձրագույն դուալ կրթության համակարգի ներդրումն ու զարգացումը:

## Եզրակացություն

Տնտեսական համակարգի դինամիկ զարգացման պայմաններում կարևորագույն խնդիր է դարձել աշխատաշուկայի փոփոխվող պահանջներին համապատասխան մասնագիտական կրթության կազմակերպման արդունավետ կառուցակարգերի ու քաղաքականության մշակման անհրաժեշտությունը:

Բուհ-աշխատաշուկա կապի ամրապնդման նպատակով վերջին տարիներին ՀՀ-ում էական կարևորություն է տրվում բուհերի կառավարող խորհուրդների (նաև բուհական սորաբաժանումների, օր.՝ ֆակուլտետների խորհուրդների) կազմում գործատուների և նրանց ներկայացուցիչների ներգրավմանը, կրթական ծրագրերի մշակման գործընթացին նրանց մասնակցության պայմանների ձևավորմանը, դասավանդման գործընթացում պրակտիկ գործունեության փորձ և կամ զբաղվածություն ունեցող մասնագետների ընդգրկմանը:

Ուսումնական հաստատություններում ստեղծվել և գործում են կարիերայի կենտրոններ, որոնց խնդիրը աշխատաշուկայի պահանջարկն ուսումնասիրելը, աշխատաշուկայում թափուր տեղերի մասին բուհի շրջանավարտներին իրազեկելը, շրջանավարտների կարիերային հետևելը, բուհի ղեկավարությանը համապատասխան խորհրդատվություն տրամադրելը, գործատուների հետ համատեղ միջոցառումներ կազմակերպելն է:

Աշխատաշուկայի հետ կապի ձևավորման և դրա պահանջներին սովորողների ծանոթացման ավանդական մեխանիզմներ են ուսումնական և մասնագիտական (նախաավարտական) պրակտիկաները: Սակայն ուսումնասիրությունները վկայում են, որ մասնագիտական պրակտիկաները դեռևս թույլ դերակատարություն ունեն բուհերի շրջանավարտներին գործնական հմտությունների փոխանցման և աշխատաշուկայում ինտեգրմանը նպաստելու առումներով: Բուհերի շրջանավարտների 10%-ի դեպքում է, որ պրակտիկան էական դեր է ունեցել աշխատանք գտնելու հարցում: Կրթական գործի կազմակերպման այս կարևոր օղակը ևս ունի ինստիտուցիոնալ և բովանդակային բարեփոխման կարիք:

Չթերագնահատելով բուհ-աշխատաշուկա կապի ապահովման և զարգացման՝ վերը նշված մեխանիզմների դերը, կարևորությունը և ընդգծելով դրանց

զարգացման, անհրաժեշտությունը, այդուհանդերձ անկհայտ է այդ մեխանիզմների հաճախ ոչ ճկուն և ոչ բավարար արդյունավետ լինելը

Հետզհետե դժվարանում է աշխատաշուկայում երիտասարդ մասնագետների ինտեգրման գործընթացը, ավելանում է աշխատանք փնտրելու ժամանակահատվածը: Ուսումնասիրությունները վկայում են, որ ՀՀ-ում երիտասարդ աշխատողների մի զգալի մասը (46,3%) զբաղված է իր կրթական մակարդակին չհամապատասխանող գործունեությամբ (33,6%-ի դեպքում առկա է գերկրթվածություն 12,7%-ի պարագայում՝ թերկրթվածություն):

Բուհերում տրվող կրթության բաղադրիչների և աշխատաշուկայի պահանջների որոշակի անհամապատասխանության մասին են խոսում տարբեր սոցիոլոգիական հարցումները: Աշխատող երիտասարդների շրջանում անցկացված հարցման տվյալներով, նրանց 35,4%-ը ոչ բավարար կամ թերի է համարում բուհում ստացած տեսական գիտելիքները 37,4%-ը՝ մասնագիտական գործնական հմտությունները, 24,4%-ն էլ՝ ընդհանուր գործնական (ինքնաներկայացման, մոտիվացիոն նամակ գրելու, աշխատանքի ընդունման հարցազրույցին մասնակցելու, բանակցելու և այլ) հմտությունները (soft skills):

Անհրաժեշտ են կրթության կազմակերպման այնպիսի եղանակներ և մեխանիզմներ, որոնք կապահովեն տեսական գիտելիքներին զուգահեռ գործնական անհրաժեշտ հմտությունների ու կարողությունների ձևավորումը և հուսալի կապը աշխատաշուկայի հետ: Այդ խնդիրների լուծման առումով, մասնագիտական կրթական համակարգի և աշխատաշուկայի կապի ինստիտուցիոնալ տեսակետից կայուն և միաժամանակ ճկուն ու արդյունավետ մեխանիզմ կարող է լինել աշխատանքի հիման վրա ուսումնառության համակարգի ներդրումը ՀՀ բուհական համակարգի մի շարք օղակներում՝ հաշվի առնելով ԱՀՈՒ համակարգի դրական փորձը եվրոպական երկրներում:

Մասնավորապես, այն արդյունավետ կարող է լինել ընդգծված կիրառական բաղադրիչ ունեցող այնպիսի մասնագիտություններում, ինչպես օրինակ՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, համակարգչային ծրագրավորման, գյուղատնտեսական, վերամշակող արդյունաբերության, հանքարդյուաբերության,

տուրիզմի, ինժեներական մասնագիտությունների, ֆինանսական, տուրիզմի ոլորտի մասնագետների պատրաստման ոլորտներում:

Հայաստանում բարձրագույն կրթության ոլորտը կանոնակարգող քաղաքական և իրավական փաստաթղթերում, սակայն, մասնավորապես՝ Բարձրագույն և հետբուհական կրթության մասին օրենքում բացակայում է ԱՀՈԻ եզրույթը:

Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության վերաբերյալ կանոնակարգումներ չկան նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում:

Ավելին, գործող բարձրագույն և հետբուհական կրթության մասին ՀՀ օրենքը բավարար չափով չի անդրադառնում բարձրագույն կրթության շրջանակում պրակտիկաների կազմակերպման և իրականացման հարցերին: Նույն իրավիճակն է նաև 2021թ. շրջանառված բարձրագույն կրթության և գիտության ոլորտները կանոնակարգող նոր օրենքի նախագծում :

ՀՀ բուհական համակարգում ԱՀՈԻ համակարգի ներդրումը պահանջում է, համապատասխան քաղաքականության, դրա ներդրմանն անհրաժեշտ նորմատիվ դաշտի ձևավորում և ԱՀՈԻ հիմքով կրթության արդյունավետ կազմակերպման մեթոդների մշակում ու փորձարկում:

## Օգտագործված գրականություն և աղբյուրներ

1. Labour Market in Armenia: 2018-2019. Statistical Handbook. Statistical Committee of the Republic of Armenia (Armstat). Yerevan, 2020. Աշխատանքի շուկան Հայաստանում. 2018-2019: Վիճակագրական ժողովածու: ՀՀ վիճակագրական կոմիտե: Եր., 2020: <https://www.armstat.am/am/?nid=82&id=2348>
2. Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգային հետազոտություն: Save the Children, Եր., 2018  
<https://resourcecentre.savethechildren.net/node/18121/pdf/01-arm.pdf>
3. National Policy for Professional Education: Concept Paper. UNDP, Armenia 2005.  
[http://un.am/up/library/National%20Policy\\_ProfEduc\\_eng.pdf](http://un.am/up/library/National%20Policy_ProfEduc_eng.pdf)
4. «Աշխատիր Հայաստան» ռազմավարություն: Հաստատվել է ՀՀ կառավարության 05.12.2019թ. No1753-Լ որոշմամբ: <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=152312#>
5. Երևանի պետական համալսարանի ուսանողների պրակտիկայի կազմակերպման և անցկացման կարգ: [http://documentation.y-su.am/wp-content/uploads/2018/05/praktika\\_karg.pdf](http://documentation.y-su.am/wp-content/uploads/2018/05/praktika_karg.pdf)
6. Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը Հայաստանում. ՄԿՈԻ համակարգում պրակտիկայի բարելավում: ETF, Եր., 2019,
7. Հայաստանում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության զարգացման հայեցակարգ և 2019-2025թթ. գործողությունների ցանկ: Հաստատված՝ Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհրդի նիստում՝ 25.06.2019թ.:
8. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, 2004: <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>
9. ՀՀ օրենքը Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին, 2005:  
<https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=68301>
10. ՀՀ օրենքի նախագիծը բարձրագույն կրթության և գիտության մասին, 2021:  
<http://www.parliament.am/drafts.php?sel=showdraft&DraftID=12066&Reading=0>
11. ՀՀ օրենքը բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին, 2004: <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=103999>

12. Work-based Learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries. European Training Foundation, 2018.
13. Inter-agency Group on Technical and Vocational Education and Training, 2017.