

ԹՈՒՐԻՆԻ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅ 2018-2020 ՀԱՅԱՍՏԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

ՄԱՍ ԵՐԿՐՈՐԴ

ՀԱՅՏԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստան. Թուրինի գործընթացի ազգային զեկույց

Այս զեկույցը մշակվել է 2018-2020թթ. Թուրինի գործընթացի շրջանակներում համապատասխան ազգային մարմինների կողմից (ԵԿՀ-ի կողմից խմբագրված կամ ձևաչափված չէ): Բովանդակության համար պատասխանատվություն են կրում միայն հեղինակները, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի ԵԿՀ-ի կամ ԵՄ հաստատությունների տեսակետները:

Բովանդակություն

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ 4

Բաղադրիչ Դ. ՄԿՈՒ համակարգի ներքին արդյունավետությունն ու գործունեությունը 6

Դ.1. դասավանդման և ուսումնառության միջավայր 6

Դ.1.1 դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները, ներառյալ աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը 6

Դ.1.2 Ուսուցման և ուսումնառության միջավայր 7

Դ.1.3 ՄԿՈՒ ոլորտում ուսուցման/դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների բարելավմանն ուղղված քաղաքականություններ 8

Դ.1.4 Վերապատրաստման և ուսումնառության միջավայրի բարելավում 8

Դ.2: Դասավանդողներ և դասընթացավարներ 8

Դ.2.1 ՄԿՈՒ դասավանդողների և դասընթացավարների անձնակազմը 8

Դ.2.2 Դասավանդողների մուտքը ՄԿՈՒ համակարգ 10

Դ.2.3 ՄԿՈՒ հաստատությունների դասավանդողներ զբաղվածության կարգավիճակը 11

Դ.2.4 ՄԿՈՒ դասավանդողների և դասընթացավարների որակը 12

Դ.2.5 ՄԿՈՒ ոլորտում դասավանդողների և դասընթացավարների ներգրավումը և պահպանումը 13

Դ.2.6 Մասնագիտական զարգացման ուղղորդում, դրդում և աջակցում 13

Դ.2.7 ՄԿՈՒ ծրագրեր դասավանդողների որակի ապահովում 14

Դ.3: Որակ և որակի ապահովում 14

Դ.3.1 ՄԿՈՒ ոլորտում կրթության և ուսուցման որակն ու համապատասխանությունը 14

Դ.3.2 Ուսումնառության արդյունքների սահմանումը 14

Դ.3.3 ՄԿՈՒ ոլորտում որակի ապահովման գործընթացները 16

Դ.3.4 ՄԿՈՒ բովանդակության ստեղծում և արդիականացում 18

Դ.3.5 ԵՄ առանցքային կարողությունները 20

Դ.3.6 Որակի ապահովման համակարգի հզորացմանն ուղղված ռազմավարություններ 21

II. Ամփոփում և եզրակացություններ 21

Բաղադրիչ Ե. ՄԿՈՒ կառավարում և ֆինանսավորում 24

Ե.1. Ինստիտուցիոնալ միջոցառումներ 24

Ե.1.1 Ինստիտուցիոնալ և կառավարման միջոցառումների արդյունավետությունը 24

Ե.1.2 Պատասխանատվություն, ղեկավարություն և վերահսկողություն 25

Ե.1.3 Կառավարման բարեփոխումները 26

Ե.2: Ոչ պետական դերակատարների ներգրավումը 27

Ե.2.1 ՄԿՈՒ ոլորտում պարտավորությունների բաշխումը պետական և ոչ պետական դերակատարների միջև 27

Ե.2.2 Ոչ պետական դերակատարների մասնակցության աջակցության քաղաքականություններ 28

Ե.3: ՄԿՈՒ բյուջեն 30

Ե.3.1 Ծախսերի պլանավորում, ՄԿՈՒ բյուջեի ձևավորում և կատարում 30

Ե.3.2 ՄԿՈՒ ոլորտում ծախսերի պլանավորման և բյուջեի բարելավմանն ուղղված քաղաքականություններ	32
Ե.4. Ռեսուրսների մոբիլիզացում ՄԿՈՒ-ի համար	32
Ե.4.1 ՄԿՈՒ ֆինանսավորման աղբյուրներն ու մեխանիզմները	32
Ե.4.2 ՄԿՈՒ ֆինանսավորման դիվերսիֆիկացում և մոբիլիզացում.....	33
Ե.5. ՄԿՈՒ ոլորտի ռեսուրսների բաշխում և օգտագործում	33
Ե.5.1 Ռեսուրսների բաշխման ձևերը	33
Ե.5.2 ՄԿՈՒ ոլորտում ռեսուրսների համապատասխանության ու դրանց բաշխման հավասարության ապահովմանն ուղղված քաղաքականություններ.....	34
II. Ամփոփում և եզրակացություններ	34
2. ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄ.....	36
2.1 Յուրաքանչյուր բաղկացուցիչ մասի հիմնական եզրահանգումները	36
2.2 Գործողությունների վերաբերյալ առաջարկություններ.....	39
ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	42

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԱԱԾ	Աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրեր
ԱԶԳ	Ավստրիական զարգացման գործակալություն
ԱԶԾ	Ազգային զեկույցի շրջանակ
ԱԽ	Աշխատանքային խումբ
ԱՀՈՒ	Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառություն
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՊՀ	Անկախ պետությունների համագործակցություն
ԱՍՀԱԻ	Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ
ԱՍՀՆ	ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն
ԱՎԾ	Ազգային վիճակագրական ծառայություն
ԵԿՀ	Եվրոպական կրթական հիմնադրամ
ԵՄ	Եվրոպական միություն
ԶՊԳ	Զբաղվածության պետական գործակալություն
ԿԱԻ	Կրթության ազգային ինստիտուտ
ԿԳՆ	ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն (նախկին ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն)
ԿԿՏՀ	Կրթության կառավարման տեղեկատվական համակարգ
ԿՍՄԴ	Կրթության դասակարգման միջազգային չափորոշիչ
ԿՏԱԿ	Կրթական տեխնոլոգիաների ազգային կենտրոն
ՀԶՌ	Հայաստանի զարգացման ռազմավարություն
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀՄԿՈՒ	Հիմնական մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՀՆԱ	Համախառն ներքին արտադրանք
ՄԱԶԾ	Միացյալ ազգերի զարգացման ծրագիր
ՄԺԾԾ	Միջնաժամկետ ծախսային ծրագիր
ՄԿԿԶԿ	Մասնագիտական կողմնորոշման և կարողությունների զարգացման կենտրոն
ՄԿՄԿ	Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոն
ՄԿՈՒ	Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՄԿՈՒԶԱԽ	ՄԿՈՒ զարգացման ազգային խորհուրդ
ՄԿՈՒԶԱԿ	ՄԿՈՒ զարգացման ազգային կենտրոն
ՇՄԿՈՒ	Շարունակական մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՈԱԱԿ	Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոն
ՈԱԾ	Որակավորումների ազգային շրջանակ
ՈԵՇ	Որակավորումների Եվրոպական շրջանակ

ՈՀ	Ոլորտային հանձնաժողովներ
ՈՆ	Որակավորման նկարագիր
ՈՒԱՀ	Ուսուցման ազգային հիմնադրամ
ՊԿԶ	Պետական կրթական չափորոշիչ
ՊՈԱԿ	Պետական ոչ առևտրային կազմակերպություններ
ՌԴ	Ռուսաստանի Դաշնություն
ՏՀՏ	Տեղեկատվական և հաղորդակցության տեխնոլոգիա
ՏՄԿՈՒ	Տեխնիկական մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՏՏ	Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ
ՏՏԿԱՀ	Տնային տնտեսությունների կենսամակարդակի ամբողջացված հետազոտություն
ՖՆ	ՀՀ ֆինանսների նախարարություն
CEDEFOP	Մասնագիտական կրթության զարգացման միջազգային կենտրոն
NEET	Զբաղվածությունից, կրթությունից և վերապատրաստումից դուրս գտնվողներ
SKYE	Հմտություններ և գիտելիքներ հանուն երիտասարդության հզորացման
UNEP	Միացյալ ազգերի բնապահպանական ծրագիր
VNFIL	Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության վավերացում

Բաղադրիչ Դ.ՄԿՈՒ համակարգի ներքին արդյունավետությունն ու գործունեությունը

Դ.1. դասավանդման և ուսումնառության միջավայր

Դ.1.1 դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները, ներառյալ աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը

199. Հայաստանում ՄԿՈՒ-ն հիմնականում հաստատությունահենք է: Հաստատության լաբորատորիաներում և արհեստանոցներում իրականացվող գործնական ուսուցման երկու տեսակները, այն է՝ *ուսումնական պրակտիկան՝ տեսական ուսուցմամբ, և ուսումնական պրակտիկան առանց տեսական ուսուցման*, ինչպես նաև *արտադրական կամ նախադիպլոմային պրակտիկան*, որն անցկացվում է ձեռնարկություններում կամ այլ համապատասխան կազմակերպություններում, կազմում են ուսումնական ծրագրերի ընդհանուր ծավալի 15%-ից 24%-ը:

200. Բացի այդ, կարողությունների ձևավորմանը նպատակաուղղված մոդուլային ուսուցման ներդրումից հետո, զգալիորեն աճել է մոդուլների դասավանդման ընթացքում իրականացվող գործնական ուսուցման մասը, և ուսումնական ծրագրերի մեծ մասի համար կազմում է մինչև ընդհանուր ժամանակի բյուջեի 55%-60%-ը: Այսպիսով, զուտ տեսական ուսուցումը ներառում է ժամերի ոչ ավել, քան 40%-ը: Շատ ուսումնական պլանների համար այն նույնիսկ 30%-ից քիչ է: Ինչպես օրինակ՝ միջին ՄԿՈՒ «Հացաթխման, մակարոնեղենի և հրուշակեղենի արտադրության տեխնոլոգ» որակավորման 3.5 տարվա ուսումնական պլանը նախատեսում է 30 շաբաթ (կամ 1,080 ժամ) պրակտիկայի տարբեր տեսակների համար, և 1,290 ժամ՝ գործնական պարապմունքների համար հաստատությունում մոդուլների ուսուցման ընթացքում, մինչդեռ տեսական ուսուցումը միայն 940 ժամ է կամ շուրջ 28%:

201. Դասավանդման մեթոդները նույնպես փոխվում են: Դրանք դառնում են առավել ուսանողակենտրոն և ուղղված են պետական կրթական չափորոշիչներով սահմանված ուսումնառության արդյունքներին, որոնք կարողությունամետ են 2000-ականների վերջերից: Դասավանդողի դերն այլևս ոչ թե ուսանողներին տեղեկատվություն փոխանցելն է, այլ ուսումնառության արդյունքներին հասնելն ու համապատասխան կարողությունների և հմտությունների ձեռքբերումն ապահովելն է: ՄԿՈՒԶԱԿ-ը պարբերաբար վերահսկում է՝ արդյոք այդ նոր մոտեցումները պատշաճորեն կիրառվում են ՄԿՈՒ հաստատություններում, և նպատակները ի կատար են ածվում (տես՝ [Բաժին Ե.1.2](#)):

202. Կարողությունամետ կրթության ներդրումը անխուսափելիորեն ուղեկցվեց կարողությունամետ գնահատմամբ: Մոդուլների յուրացման ընթացքում ուսանողների գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների բազմաթիվ ընթացիկ գնահատումներ են իրականացվում: Հայաստանի ՄԿՈՒ համակարգում իրականացված մոդուլային ուսուցման համատեքստում գնահատումը հասկացվում է որպես ստուգում, թե արդյոք ուսումնառության արդյունքը (կամ գոնե՝ դրա կարևորագույն տարրերը) ձեռք են բերվել: Յուրաքանչյուր ուսումնառության համար մի շարք կատարման չափանիշներ են սահմանվում չափորոշիչների մոդուլներով և հետագայում հատկորոշվում են օրինակելի ուսումնական պլաններում «գնահատման կարգը» բաժնում:

203. Ձեռքբերված հմտություններն ապացուցելու համար ուսանողները պետք է կատարեն գործնական աշխատանք. տվյալ չափորոշչով սահմանված ուսումնառության բոլոր արդյունքները պետք է ցուցադրվեն որոշակի գործողություններ կատարելու միջոցով և գնահատվեն հատուկ պահանջների համաձայն: «Տեսական» կամ «գիտելիքային» ուսումնառության արդյունքների առկայության դեպքում կատարման չափանիշը պահանջում է տվյալ թեմայի հատուկ հարցերի ներկայացում և/կամ բացատրություն, որի վերաբերյալ գիտելիքներ պետք է ձեռքբերվեն: Գիտելիքները գնահատելու համար ուսանողներին տրվում է թեստ վերոնշյալ թեմաներին վերաբերող 30 հարցով: Թեսթը համարվում է անցած, եթե հարցերի առնվազն 90%-ին ճիշտ պատասխան է տրվել:

204. Միևնույն ժամանակ առկա են հատկապես ընկերություններում իրականացվող գործնական ուսուցման արդյունավետության հետ կապված խնդիրներ: Սա հիմնականում պայմանավորված է ՄԿՈՒ ոլորտում գործատուների ներգրավվածության և ուսանողների գործնական պարապմունքների համար նրանց արտադրության, այլ վայրերի և անձնակազմի ապահովման թույլ շահագրգռվածությամբ: Պատճառները

բազմազան են՝ ուսանողների ընդունելու համար՝ ընկերությունների սահմանափակ կարողություններից (փոքր տարածք, սահմանափակ մարդկային ռեսուրսներ, նյութերի և սարքավորումների անբավարարություն) մինչև ՄԿՈՒ համակարգի և նրա ուսանողների նկատմամբ վստահության ի սպառ բացակայության կամ թույլ տեղեկացվածություն՝ համեմատած բարձրագույն կրթության հետ, որի շրջանավարտները հաճախ շատ ավելի ցանկալի են ընկերությունների համար, նույնիսկ ՄԿՈՒ շրջանավարտների որակավորումներին համապատասխան պաշտոնների համար:

205. Այնուամենայնիվ, իրավիճակը բարելավվում է: Վերջին տարիներին ԿԳՆ-ի և հատկապես՝ ՄԿՈՒ վարչության ջանքերի շնորհիվ ՄԿՈՒ հաստատությունները բազմաթիվ գործընկերություններ են հաստատել մասնավոր ընկերությունների հետ և հուշագրեր ստորագրել: Այդ գործընկերների թվում են՝ «Գրանդ Տոբակոն», «Կնաուֆ Արմենիան» Երևանում, Իջևանի գինու-կոնյակի գործարանը, «Տավուշ տեքստիլը» Տավուշի մարզում, պանրի արտադրության «Լոռվա կաթ» ՍՊԸ-ն, «Գլորիա» կարի ֆաբրիկան Լոռու մարզում, Արենի գինու գործարանը Վայոց ձորի մարզում, Զանգեզուրի պղնձամոլիբդենային կոմբինատը Այունիքի մարզում և շատ ուրիշներ: Համագործակցության այս դեպքերի շրջանակներում նախատեսվում է ոչ միայն ՄԿՈՒ ուսանողների գործնական ուսուցման իրականացում ընկերություններում: Գործատուները մասնակցում են ուսումնական պլանների մշակմանը, ուսուցման և գնահատման գործընթացներին, ինչը նաև բարելավում է շրջանավարտների՝ այդ ընկերություններում աշխատանքի տեղավորվելու հնարավորությունները:

206. Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը որպես ՄԿՈՒ առանձնահատուկ ձև, նոր է ներդրվում: Այն փորձարկվում է GIZ-ի կողմից մի շարք ՄԿՈՒ հաստատություններում՝ հիմնվելով գերմանական դուալ կրթական մոդելի վրա (տես՝ [Բաժին Ա.3.5](#)): ԱՀՈՒ-ի վերաբերյալ հայեցակարգը վերջերս մշակվել է ԵԿՀ-ի աջակցությամբ և հաստատվել է ՄԿՈՒԶԱԽ-ի կողմից 2019թ. հունիսի 25-ին:

Դ.1.2 Ուսուցման և ուսումնառության միջավայր

207. ՄԿՈՒ հաստատությունների ֆիզիկական պայմանների զգալի բարելավումներ են սկսվել 2009 թվականից, երբ ԵՄ ՈԲԱ ծրագրի շրջանակներում 12 տարածաշրջանային պետական քոլեջներ սկսել են ստանալ ժամանակակից ուսումնական սարքավորումներ, ինչպես նաև վերանորոգվել են շինությունները: Նախկինում միայն սահմանափակ քանակությամբ սարքավորումներ են տրամադրվել տարբեր դոնոր կազմակերպությունների կողմից (օրինակ՝ ԵՄ ՏԱՍԻՍ ծրագիրը 2004-2006թթ., ՄԱԶԾ ՄԿՈՒ ոլորտի արդիականացման ծրագիրը 2007-2012թթ.): 2016թ. ևս 5 հաստատություններ ընդգրկվեցին ՈԲԱ շրջանակում իրականացվող ծրագրերում: Ավելի ուշ, այլ դոնոր կազմակերպություններ ևս ներդրումներ կատարեցին ՄԿՈՒ հաստատությունների շինությունների/հարմարությունների բարելավման ուղղությամբ (տես՝ [Բաժին Ա.3.5](#)):

208. Պետական բյուջեից կատարված ներդրումները (բացառությամբ ԵՄ ՈԲԱ ծրագրի շրջանակներում կատարվածի) ՄԿՈՒ հաստատությունների ենթակառուցվածքի բարելավման ուղղությամբ խիստ սահմանափակ են: Փաստորեն, բոլոր այն հաստատությունները, որոնք ընդգրկված չեն վերոնշյալ աջակցության ծրագրերում, գտնվում են դեռևս 1980-ականներից ժառանգած պայմաններում, կամ վերջին տասնամյակների ընթացքում դրանց շենքերի միայն որոշակի մասերն են վերանորոգվել: Շենքային պայմանների բարելավման ուղղությամբ կատարվող որոշ բյուջետային ներդրումներ նախատեսվում են 2019-2023թթ. համար (տես՝ [Բաժին Դ.1.4](#)):

209. Զեռուցումը շարունակում է մնալ հիմնական խնդիրներից մեկը: Նույնիսկ այն հաստատությունները, որտեղ վերջերս ստեղծվել է լիովին անկախ ջեռուցման համակարգ հիմնականում ԵՄ ՈԲԱ ֆինանսավորմամբ, միշտ չէ, որ կարող են հոգալ վառելիքի (բնական գազ) հետ կապված ծախսերը, և ձմռան ժամանակահատվածում պատշաճ ջերմաստիճանը ապահովվում է միայն սահմանափակ թվով սենյակներում:

210. Որակյալ դասագրքերը՝ հատկապես հայերենով, նույնպես անբավարար են: Բազմաթիվ որակավորումների համար հիմնականում օգտագործվում է հնացած գրականություն: Այնուամենայնիվ, մոդուլային ուսուցման ներդրումից հետո ուսուցման և ուսումնառության նյութերի մշակման նոր մոտեցում է ընդունվել: Ուսանողների՝ գրքերից օգտվելու անհրաժեշտությունը նվազագույնի է հասցվում: Այժմ դասավանդողները պարտականությունն է պատրաստել ուսումնառության նյութեր մոդուլներով նախատեսված յուրաքանչյուր դասի համար, որոնք տպվում կամ բաժանվում են ուսանողներին համապատասխան դասերից առաջ կամ ընթացքում: Չնայած դասագրքերին անդրադառնալը մնում է անհրաժեշտ, բայց այն այլևս առաջնային չէ:

211. Մեկ այլ միջոցառում, որն ուղղված է ժամանակակից մասնագիտություններին առնչվող գրքերի և դասագրքերի բացակայության հաղթահարմանը, որակավորումների կամ մոդուլների վերաբերյալ հատուկ ձեռնարկների հրապարակումն է, որը հիմնականում կազմակերպվում է ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից դոնոր կազմակերպությունների և տարբեր ծրագրերի աջակցությամբ: 2012 թվականից հրատարակվել ու ՄԿՈՒ ուսանողների համար հասանելի են դարձել շուրջ 80 ձեռնարկ կրթության ոլորտների լայն շրջանակների համար: Դրանք բոլորը հասանելի են նաև էլեկտրոնային տարբերակով ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կայքէջում¹:

Դ.1.3 ՄԿՈՒ ոլորտում ուսուցման/դասավանդման և ուսումնառության մեթոդների բարելավմանն ուղղված քաղաքականություններ

212. Ուսուցման և ուսումնառության մեթոդների բարելավումը կապված է երկու հիմնական գործոնների հետ, այն է՝ դասախոսական կազմի կարողությունները, ինչպես նաև ժամանակակից ուսումնական միջոցների առկայությունը (ներառյալ սարքավորումներն ու դիդակտիկ նյութերը): Մոդուլային ուսուցման ներդրումը հանգեցրեց ուսանողներին տեղեկությունների հաղորդման վրա հիմնված առարկայական դասավանդումից անցմանը համապատասխան ուսումնառության արդյունքներով սահմանված կարողությունների և հմտությունների ձևավորմանը միտված կրթության: Այս նոր մոտեցումը պահանջում է, որ դասավանդողները կիրառեն ուսուցման տարբեր մեթոդներ և ուսանողների համար ապահովեն ուսումնառության տարբեր եղանակներ: Այս նոր մեթոդաբանությունները ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից կանոնավոր կերպով կազմակերպվող՝ դասավանդողների վերապատրաստման առարկաներից է (տես՝ Բաժիններ՝ [Դ.2.4](#) և [Դ.2.6](#)):

213. ՄԿՈՒ հաստատությունների նյութական բազայի զարգացումը, որն անհրաժեշտ է առավել առաջադեմ մեթոդների կիրառման համար, քննարկված է [Բաժին Դ.1.2](#)-ում, ինչպես նաև [Բաժին Ա.3.5](#)-ում: Այնուամենայնիվ, ուսուցման և ուսումնառության արդյունավետության բարձրացման համար անհրաժեշտ են ինչպես ներքին բարելավումներ (նյութական և մարդկային ռեսուրսների), այնպես էլ արտաքին օժանդակություն լավագույն փորձի ներդրման և հարմարեցման համար:

Դ.1.4 Վերապատրաստման և ուսումնառության միջավայրի բարելավում

214. Գալիք տարիների ընթացքում ՄԿՈՒ հաստատությունների հնարավորությունների զգալի բարելավումներ դեռևս ակնկալվում են ԵՄ բյուջետային աջակցության ծրագրի շրջանակներում: Մասնավորապես՝ նախատեսվում է նորոգել և սարքավորումներով զինել ութ գյուղատնտեսական քոլեջ: 2019թ. նախագծային աշխատանքներ են սկսվել դրանցից երկուսի համար, և դրանք կշարունակվեն մինչև 2020թ.: Այս բարելավումները կընդգրկեն ոչ միայն առկա շինությունները, այլև կկառուցվեն նոր ուսումնական մասնաշենքեր, օրինակ՝ գոմեր, կաթի մշակման արհեստանոց, լաբորատորիաներ և այլն:

215. Շենքերի բարեկարգումը պետք է համապատասխանի էներգաարդյունավետության, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի միջավայրի ապահովման, ինչպես նաև սեյսմիկ անվտանգության բոլոր պահանջներին: 2019թ. շուրջ 33 միլիոն դրամ (ավելի քան 62 հազար եվրո) է հատկացվել՝ մեկ ուսումնարանի և մեկ քոլեջի բարեկարգման համար: Բացի այդ, 2019-2022 թվականների համար մոտ 9.4 միլիարդ դրամ (մոտ 17.7 միլիոն եվրո) է նախատեսվում առնվազն 11 ՄԿՈՒ հաստատությունների ֆիզիկական պայմանների բարելավման համար: Ակնկալվում է, որ այդ հաստատությունները կգինվեն ժամանակակից սարքավորումներով, որպեսզի ապահովեն ՄԿՈՒ որակը 2017-2019 թվականների ընթացքում մշակված կամ վերանայված պետական կրթական չափորոշիչներին համապատասխան:

Դ.2: Դասավանդողներ և դասընթացավարներ

Դ.2.1 ՄԿՈՒ դասավանդողների և դասընթացավարների անձնակազմը

216. ՄԿՈՒ հաստատություններում դասավանդող անձնակազմի երկու կատեգորիա կա. *դասախոս և արտադրական ուսուցման վարպետ*: ՆՄՄԿ մասին օրենքը սահմանում է, որ դասախոսը *ուսնկնդրի*՝ *րեսական գիտելիքների յուրացումն ապահովող և գործնական կարողությունների զարգացմանը նպաստող, մասնագիտական կրթության և (կամ) ուսուցման համակարգի մանկավարժական աշխատող է, իսկ*

¹ http://www.mkuzak.am/?page_id=151.

² ՀՀ կառավարության որոշում № 863-Ն, 04.07.2019.

արտադրական ուսուցման վարպետը՝ անձի արհեստագործական հմտություններ ապահովող, արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթության և (կամ) մասնագիտական ուսուցման համակարգի մանկավարժական աշխատող: Այսպիսով՝ որոշակի տարբերություն կա ինչպես գործառույթներում, այնպես էլ այս երկու կատեգորիաների աշխատավարձում, սակայն Հայաստանում շատ դեպքերում դրանք առանձին չեն դիտարկվում: Պաշտոնական վիճակագրությունը նույնպես ՄԿՈՒ հաստատությունների մանկավարժական կազմի վերաբերյալ տվյալներ տրամադրելիս չի տարբերակում այդ երկու կատեգորիաները և ներկայացնում է համախառն տվյալներ: Հետևաբար, սույն զեկույցում, անդրադառնալով ՄԿՈՒ դասավանդողներին, մենք նկատի կունենանք դասախոսների և արտադրական ուսուցման վարպետների համախումբը:

217. Վերջին հինգ տարիների ընթացքում Հայաստանում ՄԿՈՒ համակարգի դասավանդողների թիվը համեմատաբար կայուն էր՝ տատանվելով 4,500-ից 5,000 միջև: Կանանց մասնաբաժինը ավանդաբար մեծ է (Աղյուսակ 21):

Աղյուսակ 1. ՄԿՈՒ հաստատությունների մանկավարժադասախոսական անձնակազմի թվաքանակը 2013-2018թթ.

	Ընդամենը						Կանանց մասնաբաժինը, %					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Նախնական ՄԿՈՒ	1,058	987	961	862	991	937	64.2	62.2	67.8	69.6	69.7	68.4
Միջին ՄԿՈՒ	3,842	4,052	3,753	3,551	3,599	3,903	75.1	75.3	75.0	75.2	75.3	74.9
Ընդամենը	4,900	5,039	4,714	4,413	4,590	4,840	72.8	72.8	73.5	74.1	74.1	73.6

Աղբյուրը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե

218. Մեկ հաստատության բաժին ընկնող մանկավարժադասախոսական անձնակազմի միջին թվաքանակը համեմատաբար կայուն է ինչպես նախնական, այնպես էլ միջին ՄԿՈՒ համար, ի տարբերություն ուսանող/դասախոս հարաբերակցության, որը վերջին տարիներին նվազում է (Աղյուսակ 22):

Աղյուսակ 2. Մանկավարժադասախոսական անձնակազմի միջին թվաքանակը մեկ հաստատության հաշվով և ուսանող-դասախոս հարաբերակցությունը ՄԿՈՒ հաստատություններում 2013-2017թթ.

	Մանկավարժադասախոսական անձնակազմի միջին թվաքանակը յուրաքանչյուր հաստատության համար						Ուսանող-դասախոս հարաբերակցությունը					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Նախնական ՄԿՈՒ	23.5	22.0	22.0	20.0	23.0	20.4	7.0	7.4	7.2	7.3	6.6	7.2
Միջին ՄԿՈՒ	46.9	49.0	46.0	46.0	46.0	48.8	7.4	6.6	6.1	6.1	6.0	5.6

Աղբյուրը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե

219. Ի տարբերություն հանրակրթության համակարգի, որտեղ կա դասավանդողների չորս տարակարգ, ՄԿՈՒ համակարգում տարակարգեր կամ աստիճաններ ներդրված չեն: Դասավանդողների մեծամասնությունը ստանում է ՀՀ կառավարության կողմից սահմանված նվազագույն աշխատավարձ (55 հազար դրամ), սակայն նրանցից ոմանք, ավելի մեծ բեռնվածության դեպքում, վաստակում են մինչև 80-90 հազար դրամ: Բացի այդ, ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրեններն իրավունք ունեն ֆինանսական միջոցների (հիմնականում՝ արտաբյուջետային) առկայության դեպքում սահմանել հավելավճարներ:

220. 2015-2018 թթ. ՄԿՈՒ համակարգում դասավանդողների 89.2%-ից մինչև 93.1%-ը (90.5%-ից մինչև 93.7% կանանց համար) ունեցել են բարձրագույն (կամ հետբուհական) կրթություն: Գիտական աստիճան ունեցող դասախոսները (գիտությունների թեկնածու և գիտությունների դոկտոր) կազմել են 4%, և 4%-ն ունեցել է գիտական կոչում (պրոֆեսոր և դոցենտ)՝ Աղյուսակ 23³:

³Միայն գիտական կոչում կամ աստիճան ունեցողներն են ներգրավվում միջին ՄԿՈՒ:

Աղյուսակ 3. Դասախոսական կազմի բաշխումը՝ ըստ կրթության մակարդակի և գիտական աստիճանների և կոչումների

		Դասախոսական կազմը՝ կրթության մակարդակի			Նրանցից՝			
		Ընդամենը	Նրանցից՝		Գիտական աստիճան		Գիտական կոչում	
			Միջին ՄԿՈՒ	Բարձրագույն	Գիտությունների դոկտոր	Գիտությունների թեկնածու	Պրոֆեսոր	Դոցենտ
2018	Ընդամենը	5,794	397	5,397	9	166	9	136
	Կանայք	4,406	276	4,130	1	86	2	69
2017	Ընդամենը	3,665	347	3,318	12	157	6	121
	Կանայք	2,729	223	2,506	1	83	-	61
2016	Ընդամենը	3,580	381	3,199	9	141	8	112
	Կանայք	2,651	253	2,398	1	69	-	55
2015	Ընդամենը	3,820	411	3,409	7	146	7	112
	Կանայք	2,826	259	2,567	1	66	2	47

Աղբյուրը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե

221. Պաշտոնական վիճակագրությունը տվյալներ չի տրամադրում ՄԿՈՒ դասախոսական կազմի տարիքային խմբերի վերաբերյալ: Այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ տեղեկություններ կարելի է գտնել ՄԿՈՒ հաստատությունների գործունեության մոնիթորինգի զեկույցում, որը պարբերաբար իրականացվում է ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից: Այսպես, օրինակ՝ 2017թ. մոնիթորինգի ենթարկված 10 քոլեջներում դասախոսական կազմի բաշխումն ըստ տարիքային խմբերի հետևյալն է՝

20-35	-	29.5%
36-45	-	21.8%
46-55	-	17.1%
56-65	-	24.5%
65+	-	7.2%

222. Այսպիսով, 56+ տարիքային խմբի ներկայացուցիչների ընդհանուր թիվը կազմում է դասախոսական կազմի շուրջ 32%-ը: Միևնույն ժամանակ, երիտասարդ դասախոսների մասնաբաժինը (20-35 տարեկան) մոտ է 30%-ի, որը պետք է համարել դրական փոփոխություն, եթե համեմատենք անցյալում տիրող իրավիճակը, երբ ՄԿՈՒ համակարգում դասավանդողների միջին տարիքը մոտ 55 էր⁴:

Դ.2.2 Դասավանդողների մուտքը ՄԿՈՒ համակարգ

223. Դասավանդողների նշանակումը ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենների իրավասությունն է: ՄԿՈՒ դասավանդող դառնալու որևէ հատուկ պաշտոնական պահանջներ չկան, բացառությամբ կրթության մակարդակի: Բարձրագույն կրթությամբ մասնագետները կարող են ներգրավվել որպես դասախոսներ, իսկ միջին կամ նույնիսկ նախնական ՄԿՈՒ ունեցողները՝ արտադրական ուսուցման վարպետներ: Այնուամենայնիվ, կան բացառիկ դեպքեր, երբ թեկնածուների բացակայության պատճառով, մասնագետները, ովքեր ունեն պահանջվածից ավելի ցածր կրթություն, աշխատանքի են ընդունվում որպես դասավանդողներ: Դասավանդողների աշխատանքային փորձի և մասնագիտական որակների նկատմամբ ավելի կոնկրետ պահանջներ են սահմանվում պետական կրթական չափորոշիչներով:

224. Այսպիսով, դասավանդողներ ընտրելը հաստատության իրավասությունն է, սակայն 2017թ. ՈԱԱԿ-ի կողմից 6 տարածաշրջանային պետական քոլեջներում իրականացված պիլոտային գնահատման արդյունքների համաձայն⁵ հաստատությունների մեծամասնությունը չունի հստակ քաղաքականություն և ընթացակարգեր, և նոր դասավանդողների հավաքագրումը հիմնականում մրցութային կարգով չի անցկացվում: Ավելին՝ քոլեջներում թափուր աշխատատեղերի հայտարարման մեխանիզմ չկա: Չնայած

⁴ Տես՝ Թուրինի գործընթաց 2014թ. Հայաստան

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/97F66615CB0D7965C1257DE80056D623_TRP%202014%20Armenia_EN.pdf

⁵ <http://www.anqa.am/hy/հրապարակումներ/տարածաշրջանային-պետական-քոլեջներում-փորձնական-փորձաքննության-արդյունքները/>

մանկավարժների հետ կնքված պայմանագրերում աշխատողի իրավունքներն ու պարտականությունները պատշաճ կերպով սահմանված են, ՄԿՈՒ հաստատությունները սովորաբար չունեն դասախոսների համար փաստաթղթավորված աշխատանքի նկարագրեր, որտեղ պետք է սահմանվեն դասախոսական կազմի մասնագիտական որակավորումների նկատմամբ հատուկ պահանջներ: Հետևաբար, դասավանդող ընտրելիս հաշվի են առնում տվյալ ոլորտում բազային կրթությունն ու մասնագիտական փորձը:

225. Որոշ հաստատություններում դասախոսներն ընտրվում են առկա կադրային պահուստից, իսկ որոշներում՝ նոր դասավանդողները պետք է անցնեն փորձաշրջան: Սովորաբար, նորընտիր դասախոսները (հատկապես՝ երիտասարդները, ովքեր զգալի մանկավարժական փորձ չունեն) վայելում են փորձառու գործընկերների կողմից ցուցաբերվող աջակցությունն ու կողմնորոշումը, իսկ ուսուցմանն ուղղված մեթոդաբանությունը կազմակերպվում է նրանց համար համապատասխան ամբիոնների կողմից: Այնուամենայնիվ, դիտարկումները ցույց են տալիս, որ հաստատություններում մենթորական մեխանիզմը պատշաճ կերպով ձևավորված չէ:

Դ.2.3 ՄԿՈՒ հաստատությունների դասավանդողներ զբաղվածության կարգավիճակը

226. Այն դասավանդողների տոկոսը, ովքեր հաստատությունների հիմնական աշխատակազմի անդամներ են⁶, փոքր-ինչ նվազել է՝ 2013թ. 84.1%-ից մինչև 2018թ. 80.0%-ը: Սա, ամենայն հավանականությամբ, պայմանավորված է ՄԿՈՒ հաստատությունների կողմից առաջարկվող որակավորումների շրջանակի ընդլայնմամբ, ինչը հանգեցրել է դասավանդվող առարկաների և մոդուլների ավելի մեծ քանակի, ինչպես նաև ուսուցման մոդուլային ձևի ներդրմամբ (Աղյուսակ 24):

Աղյուսակ 4. Մանկավարժադասախոսական անձնակազմի թվաքանակը՝ ըստ զբաղվածության տեսակի 2013-2018թթ.

	Ընդամենը						Կանանց մասնաբաժինը					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Նախնական ՄԿՈՒ												
Հիմնական հաստիքային դասավանդող անձնակազմ	983	914	895	790	880	865	63.2	61.3	67.7	68.2	68.9	68.4
Կես դրույքով դասավանդող անձնակազմ	46	44	28	39	68	44	76.1	72.7	67.9	84.6	73.5	70.5
Ժամավճարով դասավանդող անձնակազմ	29	29	38	33	43	28	79.3	75.9	71.1	84.8	81.4	64.3
Միջին ՄԿՈՒ												
Հիմնական հաստիքային դասավանդող անձնակազմ	3,139	3,148	2,925	2,790	2785	3,009	76.0	76.2	75.9	75.7	76.2	75.9
Կես դրույքով դասավանդող անձնակազմ	441	533	449	417	439	555	66.4	65.1	66.1	69.5	67.7	70.1
Ժամավճարով դասավանդող անձնակազմ	262	371	379	344	375	339	79.0	82.2	78.6	78.5	77.3	74.0
Ընդհանուր ՄԿՈՒ												
Հիմնական հաստիքային դասավանդող անձնակազմ	4,122	4,062	3,820	3,580	3,665	3,874	73.0	72.9	74.0	74.1	74.5	74.2
Կես դրույքով դասավանդող անձնակազմ	487	577	477	456	507	599	67.4	65.7	66.2	70.8	68.4	70.1
Ժամավճարով դասավանդող անձնակազմ	291	400	417	377	418	367	79.0	81.8	77.9	79.0	77.8	73.3

Աղբյուրը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե

227. Հիմնական մանկավարժադասախոսական կազմի մոտ 60%-ը աշխատում են 1 դրույք (տարեկան 720 ժամ) կամ 1 դրույքից ավելի բեռնվածությամբ: Սա առավել ակնառու է միջին ՄԿՈՒ-ի համար, որտեղ առարկաների և մոդուլների բազմազանությունն ավելի մեծ է նախնական ՄԿՈՒ-ի համեմատությամբ (Աղյուսակ 25):

⁶ Հիմնական աշխատողի կարգավիճակը դեռևս չի նշանակում բեռնվածություն լրիվ դրույքով: Տես՝ ստորև:

Աղյուսակ 5. Մանկավարժադասախոսական անձնակազմի թվաքանակը՝ ըստ դրույքի 2013-2018թթ.

Դրույքը	Թվաքանակը						Ընդհանուր թվաքանակի %-ը					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Նախնական ՄԿՈՒ												
0.25 դրույքով	121	104	97	76	98	112	12.3	11.4	10.8	9.6	11.1	12.9
0.5 դրույքով	124	118	139	124	139	118	12.6	12.9	15.5	15.7	15.8	13.6
0.75 դրույքով	182	183	176	158	162	172	18.5	20.0	19.7	20.0	18.4	19.9
1 դրույքով	342	321	306	260	276	292	34.8	35.1	34.2	32.9	31.4	33.8
1-ից ավելի դրույքով	214	188	177	172	205	171	21.8	20.6	19.8	21.8	23.3	19.8
Ընդամենը	983	914	895	790	880	865	100					
Միջին ՄԿՈՒ												
0.25 դրույքով	229	286	371	279	278	330	7.3	9.1	12.7	10.0	10.0	11.0
0.5 դրույքով	393	431	480	473	497	527	12.5	13.7	16.4	17.0	17.8	17.5
0.75 դրույքով	553	504	543	485	481	431	17.6	16.0	18.6	17.4	17.3	14.3
1 դրույքով	794	883	614	729	721	808	25.3	28.0	21.0	26.1	25.9	26.9
1-ից ավելի դրույքով	1,170	1,044	917	824	808	913	37.3	33.2	31.4	29.5	29.0	30.3
Ընդամենը	3,139	3,148	2,925	2,790	2,785	3,009	100					
Ընդամենը												
0.25 դրույքով	350	390	468	355	376	442	9.9	10.3	8.2	10.1	13.6	11.4
0.5 դրույքով	517	549	619	597	636	645	16.7	17.4	12.3	13.5	16.9	16.6
0.75 դրույքով	735	687	719	643	643	603	18.0	17.5	19.6	17.8	20.3	15.6
1 դրույքով	1,136	1204	920	989	997	1,100	27.6	27.2	25.6	28.4	22.3	28.4
1-ից ավելի դրույքով	1,384	1,232	1,094	996	1,013	1,084	27.8	27.6	34.3	30.2	27.0	28.0
Ընդամենը	4,122	4,062	3,820	3,580	3,665	3,874	100					

Աղբյուրը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե

Դ.2.4 ՄԿՈՒ դասավանդողների և դասընթացավարների որակը

228. ՄԿՈՒ դասավանդողների կատարողականի գնահատման որևէ պաշտոնական մեխանիզմ չկա: 2000-ականների վերջին ԵՄ ֆինանսավորմամբ իրականացվող ՄԿՈՒ ծրագրի շրջանակներում մշակվել և առաջարկվել ՄԿՈՒ հաստատությունների աշխատակազմի գնահատման համակարգ: Այն միայն փորձարկվեց սահմանափակ թվով քոլեջներում, սակայն չներդրվեց և չգործարկվեց: Հիմնական պատճառն այն էր, որ այս համակարգը պաշտոնապես չէր պարտադրվել հաստատություններին, և հաստատությունների ղեկավարները այն կիրառելու դրդապատճառ չեն ունեցել:

229. 2011թ. սեպտեմբերին ՄԿՈՒԶԱԽ-ի կողմից հաստատվեց «Մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ղեկավարների և դասավանդողների գնահատման միջոցառումների և նրանց հնարավոր տույժերի ենթարկելու և խրախուսման, այդ թվում ֆինանսական շահադրժման ուղեցույցը», սակայն կրկին այս նախաձեռնությունը չի իրականացվել, մասնավորապես այն փաստի պատճառով, որ առկա չէին աշխատողների ֆինանսական խթանման համար անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցները:

230. Գործում է ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից համակարգվող ՄԿՈՒ դասավանդողների վերապատրաստման լավ մշակված համակարգը (տես նաև՝ [Բաժին Դ.2.6](#)): Յուրաքանչյուր տարի վերապատրաստվում է շուրջ 1,000 ՄԿՈՒ դասավանդող: Այսպիսով, 2014-2017թթ. ընկած ժամանակահատվածում ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից վերապատրաստվել է մոտ 4,147 ՄԿՈՒ դասավանդող (2014թ.՝ 1,122, 2015թ.՝ 1,016, 2016թ.՝ 934, 2017թ.՝ 975, 2018թ.՝ 477)⁷: Բացի այդ, նույն ժամանակահատվածում քոլեջների 150 տնօրեններ և փոխտնօրեններ, կառավարման խորհրդի 207 անդամներ, չափորոշիչներ մշակող 107 փորձագետներ և ՄԿՈՒ ոլորտի այլ աշխատակիցներ վերապատրաստվել են տարբեր թեմաներով: Այնուամենայնիվ, դասավանդողների վերապատրաստումների մեծ մասը նվիրված է մանկավարժական հարցերին (մեթոդաբանությանը), և միայն

⁷ Վերապատրաստման թեմաների, ինչպես նաև վերապատրաստվածների մասին տեղեկությունները առկա են ՄԿՈՒԶԱԿ-ի պաշտոնական կայքէջում. http://www.mkuzak.am/?page_id=166&lang=en.

շատ սահմանափակ թվով դասընթացներ են վերաբերում մասնագիտական հարցերին: Սա պայմանավորված է հիմնականում սահմանափակ ֆինանսական միջոցներով, ինչպես նաև այն հանգամանքով, որ բավականին բարդ է որոշարկել ընկերություններ, որոնք հետաքրքրված են ընդունել ՄԿՈՒ դասավանդողներին որպես վերապատրաստվողներ:

231. Որոշ ՄԿՈՒ հաստատություններ իրենց բիզնես պլաններում ներդրել են դրույթներ դասավանդողների խրախուսման միջոցառումների վերաբերյալ, սակայն այդ նպատակի համար անհրաժեշտ միջոցները սովորաբար չեն հատկացվում (առկա չեն), և այդ դրույթները չեն կիրառվում համակարգված կերպով:

232. Ինչ վերաբերում է տարեց դասավանդողներին, ապա չնայած նրանց զգալի աշխատանքային փորձին, դասավանդման նորագույն մեթոդների ու տեխնոլոգիաների արդյունավետ յուրացումը հաճախ նրանց համար բավական դժվար է: Ավելին՝ ավագ դասավանդողներից ոմանք չեն վստահում երիտասարդ մասնագետներին, ինչը երիտասարդ ուսուցիչների առաջընթացի և կատարելագործման համար բարենպաստ պայմաններ չի ստեղծում:

Դ.2.5 ՄԿՈՒ ոլորտում դասավանդողների և դասընթացավարների ներգրավումը և պահպանումը

233. Ինչպես նշված է [Բաժին Դ.2.1-ում](#), ՄԿՈՒ ոլորտի դասավանդողների աշխատավարձն անմրցունակ է և չի գրավում բարձրակարգ մասնագետներին աշխատելու այս մասնագիտությամբ: Նրանք չեն օգտվում նաև այսպես կոչված «սոցիալական փաթեթից», որը հասանելի է հանրային ծառայողների շատ այլ կատեգորիաների համար, ինչպիսիք են՝ հանրակրթական դպրոցների ուսուցիչները, արվեստի աշխատողները, քաղաքացիները և այլն:

234. Ներկայումս, ԿԳՆ-ն ջանքեր է գործադրում վերոնշյալ իրավիճակի հետ կապված որոշակի բարելավումներ նախաձեռնելու ուղղությամբ, սակայն համեմատաբար կարճ ժամանակահատվածում արդյունքներ ակնկալելը դժվար է: Դեռևս որևէ այլ քաղաքականություն կամ գործողություններ նախատեսված չեն ՄԿՈՒ ոլորտում դասավանդողներին և դասընթացավարներին գրավելու և պահելու ուղղությամբ:

235. Այնուամենայնիվ, երիտասարդ դասավանդողների փոքր ներհոսք, հատկապես՝ մարզերում արդեն գրանցված է: Սա պայմանավորված է այն փաստով, որ համալսարանի շրջանավարտները հաճախ իրենց համայնքներում չունեն աշխատանքի լայն հնարավորություններ, և դասավանդումը, երբեմն, համարվում է որպես լավ սկիզբ իրենց կարիերայի համար, հատկապես՝ երիտասարդ կանանց շրջանում:

Դ.2.6 Մասնագիտական զարգացման ուղղորդում, դրդում և աջակցում

236. ՄԿՈՒ հաստատությունների դասախոսների և վարպետների վերապատրաստման կարգը հաստատվել է ԿԳՆ-ի կողմից 2014թ.⁸: Այն սահմանում է, որ դասախոսների վերապատրաստումը պարտադիր է, և յուրաքանչյուր դասավանդող պետք է վերապատրաստում անցնի առնվազն 5 տարին մեկ: ՄԿՈՒ դասավանդողների վերապատրաստումը կազմակերպում է ՄԿՈՒԶԱԿ-ը: Այս կառույցը պատասխանատու է նաև յուրաքանչյուր վերապատրաստման ծրագրի տևողության սահմանման և բովանդակության մշակման գործընթացների համար:

237. Վերապատրաստումը հիմնականում ֆինանսավորվում է պետական բյուջեից, և վերապատրաստման գործընթացում ներառված դասավանդողների թիվը կախված է ֆինանսական միջոցների առկայությունից: ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից հաստատություններին տրամադրվող քվոտաներում դասավանդողների առաջադրումը կատարվում է տնօրենների կողմից՝ ելնելով հաստատությունների ներսում որոշարկված վերապատրաստման կարիքներից: Սովորաբար պահանջարկը գերազանցում է ՄԿՈՒԶԱԿ-ի ֆինանսական հնարավորությունները: Այնուամենայնիվ, ամեն տարի ՄԿՈՒ ծրագրեր դասավանդողների մոտ 20%-ը ներգրավվում է վերապատրաստման գործընթացում, որը նշանակում է, որ ցանկացած դասավանդող 5 տարին մեկ վերապատրաստվելու հնարավորություն ունի:

238. Վերապատրաստված դասավանդողներին շնորհվում է վկայագիր, որի ձևանմուշը նույնպես սահմանված է վերոնշյալ կարգով:

⁸ ՀՀ ԿԳՆ հրաման № 1058-Ն, 29.10.2014.

Դ.2.7 ՄԿՈՒ ծրագրեր դասավանդողների որակի ապահովում

239. ՄԿՈՒ ոլորտի բարեփոխումների 2012-2016թթ. ծրագրի համաձայն⁹ մանկավարժադասախոսական և վարչական կազմի կարողությունների զարգացումը սահմանվել է որպես ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացման հիմնական նպատակներից մեկը: Համապատասխանաբար՝ բարեփոխումների ծրագրի իրականացման միջոցառումների ժամանակացույցում նախատեսվել է հետևյալ գործունեությունը՝ «ՄԿՈՒ համակարգի մարդկային ռեսուրսների կարողությունների շարունակական զարգացում, այդ թվում՝ վարչական և մանկավարժադասախոսական կազմի և ՄԿՈՒ հաստատությունների կառավարման խորհրդի անդամների վերապատրաստում»: Սա պետք է հանգեցնի «կրթության գործընթացի կազմակերպման և իրականացման, ինչպես նաև կառավարման արդյունավետության բարձրացմանը»: Դրան պետք է հասնել տարեկան 1000 մարդ վերապատրաստելու միջոցով: ՄԿՈՒ ոլորտի դասավանդողների որակի բարելավման ուղղությամբ այլ միջոցառումներ նախատեսված չեն:

240. Նմանապես, ռազմավարության նախագծում ՄԿՈՒ հաստատությունների ինստիտուցիոնալ և մարդկային կարողությունների հզորացումը նպատակներից մեկն է: Սակայն դժվար է ակնկալել, որ բացի այս [Բաժին Դ.2](#)-ում քննարկված վերապատրաստումներից, կարող են նախատեսվել և իրականացվել որևէ այլ արդյունավետ, մասնավորապես՝ շոշափելի ֆինանսական միջոցներ պահանջող միջոցառումներ (օրինակ՝ դասավանդողների աշխատավարձի բարձրացում):

241. ՄԿՈՒ հաստատությունների սեփական ջանքերը պետք է շարունակական լինեն: Ընտրված հաստատությունների ՈԱԱԿ գնահատումը (տես՝ [Բաժին Դ.2.2](#)) հուշում է, որ հաստատություններում որակի ապահովման բազմաթիվ մեխանիզմներ են ընդունվել, ինչպիսիք են՝ դասախոսական կազմի գնահատման վերաբերյալ անանուն հարցումները (դասավանդման և ուսումնառության մեթոդները), ուսանողների կարիքների բացահայտման ֆոկուս խմբի քննարկումները, ինքնագնահատումը և շատ ուրիշներ:

Դ.3: Որակ և որակի ապահովում

Դ.3.1 ՄԿՈՒ ոլորտում կրթության և ուսուցման որակն ու համապատասխանությունը

242. Չնայած ՄԿՈՒ բովանդակությունն ու դրա արդյունքների նկատմամբ պահանջները սահմանող պետական կրթական չափորոշիչները մշակվում են գործատուների ներգրավմամբ, ՄԿՈՒ ծրագրերի համապատասխանությունը աշխատաշուկայի կարիքներին դեռևս անբավարար է: Դրանց անհամապատասխանությունը գնահատող որևէ հատուկ զեկույց առկա չէ, սակայն գործատուների դժգոհությունը ՄԿՈՒ արդյունքներից շարունակաբար բարձրաձայնվում է տարբեր ֆորումների, քննարկումների, բանավեճերի ընթացքում, ինչպես գործատուների, այնպես էլ հանրային ծառայողների հայտարարություններում, ելույթներում և հաղորդագրություններում: Նրանք նաև ընդունում են, որ իրավիճակը բարելավվում է, սակայն դեռևս շատ հեռու է պատշաճ լինելուց:

243. Սա պայմանավորված է և՛ արտաքին, և՛ ներքին գործոններով: Առաջինը վերաբերում է ՄԿՈՒ հաստատություններում ուսումնառության միջավայրի որակին (շինություններին, սարքավորումներին, ուսումնառության նյութերին, մարդկային ռեսուրսներին), որոնք մանրամասն ներկայացված են սույն զեկույցի մյուս բաժիններում, մինչդեռ երկրորդը ՄԿՈՒ համակարգի նկատմամբ, մասնավորապես՝ մասնավոր հատվածի անվտանգության արդյունք է (երբեմն ոչ այնքան հիմնավորված, որքան կարծրատիպային), ինչը թույլ չի տալիս ավելի սերտ համագործակցություն հաստատել աշխատաշուկայի և ՄԿՈՒ-ի միջև, որը կօժանդակի ՄԿՈՒ առավել արագ զարգացմանը:

Դ.3.2 Ուսումնառության արդյունքների սահմանումը

244. «Կրթության մասին» օրենքը սահմանում է **Կրթության որակը** որպես «կրթական քաղաքականությամբ սահմանված նպատակների և խնդիրների իրագործմանը միջոցառող կրթության կազմակերպման չափելի արդյունք, որը գնահատվում է՝ հաշվի առնելով սովորողի անհատական կարիքները, կրթության կազմակերպման միջավայրը, ուսուցման ծրագրային բովանդակությունը, կրթության կազմակերպման գործընթացը և ուսումնառության գնահատված արդյունքները՝ համաձայն սահմանված չափանիշների:»

⁹ Կառավարության արձանագրային որոշում № 27, 04.07.2012.

245. Միևնույն ժամանակ, ինչպես բարձրագույն կրթության, այնպես էլ ՄԿՈՒ-ի որակի ապահովման համար պատասխանատու կառույցի՝ ՈԱԱԿ-ի (տես նաև՝ [Բաժին Ա.2.2](#)) կողմից առաջադրված՝ որակի եզրույթի սահմանումը բազմակողմանի է և բազմաչափ՝ «որակը որպես գերազանցություն», «որակը որպես բարելավում», «որակը որպես համապատասխանություն նպատակին»: Սա, այնուամենայնիվ, սահմանվել է հիմնականում բարձրագույն կրթության համար, մինչդեռ ՄԿՈՒ-ի համար ՈԱԱԿ-ն առաջարկում է որակը դիտարկել որպես *համապատասխանություն սահմանված նպատակին*, որը ձևակերպվում է որպես՝ «*հասկացություն, որը կենտրոնացնում է ուսումնական հաստատության կամ կրթական ծրագրի սահմանված նպատակների և առաքելության վրա՝ առանց ստուգելու նպատակների համապատասխանությունը որևէ արտաքին նպատակների կամ ակնկալիքների*»: Նպատակի համապատասխանությունը գնահատում է, թե արդյոք ընդունելի են ուսումնական հաստատության՝ որակի հետ առնչվող նպատակները¹⁰:

246. Նշված մոտեցման համաձայն՝ որակի արտաքին գնահատման ընթացքում սահմանվում է, թե որքանով են կրթական ծառայությունները կամ ուսանողների կողմից յուրացված ուսումնառության արդյունքները համապատասխանում սահմանված նպատակներին: Այս սահմանումը նաև կոչ է անում հաստատություններին սահմանել իրենց առաքելության հստակեցված նպատակներն ու խնդիրները, որոնց իրագործման մակարդակը պետք է որոշարկվի և գնահատվի: Արտաքին որակի ապահովումը առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձնում ուսումնական հաստատությունների կողմից սահմանված նպատակների իրագործմանը, որոշարկում է ՀՀ կառավարության կողմից սահմանված որակի ապահովման չափանիշներին և չափորոշիչներին դրանց համապատասխանության աստիճանը, կրթության զարգացման գերակայությունները և հանրային պահանջները:

247. 2011թ. ՀՀ կառավարությունը¹¹ հաստատեց ՈԱԱԿ-ի կողմից մշակված մասնագիտական կրթական ծրագրերի հավատարմագրման չափանիշներն ու չափորոշիչները, որոնք իրականում որակի ապահովման չափորոշիչներն են: Դրանք բաղկացած են երկու մասից՝ ինստիտուցիոնալ և ծրագրային հավատարմագրում: Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման (որակի) չափորոշիչներն են՝

- 1) Մասնագիտական ուսումնական հաստատության (ՄՈՒՀ) վարած քաղաքականությունն ու ծավալած գործունեությունը համապատասխանում են հաստատության որդեգրած առաքելությանը, որը համահունչ է ՀՀ կրթության որակավորումների ազգային շրջանակին:
- 2) ՄՈՒՀ-ի կառավարման համակարգը, վարչական կառույցները և դրանց գործունեությունն արդյունավետ են և միտված են հաստատության առաքելության ու նպատակների իրականացմանը՝ պահպանելով կառավարման էթիկայի կանոնները:
- 3) ՄԿԾ-ները համապատասխանում են հաստատության առաքելությանը, կազմում են հաստատության պլանավորման բաղկացուցիչ մաս և նպաստում են շարժունությանը և միջազգայնացմանը:
- 4) ՄՈՒՀ-ն ուսանողներին տրամադրում է համապատասխան աջակցություն՝ կրթական միջավայրի արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով:
- 5) ՄՈՒՀ-ի առաքելությանը հասնելու և ՄԿԾ-ների նպատակներն իրականացնելու համար հաստատությունն ապահովված է անհրաժեշտ մասնագիտական որակներ ունեցող պրոֆեսորադասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմով:
- 6) ՄՈՒՀ-ն ապահովում է հետազոտական գործունեության իրականացումը և կապն ուսումնառության հետ:
- 7) ՄՈՒՀ-ն ունի անհրաժեշտ միջոցներ՝ ուսումնական միջավայրի ստեղծման և սահմանված առաքելության ու նպատակների արդյունավետ իրականացման համար:
- 8) ՄՈՒՀ-ն իր տրամադրած կրթության, իրականացրած հետազոտության և օգտագործած ռեսուրսների համար հաշվետու է պետությանը և հասարակությանը:
- 9) Արտաքին կապերի միջոցով ՄՈՒՀ-ն խրախուսում է փորձի փոխանակումը և զարգացումը՝ նպաստելով հաստատության միջազգայնացմանը:
- 10) ՄՈՒՀ-ն ունի որակի ապահովման ներքին համակարգ, որը նպաստում է հաստատության բոլոր գործընթացների շարունակական բարելավմանը և որակի մշակույթի ձևավորմանը:

¹⁰ Որակի ապահովման տերմինաբանական բառարան, ՈԱԱԿ, 2010. <http://www.anqa.am/en/publications/glossary-of-quality-assurance/>.

¹¹ Կառավարության որոշում № 959-Ն, 30.06.2011.

248. Իսկ ծրագրային հավատարմագրման չափորոշիչները հետևյալն են՝

- 1) Մասնագիտության կրթական ծրագիրը (ՄԿԾ) համապատասխանում է ՀՀ կրթության որակավորումների ազգային շրջանակի, որակավորման բնութագրի և պետական կրթական չափորոշիչի պահանջներին, ինչպես նաև ՄՈՒՀ-ի առաքելությանը:
- 2) ՄԿԾ-ն ապահովված է մասնագիտական անհրաժեշտ որակավորումներ ունեցող դասախոսական կազմով՝ ՄԿԾ-ի նպատակներն իրականացնելու համար:
- 3) ՄԿԾ-ի շրջանակներում կիրառվող դասավանդման և ուսումնառության մեթոդներն ապահովում են ուսանողների մոտ ուսումնառության ակնկալվող արդյունքների ձեռքբերումը:
- 4) ՄԿԾ-ն ունի ակադեմիական ազնվությանը նպաստող գնահատման համակարգ, ինչը թույլ է տալիս հավաստել ուսանողի առաջընթացի և ուսումնառության ակնկալվող արդյունքների ձևավորումը և ձեռքբերումը:
- 5) ՄԿԾ-ի շրջանակում ապահովվում է կապը հետազոտական և ստեղծագործական գործունեության և ուսումնառության միջև:
- 6) ՄԿԾ-ն նպաստում է որակյալ կրթության իրականացմանը՝ ձևավորելով ուսումնառության համար բարենպաստ միջավայր:

249. Վերոնշյալ բոլոր չափանիշներն ունեն համապատասխան չափորոշիչներ: Բացի այդ, ՈԱԱԿ-ի կողմից մշակվել են մի շարք մեթոդական փաստաթղթեր, օրինակ՝ ինքնավերլուծության ուղեցույցը¹², ներքին որակի ապահովման համակարգի ստեղծման ուղեցույցը¹³, հավատարմագրման ձեռնարկ¹⁴:

250. Պետական հավատարմագրման չափանիշներն ու չափորոշիչները մշակվել են բոլոր համապատասխան շահագրգիռ կողմերի, այդ թվում՝ ՄԿՈՒ ներկայացուցիչների ներգրավմամբ: Հաստատված չափորոշիչներն ու չափանիշները որպես հիմք են հանդիսացել ՈԱԱԿ-ի համար ինստիտուցիոնալ և ծրագրային հավատարմագրման ինքնավերլուծության ձևաթղթեր մշակելու համար կրկին բոլոր համապատասխան շահագրգիռ կողմերի ներգրավմամբ: Ինքնավերլուծության ձևաչափերը հաստատությունների պետական հավատարմագրման և դրանց կրթական ծրագրերի կանոնակարգի մաս են կազմում Հայաստանի Հանրապետությունում և հաստատված են ՀՀ կառավարության կողմից:

251. ՄԿՈՒ հաստատությունների կարիքներին ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման ձևաչափի հետագա հարմարեցման նպատակով, ստեղծվել է աշխատանքային խումբ՝ կազմված ՄԿՈՒ հաստատությունների ներկայացուցիչներից: ՈԱԱԿ-ի անձնակազմն իրականացրել է նաև պետական հավատարմագրման չափանիշների ու չափորոշիչների ամփոփումը CEDEFOP-ի առաջարկություններին համապատասխան, որի արդյունքները նույնպես արտացոլվել են ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման ինքնավերլուծության ձևաթղթում՝ կատարելով համապատասխան փոփոխություններ: Պետական հավատարմագրման չափանիշների ու չափորոշիչների վերանայման հարցը, ինչպես նաև ստատուսը պետք է որոշարկվի կառավարության մակարդակով, այսպիսով՝ դրանք դեռևս մնում են անփոփոխ:

Դ.3.3 ՄԿՈՒ ոլորտում որակի ապահովման գործընթացները

252. Նախորդ բաժնում նկարագրված հավատարմագրման չափանիշներին զուգահեռ մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող կրթական հաստատությունների պետական հավատարմագրման կանոնակարգը, և նրանց կողմից առաջարկվող մասնագիտությունները նույնպես հաստատվել են կառավարության կողմից¹⁵: Ինչպես և կրթության որակի ապահովման հետ կապված մյուս բոլոր փաստաթղթերը, այս կանոնակարգը նույնպես մշակվել է ՈԱԱԿ-ի կողմից բարձրագույն կրթության համար, սակայն այն որոշ վերապահումներով կիրառվում է նաև ՄԿՈՒ ոլորտում:

253. Սույն կանոնակարգը սահմանում է հավատարմագրման բոլոր գործընթացները և, մասնավորապես՝

¹² ՈԱԱԿ, 2010. <http://www.angq.am/en/publications/a-guide-to-self-assessment/>.

¹³ ՈԱԱԿ, 2011. <http://www.angq.am/en/publications/guide-to-the-establishment-of-internal-quality-assurance-system-in-tlis-available-in-armenian/>.

¹⁴ ՈԱԱԿ, 2015. <http://www.angq.am/en/publications/angq-accreditation-manual-2015/>.

¹⁵ ՀՀ կառավարության որոշում № 978-Ն, 30.06.2011. Անգլերեն տարբերակը հասանելի է՝ <http://www.angq.am/en/accreditation/accreditation-process-and-documents/statute-on-state-accreditation-of-institutions-and-their-academic-programs-in-the-republic-of-armenia/>.

նշում, որ ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման գործընթացն իրականացվում է երեք հաջորդական փուլով՝

- 1) Առաջին փուլ, ինստիտուցիոնալ կարողությունների ներքին գնահատում ուսումնական հաստատության կողմից՝ ըստ ՈԱԱԿ-ի սահմանած և հոգաբարձուների խորհրդի կողմից հաստատված համապատասխան ձևաչափի (այսուհետ՝ ինքնավերլուծություն):
- 2) Երկրորդ փուլ, ուսումնական հաստատության ինքնավերլուծության, կրթական և որակի ապահովման գործընթացների իրականացման արտաքին գնահատում փորձագիտական խմբի կողմից՝ օրենքով սահմանված ուսումնական հաստատության տեսակին ներկայացվող պահանջներին, մասնագիտությունների կրթական ծրագրերի պետական կրթական չափորոշիչներին և ՀՀ կառավարության սահմանած ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման չափանիշներին համապատասխան (այսուհետ՝ փորձաքննություն):
- 3) Երրորդ փուլ, ինքնավերլուծության և փորձաքննության արդյունքների հիման վրա ՈԱԱԿ-ի հավատարմագրման հանձնաժողովի, որի ձևավորման և գործունեության ընթացակարգը և կազմը հաստատվում է ՈԱԱԿ-ի հոգաբարձուների հանձնաժողովի կողմից հետևյալ որոշումներից որևէ մեկն ընտրելիս՝
 - ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման շնորհում,
 - պայմանական ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման շնորհում,
 - մերժման ինստիտուցիոնալ հավաստագրում:

254. ՈԱԱԿ-ի հավատարմագրման հանձնաժողովի կողմից ընդունված որոշումը հավատարմագրման վկայականի և ներդիրի ձևաթղթերի հետ միասին ուղարկվում է նախարարություն՝ որպես անհատական գերատեսչական ակտ հաստատելու համար: Հավատարմագրման վկայականը անմիջապես հաստատվում է նախարարի կողմից, եթե ընթացակարգային թերություններ չկան: Բովանդակության առումով նախարարը իրավասու չէ միջամտելու: Ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումը տրվում է 4-ից 6 տարի ժամկետով: 4 տարվա ժամկետով հավատարմագրումը շնորհվում է ուսումնական հաստատությանը, եթե փորձագիտական զեկույցում նշված թերությունները համարվում են էական, ցածր ռիսկային, ոչ հրատապ և կարող են շտկվել 4 տարվա ընթացքում:

255. Պայմանական ինստիտուցիոնալ հավատարմագրումը շնորհվում է 2 տարի ժամկետով, եթե փորձագիտական զեկույցում նշված թերությունները համարվում են էական, բարձր ռիսկային և հրատապ, սակայն կարող են վերացվել 2 տարվա ընթացքում: Ծրագրային հավատարմագրումը իրականացվում է նման ձևով, բայց միտված է անհատական կրթական ծրագրերի հավատարմագրմանը:

256. ՄԿՈԻ հաստատություններում որակի ապահովմանն առնչվող առաջին քայլերը ձեռնարկվել են 2009թ: Ավելին, 2012թ. իրականացվել է մի քանի ՄԿՈԻ հաստատությունների պիլոտային հավատարմագրում: 2015թ. ՈԱԱԿ-ը կազմակերպել և իրականացրել է վերապատրաստումներ 12 տարածաշրջանային պետական քոլեջների աշխատակիցների համար ներքին որակի ապահովման և փորձաքննության թեմաներով: Արդյունքում, այդ հաստատություններում ներքին որակի ապահովման համար պատասխանատու լիազորված մարմիններ են նշանակվել: 2016թ. նրանք իրականացրել են իրենց հաստատությունների ինքնավերլուծությունը, որին հաջորդել է պիլոտային փոխադարձ գնահատումը: Այդ ժամանակից ի վեր 80 հաստատությունների ավելի քան 140 աշխատողներ վերապատրաստվել են «ներքին որակավորման համակարգի մշակում և ներդրում» թեմայով:

257. 2018թ. փետրվարին ՈԱԱԿ-ը սկսել է 4 գյուղատնտեսական քոլեջների¹⁶ հավատարմագրման գործընթացը, որը եղել է ԵՄ բյուջետային աջակցության «Ավելի լավ հմտություններ ավելի լավ աշխատանքի համար» ծրագրի պայման (տես՝ [Բաժին Ա.3.5](#)): Իրականացված գործողությունների արդյունքում 2018թ. ձեռք է բերվել հետևյալը՝

- ՈԱԱԿ-ի հավատարմագրման ձևաթղթերը, ինքնավերլուծության ուղեցույցը, ինստիտուցիոնալ կարողությունների էլեկտրոնային հարցաշարը, և փորձագետները համահունչ էին CEDEFOP-ի պահանջներին:

¹⁶ Վանաձորի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ, Գավառի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ, Ստեփանավանի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ, Գորիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջ:

- Աշխատակիցների և փորձագետների համար մշակվել են վերապատրաստման փաթեթներ ներքին որակի ապահովման համակարգի ներդրման և ինքնավերլուծության վերաբերյալ:
- Քոլեջներում ստեղծվել են աշխատանքային խմբեր (յուրաքանչյուրը 5 անդամից բաղկացած) ներքին որակի ապահովման գործընթացների ներմուծման և փաստաթղթերի մշակման համար քոլեջների աշխատակազմի համար նախատեսված վերապատրաստման արդյունքում:
- Քոլեջների արտաքին գնահատման ապահովման համար 3 փուլային դասընթացների արդյունքում ստեղծվել է 26 ուսուցիչների և 29 ուսանողների բազա:
- ՈԱԱԿ-ի աջակցությամբ ինքնավերլուծություն է իրականացվել բոլոր չորս գյուղատնտեսական քոլեջներում:
- Ստեղծվել են արտաքին գնահատման չորս փորձագիտական խմբեր (յուրաքանչյուրը ներառում է 3 դասավանդող և 1 ուսանող՝ բոլորը վերապատրաստված):
- ՈԱԱԿ-ի համակարգողի աջակցությամբ վերոնշյալ խմբերը իրականացրել են 4 ինքնավերլուծության նախնական գնահատում և որոշարկել են այցելությունների ընթացքում քննարկվելիք հարցերը:

258. Այնուամենայնիվ, հավատարմագրման ընթացակարգերի իրականացման համար անհրաժեշտ որոշ նախատեսված առանցքային գործողություններ մնացել են անավարտ՝ հիմնականում ֆինանսավորման հետ կապված:

Դ.3.4 ՄԿՈՒ բովանդակության ստեղծում և արդիականացում

259. ՄԿՈՒ բովանդակությունը սահմանվում է պետական կրթական չափորոշիչներով, որոնք հաստատվում են ԿԳՆ-ի կողմից յուրաքանչյուր որակավորման համար, ինչպես նաև մոդուլային ծրագրերով: «Կրթության մասին» օրենքի համաձայն՝ *պետական կրթական չափորոշիչը նորմատիվ է, որը սահմանում է կրթական ծրագրերի պարտադիր նվազագույնը, սովորողների բեռնվածության առավելագույն ծավալը և շրջանավարտներին ներկայացվող որակական պահանջները:*

260. Չափորոշիչների և ուսումնական պլանների մշակման համար (վերջիններս բաղկացած են օրինակելի ուսումնական պլանից և չափորոշիչի յուրաքանչյուր մոդուլին առնչվող մի շարք ծրագրերից), ԿԳՆ-ն ստեղծում է աշխատանքային խմբեր (ԱԽ)՝ ներառելով (պայմանագրային հիմունքներով) պետական ՄԿՈՒ հաստատությունների ներկայացուցիչներ և գործատուներ: Աշխատանքային խմբերի ձևավորման կանոնակարգը հաստատված է ԿԳՆ-ի կողմից¹⁷ և սահմանում է ԱԽ անդամների թիվը (5-7¹⁸), նրանց առաջադրման կարգը, ԱԽ ղեկավարի իրավասությունները և մի շարք վարչական հարցեր:

261. Հայաստանում ՄԿՈՒ մասնագիտությունների և որակավորումների պետական կրթական կարողութենամետ չափորոշիչների և գնահատման չափանիշների մշակման հայեցակարգը¹⁹ նշում է, որ չափորոշիչի նպատակը ուսումնառության արդյունքի նկատմամբ պահանջների սահմանումն է, այսինքն՝ շրջանավարտների կարողությունների ձևավորումը, որը կբավարարի անձնական կրթական պահանջմունքները և ազգային ու միջազգային աշխատաշուկաների պահանջները՝ հաշվի առնելով նրանց ընթացիկ կարիքներն ու հետագա զարգացումները:

262. Հայեցակարգով սահմանված են ՊԿՉ մշակման և ներդրման հետևյալ սկզբունքները՝

- Ժամանակակից անձի ու քաղաքացու ձևավորման, աշխատուժի վերարտադրության ու զարգացման, աշխատանքային շուկայում մրցունակության ապահովում,
- չափորոշիչի բովանդակության համապատասխանության ապահովում տնտեսության և աշխատանքային շուկայի պահանջներին,
- կրթական գործընթացի հաջորդայնության և շարունակականության ապահովում,
- միջազգային կրթական համակարգում ինտեգրում,
- սոցիալական գործընկերների հետ համագործակցություն,

¹⁷ ՀՀ ԿԳՆ հրաման № 267, 11.04.2012:

¹⁸ Չափորոշիչների վերանայման համար ստեղծվում են ավելի փոքր՝ 3-4 հոգուց բաղկացած խմբեր:

¹⁹ ՀՀ կառավարության արձանագրային որոշում № 8, 04.03.2010.

- աշխատանքային շուկայի և կրթության ոլորտի զարգացումներին համահունչ չափորոշիչների պարբերաբար վերանայում,
- չափորոշիչների մշակման կազմակերպման ու համակարգման գործընթացի միասնականություն,
- ՄԿՈՒ շրջանավարտին չափորոշիչով ներկայացվող պահանջների և չափանիշների գնահատման հստակ հնարավորություն
- չափորոշիչների կառուցվածքի և բովանդակության ճկունություն:

263. Հայաստանում գոյություն չունի *զբաղմունքի կամ մասնագիտական չափորոշիչների* հասկացություն կամ կատեգորիա, որը կհատկորոշեր որևէ կոնկրետ աշխատավայրի պատշաճ կատարողականի պահանջները, նաև հիմք կհանդիսանար պետական կրթական չափորոշիչների մշակման համար: Այդ իսկ պատճառով, վերջինների մշակման համար սովորաբար իրականացվում է միջանկյալ գործողություն՝ որակավորման նկարագրի ձևավորում: Որակավորման նկարագրերը մշակվում են նույն ԱԽ անդամների կողմից, ովքեր պատասխանատու են ՊԿՁ մշակման համար, և դրա համար կիրառվում է մի մեթոդաբանություն, որը նման է զբաղմունքի վերլուծության մեթոդաբանությանը: Հարկ է նաև նշել, որ այդ փաստաթղթի կառուցվածքը ընդունված չէ որևէ իրավական ակտով, ավելին՝ որակավորման նկարագրերը (ՈՆ) ենթակա չեն հաստատման և պաշտոնապես ՊԿՁ մաս չեն հանդիսանում: Այսպիսով, որակավորումների նկարագրերը կիրառվում են բացառապես որպես մեթոդական (աշխատանքային) գործիք ՊԿՁ մշակման համար: Այնուամենայնիվ, դրանք հրապարակվում են ՄԿՈՒԶԱԿ-ի պաշտոնական կայքում²⁰ ՊԿՁ և մոդուլային ուսումնական ծրագրերի հետ միասին:

264. Պետական կրթական չափորոշիչները մշակվում և հաստատվում են ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված կարգի համաձայն²¹ և նախագծվում են ԿԳՆ-ի կողմից սահմանված չափորոշիչների բաղադրիչներին համապատասխան²²: Վերջինս չափորոշիչների համար նախատեսում է հետևյալ կառուցվածքը՝

1. Որակավորման ընդհանուր բնութագրերը.
2. Շրջանավարտների մասնագիտական գործունեության բնութագրերը.
3. Մասնագիտության հիմնական կրթական ծրագրի նկատմամբ ընդհանուր պահանջները.
4. Որակավորման հիմնական կրթական ծրագրի բովանդակության պարտադիր նվազագույնին վերաբերող պահանջներ. կարողութենամետ ուսումնառության արդյունքներ (յուրաքանչյուրի համար կատարողականի ցուցիչներով) խմբավորված՝ ըստ մոդուլների.
5. Պահանջներ կրթական գործընթացի իրականացման նկատմամբ.
6. Որակավորման և բացատրական նշումների օրինակելի ուսումնական պլան:

265. Նախքան ԿԳՆ հաստատմանը ներկայացնելը չափորոշիչների բոլոր նախագծերը ենթարկվում են փորձաքննության (տեխնիկական վերանայման) և վավերացվում են համապատասխան ոլորտային հանձնաժողովների կողմից (տես՝ նաև Բաժիններ [Ե.2.1](#) և [Ե.2.2](#)):

266. 2008 թվականից ի վեր երկրում մշակվել և հաստատվել է մասնագիտական կրթության 203 կարողութենամետ ՊԿՁ: Դրանցից՝ 57 չափորոշիչները մշակվել են 2011-2017թթ. ընկած ժամանակահատվածում՝ կիրառելով մշտապես կատարելագործվող մեթոդաբանություն:

267. Նախքան մասնագիտությունների ցանկում որևէ նոր որակավորման (մասնագիտության) ներմուծումը պետք է մշակվի և հաստատվի համապատասխան պետական կրթական չափորոշիչը:

268. Յուրաքանչյուր չափորոշիչն առնչվող օրինակելի մոդուլային ուսումնական պլանը նույնպես մշակվում է ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից և տրամադրվում է ՄԿՈՒ հաստատություններին: Վերջիններիս, սակայն, իրավասու են փոփոխել և հարմարեցնել այդ օրինակելի ուսումնական պլանը սեփական կարիքներին: Հաստատություններն ազատ են նաև դասավանդման մատուցման եղանակների և ձևերի ընտրության մեջ, սակայն նրանք պարտավոր են ամբողջությամբ ապահովել չափորոշիչներով սահմանված ուսումնառության արդյունքները:

²⁰ http://www.mkuzak.am/?page_id=5154#.

²¹ ՀՀ կառավարության որոշում № 333, 22.03.2012.

²² ԿԳՆ հրաման № 772-Ն, 04.09.2009.

Դ.3.5 ԵՄ առանցքային կարողությունները

269. Նախորդ բաժնում նկարագրված պետական կրթական չափորոշիչները բաղկացած են մոդուլներից, և դրանցից յուրաքանչյուրի համար սահմանվում են մի շարք ուսումնառության արդյունքներ՝ համապատասխան կատարման չափանիշներով, որոնք կարելի է օբյեկտիվորեն չափել, և գնահատման միջոցներով: Այդ մոդուլները բաժանված են 2 խմբի՝ առանցքային հմտություններ և մասնագիտական կարողություններ: Առանցքային հմտությունները ներառում են հետևյալ մոդուլները (բոլորը՝ 54 ժամ), որոնք ընդհանուր են բոլոր որակավորումների չափանիշների համար՝

- Հաղորդակցություն.
- Անվտանգություն և առաջին օգնություն.
- Ընդհանուր աշխատանքային հմտություններ.
- Ձեռներեցություն²³.
- Համակարգչային գրագիտություն:

270. Բացի այդ, յուրաքանչյուր ուսումնական պլան ներառում է մի շարք առարկաներ, որոնք պարտադիր են ՄԿՈՒ բոլոր ծրագրերի համար: Այդ առարկաները և դրանց հատկացված ժամաքանակն են՝

- Հայոց լեզու և խոսքի մշակույթի հիմունքներ՝ 72,
- Տնտեսագիտության հիմունքներ՝ 54,
- Քաղաքագիտության և սոցիոլոգիայի հիմունքներ՝ 54,
- Իրավունքի հիմունքներ՝ 36,
- Պատմություն՝ 54,
- Ռուսաց լեզու՝ 72,
- Երկրորդ օտար լեզու՝ 72,
- Ֆիզկուլտուրա՝ 130,
- Լանդշաֆտագիտություն և էկոլոգիայի հիմունքներ՝ 36,
- Քաղաքացիական պաշտպանության և արտակարգ իրավիճակների հիմունքներ՝ 28:

271. Որակավորումից կախված՝ այդ առարկաներից որոշները կարող փոխարինվել համապատասխան մասնագիտական մոդուլներով: Այսպես՝ բոլոր տնտեսագիտական որակավորումների համար (օրինակ՝ «Հաշվապահ»), «Տնտեսագիտության հիմունքներ» մոդուլի փոխարեն ուսումնական պլանը ներառում է տնտեսագիտության հետ կապված բազմաթիվ մոդուլներ: «Իրավագետ» որակավորման համար ուսումնական պլանում առկա է «Իրավունքի հիմունքներ» առարկան:

272. Հիմնական ընդհանուր կրթության հենքով իրականացվող ՄԿՈՒ ուսումնական պլանները ներառում են նաև մի շարք հանրակրթական առարկաներ, ինչպիսիք են՝ մաթեմատիկան, ֆիզիկան, քիմիան, աշխարհագրությունը և այլն: Սա մասնագիտական որակավորման հետ մեկտեղ ապահովում է միջնակարգ ընդհանուր կրթության ձեռքբերում, որը թույլ է տալիս ՄԿՈՒ շրջանավարտներին իրենց ուսումը շարունակել բուհերում:

273. Այնուամենայնիվ, օրինակ՝ գործատուների շրջանում իրականացված հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ նրանք գոհ չեն ՄԿՈՒ շրջանավարտների առանցքային հմտություններից և շատ դեպքերում դրանք կարևորում են առավել, քան մասնագիտական կարողությունները նոր կադրեր ընտրելիս²⁴:

²³ Տես՝ նաև Բաժին B.2.2.

²⁴ Տես, օրինակ՝ «SAY YES» Ծրագրի Բազային Ցուցիչների Գնահատման Հետազոտությունը (https://www.wvi.org/sites/default/files/Report_eng%2C%20SAY%20YES%20baseline_Final.pdf), «Դյուղատնտեսության ոլորտում պահանջվող հմտությունների և երիտասարդների՝ Հայաստանի գյուղատնտեսությունում աշխատելու շահադրդվածության բացահայտմանը միտված հարցում» (<https://www.wvi.org/sites/default/files/Report%20Survey%20on%20Skills%20Need%20eng.pdf>), «Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգային հետազոտությունը» (https://armenia.savethechildren.net/sites/armenia.savethechildren.net/files/library/LMR%20Report_Eng.pdf).

Դ.3.6 Որակի ապահովման համակարգի հզորացմանն ուղղված ռազմավարություններ

274. ՈԱԱԿ-ն ունի կայուն քաղաքականություններ և կառուցվածքային մեխանիզմներ ՄԿՈԻ հաստատությունների արտաքին գնահատում իրականացնելու համար (պետական հավատարմագրման կարգ, հավատարմագրման ձեռնարկ): ՈԱԱԿ-ի մոտեցումը ՄԿՈԻ հաստատություններում որակի ներքին ապահովման համակարգի ներդրման վերաբերյալ հետևյալն է. հաստատությունները պետք է կենտրոնանան իրենց գործընթացների շարունակական բարելավման և որակի մշակույթի ձևավորման վրա՝ որպես որակի ներքին ապահովման (ՈՆԱ) համակարգի նպատակ, և կիրառեն PDSA («պլանավորիր, կատարիր, ուսումնասիրիր, գործիր») պարբերաշրջանը բոլոր գործընթացներում: ՈԱԱԿ-ի կողմից աջակցության տարբեր տեսակներ են հասցեագրվել ՄԿՈԻ հաստատություններին՝ տրամադրելով նրանց տեղեկատվություն ՈՆԱ համակարգի ձևավորման և գործունեության, ինչպես նաև նրանց աշխատակազմի կարողությունների հզորացման վերաբերյալ: Սակայն ֆինանսական միջոցների բացակայության պատճառով այն դեռևս ի վիճակի չի եղել իրականացնել հավատարմագրման պաշտոնական ընթացակարգեր, որոնք կարող են հավաստի տվյալներ տրամադրել որակի ապահովման համակարգերի իրական վիճակի մասին ՄԿՈԻ հաստատություններում:

II. Ամփոփում և եզրակացություններ

275. Հայաստանում մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգը հիմնականում հաստատութենահենք է, սակայն կարողությունների ձևավորմանն ուղղված մոդուլային ուսուցման ներդրումից հետո մոդուլների դասավանդման ընթացքում տրվող **գործնական ուսուցման** մասը զգալիորեն աճել է: Ուսումնական ծրագրերի մեծ մասի համար այն կազմում է ընդհանուր ժամանակի բյուջեի 55%-ից 60%-ը: Ուսուցման մեթոդները դառնում են առավել ուսանողակենտրոն և ուղղված են կարողութենամետ պետական կրթական չափորոշիչներով սահմանված ուսումնառության արդյունքներին:

276. Այնուամենայնիվ ընկերություններում իրականացվող գործնական ուսուցման արդյունավետությունը դեռևս այնքան էլ բարձր չէ: Գործատուների շահագրգռվածությունը ՄԿՈԻ ուսանողների աշկերտության համար իրենց տարածքները տրամադրելու ուղղությամբ նույնպես ցածր է: Իրավիճակը բարելավվում է, և վերջին տարիներին հաստատվել են գործընկերություններ ՄԿՈԻ հաստատությունների և բազմաթիվ այդ թվում՝ խոշոր մասնավոր ընկերությունների միջև: Այժմ գործատուները նաև լայնորեն ներգրավված են ուսումնական պլանների մշակման, ուսուցման և գնահատման գործընթացներում, ինչը նաև բարելավում է շրջանավարտների՝ գործընկեր ձեռնարկություններում աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունները: Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը նոր է ներդրվում: ԱՀՈԻ հայեցակարգը հաստատվել է ՄԿՈԻԶԱԽ-ի կողմից 2019թ. հունիսին:

277. ՄԿՈԻ հաստատությունների **ֆիզիկական պայմանների** բարելավման գործընթացները շարունակվում են, չնայած սահմանափակ քանակությամբ քոլեջներ և արհեստագործական ուսումնարաններ են ընդգրկված: Հիմնականում գյուղատնտեսական և որոշ այլ հաստատություններ են (ընդհանուր թվով՝ 12-15) ներգրավված կապիտալ ներդրումների ընթացիկ (մինչև 2022) ծրագրերում: Շենքերի բարեկարգումը պետք է համապատասխանի էներգաարդյունավետության, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի միջավայրի ապահովման, ինչպես նաև սեյսմիկ անվտանգության բոլոր պահանջներին:

278. Որակյալ **դասագրքերը**, հատկապես՝ հայերենով, դեռևս բացակայում են, սակայն մոդուլային ուսուցման ներդրումից հետո ուսանողների՝ գրքերին անդրադառնալու անհրաժեշտությունը նվազագույնի է հասցվում: Փոխարենը, մոդուլներով նախատեսված յուրաքանչյուր դասի համար անհրաժեշտ ուսումնական նյութերը պատրաստվում են դասավանդողների կողմից, որոնք տպվում կամ բաժանվում են ուսանողներին համապատասխան դասերից առաջ կամ ընթացքում: Բացի այդ, ՄԿՈԻԶԱԿ-ը զբաղվում է որակավորումների կամ մոդուլների վերաբերյալ հատուկ ձեռնարկների հրապարակմամբ՝ շուրջ 80 անվանում՝ 2012 թվականից սկսած:

279. Հայաստանում ՄԿՈԻ հաստատություններում **դասավանդող անձնակազմի** երկու կատեգորիա կա. *դասախոս* և *արտադրական ուսուցման վարպետ*: Կանանց մասնաբաժինը կազմում է ավելի քան 70%: 56+ տարիքային խմբի ներկայացուցիչների ընդհանուր թիվը կազմում է դասախոսական կազմի շուրջ 32%-ը, ինչը կարելի է համարել որոշակի բարելավում, եթե համեմատենք մինչև 2014-2015թթ. տիրող իրավիճակի հետ, երբ ՄԿՈԻ համակարգում դասավանդողների միջին տարիքը մոտ 55 էր: Միևնույն ժամանակ, գրանցվել է

երիտասարդ դասախոսների փոքր ներհոսք, մասնավորապես՝ մարզերում, և 20-35 տարեկան դասավանդողների մասնաբաժինը հասնում է մոտ 30%-ի: Աշխատավարձն անմրցունակ է և չի գրավում բարձրակարգ մասնագետներին աշխատելու այս մասնագիտությամբ: Ի տարբերություն հանրակրթության դպրոցների ուսուցիչների՝ ՄԿՈՒ դասավանդողները չեն օգտվում «սոցիալական փաթեթից» և չունեն տարակարգեր կամ մակարդակներ, որոնք կարող էին դրդել կարիերայի առաջխաղացման: Այս ոլորտի մյուս խնդիրները հետևյալն են՝ ՄԿՈՒ հաստատություններում բացակայում են դասավանդողների ընտրության հստակ քաղաքականությունն ու ընթացակարգերը, նոր դասավանդողների հավաքագրումը հիմնականում մրցութային կարգով չի իրականացվում, թափուր աշխատատեղերի հայտարարման մեխանիզմներ չեն գործում, դասավանդողների աշխատանքային բնութագրերը փաստաթղթավորված չեն, գոյություն չունեն ՄԿՈՒ դասավանդողների կատարողականի գնահատման պաշտոնական մեխանիզմներ: Ներկայումս ԿԳՆ-ն ջանքեր է գործադրում այս ուղղությամբ բարելավումներ նախաձեռնելու համար, սակայն հավանաբար, այն կպահանջի բավականին երկար ժամանակ:

280. Որակի հասկացությունը հստակ սահմանված է օրենքով և որոշարկվում է ՈԱԱԿ-ի կողմից: Վերջինս ունի ողջամիտ քաղաքականություններ և կառուցվածքային մեխանիզմներ ՄԿՈՒ հաստատությունների արտաքին գնահատում իրականացնելու համար: Ընդունված մոտեցումը ենթադրում է, որ հաստատությունները պետք է կենտրոնանան իրենց գործընթացների շարունակական բարելավման և որակի մշակույթի ձևավորման վրա՝ որպես որակի ներքին ապահովման (ՈՆԱ) համակարգի նպատակ և կիրառեն PDSA պարբերաշրջանը բոլոր գործընթացներում: ՈԱԱԿ-ի կողմից աջակցության տարբեր տեսակներ են հասցեագրվել ՄԿՈՒ հաստատություններին՝ տրամադրելով նրանց տեղեկատվություն ՈՆԱ համակարգի ձևավորման և գործունեության, ինչպես նաև նրանց աշխատակազմի կարողությունների հզորացման վերաբերյալ:

281. ՄԿՈՒ ոլորտում ուսուցման համար առավել բարելավված միջավայր ստեղծելու համար առաջարկվում է՝

- փորձարկումից հետո գնահատել արդյունքները և լայնորեն ներմուծել ԱՀՈՒ մեխանիզմը.
- մշակել կապիտալ ներդրումների միջնաժամկետ և երկարաժամկետ ծրագրեր (վերա-)կառուցման և բարեկարգման աշխատանքների համար, որոնք ուղղված կլինեն 3 տարվա ընթացքում բոլոր ՄԿՈՒ հաստատություններում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց համար ֆիզիկական պայմանների ապահովմանը, ինչպես նաև ՄԿՈՒ հաստատությունների առնվազն 80%-ի²⁵ բարեկարգմանը 7 տարվա ընթացքում,
- մշակել և ընդունել ամբողջական փաթեթ ՄԿՈՒ դասավանդողների կարիերայի զարգացման համար, այդ թվում՝
 - ՄԿՈՒ դասավանդողների աշխատանքի նկարագիր,
 - ՄԿՈՒ դասավանդողների պատրաստում,
 - դասավանդողների ընտրության քաղաքականություններ և ընթացակարգեր, ներառյալ թափուր աշխատատեղերի հայտարարությունների, մրցույթի ընթացակարգեր և այլն,
 - ՄԿՈՒ դասավանդողների կատարողականի գնահատման մեխանիզմներ,
 - ՄԿՈՒ դասավանդողների աշխատավարձերի բարձրացում առնվազն հանրակրթական դպրոցների ուսուցիչների աշխատավարձերի մակարդակին և «սոցփաթեթի» տրամադրում,
 - դասավանդողների աստիճանակարգման և աշխատավարձի դասակարգման համակարգ,
 - այլ ֆինանսական խթաններ,
 - դասավանդողների վերապատրաստման համակարգի բարելավում,
 - նոր դասավանդողների կողմնորոշում և մենթորություն.
- իրականացնել բոլոր ՄԿՈՒ հաստատությունների հավատարմագրման գործընթաց (դրական կամ բացասական արդյունքներով) 5-7 տարվա ընթացքում:

²⁵ Հնարավոր է, որ ՄԿՈՒ ցանցի օպտիմալացման արդյունքում հաստատությունների թիվը (նվազի շուրջ 20%-ով):

Բաղադրիչ Ե. ՄԿՈՒ կառավարում և ֆինանսավորում

Ե.1. Ինստիտուցիոնալ միջոցառումներ

Ե.1.1 Ինստիտուցիոնալ և կառավարման միջոցառումների արդյունավետությունը

282. Որպես փոքր և ունիտար երկիր՝ Հայաստանում ՄԿՈՒ կառավարման կենտրոնացման մակարդակը կարելի է ողջամիտ համարել: ՄԿՈՒ բոլոր պետական հաստատությունները գտնվում են ԿԳՆ ենթակայության տակ, որն իրականացնում է նաև ՄԿՈՒ համակարգի ամենօրյա կառավարումը: Երկու այլ պետական կառույցներ՝ ոստիկանությունը և քաղաքացիական ավիացիայի գլխավոր վարչությունը, որոնք նույնպես իրենց ենթակայության տակ գործող ՄԿՈՒ հաստատություններ ունեն, իրականացնում են այդ հաստատությունների վարչական կառավարումը:

283. ԿԳՆ-ի ենթակայությամբ գործող ՄԿՈՒ համակարգի կենտրոնացումը թույլ է տալիս արդյունավետորեն իրականացնել միասնական պետական կրթական քաղաքականություն, ինչը հնարավոր չէր մինչև 2011-2013թթ., երբ մի շարք հաստատություններ գործում էին տարբեր նախարարությունների (ինչպես օրինակ՝ ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարություն, ՀՀ առողջապահության նախարարություն, ՀՀ էներգետիկայի նախարարություն) և նույնիսկ տարածքային կառավարման մարմինների և Երևանի քաղաքապետարանի ենթակայության տակ:

284. Միևնույն ժամանակ, առկա է էական ապակենտրոնացում՝ ինչպես ուղղահայաց, այնպես էլ հորիզոնական: Այսպես՝ ՄԿՈՒ հաստատություններն ունեն բավականին մեծ ինքնավարություն, օրինակ՝ ֆինանսական (հաստատում են սեփական բյուջեն) և ակադեմիական (հաստատում են իրենց ուսումնական պլանները և սահմանում ուսուցման մեթոդներն ու միջոցները) ազատության առումով: Տարբեր շահակիցներ ընդգրկող կառավարման խորհուրդները (տես նաև՝ [Բաժին Ա.2.2](#)) ապահովում են հավասարակշռությունը տնօրենների միանձնյա և կոլեկտիվ կառավարման միջև: Քաղաքականության մակարդակում սոցիալական գործընկերների ներգրավումը ՄԿՈՒԶԱԽ-ում ապահովում է հիմնական շահագրգիռ կողմերի շահերը և օգնում ԿԳՆ-ին իրականացնել առավել հավասարակշռված ՄԿՈՒ քաղաքականություն:

285. Այդուհանդերձ, երկրում գոյություն չունեն ՄԿՈՒ կառավարման արդյունավետության գնահատման սահմանված չափանիշներ: Որպես այդպիսիք կարող են ծառայել միայն շահագրգիռ կողմերի, այդ թվում՝ ՄԿՈՒ հաստատությունների կարծիքները: Թուրինի գործընթացի այս փուլում իրականացվող ֆոկլուս խմբերի քննարկումները, որոնց մասնակցում էին գործատուների ներկայացուցիչները, ԶՊԳ և որոշ ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենները, չբացահայտեցին ՄԿՈՒ կառավարման և ղեկավարման արդյունավետության հետ կապված որևէ կոնկրետ մարտահրավեր: Բոլոր կողմերի հնչեցրած հիմնական մտահոգությունները կապված էին կառավարման խորհրդի և ավելի շուտ՝ դրանց որոշ անդամների շահադրվածության և արդյունավետության հետ: Ընդունվեց, որ կան խորհրդի անդամներ, ովքեր լույս անվանական դեր ունեն՝ մասնակցելով հանդիպումներին և քվեարկություններին, բայց իրականում չնպաստելով հաստատությունների կառավարման, հատկապես՝ զարգացմանը միտված գործընթացներին: Հետևաբար, առաջարկվեց ներդնել խորհուրդների և նրանց անդամների կատարողականի մոնիթորինգի համակարգ:

286. Հատկանշական է, որ ՄԿՈՒ հաստատությունների տնօրենների մեծամասնությունը դեմ էին խորհուրդներում ուսանողների մասնաբաժնի կրճատմանը, որը հակասում էր ԿԳՆ-ի կողմից 2018թ. հաստատված սոցիալական գործընկերության նոր հայեցակարգին ([տես՝ Բաժին Ե.2.2](#)): Վերջինս առաջարկում է խորհուրդներում ուսանողների մասնակցությունը կրճատել 25%-ից մինչև 10%: Տնօրենների դիրքորոշումը, այնուամենայնիվ, կարող է պայմանավորված լինել ոչ թե ուսանողների կարիքներն ու շահերը հաշվի առնելու անհրաժեշտությամբ (ինչպես հիմնավորված էր), այլ այն փաստով, որ տնօրինության ազդեցությունը ուսանողների վրա (ովքեր հաճախ անչափահաս են) կարելի է օգտագործել խորհրդում «ցանկալի» որոշումներ կայացնելու նպատակով: Սա, այնուամենայնիվ, ընդամենը վարկած է, որը դեռևս պետք է հաստատվի կամ հերքվի:

287. Մեկ այլ առաջարկ, որն արժե հիշատակել այստեղ, այն է, որ պետք է ստեղծվի բազմաշահակից մարմին, որը կգրառվի գործառնական մակարդակում սոցիալական գործընկերության համակարգմամբ՝ քաղաքականության մակարդակում գործող ՄԿՈՒԶԱԽ-ի հետ զուգահեռ: Այս նախաձեռնության իրագործելիությունը դեռևս պետք է գնահատվի:

288. ՄԿՈԻ կառավարման համակարգի հիմնական թույլ կողմերից մեկը, որը կրկին ընդունվել է բոլոր շահակիցների կողմից, այն է, որ ղեկավարի անձի դերը դեռևս շատ կարևոր է: Սա նշանակում է, որ ոչ թե համակարգերը կամ մեխանիզմները, այլ կարողությունները, և որն առավել կարևոր է՝ անհատների (օրինակ՝ ՄԿՈԻ հաստատությունների տնօրենների) նվիրումն ու շահադրդվածությունը որոշիչ են համակարգի և հաստատության գործունեության որակի, նվաճումների և զարգացման տեսանկյունից:

Ե.1.2 Պատասխանատվություն, ղեկավարություն և վերահսկողություն

289. Կրթության պետական կառավարման և մասնավորապես՝ ՄԿՈԻ-ի հետ կապված իրավասությունները հստակ բաշխված են կառավարության և ԿԳՆ-ի միջև: «Կրթության մասին» օրենքի համաձայն՝ կառավարությունը՝

- ապահովում է պետական կրթական քաղաքականության իրականացումը.
- հաստատում է՝
 - պետական կրթական չափորոշիչների մշակման և հաստատման ընթացակարգերը,
 - կրթության մասնագիտությունների և որակավորումների ցանկը,
 - պետական ուսումնական հաստատությունների (օրինակելի) կանոնադրությունները,
 - պետական նմուշի ավարտական փաստաթղթերի ձևերը,
 - հանրակրթության, մասնագիտական և բարձրագույն կրթության պետական պատվերը.
- Սահմանում է՝
 - որակավորումների ազգային շրջանակը և հաստատում կրթության որակավորման աստիճանների ընդհանրական նկարագրերը,
 - լրացուցիչ (շարունակական) կրթական ծրագրերի կազմակերպման և իրականացման կարգը,
 - ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսումնառության վավերացման կարգը:

290. ՀՀ ԿԳՆ, մասնավորապես՝

- մշակում է՝
 - կրթության զարգացման պետական ծրագիրը և իրականացնում վերահսկողություն դրա կիրառման նկատմամբ,
 - պետական կրթական չափորոշիչների մշակման և հաստատման կարգը,
 - պետական ուսումնական հաստատությունների (օրինակելի) կանոնադրությունները,
 - հանրակրթության, մասնագիտական և բարձրագույն կրթության պետական պատվերը,
- հաստատում է՝
 - ուսումնական հաստատությունների մանկավարժական և ղեկավար կադրերի որակավորման կարգը,
 - որակավորման բնութագրերը՝ ըստ մասնագիտությունների և կրթական աստիճանների,
 - պետական և հավատարմագրված ոչ պետական նախնական և միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ընդունելության կանոնները,
 - պետական կրթական չափորոշիչները.
- լիցենզավորում է ուսումնական հաստատությունները,
- մշակում է պետական նմուշի ավարտական փաստաթղթերի ձևերը,
- սահմանում է օտարերկրյա պետությունների կրթական փաստաթղթերի համարժեքության որոշման և ճանաչման կարգը,
- ապահովում է պետական ուսումնական հաստատությունների զարգացման ծրագրերի ձևավորումը, իրականացումը և վերահսկումը:

291. Ինչպես ներկայացվում է [Բաժին Ա 2.2](#)-ում, ինստիտուցիոնալ մակարդակում կառավարումն իրականացվում է գործադիր մարմնի՝ տնօրենի և կառավարման խորհրդի կողմից, որը հանդիսանում է բոլոր պետական ՄԿՈԻ հաստատությունների կառավարման բարձրագույն մարմինը:

292. 2019թ.²⁶ մարտին ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված կարգը պահանջում է, որ բոլոր նախարարությունները (ներառյալ ԿԳՆ-ն) ներկայացնեն երկամյա ծրագրեր կառավարության գործողությունների պլանի իրականացման վերաբերյալ (առաջին կիսամյակի համար՝ մինչև հուլիսի 10-ը, և տարեկանը՝ մինչև հաջորդ տարվա փետրվարի 25-ը)՝ հատուկ ձևանմուշով, որտեղ պետք է ներկայացվեն կառավարման տվյալ մարմնին վերաբերող յուրաքանչյուր միջոցառում, նպատակը, իրականացման արդյունքները, ինչպես նաև հետաձգման կամ չկատարման պատճառները (առկայության դեպքում): Հատկանշական է, որ վերջինիս հատուկ, առավել հակիրճ տարբերակը պատրաստվում է նաև ԶԼՄ-ներին տրամադրելու համար: Բացի այդ, ԿԳՆ-ն ՀՀ կառավարությանը ներկայացնում է տարեկան հաշվետվություն ՄԿՈՒ զարգացման ծրագրերի և գործողությունների հարակից պլանների իրականացման վերաբերյալ (առկայության դեպքում²⁷):

293. Միևնույն ժամանակ, գոյություն չունեն ՄԿՈՒ հաստատությունների՝ ԿԳՆ ներկայացվող հաշվետվության հատուկ սահմանված սխեմաներ և մեխանիզմներ՝ բացառությամբ ԿԳՆ ֆինանսական վարչություն ներկայացվող եռամսյակային ֆինանսական հաշվետվությունից: ՄԿՈՒ հաստատությունները պարտավոր են նաև օրենսդրությամբ բոլոր պետական սուբյեկտներից պահանջվող մի շարք հաշվետվություններ ներկայացնել: Դրանք են, օրինակ՝ վիճակագրական հաշվետվությունները՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեին, հարկային հաշվետվություններ՝ հարկային մարմիններին և այլն: Ճշմարիտ է, որ ԿԳՆ-ն կարող է պարբերաբար տեղեկություններ կամ տվյալներ պահանջել հաստատությունների գործունեության տարբեր հարցերի վերաբերյալ, ինչպես օրինակ՝ ուսանողների ընդունելության արդյունքների, դասավանդողների կամ շրջանավարտների թվաքանակի վերաբերյալ կամ այլ հաշվետվություններ, սակայն հաստատությունների բիզնես պլանի կամ գործողությունների ծրագրերի կատարման հաշվետվություններ նախատեսված չեն: Սա հանգեցնում է մի իրավիճակի, երբ հաստատությունների կատարողականի գնահատման արդյունավետ գործիքներ գոյություն չունեն:

294. ՄԿՈՒԶԱԿ-ն իրականացնում է հաստատությունների գործունեության տարբեր հարցերի պարբերական մոնիթորինգ: Հիմնական շեշտը դրված է պետական կրթական չափորոշիչների կատարողականի ստուգման վրա, որն իրականացվում է եռօրյա դիտորդական առաքելությունների միջոցով: Յուրաքանչյուր տարի ընդգրկվում է 10-ից 30 ՄԿՈՒ հաստատություն՝ կախված ֆինանսական միջոցների առկայությունից: Արդյունքները փոխանցվում են ԿԳՆ-ին անհրաժեշտության դեպքում միջոցառումներ ձեռնարկելու նպատակով: Բացի այդ, ՄԿՈՒԶԱԿ-ն իրականացնում է նաև ՄԿՈՒ բարեփոխումների և դրանց ազդեցության ամենամյա գնահատում որոշ հաստատությունների վրա: Ընդգրկված են այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են կրթության բովանդակության և համապատասխանության բարելավումը, ուսանողներին կարիերայի ուղղորդման և այլ ծառայությունների մատուցումը, հարմարությունների բարելավումը և ուսուցման մեթոդները, մարդկային ռեսուրսների զարգացումը:

295. ՄԿՈՒ հաստատություններում հաշվետվությունների սխեմաներն ավելի հստակ են: Հաստատության կանոնադրության համաձայն՝ տնօրենները առնվազն ամենամյա հաշվետվություններ են ներկայացնում կառավարման խորհրդին: Սովորաբար, դրանք հաշվետվություններ են հաստատությունների զարգացման ծրագրի հետ կապված ամենամյա գործողությունների պլանների իրականացման մասին: Կառավարման խորհուրդները կարող են հաստատության տնօրենից կամ այլ վարչական աշխատողից պահանջել ցանկացած այլ հաշվետվություն:

296. ՀՀ ԿԳՆ ՆՄՄԿ վարչությունը, ինչպես ՄԿՈՒԶԱԿ-ը տարբեր հարցերի վերաբերյալ հաշվետվություն են ներկայացնում ՄԿՈՒԶԱԿ-ին:

Ե.1.3 Կառավարման բարեփոխումները

297. Ներկայումս ՄԿՈՒ ոլորտի կառավարման որևէ բարեփոխում նախատեսված չէ: Կառավարման համակարգի միակ փոփոխությունը կապված է նախարարությունների միաձուլման և վերակազմավորման հետ՝ ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությունը՝ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության, որը տեղի է ունեցել 2019թ. հունիսի 1-ին: Սա այնուամենայնիվ, դեռևս որևէ ուղղակի

²⁶ Կառավարության որոշում № 244-Լ, 14.03.2019.

²⁷ ՄԿՈՒ բարեփոխումների վերջին ծրագրի ժամկետը լրացել է 2016թ. (տես՝ քաժին Ա .24):

ազդեցություն ՄԿՈՒ-ի վրա չի ունեցել:

298. ԿԱԻ-ի, ՄԿՈՒԶԱԿ²⁸-ի և ՈՒԱՀ-ի ինստիտուցիոնալ վերակազմավորումները դեռևս ընթացքում են:

Ե.2: Ոչ պետական դերակատարների ներգրավումը

Ե.2.1 ՄԿՈՒ ոլորտում պարտավորությունների բաշխումը պետական և ոչ պետական դերակատարների միջև

299. ՄԿՈՒ ոլորտում ազգային մակարդակում սոցիալական գործընկերության հիմնական կառույցը ՄԿՈՒ զարգացման ազգային խորհուրդն (ՄԿՈՒԶԱԿ) է, որը ստեղծվել է 2008թ²⁹: Խորհրդում ընդգրկված են ՀՀ կառավարության, գործատուների և արհմիությունների հավասար թվով ներկայացուցիչներ (7 յուրաքանչյուրից, ընդամենը՝ 21): ՀՀ ԿԳ նախարարը խորհրդի նախագահն է, իսկ ՆՄՄԿ վարչության պետը՝ քարտուղարը՝ ի պաշտոնե:

300. Խորհրդի հիմնական նպատակներն են՝ բացահայտել ՄԿՈՒ զարգացման ռազմավարական ուղղությունները, օժանդակել ՄԿՈՒ ոլորտի բարեփոխումների արդյունավետության բարձրացմանն ու մասնակցել դրանց մոնիթորինգի և վերլուծության գործընթացին, ամրապնդել սոցիալական գործընկերությունը, ապահովել ՄԿՈՒ համակարգի շարունակական զարգացումը, և խորհրդատվություն տրամադրել ԿԳՆ-ին որոշումների կայացման և ՄԿՈՒ զարգացման ծրագրերի մշակման համար: ՄԿՈՒԶԱԿ-ը խորհրդակցական մարմին է, այնուամենայնիվ, քաղաքականության և ռազմավարության հետ կապված բոլոր հիմնահարցերը քննարկվում և համաձայնեցվում են դրա՝ հետ նախքան ԿԳՆ-ի կողմից հաստատվելը կամ ՀՀ կառավարության հաստատմանը ներկայացվելը: Խորհուրդը քննարկում է նաև կարևորագույն իրավական ակտերի նախագծերը, ՄԿՈՒ հաստատությունների ցանցի ռացիոնալացմանն առնչվող թեմաները, հաստատում է այն որակավորումների ցանկը, որոնց համար պետք է մշակվեն պետական կրթական չափորոշիչները տվյալ տարվա ընթացքում, և այլն: Այսպիսով, համագործակցելով ՄԿՈՒԶԱԿ-ի միջոցով, պետական կառավարման մարմինները կիսում են քաղաքականության մշակման և ՄԿՈՒ համակարգի կառավարման բազմաթիվ այլ պարտականություններ ոչ պետական դերակատարների հետ:

301. Ինստիտուցիոնալ մակարդակում սոցիալական գործընկերները (գործատուներ, արհմիություններ, ինչպես նաև այլ հաստատությունների ներկայացուցիչներ) ներգրավված են **քոլեջների կառավարման խորհուրդներում**, որոնք կոլեգիալ կառավարման մարմին են յուրաքանչյուր պետական ՄԿՈՒ հաստատությունում: Ներկայումս քոլեջների կառավարման խորհուրդների գործառույթները սահմանվում են ՄԿՈՒ հաստատությունների օրինակելի կանոնադրություններով, որոնք հաստատվում են կառավարության կողմից³⁰: Դրանք համապատասխանում են նաև «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին»³¹ օրենքին: Ավելի կոնկրետ՝ յուրաքանչյուր կառավարման խորհրդի գործառույթները սահմանվում են համապատասխան քոլեջի կանոնադրությամբ, որը ենթակա է ՀՀ ԿԳՆ հաստատման: ՄԿՈՒ քոլեջների կառավարման խորհուրդների ստեղծման (ձևավորման) կարգը հաստատվել է ՀՀ ԿԳՆ-ի կողմից 2011թ.³², և ի թիվս այլոց, սահմանում է անդամների առաջադրման և հաստատման կարգերը: Խորհուրդը բաղկացած է 11-20 անդամներից՝ ըստ հետևյալ կառուցվածքի՝

- Հիմնադրի (նախարարության) և/կամ մարզպետարանի (կամ Երևանի քաղաքապետարանի) ներկայացուցիչներ՝ 10%,
- Սոցիալական գործընկերների ներկայացուցիչները՝ 25%,
- Ուսանողները՝ 25%,
- Դասախոսներ՝ 20%,
- Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների ներկայացուցիչներ՝ 10%,

²⁸ Ինչպես նշվեց վերևում, այս վերակազմավորումները չեն ազդի ՄԿՈՒԶԱԿ-ի գործառույթների շրջանակի վրա, այլ միայն վարչական ենթակայության:

²⁹ ՀՀ վարչապետի որոշում № 1012-Ա, 11.12.2008:

³⁰ ՀՀ կառավարության որոշումներ № 1680-Ն և № 1686-Ն, 24.11.2011:

³¹ Օրենք № 248, 19.11.2001թ. հոդված 19:

³² ՀՀ ԿԳՆ հրաման № 124-Ն, 24.02.2011թ.:

- Պետական հաստատություններ և/կամ կրթության, գիտության, մշակույթի և տնտեսության տարբեր ոլորտները ներկայացնող մասնագետներ՝ 10%:

302. Սոցիալական գործընկերները ներգրավված են նաև 14 ոլորտային հանձնաժողովներում (ՈՀ), որոնց միակ պարտավորությունը, թերևս, պետական կրթական չափորոշիչների նախագծերի փորձաքննության ապահովումն է:

303. Ուսուցման ազգային հիմնադրամը մեկ այլ կառույց է, որտեղ իրականացվում է սոցիալական գործընկերությունը: Չնայած այս կառույցը ստեղծվել է ՀՀ կառավարության կողմից և գրեթե ամբողջությամբ ֆինանսավորվում է պետությունից (ինչպես ինստիտուցիոնալ, այնպես էլ ծրագրային ֆինանսավորմամբ), այն կառավարվում է եռակողմ խորհրդի կողմից, որտեղ ներգրավված են ՀՀ կառավարության, գործատուների և արհմիությունների ներկայացուցիչներ (մանրամասների համար տես՝ [Բաժին Ա.2.2](#)):

304. Ինչպես և ՄԿՈՒ կառավարման արդյունավետության հարցը (տես՝ [Բաժին Ե.1.1](#)), պետական և ոչ պետական դերակատարների միջև պարտավորությունների բաշխումը նույնպես քննարկվել է ֆոկլոր խմբում և համարվել է հիմնականում հավասարակշռված: Բարելավումների մասին առաջարկությունները հիմնականում կապված էին որոշ ընթացակարգերի վերանայման հետ, որոնք դեռևս քննարկման առարկա են սոցիալական գործընկերության կողմերի միջև:

Ե.2.2 Ոչ պետական դերակատարների մասնակցության աջակցության քաղաքականություններ

305. ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգը հաստատվել է 2009թ.³³, և սահմանվել են ՄԿՈՒ սոցիալական գործընկերության կողմերն ու հիմնական սկզբունքները: Հայեցակարգը որոշարկել է նաև ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության 4 մակարդակները՝ ազգային (իրականացվում է ՄԿՈՒԶԱԽ-ի միջոցով), տարածաշրջանային և ոլորտային (այս մակարդակներում³⁴ որևէ պաշտոնական կառույց ստեղծել չի պահանջվում), և տեղական (ինստիտուցիոնալ քոլեջի կառավարման խորհուրդներ):

306. Սոցիալական գործընկերության արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով՝ մասնավորապես ոլորտային և ինստիտուցիոնալ մակարդակներում, **ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության նոր հայեցակարգը** հաստատվել է ՄԿՈՒԶԱԽ-ի կողմից, և այնուհետև՝ ԿԳՆ-ի կողմից 2018թ. մարտին³⁵: Ինչ վերաբերում է քոլեջի կառավարման մարմիններին, նոր հայեցակարգում առաջարկվում են հետևյալ փոփոխությունները՝

- բարձրացնել սոցիալական գործընկերների մասնաբաժինը 25%-ից մինչև 45% (գործատուներ՝ 35%, և արհմիություններ՝ 10%), և պետական լիազոր մարմնի (նախարարության) մասնաբաժինը հասցնել 10%-ից մինչև 20%՝ ուսանողների և ուսուցիչների հաշվին (10%-ը նախկին 25%-ի, և 5%-ը նախկին 20%-ի դիմաց, համապատասխանաբար):
- խորհրդի գործառույթների վերանայում և արդիականացում, օրինակ՝ կրթության որակի ապահովմանը, գործատուների հետ կապերի ամրապնդման և ուսանողների արտադրական ուսուցման կազմակերպմանն ու կարիերայի ուղղորդման վերաբերյալ իրավասությունների ներմուծում:

307. Այնուամենայնիվ, վերոնշյալ փոփոխությունները կպահանջեն վերանայել և/կամ փոփոխություններ կատարել մի շարք իրավական ակտերում (ներառյալ՝ օրենքները, կառավարության որոշումները, նախարարների հրամանները): Դրանից հետո միայն կվերաճևավորվի առանձին խորհուրդների անդամությունը:

308. Նոր հայեցակարգը միտված է նաև ոլորտային մակարդակում սոցիալական գործընկերության ամրապնդմանը **ոլորտային հանձնաժողովների** դերի բարձրացման և նրանց պարտավորությունների շրջանակի ընդլայնման միջոցով: Մասնավորապես այդ խորհուրդների նոր նպատակներն են՝ 1) կողմերի միջև փոխշահավետ համագործակցության խթանումը, 2) մասնագիտական կրթությունն և ուսուցումը տվյալ

³³ Կառավարման արձանագրային որոշում № 9, 7 մայիս, 2009թ.

³⁴ Վերոնշյալ 14 ոլորտային հանձնաժողովները կարող են որոշ չափով համարվել սոցիալական գործընկերության մարմիններ ոլորտային մակարդակում:

³⁵ ՀՀ ԿԳՆ հրաման № 233-Ա/Բ, 15.03.2018թ.

ոլորտում գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների պահանջարկի փոփոխություններին առավել արագ արձագանքող դարձնելը, 3) աշխատուժի հմտությունների կատարելագործմանն ուղղված միջոցառումների մշակումը, տվյալ ոլորտում ընկերությունների մրցունակության բարձրացումը:

309. Ըստ այդմ՝ ոլորտային հանձնաժողովներին ձեռք են բերում հետևյալ գործառույթները՝

- ոլորտի զարգացման հետ կապված տարբեր հարցերի վերաբերյալ խորհրդատվության տրամադրումը շահագրգիռ կողմերին,
- ոլորտում պահանջվող կարողությունների, ներկայիս և ակնկալվող թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկատվության տարածումն ուսումնական հաստատություններին և զբաղվածության կենտրոններին,
- ոլորտի ձեռնարկությունների՝ նոր հմտությունների կարիքների (որակական և քանակական) վերհանումը, յուրաքանչյուր զբաղմունքի համար որակավորման մակարդակի և վկայագրման պահանջների մասին առաջարկություններ ներկայացնելը,
- ոլորտների զբաղմունքների նկարագրերի, պետական կրթական չափորոշիչների, աշխատուժի կարողությունների և հմտությունների վերաբերյալ առաջարկությունների ներկայացումը,
- մասնագիտական կրթության մասնագիտությունների և որակավորումների պետական կրթական չափորոշիչների նախագծերի փորձաքննությունը և եզրակացություններ տրամադրելը,
- ոլորտում պահանջվող կարողությունների և առաջարկվող ուսումնական ծրագրերի միջև առկա բացերը լրացնելու համար երկխոսության նախաձեռնումը կրթություն և ուսուցում իրականացնողների հետ:

310. Նոր ոլորտային հանձնաժողովների ստեղծման կամ գոյություն ունեցողների վերակազմավորման համար նախատեսված միջոցառումները ներկայումս քննարկվում են շահագրգիռ կողմերի միջև: Քննարկվում են իրավական կարգավիճակի, անդամության, անկախության մակարդակի տարբերակները:

311. Հարկ է նշել, որ GIZ-ի կողմից «Զբոսաշրջության և գինեգործության ոլորտային հմտությունների զարգացման կառույցների ստեղծման»³⁶ իրագործելիության վերլուծություն իրականացնելուց հետո, 2015-2016թթ. ՀՀ առևտրաարդյունաբերական պալատի հովանու ներքո ստեղծվել են ոլորտային հմտությունների երկու փորձնական խորհուրդ: Դրանք երկուսն էլ ունեցել են հիմնադրամի իրավական կարգավիճակ: Դժբախտաբար, 2018թ. երկու խորհուրդներն էլ լուծարվեցին իրենց՝ գրեթե լիակատար անգործության պատճառով, որը պայմանավորված էր գործատուների՝ խորհրդի գործունեության մեջ ներգրավվելու ցանկության բացակայությամբ:

312. Այստեղ մի կարևոր ակնարկ պետք է արվի: 2018թ. ընդունված սոցիալական գործընկերության նոր հայեցակարգը այլևս չի նախատեսում ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության տարածաշրջանային մակարդակը: Այնուամենայնիվ, ԵՄ կողմից ֆինանսավորվող «Սոցիալական գործընկերություն և կրթություն. համայնքահեն հեռանկարներ երիտասարդների համար»³⁷ ծրագրի շրջանակներում մշակված «Խոշորացված համայնքների ՄԿՈՒ ոլորտի սոցիալական գործընկերության հայեցակարգը» հուշում է, որ պատճառը ոչ թե տարածաշրջանային գործընկերության անհրաժեշտության բացակայությունն է, այլ պատշաճ փորձի և, որն առավել կարևոր է՝ համապատասխան նախաձեռնության բացակայությունը: Ավելին՝ համայնքների միաձուլման և խոշորացված համայնքների ստեղծման հանգամանքներում գործընկերությունն այս մակարդակում առավել էական է դառնում ՄԿՈՒ առաջարկի և աշխատաշուկայի պահանջարկի համապատասխանեցման համար: Այս մոդելի հիմնական գաղափարը համայնքային խորհուրդների ստեղծումն է՝ որպես անկախ մարմիններ, որոնցում ընդգրկված են խոշորացված համայնքների ՄԿՈՒ ոլորտի բոլոր հիմնական շահագրգիռ կողմերի ներկայացուցիչները՝ ծառայելով որպես ենթատարածաշրջանային մակարդակում իրականացվող սոցիալական երկխոսության հարթակներ, որտեղ ներկայացվում են նրանցից յուրաքանչյուրի շահերն ու դիրքորոշումը:

313. Համայնքային խորհրդի հիմնական նպատակը որոշարկվում է որպես տվյալ համայնքի սոցիալ-

³⁶ Զեկույցը՝ «Հայաստանում զբոսաշրջության և գինեգործության ոլորտային հմտությունների զարգացման կառույցները: Շահագրգիռ կողմերը, իրագործելիությունը, ազդեցությունը» հասանելի է GIZ/ԳՄՀՀ Հայաստանյան գրասենյակում (<https://www.giz.de/en/worldwide/374.html>) և «Գլոբալ զարգացումներ» հիմնադրամում (www.gdf.am).

³⁷ Ծրագրի շրջանակներում ենթաֆինանսավորվող ծրագիր «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն»

տնտեսական իրավիճակի բարելավմանն ուղղված ներդրում (աշխատատեղերի ստեղծում, տնտեսական ակտիվության և զբաղվածության մակարդակի բարձրացում, արտադրողականության, նորարարության և ձեռնարկատիրության բարելավում, բնակչության եկամուտների ավելացում), բնակչության մշակութային զարգացում և քաղաքացիական ակտիվության խթանում համայնքի բոլոր ՄԿՈՒ շահագրգիռ կողմերի միջև սոցիալական երկխոսության ապահովման, խորհրդատվության տրամադրման և կրթության և ուսուցման արդյունավետության և հասցեականության բարձրացմանն ուղղված այլ գործողությունների իրականացման միջոցով: Այս մոտեցումն ընդունվել է թե՛ ԿԳՆ-ի, թե՛ տարածաշրջանային իշխանությունների կողմից, և այդպիսի երկու խորհուրդ արդեն փորձնական կարգով ստեղծվել է Գորիսի և Սիսիանի խոշորացված համայնքներում: Դրանք ընդգրկում են ՏԻՄ, զբաղվածության տարածքային կենտրոնի, ՄԿՈՒ հաստատությունների, հանրակրթական դպրոցների, մասնավոր գործատուների և ՀԿ-ների ներկայացուցիչներ: Փորձարկման առաջին արդյունքները, հավանաբար, հասանելի կլինեն 2019 թվականի վերջին կամ 2020թ. սկզբին:

Ե.3: ՄԿՈՒ բյուջեն

Ե.3.1 Ծախսերի պլանավորում, ՄԿՈՒ բյուջեի ձևավորում և կատարում

314. Ֆորմալ ՄԿՈՒ ֆինանսավորումն իրականացվում է մեկ շնչի հաշվով: Պետական հաստատությունները ստանում են բյուջետային միջոցներ՝ ելնելով միայն անվճար ուսուցման համակարգում սովորողների թվից: Անվճար ուսուցման ընդունելության տեղերի թիվն ըստ մասնագիտությունների (որակավորումների), յուրաքանչյուր տարի հաստատվում է ՀՀ կառավարության³⁸ կողմից, այնուհետև դրանք բաշխվում են ըստ հաստատությունների ԿԳՆ հրամանով:

315. Տարբեր մասնագիտությունների (որակավորումների) համար՝ կախված ուսման արժեքից, կիրառվում են ֆինանսավորման տարբեր նորմեր: Դրանք կազմում են 210 հազար դրամից (390 եվրո) մինչև 450 հազար դրամ (840 եվրո): Վերջինս, այնուամենայնիվ, կիրառելի է միայն արվեստի հետ կապված մասնագիտությունների համար (ինչպես օրինակ՝ երաժշտական կրթություն), որտեղ գերակշռում են ուսանողների հետ անհատական պարապմունքները:

316. Վերոնշյալ միջոցները հատկացվում են պետական բյուջեում մի քանի առանձնացված բյուջետային տողերով (Աղյուսակ 26): Հիմնական ֆինանսավորումը՝ որոշարկված որպես համակարգի «շահագործման ծախսեր», գտնվում է «Ուսանողական նպաստներ» տողի տակ, որը նախատեսված է կրթության գործընթացի ապահովման համար անհրաժեշտ բոլոր ծախսերը հոգալու համար: Այնուամենայնիվ, իրականում այդ գումարը բավարարում է միայն դասավանդողների աշխատավարձի վճարման և շենքերի պահպանման ծախսերի համար (ոչ միշտ ամբողջությամբ): Այդ հատկացումները բավարար չեն հաստատությունների զարգացման համար: Ուսանողների կրթաթոշակները գտնվում են առանձին բյուջետային տողում:

317. Համակարգին ցուցաբերվող բոլոր մեթոդական և այլ տեսակի աջակցությունները, որոնք հիմնականում իրականացվում են ՄԿՈՒԶԱԿ-ի կողմից, իրականացվում են բյուջեի «նախնական (արհեստագործական) և միջին ՄԿՈՒ ոլորտի բարեփոխումներ» տողով հատկացվող ֆինանսական միջոցներով: Այն ներառում է, օրինակ՝ պետական կրթական չափորոշիչների և մոդուլային ծրագրերի մշակումը, դասախոսների վերապատրաստումը, սահմանափակ թվով դասագրքերի, ուսումնական ձեռնարկների և ուսումնամեթոդական գրականության մշակումն ու հրատարակումը, ՄԿՈՒ հաստատությունների կատարողականի որոշ հարցերի մոնիթորինգը, որոշ ուսումնասիրությունների և հետազոտությունների իրականացումը:

318. ՄԿՈՒ հաստատությունների շենքերի կապիտալ վերանորոգման համար անհրաժեշտ միջոցները նույնպես հատկացվում են առանձին բյուջետային տողով և կախված են պետության տվյալ տարվա ֆինանսական կարողություններից: Աղյուսակ 26-ը ցույց է տալիս կապիտալ ներդրումների համար նախատեսված հատկացումները, ինչպես դրանք ներկայացվել են 2018-2019թթ. բյուջեի մասին օրենքի բնօրինակ տարբերակներում: Այնուամենայնիվ, 2019թ. հուլիսի դրությամբ օրենքում մի շարք փոփոխություններ են կատարվել, և լրացուցիչ ֆինանսական միջոցներ են հատկացվել ՄԿՈՒ հաստատությունների շենքերի բարեկարգման համար: Մինչև տարեվերջ բյուջեից լրացուցիչ ներդրումներ են

³⁸ Ինչպես օրինակ՝ 2018-2019 ուստարվա համար կառավարության որոշում № 686-Ն, 15.06.2018.

ակնկալվում:

Աղյուսակ 6. ՄԿՈՒ ոլորտի համար նախատեսված պետական բյուջեի հատկացումները 2018-2019թթ. համար (հազար դրամ)

Բյուջեի տող	2018	2019
Կարիերայի կենտրոնների ստեղծում նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական հաստատություններում	-	92,340.0
Ուսանողական նպաստները նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթության համար	2,061,389.00	1,943,909.8
Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթության ուսանողների կրթաթոշակները	365,657.40	342,165.6
Ուսանողական նպաստները միջին մասնագիտական կրթության համար	7,288,315.90	7,158,190.9
Միջին մասնագիտական կրթության ուսանողների կրթաթոշակները	670,192.20	713,070.0
Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթության և միջին ՄԿՈՒ քոլեջների շենքերը (կապիտալ վերանորոգում)	250,000.00	1,435,772.4
Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին ՄԿՈՒ ոլորտի բարեփոխումները	154,694.20	154,694.2
Որակի ապահովման ծառայություններ ՄԿՈՒ և բարձրագույն կրթության համար	-	64,336.5

319. Բյուջեի ձևավորումը հիմնված է միջնաժամկետ (3-տարի) պլանավորման վրա³⁹: ՄԺԾԾ ձևավորման համար յուրաքանչյուր տարի ԿԳՆ-ն (ինչպես մյուս նախարարություններն ու պետական գործակալությունները) ՀՀ ֆինանսների նախարարություն է ներկայացնում հաջորդ երեք տարվա համար անհրաժեշտ ծախսերի հաշվարկներն ու հիմնավորումները՝ ըստ ծրագրերի, ինչպես օրինակ՝ միջին ՄԿՈՒ, նախնական ՄԿՈՒ, կարիերայի ուղղորդում, և այլն: Դրան հաջորդում է երկու նախարարությունների միջև բանակցային գործընթացը՝ նախքան ՄԺԾԾ հաստատումը: Պետական բյուջեում ամենամյա հատկացումները հնարավոր են միայն այն դեպքում, եթե ծրագիրը նախատեսված է ՄԺԾԾ-ում: Այնուամենայնիվ, պետական բյուջեում ՄԺԾԾ-ից շեղումները միշտ հնարավոր են, եթե պատշաճ կերպով հիմնավորված կամ համապատասխան բարձր մակարդակի քաղաքական որոշում է կայացվում (օրինակ՝ ԵՄ բյուջետային աջակցության պայմանների բավարարման համար լրացուցիչ ֆինանսական միջոցների հատկացման մասին):

320. Ֆինանսական հաշվետվության⁴⁰ նկատմամբ պահանջների համաձայն՝ պետական ՄԿՈՒ հաստատությունները, ինչպես և բոլոր պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունները, ֆինանսների նախարարություն են ներկայացնում հաշվետվություններ ծրագրերի շեղումների և դրանց ֆինանսատնտեսական գործունեության հետ կապված իրական ցուցանիշների վերաբերյալ: Սա նպատակ ունի պարզելու, թե արդյոք առկա են ֆիսկալ ռիսկեր, որոնք կարող են ազդել ՊՈԱԿ-ների արդյունքների վրա, ինչպես նաև բացասաբար անդրադառնալ պետական բյուջեի վրա: Այսպիսով՝ կատարվում է կազմակերպության ներկայիս իրավիճակի ուսումնասիրություն, էական շեղումների և ահազանգերի բացահայտում, ինչպես նաև գործունեության գնահատման աշխատանքներ⁴¹:

321. «Գանձապետական համակարգի մասին»⁴² և «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» օրենքների 2018թ. հունվարին ուժի մեջ մտած փոփոխությունների համաձայն՝ ՊՈԱԿ-ների հաշիվները փոխանցվել են գանձապետարան, և վերջինս իրականացնում է նախնական վերահսկողություն նրանց կողմից շրջանառվող ֆինանսական միջոցների նկատմամբ 2019թ. հունվարի 1-ից սկսած: Նշվածով պայմանավորված՝ բյուջեի կատարման կարգը հաստատվել է կառավարության կողմից 2018թ.⁴³:

³⁹ ՀՀ բյուջետային համակարգի մասին օրենք № 137, 21.07.1997.

⁴⁰ ՖՆ հրաման № 104-Ն, 04.02.2013.

⁴¹ Աղբյուրը՝ ՀՀ ֆինանսների նախարարություն

⁴² Օրենք № 211, 22.08.2001.

⁴³ Կառավարության որոշում № 706-Ն, 15.06.2018.

Ե.3.2 ՄԿՈՒ ոլորտում ծախսերի պլանավորման և բյուջեի բարելավմանն ուղղված քաղաքականություններ

322. Ինչպես նշվեց [Բաժին Ե.3.1](#)-ում, ՄԿՈՒ ոլորտի համար նախատեսված բյուջետային հատկացումները չափազանց փոքր են և թույլ չեն տալիս արդյունավետորեն զարգացնել համակարգը: Վերջինս ապահովվում է դոնորների ներդրումների շնորհիվ: Ներկայումս ՄԿՈՒ ֆինանսավորման ոչ մի բարելավում միջնաժամկետ հեռանկարում իրատեսական չի թվում:

323. ՄԿՈՒ ֆինանսավորման ոլորտի միակ նախաձեռնությունը մեկ շնչի հաշվով ծախսերն ավելի պատշաճ հաշվարկելու նոր բանաձևի մշակումն է՝ ըստ որակավորումների խմբերի: Այն ակնկալվում է ներդրվել 2020 թվականից:

Ե.4. Ռեսուրսների մոբիլիզացում ՄԿՈՒ-ի համար

Ե.4.1 ՄԿՈՒ ֆինանսավորման աղբյուրներն ու մեխանիզմները

324. 2014 թվականից պետական բյուջեն հանդիսանում է ՄԿՈՒ ֆինանսավորման հիմնական աղբյուրը: Սա պայմանավորված է նախորդ տարվա համեմատ ՄԿՈՒ անվճար ուսուցման տեղերի թվի զգալի աճով, երբ, մասնավորապես միջին ՄԿՈՒ-ի համար վճարովի հիմունքով ուսանողների մասնաբաժինը ավելի քան 60% էր: Ներկայումս վճարովի հիմունքով սովորողները կազմում են ՄԿՈՒ ուսանողների ընդհանուր թվի 15%-ը: Ուսանողների կողմից վճարվող ուսման վարձի ընդհանուր տարեկան գումարի չափի հաշվարկներ չկան: Այնուամենայնիվ, հաշվի առնելով, որ օրինակ՝ 2017-2018 ուստարում ուսման վարձի միջին տարեկան գումարի չափը կազմել է 100-ից 150 հազար դրամ (180-270 եվրո), որը ցածր է մեկ ուսանողի հաշվով միջին պետական ծախսերից (մոտ 300-400 եվրո), ուսանողների սեփական ներդրման մասնաբաժինը կարող է գնահատվել որպես ՄԿՈՒ ընդհանուր բյուջեի ոչ ավելի քան 10%-ը:

325. Ֆորմալ (հիմնական) ՄԿՈՒ⁴⁴ ֆինանսավորման այլ աղբյուրներ չկան, բայց շատ ՄԿՈՒ հաստատություններ տարբեր հաճախորդների տրամադրում են բազմաթիվ վճարովի կրթական ծառայություններ (ՇՄԿՈՒ), օրինակ՝ Ձբաղվածության պետական գործակալության համար իրականացնում են պետական ծրագրերի շրջանակներում գրանցված աշխատողների վերապատրաստում, մասնավոր ընկերությունների համար՝ աշխատակազմի վերապատրաստում, կամ քաղաքացիներին՝ ըստ իրենց կրթական կարիքների: Հաստատություններն ազատ են այդ ծառայությունների մատուցման միջոցով ձեռքբերված ֆինանսական միջոցները ծախսելու առումով. յուրաքանչյուր ՄԿՈՒ հաստատության բյուջեն հաստատվում է դրա կառավարման խորհրդի կողմից (տես՝ [Բաժին Ա.2.2](#)): Սովորաբար այս եկամուտը գնում է դասավանդողների համար նախատեսված հավելավճարներին կամ ծախսվում է քոլեջի զարգացման նպատակների համար (բարեկարգում, սարքավորումների, գործիքների և նյութերի գնում):

326. Միևնույն ժամանակ, պետական ՄԿՈՒ հաստատությունների կարգավիճակի (ՊՈԱԿ) պատճառով առկա են իրավական խոչընդոտներ ոչ կրթական ծառայություններ մատուցելու կամ ապրանքների արտադրություն և վաճառք կազմակերպելու համար, որոնք կարող են նույնիսկ ավելի շատ լրացուցիչ եկամուտներ բերել ՄԿՈՒ հաստատություններին: Ներկայումս ԿԳՆ-ի համար առաջնային խնդիրներից մեկն է գտնել այս հարցի իրավական լուծումը: Քննարկվում են ՊՈԱԿ-ների մասին օրենքում փոփոխություններ կատարելու և պետական ՄԿՈՒ հաստատությունների կարգավիճակի փոփոխման հնարավորությունները:

⁴⁴ Դոնորների ներդրումները ՄԿՈՒ համակարգում ունեն ոչ ֆինանսական բնույթ, օրինակ. սարքավորումներ, նյութեր, փորձաքննություններ, դասընթացներ, հրապարակումներ և այլն: ԵՄ բյուջետային աջակցության միջոցները ուղղակիորեն գնում են պետական բյուջե (գանձարան) և կազմում են ՄԿՈՒ-ին բյուջետային հատկացումների մի մասը:

Ե.4.2 ՄԿՈՒ ֆինանսավորման դիվերսիֆիկացում և մոբիլիզացում

327. Մինչ օրս պետական բյուջեից կամ ՄԿՈՒ ուսանողների ուղղակի վճարներից (ուսման վարձ) բացի, այլ աղբյուրներից ֆինանսական ներդրումները գրեթե զրոյական են: ՄԿՈՒ ոլորտի մասնավոր ֆինանսավորման փորձերից մեկը եղել է Ուսուցման ազգային հիմնադրամի ստեղծումը (տես՝ [Բաժին Ա.2.2](#)) 2011թ: Տարբեր պատճառներով և առաջին հերթին՝ մասնավոր դերակատարի՝ ՄԿՈՒ ոլորտում (և հավասարապես ցանկացած պետական հատվածում) ներդրումներ կատարելու խթանի բացակայության պատճառով, այս նպատակը չի իրագործվել, և ոչ մի գործատուի կողմից (նույնիսկ նրանց, ովքեր հիմնադրամի խորհրդի անդամներ են) ֆինանսական միջոցներ չեն տրամադրվել⁴⁵:

328. Ներկայումս, ընկերություններին՝ ՄԿՈՒ ոլորտում ֆինանսական ներդրումներ կատարելու համար ընձեռվող նոր հնարավորությունները կարող են հասանելի լինել աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության միջոցով: 2018թ. ԵԿՀ-ի տեխնիկական և ֆինանսական օժանդակությամբ, և ԵՄ կողմից ֆինանսավորվող «ԵՄ-ն հանուն երիտասարդության՝ ՍԵՅ ՅԵՍ. հմտություններ աշխատանքի համար» ծրագրի շրջանակներում (տես՝ [Բաժին Ա.3.5](#)) աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության հայեցակարգը մշակվել և ներկայացվել է ԿԳՆ հաստատման: Այս փաստաթուղթը նախատեսվում է, որ ընկերություններում աշկերտության ընթացքում, վերջինս վճարելու է սովորողին, ինչը ներկայումս այդպես չէ: Այս փուլում դժվար է կանխատեսել, թե արդյոք այս մոդելը հաջողությամբ կիրառործվի, այնուամենայնիվ, հայեցակարգը առաջարկում է նաև որոշ ֆինանսական խթանների ներդրում գործատուների համար, և պատշաճ կազմակերպման դեպքում այս մեխանիզմը կարող է իրատեսական դառնալ:

329. Ինչպես նկարագրված է [Բաժին Ա.3.5](#)-ում, GIZ-ի կողմից դուալ կրթության մոդելի փորձարկումը միտված է մասնավորապես՝ ձեռնարկություններում արտադրական ուսուցման ընթացքում աշկերտների վճարման մշակույթի ձևավորմանը: Սա, այնուամենայնիվ, դեռ պետք է իրականություն դառնա:

Ե.5. ՄԿՈՒ ոլորտի ռեսուրսների բաշխում և օգտագործում

Ե.5.1 Ռեսուրսների բաշխման ձևերը

330. Ինչպես նշվեց [Բաժին Ե.3.1](#)-ում, ֆորմալ ՄԿՈՒ ֆինանսավորումն իրականացվում է մեկ շնչի հաշվով և կախված է տարբեր մասնագիտությունների խմբերի համար իրականացվող ուսուցման արժեքից: ՄԿՈՒ հաստատություններն ինքնուրույն են որոշում ՀՀ կառավարության կողմից հատկացվող ֆինանսական միջոցների և ըստ բյուջետային տողերի սեփական եկամուտների օգտագործման ուղղությունները: Այնուամենայնիվ, ակնհայտորեն թույլ պետական ֆինանսավորման պատճառով ՄԿՈՒ հաստատությունները (ինչպեսև ամբողջ ՄԿՈՒ համակարգը) մշտապես ունեն թերֆինանսավորման խնդիր, և բյուջետային միջոցները սովորաբար բավարար են միայն օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն նորմերին համապատասխան աշխատավարձ վճարելու համար:

331. Կապիտալ ներդրումների համար նախատեսվող հատկացումների առումով գոյություն չունի կառավարության որևէ հատուկ ռազմավարություն կամ պարտավորություն, և դրանք սովորաբար կատարվում են միանվագ՝ ըստ հրատապ կարիքների: Այսպես՝ 2018-2019թթ. համար հատկացված միջոցները (տես՝ Աղյուսակ 26) նախատեսված են ԵՄ բյուջետային աջակցության ծրագրի պահանջների բավարարման համար և ծախսվելու են մի քանի գյուղատնտեսական քոլեջների շենքերի բարեկարգման վրա (տես նաև՝ [Բաժին D.1.4](#)).

332. Հայաստանում ՄԿՈՒ հաստատությունների ֆինանսավորման հատուկ տարածաշրջանային կամ այլ մոտեցումներ չկան: Իրականում պետական ֆինանսավորման հետ կապված՝ բոլոր հաստատությունները գտնվում են միևնույն պայմաններում: Այնուամենայնիվ, հաստատությունների չափը ուսանողների և դասախոսական անձնակազմի թվաքանակի և շենքերի ծավալների առումով, ազդում են ֆինանսական արդյունավետության վրա:

⁴⁵ Հիմնադրվելուց հետո կառավարությունը հիմնադրամում ներդրեց 22 միլիոն դրամ

Ե.5.2 ՄԿՈՒ ոլորտում ռեսուրսների համապատասխանության ու դրանց բաշխման հավասարության ապահովմանն ուղղված քաղաքականություններ

333. ՄԿՈՒ տարբեր հաստատությունների միջև ֆինանսական միջոցների բաշխման «արդարության» բարելավմանը միտված որևէ քաղաքականություն գոյություն չունի: Դեռ ավելին՝ «համահավասարեցումը» քաղաքականության օրակարգում չէ: Փաստորեն, մեկ շնչի հաշվով ֆինանսավորման մեխանիզմը, ինչպես նաև ըստ որակավորումների տեսակների ուսուցման արժեքի նկատառումը, արդեն ապահովում են առկա ֆինանսական միջոցների բաշխման օպտիմալության մակարդակը: Սա, այնուամենայնիվ, չի նշանակում ֆինանսական հատկացումների համապատասխանություն իրական կարիքներին: ՄԿՈՒ համակարգը մշտապես թերֆինանսավորվում է, և ինչպես նշվեց վերևում, պետական բյուջեից հատկացված ֆինանսական միջոցները ծածկում են միայն նվազագույն մակարդակում շահագործման ծախսերը: Հաստատությունների զարգացման համար անհրաժեշտ գրեթե բոլոր միջոցները (շենքերի պայմանների բարելավումը, նոր սարքավորումների ապահովումը, մարդկային ռեսուրսների զարգացումը և այլն) տրամադրվում են դոնորների կողմից՝ ուղղակիորեն կամ բյուջետային աջակցությամբ:

334. Այսպիսով, անարդարությունն առկա է բյուջետային միջոցների՝ ոլորտների միջև բաշխման հարցում, որտեղ կրթությունը երբեք գերակայություն չի համարվում, ինչպես նաև կրթության ենթաոլորտների միջև, որտեղ ՄԿՈՒ-ն փաստացի ամենավերջին գերակայությունն է:

335. Պետական բյուջեի հանրային լուծումները սովորական գործելակերպ էր վերջին տասնամյակների ընթացքում, սակայն 2019թ. ՀՀ կառավարությունը հանդես եկավ ՄԺԾԾ հանրային լուծումների նոր նախաձեռնությամբ, որը թույլ կտա հաշվի առնել հասարակական կարծիքը բյուջեի ձևավորման նախնական փուլում և միջնաժամկետ (3 տարի) հեռանկարում: ԿԳՆ կողմից կազմակերպված կրթության ոլորտի առաջին նմանատիպ միջոցառումը տեղի է ունեցել 2019թ. հունիսին քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչների և այլ շահագրգիռ կողմերի լայն շրջանակի մասնակցությամբ: Ակնհայտ է, որ այն դժվար թե կարողանա օժանդակել առհասարակ բյուջետավորման զգալի աճին, բայց կարող է առնվազն որոշակի ազդեցություն ունենալ կրթության ոլորտում ֆինանսական հատկացումների վրա ՄԿՈՒ օգտին հնարավոր տեղաշարժի առումով: ՄԺԾԾ լուծումները լավ գործիք են նաև քաղաքացիական հասարակությանը պետական ծախսերի պլանավորման և գերակայությունների վերաբերյալ իրազեկելու համար, ինչը կօգնի նրանց համապատասխանաբար պլանավորել իրենց սեփական գործունեությունը:

II. Ամփոփում և եզրակացություններ

336. ՄԿՈՒ կառավարումը կենտրոնացված է ԿԳՆ ենթակայության տակ, որը պատասխանատու է ՄԿՈՒ քաղաքականության իրականացման և համակարգի ընթացիկ կառավարման համար: ՄԿՈՒ զարգացման եռակողմ ազգային խորհուրդը սոցիալական գործընկերության մարմին է ազգային մակարդակում, մինչդեռ ինստիտուցիոնալ մակարդակում սոցիալական երկխոսությունն իրականացվում է կառավարման խորհուրդների միջոցով, որոնք քոլեջների և արհեստագործական ուսումնարանների կառավարման բարձրագույն մարմիններն են: Կենտրոնացման մակարդակը, ինչպես նաև ՄԿՈՒ ոլորտի պետական և ոչ պետական դերակատարների միջև պարտավորությունների բաշխումը շահակիցների կողմից հիմնականում գնահատվել է որպես հավասարակշռված: ՄԿՈՒ կառավարման և ղեկավարման արդյունավետության հետ կապված կոնկրետ հարցեր չեն որոշարկվել: Միակ մտահոգությունը կապված է կառավարման խորհուրդների որոշ անդամների շահադրդվածության և արդյունավետության հետ: Այնուամենայնիվ, ազգային մակարդակում ՄԿՈՒ կառավարման և ինստիտուցիոնալ մակարդակում ղեկավարման արդյունավետության գնահատման չափանիշներ չկան: Գոյություն չունեն ՄԿՈՒ հաստատություններից ԿԳՆ ներկայացվող հաշվետվության հատուկ սահմանված սխեմաներ և մեխանիզմներ:

337. Ներկայումս ՄԿՈՒ կառավարման որևէ բարեփոխում չի նախատեսվում: Վերջերս (հունիս 2019), երկու նախարարություններ (ՀՀ մշակույթի և ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի) միացվեցին ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությանը, և վերջինս վերակազմավորվեց ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն: Սա լրացուցիչ բեռ է ստեղծել նախարարության համար, սակայն ՄԿՈՒ կառավարման վրա անմիջական ազդեցություն չի ունեցել:

338. 2018թ. ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության նոր հայեցակարգի վերանայումն առաջացրեց օրենսդրության մեջ (և՛ օրենքներում, և՛ ենթաօրենսդրական ակտերում) փոփոխություններ կատարելու

անհրաժեշտություն, որոնք դեռևս պետք է նախաձեռնվեն: Սա ենթադրաբար կնպաստի կառավարման խորհուրդների արդյունավետության բարձրացմանը (նրանց անդամակցությունը նույնպես կվերանայվի) և կբարձրացնի **ուլորտային հանձնաժողովների** դերը՝ ընդլայնելով վերջիններիս պարտավորությունների շրջանակը: Գործող ՈՀ-ները շատ սահմանափակ իրավասություններ և ազդեցություն ունեն ՄԿՈՒ բովանդակության և իրականացման վրա:

339. Ներկայումս **ՄԿՈՒ ֆինանսավորման** հիմնական աղբյուրը պետական բյուջեն է, և ֆինանսական հատկացումները շատ փոքր են և թույլ չեն տալիս արդյունավետորեն զարգացնել համակարգը: Հետևաբար, ՄԿՈՒ հաստատությունները (ինչպես և ամբողջ ՄԿՈՒ համակարգը) մշտապես թերֆինանսավորվում են. բյուջետային միջոցները սովորաբար բավարար են միայն օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն նորմերին համապատասխան աշխատավարձ վճարելու համար: Շոշափելի ներդրումներ են կատարվում դոնորների կողմից՝ ուղղակիորեն կամ բյուջետային աջակցության եղանակով: Որոշ հաստատություններ ստեղծում են իրենց սեփական եկամուտները տարբեր հաճախորդների համար վճարովի կրթական ծառայություններ մատուցելու միջոցով: Այնուամենայնիվ, պետական ՄԿՈՒ հաստատությունների կարգավիճակի պատճառով գոյություն ունեն իրավական խոչընդոտներ ոչ կրթական ծառայություններ մատուցելու կամ ապրանքների արտադրություն և վաճառք կազմակերպելու համար, որոնք կարող են նույնիսկ ավելի շատ լրացուցիչ եկամուտներ բերել ՄԿՈՒ հաստատություններին: Ներկայումս ԿԳՆ առաջնային խնդիրներից մեկն այս հարցի իրավական լուծումը գտնելն է, ինչպես նաև մեկ շնչի հաշվով ծախսերն ավելի պատշաճ հաշվարկելու նոր բանաձևի մշակում՝ ըստ որակավորումների խմբերի: Այն ակնկալվում է ներդրվել 2020 թվականից:

340. ՄԿՈՒ կառավարման և ֆինանսավորման համար կատարվող առաջարկություններն են՝

- վերանայել օրենսդրությունը ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության նոր հայեցակարգի համաձայն և վերանայել կառավարման խորհուրդների կազմերը.
- մշակել և ներդնել կառավարման խորհուրդների և դրանց անդամների կատարողականի մոնիթորինգի և գնահատման մեխանիզմ.
- մշակել համապատասխան չափանիշներ և ներդնել ՄԿՈՒ համակարգի կառավարման (ազգային մակարդակում) և ղեկավարման (ինստիտուցիոնալ մակարդակում) արդյունավետության գնահատման մեխանիզմ.
- մշակել և կիրառել ՄԿՈՒ հաստատությունների՝ ԿԳՆ-ին հաշվետվությունների ներկայացման մեխանիզմ, որը մասնավորապես՝ հաշվի կառնի հաստատությունների բիզնես պլանների իրականացումը և թույլ կտա, ընդհանուր առմամբ, գնահատել հաստատությունների կատարողականը (մասնավորապես՝ ոչ ֆինակալ ցուցանիշների համար).
- գնահատել ՄԿՈՒԶԱԽ-ի ենթակայության տակ բազմաշահակից մարմին ստեղծելու հնարավորությունը (հանձնաժողով, աշխատանքային խումբ կամ նմանատիպ) գործառնական մակարդակում սոցիալական գործընկերության համակարգման համար.
- սահմանել նոր ոլորտային հանձնաժողովների իրավական կարգավիճակի, անդամակցության, անկախության աստիճանի և այլ հատկանիշների հնարավոր տարբերակները և ստեղծել դրանք ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության նոր հայեցակարգով սահմանված սկզբունքներին համապատասխան.
- պետական հաստատություններին՝ իրենց տնտեսական գործունեությունը, օրինակ՝ ծառայությունների մատուցումը, ապրանքների արտադրությունն ու վաճառքն ընդլայնելու հնարավորություններ ընձեռելու նպատակով ստեղծել բազմաշահակից աշխատանքային խումբ այդ հաստատությունների իրավական կարգավիճակը փոփոխելու հնարավորություններն ու տարբերակները քննարկելու և համապատասխան առաջարկություններ մշակելու համար:

2. ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

2.1 Յուրաքանչյուր բաղկացուցիչ մասի հիմնական եզրահանգումները

Բաղադրիչ Բ. Տնտեսության և աշխատաշուկայի իրավիճակը

- Բոլոր շահագրգիռ կողմերը (պետական և մասնավոր) ընդունում են **հմտությունների անհամապատասխանության** փաստը, և ՄԿՈՒ շրջանավարտների հմտությունները աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանեցնելու անհրաժեշտությունը հստակ նշված է քաղաքականության փաստաթղթերում: Միևնույն ժամանակ, հմտությունների անհամապատասխանության մակարդակն ու ձևերը լավ ուսումնասիրված և փաստագրված չեն: Ավելին՝ փաստորեն գոյություն չունեն աշխատաշուկայում առկա հմտությունների պահանջարկի բացահայտման, առավել ևս՝ հետագա կարիքների կանխատեսման արդյունավետ մեխանիզմներ: Կրթության բովանդակությունը սահմանվում է բացառապես պետական կրթական չափորոշիչների մշակման միջոցով՝ սահմանափակ թվով գործատուների մասնակցությամբ: ՄԿՈՒ ուսանողների թվաքանակի պլանավորման համար ԿԳՆ-ն ՄԿՈՒ պահանջարկի վերաբերյալ տեղեկատվություններ է հավաքագրում համապատասխան նախարարություններից, մարզային իշխանություններից և գործատուների միություններից: Դժբախտաբար, ոչ միայն այդ տվյալների ճշգրտությունն ու վավերականությունն են վիճահարույց, այլև պահանջվող հմտությունները (կամ գիտելիքներն ու կարողությունները) այդ փուլում քննարկման առարկա չեն:
- Երկիրը **թվայնացման** բավականին բարձր մակարդակ ունի: ՏՏ ոլորտի, այդ թվում՝ ՄԿՈՒ մասնագետների պահանջարկն աճում է: Բացի այդ, ուսանողները դառնում են առավել պահանջկոտ ՏՏ նոր հմտություններ սովորելու առումով: Թվային փոխակերպումը, այնուամենայնիվ, առանձնահատուկ ազդեցություն չի ունեցել ՄԿՈՒ համակարգի վրա, և թվային տեխնոլոգիաներով աշխատելը, որը տարածված է ՄԿՈՒ ուսանողների շրջանում, մնում է ֆորմալ ուսումնական ծրագրերից դուրս:
- Երկրի **քաղաքականության հիմնական շրջանակը** սահմանվում է ՀՀ 2014-2025թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագրով: Ոլորտին առնչվող փաստաթղթերը, այն է՝ Կրթության զարգացման ազգային ծրագիրը և ՄԿՈՒ ոլորտի բարեփոխումների ծրագիրը, սպառվել են 2016թ., իսկ նորերը չեն հաստատվել ու մեկնարկել: Ներկայումս մշակվում է ավելի երկարաժամկետ, համապարփակ փաստաթուղթ՝ Կրթության զարգացման 2020-2030թթ. ռազմավարությունը, որն ակնկալվում է հաստատվել ամենաուշը 2020թ. առաջին եռամսյակում:
- Զբաղվածության ռազմավարության ժամկետը լրացել է (2018թ.), և նոր՝ մինչև 2022թ. ռազմավարության մշակումն ընթացքի մեջ է ԱՄԿ փորձագետների աջակցությամբ:

Բաղադրիչ Գ. Սոցիալական միջավայրը և ՄԿՈՒ անհատական պահանջարկը

- **ՄԿՈՒ ոլորտում մասնակցության ընդլայնումը** ԿԳՆ ռազմավարական նպատակներից մեկն է: Հիմնական ընդհանուր կրթությունն ավարտելուց հետո ՄԿՈՒ-ն ընտրած երիտասարդների մասնաբաժինն աճում է, սակայն նրանց թիվը դեռևս կազմում է ավագ միջնակարգ դպրոցում կրթությունը շարունակողների կեսից պակասը: Բարձրագույն կրթության համակարգի ավանդական «գրավչությունը» երիտասարդների և նրանց ծնողների համար դեռևս առաջին տեղում է, և ՄԿՈՒ-ն մնում է երկրորդ ընտրությունը: ՄԿՈՒ-ն առավել հասանելի դարձնելու նպատակով կառավարությունը 2014 թվականից զգալիորեն ավելացրել է անվճար տեղերի քանակը նախնական և միջին ՄԿՈՒ-ի համար: Կրթաթոշակները (որոնք վճարվում են արհեստագործական ուսումնարանների բոլոր ուսանողներին և քոլեջի ուսանողների 70%-ին⁴⁶), որոնք պետք է գործիք դառնան ՄԿՈՒ գրավչության և հասանելիության բարձրացման համար, դեռևս շատ փոքր են: Ֆորմալ ՄԿՈՒ ծրագրերի իրականացման տարբեր

⁴⁶ Նախատեսվում է քոլեջի ուսանողների 100% -ին տրամադրել կրթաթոշակներ 2020 թվականից:

հարցերում (ուս. տարվա մեկնարկ, դասընթացների տևողություն, դասավանդման մատուցման ձևեր) սահմանափակ ճկունությունը չի նպաստում ՄԿՈՒ ուսանողների ավելացմանը: Այնուամենայնիվ, հաստատություններն ունեն մեծ ազատություն կրթության բովանդակության և դասավանդման մեթոդների սահմանման գործում:

- 2016թ. ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված մինչև 2022թ. Հայաստանում ինտեգրված ներառական կրթության համակարգի ներդրման գործողությունների պլանն ու ժամանակացույցը վերաբերում է միայն հանրակրթությանը, մինչդեռ ՄԿՈՒ համար ներառականությանն առնչվող որևէ հատուկ քաղաքական փաստաթուղթ առկա չէ: Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» օրենքը պահանջում է ՄԿՈՒ ստանալու հավասար հնարավորությունների ապահովում՝ հիմնականում **առանձնահատուկ կրթական կարիքներ** ունեցող անձանց համար պայմաններ ստեղծելու և բոլոր ՄԿՈՒ հաստատությունների հիմնական կրթության մեջ նրանց **ներառման** միջոցով: Օրենքի պահանջի բավարարման գործընթացը սկսվել է, սակայն միայն մի քանի հաստատություններ են առայժմ ի վիճակի ապահովել ներառականությունը:
- **ՄԿՈՒ շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման** մակարդակը մնում է համեմատաբար ցածր (աշխատանք փնտրողների 73-74%-ը և շուրջ 40%-ը՝ ըստ ստացած որակավորման): Դրա հիմնական գործոնները, ըստ շահագրգիռ կողմերի գնահատումների, անբարենպաստ իրավիճակն է նոր աշխատատեղերի ստեղծման, ցածր աշխատավարձի և անհրապույր աշխատանքային պայմանների, ինչպես նաև մեծ չափով սովորային տնտեսության հետ կապված: Մյուս գործոնն այն է, որ զբաղմունքների մեծ մասի համար որևէ կարգավորում կրթության մակարդակի կամ նույնիսկ նկարագրի առումով չկա: Սա հանգեցնում է մի իրավիճակի, երբ ՄԿՈՒ ոլորտին վերաբերող շատ աշխատատեղեր զբաղեցնում են բարձրագույն կրթություն ունեցող կամ մասնագիտական կրթություն չունեցող անձինք:
- ՄԿՈՒ շրջանավարտների **կրթությունից աշխատանքի անցմանն** աջակցող ակտիվ աշխատաշուկայի միջոցառումների թիվը մեծ չէ: Հավանաբար, ԶՊԳ-ի ծրագիրը միակն է, որի միջոցով գործատուներին, ովքեր համաձայնում են աշխատանքի ընդունել երիտասարդ ՄԿՈՒ և բարձրագույն կրթությամբ շրջանավարտների, վճարում են նրանց վեց ամսվա աշխատավարձը: Սա երիտասարդներին հնարավորություն է տալիս ձեռք բերել աշխատանքային փորձ իրենց որակավորման համապատասխան: Այնուամենայնիվ, ծրագրի հնարավորությունները թույլ չեն տալիս ներգրավել տարեկան 200 շահառուից ավել:
- Որպես ՄԿՈՒ շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորմանն աջակցող գործիք՝ **կարիերայի ուղղորդումը** ներդրվել է ՄԿՈՒ համակարգում 2013 թվականից, և գրեթե բոլոր հաստատություններում առնվազն մեկ վերապատրաստված կարիերայի մասնագետով համալրված կարիերայի ուղղորդման ստորաբաժանումները համակարգված կերպով գործում են 2018 թվականից: Ներկայումս, կարիերայի խորհրդատուների աշխատավարձը ամբողջությամբ վճարվում է պետական բյուջեից, և նրանք պարբերաբար վերապատրաստվում են ՄԿԿԶԿ-ի կողմի: Վերջինս շարունակաբար իրականացնում է ՄԿՈՒ հաստատությունների կարիերայի ուղղորդման ստորաբաժանումների գործունեության մոնիթորինգ:
- **Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսումնառության վավերացման համակարգը** պաշտոնապես առկա է (համապատասխան կանոնակարգերը հաստատված են ՀՀ կառավարության կողմից), և գոյություն ունի կազմակերպություն (ՈՒԱՀ), որը լիազորված է դրա իրականացման համար: Այնուամենայնիվ գործնականում այս մեխանիզմը չի գործում հիմնականում ֆինանսական և ընթացակարգային հարցերի պատճառով: Գործող օրենսդրության հիմնական թույլ կողմերից մեկն այն է, որ ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցման վավերացման համակարգը չի հանգեցնում որևէ ֆորմալ որակավորման շնորհման: Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցման վավերացման խթանման համար ՈՒԱՀ-ի կարողությունների զարգացման և սահմանված ընթացակարգերի բարելավմանն ուղղված առաջարկությունների մշակման գործընթացներն ակնկալվում է իրականացվել 2020թ. Եվրամիության կողմից ֆինանսավորվող «ԵՄ-ն հանուն երիտասարդության՝ ՍԵՅ ՅԵՍ. հմտություններ աշխատանքի համար» ծրագրի շրջանակներում:

Բաղադրիչ Դ. ՄԿՈՒ համակարգի ներքին արդյունավետությունն ու գործունեությունը

- Հայաստանում մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգը հիմնականում հաստատութենահենք է, սակայն կարողությունների ձևավորմանն ուղղված մոդուլային ուսուցման ներդրումից հետո մոդուլների դասավանդման ընթացքում տրվող **գործնական ուսուցման** մասը զգալիորեն աճել է: Ուսումնական ծրագրերի մեծ մասի համար այն կազմում է ընդհանուր ժամանակի

բյուջեի 55%-ից 60%-ը: Ուսուցման մեթոդները դառնում են առավել ուսանողակենտրոն և ուղղված են կարողութեամբ ապետական կրթական չափորոշիչներով սահմանված ուսումնառության արդյունքներին:

- Այնուամենայնիվ ընկերություններում իրականացվող գործնական ուսուցման արդյունավետությունը դեռևս այնքան էլ բարձր չէ: Գործատուների շահագրգռվածությունը ՄԿՈՒ ուսանողների աշկերտության համար իրենց տարածքները տրամադրելու ուղղությամբ նույնպես ցածր է: Իրավիճակը բարելավվում է, և վերջին տարիներին հաստատվել են գործընկերություններ ՄԿՈՒ հաստատությունների և բազմաթիվ այդ թվում՝ խոշոր մասնավոր ընկերությունների միջև: Այժմ գործատուները նաև լայնորեն ներգրավված են ուսումնական պլանների մշակման, ուսուցման և գնահատման գործընթացներում, ինչը նաև բարելավում է շրջանավարտների՝ գործընկեր ձեռնարկություններում աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունները: Աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառությունը նոր է ներդրվում: ԱՀՈՒ հայեցակարգը հաստատվել է ՄԿՈՒԶԱԽ-ի կողմից 2019թ. հունիսին:
- ՄԿՈՒ հաստատությունների **ֆիզիկական պայմանների** բարելավման գործընթացները շարունակվում են, չնայած սահմանափակ քանակությամբ քոլեջներ և արհեստագործական ուսումնարաններ են ընդգրկված: Հիմնականում գյուղատնտեսական և որոշ այլ հաստատություններ են (ընդհանուր թվով՝ 12-15) ներգրավված կապիտալ ներդրումների ընթացիկ (մինչև 2022) ծրագրերում: Շենքերի բարեկարգումը պետք է համապատասխանի էներգաարդյունավետության, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի միջավայրի ապահովման, ինչպես նաև սեյսմիկ անվտանգության բոլոր պահանջներին:
- Որակյալ **դասագրքերը**, հատկապես՝ հայերենով, դեռևս բացակայում են, սակայն մոդուլային ուսուցման ներդրումից հետո ուսանողների՝ գրքերին անդրադառնալու անհրաժեշտությունը նվազագույնի է հասցվում: Փոխարենը, մոդուլներով նախատեսված յուրաքանչյուր դասի համար անհրաժեշտ ուսումնական նյութերը պատրաստվում են դասավանդողների կողմից, որոնք տպվում կամ բաժանվում են ուսանողներին համապատասխան դասերից առաջ կամ ընթացքում: Բացի այդ, ՄԿՈՒԶԱԿ-ը զբաղվում է որակավորումների կամ մոդուլների վերաբերյալ հատուկ ձեռնարկների հրապարակմամբ՝ շուրջ 80 անվանում՝ 2012 թվականից սկսած:
- Հայաստանում ՄԿՈՒ հաստատություններում **դասավանդող անձնակազմի** երկու կատեգորիա կա. *դասախոս և արտադրական ուսուցման վարպետ*: Կանանց մասնաբաժինը կազմում է ավելի քան 70%: 56+ տարիքային խմբի ներկայացուցիչների ընդհանուր թիվը կազմում է դասախոսական կազմի շուրջ 32%-ը, ինչը կարելի է համարել որոշակի բարելավում, եթե համեմատենք մինչև 2014-2015թթ. տիրող իրավիճակի հետ, երբ ՄԿՈՒ համակարգում դասավանդողների միջին տարիքը մոտ 55 էր: Միևնույն ժամանակ, գրանցվել է երիտասարդ դասախոսների փոքր ներհոսք, մասնավորապես՝ մարզերում, և 20-35 տարեկան դասավանդողների մասնաբաժինը հասնում է մոտ 30%-ի: Աշխատավարձն անմրցունակ է և չի գրավում բարձրակարգ մասնագետներին աշխատելու այս մասնագիտությամբ: Ի տարբերություն հանրակրթության դպրոցների ուսուցիչների՝ ՄԿՈՒ դասավանդողները չեն օգտվում «սոցիալական փաթեթից» և չունեն տարակարգեր կամ մակարդակներ, որոնք կարող էին դրդել կարիերայի առաջխաղացման: Այս ոլորտի մյուս խնդիրները հետևյալն են՝ ՄԿՈՒ հաստատություններում բացակայում են դասավանդողների ընտրության հստակ քաղաքականությունն ու ընթացակարգերը, նոր դասավանդողների հավաքագրումը հիմնականում մրցութային կարգով չի իրականացվում, թափուր աշխատատեղերի հայտարարման մեխանիզմներ չեն գործում, դասավանդողների աշխատանքային բնութագրերը փաստաթղթավորված չեն, գոյություն չունեն ՄԿՈՒ դասավանդողների կատարողականի գնահատման պաշտոնական մեխանիզմներ: Ներկայումս ԿԳՆ-ն ջանքեր է գործադրում այս ուղղությամբ բարելավումներ նախաձեռնելու համար, սակայն հավանաբար, այն կպահանջի բավականին երկար ժամանակ:
- **Որակի** հասկացությունը հստակ սահմանված է օրենքով և որոշարկվում է ՈԱԱԿ-ի կողմից: Վերջինս ունի ողջամիտ քաղաքականություններ և կառուցվածքային մեխանիզմներ ՄԿՈՒ հաստատությունների արտաքին գնահատում իրականացնելու համար: Ընդունված մոտեցումը ենթադրում է, որ հաստատությունները պետք է կենտրոնանան իրենց գործընթացների շարունակական բարելավման և որակի մշակույթի ձևավորման վրա՝ որպես որակի ներքին ապահովման (ՈՆԱ) համակարգի նպատակ և կիրառեն PDSA պարբերաշրջանը բոլոր գործընթացներում: ՈԱԱԿ-ի կողմից աջակցության տարբեր տեսակներ են հասցեագրվել ՄԿՈՒ հաստատություններին՝ տրամադրելով նրանց տեղեկատվություն ՈՆԱ համակարգի ձևավորման և գործունեության, ինչպես նաև նրանց աշխատակազմի կարողությունների հզորացման վերաբերյալ:

Բաղկացուցիչ մաս Ե. ՄԿՈՒ կառավարում և ֆինանսավորում

- **ՄԿՈՒ կառավարումը** կենտրոնացված է ԿԳՆ ենթակայության տակ, որը պատասխանատու է ՄԿՈՒ քաղաքականության իրականացման և համակարգի ընթացիկ կառավարման համար: ՄԿՈՒ զարգացման եռակողմ ազգային խորհուրդը սոցիալական գործընկերության մարմին է ազգային մակարդակում, մինչդեռ ինստիտուցիոնալ մակարդակում սոցիալական երկխոսությունն իրականացվում է կառավարման խորհուրդների միջոցով, որոնք քոլեջների և արհեստագործական ուսումնարանների կառավարման բարձրագույն մարմիններն են: Կենտրոնացման մակարդակը, ինչպես նաև ՄԿՈՒ ոլորտի պետական և ոչ պետական դերակատարների միջև պարտավորությունների բաշխումը շահակիցների կողմից հիմնականում գնահատվել է որպես հավասարակշռված: ՄԿՈՒ կառավարման և ղեկավարման արդյունավետության հետ կապված կոնկրետ հարցեր չեն որոշարկվել: Միակ մտահոգությունը կապված է կառավարման խորհուրդների որոշ անդամների շահադրդվածության և արդյունավետության հետ: Այնուամենայնիվ, ազգային մակարդակում ՄԿՈՒ կառավարման և ինստիտուցիոնալ մակարդակում ղեկավարման արդյունավետության գնահատման չափանիշներ չկան: Գոյություն չունեն ՄԿՈՒ հաստատություններից ԿԳՆ ներկայացվող հաշվետվության հատուկ սահմանված սխեմաներ և մեխանիզմներ:
- Ներկայումս ՄԿՈՒ կառավարման որևէ բարեփոխում չի նախատեսվում: Վերջերս (հունիս 2019), երկու նախարարություններ (ՀՀ մշակույթի և ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի) միացվեցին ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությանը, և վերջինս վերակազմավորվեց ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն: Սա լրացուցիչ բեռ է ստեղծել նախարարության համար, սակայն ՄԿՈՒ կառավարման վրա անմիջական ազդեցություն չի ունեցել:
- 2018թ. **ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության** նոր հայեցակարգի վերանայումն առաջացրեց օրենսդրության մեջ (և՛ օրենքներում, և՛ ենթաօրենսդրական ակտերում) փոփոխություններ կատարելու անհրաժեշտություն, որոնք դեռևս պետք է նախաձեռնվեն: Սա ենթադրաբար կնպաստի կառավարման խորհուրդների արդյունավետության բարձրացմանը (նրանց անդամակցությունը նույնպես կվերանայվի) և կբարձրացնի **ոլորտային հանձնաժողովների** դերը՝ ընդլայնելով վերջիններիս պարտավորությունների շրջանակը: Գործող ՈՀ-ները շատ սահմանափակ իրավասություններ և ազդեցություն ունեն ՄԿՈՒ բովանդակության և իրականացման վրա:
- Ներկայումս **ՄԿՈՒ ֆինանսավորման** հիմնական աղբյուրը պետական բյուջեն է, և ֆինանսական հատկացումները շատ փոքր են և թույլ չեն տալիս արդյունավետորեն զարգացնել համակարգը: Հետևաբար, ՄԿՈՒ հաստատությունները (ինչպեսև ամբողջ ՄԿՈՒ համակարգը) մշտապես թերֆինանսավորվում են. բյուջետային միջոցները սովորաբար բավարար են միայն օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն նորմերին համապատասխան աշխատավարձ վճարելու համար: Շոշափելի ներդրումներ են կատարվում դոնորների կողմից՝ ուղղակիորեն կամ բյուջետային աջակցության եղանակով: Որոշ հաստատություններ ստեղծում են իրենց սեփական եկամուտները տարբեր հաճախորդների համար վճարովի կրթական ծառայություններ մատուցելու միջոցով: Այնուամենայնիվ, պետական ՄԿՈՒ հաստատությունների կարգավիճակի պատճառով գոյություն ունեն իրավական խոչընդոտներ ոչ կրթական ծառայություններ մատուցելու կամ ապրանքների արտադրություն և վաճառք կազմակերպելու համար, որոնք կարող են նույնիսկ ավելի շատ լրացուցիչ եկամուտներ բերել ՄԿՈՒ հաստատություններին: Ներկայումս ԿԳՆ առաջնային խնդիրներից մեկն այս հարցի իրավական լուծումը գտնելն է, ինչպես նաև մեկ շնչի հաշվով ծախսերն ավելի պատշաճ հաշվարկելու նոր բանաձևի մշակումը՝ ըստ որակավորումների խմբերի: Այն ակնկալվում է ներդրվել 2020 թվականից:

2.2 Գործողությունների վերաբերյալ առաջարկություններ

- Մշակել և ներդնել հմտությունների անհամապատասխանության բացահայտման արդյունավետ մեխանիզմ, ինչպես նաև ՄԿՈՒ ընդգրկվածության պլանավորման առավել արդյունավետ համակարգ:
- Վերանայել բոլոր ֆորմալ ՄԿՈՒ որակավորումների ուսումնական ծրագրերը ուսանողներին առավել առաջադեմ SS հմտություններ ուսուցանելու նպատակով (օրինակ՝ համակարգչային գրագիտության ուսուցման պարտադիր մոդուլի բարելավման, ինչպես նաև այլ մոդուլներում SS կիրառման տարրերի ներդրման միջոցով), մշակել և ներդնել դասավանդման և ուսումնառության գործընթացներում SS-ների առավել լայնածավալ կիրառման մեթոդաբանություն: ՄԿՈՒ հաստատությունները կարող են առաջարկել

նաև լրացուցիչ (ոչ ֆորմալ) SS դասընթացներ իրենց ուսանողների և դասախոսական անձնակազմի, ինչպես նաև բնակչության համար:

- Մշակել ՄԿՈՒ համակարգի վերակառուցման և օպտիմալացման հայեցակարգ, ներառյալ բոլոր կողմերը, այն է՝ ՄԿՈՒ մակարդակները, որակավորման աստիճանները, չափորոշիչներն ու ուսումնական պլանները, հաստատությունների ցանցն ու դրանց կարգավիճակը և այլն:
- Ձանքեր գործադրել մշակման փուլում գտնվող կրթության զարգացման ռազմավարության, մասնավորապես ՄԿՈՒ ոլորտին առնչվող մասի համապատասխանության և արժանահավատության ապահովման ուղղությամբ՝ հաշվի առնելով սույն զեկույցի առաջարկությունները:
- Վերոնշյալ ռազմավարության հաստատումից հետո մշակել միջնաժամկետ (օրինակ՝ 5-տարի) ՄԿՈՒ ոլորտի բարեփոխումների գործողությունների պլան և մշակել ու ներդնել դրա իրականացման մոնիթորինգի արդյունավետ մեխանիզմ:
- Հաշվի առնել ֆորմալ ՄԿՈՒ ծրագրերի իրականացման ճկունության ապահովման միջոցների քննարկման հնարավորությունը, օրինակ՝ ընդգրկման ժամանակահատվածի (յուրաքանչյուր ուստարում երկու ընդունելություն կարող է հնարավոր լինել), դասընթացների տևողության և այլ հարցերի առումով:
- Վերանայել ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսումնառության վավերացման վերաբերյալ օրենսդրությունը՝ հաշվի առնելով ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսումնառության վավերացման ընթացակարգերի արդյունքում ֆորմալ որակավորումների (որակի ապահովման մեխանիզմների հզորացման ուղեկցմամբ), ինչպես նաև մասնակի որակավորումների շնորհման հնարավորությունը:
- Ընդլայնել գոյություն ունեցող աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի շրջանակները, որոնք ուղղված են ՄԿՈՒ շրջանավարտների կրթությունից աշխատանքի անցման օժանդակությանը, և ձեռնարկել նրանց աշխատանքի տեղավորմանը նպաստող նոր միջոցառումներ:
- Մշակել և ընդունել օրենսդրություն/կանոնակարգեր, որոնք պահանջներ կսահմանեն կրթության մակարդակի և ՄԿՈՒ ոլորտին առնչվող զբաղմունքների որակավորման նկատմամբ:
- Կապիտալ ներդրումների ծրագրերում նախատեսել միջոցառումներ և համապատասխան ֆինանսական միջոցներ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող ուսանողների համար բոլոր ՄԿՈՒ հաստատություններում 3-4 տարվա ընթացքում անհրաժեշտ պայմաններ ապահովելու համար:
- Վերապատրաստել մասնագետներ (առկա դասավանդողներից և նոր աշխատանքի ընդունվածներից) կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող ուսանողների հետ աշխատելու համար, և մշակել ուսումնական ծրագրեր և դիդակտիկ նյութեր այդ ուսանողների համար:
- Շարունակել կարիերայի ուղղորդման համակարգի զարգացումը կարիերայի խորհրդատուների շարունակական վերապատրաստման, անհրաժեշտ մեթոդական և այլ ռեսուրսների մշակման և աշխատանքների իրականացման մոնիթորինգի միջոցով:
- Փորձարկումից հետո գնահատել արդյունքները և լայնորեն ներմուծել ԱՀՈՒ մեխանիզմը:
- Մշակել կապիտալ ներդրումների միջնաժամկետ և երկարաժամկետ ծրագրեր (վերա-)կառուցման և բարեկարգման աշխատանքների համար, որոնք ուղղված կլինեն 3 տարվա ընթացքում բոլոր ՄԿՈՒ հաստատություններում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց համար ֆիզիկական պայմանների ապահովմանը, ինչպես նաև ՄԿՈՒ հաստատությունների առնվազն 80%-ի⁴⁷ բարեկարգմանը 7 տարվա ընթացքում:
- Մշակել և ընդունել ամբողջական փաթեթ ՄԿՈՒ դասավանդողների կարիերայի զարգացման համար, այդ թվում՝
 - ՄԿՈՒ դասավանդողների աշխատանքի նկարագիր,
 - ՄԿՈՒ դասավանդողների պատրաստում,
 - դասավանդողների ընտրության քաղաքականություններ և ընթացակարգեր, ներառյալ թափուր աշխատատեղերի հայտարարությունների, մրցույթի ընթացակարգեր և այլն,
 - ՄԿՈՒ դասավանդողների կատարողականի գնահատման մեխանիզմներ,

⁴⁷ Հնարավոր է, որ ՄԿՈՒ ցանցի օպտիմալացման արդյունքում հաստատությունների թիվ (նվազի շուրջ 20%-ով):

- ՄԿՈՒ դասավանդողների աշխատավարձերի բարձրացում առնվազն հանրակրթական դպրոցների ուսուցիչների աշխատավարձերի մակարդակին և «սոցիալաթերի» տրամադրում,
 - դասավանդողների աստիճանակարգման և աշխատավարձի դասակարգման համակարգ,
 - այլ ֆինանսական խթաններ,
 - դասավանդողների վերապատրաստման համակարգի բարելավում,
 - նոր դասավանդողների կողմնորոշում և մենթորություն:
- Իրականացնել բոլոր ՄԿՈՒ հաստատությունների հավատարմագրման գործընթաց (դրական կամ բացասական արդյունքներով) 5-7 տարվա ընթացքում:
 - Վերանայել օրենսդրությունը ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության նոր հայեցակարգի համաձայն և վերանայել կառավարման խորհուրդների կազմերը:
 - Մշակել և ներդրել կառավարման խորհուրդների և դրանց անդամների կատարողականի մոնիթորինգի և գնահատման մեխանիզմ:
 - Մշակել համապատասխան չափանիշներ և ներդրել ՄԿՈՒ համակարգի կառավարման (ազգային մակարդակում) և ղեկավարման (ինստիտուցիոնալ մակարդակում) արդյունավետության գնահատման մեխանիզմ:
 - Մշակել և կիրառել ՄԿՈՒ հաստատությունների՝ ԿԳՆ-ին հաշվետվությունների ներկայացման մեխանիզմ, որը, մասնավորապես, հաշվի կառնի հաստատությունների բիզնես պլանների իրականացումը և թույլ կտա, ընդհանուր առմամբ, գնահատել հաստատությունների կատարողականը (մասնավորապես՝ ոչ ֆինակալ ցուցանիշների համար):
 - Գնահատել ՄԿՈՒԶԱԽ-ի ենթակայության տակ բազմաշահակից մարմին ստեղծելու հնարավորությունը (հանձնաժողով, աշխատանքային խումբ կամ նմանատիպ) գործառնական մակարդակում սոցիալական գործընկերության համակարգման համար:
 - Սահմանել նոր ոլորտային հանձնաժողովների իրավական կարգավիճակի, անդամակցության, անկախության աստիճանի և այլ հատկանիշների հնարավոր տարբերակները և ստեղծել դրանք ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության նոր հայեցակարգով սահմանված սկզբունքներին համապատասխան:
 - Պետական հաստատություններին՝ իրենց տնտեսական գործունեությունը, օրինակ՝ ծառայությունների մատուցումը, ապրանքների արտադրությունն ու վաճառքն ընդլայնելու հնարավորություններ ընձեռելու նպատակով ստեղծել բազմաշահակից աշխատանքային խումբ այդ հաստատությունների իրավական կարգավիճակը փոփոխելու հնարավորություններն ու տարբերակները քննարկելու և համապատասխան առաջարկություններ մշակելու համար:

1. «Բյուջետային համակարգի մասին» ՀՀ օրենք, 1997.
2. «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքը, 1999
3. «Լիցենզավորման մասին» ՀՀ օրենքը, 2001
4. «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքը, 2001
5. «Գանձապետական համակարգի մասին» ՀՀ օրենք, 2001
6. «Առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների սոցիալական պաշտպանվածության մասին» ՀՀ օրենքը, 2002
7. «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և մասին» ՀՀ օրենքը, 2005
8. «ՀՀ 2017թ. պետական բյուջեի մասին» ՀՀ օրենք, 2016
9. «ՀՀ 2018թ. պետական բյուջեի մասին» ՀՀ օրենք, 2017
10. «Հայաստանի Հանրապետության կրթության զարգացման 2011-2015 թվականների պետական ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ օրենք, 2011
11. ՀՀ վարչապետի 11.12.2008թ. № 1012-Ա որոշումը «Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհուրդ ստեղծելու և Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2007 թվականի նոյեմբերի 21-ի N 814-Ա որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին»,
12. ՀՀ կառավարության 06.05.2004թ., № 17 արձանագրային որոշումը «Նախադպրոցական կրթության զարգացման հայեցակարգի և ռազմավարության մասին»
13. ՀՀ կառավարության 14.12.2006թ., № 1915-Ն որոշումը «Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոն» պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն ստեղծելու մասին»
14. ՀՀ կառավարության 30.12.2008թ., № 1254-Ն որոշումը «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթական ծրագրի անհատական մասնագիտական ուսուցման (վարպետային ուսուցման) ձևերով ուսուցման մասնագիտությունների ցանկը և կարգը հաստատելու մասին»
15. ՀՀ կառավարության 07.05.2009թ., № 19 արձանագրային որոշումը «ՀՀ նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգին հավանություն տալու մասին»
16. ՀՀ կառավարության 15.10.2009թ., № 43 արձանագրային որոշումը «Հայաստանի Հանրապետությունում ցկյանս ուսումնառության հայեցակարգին հավանություն տալու մասին»
17. ՀՀ կառավարության 04.03.2010թ., № 8 արձանագրային որոշումը «ՀՀ նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասնագիտությունների և որակավորումների՝ կարողությունների ձևավորմանը միտված պետական կրթական չափորոշիչների մշակման և ներդրման հայեցակարգին ու գործողությունների ցանկին հավանություն տալու մասին»
18. ՀՀ կառավարության 31.03.2011թ., № 332-Ն որոշումը «Հայաստանի Հանրապետության կրթության որակավորումների ազգային շրջանակը հաստատելու մասին»
19. ՀՀ կառավարության 30.06.2011թ., № 959-Ն որոշումը «Հայաստանի Հանրապետության մասնագիտական կրթության հավատարմագրման չափանիշները հաստատելու մասին»
20. ՀՀ կառավարության 30.07.2011թ., № 978-Ն որոշումը «Հայաստանի Հանրապետությունում մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատությունների և դրանց մասնագիտությունների պետական հավատարմագրման կարգը հաստատելու մասին»
21. ՀՀ կառավարության 24.11.2011թ., № 1680-Ն որոշումը «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 1-ի N 1210-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին»

22. ՀՀ կառավարության 24.11.2011թ., № 1686-Ն որոշումը «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2002 թվականի հունիսի 20-ի N 1009-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին»
23. ՀՀ կառավարության 22.03.2012թ., № 333 որոշումը «Արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթության պետական կրթական չափորոշիչների ձևավորման և հաստատման կարգը հաստատելու
24. ՀՀ կառավարության 04.07.2012թ., № 27 արձանագրային որոշումը « Մասնագիտական կրթության և ուսուցման 2012-2016 թվականների բարեփոխումների ծրագրին և դրա իրականացման միջոցառումների ժամանակացույցին հավանություն տալու մասին»
25. ՀՀ կառավարության 08.11.2012թ., № 45 արձանագրային որոշումը «Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության 2013-2018 թվականների ռազմավարությանը և սոցիալական ներգրավվածության մասին զեկույցին հավանություն տալու մասին»
26. ՀՀ կառավարության 27.03.2014թ., № 442-Ն որոշումը «Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 թվականների հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիրը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2008 թվականի հոկտեմբերի 30-ի N 1207-Ն որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին»
27. ՀՀ կառավարության 08.07.2015թ., № 752-Ն որոշումը «Միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների բարձր առաջադիմություն ցուցաբերած շրջանավարտների՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում համապատասխան մասնագիտությամբ կրթությունը շարունակելու կարգը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2002 թվականի մայիսի 20-ի N 589 որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին»
28. ՀՀ կառավարության 10.09.2015թ., № 1062-Ն որոշումը « Լրացուցիչ կրթական ծրագրերի կազմակերպման և իրականացման կարգը, ինչպես նաև ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցման արդյունքների գնահատման և ճանաչման կարգը սահմանելու մասին»
29. ՀՀ կառավարության 01.10.2015թ., № 1139-Ն որոշումը «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2006 թվականի հունվարի 12-ի N 73-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ կատարելու մասին»
30. ՀՀ կառավարության 18.02.2016թ., № 6 արձանագրային որոշումը «Համընդհանուր ներառական կրթության համակարգի ներդրման գործողությունների պլանին և ժամանակացույցին հավանություն տալու մասին»
31. ՀՀ կառավարության 07.07.2016թ., № 714 որոշումը «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2011 թվականի մարտի 31-ի N 332-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ կատարելու մասին»
32. ՀՀ կառավարության 29.06.2017թ., № 749-Ն որոշումը «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2013 թվականի նոյեմբերի 28-ի N 1330-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին»
33. ՀՀ կառավարության 28.09.2017թ., № 41 արձանագրային որոշումը «Հայաստանի Հանրապետության 2018 թվականի զբաղվածության տարեկան ծրագրի և գործողությունների պլանի հաստատման մասին»
34. ՀՀ կառավարության 15.06.2018թ., № 686-Ն որոշումը «ՆՄՄԿ պետական հաստատություններում 2018թ. անվճար տեղերի հաստատման մասին»
35. ՀՀ կառավարության 15.06.2018թ., № 706-Ն որոշումը «Բյուջեի իրականացման գործընթացի հաստատման մասին».
36. ՀՀ կառավարության 06.09.2018թ., № 977-Ն որոշումը «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2006 թվականի հունվարի 12-ի N 73-Ն որոշման մեջ փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին»
37. ՀՀ կառավարության 08.02.2019թ., № 65-Ա որոշումը «Կառավարության հնգամյա ծրագրի հաստատման մասին»
38. ՀՀ կառավարության 16.05.2019թ., № 650-Լ որոշումը «Կառավարության 2019-2023թթ միջոցառումների պլանի հաստատման մասին»

39. ՀՀ ԿԳ նախարարի 04.09.2009թ., №772-Ն հրաման «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասնագիտությունների պետական կրթական չափորոշիչների բաղադրիչները սահմանելու և Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարի 2004 թվականի մայիսի 13-ի N 318-Ն և 2007 թվականի հունվարի 18-ի N 17-ՍԲ հրամաններն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին
40. ՀՀ ԿԳ նախարարի 24.02.2011թ., №124-Ն հրաման « Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական պետական ուսումնական հաստատության Խորհրդի ձևավորման կարգը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարի 2006 թվականի հունիսի 23-ի N 527-Ն և 2008 թվականի օգոստոսի 7-ի N 646-Ն հրամաններն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին»
41. ՀՀ ԿԳ նախարարի 11.04.2012թ., №267 հրաման «Արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթության պետական կրթական չափորոշիչների նախագիծ մշակող աշխատանքային խմբի, ոլորտային հանձնաժողովների ձևավորման կարգերը և փորձագիտական եզրակացությունների ձևաչափերը հաստատելու մասին
42. ՀՀ ԿԳ նախարարի 20.12.2012թ., 1163-ՍԲ հրաման « Հայաստանի Հանրապետության լրացուցիչ և շարունակական կրթության 2013-2017 թվականների ռազմավարությունը հաստատելու մասին»
43. ՀՀ ֆինանսների նախարարի 04.02.2013թ., № 104-Ն հրաման «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների ֆինանսատնտեսական գործունեության վերաբերյալ հաշվետվությունների ձևերը և դրանց լրացման պահանջները սահմանելու և ՀՀ ֆինանսների և էկոնոմիկայի նախարարի 2003 թվականի դեկտեմբերի 29-ի N 955-Ն հրամանը ուժը կորցրած ճանաչելու մասին»
44. ՀՀ ԿԳ նախարարի 29.10.2014թ., № 1058-Ն հրաման «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող պետական ուսումնական հաստատությունների դասախոսների և արտադրական ուսուցման վարպետների վերապատրաստման կարգը հաստատելու մասին»
45. ՀՀ ԿԳ նախարարի 23.11.2015թ., № 980-ՍԲ հրաման «Լրացուցիչ ու շարունակական կրթության կազմակերպման և իրականացման, ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցման արդյունքների գնահատման ու ճանաչման համակարգերի գործարկումը համակարգող, կազմակերպող և օժանդակող կազմակերպությանը երաշխավորելու մասին»
46. ՀՀ ԿԳ նախարարի 15.03.2018թ., № 233-ՍԲ հրաման «Հայաստանի Հանրապետության նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգը հաստատելու մասին»
47. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2012 թվականին, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2013
48. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2013 թվականին, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2014
49. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2014 թվականին, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2015
50. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2015 թվականին, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2016
51. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2016 թվականին, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2017
52. Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2017
53. Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2017
54. Աշխատուժի հետազոտության, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2017
55. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2017 թվականին, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2018
56. Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում 2003-2017թթ, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2018

57. Պարենային ապահովություն և աղքատություն, 2018թ., ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, 2019
58. Գործատուների շրջանում իրականացված հետազոտություն՝ ըստ տնտեսության ոլորտների, ԱՍՀԻ, ԱՍՀՆ, 2016.
59. Զբոսաշրջության և գինեգործության ոլորտների հմտությունների զարգացման կառույցներ Հայաստանում: Շահակիցները, կայունությունը, ազդեցությունը, GIZ 2014.
60. Թուրինի գործընթաց 2014 Հայաստան. ԵԿՀ 2015
61. Գյուղատնտեսության ոլորտում պահանջվող հմտությունների և երիտասարդների՝ Հայաստանի գյուղատնտեսությունում աշխատելու շահադրվածության բացահայտմանը միտված հարցում, ԳՀՀ, 2018
62. Որակի ապահովման տերմինաբանական բառարան, ՈԱԱԿ 2010
63. «SAY YES» Ծրագրի Բազային Ցուցիչների Գնահատման Հետազոտություն, Վորլդ Վիժն, 2018.
64. «Հայաստանում աշխատաշուկայի երիտասարդակենտրոն և գենդերազգային հետազոտությունը», 2018.
65. ՄԱԶԾ Մարդկային զարգացման զեկույց 2018
66. Armenia Skills toward Employment and Productivity (STEP) Survey Findings (Urban Areas). World Bank, 2015
67. The Armenian Labour Market: Considerations for the Next National Employment Strategy”, Duncan Campbell, Per Ronnas, Susanna Karapetyan, ILO 2018
68. SWTS country brief. ILO, 2016
69. SDG Implementation Voluntary National Review (VNR) Armenia. Report for the UN High-level Political Assessment of Implementation of Inclusive Education in the Republic of Armenia. Open Society Foundations-Armenia, Centre for Educational Research and Consulting, 2013
70. Forum on Sustainable Development (Transformation Towards Sustainable and Resilient Societies), 2018
71. “Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?”, IMF Working Paper, 2018
72. Mapping Youth Transitions to Work in the Eastern Partnership Countries. Armenia. ETF, 2018 (unpublished)
73. World Bank. Country Profile Armenia 2019