



Հայաստանում

աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության զարգացման հայեցակարգ և 2019-2025թթ. գործողությունների ցանկ

Հաստատվել է Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային
խորհուրդի 2019թ. հունիսի 25-ի նիստում

Փաստաթուղթը մշակվել է ՀՀ Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության «Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության» գծով աշխատանքային խմբում՝ Եվրոպական կրթական հիմնադրամի (ԵԿՀ) աջակցությամբ: Փաստաթղթի բովանդակության համար պատասխանատվություն են կրում միայն հեղինակները, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի ԵԿՀ-ի կամ Եվրոպական միության հաստատությունների տեսակետները:

Երևան 2019

Բովանդակություն

Բովանդակություն.....	2
Հապավումների ցանկ.....	4
1. Հայեցակարգի նպատակը և մշակման մեթոդաբանությունը.....	5
2. Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության կարևորությունը.....	7
3. Հայաստանի ՄԿՈՒ համակարգում ԱՀՈՒ իրավիճակը և հիմնախնդիրները.....	18
3.1. ԱՀՈՒ կանոնակարգման և ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության շրջանակը.....	18
3.1.1. ԱՀՈՒ վերաբերյալ քաղաքականությունը և իրավական շրջանակը.....	18
3.1.2. ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության շրջանակը.....	20
3.2. ԱՀՈՒ ներկայիս ձևերը.....	23
3.2.1. Գործող ԱՀՈՒ հիմնական հատկանիշները և հիմնախնդիրները.....	23
3.2.2. Դուրս կրթության պիլոտային ներդրումը Հայաստանի ՄԿՈՒ համակարգում.....	27
3.3. ԱՀՈՒ որակը մասնագիտական կրթության որակի ապահովման համակարգում.....	31
3.4. ԱՀՈՒ ֆինանսավորումը.....	35
4. Հայաստանի ՄԿՈՒ ոլորտում ԱՀՈՒ զարգացման առաջարկվող մոտեցումները և գործողությունները.....	38
4.1. Ներդրման ռազմավարությունը. ԱՀՈՒ առաջնահերթ ձևերը, քաղաքականության և իրավական շրջանակի բարելավումը.....	38
4.1.1. ԱՀՈՒ առաջնահերթ ձևերի և իրականացման ոլորտների ընտրություն.....	38
4.1.2. Քաղաքականության և իրավական շրջանակի բարելավման ուղղությունները.....	41
4.2. ԱՀՈՒ իրականացումը աշխատավայրում և լսարանում.....	42
4.2.1. ԱՀՈՒ տարբեր ձևերի ներդրման նպատակով ձեռնարկությունների հետ համագործակցությունը.....	42
4.2.2. ԱՀՈՒ առաջնահերթ ձևերի գործնական կազմակերպումը.....	47
4.3. ԱՀՈՒ որակի ապահովումը.....	52
4.4. ՄԿՈՒ ոլորտում ԱՀՈՒ ֆինանսավորումը և ձեռնարկությունների խրախուսումը.....	56
4.4.1. ԱՀՈՒ ֆինանսավորման բաղադրիչները.....	56

4.4.2. ԱՀՈԻ առաջնահերթ ձևերի ծախսերի հաշվարկման մոդելի մշակում.....	61
4.4.3. ԱՀՈԻ ներդրման համար պետական ֆինանսավորման մոդելի մշակում	62
4.4.4. Գործատուներին տրամադրվող հարկային արտոնություններ և նպատակային ֆինանսավորում.....	62
4.4.5. Շուկայամետ ֆինանսավորման մոդելի մշակում	64
5. Հայաստանում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության (ԱՀՈԻ) զարգացման 2019-2025թթ. գործողությունների ցանկ.....	65
5.1. Քաղաքականության և իրավական շրջանակի բարելավման ուղղությունները	65
5.2. Աշխատավայրում և լսարանում ԱՀՈԻ կազմակերպումն ու իրականացումը.....	67
5.3. ԱՀՈԻ որակի ապահովումը	69
5.4. ԱՀՈԻ ֆինանսավորումը և ձեռնարկություններին տրվող արտոնությունները	71

Հապավումների ցանկ

ԱՀՈԻ - Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառություն

ԳՄՀԸ - Գերմանական միջազգային համագործակցություն ընկերություն

ԵԿՀ - Եվրոպական կրթական հիմնադրամ

ՀՀ – Հայաստանի Հանրապետություն

ՀՀ ԱՍՀՆ – Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն

ՀՀ ԷՆ – Հայաստանի Հանրապետության Էկոնոմիկայի նախարարություն

ՀՀ ԿԳՄՍՆ – Հայաստանի Հանրապետության կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն

ՀՀ ՖՆ – Հայաստանի Հանրապետության ֆինանսների նախարարություն

ՁՄ – Ձեռնարկությունների միավորումներ

ՄԿՈԻ - Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթություն

ՄԿՈԻ-ԶԱԽ - Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհուրդ

ՄԿՈԻ-Հ – Մասնագիտական կրթության և ուսուցման հաստատություն

ՄՀԶ ՏՄԿՈԻ - «Մասնավոր հատվածի զարգացում և ՄԿՈԻ Հարավային Կովկասում» նախագիծ

ՈԱԱԿ - Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն հիմնադրամ

ՈԱՇ – Որակավորումների ազգային շրջանակ:

1. Հայեցակարգի նպատակը և մշակման մեթոդաբանությունը

Սույն փաստաթղթի նպատակը Հայաստանում նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության (ՄԿՈԻ) ոլորտում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության (ԱՀՈԻ) զարգացմանն անհրաժեշտ քաղաքականության շրջանակի ձևավորումը և ԱՀՈԻ նոր ձևերի աստիճանական ներդրման գործողությունների սահմանումն է:

Այն նախ ներկայացնում է ԱՀՈԻ կարևորությունը աշխատանքի շուկայում անհրաժեշտ որակավորումներ ունեցող մասնագետների պատրաստման գործում ու դրա շահավետությունը նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն տրամադրող հաստատությունների ու գործատուների, ինչպես նաև պետության համար: Այնուհետև հայեցակարգում ներկայացված են Հայաստանում ՄԿՈԻ ոլորտում ԱՀՈԻ հիմնախնդիրները, դրանց հաղթահարման և ԱՀՈԻ զարգացման մոտեցումները: ԱՀՈԻ նոր ձևերի արդյունավետ ներդրման նպատակով առաջարկվում է նաև առաջնահերթ գործողություններ 2019-2025թթ. համար, որոնք վերաբերվում են անհրաժեշտ օրենսդրական շրջանակին, ներդրման կառուցակարգերին ու գործիքակազմին և ԱՀՈԻ որակի ապահովմանը:

Փաստաթուղթը մշակվել է ԱՀՈԻ գծով ՀՀ Կրթության և գիտության նախարարի 2018թ. հունվարի 18-ի N° 28-Ա/շ հրամանով ստեղծված աշխատանքային խմբում Եվրոպական կրթական հիմնադրամի (ԵԿՀ) աջակցությամբ և «Skills Connexion Project» նախագծի շրջանակում, որի նպատակն է աջակցել ԱՀՈԻ զարգացմանը Արևելյան գործընկերության երկրներում: Փաստաթուղթը լրամշակվել ու խմբագրվել է ԵԿՀ ազգային փորձագետ Արայիկ Նավոյանի կողմից:

Աշխատանքային խմբում ներգրավվել են ԱՀՈԻ հիմնական շահեկիցների՝ ՄԿՈԻ հաստատությունների, գործատուների, ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի

և սպորտի, աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունների, ոլորտում ակտիվ տեղական ու միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ:

Հայաստանում ԱՀՌԻ զարգացման հայեցակարգային մոտեցումները և առաջնահերթ գործողությունները սահմանելիս առաջին հերթին կարևորվել է հիմնական շահեկիցների՝ մասնավորապես գործատուների արդյունավետ ներգրավմանն անհրաժեշտ կառուցակարգերի մշակումն ու ներդրումը: Հիմք են ընդունվել ՄԿՌԻ ոլորտում ԱՀՌԻ ներդրման ՀՀ ԿԳՄՄՆ նախընտրելի մոտեցումները, գործատուների ցանկությունները, հայաստանյան առկա իրավիճակը, ԱՀՌԻ Եվրոպական հաջողված փորձը, մասնավորապես դրանց՝ Հայաստանում ներդրման ուղղությամբ պիլոտային նախագծերի փորձառությունը և ԱՀՌԻ նոր ձևերի ներդրմանն անհրաժեշտ մանկավարժական մոտեցումների, գործիքակազմի ու կարողությունների ձևավորման հնարավորությունները ՄԿՌԻ հաստատություններում:

ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության աշխատանքային խումբը շնորհակալություն է հայտնում Եվրոպական կրթական հիմնադրամին ցուցաբերած մեթոդաբանական աջակցության համար:

Խումբը շնորհակալություն է հայտնում նաև «Գլոբալ զարգացումներ հիմնադրամի» տնօրեն Արամ Ավագյանին՝ հայեցակարգի նախագծի վերաբերյալ դիտողությունների ու առաջարկությունների և Եվրոպական միության ֆինանսավորմամբ Հայաստանում իրականացվող «EU4Youth: SAY YES - Skills for Jobs» նախագծի հայաստանյան համակարգողներին՝ հայեցակարգի նախագծի քննարկման նպատակով Աղվերանում աշխատաժողովի կազմակերպման համար:

2. Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության կարևորությունը

«Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառություն» (ԱՀՈԻ) հասկացությունը ներառում է երկու բաղադրիչներ. ուսումնառություն աշխատանքային միջավայրում և աշխատանքային գործունեության ընթացքում: Այն վերաբերվում է իրական աշխատանք կատարելու և դրա արդյունքում իրական ապրանքներ արտադրելու և/կամ ծառայություններ մատուցելու գործընթացում ուսումնառությանը: ՄԿՈԻ համակարգերում ԱՀՈԻ գոյություն ունեցող տարբեր դասակարգումներից այս փաստաթղթում որդեգրվել է Եվրոպական կրթական հիմնադրամի¹ կողմից առաջարկվող ԱՀՈԻ տիպաբանությունը.

- Ծրագրեր, որոնց դեպքում սովորողն իրավական տեսակետից աշխատող է. օրինակ՝ ֆորմալ աշկերտությունը/դուալ կրթությունը և որոշ դեպքերում հերթափոխով ուսումնառությունը, երբեմն նաև ոչ-ֆորմալ աշկերտությունը:
- Ծրագրեր, որտեղ սովորողներն իրավական տեսակետից ունեն ուսանողի կարգավիճակ: Նման ծրագրերը կարող են կոչվել տարբեր կերպ, ներառյալ պրակտիկա, աշխատանքի տեղավորում և համագործակցային կրթություն:
- Միջանկյալ դեպքեր, ինչպես օրինակ՝ վիրտուալ ընկերություններ, վերապատրաստում իրականացնող կազմակերպություններ, կամ այսպես կոչված «իրական» ընկերություններ, որոնք կցված են կրթական հաստատություններին և հանդիսանում են դրանց մաս:
- Այնպիսի ծրագրեր, ինչպիսիք են՝ դիտարկումը աշխատանքի վայրում և աշխատանքային փորձառությունը, որի հիմնական նպատակը սովորողին ավելի շուտ աշխատանքի վերաբերյալ գիտելիք տալն է, քան սովորեցնելը աշխատանք կատարել:

¹ European Training Foundation, 2018. Work-based Learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries, p. 16.

ԱՀՈԻ այս ծրագրերի միջև տարբերությունները հաճախ հստակ չեն. որոշ դեպքերում այդ ծրագրերը կարող են շատ նման լինել, որոշ դեպքերում էլ՝ ամբողջովին տարբեր: Շրջանակ 1-ում ներկայացված են միջազգային մի շարք կազմակերպությունների կողմից ընդունված ԱՀՈԻ հիմնական սահմանումները:

Շրջանակ 1 – ԱՀՈԻ 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 ԱՀՈԻ 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»²:

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

Ներդրման տեսակետից սակայն, անհրաժեշտ է հստակ սահմանել ԱՀՈԻ այն ձևը, որն առաջնահերթ է համարվում: Արդյունավետ իրականացվող աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը ենթադրում է 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. Արդյունավետ համագործակցություն ՄԿՈԻ հաստատությունների և ձեռնարկությունների միջև:
4. ՄԿՈԻ ավելի ճկուն և համապատասխան համակարգ:

Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը սերտ փոխկապակցված է ՄԿՈԻ հաստատությունների նպատակի հետ՝ օգնել սովորողներին ձեռք բերել գիտելիքներ, հմտություններ և կարողություններ, որոնք համապատասխանում են աշխատաշուկայի պահանջներին, բայց չեն կարող ձեռք բերվել միայն ակադեմիական միջավայրում: Հետևաբար, աշխատանքային տարբեր միջավայրեր մուտք գործելու և ուսումնառության բազմաթիվ պատեհություններ ունենալու շնորհիվ սովորողները հնարավորություն են ստանում ձևավորվել որպես անհատ, իրական աշխատանքային պայմաններում զարգացնել իրենց սեփական ինքնությունը, ներգրավված լինել արտադրության և ծառայությունների մատուցման գործընթացների մեջ ու ձեռնարկությունում ուսուցանողի կամ մենտորի աջակցությամբ ծանոթանալ աշխատավայրի առօրյա մարտահրավերներին: ԱՀՈԻ փորձը և վաղ աշխատանքի անցման դրական արդյունքները մեծապես շահեկան են սովորողի համար, քանի որ կրճատում են վերջինիս՝ առաջին աշխատանք գտնելու վրա ծախսած ժամանակը: Որպես արդյունք՝ ԱՀՈԻ ուժեղ մշակույթ ունեցող եվրոպական երկրներում, որտեղ սովորողը ունի աշխատողի կարգավիճակ՝ դուրս կրթության համակարգում Ավստրիայում, Դանիայում, Գերմանիայում և Շվեյցարիայում, Ֆրանսիայում ու Մեծ Բրիտանիայում աշկերտության համակարգում

երիտասարդների գործազրկության մակարդակն ավելի ցածր է, քան այն երկրներում, որտեղ աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը զարգացման ավելի ցածր մակարդակի վրա է:

Ներկայիս տնտեսական և սոցիալական արագ զարգացող միջավայրում ՄԿՈՒ հաստատությունները ձեռնարկություններին դասավանդման ու ուսումնառության գործընթացում արդյունավետ կերպով ներառելու և շրջանավարտների հմտություններն աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանեցնելու համար նոր հնարավորությունների, կառուցակարգերի ու գործիքակազմի կարիք ունեն: Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը ՄԿՈՒ հաստատություններին հնարավորություն է ընձեռում իրենց կրթական ծրագրերն իրականացնել ձեռնարկությունների պահանջներին համապատասխան և դրանք հաշվի առնել կրթական ծրագրերի մշակման, դասավանդման, գնահատման ու մասնագիտական կողմնորոշման ժամանակ:

Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ընթացքում սովորողներին հյուրընկալող ձեռնարկությունների անձնակազմի հետ համագործակցության շնորհիվ ՄԿՈՒ հաստատության դասավանդող անձնակազմը հնարավորություն ունի հետևել աշխատանքային միջավայրում և գործընթացներում կիրառվող սարքավորումների ու տեխնոլոգիաների վերջին զարգացումներին: ՄԿՈՒ հաստատությունների և ձեռնարկությունների միջև սերտ համագործակցությունը սովորողներին և դասախոսներին անմիջական հասանելիություն է ապահովում դեպի նորագույն սարքավորումներ ու տեխնոլոգիաներ՝ հատկապես արդյունաբերության ոլորտում: Ընդհակառակը, այն ոլորտներում, որտեղ գերակշռում են ՓՄՁ, հազեցած ՄԿՈՒ հաստատությունները կարող են ծառայել որպես տարածաշրջանային հաբեր՝ ՓՄՁ հասանելի տեխնոլոգիաներ առաջարկելով: Ձեռնարկությունների՝ աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության միջոցով կրթական գործընթացին մասնակցությունը նաև ուղերձ է հանրությանը, որ ՄԿՈՒ կողմից տրված կրթությունը

աշխատաշուկայում արժեք ունի: Նմանատիպ ուղերձները ՄԿՈԻ ընդհանուր իմիջի վրա դրական են անդրադառում:

Առերեսվելով գլոբալիզացված մրցակցության և թվայնացման մարտահրավերներին՝ ձեռնարկությունները հմուտ աշխատակիցների շնորհիվ մրցունակության շարունակական բարձրացման կարիք ունեն, հետևապես նրանց անհրաժեշտ են կառուցակարգեր՝ աշխատանքի ընդունման գործընթացը նվազագույն ծախսերով արդյունավետ կազմակերպելու համար: Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ծրագիրը, որն իրականացվում է ՄԿՈԻ կողմից, ձեռնարկություններին թույլ է տալիս (հատկապես երբ ԱՀՈԻ ընձեռում է սովորողի երկարատև ներկայություն ձեռնարկությունում, ինչպես օրինակ աշկերտության կամ դուալ կրթության դեպքում), աշխատանքի ընդունման գործընթացը համադրել կրթական ծրագրերի հետ և ընդլայնել աշխատանքի ընդունվող թեկնածուների շրջանակը՝ ներառելու ընդհանրական հմտություններ ունեցող անձանց, ինչպես ձեռնարկության գործունեության շրջանակում, այնպես էլ դրանից դուրս: Սա հատկապես նպատակահարմար է սահմանափակ ֆինանսական հնարավորություններ ունեցող ՓՄՁ համար, որտեղ աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը հանդիսանում է կարևոր գործիք՝ ձեռնարկության կարիքներին ճկուն, արդյունավետ և կոնկրետ ձևով արձագանքելու համար:

ԱՀՈԻ ձեռնարկություններին հնարավորություն է ընձեռում սովորողներին աշխատանքի ընդունել վերջիններիս մոտեցումների, ինչպես նաև առկա հմտությունների հիման վրա՝ քաջ գիտակցելով, որ աշխատանքի վրա հիմնված փորձառության և համապատասխան վերապատրաստման արդյունքում նրանք ավելի արագ ձեռք կբերեն աշխատանքային համապատասխան հմտություններ կամ ոլորտին յուրահատուկ չափորոշիչներ: Որպես արդյունք՝ սա կբարելավի աշխատակազմի ռոտացիայի ցուցանիշը և կհանգեցնի ներդրված ժամանակի փոխհատուցմանը: Միևնույն ժամանակ, ձեռնարկության ներսում աշխատող

ուսուցանողները, ովքեր պատասխանատու են սովորողներին ուղղորդելու համար, ևս շահեկան դիրքում են՝ քանզի բարելավում են իրենց ունակություններն ու հմտությունները որպես ուսուցանող՝ մինևույն ժամանակ նոր գիտելիքներ ձեռք բերելով, քանի որ ուսանողները սովորելու ընթացում նոր մտեցումներ և մարտահրավերներ են առաջ քաշում:

Այս օգուտներից զատ՝ որոշ ոլորտներում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ծրագրերի (օրինակ՝ աշկերտություն/դուալ կրթություն) զուտ ծախսերը գործատուների մոտ փոխհատուցվում են նույնիսկ առաջին տարվա ընթացքում, մասնավորապես այն ծրագրերի դեպքում, որտեղ սովորելու ժամանակահատվածի էական մասն անց է կացվում ձեռնարկությունում և աշկերտները մասնակցություն են ունենում աշխատանքներին ու եկամուտ գեներացնում:

ՄԿՈԻ համակարգը կառավարելիս կառավարությունները ինստիտուցիոնալ կարգաբերումներ և գործիքակազմ են կիրառում՝ ՄԿՈԻ հաստատությունների վարքագծի վրա ազդելու՝ նպատակ հետապնդելով հասնել սահմանված ազգային նպատակներին և առաջնայնություններին: Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունն իր նպաստն է բերում ՄԿՈԻ որակի բարձրացմանը՝ երաշխավորելով, որ երիտասարդների կողմից ձեռք բերված հմտությունները համապատասխանում են աշխատաշուկայի պահանջներին: Հետևապես, առավել լայն հասանելիություն ունեցող աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության որակյալ ծրագրերը նպաստում են հմտությունների համապատասխանեցմանը և կարող են նվազեցնել երիտասարդների շրջանում գործազրկության մակարդակը՝ երբ դրանք համակցվում են աշխատատեղերի աճը խթանելու երկրի ջանքերի հետ: Բացի դա, աշխատավայրում սովորելը առավել մեծ հավանականությամբ կնպաստի սովորողների՝ խնդիրների լուծման ունակությունների և փոփոխություններին ադապտացվելու կարողության զարգացմանը, քանի որ նրանք առերեսվում են

աշխատանքային նոր ու տարբեր գործընթացների, տեխնոլոգիաների և միջավայրների հետ:

Ի վերջո, աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության աշկերտություն/դուալ կրթություն ձևերը թույլ են տալիս ուսումնառության ծախսերը բաշխել պետության և գործատուների միջև՝ այդպիսով նպաստելով ՄԿՈԻ համակարգին հատկացված պետական ֆինանսավորման նվազմանը:

Աղյուսակ 1-ում հակիրճ ներկայացված են սովորողի, ՄԿՈԻ հաստատության, ձեռնարկության և պետության օգուտները աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունից:

Հաշվի առնելով ԵՄ անդամ պետություններում ՄԿՈԻ քաղաքականության և պրակտիկայի բարելավման հույժ կարևորությունը և գործիքակազմը, աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը հանդիսանում է անկյունաքար «Bruges Communiqué» և «Riga Conclusions» փաստաթղթերի համար. «Զարգացնել աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության բոլոր ձևերը, հատուկ ուշադրություն դարձնելով աշկերտությանը և ներգրավելով սոցիալական գործընկերներին, ձեռնարկություններին, պալատներին և ՄԿՈԻ տրամադրողներին՝ խրախուսելով նորարարությունն ու ձեռնարկատիրությունը»³:

Եվրոպայում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունն ապացուցված արդյունավետ միջոց է աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան հմտություններ ձեռք բերելու գործում, որտեղ սոցիալական գործընկերները կարևորագույն դեր են կատարում՝ նպաստելով շրջանավարտների հմտությունների անհամապատասխանության և գործազրկության նվազմանը:

³ European Union, 2016. The Riga Conclusions European cooperation in vocational education and training 2015-2020, p. 2.

Աղյուսակ 1 - Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության օգուտները ՄԿՈՒ շահառուների համար⁴

Շահառուները	Օգուտները շահառուների համար
Սովորող	Արհեստագործական հմտությունների զարգացում և մասնագիտական փորձ:
	Աշխատավայրում անհրաժեշտ հմտությունների և կարողությունների ձևավորում, ներառյալ ունիվերսալների, ինչպիսիք են՝ հաղորդակցման կարողություն, թիմային աշխատանք, խնդիրների լուծման կարողություն:
	Աշխատաշուկայի հետ ուղիղ կապ և մասնագիտական ուղու առավել տեղեկացված ընտրություն:
	Կարիերայի կառավարման հմտությունների զարգացում:
	Բարելավված ինքնավստահություն և մոտիվացիա:
	Աշխատաշուկայում խոցելի խմբերի ներառման մակարդակի բարձրացում:
	Առաջին աշխատանքային փորձ, որը դյուրացնում է մուտքը աշխատաշուկա:
	ՄԿՈՒ տրամադրողներ
ՄԿՈՒ որակյալ ծրագրեր և ուսումնառության վերջնարդյունքներ:	
ՄԿՈՒ համապատասխանության և ճկունության բարելավում:	
Դրական ազդեցություն դասավանդող անձնակազմի հմտությունների և մասնագիտական զարգացման վրա:	
ՄԿՈՒ հաստատությունների և բիզնեսի միջև բարելավված համագործակցություն:	
	Դրական ազդեցություն որակյալ աշխատուժի ընդունման

⁴ European Commission, 2013. Work-Based Learning in Europe: Practices and Policy Pointers, p. 7.

Գործատու	գործընթացում:
	Հմտությունների առկա բացերի լրացում՝ անհատական ուսուցման միջոցով:
	Դրական ազդեցություն աշխատուժի հավաքագրման և պահպանման վրա:
	Բարելավված արդյունավետություն և աշխատանքի իրականացում՝ մշտապես նոր հմտություններ ու աշխատանքը կատարելու նոր ուղիներ ձեռք բերելու շնորհիվ:
	Դրական ազդեցություն աշխատակազմի մասնագիտական զարգացման վրա:
Պետություն	Հմուտ աշխատուժ, որն արագ արձագանքում է աշխատաշուկայի պահանջներին:
	Աջակցություն երիտասարդների զբաղվածությանը:
	ՄԿՈԻ ծախսերի բաշխում պետության և գործատուների միջև:
	ՄԿՈԻ համատեղ կառավարում:
	Աջակցություն նորարարությանը և ստեղծարարությանը:
	Հասարակական ներգրավվածության և հավասար հնարավորությունների ապահովման ներուժի առկայություն:
	Գործատուի տարածքում գործարանների և սարքերի առավել լայն օգտագործում՝ ուսումնառության նպատակով:
	Կարող է մոտիվացնել երկար ժամանակ գործազուրկ մարդկանց՝ աշխատանք գտնելու:
	Ուսումնառության հնարավորությունների ստեղծում, որոնք բազմաթիվ պետական ՄԿՈԻ հաստատություններ չեն կարող ունենալ ֆինանսապես:

Եվրոպական հանձնաժողովի՝ «Rethinking Education» («Վերիմաստավորելով կրթությունը») կոչվող ուղերձն ԱՀՈԻ համարում է ռազմավարական առաջնայնություն. «Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը, ինչպես, օրինակ, դուալ մոտեցումը, պետք է ամբողջ Եվրոպայում մասնագիտական կրթության և վերապատրաստման համակարգի կենտրոնական հիմնասյունը հանդիսանա՝ նպատակ ունենալով նվազեցնել երիտասարդների շրջանում գործազրկությունը, ապահովել դյուրին անցումը ուսումնառությունից դեպի աշխատանք և զարգացնել աշխատաշուկայում առկա հմտությունների պահանջներին արձագանքելու կարողությունը»⁵:

Երիտասարդության շրջանում գործազրկությունը դեռևս բարձր է մնում Հայաստանում: Աշխատաշուկայում իրավիճակի վերաբերյալ զեկույցը նշում է 21.3% և 26.9% գործազրկություն՝ համապատասխանաբար 15-24 և 25-34 տարիքային խմբերի շրջանում՝ 2017 թվականի դրությամբ: Ավելին, միննույն ժամանակահատվածի համար գործազուրկ անձինք, ովքեր ՄԿՈԻ շրջանավարտներ են, կազմում են ընդհանուրի 52.4%-ը:⁶ Ըստ Համաշխարհային բանկի տվյալների՝ երիտասարդների շրջանում գործազրկությունը (15-24 տարիքային խումբ) նույնիսկ ավելի բարձր է Հայաստանում՝ կազմելով 38.59%⁷: Համաձայն մեկ այլ հետազոտության, 15-35 տարիքային խմբին պատկանող երիտասարդների մոտ գործազրկությունը նույնիսկ կազմում է 70% Լոռու, Գեղարքունիքի և Արարատի մարզերում⁸:

Երիտասարդների շրջանում գործազրկության այս բարձր ցուցանիշը այլ գործոնների հետ միասին նաև հմտությունների ուղղահայաց (երբ ստացած

⁵European Commission, 2012. Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes, p. 7.

⁶ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2016-2017», https://www.armstat.am/file/article/trud_18_9.pdf

⁷Economic indicators for over 200 countries, https://www.theglobaleconomy.com/Armenia/Youth_unemployment/

⁸ World Vision Armenia, 2018. SAY YES project Baseline Evaluation, September 2018, Yerevan, p. 4. https://www.wvi.org/sites/default/files/Report_eng%2C%20SAY%20YES%20baseline_Final.pdf

հմտությունների մակարդակը կամ կրթությունը բարձր կամ ցածր է, քան աշխատանքը կատարելու համար պահանջվող որակավորումները կամ կրթության մակարդակը) և հմտությունների հորիզոնական (երբ կրթության տեսակը կամ հմտությունները չեն համապատասխանում տվյալ աշխատանքին, սակայն կրթության կամ հմտությունների մակարդակը բավարար է աշխատանքի պահանջները կատարելու համար) անհամապատասխանության պատճառով է:⁹

Երիտասարդության շրջանում գործազրկության բարձր մակարդակի պայմաններում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության գծով համապատասխան ազգային քաղաքականության, իրավական շրջանակի և կիրառական գործիքների մշակումն ու ներդրումն անհրաժեշտություն է Հայաստանում ՄԿՈՒ համապատասխանության և որակի խնդիրը լուծելու համար:

⁹EU commission- Skills panorama, 2015.Skills Panorama glossary. Available at: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/glossary/m>

3. Հայաստանի ՄԿՈԻ համակարգում ԱՀՈԻ իրավիճակը և հիմնախնդիրները

3.1. ԱՀՈԻ կանոնակարգման և ՄԿՈԻ ոլորտում սոցիալական գործընկերության շրջանակը

3.1.1. ԱՀՈԻ վերաբերյալ քաղաքականությունը և իրավական շրջանակը

Հայաստանում ՄԿՈԻ ոլորտը կանոնակարգող քաղաքականության և իրավական ակտերում (ոլորտի զարգացման ռազմավարություն, բարեփոխումների ծրագիր, ՄԿՈԻ մասին օրենք, ՄԿՈԻ ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգ, որակավորումների ազգային շրջանակ և այլն) բացակայում է ԱՀՈԻ եզրույթի՝ միջազգայնորեն ընդունված որևէ սահմանում: Աշխատանքի վայրում ուսումնառության կազմակերպման հիշատակումը վերաբերվում է միայն ուսանողների արտադրական պրակտիկային, որը ԱՀՈԻ առկա միակ ձևն է Հայաստանի ՄԿՈԻ ոլորտում: Մասնավորապես, «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքը սահմանում է պրակտիկայի տեսակները:

Միաժամանակ, ՄԿՈԻ ոլորտը կանոնակարգող իրավական շրջանակը ապահովում է ընդհանուր հիմք օրենսդրության բարելավման դեպքում ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի աստիճանական ներդրման համար: Մասնավորապես, ՄԿՈԻ 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, որտեղ մասնավորապես բացակայում են աշխատանքի վայրում սովորողի կարգավիճակի և ուսուցանող ձեռնարկություններում ուսումնառության կազմակերպմանը վերաբերվող պայմանների սահմանումները:

Նույնն իրավիճակն է նաև աշխատանքի վրա հիմնված ոչ ֆորմալ ուսումնառության առումով: Այն իրականացվում է տարբեր բնագավառի ձեռնարկություններում, որի արդյունքում ձեռք բերվող հմտությունները հիմնականում պայմանավորված են ներգրավված կազմակերպությունների առանձնահատկություններով: Աշխատանքի վրա հիմնված ոչ ֆորմալ ուսումնառությունը իրականացվում է որպես մասնավոր նախաձեռնություն, հիմնականում առանց ձեռնարկությունների միավորումների կամ պետության համակարգված մասնակցության:

Հայաստանում ոչ ֆորմալ կրթության միջոցով ձեռք բերված հմտությունների հավաստագրման (վավերացման) կառուցակարգի չգործելով պայմանավորված աշխատանքի վրա հիմնված ինֆորմալ և ոչ ֆորմալ ուսումնառության արդյունքները սովորողներին կրթության հետագա շարունակման հնարավորություն չեն ընձեռնում:

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

ԱՀՈԻ վերաբերյալ օրենսդրական կարգավորումների նման բացակայությունը թույլ չի տալիս ունենալ ներգրավված գործընկերների՝ սովորողի, ձեռնարկության և ՄԿՈԻ հաստատության իրավունքներն ու պարտավորությունները սահմանող հստակ իրավական շրջանակ, որն անհրաժեշտ է ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի արդյունավետ իրականացման համար:

3.1.2. ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության շրջանակը

Աշխատաշուկայում պահանջված որակավորումներով կադրերի պատրաստման նպատակով ԱՀՈՒ իրականացումը ենթադրում է դրանում ներգրավված տարբեր շահեկիցների՝ կրթության և աշխատանքի ոլորտների քաղաքականության մշակողների (ՀՀ ԿԳՄՄՆ և ԱՍՀՆ), ՄԿՈՒ 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:

ԱՀՈՒ մեջ ներգրավված շահեկիցներից հարկ է առանձնացնել գործատուների և դրանց միավորումների դերը աշխատավայրում իրական հմտությունների փոխանցման գործում՝ ՄԿՈՒ հաստատությունների և ձեռնարկությունների սերտ համագործակցության շրջանակում:

Այս համատեքստում Հայաստանում բարեփոխումների արդյունքում ՄԿՈՒ համակարգի տարբեր մակարդակներում ներդրվել են շահեկիցների համագործակցության հետևյալ կառուցակարգերը.

- Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհրդի (ՄԿՈՒԶԱԽ) ձևավորում ու գործունեություն, որի նպատակն է Հայաստանի Հանրապետության ՄԿՈՒ ոլորտում պետական քաղաքականության, ռազմավարության, զարգացման ուղղությունների վերաբերյալ խորհրդատվություն տրամադրումը ՀՀ ԿԳՄՄՆ: ՄԿՈՒԶԱԽ անդամերը ներկայացնում են հավասար թվաքանակով ընդգրկված տարբեր սոցիալական գործընկերների:
- Գործատուների մասնակցություն ՄԿՈՒ հաստատությունների կառավարման խորհուրդներում: ՄԿՈՒ հաստատության կառավարման խորհուրդում

ներառվում են մինչև 20 անդամ, որտեղ ներկայացված են ՄԿՈԻ ոլորտում սոցիալական գործընկերներ ճանաչված կողմերի ներկայացուցիչներ՝ անդամների ընդհանուր թվի 35 տոկոսի չափով:

- Սոցիալական գործընկերների ներգրավում ՄԿՈԻ ոլորտի պետական կրթական չափորոշիչների մշակման գործում:
- Ոլորտային 14 հանձնաժողովների ստեղծում, որոնք պատասխանատու են չափորոշիչների մասնագիտական փորձաքննության և եզրակացություն տալու համար:
- Սոցիալական գործընկերների աջակցություն ՄԿՈԻ ոլորտի ուսումնական և ուսումնասօժանդակ ձեռնարկների, մեթոդական երաշխավորությունների մշակմանն ու տրամադրմանը հաստատություններին, դասախոսների ու ՄԿՈԻ հաստատությունների կառավարման խորհուրդների անդամների վերապատրաստումները:
- ՄԿՈԻ ոլորտի «Համաշխարհային հմտություններ» միջազգային մրցույթներին Հայաստանի ներկայացուցիչների մասնակցությունը:

Սակայն սոցիալական գործընկերության վերոնշյալ գործընթացները դեռևս չեն հանգեցրել ՄԿՈԻ հաստատությունների և գործատուների միջև արդյունավետ ու համակարգված համագործակցության ու աշխատավայրում գործնական ուսումնառությանը: Չնայած գործատուների՝ տարբեր մակարդակներում ֆորմալ ներգրավվածությանը և առկա համագործակցության համաձայնագրերին, գործատուների մեծ մասը շահագրգռված չէ համագործակցելու ՄԿՈԻ հաստատությունների հետ: Համագործակցությունը գործատուների հետ չի կրում համակարգային բնույթ և մեծ մասամբ, այդ թվում նաև առկա ԱՀՈԻ ձևի՝ պրակտիկայի մասով հիմնված է անձնական կապերի վրա: Հատկանշական է, որ 2018թ. մարտին ՀՀ ԿԳՄՄՆ կողմից հաստատված «Հայաստանի Հանրապետության նախանական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական

կրթության ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգում» բացակայում է որևէ հիշատակում ԱՀՈԻ մասին:

Համաձայն 2016թ. հոկտեմբերին ԵԿՀ աջակցությամբ ԱՀՈԻ տարբեր շահեկիցների մանակցությամբ իրականացված ֆոկուս խմբային քննարկման արդյունքների և ՄԿՈԻ ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգի¹⁰, ՄԿՈԻ հաստատությունների և գործատուների միջև արդյունավետ համագործակցության գլխավոր հիմնախնդիրներն են.

- Գործատուների անվստահությունը ՄԿՈԻ հաստատությունների տրամադրած կրթության որակի և շրջանավարտների հմտությունների համապատասխանության նկատմամբ:
- ՄԿՈԻ հաստատություն-գործատուներ համագործակցության խթանման ֆինանսական և ոչ ֆինանսական կառուցակարգերի բացակայությունը,
- Գործատուների մոտ ՄԿՈԻ համակարգի և համագործակցության հնարավորությունների՝ մասնավորապես ԱՀՈԻ փոխադարձ օգուտների մասին տեղեկացվածության պակասը:
- ԱՀՈԻ ծրագրերի պլանավորման և ներդրման վերաբերյալ գործատուների ու ՄԿՈԻ հաստատությունների միջև տեղեկատվության անբավարար փոխանակումը:
- Ոլորտային հանձնաժողովների սահմանափակ դերն ու գործունեության շրջանակը, ինչը չի նպաստում տվյալ ոլորտի հմտությունների որոշարկմանը և կանխատեսմանը կամ ՄԿՈԻ ոլորտին, մասնավորապես՝ ԱՀՈԻ կարիքներին վերաբերվող անհրաժեշտ տեղեկատվության տրամադրմանը: Ոլորտային հանձնաժողովները չունեն վարչական կամ օժանդակ անձնակազմ և ռեսուրսներ, անդամները հիմնականում չեն անցել համապատասխան վերապատրաստում:

¹⁰ Հայաստանի Հանրապետության նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգ : ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի 2018թ. մարտի 15-ի No 233-Ս/2 հրաման :

- ՄԿՈԻ հաստատությունների դասախոսների ու վարպետների՝ արդի արտադրական տեխնոլոգիաների ոչ բավարար իմացությունը և ձեռնարկություններում ուսուցանողների (մենտորների) դասավանդման ու գնահատման թույլ կարողությունները:

ՄԿՈԻ հաստատությունների և գործատուների միջև համագործակցության վերոնշյալ հիմնախնդիրները հանդիսանում են խոչընդոտներ՝ Հայաստանում ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի արդյունավետ ներդրման համար:

3.2. ԱՀՈԻ ներկայիս ձևերը

3.2.1. Գործող ԱՀՈԻ հիմնական հատկանիշները և հիմնախնդիրները

ԵԿՀ կողմից դասակարգված ԱՀՈԻ ձևերից¹¹ Հայաստանում ներկայումս իրավական տեսակետից գործող ԱՀՈԻ միակ ձևը ՄԿՈԻ ուսանողների պրակտիկան է: ՄԿՈԻ մասին օրենքը սահմանում է պարկտիկայի՝ ուսումնական, արտադրական և նախաավարտական (նախադիպլոմային), ինչպես նաև տեխնոլոգիական տեսակները¹²: ՄԿՈԻ համակարգում պրակտիկայի հիմնական հատկանիշները ներկայացված են աղյուսակ 2 - ում:

ՄԿՈԻ հաստատությունները պրակտիկաները կազմակերպում են ըստ մասնագիտությունների պետական կրթական չափորոշիչների, ուսումնական պլանով և մոդուլային ծրագրերով սահմանված պահանջների, որոնք գլխավորապես վերաբերվում են պրակտիկանների տեսակներին ու ժամկետներին:

¹¹ European Training Foundation, 2018. Work-based Learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries, p.16.

¹² ՀՀ օրենքը նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) եվ միջին մասնագիտական կրթության մասին, հոդված 7 և 12:

Աղյուսակ 2 – ՄԿՈՒ համակարգում իրականացվող պրակտիկայի հիմնական հատկանիշները

<p>Կազմակերպման իրավական հիմքը</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Պետական կրթական չափորոշիչներ՝ ըստ ՄԿՈՒ մասնագիտությունների և որակավորումների: • Դասավանդման ծրագրեր և ժամանակացույց: • Ձեռնարկությունների հետ կնքված պայմանագրեր ուսանողական պրակտիկաների անցկացման վերաբերյալ:
<p>Սովորողի կարգավիճակը</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ուսանող:
<p>Պրակտիկայի նպատակ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Գիտելիքների գործնական կիրառում: • Գործնական հմտությունների ձեռք բերում:
<p>Տևողությունը ձեռնարկությունում</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2 շաբաթից մինչև 3 ամիս՝ կախված ՄԿՈՒ մասնագիտությունից և պրակտիկայի տեսակից:
<p>Օգտագործման ենթակա միջոցները, սարքավորումների օգտագործումը ձեռնարկությունում</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Պրակտիկայի ընթացքում օգտագործման ենթակա միջոցները/սարքավորումները ապահովվում են պրակտիկա առաջարկող ձեռնարկության կողմից:
<p>Մասնակիցների փոխադրումը դեպի ձեռնարկություն և վերադարձը</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Իրավական ընդհանուր կարգավորումը բացակայում է: • Որոշ ձեռնարկություններ տրամադրում են տրանսպորտային փոխադրման համար որոշակի գումար կամ կազմակերպում են փոխադրումը: • Որոշ ՄԿՈՒ հաստատություններ ապահովում են փոխադրում:
<p>Պրակտիկանտների վարձատրությունը</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Պրակտիկանտների մեծամասնությունը վարձատրություն չի ստանում պրակտիկայի ընթացքում: • Որոշ ձեռնարկություններ պրակտիկանտներին տրամադրում են կրթաթոշակ, որը հիմնականում հանդիպում է միջազգային կազմակերպությունների կողմից իրականացվող պիլոտային նախագծերի շրջանակում:

<p>Պրակտիկաների ղեկավարումը</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ուսումնական պրակտիկան վարող մասնագետը պետք է ունենա տվյալ մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքնի փորձ և մասնագիտական կրթություն: • Արտադրական և նախաավարտական պրակտիկաները վարում է մասնագիտական դասընթացի դասախոսը:
<p>Պրակտիկանտների գնահատում (նյութեր, գնահատողներ և այլն)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Պրակտիկայի գնահատումն իրականացվում է ձեռնարկությունից նշանակված ղեկավարի կողմից պրակտիկայի ընթացքում պրակտիկանտի ցուցաբերած հմտությունների և կարողությունների հիման վրա • Գնահատման գործիքը ՄԿՈԻ հաստատությունների կողմից տրամադրված «Պրակտիկայի օրագիրն» է : • Մշտադիտարկման կառուցակարգը ՄԿՈԻ հաստատության դասավանդողների այցելություններն են ձեռնարկություններ՝ պրակտիկայի վերահսկողության և գնահատման համար:
<p>Ձեռնարկությունների համար խթանիչ գործոնները (սուբսիդիաներ, հարկերի նվազեցումներ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Գործատուների ներգրավումը պրակտիկայի գործընթացում խրախուսելու հատուկ ֆինանսական կամ ոչ ֆինանսական խթանիչ գործոններ նախատեսված չեն:
<p>Պրակտիկանտների ապահովագրություն պրակտիկայի ընթացքում</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Առողջության և պրակտիկայի ընթացքում դժբախտ պատահարներից ապահովագրության առանձին իրավական կարգավորումներ նախատեսված չկան:

Ըստ մասնագիտությունների պետական կրթական չափորոշիչով սահմանված գործնական ուսուցումը իրականացվում է ՄԿՈԻ հաստատությունում դասախոսների կողմից՝ լաբորատորիայում կամ արհեստանոցում, որոշ դեպքերում նաև «ուսումնական ձեռնարկությունում», ստեղծելով աշխատաքնային միջավայրին մոտ

պայմաններ՝ այդ թվում նաև որոշակի ծառայության մատուցմամբ կամ ապրանքի արտադրությամբ:

Պրակտիկայի նպատակը տեսական և գործնական ուսուցմամբ ՄԿՈՒ հաստատությունում ստացած գիտելիքների գործնական կիրառումն ու կիրառական հմտությունների ձեռք բերումն է: Հարկ է նշել, որ պրակտիկաների տարբեր տեսակների կազմակերպումը մեծ մասամբ կատարվում է դեռևս խորհրդային ժամանակներից մնացած մեթոդաբանությամբ և գործիքակազմի կիրառմամբ: Արդյունքում պրակտիկաների իրականացումը հիմնականում կրում է ձևական բնույթ և չի ծառայում ձեռնարկությունում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությանը: Առկա ԱՀՈՒ ձևի՝ պրակտիկայի հիմնախնդիրներից գլխավորներն են.

- ՄԿՈՒ կրթության որակի նկատմամբ անվստահությամբ պայմանավորված ձեռնարկությունները շահագրգռված չեն պրակտիկանտների ընդունմամբ:
- Պրակտիկաների ծրագրերը և գնահատման չափանիշները ձևավորվում են ՄԿՈՒ հաստատություններում մասնագիտական ամբիոնների կողմից՝ առանց մասնագիտության ոլորտի և պրակտիկայի ձեռնարկությունների ներգրավման, ինչի արդյունքում պրակտիկայի ծրագիրը հիմնականում չի արտացոլում ՄԿՈՒ մասնագիտության արտադրական, առևտրային գործունեության կամ ծառայությունների մատուցման բոլոր ցիկլերը և չի նպաստում դրանցում ուսանողի իրական մասնակցությանը:
- Պրակտիկաների անարդյունավետ գնահատումը, որն իրականացվում է դեռևս խորհրդային ժամանակներից գործող «Պրակտիկայի օրագրի» միջոցով: Այն ձեռնարկությանը տրամադրվում է ՄԿՈՒ հաստատության կողմից՝ սովորաբար առանց ձեռնարկության հետ գնահատման չափանիշների և մեթոդների նախնական քննարկման ու համաձայնեցման:
- Պրակտիկանտներ ընդունելու համար ձեռնարկություններին տրամադրվող ոչ ֆինանսական խրախուսման միջոցների բացակայությունը:

- Աշխատավայրում պրակտիկանտի առողջության և անվտանգության գծով ապահովագրության ընդհանրական իրավական կարգավորման բացակայությունը :

3.2.2. Դուալ կրթության պիլոտային ներդրումը Հայաստանի ՄԿՈԻ համակարգում¹³

Գերմանիայի միջազգային համագործակցության ընկերության (GIZ) կողմից «Մասնավոր հատվածի զարգացում և մասնագիտական կրթություն և ուսուցում Հարավային Կովկասում» (ՄՀԶ ՄԿՈԻ) ծրագիր :

Գերմանիայի միջազգային համագործակցության ընկերության (ԳՄՀԸ/GIZ) կողմից` ՀՀ էկոնոմիկայի և ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի (նախկինում` ՀՀ կրթության և գիտության) նախարարությունների հետ համագործակցությամբ իրականացվող «Մասնավոր հատվածի զարգացում և մասնագիտական կրթություն և ուսուցում Հարավային Կովկասում» ծրագրի շրջանակում 2017 թվականից տեղայնացվում է գերմանական դուալ ուսուցման մոդելը` մասնավոր հատվածի հետ սերտ գործակցությամբ: Դուալ ուսուցման մոդելը փորձարկվում է գինեգործություն, զբոսաշրջություն, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և ճշգրիտ ճարտարագիտություն ընտրված ոլորտներում` Երևանի և մարզերի ՄԿՈԻ հաստատություններում:

ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարի հատուկ թույլտվությամբ` 2018 թ. սեպտեմբերից 5 երկարաժամկետ դուալ ՄԿՈԻ ծրագրեր են

¹³ Տեքստը տրամադրվել է «Մասնավոր հատվածի զարգացում և մասնագիտական կրթություն և ուսուցում Հարավային Կովկասում» նախագծի կողմից:

իրականացվել 90 ուսանողների համար՝ 4 փորձարկվող քոլեջներում՝ 21 մասնավոր ընկերությունների հետ համագործակցության շրջանակում:

Դուալ ՄԿՈԻ մոտեցումը նաև կիրառվում է 3 կարճաժամկետ դասընթացների համար՝ 4 ՄԿՈԻ քոլեջներում: Այս երեք դասընթացները (տևողությունը՝ 4-6 ամիս), որոնք իրականացվում են 67 ուսանողների շրջանում 4 քոլեջներում՝ մասնավոր հատվածի 6 ընկերությունների հետ համատեղ, հիմնականում ընդգրկում են նոր մասնագիտություններ:

Դուալ ուսուցման համակարգի ճկունությունը հնարավորություն է ընձեռում բավարարել նշված ոլորտներում ինչպես առանձին գործող ձեռնարկությունների կարճաժամկետ պահանջարկը, այնպես էլ աջակցել փոքր ընկերություններին և ողջ տնտեսությանը դիմակայել ապագա մարտահրավերներին:

Ուսումնառության գործընթացը տեղի է ունենում զուգահեռ երկու վայրերում՝ ուսումնական հաստատությունում և մասնավոր ընկերությունում: Կախված ոլորտից և մասնագիտությունից՝ ուսուցման ժամաքանակի հարաբերակցության գերակշռող մասը կազմում է գործնական ուսուցումը իրական մասնագիտական միջավայրում, որտեղ ուսանողները ձեռք են բերում անհրաժեշտ տեխնիկական և սոցիալական հմտություններ և ուսուցման ավարտին ավելի շահեկան են ներկայանում աշխատաշուկայում:

Դուալ ուսուցման համակարգի ներդրումը խթանում է տեղական տնտեսական զարգացումը և բարձրացնում է երիտասարդների զբաղվածությունը՝ ընտրված ոլորտներում՝ մասնավոր հատվածի կողմից ՄԿՈԻ հմտությունների ճանաչմամբ: Գործընթացը կենտրոնանում է նորմատիվային բազայի մշակման վրա, միտված է դուալ ուսուցման համակարգի կայուն զարգացմանը, ՄԿՈԻ հաստատություններում ինստիտուցիոնալ կարողությունների ձևավորմանը և մասնավոր ընկերություններում

գործնական կրթության կազմակերպմանը, ինչպես նաև ՄԿՈԻ դասավանդողների և մասնավոր հատվածի մենտորների մարդկային ներուժի զարգացմանը:

Գերմանական դուալ ՄԿՈԻ համակարգի ներդրումը Հայաստանում ներառել է հետևյալ քայլերը.

- 2016թ` ընտրված ոլորտներում հմտությունների վերլուծություն և դասընթացների կարիքների նույնականացում,
- 2017թ` ուսումնական ծրագրերի և մոդուլների ձևակերպում և համապատասխանեցում չափորոշիչներին,
- 2018թ` դասընթացավարների վերապատրաստում և դուալ ՄԿՈԻ ծրագրերի փորձարկում, ինչպես նաև որակյալ կառավարչական համակարգի մշակում:

Մշակվել և ներկայացվել է գործնական ուսումնառության օրագիրը, որը կարգավորում և համակարգում է ուսումնառության գործընթացը ՄԿՈԻ հաստատություններում և ընկերություններում: Կիրառված մոտեցումները ապահովում են ապագա մասնագիտական զարգացման ընթացքը` տեսական գիտելիքը, հմտություններն ու կարողությունները: Օրագիրը ապահովում է գործատու-ՄԿՈԻ հաստատություն և գործատու-ուսանող կապը:

Համագործակցության ինստիտուցիոնալ կայացման նպատակով և հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները` մշակվել է մասնավոր ընկերության և ուսանողի միջև կնքվող պայմանագրի, ինչպես նաև ձեռնարկություն-ուսումնական հաստատություն համագործակցության հուշագրի ձևաչափը:

2017-2020թթ. ընթացքում Հայաստանում կմշակի գործնական ուսուցման կազմակերպման և իրականացման կատարելագործված համակարգ` սկզբնական

Ժամանակահատվածում ընտրված ոլորտների մասնագիտությունների համար, որը հետագայում կընդլայնվի:

Դուալ ուսուցման մոդելի պիլոտավորման վերջին փուլը հմտությունների հավատարմագրման փուլն է, որը հիմնված է ոլորտային և (կամ) գործատուների միավորումների հետ համագործակցության վրա:

Փորձարկվող մասնագիտությունների քանակը ավելացել է 2018 թվականի սեպտեմբերին՝ ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության հետ աշխատաշուկայի կարիքներին վերաբերող քննարկումների արդյունքում:

Քաղաքականության մակարդակում այս գործընթացը աջակցում է Հայաստանում ՄԿՈՒ ոլորտում ընթացող բարեփոխումներին:

3.3. ԱՀՈՒ որակը մասնագիտական կրթության որակի ապահովման համակարգում

Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնի (ՈԱԱԿ) քաղաքական մոտեցումներում ՄԿՈՒ որակը միաժամանակ սահմանվում է որպես համապատասխանություն հայտարարված նպատակներին և համապատասխանություն պետության կողմից սահմանված որակի չափանիշներին¹⁴: ՀՀ մասնագիտական կրթական համակարգում կրթության որակի վերահսկողությունը և ապահովումն իրականացվում է երեք գործընթացների միջոցով.

- Կրթական ծրագրերի իրականացման լիցենզիայի տրամադրում:
- Որակի ներքին ապահովում ՄԿՈՒ հաստատությունում:
- Որակի արտաքին ապահովում՝ մասնագիտական կրթության պետական հավատարմագրում:

Կրթական ծրագրերի իրականացման պետական լիցենզիայի տրամադրումը իրականացվում է համաձայն ՀՀ կառավարության կողմից սահմանված պայմանների և նպատակ ունի ապահովել նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթական ծրագրերի իրականացմանն անհրաժեշտ նվազագույն պայմանները՝ հիմնական մանկավարժական, դասախոսական ու արտադրական ուսուցման վարպետների, ուսումնական տարածքի, լաբորատոր բազայի և ուսումնամեթոդական ապահովվածության տեսանկյունից¹⁵ :

Ուսումնական հաստատությունում որակի ներքին ապահովման քաղաքականությունը ունի առաջնային կարևորություն և արտացոլում է կրթության որակի բաղադրիչները, հիմնական կառուցակարգերն ու նպաստում հաստատության տրամադրած կրթության համապատասխանությանը աշխատաշուկայի

¹⁴ ՀՀ մասնագիտական կրթության փորձագիտության անցկացման ձեռնարկ, ՈԱԱԿ, 2015 :

¹⁵ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2009 թվականի հուլիսի 9-ի 808-Ն որոշում :

պահանջներին, հաստատության գործունեության արյունավետությանն ու հաշվետվողականությանը: ՄԿՈԻ հաստատությունները պետք է ունենան կրթական ծրագրերի մշակման, հաստատման և մշտադիտարկման գործընթացներ: Կրթական ծրագրերը պետք է համահունչ լինեն ամբողջ հաստատության առաքելությանը, ռազմավարությանն ու գործունեությանը և ունենան սահմանված ուսումնառության վերջնարդյունքներ՝ համաձայն ՈԱՇ համապատասխան մակարդակի: Կրթական ծրագրերի մշակման, վերանայման, դասավանդման և գնահատման գործընթացներում կարևոր է բոլոր շահակիցների ներգրավվածությունը: Որակի ներքին ապահովման գործընթացները պետք է ուղղված լինեն և աջակցեն ուսումնական հաստատությունում որակի մշակույթի ձևավորմանն ու շարունակական զարգացմանը:

Որակի ապահովման ներքին համակարգը սահմանում է համապատասխան ընթացակարգեր և կառուցակարգեր՝ ապահովելու կրթական ծրագրերի դասավանդման, ուսանողների ուսումնառության և գնահատման պայմաններն ու մեթոդները, ուսումնական գործընթացի արդյունավետ կազմակերպմանն անհրաժեշտ մարդկային, նյութական ռեսուրսները, կառավարման միջոցներն ու գործիքակազմը:

Որպես որակի ապահովման արտաքին գործընթաց, մասնագիտական կրթության պետական հավատարմագրմամբ բոլոր շահեկիցներին և լայն հասարակությանը հավաստվում է կրթության որակի ճանաչումը պետության կողմից: Հավատարմագրման առկայությունը նշանակում է, որ ՄԿՈԻ հաստատությունը ներդրել և պահպանում է համապատասխան պայմաններ, որոնք ուսանողներին հնարավորություն են տալիս ձեռք բերել անհրաժեշտ որակավորում՝ մասնագիտական գործունեություն ծավալելու կամ կրթությունը շարունակելու: Հայաստանում պետական հավատարմագրումը իրականացվում է համաձայն ՀՀ

կառավարության կողմից հաստատված մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշներ¹⁶, հետևյալ երկու գործընթացներով.

- ինստիտուցիոնալ հավատարմագրում, որը պետության կողմից ուսումնական հաստատության կրթական և որակի ապահովման գործընթացների, մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի՝ պետական կրթական և ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման չափանիշներին համապատասխանության ճանաչումն է:
- մասնագիտության կրթական ծրագրի հավատարմագրում, որը պետության կողմից մասնագիտության կրթական ծրագրի, մասնագետների պատրաստման որակի՝ պետական կրթական չափորոշիչներին և ծրագրային հավատարմագրման չափանիշներին համապատասխանության ճանաչումն է:

Ե՛վ ինստիտուցիոնալ, և՛ ծրագրային հավատարմագրման գործընթացների դեպքում հաստատության ինքնավերլուծության հիման վրա որոշվում է, թե որքանով են հաստատության տրամադրած կրթական ծառայությունները կամ ուսումնառության արդյունքները համապատասխանում սահմանված նպատակներին և որակի նկատմամբ սահմանված չափորոշիչներին: Մասնագիտական կրթության որակի արտաքին ապահովումը այսպիսով իրականացվում է հաստատության որակի ներքին ապահովման գործընթացներին համահունչ՝ պահպանելով հաստատության ինքնավարությունն ու երաշխավորելով ակադեմիական ազատությունները: Որակի արտաքին ապահովման գործընթացը հիմնված է հաստատության որակի ներքին ապահովման համակարգի կողմից վեր հանված տեղեկատվության՝ անկախ փորձագետների կողմից անաչառ գնահատման վրա:

Որակի ապահովման ներքին և արտաքին համակարգերի վերոնշյալ սկզբունքներն ու մոտեցումները կիրառելի են ԱՀՌԻ բոլոր ձևերի կազմակերպման և իրականացման ընթացքում՝ և՛ ՄԿՌԻ հաստատություններում, և՛ աշխատավայրում:

¹⁶ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2011 թվականի հունիսի 30-ի N 959-Ն որոշում :

Ավելին, որակի ապահովման և բարելավման չափանիշներն ու կառուցակարգերը կարևորագույն դեր ունեն ԱՀՈԻ արդյունավետ իրականացման համար: Որակի արտաքին ապահովումն այսպիսով հանդես է գալիս որպես ԱՀՈԻ հաշվետվողականության կառուցակարգ, որը հավաստում է, որ ձեռնարկությունները որտեղ իրականացվում է ԱՀՈԻ, ապահովում են պահանջվող նվազագույն պայմանները: Այն միևնույն ժամանակ հաստատում է, որ ՄԿՈԻ հաստատություններն ու ձեռնարկություններն ունեն ԱՀՈԻ պլանավորման, իրականացման և գնահատման գործընթացներ, որոնք էլ երաշխավորում են, որ սովորողները ուսումնառության ընթացքում ձեռք են բերում անհրաժեշտ գիտելիքներ, կարողություններ ու հմտություններ:

Հայաստանի ՄԿՈԻ ոլորտում ԱՀՈԻ որակի ապահովման հիմնական հիմնախնդիրներն են.

- Ձեռնարկություններում և գործատուների միավորումներում ԱՀՈԻ իրակացնելուն անհրաժեշտ կարողությունների և գործիքակազմի պակաս:
- Գործատուների մոտ ԱՀՈԻ իրականացնելուն անհրաժեշտ մարդկային և նյութական կարողությունների ու պայմանների առկայության վերաբերյալ պահանջների և գնահատման չափանիշների բացակայություն:
- ԱՀՈԻ մեջ ներգրավված սովորողների պարտադիր ապահովագրության համակարգի և սովորողների առողջության ու անվտանգության գնահատման միասնական չափանիշների բացակայություն:
- ՄԿՈԻ հավատարմագրման չափորոշիչներում ԱՀՈԻ վերաբերյալ դրույթների բացակայություն՝ բացառությամբ ուսանողների պրակտիկաների:
- ՄԿՈԻ հաստատություններում ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի արդյունավետ իրականացմանն անհրաժեշտ ընթացակարգերի, մեթոդաբանության և գործիքակազմի բացակայություն:

- ՄԿՈԻ հաստատություններում ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի արդյունավետ իրականացմանն անհրաժեշտ կառավարչական հմտությունների և փորձի պակաս:
- ՄԿՈԻ հաստատություններում ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի որակի ներքին ապահովման ֆորմալ համակարգի բացակայություն:
- ՄԿՈԻ հաստատություններում և գործատուների մոտ ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի արդյունքների սահմանման և գնահատման կառուցակարգերի ու չափանիշների բացակայություն:
- ՄԿՈԻ դասավանդողների և աշխատանքի վայրում ուսուցանողների միջև հաղորդակցության ֆորմալ կառուցակարգերի անարդյունավետություն:

3.4. ԱՀՈԻ ֆինանսավորումը

Հայաստանում նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթությունը հիմնականում ֆինանսավորվում է պետության կողմից՝ ըստ ուսանողների միջին տարեկան թվի և մասնագիտությունների առանձնահատկությունների հաշվարկված չափով: ՄԿՈԻՀ ֆինանսավորման այլ աղբյուրներն են վճարովի հիմունքներով սովորող ուսանողների ուսման վարձերը և ձեռնարկատիրական գործունեությունից կամ կրթական ծառայությունների տրամադրումից ստացվող եկամուտները:

2018-2019 ուսումնական տարում 46 պետական ուսումնական հաստատությունների նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) ուսումնական ծրագրերում ընդգրկված 6 723 ուսանողների ավելի քան 99% սովորել են անձար հիմունքներով: Նույն տարում միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր

իրականցնող 85 պետական ուսումնական հաստատությունների սովորողների միայն 85,5%-ն է սովորել անվճար հիմունքներով¹⁷:

ՄԿՈԻՀ հատկացվող ֆինանսավորումից ԱՀՈԻ առկա ձևին՝ պարկտիկային հատկացվող ֆինանսավորման չափը կախված է դասավանդվող մասնագիտության առանձնահատկություններից և վերաբերվում է պրակտիկաների կազմակերպման վարչական և մանկավարժական ծախսերին՝ պրակտիկայի վարիչի հաստիք, ուսումնական կամ արտադրական պրակտիկա վարող դասավանդողի աշխատավարձ, պրակտիկայի մոնիտորինգի համար դասախոսի այց ձեռնարկություն, երբեմն պրակտիկանտների տրանսպորտի ապահովում, և այլն: Որոշ ՄԿՈԻՀ պրակտիկատներ ընդունելու համար վճարում են գործատուներին, որի չափը կախված է դասավանդվող մասնագիտությունից: Հարկ է նշել, որ պրակտիկաների համար վճարման միասնական կարգ գոյություն չունի, ավելին չկա ամբողջական տեղեկատվություն ըստ մասնագիտությունների ուսանողների՝ ձեռնարկություններում պրակտիկայի ընդունման համար վճարների չափի և ծավալների մասին:

ՀՀ գործող օրենսդրությունը ԱՀՈԻ ծրագրերում գործատուների ներգրավման խրախուսման նպատակային, ֆինանսական և ոչ ֆինանսական կառուցակարգեր չի նախատեսում, բացառությամբ գործատուի կողմից մասնագիտական ուսուցման վերաբերյալ ՀՀ Աշխատաքնային օրենսգրքի մեկ հոդվածի դրույթների՝ «Գործատուն իր միջոցների հաշվին իրավունք ունի կազմակերպությունում կամ այլ վայրում պայմանագրային հիմունքներով կազմակերպելու աշկերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցում մինչև վեց ամիս տևողությամբ՝

¹⁷ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2019 թվականի հունվար-մարտին», էջ. 232, 237 և 241: <https://www.armstat.am/am/?nid=82&id=2154>

ուսուցման ընթացքում աշկերտին վճարելով կրթաթոշակ՝ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով»¹⁸:

Հայաստանի ՄԿՈԻ ոլորտում ԱՀՈԻ ֆինանսավորման գլխավոր հիմնախնդիրներն են.

- ՄԿՈԻ ոլորտի պետական ֆինանսավորման գործող մոդելը չի նախատեսում նպատակային ֆինանսական հատկացումներ ԱՀՈԻ իրականացման նպատակով:
- Չկա ձեռնարկության, ՄԿՈԻ հաստատության (պետության) և սովորողի միջև ԱՀՈԻ ծախսերը կիսելու որևէ կառուցակարգ:
- Չկան ՄԿՈԻ-Հ կողմից ըստ մասնագիտությունների ուսանողներին պարակտիկայի ընդունման համար գործատուներին վճարվող գումարի սահմանման միասնական չափանիշներ:
- Բացակայում է ՄԿՈԻ-Հ կողմից պրակտիկանտների ընդունման համար գործատուներին վճարվող գումարների մասին ամբողջական տեղեկատվությունը:
- Բացակայում են ԱՀՈԻ ծրագրերում գործատուների ներգրավման խրախուսման նպատակային, ֆինանսական և ոչ ֆինանսական կառուցակարգերը:

Հայաստանի ՄԿՈԻ համակարգում ԱՀՈԻ ֆինանսավորման գծով առաջնահերթ գործողությունները ներկայացված են հայեցակարգի 4.4 բաժնում:

¹⁸ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 201.1:

4. Հայաստանի ՄԿՈԻ ոլորտում ԱՀՈԻ զարգացման առաջարկվող մոտեցումները և գործողությունները

4.1. Ներդրման ռազմավարությունը. ԱՀՈԻ առաջնահերթ ձևերը, քաղաքականության և իրավական շրջանակի բարելավումը

4.1.1. ԱՀՈԻ առաջնահերթ ձևերի և իրականացման ոլորտների ընտրություն

Հայաստանում ՄԿՈԻ քաղաքականության և իրավական շրջանակը (զարգացման ռազմավարություն, ՄԿՈԻ ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգ, ՄԿՈԻ մասին օրենքը, ենթաօրենսդրական ակտեր և այլն), առկա ԱՀՈԻ իրավիճակը, ինչպես նաև ոլորտի միջազգային նախագծերի արդյունքները ցույց են տալիս, որ ԱՀՈԻ ձևերի ընտրության ժամանակ պետք է հաշվի առնվեն ՄԿՈԻ ոլորտի երկարաժամկետ և կարճաժամկետ զարգացման գերակայություններն ու համակարգի պատրաստության մակարդակը ԱՀՈԻ որևէ ձևի ներդրման համար:

Այս մոտեցումը ենթադրում է ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի¹⁹ աստիճանական տեղայնացում Հայաստանի ՄԿՈԻ համակարգում և ներդրում ժամանակային տարբեր տիրույթներում, ինչպես առաջարկված է աղյուսակ 3-ում: Նպատակն է հաշվի առնել առկա ռեսուրսները և պրակտիկայից (ԱՀՈԻ, որի ժամանակ սովորող ունի ուսանողի կարգավիճակ) անցնել ԱՀՈԻ աշկերտության/դուրալ կրթության ձևերի, որոնց դեպքում սովորողը ունի աշխատողի կարգավիճակ : Այս մոտեցումը ներառում է նաև միջանկյալ փուլ՝ հաստատությանը կից «իրական» ձեռնարկությունների ստեղծում կամ վիրտուալ ձեռնարկությունների բարելավում :

¹⁹ European Training Foundation, 20148. Work-based Learning: A handbook for policy makers and social partners in ETF partner countries, p.16.

Աղյուսակ 3 – Հայաստանում ԱՀՌԻ ձևերի աստիճանական ներդրման ժամանակացույց

Ժամանակային տիրույթ	Առաջարկվող ԱՀՌԻ ձևեր
Կարճաժամկետ	Ձև 1 - Պրակտիկա. ծրագրեր, որտեղ սովորողներն իրավական տեսակետից ունեն ուսանողի կարգավիճակ: Նման ծրագրերը կարող են կոչվել տարբեր կերպ, ինչպես օրինակ՝ «պրակտիկա», «ինտերնատուրա», «արտադրական պրակտիկա» և «ուսումնառություն՝ առնաց արտադրությունից կտրվելու»:
Միջնաժամկետ	Ձև 2 - ՄԿՌԻ հաստատությանը կից «իրական» ձեռնարկություններ՝ ԱՀՌԻ հայկական մոդել, որը պետք է ստեղծվի:
Երակարժամկետ	Ձև 3 – Աշկերտություն/դուալ կրթություն. ծրագրեր, որոնց դեպքում ուսանողը իրավական տեսակետից համարվում է աշխատող, ստանում է աշխատավարձ, օրինակ, ֆորմալ աշկերտության դեպքում, երբ ուսանողի և գործատուի միջև կնքվում է պայմանագիր: Նման ծրագրերը կարող են բնորոշվել «հերթափոխով ուսումնառություն» եզրույթով:

Այսպիսով, կարճաժամկետ հեռանկարում նպատակահարմար է ընտրել ձև 1-ը (պրակտիկա), մասնավոր դեպքերում՝ համադրելով 2-րդ ձևի (ՄԿՌԻ հաստատությանը կից «իրական» ձեռնարկություն) հետ: Սա դեռ չի նշանակում, որ առկա են բոլոր անհրաժեշտ ռեսուրսները, սակայն նման մոտեցումը թույլ կտա բարելավել ՄԿՌԻ հաստատությունների ուսանողների պրակտիկայի՝ որպես ԱՀՌԻ գործող ձևի կազմակերպումը և որակը: Ներկայումս առկա կրթական չափորոշիչների

և ուսումնական ծրագրերի կառուցվածքի ճկունությունը լավ հիմք է պրակտիկայի հետագա բարելավման համար: Նման մոտեցումը հատկապես արդարացված է հաշվի առնելով ՄԿՈՒ հաստատություններում առկա կարողությունները և գործատուների՝ ՄԿՈՒ որակի նկատմամբ վստահության ստեղծումը, ինչն անհրաժեշտ է գործատուների ավելի ակտիվ ներգրավում պահանջող ԱՀՈՒ 3-րդ ձևի (աշկերտություն/դուալ կրթություն) գործարկման համար:

Ձև 2-ի (ՄԿՈՒ հաստատությանը կից «իրական» ձեռնարկություն) համար նախնական բազա (վիրտուալ և ՄԿՈՒ հաստատությանը կից առևտրային ու արտադրական ձեռնարկություններ) մասամբ ստեղծվել է տարբեր միջազգային նախագծերի շրջանակում: Այս ձևի ներդրումը համարվում է ՄԿՈՒ 2019-2022թթ. բարեփոխումների հիմնական ուղղություններից մեկը:

Ձև 3-ին (աշկերտություն/դուալ կրթություն) բնորոշ ԱՀՈՒ ծրագրերի մշակումն ու իրականացումը պահանջում է համապատասխան օրենսդրական շրջանակի, ենթակառուցվածքների, ֆինանսական, տեխնիկական և մարդկային ավելի լուրջ ռեսուրսների, ինչպես նաև կրթական համակարգի ու մասնավոր սեկտորի կողմից համատեղ իրականացվող ուսումնառության որակի գնահատման ընթացակարգերի առկայություն:

«Մասնավոր հատվածի զարգացում և մասնագիտական կրթություն և ուսուցում Հարավային Կովկասում» ԳՄՀԸ-ի կողմից իրականացվող նախագծի փորձառությունը և արդյունքները լավ հիմք են ձև 3-ի (աշկերտություն/դուալ կրթություն) հետագա ներդրման համար:

ԱՀՈՒ տարբեր ձևերի աստիճանական ներդրումն անհրաժեշտ է զուգակցել երկրի և կոնկրետ տարածաշրջանի համար գերակա համարվող ոլորտներում առաջնահերթ մասնագիտությունների ընտրությանը և դրանց գծով ԱՀՈՒ ծրագրերի ձևավորմանը: Այս տեսակետից, ցանկալի է Հայաստանի յուրաքանչյուր մարզում ունենալ առնչված մեկական ՄԿՈՒ հաստատություն՝ ԱՀՈՒ համապատասխան ձևի պիլոտային ներդրման համար:

4.1.2. Քաղաքականության և իրավական շրջանակի բարելավման ուղղությունները

Ի տարբերություն կրթության և ուսումնառության այլ ձևերի, աշխատանքի վրա հիմնաված ուսումնառությունն առնչված է երկու՝ կրթական և աշխատանքային ոլորտների օրենսդրության կարգավորման առարկա է: ԱՀՈԻ արդյունավետ կարգավորման հիմնաքարը հիմնական գործընկերների՝ ՄԿՈԻ հաստատության, սովորողի և գործատուի իրավունքների ու պարտականությունների շրջանակի հստակեցումն է՝ ապահովելով գործատուների իրական մասնակցությունը ԱՀՈԻ բովանդակության սահմանման, գնահատման և հավաստագրման գործընթացներում:

Այս տեսակետից, Հայաստանում ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի արդյունավետ ներդրման համար անհրաժեշտ է ՄԿՈԻ ոլորտը կանոնակարգող քաղաքականության և իրավական շրջանակի, ինչպես նաև ԱՀՈԻ իրականացումից բխող աշխատանքային իրավահարաբերությունները սահմանող օրենսդրության վերանայումը՝ հետևյալ կարգավորումները ապահովելու նպատակով.

- ԱՀՈԻ միջազգայնորեն ընդունված սահմանումների ներառում ՄԿՈԻ մասին օրենքում:
- ԱՀՈԻ մեջ ներգրավված սովորողների կարգավիճակի, իրավունքների և պարտավորությունների սահմանում ու ապահովագրության պարտադիր համակարգի ձևավորում:
- ԱՀՈԻ ծրագրերում ներգրավված ձեռնարկությունների համար հարկային ու մաքսային արտոնությունների սահմանում:
- ԱՀՈԻ առանձնահատկությունների ներառում որակի ապահովման ներքին և արտաքին համակարգերում:
- ՄԿՈԻ ոլորտի պետական ֆինանսավորման որոշակի մասի ուղղորդում ԱՀՈԻ առկա ձևի արդյունավետ իրականացման համար:

- Աղյուսակ 3–ում ներկայացված ԱՀՈԻ առաջարկվող 2-րդ (ՄԿՈԻ հաստատությանը կից «իրական» ձեռնարկություն) և 3-րդ (աշկերտություն/դուալ կրթություն) ձևերի կանոնակարգման իրավական շրջանակի սահմանում:
- ՄԿՈԻ հաստատության կողմից ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելուն աջակցող կամ ՄԿՈԻ հաստատություններին կից առևտրային ընկերությունների ֆինանսական և հարկային գործունեության սկզբունքների ու պայմանների մշակում:
- Աշխատանքի վրա հիմնված ոչ ֆորմալ ուսումնառության արդյունքում ձեռք բերված որակավորումների հավաստագրման և ճանաչման կառուցակարգի գործարկում:
- ՄԿՈԻ հաստատություններին ԱՀՈԻ իրականացման նպատակով վիրտուալ կամ առևտրային ձեռնարկություններ ստեղծելիս հարկային ու մաքսային արտոնությունների տրամադրման օրենսդրական փաթեթի մշակում,
- ՄԿՈԻ ոլորտում ԱՀՈԻ աստիճանական ներդրման և զարգացման աշխատանքների միջգերատեսչական համակարգում:

4.2. ԱՀՈԻ իրականացումը աշխատավայրում և լսարանում

4.2.1. ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի ներդրման նպատակով ձեռնարկությունների հետ համագործակցությունը

ՄԿՈԻ հաստատությունների համագործակցությունը մասնավոր սեկտորի հետ ապահովում է ԱՀՈԻ ներդրման հաջողությունը և դրա շնորհիվ ձեռք բերված հմտությունների համապատասխանությունը աշխատաշուկայի պահանջներին:

Նման համագործակցության ձևավորման համար կարևորվում են հետևյալ բաղադրիչները.

- **Ըստ ԱՀՈԻ առաջնահերթ ձևերի և ներդրման ոլորտների համապատասխան ձեռնարկությունների ընտրություն**

ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի ներդրման սկզբնական փուլում առավել համապատասխան ձեռնարկությունների ընտրությունը և դրանց ակտիվ ներգրվածությունը ԱՀՈԻ հաջողության էական պայման է: Այն նաև կարևորվում է ԱՀՈԻ հաջողված պատմությունների ստեղծմամբ ՄԿՈւ հաստատությունների և ձեռնարկությունների համագործակցության նոր մշակույթի ու ԱՀՈԻ ավանդույթի ձևավորման տեսակետից: Ձեռնարկությունների ընտրության և ներգրավման նպատակով անհրաժեշտ է ապահովել հետևյալ պայմաններն ու սկզբունքները.

- Ըստ մասնագիտությունների ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի արդյունավետ ներդրման կարիքների և ֆինանսական ծախսերի հստակ գնահատում ու բաշխում ՄԿՈԻ հաստատության, պետության և ձեռնարկության միջև:
- ԱՀՈԻ կոնկրետ ձևում ներգրավման օգուտների համատեղ քննարկումն ու հաստատումը ձեռնարկությունների հետ:
- ԱՀՈԻ իրականացման դեպքում ձեռնարկությունների համար սահմանված վարչական պարտավորության շրջանակի հստակեցում, որը շատ ծանր չպետք է լինի: Հակառակ դեպքում, այն կարող է հենց սկզբնական փուլում խոչընդոտել ԱՀՈԻ նկատմամբ ձեռնարկությունների՝ հատկապես ՓՄՁ մոտ մոտիվացիայի ստեղծմանը:
- ԱՀՈԻ ներդրմանն անհրաժեշտ մարդկային և նյութական ռեսուրսների պահանջարկի, ինչպես նաև կազմակերպչական ու համակարգման կառուցակարգերի սահմանում:

- Անհրաժեշտ է կանոնակարգել, որ գործատուները չօգտագործեն ԱՀՈԻ ծրագրերում ներգրավված սովորողի կարգավիճակը կանոնավոր աշխատողներին փոխարինելու համար:

- **Ձեռնարկությունների խրախուսումը**

Կրթական համակարգերում որտեղ ԱՀՈԻ աշկերտության/դուալ կրթության ձևը զարգացած է, ԱՀՈԻ ծախսերը համաֆինանսավորվում են պետության և ձեռնարկությունների կողմից: Ընդ որում, ձեռնարկությունները հաճախ ապահովում են աշխատավայրում ուսումնառության հետ կապված ծախսերը: Սակայն այն երկրներում, որտեղ ԱՀՈԻ ներդրումը սկզբնական փուլում է, անհրաժեշտ է հստակ սահմանել և կիրառել մասնավոր սեկտորի ներգրավմանն ուղղված ֆինանսական, ոչ ֆինանսական և հարկային խրախուսման միջոցներ: Հայեցակարգի 4.4 կետում ներկայացված են առաջարկվող ԱՀՈԻ ֆինանսավորման և ձեռնարկությունների ներգրավվածությունը խրախուսող միջոցները:

- **Ձեռնարկությունների հետ աշխատելու ՄԿՈԻ կարողությունների զարգացում և ձեռնարկություններում մենտորների վերապատրաստում**

Ձեռնարկություններին մոտիվացնելու և ԱՀՈԻ իրականացնելու նպատակով անհրաժեշտ է ՄԿՈԻ հաստատություններում զարգացնել համապատասխան կարողություններ՝ մասնավորապես վերջերս ՄԿՈԻ հաստատություններում ստեղծված կարիերայի կենտրոնների աշխատակիցների մոտ: ԱՀՈԻ ծրագրերում ներգրավված ՄԿՈԻ հաստատություններում և ձեռնարկություններում կարողությունների զարգացման հիմնական ուղղություններն են.

- Ձեռնարկության կարիքների և շահերի հստակ սահմանումն ու դրանց՝ ուսումնական պլաններում և կրթական ծրագրերում արտացոլումը:

- ԱՀՈԻ յուրաքանչյուր ձևի արդյունավետ ներդրման համար անհրաժեշտ հմտությունների և գիտելիքների ձևավորում դասախոսների ու ՄԿՈԻ հաստատության վարպետների մոտ:
- Վերապատրաստումների միջոցով ձեռնարկությունում ԱՀՈԻ մեջ ներգրավված ուսուցանողների (մենտորների) մոտ դասավանդման և գնահատման մանկավարժական հմտությունների ձևավորում:
- Առևտրային բանակցությունների վարման հմտությունների ձևավորում ՄԿՈԻ հաստատությունում:

- **Ձեռնարկությունների հետ արդյունավետ հաղորդակցության հաստատում**

ԱՀՈԻ իրականացման գործընթացներում կարևորվում է ձեռնարկության և ՄԿՈԻ հաստատության միջև ակտիվ ու կայուն հաղորդակցության կառուցակարգի ներդրումը: Ակտիվ հաղորդակցությունը վերաբերվում է հատկապես ԱՀՈԻ համակարգման և իրականացման մեջ ներգրավված ՄԿՈԻ դասավանդողներին, ովքեր պետք է սերտորեն համագործակցեն ձեռնարկությունների հետ, ինչը նրանց հնարավորություն կտա հետևել ձեռնարկությունում տեղի ունեցող գործընթացներին, ծանոթանալ սարքավորումներին և աշխատանքային մեթոդներին: Բացի այդ, ՄԿՈԻ հաստատությունների ու ձեռնարկությունների միջև սերտ հաղորդակցության կառուցակարգերը և ձևավորված ցանցերը կնպաստեն սովորողների ու դասախոսների շարունակական ուղղորդմանը դեպի նորագույն տեխնոլոգիաներ: Մասնավորապես, արդյունաբերական ոլորտների դեպքում, ՄԿՈԻ հաստատությունների համար ժամանակակից տեխնոլոգիական սարքավորումների ձեռքբերման համար չափազանց մեծ ներդրումներ են պահանջվում: Մասնավոր սեկտորի հետ համագործակցությունը հնարավորություն կտա դասախոսներին ծանոթացնելու արտադրական նորագույն տեխնոլոգիաներին: Մյուս կողմից, որոշ դեպքերում, մասնավորապես, ՓՄՁ գերակշիռ ոլորտներում, հազեցած ՄԿՈԻ

հաստատությունը կարող է դառնալ տարածաշրջանային կենտրոն, որն առաջարկում է ժամանակակից տեխնոլոգիաներ:

Ձեռնարկությունների միավորումները (առևտրարդյունաբերական պալատ, ոլորտային միություններ) կարող են օգտակար լինել ՄԿՈՒ հաստատությունների և ձեռնարկությունների միջև արդյունավետ հաղորդակցության կառուցակարգերի ձևավորման գործում՝ հատկապես ԱՀՈՒ ներդրմանն անհրաժեշտ վարչական գործառույթները իրականացնելու միջոցով :

- ԱՀՈՒ գծով համագործակցության պայմանագրային հիմքը

ԱՀՈՒ նոր ձևերի ներդրումը ենթադրում է նոր իրավահարաբերությունների առաջացում, որոնց սահմանման համար անհրաժեշտ է ձեռնարկության հետ դասավանդվող յուրաքանչյուր մասնագիտության համար կնքել պայմանագիր: Այն պարզաբանում է յուրաքանչյուր կողմի իրավունքներն ու պարտավորությունները: Այն պետք է սահմանի ուսանողի կարգավիճակը, վարձատրության պայմանները և այլ օգուտները (առկայության դեպքում): Ուսանողի, գործատուի և ՄԿՈՒ տրամադրողի (անհրաժեշտության դեպքում) պայմանագրային համաձայնությունները նույնպես պետք է հստակ սահմանվեն, որպեսզի ներգրավված բոլոր անձինք պաշտպանված լինեն չարաշահումներից կամ վնասներից:

Պայմանագրում առանձին սահմանվում են նաև ԱՀՈՒ իրականացման գծով կողմերի իրավունքներն ու պարտավորությունները ուսումնառության վերջարդյունքների տեսակետից:

ԱՀՈՒ աշկերտության/դուալ կրթության ձևերի դեպքում զարգացած երկրներում պայմանագիրը հաճախ կնքվում է եռակողմ՝ ՄԿՈՒ հաստատության, ուսանողի և ձեռնարկության միջև:

Վերոնշյալ պայմաններն ու սկզբունքները ապահովելիս անհրաժեշտ է օգտագործել ՄԿՈՒ համակարգում ԱՀՈՒ գծով Հայաստանում իրականացված, մասնավորապես Գերմանական միջազգային համագործակցություն ընկերության կողմից ներդրված պիլոտային ծրագրերի փորձն ու արդյունքները:

4.2.2. ԱՀՈՒ առաջնահերթ ձևերի գործնական կազմակերպումը

ԱՀՈՒ կարգավորող դաշտը վերաբերում է ոչ միայն սովորողի, գործատուի և ՄԿՈՒ տրամադրողի միջև փոխհարաբերություններին, այլև պետք է սահմանի գործնական կիրառման շրջանակ, ներառյալ`

- ԱՀՈՒ իրականացման անհրաժեշտ ուսումնական պլանների և ծրագրերի մշակում` ըստ սահմանված առաջնահերթ ձևերի ու տնտեսության գերակա ոլորտների:
- դասավանդողների (ՄԿՈՒ հաստատությունների և ձեռնարկությունների ներկայացուցիչներ) վերապատրաստման համակարգի կառուցակարգերի ու կարգի մշակում:
- ՄԿՈՒ ոլորտի մարդկային ռեսուրսների կարողությունների շարունակական բարելավման դասընթացների կազմակերպում:
- ԱՀՈՒ իրականացման կազմակերպման ու գնահատման ընթացակարգերի ու գործիքակազմի մշակում:
- ԱՀՈՒ իրականացման մշտադիտարման համակարգի ներդրում:

ԱՀՈՒ տարբեր ձևերի իրականացման անհրաժեշտ ուսումնական պլանները և դասավանդման ծրագրերը անհրաժեշտ է մշակել գործատուների ու այլ սոցիալական գործընկերների հետ սերտ համագործակցությամբ` ապահովելու հավսարակշռություն ՈԱՇ նախատեսված տեսական գիտելիքների, մասնագիտական կրթության և ձեռնարկությունների կողմից պահանջվող հատուկ հմտությունների

միջև, ինչպես նաև նպաստելու սովորողների անհատական զարգացմանը: Ուսումնառության բաշխումը լսարանի և աշխատավայրի միջև պետք է ապահովի վերոնշյալ հավասարակշռությունը և լինի իրատեսական՝ նախատեսված լսարանային դասավանդման ու աշխատավայրում ուսումնառության ժամանակահատվածի տեսանկյունից: Հարկ է հաշվի առնել, որ երբեմն մեկ աշխատավայրում, հատկապես փոքր ձեռնարկություններում, հնարավոր չի լինում տրամադրել պահանջվող բոլոր հմտությունները: Նման դեպքում անհրաժեշտ է նախատեսել համագործակցություն տարբեր գործատուների հետ՝ իրականացնելու սովորողների ռոտացիա մի քանի ձեռնարկությունում:

Ըստ աշխատավայրում և ՄԿՈՒ հաստատությունում ուսումնառությանը տրամադրած ժամանակի, ԱՀՈՒ կազմակերպումը կարող է իրականացվել երկու եղանակներով.

1. Ծրագրի ժամանակի մեծ մասը ծախսվում է աշխատավայրում և սովորողը ունի աշխատողի կարգավիճակ.

- Սկզբնական շրջանում կրթական հաստատությունում ուսումնառության կարճ ժամանակահատված, հետագայում՝ մնացած ծրագրի ժամանակաշրջանի փոխարինում պարբերական հերթափոխմամբ:
- Մեկ կամ երկու օրվա ընթացքում ուսումնական հաստատությունում ուսուցման անցկացում ամեն շաբաթ կամ երկու շաբաթ ձեռնարկությունում, երկու շաբաթ՝ ՄԿՈՒ հաստատությունում:
- Հաստատությունում ուսումնառության դասընթացների կազմակերպում ավելի քիչ ժամանակով, օրինակ՝ մեկ շաբաթ կամ մեկ ամիս:
- Ծրագրի սկզբում ուսումնական հաստատությունում ուսուցման անցկացում չընդհատվող երկար ժամանակահատվածով, իսկ մնացյալը՝ աշխատավայրում:

2. Ծրագրի ժամանակի մեծ մասն անցկացվում է ուսումնական հաստատությունում և սովորողը ունի ուսանողի կարգավիճակ (պրակտիկա).

- Ծրագրի ընթացքում ուսուցման իրականացում աշխատավայրում, օրինակ՝ շաբաթը մեկ օր:
- Ժամանակավոր շրջափուլեր, օրինակ՝ շաբաթը մեկ անգամ, պարբերաբար, օրինակ՝ տարին մեկ անգամ:

Անկախ նրանից, թե ինչպես է ուսումնառության ժամանակահատվածը բաժանված աշխատավայրի և հաստատության միջև, պետք է հաշվի առնել հետևյալը.

- Ի՞նչն է առավել նախընտրելի մանկավարժական տեսանկյունից, ուսումնառության ժամանակահատվածների բաշխումը և՛ ընդհանուր հեշտացնում է տեսության և գործնականի համադրումն ու լսարանում սովորածի գործնական կիրառումը:
- Ինչպե՞ս ընտրված բաշխումը կանդրադառնա սովորողների մոտիվացիայի վրա. և՛ ընդհանուր գործնական ուսումնառության ծավալը բավարար է նրանց ներգրավված պահելու համար:
- Ինչ՞պիսին է ընտրված բաշխման ազդեցությունը ձեռնարկության վրա. և՛ ընդհանուր այն չի խաթարում ձեռնարկության ընթացիկ աշխատանքները, ի՞նչ բացասական ազդեցություն ունի աշխատանքային տարբեր շրջափուլերի վրա, և՛ ընդհանուր սովորողը պետք է մասնակցի բոլոր շրջափուլերին:
- Ինչ՞պիսին է ընտրված բաշխման ազդեցությունը ուսումնական հաստատության վրա. ինչպես բաշխել ժամանակահատվածները, որպեսզի սովորողը բաց չթողնի դասերը ՄԿՈԻ հաստատությունում՝ աշխատավայրում աշխատանքային տարբեր շրջափուլերի ընթացքում ուսումնառության համար, ի՞նչպես կազմակերպել ՄԿՈԻ

հաստատության աշխատանքները այն դեպքում, երբ ուսումնառությունը աշխատավայրում համընկնում է արձակուրդների հետ:

Մինչև ժամանակ, ՄԿՈԻ դասավանդողների պատրաստման համակարգը պահանջում է արմատական բարեփոխումներ, որոնք կնպաստեն աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության ձևերի ներդրմանը:

Վերոնշյալ սկզբունքները հաշվի առնելով, Հայաստանի ՄԿՈԻ համակարգում ԱՀՈԻ աստիճանական ներդրման և զարգացման համար անհրաժեշտ է ըստ սահմանված ԱՀՈԻ ձևերի ու տնտեսության առաջնահերթ ոլորտների իրականացնել կոնկրետ գործողություններ:

ԱՀՈԻ ներկայիս ձևի (պրակտիկա) կազմակերպման և որակի բարելավման համար անհրաժեշտ են հետևյալ միջոցառումները.

- ՄԿՈԻ պրակտիկաների կազմակերպման և իրականացման համակարգի կատարելագործում՝ որպես թիրախ ունենալով ձեռնարկությունների մոտիվացիայի բարձրացումն ու տրամադրած կրթության համապատասխանությունը նրանց պահանջներին:
- ՄԿՈԻ մանկավարժական մոտեցումների վերանայում՝ ուսումնական պլանով նախատեսված գործնական ուսուցման զգալի մասը պրակտիկայի միջոցով իրականացնելու նպատակով:
- ՄԿՈԻ ուսանողի պրակտիկայի արդյունավետ կազմակերպման անհրաժեշտ ուղեցույցի մշակում:
- ձեռնարկությունների ներկայացուցիչների հետ համագործակցաբար ՄԿՈԻ ուսանողի պրակտիկայի գնահատման նոր մոտեցումների մշակում :

ԱՀՈԻ առաջարկվող 2-րդ ձևի (ՄԿՈԻ հաստատությանը կից «իրական» ձեռնարկություններ) արդյունավետ ներդրման և հետագա զարգացման համար առաջարկվում է.

- Առաջնահեթ համարվող մասնագիտությունների բնագավառում ՄԿՈԻ հաստատություններին կից առևտրային ձեռնարկությունների շրջանակում ԱՀՈԻ իրականացման մանկավարժական մոտեցումների և գործիքակազմի մշակում:
- Ըստ մարզերի առաջնահեթ համարվող մասնագիտությունների բնագավառում ՄԿՈԻ հաստատություններին կից առևտրային ձեռնարկություններում իրականացվող ԱՀՈԻ ուսումնական պլանների և մոդուլների մշակում:

ԱՀՈԻ առաջարկվող 3-րդ ձևի (աշկերտություն/դուալ կրթություն, երբ սովորողը ունի աշխատողի կարգավիճակ) աստիճանական ներդրման և հետագա զարգացման համար առաջարկվում է լուծել հետևյալ հիմնախնդիրները.

- Ներդրմանն անհրաժեշտ շրջանակի բացակայությունը: Աշկերտության միջոցով ԱՀՈԻ իրականացումը պահանջում է ՄԿՈԻ համակարգի օրենսդրության համապատասխան փոփոխություններ, աշխատանքային փոխհարաբերությունների կարգավորումներ, որակի ապահովման համակարգի ձևավորում, գործընթացի կառավարման ու ընդհանուր համակարգման կառուցակարգերի սահմանում:
- Ձեռնարկություններում ուսումնառության համար համապատասխան միջավայրի, ռեսուրսների և ուսուցանողների կարողությունների պակասը: Աշկերտության/դուալ կրթության միջոցով ԱՀՈԻ իրականացումը պահանջում է, որ ձեռնարկությունները ունենան հմտությունների բավականաչափ լայն շրջանակի տիրապետող աշխատողներ, ովքեր ունակ են և ցանկություն ունեն սովորեցնել աշկերտներին:
- Կրթության որակի նկատմամբ մասնավոր հատվածի անվստահությունը և ցածր հետաքրքրվածությունը կրթության ոլորտում համագործակցության համար:

- Աշկերտության/դուալ կրթության մշակույթի և ձեռնարկություններին խրախուսման միջոցների ու կառուցակարգերի բացակայությունը: Հատկապես ԱՀՈԻ ներդրման սկզբնական շրջանում աջակցությունը ձեռնարկություններին՝ ձևավորել ուսումնառության համապատասխան պայմաններ և պատրաստել փորձառու ուսուցանողների ունի որոշիչ նշանակություն աշկերտության որակյալ իրականացման գործում:

Հարկ է նշել, որ ԱՀՈԻ բոլոր ձևերի իրականացումը ենթադրում է դրանում ներգրավված ՄԿՈԻ հաստատությունների աշխատակիցների թիրախային վերապատրաստումներ:

4.3. ԱՀՈԻ որակի ապահովում

ԱՀՈԻ իրականացումը ՄԿՈԻ համակարգում հանդիսանում է վերջինիս արդյունավետության և գրավչության կարևոր նախապայման: ԱՀՈԻ առկայությունը այսպիսով դիտարկվում է որպես ՄԿՈԻ հաստատության տրամադրած կրթության՝ աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանության ցուցիչ: Որակի ներքին և արտաքին ապահովման չափանիշների մեջ ԱՀՈԻ վերաբերող դրույթների սահմանումը լրացուցիչ հնարավորություն է ստեղծում չափել տրամադրված կրթության որակը և համապատասխանությունը:

Աշխատանքի վայրում ուսումնառության որակի ապահովման գործընթացը վերաբերվում միաժամանակ լսարանում և աշխատավայրում իրականացվող ուսումնառությանն ու դրանց արդյունավետ համադրությանը: Սա նշանակում է, որ ԱՀՈԻ ներդնելիս ի սկզբանե անհրաժեշտ է հստակ սահմանել ՄԿՈԻ հաստատության և գործատուի պատասխանատվության շրջանակը: ԱՀՈԻ որակի

ապահովման գործընթացում պարտադիր ներառվում են որակի նկատմամբ գործատուների ու մասնագիտական կազմակերպությունների կողմից առաջադրված պահանջները, որոնք արտացոլում են ԱՀՌԻ հիմնական առաձևահատկությունները.

1. Ձեռնարկության՝ ԱՀՌԻ արդյունավետ իրականացմանն անհրաժեշտ պայմանների հավաստագրումը (մասնագիտական գործունեության ընթացքում հմտությունների և կարողությունների ուսումնառության հնարավորությունը, ուսումնառության պայամաները և այլն), որը կարող է իրականացվել ձեռնարկություններին ներկայացնող միավորումների կողմից:
2. Ձեռնարկությունում դասավանդողների (մենտորների) մասնագիտական և դասավանդման հմտությունների նկատմամբ պահանջները:
3. Ձեռնարկությունում սովորողների՝ աշխատանքի վրա հիմնված մասնագիտական ուսումնառության կազմակերպման նկատմամբ պահանջները:
4. Ձեռնարկությունում սովորողների ուսումնառության արդյունքների սահմանումը և դրանց գնահատումը:
5. Ձեռնարկությունում սովորողների ուսումնառության արդյունքների (այդ թվում՝ ոչ ֆորմալ ուսումնառության արդյունքում ձևավորված) հավաստումը համապատասխան մասնագիտական միավորումների և իրավասություն ունեցող կազմակերպությունների կողմից:

Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության որակի ապահովման արդյունավետ ներդրումն ու իրականացումը պայմանավորված է հետևյալ գործոններով և դրանց փոխներգործությամբ.

- ԱՀՌԻ կառավարումը:
- Որակի համակարգի ինստիտուցիոնալացումը ՄԿՌԻ հաստատությունում և ձեռնարկությունում,

- Փոխշահավետության և արդյունավետության վրա հիմնված սոցիալական գործընկերությունը:

Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության որակի ապահովումն հնարավոր է ապահովել երեք հիմնական ուղղություններով, որոնք ընդհանուր են ԱՀՈԻ բոլոր ձևերի համար.

1. Ձեռնարկության և ՄԿՈԻ հաստատության կարողությունների զարգացումը ԱՀՈԻ արդյունավետ իրականացնելու համար:
2. ԱՀՈԻ ներդրման և իրականացման ընթացակարգերի ու գործիքակազմի մշակումը ՄԿՈԻ հաստատությունների և ձեռնարկությունների համար:
3. Որակի ապահովման ֆորմալ կառուցակարգերի ստեղծումը:

Հաշվի առնելով Հայաստանում ՄԿՈԻ ոլորտի համատեքստը և ԱՀՈԻ զարգացման առաջարկվող մոտեցումներն ու ձևերը, 2019-2025 թվականներին աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության որակյալ իրականացմանն ու զարգացման համար անհրաժեշտ են հետևյալ հիմնական միջոցառումները.

1. Ձեռնարկության կարողությունների զարգացումը ԱՀՈԻ արդյունավետ իրականացնելու համար.

- Աշխատավայրի համապատասխանության և ձեռնարկությունների կարողությունների գնահատման չափանիշների մշակում:
- ԱՀՈԻ իրականացման մեջ ներգրավված ձեռնարկությունների կարողությունների զարգացում, մասնավորապես մենտորների վերապատրաստում:
- Ձեռնարկությունների միավորումների՝ ԱՀՈԻ կազմակերպման և տրամադրման կարողությունների զարգացում:

- Ձեռնարկությունում ԱՀՈԻ մեջ ներգրավված սովորողների պարտադիր ապահովագրության համակարգի ստեղծում:
- Աշխատավայրում սովորողների առողջության և անվտանգության գնահատման միասնական չափանիշների մշակում:

2. ԱՀՈԻ ներդրման և իրականացման ընթացակարգերի ու գործիքակազմի մշակումը ՄԿՈԻ հաստատությունների և ձեռնարկությունների համար.

- Անհրաժեշտ մեթոդաբանության և ուղեցույցերի մշակում/բարելավում ՄԿՈԻ ծրագրերում ԱՀՈԻ աստիճանական ինտերգրման նպատակով,
- Ընթացակարգերի և գործիքակազմի մշակում, որոնք կնպաստեն ԱՀՈԻ պլանավորմանն ու իրականացմանը:
- ՄԿՈԻ հաստատություններում ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի արդյունավետ պլանավորմանն ու իրականացմանն անհրաժեշտ կառավարչական և մանկավարժական հմտությունների ձեռք բերման վերապատրաստումներ:

3. Որակի ապահովման ֆորմալ կառուցակարգերի ստեղծումը.

- ՄԿՈԻ հաստատություններում որակի ներքին ապահովման համակարգում ԱՀՈԻ վերաբերվող բաղադրիչների ներառում:
- Որակի արտաքին ապահովման չափանիշների ստեղծում, որոնք ներառում են ձեռնարկությունների տրամադրած ուսումնառության և ՄԿՈԻ հաստատության ԱՀՈԻ իրականացման գնահատումը:
- Աշխատավայրում ուսումնառության արդյունքների սահմանման և գնահատման ընթացակարգի ու չափանիշների մշակում:
- Սովորողների և աշխատավայրի համապատասխանության գնահատման չափանիշների մշակում:

4.4. ՄԿՈՒ ոլորտում ԱՀՈՒ ֆինանսավորումը և ձեռնարկությունների խրախուսումը

4.4.1. ԱՀՈՒ ֆինանսավորման բաղադրիչները

ԱՀՈՒ ձևերի ֆինանսավորման մասին քննարկումները հաճախ կենտրոնանում են 3 թեմաների շուրջ²⁰

- Ուղղակի և անուղղակի ծախսեր:
- ԱՀՈՒ ներդրման համար ֆինանսավորման հայթայթում և բաշխում:
- ԱՀՈՒ ֆինանսավորման կառավարում և համակարգում:

1. ՄԿՈՒ ոլորտում ԱՀՈՒ ծախսերը

ԱՀՈՒ առանձնահատկություններով պայմանավորված դրա ֆինանսավորումը վերաբերվում է և՛ ուղղակի, և՛ աննուղղակի ծախսերի, որոնք, ինչպես նաև ԱՀՈՒ օգուտները սովորաբար բաշխվում են սովորողների, գործատուների և կառավարության միջև:

Ծախսերի տեսակները և ծավալները փոփոխվում են կախված ԱՀՈՒ տարբեր ձևերով պայմանավորված առանձնահատկություններից՝ սովորողի կարգավիճակից, աշխատավայրում ծախսված ընդհանուր ժամանակից, սովորողներին վճարվող աշխատավարձի մակարդակից, աշխատավայրում դասավանդման որակի մշտադիտարկման և գնահատման կառուցակարգերից:

ԱՀՈՒ ծրագրերի այս տարրերը, որոնցով պայմանավորված է դերակատարների միջև ծախսերի բաշխումը, ազդում են ԱՀՈՒ ծրագրերի հետևյալ երեք տեսակի ծախսերի մակարդակի և առանձնահատկությունների վրա.

²⁰ European Training Foundation, 2014. Financing work-based learning as part of vocational education reform : a handbook for policy makers and social partners, p. 4 :

- Ձեռնարկությունում իրականացվող ծախսեր
- ՄԿՈԻ հաստատությունում իրականացվող ծախսեր
- ՄԿՈԻ համակարգում ծրագրերի համակարգման և կառավարման ծախսեր:

- Ձեռնարկություններում իրականացվող ծախսեր

Աշխատավայրում ուսուցումը ձեռնարկությունների համար ենթադրում է ծախս՝ պայմանավորված սովորողների ցածր արտադրողականությամբ և ուսուցում իրականացնողների արտադրողական աշխատանքային ժամանակի կորստով: Եթե այդ ծախսերը չփոխհատուցվեն, գործատուները հնարավոր է չցանկանան մասնակցել ԱՀՈԻ ծրագրերին: Եթե դրանց փոխհատուցումը չափազանց բարձր լինի, գործատուները կստանան չհիմնավորված եկամուտ, իսկ պետական միջոցները կսպառվեն: Ձեռնարկությունների ծախսերը կախված են ծրագրի բնույթից. դրանք ավելի ցածր կլինեն կարճաժամկետ ծրագրերի համար: Ծախսերը ավելի մեծ կլինեն ՄԿՈԻ համակարգի մաս կազմող ծրագրերի համար, որոնց դեպքում ակընկալվում է, որ ձեռնարկությունը կանցկացնի լայնածավալ ուսուցում՝ երկար ժամանակով: Ձեռնարկության ծախսերը ավելի բարձր կլինեն, եթե ծրագրերում ներգրավվեն թույլ աշխատանքային, սոցիալական հմտություններ կամ ֆիզիկական սահմանափակություններ ունեցող անձինք: Աշխատավայրում ուսուցման ծախսերը տարբերվում են նաև կախված ձեռնարկության գործունեության ոլորտից :

Կախված երկրի համատեքստից և ՄԿՈԻ համակարգին բնորոշ առանձնահատկություններից, ինչպես նաև նախընտրելի ԱՀՈԻ ձևից, կան վերոնշյալ ծախսերը ֆինանսավորելու տարբեր լուծումներ: Դրանք կարող են հատկապես բաշխվել ձեռնարկության, սովորողի և պետության միջև: Ձեռնարկությունների՝ ԱՀՈԻ իրականացման մեջ արդյունավետ ներգրավելու համար անհրաժեշտ է ունենալ ծախսերի հաշվարկի և գործատուի, պետության և սովորողի միջև ծախսերը բաշխելու

կառուցակարգ: Մասնավորապես սա վերաբերվում է գործատուներին վճարմանը՝ ԱՀՈԻ ընթացքում մենտորների ժամանակի ու ջանքերի փոխհատուցմանը և սովորողին տրված վարձատրությանը:

ԱՀՈԻ ձևերի ընտրությունը և դրանով պայմանավորված ծախսերի մակարդակն ու բաշխումը անհրաժեշտ է կատարել հաշվի առնելով դրանց ազդեցությունը ԱՀՈԻ ծրագրերի հասանելիության, որակի և ձեռնարկությունների ու սովորողների մանակցության մակարդակի վրա :

- ՄԿՈԻ հաստատություններում իրականացվող ծախսեր

ԱՀՈԻ գծով ՄԿՈԻ հաստատությունների կողմից իրականացվող հիմնական ծախսերն են.

- Դասավանդողների աշխատավարձը:
- Դասավանդողների մասնագիտական զարգացումը:
- Սարքավորումների և միջոցների գնումն ու սպասարկումը:
- Ուսումնառության նյութերը:
- Կոմունալ ծառայությունները:

Վերոնշյալ ծախսերի ծավալները կախված են ԱՀՈԻ նախընտրելի ձևից: ԱՀՈԻ ծրագրով ՄԿՈԻ հաստատությունում նախատեսված դասավանդման ժամաքանակը ունի անմիջական ազդեցություն ծախսերի վրա. ՄԿՈԻ հաստատությունում գործնական դասավանդման մեծ ծավալը կպահանջի համապատասխան ֆինանսավորում: Հակառակը, երբ ձեռնարկությունը տրամադրում է գործնական դասավանդման առյուծի բաժինը, ՄԿՈԻ հաստատության ծախսերը նվազում են, հետևաբար պետական ֆինանսավորումը կարող է կրճատվել: Ձեռնարկությունում գործնական դասավանդման բարձր տեսակարար կշիռը նվազեցնում է նաև սարքավորումների և նյութերի համար անհրաժեշտ ծախսերը, հետևաբար ՄԿՈԻ

հաստատություններում իրականացվող ծախսերը ծրագրի ընդհանուր ծախսերի մեջ կկրճատվեն:

ՄԿՈԻ հաստատություններում իրականացվող ծախսերի վրա ազդող մեկ այլ գործոն է որակի գնահատման և վերահսկման բնույթն ու հաճախականությունը. ՄԿՈԻ աշխատակիցների կողմից ձեռնարկությունների ընտրություն, ուսանողների համար տեղերի ձեռք բերում, այցելություն ձեռնարկություն՝ աշխատավայրում դասավանդման որակի գնահատման և վերահսկման համար:

Եթե ԱՀՈԻ ծրագրի շրջանակում ձեռնարկությունների կողմից տրամադրվող ուսումնառության որակը և աշխատանքային պայմանները չեն ստուգվում, ապա վտանգ կա, որ ուսումնառության որակը ցածր կլինի, իսկ սովորողները կշահագործվեն:

Որքան հաճախ և մանրամասն իրականացվի գնահատումը, այնքան ծախսերը մեծ կլինեն: Ծախսերը կլինեն նվազագույն, եթե ուսումնառությունը և հմտությունների զարգացումը չգնահատվեն որպես ԱՀՈԻ ծրագրի մաս: Միաժամանակ, գնահատման բացակայությունը խնդրահարույց կարող է լինել, եթե ԱՀՈԻ ֆորմալ մասնագիտական կրթության որակավորման մաս է կազմում: Որքան հաճախակի և մանրակրկիտ են ստուգումները, այնքան ավելի մեծ են ծախսերը: ԱՀՈԻ գնահատումը ծրագրի ավարտին թողնելը և միայն վկայականի կամ որակավորման շնորհման ժամանակ կիրառելը նվազեցնում է խնդիրների հայտնաբերման, ծրագրի ընթացքում շտկման հնարավորությունը, ինչը նշանակում է, որ ձեռք բերվելիք որակավորումներում առկա բացը չի կարող լրացվել:

- ՄԿՈԻ համակարգում ծրագրերի համակարգման և կառավարման ծախսեր

Այս ծախսերը ներառում են չափորոշիչների սահմանման, մշտադիտարկման և տեսչական ստուգումների, խորհրդատվության դրամադրման, հետազոտությունների

իրականացման ու վարչական կառավարման ծախսերը : Դրանք սովորաբար կհսվում են կառավարության և սոցիալական գործընկերների միջև :

2. ԱՀՈԻ ներդրման համար ֆինանսավորման հայթայթում և բաշխում

ԱՀՈւ ներդրման համար ֆինանսավորման հայթայթման և բաշխման հաճախակի կիրառվող կառուցակարգերն են.

- Վերապատրաստման հարկեր կամ տուրքեր և ֆոնդեր
- Հարկային վճարները որպես ԱՀՈԻ ֆինանսավորում
- Ուղղակի դրամաշնորհներ և սուբսիդավորում
- Անհատներին ուղղված ֆինանսավորում
- ՄԿՈԻ հաստատությունների ֆինանսավորում :

3. ԱՀՈԻ ֆինանսավորման կառավարումը և համակարգումը

Որևէ ՄԿՈԻ համակարգում ԱՀՈԻ ֆինանսավորման կառավարումը և համակարգումը սերտորեն կապված են ԱՀՈԻ նախընտրելի ձևերի ընտրության ու իրականացման պայմանների հետ : Բոլոր շահագրգիռ կողմերը միավորող կառավարման և համակարգման կոլեկտիվ կառույցի առկայությունը էական է : Պետության կողմից, կրթության և աշխատանքի ոլորտները համակարգող նախարարություններն ունեն իրենց առանձնահատուկ և փոխլացնող դերերը, իսկ սոցիալական գործընկերների հանձնառությունն ու ներգրավածությունը որոշիչ է ԱՀՈԻ ծրագրերի ներդրման գործում : Կոլեկտիվ համակարգումը և կառավարումը հատկապես կարևոր են վերապատրաստման հարկերի, տուրքերի կամ ֆոնդերի արդյունավետ գործունեության տեսակետից :

4.4.2. ԱՀՈՒ առաջնահերթ ձևերի ծախսերի հաշվարկման մոդելի մշակում

Ինչպես նշվեց, ԱՀՈՒ ծախսերը կարող են տարբերվել կախված մասնագիտությունից, ծրագրի տևողությունից, մատուցված ուսումնառության համար ծախսված գումարի չափից, ուսուցանվող հմտությունների մակարդակից և մասնակիցների բնույթից: Մասնավորապես, ծախսերը կարող են բարձր լինել առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող սովորողների պարագայում: Մյուս կողմից, որակյալ ուսուցումն ապահովում է հմտության բարձր մակարդակ, որն իր հերթին հանգեցնում է ավելի մեծ արտադրողականության և հետևաբար ավելի քիչ ծախսերի:

Ըստ մասնագիտությունների ԱՀՈՒ ֆինանսավորման չափը սահմանելու նպատակով անհրաժեշտ է առաջնահերթ մասնագիտությունները խմբավորել և ԱՀՈՒ յուրաքանչյուր ձևի դեպքում հաշվարկել անհրաժեշտ ծախսերի կառուցվածքը՝ աշխատավայրում սահմանված ծավալով և բովանդակությամբ ուսումնառություն կազմակերպելու համար:

ՄԿՈՒ հաստատության մակարդակում ԱՀՈՒ ծախսերի հաշվարկման մոդելի մշակումը ենթադրում է մասնավորապես ԱՀՈՒ մեթոդաբանությանը համահունչ խմբերի կոմպլեկտավորում, տեսությանը և գործնական ուսումնառությանը հատկացվող ժամերի վերանայում:

ԱՀՈՒ յուրաքանչյուր ձևի համար ըստ մասնագիտությունների խմբերի ծախսերի կառուցվածքի առկայությունը լավ հիմք է հիմնավորելու ՄԿՈՒ համակարգի պետական ֆինանսավորման որոշ մասը ԱՀՈՒ ծրագրերի իրականացմանն ուղղորդելու:

4.4.3. ԱՀՈԻ ներդրման համար պետական ֆինանսավորման մոդելի մշակում

Մասնավոր ընկերությունները պատրաստ կլինեն ֆինանսապես ներդրում ունենալ աշխատավայրում մասնագիտական ուսումնառության գործընթացում, եթե նրանք իրենց համար կոնկրետ շահ տեսնեն: Աշխատավայրում ուսուցումը պահանջում է մեծ ռեսուրսներ և ժամանակատար գործընթաց է:

Հայեցակարգի ներդրման առաջին տարիների համար առաջարկվում է կիրառել փորձարարական ֆինանսավորման մոդել՝ վերաբաշխելով պետական ուսումնական հաստատությունների գործնական պարապունքների համար նախատեսված ֆինանսական ռեսուրսները: Մասնավորապես, առաջարկվում է արտադրական ուսումնառության և գործնական պարապունքների ժամավճարներից գումար հատկացնել ձեռնարկությանը՝ փոխհատուցելու աշխատավայրում ուսումնառության ծախսերը (ձեռնարկությունում մենտորի աշխատավարձ, ուսումնական նյութերի ծախս, արտահագուստ և այլն): Ձեռնարկությանը տրամադրվելիք ֆինանսավորման հաշվարկը կարելի է իրականացնել հիմք ընդունելով ըստ մասնագիտության ԱՀՈԻ ծախսերի կառուցվածքը և ուսումնական պլանով գործնական պարապունքներին հատկացված ժամաքանակի առնվազն 40%-ի՝ ձեռնարկությունում իրականացնելու բաշխումը:

Ֆինանսավորման փորձարարական մոդելի արդյունքների հիման վրա առաջարկվում է ամբողջացնել պետական ֆինանսավորման մոդելը ԱՀՈԻ բոլոր ձևերի համար:

4.4.4. Գործատուներին տրամադրվող հարկային արտոնություններ և նպատակային ֆինանսավորում

Առաջին անգամ աշկերտություն/դուռալ կրթություն իրականացնելու կամ անհրաժեշտ հմտությունները զարգացնելու համար լրացուցիչ աշկերտներ վերցնելու

հարցերում անհրաժեշտ է գործատուներին խրախուսել: Այն երկրներում, որտեղ աշկերտության/դուալ կրթության նման ԱՀՈԻ ձևերը մշակութատնտեսական ավանդույթներ են, ԱՀՈԻ իրականացման սխեման սովորաբար հիմնված է գործատուների և կառավարության կողմից կրթության համաֆինանսավորման վրա:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Հայաստանում ԱՀՈԻ ներդրումը սկզբնական փուլում է, ԱՀՈԻ արդյունավետ իրականացմանն անհրաժեշտ գործատուների իրական ներգրավվման և ՄԿՈԻ ոլորտում սոցիալական գործընկերության երկարաժամկետ զարգացումը երաշխավորելու նպատակով առաջարկվում է.

- Սահմանել նպատակային պետական սուբսիդիաներ՝ առաջնահերթ մասնագիտությունների գծով, ինչպես նաև կոնկրետ տարածաշրջանում ԱՀՈԻ պիլոտային ծրագրեր իրականացնելու համար, ինչպես օրինակ՝ պետական ֆինանսավորման հատկացում՝ ԱՀՈԻ գործընթացում ներգրավված ձեռնարկություններում աշխատավայրում ուսումնառությանն առնչվող կապիտալ ներդրումների և գործառնական ծախսերի համաֆինանսավորման համար:
- Ապահովել հարկային, սոցիալական և մաքսային վճարումների արտոնություններ՝ գործատուներին շահագրգռելու համար. օրինակ՝ աշխատավայրում ուսուցում իրականացնող գործատուին որոշակի հարկային պարտավորություններից ազատում ըստ ուսուցանվող աշկերտների թվի:
- Մշակել ԱՀՈԻ ծրագրերի իրականացման դեպքում պետության կողմից նպատակային սուբսիդիանների կամ հարկային ու սոցիալական վճարումներից արտոնություն տրամադրելու կանոնակարգ՝ թափանցիկության, մրցակցության ու սոցիալական գործընկերության խթանման սկզբունքների հիման վրա:

4.4.5. Շուկայամետ ֆինանսավորման մոդելի մշակում

Ֆինանսավորման այս մոդելի նպատակն է խրախուսել և զարգացնել ՄԿՈՒ հաստատությունների՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելը: Այս նպատակով առաջարկվում է ՄԿՈՒ հաստատությանը կից ստեղծել առևտրային ձեռնարկություն՝ զբաղվելու հաստատության դասավանդած մասնագիտությունների ոլորտում արտադրական և/կամ առևտրային գործունեությամբ: Մասնավորապես, առաջարկվում է 2020-2025թթ. ընթացքում ՀՀ յուրաքանչյուր մարզում տնտեսության գերակա ուղղություններին համարժեք ըստ առաջնահերթ մասնագիտությունների առնվազն մեկ ՄԿՈՒ հաստատությունում փորձարարական ձեռնարկության ստեղծում՝ որպես ԱՀՈՒ հայկական մոդել:

5. Հայաստանում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության զարգացման 2019-2025թթ. գործողությունների ցանկ

5.1. Քաղաքականության և իրավական շրջանակի բարելավման ուղղությունները

№	Գործողություն	Ակնկալվող արդյունք	Իրականացման պատասխանատու / գործընկեր	Իրականացման ժամկետ
1	ԱՀՈԻ 2-րդ (ՄԿՈԻ հաստատությանը կից «իրական» ձեռնարկություն) և 3-րդ (աշկերտություն/դուալ կրթություն) ձևերի կազմակերպման իրավական շրջանակի նախագծի սահմանում՝ ներառյալ ԱՀՈԻ ծրագրերով սովորողների կարգավիճակի, իրավունքների և պարտավորությունների սահմանումն ու պարտադիր ապահովագրության համակարգի ստեղծումը	ԱՀՈԻ 2-րդ և 3-րդ ձևերի կազմակերպմանն անհրաժեշտ օրենսդրությունը և ենթաօրենսդրական ակտերը մշակված են	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ՄԿՈԻԶԱԿ ՀՀ ԱՍՀՆ	2019-2022
2	ՄԿՈԻ հաստատությունների կողմից ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելուն աջակցող կամ դրանց կից առևտրային ընկերությունների ֆինանսական և հարկային գործունեության սկզբունքների ու պայմանների մշակում՝ ներառյալ հարկային ու մաքսային արտոնությունների տրամադրուման օրենսդրական փաթեթը	ՄԿՈԻ հաստատությունների կողմից ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելուն աջակցող կամ դրանց կից առևտրային ընկերությունների ֆինանսական և հարկային գործունեության սկզբունքներն ու պայմանները սահմանված են	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ՀՀ ՖՆ ՀՀ ԷՆ ՀՀ ԱՍՀՆ ԶՄ Ձեռնարկություններ	2020-2023
3	ԱՀՈԻ ծրագրերում ընդգրկված դասավանդողների վերապատրաստման համակարգի կառուցակարգերի ու կարգի մշակում	ԱՀՈԻ ծրագրերում ընդգրկված ՄԿՈԻՀ դասավանդողների և ձեռնարկություններում մենտորների վերապատրաստման համակարգը մշակված է	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ՄԿՈԻԶԱԽ ՄԿՈԻՀ, ՉՄ Ձեռնարկություններ	2020

№	Գործողություն	Ակնկալվող արդյունք	Իրականացման պատասխանատու / գործընկեր	Իրականացման ժամկետ
4	Ոչ ֆորմալ ԱՀՈԻ միջոցով ձեռք բերված որակավորումների հավաստագրման և ճանաչման կառուցակարգի գործարկում	Ոչ ֆորմալ ԱՀՈԻ միջոցով ձեռք բերված որակավորումների հավաստագրման և ճանաչման կառուցակարգը գործում է	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ՄԿՈԻԶԱԽ ՄԿՈԻՀ, ՁՄ Ձեռնարկություններ	2021
5	ԱՀՈԻ առանձնահատկությունների ներառում որակի ապահովման ներքին և արտաքին համակարգերում	ՄԿՈԻ որակի ապահովման ներքին և արտաքին համակարգերը ներառում են ԱՀՈԻ առանձնահատկությունների վերաբերյալ դրույթներ	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ՈԱԱԿ ՄԿՈԻՀ ՄԿՈԻԶԱԽ	2020- 2025
6	ԱՀՈԻ միջազգայնորեն ընդունված ձևերի սահմանումների՝ ՄԿՈԻ մասին օրենքում ներառելու օրենքի նախագծի մշակում	ՄԿՈԻ մասին օրենքում ԱՀՈԻ ձևերը սահմանված են	ՀՀ ԿԳՄՄՆ	2025

5.2. Աշխատավայրում և լսարանում ԱՀՈԻ կազմակերպումն ու իրականացումը

N°	Գործողություն	Ակրնկալվող արդյունք	Իրականացման պատասխանատու /գործընկեր	Իրականացման ժամկետ
1	ՄԿՈԻ ոլորտի պրակտիկաների կազմակերպման և գնահատման համակարգի կատարելագործում	ՄԿՈԻ ոլորտի պրակտիկաների կազմակերպման և իրականացման համակարգն ու գործիքակազմը ըստ պրակտիկայի հիմնախնդիրների վերանայված են	ՄԿՈԻԶԱԽ ՁՄ Ձեռնարկություններ ՄԿՈԻՀ	2019
2	Ըստ մարզերի առաջնահերթ համարվող մասնագիտությունների բնագավառում ՄԿՈԻ հաստատություններին կից առևտրային ձեռնարկություններում ԱՀՈԻ ուսումնական պլանների և մոդուլների մշակում	ՄԿՈԻ հաստատություններին կից առևտրային ձեռնարկությունների շրջանակում ԱՀՈԻ իրականացմանն անհրաժեշտ մանկավարժական մոտեցումները և գործիքակազմը մշակված են	ՄԿՈԻԶԱԽ Ձեռնարկությունների միություններ ՄԿՈԻՀ	2019- 2023
3	ԱՀՈԻ յուրաքանչյուր ձևի արդյունավետ ներդրմանն անհրաժեշտ հմտությունների և գիտելիքների ձևավորում դասախոսների ու ՄԿՈԻ հաստատության վարպետների մոտ	ՄԿՈԻ հաստատություններում դասավանդողները և ձեռնարկություններում մենտորները վերապատրաստվել են դասավանդման և գնահատման մանկավարժական հմտությունների գծով	ՀՀ ԿԳՄՄՆ, ՄԿՈԻՀ ՄԿՈԻԶԱԽ ՁՄ Ձեռնարկություններ	2019- 2024
4	Ըստ առաջնահերթ մասնագիտությունների ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի ներդրման կարիքների գնահատում	Ըստ մասնագիտությունների ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի ներդրման կարիքները գնահատված են	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ՄԿՈԻԶԱԽ ՄԿՈԻՀ, ՁՄ Ձեռնարկություններ	2019- 2024
5	ԱՀՈԻ ներդրմանն անհրաժեշտ կազմակերպչական ու համակարգման կառուցակարգերի սահմանում	ԱՀՈԻ ներդրմանն անհրաժեշտ կազմակերպչական ու համակարգման կառուցակարգերը սահմանված են ՄԿՈԻ հաստատությունների և գործատուների մոտ	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ՄԿՈԻԶԱԽ, ՄԿՈԻՀ, ՁՄ Ձեռնարկություններ	2020
6	ԱՀՈԻ ուսումնական պլանների և ծրագրերի	Ըստ սահմանված առաջնահերթ ձևերի ու	ՄԿՈԻԶԱԽ	2019-

N°	Գործողություն	Ակընկալվող արդյունք	Իրականացման պատասխանատու /գործընկեր	Իրականացման ժամկետ
	մշակում՝ ըստ սահմանված առաջնահերթ ձևերի ու տնտեսության գերակա ոլորտների	տնտեսության գերակա ոլորտների ԱՀՈԻ իրականացման համար ուսումնական պլանները և ծրագրերը մշակված են	ՁՄ Ձեռնարկություններ ՄԿՈԻՀ	2025
7	ԱՀՈԻ իրականացման մշտադիտարման համակարգի ներդրում	ԱՀՈԻ իրականացման մշտադիտարման համակարգը ներդրված է	ՄԿՈԻԶԱԽ ՁՄ Ձեռնարկություններ	2020

5.3. ԱՀՈՒ որակի ապահովումը

№	Գործողություն	Ակրնկալվող արդյունք	Իրականացման պատասխանատու / գործընկեր	Իրականացման ժամկետ
1	Անհրաժեշտ մեթոդաբանության, ընթացակարգերի և ուղեցույցերի մշակում/բարելավում ՄԿՈՒ ծրագրերում ԱՀՈՒ ձևերի աստիճանական ինտեգրման նպատակով	<ul style="list-style-type: none"> - ԱՀՈՒ եզրույթների բացատրական բառարանը ստեղծված է - ԱՀՈՒ գծով ԵԿՀ նյութերը տեղայնացված են - ԱՀՈՒ տարբերի ձևերի ձեռնարկները ստեղծված են 	ՄԿՈՒԶԱԿ ՄԿՈՒՀ ՈԱԱԿ	2019-2025
2	ԱՀՈՒ նպատակով աշխատավայրի համապատասխանության և ձեռնարկությունների կարողությունների գնահատման չափանիշների մշակում	Ձեռնարկությունում ԱՀՈՒ արդյունավետ իրականացման անհրաժեշտ պայմանների վերաբերյալ չափանիշները մշակված են	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ՄԿՈՒԶԱԿ ԶՄ Ձեռնարկություններ ՈԱԱԿ, ՄԿՈՒՀ	2020-2022
3	Աշխատավայրում սովորողների առողջության և անվտանգության պայմանների գնահատման միասնական չափանիշների մշակում	ԱՀՈՒ ներգրավված սովորողների առողջության և անվտանգության պայմանների գնահատման միասնական համակարգը մշակված է	ՀՀ ԱՍՀ ԶՄ, ՈԱԱԿ Ձեռնարկություններ	2020
4	ՄԿՈՒ դասավանդողների և աշխատանքի վայրում մենտորների միջև հաղորդակցության ֆորմալ կառուցակարգի ձևավորում	ՄԿՈՒ դասավանդողների և աշխատանքի վայրում մենտորների միջև հաղորդակցության ֆորմալ հարթակը մշակված է	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ՄԿՈՒԶԱԿ, ԶՄ Ձեռնարկություններ ՄԿՈՒՀ	2020-2023
5	ՄԿՈՒ հաստատություններում ԱՀՈՒ վերաբերյալ որակի ներքին ապահովման համակարգի ձևավորում	ԱՀՈՒ որակի առանձնահատկությունները ներառված են ՄԿՈՒՀ որակի ներքին ապահովման համակարգում	ՄԿՈՒՀ ՈԱԱԿ ՀՀ ԿԳՄՄՆ	2020-2023
6	Որակի արտաքին ապահովման չափանիշների ստեղծում, որոնք ներառում են	ԱՀՈՒ որակի առանձնահատկությունները ներառված են ՄԿՈՒ որակի արտաքին	ՄԿՈՒՀ ՈԱԱԿ	2020-2024

№	Գործողություն	Ակրնկալվող արդյունք	Իրականացման պատասխանատու / գործընկեր	Իրականացման ժամկետ
	ձեռնարկությունների տրամադրած ուսուցման և ՄԿՈԻ հաստատության ԱՀՈԻ իրականացման գնահատումը	ապահովման համակարգում	ՄԿՈԻԶԱԿ ՀՀ ԿԳՄՍՆ	
7	Աշխատավայրում ուսուցման արդյունքների սահմանման և գնահատման չափանիշների մշակում	Ըստ մասնագիտությունների ԱՀՈԻ ծրագրերի արդյունքների սահմանման և գնահատման չափանիշները մշակված են	ՄԿՈԻՀ ՈԱԱԿ ՄԿՈԻԶԱԿ ԶՄ	2020-2024
8	Ձեռնարկությունների միավորումների՝ ԱՀՈԻ կազմակերպման և տրամադրման կարողությունների զարգացում	ԱՀՈԻ կազմակերպման և տրամադրման գծով վերապատրաստման դասընթացներ գործատուների և սեկտորային միությունների աշխատակազմի համար	ՄԿՈԻԶԱԿ ՈԱԱԿ ԶՄ Ձեռնարկություններ	2020-2025
9	ՄԿՈԻ հաստատություններում ԱՀՈԻ տարբեր ձևերի արդյունավետ պլանավորմանն ու իրականացմանն անհրաժեշտ կառավարչական և մանկավարժական հմտությունների ձեռք բերման վերապատրաստումների կազմակերպում	Մարզերում և Երևանում ըստ առաջնահերթ մասնագիտությունների ԱՀՈԻ պիլոտային ծրագրերում ներգրավված ՄԿՈԻՀ անձնակազմի կարողությունների վերապատրաստման դասընթաց՝ համաձայն բացահայտված կարիքների	ՄԿՈԻԶԱԿ ՄԿՈԻՀ	2020-2025

5.4. ԱՀՈԻ ֆինանսավորումը և ձեռնարկություններին տրվող արտոնությունները

N°	Գործողություն	Ակրնկավող արդյունք	Իրականացման պատասխանատու / գործընկեր	Իրականացման ժամկետ
1	ՄԿՈԻ ոլորտի պետական ֆինանսավորման որոշակի մասի ուղղորդում ԱՀՈԻ գործող ձևի (պրակտիկայի) արդյունավետ իրականացման և գործնական պարապմունքների մեծ մասը աշխատավայրում կազմակերպման համար	Պրակտիկայի և գործնական աշխատանքների՝ ԱՀՈԻ միջոցով իրականացնելուն անհրաժեշտ ֆինանսավորման կարգը մշակված է	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ԶՄ Ձեռնարկություններ ՄԿՈԻՀ	2019- 2020
2	ՄԿՈԻ հաստատություններին կից ձեռնարկությունների ստեղծման բիզնես պլանների մշակում	Յուրաքանչյուր մարզում ըստ առաջնահերթ մասնագիտությունների առնվազն մեկ ՄԿՈԻ հաստատությունը կից ձեռնարկության փորձարարական բիզնես պլանը մշակված է	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ՄԿՈԻՀ	2020- 2022
3	ԱՀՈԻ ծրագրերի իրականացման համար պետության կողմից հարկային, մաքսային ու սոցիալական վճարումներից արտոնություն տրամադրելու կանոնակարգի մշակում	Պետության կողմից ԱՀՈԻ իրականացման համար հարկային, մաքսային ու սոցիալական վճարումներից արտոնություն տրամադրելու կանոնակարգը մշակված է	ՀՀ ԿԳՄՄՆ, ՀՀ ՖՆ ՀՀ ԷՆ, ՀՀ ԱՍՀՆ ԶՄ, Ձեռնար- կություններ	2023- 2025
4	ԱՀՈԻ առաջնահերթ ձևերի ծախսերի հաշվարկման մոդելի մշակում	ԱՀՈԻ առաջնահերթ ձևերի համար ծախսերի հաշվարկի մոդելը ըստ մասնագիտությունների հիմնական խմբերի մշակված է	ՀՀ ԿԳՄՄՆ, ՄԿՈԻՀ ԶՄ, Ձեռնար- կություններ	2024- 2025
5	ԱՀՈԻ ներդրման համար պետական ֆինանսավորման տրամադրման նոր մոդելի մշակում	ԱՀՈԻ նախընտրելի ձևերի պետական ֆինանսավորման համար մոդելը ըստ մասնագիտությունների հիմնական խմբերի մշակված է	ՀՀ ԿԳՄՄՆ ՄԿՈԻՀ ՀՀ ՖՆ	2024- 2025
6	ԱՀՈԻ թիրախային, պիլոտային ծրագրեր իրականացնելու համար պետական նպատակային սուբսիդիաների սահմանում	ԱՀՈԻ թիրախային, պիլոտային ծրագրեր իրականացնելու համար պետական սուբսիդիաների տեսակները մշակված են	ՀՀ ԿԳՄՄՆ, ՀՀ ՖՆ ՀՀ ԷՆ, ՀՀ ԱՍՀՆ ԶՄ	2024- 2025