

2011

ԲՈՒՀԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԿԱՊԸ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՀԵՏ
ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑԱՅԻՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԻՆՏԵԳՐԱՑՎԱԾ ՍՈՂԵԼԻ
ՄՇԱԿՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՆԱԽԱԴՐՅԱԼՆԵՐԸ
(ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ ՕՐԻՆԱԿՈՎ)

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

Բաց հասարակության ինստիտուտ հիմնադրամ-Հայաստան

Աննա Փոխարարյան, Լիլիթ Շաքարյան

Երևան, հուլիս, 2011



ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՄՓՈՓՈՒՄ	4
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	8
ՄԱՍ I. ԲՈՒՀ-ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱ ՀԱՄԱԳՈՐԾՄԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ. ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐԱՅԻՆ ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄ, ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆԱԿԱՆ և ՄԵԹՈԴԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ.....	9
1.1 ԲՈՒՀ-ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ. ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ, ՈԼՈՐՏԱՅԻՆ ԿԱՌՈՒՅՑՆԵՐ, ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԵՌԱՆԿԱՐՆԵՐ.....	9
1.2 ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆԱԿԱՆ և ՄԵԹՈԴԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ.....	15
ՄԱՍ II. ԲՈՒՀ-ՈՒՍԱՆՈՂ-ԳՈՐԾՍՈՒ ԵՌԱՆԿՑՈՒՆԻ. ՓՈԽՇԱՀԱՎԵՏ ՀԱՄԱԳՈՐԾՄԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԽՈԶԸՆԴՈՏՆԵՐԸ և ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԵՌԱՆԿԱՐՆԵՐԸ ...	18
2.1 ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	18
✓ ՈՒՍՈՒՄ և ԱՇԽԱՏԱՆՔ. ՀԱՄԱՏԵՂՄԱՆ ՈՒՂԻՆԵՐ, ԽՈԶԸՆԴՈՏՆԵՐ, ՀԱՂԹԱՀԱՐՄԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	18
✓ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿ և ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՊԱՀԱՆՁԱՐԿ. ԵՊՀ ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԻ ՄՐՑՈՒՆԱԿՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ.....	23
✓ ԲՈՒՀԸ ՈՐՊԵՍ ՈՒՍԱՆՈՂ-ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱ ՄԻՋՆՈՐԴ. ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԿՐԹԱԿԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ.....	28
2.2. ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՊԱՀԱՆՁՆԵՐԻ ՀԱՇՎԱՌՈՒՄԸ ԵՊՀ ԱՌԱՐԱԿԱՅԱԿԱՆ ՑԱՆԿԻ ՁԵԱՎՈՐՄԱՆ և ԴԱՍԱՎԱՆԴՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ	32
✓ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԿԱԶՄՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ..	33

✓ ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ ԿԱՊԸ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ և ՀԱՄԱՐԱԿԱԿԱՆ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԻ ԻՄԱՑՈՒԹՅԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԻ ՀԵՏ.....	36
✓ ԴԱՍԱՎԱՆԴՄԱՆ ՄԻՏՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻՆ	39
✓ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՊԱՏԿԵՐԱՑՈՒՄՆԵՐԸ ԵՊՀ ՇՐՋԱՆԱՎԱՐՏՆԵՐԻ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԻ ՄԱՍԻՆ	42
2.3 ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑԱՅԻՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԻՆՏԵԳՐԱՑՎԱԾ ՄՈՂԵԼԸ ՈՐՊԵՍ ԲՈՒՀ-ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ԿԱՊԻ ՄԵԽԱՆԻԶՄ.....	47
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ	57
ՀԱՎԵԼՎԱԾ	58
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ԲԱԿԱԼԱՎՐԻԱՏԻ ԵՎ ՄԱԳԻՍՏՐԱՏՈՒՐԱՅԻ ԱՎԱՐՏԱԿԱՆ ԿՈՒՐՍՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏՈ ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԻ ՀԵՏ ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ ՀԱՐՑՄԱՆ ՀԱՐՑԱԹԵՐԹ.....	58

Ամփոփում

«Բուհական կրթության կապն աշխատաշուկայի հետ. համագործակցային կրթության ինտեգրացված մոդելի մշակման անհրաժեշտությունը և նախադրյալները» թեմայով հետազոտությունն իրականացվել է ԵՊՀ շրջանակներում՝ աշխատող ուսանողների, պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի և գործատուների շրջանում: Հետազոտության արդյունքները թույլ են տալիս հանգել հետևյալ եզրակացությունների.

- Հետազոտության արդյունքների համաձայն բուհ-աշխատաշուկա կապը խոչընդոտող էական գործոններից մեկը մասնագետի վերաբերյալ բուհի և աշխատաշուկայի պահանջների ու ընկալումների տարբերությունն է. գործատուները շեշտադրում են մասնագիտական-գործնական հմտությունները, մինչդեռ գիտելիք մատուցողների մեծամասնությունը կարևորում է ֆունդամենտալ գիտելիքների առկայությունը:
- Հետազոտության մասնակից բոլոր շահագրգիռ կողմերը շեշտադրում են բուհական գիտելիքի **ընդգծված տեսական բնույթը**: Ուսանողների և գործատուների համոզմամբ այս խնդիրը սահմանափակում է բուհական գիտելիքի սպառման հնարավորությունները: Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի գնահատմամբ խնդիրը նրանում է, որ համալսարանի դասախոսական անձնակազմի զգալի մասը (հաշվի առնելով նաև նրանց տարիքային բնութագիրը) կտրված է էմպիրիկ դաշտից, ինչի արդյունքում գիտելիքի մատուցման թե՛ մեթոդները, թե՛ բովանդակային բնութագիրն ունի ընդգծված պահպանողական բնույթ:
- Հետազոտության արդյունքները վկայում են այն մասին, որ աշխատող ուսանողների զգալի մեծամասնության գնահատմամբ բուհական գիտելիքի տեսական բնույթը դիտվում է ԵՊՀ մասնագետ պատրաստելու գործընթացի արդյունավետությունը նվազեցնող առանցքային գործոններից մեկը:
- Կիրառական գիտելիքների սահմանափակ պայմաններում ուսանողների մի զգալի մաս դիմում է գիտելիքի ստացման այլընտրանքային ճանապարհների: Մի կողմից, անընդհատ կրթության հայեցակարգի տեսանկյունից լրացուցիչ դասընթացներին մասնակցության ձգտումը դրական միտում է: Մյուս կողմից, այն հանգամանքը, որ այդ դասընթացներին ուսանողները հաճախում են հենց աշխատաշուկա ներգրավվելու նպատակով, մատնանշում է այս ոլորտում բուհի բացթողումները:
- Առարկայական ծրագրերի մեծ մասը կազմվում են ելնելով բուհի կողմից նախապես սահմանված ժամաքանակի բաժանումից, ինչը ևս հնարավորություն չի տալիս ավելացնել էմպիրիկ և նորարարական գիտելիքների ժամաքանակը: ԵՊՀ առարկայական ծրագրերը հաճախ արտասահմանյան ծրագրերի ուղղակի արտացոլանքն են և կազմվում են առանց հաշվի առնելու տեղական շուկայի պահանջները: Ավելին կրթական համակարգում գրեթե բացակայում է առարկայական ծրագրերը վերանայելու մշակույթը, ինչի արդյունքում դասընթացները կազմակերպվում և իրականացվում են Խորհրդային ժամանակաշրջանի նյութերով,

որոնք վաղուց սպառել են իրենց ակտուալությունը ժամանակակից հասարակությունում:

- Ուսումնական պրակտիկաների անցակցման բուհական ռազմավարությունը կարիք ունի զարգացման: Հիմնախնդրային է հատկապես այն փաստը, որ ուսանողների գնահատմամբ պրակտիկաներ իրականացնող կազմակերպությունների ցանկը սահմանափակ է, իսկ պրակտիկաների ծրագրերը, որպես կանոն, ճկուն չեն:
- Դասախոսների վերապատրաստման համալսարանական քաղաքականությունը կարիք ունի վերանայման և հստակ համակարգման: Խնդրահարույց է այն հանգամանքը, որ ԵՊՀ կողմից առաջարկվող դասախոսների վերապատրաստման դասընթացները չեն լրացնում այն տեղեկատվական բացը, որի հիման վրա բուհական գիտելիքը համահունչ կլիներ աշխատաշուկայի պահանջներին: Դասախոսների վերապատրաստումներն արդյունավետ կլինեն ինչպես գիտելիքների թարմացման, ծրագրերի վերանայման, ոլորտի նորամուծություններին ծանոթանալու տեսանկյունից, այնպես էլ տեսական գիտելիքների պրակտիկ կիրառման հնարավորությունների տեսանկյունից: Վերջինս էլ իր հերթին կնպաստի տեսության և պրակտիկայի միջև կապի ստեղծմանը և դրսևորմանը առարկայական ծրագրերում:
- Հետազոտության արդյունքները վկայում են բավականին հետաքրքիր միտումների մասին: Հետազոտված ուսանողների մի զգալի մաս նշել է, որ աշխատանքի է անցել դիմելով **Ֆակուլտետի դասախոսներին**: Անդրադառնալով այն հարցին, թե որ գործոններն են վճռորոշ դեր խաղացել աշխատանքի անցնելու տեսանկյունից, նշենք, որ հետազոտված աշխատող ուսանողները շեշտադրել են երկու հիմնական հանգամանք՝ ծանոթների, ընկերների խորհուրդները և առաջարկները /54,7%, և անձնական նախաձեռնություններն ու այցելությունները գործատու կազմակերպություններ /33,7%/: Ընդ որում, բավականին հետաքրքիր կապ գոյություն ունի աշխատանքի անցնելու վճռորոշ գործոնների և այն հարցի միջև, թե ինչպես են ուսանողները գտել աշխատանք: Այսպես, ֆակուլտետի դասախոսների միջոցով աշխատանքի անցած ուսանողների 50%-ը նշել է, որ աշխատանքի անցնելու հարցում վճռորոշ դեր են ունեցել համալսարանական պրակտիկաների ընթացքում ձեռք բերած ծանոթություններն ու կապերը: Ծանոթների և բարեկամների միջոցով աշխատանքի անցած ուսանողների մեծամասնությունը՝ 31%-ը ևս փաստել է, որ պրակտիկաների ընթացքում ձևավորված կապերը նշանակալի դեր են ունեցել աշխատանքի անցնելու գործում: Հետևաբար, կարելի է եզրակացնել, որ այն սոցիալական կապիտալը, որն ուսանողներն օգտագործում են իբրև աշխատաշուկայում ներգարվվելու մեխանիզմ, և որը, համաձայն հասարակական կարծրատիպերի, պետք է համընկնի ծանոթ-խնամի ինստիտուտի հետ, իրականում, ներառում է նաև մասնագիտական դաշտում ձևավորված հարաբերությունների և կապերի ցանցը, որն իր հերթին, ձևավորվում է պրակտիկաների և դասախոսական անձնակազմի ազդեցության ներքո: Հետևաբար, կարելի է եզրակացնել, որ բուհի ուսանողները մշակել են համալսարանական ռեսուրսների առավել արդյունավետ օգտագործման ոչ ֆորմալ համակարգ, որի

ինստիտուցիոնալիզացումը կարող է էապես ազդել բուհ-աշխատաշուկա կապի ամրապնդման և զարգացման վրա:

- Համալսարանական պրակտիկաների թերությունների հետ մեկտեղ, դրանք նշանակալի ազդեցություն ունեն հատկապես մասնագիտական աշխատաշուկայում ներգրավվելու հնարավորությունների վրա: Պրակտիկաներից ստացված գիտելիքները հատկապես բարձր են գնահատվում մասնագիտական աշխատանքով զբաղվող ուսանողների կողմից: Պրակտիկաների կարևորության մասին են վկայում նաև հետազոտության այն տվյալները, համաձայն որոնց թե՛ բակալավրիատի, թե՛ մագիստրատուրայի ուսանողների աշխատանքային փորձի սկիզբը համընկնում է երրորդ կուրսի ավարտի հետ, որն արտադրական պրակտիկայի անցկացման ուսումնական կիսամյակի ավարտն է:

Հետազոտության արդյունքների հիման վրա առաջարկվում է բուհական համակարգում ներդնել **Համագործակցային կրթության ինտեգրացված մոդել (ՀԿԻՄ):** ՀԿԻՄ մոդելի տարբերը և փուլերը ներկայացվում են սույն հաշվետվության Մաս II-ի երրորդ բաժնում:

ՀԿԻՄ-ը տեղեկատվական համակարգ է, որն ուղղված է բուհ-աշխատաշուկա կապի արդյունավետության բարձրացմանը:

ՀԿԻՄ-ի առանցքային ելակետերը հետևյալն են.

1. ՀԿԻՄ-ը պետք է հանդիսանա կրթական քաղաքականության մի մասը
2. ՀԿԻՄ-ը ենթադրում է տեղեկատվական ենթահամակարգերի զարգացում, ինֆորմացիայի հավաքման հստակ մեթոդաբանությունների մշակում, հետադարձ կապի ապահովման մեխանիզմների կատարելագործում:
3. ՀԿԻՄ-ը բազմակողմանի համագործակցային մոդել է այնպիսի շահագրգիռ խմբերի միջև, ինչպիսիք են՝ ուսանողները, շրջանավարտները, դասախոսները, ֆակուլտետների ադմինիստրատիվ անձնակազմը, կարիերայի և շրջանավարտների կենտրոնները, կրթության որակի ապահովման բաժինները, գործատուները:
4. Առաջարկվող մոդելը կարող է հանդես գալ ոչ միայն որպես առանձին ենթակառուցվածք, ինստիտուտ կամ բաժին, այլ խոսքը գնում է այնպիսի տեղեկատվական համակարգի մասին, որը պետք է բաղկացուցիչ մաս կազմի բուհական կառույցի տարբեր սուբյեկտների գործառնության մեջ:

ՀԿԻՄ մոդելի ներդրումը ենթադրում է զարգացած հետազոտական ներուժի առկայություն: Լինելով տեղեկատվական հոսքերի կառավարման մոդել, այն հիմնվում է անընդհատ ուսումնասիրությունների և հետազոտությունների տվյալների վրա: Մոդելը հնարավորություն է տալիս անընդհատ պարբերականությամբ իրականացնել ուսումնասիրություններ այնպիսի ոլորտներում ինչպիսիք են՝ աշխատաշուկայի զարգացման միտումներ, շրջանավարտների կարիերայի զարգացման ուղիների, շրջանավարտների և ուսանողների աշխատանքային փորձի նկարագիր, բոլոր շահագրգիռ կողմերի կարիքների և պահանջների գնահատում, դասախոսական անձնակազմի աշխատանքային փորձի ուսումնասիրություն, ուսումնական և առարկայական ծրագրերի պրոցեսի կազմակերպում և կոորդինացում՝ ելնելով դուրս բերված կարիքների գնահատումից, արտադրական

պրակտիկաներն իրականացնող կազմակերպությունների բազայի թարմացում, ընդլայնում, պրակտիկաների ծրագրերի վերանայում, ադապտացում դուրս բերված կարիքների գնահատմանը և այլն:

Լինելով ինտեգրացված կրթական կառավարման գործիք, ՀԿԻՄ-ը պետք է ունենա կենտրոնացված տեղեկատվական կենտրոն, որը, լինելով պետականորեն լիազորված, նպատակահարմար է ընդգրկել Կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնի ենթակառուցվածքում:

Ներածություն

Բարձրագույն կրթության որակի ապահովման ժամանակակից քննարկումների համատեքստում հատկապես արդիական է դարձել բուհ-աշխատաշուկա արդյունավետ համագործակցության մոդելի մշակման և զարգացման հարցը: Վերջինիս համատեքստում էական հիմնախնդիրներից է հանդիսանում այն հանգամանքը, որ բուհերը և գործատուները մշտապես «խոսում են տարբեր լեզուներով»: Գործատուները կողմնորոշված են դեպի շուկայական զարգացումները, իսկ բուհն իրենից ներկայացնում է գիտելիքի փոխանցման ինստիտուցիոնալիզացված ակադեմիական դաշտ, որի զարգացման ուղենիշերը գտնվում են գիտակրթական նպատակների և մարտահրավերների տիրույթում: Բուհ-աշխատաշուկա արդյունավետ կապի ստեղծման փորձերի մեծ մասի սահմանափակությունը կայանում է նրանում, որ դեպքերի մի մասում փորձ է արվում բուհական կրթությունը կողմնորոշել շուկայական պահանջներին, ինչն էականորեն սահմանափակում է գիտական կրթության զարգացման հեռանկարները: Մյուս կողմից՝ գործատուների պահանջների համապատասխանեցումը բուհական կրթության չափանիշներին ևս հիմնախնդրային է, քանի որ շուկայի անկանոն զարգացումների պայմաններում այդպիսի համապատասխանեցումը կարող է պարզապես հանգեցնել կազմակերպությունների մրցունակության նվազմանը: Բուհ-աշխատաշուկա արդյունավետ կապի ստեղծման հնարավորությունների ուսումնասիրման համար իրականացվել է սոցիոլոգիական հետազոտություն՝ «Բաց հասարակության հիմնադրամ-Հայաստան» ֆինանսական օժանդակությամբ, որի հիմքում ընկած են հետևյալ առանցքային հարցադրումների պարզաբանումները.

- ինչպիսին է բուհ-աշխատաշուկա ներկայիս կապի առանձնահատկությունը;
- ինչպիսի առանցքային խնդիրներ են առկա բուհական կրթությունը աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանեցնելու համատեքստում, բուհական քաղաքականության համատեքստում;
- ինչպիսի փոփոխություններ են անհրաժեշտ բուհ-աշխատաշուկա կապի արդյունավետության բարձրացման, կրթության որակի ապահովման, աշխատունակության հնարավորությունների զարգացման համատեքստում:

Ծրագրի հաշվետվությունը բաղկացած է երկու մասից.

Առաջին մասում ներկայացվում է ոլորտային գրականության և վիճակագրական տվյալների վերլուծությունը, իրականացված սոցիոլոգիական հետազոտության մեթոդաբանության, մեթոդների, ընտրանքի նկարագրությունը:

Երկրորդ մասում շարադրվում են հետազոտության առանցքային արդյունքները և բուհ-աշխատաշուկա արդյունավետ կապի ստեղծման հնարավորությունների դիտանկյունից մշակված և առաջարկվող տեղեկատվական հայեցակարգը: Հետազոտության արդյունքների և

եզրակացությունների հիման վրա առաջարկվում է մշակել համագործակցային կրթության ինտեգրացված մոդել (ՀԿԻՄ), որը միջանկյալ օղակ կհանդիսանա բուհ-աշխատաշուկա հարաբերությունների միջև՝ նպաստելով հարաբերությունների արդյունավետության բարձրացմանը:

Հաջորդիվ ներկայացվող հետազոտության արդյունքները կքննարկվեն ՀԿԻՄ-ի համատեքստում՝ ընդգծելով վերջինիս մշակման և զարգացման անհրաժեշտությունը, նախապայմաններն ու հնարավորությունները Հայաստանյան բուհական համակարգում՝ ԵՊՀ-ի օրինակով:

Մաս I. Բուհ-աշխատաշուկա համագործակցություն. Հիմնախնդրային իրավիճակի սահմանում, հետազոտության մեթոդաբանական և մեթոդական հիմքերի նկարագրություն

1.1 Բուհ-աշխատաշուկա հարաբերություններ. հետազոտական արդյունքներ, ոլորտային կառույցներ, զարգացման հեռանկարներ

Տվյալ ենթաբաժնում անդրադարձ կկատարվի բարձրագույն կրթության որակի ապահովման ոլորտում, մասնավորապես աշխատաշուկա-բուհ համագործակցության վերաբերյալ վերջին տարիներին իրականացված հետազոտությունների արդյունքներին, վերջիններիս իրականացման մեթոդաբանական խնդիրներին, կարիերայի զարգացման ուղղությամբ միջազգային հետազոտությունների տրամաբանությանը, ոլորտում ընդգրկված ԵՊՀ ենթակառուցվածքների գործունեությունների առանձնահատկություններին, կանոնադրական սկզբունքներին, ոլորտում առկա բացերին և նվաճումներին:

2005թ-ին միանալով Բոլոնիայի հռչակագրին և ստանձնելով դրանում ամրագրված սկզբունքների իրագործման պարտավորությունը՝ Հայաստանի կրթական համակարգը ներկայումս գտնվում է ակտիվ փոխակերպումների շրջանում: Հռչակագրում ամրագրված սկզբունքներից կարևորագույններից մեկը հանդիսանում է կրթության որակի երաշխավորումը և կրթության երաշխավորման հարցերի շուրջ համապատասխան եվրոպական կառույցի ձևավորումը¹: Այդուամենայնիվ, կրթության որակը մնում է կրթության բնագավառում առավել անորոշ և ոչ միանշանակ սահմանվող կատեգորիաներից մեկը, որում շահագրգռված են մի շարք սոցիալական սուբյեկտներ, որոնց թվում առավել ուղղակիորեն ուսանողները, գործատուները, բուհերը ի դեմս իրենց ղեկավարության և պրոֆեսորադասախոսական կազմի:

¹ Բոլոնիայի գործընթացը Հայաստանում. Ուղեցույց – Յու Սարգսյան, Ա. Բուդաղյան, Երևան 2008, էջ 8

Կրթության որակ հասկացության ոչ միանշանակությունը պայմանավորված է ոչ միայն վերջինիս չափման մեթոդաբանական խնդիրներով, այլև այդ հասկացության դրսևորման տիրույթների բազմազանությամբ²: Բարձրագույն կրթության համատեքստում, թերևս, կրթության որակի սահմանող կարևորագույն ինդիկատորներից/չափորոշիչներից մեկը վերաբերում է կրթության սպառման հնարավորություններին: Որքան նման հնարավորություններն ավելի շատ են, այնքան վստահաբար կարելի է պնդել, որ մատուցված կրթությունը համապատասխանում է որակի չափանիշներին:

Բարձրագույն կրթության սպառման միջավայրերից մեկը՝ աշխատաշուկան, գտնվում է անկանոն զարգացումների շրջանում: Հետխորհրդային շրջանի ավարտից ի վեր «պետպատվեր» հասկացությունը դարձել է ոչ այնքան գործատուների պահանջների, որքան անվճար ուսումնառելու պայմանների արտացոլում: Ավելին, շուկայական տնտեսության պայմաններում, երբ ոչ պետական և պետական բուհերը կանգնած են ֆինանսավորման լուրջ խնդիրների առջև, տեղի է ունեցել շրջանավարտների թվաքանակի խիստ աճ, ինչը, ակնհայտաբար, ի հայտ է բերում աշխատաշուկայում՝ շրջանավարտների ընդգրկման և մրցունակության լուրջ խնդիրներ: Բոլոր այս զարգացումների ներքո ՀՀ բուհերը, այսօր, կանգնած են ներպարփակված կառույցների վերածվելու վտանգի առջև, երբ դրանց գործունեությունը կսահմանափակվի ներբուհական գործընթացներով՝ թողնելով շրջանավարտներին «բախտի քմահաճույքին»: Այս տեսանկյունից հատկապես արդիական է բուհ-աշխատաշուկա կապի ներկայիս վիճակի ուսումնասիրությունը, խնդիրների և զարգացման հնարավորությունների բացահայտումը:

Հարկ ենք համարում անդրադառնալ ոլորտում իրականացված մի շարք հետազոտությունների, ինչպես նաև ռազմավարական զարգացման փաստաթղթերին՝ ուսումնասիրմանը ենթակա իրավիճակը առավել ընդգրկուն ներկայացնելու համար:

Հայաստանում կրթության ոլորտում իրականացվող հետազոտությունները բազմազան են: Վերջին տարիներին, թերևս դրանք առավելապես կետրոնացած են հանրակրթական ոլորտի վրա (ընդ որում, մեծամասամբ պետական պատվերով հետազոտություններ), հաշվի առնելով վերջինում տեղի ունեցող ակտիվ բարեփոխումների շրջանը:

Մասնագիտական կրթության բնագավառում անցկացրած խոշորագույն հետազոտություններից մեկը կատարվել է ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրի հայաստանյան գրասենյակի և ՀՀ ԿԳՆ պատվերով 2005 թ.-ին³: Հետազոտության արդյունքների հիման վրա քննարկվել և ներկայացվել են մի շարք կարևորագույն եզրակացություններ և առաջարկություններ, որոնք նշանակալի են նաև տվյալ ուսումնասիրության շրջանակներում: Մասնավորապես, շեշտադրվում է բուհերի կառավարման օղակներում գործատուների

² Trends 2010: A decade of change in European higher education, by Andree Sursock & Hanne Smidt, EUA publications, 2010

³ ՀՀ մասնագիտական կրթության բնագավառում պետական քաղաքականության զարգացման հայեցակարգային մոտեցումներ: Հետազոտական հաշվետվություն, Երևան, 2005.

ներգրավված անհարժեշտությունը⁴: Այս առումով իրավական հիմքերը ստեղծվել են «Բուհական և հետբուհական կրթության մասին» ՀՀ օրենքի՝ բուհերի կառավարման նոր կարգի միջոցով, որը վերաբերում է, և հաստատվել է 2005թ. հունիսի 23-ի թիվ 975 որոշմամբ: Վերջինս հնարավորություն է տալիս, բուհերի կառավարման խորհրդում առաջադրել այդ թվում նաև գործատուների: Այսօր, ԵՊՀ կառավարման խորհրդում ներկայացված է միայն մեկ գործատու:

Գործատուներ-բուհեր համագործակցության ավանդույթն իր ուրույն տեղն ու դերն ունի միջազգային կրթական հաստատություններում և իր նշանակալի ներդրումն ունի կրթության որակի ապահովման գործընթացում⁵: Կրթական գործընթացում գործատուների՝ կամ այլ կերպ ասած արտաքին շահեկիցների մասնակցության անհրաժեշտության մասին կխոսվի նաև տվյալ հետազոտության շրջանակներում:

Եվս մեկ կարևորագույն հիմնախնդիր, որի մասին խոսվել է 2005թ. հետազոտության շրջանակներում, վերաբերում է արտադրական պրակտիկաների պլանների փոփոխմանը՝ վերջինիս վերահսկողության և հաշվետվականության մեխանիզմների ընդլայնման հնարավորությունների զարգացմանը:⁶ Այս հանգամանքը հատկապես հիմնախնդրային է և մանրամասն կքննարկվի նաև մեր հետազոտության շրջանակներում՝ իբրև բուհ-աշխատաշուկա կապի արդյունավետությունը բարձրացնող կարևորագույն հիմնաքարերից մեկը:

Քանի որ սույն հետազոտությունը կենտրոնանում է ԵՊՀ-ում գործատու-բուհ կապի ուսումնասիրմանը, նպատակահարմար է անդրադառնալ ԵՊՀ ներբուհական համակարգում՝ հիմնախնդրին վերաբերվող հետազոտությունների մեթոդաբանական խնդիրներին և հետազոտական արդյունքներին:

ԵՊՀ-ում մատուցվող կրթական ծառայությունների և աշխատաշուկայի պահաջների համապատասխանության շուրջ լայնածաված հետազոտություն անց է կացվել 2008թ-ին, ԵՊՀ սոցիոլոգիայի ֆակուլտետին կից գործող Կիրառական սոցիոլոգիական հետազոտությունների լաբորատորիայի կողմից: Հետազոտության արդյունքների համաձայն, ԵՊՀ շրջանավարտների 19.1%-ը չի աշխատում և փնտրում է աշխատանք, իսկ 10.1%-ը ընդհանրապես չի փնտրում աշխատանք, մինչդեռ 70.8% շրջանավարտները կարողանում են տեղավորվել աշխատաշուկայում: Այս ցուցանիշները, այնուամենայնիվ տարբեր են բակալավրի և մագիստրոսի աստիճան ստացած մասնագետների համար, և հետազոտության արդյունքները վկայում են, որ բակալավրի աստիճանով շրջանավարտների 23.4%-ը չի գտնում աշխատանք և իրեն համարում է գործազուրկ, մինչդեռ

⁴ ՀՀ մասնագիտական կրթության բնագառավում պետական քաղաքականության զարգացման հայեցակարգային մոտեցումներ: Հետազոտական հաշվետվություն, Երևան, 2005, էջ. 146

⁵ Examining quality culture: part 1: Quality assurance processes in higher education Institutions, by Tia Loukkola and Therese Zhang, EUA publications 2010

⁶ ՀՀ մասնագիտական կրթության բնագառավում պետական քաղաքականության զարգացման հայեցակարգային մոտեցումներ: Հետազոտական հաշվետվություն, Երևան, 2005, էջ 148

մագիստրատուրայի շրջանավարտների դեպքում այս թիվն ավելի քան կրկնակի փոքր է և կազմում է 9.8%⁷:

Նշենք, որ այդ հետազոտության ընթացքում շրջանավարտների ցուցակները կազմվել են ԵՊՀ արխիվում գտնվող տվյալներից, որոնց մի զգալի մասում տեղ գտած տեղեկատվությունը հնացած էր: Եվ այս հանագամանքը, հետազոտական թիմի հավաստմամբ, էականորեն բարդեցրեց ուսումնասիրությունը: Ուստի և շրջանավարտների տվյալների համակարգված բազայի ստեղծումը էական նշանակություն ունի այս ոլորտում ցանկացած հետազոտության արդյունավետության համար:

Վերջին երեք տարիների ընթացքում ԵՊՀ-ում գործող «Համալսարանական կրթության որակի ապահովման և վերահսկման» կենտրոնն իր բազմաթիվ գործառույթների շարքում (դասախոսների տարեկան գնահատումների արդյունքների ընդհանրացում, ընթացիկ և ավարտական քննաշրջանների արդյունքների համակարգված բազայի մշակում և այլն) իրականացնում է «ԵՊՀ-ում ստացած կրթությունից շրջանավարտների բավարարվածության գնահատում»: Հետազոտությունն անց է կացվում յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա ավարտին՝ բակալավրիատի և մագիստրատուրայի շրջանավարտների հետ՝ ավարտական բոլոր քննությունների ավարտից հետո: Հետազոտությունների ընտրանքը հիմնված է 100% ներկայացուցչականության վրա: Հետազոտության առաջին տարվա ընթացքում շրջանավարտները լրացնում էին համապատասխան հարցաթերթերը ավարտական դիպլոմները ստանալուց անմիջապես առաջ: Այլ կերպ ասած, ներկայանալով լրացված հարցաթերթով՝ շրջանավարտը ստանում էր իր ավարտական վկայականը: Քանի որ հարցաթերթերի լրացման ընթացքը չէր ենթարկվում և որևէ վերահսկման, ուստի ստացված արդյունքները լի էին անճշտություններով, չլրացված հարցերով, անտրամաբանական պատասխաններով և այլն: Հաջորդ տարիներին շրջանավարտների ներգրավման գործընթացը վերափոխվեց. այսուհետ հարցաթերթերը բաժանվում էին ֆակուլտետներին՝ դեկանատներին, և այնուհետ արդեն շրջանավարտներին: Նշենք, որ վերոնշյալ հետազոտությունները հատկապես կենտրոնացած են ներբուհական կրթական գործընթացից շրջանավարտների բավարարվածության գնահատման վրա: Հարցաթերթը պարունակում է միայն երկու հարց շրջանավարտների աշխատանքային փորձի նկարագրի վերաբերյալ: Առավել ծավալուն հարցաթերթի օգտագործումը, թերևս, կլիներ անարդյունավետ, հաշվի առնելով որ լրացման գործընթացը ինքնակազմակերպվող է (self-administrative survey), ինչն արդեն իսկ պահանջում է սահմանափակ թվով հարցեր պարունակող հարցաթերթ: Այդուհանդերձ, ցանկալի կլիներ, որ ստացված տեղեկատվությունը տրամադրվեր օրինակ Շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնին, ինչպես նաև հասանելի լիներ համալսարանի

⁷ ԵՊՀ կողմից տրվող կրթության համապատասխանությունը աշխատաշուկայի և հասարակության պահանջներին, մաս 2, էջ 9.

կայքում: 2010թ. իրականացված հետազոտության արդյունքների համաձայն կարելի է փաստել, որ աշխատանք չունեցող շրջանավարտների 77,1%-ը բակալավրի աստիճան ստացող շրջանավարտներն են, մինչդեռ մագիստրոսական ծրագրի շրջանավարտների մոտ այդ տոկոսն ավելի ցածր է՝ 49,3%: Ընդ որում, առկա է էական տարբերություն նաև իրենց մասնագիտությամբ և այլ մասնագիտություններով աշխատող շրջանավարտների թվաքանակի միջև: Այսպես, իրենց մասնագիտությամբ աշխատում են մագիստրոսի աստիճան ունեցող շրջանավարտների 36,7% և բակալավրի կրթական աստիճան ունեցող շրջանավարտների 12,6%: Այս ցուցանիշով «մագիստրոսները» շուրջ 3 անգամ գերազանցում են բակալավրի աստիճան ունեցողներին:

Ընդ որում, այլ մասնագիտությամբ աշխատող շրջանավարտների պարագայում կրթական աստիճանն արդեն էական դեր չի կատարում: Այսպես, այլ մասնագիտությամբ են աշխատում մագիստրոսական աստիճան ունեցողների 14,0%-ը և բակալավրի աստիճան ունեցողների 10,3%-ը⁸:

Բուհ-աշխատաշուկա կապի ստեղծման մեխանիզմների միջազգային փորձը վկայում է այդ տիրույթում կարևորագույն օղակներից մեկի՝ շրջանավարտների միությունների ստեղծման մասին: Եվրոպական և ամերիկյան գրեթե բոլոր համալսարաններում շրջանավարտների միությունները բավականին զարգացած կառույցներ են, որոնք ունեն ֆինանսական լուրջ կապիտալ և մարդկային ռեսուրսներ՝ շրջանավարտներին վերաբերող բազմաթիվ խնդիրները լուծելու համար: Արդարացի կլինի նաև նշել, որ անկախ նման կառույցների զարգացման մակարդակից՝ շրջանավարտների ուսումնասիրության խնդիրը շարունակում է մնալ արդիական: Սույն թվականին Ռուսիայում տեղի ունեցած «Կյանքն ուսումն ավարտելուց հետո. շրջանավարտների աշխատունակության, ուսումնական ծրագրերի մշակման, կրթության որակի ապահովման հարցերի շուրջ» գիտաժողովի քննարկումներից պարզ դարձավ, որ, խնդրի լուծման ամենաարդյունավետ մեխանիզմը շրջանավարտների և աշխատողների շրջանում լայնածավալ հետազոտությունների անցկացումն է, որոնք համալսարանների մի մասում՝ օրինակ Գերմանիայում, իրականացվում են անկախ հետազոտական կառույցների կողմից, մյուս մասում՝ Օրինակ Ռուսիայում, Հունգարիայում շրջանավարտների միությունների և համալսարանական կրթության որակի համար պատասխանատու բաժինների կողմից:

Այս տեսանկյունից անդրադառնանք ԵՊՀ շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնի գործունեությանը (ՇԿԿ), որը ստեղծվել է 2006 թ.-ի հունիսի 1-ին՝ ԵՊՀ գիտական խորհրդի որոշման համաձայն: Կենտրոնի գործունեության հիմնական նպատակն է նպաստել աշխատաշուկայում ԵՊՀ շրջանավարտների և ուսանողների մրցունակության բարձրացմանը, շրջանավարտների և համալսարանի միջև մշտական կապի ամրապնդմանն

⁸ ԵՊՀ-ում ստացած կրթությունից շրջանավարտների բավարարվածության գնահատում, ԵՊՀ 2010

ու համագործակցության աճին, շրջանավարտներին առնչվող խնդիրների լուծմանը⁹: Կենտրոնի կանոնադրության համաձայն՝ դրա խնդիրների շարքում զգալի տեղ է հատկացված աշխատաշուկայի զարգացման միտումների, շրջանավարտների կարիերայի զարգացման ակնկալիքների և մրցունակցության խնդիրների ուսումնասիրմանը:

Այս հետազոտության տեսանկյունից հատկապես հետաքրքիր է այն, թե տեղեկատվության հավաքագրման և տարածման ինչպիսի մեխանիզմներ ունի ԵՊՀ ՇԿԿ-ն: Ընդանուր առմամբ, ինչպես նշեց ՇԿԿ տնօրենը, կենտրոնի գործունեությունը բաղկացած է հետևյալ տարրերից:

- Համագործակցություն գործատուների հետ: Գործատուների հետ համագործակցության հուշագրերի կնքման ընթացակարգը դեռևս նոր պետք է ներդրվի, ուստի այս ոլորտում շեշտը դրվում է ՇԿԿ-ԵՊՀ փոխադարձ հետաքրքրությունների վրա: Դեպքերի մեծ մասում գործատուներն իրենք են դիմում կենտրոնին՝ համապատասխան որակավորում ունեցող մասնագետների գտնելու նպատակով: Կենտրոնի հետադարձ կապի մեխանիզմը գործում է մեծամասամբ գործատուների միջոցով, որոնցից կենտրոնի աշխատողները պարբերաբար տեղեկատվություն են ստանում կենտրոնի միջոցով գործատուին ուղղորդված այս կամ այն շրջանավարտի աշխատանքային փորձի վերաբերյալ: Կենտրոնն իրականացնում է նաև աշխատաշուկայի զարգացման միտումների ուսումնասիրությունը՝ տարբեր կայքերում /careercenter.am; jobs.am/ գործատուների կողմից հրապարակված հայտարարությունների բովանդակության, ինչպես նաև արդեն իսկ համագործակցող գործատուների պահանջների վերլուծության հիման վրա:
- Կենտրոնի շրջանավարտների բազան ստեղծվում է բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ավարտական կուրսերի ուսանողների կողմից լրացվող հարցաթերթերի հիման վրա: Ներկայումս կենտրոնն ունի 18000 շրջանավարտի էլ.փոստի հասցեների ցուցակ: 2010թ. տվյալներով 2500 ուսանող ներգարվված է եղել կենտրոնի աշխատանքներում:
- Կենտրոնն աշխատում է նաև ուսանողների հետ կարիերայի զարգացման ուղղությամբ տարբեր դասընթացներ կազմակերպելով:

ԵՊՀ ՇԿԿ դեռևս չունի որևէ գնահատող ուսումնասիրություն շրջանավարտների կարիերայի զարգացման, ուսանողների և գործատուների դիրքորոշումների, կարծիքների և կարիքների վերաբերյալ: Ինչպես հավաստիացրեց կենտրոնի տնօրենը, նման լայնածավալ հետազոտություն նախատեսվում է իրականացնել սույն թվականի սեպտեմբերից:

Ընդհանրացնելով կարելի է եզրակացնել, որ ոլորտում առկա են հետևյալ հիմնախնդիրները.

- շրջանավարտների, ուսանողների կարիերայի զարգացման, գործատուների պահանջների վերաբերյալ հետազոտությունների սակավություն,

⁹ Երևանի պետական համալսարանի Կարիերայի և շրջանավարտների կենտրոնի կոնսանդություն. կետ 211-215

- իրականացվող հետազոտությունների մեթոդաբանական անճշտություններ
- ուսումնասիրությունների անցկացման ընթացակարգերի ռազմավարական փաստաթղթերի զարգացման անհրաժեշտություն
- տեղեկատվության թափանցիկության պակաս

1.2 Հետազոտության մեթոդաբանական և մեթոդական հիմքերը

Ակնհայտ է, որ կրթության բնագավառը վերջին տարիներին դարձել է հետաքրքրության և ուսումնասիրությունների կիզակետ հայ հասարակության մեջ: Միննույն ժամանակ, կրթության որակն այնքան ընդգրկուն և բազմաշերտ երևույթ է, որ այստեղ դժվար է մեկ հետազոտությամբ պատասխանել բոլոր հրատապ հարցերին: Կրթության որակի բոլոր բաղադրիչներից մեր հասարակության մեջ, թերևս, առավել արդիական է հետազոտաշխատանքային գործունեություն ծավալելու տեսանկյունից տրվող կրթության համապատասխանությունն աշխատաշուկայի պահանջներին: Այս տեսանկյունից, որպես կրթության որակի ուսումնասիրության քայլերից ամենարդիական սույն հետազոտությունը միտված է լինելու ԵՊՀ-աշխատաշուկա կապի ուսումնասիրմանը՝ առաջարկվող կրթության և գործատուների պահանջների միջև համապատասխանության տեսանկյունից: ԵՊՀ ընտրության հանգամանքը պայմանավորված է նրանով, որ վերջինս համարվում է ՀՀ մայր բուհ-ը, որն իր մասնաճյուղերն ունի նաև ՀՀ այլ մարզերում: Ավելին, ԵՊՀ-ն այսօր այն բարձրագույն ուսումնական հաստատությունն է, որն ունի ամենաշատ թվով ուսանողներ և պատրաստում է մասնագետներ ամենատարբեր մասնագիտությունների գծով՝ ընդգրկելով գրեթե ամբողջ աշխատանքային շուկան:

Հետազոտության նպատակն է ուսումնասիրել և գնահատել ԵՊՀ-ի կողմից տրվող կրթության համապատասխանությունը աշխատաշուկայի և հասարակության պահանջներին:

Հետազոտության շրջանակներում առաջադրվել և ուսումնասիրվել են **հետևյալ խնդիրները**.

Աշխատող ուսանողներ

1. Դուրս բերել ուսանողների արդյունավետ զբաղվածությունն ապահովող առանցքային գործոնները (ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կապիտալների դերը աշխատանքի տեղավորման գործընթացում)
2. Գնահատել ԵՊՀ-ի կողմից տրվող մասնագիտական գիտելիքների և պրակտիկաների արդյունավետությունն աշխատաշուկայի պահանջների կոնտեքստում:
3. Ուսումնասիրել լրացուցիչ դասընթացների և վերապատրաստումների ազդեցությունը ուսանողների զբաղվածության մակարդակի վրա:
4. Աշխատող ուսանողների գնահատականները ԵՊՀ գործառնությունների վերաբերյալ՝ բուհ-գործատու արդյունավետ համագործակցության տիրույթում:

Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմ

1. Պարզել ֆակուլտետային ուսումնական պլանների կազմման գործընթացի առանձնահատկությունները
 - պարզել, թե ինչ սկզբունքներով են տարանջատվում բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ուսումնական պլանները,
 - պարզել դասընթացների միտվածությունը՝ տեսական-ֆունդամենտալ, թե պրակտիկ, կիրառական
2. Պարզել ուսումնական ծրագրերի կազմման յուրահատկությունները. բովանդակություն և դասավանդման մեթոդներ:
 - բացահայտել աշխատաշուկայի պահանջների, միջազգային ստանդարտների, գիտական զարգացումների դերը և արտացոլվածությունը ուսումնական ծրագրերում,
 - ուսումնասիրել դասավանդվող առարկաներում տեսական ու գործնական պարապմունքների բաշխվածությունը,
 - նկարագրել կիրառվող դասավանդման մեթոդները:
3. Գնահատել ինֆորմացիոն ռեսուրսների հասանելիությունը, արդյունավետությունը
 - վերապատրաստման դասընթացների արդյունավետության գնահատում
 - փորձի փոխանակում էֆեկտիվությունը
 - ամենատարբեր գիտական իրադարձություններին մասնակցության կարևորություն

Գործատուներ

1. Բացահայտել տարբեր մասնագիտությունների շրջանավարտների մասնագիտական աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունները և նրանց գիտելիքների համապատասխանությունը աշխատաշուկայի պահանջներին:
2. Պարզել, թե ինչ չափանիշներով են գործատուներն աշխատանքի վերցնում այս կամ այն մասնագետին:
3. Նկարագրել գործատուների պատկերացումները մասնագիտական աշխատուժի որակի գործոնների մասին:

Տեղեկատվության ստացման մեթոդները և ընտրանքը: Առաջադրված խնդրիների վերաբերյալ տեղեկատվության հիմնական կրողներն են ԵՊՀ բակալավրիատի և մագիստրատուրայի ավարտական կուրսերի աշխատող ուսանողները, ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմը և գործատուները:

Որպես տեղեկատվության ստացման մեթոդներ օգտագործվել են քանակական և որակական հարցազրույցների մեթոդները՝ շահագրգիռ կողմերի գլխավոր համախմբությունից կազմված ընտրանքի ներկայացուցիչների հետ: Հետազոտության ընթացքում, մասնավորապես, օգտագործվել են հետևյալ մեթոդները.

1. Ստանդարտացված հարցազրույցներ ընտրված ֆակուլտետների աշխատող ուսանողների հետ:
2. Կիսաստանդարտացված հարցազրույցներ ԵՊՀ-ի ընտրված մասնագիտությունների ամբիոնի վարիչների, առաջատար դասախոսների հետ: Առաջատար դասախոսների շարքում ընտրվել են նախապես ընտրված մասնագիտությունների գծով այս կամ այն ամբիոնում դասավանդող մի քանի ասիստենտներ, դոցենտներ ու պրոֆեսորներ:
3. Կիսաստանդարտացված հարցազրույցներ գործատուների հետ:

Հետազոտության ընտրանքը

Ֆակուլտետների ընտրության հարցում հաշվի է առնվել աշխատաշուկայում առավել պահանջարկ վայելող մասնագիտությունների ցանկը: Ֆակուլտետների չորս հիմնական խոշոր բլոկներից՝ բնագիտական, ճշգրիտ գիտություններ, հասարակագիտական և հումանիտար, ընտրանքում ընդգրկվել են առավել շատ և առավել քիչ պահանջարկ վայելող մեկական ֆակուլտետ (հաշվի առնելով վերջիններիս համագործակցության պատրաստակամությունը): Համաձայն այդ սկզբունքի՝ հետազոտության ընտրանքում ընդգրկվել են հետևյալ ֆակուլտետները.

Ճշգրիտ գիտություններ

- Ռադիոֆիզիկայի ֆակուլտետ
- Ինֆորմատիկայի և կիրառական մաթեմատիկայի ֆակուլտետ

Բնագիտական ուղղություն

- Կենսաբանության ֆակուլտետ
- Աշխարհագրական ֆակուլտետ

Հումանիտար ուղղություն

- Փիլիսոփայության և հոգեբանության ֆակուլտետ
- Ռոմանոգերմանական ֆակուլտետ

Հասարակագիտական ուղղություն

- Սոցիոլոգիայի ֆակուլտետ
- Միջազգային հարաբերությունների ֆակուլտետ

Հետազոտությունն իրականացվել է վերոհիշյալ ֆակուլտետներում: Մասնավորապես աշխատող ուսանողներն ընտրվել են նպատակաուղղված ընտրանքի սկզբունքներին համաձայն՝ հիմնվելով սոցիալական ցանցի վրա: **Հետազոտությանն են մասնակցել բակալավրիատի ավարտական կուրսի 225 և մագիստրատուրայի՝ 70 ուսանողներ:**

Ինչ վերաբերվում է դասախոսական անձնակազմի և գործատուների շրջանում անցկացվող հարցազրույցների ընտրանքին, ապա.

1. Ընտրված ֆակուլտետների պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի հետ անց է կացվել է **32 հարցազրույց**՝ յուրաքանչյուր ընտրված ֆակուլտետում 4 հարցազրույց՝ մեկ ամբիոնի վարիչի և 3 դասախոսի հետ:
2. Գործատուների հետ անց է կացվել **12 հարցազրույց**, համապատասխանաբար 4-ական հարցազրույց պետական, մասնավոր և հասարակական սեկտորներում: Գործատուների ցուցակը կազմվել է աշխատող ուսանողների հետ հարցազրույցների ընթացքում՝ նրանց աշխատանքի վայրի մասին տեղեկատվության հիման վրա:

Հետազոտության սահմանափակումները և բարդությունները: Հետազոտության ընթացքում էական բարդություններ են առաջացել մագիստրատուրայի ավարտական կուրսերի ուսանողների հասանելիության առումով: Հետազոտությունն անց է կացվել մարտ-ապրիլ ամիսներին, երբ ԵՊՀ ֆակուլտետների զգալի մասի մագիստրատուրայի քննաշրջանն ավարտվել էր: Հարցումները կազմակերպվել են հիմանականում էլեկտրոնային տարբերակով՝ համագործակցելով ֆակուլտետների դեկանատների հետ: Նշենք սակայն, որ տրամադրված հասցեներով ուղարկված հարցաթերթերի ընդհանուր քանակի մոտ 50% մնացել է անպատասխան:

ՄԱՍ II. Բուհ-ուսանող-գործատու եռանկյունի. փոխշահավետ համագործակցության խոչընդոտները և զարգացման հեռանկարները

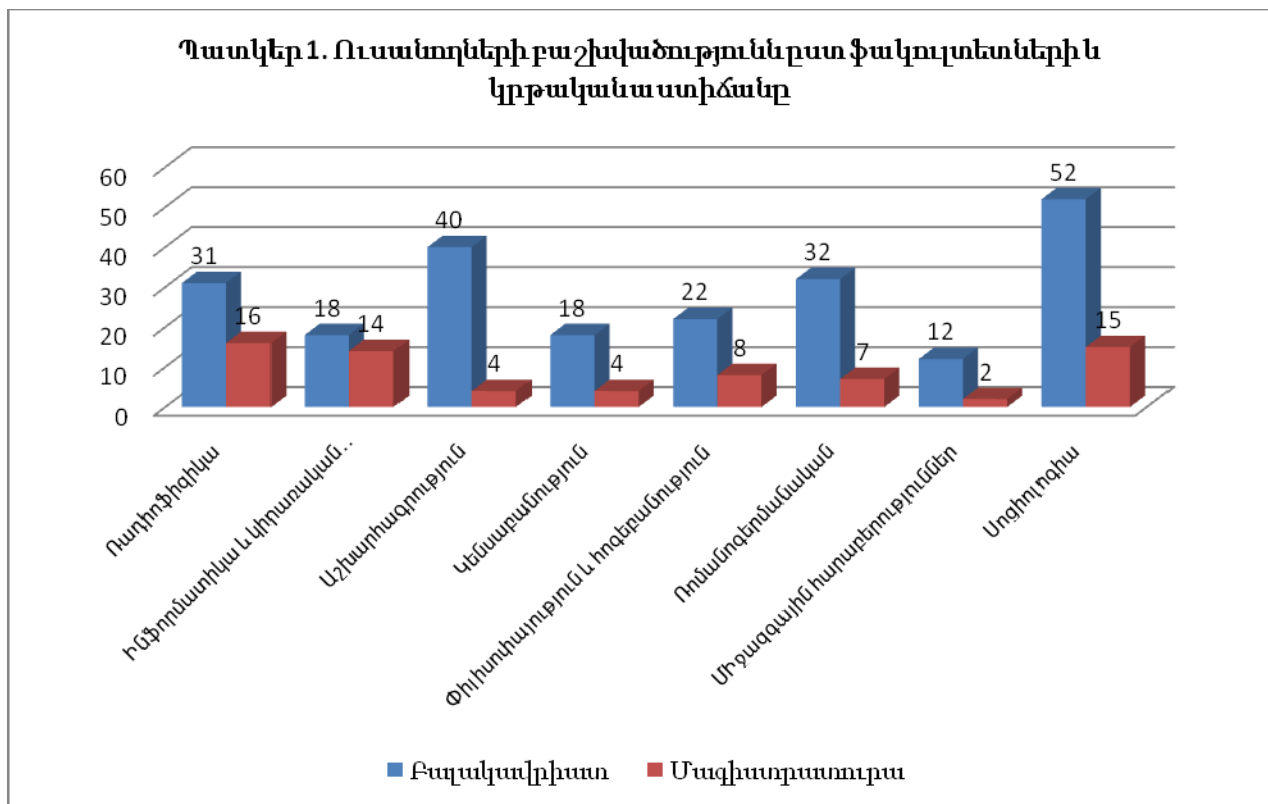
2.1 Հետազոտության առանցքային արդյունքներ

- ✓ **Ուսում և աշխատանք. համատեղման ուղիներ, խոչընդոտներ, հաղթահարման ռազմավարություններ**

Մինչ ԵՊՀ աշխատող ուսանողներ և աշխատաշուկա կապի առանձնատկությունները ներկայացնելը, հարկ ենք համարում հիմնավորել աշխատող ուսանողների իբրև հետազոտության օբյեկտի ընտրությունը: ԲԿ ոլորտում իրականացվող թե՛ լոկալ, թե՛ միջազգային հետազոտությունների մի զգալի մասն իրենց ուշադրությունն ուղղում է շրջանավարտների խմբի վրա, վերջինիս դիտելով իբրև արտաքին միջավայրում, տվյալ դեպքում՝ աշխատաշուկայում բուհական կրթության հնարավորությունները և գիտելիքները սպառող խումբ: Սույն հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել են ԵՊՀ տարբեր ֆակուլտետների աշխատող ուսանողները, ուլքեր, միաժամանակ գտնվելով բուհական միջավայրում և աշխատաշուկայում, կարող են առավել ամբողջական տեղեկատվության տալ բուհում մատուցվող կրթության և աշխատաշուկայի պահանջների համապատասխանության մակարդակի մասին: Այլ կերպ ասած, աշխատող ուսանողները տեղեկատվության առավել «թարմ աղբյուր են. Նրանք, գտնվելով բուհական համակարգում, գնահատում են վերջինիս կողմից մատուցվող կրթական ծառայությունների առավելություններն ու թերությունները թե՛

ներբուհական, թե՛ արտաբուհական՝ աշխատաշուկայի պահաջների և աշխատաշուկայում ներգրավվման հնարավորությունների տեսանկյունից:

Հարկ ենք համարում նաև նշել, որ տվյալ հետազոտության նպատակն է ոչ թե նկարագրել աշխատաշուկայում այս կամ այն մասնագիտության պահանջարկը, աշխատաշուկայում ԵՊՀ տարբեր ֆակուլտետների ուսանողների ներգրավվածության աստիճանը, այլ բացահայտել այն հիմնախնդիրներն ու սահմանափակումները, որոնց հաղթահարմանն ուղղված ուղիները կարող են նպաստել բուհ-աշխատաշուկա կապի արդյունավետության բարձրացմանը: Հետազոտական արդյունքների ընդհանուր համատեքստը ներկայացնելու համար նշենք, որ 295 աշխատող ուսանողների բաշխվածությունն աշխատաշուկայում ունի հետևյալ պատկերը:



Այսպիսով, ուսում և աշխատանք համատեղման համատեքստում հետազոտության արդյունքները վկայում են հետևյալ միտումների և հիմնախնդիրների մասին:

- Հետազոտական արդյունքների համաձայն թե՛ բակալավրիատի, թե՛ մագիստրատուրայի ավարտական կուրսերի աշխատող ուսանողների մեծամասնությունն ունի մշտական բնույթի աշխատանք (բակալավրիատ-72,4%, մագիստրատուրա-60%): Ավելին, մշտական աշխատանք ունեցող բակալավրիատի ուսանողների մեծամասնության՝ 58%-ի աշխատանքային փորձի տևողությունը կազմում է 6 ամսից մինչև 1 տարի: Իսկ մագիստրատուրայի ուսանողների

մեծամասնության՝ 72,4%-ի համար այն կազմում է 2-3 տարի: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ սոցիոլոգիական հետազոտությունն անց է կացվել ուսանողների ավարտական կուրսերի երկրորդ կիսամյակում, կարելի է եզրակացանել, որ թե՛ բակալավրիատի, թե՛ մագիստրատուրայի դեպքում աշխատաշուկայում մշտական ներգրավման շրջանը համընկնում է 3-րդ կուրսի ավարտի հետ: **Այս միտումը թույլ է տալիս որոշակի կապվածություն տեսնել է 3-րդ կուրսում կազմակերպվող արտադրական պրակտիկաների և աշխատաշուկայում ներգրավվածության հնարավորությունների միջև:**

Առաջարկ: Ուսանողների աշխատունակության հնարավորությունների զարգացման ընթացքում անհրաժեշտ է հատկապես շեշտադրել արտադրական պրակտիկաների կազմակերպման հնարավորությունների կատարելագործումը: Այս եզրակացությանն առավել մանրամասն կանդրադառնանք հաջորդիվ.

- Արտադրական պրակտիկաների զարգացման կարևորությունը հատկապես կարևոր է մասնագիտական աշխատանքի հնարավորությունների զարգացման տեսանկյունից; Հետազոտության արդյունքները վկայում են այն մասին, որ մասնագիտական աշխատանքի բնույթի և արտադրական պրակտիկաների օգտակարությանը տրված գնահատականների միջև գոյություն ունի բավականին ուժեղ վիճակագրական կապ: Պրակտիկաներից ստացված գիտելիքներին «բավականին օգտակար» գնահատական տված ուսանողների մեծ մասը ներգրավված է մասնագիտական աշխատաշուկայում: /Տես Պատկեր 2./

Պատկեր 2. Կապը արտադրական պրակտիկայից բավարարվածության և աշխատանքի բնույթի միջև

Ազդեցության գործոն	Հարցվողների ընդհանուր թիվը	Պրակտիկան շատ/հիմանական օգտակար էր /#/	Պրակտիկան շատ/հիմանական օգտակար էր //	P value of Chi ² ₁₀
	295	187	64%	0.001
Աշխատանքի բնույթ				
Մասնագիտական	117	71	62.3	
Մասամբ կապված մասնագիտության հետ	69	25	36.2	
	109	26	23.9	

¹⁰ Chi² /Խի քառակուսի/- վիճակագրական ցուցիչ է, որը մատնանշում է անկախ և կախյալ փոփոխականների միջև կապի առկայությունը կամ բացակայությունը: Եթե Chi²-ի արժեքը փոքր է 0.05, ապա երկու փոփոխականների միջև գոյություն ունի վիճակագրական կապ:

Առաջարկ: Արտադրական պրակտիկաների ծրագրերի կատարելագործումը կարող է հանդիսանալ նախապայման մասնագիտական աշխատաշուկայում ուսանողների ներգրավվածությունն ավելացնելու համար:

- Ուսանողների կողմից կիրառվող՝ աշխատաշուկա ներգրավվելու մեխանիզմների ուսումնասիրությունը բացահայտել է բավականաչափ հետաքրքրական միտում: Թե՛ բակալավրիատի, թե՛ մագիստրատուրայի ուսանողների մեծամասնությունը նշել է, որ աշխատանք է գտել **դիմելով ֆակուլտետի դասախոսներին**: Ավելին, այս միտումը հատկապես ընդգծված դրսևորվում է բակալավրիատի ուսանողների շրջանում: /Տես Պատկեր 3./

Առաջարկ: Դասախոսական անձնակազմի փորձը և դիրքորոշումները հանդես են գալիս իբրև աշխատաշուկայում ուսանողների կողմնորոշիչ կարևորագույն գործոններից մեկը: Առաջարկվում է ուսումնական ծրագրերում հատկացնել աշխատաշուկայում կողմնորոշմանն ուղղված դասաժամեր, որտեղ դասախոսը կներկայացնի տվյալ առարկայի/ների կարևորությունը ժամանակակից աշխատաշուկայում, ինչպես նաև շուկայի այն նիշան, որը կարող է համալրվել տվյալ առարկայական կուրսն ավարտած ուսանողների կողմից:

Նշենք, որ ներկայումս նման պրակտիկա դրսևորվում է ոչ-ֆորմալ /դասաժամով չֆիքսված/ տիրույթում, այնինչ վերջինիս ինստիտուցիոնալիզացումը հնարավորություն կտա բոլոր ուսանողներին ծանոթանալու գործատուների պահանջներին՝ ոչ թե աբստրակտ եզրակացությունների, այլ կոնկրետ մասնագետների գնահատմամբ: Նման մոտեցումը բավականին արդյունավետ է այն տեսանկյունից, որ ոչ նվազեցնում է լրացուցիչ ներդրումները և շեշտը դնում է ներքին ռեսուրսների առավելագույն օգտագործման վրա:

Պատկեր 3. Կապն աշխատանք գտնելու միջոցների և կրթական աստիճանի միջև

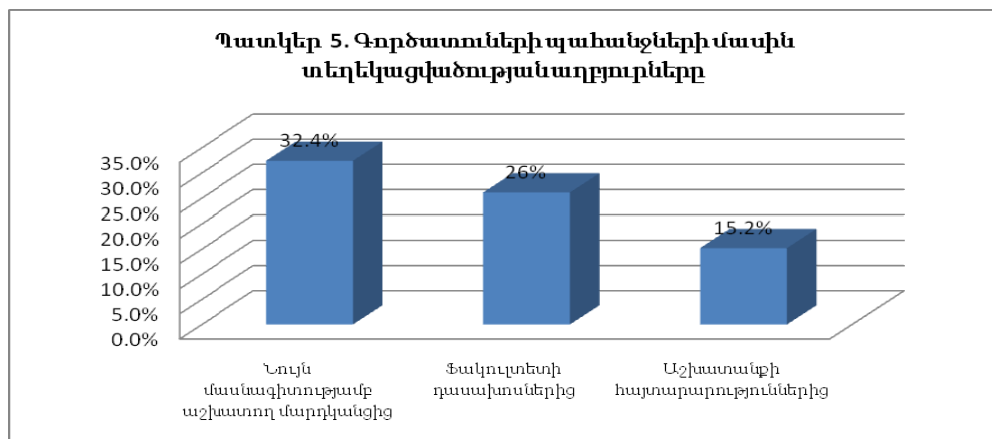
Ազդեցության գործոն	Հարցվողների ընդհանուր թիվը	Դիմել եմ ֆակուլտետի դասախոսներին /#/	Դիմել եմ ֆակուլտետի դասախոսներին /%/	P value of Chi ²
	295	104	35.3	0.00

Կրթական աստիճան

Բակլավրիատ	225	81	77.9
Մագիստրատուրա	70	23	35.3

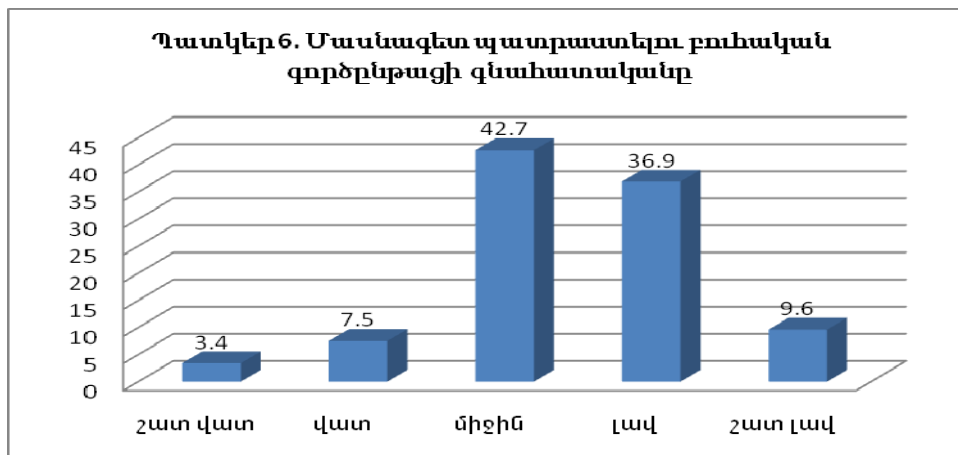
➤ Հետազոտության արդյունքներն առանձնացնում են գործատուների պահանջների մասին ուսանողների տեղեկացվածության երեք հիմնական աղբյուրներ, որոնց թվին ևս դասվում են ֆակուլտետի դասախոսները /26.1%/: Հետևաբար, ակնհայտ է, որ ուսանող-գործատու կապը միջնորդավորված է առավելապես սոցիալական ցանցով՝ հիմնվելով տվյալ ուսանողի սոցիալական կապիտալի առանձնահատկությունների վրա: Ընդ որում, այդ միջնորդող ցանցը բաղկացած է, նախ և առաջ, անձնական շփումների և հարաբերությունների սուբյեկտներից, այնուհետ՝ մասնագիտական դաշտի սուբյեկտներից: Այս միտումը հավասարապես տարածվում է բակլավրիատի և մագիստրատուրայի ուսանողների վրա: Հետազոտության նման արդյունքները ևս մեկ անգամ շեշտում են այն, որ բուհ-աշխատաշուկա ցանկալի կապ ստեղծելու համար ներհամալսարանական ռեսուրսները կարող են առավելապես արդյունավետ օգտագործվել: Այսպես, օրինակ՝ կարելի է պնդել որ հատկապես բակլավրիատի ուսանողների համար «նույն մասնագիտությամբ աշխատող մարդկանց թվում իրենց տեղն ունեն տվյալ ֆակուլտետի բուհի շրջանավարտները: Այսինքն, գործատուների պահանջների մասին տեղեկատվական հոսքերը ծագում են ոչ ֆորմալ հարաբերությունների դաշտից: Վերջինիս ինստիտուցիոնալիզացումը հնարավորություն կտա ընդլայնել նման տեղեկատվական հոսքերի ծավալը և լսարանը:

Առաջարկ: Նպատակահարմար ենք գտնում ընդլայնել և զարգացնել շրջանավարտների տեղեկատվական բազան՝ անընդհատ իրականացվող սոցիոլոգիական հետազոտությունների միջոցով: Շրջանավարտների աշխատանքային փորձի բազայի վերլուծական արդյունքները պետք է դարձնել հասանելի լայն ուսանողական զանգվածների համար՝ իբրև աշխատաշուկայում կատարվող զարգացման միտումների տեղեկատվական աղբյուր:



✓ **Բարձրագույն կրթության որակ և աշխատաշուկայի պահանջարկ. ԵՊՀ ուսանողների մրցունակության խնդիրները**

➤ Հետազոտության արդյունքները հնարավորություն են տալիս տեսնել, թե որքանով են ուսանողներն արդյունավետ համարում բուհի կողմից մասնագետ պատրաստելու գործընթացը, ինչպես նաև հասկանալ, թե որոնք են այն հիմնական խոչընդոտող գործոնները, որոնք բացասական ազդեցություն են ունեն այդ գործընթացի վրա: Ուսանողներին առաջարկվել է գնահատել մասնագետ պատրաստելու բուհական գործընթացի արդյունավետությունը 5 բալանոց սանդղակով: Ստացված պատասխանները բաշխվել են հետևյալ կերպ:



Հարցվողների մեծ մասը՝ 42,7%-ը այդ գործընթացին միջին գնահատական է տվել, 36,9% այն բնութագրել է լավ գնահատականով, իսկ 9,6% այդ գործընթացը համարել է գերազանց: ԵՊՀ մասնագետ պատրաստելու գործընթացի արդյունավետությունն, ընդհանուր առմամբ, բացասական են գնահատել ուսանողների 10,9%, որոնցից 7,5% այն բնութագրել է որպես վատ, իսկ 3,4%՝ որպես շատ վատ: Վիճակագրական կապվածության տեսանկյունից՝ կրթական աստիճան, աշխատանքի բնույթ և առաջադիմություն անկախ փոփոխականներից և որևէ մեկը չի ազդում մասնագետ պատրաստելու գործընթացից բավարարվածության աստիճանի վրա: Այսպիսով, հիմնվելով հետազոտության արդյունքների վրա, կարող ենք եզրակացնել, որ ԵՊՀ-ում մասնագիտական կրթության որակի արդյունավետությունն ընդհանուր առմամբ բավարար կամ դրական գնահատող ուսանողների թիվը գերազանցում է վերջինս բացասական գնահատող ուսանողների թվից:

➤ Հետազոտությունը հնարավորություն է տվել նաև հասկանալ, թե որոնք են այն պատճառները, որոնց հիման վրա ուսանողները բացասական կամ խիստ բացասական գնահատականներ են տվել ԵՊՀ-ում մասնագիտական կրթության գործընթացին: Այսպիսով, ուսանողների առավելագույն ձայներ ստացած

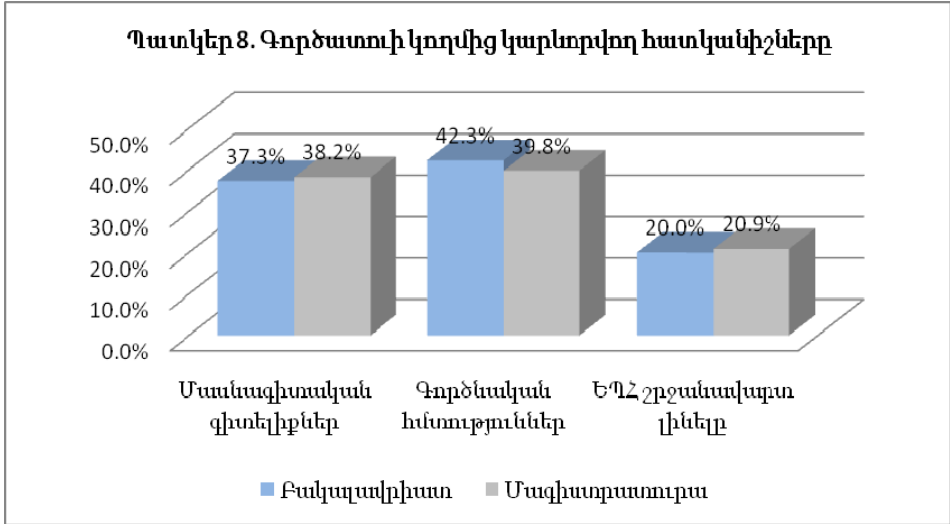
պատասխանների համաձայն, կրթության որակի ցածր արդյունավետությունը պայմանավորված է **երեք գլխավոր գործոններով**: Առաջինը, համալսարանում դասավանդվող գիտելիքներն ունեն տեսական բնույթ, բավարար չեն գործնական գիտելիքներն ու հմտությունները. այս պատասխանին են հակված ուսանողների 30.6%: Երկրորդը, համալսարանական պրակտիկաները հնարավորություն չեն տալիս ուսանողների շրջանում զարգացնել պրակտիկ հմտություններ. այս տեսակետն ունի ուսանողների 22,2%-ը: Երրորդ գործոնը համալսարանում դասավանդվող գիտելիքի հնացվածությունն է՝ աշխատաշուկայի ժամանակակից պահաջների տեսանկյունից /19.4%/:

Պատկեր 7. Մասնագետ պատրաստելու գործընթացը խոչընդոտող պատճառները	#	%
Դասավանդվող գիտելիքները հնացած են և չեն համապատասպանում այժմյան աշխատաշուկայի պահանջներին:	14	19.4%
Դասավանդվող գիտելիքներն ունեն գլխավորապես տեսական բնույթ, բավարար չեն գործնական գիտելիքներն ու հմտություններ	22	30.6%
Տրվող գիտելիքներն ունեն գլխավորապես (փորձնական-կիրառական) բնույթ, թերի է տեսական գիտելիքների դասավանդման գործը	6	8.3%
Թերի են դասավանդվող թե՛ տեսական գիտելիքները և թե՛ գործնական հմտությունները	4	5.6%
Լիարժեք մասնագետ դառնալուն խոչընդոտում է ուսանողների ոչ բավարար ձգտումն ու թերի կարգապահությունը	10	13.9%
Պրակտիկաները արդյունավետ չեն կազմակերպվում, ուսանողները գործնական հմտություններ չեն ստանում	16	22.2%
Ընդամենը	72	100%

Առաջարկ: Ուսումնական ծրագրերում հնարավորինս ավելացնել և զարգացնել գործնական առաջադրանքների հատվածը: Մշակել ուսումնական պրակտիկաների զարգացման ծրագրերը՝ ֆակուլտետային և համալսարանական մակարդակով: Համալսարանական պրակտիկաների ծրագրերի կազմման հիմքում դնել տվյալ ֆակուլտետում դասավանդվող առարկաների գործնական այն բաժինները, որոնք հնարավոր չէ ապահովել դասընթացի ժամանակ կամ ներհամալսարանական պայմաններում:

- *Ընդ որում, գործնական հմտությունների զարգացումը պետք է հատկապես շեշտադրված լինի բակալավրիատի կրթական ծրագրերում:* Ինչպես վկայում են հետազոտության արդյունքները աշխատող ուսանողների կրթական աստիճանի և աշխատանքի տեղավորվելու գործում ԵՊՀ-ից ստացած հատկանիշների կարևորության միջև գոյություն ունի բավականին ուժեղ կապ /P value of Chi=0.00/: Ստորև ներկայացված պատկերների արդյունքների համաձայն բակալավրիատում ներգրավված ուսանողների ընկալմամբ աշխատանքի ընդունվելիս գործատուն

հատկապես կարևորել է իրենց մասնագիտական գիտելիքները, իսկ բակալարիտի ուսանողների դեպքում՝ գործնական հմտությունները:



➤ ԵՊՀ-ում կրթական համակարգի նշված թերությունների գիտակցման հետ զուգահեռ, ուսանողությունը, ցածր է գնահատում բուհում ստացված գիտելիքների և հմտությունների համապատասխանության աստիճանը աշխատաշուկայի պահանջներին: Մասնավորապես, հետազոտության արդյունքները վկայում են, որ ուսանողների գերակշռող մեծամասնությունը՝ 86,5% հակված է այն կարծիքին, որ ուսումնառության տարիներին ստացված մասնագիտական գիտելիքներն անհրաժեշտ են, սակայն ոչ բավարար մասնագիտական աշխատանքով զբաղվելու համար: Ուսանողների միայն 20,4%-ն է համարում է, որ ստացված գիտելիքները թե՛ անհրաժեշտ են և թե՛ բավարար մասնագիտական գործունեությամբ զբաղվելու համար:

<i>Պատկեր 9. ԵՊՀ –ում ստացած գիտելիքների կարևորությունն աշխատաշուկայում</i>	#	%
Բուհում ստացած իտելիքները անհրաժեշտ են ու բավարար աշխատաշուկայում մասնագիտական գործունեություն ծավալելու համար	60	20.4%
Դրանք անհրաժեշտ են, սակայն ոչ բավարար աշխատաշուկայում մասնագիտական գործունեություն ծավալելու համար	202	68.5%
Դրանք անհրաժեշտ չեն աշխատաշուկայում մասնագիտական գործունեություն ծավալելու համար	33	11.1%
<i>Ընդամենը</i>	295	100%

➤ Անդրադառնալով այն հարցին, թե որ գործոններ են վճռորոշ դեր խաղացել աշխատանքի անցնելու տեսանկյունից, նշենք, որ հետազոտված աշխատող ուսանողները շեշտադրել են երկու հիմնական հանգամանք՝ ծանոթների, ընկերների խորհուրդները և առաջարկները /54,7%/, և անձնական նախաձեռնություններն ու

այցելությունները գործատու կազմակերպություններ /33,7%/: Ընդ որում, բավականին հետաքրքիր կապ գոյություն ունի աշխատանքի անցնելու վճռորոշ գործոնների և այն հարցի միջև, թե ինչպես են ուսանողները գտել աշխատանք: Այսպես, ֆակուլտետի դասախոսների միջոցով աշխատանքի անցած ուսանողների 50%-ը նշել է, որ աշխատանքի անցնելու հարցում վճռորոշ դեր են ունեցել համալսարանական պրակտիկաների ընթացքում ձեռք բերած ծանոթություններն ու կապերը: Ծանոթերի և բարեկամների միջոցով աշխատանքի անցած ուսանողների մեծածամասնությունը՝ 31%-ը ևս փաստել է, որ պրակտիկաների ընթացքում ձևավորված կապերը նշանալի դեր են ունեցել աշխատանքի անցնելու գործում: Հետևաբար, կարելի է եզրակացնել, որ այն սոցիալական կապիտալը, որն ուսանողները օգտագործում են իբրև աշխատաշուկայում ներգարվելու մեխանիզմ, և որը, համաձայն հասարակական կարծրատիպերի, պետք է համընկնի ծանոթ-խնամի ինստիտուտի հետ, իրականում, ներառում է նաև մասնագիտական դաշտում ձևավորված հարաբերությունների և կապերի ցանցը, որն իր հերթին, ձևավորվում է պրակտիկաների և դասախոսական անձնակազմի ազդեցության ներքո: Հետևաբար, կարելի է եզրակացնել, որ բուհի ուսանողները մշակել են համալսարանական ռեսուրսների առավել արդյունավետ օգտագործման ոչ ֆորմալ համակարգ, որի ինստիտուցիոնալիզացումը կարող է էապես ազդել բուհ-աշխատաշուկա կապի ամրապնդման և զարգացման վրա:

➤ Հարկ ենք համարում նաև նշել, որ ԱՏԳ-ն ունեն բավականին պասիվ նշանակություն աշխատաշուկայում ներգարվելու մեխանիզմների շարքում: Հարցմանը մասնակցած ուսանողների միայն 3.4%-ն է նշել, որ ԱՏԳ առաջարկությունները վճռորոշ դեր են ունեցել աշխատաշուկայում ներգրավվելու գործում:

Պատկեր 10. Կապն աշխատանքի տեղավորման միջոցների և վճռորոշ գործոնների միջև

	Պրակտիկաների միջոցով ձեռք բերած կապեր	Ծանոթների ընկերների խորհուրդներ	ԶԼՄ—ի հայտարարություններ	Ձեր կողմից հրապարակված հայտարարությունները	ԳԶԿ առաջարկությունները	ԱՏԳ առաջարկությունները	Ընդամենը
Դիմել են զբաղվածության ծառայություն	7.5%	5.3%	7.1%				6.20%
Դիմել են ազականներիս ծանոթներիս	31%	19.5%	30%	19.4%		10.0%	20.6%
Դիմել են ֆակուլտետի	50.0%	36.1%	15.8%	36.7%		20.0%	35.4%

Պասսախոսներին							
Անձամբ այցելել են տարբեր հիմնարկություններ	3.8%	18.8%	10.5%	14.3%	25.0%	10.0%	15.1%
Արձագանքել են ՁԼՄ-ներում գետեղված աշխատանք առաջարկող հայտարարություններին	3.8%	6.0%	21.1%	6.1%	25.0%		6.9%
Արձագանքել են ինտերնետային հայտարարություններին	11.5%	12.0%	15.8%	16.3%	50.0%	60.0%	15.8%
<i>Ընդամենը</i>	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0 %

- Պատասխանելով այն հարցին, թե որքանով է համապատասխանում համալսարանական կրթությունը աշխատաշուկայի պահանջներին, կամ այլ խոսքերով կարող են արդյոք համալսարանի շրջանավարտները մրցունակ մասնագետներ համարվել ներկայիս շուկայի պայմաններում, չպետք է անտեսել նաև հավելյալ կամ այլընտրանքային գիտելիքներ և հմտություններ ստանալու գործոնը: Այսպիսով, հետազոտության արդյունքները վկայում են, որ այն հարցին, թե մասնակցել են արդյոք հարցվողները համալսարանից դուրս կրթական ծրագրերի կամ դասընթացների, դրական պատասխան է տվել ուսանողների 43,7%: Հետազոտությունը հնարավորություն է տալիս հասկանալ նաև, թե ինչն է պատճառը, որ ուսանողները դիմում են մասնագիտական կատարելագործման նման մեթոդների: Այս խմբի ուսանողների զգալի մասի՝ 51%-ի մասնակցությունը պայմանավորված է մասնագիտական-գործնական հմտություններ, 41,5%-ինը՝ համակարգչային հմտություններ ձեռք բերելու ձգտումներով:
- Հետազոտության արդյունքների համաձայն, ուսանողների աշխատանքի բնույթի, նրանց առաջադիմության և լրացուցիչ դասընթացներին մասնակցելու դրդապատճառների միջև ևս գոյություն ունի որոշակի կապ: Այսպես, օրինակ մասնագիտական աշխատաշուկայում ներառված ուսանողները հաճախել են այլընտրանքային դասընթացների մասնագիտական-գործնական հմտությունները զարգացնելու նպատակով, մինչդեռ ոչ մասնագիտական աշխատանքով զբաղված

ուսանողները ձգտել են զարգացնել համակարգչային հմտությունները: Գերազանց և միջակ առաջադիմությամբ ուսանողների մեծ մասը ևս նպատակ է ունեցել զարգացնել մասնագիտական-գործնական հմտությունները, մինչդեռ ցածր առաջադիմությամբ ուսանողների զգալի մասի համար կարևոր էր համակարգչային հմտությունների զարգացումը:

Պատկեր 11. Կապը լրացուցիչ դասընթացներին մասնակցելու դրդապատճառների, ուսանողների աշխատանքի բնույթի և առաջադիմության միջև

	Մասնագիտական-տեսական	Մասնագիտական-գործնական	Համակարգչային
Աշխատանքի բնույթ			
Մասնագիտական է	25%	70%	45%
Մասամբ կապված է մասնագիտության հետ	33.3%	40%	46.6%
Մասնագիտական չէ	27.7%	38.9%	44%
Առաջադիմություն			
Գերազանց	29%	78,5%	21,4%
Միջակ	39%	47.8%	34,7%
Վատ	13,3%	26.6%	67%

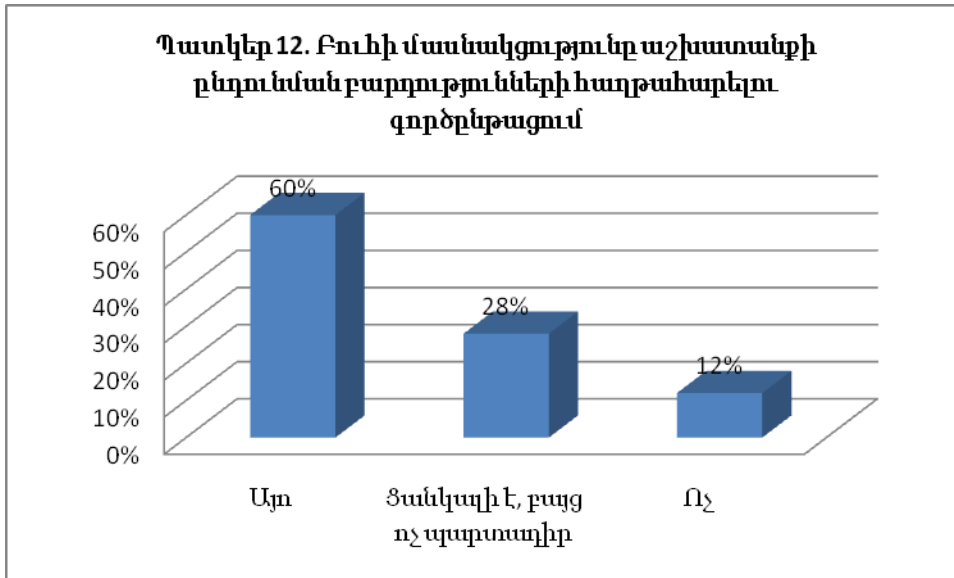
Վերը նշված արդյունքները ևս վկայում են մասնագիտական աշխատաշուկայում գործնական հմտությունների կարևորության և վերջինիս զարգացման անհրաժեշտության մասին:

✓ Բուհը որպես ուսանող-աշխատաշուկա միջնորդ. արդյունավետ կրթական քաղաքականության հիմքերը

Ուսանողների՝ աշխատանքի որոնման հետ կապված դժվարությունների ու խոչընդոտների, ինչպես նաև դրանք լուծելու վերջիններիս պատրաստակամության խնդիրների քննարկման շրջանակներում փորձենք նաև, հասկանալ, թե ինչպիսին են նրանք տեսնում բուհի դերը և մասնակցությունը աշխատանք գտնելու գործընթացում:

- Հետազոտության արդյունքները փաստում են, որ ուսանողների մեծ մասը աշխատանք փնտրելու հարցում ակնկալում է բուհի աջակցությունը: Օրինակ, ուսանողների 60%-ը համարում է, որ համալսարանը միանշանակ պետք է իր դերակատարումն ունենա աշխատանքի փնտրման ճանապարհին ծագող խոչընդոտների հաղթահարման գործում, նրանց 12%-ը ԵՊՀ մասնակցությունը համարում է ցանկալի, սակայն և ոչ

պարտադիր, իսկ 28%-ը կարծում է, որ բուհը չպետք է որևէ մասնակցություն ունենա այս գործընթացին:



➤ Եթե ավելի կոնկրետ խոսենք ԵՊՀ-ի դերակատարման մասին, ապա հետազոտությունը ցույց տվեց, որ ըստ ուսանողների այն կարող է ունենալ հետևյալ հիմնական դրսևորումները՝

1. մասնագիտական գործնական ժամերի ավելացում, ինչին հակված է ուսանողների մեծ մասը՝ 44,4%
2. Պրակտիկաների որակի բարձրացում՝ 38,9%
3. Օտար լեզուների դասավանդման որակի բարձրացում՝ 11,1%,
4. Մասնագիտական տեսական ժամերի ավելացում՝ 5,6%,
5. ԵՊՀ-ի համագործակցություն տարբեր կազմակերպությունների հետ՝ 5,6%,

➤ Ավելի հստակ հասկանալու համար բուհի մասնակցության հնարավորությունները հետազոտության ընթացքում ուսանողներին առաջարկվել է գնահատել մի շարք մասնավոր գործառույթների կարևորության և արդյունավետության աստիճանը: Արդյունքում ստացված տվյալներն ամփոփված են ստորև ներկայացված աղյուսակում:

Պատկեր 13. Բուհի գործառույթները աշխատաշուկայի հետ կապի համատեքստում

Գործառույթ	Բացարձակապես կարևոր չէ	Կարևոր չէ	Ցանկալի է, բայց պարտադիր ոչ	Կարևոր է	Չափազանց կարևոր է
1. Հրավիրել գործատուներին ուսանողների հետ	2,1%	8,5%	16,3%	31,2%	41,8%

<i>հանդիպումների</i>					
<i>2. Հրատարակել նորաստեղծ կազմակերպությունների ցանկեր</i>	6,3%	10,6%	26,1%	30,3%	25,4%
<i>3. Անդամակցել աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների տեղեկատվական շտեմարաններին</i>	0,7%	8,5%	23,9%	34,5%	32,4%
<i>4. Ընդլայնել պրակտիկաների անցկացման կազմակերպությունների ցանկը</i>	0%	5,6%	14,8%	33,1%	46,5%

Աղյուսակում ամփոփված տվյալները ցույց են տալիս, որ բոլոր թվարկված մեխանիզմները ուսանողների կողմից դրական գնահատականների են արժանանում:

Ինչպես վկայում են հետազոտության արդյունքները աշխատող ուսանողների ընկալմամբ բուհ-աշխատաշուկա կապի ամրապնդման տեսանկյունից հատկապես կարևոր է պրակտիկաների անցկացման կազմակերպությունների ցանկի ընդլայնումը: Ընդ որում, պետք է հատկապես շեշտադրել մասնավոր կազմակերպությունների թվի մեծացումը պրակտիկաների կազմակերպման ընթացքում: Սրա մասին են վկայում հետազոտության այն տվյալները, համաձայն որոնց մասնագիտական աշխատաշուկայում ներգրավված ուսանողների մի զգալի մասն աշխատում է մասնավոր հատվածի կազմակերպություններում, մինչդեռ մասնագիտության հետ առնչվող և ոչ մասնագիտական աշխատանք ունեցողների շրջանում այս բաշխվածությունն ունի պատահական բնույթ:

Պատկեր 14. Կապն մասնագիտական աշխատանքի և աշխատաշուկայի մասնավոր հատվածի միջև

	Հարցվողների ընդհանուր թիվը	Մասնավոր սեկտոր %	Պետական սեկտոր %	P value of Chi
	295	72,3	27,7%	
Աշխատանքի բնույթ				
Մասնագիտական է	119	71.3%	28,7%	0.001

Մասամբ կապված է մասնագիտության հետ	69	45.4%	54.6%
Մասնագիտական չէ	105	51.2%	48.8%

Առաջարկ: Ընդլայնել պրակտիկայի անցկացման կազմակերպությունների ցանկը: Ստեղծել համագործակցային հիմքեր մասնավոր սեկտորի գործատուների հետ՝ հաշվի առնելով դասախոսների և շրջանավարտների փորձը: Հիմնվելով շրջանավարտների հետ պանելային հետազոտության տվյալների վրա՝ դուրս բերել առավել պահանջված ոլորտները և առավել վարկանիշային կազմակերպությունները:

Բուհի հաջորդ գործառույթը, որն ուսանողների կողմից կարևորվել է, վերաբերում է ուսանող-գործատու պարբերաբար հանդիպումների կազմակերպմանը:

Առաջարկ: Կազմակերպել տարբեր ֆորումներ, աշխատաժողովներ՝ ոլորտային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ: Նմանօրինակ միջոցառումները հնարավորություն կտան ընդլայնել ուսանող-գործատու կապը, ուսանողների համար հանդիսանալով աշխատաշուկայում կողմնորոշվելու տեղեկատվության ստացման մեխանիզմ:

Ինչպես վկայում են հետազոտության արդյունքները բուհ-աշխատաշուկա կապի ամրապնդման տեսանկյունից կարևոր է նաև բուհերի անդամակցությունը ԱՏԳ շտեմարաններին:

Առաջարկ: Կարիերայի կենտրոնը պետք է ունենա ԱՏԳ պարբերաբար թարմացվող շտեմարանները և դրանք տարածի ուսանողների շրջանում բուհի էլեկտրոնային կայքի միջոցով: Բացի այդ, անհրաժեշտ է նաև զարգացնել շրջանավարտների աշխատանքային-տեղեկատվական բազա, որտեղ նշված կլինի աշխատանքային մոբիլիտությունը, դիմամիկան: Վերջինիս համար էլ հատկապես նպատակահարմար է իրականացվեն պանելային սոցիոլոգիական հետազոտություններ շրջանավարտների շրջանում: Նման հետազոտությունների արդյունքների տարածումը կարող է օգտագործվել ոչ միայն հետբուհական-աշխատաշուկա միջավայրում ուսանողներին ուղղորդելու, այլ յուրաքանչյուր ֆակուլտետի համար կարող է ծառայել իբրև նախաբուհական պրոֆկոնորոշման հիմք:

Հիմնվելով ստացված տեղեկատվության վրա, կարող ենք եզրակացնել, որ այսօր ուսանողները լուրջ ակնկալիքներ ունեն բուհից: Այդ ակնկալիքներն առնչվում են, մասնավորապես, աշխատանքի որոնման գործում բուհի մասնակցության տարբեր դրսևորումներին: Ավելին, ուսանողների պատկերացմամբ համալսարանի աջակցությունը կարող է ունենալ երկու հիմնական դրսևորումներ՝ տեղեկատվական և ակտիվ միջնորդական: Եթե առաջին դեպքում համալսարանից ուսանողներն ակնկալում են թափուր աշխատատեղերի և աշխատանքի ընդունման այլընտրանքների վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրում, ապա երկրորդ դեպքում համալսարանից ակնկալվող

մասնակցությունն ավելի ակտիվ միջամտության դրսևորումներ է ստանում և կապվում է գործատուների հետ անմիջական համագործակցության դաշտի ձևավորման և այդ համակարգում ուսանողների ներգրավման հետ:

2.2. Աշխատաշուկայի պահանջների հաշվառումը ԵՊՀ առարկայական ցանկի ձևավորման և դասավանդման գործընթացում

Ներկայիս փոփոխվող հասարակական պահանջմունքները, որոնք ավելի են կարևորում աշխատաշուկա մուտք գործող շրջանավարտների ոչ միայն տեսական գիտելիքը, այլ նաև գործնական հմտությունները և կարողությունները, անհրաժեշտություն են առաջացնում վերանայելու կրթական ծրագրերի ձևավորման սկզբունքները և մեթոդները: Այս տեսանկյունից հատկանշական է Կոմպետենցիաների ձևավորմանն ուղղված ուսումնական ծրագրերի կառուցման մեթոդաբանությունը, որի հիմքում ընկած են հետևյալ 5 հիմնախնդիրները.

1. Մեխանիզմներ կրթական վերջնարդյունքները և կոմպետենցիաների կառուցվածքն ու ցանկը բակալավրի և մագիստրոսի կրթական մակարդակների համար որոշելու
2. Կոմպետենցիաների ձևավորմանն ուղղված կրթական ծրագրերի նախագծման/մշակման մեթոդաբանություն
3. Կրթական ծրագրերի և դրանց միավորների՝ ECTS կրեդիտներով արտահայտված բեռնվածությունների որոշման մեթոդաբանության մշակումը
4. Դասավանդման, ուսումնառության և գնահատման համարժեք մոտեցումների ընտրությունը
5. Կրթական ծրագրերի որակի շարունակական բարձրացման մոտեցումների և մեխանիզմների մշակումը¹¹:

Առաջ քաշված հիմնահարցի դիտանկյունից սույն հետազոտության շրջանակներում իրականացվել է նաև ԵՊՀ ուսումնական գործընթացի կազմակերպման (ուսումնական պլանների, առարկայական ծրագրերի կազմում, պրակտիկ և տեսական դասընթացների բաշխվում), կիրառվող դասավանդման մեթոդների, ինչպես նաև դասախոսական անձնակազմի մասնագիտական վերապատրաստումների գնահատում:

Այսպես, աշխատաշուկայի պահանջների տեսանկյունից ԵՊՀ-ում առաջարկվող կրթության որակի ապահովման գործընթացում մասնակից/շահագրգիռ երկրորդ կողմը ներկայացնում է ԵՊՀ պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմը՝ մասնագետների պատրաստման համար առաջարկվող ուսումնական ծրագրերով, առարկայական դասընթացներով, դասավանդման մեթոդներով, տրվող տեսական գիտելիքներով և պրակտիկ հմտություններով:

¹¹ Կոմպետենցիաների ձևավորմանն ուղղված կրթական ծրագրերի կառուցում և իրականացում. Մեթոդական ուղեցույց - Բուդապեշտի Ա., Կարաբեկյան Ս., Երևան 2010, էջ 9

✓ **Ուսումնական ծրագրերի կազմման առանձնահատկությունները**

Ուսումնական ծրագրերը ԵՊՀ-ում կազմվում են հետևյալ 3 հիմքերով՝ **ներհամալսարանական ձևային պահանջներ, արտահամալսարանական ծրագրերի տեղայնացում և անձնական նախաձեռնություններ**: Ծրագրերի կազմման ներհամալսարանական տեղեկատվության աղբյուրը հիմնվում է ռեկտորատի կողմից հաստատված և ամբիոնների քննական արդյունքում ընդունված տեսական և գործնական առարկաների հարաբերակցության հիման վրա: **Արտահամալսարանական տեղեկատվության աղբյուրը ներառում է կրթական գործընթացների կազմակերպման միջազգային չափանիշները, մասնավորապես Բոլոնիայի հոչակագիրը, ինչպես նաև արտերկրյա բուհերի կողմից (մոսկովյան և արևմտյան/ամերիկյան) հաստատված ուսումնական ծրագրերը, որոնք ոչ այդքան հարմարեցվում, որքան ուղղակիորեն տեղափոխվում են հայ կրթական համակարգ՝ առանց հաշվի առնելու վերջինիս առանձնահատկությունները**: Բացառիկ դեպքերում ուսումնական ծրագիրը կազմվում է դասախոսի անմիջական մասնակցությամբ՝ հիմք ընդունելով այն հիմնահարցերի ամբողջությունը, որը դասախոսի ընկալմամբ համարվում է առավել արդիական:

ԵՊՀ-ում ուսումնական ծրագրերի կազմման գործընթացը միակողմանի ձևական բնույթ է կրում: Մի կողմից համալսարանը տալիս է առարկաների կազմման ձևաչափը, ինչի հիման վրա ամբիոնի վարիչները կազմում են ուսումնական ծրագրերը, մյուս կողմից՝ դասախոսները ներկայացնում են դասընթացների առարկայական ծրագրերը, ենթադրյալ գիտելիքներով տվյալ ոլորտի պահանջարկների վերաբերյալ: Բացակայում է համագործակցությունը գործատուների և համալսարանի միջև, ինչպես նաև գործընթացից դուրս են մնում նաև ուսանողները:

Նշված երեք աղբյուրները յուրովի են դրսևորվում ուսումնասիրված ֆակուլտետներում: Այսպես, ճշգրիտ գիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետներում նկատվում է երկու տարամետ միտում. մի կողմից ուսումնական ծրագրերի կազմման հիմքում ընկած է այն կարծրացած համոզմունքը, որ ճշգրիտ գիտությունները չափազանց ստատիկ և կայուն բնույթ ունեն և վերջիններս պետք է հնարավորինս զերծ պահել արտաքին ցանկացած ցնցումներից: Հետևաբար, նման համոզմունքով առաջնորդվող ֆակուլտետներում (Ռադիոֆիզիկայի ֆակուլտետ) ուսումնական ծրագրերը մշակվում են խորհրդային միության տարիներից բխող իներցիայով: Սակայն, քանի որ ճշգրիտ գիտությունների զարգացման միջազգային պրակտիկայում այսօր նկատվում են մի շարք միտումներ՝ ուղղված նշված գիտությունների տեսական նվաճումներին ընդգծված կիրառական բնույթ տալուն, ապա նշված ֆակուլտետների որոշ դասախոսների համոզմամբ անհրաժեշտ է ուսումնական ծրագրերում մեծացնել կիրառական ուղղվածություն ունեցող առարկաների համամասնությունը: Մյուս կողմից այս միտումը նպատակ ունի ոչ միայն ուսումնական ծրագրերը համապատասխանեցնել միջազգային չափանիշներին, այլև հնարավորություն է տալ անմիջական կապ հաստատել հայաստանյան աշխատաշուկայում գործող

համապատասխան ուղղվածության կազմակերպությունների հետ՝ «Մինոփսիս» և «Ինտասի» դրամաշնորհային ծրագրեր: Այս կազմակերպությունների հետ ակտիվորեն և մեծամասամբ համագործակցում է կիրառական մաթեմատիկայի ֆակուլտետը: Մակայն, ճշգրիտ գիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետների ուսանողները հավասարապես ընդգրկված չեն այդ կազմակերպություններում: Մասնավորապես, ռադիոֆիզիկայի ֆակուլտետի դասախոսներից մեկի համոզմամբ՝ տվյալ մասնագիտության նկատմամբ աշխատաշուկայի կողմից ներկայացվող պահանջները հստակեցված չեն, ինչի արդյունքում ֆակուլտետը դառնում է ոչ մրցունակ՝ աշխատաշուկայում իրեն հատկացվող դիրքերը զիջելով հարակից ֆակուլտետներին:

Ինչ վերաբերում է ուսումնական ծրագրերի մշակմանն ուսանողների մասնակցությանը, ապա բացառությամբ փիլիսոփայության ֆակուլտետի, որտեղ ուսանողներն անուղղակի մասնակցություն ունեն այդ գործընթացում, մնացած ֆակուլտետներում ուսանողներն ընդհանրապես ընդգրկված չեն ուսումնական ծրագրերի մշակման գործընթացում՝ հանդիսանալով ուսումնական գործընթացի պասիվ սպառողներ և ոչ թե ակտիվ սուբյեկտներ: Դասախոս-ուսանող հարաբերությունները կրում են դասական «օբյեկտ-սուբյեկտային» հարաբերությունների բնույթը, ինչն էլ պայմանավորում է այս ֆակուլտետներում դասավանդման ավանդական մեթոդների գերակշռությունը: Եթե այս ֆակուլտետներում դասախոսների մի մասն առաջնորդվում է դասավանդման ավանդական մեթոդներով՝ ելնելով այն համոզմունքից, որ ճշգրիտ գիտությունները չեն կարող առաջնորդվել այլ մեթոդներով, ապա մյուսները (բնագիտական ուղղվածության ֆակուլտետներ) հարկադրաբար են դիմում նման մեթոդներին, գտնելով, որ ժամանակակից դասավանդման մեթոդների կիրառության համար անհրաժեշտ համապատասխան տեխնիկական պայմանները և բարձր որակավորում ունեցող մասնագետները հիմնականում բացակայում են: Մակայն այս բացը փորձ է կատարվում լրացնել թեմայի վերաբերյալ ֆիլմերի ցուցադրման և պրեզենտացիաների միջոցով: Ի տարբերություն ճշգրիտ գիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետների՝ հասարակագիտական ֆակուլտետների դասախոսները հիմնականում առաջնորդվում են դասավանդման ժամանակակից մեթոդներով: Մակայն, եթե առաջին դեպքում վերոհիշյալ մեթոդների կիրառությունը սահմանափակվում են նյութական և մասնագիտական ռեսուրսների բացակայությամբ, ապա հասարակագիտական ֆակուլտետներում դրանք ձախողվում են ուսանողների պասիվության պատճառով:

Հումանիտար ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետները փորձում են ապահովել պրակտիկայի և տեսական գիտելիքի որոշակի հարաբերակցություն, կիրառելով ինչպես դասավանդման դասախոսությունների մեթոդը, այնպես էլ ակտիվ քննարկումների տեխնիկաները: Ինչպես փաստարկում է հոգեբանության ֆակուլտետի դասախոսներից մեկը՝ *«Ցանկացած պրակտիկ հմտություն որոշակի տեսական կողմնորոշվածություն է պահանջում: Եթե որևէ մոդելով պետք է աշխատի մասնագետը, այդ մոդելը որոշակի տեսական հիմքերի վրա է կառուցվում, հետևաբար երկուսն էլ կարևոր են»:*

Հասարակագիտական ֆակուլտետներում ուսանող-դասախոս հարաբերությունները միտում ունեն փոխակերպվել «սուբյեկտ-սուբյեկտային» հարաբերությունների բնույթին, ինչն էլ պայմանավորված է դասավանդման ինտերակտիվ մեթոդների կիրառման դասախոսների ձգտմամբ: Ավելին, այս ֆակուլտետներում ուսանող-դասախոս հարաբերությունները մեծամասամբ ոչ ձևային բնույթ են կրում, ինչն էլ բերում է ուսումնական ծրագրերում ուսանողների անմիջական և ակտիվ մասնակցության հնարավորության մեծացմանը: Այնուամենայնիվ, ուսումնական ծրագրերը հիմնականում մշակվում են ամբիոնի վարիչների և դասախոսների համատեղ քննարկումների արդյունքում՝ շեշտը դնելով ոչ թե աշխատաշուկայի պահանջների, այլ արտասահմանյան բուհական փորձի և ուսանողների նախկին գիտելիքների բազայի հիման վրա: Եթե փորձենք զուգահեռներ անցկացնել ճշգրիտ գիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետների և հասարակագիտական ֆակուլտետների միջև, ապա նկատվում է հետևյալ միտումը. չնայած այն հանգամանքին, որ հասարակագիտական ֆակուլտետները, ելնելով իրենց գիտական ճանաչողության օբյեկտից, առավել ինտենսիվ կերպով են տեղեկանում հասարակական պահանջների և աշխատաշուկայի պահանջների փոփոխման միտումներին, այնուամենայնիվ, ըստ հետազոտության տվյալների, այս ֆակուլտետների դասախոսները հիմնականում սակավ հետաքրքրություն են ցուցաբերում իրենց ուսանողների՝ աշխատաշուկայում մրցունակության խնդրին, քան ճշգրիտ գիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետների դասախոսները: Հասարակագիտական ֆակուլտետների և աշխատաշուկայի միջև կապի բացակայության պատճառը, թերևս, աշխատաշուկայի և ֆակուլտետի կողմից հասարակագետի մասնագիտությանը ներկայացվող իրարամերժ պահանջներն են: Մասնավորապես, ինչպես նշում է սոցիոլոգիայի ֆակուլտետի դասախոսը՝ «*Աշխատաշուկայի և սոցիոլոգի պատկերացումները լավ մասնագետի վերաբերյալ տարբեր են*: Մասնավորապես, սոցիոլոգիայի բնագավառում աշխատաշուկային սոցիոլոգի մեջ հետաքրքրում է հիմնականում հետազոտողը, քան վերլուծաբանը և սոցիալական նախագծում, ուսումնասիրություն, վերլուծություն կատարող մասնագետը:

Ինչ վերաբերում է մագիստրատուրայի և բակալավրիատի ուսումնական ծրագրերում տեսական և կիրառական առարկաների հարաբերակցությանը, ապա կարելի է դուրս բերել հետևյալ ընդհանուր օրինաչափությունը. տեսական և գործնական առարկաների հարաբերակցությունը որոշվում է ԵՊՀ-ի կողմից հաստատված չափանիշներով: Բակալավրիատում անցնում են բազային դիսցիպլինները, իսկ մագիստրատուրայում ենթադրվում են առավել նեղ գիտական մոտեցումներ եւ բնագավառային տարանջատումներ: Բակալավրիատում առարկաները տրվում են առավել լայն դիսցիպլինների տեսքով, ինչը մի կողմից տեսական կոնստրուկտ է, առանց որի հնարավոր չէ պրակտիկ հմտությունների ուսուցում, մյուս կողմից՝ հնարավորություն կողմնորոշվելու, թե ինչպիսի բնագավառային ուղղություններ են առկա, հետագայում սեփական առարկայական և մասնագիտական ուղղվածությունը ճիշտ ընտրելու համար: Իսկ մագիստրատուրան մասնագիտական նեղ որակավորում պետք է տա, և մեկ աստիճան բարձր պետք է լինի: Այսինքն՝ ուսումնական պրոցեսը վեր է ածվում այնպիսի սխեմատիկ մոդելի, որում նախ և առաջ տրվում են

ընդհանուր համալսարանական գիտելիքները, այնուհետև նեղ մասնագիտացումը և որակավորումը:

Սակայն տարբեր ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետներում նկատվում էին հակադիր մոտեցումներ: Այսպես ճշգրիտ գիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետներում, մեծամասամբ, բակալավրիատում գերիշխում են տեսական ուղղվածություն ունեցող առարկաները, մագիստրատուրայում տեսական և կիրառական առարկաների հարաբերակցությունը հավասարվում է: Հասարակագիտական ֆակուլտետների համար դժվար էր որևէ օրինաչափություն դուրս բերել, սակայն նկատվում էր միտում, որ բակալավրիատը ավելի հագեցած է կիրառական առարկաներով, իսկ մագիստրատուրան՝ տեսական: Փաստորեն, առաջին դեպքում մասնագիտացումը կիրառական բնույթ ունի, իսկ երկրորդ դեպքում՝ տեսական:

Ընդհանուր առմամբ մագիստրատուրան առավելապես տեսական է, քանի որ այստեղի ուսանողներն արդեն գիտամանկավարժական գործունեության իրավունք ունեն: Նրանք հանդիսանում ենք ավագ սոցիալական աշխատողներ, կարող են հանդես գալ սուպերվայզերի դերում: Այսինքն՝ այստեղ գալիս է նաև տեսական, հատկապես կառավարման մասով գիտելիքների տրամադրման կարիքը: Մինչդեռ բակալավրիատում առավելապես պրակտիկան ավելի շատ է:

Սոցիոլոգիայի ֆակուլտետի ամբիոնի վարիչ

Նկատվում է միտում, որ կիրառական ուղղվածություն ունեցող առարկաները մեծամասամբ գերիշխում են հումանիտար ֆակուլտետներում՝ կենտրոնացած լինելով հիմնականում մագիստրատուրայում: Այսպես, լեզվաբանական ֆակուլտետներում առարկաների կիրառական ուղղվածությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ լեզվի ուսուցումը գործնական բնույթ ունի: Իսկ հոգեբանության բաժնի դասախոսների համոզմամբ հոգեբանության դասավանդումը զուտ տեսական մակարդակում չի նպաստում Հայաստանում այս գիտության զարգացմանը:

Բնագիտության ֆակուլտետների համար ուսումնական ծրագրերի կազմման խորհրդային փորձն այսօր փոխակերպվել է մոսկովյանով, իսկ հումանիտար ֆակուլտետների համար այն ընդհանուր առմամբ դարձել է արևմտամետ:

✓ **Պրոֆեսորադասախոսական կազմի վերապատրաստման գործընթացի կապը աշխատաշուկայի և հասարակական պահանջների իմացության մակարդակի հետ**

Հետազոտության արդյունքների հիման վրա կարելի է առանձնացնել դասախոսների երեք խումբ՝ 1.դասախոսներ, ովքեր վերջին շրջանում ընդհանրապես չեն

վերապատրաստվել, 2.դասախոսներ, ովքեր վերապատրաստվել են արտերկրում և 3. դասախոսներ, ովքեր վերապատրաստվել են ԵՊՀ-ում:

ԵՊՀ-ում վերապատրաստում անցած դասախոսներն առանձնացնում են մի շարք հիմնախնդիրներ՝ կապված վերապատրաստման համակարգի հետ: 1.Առաջին խնդիրը կայանում է նրանում, որ վերապատրաստման ծրագրերը կազմվում են առանց հաշվի առնելու դասախոսների հետաքրքրությունները և տվյալ գիտական ճյուղի զարգացման արդի միտումները: Վերապատրաստման այս ձևը վերազինում է տեսական գիտելիքներով՝ անմասն մնալով նոր գիտելիքի տրամադրումից: 2.Հաջորդ խնդիրը կայանում է նրանում, որ վերապատրաստումը պարտադիր և ձևական բնույթ է կրում: 3.Վերապատրաստումն իրականացվում է լուրջ կրթական համակարգի ներկայացուցիչների կողմից, որոնք կիսում են գիտելիքի միևնույն պաշարը: Հետևաբար, վերապատրաստումը որևէ նորություն թե՛ դասավանդման ժամանակակից մեթոդների, թե՛ առարկաների, թե՛ գիտության զարգացման արդի ուղղությունների ու միտումների վերաբերյալ չի տրամադրում: Այս պարագայում բազմաթիվ դասախոսներ առաջարկում են վերապատրաստումն իրականացնել արտերկրյա դասախոսների կողմից: Այս խնդիրն առավել արդիական է երիտասարդ գիտական ուղղությունների համար, որոնց ներկայացուցիչները բավական ցածր են գնահատում ԵՊՀ-ում իրենց վերապատրաստման արդյունավետության մակարդակը՝ նախընտրելով սեփական միջոցներով վերապատրաստվել արտասահմանում:

ԵՊՀ-ում վերապատրաստված այն դասախոսները, ովքեր բավարարված են վերապատրաստման համակարգից, առանձնացնում են երկու հիմնական գործոն. 1.փորձի և գիտելիքի փոխանակում, 2. միջոցազույլինար և ներդրողի մասնագետների հետ ինտենսիվ կապերի հաստատում: ԵՊՀ վերապատրաստման ներկայիս համակարգն արդյունավետ են համարում դասավանդման մեծ ստաժ ունեցող և սկսնակ դասախոսները:

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ԵՊՀ-ում վերապատրաստման համակարգը հիմնականում իրագործում է ուսումնական ծրագրերում որոշակի փոփոխություններ և դասավանդման ժամանակակից մեթոդների կիրառության խթանման նպատակներ: Ավելին, բոլոր ֆակուլտետների դասախոսների մեծամասնության համոզմամբ՝ ԵՊՀ-ում վերապատրաստման համակարգը տալիս է զուտ ակադեմիական գիտելիք՝ չապահովելով բավարար իմացություն այս կամ այն մասնագիտության վերաբերյալ աշխատաշուկայի և հասարակական պահանջարկի մասին:

Բնչպես փաստում են հետազոտության արդյունքները, արտերկրում վերապատրաստում անցած դասախոսների գերիշխող մեծամասնությունը հասարակագիտական ֆակուլտետներից են: Այս ֆակուլտետներում նկատվում է օրինաչափություն դասախոսի վերապատրաստման և իր կողմից դասավանդվող առարկայի ծրագրի վերանայման, նորացման, ժամանակակից մեթոդների կիրառման միջև. որքան հաճախ է վերապատրաստվում դասախոսը, այնքան հաճախ է զարգացնում իր ծրագիրը: Արտերկրում վերապատրաստում անցած բոլոր դասախոսները գոհ են վերապատրաստման

արդյունքներից: Այնուամենայնիվ, այս դասախոսները նույնպես իրենց ծրագրերը կազմելիս հիմնականում հաշվի չեն առնում տեղական աշխատաշուկայի պահանջարկը՝ մեծ մասամբ անտեղյակ լինելով դրա միտումներից և փոխարենը մեծ շեշտ դնելով միջազգային ստանդարտների և իրենց բնագավառում համաշխարհային միտումների հաշվառման վրա:

Վերապատրաստում ընդհանրապես չանցած դասախոսների մի մասը ԵՊՀ վերապատրաստման համակարգն անարդյունավետ է համարում, իսկ արտերկիր մեկնելու համար բացակայում են համապատասխան միջոցները, մյուս մասն առաջնորդվում է այն համոզմունքով, որ վերապատրաստումը յուրաքանչյուր դասախոսի նախաձեռնությունն է. այն պետք է դրսևորվի ինքնագարգացման միջոցով:

Միայն առանձին դասախոսներ, ովքեր զուգահեռաբար աշխատում են նաև այլ ոլորտում՝ հասարակական կազմակերպություններ, պետական մարմիններ, տարբեր այլ գրանտների շրջանակներում, իրենց դասավանդման ծրագրերը որոշակիորեն համապատասխանեցնում են աշխատաշուկայի պահանջներին՝ տեղյակ լինելով, թե իրենց բնագավառներում ինչպիսի գիտելիքների ու հմտությունների կարիք կա աշխատաշուկայում:

Ամփոփելով, հարկ է նշել, որ մասնագիտական վերապատրաստումներն անշուշտ ակտուալ են ինչպես երիտասարդ կադրերի, այնպես էլ արդեն կայացած պրոֆեսորների համար՝ աշխատաշուկայի և հասարակական պահանջների իմացության տեսանկյունից, քանի որ հնարավորություն են ընձեռնում.

- թարմացնելու դասախոսի գիտելիքները և վերանայելու դասընթացի ուսումնական ծրագիրը՝ հասարակական նոր պահանջների տեսանկյունից
- ծանոթանոթանալու գիտական դիսցիպլինի նորամուծություններին, պրակտիկ կիրառության հնարավորություններին և ներառելու դրանք դասընթացի շրջանակներում
- իրականացնելու փորձի փոխանակում գործընկերների միջև:

«Վերապատրաստումներն անհրաժեշտ են, ինչպես նոր երիտասարդ կադրերի համար, ովքեր ամեն ինչ անում են կայանալու համար և պրպտումների մեջ են, այնպես էլ ստաժավոր դասախոսների համար, քանի որ վերջիններս հույսները հաճախ դնում են նրա, որ դե այդքան տարվա փորձ ունեն ու էլի մի բան կանեն լսարանում: Երբեմն էլ այդ փորձառությունը թույլ է տալիս, որ ոչ լավ պատրաստվեն և շարունակեն կիրառել ակրուալություն չունեցող, վաղեմի նյութեր, դա էլ է խանգարում և բացասական ազդեցություն ունենում կրթության որակի վրա»: Սոցիոլոգիայի ֆակուլտետի դասախոս

Ի հավելումն նշենք, որ ԵՊՀ 2010թ. մշակել է ԵՊՀ կրթական ծրագրերի մշակման մեթոդական ուղենիշներ, որտեղ հստակ ներկայացված են կրթական ծրագրերի մշակման հիմնադրույթները և չափանիշները¹²: Վերջինիս ներդրումն ուսմանական գործընթացում

¹² ԵՊՀ կրթական ծրագրերի մշակման մեթոդական ուղենիշներ, Երևան 2010

պլանավորվում է սույն թվականի սեպտեմբերից, ինչն էլ իր հերթին հավելյալ հնարավորություն է կրթության որակի ապահովման և աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանության տեսանկյունից կրթական գործընթացի առավել արդյունավետ կազմակերպման համար:

✓ **Դասավանդման միտվածությունն աշխատաշուկային**

Ուսումնական գործընթացն ինքնանպատակ գործունեություն չէ և ենթադրվում է այդ գործընթացի արդյունքում ստացված գիտելիքների և կարողությունների դրսևորում աշխատաշուկայում: Հետևաբար, հարկ է անդրադառնալ այն հիմնահարցին, թե որքանով է համալսարանական կրթությունն այսօր միտված աշխատաշուկայի պահանջներին: Ինչպես ցույց են տալիս իրականացված հետազոտության արդյունքները ԵՊՀ-ում ուսումնական ծրագրերի կազման գործընթացը միակողմանի է, հետևապես բուհ-աշխատաշուկա կապը ձևավորվում է այն պարագայում, երբ ԵՊՀ դասախոսները համատեղությամբ աշխատում են և համալսարանում և պրակտիկ գործունեություն են ծավալում աշխատաշուկայում: Սա էլ մի կողմից հնարավորություն է տալիս տեղյակ լինել աշխատաշուկայի պահանջներին և չտալ միայն վերացական տեսական գիտելիքներ, մյուս կողմից՝ ձևավորել պրակտիկ հմտություններ ուսանողների մոտ՝ ըստ այդմ ապահովելով տվյալ բնագավառում մրցունակ մասնագետ դառնալու նախադրյալները: Այս տեսանկյունից աչքի էին ընկնում հասարակագիտական և ճշգրիտ գիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետները, որոնցում դասախոսներն աշխատում են նաև պրակտիկ ոլորտում, բացի այդ առկա է համագործակցություն միջազգային կազմակերպությունների և այս ֆակուլտետների միջև, ինչն էլ իր հերթին մի կողմից պրակտիկայի կազմակերպման լրացուցիչ հնարավորություններ է ստեղծում ուսանողների համար, մյուս կողմից պրակտիկ գիտելիքների և հմտությունների զարգացման հնարավորություններ դասախոսների համար: Հասարակագիտական և ճշգրիտ գիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետները աշխատաշուկայի հետ կապն ապահովվում էին, ոչ միայն աշխատաշուկայում գործող պահանջներին համապատասխան առարկայական ծրագրերը կազմելով, այլ նաև այդ պահանջներին համահունչ նոր առարկայական ծրագրեր զարգացնելով և ուսումնական ծրագրեր ներմուծելով: Այսպես՝

- Հասարակագիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետները հստակ պատկերացում ունեն աշխատաշուկայի պահանջարկի վերաբերյալ, և այն մասին, թե կոնկրետ ինչ աշխատանք պետք է կատարի շջանավարտը, ինչն էլ հնարավորություն է տալիս կոնկրետ պրակտիկ հմտությունների զարգացմանը: Դասախոսական անձնակազմի գնահատմամբ գիտությունը քարացած չէ, այն անընդհատ զարգանում է, նորանոր հարցեր առաջադրում, որոնց համար անհրաժեշտ են նոր դիսցիպլիններ, քանի որ հները արդեն սպառում են իրենց: Սակայն հասարակագիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետներում, մեկ այլ խնդիր է առաջ գալիս՝ կապն աշխատաշուկայի հետ խեղաթյուրված է փոխադարձ

սպասումների անհամապատասխանության պատճառով: Աշխատաշուկան հասարակագետների, մասնավորապես սոցիոլոգների նկատմամբ դնում է խիստ պրակտիկ և պրագմատիկ պահանջներ, իսկ շրջանավարտների գիտելիքների բազան առավել տեսական-ակադեմիական մակարդակում է գտնվում: Համալսարանն ակադեմիկական կրթություն է տալիս և չի կարող առաջնորդվել միայն աշխատաշուկայի պահանջներով և պատրաստել պարզապես պրակտիկ հմտություններ ունեցող մասնագետ, անհրաժեշտ են նաև տեսական գիտելիքներ, այսպես ասած տեսական մոդել, որի հիման վրա էլ պրակտիկ գործունեություն կծավալվի: Այս ֆակուլտետների դասախոսների մեծամասնության համոզմամբ՝ հասարակագետ շրջանավարտների մեծամասնությունն արդյունքում աշխատում են ոչ իրենց մասնագիտությամբ:

- Ճզգրիտ գիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետներում առկա էին իրարամերժ տեսանկյուններ, մասնավորապես ռադիոֆիզիկայի ֆակուլտետի դասախոսական կազմի գնահատմամբ աշխատաշուկայում այս մասնագիտության նկատմամբ ընդհանրապես պահանջարկ ձևավորված չէ, իսկ ԵՊՀ-ի հետ համագործակցող «Սինոփսիսե կազմակերպության շրջանակներում ռադիոֆիզիկայի ուսանողներն ունեն նվազագույն մասնակցություն՝ ֆիզիկայի և կիրառական մաթեմատիկայի ուսանողների առավել մրցունակ լինելու պատճառով: Ինչպես մեկնաբանեց ռադիոֆիզիկայի ամբիոնի վարիչը. *«Եթե մի հայացք գցենք հայկական իրականությանը, ապա կտեսնենք, որ աշխատաշուկա գործնականում չունենք: Ավարտողների մոտ 15 տոկոսն է մասնագիտությամբ աշխատում, 5 տոկոսը տեղափոխվում է արտասահման, իսկ մնացյալ մեծ մասը մասնագիտության հարակից ոլորտում են աշխատանք գտնում:*

Աշխատաշուկայի հետ կապերի տեսանկյունից՝ կիրառական մաթեմատիկայի ֆակուլտետը գտնվում առավել լավ վիճակում: Այսպես, օրինակ դասախոսներից մեկը նշեց, որ իրենց ամբիոնն ակտիվորեն արձագանքում է հասարակական պահանջներին՝ ժամանակակից մաթեմատիկական մոդելավորման սխեմաները կիրառելով սոցիալական խնդիրներ լուծելիս: Ճզգրիտ գիտական ուղղվածության ֆակուլտետների ուսանողների մուտքը աշխատաշուկա մեծամասամբ ապահովվում է խորհրդային միության տարիներին ստեղծված և ԵՊՀ-ի հետ ակտիվ համագործակցող ինստիտուցիոնալ կառուցվածքի միջոցով:

Ի տարբերության այս ֆակուլտետների բնագիտական և հումանիտար ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետներում չկար հստակ պատկերացում աշխատաշուկայի վերաբերյալ: Վերջինս պայմանավորված է այդ մասնագիտությունների պահանջարկի ցածր լինելուց տվյալ աշխատաշուկայում: Այս ֆակուլտետները տալիս էին մեթոդական գիտելիքներ և ձևավորում ընդհանուր տեսական աշխարհայացք ոլորտի վերաբերյալ:

«Աշխատաշուկայում պահանջարկ չկա, որ հարմարեցնենք: Բայց մենք ինքներս կազմում ենք հիպոթետիկ ապագայի կանխագուշակումներ և փորձում դրանց

համաձայնեցնել մնացյալը:

Կենսաբանության ֆակուլտետի դասախոս

- Հումանիտար գիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետների պրոֆեսորադասախոսական կազմի մեծամասնության համոզմամբ իրենց ֆակուլտետների և աշխատաշուկայի միջև անմիջական կապը շատ թույլ է, ինչը, թեև, տարբեր ֆակուլտետներ տարբեր կերպ են մեկնաբանում. մասնավորապես փիլիսոփայության ֆակուլտետի դասախոսները աշխատաշուկայի և ֆակուլտետի միջև կապի բացակայությունը բացատրում են փիլիսոփայական գիտելիքի ինքնակազմակերպվող և ստատիկ բնույթով: Բացի այդ աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանության գործոնը այնքան էլ նշանակալի չէ, քանի որ փիլիսոփաները լինում են բազմակողմանի զարգացած և վերլուծական մտածողություն ունեցող մասնագետներ: Աշխատաշուկայի հետ կապի տեսնակյունից ավելի բարվոք վիճակում են գտնվում հոգեբանության և ռումանոգերմանական ֆակուլտետները: Այստեղ ուսումնական ծրագրերը փորձում են համապատասխանեցնել աշխատաշուկայի պահանջներին՝ հատկապես մագիստրատուրայում նոր առարկաներ ներմուծելով և արդի թեմաներով սեմինարներ ու գիտաժողովներ կազմակերպելով: Որոշ ֆակուլտետներ ուսումնական պրոցեսի կազմակերպման ժամանակ հաշվի են առնում ուսանողների հետաքրքրությունները:
- Բնագիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետները գրեթե չեն արձագանքում աշխատաշուկային: Այս պարագայում առավել հիմնախնդրային է աշխարհագրության ֆակուլտետի՝ դեպի աշխատաշուկա կողմնորոշվածության հարցը: Ֆակուլտետի դասախոսների համոզմամբ աշխարհագրությունը համընդհանուր ստատիկ գիտություն է բոլոր երկրների համար և փոփոխության կարիք չկա: Ավելին, ֆակուլտետի ուսումնական ծրագիրը Մոսկվայի համալսարանի ուսումնական ծրագրի ուղղակի արտացոլանքն է: Իրավիճակն այլ է կենսաբանության ֆակուլտետի պարագայում: Այստեղ կապն աշխատաշուկայի հետ անուղղակի բնույթ ունի և դրսևորվում է հարակից մասնագիտությունների կազմակերպությունների հետ համագործակցությամբ, ինչպես նաև դրամաշնորհային ծրագրերով ուսումնասիրությունների իրականացմամբ:

Այսպիսով, աշխատաշուկայի կոնկրետ պահանջարկի բացակայությունը բնագիտական և հումանիտար գիտական ուղղվածություն ունեցող ֆակուլտետների համար, այսօր հանգեցրել է նրան, որ նշված մասնագիտություններն արդիական են միայն ակադեմիական ոլորտում և առաջ է գալիս շարունակական կրթության հարցը՝ վերադարձ համալսարան կամ այլ ուսումնական հաստատություններ: Գիտելիքների պրակտիկ կիրառման հնարավորությունների բացակայությունն աշխատաշուկայում, իր հերթին հանգեցրել է գիտության քարացմանը և կարծրացմանը:

Ամփոփելով, հարկ է փաստել, որ չնայած ԵՊՀ ֆակուլտետներից մի մասի կողմնորոշվածությանը դեպի աշխատաշուկայի պահանջները, այնուամենայնիվ ուսումնական ծրագրերի կազմման գործընթացը միակողմանի բնույթ է կրում: Գործընթաց, որում ներգրավված են միայն պրոֆեսորադասախոսական կազմի ներկայացուցիչները և որից դուրս են գտնվում մյուս երկու շահագրգիռ կողմերը, այն է՝ ուսանողները և գործատուները: Հետևաբար, ուսումնական ծրագրերն առավելապես կազմվում են դասախոսական անձնակազմի հայեցողությամբ, որն էլ ենթադրում է արտասահմանյան կամ Մոսկովյան փորձի տեղայնացում, քան միտվածություն տեղական շուկայի առանձնահատկություններին և պահանջարկին: Վերջինս դասախոսների կողմից հիմնավորվում է Հայաստանյան աշխատաշուկայի պրիմիտիվությամբ և զուտ պրակտիկ հմտությունների կարևորմամբ. «*Եթե կողմնորոշվենք հայկական շուկային, ապա չկա սովորեցնելու ոչինչ, բացի բանվորությունից, որովհետև Հայաստանում այսօր մարդիկ գոյության հարց են լուծում, որը խանգարում է մտածողությանը: Մեզ մոտ հիմա աշխատում է «ստամոքսային փիլիսոփայությունը»:*

✓ Գործատուների պատկերացումները ԵՊՀ շրջանավարտների կրթության որակի մասին

ԵՊՀ շրջանավարտների գործատուների հետ հարցազրույցները նպատակ ունենին պարզելու աշխատաշուկայի պահանջներին ԵՊՀ կրթական ծրագրերի համապատասխանության՝ գործատուների գնահատականները և շրջանավարտների որակը բնորոշող նրանց կողմից առանձնացված չափանիշները:

Վերոհիշյալ նպատակներին հասնելու համար գործատուների հետ քննարկվել են այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են «իդեալական» աշխատողի վերաբերյալ նրանց պակերացումները, նման մասնագետ պատրաստելու համար անհրաժեշտ նախապայմանները, նրանց գնահատականները կոնկրետ ԵՊՀ շրջանավարտների մասնագիտական որակների վերաբերյալ և այլն:

Գործատուների հետ անցկացված հարցազրույցների արդյունքների վերլուծության հիման վրա կարելի է եզրակացնել, որ ԵՊՀ կողմից տրվող կրթությունն, ընդհանուր առմամբ, կարելի է համարել գոհացուցիչ միայն այլ ԲՈՒՀ-երում տրված կրթության հետ համեմատության դեպքում: Համեմատություններից դուրս՝ գործատուների գնահատմամբ ԵՊՀ կրթությունն այնքան էլ որակյալ չէ և այնքան էլ չի համապատասխանում իրենց պահանջներին:

Եթե քննարկենք «իդեալական աշխատողի» վերաբերյալ գործատուների պատկերացումներն, ապա կարելի է նկատել, որ գրեթե բոլոր հարցազրույցներում արտահայտված է մեկ միտում. գործատուները, նախ և առաջ, հակված են նշելու աշխատակցի՝ ոչ անմիջականորեն մասնագիտական իրազեկվածության հետ կապված

բնութագրիչներ: Եթե փորձենք ներկայացնել դրանք՝ ըստ նշման հաճախականության նվազման, ապա կստանանք հետևյալ պատկերը.

- նվիրվածություն կազմակերպությանը

«Փորձը ցույց է տալիս, որ գործն ավելի հաջող է ընթանում, երբ մարդիկ կապվում են կազմակերպությանը: Իսկ դա, ցավոք սրտի, Հայաստանի ամենամեծ խնդիրն է. մարդիկ չեն կապվում իրենց աշխատանքինե /ՀԿ սեկտորի ներկայացուցիչ/:

- ինքնակատարելագործում, շարունակական մասնագիտական աճ

«Աշխատողը պետք է ունենա լավագույնը լինելու ձգտում, ինքնակատարելագործվելու ցանկություն... պետք է անընդհատ նոր գիտելիքի փնտրտուքի մեջ գտնվի...»

- հաղորդակցվելու ունակություններ պատշաճ մակարդակ

«Լավ հաղորդակցվել, բաց լինել քննարկումների համար, ինքնաքննադատորեն մոտենա, կարողանա քննադատել դիմացինին, չվախենա իր կարծիքը արտահայտելուց»:

- կազմակերպվածություն

«աշխատողը պետք է իմանա, թե ինչպես կազմակերպի իր և ուրիշների աշխատանքը: Նա պետք է կազմակերպված լինի»:

- ժամանակը արդյունավետ կերպով տնօրինելու ունակություն

«աշխատողի համար կարևոր է իր ժամանակը տնօրինելու ունակությունը: Իսկ մեր շրջանավարները սովոր են ԲՈՒՀ-ում ամբողջ տարին ոչինչ չանել, հետ ամեն ինչ անել մեկ շաբաթում: Այդ սովորությունը փորձում են աշխատավայրում էլ դրսևորել»:

/ՀԿ սեկտորի ներկայացուցիչ/

- նախաձեռնողականություն

Իդեալական աշխատողի այս պայմաններին զուգահեռ անկախ մասնագիտությունից, գործատուները կարևորում են, որ ԲՈՒՀ-ն ավարտած շրջանավարտն ունենա հետևյալ հատկանիշները.

- մասնագիտական տեսական գիտելիքները գործնականում կիրառելու ունակություն
- ստեղծագործական մոտեցում
- վերլուծական ունակություններ
- օտար լեզուների իմացություն
- համակարգչային գրագիտություն

Թվարկվածներից բոլորը հավասարապես կարևոր են, սակայն որպես ԵՊՀ կրթության թերացման հիմնական կողմ գործատուները առանձնացրել են առավելապես տեսական

գիտելիքները գործնականում կիրառելու և վերլուծական ունակությունների բացակայությունը շրջանավարտների մոտ: Առաջին հատկանիշը ամենահաճախն է նշվել գործատուների կողմից: Ընդ որում, վերջինս շեշտադրվել է ուսումնասիրված գրեթե բոլոր գործատուների կողմից՝ անկախ նրանից, թե որ սեկտորում /պետական, մասնավոր, հասարակական/, ինչ չափի և “ծագման” /տեղական, միջազգային/ է տվյալ կազմակերպությունը: Վերլուծական ունակությունների բացակայության հատկանիշն առավելապես շեշտադրվում է ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների, ինչպես նաև հասարակագիտական ոլորտում գործառնող մասնավոր հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների կողմից:

Եթե փորձենք ընդհանրացնել գործատուների կողմից նշված՝ «իդեալականե աշխատողին բնորոշող հատկանիշները և դիտարկել դրանք ԲՈՒՀ-ում ստացվող կրթության տեսանկյունից, ապա կարող ենք եզրակացնել, որ դրանց ձևավորումը մեծապես պայմանավորված է ԲՈՒՀ-ում գիտելիքի փոխանցման, դասավանդման մեթոդներով: Թվարկված հատկանիշների ձևավորումը ԲՈՒՀ-ական կրթության շրջանակներում կարելի է հնարավոր դարձնել՝

- a) գիտելիքի փոխանցման, դասավանդման •ործընթացում ինտերակտիվ մեթոդների կիրառման,
- b) գրավոր-վերլուծական աշխատանքների հանձնարարման,
- c) ուսումնական գործընթացում ուսանողների նախաձեռնողականության խթանման համար համապատասխան պայմանների ստեղծման միջոցներով:

«Իդեալականե կամ «լավե մասնագետին/աշխատակցին բնորոշելու հետ մեկտեղ գործատուներին հարց էր առաջադրվել՝ կապված կոնկրետ **ԵՊՀ շրջանավարտների մասնագիտական որակների գնահատման** հետ:

Ամենամեծ հիմնախնդիրն այստեղ վերը նշված ԵՊՀ շրջանավարտի կողմից տեսական գիտելիքները գործնականում կիրառելու սահմանափակ ունակությունն է: Նշված խնդիրը, կարևորվել է բոլոր տիպի գործատու կազմակերպությունների կողմից: Բերենք հատկանշական մի քանի օրինակներ.

«Ոչ մեկն ավարտելուց հետո չի կարողանում հասարակ հարցաթերթ կազմել, վերլուծություն անել: Ճիշտ է տեսականը շատ լավ գիտեն, բայց չեն տիրապետում պրակտիկ հմտություններին

Շրջանավարտները պրակտիկ հմտությունների համալրման կարիք են զգում:

Շատ լավ տեսական գիտելիքներ ունեն, բայց գործնական հմտությունները զրո են: Օրինակ ես մինչև ավարտելս չեմ իմացել ՝ ինչպես են հետազոտություն անցկացնում: ՀԿ սեկտորի գործատու/

«Շփվելով ինձ մոտ աշխատող ԵՊՀ շրջանավարտների հետ՝ եկել եմ այն եզրակացության, որ համալսարանը քիչ թե շատ տալիս է տեսական գիտելիքներ: Գործնական գիտելիքներ և հմտություններ ընդհանրապես չի տալիս»:

/Մասնավոր սեկտորի գործատու/

«Համալսարանի ուսանողները չունեն կիրառական գիտելիքներ: Համալսարանում ուսանողներից պատրաստում են դասախոսներ, որոնք ունեն տեսական գիտելիք, տիրապետում են ուրիշների կողմից գրված գրականությանը»:

/ՀԿ սեկտորի գործատու/

Վերը ներկայացված իրանիճակից ելնելով գործատուների հետ անցկացված հետազոտության արդյունքների վերլուծության հիման վրա կարելի է առանձնացնել մի քանի պայմաններ, որոնց ապահովմամբ ԵՊՀ-ն կարող է պատրաստել «լավ» մասնագետներ: Առաջնային նախապայմանն **պրակտիկ դասընթացների թվի ավելացումն ու պրակտիկաների որակի բարձրացումն է**, պրակտիկայի կազմակերպման հարցում ԵՊՀ-ի ղեկավարության կողմից առավել ընդգծված ուշադրությունը: Հետևյալ մեջբերումը ցայտուն կերպով նկարագրում է խնդրի կարևորությունը.

«ԵՊՀ ղեկավարությունը չի կարողանում նորմալ պրակտիկա կազմակերպել:

Եթե չկա լուրջ վերաբերմունք, կրթական համակարգը պրակտիկան չի խրախուսում, լուրջ պրոբլեմներ են առաջանում»:

/ՀԿ սեկտորի ներկայացուցիչ/

«Ուսանողները պրակտիկային շատ անլուրջ են վերաբերվում: Կամ չեն գնում պրակտիկայի, կամ գնում են պրակտիկայի վայր սուրճ խմելու, ժամանակ անցկացնելու: Նաև կարևոր է, որ ԲՈՒՀ-ում լինի վերահսկողություն պրակտիկայի վերաբերյալ: Եվ եթե անլուրջ են վերաբերվում պրակտիկային, հետևաբար դրանից ոչ մի բան չի սովորում»:

/Ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների սեկտորի ներկայացուցիչ/

Ընդ որում, տեսական գիտելիքները գործնականում կիրառելու ունակությունը տարբեր կերպ է դրսևորվում տարբեր մասնագիտությունների շրջանավարտների մոտ: Այսպես, օրինակ, ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների ոլորտում գործառնող կազմակերպությունների գործատուների կողմից արժարժվել է այսպիսի խնդիր.

«Շրջանավարտները գալիս են աշխատելու՝ առանց տեղյակ լինելու տվյալ ոլորտում կիրառվող առաջավոր տեխնիկական սարքավորումներին: Չնայած՝ ունեն տեսական գիտելիքների մեծ քազան»:

/մասնավոր սեկտորի գործատու/

Հասարակագիտական ուղղվածությամբ մասնագիտություններում տեսական գիտելիքը պրակտիկայում կիրառելու ունակությունը ենթադրում է, օրինակ, արևմտյան գրականությունից քաղված ինֆորմացիան հայ իրականության համար կիրառելի դարձնելու ունակություն, ինչի հիմքերն, ըստ նրանց, պետք է դրվեն ԲՈՒՀ-ում:

ԵՊՀ շրջանավարտների որակը բարձրացնելու հաջորդ նախապայմանը ուսումնական պլանում **մասնագիտական առարկաների ավելացումն է՝** ի հաշիվ ոչ մասնագիտական, “ընդհանուր” առարկաների: Չնայած այն հանգամանքին, որ ըստ գործատուների գերակշիռ մասի, ԵՊՀ շրջանավարտն աչքի է ընկնում ընդհանուր զարգացվածությամբ, կոնկրետ աշխատանքային պարտականություններն իրականացնելու պարագայում նրանց միայն “լայն մտածողի գոնը” մի շարք գործատուների գնահատմամբ բավարար չէ:

“Լավ” մասնագետ պատրաստելու երրորդ նախապայմանը կրթական առարկաների և ծրագրերի համապատասխանեցումն է աշխատաշուկայի պահանջներին: Ինչպես նշվել է գործատուների մի մասի կողմից՝

«Կարծում եմ, որ այսօրվա առարկաների մեծ մասը ժամանակի և աշխատաշուկայի պահանջներին չի համապատասխանում»:

/մասնավոր սեկտորի գործատու/

«...կրթական համակարգը ժամանակին համահունչ չի փոխվում: Ուսանողը սովորում է այլ պայմաններում, իսկ երբ ավարտում է, արդեն ամեն ինչ փոխված է լինում»:

/մասնավոր սեկտորի գործատու/

«... դասախոսների մոտ հին, դեռևս կոմունիստական հայացքներ են...»:

/ՀԿ սեկտորի գործատու/

Գործատուների կողմից որպես մասնագետ պատրաստելու նախապայման նշվել են նաև՝

- **արտասահմանյան ԲՈՒՀ-երի հետ սերտ համագործակցությունը**, ուսանողների վերապատրաստումներն արտասահմանում:
- ընդունելության քննությունների “ճիշտ կազմակերպումը”
- հայկական խոշոր կազմակերպությունների հետ համագործակցությունը, որոնք կարող են խոշոր ներդրումներ անել՝ ուսանողներին վերապատրաստման ուղարկելու համար:

Չնայած վերոհիշյալ չափանիշներով՝ գործատուները ԵՊՀ-ի՝ մասնագետ պատրաստելու գործընթացում լուրջ բացթողումներ են տեսնում, այնուամենայնիվ ՀՀ բոլոր ԲՈՒՀ-երից ամենաորակյալ մասնագետներ պատրաստելու հարցում առաջնայնությունը տրվել է ԵՊՀ-ին: ԵՊՀ-ին գրեթե զուգահեռաբար գործատուների մեծ մասը որպես որակյալ մասնագետներ պատրաստող ԲՈՒՀ նշել են Ֆրանսիական և Եվրոպական

համալսարանները: Ավելին, որոշ առումներով նշված ԲՈՒՀ-երը գերազանցում են ԵՊՀ-ին: Ստորև բերվող դատողությունները վկայում են այն մասին.

«Եվրոպական և Ֆրանսիական համալսարաններում ուսանողներն ավելի լուրջ են վերաբերվում դասերին: Դա նրանից է, որ նրանք անընդհատ լարված սովորում են:

«Ֆրանսիական համալսարանի հետ համագործակցում ենք՝ իրենց ուուսանողների պրակտիկան մեր կազմակերպությունում կազմակերպելով: Դրանից շահում են և ուսանողները, և մենք, և ԲՈՒՀ-ը:

Եթե նկատենք, այնուամենայնիվ, որ ԵՊՀ շրջանավարտների որակը, համաձայն գործատուներից մի քանիսի գնահատականների, ընկել է և ԲՈՒՀ-ը մի քանի տարի առաջ ավելի որակյալ կադրեր էր պատրաստում, քան այժմ, կարելի է տեսնել լուրջ վտանգ այն առումով, որ Հայաստանում գործառնող այլ ԲՈՒՀ-եր կարող են լուրջ մրցակցության հայտ ներկայացնել ԵՊՀ-ին:

2.3 Համագործակցային կրթության ինտեգրացված մոդելը որպես բուհ-աշխատաշուկա արդյունավետ կապի մեխանիզմ.

Հիմնվելով հետազոտության արդյունքում բացահայտված միտումների և գործոնների, սահմանափակումների, ռիսկերի և հնարավորությունների վրա, մշակվել է համագործակցային կրթության ինտեգրացված մոդելը, որը կարող է հիմք հանդիսանալ ոլորտային քաղաքականության մեջ համապատասխան փոփոխությունների կատարման, ինչպես նաև նոր դրույթների և ռազմավարությունների մշակման համար:

Գլոբալ առումով, ՀԿԻՄ-ը տեղեկատվական համակարգ է, որի նպատակն է նպաստել բուհ-աշխատաշուկա կապի արդյունավետության բարձրացմանը: Միջազգային փորձի համատեքստում ինտեգրացված կրթությունն իրենից ներկայացնում է առանձին դասընթացների շարք, որի շրջանակներում ուսանողները հնարավորություն ունեն լսարանային գիտելիքն օգտագործել պրակտիկ աշխատանքում: Մյուս դեպքում, խոսքը կարող է գնալ SET /գիտություն, կրթություն, վերապատրաստում/ մոդելի մասին, երբ պոտենցիալ գործատուները ներգրավվում են բուհական համակարգ՝ իրենց պահանջներին համապատասխան մասնագետների ստեղծման նպատակով: Առաջին մոդելի կիրառությունը պահանջում է զգալի ժամանակային և ֆինանսական ներդրում, և մասնավորապես բուհերի բավականին զարգացած նյութատեխնիկական բազա: Երկրորդ մոդելը մասամբ կիրառվում է ԵՊՀ-ում՝ Մինոփսիս կազմակերպության նախաձեռնության օրինակով: Մակայն դա բացառիկ դեպքերից մեկն է: Նշենք նաև, որ նման փորձը մի շարք երկրներում տապալվել է՝ զգալի վնաս հասցնելով բուհին: Օրինակ՝ Ռումինիայի և Հունգարիայի մի շարք համալսարաններում խոշոր էլեկտրոնային կորպորացիաներ ֆինանսավորել են

Ֆակուլտետային մասնագիտացումների ծրագրեր և, այնուհետ, դադարացրել իրենց գործունեությունը տվյալ տարածաշրջանում՝ փաստարկելով, որ շուկայական փոփոխությունների պատճառով կազմակերպության համար առավել շահավետ է մասնաճյուղ հիմնել այլ տարածաշրջանում, ինչը, թերևս, կապիտալիստական հասարակարգի բնականոն հատկանիշներից է:

Առավել նպատակահարմար ենք գտնում մշակել և ներդրնել բարձրագույն կրթության որակի ապահովման այնպիսի քաղաքականություն, որն արդեն իսկ կհիմնվի գոյություն ունեցող երթակառուցվածքների և ռազմավարությունների վրա (ԵՊՀ-ի շրջանակներում խոսքը գնում է Շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոնի, Համալսարանական կրթության որակի ապահովման և վերահսկման բաժինների մասին)՝ ստեղծելով դրանց գործառնման արդյունավետ պայմաններ:

ՀԿԻՄ-ի առանցքային ելակետերը հետևյալն են.

1. ՀԿԻՄ-ը պետք է հանդիսանա կրթական քաղաքականության մի մասը
2. Ինֆորմացիոն միջավայրի զարգացում: ՀԿԻՄ-ը ենթադրում է տեղեկատվական ենթակառուցվածքների զարգացում, ինֆորմացիայի հավաքման հստակ մեթոդաբանությունների մշակում, հետադարձ կապի ապահովման մեխանիզմների կատարելագործում:
3. Համագործակցային միջավայրի զարգացում: ՀԿԻՄ-ը բազմակողմանի համագործակցային մոդել է այնպիսի շահագրգիռ խմբերի միջև, ինչպիսիք են՝ ուսանողները, շրջանավարտները, դասախոսները, ֆակուլտետների ադմինիստրատիվ անձնակազմը, կարիերայի և շրջանավարտների կենտրոնները, կրթության որակի ապահովման բաժինները, գործատուները:
4. Ինչու՞ ինտեգրացված, որովհետև առաջարկվող մոդելը կարող է հանդես գալ ոչ միայն որպես առանձին ենթակառուցվածք, ինստիտուտ կամ բաժին, այլ խոսքը գնում է այնպիսի տեղեկատվական համակարգի մասին, որը պետք է բաղկացուցիչ մաս կազմի բուհական կառույցի տարբեր սուբյեկտների գործառնության մեջ:

Պատկեր 15-ում ներկայացված է ՀԿԻՄ-ի հիմնական բաղադրամասերը և դրանց միջև փոխկապվածության դրսևորումները:

ՀԿԻՄ-ի հիմքը **տեղեկատվական-վերլուծական** բազան է: Այն իրենից ներկայացնում է տարբեր աղբյուրներից տեղեկատվության արնդհատ հավաքման, մշակման և վերլուծման մեխանիզմ: Տեղեկատվության հետևյալ աղբյուրները պետք է ուսումնասիրվեն տեղեկատվական-վերլուծական բազայի կողմից:

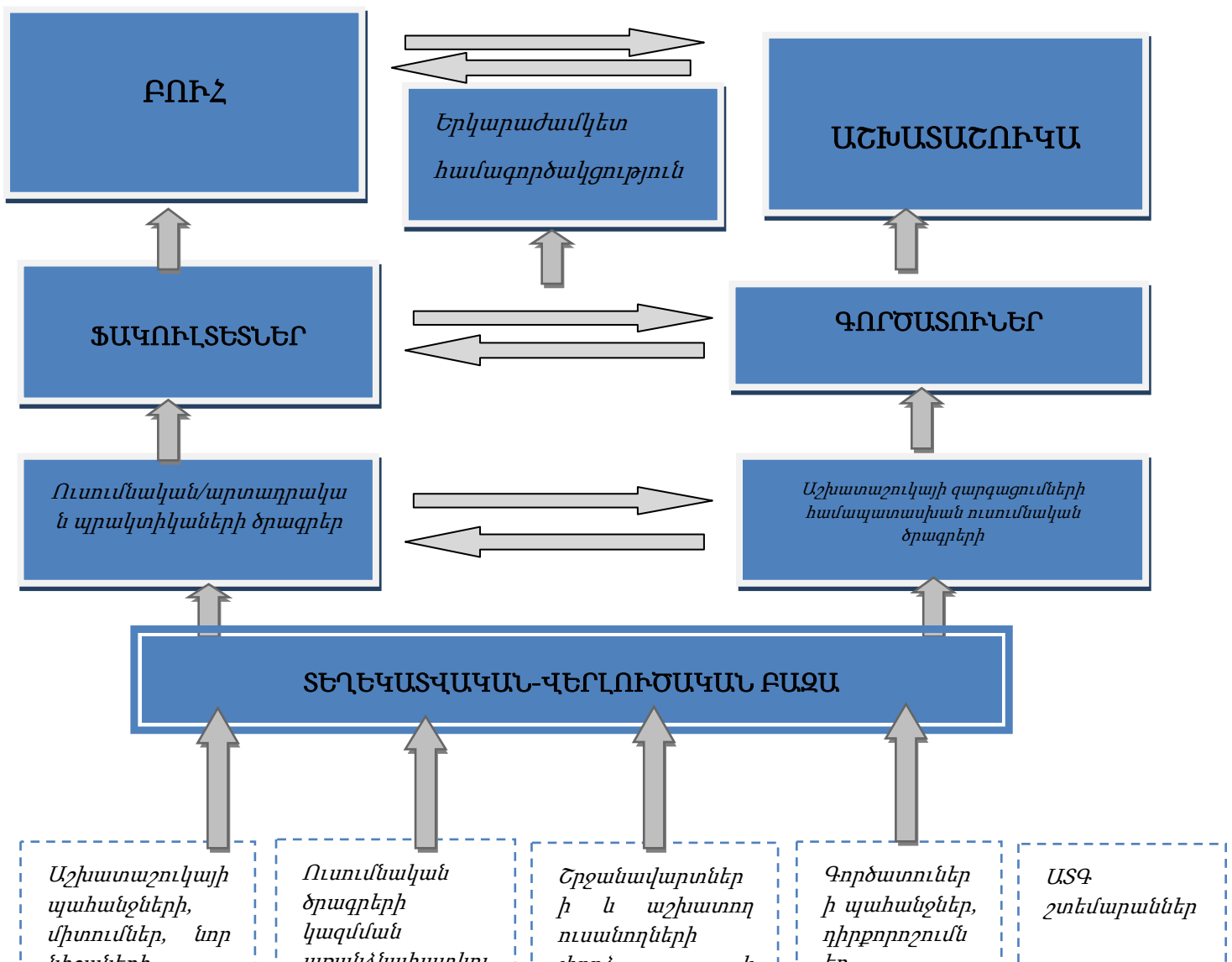
- **Աշխատաշուկայի ուսումնասիրություններ:** Խոսքը գնում է աշխատաշուկայի զարգացման և փոփոխման միտումների ուղղած հետազոտությունների անցկացման մասին: Վերջինիս համար վերլուծական հիմք կարող է հանդիսանալ

շրջանավարտների գործատուների, պրակտիկաների անցկացման կազմակերպությունների, տարբեր ինտերնետային կայքերում հրապարակված գործատուների հայտարարությունների, ինչպես նաև ԱՏԳ տեղեկատվական բազան: Մյուս կողմից, նպատակահարմար է իրականացնել նաև ոլորտի փորձագիտական հարցազրույցներ՝ առավել ամբողջական պատկեր ստանալու համար: Վերոնշյալ տեղեկատվական աղբյուրներից ստացված վերլուծությունները պետք է համադրվեն մեկ բազայում և լինեն հասանելի համալսարանի կայք-էջում՝ մասնավորապես ՇԿԿ կայքում:

- Տեղեկատվական-վերլուծական բազայի ձևավորման մյուս աղբյուրը ուսումնական և առարկայական ծրագրերի ուսումնասիրությունն է: Վերջինս հնարավորություն է տալիս բացահայտելու տարբեր ուղղվածության ֆակուլտետներում ուսումնական ծրագրերի կազմման սկզբունքները: Նման ուսումնասիրությունները հատկապես կարևոր են՝ ուսումնական ծրագրերի մշակման պրոցեսի նկատմամբ հետևողական լինելու մեխանիզմների մշակման տեսանկյունից: Նման ուսումնասիրությունը, իհարկե, բավականին բարդ է, և պետք է բաղկացած լինի թե՛ պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի հետ խորին հարցազրույցներից, թե՛ ուսումնական ծրագրերի կոնտենտ վերլուծությունից: Վերջինիս իրականացման համար անհրաժեշտ է ունենալ չափանիշների հստակ մշակված համակարգ, որի ձևավորման գործում պետք է իրենց ներդրումն ունենան ոլորտի փորձագետները: Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի հետ հարցազրույցների նպատակն է նաև դուրս բերել այն կազմակերպությունների ցանկը, որոնց հետ համագործակցում են դասախոսները և ամբիոնները: Ստացված արդյունքները պետք է համալրվեն առաջին քայլում մշակված տեղեկատվական բազայի հետ:
- Շրջանավարտների և աշխատող ուսանողների աշխատանքային փորձի ուսումնասիրությունն առանձնահատուկ կարևորություն ունի տեղեկատվական-վերլուծական բազայում: Անհրաժեշտ է զարգացնել շրջանավարտների հետ հետադարձ կապի մեխանիզմներ: Պանելային սոցիոլոգիական հետազոտությունների միջոցով հարկ ենք համարում իրականացնել շրջանավարտների աշխատանքային փորձի, կարիերայի զարգացման հնարավորությունների և կարիքների ուսումնասիրություն: Նման ուսումնասիրությունը պետք է ուղղված լինի այնպիսի հարցադրումների պարզաբանմանը, ինչպիսիք են կազմակերպությունների ցանկը, որտեղ ներառված են շրջանավարտների մեծ մասը, աշխատանքի ընդունման մեխանիզմները, հնարավորությունները, այլընտրանքային կրթության դերը աշխատաշուկայում ներգրավվելու համատեքստում, և այլն: Այդ հարցադրումների միջոցով ստացված քանաքական տեղեկատվությունը պետք է ենթարկվի վերլուծության և համալրի արդեն իսկ գոյություն ունեցող տեղեկատվական բազան:

Նշենք, որ շրջանավարտների հետ հետադարձ կապի մեխանիզմների զարգացումը բավականին կարևոր է նմանօրինակ հետազոտություններն անցկացնելու տեսանկյունից: Այդ խնդիրը բավականին արդիական է միջազգային կրթական հետազոտությունների համատեքստում: Հետադարձ կապի ամենաարդյունավետ մեխանիզմը էլեկտրոնային փոստերի ցանցի ստեղծումն ու թարմացումն է: Վերջինիս կազմակերպման համար օգտագործվում են շրջանավարտների հետ հանդիպումները, ինչպես նաև տարբեր սոցիալական ցանցերում գոյություն ունեցող տեղեկատվությունը: Ինչպես արդեն իսկ նշվեց ԵՊՀ ՇԿԿ օգտագործում է որոշակի հարցաթերթ շրջանավարտների բազան կազմելու համար: Եթե ներդրվի շրջանավարտների պանելային /կրկնվող/ հետազոտությունների հայեցակարգը, ապա բազայի թարմացման և վերիֆիկացման խնդիրն ինքնըստինքյան կլուծվի:

Պատկեր 15. Հահանգործակցային կրթության ինտեգրացված մոդելի



- Հաջորդ քայլն իրենից ներկայացնում է գործատուների հետ խորին հարցազրույցների իրականացում, որի նպատակն է դուրս բերել աշխատաշուկայի պահանջները և վերջիններիս բուհի շրջանավարտների գիտելիքների համապատասխանության աստիճանը: Գործատուների հետ պարբերական հանդիպումները պետք է նպաստեն համագործակցային հիմքի ստեղծմանը: Ստացված տեղեկատվությունը պետք է վերլուծվի և համալրի արդեն իսկ ստացված ինֆորմացիոն բազան:
- ԱՏԳ հետ աշխատանք ևս համարվում է տեղեկատվական-վերլուծական բազայի համալրման տարրերից մեկը: Ստեղծելով համագործակցային հիմքեր ԱՏԳ-երի հետ, աշխատաշուկայում առկա թափուր աշխատատեղերի, ինչպես նաև գործատուների պահանջների մասին տեղեկատվության վերլուծությունը ևս պետք է ծառայի բուհ-աշխատաշուկա կապի ամրապնդմանը:

Այսպիսով, տեղեկատվական-վերլուծական բազան բաղկացած է հետևյալ ինֆորմացիոն բլոկներից.

- Աշխատաշուկայի փոփոխման միտումներ
- Գործատուների պահանջներ
- Ուսանողների և շրջանավարտների աշխատանքային փորձ
- Պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմի աշխատանքային համագործակցության փորձ
- Պոտենցիալ և իրական գործատուների ցանկ

Վերոնշյալ տեղեկատվության ինտեգրացված օգտագործումը նպաստում է հետևյալ *արդյունքների:*

- **Աշխատաշուկա-բուհ արդյունավետ կապի հաստատման** առանցքային նախադրյալներից մեկը պրակտիկաների կազմակերպումն է: Տեղեկատվական-վերլուծական բազայի ինֆորմացիան թույլ է տալիս.

- մշակել պրակտիկաների իրականացման առավել արդյունավետ և ճկուն ծրագիր

- ընդլայնել պրակտիկաների անցկացման կազմակերպությունների ցանկը

- ստեղծել համագործակցային հիմքեր մասնավոր սեկտորի գործատուների հետ՝ հաշվի առնելով դասախոսների և շրջանավարտների փորձը

- հիմնվելով շրջանավարտների հետ պանելային հետազոտության տվյալների վրա՝ դուրս բերել առավել պահանջված ոլորտները և առավել վարկանիշային կազմակերպությունները, և վերջիններիս հետ հաստատել համագործակցության հիմքեր

- համալսարանական պրակտիկաների ծրագրերի կազմման հիմքում դնել տվյալ ֆակուլտետում դասավանդվող առարկաների գործնական այն բաժինները, որոնք հնարավոր չէ ապահովել դասընթացի ժամանակ կամ ներհամալսարանական պայմաններում:

- **Ուսումնական պլանների զարգացման** տեսանկյունից տեղեկատվական-վերլուծական բազայի ինֆորմացիան թույլ է տալիս.

- մշակել ուսումնական պրակտիկաների զարգացման ծրագրերը՝ ֆակուլտետային և համալսարանական մակարդակով

- ուսումնական ծրագրերում ավելացնել գործնական ժամերի քանակը

- ուսումնական ծրագրերում սահմանել աշխատաշուկայում կողմնորոշմանն ուղղված դասաժամեր, որտեղ դասախոսը կներկայացնի տվյալ առարկայի/ների կարևորությունը ժամանակակից աշխատաշուկայում, ինչպես նաև շուկայի այն նիշան, որը կարող է համալրվել տվյալ առարկայական կուրսն ավարտած ուսանողների կողմից:

- **Գործատուների հետ համագործակցության տեսանկյունից** տեղեկատվական-վերլուծական բազայի ինֆորմացիան թույլ է տալիս.

- իրականացնել գործատուների պահանջների անընդհատ գնահատում

- արտադրական պրակտիկաների կազմակերպման ծրագրերում արտացոլել գործատուների պահանջները

- կազմակերպել հանդիպումներ, աշխատաժողովներ և ֆորումներ՝ իբրև գործատուների և ուսանողների համագործակցության նախապայմաններ ստեղծող մեխանիզմ

- իրականացնել պրակտիկա կազմակերպած գործատուների կարծիքների անընդհատ գնահատում՝ գործընթացի կատարելագործման համար:

Իբրև վերջաբան, նշենք, որ ՀԿԻՄ ներդրումը բուհական համակարգ կարող է ծառայել և՛

ներբուհական (կրթական գործընթաց, պրակտիկաների կազմակերպում), և՛ արտաբուհական (աշխատաշուկայի հետ արդյունավետ կապ), և՛ նախաբուհական (պրոֆկոդմնորոշում, բուհի իմիջի բարձրացում) միջավայրերի զարգացմանը: Երևանի պետական համալսարնում ՀԿԻՄ-ներդրումը նպատակահարմար է նաև այն տեսանկյունից, որ այն պահանջում է նվազագույն ներդրումներ՝ հիմնվելով արդեն իսկ գոյություն ունեցող ենթակառուցվածքների, մասնավորապես Կարիերայի և շրջանավարտների միության, Համալսարանական կրթության որակի ապահովման և վերահսկման բաժնի, ինչպես նաև Կիրառական սոցիոլոգիական հետազոտությունների լաբորատորիայի գործունեությունների զարգացման և կոորդինացման վրա: ՀԿԻՄ մոդելի փորձարկման արդյունքների հիման վրա այն կարելի է նաև ներդնել այլ պետական և ոչ պետական բուհական համակարգերում:

Հաշվի առնելով համընդհանուր կրթական տարածության ձևավորման անհրաժեշտությունը՝ ՀԿԻՄ-ի համընդհանուր տեղեկատվական կենտրոնը ցանկալի է տեղակայված լինի Կրթության որակի ապահովման ազգային կենտրոնում՝ կոորդինացնելով համակարգում ներառված բոլոր բուհերի կողմից տեղեկատվական հոսքերը և ստեղծելով ունիվերսալ ինֆորմացիոն տարածություն:

Եզրակացություններ

Ժամանակակից հասարակական զարգացումները բնութագրվում են բարձր աստիճանի քառասյնությամբ և անորոշությամբ: Այս միտումը բնութագրական է հասարակական բոլոր ենթահամակարգերին՝ ներառյալ գիտակրթական համակարգը: ԽՍՀՄ ժամանակաշրջանից ի վեր հայ հասարակության մեջ ամրապնդվել է բարձրագույն կրթության իբրև կարևորագույն սոցիալ-մշակութային արժեքներից մեկի գաղափարը: Վերջինիս մասին են վկայում բուհերի շրջանավարտների բավականին մեծ թվաքանակները: Մյուս կողմից, այդ կրթության սպառման միջավայրը՝ աշխատաշուկան ևս գտնվում է անկանոն զարգացումների համատեքստում: Եվ, եթե գիտակրթական համակարգում դինամիկ փոփոխությունները, որպես կանոն, պայմանավորված են միջազգային կրթական տարածությանը ինտեգրվելուն ուղղած բազաթիվ բարեփոխումների հետ, ապա հետխորհրդային շուկայական զարգացումներ բնութագրվում են անկանխատեսելիությամբ:

Վերոնշյալ զարգացումների ներքո առանձնահատուկ ուշադրության է արժանի այն, թե բավականին մեծ պահանջարկ ունեցող բուհական կրթությունը և աշխատաշուկան գտնվում են փոխհարաբերությունների արդյունավետ ձևաչափում: Այս հիմնախնդիրը պարզաբանելուն ուղղված սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքները հանգեցնում են մի շարք եզրակացությունների, որոնց հիման վրա առաջարկվում է մշակել բուհական կրթական քաղաքականության նոր մոդել՝ հիմնվելով ներկայիս զարգացումների բացահայտ և լատենտ կառուցողական կողմերի, ինչպես նաև առավել ապակառուցողական հետևանքների և ռիսկերի նվազեցման անհրաժեշտության վրա: Ներկայացնենք ռիսկերից և հնարավորություններից առավել կարևորագույնները:

Ռիսկեր և վտանգներ

- Հետազոտության արդյունքները բացահայտում են խնդրահարույց մի հանգամանք, որ մասնագետի վերաբերյալ բուհի և աշխատաշուկայի պահանջներն ու ընկալումները էականորեն տարբերվում են, ինչն էլ բուհ-ի և աշխատաշուկայի պահանջների անհամապատասխանության առանցքային գործոնն է:
- Հետազոտության արդյունքները վկայում են բուհական գիտելիքի **ընդգծված տեսական բնույթի** մասին: Այս հանգամանքի մասին են փաստել և՛ ուսանողները, և՛ գործատուները, և՛ դասախոսական անձնակազմը: Եթե ուսանողները և գործատուները այս խնդիրը դիտում են իբրև գիտելիքի սպառման հնարավորությունների սահմանափակում, ապա գիտելիք մատուցողների/արտադրողների գնահատմամբ խնդիրը նրանում է, որ դասախոսների զգալի մասն ինքնին կտրված է էմպիրիկ դաշտից, ինչը կանխատեսելի է էլնելով գիտական գիտելիքի ընդգծված պահպանողական բնույթից:
- Բուհական գիտելիքի տեսական բնույթը սահմանափակվում է աշխատաշուկայում ընդգրկվելու հնարավորությունները: Այն նաև դիտվում է ԵՊՀ մասնագետ պատրաստելու գործընթացի արդյունավետության աստիճանը նվազեցնող գործոն: Այստեղ առկա է նաև հակադարձ միտումը. միայն պրակտիկ հմտություններին կենտրոնացումն էլ իր հերթին վտանգում է գիտականությանը և մասնագիտական որակավորմանը:
- Կիրառական գիտելիքների սահմանափակ պայմաններում ուսանողների մի զգալի մաս դիմում է գիտելիքի ստացման այլընտրանքային ճանապարհների: Մի կողմից, լրացուցիչ դասընթացներին մասնակցության ձգտումը դրական միտում է անընդհատ կրթության հայեցակարգի տեսանկյունից: Մյուս կողմից, այն հանգամանքը, որ այդ դասընթացներին ուսանողները հաճախում են հենց աշխատաշուկա ներգրավվելու նպատակով, մատնանշում է այս ոլորտում բուհի բացթողումները:
- Առարկայական ծրագրերի մեծ մասը կազմվում են էլնելով բուհի կողմից նախապես սահմանված ժամաքանակի բաժանմամբ, ինչը ևս հնարավորություն չի տալիս ավելացնել էմպիրիկ և նորարարական գիտելիքների ժամաքանակը:
- ԵՊՀ առարկայական ծրագրերը հաճախ արտասահմանյան ծրագրերի ուղղակի արտացոլանքն են և կազմվում են առանց հաշվի առնելու տեղական շուկայի պահանջները:
- Ավելին կրթական համակարգում գրեթե բացակայում է առարկայական ծրագրերը վերանայելու մշակույթը, ինչի արդյուքնում դասընթացները կազմակերպվում և իրականացվում են Խորհրդային ժամանակաշրջանի նյութերով, որոնք վաղուց սպառել են իրենց ակտուալությունը ժամանակակից հասարակությունում:
- Համալսարանում կիրառվող ավանդական մեթոդները խոչընդոտում են հաղորդակցային և այլ հմտությունների ձևավորմանը ուսանողների շրջանում, ինչն էլ

ԵՊՀ կրթական համակարգում հիմնական բացթողումներից է գործատուների գնահատմամբ:

- Ուսումնական պրակտիկաների անցակցման բուհական ռազմավարությունը կարիք ունի զարգացման: Հիմնախնդրային է հատկապես այն փաստը, որ պրակտիկաներ իրականացնող կազմակերպությունների ցանկը սահմանափակ է, իսկ պրակտիկաների ծրագրերը, որպես կանոն, ճկուն չեն:
- Դասախոսների վերապատրաստման համալսարանական քաղաքականությունը կարիք ունի վերանայման և հստակ համակարգման: Խնդրահարույց է այն հանգամանքը, որ ԵՊՀ կողմից առաջարկվող դասախոսների վերապատրաստման դասընթացները չեն լրացնում այն տեղեկատվական բացը, որի հիման վրա բուհական գիտելիքը համահունչ կլինեք աշխատաշուկայի պահանջներին: Դասախոսների վերապատրաստումներն արդյունավետ կլինեն ինչպես գիտելիքների թարմացման, ծրագրերի վերանայման, ոլորտի նորամուծություններին ծանոթանալու տեսանկյունից, այնպես էլ տեսական գիտելիքների պրակտիկ կիրառման հնարավորությունների տեսանկյունից: Վերջինս էլ իր հերթին կնպաստի տեսության և պրակտիկայի միջև կապի ստեղծմանը և դրսևորմանը առարկայական ծրագրերում՝

Հնարավորություններ

- Ի տարբերություն վերը նշված այն կարծիքի, որ ԵՊՀ դասախոսների մեծամասնությունը կտրված է էմպիրիկ իրականությունից, հետազոտված ուսնողների մի զգալի մաս նշել է, որ աշխատանքի է անցել դիմելով ֆակուլտետի դասախոսներին: Այս հանգամանքը բավականին կարևոր է, քանի որ մատնանշում է սոցիալական-մասնագիտական կապիտալի օգտագործման անհատական մեխանիզմների մշակման մասին, ինչը կարող է ինստիտուցիոնալիզացվել և ներդրվել ԵՊՀ կրթական քաղաքականության հիմքում:
- Համանման կապիտալի դերում են հանդես գալիս նաև տվյալ մասնագիտությամբ նախկինում ավարտած շրջանավարտները: Այս կապիտալից հատկապես օգտվում են բակալավրիատի ավարտական կուրսերի ուսանողները: Հետևաբար, շրջանավարտների աշխատանքային բազայի համակարագված օգտագործումը ևս կարող է նպաստել ուսանող-գործատու արդյունավետ մոդելի ստեղծմանը:
- Համալսարանական պրակտիկաների թերությունների հետ մեկտեղ, դրանք նշանակալի ազդեցություն ունեն հատկապես մասնագիտական աշխատաշուկայում ներգրավվելու հնարավորությունների վրա: Պրակտիկաներից ստացված գիտելիքները հատկապես բարձր են գնահատվում մասնագիտական աշխատանքով զբաղվող ուսանողների կողմից:
- Պրակտիկաների կարևորության մասին են վկայում նաև հետազոտության այն տվյալները, համաձայն որոնց թե՛ բակալավրիատի, թե՛ մագիստրատուրայի

ուսանողների աշխատանքային փորձի սկիզբը համընկնում է երրորդ կուրսի ավարտի հետ, որը արտադրական պրակտիկայի անցկացնան ուսումնական կիսամյակի ավարտն է:

Վերոնշյալ հնարավորությունների զարգացման և առկա վտանքների նվազեցման նպատակով, հետազոտական խումբը առաջադրել է **Համագործակցային կրթության ինտեգրացված մոդելի գաղափարը**: Այն ոչ այլ ինչ է, քան տեղեկատվական հոսքերի կառավարման մեխանիզմ: Հաշվի առնելով ինֆորմացիոն հոսքերի անընդհատությունը՝ այն հնարավորություն կտա առավել արդյունավետ օգտագործել առկա ռեսուրսները, և ստեղծել փոխշահավետ պայմաններ բուհ-աշխատաշուկա համագործակցության համար:

Իբրև հավելում նշենք նաև, որ ԵՊՀ-ում ՀԿԻՄ-ի ներդրման համար առկա են բոլոր նախապայմանները՝ հետազոտական ներուժ և վարչական երկու միավորների՝ Համալսարանական կրթության որակի ապահովման և վերահսկման բաժին և Շրջանավարտների և կարիերայի կենտրոն: Համոզված ենք, որ նման նախապայմաններ առկա են նաև ՀՀ այլ բուհերում, ուստի և մոդելի հաջող փորձարկման դեպքում այն կարող է համընդհանուր կրթական տարածության ձևավորման հարցում հաղես գալ իբրև լոկալ հիմնասյուններից մեկը:

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. Բոլոնիայի գործընթացը Հայաստանում. Ուղեցույց – Յու Սարգսյան, Ա. Բուդաղյան, Երևան 2008
2. ԵՊՀ կողմից տրվող կրթության համապատասխանությունը աշխատաշուկայի և հասարակության պահանջներին, Հետազոտական հաշվետվություն մաս 2
3. ԵՊՀ կրթական ծրագրերի մշակման մեթոդական ուղենիշներ, Երևան 2010
4. ԵՊՀ-ում ստացած կրթությունից շրջանավարտների բավարարվածության գնահատում, Հետազոտական հաշվետվություն, ԵՊՀ 2010
5. Երևանի պետական համալսարանի Կարիերայի և շրջանավարտների կենտրոնի կոնսանդրություն
6. Կոմպետենցիաների ձևավորմանն ուղղված կրթական ծրագրերի կառուցում և իրականացում. Մեթոդական ուղեցույց - Բուդաղյան Ա., Կարաբեկյան Ս., Երևան 2010
7. ՀՀ մասնագիտական կրթության բնագառավում պետական քաղաքականության զարգացման հայեցակարգային մոտեցումներ: Հետազոտական հաշվետվություն //ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրի հայաստանյան գրասենյակ, ՀՀ Կրթության և գիտության նախարարություն, Երևան 2005
8. Examining quality culture: part 1: Quality assurance processes in higher education Institutions, by Tia Loukkola and Therese Zhang, EUA publications, 2010
9. Trends 2010: A decade of change in European higher education, by Andree Surssock & Hanne Smidt, EUA publications, 2010

Հավելված

Հավելված 1. ԲԱԿԱԼԱՎՐԻԱՏԻ ԵՎ ՄԱԳԻՍՏՐԱՏՈՒՐԱՅԻ ԱՎԱՐՏԱԿԱՆ ԿՈՒՐՍՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏՈՒՄԱՆ ՈՒՍԱՆՈՂՆԵՐԻ ՀԵՏ ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ ՀԱՐՑՄԱՆ ՀԱՐՑԱԹԵՐԹ

Հարցաթերթի № _____; Հարցազրուցավարի № _____; Կողավորողի № _____; Մուտքագրողի № _____;

Հարգելի ուսանող: Իմ անունն է _____ : «Բաց հասարակության ինստիտուտե հիմնադրամի օժանդակությամբ մենք անց ենք կացնում հետազոտություն համալսարանական կրթության որակի և ուսանողների զբաղվածության խնդիրների վերաբերյալ: Հետազոտության արդյունավետությունը մեծապես պայմանավորված է Ձեր պատասխանների անկեղծությամբ: Հարցումն անանուն է, ստացված տեղեկատվությունն օգտագործվելու է ընդհանրացված տեսքով: Նախապես շնորհակալություն հետազոտությանը մասնակցելու համար:

1. Ուսումնառության տարիների նկարագրություն

1. Ասացեք խնդրեմ, ո՞ր ֆակուլտետի ո՞ր բաժնում եք սովորում _____
2. Ո՞ր կուրսում եք սովորում ներկա պահին _____
3. Ինչպիսի՞ առաջադիմություն ունեք ուսումնառության ընթացքում **Լիիջին գնահատականը մագիստրատուրայի, բակալավրիատի համար:**
 1. Գերազանց
 2. Լավ
 3. Միջակ
 4. Վատ
4. Ինչպե՞ս եք գնահատում ԵՊՀ-ում ուսումնառության ժամանակ անցած ուսումնական (2-րդ կուրսում) և արտադրական (3-րդ կուրսում) պրակտիկաները:

	2-րդ կուրս	3-րդ կուրս
Շատ օգտակար էր	1	1
Բավականին օգտակար էր, բայց կային բացթողումներ	2	2
Հիմնականում ոչ մի կիրառելի գիտելիք չստացա	3	3
Ժամանակի կորուստ էր	4	4
Չեմ ունեցել	98	98
Դժ. պատասխանել	99	99

2. Աշխատանքային փորձի նկարագրություն

5. Ուսումնառության ժամանակ **Դուք.**
 1. Համատեղում եք ուսումը և մշտական աշխատանքը
 2. Համատեղում եք ուսումը և ժամանակ առ ժամանակ /պատահական/ աշխատանքը
 3. Համատեղում եք ուսումը մասնագիտությանը առնչվող հասարակական գործունեության հետ
6. **Ձեր աշխատանքը.**
 1. Մասնագիտական է
 2. Մասամբ կապված է մասնագիտությանս հետ
 3. Մասնագիտական չէ
 4. Այլ _____
7. Ինչպե՞ս եք գտել **Ձեր աշխատանքը:**
 1. Դիմել եմ զբաղվածության ծառայություն
 2. Դիմել եմ ազգականներիս, ծանոթներիս
 3. Դիմել եմ ֆակուլտետի մասնագետների
 4. Հիմնել եմ սեփական գործ

5. Ինձ առաջարկել են աշխատանք
6. Այլ _____

8. *Ընդհանուր առմամբ որքան է կազմում Ձեր ընդհանուր աշխատանքային փորձը*

1. Մինչև 6 ամիս
2. 6 ամսից 1 տարի
3. 1-2 տարի
4. 2-3 տարի
5. 3 և ավելի տարիներ

3. **Ուսումնառության ժամանակ ստացված գիտելիքի գնահատում**

9. *Փորձեք 5 միավորանոց սանդղակով գնահատել մասնագետ պատրաստելու բուհական գործընթացը Ձեր ֆակուլտետի օրինակով, 1ե-նշանակում է շատ վատ, 5եր՝ շատ լավ*

- 1 շատ վատ
- 2 վատ
- 3 միջին **ԱՆՑՆԵԼ Հ. 11**
- 4 լավ **ԱՆՑՆԵԼ Հ. 11**
- 5 շատ լավ **ԱՆՑՆԵԼ Հ. 11**

10. *Եթե ԵՊՀ-ում ստացած գիտելիքները բավարար չեն կամ մասամբ են բավարար, ապա, ըստ Ձեզ, ո՞րն է պատճառը /ՀԱՐՅԱԶԳՈՒՅԱՎԱՐԻՆ. ընդունել բոլոր պատասխանները/*

1. Դասավանդվող գիտելիքները հնացած են և չեն համապատասխանում այժմյան շուկայի պահանջներին
2. Դասավանդվող գիտելիքներն ունեն գլխավորապես տեսական բնույթ, բավարար չեն գործնական գիտելիքներն ու հմտությունները
3. Տրվող գիտելիքներն ունեն գլխավորապես (փորձնական-կիրառական) բնույթ, թերի է տեսական գիտելիքների դասավանդման գործը
4. Թերի են դասավանդվող թե՛ տեսական գիտելիքները և թե՛ գործնական հմտությունները
5. Լիարժեք մասնագետ դառնալուն խոչընդոտում է ուսանողների ոչ բավարար ձգտումն ու թերի կարգապահությունը
6. Լիարժեք մասնագետ դառնալուն խոչընդոտում են ԵՊՀ-ում առկա կազմակերպչական խնդիրներն ու կոռուպցիայի դրսևորումները
7. Պրակտիկաները արդյունավետ չեն կազմակերպվում, ուսանողները գործնական հմտություններ չեն ստանում
8. Այլ _____

11. *Ելնելով Ձեր փորձից, խնդրում եմ գնահատել ԵՊՀ-ում ստացած գիտելիքների կարևորությունն ու արժեքավորությունը՝ աշխատաշուկայում մասնագիտական գործունեություն ծավալելու տեսանկյունից: Հետևյալ դատողություններից որի՞ հետ եք համաձայն:*

1. Բուհում ստացած գիտելիքները անհրաժեշտ են ու բավարար աշխատաշուկայում մասնագիտական գործունեություն ծավալելու համար
2. Դրանք անհրաժեշտ են, սակայն ոչ բավարար աշխատաշուկայում մասնագիտական գործունեություն ծավալելու համար
3. Դրանք անհրաժեշտ չեն աշխատաշուկայում մասնագիտական գործունեություն ծավալելու համար
4. Այլ _____
5. Դժվարանում եմ պատասխանել (չկարողալ)

12. *ԵՊՀ-ից ստացած ո՞ր հատկանիշներն են հատկապես հաշվի առնվել Ձեզ աշխատանքի ընդունելիս: /ՀԱՐՅԱԶԳՈՒՅԱՎԱՐԻՆ. Ընդունել բոլոր պատասխանները/*

1. Մասնագիտական գիտելիքները
2. Գործնական հմտությունները
3. ԵՊՀ շրջանավարտ լինելը
4. Այլ _____

13. *Հետևյալ գործոններից որո՞նք են վճռորոշ դեր խաղացել Ձեր՝ աշխատանք գտնելու հարցում /ՀԱՐՅԱԶԳՈՒՅԱՎԱՐԻՆ. Ընդունել բոլոր պատասխանները/*

1. Ուսումնական տարիներին անցկացրած պրակտիկաների արդյունքում ձևավորած կապերն ու ծանոթությունները
2. Ծանոթների, ընկերների խորհուրդներն ու առաջարկությունները
3. ՁԼՄ-ներում հրապարակվող հայտարարությունները
4. Ձեր անձնական նախաձեռնություններն ու այցելությունները համապատասխան հիմնարկություններ
5. Ձեր կողմից հրապարակված հայտարարությունները աշխատանք որոնելու մասին
6. Գործազրկության և զբաղվածության կենտրոնի առաջարկությունները
7. Աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների առաջարկությունները
8. Այլ _____

14. *Աշխատանքի անցնելու համար Դուք մասնակցե՞լ էք արդյոք ԵՊՀ-ից դուրս կրթական ծրագրերի կամ լրացուցիչ դասընթացների*

1 Այո

2 Ոչ **ԱՆՑՆԵԼ Զ. 16**

15. *Ինչպիսի՞ գիտելիքի կամ հմտությունների պակասը լրացնելու համար եք հաճախել լրացուցիչ դասընթացների: /ՀԱՐՅԱԶԳՈՒՑԱՎԱՐԻՆ. Ընդունել բոլոր հնարավոր պատասխանները/*

1. Մասնագիտական – տեսական
2. Մասնագիտական - գործնական
3. Համակարգչային
4. Օտար լեզուներ
5. Այլ _____

16. *Ինչպիսի՞ խոչընդոտների հետ եք բախվել աշխատանքի ընդունվելու ժամանակ: /ՀԱՐՅԱԶԳՈՒՑԱՎԱՐԻՆ. Ընդունել մինչև 3 պատասխան/*

/ _____
 // _____ III

98. Ոչ մի **ԱՆՑՆԵԼ Զ. 20**

99. Դժ. պատասխանել **ԱՆՑՆԵԼ Զ. 20**

17. *Ինչպե՞ս եք գնահատում Ձեր պատրաստվածությունը նշված խոչընդոտները հաղթահարելու տեսակետից:*

Պատրաստակամության գնահատական	I	II	III
1. Լիովին պատրաստ էի	1	1	1
2. Ավելի շուտ պատրաստ էի, քան՝ ոչ	2	2	2
3. Ավելի շուտ պատրաստ չեի, քան պատրաստ էի	3	3	3
4. Ընդհանրապես Պատրաստ չեի	4	4	4
99. Դժ. պատասխանել	99	99	99

18. *Ձեր կարծիքով ԵՊՀ-ն պետք է օգնի Ձեզ հաղթահարել այդ դժվարությունները:*

	I	II	III
1. Այո	1	1	1
2. Ցանկալի է բայց պարտադիր չէ	2	2	2
3. Ոչ ԱՆՑՆԵԼ Զ. 21	3	3	3
99. Դժ. պատասխանել ԱՆՑՆԵԼ Զ. 21	99	99	99

19. *Ինչպես եք պատկերացնում այդ օգնությունը:*

20. Ձեր կարծիքով ԲՈՒՀ-ի դերակատարության մեջ պետք է մտնեն հետևյալ գործառնությունները, թե՛ ոչ:

Գործառնություն	Անհրաժեշտության գնահատական					
	Չափազանց կարևոր է	Կարևոր է	Չանկալի է, բայց պարտադիր չէ	Կարևոր չէ	Բացարձակ կարևոր չէ	Դժ. պատ
1. Հրավիրել գործատուներին ուսանողների հետ հանդիպումների	5	4	3	2	1	99
2. Հրատարակել նորաստեղծ կազմակերպությունների ցանկերը ևստ ոլորտների	5	4	3	2	1	99
3. Անդամակցել աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների տեղեկատվական շտեմարաններին	5	4	3	2	1	99
4. Ուսանողական պրակտիկան կազմակերպել նաև ոչ պետական կազմակերպություններում	5	4	3	2	1	99
5. Այլ	5	4	3	2	1	99

21. Տեղյակ էիք, թե ինչ հմտությունների և գիտելիքի առկայությունն են հաշվի առնում գործատուները նոր աշխատակից ընտրելու ժամանակ:

1. Այո
2. Ոչ ԱՆՑՆԵԼ Հ. 23

22. Տեղեկատվության ինչպիսի՞ աղբյուրների հիման վրա էիք ձևավորել այդ պատկերացումը:

Առաջանալիքի թույլի նշում	Պատասխաններ /Ընդունել ոչ ավել քան երեք պատասխան/
	1. Սեփական փորձ
	2. Աշխատաշուկայի մասին իմ պատկերացումների
	3. Դասախոսների պնդումներ
	4. Ոչ վաղ անցյալում նույնատիպ մասնագիտությամբ աշխատանքի ընդունված անձանց հավաստումներ
	5. Հատուկ հաղորդումներից, հոդվածներից ԶԼՄ-ներում
	6. Հայտարարությունների բովանդակությունից
	7. Ծնողների, միջին տարիքի և ավելի տարեց անձանց հավաստումներ
	8. Այլ_____

23. Նշել հարցվողի սեռը

1. Արական
2. Իգական

24. Ո՞ր թվականին էք ծնվել _____թ.

25. Նշել հարցվողի հիմնական բնակության վայրը

1. Երևան
2. Վանաձոր, Գյումրի
3. Այլ քաղաք _____
4. Գյուղ

26. Նշել հարցվողի կողմից օտար լեզուների իմացությունը

27. Գնահատեք խնդրեմ Ձեր համակարգչային հմտությունները 5 բալանոց սանդղակով, որտեղ 1-ը նվազագույն իմացությունն է, իսկ 5-ը՝ առավելագույն:

Փաթեթ	Գնահատական
1. MS Office /Word, Excel, Power Point, Access/	
2. Համակարգչին հարակից սարքերի հետ աշխատանք /Տալիչ, Սկաներ և այլն/	
3. Աշխատանք ինտերնետում /դրոնում, նամակագրություն/	
4. Աշխատանք լոկալ ցանցում	
5. Հատուկ մասնագիտական ծրագրեր /ՆՇԵԼ	
6. այլ	

28. Ո՞ր բնագավառում եք աշխատում

Պետական սեկտոր

1. արդյունաբերական ձեռնարկություն
2. կառավարման մարմիններ
3. իրավապահ մարմիններ
4. արդարադատության համակարգ
5. զինված ուժեր
6. գիտակրթական համակարգ
7. առողջապահություն

Ոչ պետական սեկտոր

8. արդյունաբերական ձեռնարկություն
9. գյուղատնտեսություն
10. ծառայությունների ոլորտ
11. առևտուր
12. առողջապահություն
13. կրթության համակարգ
14. հաս. կազմակերպություններ
15. ֆինանսահաշվալին
16. մշակույթ
17. այլ (գրել) _____

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՐՑԵՐԻՆ ՊԱՏԱՄԽԱՆԵԼՈՒ ՀԱՄԱՐ

Հավելված 2. ՊՐՈՖԵՍՈՐԱԴԱՍԱԽՈՍԱԿԱՆ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ՀԵՏ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑԻ ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Բարև Ձեզ: Իմ անունն է__, ներկա է նաև__: Մենք «Բաց հասարակության ինստիտուտե հիմնադրամի օժանդակությամբ անց ենք կացնում հետազոտություն, որի նպատակն է ուսումնասիրել և գնահատել ԵՊՀ կողմից տրվող կրթության որակի համապատասխանությունը աշխատաշուկայի և հասարակության պահանջներին: Ակնկալում ենք Ձեր՝ որպես դասախոսի/ամբիոնի վարիչի, անկեղծ պատասխանները, դիտողություններն ու առաջարկությունները, որոնք հաշվի կառնվեն ԵՊՀ կրթական քաղաքականության մշակման գործում: Մեր

հարցազրույցը կձայնագրվի/կադրվի՝ հետագայում ինֆորմացիան առավել ճշգրիտ վերատադրելու համար: Ձեր կողմից տրամադրված տեղեկատվությունը կօգտագործվի միմիայն ընհանրացված ձևով: Սակայն, Ձեր ցանկությամբ հարցազրույցը ամբողջովին կամ դրա մի մասը կարող է չձայնագրվել: Նախապես շնորհակալություն հետագոտությանը մասնակցելու համար:

1. Հարցազրույցի սկիզբը /ժամ/րոպե/
2. Քանի՞ տարի եք դասավանդում համալսարանում: Խնդրում եմ նշե՞ք ձեր գիտական և ակադեմիական կոչումները:

/ԱՅՍ ՀԱՐՑԵՐԸ ՏԱԼ ՄԻԱՅՆ ԱՄԲԻՈՆԻ ՎԱՐԻՉՆԵՐԻՆ/

Ինչպե՞ս են կազմվում Ձեր բաժնի ուսումնական պլանները: Ինչպե՞ս է որոշվում դրանցում տեսական ու գործնական առարկաների հարաբերակցությունը (բակալավրիատում և մագիստրատուրայում առանձնացնել): Ինչպիսի՞ գործոններ են հաշվի առնվում: Ինչպե՞ս են փոփոխվում ուսումնական պլանները: Ինչպե՞ս է դրանցում արտացոլվում աշխատաշուկայի պահանջը:

3. Ի՞նչ տիպի առարկաներ եք դասավանդում՝ տեսական, մեթոդական, գործնական... Դասավանդման ժամանակ ինչի՞ վրա եք ավելի շատ շեշտ դնում. ուսանողների մոտ տեսական գիտելիքի, թե գործնական հմտությունների ձևավորման վրա: Ի՞նչ մեթոդներ եք օգտագործում դասավանդման ժամանակ այդ նպատակին հասնելու համար:
4. Ինչպե՞ս եք կազմում Ձեր կողմից դասավանդվող առարկաների ծրագրերը: Ի՞նչն էք առավել շեշտադրում առարկաների ծրագրերը կազմելիս՝ աշխատաշուկայի պահանջը, հասարակական պահանջը, միջազգային պահանջները... Ինչպե՞ս եք տեղեկանում դրանց մասին:
5. Որքա՞ն հաճախ են փոփոխվում Ձեր կողմից դասավանդվող առարկաների ծրագրերը: Ինչպիսի՞ գործոններ են հատկապես մղում Ձեզ առարկաների ծրագրերի վերանայման:
6. Մասնակցո՞ւմ են արդյոք ուսանողները որևէ կերպ առարկայական ծրագրերի մշակմանը:
7. Ինչպե՞ս է արձագանքում Ձեր ամբիոնը աշխատաշուկայի, գիտական նորամուծությունների, ժամանակի պահանջներին:
8. Ինչպիսի՞ աղբյուրներից եք օգտվում գիտական կյանքում տեղի ունեցող իրադարձություններին պարբերաբար հաղորդակից լինելու համար: Որքա՞նով են այդ աղբյուրները Ձեզ համար մատչելի՞:
9. Ե՞րբ եք վերջին անգամ մասնակցել վերապատրաստման դասընթացների: Որտե՞ղ և որքա՞ն ժամանակով: Որքա՞նով էին, Ձեր կարծիքով, դրանք արդյունավետ Ձեր մասնագիտական գործունեության համար:
10. Ունե՞ք արդյոք կոլեգաներ արտասահմանում, որոնց հետ նամակագրական կապ եք հաստատում մասնագիտական հարցերի շուրջ: Ի՞նչ մասնագիտական կազմակերպությունների եք անդամակցում:
11. Ինչպիսի՞ առաջարկություններ, լրացումներ ունեք ԵՊՀ կրթությունը աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանեցնելու հիմնախնդրի հետ կապված: Ինչպիսի՞ այլ խնդիրներ եք տեսնում ԵՊՀ կրթության որակի բարձրացման գործընթացում:

12. Հարցազրույցի վերջը /ժամ/րոպե/
13. Հարցազրույցավարի կողմը
14. Սղագրողի կողմը

Հավելված 3. ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՇԵՏ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑԻ ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Բարև Ձեզ: Իմ անունն է__, ներկա է նաև__: Մենք «Բաց հասարակության ինստիտուտե հիմնադրամի օժանդակությամբ անց ենք կացնում հետազոտություն, որի նպատակն է ուսումնասիրել և գնահատել ԵՊՀ կողմից տրվող կրթության որակի համապատասխանությունը աշխատաշուկայի և հասարակության պահանջներին: Ակնկալում ենք Ձեր՝ որպես դասախոսի/ամբիոնի վարիչի, անկեղծ պատասխանները, դիտողություններն ու առաջարկությունները, որոնք հաշվի կառնվեն ԵՊՀ կրթական քաղաքականության մշակման գործում: Մեր հարցազրույցը կձայնագրվի/կտպագրվի՝ հետագայում ինֆորմացիան առավել ճշգրիտ վերատադրելու համար: Ձեր կողմից տրամադրված տեղեկատվությունը կօգտագործվի միմիայն ընհանրացված ձևով: Սակայն, Ձեր ցանկությամբ հարցազրույցը ամբողջովին կամ դրա մի մասը կարող է չձայնագրվել: Նախապես շնորհակալություն հետազոտությանը մասնակցելու համար:

1. Հարցազրույցի սկիզբը /Ժամ/րոպե/

I. Ընդհանուր տեղեկություններ գործատու հանդիսացող կազմակերպության վերաբերյալ

2. Կազմակերպության անվանումը
3. Կազմակերպության հասցեն
4. Կազմակերպության հիմնադրման տարեթիվը
5. Կազմակերպության չափը /աշխատակիցների ընդհանուր թիվը/
6. Ո՞ր սեկտորում է գործում կազմակերպությունը /պետական, մասնավոր, հասարակական/:
7. Կազմակերպության "ծագումը" /տեղական, միջազգային/
8. Ո՞րն է կազմակերպության գործունեության հիմնական ոլորտը:
9. Հարցվողի պաշտոնը, զբաղեցրած դիրքը

II Գործատուի պատկերացումները աշխատակիցների որակի վերաբերյալ

10. Ձեր կարծիքով, ինչպիսի՞ որակներով պետք է օժտված լինի "իդեալական" աշխատողը, մասնագետը: Ինչու՞ եք կարևորում դրանք: Ինչպե՞ս պետք է դրսևորի իրեն աշխատողը, որպեսզի բարձրացնեք նրա պաշտոնը կամ հանձնարարեք առավել պատասխանատու աշխատանք:
11. Իսկ ի՞նչ հատկանիշներով կբնորոշեք "վատ" աշխատողին, մասնագետին: Ինչու՞: Ինչպիսի՞ն պետք է լինի աշխատողը, որպեսզի նրան ազատեք աշխատանքից:
12. Ի՞նչ նախապայմաններ են անհրաժեշտ "իդեալական" մասնագետի պատրաստման համար: Ի՞նչ գործոններ են խոչընդոտում դրան:

III. ԵՊՀ շրջանավարտի գնահատում

13. Քանի՞ ԵՊՀ շրջանավարտ է աշխատում ձեր կազմակերպությունում ներկա ժամանակ:
14. Ի՞նչ դիրքեր են զբաղեցնում ԵՊՀ շրջանավարտը/ները Ձեր կազմակերպությունում: Ինչպիսի՞ ֆունկցիաներ են կատարում:
15. Փոփոխվում է արդյոք այդ դիրքը ժամանակի ընթացքում, եթե այո, ապա ինչպե՞ս է այն փոփոխվում: Ձեր կազմակերպություն աշխատանքի ընդունվելու պահից ի վեր միջինում որքան ժամանակ անց աշխատողը կարող է ավելի բարձր դիրքի հավակնել:

16. Որքան՞ն ժամանակ է պահանջվում ԵՊՀ շրջանավարտին ձեր կազմակերպության աշխատանքային պահանջներին համապատասխանեցնելու համար: Որքանո՞վ է դա ազդում ձեր տնտեսական գործունեության արդյունավետության վրա:
17. Որքանո՞վ է անհրաժեշտ ԵՊՀ շրջանավարտների համար որակավորման բարձրացման, վերապատրաստման դասըթացներին մասնակցությունը:
ա) հատկապես ի՞նչ բնույթի գիտելիքների և հմտությունների համալրման կարիք ունեն ԵՊՀ շրջանավարտները
բ) հատկապես ո՞ր ֆունկցիաների իրականացման ժամանակ են թերանում նրանց գիտելիքներն ու հմտությունները:
18. Ինչպե՞ս եք իրագեկվում Ձեր աշխատակիցների վերապատրաստման կարիքների մասին:
19. Ինչպե՞ս եք լուծում այս կամ այն գիտելիքի, հմտության պակասի խնդիրը:
20. Ապահովո՞ւմ եք արդյոք Ձեր աշխատակիցների համար վերապատրաստման հնարավորություններ: Եթե այո, ապա ինչպե՞ս եք կազմակերպում վերապատրաստումը /կազմակերպության ներսում, կազմակերպությունից դուրս և այլն/:
21. Եթե Ձեր կազմակերպությունում առկա են ԵՊՀ –ի՝ վերջին 3 տարիների շրջանավարտներ, ապա ինչպիսի՞ տարբերություններ եք նկատել նրանց մասնագիտական որակների առումով: Վերջերս ավարտած շրջանավարտն ինչո՞վ է տարբերվում 3 տարի առաջ ավարտած շրջանավարտից:
22. Ինչպե՞ս եք գնահատում ԵՊՀ շրջանավարտին նրա մասնագիտական որակների տեսակետից: Ի՞նչ կաձիք ունեք նրա.
• տեսական գիտելիքների,
• գործնական գիտելիքների
• և հմտությունների վերաբերյալ:
Ինչու՞:
23. Ինչպե՞ս կգնահատեք ԵՊՀ շրջանավարտին աշխատանքային ֆունկցիաների իրականացման համար անհրաժեշտ անձնային հատկանիշների տեսանկյունից /օրինակ՝ հաղորդակցվելու մշակույթ, խմբում աշխատելու ընդունակություն, աշխատանքային դիսցիպլինա և այլն/:
24. Այլ հավասար պայմաններում որքանո՞վ եք կարևորում շրջանավարտի կրթական աստիճանը կամ գիտական կոչումը: Փաստացի ի՞նչ տարբերություններ եք նկատել տարբեր կրթական աստիճան ունեցող շրջանավարտների միջև:
25. Ձեր կազմակերպությունում ո՞ր ֆունկցիաների իրականացման համար է անհրաժեշտ մագիստրոսի կոչում ունենալ: Ո՞ր ֆունկցիաներն իրականացնելու համար բավարար է նաև բակալավրի աստիճանը/կոչումը:
26. Ինչպիսի՞ առավելություններ և թերություններ ունեն ԵՊՀ-ում պատրաստված մասնագետները՝ համեմատած այլ Բուհ-երում պատրաստված մասնագետների հետ:

27. Ո՞ր Բուհ-ում պատրաստված մասնագետներին եք համարում ամենատրակյալը և որում՝ “ամենատրակը”: Ինչու՞:
28. Եթե Ձեզ հնարավորություն ընդձեռվեր կազմել ԵՊՀ-ում տվյալ մասնագիտության գծով դասավանդվող առարկաների ցանկը կամ ուսումնական ծրագրերը, ինչպիսի՞ գիտելիքներ և հմտություններ կշեշտադրեիք, և ինչպիսիք չէիք ներառի առարկաների ցանկում:
29. Ինչպիսի՞ քայլեր կառաջարկեիք ձեռնարկել ԵՊՀ-ի ղեկավարությանը շրջանավարտների որակը բարձրացնելու համար:

IV. Գործատուի սպասումները, առաջարկները ԵՊՀ-ի հետ համագործակցելու առումով

30. Ունեցե՞լ եք արդյոք ԲՈՒՀ-երի և կոնկրետ ԵՊՀ-ի հետ համագործակցելու փորձ: Եթե այո, ապա ինչպիսիսն է եղել այդ համագործակցությունը: Բնորոշեք այն արդյունավետության տեսակետից:
31. Որքանո՞վ նպատակահարմար եք համարում ձեր կազմակերպության համագործակցությունը ԲՈՒՀ-երի և կոնկրետ ԵՊՀ-ի հետ:
32. Նկարագրեք այդ համագործակցության դաշտը: Ի՞նչ պայմաններով կհամաձայնեիք համագործակցել ԵՊՀ-ի հետ:
33. Ինչպիսի՞ պլաններ ունեք կադրերի համալրման, վերապատրաստման առումով: Նախատեսու՞մ եք արդյոք փոփոխություններ Ձեր կազմակերպության կադրային քաղաքականությունում: Եթե այո, ապա ինչպիսի՞ փոփոխություններ:
34. Իսկ ինչպիսի՞ պլաններ ունեք Ձեր կազմակերպության ընդհանուր գործունեության առումով, ունե՞ք արդյոք ընդլայնվելու կամ հակառակ մտադրություն:

Շնորհակալություն աջակցության համար

35. Հարցազրույցի վերջը /ժամ/րոպե/
36. Հարցազրուցավարի կողմը
37. Սղագրողի կողմը