



**«Հայկական կրթական ցանց» կոալիցիա**

**ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ. ՀԱՄԱՅՆՔԱՇԵՆՔ  
ՀԵՌԱՆԿԱՐՆԵՐ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ**

**ENI/2016/382-304-Coalition-5**

**ՀՀ ԽՈՇՈՐԱՑՎԱԾ ՀԱՄԱՅՆՔՆԵՐՈՒՄ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ  
ՈՒՍՈՒՑՄԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ**

**ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ՄՈՂԵԼ**

*Նախագիծ*

**Երևան, 2018**

## Հայտարարություն

Այս հրատարակությունը մշակվել է «Սոցիալական գործընկերություն և զարգացում. համայնքահեն հեռանկարներ երկրասարդների համար» ծրագրի շրջանակներում: Ծրագիրն իրականացվում է «Հայկական կրթական ցանց» ՀԿ/կոալիցիայի կողմից՝ «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա»

հասարակական կազմակերպության ղեկավարությամբ կոնսորցիումով գործարկվող «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագրով տրամադրված ենթադրամաշնորհի շրջանակներում: «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Փաստաթղթի բովանդակության համար պատասխանատու է միայն «Հայկական կրթական ցանց» ՀԿ/կոալիցիան և այն որևէ կերպ չհարտահայտում Եվրոպական միության պաշտոնական տեսակետները:

## ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

<b>ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ</b> .....	4
<b>1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ</b> .....	5
<b>2. ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԿՈՒ ՈԼՈՐՏՈՒՄ</b> .....	5
<b>3. ՏԱՐԱԾՔԱՅԻՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿՈՒՄ ՄԿՈՒ ՈԼՈՐՏԻ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԻ ՕՐԻՆԱԿՆԵՐ</b> .....	9
3.1. Ղազախստան .....	9
3.2. Ֆրանսիա .....	10
3.3. Իտալիա .....	11
3.4. Սլովակիա .....	12
<b>4. ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՄԿՈՒ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ՄՈՂԵԼԸ</b> .....	13
4.1. Հետ բնույթը .....	Ошибка! Закладка не определена.
4.2. Հետ հիմնական նպատակն ու խնդիրները .....	Ошибка! Закладка не определена.
4.3. Հետ կարգավիճակը .....	Ошибка! Закладка не определена.
4.4. Հետ կառուցվածքը և անդամությունը .....	Ошибка! Закладка не определена.
<b>5. Հետ ՇՐՋԱՆԱԿՈՒՄ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԽՈՐՀՐԴԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԸ</b> .....	18
5.1. Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության աշխատանքները ՀՀ հանրակրթական և ՆՄՄԿ հաստատություններում .....	18
5.2. Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի միջազգային փորձի օրինակներ .....	19
5.3. Հետ շրջանակում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության գործընթացի կազմակերպումը .....	22



## ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՇ	Աշխատաշուկա
ԵՄ	Եվրոպական միություն
ՁՄԿԿՏՀ	Ձբաղվածության և մասնագիտական կրթության և կողմնորոշման տարածքային հանձնաժողովը
ՁՈՒՄՄՏՀ	Ձբաղվածության և ուսուցման միացյալ միջմասնագիտական տարածքային հանձնաժողով
ԻԱՄ	Իրավաբանական անձանց միություն
ԿԳՆ	ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀԽ	Համայնքային խորհուրդ
ՀՈՒՀ	Հանրակրթական ուսումնական հաստատություն
ՂՀ	Ղազախստանի Հանրապետություն
ՄԿԿԶԿ	Մասնագիտական կողմնորոշման և կարողությունների զարգացման կենտրոն
ՄԿՈՒ	Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՄԿՈՒԶԱԽ	Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհուրդ
ՄԿՈՒԶԱԿ	Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոն
ՄԿՈՒԶՏԽ	Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման տարածքային խորհուրդ
ՆՄՄԿ	Նախնական և միջին մասնագիտական կրթություն
ՏՀԶԿ	Տնտեսական զարգացման և համագործակցության կազմակերպություն
ՔՀԿ	Քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություն
G20	Մեծ քսանյակ

## 1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

1. Սույն հայեցակարգը մշակվել է Եվրոպական միության կողմից ֆինանսավորվող և «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ի կողմից իր գործընկերների՝ «Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն» ՀԿ-ի, «Հայաստանի համայնքների միություն» ԻԱՄ-ի, «Ժողովրդավարական կրթության հայկական կենտրոն-ՍԻՎԻՏԱՍ» ՀԿ-ի, «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության համագործակցության ասոցիացիա» ՀԿ-ի, ինչպես նաև «Ազորա Սենթրալ Յուրլփ» չեխական ՀԿ-ի հետ համատեղ իրականացվող «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագրի շրջանակներում գործող «Սոցիալական գործընկերություն և կրթություն. համայնքահենք հեռանկարներ երիտասարդների համար» ENI/2016/382-304-Coalition-5 ենթադրամաշնորհային նախագծի<sup>1</sup> շրջանակներում և ներկայացնում է Մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) ոլորտում սոցիալական գործընկերության մոդելը Հայաստանի խոշորացված համայնքների համար: Այն նպատակաուղղված է վերոնշյալ նախագծի առաջին առանձնահատուկ նպատակի բավարարմանը, որը ձևակերպված է հետևյալ կերպ. «Բարելավել Սյունիքի մարզի Սիսիան և Գորիս խոշորացված համայնքներում ՄԿՈՒ առաջարկի և աշխատաշուկայի (ԱՇ) պահանջարկի համապատասխանությունը, ինչպես նաև բարձրացնել կարիերայի խորհրդատվության<sup>2</sup> արդյունավետությունը ԲՀԿ-ների կողմից համայնքային մակարդակում սոցիալական գործընկերության նոր մոդելի ստեղծման և գործարկման միջոցով»:
2. Մոդելի նախագիծը նախատեսվում է քննարկել և համաձայնեցնել Գորիսի և Սիսիանի խոշորացված համայնքների հիմնական շահագրգիռ կողմերի հետ, իսկ հետագայում գործարկել ինստիտուցիոնալ հիմքով: Դրան կնախորդի այս մոդելի շրջանակներում առաջարկվող կառույցների կանոնակարգի մշակումը, ինչպես նաև դրանցում ներկայացված շահակիցների միջև Փոխըմբռնման հուշագրի կնքումը: Խորհուրդների անդամների համար նախատեսվում են նաև վերապատրաստման դասընթացներ:
3. Խորհուրդների գործունեության փորձարկման որոշակի փուլում դրանց փորձը կտարածվի նաև այլ մարզերում:
4. Հայեցակարգը մշակել է նախագծի շրջանակներում ստեղծված փորձագիտական խումբը՝ հետևյալ կազմով՝  
*Արամ Ավագյան*, «Գլոբալ զարգացումներ» հիմնադրամի տնօրեն, կրթության ոլորտի փորձագետ.  
*Սամվել Կարաբեկյան*, «Յկյանս ուսումնառության հայաստանյան լիգա» ԻԱՄ նախագահ, «Էրազմուս+» ծրագրի բարձրագույն կրթության բարեփոխումների փորձագետների ազգային թիմի համակարգող.  
*Հայկուհի Գևորգյան*, Մասնագիտական կողմնորոշման և կարողությունների զարգացման կենտրոնի ղեկավար, CareerLab ստարտափի հիմնադիր, մասնագիտական կրթության և զբաղվածության փորձագետ, դասընթացավար:
5. Խմբի անդամներն իրենց երախտագիտությունն են հայտնում «Գլոբալ զարգացումներ» հիմնադրամի տնօրենի տեղակալ Լիլիթ Բեգլարյանին հայեցակարգի մշակման ընթացքում հեղինակներին ցուցաբերած աջակցության համար:

## 2. ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԿՈՒ ՈԼՈՐՏՈՒՄ

6. Սկսած վաղ 2000-ականներից, նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) ոլորտի քաղաքական ու ռազմավարական բնույթի փաստաթղթերում առանձնահատուկ նշանակություն է տրվում սոցիալական գործընկերությանը, որն ընկած է ՄԿՈՒ համակարգի զարգացման հիմքում: Առաջին անգամ սոցիալական գործընկերության անհրաժեշտությունը մատնանշվել է 2004 թվականին ՀՀ կառավարության հավանությանն արժանացած ՀՀ **նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազմավարությունում**<sup>3</sup>, որտեղ առաջարկվել էր հիմնել սոցիալական երկխոսություն ազգային և տարածաշրջանային (մարզային և տեղական) մակարդակներով, հստակ սահմանել սոցիալական

<sup>1</sup> Նախագիծն իրականացնող համընկերության (կոնսորցիումի) կազմում ընդգրկված են «Գործընկերություն և ուսուցում» հասարակական կազմակերպությունը (համընկերության առաջատար կազմակերպություն), «Գլոբալ զարգացումներ» հիմնադրամը, «Սիսիանի մեծահասակների կրթության կենտրոն» հիմնադրամը և «Յկյանս ուսումնառության հայաստանյան լիգա» իրավաբանական անձնաց միությունը:

<sup>2</sup> Ներկա ժամանակներում մասնագիտական կողմնորոշումը որպես ծառայություն անավարտ է, եթե այն չի շարունակվում և համադրվում անձի կարիերայի ուղղորդման, պլանավորման և կառավարման աշխատանքներով: Կարևոր է մասնագիտական կողմնորոշումը դիտարկել կարիերայի կառավարման ծառայությունների հետ համադրությամբ: Համաձայն ՏՀԶԿ սահմանման՝ «Կարիերայի խորհրդատվությունը միավորում է մասնագիտական կողմնորոշումն ու կարիերայի ուղղորդումը՝ շեշտելով ուսումնառության և աշխատանքի փոխազդեցությունը»: Հղումը՝ Career Guidance: A Handbook for Policy Makers. OECD, Paris, 2004

<sup>3</sup> ՀՀ կառավարության արձանագրային որոշում N° 17, 06.05.2004թ.

գործընկերների դերն ու իրավասությունները, տեղական մակարդակով կայուն կապ հաստատել ՄԿՈՒ հաստատությունների և առանձին ընկերությունների միջև, իսկ շարունակական և կայուն սոցիալական գործընկերության կայացման համար դրան անհրաժեշտ ինստիտուցիոնալ տեսք տալ:

7. 2005 թվականին ընդունված **«Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքով<sup>4</sup>** սահմանվեց **«սոցիալական գործընկեր»** հասկացությունը որպես **«արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգին աջակցող, համագործակցող և համակարգի զարգացման գործում շահագրգիռ կազմակերպություն կամ կազմակերպությունների միավորում, ներառյալ՝ ցանկացած փոփոխ ուսումնական հասարակություն»** (հոդված 3)<sup>5</sup>, իսկ արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման բնագավառում պետական քաղաքականության սկզբունքների շարքում տեղ գտան սոցիալական գործընկերության ապահովումը (որը կապված է նաև ժամանակակից անձի ու քաղաքացու ձևավորման, հասարակության մտավոր ներուժի և աշխատուժի վերարտադրության ու զարգացման, աշխատանքային շուկայում մրցունակության հետ) և սոցիալական գործընկերների հետ համագործակցությունը (հոդված 4, մաս 1, կետ 2 և 10): Սոցիալական գործընկերների հետ համագործակցության ապահովումը սահմանված նաև որպես արհեստագործական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատության հիմնական խնդիրներից մեկը (հոդված 10, մաս 4, կետ 5):
8. Բացի այդ, պետությունը, հաշվի առնելով երկրի աշխատուժի շուկայի կազմը և կառուցվածքը, ՀՀ քաղաքացիների համար արհեստագործական և միջին մասնագիտական պետական ուսումնական հաստատություններում երաշխավորում է սոցիալական գործընկերների պատվերով և ֆինանսավորմամբ արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթություն և մասնագիտական ուսուցում (հոդված 4, մաս 2): Ավելին՝ սոցիալական գործընկերները ճանաչված են որպես արհեստագործական և միջին մասնագիտական կրթության համակարգի բաղկացուցիչ մաս (հոդված 6, կետ 1):
9. 2009 թվականին ՀՀ կառավարության հավանությանն արժանացավ<sup>6</sup> **«Հ նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում սոցիալական գործընկերության հայեցակարգը**, որով սահմանվեցին ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության կայացմանը վերաբերող ռազմավարական խնդիրներն ու առաջարկվեցին բոլոր կողմերի շահերից բխող լուծումներ: Դրա նպատակն էր նպաստել ՀՀ կառավարության, գործատուների և արհեստակցական միությունների միջև համագործակցության վերաբերյալ եռակողմ համաձայնության ձևավորմանը և սոցիալական գործընկերության ինստիտուցիոնալացմանը:
10. Հայեցակարգը սահմանեց ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքները<sup>7</sup>, ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության երեք կողմերը, այն է՝ ՀՀ կառավարությունը, գործատուներին/գործարարներին ներկայացնող կազմակերպությունները և արհեստակցական միությունները, ինչպես նաև սոցիալական գործընկերության 4 մակարդակները՝ ազգային, տեղական (հաստատությունների), ճյուղային, տարածքային:
11. Ազգային մակարդակում սոցիալական գործընկերության իրականացման լիազորությունը վերապահվեց 2008 թվականին ստեղծված<sup>8</sup> **Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհրդին**

<sup>4</sup> ՀՕ-164-Ն, 13.08.2005թ.

<sup>5</sup> «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքում «սոցիալական գործընկեր» հասկացություն, որը սահմանված է որպես «մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգին աջակցող, համագործակցող և համակարգի զարգացման գործում շահագրգիռ կազմակերպություն կամ կազմակերպությունների միավորում, մասնավորապես գործատուների, արհեստակցական և հասարակական այլ միավորումներ, կրթական և ուսումնական ծրագրեր իրականացնող ցանկացած կազմակերպություն, պետական և համայնքային մարմիններ», մտցվել է շուրջ ինը տարի անց՝ «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 21.06.2014թ. ՀՕ-83-Ն ՀՀ օրենքով:

<sup>6</sup> ՀՀ կառավարության արձանագրային որոշում № 19, 05.07.2009թ.

<sup>7</sup> Դրանք են՝ 1. կողմերի իրավահավասարությունը, 2. կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը, 3. կողմերի շահերը հաշվի առնելը և հարգելից վերաբերմունք դրսևորելը, 4. կողմերի ներկայացուցիչների լիազորվածությունը, 5. քննարկման առաջարկվող հարցերի ընտրության ազատությունը, 6. պարտավորություններ ստանձնելու կամավորությունը, 7. ընդունվող պարտավորությունների իրատեսական լինելը, 8. կողմերի և նրանց ներկայացուցիչների կողմից աշխատանքային օրենսդրության և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները պահպանելը:

<sup>8</sup> ՀՀ վարչապետի որոշում № 1012-Ա, 11.12.2008թ.:

(ՄԿՈՒԶԱԽ), իսկ տեղական մակարդակում՝ ՄԿՈՒ հաստատությունների կոլեգիալ կառավարման մարմիններին՝ **կառավարման խորհուրդներին**, որոնք նույնպես արդեն ստեղծվել էին 2008 թվականին<sup>9</sup>:

12. Ինչ վերաբերում է ճյուղային և տարածքային մակարդակներին, ապա համաձայն հայեցակարգի՝ սոցիալական գործընկերության կառույցներ (ժամանակավոր կամ մշտական ճյուղային (տարածքային) խորհուրդներ կամ հանձնաժողովներ) ստեղծվում են միայն տնտեսության տվյալ ճյուղի կամ տարածաշրջանի (<< մարզի) համար առանձնահատուկ խնդիրների լուծման նպատակով՝ սոցիալական գործընկերների միջև համագործակցության հաստատման անհրաժեշտության առաջացման դեպքում՝ ՄԿՈՒԶԱԽ-ի առաջարկությամբ:
13. 2008 թվականին ընդունված<sup>10</sup> **<< նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության զարգացման հայեցակարգում** ՄԿՈՒ հիմնախնդիրների թվում նշում է, որ *աշխատաշուկան, ի դեմս գործազուրկների, թույլ է ներգրավված այս համակարգի կառավարման աշխատանքներում: Նախնական և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտում լիարժեք ձևավորված չէ սոցիալական գործընկերությունը: Ներկայիս համակարգը բավարար ճկուն չէ և չի հասցնում ինքնակամ արձագանքել տնտեսության արագ զարգացող որոշ ճյուղերի պահանջներին: Այդ հայեցակարգի բաղկացուցիչ մաս հանդիսացող՝ Հայաստանում մասնագիտական կրթության բարեփոխումների 2009-2011թթ. ծրագրում և միջոցառումների ժամանակացույցում սոցիալական գործընկերության ամրապնդումն ու ինտիտուցիոնալացումը տեղ էր գտել որպես առանձին բնագավառ:*
14. Նշյալ հայեցակարգին հաջորդած՝ **Մասնագիտական կրթության և ուսուցման 2012-2016 թվականների բարեփոխումների ծրագրում**<sup>11</sup> նշված էր, որ «Սոցիալական գործընկերության լիարժեք ձևավորումը ՄԿՈՒ ոլորտում, գործազուրկների ներգրավումը և ակտիվ մասնակցությունը համակարգի կառավարման աշխատանքներում կնպաստի ՄԿՈՒ ոլորտի բարեփոխումների արդյունավետ իրականացմանը և զարգացմանը՝ մասնավորապես, արագ արձագանքելու զարգացող տնտեսության որոշ ճյուղերի պահանջներին», իսկ սոցիալական գործընկերության ընդլայնումը սահմանված էր որպես ՄԿՈՒ ոլորտում բարեփոխումների 4 ուղղություններից մեկը: Համապատասխանաբար՝ Ծրագրի իրականացման միջոցառումների ժամանակացույցում նախատեսված էին հետևյալ գործողությունները՝ 1) Գործատուների հետ համագործակցության ընդլայնում՝ մասնագիտական կրթության և ուսուցման կազմակերպման գործընթացում և 2) Գործատուների հետ ՄԿՈՒ համակարգի գործընկերության ծավալում:
15. Ծրագիրը կարևորում էր Սոցիալական գործընկերության ձևավորումը ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացման համար, մասնավորապես՝ ՄԿՈՒ առաջարկը տեղական աշխատաշուկայի պահանջարկին համապատասխանեցնելու տեսանկյունից:
16. Ծրագրի գործողություններում որպես առանձին միջոցառում առանձնացված էր նաև ՄԿՈՒ հաստատություններում կարիերայի կենտրոնների ստեղծումը, որոնց աշխատանքի արդյունավետությունն, ըստ էության, անմիջականորեն առնչվում է սոցիալական գործընկերության գործուն համակարգին՝ ակնկալելով տեղական աշխատաշուկաների պահանջարկին համապատասխան՝ ուսանողների և շրջանավարտների զբաղունակության զարգացումը:
17. Այսպիսով՝ արդեն շուրջ մեկուկես տասնամյակ է, ինչ սոցիալական գործընկերության ձևավորումը ՄԿՈՒ ոլորտի համընդհանուր խնդիրներից է: 2018թ. ՀՀ ԿԳՆ-ն հաստատեց<sup>12</sup> **<< ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության նոր հայեցակարգը**: Փաստաթղթում նշված է, որ սոցիալական գործընկերությունը շոշափում է հասարակության բոլոր շերտերի շահերը, ուստի և պահանջ ունի հասարակական լայն քննարկման ներկայացնելու ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության կայացմանն ու զարգացմանը վերաբերող ռազմավարական խնդիրներն ու առաջարկում է բոլոր շահառու կողմերի շահերից բխող լուծումներ:
18. Հայեցակարգի նախորդ տարբերակի ընդունումից անցած 9 տարիների համար սոցիալական գործընկերության կարևոր ձեռքբերումներ են համարվում մասնավորապես՝

<sup>9</sup> ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի հրաման № 1064-Մ/Ք, 19.11.2008թ.: Արհեստագործական ուսումնարանների խորհուրդները ստեղծվել են ավելի ուշ՝ ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի 13.01.2009թ. № 05-Մ/Ք հրամանով: Հետագայում խորհուրդների կազմերը վերանայվել են 10.05.2012թ. № 421-Մ/Ք, 10.05.2012թ. № 421-Մ/Ք, 12.06.2012թ. № 590-Մ/Ք, 29.06.2017թ. № 737-Մ/2 և 30.06.2017թ. № 742-Մ/2 հրամաններով:

<sup>10</sup> ՀՀ կառավարության արձանագրային որոշում № 51, 18.12.2008թ.

<sup>11</sup> ՀՀ կառավարության արձանագրային որոշում № 27, 04.07.2012թ.

<sup>12</sup> ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի հրաման № 233-Մ/2, 15.03.2018թ.:

- 1) Մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման ազգային խորհրդի (ՄԿՈՒԶԱԽ) ձևավորումն ու դրա գործունեության միջոցով՝ ազգային մակարդակով սոցիալական գործընկերության իրականացումը, ինչպես նաև
  - 2) սոցիալական գործընկերության իրականացումը ՄԿՈՒ հաստատությունների կառավարման խորհուրդների (ՄԿՈՒՀԽ) ձևավորման ու գործունեության ընթացքում:
19. Չնայած վերոնշյալ դրական գործընթացներին՝ ՄԿՈՒ զարգացման ազգային կենտրոնի ուսումնասիրությունները, պետական կրթական չափորոշիչների մշակման ու փորձաքննության գործընթացներն ու ՄԿՈՒ հաստատություններ կատարվող պարբերաբար այցերը վկայում են, որ սոցիալական գործընկերությունը ՄԿՈՒ ոլորտում դեռևս ցանկալի մակարդակի վրա չէ և չի ապահովում անհրաժեշտ արդյունքներ:
20. 2018թ. ընդունված Հայեցակարգը սոցիալական գործընկերության նորովի ձևավորման և հետագա արդյունավետ զարգացման համար ՄԿՈՒ ոլորտում առաջարկվում է սոցիալական գործընկերության երեք մակարդակ՝ ազգային, տեղական և ոլորտային: Այսպիսով՝ Հայեցակարգը չի նախատեսում (թեև բնավ չի բացառում) միջանկյալ՝ տարածքային մակարդակը, ինչը սակայն, մեր համոզմամբ՝ պայմանավորված է ոչ թե դրա անհրաժեշտության, այլ պատշաճ փորձի, և որն ամենակարևորն է՝ համապատասխան նախաձեռնության բացակայությամբ: Ավելին՝ երկրում սկսված՝ համայնքների խոշորացման գործընթացի պայմաններում տարածքային մակարդակով սոցիալական գործընկերությունն էլ ավելի կարևոր է դառնում ՄԿՈՒ առաջարկի և ԱՇ պահանջարկի համապատասխանեցման անհրաժեշտության տեսանկյունից:
21. Այս կապակցությամբ տեղին է բերել մեկ օրինակ, որը հստակ ներկայացնում է տարածքային համապատասխան օղակի բացակայության պատճառով ստեղծված մի իրավիճակ, որը կարելի է շտկել հենց այդ մակարդակում պատշաճ սոցիալական գործընկերության հաստատման ու համապատասխան կառույցի գործարկման միջոցով: Այսպես, յուրաքանչյուր տարի նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող պետական ուսումնական հաստատությունների անվճար ուսուցմամբ (նպաստի ձևով ուսման վճարի լրիվ փոխհատուցմամբ) ընդունելության տեղերն ըստ մասնագիտությունների պլանավորելիս<sup>13</sup>, ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությունը աշխատուժի պահանջարկը որոշարկելու նպատակով հարցում է կատարում ինչպես համապատասխան պետական կառավարման մարմիններին (ճյուղային նախարարություններին և գերատեսչություններին), այնպես էլ ՀՀ մարզպետարաններին: Փորձը ցույց է տալիս, և դա հաստատում են նաև տարբեր զեկույցներ ու ռազմավարական փաստաթղթեր, որ վերոնշյալ օղակների կողմից տրամադրված տեղեկատվությունը միշտ չէ, որ արտահայտում է տեղական աշխատաշուկաներում տիրող իրավիճակը՝ ո՛չ քանակական, ո՛չ հատկապես՝ որակական տեսանկյունից: Սա ունի թե՛ օբյեկտիվ և թե՛ սուբյեկտիվ պատճառներ, որոնցից մեկը, հավանաբար, այն է, որ այդ գործընթացին չեն մասնակցում սոցիալական գործընկերները և նրանց «ձայնը չի լսվում»... Այս խնդրի արդյունավետ լուծումներից մեկը կարող է լինել ավելի «ցածր»՝ տարածքային կամ համայնքային մակարդակով այնպիսի կառույցների ստեղծումը, որոնք «ավելի մոտ կանգնած» կլինեն իրականությանը, կունենան տեղեկատվության սեփական աղբյուրներն ու վերլուծության միջոցները, և ավելին՝ կազմված կլինեն ՄԿՈՒ համակարգին աշխատաշուկայի հնարավորինս ճշգրիտ պատկեր ներկայացնելու գործում ուղղակիորեն շահագրգռված անդամներից:
22. Հայաստանում ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության որոշ հիմնախնդիրներ հնչեցվեցին նաև 2018թ. հուլիսի 27-ին կայացած՝ ԱՄԿ Մեծ քսանյակի (G20) ուսուցման ռազմավարության կիրառման ծրագրի կողմից կազմակերպված «Հմտությունների զարգացման ոլորտի կառավարում» աշխատաժողովի ընթացքում: Դրանցից էին՝
- սոցիալական գործընկերության կառույցների ոչ բավարար արդյունավետությունը, դրանց գործառույթները ոչ պատշաճ զուգակցումը համապատասխան մեխանիզմների կիրառման հետ,

<sup>13</sup> Վերջին տարիներին անվճար ուսուցմամբ ընդունելության տեղերի բաշխումն ըստ պետական լիազորված մարմինների և ոլորտների, ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության ներկայացմամբ, հաստատում էր ՀՀ կառավարությունը (տե՛ս, օրինակ՝ ՀՀ կառավարության 23.06.2017թ. № 728-Ն, 23.06.2016թ. № 692-Ն որոշումները), իսկ բաշխումն ըստ մասնագիտությունների և հաստատությունների՝ ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությունը: 2018 թվականին ՀՀ կառավարությունն իր 15.06.2018թ. № 686-Ն որոշմամբ տեղերը հաստատել է ըստ մասնագիտությունների:



- ոլորտային հանձնաժողովների<sup>14</sup> ոչ բավարար կարողությունները ոլորտի մասնագետների հմտությունների կարիքների որոշարկման ու կանխատեսման համար,
- թույլ կապը կամ համագործակցությունը ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի, ՀՀ տնտեսական զարգացման և ներդրումների, ՀՀ ֆինանսների նախարարությունների հետ և այլն,

որոնք նաև որոշակի բանավեճերի առարկա դարձան:

23. Այս հայեցակարգով առաջարկվում է ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերության տարածքային/համայնքային մոդել, որի գործարկումը կնպաստի կրթության և զբաղվածության միջև փոխադարձ կապերի ամրապնդմանը՝ չսահմանափակվելով սակայն միայն ֆորմալ ՄԿՈՒ հաստատությունների շրջանակով, այլ միևնույն գաղափարի շուրջ համախմբելով համայնքային բոլոր դերակատարներին և շահագրգիռ կողմերին, այդ թվում՝ դպրոցներ, ոչ ֆորմալ կրթական հաստատություններ, ինչպես նաև ԲՀԿ-ներ՝ կարևորելով դրանցից յուրաքանչյուրի կողմից իրականացվող ծառայության համապատասխանությունը կարիքին, թիրախային խմբին, ինչպես նաև փոխադարձ կապերը:

### 3. ՏԱՐԱԾՔԱՅԻՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿՈՒՄ ՄԿՈՒ ՈԼՈՐՏԻ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԻ ՕՐԻՆԱԿՆԵՐ

24. Աշխարհի մի շարք երկրներում գործում են Մասնագիտական կրթության և ուսուցման խորհուրդներ թե՛ ազգային, թե՛ տարածքային մակարդակով: Ստորև ներկայացվում են Ղազախստանում, Ֆրանսիայում, Իտալիայում և Սլովակիայում գործող սոցիալական գործընկերության տարածքային կառույցների օրինակները<sup>15</sup>:

#### 3.1. Ղազախստան

25. Ղազախստանի Հանրապետության (ՂՀ) մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման տարածքային խորհուրդները (ՄԿՈՒՁՏԽ) պատասխանատու են մի շարք խնդիրների իրականացման համար՝ աշխատաշուկայի կարիքների վերլուծություն իրականացումից մինչև մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ուսանողների և շրջանավարտների համար ուսումնական պրակտիկայի վայրեր և աշխատատեղեր գտնելու հարցում աջակցության տրամադրումը: Տարածքային կառավարման մարմնի ՄԿՈՒ բաժինները Խորհուրդներին տրամադրում են վարչական աջակցություն:

26. Խորհուրդները ներգրավված են նաև ՄԿՈՒ կրթական չափորոշիչների հաստատման գործընթացներում: Գործատուների կողմից նոր չափանիշների գրեթե 50%-ը պաշտոնապես հաստատվել է Խորհուրդների միջոցով:

27. Ըստ «Տեխնիկական և մասնագիտական կրթության զարգացման 2008-2012թթ. պետական ծրագրի»՝ Տարածքային ՄԿՈՒ խորհուրդները համարվում են ՄԿՈՒ ոլորտում համագործակցության ապահովման մի քանի մեխանիզմներից մեկը: Տարածքային խորհուրդների հզորացումը նախատեսված է Կրթության և գիտության զարգացման 2016-2019թթ. պետական ծրագրով:

28. Ղազախստանում գործում է 16 տարածքային ՄԿՈՒ խորհուրդ: Դրանց հիմնական նպատակն է ապահովել որակյալ անձնակազմի առաջարկը տարածքային աշխատաշուկայի համար: Սա ներառում է՝

- տարածքային աշխատաշուկայի կարիքների վերլուծություն,
- աջակցություն տարածքային ՄԿՈՒ հաստատությունների շրջանավարտներին՝ պրակտիկայի վայրեր գտնելու և աշխատանքի տեղավորման հարցերում:

<sup>14</sup> Խոսքը գնում է ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի 12.05.2009թ. № 445-Մ/Բ հրամանով ստեղծված (հետագայում անվանական կազմերը վերանայվել են ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի 10.08.2012թ. № 777-Մ/Բ հրամանով) ոլորտային հանձնաժողովների մասին: Որոշ իմաստով, այդ հանձնաժողովները կարող են համարվել սոցիալական գործընկերության ոլորտային կառույց, սակայն դրանց իրավասությունները սահմանափակվում են միայն նախնական և միջին մասնագիտական կրթության պետական կրթական չափորոշիչների և ուսումնամեթոդական փաստաթղթերի նախագծերի վերաբերյալ փորձագիտական եզրակացություն տալով:

<sup>15</sup> Օրինակները վերցված են Եվրոպական կրթական հիմնադրամի կողմից մշակված՝ “Regional VET Councils in Ukraine: A Proposal for Organizational and Functional-Methodological Guidelines” (November 2017) ուղեցույցից, որտեղ բազմակողմանիորեն վերլուծված են նշյալ երկրների դեպքերը: Երկրների ընտրությունը պայմանավորված է նրանով, որ ներառված լինել, ինչպես նախկին խորհրդային, այնպես էլ ԵՄ անդամ երկրներ, այդ թվում՝ Արևմտյան և Արևելյան Եվրոպայից: Մանրամասների համար տես՝ <http://www.etf.europa.eu/sites/default/files/event/Regional%20VET%20Councils%20Guidelines%20in%20English.pdf>.

29. ՄԿՈՒ խորհուրդների հիմնական խնդիրներն են՝

- ապահովել գործատուների մասնակցությունը ՄԿՈՒ համակարգի տարածքային կառավարմանը,
- նպաստել մասնագիտական չափորոշիչների մշակմանը,
- համակարգել ջանքերը պատրաստված անձնակազմի տարածքային առաջարկն ապահովելու ուղղությամբ,
- մշակել տարածքային ուսումնասիրությունների առաջարկներ՝ ըստ մասնագիտությունների,
- առաջարկություններ ներկայացնել ՄԿՈՒ ազգային խորհուրդ,
- գործազուրկների համար կազմակերպել ցկյանս ուսումնառությանն առնչվող միջոցառումներ:

30. Ըստ ՂՀ «Կրթության զարգացման մինչև 2020թ. պետական ծրագրի»՝ տարածքային ՄԿՈՒ խորհուրդը տարածքային մակարդակով նպաստում է սոցիալական գործընկերության զարգացմանը: Խորհուրդն ունի հետևյալ կազմը՝

- Աքիմատի (գործադիր իշխանության տարածքային մարմին) նախագահ, ով գլխավորում է տարածքային ՄԿՈՒ խորհուրդը,
- Աքիմատի այլ ներկայացուցիչներ,
- ՄԿՈՒ հաստատությունների ներկայացուցիչներ,
- խոշոր ընկերությունների ներկայացուցիչներ,
- գործատու կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ:

31. ՂՀ ՄԿՈՒ տարածքային խորհուրդների անդամների թիվը համակարգված չէ, այդուհանդերձ անդամների առնվազն մեկ երրորդը պետք է կազմեն ոլորտի ներկայացուցիչները:

32. ՄԿՈՒ տարածքային խորհուրդը ՄԿՈՒ որակի ապահովման հարցերով համագործակցում է այլ հաստատությունների հետ (տարածքային ՄԿՈՒ վարչություն, ոլորտային խորհուրդներ, ազգային գործակալություններ):

### 3.2. Ֆրանսիա

33. Ֆրանսիայում ՄԿՈՒ համակարգի ապակենտրոնացման գործընթացի արդյունքում ստեղծվել է երկու տեսակի տարածքային մարմին՝ Զբաղվածության և մասնագիտական կրթության և կողմնորոշման տարածքային հանձնաժողով (ՁՄԿԿՏՀ) և Զբաղվածության և ուսուցման միացյալ միջմասնագիտական տարածքային հանձնաժողով (ՁՈՒՄՄՏՀ): Առաջինը սոցիալական գործընկերության և ՄԿՈՒ քաղաքականության առավել կարևոր կառույցներից է: Այն ունի հզոր վերլուծական, խորհրդատվական և խորհրդակցական գործառույթ: Խորհրդի գործունեությունը կարգավորվում է համապատասխան կանոնակարգով:

34. 2014թ. ընդունված՝ Ֆրանսիայի Հանրապետության «Մասնագիտական կրթության, զբաղվածության և սոցիալական ժողովրդավարության մասին» օրենքը ամրագրեց այս երկու տարածքային հանձնաժողովների ստեղծումը: Ըստ նշյալ օրենքի՝ շրջանները պատասխանատու են մասնագիտական կրթության և ուսուցման զարգացման կազմակերպման և ֆինանսավորման համար:

35. Խորհուրդը չունի բյուջե, սակայն կարող է օգտվել այն կազմակերպությունների մարդկային և վարչական ռեսուրսներից, որոնց աշխատակիցները ներկայացված են դրա կազմում: Խորհուրդը կարող է հանձնաժողովներ ձևավորել այն ոլորտներում, որտեղ հետազոտության կամ առանձնակի ուշադրության անհրաժեշտություն կա: Այն սերտ համագործակցություն է նախատեսում նաև այլ պետական մարմինների հետ:

36. ՁՄԿԿՏՀ-ն՝

- ուսումնասիրելով, հետևելով և գնահատելով քաղաքականությունները՝ իրականացնում է փստորոշիչ գործառույթ՝ մասնագիտական կրթության և զբաղվածության մեջ ներառված քաղաքական շահառուների համակարգվածությունը, ինչպես նաև տարածաշրջանում մասնագիտական կրթական ծրագրերի կապակցվածությունն ապահովելու համար,
- կիրառելով պետականորեն հաստատված մեթոդաբանությունը՝ մշակում է տարեկան հաշվետվություններ՝ զբաղվածության, մասնագիտական ուսուցման և կողմնորոշման ուղղությամբ ձեռնարկված

գործողությունների վերաբերյալ. պետականորեն ընդունված մեթոդաբանության կիրառումը թույլ է տալիս ազգային մակարդակով տվյալներ հավաքագրել և շրջանների միջև համեմատություններ կատարել,

- հայտնում է իր կարծիքը զբաղվածության և մասնագիտական ուսուցման և կողմնորոշման, տարածքային հանրային ՄԿՈՒ զարգացման ծառայության, տարածքային ՄԿՈՒ զարգացման քաղաքականության, ինչպես նաև մասնագիտական կողմնորոշման տարածքային հանրային ծառայության մեջ ներառված մարմինների որակի չափորոշիչներին առնչվող տարբեր տարածքային կոնվենցիաների վերաբերյալ:

37. ԶՄԿԿՏՀ-ի մանդատն ունի ինչպես գործադիր, այնպես էլ խորհրդատվական բնույթ: ԶՄԿԿՏՀ-ի և վերջինիս մարմինների աշխատանքային պայմանները ամրագրված են դրա ներքին կանոններով և կանոնակարգերով: Սա հնարավորություն է տալիս ԶՄԿԿՏՀ-ի գործունեությունը հարմարեցնել շրջանների և հանձնաժողովի անդամների կարիքներին:

38. Օրենքը հստակ դրույթներ է սահմանում խորհրդի կազմի վերաբերյալ: ԶՄԿԿՏՀ-ի անդամներն են՝

- 2 համանախագահները (Տարածքային պրեֆեկտը և Տարածքային խորհրդի նախագահը),
- 2 փոխնախագահները (արհմիությունների 1 ներկայացուցիչ, աշխատանքային միությունների 1 ներկայացուցիչ),
- մասնագիտական ուսուցման համար պատասխանատու նախարարության ապակենտրոնացման ծառայության գլխավոր տնօրենը,
- ակադեմիայի ղեկավարը (Կրթության նախարարություն),
- գյուղատնտեսության նախարարության տարածքային ղեկավարը,
- երիտասարդության, սպորտի և սոցիալական համախմբվածության հարցերի նախարարության տարածքային ղեկավարը,
- տարածաշրջանային պրեֆեկտուրայի կողմից նշանակված մեկ այլ ներկայացուցիչը,
- տարածքային խորհրդի կողմից նշանակված 6 անձինք,
- առևտրային միությունների 6 ներկայացուցիչները,
- աշխատանքային միությունների 6 ներկայացուցիչները,
- առևտրաարդյունաբերական, զբաղվածության և առևտրի, գյուղատնտեսության պալատների 3 ներկայացուցիչները (մեկական յուրաքանչյուր պալատից):

39. Հավելյալ կան նաև ձայնի իրավունք չունեցող անդամներ՝

- 6-9 անձ՝ զբաղվածության գործակալություններից, ՄԿՈՒ հաստատություններից և այլ համապատասխան գործակալություններից:

40. ԶՄԿԿՏՀ-ն օգտվում է իր ազգային գործընկերոջ՝ Զբաղվածության և մասնագիտական կրթության և կողմնորոշման ազգային հանձնաժողովի մեթոդաբանական խորհրդատվություններից: ԶՄԿԿՏՀ-ները ներկայացված են Ազգային խորհրդում տարածքային խորհուրդների միջոցով: ԶՄԿԿՏՀ-ը և Տարածքային տնտեսական, սոցիալական և բնապահպանական խորհուրդը փոխանակվում են իրենց ծավալած գործունեությունների վերաբերյալ տեղեկատվությամբ: Շրջանների մեծ մասում ԶՄԿԿՏՀ-ի անդամները նաև հանդիսանում են վերոնշյալ խորհրդի անդամներ:

### 3.3. Իտալիա

41. Իտալիայում տարածքային ՄԿՈՒ խորհուրդների մանդատները տարածվում են ՄԿՈՒ քաղաքականությունների պլանավորումից մինչև վերջիններիս գնահատումը: Խորհուրդները կարող են ստեղծել մշտական կամ ժամանակավոր հանձնաժողովներ: Խորհուրդները չունեն բյուջե, սակայն որոշ շրջաններում անդամները տարածքային կառավարությունից օրինական նպաստ ստանալու իրավունք ունեն: Խորհուրդը կազմում և հրապարակայնացնում է հանդիպումների և խորհրդակցությունների արձանագրությունները:

42. 1997թ. մարտի 15-ին ընդունված «Մասնագիտական կրթության մասին» օրենքը սոցիալական դերակատարներից և տեղական ինստիտուտներից բաղկացած խորհրդատվական խորհուրդների ստեղծումը դարձրեց պարտադիր: Տարածքային օրենքի համաձայն՝ յուրաքանչյուր շրջանում ձևավորվում են եռակողմ տարածքային և միջինստիտուցիոնալ հանձնաժողովներ:

43. ՄԿՈՒ տարածքային խորհուրդը հիմնականում պատասխանատու է հետևյալ գործառույթների իրականացման համար՝
- առաջարկություններ ներկայացնել հանրային և մասնավոր գործընկերների միջև համագործակցության, ինչպես նաև զբաղվածության և ուսուցման քաղաքականության համապատասխանեցման վերաբերյալ,
  - հետևել տարածքային ուսուցման և զբաղվածության քաղաքականությունների մշակմանը և իրականացմանը,
  - տրամադրել խորհրդատվություն՝ կրթության, մասնագիտական ուսուցման և զբաղվածության տարածքային քաղաքականության և դրանց իրականացման վերաբերյալ:
44. Մասնավորապես՝ սա ենթադրում է ՄԿՈՒ տարածքային խորհրդի ընդգրկվածությունը տարածքային մասնագիտական ուսուցմանը, պրակտիկային, գործազուրկների վերապատրաստմանը, ծառայողական ուսուցմանը, կարիքների վերլուծությանը, երկարաժամկետ պլանավորմանն, օրենսդրական շրջանակին, ուսուցման ֆինանսավորմանը, վերապատրաստման որակին առնչվող ոլորտներում:
45. ՄԿՈՒ տարածքային խորհրդի գործունեությունը կարգավորվում է ներքին կանոններով և կանոնակարգերով: Խորհուրդը կարող է ստեղծել մշտական կամ ժամանակավոր ենթահանձնաժողովներ:
46. Սովորաբար, ՄԿՈՒ տարածքային խորհուրդը կազմված է հետևյալ անդամներից՝
- նախագահ (օրինակ՝ շրջանի նախարարը, ով իրավասու է մասնագիտական կրթության ոլորտում կամ Մասնագիտական ուսուցման տարածքային խորհրդի հանձնաժողովի նախագահը),
  - առևտրային միությունների 6 ներկայացուցիչ,
  - տարածքային տնտեսության ամենակարևոր ոլորտների 6 աշխատակից:
47. Կախված շրջանից՝ հետևյալ կազմակերպությունները նույնպես կարող են ներկայացված լինել ՄԿՈՒ տարածքային խորհրդում՝
- կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների տարածքային խորհրդականը,
  - հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական և մասնագիտական ներգրավմամբ զբաղվող ասոցիացիաները:
48. Այս կազմակերպությունները կարող են Խորհրդում ներկայացված լինել մշտապես կամ միայն առանձին հանդիպումներին: Երբեմն, դրանք ունենում են խորհրդատվական գործառույթ՝ առանց ձայնի իրավունքի: Սովորաբար ՄԿՈՒ տարածքային խորհուրդը ներառում է 8-12 անդամ:
49. Ընդհանուր առմամբ տարածքային ՄԿՈՒ խորհուրդները կոնկրետ միջինստիտուցիոնալ համագործակցության մեջ չեն ներգրավվում:
50. Այնուամենայնիվ, նրանք կարող են համագործակցել այլ հաստատությունների կամ խմբերի հետ և ստանալ նրանց աջակցությունը՝ որոշակի հարցերի վերլուծություն և ուսումնասիրություն իրականացնելու նպատակով:

### 3.4. Սլովակիա

51. Սլովակիայում տարածքային ՄԿՈՒ խորհուրդները առանցքային դեր են խաղում ուսուցման կարիքների կանխատեսման, ուսուցման ծրագրերի հաստատման և ընդունվող ուսանողների թվաքանակի սահմանման գործում: Տարածքային ՄԿՈՒ խորհրդի գործառույթները ներկա են ՄԿՈՒ ուսանողների ավարտական քննություններին: Ըստ այդմ՝ գործառույթ կազմակերպությունները մասնակցում են մասնագիտական որակավորումների շնորհմանը:
52. Սլովակիայում գործում է 8 տարածքային ՄԿՈՒ խորհուրդ: Վերջիններս կազմում են ՄԿՈՒ համակարգման և խորհրդատվական մեխանիզմի մեկ բաղադրիչը: Խորհուրդները ստեղծվել են 2008թ. «Կրթության մասին» օրենքի պահանջի համաձայն: Տարածքային խորհուրդը ինքնակառավարվող մարմին է, որը խորհրդատվություն է տրամադրում տարածաշրջանի նախագահին: Վերջինս սահմանում է Խորհրդի կարգավիճակը:
53. Խորհուրդները պատասխանատու են ՄԿՈՒ կառավարման առանցքային տարրերի համար: Դրանք՝
- կարևոր դեր են կատարում աշխատաշուկայում հմտության պահանջարկի և ՄԿՈՒ համար արդյունքների կանխատեսման և վերլուծության հարցերում, հատկապես՝ ՄԿՈՒ ծրագրերում անհրաժեշտ թվով

ուսումնառության տեղերի առնչությամբ,

- մշակում են տարեկան տարածքային ՄԿՈՒ ռազմավարություն՝ համապատասխան ինքնակառավարվող շրջանի անունից,
- նպաստում են ՄԿՈՒ հաստատություններում կրթական առաջարկների ձևերի՝ ըստ աշխատաշուկայի պահանջների բարելավմանը,
- մասնակցում են ուսումնական ծրագրերի մշակմանը,
- ներկայացնում են գործատուներին ավարտական քննություններին և այդպիսով նպաստում մասնագիտական որակավորումների շնորհմանը,
- կարող են առաջադրել որևէ ՄԿՈՒ հաստատության ստեղծում կամ լուծարում,
- աջակցություն են ցուցաբերում ուսանողների գործնական առաջադրանքների վերաբերյալ կազմակերպության ներսում ուսուցանողների վերապատրաստմանը:

54. Խորհրդի անդամները նշանակվում են աշխատաշուկայի նպատակներին միտված՝ մասնագիտական կրթության և ուսուցման հաստատությունների ներկայացուցչություններից, որոնք են՝

- ինքնակառավարվող շրջանը,
- ինքնակառավարվող շրջանի տարածքային տեղամասի գրասենյակը,
- Աշխատանքի, սոցիալական հարցերի և ընտանիքի տեղական գրասենյակը,
- տարածաշրջանային զբաղվածության զարգացմանը նպաստող մասնագիտական և/կամ գործատուների կազմակերպությունների և գործատուների տարածաշրջանային պալատները,
- գործատուների ներկայացուցիչները,
- ինքնակառավարվող շրջանում միջնակարգ դպրոցների հիմնադիրները:

#### 4. ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՄԿՈՒ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ՄՈԴԵԼԸ

55. ՄԿՈՒ որակի բարձրացումն ու դրա համապատասխանեցումը աշխատաշուկայի պահանջներին՝ հաշվի առնելով ՀՀ մարզերի զարգացման ռազմավարության գերակայությունները, շարունակում են մնալ համակարգի զարգացման գլխավոր մարտահրավերը: Վերջինս ձևակերպված է ՀՀ ԿԳՆ կողմից մշակված՝ ՀՀ ՄԿՈՒ 2018-2022թթ. զարգացման ռազմավարության նախագծում<sup>16</sup>, որը նախատեսում է էականորեն բարձրացնել ՄԿՈՒ կառավարման արդյունավորությունը, ոլորտի ծախսային արդյունավետությունը, հզորացնել ինստիտուցիոնալ և մարդկային ռեսուրսների կարողությունները, ինչպես նաև ընդլայնել և հզորացնել երկխոսությունը սոցիալական գործընկերների հետ: Ինդիկատորից են նաև ՄԿՈՒ հաստատությունների և գործատուների միջև համագործակցության ընդլայնումը, շրջանավարտների զբաղունակության մակարդակի բարձրացումն ու մասնագիտական կարողությունների համապատասխանեցումը աշխատաշուկայի արդի պահանջներին՝ ստեղծելով ցանցային և համագործակցային համակարգ: Առանձին ուշադրություն է դարձվում ՄԿՈՒ հաստատություններում համապատասխան մասնագետներով համարված կարիերայի ուղղորդման միավորների ստեղծմանը, դրանց կողմից մատուցվող ծառայությունների արդյունավետության բարձրացմանը:

56. Համապատասխանաբար՝ սոցիալական գործընկերության համայնքային մոդելի ստեղծման նպատակներից է ՀՀ խոշորացված համայնքներում նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման ու աշխատաշուկայի կապի բարելավումը: Վերջինս հնարավորություն կտա համախմբել համայնքում առկա բոլոր շահագրգիռ կողմերին և գործընկերության արդյունքում բազմակողմանի լուծում տալ ոլորտում առկա խնդիրներին: Սոցիալական գործընկերության մոդելի ներդրումը կնպաստի ոչ միայն կրթական համակարգի և գործարար աշխարհի համագործակցության զարգացմանն ու խորացմանը, այլև

<sup>16</sup> Ռազմավարության նախագիծը մշակվել է՝ հիմք ընդունելով ՀՀ 2014-2025թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագրի (ՀՀ կառավարության 27.03.2014թ. №442-Ն որոշում) նպատակադրումները, ՀՀ կառավարության 2017-2022թթ. գործունեության ծրագիրը, մինչև 2030թ. Կայուն զարգացման 4-րդ նպատակի թիրախները, ԵՄ կողմից Հայաստանին տրամադրվող բյուջետային աջակցության ծրագրի դրույթները, ինչպես նաև ՄԿՈՒ ոլորտի վերջին տարիների ձեռքբերումներն ու մարտահրավերները: Նախագիծը ներկայացված է ՀՀ կառավարության քննարկման:

հանրակրթական դպրոցներում կարիերայի ուղղորդման խորհրդատվական համակարգի բարելավման գործընթացներին:

57. ՄԿՈՒ ոլորտում համայնքային մակարդակով սոցիալական գործընկերությունը նախատեսվում է դնել ինստիտուցիոնալ հիմքի վրա՝ կազմավորելով *համայնքային խորհուրդներ*<sup>17</sup> (ՀԽ), որոնց առաջարկվող մոդելը ներկայացվում է ստորև: Այստեղ հարկ է նշել, որ այն նպատակահարմար է առայժմ միայն խոշորացված համայնքների համար: Մոդելի մանրամասները ենթակա են քննարկման համապատասխան համայնքների շահագրգիռ կողմերի հետ, որից հետո այն կամբողջացվի և կներդրվի փորձարարական եղանակով: Առաջարկվող մոդելն ուղղված է ՀԽ-ի նպատակները, բնույթն ու հնարավոր կարգավիճակը, խնդիրներն ու գործառույթներն ու որոշ այլ հարցեր: Հետագայում նախատեսվում է մշակել ՀԽ կանոնակարգ, որով կսահմանվեն դրա գործունեությունը կարգավորող ավելի կոնկրետ դրույթներ:
58. Մինչև բուն մոդելի նկարագրությանն անցնելը, սակայն, անհրաժեշտ է Հայաստանի ՄԿՈՒ համակարգի առանձին հարցերի պարզաբանումներ տալ, որոնք կարևոր են ստորև առաջարկված մոտեցումների ու մեխանիզմների առավել հստակ ընկալման համար:
59. Համաձայն «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» ՀՀ օրենքի (հոդված 6, կետ 2)<sup>18</sup> Հայաստանում ՄԿՈՒ համակարգը ներառում է ոչ միայն պետական ու մասնավոր ուսումնական հաստատություններ, որոնք իրականացնում են հիմնականում ֆորմալ կրթություն, այլև կրթական ծառայություններ մատուցող, այն է՝ ուսուցում, վերապատրաստում, կարճաժամկետ դասընթացներ իրականացնող տարատեսակ կազմակերպություններ, որոնք կարող են ամենատարբեր իրավական-կազմակերպական տեսակների լինել: Այդ իսկ պատճառով, ստորև, խոսելով համայնքի ՄԿՈՒ համակարգի մասին, նկատի ունենք ոչ միայն այդտեղ գործող արհեստագործական ուսումնարաններն ու քոլեջները, այլև օրինակ՝ ուսումնական կենտրոնները, ուսուցում իրականացնող ընկերությունները, նաև՝ առանձին նախագծերն ու ծրագրերը:
60. Այսպես, Գորիսի համայնքում, բացի Գորիսի պետական քոլեջից ու Գորիսի պետական գյուղատնտեսական քոլեջից, գործում են նաև ոչ ֆորմալ ուսուցում իրականացնող այնպիսի կազմակերպություններ, ինչպես օրինակ՝ «Թթենի» ՀԿ-ն, «Գորիսի կանանց զարգացման ռեսուրս կենտրոն» հիմնադրամը, «Գորիսի մամուլի ակումբ» ՀԿ-ն, իսկ Սիսիանում՝ բացի Սիսիանի պետական քոլեջից ու Հայաստանի ազգային ազրարային համալսարանի Սիսիանի միջին մասնագիտական կրթական ծրագրից, նաև՝ Սիսիանի մեծահասակների կրթության կենտրոնը<sup>19</sup>:
61. Մեկ այլ առանձնահատկություն, որը որոշիչ դեր ունի սոցիալական գործընկերության համայնքային մոդելի ձևավորման հարցում, վերաբերում է ՄԿՈՒ համակարգի կառավարմանը: Հայաստանում ՄԿՈՒ համակարգի կառավարման լիազորությունները վերապահված են բացառապես ՀՀ կառավարությանը և կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմնին, այն է՝ ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությանը<sup>20</sup>: Այսպիսով, ոչ տարածքային կառավարման, ոչ տեղական ինքնակառավարման մարմիններին ՄԿՈՒ կառավարման որևէ լիազորություն օրենսդրությամբ վերապահված չէ<sup>20</sup>: Այս հանգամանքը նույնպես հաշվի է առնված ստորև ներկայացված մոդելի կառուցվածքում:

#### 4.1. ՀԽ բնույթը

62. Համայնքային ՄԿՈՒ խորհուրդն *անկախ մարմին* է, որում ընդգրկված են խոշորացված համայնքի ՄԿՈՒ ոլորտի բոլոր հիմնական շահագրգիռ կողմերի ներկայացուցիչները: Դա մի հարթակ է, որտեղ տարածքային մակարդակով իրականացվում է սոցիալական երկխոսություն համայնքային շահակիցների հնարավորինս լայն շրջանակում, և որտեղ ներկայացվում են դրանցից յուրաքանչյուրի շահերն ու դիրքորոշումը: ՀԽ-ում ներկայացված են համայնքի գործատուները և/կամ դրանց միությունները, արհմիությունները, ՄԿՈՒ

<sup>17</sup> Խորհուրդների անվանումը հետագայում կարող է ճշգրտվել: Կախված դրանց իրավասությունների և գործառույթների շրջանակից՝ կարող է կիրառվել օրինակ՝ «Համայնքային զարգացման խորհուրդ», «Համայնքի սոցիալական խորհուրդ», «Համայնքի սոցիալ-տնտեսական զարգացման խորհուրդ» կամ նմանատիպ այլ անվանումներ:

<sup>18</sup> Սիսիանի մեծահասակների կրթության կենտրոնն այս նախագծի իրականացման համընկերության անդամներից է:

<sup>19</sup> Մեկական ՄԿՈՒ հաստատություն գործում է ՀՀ արդարադատության նախարարության, ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարության, ՀՀ ոստիկանության և ՀՀ կառավարության առընթեր քաղաքացիական ավիացիայի գլխավոր վարչության ենթակայության ներքո:

<sup>20</sup> Միաժամանակ, տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ներկայացուցիչները (սովորաբար՝ մեկ անձ) ընդգրկված են արհեստագործական ուսումնարանների և քոլեջների կառավարման խորհուրդների կազմերում:

հաստատությունները, զբաղվածության տարածքային կենտրոնները, համայնքում գործող քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները (ՔՀԿ), տեղական ինքնակառավարման մարմինը (համայնքապետարանը): Հիս կազմում կարող են ընդգրկված լինել նաև համապատասխան տարածքային կառավարման մարմնի՝ մարզպետարանի ներկայացուցիչները:

63. Ըստ էության՝ ՄԿՈՒՀԽ-ն խորհրդակցական և խորհրդատվական մարմին է, որը սակայն հանդես է գալիս նաև որպես կապող օղակ համայնքային կրթական համակարգի և տնտեսական կառույցների, ինչպես նաև տեղական ինքնակառավարման մարմինների և համայնքի բնակչության տարբեր շերտերի միջև:

64. Միաժամանակ, համայնքը, հանդիսանալով մարզի և ողջ պետության բաղկացուցիչ մասը, ՄԿՈՒՀԽ-ի գործունեության միջոցով իր նպաստն է բերում նաև մասնագիտական կրթության ոլորտում մարզային և ազգային շահի բավարարմանը:

#### 4.2. Հիս հիմնական նպատակն ու խնդիրները

65. Հիս հիմնական նպատակն է ներդրում ունենալ խոշորացված համայնքի սոցիալ-տնտեսական վիճակի բարելավման (աշխատատեղերի ստեղծում, տնտեսական ակտիվության և զբաղվածության մակարդակի բարձրացում, արտադրողականության բարձրացում, նորարարություններ և ձեռներեցություն, բնակչության եկամուտների ավելացում), բնակչության մշակութային զարգացման և քաղաքացիական գիտակցության բարձրացման ու ակտիվության խթանման գործում մասնագիտական կրթության և ուսուցման արդյունավետության և թիրախավորվածության աստիճանի բարձրացմանը՝ նպաստող՝ համայնքի բոլոր շահագրգիռ կողմերի միջև սոցիալական երկխոսության ապահովման, խորհրդատվության տրամադրման և այլ գործունեության իրականացման միջոցով:

66. Համապատասխանաբար՝ ՀԽ-ի խնդիրները կարող են ձևակերպվել որպես՝

- շահագրգիռ կողմերի միջև քննարկման ու վերլուծությունների արդյունքում որոշարկել համայնքի ՄԿՈՒ համակարգի զարգացման ռազմավարական ուղղությունները, ինչպես նաև համայնքի ՄԿՈՒ հաստատության (հաստատությունների) զարգացման խնդիրներն ու գերակայությունները.
- իրականացնել ռազմավարական պլանավորում (կամ տրամադրել խորհրդատվություն)՝ ուղղված ՄԿՈՒ-ն համայնքի սոցիալական, տնտեսական և մշակութային զարգացման հիմնական շարժիչ ուժը դարձնելուն, ինչը կընդլայնի համայնքի երիտասարդության և մեծահասակների նորարարության և ձեռներեցության հնարավորություններն ու կխթանի նրանց զբաղունակությունը.
- իրականացնել կամ պատվիրել աշխատուժի պահանջարկի վերլուծություն և կանխատեսումներ և դրանց արդյունքների հիման վրա մշակել ու ներկայացնել առաջարկություններ համայնքում մասնագետների պատրաստման ու վերապատրաստման պլանավորման, այդ թվում՝ ըստ մասնագիտությունների՝ անվճար և վճարովի ուսուցմամբ ընդունելության տեղերի բաշխման, համայնքի կարիքներից բխող՝ նոր որակավորումների ներդրման, կրթության բովանդակությանն ու մասնագետներին ներկայացվող պահանջների և այլ հարակից հարցերի վերաբերյալ.
- մասնակցել համայնքի, այդ թվում՝ ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացման ծրագրերի մշակմանը, նպաստել իրականացվող բարեփոխումների արդյունավետության բարձրացմանն ու սոցիալական գործընկերության հետագա ամրապնդմանն ու խորացմանը, այդ թվում՝ առանձին դերակատարների միջև, օրինակ՝ ուսումնական հաստատությունների, ուսուցում իրականացնող այլ կազմակերպությունների, մասնավոր ընկերությունների, այլ տնտեսվարող սուբյեկտների, ոլորտային և մասնագիտական միությունների և այլ կառույցների միջև միջինստիտուցիոնալ կապերի և փոխշահավետ համագործակցության հաստատմանը.
- վեր հանել համայնքի ՄԿՈՒ համակարգում առկա խնդիրները, մասնակցել իրականացվող բարեփոխումների մշտադիտարկման, վերլուծության և գնահատման գործընթացներին.
- տարածքային կառավարման մարմնի միջոցով կամ ուղղակիորեն խորհրդատվություն տրամադրել պետական կառավարման համապատասխան մարմինների (օրինակ՝ ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությանը, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը) մասնագիտական կրթության և ուսուցման քաղաքականությանը վերաբերող որոշումների կայացման և զարգացման ծրագրերի մշակման ու իրականացման հարցերի շուրջ.

- բարձրացնել համայնքի անդամների, շահագրգիռ կողմերի և իշխանությունների իրազեկությունը ՄԿՈՒ համակարգի ընձեռած հնարավորությունների մասին, նպաստել ՄԿՈՒ գրավչության բարձրացմանը, ներդրում ունենալ ինչպես երիտասարդների, այնպես էլ մեծահասակների կարիերայի ուղղորդման և զարգացման, այդ թվում՝ նրանց աշխատանքի տեղավորման գործում.
- տարատեսակ աջակցություն ցուցաբերել համայնքի ՄԿՈՒ հաստատությունների և այլ կառույցների գործունեությանը, մասնավորապես՝ հետևյալ հարցերում.
  - դրանց զարգացման համար լրացուցիչ ֆինանսավորման աղբյուրների հայթայթում, ներդրումների խթանում,
  - մանկավարժական և այլ անձնակազմի վերապատրաստումներ,
  - աջակցություն ուսումնական հաստատությունների ուսումնականության բազայի բարելավմանն ուղղված նախագծերի կազմմանն ու իրականացմանը, ժամանակակից գրականության որոշարկմանն ու ձեռքբերմանը,
  - ուսանողների գործնական ուսուցման (պրակտիկա) կազմակերպում արտադրությունում (գործատուների մոտ),
  - արտադրությունից հմուտ մասնագետների ներգրավում հաստատության դասավանդման, գնահատման և այլ գործընթացներում, այլ արտաքին մասնագետների և փորձագետների ընդգրկում (հրավիրում) հաստատության որոշակի պահանջների բավարարման համար,
  - հաստատությունների միջազգային կապերի հաստատում և ամրապնդում.
- աջակցություն տրամադրել փոքր և միջին բիզնեսի զարգացմանը, հատկապես դրանց աշխատակիցների ուսուցման կարիքների բավարարման միջոցով.
- աջակցել համայնքի (մարզի) կրթական համակարգի տարբեր օղակների (դպրոց - ՄԿՈՒ - բուհ) միջև, ինչպես նաև գործատուների, ՏԻՄ, ՔՀԿ կառույցների միջև համագործակցության և գործընկերության հարթակի ստեղծմանն ու զարգացմանը, ինչպես նաև համապատասխան կադրերի վերապատրաստմանը, տրամադրել կրթական այլ հնարավորություններ.
- նախաձեռնել կրթական, սոցիալական, մշակութային և բիզնես միջոցառումներ տարբեր շահագրգիռ կողմերի ընդգրկմամբ:

67. Խորհրդի առանձնահատուկ խնդիրներից կարող է լինել համայնքի ՄԿՈՒ համակարգի և բանակի, մասնավորապես՝ տվյալ համայնքի շրջակայքում տեղակայված զորամասերի հետ համագործակցության հաստատումը, օրինակ՝ զինծառայողների համար ուսուցման որոշակի դասընթացների իրականացման (եյնելով բանակի կարիքներից), տարատեսակ միջոցառումների կազմակերպման, ինչպես նաև թե՛ բանակի, թե՛ համայնքի շահերից բխող այլ գործողությունների իրականացման նպատակով:

#### 4.3. Հետ կարգավիճակը

68. ՄԿՈՒՀԽ-ի կարգավիճակը դեռևս քննարկման ու հետագա որոշման առարկա է: Սկզբնական փուլում Խորհուրդները կստեղծվեն և կգործեն որպես ոչ ֆորմալ կառույցներ: Հայաստանում ձևավորված սոցիալական գործընկերության թեկուզև բավական երիտասարդ մշակույթն ու քաղաքական երկխոսության՝ հատկապես վերջերս ստեղծված մթնոլորտն, այնուամենայնիվ, թույլ են տալիս ենթադրել, որ ՄԿՈՒՀԽ-ներն, անգամ ոչ ֆորմալ կարգավիճակի պայմաններում, ճանաչված կլինեն հիմնական շահակիցների և լայն հասարակության կողմից:

69. Այս նախագծի շրջանակներում, ընտրված երկու համայնքներում ՄԿՈՒՀԽ-ների ստեղծման համար կկազմակերպվեն համայնքի շահակիցների լայն շրջանակի խորհրդաժողովներ, և դրանց ընթացքում կորոշարկվեն շահադրված և կարողունակ դերակատարները, որոնք, ըստ իրենց միջև ձեռք բերված համաձայնության, կձևավորեն այդ Խորհուրդները: Նախագիծը բազմակողմ աջակցություն կցուցաբերի այդ գործընթացին:

70. Հետագայում, այլ համայնքներում, նման նախաձեռնության հեղինակ կարող են լինել համայնքը կամ համայնքի ՔՀԿ-ները, գործատուների միավորումները, մասնավորապես՝ մարզային առևտրաարդյունաբերական պալատները, կամ անգամ հենց ՄԿՈՒ հաստատությունները: ՄԿՈՒՀԽ-ների ոչ ֆորմալ կարգավիճակը այդպիսի ճկունության լայն հնարավորություն է ընձեռում: Ավելի ուշ, երբ Խորհուրդների գործունեության որոշակի փորձ կկուտակվի, և նրանք կցուցադրեն իրենց գոյության



նպատակահարմարությունն ու արդյունավետությունը, ՄԿՈՒՀԽ-ները կարող են հետզհետե ֆորմալացվել: Այսպես՝ կարող է ընդունվել որևէ իրավական ակտ, օրինակ՝ ՀՀ կառավարության որոշում կամ արձակվել ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի կամ ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարի հրաման, որով կկանոնակարգվի ՄԿՈՒՀԽ-ների գործունեությունը, կսահմանվեն դրանց ստեղծման կարգն ու գործառույթները կամ առնվազն՝ այդ մասին կտրվեն որոշակի երաշխավորություններ՝ հայեցակարգային փաստաթղթի տեսքով:

71. Հույժ կարևոր է նաև այլ կառույցների հարաբերությունները ՄԿՈՒՀԽ-ների հետ: Ակնկալվում է, որ դրական զարգացումների դեպքում, պետական և տարածքային կառավարման մարմինները կարող են պարտավորեցվել որոշակի հարցերի շուրջ որոշումներ կայացնելու դեպքում խորհրդափոխանակություն անցկացնել ՄԿՈՒՀԽ-ների հետ կամ ստանալ դրանց հավանությունը: Հնարավոր է, որ առանձին մոտեցում մշակվի նաև Խորհուրդների գործունեության համակարգման վերաբերյալ: Այս ամենը թերևս, հետագայի խնդիր է, և մենք այս մասին ավելի կոնկրետ երաշխավորություններ կներկայացնենք այս նախագծի իրականացման ավարտին:

#### 4.4. ՀԽ կառուցվածքը և անդամությունը

72. Առաջարկվում է ՄԿՈՒՀԽ բազմակողմ անդամություն, որը ենթադրում է հետևյալ կառույցների ներկայացվածությունը խորհրդում (պայմանական, որ պարտադիր ցանկ)

- խոշորացված համայնքի տեղական ինքնակառավարման մարմին (համայնքապետարան).
- համապատասխան մարզպետարան.
- համայնքի (և մարզի) խոշոր գործատուներ և գործատուների միություններ.
- արհեստակցական միություններ.
- զբաղվածության տարածքային կենտրոն.
- համայնքի քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններ.
- ՄԿՈՒ հաստատություններ և կրթություն և ուսուցում իրականացնող այլ կառույցներ.
- մասնագետներ և/կամ համայնքում հեղինակություն վայելող՝ կրթության հետ առնչություն ունեցող անձինք:

73. ՄԿՈՒՀԽ-ն կարող է ունենալ 11-ից 21 անդամ<sup>21</sup>, որոնք իրենց թվից ընտրում են Խորհրդի նախագահ և 1-ից 3 տեղակալ՝ կախված Խորհրդի անդամների ընդհանուր թվից: Տեղակալներից մեկը կարող է լինել, օրինակ՝ համայնքապետարանի կամ մարզպետարանի տնտեսական հարցերի պատասխանատուն, իսկ մյուսն առնչություն ունենալ սոցիալական, այդ թվում՝ կրթական հարցերի հետ: Սա, թերևս, բնավ չպետք է դիտվի որպես պարտադիր պայման: Պարտադիր է, սակայն, որ աշխատաշուկան ներկայացնող դերակատարները զգալի թվով ձայներ ունենան Խորհրդում՝ շուրջ 25-30% կամ ավելին:

74. Խորհրդի անդամներն իրենց լիազորությունները կատարելու են կամավորության սկզբունքով: Դրանց տևողությունը կարող է լինել 3 կամ 5 տարի, կամ որևէ կերպ սահմանափակված չլինել: Այս մասին որոշումը կայացնելու են հենց իրենք՝ ՄԿՈՒՀԽ անդամները և ամրագրելու են դա Խորհրդի կանոնակարգում:

75. Համապատասխան շահակիցները լիովին պատասխանատու են իրենց կողմից առաջադրված անդամների համար: Թեկնածուների նկատմամբ կարող են սահմանվել որոշակի պահանջներ, օրինակ՝ ներկայիս կամ երբեմնի կապերը կամ համագործակցությունը ՄԿՈՒ համակարգի հետ, դասավանդման փորձը, մասնակցությունը զարգացման ծրագրերի մշակմանն ու իրականացմանը, համայնքի և դրա տնտեսության զարգացման միտումների ու կարիքների իմացություն և այլն: Յուրաքանչյուր շահակից կարող է լրացուցիչ պահանջներ սահմանել իր կողմից առաջադրվող թեկնածուների նկատմամբ:

76. ՄԿՈՒՀԽ-ն կարող է ունենալ քարտուղարություն, որը Խորհրդին կտրամադրի տեխնիկական աջակցություն, մասնավորապես՝ կապահովի կապը նրա անդամների միջև, կնախապատրաստի և կկազմակերպի Խորհրդի նիստերը, կկազմի արձանագրություններ, կաջակցի նախագահի աշխատանքին, կմշակի և կտարածի տեղեկատվական նյութեր, կպատրաստի հաշվետվությունների, զեկույցների և այլ փաստաթղթերի

<sup>21</sup> Անդամների ավելի փոքր թիվը կարող է հնարավորություն չտալ ընդգրկելու բոլոր առանցքային շահագրգիռ կողմերի ներկայացուցիչներին, իսկ ավելի մեծ թիվը կարող է դարձնել Խորհուրդը դժվար կառավարելի և ոչ արդյունավետ:

նախագծեր, կհամակարգի ՄԿՈՒՀԽ ժամանակավոր մարմինների՝ հանձնաժողովների, աշխատանքային խմբերի աշխատանքները և այլն: Քարտուղարության գործունեությունը, սակայն, կպահանջի որոշակի ֆինանսական միջոցներ, որոնք Խորհրդի գործունեության սկզբնական փուլում հազիվ թե հասու լինեն, թեև հետագայում կարող են ներդրվել տարբեր շահակիցների կողմից: Միաժամանակ, ՄԿՈՒՀԽ անդամ որոշ կազմակերպություններ կարող են տրամադրել իրենց սեփական անձնակազմն ու այլ հնարավորությունները (օրինակ՝ գրասենյակ, գրասենյակային և այլ միջոցներ) քարտուղարության որոշակի գործառույթների կատարման համար:

77. ՄԿՈՒՀԽ-ն կարող է ստեղծել Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման համայնքային կենտրոն և ձևավորել գործադիր մարմին, որի միջոցով կկազմակերպի իր ընթացիկ գործունեությունը: Կենտրոնների ստեղծման և գործունեության կազմակերպման գործընթացներում իրենց մասնակցությունը կարող են ունենալ համայնքապետարանը, ինչպես նաև տեղական և միջազգային գործընկերները:

## 5. ՀԻ ՇՐՋԱՆԱԿՈՒՄ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՈՂՄՆՈՐՈՇՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԽՈՐՀՐԴԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅՑ

### 5.1. Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության աշխատանքները ՀՀ հանրակրթական և ՆՄՄԿ հաստատություններում

78. Անկախացումից հետո երկրում տեղի ունեցած համակարգային փոփոխությունների շնորհիվ ձևավորվող շուկայական հարաբերություններն իրենց հետ բերեցին նոր մոտեցումներ ու գործելակերպ: Մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդային համակարգը ևս դադարեց գործել, իսկ նորը, որպես այդպիսին, չստեղծվեց մինչև 2012 թվականը:

79. Գործնականում, լայն իմաստով, աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրը հանրակրթությունում առաջարկվեց լուծել ավագ դպրոցի համակարգի ներդրմամբ: 2008թ. ՀՀ կառավարության հավանությանն արժանացած **Ավագ դպրոցների համակարգի ստեղծման ռազմավարական ծրագրում**<sup>22</sup> առանձնացվեց, որ «... հիմնական կրթության առաքելության առանցքային ուղղվածությունը պետք է լինի ըստ ընդունակությունների և կարողությունների սովորողների մասնագիտական կողմնորոշումը և հետագա մասնագիտական կրթություն ստանալու համար բավարար հիմքերի ստեղծումը: Հիմնական կրթությունից հետո կրթության համակարգը պետք է ապահովի կրթությունը շարունակելու բազմազան հնարավորություններ՝ կախված սովորողների մասնագիտական կողմնորոշվածության, նրանց հավակնությունների, ընդունակությունների և կարողությունների մակարդակից»:

80. 2007թ. ՀՀ կառավարության որոշմամբ<sup>23</sup> ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համակարգում ստեղծվեց «Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոն» (այսուհետ՝ Կենտրոն) պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունը, որի հիմնական նպատակն էր աջակցել դեռահասների և երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշմանն ու առաջին անգամ աշխատաշուկա նրանց մուտք գործելուն: Կարևորելով Հայաստանում ողջ կյանքի ընթացքում, անկախ անձի սոցիալական կարգավիճակից մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման համակարգի ստեղծումը՝ 2012թ. ՀՀ կառավարության կողմից հավանության արժանացավ «Հայաստանի Հանրապետությունում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի զարգացման» **հայեցակարգը**<sup>24</sup>: Համաձայն վերջինի՝ համակարգի հիմնական նպատակն է «անձի հետաքրքրություններին, կարիքներին և առանձնահատկություններին, ինչպես նաև աշխատաշուկայում որակավորված և մրցունակ կադրերի պահանջարկին առավելապես համապատասխանող մասնագիտական գործունեության ազատ և գիտակից ընտրության հնարավորության ստեղծումը՝ ողջ կյանքի ընթացքում»: Ըստ հայեցակարգի՝ մասնագիտական կողմնորոշման միասնական համակարգն ընդգրկում է հանրակրթության, մասնագիտական կրթության հաստատություններն ու ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների և զբաղվածության տարածքային

<sup>22</sup> ՀՀ կառավարության արձանագրային որոշում № 12, 27.03.2008թ.

<sup>23</sup> ՀՀ կառավարության որոշում № 1915-Ն, 14.12.2006թ.

<sup>24</sup> ՀՀ կառավարության արձանագրային որոշում № 40, 04.10.2012թ.

կենտրոնները, որոնց վերապատրաստված համապատասխան մասնագետներն իրականացնելու են մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման ծառայություններ, ըստ թիրախավորման (աշակերտ, ուսանող, աշխատանք փնտրող, գործազուրկ և այլ):

81. Որպես անձի մասնագիտական ինքնորոշման առաջին օղակ, կարևոր է հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում (ՀՈՒՀ) աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների ներդրումն ու ինստիտուցիոնալացումը: 2013-2017թթ. հանրակրթության պետական չափորոշիչով նախատեսվել են աշխատանքներ մասնագիտական կողմնորոշման անցկացման համար, ՀՈՒՀ կանոնադրության մեջ ներառվել է մասնագիտական կողմնորոշման ակումբ/կենտրոնների ստեղծման հնարավորություն, Մասնագիտական կողմնորոշման և կարողությունների զարգացման կենտրոնի (ՄԿԿԶԿ) (նախկինում՝ Մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական կենտրոն) կողմից մշակվել է մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունների իրականացման մոդելը, մեթոդաբանությունը և այն՝ ՀՀ ԿԳՆ հետ սերտ համագործակցության արդյունքում ներդրվել էրևանի ու հանրապետության մարզերի դպրոցներում: Սույն մեթոդաբանությունն արդյունավետ կիրառելու նպատակով 2013թ. առ այսօր ՄԿԿԶԿ կողմից վերապատրաստվեց շուրջ 400 դպրոցի ավելի քան 820 մանկավարժ: Այս ուղղությամբ աշխատանքները շարունակվում են՝ նպատակ ունենալով ՀՈՒՀ-երում ապահովել համակարգի լիարժեք ներդրումն ու զարգացումը: Ընթացքի մեջ է մանկավարժի մոդուլային ձեռնարկի հրատարակման գործընթացը:
82. Ինչ վերաբերվում է ուսանողների կարիերայի կառավարմանը, ապա այդ գործընթացի համակարգումը վերապահված է կարիերայի կենտրոններին: ՆՄՄԿ հաստատություններում կարիերայի ստորաբաժանումները ձևավորվել են հիմնականում 2012 թվականից հետո: Գործընթացի կայացմանն աջակցել է ՄԿԿԶ կենտրոնը՝ Եվրոպական կրթական հիմնադրամի խորհրդատվությամբ: ՆՄՄԿ հաստատություններում ուսումնառողների կարիերայի ուղղորդման ծառայությունների ապահովումը ՄԿԿԶ մեթոդաբանությամբ սահմանված է որպես առանձին նախապայման ԵՄ բյուջետային աջակցության ծրագրի շրջանակներում:
83. Պետք է հավելել, որ իր գործառնությունների շրջանակում 2013-2018թթ. ՄԿԿԶԿ կողմից վերապատրաստվել են ՆՄՄԿ հաստատությունների թվով 93 մասնագետ, ովքեր պետական ծրագրի շրջանակներում շարունակում են նաև մեթոդական խորհրդատվություն ստանալ: Այս ուղղությամբ վերջին տարիների կարևոր ձեռքբերումներից էր կարիերայի խորհրդատվության ծառայությունների անցկացման համար առանձին հաստիքի նախատեսումը:
84. Պետական քաղաքականության շրջանակում աշակերտների և ուսանողների մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության աշխատանքներն իրականացվում են ֆորմալ կրթական համակարգում՝ հիմքում դիտարկելով միջազգային առաջավոր փորձը, Հայաստանում փորձարկված և արդյունավետ կիրառված մեթոդաբանությունը: Սակայն սա այն համակարգն է, որտեղ պետական կառույցների կողմից իրականացվող աշխատանքները չեն կարող բավարար լինել: Այս ուղղությամբ կարևորվում է սոցիալական գործընկերության սկզբունքով համայնքային կառույցների, մասնավոր, հասարակական և միջազգային կազմակերպությունների համակարգված աջակցությունը, որի հիմնական նպատակը պետք է լինի **ապահովել պետական ծրագրերի շրջանակում արդեն գործող և ներդրված մոդելների կիրառման գործընթացում շահագրգիռ կողմերի ներգրավվածությունը:**

## 5.2. Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի միջազգային փորձի օրինակներ

85. Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնները դիտարկված 16 երկրներում<sup>25</sup> գործում են տարբեր գերատեսչությունների ենթակայության ներքո, սակայն, առաջնորդվում են գրեթե նույն ռազմավարություններով և ունեն նույն ապահովումը: Այդ կազմակերպությունների ընդհանուր ռազմավարական նպատակներից են՝
  - խորհրդատվություն միջին դպրոցական տարիքի աշակերտներին ու նրանց ծնողներին՝ երեխաների հետագա ուսման ուղղությունների վերաբերյալ,
  - խորհրդատվություն բարձր դասարանների աշակերտներին ու նրանց ծնողներին՝ պատանիների անձնային աճի և ապագա մասնագիտության վերաբերյալ,

<sup>25</sup> Դիտարկված երկրներն են՝ Բուլղարիա, Կիպրոս, Էստոնիա, Հունգարիա, Լատվիա, Լիտվա, Մալթա, Հոլանդիա, Ռումինիա, Սլովակիա, Սլովենիա, Նորվեգիա, Չեխիա, Ֆրանսիա, Շվեդիա, Ավստրիա Ronald G. Sultana, H.Zellloth, *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries*. Turin, Italy: ETF.

- տեղեկատվություն ավագ դպրոցի շրջանավարտներին ու նրանց ծնողներին՝ ապագա ուսուցման և կարիերայի աճի վերաբերյալ,
- հոգեբանական խորհրդատվության տրամադրում՝ բարձրագույն կրթության ծրագրի ընտրության և կարիերայի աճի պլանավորման վերաբերյալ, ինչը կհեշտացնի երիտասարդ մասնագետների մուտքն աշխատաշուկա,
- երիտասարդներին թեստավորման ծառայության տրամադրում՝ ուղղակի (անմիջական) և հեռավար եղանակով՝ էլեկտրոնային կրիչներով, հեռախոսով, ինչպես նաև առցանց և տեսաձայնային (աուդիովիզուալ) միջոցներով,
- կրթությանը, ուսուցմանը և կարիերային վերաբերող ցուցահանդեսների կազմակերպում,
- գործազուրկների և աշխատանք որոնող այլ անձանց ուղղորդում՝ մասնակցելու որակավորման և վերաորակավորման դասընթացների և վերապատրաստման,
- տեղեկատվություն աշխատաշուկայում թափուր աշխատատեղերի, թրեյնինգների հնարավորության վերաբերյալ,
- որոշակի աշխատանքներ՝ ուղղված հավակնորդների հոգեբանական մասնագիտական թեստավորման անցկացմանը,
- խորհրդատվության միջոցով աջակցություն գործատուներին նոր աշխատուժի ընտրության հարցում, երբ առաջարկվող աշխատանքը պահանջում է մտավոր և ֆիզիկական հատուկ տվյալներ,
- աջակցություն երիտասարդներին, շրջանավարտներին, գործազուրկներին իրենց կարողություններն ու հմտությունները գնահատելու և խորհրդատվություն՝ կարիերան լավագույնս կազմակերպելու հարցում,
- ելնելով աշխատաշուկայում գործող ձեռնարկությունների վերաբերյալ տվյալներից՝ տեղեկատվության հավաքում՝ տարբեր կրթական աստիճան ունեցող և ուսուցման տարբեր դասընթացներ անցած շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման հնարավորության մասին,
- ապագա շրջանավարտների համար աշխատատեղերի որոնում՝ կապեր հաստատելով գործատուների հետ երկրի ներսում և երկրից դուրս,
- արտասահմանում տարբեր բնույթի կարճաժամկետ դասընթացների, ամառային դպրոցների, ասպիրանտուրաների և վերապատրաստման այլ հնարավորությունների մասին տեղեկատվության հավաքում:

86. Մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնները, որպես կանոն, գտնվում են կրթության նախարարությունների կամ աշխատանքի, սոցիալական ապահովության կամ զբաղվածության նախարարությունների ենթակայության ներքո, թեև միաժամանակ գոյություն ունեն կենտրոններ, որոնք պատկանում են մասնավոր հատվածին: Այսպես, օրինակ՝ գրեթե բոլոր դիտարկված երկրներում մեծահասակների կրթության առավել մեծ հաստատությունները հաճախ տրամադրում են իրենց սեփական խորհրդատվական ծառայությունները:

87. Գրեթե բոլոր երկրներում մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոններն ունեն իրենց տարածաշրջանային բաժանմունքները: Այսպես, օրինակ, Ավստրիայում գործում է 56, իսկ Էստոնիայում՝ 16 այդպիսի ստորաբաժանում: Նորվեգիայում զբաղվածության գործակալության համանուն կենտրոնն ունի 200 մասնաճյուղ, իսկ Սլովակիայում ընդհանուր թվով 79 շրջաններից 77-ում գործում են կրթական և հոգեբանական կողմնորոշման կենտրոններ:

88. Լիտվայի կրթության և գիտության նախարարության ազգային մանկավարժական-հոգեբանական կենտրոնն իր 8 մարզային բաժանմունքներով հոգեբանամանկավարժական ծառայություններ է տրամադրում 26 տարածքային շրջաններում (տեղական ինքնակառավարման մարմինների համատեղ ենթակայության տակ): Լիտվայի աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության զբաղվածության թրեյնինգ գործակալությունն ունի տարածքային զբաղվածության ուսուցման և խորհրդատվական 7 գրասենյակ Լիտվայի խոշոր քաղաքներում և 3 մասնաճյուղ շրջաններում: Լիտվայի աշխատուժի փոխանակման կենտրոնն ունի 46 մասնաճյուղ, երիտասարդների զբաղվածության 3 կենտրոն և կարիերայի տեղեկատվության 1 կենտրոն: Լիտվայի հանրակրթական դպրոցներում, կրթական համակարգից անկախ, գործում են 233 հոգեբան և հասարակական գիտելիքների ու հմտությունների 600 ուսուցիչ՝ աշակերտներին խորհրդատվության միջոցով կողմնորոշելու համար: Լիտվայի 24 դպրոցներում արդեն գործում են մեծահասակների կրթության

տեղեկատվական կենտրոններ, խոշոր համալսարաններում ստեղծված են կարիերայի կենտրոններ: Ակտիվ աշխատում են նաև մասնավոր կենտրոնները:

89. Հետաքրքիր է դիտարկել Չեխիայի Հանրապետության մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնների տարատեսակներն ու նպատակները: Այդ երկրում համանուն խորհրդատվություն է տրամադրվում երկու զուգահեռ համակարգերում: Կրթության, երիտասարդության և սպորտի նախարարությունն իր մի շարք ենթակառուցվածքներ՝ մանկավարժական-հոգեբանական խորհրդատվության ինստիտուտը և նրա հատուկ մանկավարժական կենտրոնները, կրթության աջակցման կենտրոնները, երիտասարդական տեղեկատվական կենտրոնները, տեխնիկական և մեծահասակների կրթության ազգային ինստիտուտը և նրա կարիերայի խորհրդատվության կենտրոնը պատասխանատու են դպրոցական տարիքի երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման համար: Իսկ երիտասարդներին և մեծահասակներին մասնագիտական կողմնորոշման ու կարիերայի կառավարման խորհրդատվություն է տրամադրում աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության զբաղվածության գործակալությունը, որն ունի 77 գրասենյակ և 182 մասնաճյուղ:

90. Տարբերակվում է խորհրդատվության երեք տեսակ՝

- հիմնարար խորհրդատվություն զբաղվածության կենտրոնում հաճախորդի և աշխատակազմի միջև ցանկացած տիպի հարաբերության ընթացքում վարվելաձևի վերաբերյալ,
- մասնագիտական խորհրդատվություն զբաղվածության գործակալության տեղեկատվական և խորհրդատվական կենտրոնների միջոցով,
- հատուկ խորհրդատվություն մասնագիտացված խորհրդատուների, հոգեբանների, ակտորոշողների ուժերով:

91. Երիտասարդներն ու մեծահասակները հնարավորություն ունեն ինքնասպասարկման ձևով անցնելու առանձնացված թեստեր, տեղեկատվություն ստանալու համակարգչային և տեսաձայնային միջոցներով: Խորհրդատվության մեթոդաբանությունը հաղորդվում է և պարտադիր է նաև այլ մասնավոր կենտրոնների համար:

92. Մեկ այլ ուշագրավ օրինակ է Սլովենիայի փորձը: Այս երկրում գոյություն ունեն երկու տարբեր զարգացումներ. կողմնորոշում և խորհրդատվություն, որը տրամադրվում է զբաղվածության ծառայության կողմից, և խորհրդատվություն, որը տրամադրվում է մեծահասակների կրթություն ապահովողների կողմից՝ համայնքներում: Զբաղվածության ծառայության դերը հիմնականում կենտրոնանում է մասնագիտական կողմնորոշման վրա: Համայնքներում իրականացվող մեծահասակների կրթական կողմնորոշման մոդել է մշակվում Մեծահասակների կրթության Սլովենիայի ինստիտուտում՝ համագործակցելով մեծահասակների կրթության՝ հինգ շրջաններում տեղակայված կազմակերպությունների հետ: Այս ծրագրի հիմնական նպատակն է մեծահասակներին տրամադրել բարձրորակ տեղեկատվություն ու կողմնորոշում՝ ի հավելումն նրանց կրթությանն ու ուսուցմանը: Այս ծրագրում հատուկ ուշադրություն է դարձվում կրթություն և ուսուցում ապահովողների միջև տարածաշրջանային և տեղական ցանցի զարգացման վրա:

93. Տարբեր երկրներում մասնագիտական կողմնորոշմանն ուղղված աշխատանքի տարբեր գործառույթներ իրականացվում են տարբեր կազմակերպությունների կողմից, որոնք սակայն կարելի է որոշակիորեն խմբավորել:

94. Հաճախ խորհրդատու մասնագետների ընտրությունը կատարվում է կրթության, գործատուների և աշխատանքի շուկայի կամ աշխատանքային միջնորդների (բրոքերների), խորհրդատուների շրջանում քիչ թե շատ հայտնի անձանցից, քանի որ ծառայության ներդրման առաջին փուլում հասարակությունը պատրաստ չի լինում նման կադրերի զանգվածային արտադրությանը: Շատ դեպքերում երկիրն օրենսդրորեն և պետականորեն մշակված պահանջների բացակայության պայմաններում է ձեռնամուխ լինում գործին՝ պատրաստ չլինելով նման ծավալուն գործունեության: Սակայն կան նաև երկրներ, որտեղ ամենայն մանրամասնությամբ մշակված են թե՛ օրենքները, թե՛ ենթաօրենսդրական ակտերը՝ նման լայնածավալ խորհրդատվություն իրագործելու և կրթություն-կարիերա ոլորտները համապատասխանաբար դեպի միմյանց ուղղորդելու համար:

95. Նախընտրելի է համարվում խորհրդատուների ընտրությունը հոգեբանության, մանկավարժության և սոցիոլոգիայի, սոցիալական աշխատողների և այլ հենքային կրթությամբ ու նույնական աշխատանքային ոլորտից:
96. Անկախ այն հանգամանքից, թե երկրում կրթական, մասնագիտական կամ կարիերայի և այլ ոլորտի խորհրդատվական ինչպիսի ծառայություններ են գործում, ամենուրեք տվյալ գործընթացն ավելի կազմակերպված ձևով վարելու համար միջնակարգ դպրոցներում (ավելի հաճախ առանձնացված ավագ դպրոցներում նախատեսված են սոցիալական հոգեբանի, սոցիալական մանկավարժի կամ դպրոցի մասնագիտական կողմնորոշման մասնագետի հաստիքներ, առանց որոնց այդ ծառայությունների աշխատանքի արդյունավետությունը չի կարող բարձր լինել:
97. Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատուների ընտրությունը և դրա համար պատասխանատվությունը որոշ երկրներում դրված է դպրոցների տնօրենների վրա, որոշ երկրներում այն կատարվում է մրցույթով (օրինակ՝ Ֆրանսիայում): Շվեդիայում այս ամենի համար պատասխանատու են ինքնավար մարզերը:

### 5.3. Հետ շրջանակում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության գործընթացի կազմակերպումը

98. Անձի կարիերայի կառավարման գործընթացներում կիրառվում է երեք հիմնական բաղադրիչ՝ կարիերայի կրթություն (մասնագիտական կողմնորոշում), կարիերայի տեղեկատվություն և խորհրդատվություն, կարիերայի ուղղորդում:
99. **Կարիերայի կրթության կամ մասնագիտական կողմնորոշման** հիմքում դիտարկվում է համանուն ուսուցման թեմա կամ առարկա, որն աջակցում է ուսումնառողներին հասկանալու իրենց սեփական անձը (ունակությունները, կարողությունները, հմտությունները և այլն), հնարավորությունները (թե՛ ուսումնառության, թե՛ զբաղվածության), արդյունավետ որոշումներ կայացնելու շարժառիթները: Մեկ անգամ ձեռք բերված այս գիտելիքներն ու զարգացրած կարողությունները կարող են կիրառվել ողջ կյանքի ընթացքում և նպաստել անձի ինքնորոշմանը, անձնային աճին և մասնագիտական կայացմանը:
100. Այն երկրներում, որտեղ իրականացվում է կարիերայի կրթություն, վերջինս ներառված է պարտադիր հանրակրթության մեջ առնվազն երեք տարբեր եղանակներով. որպես առանձին սահմանված առարկա, որպես միջառարկայական թեմա՝ տարբեր առարկաների ուսումնական պլաններում, կամ որպես այս երկուսի զուգակցում: Կարիերայի ուղղորդման ծառայությունները կարևորող շատ երկրներում կարիերայի կրթությունը հիմնականում սկսում են 7-րդ դասարանից՝ որպես ընտրովի առարկա:
101. **Կարիերայի տեղեկատվությունը և խորհրդատվությունը** մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքների տրամաբանական շարունակություն է: Այն ուղղված է ապահովելու այցելուի իրազեկվածությունը ուսումնառության հնարավորությունների, աշխատատեղերի, զբաղմունքների, ֆինանսավորման աղբյուրների, երկրից դուրս կրթության և աշխատանքի հնարավորությունների, գործատուի մոտ հարցազրույցների նախապատրաստման, աշխատանքային կենսագրական կազմելու և այլնի մասին, զարգացնելու անհրաժեշտ կարողություններ և հմտություններ: Ծառայությունները կարող են տրամադրվել անհատական հանդիպումների կամ սեմինարների, ուսուցումների, թեյնիինգների ժամանակ, էլեկտրոնային փոստով կամ առցանց: Կարիերայի տեղեկատվությունը և խորհրդատվությունը հասանելի են դպրոցներում, մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում, երիտասարդական կազմակերպություններում, զբաղվածության կամ սոցիալական այլ կենտրոններում, հասարակական և կամավորական կազմակերպություններում և այլ վայրերում:
102. Արդյունավետություն ապահովելու համար կարիերայի տեղեկատվությունը պետք է լինի օգտագործման համար (գրավիչ ոճով), մատչելի (հասկանալի լեզվով և համապատասխան վայրերում) և նպատակային (արդի և այն թեմաների վերաբերյալ, որոնք կարևոր են օգտագործողների համար):
103. **Կարիերայի ուղղորդման** գործընթացը կարելի է նկարագրել որպես կարիերայի պլանավորման համար օժանդակություն ստանալու նպատակով վերապատրաստված գործնական աշխատողի հետ դեմ առ դեմ հանդիպելու լայն հնարավորություն: Կարող է իրականացվել անհատական կամ, եթե նպատակահարմար է, խմբակային հիմունքներով:

104. Ինչպես երևում է, առաջին բաղադրիչի՝ **Կարիերայի կրթության** իրականացման նպատակով արդեն ստեղծված են համապատասխան հնարավորություններ ՀՀ ԿԳՆ կողմից՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համապատասխան կառույցների ներգրավմամբ: Բացահայտված խնդիրները վերաբերվում են ֆորմալ կրթական համակարգից դուրս կառույցների՝ գործատուների, համայնքային և հասարակական կազմակերպությունների թույլ ներգրավվածությանը: Ուստի, սույն ծրագրով նախանշված միջոցառումներն ուղղված են **աջակցելու ֆորմալ կրթական գործընթացներում արդեն գործող մոդելների արդյունավետության բարձրացմանը, շահագրգիռ կողմերի ներգրավվածությանն ու մասնակցային գործընթացների խթանմանը**: Այն հնարավորություն կտա նաև **սոցիալական գործընկերության սկզբունքով** համագործակցություն ստեղծել համայնքում գործող բոլոր ուսումնական հաստատությունների միջև:

105. **Մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվության գործընթացի պլանավորումն ու կազմակերպումը վերապահվում է ՀԽ-ին, որը կարող է ստեղծվել նաև համանուն համայնքային կենտրոն:** Վերջինիս նպատակն է ապահովել ՀՈՒՀ մասնագիտական կողմնորոշման ակումբների, ՆՄՄԿ հաստատությունների կարիերայի կենտրոնների հետ արդյունավետ համագործակցային միջոցառումների իրականացումը: Առանձնահատուկ պետք է շեշտել, որ **ՀԽ համայնքային կենտրոնի գործառույթները չպետք է կրկնեն և նույնականացվեն ֆորմալ կրթական համակարգում իրականացվող ծառայությունների հետ:**

106. Սույն մոդելի շրջանակում ՔՀԿ-ների կոալիցիաների շուրջ ստեղծված համայնքային կառույցի խորհրդի կարողությունների զարգացման նպատակով առաջարկվում է թեմատիկ փաթեթ՝ երեք մոդուլով. «Սոցիալական գործընկերների, այդ թվում՝ գործատուների ակտիվ ներգրավման տեխնոլոգիա», «Մասնակիցների մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի համայնքային ռեսուրս կենտրոնի զարգացման տեխնիկա», «Ուսանողների և շրջանավարտների մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի կառավարման գործընթացի պլանավորման և իրականացման տեխնոլոգիա»: Դրանք ուղղված են աշակերտների և երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի խորհրդատվական հարթակի զարգացմանը, **ինչը կլրացնի դպրոցում, ուսումնարանում և քոլեջում մատուցվող ծառայությունները:**

