

ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՊԱՀԱՆՁԱՐԿԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒՄ

(2016/2017 ուստարվա կտրվածքով)

(Կատարված է Երևանի պետական համալսարանի
հետբուհական լրացուցիչ կրթության վարչության կողմից)

Երկու խոսք

Աշխատաշուկայում և կրթաշուկայում լրացուցիչ կրթության հանրային պահանջարկն ուսումնասիրելու նպատակով կատարվել է հիմնականում **փաստաթղթային վերլուծություն՝** ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, խոշոր գործատուների և նրանց պատվերով տարբեր հաստատությունների կողմից իրականացված բազմաթիվ հետազոտությունների հիման վրա (ցանկը ներկայացված է վերջում): Ուսումնասիրություն է իրականացվել նաև **քանակական մեթոդով՝** ԵՊՀ-ում սովորող հանրային ծառայողների հարցումներով: Նշված հետազոտությունները բացահայտում են լրացուցիչ կրթության առանձնահատուկ դերակատարումը աշխատաշուկա-բուհ հարաբերություններում:

1. Իրավիճակը աշխատաշուկայում

Ըստ վերոնշյալ հետազոտությունների՝ վերջին 15 տարիներին ՀՀ աշխատաշուկայի զարգացումը բնութագրվում է մի շարք օրինաչափություններով.

1. Հայաստանում աշխատուժի առաջարկը կրել է ժողովրդագրական մի շարք գործոնների ազդեցությունը:
2. Ըստ պաշտոնական վիճակագրության՝ շարունակվում է տնտեսապես ակտիվ բնակչության կրճատումը:
3. Բավականին ցածր է աշխատունակ տարիքում գտնվող բնակչության զբաղվածության մակարդակը:
4. Զբաղվածների ամենամեծ կրճատում դիտարկվել է գիտության բնագավառում:
5. Ծառայությունների ոլորտում զբաղվածների հարաբերակցությունը մնացել է համեմատաբար կայուն:
6. Շարունակվում է զբաղվածության տեղաշարժը պետականից դեպի մասնավոր ոլորտ:

ՀՀ աշխատաշուկայում զբաղվածության աճը չնչին է, իսկ տնտեսության որոշ ճյուղերում զբաղվածների թվաքանակը սկսել է նվազել: Միաժամանակ աշխատաշուկայում առկա են թափուր աշխատատեղեր, այդ թվում նոր ստեղծվող, որոնք երկար ժամանակ չեն համալրվում տարբեր պատճառներով, մասնավորապես հաճախ համապատասխան որակավորում և հմտություններ ունեցող կադրերի բացակայության պատճառով: Այսինքն՝ որոշ մասնագիտությունների գծով առկա է աշխատուժի ոչ միայն քանակական, այլև որակական անհամապատասխանություն: Կրթված երիտասարդների շուրջ 60%-ն այս պահին գործազուրկ է:

Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի «Մրցունակության համաշխարհային զեկույց 2016-2017»-ը Հայաստանի տնտեսական աճի 4 հիմնական մարտահրավերներից մեկը համարել է մարդկային կապիտալի ոչ բավարար որակը: Ելնելով մարդկային կապիտալի նկատմամբ պահանջների մեծացումից՝ բարձրագույն կրթության և մասնագիտական զարգացման համակարգերի բարելավումը դառնում է տնտեսական զարգացման կարևոր բաղադրիչներից մեկը: Տնտեսագետ Մանասերյանը համաձայն չէ այն կարծիքին, որ Հայաստանում կա որակյալ կադրերի դեֆիցիտ. նա խնդիրը համարում է երկրի տնտեսության մեջ ինտեգրման հնարավորության բացակայությունը:

Աշխատաշուկայի ուսումնասիրությունը բացահայտում է լրացուցիչ կրթության դերը:

2. Իրավիճակը լրացուցիչ կրթության շուկայում

Կրթական համակարգի և բիզնեսի միջև անջրպետը խորն է: Աշխատաշուկայում համապատասխան որակավորում և պատրաստվածության մակարդակ ունեցող մասնագետների պահանջարկը կրթության և վերապատրաստման համակարգերը գրեթե չեն կարողանում բավարարել: Պատճառներն են.

Առաջինը՝ կրթական ծառայությունների շուկայի առանձնահատկություններից է դանդաղ արձագանքը աշխատաշուկայի իրավիճակին՝ պայմանավորված այն օբյեկտիվ պատճառով, որ մասնագետների պատրաստումը պահանջում է որոշակի ժամանակ (4-6 տարի): Տվյալ ժամանակահատվածով էլ որոշվում է այն տարբերությունը, որից հետո աշխատաշուկան կարող է արձագանքել կրթաշուկայի փոփոխություններին և ընդհակառակը:

Երկրորդ՝ բարձրագույն կրթության շարժիչ ուժը ներկայումս հիմնականում կրթական ծառայությունների շուկան է, այլ ոչ թե աշխատանքի շուկան:

Չնայած կրթության ոլորտում առկա ձեռքբերումներին՝ կրթության բոլոր մակարդակներում որակը շարունակում է մնալ գլխավոր հիմնախնդիրը: ՀՀ աշխատաշուկան ավելի շատ գնահատում է ոչ թե ուսանած տարիների քանակը, այլ իրական կրթական ձեռքբերումները:

Թույլ է գործատու – բուհ կապը. սա աշխատաշուկայի խրոնիկ անհավասարակշռության գլխավոր պատճառներից մեկն է: Բուհերի շրջանավարտները չունեն պրակտիկ կարողություններ: Աշխատաշուկայում այս բացը լուծվում է քառասային ձևով: Ի՞նչ իրողություններ են դիտարկվում:

Առաջին՝ չափից մեծ է աշխատանքի ընթացքում «անել և սովորել» գործելակերպի դերը:

Երկրորդ՝ աստիճանաբար աճում է արտերկրից գիտելիքի և հմտությունների փոխանցումը, որը հիմնականում տեղի է ունենում **աշխատանքային միզրացիայի** ճանապարհով: Վերջինս թեև շատ արդյունավետ է, սակայն դեռևս բավականին փոքր և ոչ ծավալուն գործընթաց է:

Երրորդ՝ շատ դեպքերում գիտելիքների և հմտությունների ձևավորման ու մասնագիտացման գործընթացը տեղի ունի **ոչ ֆորմալ կրթության** միջոցով:

ՀՀ ԿԳՆ-ի կողմից «ՀՀ լրացուցիչ և շարունակական կրթության մասին ազգային զեկույցի» շրջանակներում կատարված հետազոտության արդյունքում պարզվել է, որ Հայաստանում ոչ ֆորմալ կրթություն իրականացնում են ավելի քան 245 կազմակերպություններ, որոնք ունեն տարբեր իրավական-կազմակերպական ձևեր: 2011-2015 թթ. մասնագիտական ուսուցում է անցել շուրջ 940 000 անձ:

Սակայն վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ **վերապատրաստող կազմակերպությունների շուկան դեռևս արդյունավետ չի գործում**: Փաստորեն վերապատրաստող հաստատությունները շատ են, բայց ո՞ւմ են նախընտրում գործատուները: Ներկայացնենք մեկ օրինակով:

«Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման և կրթության բովանդակության գնահատում» վերլուծության փորձագետները հանրակրթության ոլորտի բարեփոխումների ձախողման մեջ հատուկ առանձնացնում են ուսուցիչների վերապատրաստման ոչ բավարար որակը: Ուսուցիչները կարիք ունեն մասնագիտական պատրաստվածության և մանկավարժական մոտեցումների պակասի վրա հիմնված որակյալ ու բազմազան վերապատրաստումների: Նրանց պետք է լիցքավորել մանկավարժական նորույթներով, պետք է կատարելագործել, ինչպես ցանկացած գործիք: Ամեն տարի ուսուցչական համակազմի 20%-ը պետք է վերապատրաստվեր, որի համար պետքի ունենա դպրոցին պետք է տար համապատասխան ֆինանսավորում, իսկ դպրոցը այն պետք է փոխանցեր իր ընտրած վերապատրաստող կազմակերպությանը: Արդյունքում կձևավորվեր վերապատրաստող կազմակերպությունների շուկան, որը կխթաներ մրցակցությունն ու կապահովեր վերապատրաստողների բազմազանությունը:

Կրթական ծառայությունների նկատմամբ պահանջարկն ավելանում է, իսկ աշխատաշուկայում բարձրագույն կրթությամբ մասնագետների նկատմամբ պահանջարկը՝ ոչ: Ինչո՞ւ է երբեմն լրացուցիչ կրթությունը նախընտրելի: Կրթական ծառայությունը որոշակի է, կարգավորված և ավարտուն՝ ի տարբերություն հենքային կրթության, որն անվերջ է: Միայն աշխատանքի երկարատև ժամանակահատվածում մասնագետը, կրթական հաստատությունը և հասարակությունն ամբողջությամբ կարող են գնահատել բուհում ստացած կրթության որակը:

Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ անկախությունից հետո միջին մասնագիտական կրթություն են ստացել քիչ թվով մարդիկ, և առկա է մի խնդիր, որի լուծման արդյունավետ եղանակը կարող է դառնալ լայնածավալ մասնագիտական ուսուցման ծրագրերի իրականացումը:

3. Ամենապահանջված մասնագիտությունները ՀՀ աշխատաշուկայում

Առավել պահանջարկ վայելող մասնագիտությունների վերաբերյալ տեղեկատվությունը առանձնահատուկ կարևոր է, քանի որ այն թույլ կտա օպտիմալ կերպով մշակել և իրականացնել զբաղվածության ծրագրերի մաս կազմող վերապատրաստման ծրագրերը:

ՀՀ աշխատաշուկայում ամենապահանջված մասնագիտություններն են՝

SS ոլորտի աշխատողները /telecom.arka.am/,
Մպասարկման ոլորտի աշխատողները,
Մենեջերները,
Հաշվապահները,
Ուսուցիչներ /մարզերում/,
Դեղագետ-դեղագործները,
Բժիշկները,
Վարչական աշխատողները:

4. Մասնագետներին ներկայացվող պահանջները

Գործատուները աշխատակիցներին ներկայացնում են մի շարք պահանջներ՝ կրթական, անձնային և այլն: Աշխատակիցներին ներկայացվում են հետևյալ կրթական պահանջները.

1. Վարչական և ինժեներատեխնիկական աշխատողների համար կարևորագույն պայմանը բարձրագույն կրթության առկայությունն է:

2. Ամենաբարձր պահանջները դրված են գիտական և վարկավորման ու ապահովագրության ոլորտներում (համապատասխանաբար 100% և 77.8%): Կրթության և առողջապահության ոլորտներում նույնպես բավականին բարձր պահանջներ են դրված ծառայողների համար (76% և 61%):

Գործատուների ճնշող մեծամասնությունը (55.7%) չունի կադրերով համալրման խնդիր, իսկ առավել հաճախ արձանագրված կարիքներն են՝

Աշխատողների մասնագիտական կարողությունների,
Աշխատանքի փորձի և որակավորման պակասը:

Հատկանշական է, որ 32%-ը չի կարողանում համալրել իր աշխատատեղերը, իսկ 45%-ը ստիպված է եղել աշխատանքի ընդունել պահանջվածից ցածր մակարդակ ունեցող մասնագետների և իրականացնել նրանց մի մասի վերապատրաստում: Ի դեպ, գործատուները ուզում են մասնակցել իրենց աշխատողների վերապատրաստմանը և պահանջում են վերապատրաստման թիրախային դասընթացներ:

Գործատուները հատկապես կարևորում են աշխատանքի ընդունվողների հետևյալ հատկանիշները.

1. Գործնական հմտությունները /24,6%/
2. Տեսական գիտելիքները /23,9%/
3. Աշխատանքային փորձը /20,3%/
4. Աշխատանքի ընդունվողի պոտենցիալը /18,2%/
5. Աշխատանքի ընդունվողի մոտիվացիան /10,4%/

Վարչական աշխատակցի անձնային հատկանիշների վերաբերյալ գործատուի նախապատվություններն են.

- ա/ հեշտությամբ հաղորդակցվելու ունակություն
- բ/ լիդերություն
- գ/ կորպորատիվ հավատարմություն
- դ/ ստեղծագործական մտածելակերպ
- ե/ թիմային աշխատանքի ունակություն

Ըստ փորձագետների՝ արհեստավարժությունը ծառայողներից պահանջում է ունենալ առնվազն 3 որակներ՝

- ա/ բանիմացություն,
- բ/ կազմակերպական ունակություններ
- գ/ կատարման ճշգրտություն և կարգապահություն

Ծառայողների անձնային հատկանիշներից գործատուները կարևորում են պարտաճանաչությունը և ազնվությունը. այս առումով կարծես թե առկա է թիրախային ուսուցողական ծրագրերի պակաս:

Որոշ վարկանիշային մասնագիտությունների գծով (ծրագրավորում, տնտեսագիտություն, իրավագիտություն և այլն) մեկ տեղի համար դիմող մասնագետների թիվը էականորեն աճել է: Ուստի գործատուն ուշադրություն է դարձնում ոչ միայն նրա վրա, թե ինչ բուհ է ավարտել, այլև կիրառում է լրացուցիչ թեստային համակարգ՝ պարզելու, թե ինչ գիտելիքներ և հմտություններ ունի շրջանավարտը:

Կադրերի պատրաստման և վերապատրաստման անհրաժեշտ ռեսուրսների սակավությունը լրջագույն խնդիրներ է ստեղծում կրթական համակարգի համար:

Գործատուների 26,3%-ը համարում է, որ իրենց աշխատակազմը ուսուցման և զարգացման կարիք ունի, սակայն նրանց 12,1%-ն է միայն ի վիճակի կազմակերպելու ուսուցման գործընթացը:

Հետազոտության արդյունքները փաստում են, որ կազմակերպությունները աշխատակազմի ուսուցումը հաճախ իրականացնում են սեփական ուժերով: Նրանց

5,6%-ն անց է կացնում կարճաժամկետ թրեյնինգներ, միայն 2,2%-ն է տվյալ ուղղությամբ իրականացնում նպատակային քաղաքականություն: Դա բացատրվում է նրանով, որ կորպորատիվ թրեյնինգը նկատելիորեն տարբերվում է բուհականից իր ուղղվածությամբ. Առաջինը առավելագույնս հստակ է և ունի գործնական ուղղվածություն

Լրացուցիչ կրթության շուկայի բնորոշ առանձնահատկությունը ուսուցման ծառայություններ մատուցող հայրենական մասնագիտական կազմակերպությունների կայացումն է: Շուկան համեմատաբար մրցակցային է:

5. Լրացուցիչ կրթությունը՝ աշխատաշուկա – կրթաշուկա փոխհարաբերությունների կարգավորիչ

Փորձագետներն առաջարկում են աշխատաշուկայում պահանջարկի և առաջարկի անհամապատասխանության խնդիրների լուծման հետևյալ ուղիները.

ա) մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի ձևավորում կրթության բոլոր մակարդակներում,

բ) լրացուցիչ կրթության համակարգի զարգացում: Այս ոլորտում առանձնացվում է շահառուների երկու խումբ՝

- Լրացուցիչ կրթության նկատմամբ պահանջարկ գործատուների կողմից,
- Լրացուցիչ կրթության նկատմամբ պահանջարկ աշխատաշուկայի մասնակցի (աշխատանք փնտրողի) կողմից:

գ) Լրացուցիչ կրթության համակարգում փոփոխությունների բնորոշ գիծը նրա բովանդակային և կազմակերպական հարմարումն է հիմնական կրթությանը: Լրացուցիչ կրթության նպատակն է օգնել մարդուն, որ բարձրանա մասնագիտական կարիերայի աստիճաններով: Դրան շատ է վնասում հիմնական և լրացուցիչ կրթության իրավական անհավասարությունը: Գործատուների կողմից լրացուցիչ կրթության ճանաչումը հակասության մեջ է մտնում օրենսդրության հետ: Ուստի այժմ կարևորվում է լրացուցիչ կրթության փաստաթղթի ճանաչման խնդիրը:

դ) Լրացուցիչ կրթության ծրագրերի վերաբերյալ հանրային իրազեկվածության մակարդակի բարձրացում:

Երևանի պետական համալսարանը, օրինակ ստեղծել է լրացուցիչ կրթության ինտերնետային կայք, բացվել է նաև հետբուհական լրացուցիչ կրթության վարչության ֆեյսբուքյան էջ: Նախատեսվում է վերապատրաստման ծրագրերում օգտագործել նոր մեթոդներ, առցանց և հեռավար ուսուցում: ՀՀ քաղծառայության խորհրդի հետ, օրինակ, պարբերաբար քննարկվում են նշված հարցերը:

ե) Լրացուցիչ կրթության ծրագրերը մշակվում են նպատակային սպառողների պահանջով: Այդ ծառայությունները չեն կարող ստանդարտացված լինել և

զանգվածային բնույթ ունենալ: Ծրագրերի մշակումն ունի անհատական կողմնորոշված բնույթ և ենթադրում է իր պատվիրատուին:

Հետբուհական լրացուցիչ կրթության վարչության կողմից իրականացվող վերապատրաստման դասընթացների ունկնդիրները ծրագրերը գնահատելիս նշում են մասնագիտական ոլորտներում նոր մոտեցումների մասին իմացության և գործնականում կիրառման բացակայություն՝ հաշվի առնելով ժամանակակից մարտահրավերները և պահանջարկը, փոփոխությունները օրենսդրության և կառավարման ոլորտում: (Փաստորեն բուհն էլ չի կարողանում տարբեր ոլորտների նոր գիտելիքները վերլուծական-կիրառական մակարդակով ներկայացնել լրացուցիչ կրթության դասընթացներին):

Բուհ-աշխատաշուկա կապը զարգացնելու նպատակով Հայաստանում ներդրվել է մարդկային կապիտալի գնահատման և շրջանավարտների զբաղվածությանն ուղղված «HEN-GEAR» ծրագիրը, որը հետապնդում է երկու հիմնական նպատակ՝ համալսարաններին և կառավարությանն ապահովել արդյունավետ գործիքով, որը թույլ կտա մշտադիտարկում իրականացնել հասարակության համար բարձրագույն կրթության երկարատև ազդեցության նկատմամբ և համապատասխանաբար բարելավել կրթական առաջարկը, աջակցել կրթական համակարգի և գործարար հատվածի միջև կապերի ստեղծմանը և աշխատանքի տեղավորման համակարգի ձևավորմանը:

Լրացուցիչ կրթության հիմնախնդիրների ուսումնասիրությունը և նրա զարգացումը կօգնի բարձրագույն կրթության որակի ապահովմանը, կհուշի, թե ինչն է պակասում բակալավրիատում և մագիստրատուրայում: Այն վեր կհանի նաև հիմնական կրթության համակարգում առկա թերությունները, կօգնի առավել նպատակային դարձնել ուսանողների արտադրական պրակտիկան:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. ՀՀ կառավարության ծրագիր, Երևան – 2017:
2. ՀՀ զբաղվածության 2013-2018 թթ. ռազմավարություն, ՀՀ կառավարության 2012թ. նոյեմբերի 8-ի նիստի N 45 արձանագրային որոշման հավելված N 1:
3. ՀՀ բարձրագույն մասնագիտական կրթության շուկայի արդի վիճակը, փոխհարաբերությունները աշխատանքի շուկայի հետ և գնագոյացման հիմնախնդիրները, Եր., «Տեսեսագետ» հրատ., 2014:
4. ՀՀ աշխատաշուկայի ուսումնասիրություն /«Ամերիաբանկ» ՓԲԸ/:
5. Աշխատաշուկայի հետազոտման և կանխատեսման աշխատանքների կազմակերպում, 2014:
6. Աշխատաշուկայի պահանջարկի ուսումնասիրություն /գործատու-երիտասարդ-ուսհաստատություն համագործակցության ինստիտուցիոնալիզացման հեռանկարները/, Երիտասարդական ուսումնասիրությունների ինստիտուտ, 2017:
7. Հայաստանի մրցունակությունը և տնտեսության նոր իրականությունը /ըստ «Մրցունակության համաշխարհային զեկույցի, 2016-2017»/:
8. Աշխատաշուկայի հետազոտման ծառայությունների մատուցում, ՀՀ ԱՍՀՆ, 2016:
9. Բուհական կրթության կապն աշխատաշուկայի հետ, 2011:
10. Զբաղվածության պետական գործակալության պաշտոնական կայք. employment.am
11. Ըստ տնտեսության ճյուղերի գործատուների ուսումնասիրություն, Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ, 2016:
12. Աշխատուժի հետազոտություն, 2014:
13. Գործատուներին մատուցվող ծառայությունները:
14. Գործատուների ընտրանքային ուսումնասիրություն, Զեկույցի նախագիծ:

Հոկտեմբեր 2017