

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես ապագայի հաջողության գրավական

Լիսաբոն-Կոպենհագեն-Մաստրիխտ. մոբիլիզացում 2010թ. համար

Սույն հաշվետվությունը փորձում է ամփոփ ներկայացնել 31 եվրոպական երկրներում ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացումները, ինչպես նաև լիսաբոնյան և կոպենհագենյան նպատակների իրագործման առաջընթացն ուսումնասիրող հետազոտության (Մաստրիխտի հետազոտություն, Loney et al. 2004թ.) գլխավոր արդյունքները:

Հաշվետվությունը դիտարկում է ՄԿՈՒ ոլորտի գլխավոր մարտահրավերները, ինչպես նաև ազգային ու եվրոպական մակարդակներում գործադրված ջանքերը: Այն համեմատում և հակադրում է ՄԿՈՒ ոլորտի իրավիճակը եվրոպայում ու որոշ մրցակից երկրներում, ինչպիսիք են՝ Ավստրալիան, Կանադան և Ամերիկայի Միացյալ Նահանգները:

Հաշվետվությունը կատարում է եզրահանգումներ և խորհուրդներ տալիս հետագա քայլերի վերաբերյալ, որոնց առաքելությունն է բարելավել ՄԿՈՒ ոլորտին ցուցաբերած աջակցությունը՝ լիսաբոնյան նպատակի իրագործման համար, այն է՝ ԵՄ-ն դարձնել աշխարհում ամենադինամիկ և մրցունակ գիտելիքների վրա հիմնված տնտեսությամբ տարածաշրջանային շուկա: Արդյունքում կարծանագրվի տևական աճ, կստեղծվեն ավելի շատ ու լավ պայմաններով աշխատատեղեր, իսկ հասարակությունը կդառնա առավել միասնական:

Սույն հաշվետվությունը նպատակ ունի տրամադրել տեղեկատվություն և օժանդակել քննարկումների կազմակերպմանն ու անցկացմանը: Այն ներառում է գործնական օրինակներ և գլխավոր ցուցիչների վերաբերյալ տեղեկատվություն, ինչը քաղաքականություն մշակողներին հնարավորություն կտա գնահատել իրենց ազգային կրթական համակարգերը՝ մյուսների համեմատ:

*Մանֆրեդ Թեսարինգ
Ջենիֆեր Ուոնան*



Մասնագիտական կրթության
զարգացման եվրոպական կենտրոն

Եվրոպա 123, GR-570 01 Թեսելոնիկի (Pylea)
փոստային հասցե՝ PO Box 22427, GR-551 02
Թեսելոնիկի հեն. (30) 23 10 49 01 11, ֆաքս (30) 23 10
49 00 20 էլ. հասցե՝ info@cedefop.eu.int էլ. կայքէջ՝
www.cedefop.eu.int ինտերակտիվ կայք՝
www.trainingvillage.gr

Անվճար 4041
EN



Publications Office
Publications.eu.int

ISBN 92-896-0329-1



9 789289 603294

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես ապագայի հաջողության գրավական

Լիսաբոն-Կոպենհագեն-Մաստրիխտ.
մոբիլիզացում 2010թ. համար

Մանֆրեդ Թեսարինգ
Ջենիֆեր Ուոնան

Մաստրիխտի հետազոտության ամփոփում Cedefop-ի կողմից
Լյուքսեմբուրգ. Եվրոպական համայնքների պաշտոնական հրատարակչատուն, 2004թ.

ԿՈԼԻԲՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Եվրոպական Միության վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկություններ կարելի է գտնել հետևյալ էլեկտրոնային հասցեում՝ <http://europa.eu.int>

Կատալոգային տեղեկությունները տե՛ս սույն փաստաթղթի վերջում: Լյուքսեմբուրգ.
Եվրոպական համայնքների պաշտոնական հրատարակչատուն, 2004թ.

ISBN 92-896-0329-1 . Մասնագիտական կրթության զարգացման Եվրոպական կենտրոն,
2004թ. Բոլոր իրավունքները պաշտպանված են:

*Ձևավորումը՝ Կոլիբրի ՍՊԸ, Հունաստան
Տպագրված է Հունաստանում*

Մասնագիտական կրթության զարգացման եվրոպական կենտրոնը
(Cedefop) Եվրոպական Միության համար տեղեկատվություն է
տրամադրում մասնագիտական կրթության և ուսուցման
վերաբերյալ: Մենք տեղեկատվություն և վերլուծություն ենք
տրամադրում մասնագիտական կրթության և ուսուցման
համակարգերի, քաղաքականությունների, հետազոտության և
փորձի վերաբերյալ: «Cedefop»-ը հիմնադրվել է 1975թ. Խորհրդի
(EEC) No 337/75 որոշմամբ:

Եվրոպա 123 GR-570 01
Թեսելոնիկի (Pylea)

փոստային հասցե՝ PO Box
22427 GR-551 02 Թեսելոնիկի

Հեռ. (30) 23 10 49 01 11, ֆաքս (30) 23 10 49
00 20 էլ. հասցե՝ info@cedefop.eu.int էլ. կայքէջ՝
www.cedefop.eu.int Ինտերակտիվ կայքէջ՝
www.trainingvillage.gr

Ծրագրի ղեկավար՝ Մանֆրեդ Թեսարինգ,
Ջենիֆեր Ուոման, *Cedefop*

Տպագրվել է *տնօրեն* Յոհան վան
Ռենսի և *փոխտնօրեն* Ստավրոս
Ստավրուի պատասխանատվության
ներքո

ԿՈԼԻԲՐԻՍՊՈՆԵՆՏԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Բովանդակություն

Համառոտ նկարագիր և գլխավոր եզրահանգումներ	7
Ներածություն	13
Մաս Ա Համատեքստ և գլխավոր մարտահրավերներ	17
Ա1 ՄԿՈՒ հեղինակությունը, գրավչությունը և մասնակցությունն այդ ոլորտում	18
Ա2 Աշխատաշուկան և ժողովրդագրական փոփոխությունները	22
Ա3 Ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողները	25
Մաս Բ Ձեռքբերումները և գերակայություններն ազգային մակարդակում	27
Բ1 Համաձայնեցված բարեփոխումների և գործողությունների իրականացում	28
Բ2 Ուսուցման ծախսերը և խթանիչները	32
Բ3 Տնտեսական ցուցանիշները. կրթության և ուսուցման դերը	36
Բ4 Հասարակական միասնականությունը և մարդկանց ռիսկային խմբերը	38
Բ5 Կրթական հնարավորությունները և կողմնորոշումը ցկյանս կրթության ոլորտում	43
Բ6 Շահառուների և գործընկերությունների ներգրավումը	49
Բ7 Դասավանդման նորարարական մեթոդները և ուսուցումը խթանող միջավայր	51
Բ8 Դասավանդողների և վերապատրաստողների դերը ՄԿՈՒ որակի ապահովման գործում	54
Մաս Գ Կոպենհագենյան գործընթացի դերը Լիսաբոնյան նպատակներն իրագործելիս	56
Հավելվածներ	59
Օգտագործված գրականություն	67

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ – ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես ապագայի հաջողության գրավական
 Լիսաբոն- Կոպենհագեն- Մաստրիխտ. մոբիլիզացում
 2010թ.համար

Աղյուսակներ

Աղյուսակներ 1	1 Մրցունակության ցուցիչները ընտրված OECD երկրներում	19
	2 Մասնագիտական հոսքում գրանցված միջնակարգ դպրոցի բարձր դասարանների աշակերտները (%)	22
	3 ԵՄ բնակչությունը մինչև 2050թ.	24
	4 2000-2003թթ. ընտրված OECD երկրներում մեծահասակների կողմից կրթության ձեռքբերումը	26
	5 ՄԿՈԲ ազգային և ԵՄ քաղաքականությունների կապը	27
	6 Կրթական և ուսումնական հաստատություններին (բացի բարձրագույն կրթությունից) հատկացվող պետական և մասնավոր ծախսերը OECD երկրներում` ՅՆԱ 2001 տոկոսներով և 1995թ.-2001թ. փոփոխությունները	33
	7 Զբաղվածության և գործազրկության ցուցանիշները` ըստ սեռի և կրթության, ԵՄ 25, 2003թ. (%)	41
	Ա1 2003թ. ամենաբարձր մակարդակի կրթություն ստացած 26-64 տարեկան մարդիկ (%)	66
Աղյուսակներ 2	1 Կրթություն և ուսուցում 2010թ. - եվրոպական ռազմավարություններ	13
15	2 Ընտրված եվրոպական երկրներում, ճապոնիայում և ԱՄՆ-ում միջնակարգ դպրոցն ավարտողները, 1998թ., 2002թ.	21
	3 Ընդհանուր բնակչության գործազրկության ցուցանիշները` ըստ կրթության մակարդակի, 2003թ. (ա), ԵՄ25 (%)	23
	4 Պետական ծախսերը կրթության և ուսուցման բոլոր մակարդակներում` ՅՆԱ տոկոսներով, 1995թ., 1998թ., 2001թ.	32
	5 Առնվազը միջնակարգ կրթություն ունեցող 20-24 տարեկան մարդիկ (ISCED 3-6), 1995թ., 1999թ., 2003թ. (%)	38
	6 Եվրոպայում ժամանակից շուտ դպրոցը լքողները, 1996թ., 200թ., 2003թ. (%)	40
	7 Ցկյանս կրթության մեջ ներգրավված 25-64 տարեկան եվրոպացիներ 1996թ., 2000թ., 2003թ. (%)	46
	8 Մասնակցությունը շարունակական մասնագիտական դասընթացներում, 1993թ., 1999թ.; ԵՄ25 (զբաղվածների, բոլոր ձեռնարկությունների %)	46
	Ա1 Մասնագիտական հոսքում գրանցված միջնակարգ դպրոցի բարձր դասարանների աշակերտները, 1998թ., 2002 թ.(%)	65

Համառոտ նկարագիր և գլխավոր եզրահանգումներ

Ա. Ինչպիսի՞նն է առաջընթացը Լիսաբոնյան նպատակների իրականացման գործում

1. Վերջին չորս տարիների եվրոպական տնտեսության ընդհանուր վիճակը գոհացուցիչ չէ, իսկ Հյուսիսային Ամերիկայի և ասիական որոշ երկրների միջև տարբերություններն էլ ավելի են խորացել: Այն գլխավորապես եվրոպական տնտեսության կառուցվածքային թերությունների արդյունք է: Սակավաթիվ եվրոպական երկրներ են դրսևորել մրցունակության և արդյունավետության բարձր ցուցանիշներ: Կարելի է առանձնացնել մրցունակ երկրների երեք խումբ.

«**հիմնական երկրներ**»՝ ներառյալ Գերմանիան և Ֆրանսիան: Դրանց բնորոշ են բարձր աշխատանքային արդյունավետությունը, սոցիալական ուղղվածության մեծ ծախսերը և զարգացած սոցիալական գործընկերությունը.

«**Նորդիկ խումբ**», որի մեջ մտնում են Նորվեգիան, Շվեդիան, մասամբ՝ Դանիան: Դրանց բնորոշ են տնտեսական արդյունավետության և աշխատաշուկայում, կրթության և ուսուցման ոլորտներում մասնակցության բարձր ցուցանիշները, ինչպես նաև սոցիալական գործընկերության հստակ մոտեցումը.

Միացյալ Թագավորություն (ԱՄՆ-ի հետ), որտեղ արձանագրվել են զբաղվածության բարձր ցուցանիշներ, բավարար տնտեսական արդյունավետություն, սոցիալական ավելի ցածր ծախսեր և ավելի թույլ զարգացած սոցիալական գործընկերություն:

2. 2000թ. Լիսաբոնում եվրոպայի խորհուրդը նպատակ դրեց. մինչև 2010թ. եվրոպայի տնտեսությունը դարձնել աշխարհում ամենամրցունակը, առավելագույնս ճկունը և գիտելիքի վրա հիմնվածը: Բոլոր անդամ պետությունները պարտավոր են պատշաճ ուշադրություն դարձնել Լիսաբոնյան նպատակների իրագործման և իրենց ազգային համատեքստում համապատասխան չափորոշիչների վրա: Թեև զգալի ջանքեր են գործադրվել, սակայն այս ամսավարտ փուլում առաջընթացը հստակ չէ: Դա երկրների ցուցաբերած մեկնարկային տարբեր մոտեցումների, տարբեր հանգամանքների և առանձնահատուկ մարտահրավերների արդյունք է: Մրցակից երկրները շարունակում են արդիականացնել իրենց տնտեսությունները, ինչպես նաև կրթության և ուսուցման համակարգերը:

3. 2002թ. Բարսելոնում եվրոպայի խորհուրդը լրացուցիչ նպատակ դրեց. մինչև 2010թ. կրթությունը և ուսուցումը դարձնել որակի համաշխարհային չափանիշ, հատկապես՝ կրթության պահանջը որպես ցկյանս կրթության ռազմավարության հիմք դիտարկելու միջոցով: Անդամ պետությունները համաձայնության են եկել՝ մինչև 2006թ. մշակել ցկյանս կրթության հետևողական ռազմավարություններ, որտեղ ՄԿՈՒ-ն պետք է հանդես գա, որպես, գլխավոր բաղադրիչ: Թեև շատ երկրներ են միջոցներ ձեռնարկել ցկյանս կրթության խթանման համար, ընդհանուր առմամբ, զգացվում է տրամաբանական կառույցների պակաս:

ԿՈՆԻԲՐԻՍՊՈՒՆԿԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես ապագայի հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն- Մաստրիխտ. մոբիլիզացում
2010թ. համար

Եվրոպական շատ երկրներում որակի հիմնական բաղադրիչները՝ դասախոսների և վերապատրաստողների կարգավիճակի և դերի, որակի ապահովման համակարգերի, տեղեկատվության, խորհրդատվության ու կողմնորոշման համակարգերի ամրապնդումը, կրթական հնարավորությունների աճող թափանցիկությունը՝ դեռևս լայնամասշտաբ կիրառություն չեն գտել:

4. Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը հանդիսանում է Լիսաբոնի ու Բարսելոնայի նպատակների իրագործման և խթանման անբաժանելի մասը: Կոպենհագենյան գործընթացը (2002թ.) համընդհանուր շրջանակ է ապահովում Եվրոպայում ՄԿՈՒ զարգացման համար: Այն ամրապնդել է գլխավոր հարցերի գիտակցումը և արագացրել Եվրոպայում ՄԿՈՒ քաղաքականությունների ոլորտում համագործակցության, համադրման և մրցակցության գործընթացը: Սակայն զգացվում է ազգային մակարդակում ամրապնդման հետագա գործողությունների իրականացման, բոլոր շահառուների հետ համագործակցության և վերահսկման, ինչպես նաև համակարգման բաց մեթոդի հետագա զարգացման խիստ անհրաժեշտություն:

Բ. Գլխավոր մարտահրավերները

1. Եվրոպան պարտավորվել է դառնալ գիտելիքի հասարակություն, ինչը տնտեսական արդյունավետությունը կհամատեղի հասարակական ներգրավման հետ: Այնուամենայնիվ, ներկայումս 80 միլիոն ԵՄ քաղաքացիներ ունեն ցածր մակարդակի հմտություններ: Հաշվարկները ցույց են տալիս, որ մինչև 2010թ. ցանցային լրացուցիչ աշխատատեղերի համարյա կեսի համար կպանջվեն բարձրագույն կրթության որակավորումներ, 40%-ից քիչ աշխատատեղերում կարող են աշխատել միջնակարգ դպրոցի բարձր դասարանների կրթություն ունեցողները, և աշխատատեղերի միայն 15 %-ի համար բավարար կհամարվի հանրակրթական մակարդակը: Սա կբերի ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողների համար աշխատատեղերի կտրուկ նվազում, ուստի հարկ է ավելի լավ գիտակցել կրթության, գիտելիքի և կարողությունների կարևորությունը: Եվրոպական օրակարգում առաջնային պետք է համարվեն կրթության և ուսուցման ոլորտում մասնակցության բարելավումը, առնվազն գլխավոր հմտությունների ձեռքբերումն ու գրագիտության բավարար մակարդակի ապահովումը:

2. Ժողովրդագրական փոփոխությունների պատճառով աշխատուժը նվազում և ծերանում է: Անհրաժեշտ է անհապաղ քայլեր ձեռնարկել աշխատուժի կառուցվածքում ներկայումս ոչ ակտիվ մարդկանց ներգրավելու ուղղությամբ: Եվրոպան չի կարող կորցնել իր ունեցածներից ամենաթանկը՝ մարդկային ռեսուրսները: ԵՄ 25 անդամ երկրներում գործազուրկների և թաքնված աշխատուժի թիվը կազմում է 33 միլիոն մարդ: Անհրաժեշտ է ոչ միայն ավելի շատ մարդկանց, հատկապես, կանանց օգնել աշխատանք ձեռք բերել, այլև պահպանել նրանց աշխատատեղերը ողջ աշխատունակ կյանքի ընթացքում: Կարևոր է նաև քայլեր ձեռնարկել կառուցվածքային գործազրկությունը վերացնելու, հմտությունների մակարդակը բարելավելու և կրթությունը բոլորի համար հասանելի և որակյալ դարձնելու ուղղությամբ:

3. Զբաղվածության և արդյունավետության աճն անմիջականորեն կապված է նորարարության հետ: Նոր տնտեսության հնարավորություններն ավելի որակյալ հմտությունների, ավելի կայուն և գոհացուցիչ աշխատատեղերի ստեղծման նպատակով լիարժեք օգտագործելու համար, Եվրոպայի աշխատուժը պետք է լինի հնուտ և վերապատրաստված՝ ժամանակակից աշխատաշուկայի կարիքները, նոր և արագորեն փոխվող տեխնոլոգիաների պահանջները բավարարելու համար: 1995-2000թթ. ԵՄ բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտում ստեղծվեց 1.5 միլիոն, իսկ բարձրագույն կրթության ոլորտում՝ 5.5 աշխատատեղ: Ստեղծված աշխատատեղերի ավելի քան 60 %-ի համար պահանջվում են բարձր մակարդակի հմտություններ: Հմտությունները և կարողությունները խիստ ազդում են ստեղծագործական մտքի, նորարարության և հարմարվողականության վրա: Փայլուն ակադեմիական տվյալները և գիտական հետազոտությունը կարևոր են, սակայն

ծեռնարկություններում և կազմակերպություններում գիտելիքների փոխանցման և կիրառության համար պահանջվում են նաև համապատասխան կարողություններ ունեցող աշխատողներ, ովքեր դրանք ձեռք են բերել նախնական մասնագիտական ուսուցման միջոցով և արդիականացրել ցկյանս կրթության շրջանակներում շարունակական վերապատրաստումների շնորհիվ: ՄԿՈՒ-ն կարևոր դեր ունի աշխատանքի որակի բարելավման, աշխատանքի նկատմամբ բավարարվածության ամրապնդման, աշխատողների քաջալերման, ինչպես նաև արդյունավետության խթանման գործում:

4. Միջազգային շարժունության ցածր մակարդակն արգելակում է իսկական եվրոպական շուկայի ստեղծումը: Ճիշտ ժամանակին, ճիշտ տեղում համապատասխան հմտությունների առկայությունը կարևոր է, որպեսզի աշխատաշուկան ավելի արդյունավետ գործի եվրոպական մակարդակում և վերացվեն հմտությունների հետ կապված դժվարությունները: Շատ ոլորտներում որակյալ աշխատողների պահանջն արդեն իսկ գերազանցում է առաջարկը, իսկ հմտությունների անհամապատասխանությունները սահմանափակում են ԵՄ հզորության աճը: Անհրաժեշտ է նաև ընտրովի ներգաղթ՝ նոր տաղանդներ գրավելու և աշխատաշուկայի թերապահովմանը, ժողովրդագրական նվազմանը և ուղեղների հոսքին դիմագրավելու համար: Կրթությունը և ուսուցումը կարող են նպաստել շարժունության հետ կապված արգելքների վերացմանը՝ արտասահմանում ստացած հմտությունների և կարողությունների ճանաչման միջոցով, իսկ մարդկանց, հատկապես երիտասարդներին, այլ երկրներում ուսուցման և աշխատանքի հնարավորությունների մասին ավելի շատ տեղեկացնելով:

5. Անչափ կարևոր է հասնել նրան, որ հմտությունները և ուսուցումը չդառնան միայն էլիտար խավի մենաշնորհը, այլ հասանելի լինեն բոլորի համար: Հասարակական միասնականությունը և ներգրավումը սոսկ սոցիալական նպատակներ չեն, այլ նաև՝ տնտեսական: Հասարակությունից մեկուսացած մարդկանց մեծ բանակը տնտեսությունների համար ավելորդ բեռ է և սահմանափակում է աճն ու ներդրումները նորարարական և հեռանկարային ոլորտներում: Հմտությունների և գրագիտության ամրապնդումը կարող է հանգեցնել տնտեսական ավելի մեծ ձեռքբերումների: Անհրաժեշտ է որոշակի միջոցառումներ ձեռնարկել ուսուցման և զբաղվածության ոլորտներում կարիքավոր ու ռիսկային խմբերի մասնակցությունը խթանելու և սոցիալական մեծ ծախսերից երկար ժամանակով խուսափելու համար:

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ – ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Գ. ՄԿՈՒ գերակայությունները

Քաղաքականության նպատակներն իրագործելու և վերոհիշյալ մարտահրավերներին դիմագրավելու համար, Եվրոպայում ՄԿՈՒ-ն պետք է արձագանքի հինգ գլխավոր գերակայություններին:

1 *Ցածր հմտություններ ունեցողների մեծ բանակի հարցի լուծումը.*

Չնայած եվրոպական երկրներում որոշակի առաջընթաց է արձանագրվել բնակչության հմտությունները բարելավելու, իսկ խորհրդի կողմից սահմանված՝ ավագ միջնակարգ կրթությունը և ուսուցումն ավարտելու ցուցիչը մինչև առնվազն 85 %-ի հասցնելու գործում ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողների քանակը շարունակում է մնալ բարձր՝ վտանգելով հասարակական միասնականությունը, մրցունակությունը և հետագա աճը: Կանադան, ԱՄՆ-ը, ճապոնիան և այլ երկրներ ունեն հմտությունների բարձր մակարդակ, հատկապես բարձրագույն կրթության ոլորտում: Անհրաժեշտ է վերացնել ՄԿՈՒ հասանելիության հետ կապված խոչընդոտները և այն առավել ճկուն ու գրավիչ դարձնելով՝ ապահովել անցում բարձրագույն կրթությանը և ուսուցմանը, ինչպես նաև մուտք դեպի աշխատաշուկա: Անհրաժեշտ է մանրամասն վերլուծության ենթարկել ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողների և կարիքավոր խմբերի առանձնահատկությունները՝ ՄԿՈՒ-ում նրանց մասնակցությունն ու ավարտելը խթանելու համար առավել ուսանողակենտրոն միջոցառումների մշակման նպատակով: Դպրոցը ժամանակից շուտ լքելու (ESL) դեմ պայքարը կարևոր է, հատկապես, ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողների թիվը նվազեցնելու համար: Խորհրդի կողմից սահմանված՝ ESL-ը մինչև 10 % նվազեցնելու ցուցիչը իրատեսական է, եթե համապատասխան ջանքեր գործադրվեն: Մասնագիտական հոսքը և աշխատանքի վրա հիմնված ուսուցման ամրապնդումը կօգնի խուսափել դպրոցը ժամանակից շուտ լքելու երևույթից: Ողջ կյանքի ընթացքում կողմնորոշումը և խորհրդատվությունը նպաստում են մասնակցության և ավարտելու ցուցանիշների բարելավմանը՝ երիտասարդներին և տարեցներին օգնելով գտնել իրենց համար ամենապատակահարմար ուղիները: Երկրները պետք է ջանան ստեղծել մասնագիտական կողմնորոշման առավել հետևողական և արդյունավետ համակարգեր, որոնք հասանելի կլինեն բոլորի համար ու կգարգացնեն մասնագիտական և ուսուցման կառավարման հմտություններ:

2 *Շարունակական մասնագիտական կրթության (CVT) խթանումը.*

CVT-ն հարատև կրթության (LLL) ամենաթույլ օղակն է: ԵՄ ուսուցումն ապահովող ձեռնարկությունները շարունակում են մնալ սակավաթիվ, իսկ LLL-ում մեծահասակների մասնակցությունը դեռևս 10 %-ից ցածր է: Բոլոր շահառուները, ներառյալ սոցիալական գործընկերները, պետք է քայլեր ձեռնարկեն գործնականում հարատև կրթությունը զարգացնելու ուղղությամբ: Միջոցառումներ են անհրաժեշտ, հատկապես, ձեռնարկությունների կողմից ավելի շատ վերապատրաստումներ անցկացնելու, ՓՄՁ աշխատողների համար դրանք հասանելի դարձնելու և ոչ ավանդական սովորողների, այդ թվում՝ աշխատաշուկա վերադարձող կանանց և տարեց աշխատողների մասնակցությունը խթանելու համար: Ֆինանսական և ժամանակային խթանիչներից բացի, պահանջվում է ներուճակ (ինֆորմալ) և ոչ ֆորմալ կրթության ավելի համակարգված ճանաչում: LLL-ը կոլեկտիվ համաձայնագրեր է կնքում բոլոր մակարդակներում սոցիալական գործընկերների միջև: Առաջընթացի համար կարևոր գործնական նշանակություն ունեն մասնագիտական դպրոցներում և ձեռնարկություններում ուսուցմանը նպաստող միջավայրի ապահովումը, ուսուցման առավել ճկուն մեթոդների՝ աշխատանքի վրա հիմնված, թափանցիկ, հեռավար և էլեկտրոնային, կիրառումը: Եթե ջանքերն ամրապնդվեն և արագացվեն, խորհրդի կողմից սահմանված ցուցիչը, այն է՝ հարատև կրթության մասնակցությունը հասցնել 12.5 %-ի, իրատեսական է:

Եվրոպական աշխատաշուկայի զարգացումը խթանելու նպատակով շարժունության ամրապնդումը.

Որակավորումների և կարողությունների փոխադարձ ճանաչման բացակայությունը հանդիսանում է ԵՄ շրջանակներում շարժունության համար գլխավոր արգելքը: Որակավորումների եվրոպական շրջանակը՝ Europass նոր համակարգի և աշխատանքի տեղավորման միջպետական ավելի շատ դեպքերի հետ միասին, ինչպես նախանշված է կրթության և ուսուցման նոր սերնդի ծրագրերում, կարևոր գործիք է հանդիսանում այդ նպատակի իրագործման համար: Այս գործիքները պետք է հզորացվեն և լայնածավալ կիրառություն գտնեն՝ պետությունների և սոցիալական գործընկերների հատուկ պատասխանատվության ներքո: Երկրներից շատերում այս հարցերը դեռ բավարար ուշադրության չեն արժանացել: Առաջընթացը գնահատելու ու միջոցառումների արդյունավետությունը բարելավելու համար անհրաժեշտ է իրականացնել կանոնավոր մոնիտորինգ, գնահատում և հետևություններ անել: Կրթության և ուսուցման առաջարկի և աշխատաշուկայի պահանջարկի միջև համաձայնությունն էլ ավելի ամրապնդելու նպատակով, անհրաժեշտ է ձևավորել ամուր կապ ՄԿՈՒ հաստատությունների և աշխատաշուկայի միջև, որոնք պետք է համալրվեն նոր և փոփոխվող հմտությունների կարիքների վաղ գիտակցման եվրոպական մոտեցումներով: Ձեռնարկատիրության վերաբերյալ վերապատրաստումների ամրապնդումը նույնպես կարող է նվազեցնել գործարարության մեկնարկային անհաջողությունների հավանականությունը և նպաստել աշխատատեղերի ստեղծմանը:

4. ՄԿՈՒ համակարգերի որակի բարելավմանն ուղղված ներդրումներ.

Տարրական, միջին և ավագ միջնակարգ կրթության և ուսուցման ոլորտներում արվող ԵՄ պետական և մասնավոր միջին ծախսերը զիջում են մրցակիցներին, ինչպիսիք են Ավստրալիան և ԱՄՆ: Ավելի շատ ներդրումներ են անհրաժեշտ այս տարբերությունները վերացնելու և Եվրոպայի բնակչության հմտությունների մակարդակը բարելավելու նպատակով: Չնայած հմտությունների և կարողությունների կարևորությանը, հաճախ ուսուցմանը հատկացվող ծախսերը համարվում են անմիջական ծախսեր և ոչ թե երկարաժամկետ ներդրումներ: Բոլոր դերակատարները պետք է պարտավորվեն բարելավել նախնական և շարունակական ՄԿՈՒ ոլորտում ծախսերի մակարդակը և արդյունավետությունը: Եվրոպական և ազգային բյուջեները պետք է արտացոլեն նաև լիսաբոնյան գերակայությունները, հատկապես կրթության և ուսուցման մրցունակությունը բարելավելու նպատակով: Անհրաժեշտ է բարելավել ՄԿՈՒ վերաբերյալ տվյալները և ցուցիչները: Որակի ապահովումը (QA)՝ ներդրումներն ավելի լավ վերադարձնելու և ՄԿՈՒ ավելի արդյունավետ ու արդյունավոր համակարգերի ապահովման նախապայմանն է: Սակավաթիվ երկրներ են իրականացրել որակի ապահովման համակարգեր: Վերապատրաստման բաժինները հետ են մնացել արտադրության և մարկետինգի բաժիններից՝ որակի ապահովման մոտեցման որդեգրման առումով: Անհրաժեշտ է քայլեր ձեռնարկել՝ ՄԿՈՒ ոլորտում ներգրավված պետական և մասնավոր կազմակերպությունների կողմից որակի ապահովման միջոցառումների լայն կիրառությունը երաշխավորելու համար:

5. ՄԿՈՒ որակյալ և համապատասխան հմտություններ ունեցող մասնագետների ապահովումը.

ՄԿՈՒ դասավանդողների և վերապատրաստողների դերը Լիսաբոնի և Կոպոնհագենի նպատակների խթանման գործում խսիտ կարևոր է: ՄԿՈՒ որակն ամենից առաջ կախված է այդ ոլորտում դասավանդողների և վերապատրաստողների որակից: ՄԿՈՒ-ն պետք է համաքայլ ընթանա աշխատանքային գործընթացներում և բովանդակության մեջ տեղի ունեցող սրընթաց փոփոխություններին: ՄԿՈՒ մասնագետները պետք է պարզապես ուսուցանելուց անցում կատարեն ուսուցման խթանմանն ու նորարարությանը: ՄԿՈՒ դասավանդումը ծերացող մասնագիտություն է, և շատ երկրներում մասնագիտական ոլորտում դասավանդողների/վերապատրաստողների վարձատրությունը ցածր է: Քանի որ այդ մասնագիտությունն առանձնապես մասսայականություն չի վայելում, մասնագետների պակաս է զգացվում: Ուստի երկրները պետք է անհապաղ բարելավեն ՄԿՈՒ մասնագիտության կարգավիճակն ու գրավչությունը: Անհրաժեշտ է հավասարակշռություն ստեղծել ՄԿՈՒ

դասավանդողների/ վերապատրաստողների հետագա մասնագիտացումների միջև, իսկ նրանց աշխատանքի ընդունման քաղաքականությունները դարձնել ավելի ճկուն: Առանձնահատուկ ուշադրություն պետք է հրավիրել նրանց շարունակական վերապատրաստումներին, հատուկ ուղղվածությամբ վերապատրաստումներին, ինչպես նաև սովորեցնել, թե ինչպես կարելի է օգտագործել համակարգիչների կրթական և նորարարական հնարավորությունները:

Դ. Փոփոխությունների խթանումը

Լիսաբոնի և Կոպենհագենի գործընթացների մեկնարկային փուլում ԵՄ մակարդակում շատ նվաճումներ են արձանագրվել. ձեռք են բերվել բազմաթիվ համաձայնություններ, պարզաբանվել հայեցակարգեր, ստեղծվել են համընդհանուր նպատակներ/ սկզբունքներ և շրջանակներ, մշակվել են պրակտիկ գործիքներ՝ ԵՄ կրթության և ուսուցման քաղաքականությունների նպատակների իրագործումը խթանելու համար: Մինչև 2010թ.-ն ընկած ժամանակահատվածում իրական արդյունքների հասնելու նպատակով՝ հիմնական շեշտը պետք է դրվի ազգային և տարածաշրջանային մակարդակներում հստակեցված գործողությունների անցնելու վրա: Ջբաղվածության և տնտեսության հետ ունեցած սերտ կապերի համատեքստում ՄԿՈՒ քաղաքականությունը պետք է դիտարկվի քաղաքականության ավելի լայն շրջանակի կարևոր մաս, որի կազմում են բոլոր համապատասխան նախարարությունները, կրթության, սոցիալական, զբաղվածության, ֆինանսների, արդարադատության և այլ համապատասխան ոլորտների շահառուները: Բացի այդ, վերոհիշյալ գերակայություններն արդյունավետորեն իրականացնելու համար, պետական, մասնավոր և համայնքային հատվածներից ընտրված բոլոր դերակատարների ջանքերը պետք է միավորվեն և ստեղծվի աշխատող գործընկերություն:

ԵՄ կշարունակի աջակցել երկկողմանի ուսուցմանը և համատեղ վերանայումներին՝ ֆինանսավորման ու փորձի փոխանակման միջոցով: Իրենց հերթին, անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որպեսզի Կառուցվածքային ֆոնդերի, կրթության և ուսուցման նոր ծրագրերի կողմից՝ ՄԿՈՒ ոլորտի զարգացման համար տրամադրվող ֆինանսական միջոցները խիստ նպատակային օգտագործվեն: Գիտելիքի վրա հիմնված հասարակությանն ավելի մոտենալու համար Եվրոպային անհրաժեշտ է նորարարական ռազմավարություն՝ մարդկային ռեսուրսների և նրանց որակի վրա արված ներդրումները խթանելու համար: Նման ռազմավարության կարևոր բաղադրիչներն են՝ ռեսուրսների առավել արդյունավետ օգտագործումը, ՄԿՈՒ ապագային համապատասխան կառուցվածքը, դպրոցներում կրթության նկատմամբ և աշխատանքում նոր մոտեցումները: Առանձնահատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել գլխավոր կարողությունների զարգացմանը, որոնք են համակարգչային գրագիտությունը, կրթական գործընկերությունները (հատկապես տեղական և տարածաշրջանային մակարդակներում) և ուսուցմանը նպաստող միջավայրի ստեղծումը: Առաջ շարժվելու համար, կառավարությունները պետք է առանձնացնեն նորարարական ռազմավարության այն գլխավոր հարցերը, որոնք ընդունելի կլինեն պետական-մասնավոր գործընկերությունների, սոցիալական գործընկերների և այլ շահառուների հետ նորարարական պայմանագրերի իրականացման վերաբերյալ համաձայնագրերի հարցում: Չափանիշների ստեղծումն ու առկա առաջընթացի կանոնավոր գնահատումները պետք է դառնան բոլոր ներգրավվածների համատեղ գործողությունը:

Ներածություն

2000թ. Լիսաբոնում Եվրոպայի Խորհուրդն ընդունեց ռազմավարություն, որի համաձայն, մինչև 2010թ. Եվրոպան պետք է դառնա ամենադինամիկ և մրցունակ, գիտելիքի վրա հիմնված տնտեսությամբ տարածաշրջանն աշխարհում, որի արդյունքում կարծանագրվի կայուն աճ, կստեղծվեն ավելի շատ ու ավելի գրավիչ աշխատատեղեր, իսկ հասարակությունը կդառնա առավել միասնական: Այս նպատակների իրագործման համար շատ կարևոր է ցկյանս կրթության դերը: Լիսաբոնյան գործընթացը բարելավվեց 2002թ. Բարսելոնում և Կոպենհագենում, որպես «Կրթություն և ուսուցում 2010» ռազմավարության բաղկացուցիչ մաս (Աղյուսակ 1):

Կոպենհագենում ԵՄ անդամ պետությունների, EEA/EFTA և թեկնածու երկրների 31 նախարարները, Եվրոպական սոցիալական գործընկերները և Եվրոպական Հանձնաժողովը համաձայնության եկան Կոպենհագենյան հռչակագրի վերաբերյալ:

Աղյուսակ 1. Կրթություն և ուսուցում 2010թ. - Եվրոպական ռազմավարություններ

2000	2001	2002
<p>ԼԻՍԱԲՈՆ</p> <p>ԵՄ ԽՈՐՀՈՒՐԴ</p> <p>ԵՄ ռազմավարական նպատակն է՝ «մինչև 2010թ. դառնալ աշխարհում ամենամրցունակ և դինամիկ, գիտելիքների վրա հիմնված տնտեսությունը, որտեղ կայուն տնտեսական աճը, ավելի լավ աշխատատեղերն ու հասարակական միասնականությունն իրատեսական են»:</p>	<p>ՍՏՈՎՅՈՒՄ</p> <p>ԵՄ ԽՈՐՀՈՒՐԴ</p> <p>ՄԿՈՒ համակարգերի ռազմավարական երեք հիմնախնդիրները և դրանց հետ կապված 13 հիմնախնդիրները՝</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Բարելավել ՄԿՈՒ համակարգի որակն ու արդյունավետությունը ԵՄ-ում: 2. Խթանել բոլոր ՄԿՈՒ համակարգերի հասանելիությունը: 3. ՄԿՈՒ համակարգն ավելի բաց դարձնել: 	<p>ԲԱՐՍԵԼՈՆԱ</p> <p>ԵՄ ԽՈՐՀՈՒՐԴ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Եվրոպայում ՄԿՈՒ համակարգերը բարելավելու աշխատանքային ծրագիր, • Հարատև կրթության Եվրոպական համակարգի ռազմավարական շրջանակ • Որպես հարատև կրթության ռազմավարության հիմք, «ըստ պահանջարկի ուսուցում» մոտեցման անհրաժեշտություն: <p>ՄԿՈՒ-ն պետք է դառնա որակի համաշխարհային չափանիշ:</p>
<p>Հարատև կրթության գործընթացը</p> <p>2000թ. հոկտեմբեր. հարատև կրթության վերաբերյալ Հանձնաժողովի հուշագիրը, որին հետևեց լայն խորհրդատվություն ամբողջ Եվրոպայում, որի արդյունքը եղավ Հարատև կրթության Եվրոպական տարածքն իրականություն դարձնելու վերաբերյալ հաղորդակցությունը.</p> <p>2001թ. նոյեմբեր. Գործողություն պահանջող գերակայությունները՝ ուսումը, տեղեկատվությունը և կողմնորոշումը արժևորելը, ժամանակի և ֆինանսական միջոցների ներդրումը, սովորողների և սովորելու հնարավորությունների համադրումը, հիմնական հմտությունները, նորարարական մանկավարժությունը:</p>		<p>2002թ. նոյեմբեր. Կոպենհագենի հռչակագրի արդյունքում ամրապնդվում է համագործակցությունը մասնագիտական կրթության և ուսուցման ոլորտում:</p>

Այն կոչ է անում ամրապնդել համագործակցությունը մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) ոլորտում, կարևորել եվրոպական բաղադրիչը, թափանցիկությունը, տեղեկատվությունն ու կողմնորոշումը, կարողությունների և որակավորումների ճանաչումը, որակի ապահովումը, դասավանդողների ու վերապատրաստողների դերը: Մաստրիխտ կոմյունիկեն (դեկտեմբեր, 2004թ.) անհրաժեշտ է համարում գնահատել ազգային և ԵՄ մակարդակներում ՄԿՈՒ-ի վերաբերյալ Լիսաբոնի/ Կոպենհագենի նպատակների իրագործման ուղղությամբ արձանագրված առաջընթացը՝ սահմանելով նոր գերակայություններ:

Այս միավորված հաշվետվությունը հիմնականում ուշադրություն է հրավարում Մաստրիխտ ուսումնասիրության վրա⁽¹⁾ և նպատակ ունի օգնել քաղաքականություն մշակողներին, որպեսզի Մաստրիխտ կոմյունիկեն հարմարացվի համատեքստին և խթանվեն քննարկումները:

(1) Այս ուսումնասիրության իրականացումը նախաձեռնվել է Եվրոպական Հանձնաժողովի կողմից 2004թ. սկզբին (Loney et al., 2004), որի նպատակն էր գնահատել առաջընթացը ՄԿՈՒ ոլորտում: Այն ներառում էր ԵՄ Անդամ պետությունները, EFTA և թեկնածու երկրները (այդ թվում Թուրքիան): Այստեղ են զետեղված նաև գլխավոր տնօրենների կողմից իրականացված մասնագիտական կրթության վերաբերյալ հետազոտությունը (DGVT) և երկրների հաշվետվությունները:

ԿՈՒ: կրթություն և ուսուցում

2003թ.	2004թ.	2004թ.. դեկտեմբեր
<p>ԲՐՅՈՒՄԵԼ</p> <p>ԵՄ ԽՈՐՀՈՒՐԴ</p> <ul style="list-style-type: none"> ԿՈՒ համակարգերի հիմնախնդիրների վերաբերյալ տասնամյա ծրագրի իրականացում՝ ապահովելով արդյունավետ և արդյունավոր ներդրումներ մարդկային ռեսուրսներում, ամբողջ ԵՄ տարածքում թափանցիկության, որակավորումների ճանաչման և որակի ապահովման ամրապնդում, հիմնական հմտությունների, լեզուների, թվային տեխնիկայի գրագիտության և ԿՈՒ համակարգերում հարատև կրթության կարևորում: 	<p>ԲՐՅՈՒՄԵԼ</p> <p>ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴ</p> <p>Կողմնորոշման վերաբերյալ որոշում</p> <p>Հետևյալ եզրահանգումները՝</p> <ul style="list-style-type: none"> ՄԿՈՒ ոլորտում որակի ապահովում, ոչ ֆորմալ և ներունակ կրթության ճանաչում և վավերացում Europass-ի վերաբերյալ որոշում: 	<p>ՄԱՍՏՐԻԽ</p> <p>Մաստրիխտ կոմյունիկեն ամփոփում է Լիսաբոնի/ Կոպենհագենի ռազմավարության առաջընթացը և սահմանում ՄԿՈՒ ոլորտում եվրոպական ամրապնդված համագործակցության վերաբերյալ նոր գերակայություններ և ռազմավարություններ՝ Կոպենհագենի գործընթացի ներքո</p>
<p>Գերակայությունները՝</p> <ul style="list-style-type: none"> Եվրոպական բաղադրիչը ՄԿՈՒ ոլորտում, Թափանցիկություն, տեղեկատվություն, կողմնորոշում, Կարողությունների և որակավորումների ճանաչում, Որակի ապահովում, դասավանդողներ և վերապատրաստողներ 	<p>2003թ., մայիս. Կրթության Խորհուրդը եվրոպական հենանիշերի վերաբերյալ համաձայնության է գալիս՝ մինչև 2010թ. ԿՈՒ համակարգերի բարելավման նպատակով: Դրանք էին՝</p> <ul style="list-style-type: none"> Նվազեցնել դպրոցը ժամանակից շուտ լքողների թիվը, Ավելացնել մաթեմատիկայի, գիտության և տեխնոլոգիաների գծով շրջանավարտների թիվը, Բարելավել գլխավոր հմտությունները, Լիարժեք ավագ միջնակարգ կրթություն ստանալը, Երիտասարդների մոտ գրագիտության ամրապնդումը, Ավելի բարձր մասնակցություն հարատև կրթության ոլորտում, Մարդկային ռեսուրսներին հատկացված ներդրումները: 	

ԿՈՒԻԲՐԻՍՊՈՒՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես
ապագայի հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն- Մաստրիխտ. մոբիլիզացում
2010թ. համար

Հաշվետվությունը բաղկացած է երեք մասից՝

Մաս Ա. Ներկայացնում է Եվրոպայում այսօր ՄԿՈՒ ոլորտի առջև ծառայած մարտահրավերների համառոտ ակնարկը, ներառյալ ՄԿՈՒ ոլորտի հեղինակության և գրավչության ամրապնդումը (Ա1), աշխատաշուկայի կարիքների բավարարումը և ժողովրդագրական փոփոխությունների ազդեցությունը (Ա2), ինչպես նաև ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողների և կարիքավորների կարիքներին արձագանքելը՝ հասարակության միասնականության և աշխատաշուկայում մասնակցության համար (Ա3):

Մաս Բ. Դիտարկում է արդիական և ազգային գերակայությունների ոլորտում անդամ պետությունների կողմից արձանագրված առաջընթացը: Քննարկվող հարցերից են՝ բարեփոխումների և փորձի իրականացումը (Բ1), վերապատրաստումների ծախսերը և խթանիչները (Բ2), տնտեսական ցուցանիշները և կրթության դերը (Բ3), հասարակության միասնականությունը և մարդկանց ռիսկային խմբերը (Բ4), ուսուցման բաց ուղիները և կողմնորոշումը (Բ5), շահառուների և գործընկերությունների ներգրավումը (Բ6), դասավանդման նորարարական մեթոդները և ուսուցմանը նպաստող միջավայրը (Բ7), ինչպես նաև ՄԿՈՒ ոլորտում որակի ապահովման գործում դասավանդողների և վերապատրաստողների դերը (Բ8):

Մաս Գ. Ամփոփում է եվրոպական մակարդակում Կոպենհագենի գործընթացի դերը լիսաբոնյան նպատակներն իրագործելիս:

Մաս Ա և Բ- ուն զետեղված են Եվրոպայի գլխավոր մրցակիցների տվյալներն ու օրինակները: Մաս Բ-ում բերվում է անդամ պետությունների գործողությունների մի քանի օրինակ: Լիսաբոնի և Կոպենհագենի գործընթացների շրջանակներում ՄԿՈՒ-ն խթանելու նպատակով եվրոպական երկրների կողմից իրականացված գլխավոր միջոցառումների թեմատիկ ամփոփումը, լրացուցիչ աղբյուրներն ու ավելի մանրամասն աղյուսակները և թվերը ներկայացված են հավելվածում:

ՄԿՈՒ սահմանումը

ՄԿՈՒ - ն ներառում է բոլոր այն միջոցառումներն ու գործընթացները, որոնց նպատակն է մարդկանց ապահովել գիտելիքներով, հմտություններով և կարողություններով, որոնք անհրաժեշտ են որոշակի աշխատանք կամ աշխատանքներ կատարելու համար՝ անկախ նրանից, թե դրանք տանում են արդյոք դեպի ֆորմալ որակավորում, թե ոչ: ՄԿՈՒ-ն կախված չէ իրականացման տեղից, մասնակցի տարիքից կամ այլ առանձնահատկություններից, ինչպես նաև որակավորման նախկին մակարդակից: ՄԿՈՒ-ն կարող է ուղղված լինել աշխատանքի առանձնահատկություններին կամ մասնագիտությունների լայն շրջանակին: Այն կարող է նաև ներառել հանրակրթության տարրեր: Բոլորի կողմից ընդունվում է ՄԿՈՒ կարևորությունն անհատների, ձեռնարկությունների և հասարակության համար, հետևաբար այն համարվում է հարատև կրթության գլխավոր բաղադրիչ: Տարբեր երկրներում, ինչպես նաև տվյալ երկրի ներսում գոյություն ունեն ՄԿՈՒ տարբեր ձևեր: Այն կարող է կազմակերպվել, որպես նախամասնագիտական ուսուցում, որի նպատակն է երիտասարդներին նախապատրաստել ավագ միջնակարգ մակարդակում ՄԿՈՒ ծրագրի յուրացման համար: Նախնական ՄԿՈՒ վերջում, սովորաբար տրվում է ավագ միջնակարգ մակարդակի վկայական: Այն կարող է հիմնված լինել դպրոցի, ձեռնարկության կամ երկուսի միասնության վրա (ինչպես երկակի համակարգում): Նախնական ՄԿՈՒ-ն ավարտելով՝ անձը հնարավորություն է ունենում իր հմտությունները կիրառել աշխատանքի մեջ կամ շարունակել ու ստանալ հետմիջնակարգ և երբեմն ավելի բարձր մակարդակի կրթություն: Հետմիջնակարգ մակարդակում ՄԿՈՒ-ն ավելի շատ հմտություններ պահանջող աշխատանքների (օրինակ՝ վարպետ կամ տեխնիկ) հնարավորություն է տալիս, ինչպես նաև ճանապարհ կարող է հարթել ավելի բարձր մակարդակի կրթության համար: Շարունակական մասնագիտական կրթությունը (CVT) կարող է ունենալ բազմաթիվ ձևեր. կարճաժամկետ դասընթացներից՝ մինչև ավելի առաջադեմ կամ երկարաժամկետ ծրագրերը: CVT-ն կարող է կազմակերպվել ձեռնարկությունների կամ ձեռնարկությունների ցանցերի, սոցիալական գործընկերների կազմակերպությունների, տեղական, տարածաշրջանային և պետական մարմինների կողմից: Մասնակիցներից են աշխատողները, գործազուրկները կամ աշխատաշուկա վերադարձողները: Սույն հաշվետվության նպատակն է՝ ՄԿՈՒ հիմնական ոլորտներում իրականացվող զարգացումների ընտրովի ամփոփումը (2):

(2) Երկրների վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկություններ կարելի է ստանալ Cedefop-ից, որը հրատարակել է անբողջական մեծագրություններ՝ բոլոր եվրոպական երկրներից:

ՄԱՍ Ա

Չամատեքստը և գլխավոր մարտահրավերները


Մրցունակություն. արդյոք Եվրոպան համաքայլ է ընթանում

Չափարկները ցույց են տալիս, որ ապագայում աշխատողների մինչև 30 %-ը անմիջականորեն ներգրավված կլինի գիտելիքների ձեռք բերման և տարածման գործում (Kok, 2004, էջ 19): Ակնհայտ է, որ արդյունաբերականացված երկրներն անցում են կատարում գիտելիքի վրա հիմնված տնտեսությունների: «Եթե Եվրոպան ցանկանում է գիտելիքների գլոբալ հասարակության մեջ մրցունակ լինել, ապա պետք է ավելի շատ ներդրումներ կատարի իր ունեցած ամենաթանկ կապիտալի՝ մարդկանց վրա: Եվրոպայի մրցունակությունը և արդյունավետությունը անմիջականորեն կախված են աշխատուժի կրթվածությունից, հմտություններից և ճկունությունից (ibid., էջ 33):

Կանադայի նորարարության ռազմավարության վերաբերյալ փաստաթղթում (Գիտելիքի հետ կապված հարցեր, 2002թ.), Կանադայի կառավարությունը շեշտում է, որ մինչև 2004թ. բոլոր նոր աշխատատեղերի մոտ 70 %-ի համար կպանջվի միջնակարգ դպրոցից հետո ստացած կրթության ինչ-որ տեսակ, իսկ մնացած 25 %-ի համար կպահանջվի համալսարանական կրթություն: Նոր աշխատատեղերի միայն 5 %-ը կհատկացվի միջնակարգ դպրոցը չավարտածներին:

Մրցունակությունը Լիսաբոնի գլխավոր նպատակն է և ներառում է տնտեսական ու զբաղվածության ցուցանիշները, հասարակության միասնականությունը և կայուն տնտեսական աճը: Մրցունակությունն «այն փաստերի և քաղաքականությունների վերլուծությունն է, որոնք բնութագրում են, թե որքանով է պետությունը ի վիճակի ստեղծել և պահպանել այնպիսի միջավայր, որը կնպաստի իր ձեռնարկությունների համար ավելի շատ արժեքների ստեղծմանն ու ժողովրդի բարգավաճմանը» (IMD, 2004թ., էջ 740): Մրցունակությունը գնահատելու համար անհրաժեշտ են որոշակի ցուցիչներ, ներառյալ կրթության և ուսուցման ոլորտում կատարվող ներդրումները՝ երկրների դասակարգման համար: Չնայած առկա քննադատությանը, դասակարգումները, եթե դրանք հիմնված են հավաստի տվյալների և մեթոդների վրա, կարող են բացահայտել երկրի ունեցած դիրքը համեմատական համատեքստում:

Որքանով է մրցունակ Եվրոպան այսօր: Աղյուսակ 1-ում ներկայացված են OECD-ից, Չամաշխարհային բանկից, ILO-ից, ՄԱԿ-ից և այլ աղբյուրներից ստացված մանրամասն տվյալներ:

 Եվրոպական որոշ երկրներ, հատկապես Դանիան, Իռլանդիան, Լյուքսեմբուրգը և Ֆինլանդիան, իրենց տնտեսական ցուցանիշներով, կառավարության և գործարարության արդյունավետությամբ առաջին տասնյակում են: Այնուամենայնիվ, ԵՄ երկրների մեծ մասը, տնտեսական և տեխնոլոգիական առաջընթացի տվյալների համաձայն, իրենց մրցունակությամբ զիջում են Ավստրալիային, Կանադային և ԱՄՆ-ին:

Մաստրիխտի ուսումնասիրությունը (2004թ.) առանձնացնում է մրցունակ տնտեսությունների երեք խումբ.

1. «հիմնական երկրներ» (Գերմանիան և Ֆրանսիան), որոնց բնորոշ են բարձր աշխատանքային արդյունավետությունը (ՀՆԱ/ աշխատանքային ժամ), մեծաքանակ հասարակական ծախսերը և լավ զարգացած սոցիալական գործընկերությունը.
2. «Նորդիկ խումբը» (Ֆինլանդիան, Նորվեգիան, Շվեդիան և մասամբ՝ Դանիան), որոնց բնորոշ են եվրոպայում տնտեսական ամենաբարձր ցուցանիշները, որոնք են՝ աճը և արտադրողականությունը, աշխատաշուկայում և կրթություն-ուսուցում ոլորտում ակտիվ մասնակցությունը, հասարակական բավարար ծախսերը, ինչպես նաև սոցիալական գործընկերության հստակ մոտեցումը.
3. անգլոսաքսոնական երկրներ (Միացյալ Թագավորություն, ԱՄՆ), որտեղ արձանագրվել են զբաղվածության և տնտեսական բարձր ցուցանիշներ, (բայց ցածր արտադրողականություն ՄԹ-ում), հասարակական ավելի քիչ ծախսեր և ավելի քիչ զարգացած սոցիալական գործընկերություն:

ՄԿՈՒ ոլորտի համար ոչ բավարար տվյալները և ցուցիչները խանգարում են առաջընթացը գնահատելուն

Դժվար է գնահատել կրթության և ուսուցման դերը մրցունակության մեջ, և նույնիսկ ավելի դժվար է հաշվարկել ՄԿՈՒ առանձնահատուկ ազդեցությունը: Ազգային համակարգերից ստացված տվյալներն իրենց բնույթով տարբեր են, և դժվար է համեմատել դրանք, հատկապես, ժամանակային առումով: Սահմանափակումները բոլոր երկրներում մնան են: ԱՄՆ-ում, օրինակ, ՄԿՈՒ-ի վերաբերյալ տվյալներից շատերն այնքան էլ վստահելի և համոզիչ չեն (NAVE, 2004թ.): Անհրաժեշտ է բարելավել տեղեկատվությունը և ապահովել եվրոպական բոլոր երկրների ՄԿՈՒ տարբեր ճյուղերի համեմատության ավելի հստակ պատկեր, որպեսզի քաղաքականությունը մշակողները կարողանան վերահսկել և գնահատել քաղաքականությունները:

Ա1. ՄԿՈՒ հեղինակությունը, գրավչությունը և մասնակցությունն այդ ոլորտում

Կրթության և ուսուցման ցանկացած հնարավորության գրավչությունը կամ հեղինակությունը սուբյեկտիվ է: Որոշիչ հանգամանքներից են՝ ուսումնառության հետագա հնարավորությունների հասնալիությունը, աշխատանքային հեռանկարները, եկամուտը և հասարակական կարգավիճակը: Կրթության և ուսուցման հեղինակության և գրավչության հնարավոր ցուցիչ կարող է հանդիսանալ գրանցումը: Սակայն ըստ տարիքի, միջնակարգ դպրոցի բարձր դասարանների և հատկապես մասնագիտական կրթության համար գրանցվածների վերաբերյալ տվյալներ չկան⁽³⁾: Թիվ 2-ը ցույց է տալիս վերջին տարիների ընթացքում միջնակարգ դպրոցն ավարտողների թվի աճը:

(3) Պատճառներից մեկն այն է, որ տարբեր երկրներում նկատվում է գրանցվողների տարիքային խիստ բազմազանություն:

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես ապագայի հաջողության գրավական
 Լիսաբոն- Կոպենհագեն- Մաստրիխտ- մոբիլիզացում
 2010թ.համար

Աղյուսակ 1 Մրցունակության ցուցիչները ընտրված OECD երկրներում

Երկրները	Տնտեսական ցուցանիշներ (2004թ.)	Կառավարության արդյունավետությունը (2004թ.)	Գործարարության արդյունավետությունը					(դ) (2003թ.)				
			Ընդհանուր 2004թ.	Աշխատանքի արտադրողականությունը (ա)(2003թ.)		2003 թ. աճած աշխատուժ (բ)		Ընդհանուր 2004 թ.	65 տարեկանից բարձր բնակչություն (զ) (2002թ.)	Մեկ շնչին բաժին ընկնող համակարգիչները		
				ԱՄՆ \$	Տե՛ղ	% փոփոխություն	Տե՛ղ			Տե՛ղ	%	յուր 1000
BE	20	44	20	40.58	8	0.66	38	18	16.9	535	14	
CZ	28	48	50	18.03	36	-0.08	49	34	13.9	236	33	
DK	32	5	9	37.06	13	-0.35	54	5	14.8	680	5	
DE	4	34	34	34.89	15	-0.33	52	10	17.1	511	17	
EE	29	15	31	16.06	42	1.20	26	35	15.5	240	32	
EL	45	49	39	29.58	25	-0.07	48	39	19.2	143	40	
ES	22	22	38	30.55	23	2.63	9	31	17.1	233	34	
FR	13	41	43	42.38	6	0.78	34	16	16.2	440	24	
IE	6	13	11	45.10	3	3.51	4	25	11.1	515	16	
IT	39	56	54	39.31	10	0.65	39	37	18.3	339	28	
LU	3	9	12	53.37	2	2.88	7	21	14.4	639	10	
HU	47	43	47	18.03	37	1.06	30	32	15.4	164	38	
NL	7	25	15	38.10	12	1.00	32	14	13.6	638	11	
AT	21	14	14	36.41	14	1.40	24	17	15.5	501	20	
PL	57	58	56	16.33	41	-1.38	58	47	12.5	122	42	
PT	42	32	48	20.34	35	0.48	42	36	16.6	224	36	
SI	33	47	51	22.83	31	-1.33	57	38	14.4	309	30	
SK	46	26	46	17.52	39	0.34	44	42	11.4	195	37	
FI	31	4	10	34.22	17	-0.38	55	7	15.4	680	4	
SE	25	19	16	30.65	22	0.66	37	4	17.2	706	2	
UK	14	29	21	30.93	21	0.19	46	24	15.9	547	13	
CH	27	11	25	27.6	27	0.70	35	3	15.4	656	7	

				8							
IS	15	7	5	31.7 8	20	0.25	45	8	11.7	684	3
NO	26	17	27	43.5 6	5	-0.21	51	11	14.9	675	6
AU	19	2	4	34.1 6	18	1.49	22	13	12.6	650	9
CA	8	6	8	31.9 9	19	2.16	15	6	12.5	652	8
CN	2	21	35	4.39	57	1.25	25	41	7.3	33	55
KR	49	36	29	16.5 6	40	0.17	47	27	7.9	391	27
JP	17	37	37	29.8 8	24	-0.34	53	2	18.5	509	19
US	1	10	1	40.7 2	7	1.14	27	1	12.5	745	1

Գործարար արդյունավետության ենթակառուցվածք							
յուր.1000	Ինտերնետ օգտագործողներ (ե)(2003թ.)		Բարձրագույն տեխնոլոգիաների արտահանում(զ) (2002թ.)		R&D-ի կրա արվող ընդհանուր ծախսեր(գ) (2002)		Սարդկային գարգացման ցուցիչ (հ) (2001)
	դասակարգ ոմս	%	դասակարգ ոմս	% ՅՆԱ	դասակարգ ոմս	դասակարգ ոմս	
435	23	10.5	40	2.2	16	6	BE
294	37	14.3	35	1.3	26	35	CZ
645	3	21.7	18	2.4	12	11	DK
442	20	16.6	29	2.5	11	21	DE
399	30	12.0	38	0.8	42	40	EE
241	40	9.9	42	0.6	47	30	EL
307	35	6.9	47	1.0	38	23	ES
361	32	21.2	20	2.2	15	18	FR
410	27	40.6	6	1.2	33	11	IE
408	28	9.0	43	1.1	34	26	IT
440	22	18.9	26	1.7	23	11	LU
247	39	24.8	13	1.0	37	38	HU
565	13	27.7	12	1.9	19	5	NL
508	18	15.3	34	1.9	18	17	AT
218	42	2.8	59	0.6	46	37	PL
555	15	7.0	46	0.9	39	29	PT
410	26	5.2	49	1.2	31	33	SI
230	41	3.2	58	0.6	49	39	SK
589	9	24.2	15	3.4	3	11	FI
648	2	16.4	32	4.3	2	3	SE
508	17	31.4	10	1.9	20	11	UK
582	10	21.0	22	2.6	9	9	CH
659	1	5.5	48	3.1	5	2	IS
629	4	22.3	17	1.6	24	1	NO
601	6	16.5	31	1.6	25	4	AU
594	8	14.3	36	1.8	22	6	CA
61	55	23.3	16	1.2	30	54	CN
605	5	31.5	8	2.5	10	34	KR
566	12	24.5	14	3.1	6	9	JP
597	7	31.8	7	2.7	8	6	US

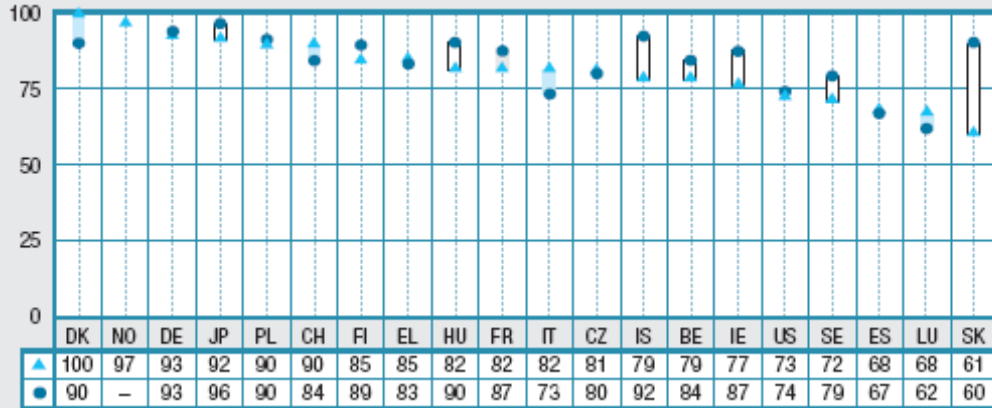
Ստվերացված վանդակները՝
լավագույն տասը
(ա) Հաշվարկները՝ ՀՆԱ
(PPP) յուր. անձի համար,
ժամավճար, ԱՄՆ դոլար
(բ) Տոկոսային
փոփոխություններ
(գ) Ամբողջ բնակչության թվի
փոփոխություն
(դ) Յուր. 1000 մարդուն
բաժին ընկնող
համակարգիչների թիվը
/Աղբյուրը՝
Համակարգչային
արտադրության տեղեկատու
(ե) Ինտերնետ
օգտագործողների թիվը.
յուր 1000 մարդու համար
/Աղբյուրը՝
Համակարգչային
արտադրության տեղեկատու
(զ) Արտահանվող
ապրանքի տոկոսադրույքը
(է) ՀՆԱ տոկոսադրույքը
(ը) Միավորում է
տնտեսական –

հասարակական – կրթական ցուցիչները
/ Աղբյուրը՝ հարդկային գարգացման վերաբերյալ հաշվետվությունը
Աղբյուրը՝ IMD Համաշխարհային մրցունակության տարեգիրք, 2004թ.

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊՐ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես ապագայի հաջողության գրավական
 Լիսաբոն- Կոպենհագեն- Մաստրիխտ. մոբիլիզացում
 2010թ. համար

Աղյուսակ 2 Ընտրված եվրոպական երկրներում, ճապոնիայում և ԱՄՆ-ում միջնակարգ դպրոցն ավարտողները, 1998թ., 2002թ.



(ա) Դանիա և Լյուքսեմբուրգ, 2001թ.
 (բ) Դանիա և Իտալիա, 1999թ., Լեհաստան և Սլովակիա, 2000թ.
 Աղբյուրը՝ OECD, Հայացք կրթությանը, մի շարք հարցեր

▲ 2002 (a)
 ● 1998 (b)

Չնայած այն հանգամանքին, որ ՄԿՈՒ-ն նպաստում է անհատական, ընկերային, տնտեսական և հասարակական կատարողականությանը, որոշ երկրներում դեռևս ոչ այնքան գրավիչ է, ինչպես հանրակրթությունը, ինչի մասին են վկայում միջնակարգ դպրոցի բարձր դասարանների մասնագիտական հոսքերում մասնակցության ցուցանիշները: Եվրոպական երկրներից շատերի դեպքում (բացի Կիպրոսից և Հունգարիայից) մասնագիտական կրթության ոլորտում ներգրավված են ավելի շատ երիտասարդ տղամարդիկ, քան կանայք (Աղյուսակ 2): Նախնական ՄԿՈՒ-ում ներգրավված երիտասարդների թիվը, հանրակրթության հետ համեմատած, աճում է «հին» անդամ պետություններից շատերում (բացի Գերմանիայից, Իտալիայից, Լյուքսեմբուրգից), սակայն նվազում է նորերի մեծ մասում (հավելված, աղյուսակ Ա1): ԱՄՆ - ում ուսանողների միայն մեկ քառորդն է «մասնագիտական ակտիվիստ»⁽⁴⁾:



Հաշվի առնելով կանանց ոչ այնքան հաստատուն դիրքն աշխատաշուկայում, հարկ է բարելավել նրանց մասնակցությունը ՄԿՈՒ-ում՝ նպատակաուղղված դասընթացների և տեղեկատվական քարոզարշավների միջոցով, որոնց նպատակն է ամրապնդել ՄԿՈՒ հեղինակությունը, այդ թվում՝ սովորաբար տղամարդկանց գերակշռությամբ մասնագիտությունների ոլորտում, որոնք մասնագիտական հստակ հեռանկարներ են ապահովում: Այն երկրները, որտեղ նկատվում է նախնական ՄԿՈՒ մասնակցության նվազում, պետք է քայլեր ձեռնարկվեն այդ միտմանը դիմակայելու համար: Սա հատկապես վերաբերում է նոր անդամ պետություններին, ինչպես նաև Գերմանիային, Իտալիային և Լյուքսեմբուրգին: Մաստրիխտի ուսումնասիրությունը պարզեց, որ շատ երկրներում միջնակարգ դպրոցի բարձր դասարանների մասնագիտական հոսքերի ավարտական ցուցանիշների մակարդակը և դպրոցը ժամանակից շուտ լքողների ցածր ցուցանիշը սերտորեն կապված են: Ակնհայտ է, որ մասնագիտական հոսքերի հզորացումը կարող է կանխել և նվազեցնել դպրոցը ժամանակից շուտ թողնելու դեպքերը (տես նաև Մաս Բ4):

(4) «Մասնագիտական ակտիվիստները» մասնագիտական ծրագրերում ակտիվ մասնակցություն ցուցաբերող ուսանողներն են (մեկ ծրագրի շրջանակներում վաստակելով առնվազը 3.0 մասնագիտական կրեդիտներ): Աղբյուր՝ NAVE, 2004թ.:

Աղյուսակ 2 Մասնագիտական հոսքում գրանցված միջնակարգ դպրոցի բարձր դասարանների աշակերտները(%) ^(ա)

	Երկրներ	
	Տղամարդիկ	Կանայք
<i>Տոկոսային հարաբերությունը 2002թ.</i>		
70 % և ավել	CZ, SK, AT, SI, RO, NL, BE, CH	CZ, UK, SK
60 % - 69 %	PL, DE, UK, LU, BG, NO, FR, FI	BE, AT, NL, SI, LU
50 % - 59 %	DK, SE	CH, DE, RO, FI, NO, PL, FR
25 % - 49 %	EE, EL, ES, IS, IT, JP, LT, LV, MT, PT	BG, DK, EL, ES, IS, LV, SE
25 %-ից քիչ	CY, HU	PT, IT, JP, LT, EE, MT, HU, CY
<i>Միտումը 1998թ.-2002թ. ժամանակահատվածում</i>		
Աճող	CZ, AT, NL, UK, NO, FI, DK, SE, IS, EL, ES, PT, HU	UK, AT, NL, FI, NO, SE, DK, BG, ES, EL, LV, IS, PT, HU
Նվազող	SK, SI, RO, PL, DE, LU, BG, LV, EE, LT, IT	CZ, SK, SI, LU, DE, RO, PL, IT, LT, EE

(ա) Ավագ միջնակարգ դպրոցի բոլոր աշակերտների տոկոսը Աղբյուրը՝ Eurostat

Ա2. Աշխատաշուկան և ժողովրդագրական փոփոխությունները

Եվրոպական որոշ երկրներում զբաղվածության աճը և նոր աշխատատեղերի ստեղծումը բավարար չէ: Աշխատաշուկայում անհամապատասխանությունների պատճառով առաջացած կառուցվածքային գործազրկությունը կայուն երևույթ է, որը բնութագրվում է վաղուց արդեն գործազուրկ մարդկանց մեծ քանակով և միևնույն ժամանակ թափուր աշխատատեղերով: Աշխատաշուկայի երկարաժամկետ կարիքները վկայում են հմուտ և շատ հմուտ աշխատուժի պահանջի ավելացման մասին, որը պայմանավորված է գիտելիքի վրա հիմնված ծառայությունների, բարձր տեխնոլոգիաների արտադրության, գլոբալիզացիայի և տեխնոլոգիական զարգացումների հետ կապված փոփոխություններով:

Կառուցվածքային գործազրկություն. մարտահրավեր եվրոպական աշխատաշուկայի համար

2003թ. ԵՄ25 գործազրկության տոկոսը կազմում էր 9.0 %, որոշներում 19 միլիոն մարդ: Երկարաժամկետ գործազրկությունը շարունակական մարտահրավեր է եվրոպական շատ երկրների համար: 1994թ. և 2001թ. միջև ընկած ժամանակահատվածում արձանագրված նվազումից հետո, երկարաժամկետ գործազրկությունը հասավ ամբողջ աշխատուժի 4 % - ի: Երկարաժամկետ գործազուրկների կեսը երկու տարի կամ ավել մնացել են առանց աշխատանքի:

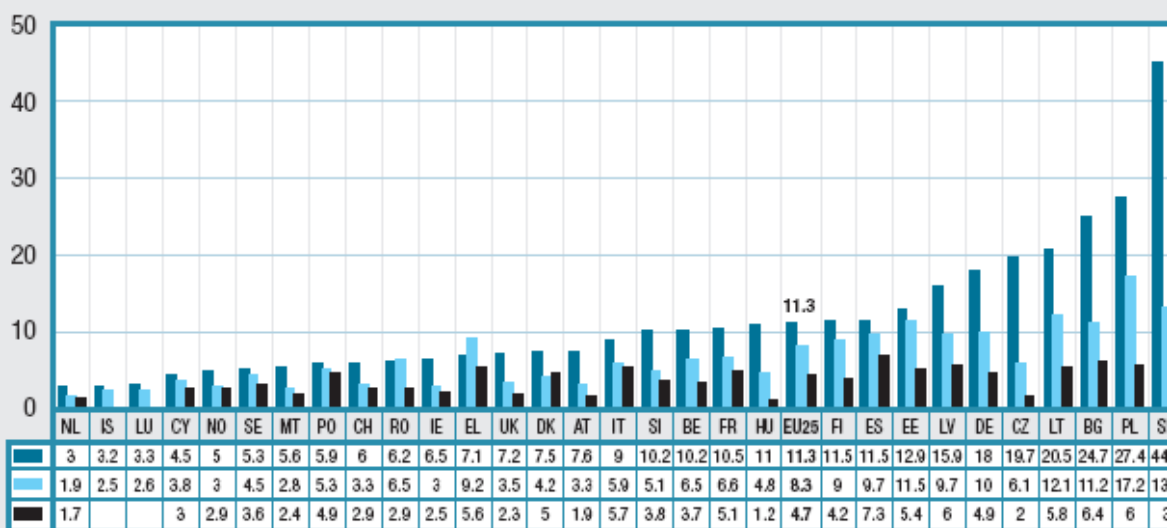
ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊՐ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես ապագայի հաջողության գրավական
 Լիսաբոն- Կոպենհագեն- Մաստրիխտ. մոբիլիզացում
 2010թ.համար

❗ Գրանցված գործազուրկներից բացի, կան նաև չգրանցվածներ, ովքեր աշխատանք են փնտրում, կամ «հուսահատ աշխատողներ», ովքեր ակտիվորեն չեն աշխատանք փնտրում, բայց պատրաստ են ընդունել հարմար առաջարկ: ԵՄ-ում թաքնված գործազուրկների թիվը հասնում է շուրջ 14 միլիոնի: 19 միլիոն գրանցված գործազուրկների հետ, մոտավորապես ևս 33 միլիոն եվրոպացի գործազուրկ է (Eurostat-ի աշխատուժի հետազոտություն, 2003թ.):

Հմտությունների անհամապատասխանության ցուցիչը տարբեր մակարդակի հմտություններ ունեցող գործազուրկների թիվն է: (Աղյուսակ 3): ԵՄ բոլոր երկրներում (և OECD-ի այլ երկրներից շատերում), բարձր մակարդակի հմտություններ ունեցողներին ավելի քիչ է սպառնում գործազրկությունը, քան ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողներին (°): Սինչ ցածր մակարդակի հմտությունների տեղ մարդկանց գործազրկության ցուցանիշը 11.3 % էր, միջին մակարդակի հմտությունների ցուցանիշը 8.3 % էր, իսկ բարձր մակարդակի հմտություններ ունեցողներինը՝ 4.7 %: Այս ցուցանիշները հստակ ցույց են տալիս, որ աշխատաշուկայում կա բարձր մակարդակի հմտությունների և կարողությունների աճող պահանջ:

Աղյուսակ 3 Ընդհանուր բնակչության գործազրկության ցուցանիշները՝ ըստ կրթության մակարդակի, 2003թ. (ա), ԵՄ25 (%)




(ա) Իսլանդիա և Նիդերլանդներ, 2002թ., Էստոնիա՝ ոչ հավաստի –
 Ցածր՝ ISCED 0-2; միջին՝ ISCED 3-4; բարձր՝ ISCED 5-6.
 Աղբյուրը՝ Eurostat - NewCronos տվյալների բազա (վերցված՝ 12.11.04)

■ Ցածր
 ■ Միջին
 ■ Բարձր

Կառուցվածքային գործազրկության և հմտությունների անհամապատասխանության

նվազեցումն անհրաժեշտ է աշխարհագրական, մասնագիտական ու սոցիալական կարգավիճակի շարժունության ամրապնդման համար: Վերջինս կարելի է իրականացնել աշխատաշուկայի ակտիվ, վերապատրաստումներ պարունակող քաղաքականությունների հզորացման, կրթության և ուսուցման համակարգերն ու քաղաքականությունները՝ զբաղվածության և տնտեսական քաղաքականությունների հետ համահունչ դարձնելու, աշխատաշուկայի ու անհատների երկարաժամկետ կարիքները հաշվի առնելու միջոցով: Սրանք հանդիսանում են ամենակարևոր միջոցառումները՝ արդյունավետ տեղական, տարածաշրջանային և ազգային աշխատաշուկաներ ստեղծելու համար:

(5) Մի քանի բացառություններով (տես աղյուսակ 3):

 Անհապաղ անհրաժեշտ է նպատակաուղղված մասնագիտական կրթություն և ուսուցում իրականացնել, հատկապես վերապատրաստումներ աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունների շրջանակներում՝ կառուցվածքային և թաքնված զործազրկությունը նվազեցնելու, ինչպես նաև զբաղվածության ցուցանիշները բարձրացնելու համար: Հնարավոր աշխատուժի «ոչ ակտիվ» մասը զբաղվածության մեջ ներգրավելը անչափ կարևոր է՝ հաշվի առնելով հաջորդ տասնամյակների ընթացքում եվրոպական աշխատուժի ծերացման վտանգը:


Ժողովրդագրական փոփոխությունները. ժամանակը չի սպասում

Մինչև 2050թ. եվրոպայի բնակչության միջին տարիքը 39-ից (2000թ.) կհասնի մոտ 45-ի: Աղյուսակ 3-ը ցույց է տալիս հաջորդ տասնամյակներում եՄ15-ին սպառնացող ժողովրդագրական մարտահրավերը ⁽⁶⁾: Մինչև 2030թ. 20-54 տարեկան մարդկանց թիվը կնվազի 27.2 միլիոնով: Միաժամանակ ավելի տարեց աշխատունակ մարդկանց (55-64) թիվը կաճի 13.5 միլիոնով: Արդյունքում համապատասխանաբար կաճի մեծ տարիքից կախվածության ցուցանիշը:

Աղյուսակ 3 **ԵՄ15-ի բնակչությունը մինչև 2050թ.**

Տարիքային խումբ	2000թ.	2020թ.	2030թ.	2050թ.
<i>Ամբողջ բնակչության թվի կազմած մասը (%)</i>				
0 - 19	23	20	19	19
20 - 64	61	59	56	53
65 and older	16	21	25	28
<i>Փոփոխությունը 2000թ. ի վեր (միլիոն մարդ)</i>				
20 - 54		- 0.6	- 27.2	- 42.6
55 - 64		+ 17.9	+ 13.5	+ 8.0

Աղբյուրը՝ Eurostat-ի բնակչության հիմնական պատկերը, վերանայված 1999թ.

 Եվրոպայի նվազող և ծերացող աշխատուժը ընդգծում է երիտասարդների, հատկապես կանանց հմտությունների և զբաղվածության ցուցանիշների բարելավման խիստ անհրաժեշտությունը: Եվրոպան չի կարող հանդուրժել մարդկային ռեսուրսների «կորուստը»: Անհրաժեշտ է շարունակել ջանքեր գործադրել՝ տարեց մարդկանց ավելի երկար զբաղվածության մեջ պահելու, նրանց հմտությունները համապատասխանացնելու, ինչպես նաև նրանց ոչ ֆորմալ և ներունակ ձևով ձեռք բերված կարողություններն ակնհայտ դարձնելու նպատակով:

(6) Eurostat-ի կողմից դեռևս չեն ներկայացվել նոր Անդամ պետությունների բնակչության պատկերը:

ԿՈՆԻԲՐԻՍՊԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես ապագայի հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն- Մաստրիխտ
նոբելիզացում 2010թ. համար

Միջպետական շարժունություն. դեռևս անելիքներ կան

ԵՄ 15-ում միջպետական շարժունության ցուցանիշները միշտ էլ ցածր են եղել: ԵՄ բնակչության միայն մոտ 2 %-ն է աշխատում ոչ թե իր ծննդավայրում, այլ ԵՄ մեկ ուրիշ երկրում: ԵՄ ընդլայնումը չնախատեսված մեծաքանակ գաղթի վտանգ է առաջացրել: Սակայն նոր անդամ և թեկնածու պետություններից շատ ավելի քիչ գաղթ է ակնկալվում, քան հասարակությունն է կարծում: Գաղթը կարող է բարելավել ներգաղթի երկրների տնտեսական արտադրողականությունը, բայց վնասել արտագաղթի երկրների մարդկային կապիտալի պաշարը (ուղեղ –ների արտահոսք):

ԵՄ շարժունության քաղաքականությունները պետք է շարունակեն ընդլայնել կարճաժամկետ կրթության և երիտասարդների համար նախատեսված եվրոպական դրամաշնորհային ծրագրերի ու ֆինանսական խթանիչների միջոցով ուսումնառության հնարավորությունները: Սոցիալական գործընկերների դերն այստեղ շատ մեծ է: Գլխավոր խնդիրն է հասնել բանակցային շարժունության՝ որակավորումների լիարժեք ճանաչման միջոցով:



Քանի որ Եվրոպան զարգացնում է ավելի բաց և միջազգային աշխատաշուկա, ՄԿՈՒ-ն կարող է նվազեցնել աշխարհագրական շարժունության խոչընդոտներն աշխատողների և սովորողների համար: Հաշվի առնելով ժողովրդագրական անկումը, ավելի շատ նախնական և շարունակական ուսուցում ապահովելու նպատակով միջոցառումները պետք է համալրվեն Եվրոպայից դուրս գտնվող մարդկանց համար նախատեսված քաղաքականություններով, հատկապես, հմուտ ներգաղթողներին գրավելու նպատակով: Դրա համար անհրաժեշտ են վկայագրերի և արտասահմանում ֆորմալ և ոչ ֆորմալ ձևով ձեռք բերված կարողությունների ճանաչում, իրավական աջակցություն և ծանոթացման միջոցառումներ: Այն հանդիսանում է քաղաքականության գերակայություն ներգաղթի «դասական» երկրների համար, ինչպիսիք են՝ Ավստրալիան, Կանադան և ԱՄՆ:

Ա3. Ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողներ

Բարձրորակ կրթություն ստացած, ճկուն և հարմարվող աշխատուժով, հասարակության միասնականության բարձր ցուցանիշներով Եվրոպայի հեռանկարը դեռևս խիստ անհրատեսական է: Շատ խմբեր են օտարվել: Դրանք ունեն առնվազն երկու ընդհանրություն՝ հիմնական հմտությունների և կարողությունների բացակայություն, ինչպես նաև կրթություն ու մասնագիտական ուսուցում ստանալու հետ կապված դժվարություններ:

2003թ. ԵՄ25-ում 25-64 տարեկան ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողների կամ ընդհանրապես հմտություններ չունեցող մարդկանց թիվը (այսինքն նրանք, ովքեր չեն ավարտել ավագ միջնակարգ դպրոցը) կազմում էր մոտավորապես 80միլիոն՝ աշխատանքային տարիք ունեցող բնակչության 32 %-ը: Մոտավոր հաշվարկներով այն հավասար է ԵՄ բնակչության թվաքանակով ամենամեծ երկրի՝ Գերմանիայի ընդհանուր բնակչության թվին և ցույց է տալիս այն լուրջ մարտահրավերը, որը կանգնած է Եվրոպայի առջև՝ իր բնակչության հմտությունները բարելավելիս:

ԵՄ-ում ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողների կամ ընդհանրապես հմտություններ չունեցող մարդկանց թիվը զգալիորեն ավելի բարձր է, քան մրցակից երկրներում, ինչպիսիք են Կանադան, Ճապոնիան, Հարավային Կորեան և ԱՄՆ (Աղյուսակ 4): Այս երկրներին և Ավստրալիային բնորոշ է մեծահասակների ավելի բարձր կրթական մակարդակ, հատկապես բարձրագույն կրթության ոլորտում: Սակայն միջին տվյալներով, միջնակարգ և

միջնակարգից հետո կրթական մակարդակները, հատկապես մասնագիտական կրթության մակարդակն, ավելի բարձր են եվրոպայում:

Աղյուսակ 4 Ընտրված OECD երկրներում մեծահասակների (՝) կողմից կրթության ձեռքբերումը, 2002թ.-2003թ. (՝)

	Ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողներ	Բարձր դասարաններ/ հետմիջնակարգ	Բարձրագույն
ԵՄ 25	32	47	21
Ավստրալիա	39	30	31
Կանադա	18	40	43
Ճապոնիա	16	47	36
Հարավային Կորեա	30	45	26
ԱՄՆ	13	49	38

(ա) 25-ից 64 տարեկան բնակչություն, ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողներ. ISCED 0-2; միջնակարգ/ հետմիջնակարգ կրթություն. 3-4; բարձրագույն կրթություն. ISCED 5-6

(բ) ԵՄ, 2003թ. (մասամբ գնահատված), այլ երկրներ, 2002թ.

Աղբյուրներ՝ ԵՄ. Eurostat-NewCronos տվյալների բազա, OECD. Հայացք կրթությանը, 2004թ.

! ԵՄ-ում ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողների բարձր տոկոսային ցուցանիշը վկայում է, որ մենք դեռ շատ հեռու ենք բարձրորակ մարդկային կապիտալի առումով համաշխարհային առաջատար դառնալուց: Մեր «մրցակիցները» բարելավում են իրենց բնակչության հմտությունները, մինչդեռ նրանք արդեն աշխարհում ամենաբարձր մակարդակի հմտություններ ունեցողների շարքում են: Եվրոպան ոչ միայն պետք է ձգտի հասնել ակադեմիական գերազանցության, այլ նաև պետք է ամրապնդի աշխատանքի հետ կապված հմտությունները, որոնք ձեռք են բերվել ՄԿՈՒ և ոչ ֆորմալ կրթության միջոցով:

Քանի որ բնակչության որակավորումները բարելավվում են գլխավորապես երիտասարդների հմտությունների քանակական կողմն ավելացնելով, այս գործընթացը ժամանակ է պահանջում:

Ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողներն ամենայն հավանականությամբ ժամանակից շուտ են հեռացել դպրոցից և կամ կիսատ թողել հետագա պարտադիր կրթությունը կամ ուսուցումը: Բնակչության հմտությունների բարելավման կարևոր միջոց է շարունակում մնալ դպրոցից ժամանակից շուտ հեռացողների թվի նվազեցումը: 2003թ. Խորհուրդը երկու խմբերի համար սահմանեց ցուցիչներ. խթանել երիտասարդների կողմից ավագ միջնակարգ դպրոցն ավարտելը, և նվազեցնել դպրոցից ժամանակից շուտ հեռացողների թիվը: Այս ցուցիչների հետ կապված առաջընթացը համառոտ ներկայացված է Մաս Բ4-ում:

ԿՈՒՆԲՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես ազգային հաջողության գրավական
 Լիսաբոն- Կոպենհագեն- Մաստրիխտ մոբիլիզացում
 2010թ.համար

ՄԱՍ Բ

Ձեռքբերումները և գերակայություններն ազգային մակարդակում

Ազգային օրակարգերը որդեգրում են հարատև կրթության համար Լիսաբոնում և Կոպենհագենում սահմանված մոտեցումներն ու գործիքները: ՄԿՈՒ ոլորտում եվրոպական երկրների համագործակցությունն ամրապնդվել է (Աղյուսակ 5):

Ընդհանուր առմամբ, ազգային և եվրոպական գերակայությունները համահունչ կամ մրցունակ են: Այնուամենայնիվ, Կոպենհագենի խորհուրդները կիրականացվեն՝ հաշվի առնելով գերակայությունների տարբերությունները: Եվրոպական երկրները կշարունակեն մշակել բարեփոխումներ, որոնք լիովին կհամապատասխանեն իրենց բնորոշ տարբեր ավանդույթներին, մարտահրավերներին և նպատակներին:

Աղյուսակ 5 ՄԿՈՒ ազգային և ԵՄ քաղաքականությունների կապը

	ԵՄ և ազգային ՄԿՈՒ քաղաքականությունները համահունչ են	Կոպենհագենի և Լիսաբոնի գործընթացներն անմիջականորեն չեն ազդում ազգային քաղաքականությունների վրա: Սակայն վերջիններս խիստ մրցունակ են
ԵՄ15	Բելգիա, Դանիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Գերմանիա, Իռլանդիա, Իտալիա, Լյուքսեմբուրգ, Նիդերլանդներ, Պորտուգալիա, Իսպանիա, Շվեդիա, Միացյալ Թագավորություն	Ավստրիա, Բելգիա, Հունաստան
ԵՄ10	Չեխիայի Հանրապետություն, Էստոնիա, Հունգարիա, Լատվիա, Լիտվա, Սլովենիա	Կիպրոս, Մալթա, Լեհաստան, Սլովակիա
Թեկնածու երկրներ	Բուլղարիա, Ռումինիա	Թուրքիա
EEA	Իսլանդիա	Նորվեգիա, Լիխտենշտայն

Աղբյուր՝ Մաստրիխտ ուսումնասիրություն, 2004թ. (DGVT հարցում):

Ավստրալիայում, Կանադայում և ԱՄՆ-ում կրթության և ուսուցման բարեփոխումները

Վերջին տասնամյակում Ավստրալիան խոշոր բարեփոխումներ է իրականացրել ՄԿՈՒ ոլորտում, այդ թվում՝

- ուսուցման նկատմամբ կարողությունների վրա հիմնված մոտեցման որդեգրումը,
- Ավստրալիայի որակավորումների շրջանակի իրականացումը,
- ուսուցման շուկայի զարգացումը՝ հաշվի առնելով ուսանողների և արդյունաբերության կարիքները,
- կրթական ուղիների ամրապնդման մեխանիզմները,
- աշկերտության բարեփոխումները (Աշկերտության մոր սխեմա),
- որակի ապահովման ազգային շրջանակի ստեղծում և ուսուցում ապահովողների համագգային ճանաչումը:

Իր նորարարական ռազմավարության մեջ Կանադայի կառավարությունը գերակա է համարել հետևյալը՝

- երեխաների և երիտասարդների հարատև կրթության համար հիմքերի ստեղծումը, ներառյալ աշկերտության հզորացումը,
- հետմիջնակարգ կրթության մատչելիության և գերազանցության ամրապնդումը,
- համաշխարհային մակարդակի աշխատուժի ստեղծումը,
- ներգաղթողներին՝ իրենց հնարավորությունները լիարժեք իրականացնելու հարցում աջակցելը:

Կարգավորող բարեփոխման գործընթացը կմեկնարկի 2005թ., որը հիմնված է կայուն ֆինանսավորման, գործընկերության և նորարարության հետ կապված հմտությունների, ինչպես նաև հմուտ աշխատուժի վրա (Կանադայի կառավարություն, 2002թ.):

ԱՄՆ-ում ազգային նպատակ է առնվազն 14 տարի կրթությունը ընդունելի դարձնել: Պերկինս III օրենքը (1998թ.) սահմանում է հետևյալ գերակայությունները՝

- ակադեմիական և մասնագիտական կրթության միավորումը,
- միջնակարգ և հետմիջնակարգ կրթական ծրագրերի միջև կապի հաստատումը,
- համագործակցությունը գործատուների հետ,
- տեխնոլոգիաների կիրառման ընդլայնումը:

Օրենքը հաստատեց ակադեմիական խիստ չափորոշիչներ և պատասխանատվություն: ԱՄՆ-ի «մասնագիտական կրթության ազգային գնահատումը» (NAVE) մտահոգված է դաշնային գերակայությունների խիստ բազմազան բնույթով, որը խոչընդոտում է հստակ նպատակաուղղված կրթական միջամտությունների մշակմանը: Այն առաջարկում է սահմանել հստակ գերակայություններ. կամ հատուկ կարևորել կրթական ակադեմիական կամ մասնագիտական հմտությունները, կամ գլխավորապես կենտրոնանալ աշխատուժի զարգացման վրա՝ հատուկ շեշտը դնելով աշխատանքի վրա (հատկապես միջնակարգից հետո մասնագիտական կրթության համար):

Բ1. Համաձայնեցված բարեփոխումների և գործողությունների իրականացումը

Թափանցիկության բարելավումը և շարժունության ամրապնդումը

Կարևոր է որակավորումների ազգային շրջանակների կամ համակարգերի առավել թափանցիկությունը, որտեղ կան տարբեր մակարդակների ՄԿՈՒ որակավորումներ: Տարբեր երկրներ (Չեխիայի Հանրապետությունը, Էստոնիան, Իռլանդիան, Իտալիան, Հունգարիան, Մալթան, Նիդերլանդները, Լեհաստանը, Ռումինիան, Սլովենիան, ՄԹ) մշակում կամ իրականացնում են նման համակարգեր: Այս ջանքերը կապված կլինեն Մաս Գ-ում նկարագրված Որակավորումների եվրոպական շրջանակի հետ:

Եվրոպայում շարժունության թափանցիկության և ամրապնդման գլխավոր միջոցը Europass-ն է՝, փաստաթղթերի միակ փաթեթը, որն արտացոլում է քաղաքացիների որակավորումներն ու կարողությունները: Նոր Europass-ն ուժի մեջ կմնի 2005թ. (տես Մաս Գ) (՝): Շատ երկրներ իրականացրել են Europass ուսուցում (՝), իսկ մյուսները պլանավորում են (Բուլղարիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Էստոնիա, Հունգարիա, Լատվիա, Ռումինիա, Սլովակիա):



Պատկերը կարծես հստակ չէ: Չնայած կայուն աճին, Europass ուսուցման լսարանը հասցստ է (Իռլանդիայում մի քանի հարյուրից՝ մինչև ավելի քան 5000՝ Ֆրանսիայում): Պահանջվում են առաջընթացը գնահատելու և Կոպենհագենի գործընթացի հետագա ուղղվածության ու դասեր քաղելու համար դիտարկումների և արձագանքի մեխանիզմներ, ինչպես նաև շարժունության և թափանցիկության միջոցառումներ:

Կրթության և ուսուցման ոլորտում շարժունությունը ԵՄ նախկին և ներկայիս ծրագրերի գլխավոր բաղադրիչն է: 2006թ. հետո այն էլ ավելի կամրապնդվի նոր սերնդի ծրագրերում: Չնայած աշխատանքի տեղավորման թվերն աճում են, անհրաժեշտ են ավելի վճռական քայլեր, ներառյալ՝ շարժունությանը նվիրված ծրագրերի մշակումը, որոնց նպատակն է կազմակերպել աշխատանքի տեղավորման միջպետական միջոցառումներ և իրականացնել Europass ուսուցում:

Ավելի շատ տվյալներ են անհրաժեշտ այն մասին, թե ինչպես կարճաժամկետ աշխատանքի տեղավորման շարժունությունը կարող է մասնագիտական ավելի լավ հնարավորություններ ընձեռել, ինչպես ՄԿՈՒ համակարգերը կարող են խթանել երիտասարդների և շրջանավարտների շարժունությունն ու ազդեցությունը նրանց զբաղվածության և աշխատունակության վրա: Ի տարբերություն համալսարանների, միջազգայնացման ռազմավարությունները ՄԿՈՒ համակարգերի առավելությունը չեն:

! Կոպենհագենի գործընթացի հետ կապված, կրեդիտների կուտակման և փոխանցման վերաբերյալ ԵՄ նախաձեռնությունները, ինչպես նաև համընդհանուր շրջանակը կարող են խթանել շարժունությունը (տես Մաս Գ): Որակավորումների շրջանակները, կրեդիտների կուտակումը և փոխանցումը, այնուամենայնիվ, շատ երկրներում դեռ նախագծման փուլում են: Միջպետական շարժունությունը և ՄԿՈՒ միջազգայնացումը պետք է հանդիսանան ՄԿՈՒ համակարգերի անբաժանելի մասը: Իսկական եվրոպական շուկա ստեղծելու համար անհրաժեշտ է վերացնել միջպետական շարժունության խոչընդոտները և հասնել թափանցիկության ու որակավորումների ճանաչման: Europass-ի հաջորդ սերնդի համար, անդամ պետությունները և սոցիալական գործընկերները պետք է պատրաստ լինեն անմիջապես գործելու:

(7) Ներկայիս Europass-ը կփոխարինվի Europass-ով որպես ընդհանուր ապրանքանիշ, որը կապված կլինի եվրոպական CV-ի հետ, ներառյալ՝ Europass շարժունությունը (այլ երկրներում ուսումնառության ժամանակահատվածների համար), Europass Դիպլոմի միջուկը (բարձրագույն կրթության համար), Europass Լեզվի փաթեթը և Europass Վկայագրի միջուկը (մասնագիտական կրթության համար): Վերջիններս կազմելու են Europass նոր փաստաթղթերը, որոնք կարտացոլեն քաղաքացիների որակավորումներն ու կարողությունները:

(8) Եվրոպական CV-ն բազում անգամներ հանվել է Cedefop կայքէջից (www.cedefop.eu.int/transparency/cv.asp):

- Որպեսզի շարժունությունը հասանելի դառնա ՄԿՈՒ ավելի շատ ուսանողների համար, ինստիտուցիոնալ մակարդակում այն պետք է ներառի՝
- ուսանողների, դասախոսների, սոցիալական գործընկերների, ՄԿՈՒ շրջանավարտների համար ուսումնական այցեր և աշխատանքի տեղավորում:
- այլ ՄԿՈՒ համակարգերից հրավիրված դասախոսներ:
- դասընթացներ, որոնք անցակացվում են ոչ մայրենի լեզվով կամ նույն լեզվով, ինչ ուսումնական ծրագրերն են:
- դպրոցների ղեկավարության և կարիքավոր խմբերի համար ֆինանսական խթանիչներ:
- պայմանական շարժունություն, որը ուսանողներին հնարավորություն կտա համագործակցել ՄԿՈՒ ուսանողների հետ համատեղ ծրագրերի շրջանակներում:

Որակի ապահովում. մրցունակության բանալին

2004թ. մայիսին Խորհուրդն ընդունեց Որակի ապահովման համընդհանուր շրջանակը (CQAF), որը ստեղծում է որակի ապահովման գոյություն ունեցող համակարգերի հետ մրցունակ «մեթաշրջանակ» (տես Մաս Գ): ՄԿՈՒ ոլորտում որակի ապահովումը բոլոր եվրոպական երկրների քաղաքական օրակարգում է: Սակայն քչերն են իրականացրել որակի ապահովման համակարգեր (Ավստրիա, Բելգիա, Դանիա, Իռլանդիա և Ռումինիա): Որակի ապահովման օգտագործվող կոնկրետ գործիքները շատ դեպքերում դեռ պարզ չեն, բացի այդ կան որակի և դրա ապահովման տարբեր հայեցակարգեր: Ամենատարածված մեթոդներից են զննումը, համակարգված գնահատումն ու, ինքնագնահատումը, քննությունները և որակի չափորոշիչների կիրառումը, ինչպես ISO 9001, որակավորումներն ու հավատարմագրման գործընթացները:

Իրենց ներդրումների առավելագույն արդյունքը ստանալու համար, ՄԿՈՒ ոլորտում ներգրավված դերակատարների՝ պետական և մասնավոր կազմակերպությունների շահերից է բխում որակի ապահովման մոտեցում որդեգրելը, որին բնորոշ են ուսուցման հստակ պլանները, առանձնահատուկ նպատակները և հաջողության չափանիշները: Սակայն նման մոտեցումները դեռ չեն իրականացվում բոլորի կողմից, իսկ վերապատրաստման բաժինները որակի ապահովման մոտեցում որդեգրելու հարցում զիջում են արտադրության և մարկետինգի բաժիններին:

! ՄԿՈՒ ոլորտում առավել համահունչ և համակարգված որակի ապահովման հասնելու համար կարևոր է, որպեսզի երկրները ստեղծեն Որակի ապահովման համընդհանուր շրջանակ՝ CQAF ու միավորեն իրենց ջանքերը՝ ընդգրկելով որակի ապահովման արտաքին մեխանիզմները և ամրապնդելով գնահատումն ու արձագանքը:

Ոչ ֆորմալ և ներունակ (ինֆորմալ) կրթության ճանաչումը և վավերացումը

Եվրոպական շատ երկրներում գնալով ավելի է կարևորվում կարողությունների գնահատումը: Եվրոպական գրեթե բոլոր երկրներում տիրող այն համոզումը, որ գիտելիքներն ու հմտությունները կարող են ձեռք բերվել ֆորմալ կրթությունից և ուսուցումից անկախ, հանգեցնում է ոչ ֆորմալ ու ներունակ (ինֆորմալ) կրթության արդյունքների ճանաչման քաղաքականությունների մշակման անհրաժեշտությանը: Խորհրդի 2004թ. մայիսի եզրակացություններն ուրվագծում են վերջինիս աջակցող համընդհանուր սկզբունքները (տես Մաս Գ):

Զնայած գնահատման մի շարք մոտեցումների նորարարական բնույթին, նրանք նույն դերն են կատարում, ինչ մյուս թեստային համակարգերը, որոնք ծառայում են որպես անհատների, ուսումնական հաստատությունների և կրթական համակարգերի ուսուցման գործընթացների որակի վերահսկման միջոց:

ԿՈՆԻԲՐԻՍՊԵՆՏՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես ապագայի հաջողության գրավական
 Լիաբոն- Կոպենհագեն- Մաստրիխտ.
 մոբիլիզացում
 2010թ. համար

<p>Ոչ ֆորմալ և ներունակ (ինֆորմալ) կրթության ճանաչումը. զարգացման փուլերը ընտրված երկրներում</p> <p>Փորձարկում և անորոշություն. Գերմանիա, Իտալիա, Ավստրիա և Շվեդիա: Այս երկրները դեռևս փորձարկման փուլում են (տարբեր աստիճանի), բայց ընդունում են այս ոլորտում նախաձեռնությունների անհրաժեշտությունը:</p>
<p>Ի հայտ են գալիս ազգային համակարգեր՝ Ֆրանսիա, Նիդերլանդներ, Նորվեգիա, Պորտուգալիա, Ռումինիա և Իսպանիա: Այս երկրներում «ազգային համակարգերը» կառուցվում են սահմանված իրավական և ինստիտուցիոնալ հիմքի վրա:</p>
<p>Արդեն գոյություն ունեն մշտական համակարգեր՝ Ֆինլանդիա, ՄԹ: Սրանք այն երկրներն են, որտեղ արդեն մշտական համակարգեր են ստեղծվել: Սակայն այս խմբին պատկանելի չի նշանակում, որ այստեղ հետագա քաղաքական զարգացումը բացառված է:</p>
<p>Աղբյուրը՝ Bjørnsvold, 2004a:</p>
<p>Կանադան նախընթաց կրթության ճանաչումը համարում է բարեփոխումների կարևոր բաղադրիչը: Սակայն 2002թ.այն դեռևս նախազգծման փուլում էր: Հատուկ ուշադրություն կդարձվի օտարերկրյա հավատարմագրերի ճանաչմանը (ներգադրողներ):</p>
<p>Ավստրալիայում ոչ ֆորմալ կրթության ճանաչումն արդեն մասամբ իրականացվել է:</p>

Նորվեգիայից և Պորտուգալիայից բացի, համեմատաբար քիչ մարդիկ են այս ճանապարհով որակավորում ձեռք բերել:

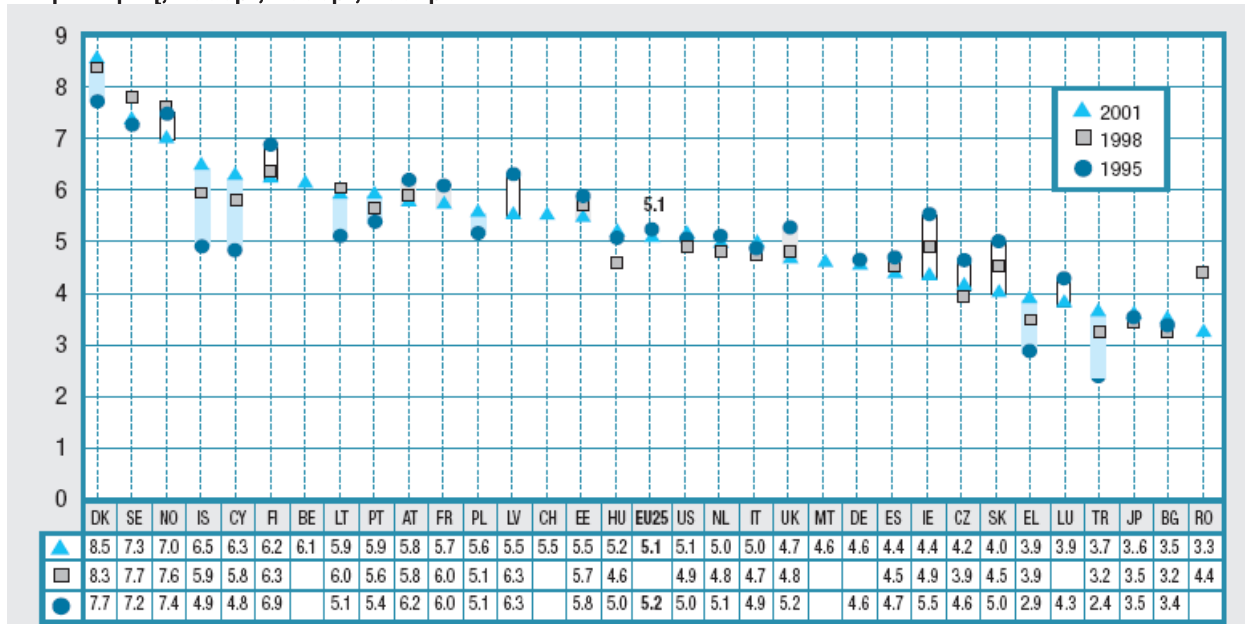
⚠ Եվրոպայում գոյություն ունեն ոչ ֆորմալ կրթության ճանաչման տարբեր մոտեցումներ, սակայն դրանք բոլորն էլ նպատակ ունեն ոչ ֆորմալ և ներունակ (ինֆորմալ) կրթությունը ներառել ՄԿՈՒ ավանդական համակարգերի մեջ: ՄԿՈՒ համակարգերը ոչ ֆորմալ կրթության համար բացելու հետ կապված խնդիրները և զերակայությունները կախված են ՄԿՈՒ ազգային համակարգերի առանձնահատկություններից: Օրինակ՝ երկակի համակարգերը (Գերմանիա և Ավստրիա) չեն ցանկանում ներառել այս ճյուղը, քանի որ այն վտանգի տակ է դնում համակարգի սկզբնական ՄԿՈՒ պարզ բնույթը (Bjørnsvold, 2004b):

Բ2. Ուսուցման ծախսերը և խթանիչները

Երկար ժամանակ է, ինչ քննարկվում է այն հարցը, թե ով պետք է վճարի վերապատրաստումների համար և ինչու: Ակնհայտ լուծումն այն է, որ վերապատրաստման ծախսերը պետք է հոգան նրանք, ովքեր անմիջականորեն շահում են՝ «*cui bono?*»: Սակայն շատ դժվար է կրթության և ուսուցման օգուտն ու շահույթը որոշելը (տես նաև Մաս Բ3): Կրթությունից և ուսուցումից զգալիորեն շահում են մյուսներն ու ավելի լայն տնտեսական և հասարակական նպատակները:

1995թ. և 2001թ միջև ընկած ժամանակահատվածում (ամենաթարմ տվյալներով) կրթությանը և ուսուցմանը հատկացված պետական ծախսերը, որպես ՀՆԱ տոկոսադրույք, շատ երկրներում հաստատուն են դարձել(Աղյուսակ 4)⁹ մոտ 5 %: ԵՄ 25 համաքայլ է ընթանում ԱՄՆ հետ (5.1 %) և զգալիորեն բարձր է ճապոնիայից (3.6 %):

Աղյուսակ 4 Պետական ծախսերը կրթության և ուսուցման բոլոր մակարդակներում՝ ՀՆԱ տոկոսներով, 1995թ., 1998թ., 2001թ.



Աղբյուրը՝ Eurostat - NewCronos տվյալների բազա (վերցված 04.11.04)

Նախնական ու միջնակարգ կրթության և ուսուցման ծախսերը՝ ՀՆԱ տոկոսներով (°), շատ երկրներում հաստատուն են կամ փոքր-ինչ աճել են, բացի Իսպանիայից ու Սլովակիայից, որտեղ ցուցանիշները նվազել են:

Աղյուսակ 6-ը ցույց է տալիս կրթական և ուսումնական հաստատություններին հատկացվող պետական ու մասնավոր ծախսերը ՀՆԱ տոկոսներով, բացի բարձրագույն կրթությունից: Եվրոպական շատ երկրներում ընդհանուր պետական ծախսերը հավասար են Ավստրալիայի, Կանադայի, Հարավային Կորեայի, ԱՄՆ-ի ցուցանիշներին և բարձր են ճապոնիայից:

(9) Տվյալները հասանելի են միայն 1999-2001թթ-ից:

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը և ուսուցումը որպես ապագայի հաջողության գրավական
 Լիսաբոն- Կոպենհագեն- Մաստրիխտ մոբիլիզացում
 2010թ.համար

Աղյուսակ 6 Կրթական և ուսումնական հաստատություններին (բացի բարձրագույն կրթությունից) հատկացվող պետական և մասնավոր ծախսերը OECD երկրներում՝ ՀՆԱ 2001տոկոսներով և 1995թ.-2001թ. փոփոխությունները

Երկիրը	Ընդհանուր պետական ծախսերը		Ընդհանուր մասնավոր ծախսերը				Ընդհանուր պետական և մասնավոր ծախսերը ՀՆԱ %	
	ՀՆԱ %	1995=100	ՀՆԱ %	1995=100	Որից՝ ընդհանուր մասնավոր ծախսերի մեջ այլ մասնավոր միավորների (մեծ մասամբ ձեռնարկությունների) ծախսերի % (i)	Որից՝ ավագ միջնակարգ և հետմիջնակարգ կրթության և ուսուցման համար նախատեսված ծախսերը		
AT	3.8	103	0.1	99	54	3.9	1.4	
BE	4.0	m	0.2	m	m	4.2	2.8	
CZ	2.8	92	0.2	79	32	3.1	1.2	
DK	4.2	126	0.1	114	m	4.3	1.3	
FI	3.7	118	n	m	m	3.7	1.3	
FR	4.0	112	0.2	104	21	4.2	1.5	
DE	2.9	108	0.7	104	91	3.6	1.4	
EL	2.4	134	0.2	m	m	2.7	1.5	
HU	2.8	109	0.2	88	45	3.1	1.2	
IE	2.9	134	0.1	180	m	3.1	0.8	
IT	3.6	110	0.1	m	15	3.7	1.4	
LU	3.6	m	n	m	m	3.6	m	
NL	3.1	130	0.1	102	16	3.3	0.8	
PL	4.0	140	m	m	m	4.0	1.2	
PT	4.2	137	n	178	a	4.2	1.2	
SK	2.6	107	n	187	80	2.7	1.1	
ES	3.0	107	0.2	m	m	3.2	m	
SE	4.3	124	n	89	a	4.3	1.3	
UK	3.4	120	0.5	136	n	3.9	2.6	
IS	5.0	m	0.2	m	m	5.2	1.5	
NO	4.6	107	n	m	m	4.6	1.2	
CH	3.9	107	0.6	m	100	4.5	1.8	
TR	2.5	166	m	m	m	2.5	0.7	
AU	3.6	139	0.7	152	22	4.3	1.0	
CA	3.1	99	0.3	128	54	3.4	m	
JP	2.7	105	0.2	107	11	2.9	0.9	
KR	3.5	m	1.0	m	13	4.6	1.4	
US	3.8	126	0.5	134	n	4.1	1.0	
mean (ii)	3.5	119	0.3	124	30	3.8	1.3	

Երկրի անվանման շուրջ կամ վերևում ստվերացված դաշտը նշանակում է՝
 (i) տարբերությունը մինչև 100, (մասնավոր) կենցաղային ծախսեր
 (ii) այն երկրների միջին ցուցանիշները, որոնց վերաբերյալ տվյալները հասանելի են a=չհամապատասխանող տվյալներ, m=ոչ հասանելի տվյալներ, n= չափն աննշան է կամ զրոյական
 Աղբյուրը՝ OECD, Հայացք կրթությանը, 2004թ. (Աղյուսակներ F2.1c, F2.2, F3.2a): Թվերի վերաբերյալ տեղեկությունները համար այս փաստաթուղթը

Ընդհանուր մասնավոր ծախսերը, ներառյալ՝ մասնավոր կենցաղային ծախսերը (ԱՄՆ՝ 0.5 %, Հարավային Կորեա՝ 1.0 %, Ավստրալիա՝ 0.7 %) շատ ավելի ցածր են Եվրոպայում, բացառությամբ Գերմանիայի և ՄԹ: Եթե հաշվի առնվեն վերապատրաստումների համար ձեռնարկությունների կատարած ծախսերը, միայն Չեխիայի Հանրապետությունը, Գերմանիան, Հունգարիան, Ավստրիան և Սլովակիան ունեն միջինից բարձր ցուցանիշներ:

Եվրոպական և միջազգային մակարդակներում նախնական ՄԿՈՒ-ին հատկացված ծախսերի վերաբերյալ քիչ տեղեկություններ կան, հետևաբար անհրաժեշտ է անհապաղ ուղղել այս իրավիճակը: Գործատուներն աշկերտությանը ֆինանսավորում են անմիջականորեն կամ հավաքական ֆոնդերի միջոցով՝ Դանիայում, Գերմանիայում, Ֆրանսիայում և Ավստրիայում: Նիդերլանդներում, Ֆինլանդիայում և Շվեդիայում աշկերտության համար նախատեսված ֆոնդերի մեծ մասը հատկացվում է կառավարության կողմից: Նախնական ՄԿՈՒ-ի ֆինանսավորումը շարունակում է մնալ մեծամասամբ ներդրումներից կախված, չնայած այնպիսի նորարարությունների առկայությանը, ինչպիսիք են արդյունքի վրա հիմնված ֆինանսավորումը կամ վերապատրաստման հավաստագրերը:

Եվրոպական մակարդակում շարունակական մասնագիտական ուսուցման (CVT) համար ձեռնարկության հատկացրած ծախսերի վերաբերյալ ամենաթարմ համեմատական տվյալները վերաբերում են 1999թ. (CVTS2) և ցույց են տալիս, որ ԵՄ15 մակարդակում ծախսերը կազմում են մոտ 1 % ՀՆԱ: Տարբեր երկրներում ծախսերը խիստ տարբեր են՝ Ռումինիայում 0.3 %-ից մինչև 3.6 % ՄԹ-ում: Բացառությամբ Հունաստանի, շարունակական մասնագիտական կրթության հատկացված ծախսերը, որպես աշխատանքային ծախսերի տոկոսադրույք, աճել է 1993թ. (CVTS1, 1993թ.) և 1999թ. միջև ընկած ժամանակահատվածում: Այս աճն առավելապես ակնհայտ էր Դանիայում, Իռլանդիայում, Իտալիայում, Նիդերլանդներում և ՄԹ-ում:

Երկրները միջոցներ են ձեռնարկել շարունակական ուսուցման համար խթանիչների ապահովման համար: Առանձնացվում է անհատներին ուղղված երեք հիմնական տեսակի միջոցառում. ֆինանսական խթանիչներ, որոնք խթանում են մասնակցությունը կրթության մեջ, ծրագրերի ուղղորդման բևեռում աշխատող մեծահասակների անհատական կարիքների վրա, սովորող մեծահասակների համար խորհրդատվության և կողմնորոշման ծառայությունների տրամադրում: Կրթության բնագավառում ձեռնարկությունների ներդրումները խթանող միջոցառումները պետք է ֆինանսական բնույթ ունենան, ինչպիսիք են՝ հարկային խթանիչները և վերապատրաստումների համար դրամաշնորհները կամ աշխատողներին վերապատրաստելու պարտավորությունները: Միայն սակավաթիվ երկրներում է արձանագրվել ձեռնարկությունների համար աջակցության և խորհրդատվական ծառայությունների ստեղծման փաստը:

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ – ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ մոբիլիտացիոն
2010թ. համար

Անհատների համար նախատեսված շարունակական մասնագիտական ուսուցման (CVT) միջոցառումների օրինակներ	
Ավստրիա	հարկային խթանիչներ աշխատողների համար, տարածաշրջանային առևտրի պալատի կողմից տրամադրվող կոնկրետ գումար՝ կրթական արձակուրդի/ հավաստագրերի ֆինանսավորման համար:
Էստոնիա	մեծահասակների համար խորհրդատվական համակարգի ստեղծում. համալսարանները պարտավորվել են մշակել նախկին աշխատանքային փորձը և ուսումնառությունը զրանցող համակարգ:
Ֆրանսիա	յուրաքանչյուր աշխատողի անհատական ուսուցման իրավունք, որը կարող է պահպանվել առավելագույնը 6 տարի:
Ձեռնարկությունների համար նախատեսված շարունակական մասնագիտական ուսուցման (CVT) միջոցառումների օրինակներ	
Բուլղարիա	գործատուների համար ֆինանսական խթանիչների սխեմա, որի նպատակն է պահպանել/ հզորացնել աշխատողների մասնագիտական որակավորումը:
Չունգարիա	աշխատողների վերապատրաստման համար նախատեսված դրամաշնորհներ՝ աշխատանքի ավելի բարձր մակարդակ ապահովելու համար:
Ռումինիա	շարունակական ուսուցման ապահովումը խթանելու համար վերապատրաստումների նպատակով գործատուների ծախսերի մինչև 50 % կարող է հատուցվել գործազրկության ֆոնդի կողմից՝ որոշակի պայմանների առկայության դեպքում:
Իսպանիա	նոր CVT ֆինանսավորման մոդել, որը ՓՄՁ-ների համար հեշտացնում է վերապատրաստումների մեջ ընդգրկվելը, պարզեցնում և արագացնում է վարչական ընթացակարգերը, համաֆինանսավորում համակարգերը:
Աղբյուրը՝ Մաստրիխտի ուսումնասիրություն, 2004թ. (երկրի հաշվետվություններ):	

Շատ երկրներ մտահոգված են ՄԿՈՒ ոլորտի անարդյունավետությամբ, իսկ մի քանիսը նախատեսում կամ իրականացրել են արդյունավետության ամրապնդման միջոցառումներ: Մոտեցումները հետևյալն են՝

- կառավարման բարեփոխումներ,
- ՄԿՈՒ զարգացման գործում սոցիալական գործընկերների ներգրավում (օրինակ՝ աջակցել ուսուցման որակը բարելավելու հարցում կամ ամրապնդել աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանությունը),
- խթանիչների միջոցով, օրինակ՝ հարկերից ազատում, ձեռնարկությունների և անհատների մասնավոր ներդրումների խթանում: Վերջինիս նպատակն է հարստացնել կրթության և ուսուցման բյուջեն, իսկ օգտագործողներին ստիպել իրենց կարիքների նկատմամբ ավելի ուշադիր լինել,
- մասնակցության պարտադիր կամ ինքնակամ հիմունքներով ֆոնդերի ստեղծում, որոնք հիմնված կլինեն կոլեկտիվ համաձայնության կամ օրենքի վրա,
- հարմարությունների համատեղ օգտագործում, դպրոցների համագործակցություն կամ միավորում, «վերապատրաստման խմբեր» ստեղծում:



Չնայած աշխատուժի հմտությունները և կարողությունները կարևոր են ձեռնարկության արտադրողականության համար, վերապատրաստումներին հատկացված ծախսերը հաճախ ներդրում չեն համարվում: Ծախսերը կաճեն, եթե ՄԿՈՒ-ն իր լիարժեք դերը կատարի լիսաբոնյան նպատակներն իրագործելիս: Կառավարությունները, ձեռնարկությունները, սոցիալական գործընկերները և բոլոր անհատները պետք է ընդունեն իրենց պատասխանատվությունը՝ մարդկային կապիտալին հատկացվող ներդրումների չափն ու արդյունավետությունը բարձրացնելու գործում: Եվրոպական և ազգային բյուջեները պետք է արտացոլեն լիսաբոնյան ռազմավարության գերակայությունները, ներառյալ կրթությունը և ուսուցումը,՝ տնտեսական մրցունակությունը խթանելու համար (Kok, 2004թ., p. 33):

Բ3. Տնտեսական ցուցանիշները. կրթության և ուսուցման դերը

Մարդկային կապիտալը, որը ստեղծվում է կրթության, ուսուցման, փորձի և ոչ ֆորմալ կրթության շնորհիվ, կարևոր դրական ազդեցություն է ունենում տնտեսական զարգացման վրա: Բացի նյութական առավելություններից, ինչպիսիք են՝ կայուն տնտեսական աճի խթանումը, արտադրողականությունը և եկամուտները, կան նաև ոչ նյութականները՝ հասարակության առավել միասնականությունը, հանցագործության նվազումը, առողջության ամրապնդումն ու ծնելիության աճը: Սակայն ոչ բոլորն են գիտակցում այս առավելությունները:

Մարդկային կապիտալը որպես տնտեսական աճի գրավական

Բազմաթիվ հետազոտություններում⁽¹⁰⁾ կրթության և ուսուցման ոլորտում ներդրումների ու հմտությունների ձեռք բերումը համարվում են տնտեսական բարեկեցության գլխավոր նախապայմաններ: Ուիլսոնը (2004թ.) համառոտ ներկայացնում է հմտությունների և որակավորումների ազդեցությունը⁽¹¹⁾ ազգային եկամուտների վրա: «Ընդհանուր առմամբ, աճի այս մոդելները ցույց են տալիս, որ բարձրագույն կրթության ոլորտի ներդրումները կարևոր ազդեցություն են ունեցել ազգային եկամուտների աճի վրա: Կան ծանրակշիռ ապացույցներ, որ դպրոցի գրանցման ցուցանիշների մեկ տոկոսի աճը հանգեցրել է մեկ շնչի համար 1-3% ՀՆԱ աճի: Միջնակարգ կրթության ևս մեկ լրացուցիչ տարին, որը ավելացնում է մարդկային կապիտալը [...], ապահովել է յուրաքանչյուր տարի ավելի քան մեկ տոկոս տնտեսական աճ:

IALS տվյալների վրա հիմնված վերջերս իրականացված ուսումնասիրությունը (Coulombe et al., 2004թ.) եզրակացրեց, որ գրագիտության 1 % աճը կապված է աշխատանքի արտադրողականության 2.5 % աճի և մեկ շնչին բաժին ընկնող ՀՆԱ 1.5 % աճի հետ:

(10) Այս օրինակները վերցված են Cedepop-ի երրորդ ուսումնասիրության հաշվետվությունից (Descy and Tessaring, 2005թ.), որը ներկայացնում է կրթության և ուսուցման ազդեցությունների և առավելությունների մանրամասն քննարկումները:

(11) Ուիլսոնի կողմից ներկայացված տոկոսադրույքները վերաբերում են աճի տոկոսային ցուցանիշներին:



Արդյունքները ցույց են տալիս, որ տնտեսական աճը զգալիորեն չի ամրապնդվի, եթե ներդրումները սահմանափակվեն միայն էլիտար խմբերով: Գրագիտության ընդհանուր մակարդակի և հիմնական հմտությունների բարելավումը հանգեցնում է խոշոր տնտեսական ձեռքբերումների: Ցածր գրագիտության տեր մարդկանց ուղղված ծրագրերի մեջ ներդրումներն արդարացված են, ոչ միայն հավասարության, այլև տնտեսական նկատառումներկից ելնելով: Մասնագիտական կրթությունը կարևոր դեր ունի հիմնական հմտությունների ձեռք բերման գործում:

Ձեռնարկության արտադրողականությունը և ուսուցման ոլորտի ներդրումները

Մասնագիտական կրթության՝ և՛ նախնական, և՛ շարունակական, ոլորտում ներդրումները բերում են ձեռնարկությունների համար զգալի ձեռքբերումներ (Hansson and Wagner, 2004թ.)՝ արտադրողականության, շահութաբերության, շուկայում մասնաբաժնի, արժեթղթերի շուկայում արժեքի և մրցունակության տեսանկյունից: Նման դեպքեր են արձանագրվել Ֆրանսիայում, Իռլանդիայում, Նիդերլանդներում, Շվեդիայում, ՄԹ-ում և ԱՄՆ-ում: Ձեռնարկությունները գնալով ավելի շատ են ֆինանսավորում ուսուցման բոլոր տեսակները՝ ընդհանուր և հատուկ:

Սակայն ուսուցման ապահովումը սերտորեն կապված է ձեռնարկության չափերի հետ: Չնայած ԵՄ-ում գյուղատնտեսության ոլորտից դուրս ՓՄՁ-ներում ներգրավված են աշխատողների մոտ 2/3 - ը, ՓՄՁ-ների կողմից ուսուցման համար հատկացված ներդրումները սովորաբար շատ ավելի ցածր են՝ մեծ ձեռնարկությունների համեմատությամբ: Տեղական և տարածաշրջանային մակարդակում վերապատրաստման ցանցերը և գործընկերությունները, հեռավար ուսուցումը և հարկային խթանիչները կարող են նպաստել ՓՄՁ-ների կողմից վերապատրաստումների համար հատկացվող ներդրումների բարելավմանը: Ձեռնարկատիրության վերաբերյալ վերապատրաստումները կարող են նաև նվազեցնել ձեռնարկատիրություն սկսելու ձախողումները և նպաստել աշխատատեղերի ստեղծմանը (տես Մաս Բ7):

Կրթությունից և ուսուցումից ստացված անհատների օգուտը

Կրթության և ուսուցման արդյունքում ստացած անհատների օգուտների ուսումնասիրման արդյունքները ցույց են տալիս, որ շատ երկրներում մարդկային կապիտալին հատկացված ներդրումների փոխհատուցումն ավելի բարձր է, քան ֆիզիկական կապիտալին հատկացված ներդրումներինը: Մարդկային կապիտալի մեջ ներդրումներ կատարելը միջին կարողությունների տեր մարդու համար հարստություն կուտակելու հարմար ճանապարհ է» (OECD, 2003թ., էջ160): Ավագ միջնակարգ ու բարձրագույն կրթության և ուսուցման փոխհատուցման անհատական տոկոսադրույքները շատ երկրներում տատանվում են 10-15 % միջև: Դրամական փոխհատուցումից բացի, հմտություններ ունեցողներն ավելի շատ են մասնակցում աշխատաշուկայում, և գործազրկությունը նրանց ավելի քիչ է սպառնում: Կրթությունը, ուսուցումը և հմտությունները կապվում են նաև ավելի լավ կյանքի, աշխատանքի ու հասարակական կարգավիճակի հետ:



Կրթությունից և ուսուցումից ստացված օգուտները մարդկանց համար իսկական խթանիչներ են ավելի լավ հմտություններ ու որակավորումներ ձեռք բերելու, իսկ կառավարությունների և ձեռնարկությունների համար՝ կրթության և ուսուցման ոլորտում ներդրումները մեծացնելու համար: Խորհրդատվության և կողմնորոշման մեջ ներգրավված դասախոսները, վերապատրաստողներն ու սոցիալական գործընկերները պետք է նպաստեն բարելավել անհատների և ձեռնարկությունների այս օգուտների վերաբերյալ տեղեկացվածության ամրապնդմանը:

Բ4. Հասարակության միասնականությունը և մարդկանց ռիսկային խմբերը

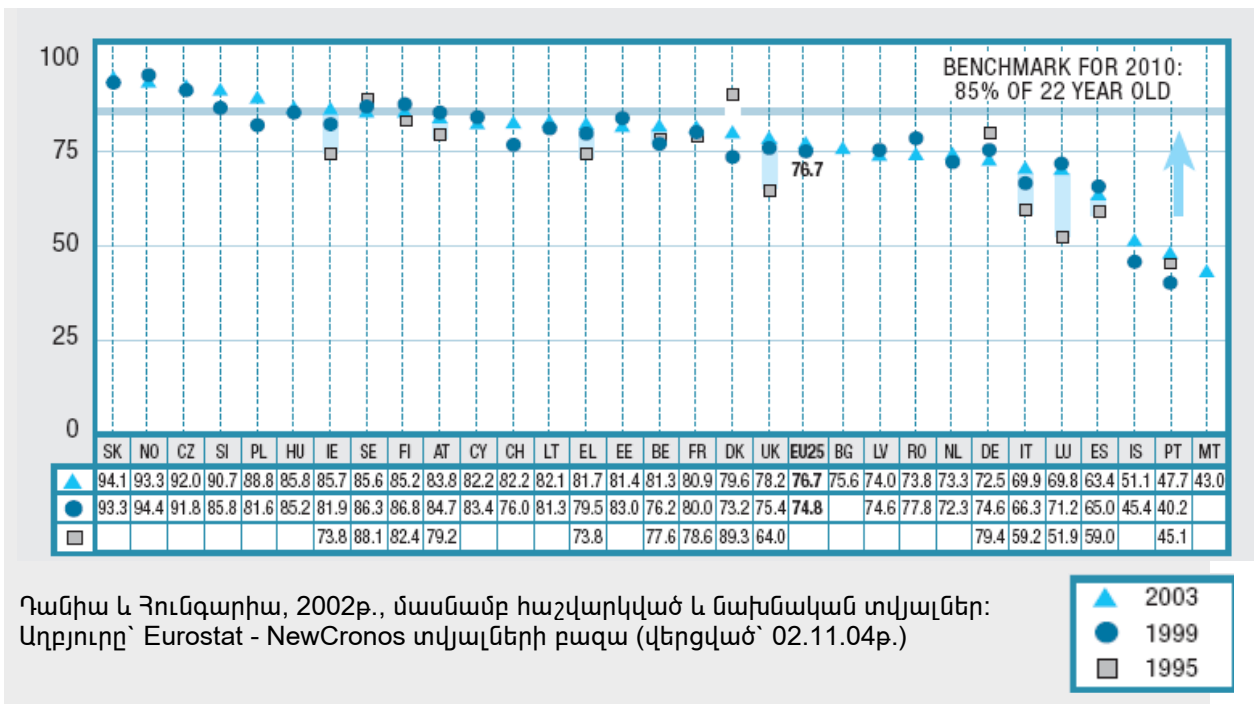
Ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցող երիտասարդներ

ԵՄ25 բնակչության գրեթե 1/3 -ը չի ավարտել ավագ միջնակարգ կրթությունն ու ուսուցումը: Շատ անդամ երկրներում ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողների թիվն էականորեն ավելի բարձր է, քան ԱՄՆ-ում: Միայն Չեխիայի Հանրապետությունում, Էստոնիայում, Լիտվայում և Սլովակիայում կան ԱՄՆ-ի հետ հավասար թվով ցածր հմտություններ ունեցողներ: Դանիայի, Գերմանիայի, Շվեդիայի և ՄԹ-ի ցուցանիշները 20 %-ից ցածր են: Ցածր արտադրողականություն ունեցող երկրները՝ 50 %-ից բարձր ցուցանիշներով, ներառում են Իսպանիան, Իտալիան, Մալթան և Պորտուգալիան (տես Աղյուսակ Ա1 Հավելվածում):

2003թ. Խորհուրդը սահմանեց հենամիշ, որի համաձայն, մինչև 2010թ. առնվազը ավագ միջնակարգ կրթությունը և ուսուցումն ավարտած 22 տարեկանների միջին թիվն ամբողջ ԵՄ տարածքում չպետք է ցածր լինի 85 %-ից: Վիճակագրական պատճառներից ելնելով՝ «20-24 տարիքային խումբն» այստեղ օգտագործվում է առաջընթացը վերահսկելու համար:

Աղյուսակ 5-ը ցույց է տալիս, որ 2003թ. ԵՄ25-ում 20-24 տարեկանների մոտ 77 % ձեռք է բերել ավագ միջնակարգ կամ ավելի բարձր կրթական մակարդակ: Կարելի է առանձնացնել երկրների երկու խումբ. այնպիսիք, որոնք հասել են 85%⁽¹²⁾ հենամիշի, դրանք են՝ Չեխիայի Հանրապետությունը, Ֆինլանդիան, Հունգարիան, Իռլանդիան, Նորվեգիան, Լեհաստանը, Սլովենիան, Սլովակիան և Շվեդիան, և այնպիսիք, որոնք հենամիշից շատ ավելի ցածր են (70 %-ից ցածր)՝ Իսպանիան, Իտալիան, Լյուքսեմբուրգը, Մալթան, Պորտուգալիան (և ԵՄ-ից դուրս՝ նաև Իսլանդիան):

Աղյուսակ 5 Առնվազը միջնակարգ կրթություն ունեցող 20-24 տարեկան բնակչությունը (ISCED 3-6), 1995թ., 1999թ., 2003թ. (%)



(12) Նախապես հենամիշ էր սահմանվել 22 տարեկանը, սեռ ծանոթագրությունը վերևում:

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ – ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ. մոբիլիզացում
2010թ. համար

1999թ-2003թ. ժամանակահատվածում կրթության ձեռք բերման ցուցանիշները նվազեցին մի շարք երկրներում⁽¹³⁾, այդ թվում՝ Գերմանիայում (74.6-ից՝ 72.5 %) և Ռումինիայում (77.8 –ից՝ 73.8 %):

Որոշ նոր անդամ պետություններում կրթության և ուսուցման որակը բավարար չէ, և նրանց առջև ծառայել են իրենց ՄԿՈՒ համակարգերն արդիականացնելու հետ կապված առանձնահատուկ մարտահրավերներ: Այնուամենայնիվ, մինչև 2010թ. հնարավոր է հասնել հենանիշին, եթե երկրները չթուլացնեն իրենց ջանքերը:



Այն երկրները, որոնք ունեն կրթության ձեռք բերման նվազող կամ միջինից ցածր ցուցանիշներ, պետք է ավելի շատ ջանքեր գործադրեն՝ երիտասարդ սերունդների համար բարձր որակի մասնագիտական կրթություն և ուսուցում ապահովելու նպատակով, ինչպես նաև միջոցներ ձեռնարկեն՝ վերջիններիս կողմից առնվազն ավագ միջնակարգ կրթություն ձեռք բերումը խթանելու համար:

Ինչպես երևում է երկրների օրինակից (տես Հավելված 1), ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողների հետ կապված քաղաքականության մշակման նախաձեռնությունները բնութագրվում են հետևյալ առանձնահատկություններով՝

- շեշտը հիմնական հմտությունների վրա դնելը, ինչպես գրագիտությունը, և ոչ թե պարզապես աշխատանքի հետ կապված առանձնահատուկ հմտությունները,
- գործընկերության մոդելները. աշխատանք է տարվում ահագանգելու, որ դա շատերի խնդիրն է, և բոլորի պարտավորությունն է լուծել ու վստահության միջավայր ստեղծելը,
- դպրոցը ժամանակից շուտ լքողների և ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողների մանրակրկիտ վերլուծություն՝ նպատակաուղղված քաղաքականություններ մշակելու նպատակով,
- տարբեր տեսակի խթանիչների կիրառում,
- հստակ կողմնորոշում:

Դպրոցը ժամանակից շուտ լքողներ. ոչ միայն եվրոպական երևույթ

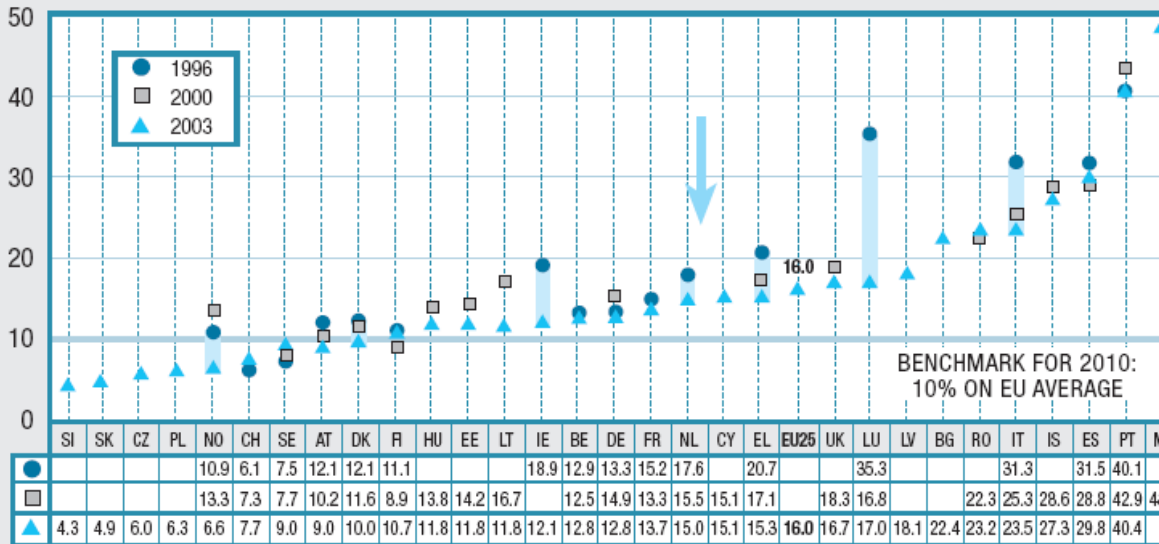
Ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողները հիմնականում այն մարդիկ են, ովքեր դպրոցից ժամանակից շուտ են հեռացել կամ դուրս են մնացել պարտադիր կրթությունից և կամ ուսուցումից հետո: Դպրոցը ժամանակից շուտ լքողների թիվը նվազեցնելը կարևոր մոտեցում է՝ բնակչության հմտությունները, նրանց զբաղվածությունը ցուցանիշները բարելավելու, ինչպես նաև հասարակության միասնականությունը խթանելու համար: Հստակ կապ կա դպրոցից հեռանալու և ՄԿՈՒ ապահովման միջև: ՄԿՈՒ մասնակցության բարձր ցուցանիշներ ունեցող եվրոպական երկրներից շատերում արձանագրվել են դպրոցը ժամանակից շուտ լքողների ցածր ցուցանիշներ: Սակայն որոշ երկրներում նկատվում է ավագ միջնակարգ կրթությունը չավարտող երիտասարդների թվի աճ:

2003թ. Խորհուրդը ԵՄ-ում մինչև 2010թ. դպրոցը ժամանակից շուտ լքողների թվի նվազեցման հենանիշ սահմանեց 10 %: 2003թ. ԵՄ25-ում այդ ցուցանիշը 16 % էր (Ադյուսակ 6): Այս հենանիշին հնարավոր է հասնել, և մի շարք երկրների դա արդեն հաջողվել է (Չեխիայի Հանրապետություն, Դանիա, Ավստրիա, Լեհաստան, Սլովենիա, Սլովակիա, Շվեդիա):

(13) Սակայն ժամանակի ընթացքում համեմատությունը թերի է, քանի որ 1999թ. սկսած որոշ երկրներ փոխել են սահմանումները և տվյալների հավաքագրման մեթոդները:

Սակայն Իսպանիայում, Իտալիայում, Մալթայում, Պորտուգալիայում (և ԵՄ-ից դուրս՝ Բուլղարիայում, Իսլանդիայում և Ռումինիայում) արձանագրվել է հեռանալի կրկնակի բարձր ցուցանիշ: Երկրներից շատերում զգալիորեն նվազել է դպրոցը ժամանակից շուտ լքողների թիվը, հատկապես Էստոնիայում, Հունաստանում, Իռլանդիայում, Իտալիայում, Լատվիայում, Լյուքսեմբուրգում և Նորվեգիայում, մինչդեռ Բելգիայում, Իսպանիայում, Ֆրանսիայում, Լյուքսեմբուրգում, Ֆինլանդիայում, Շվեդիայում և (ԵՄ-ից դուրս) Ռումինիայում դուրս մնացողների թիվն աճել է:

Աղյուսակ 6 Եվրոպայում դպրոցը ժամանակից շուտ լքողները (°) 1996թ., 2000թ., 2003թ. (%)



(ա) ISCED 0-2 որպես կրթյան և ուսուցման ամենաբարձր մակարդակ ունեցող 18- 24 տարեկան մարդիկ, ովքեր հայտարարել են, որ կրթություն կամ ուսուցում չեն ստացել հետազոտությանը նախորդած 4 շաբաթվա ընթացքում:
 NB: մասամբ Eurostat-ի կողմից հաշվարկված, մի շարք երկրների տվյալներում ժամանակային խզում կա 1999թ., 2000թ. և 2003թ. (տես Eurostat տեղեկատվությունը): Աղբյուրը՝ Eurostat - NewCronos տվյալների բազա - Կառուցվածքային ցուցանիշներ –Հասարակական միասնականություն (վերցված 04.11.04):

Միայն Եվրոպայում չէ, որ արձանագրվել են դուրս մնացածների բարձր ցուցանիշներ: Ութ կանադացի երիտասարդներից մեկը միջնակարգ դպրոցը չի ավարտում (Կանադայի Կառավարություն, 2002ա): ԱՄՆ-ում 2001թ. պաշտոնական տեղեկությունների համաձայն, դուրս մնացածների թիվը մոտ 11 % էր, չնայած միջնակարգ դպրոցի վկայական չստացած սովորողների թիվը շատ ավելի բարձր էր՝ ավելի քան 20 % (NAVE, 2004թ.):

❗ Եվրոպական երկրներից շատերն ունեն դպրոցը ժամանակից շուտ լքողների թիվը նվազեցնելու քաղաքականություններ (Եվրոպական Հանձնաժողով, 2004c): Միջոցառումները տարբեր են՝ սկսած դպրոցների, ձեռնարկությունների և տարածաշրջանների միջև ընդլայնված համագործակցությունից (Գերմանիա և Նիդերլանդներ) մինչև դասավանդման առավել ճկուն մեթոդները և աշակերտների էլ ավելի անհատականացված կողմնորոշումը, ինչպես Ֆրանսիայում, Լյուքսեմբուրգում և Ավստրիայում: Սակայն դպրոցից ժամանակից շուտ հեռացողների ավելի բարձր ցուցանիշներ ունեցող երկրները պետք է զգալիորեն ավելացնեն իրենց ջանքերը: Իսկ այն երկրները, որտեղ ցուցանիշներն անցած տարիների ընթացքում աճել են, պետք է քայլեր ձեռնարկեն իրադրությունը շտկելու համար: Ինչպես ցույց է տրված Մաս Ա1-ում, մասնագիտական հոսքերի հզորացումը կարող է օգնել կանխել կամ նվազեցնել դպրոցը ժամանակից շուտ լքելու դեպքերը:

ԿՈՆԻԲՐԻՍՊԵՆՏՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ, մոբիլիզացում
2010թ. համար

Կարիքավոր այլ խմբեր . նպատակաուղղված միջոցառումների անհրաժեշտությունը

Կրթությունը և ուսուցումը կարող են օգնել կանխել կամ վերացնել հասարակությունից օտարվելը: Դպրոցը լքողներից և ցածր մակարդակի հիմնական հմտություններ ունեցողներից բացի, օտարման վտանգի առջև կանգնած խմբերի մեջ են մտնում կանայք (կանացի զբաղվածության ցածր ցուցանիշներ ունեցող ոլորտներում և աշխատաշուկա վերադարձողները), երկարաժամկետ գործազուրկները, վտարանդիները, ազգային փոքրամասնություններն ու արդյունաբերության վերակազմակերպման արդյունքում հետ մնացածները, տարեց աշխատողները և աշխատանքի անցնելու հետ կապված դժվարություն ունեցող երիտասարդները: Այս խմբերի համար անհրաժեշտ է ձեռնարկել նպատակաուղղված և միասնական քայլեր, հատկապես տեղական ու տարածաշրջանային մակարդակներում: ԵՄ25-ում 8.6 միլիոն աշխատանքային տարիքի կանայք վարձատրվող զբաղվածություն չունեն, չնայած ցանկանում են աշխատել: 9.8 միլիոն գործազուրկ կանանց թիվը՝ կիրառություն չգտած կին աշխատուժի հետ միասին բավական մեծ է (¹⁴): Կանանց և տղամարդկանց աշխատաշուկայում մասնակցության և գործազրկության ցուցանիշների տարբերությունը հսկայակ է (Աղյուսակ 7): Սակայն, ինչպես և տղամարդկանց համար, կրթության բարձր մակարդակ ունեցող կանանց հնարավորությունները շատ ավելին են, քան ավագ միջնակարգ կամ ավելի ցածր կրթություն ունեցողներինը:

Աղյուսակ 7 Զբաղվածության և գործազրկության ցուցանիշները ըստ սեռի և կրթության, ԵՄ25, 2003թ. (%)

15-64 տարեկան բնակչության ստացած կրթությունը				
	Ցածր (ISCED 0-2)	Միջին (ISCED 3-4)	Բարձր (ISCED 5-6)	Ընդհանուր
<i>Զբաղվածության ցուցանիշները</i>				
Կանայք	24.3	55.8	74.5	43.4
Տղամարդիկ	45.1	68.0	78.4	59.9
<i>Գործազրկության ցուցանիշները</i>				
Կանայք	14.1	10.4	5.6	9.9
Տղամարդիկ	11.0	8.9	4.4	8.4

Աղբյուրը՝ Eurostat - NewCronos տվյալների բազա (վերցված 12.11.04):

2002թ. ոչ ԵՄ ազգերի գործազրկության ցուցանիշները կրկնակի անգամ բարձր էին, քան ԵՄ ազգություններինը: Կոկի հաշվետվությունը (2003թ.), որպես գլխավոր պատճառ առանձնացնում է ոչ համապատասխան կամ ցածր մակարդակի հմտությունները, ինչպես նաև մշակութային և լեզվական դժվարությունները:

Արդեն ձեռնարկված միջոցառումներից են արտասահմանում ֆորմալ և ոչ ֆորմալ ճանապարհով ձեռք բերված հմտությունների ու կարողությունների ճանաչումը (Կանադայի ՄԿՈՒ ռազմավարության գլխավոր հատկանիշը), միավորման նպատակաուղղված գործողությունները, ներառյալ կողմնորոշումը, լեզվի դասընթացները և կրթության ու ուսուցման ապահովումը (նախընտրելի է աշխատատեղում):

(14) Ընդլայնված Եվրոպական Միությունում հասարակական քաղաքականության հեռանկարներով զբաղվող Աշխատանքային խմբի հաշվետվո

ւթյունը, 2004թ.:

Այնուամենայնիվ, հաշվի առնելով ժողովրդագրական փոփոխությունները, դրանք պետք է զգալիորեն ամրապնդվեն և համապատասխանեցվեն աշխատաշուկայի, անհատական ու հասարակական կարիքներին:

Արդյունաբերական վերակառուցման հետևանքով հետ մնացած մարդկանց հաճախ օգնության են գալիս ESF կամ ERDF կողմից ֆինանսավորվող միջոցառումները: Լեհաստանը ածխահանության ոլորտում նախաձեռնել է մի շարք միջոցառումներ, որոնց նպատակն է բարելավել մասնագիտական շարժունությունը, աշխատեղերի ստեղծումը, վերապատրաստումները, կողմնորոշումը և խորհրդատվությունը, ինչպես նաև նպաստել աշխատեղերի ստեղծմանը՝ ՓՄՁ-ների զարգացման միջոցով: Նմանատիպ միջոցառումների թիրախում հայտնվեցին նաև երկարաժամկետ գործազուրկները, որոնց հնտությունները հնացել և այլևս պիտանի չէին աշխատաշուկայի համար: Որպես Զբաղվածության եվրոպական ռազմավարության մաս, իրականացվեցին նաև մի շարք միջոցառումներ՝ երկարաժամկետ գործազրկությունը կանխելու կամ վերացնելու նպատակով:

Բազմաթիվ նախաձեռնություններ տարեց աշխատողներին վերապատրաստման հնարավորություններ են ընձեռում, սակայն հարատև կրթության ազգային պլաններում կառուցողական ռազմավարություններ չեն արձանագրվել: Վաղ թոշակի անցնելու նախագծերի և թոշակի անցնելու տարիքը բարձրացնելու դեմ քաղաքականություններից բացի, նախաձեռնությունները պետք է նպատակ ունենան աշխատաշուկայի վերափոխել այնպես, որ տարեց աշխատողները հնարավորություն ունենան շարունակել աշխատել: 1998թ.-ից ի վեր Ֆինլանդիան իրականացրել է տարեց աշխատողների զբաղվածության ամրապնդման և աշխատանքային միջավայրի վերափոխման ռազմավարություն:

❗ Նպատակաուղղված միջոցառումներ են անհրաժեշտ կարիքավոր խմբերի շահագրգռվածության, նախնական և շարունակական կրթության ու ուսուցման մասնակցության բարելավման, նրանց հնտությունների և կարողությունների ճանաչման, աշխատաշուկայում ու հասարակության մեջ ներգրավելու կամ պահելու համար: Կրթությունը և ուսուցումը կարևոր է հասարակական միասնականության համար: Սակայն դրանք հասարակական միասնականության գլխավոր առանձնահատկությունների վրա, այն է՝ քաղաքական, հասարակական և մշակութային մասնակցություն և այլն, ազդում են անուղղակիորեն՝ աղքատության նվազեցման ու հասարակական նպատակների գիտակցության ամրապնդման միջոցով: Որպես նախապայման, հասարակական միասնականության և քաղաքացիության համար կարևոր արժեքները պետք է հանդիսանան կրթության և ուսուցման ծրագրերի անբաժանելի մասը:

<p>Մաստրիխտի ուսումնասիրությունը (2004թ.) առանձնացնում է նախաձեռնությունների չորս տեսակ՝ 1. Աշխատաշուկայի և զբաղվածության հետ կապված միջոցառումներ: Վերապատրաստման քաղաքացիական ունեցող ակտիվ աշխատաշուկայի քաղաքականություններ, մարդկային ռեսուրսների քաղաքականություններ, աշխատավարձ և թոշակներ՝ Ավստրիա, Բելգիա, Զեխիայի Հանրապետություն, Դանիա, Գերմանիա, Լիխտենշտայն, Հունաստան և ՄԹ (նախատեսված):</p>
<p>2. Տարեց աշխատողների համար վերապատրաստումների ապահովում: Նրանց ոչ ֆորմալ և ներունակ կրթության ճանաչում, որակավորումների ծրագրեր, երկրորդ հնարավորության դպրոցներ, ձեռնարկությունների վերապատրաստումներ, սոցիալական գործընկերների ներգրավում՝ Բելգիա, Հունաստան, Ֆրանսիա, Իռլանդիա, Նիդերլանդներ, Ավստրիա, Ֆինլանդիա:</p>
<p>3. Հարատև կրթության ապահովում՝ ակտիվ մնալու համար: Ինտերնետից օգտվելու հնարավորություն, համակարգչային գրագիտություն, մեծահասակների կրթություն, ակտիվ ծերության նախաձեռնություններ, հեռավար և էլեկտրոնային ուսուցում՝ Ավստրիա, Զեխիայի Հանրապետություն, Էստոնիա, Իտալիա, Լատվիա, Լիխտենշտայն և Շվեդիա:</p>

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ–ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ–ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ, մոբիլիզացում
2010թ. համար

Բ5. Կրթական հնարավորությունները և կողմնորոշումը ցկյանս կրթության ոլորտում

ՄԿՈՒ - ն պետք է ապահովի մասնակիցների բազմազան խմբեր: Այն պետք է ծառայի թիրախային նոր խմբերի, ինչպիսիք են տարեց աշխատողները, աշխատաշուկա վերադարձող կանայք, երկարաժամկետ գործազուրկները և ներգաղթողները: Այս խմբերն էականորեն տարբերվում են ՄԿՈՒ նախկին հաճախորդներից՝ ունեցած կրթությունով, փորձառությամբ, ձգտումներով և նախապատվություններով: Կրթական հնարավորությունների և դրանց ապահովման ճկունությունը կարևոր է այս «հաճախորդներին» գոհացնելու համար: Կրթական հնարավորությունների ճկունությունը նպաստում է ՄԿՈՒ գրավչության, արդյունավետության և արդյունավորության ամրապնդմանը՝ ցկյանս կրթությունը դարձնելով իրականություն:

Կրթական և անհատական անկաշկանդ հնարավորություններ

Ճկունության ապահովման ամենահարմար ձևը կրթական հնարավորությունների անհատակացումն է, երբ ուսանողներն իրենք են որոշում ուսումնական ծրագրերի արագությունն ու բովանդակությունը. , որը հաճախ ուղեկցվում է մոդուլացմամբ:

Եվրոպական մի շարք երկրներ ձգտում են իրագործել այս նպատակը ⁽¹⁵⁾, ներառյալ՝ դպրոցի վրա հիմնված կրթական միջավայրում «կրթության նկատմամբ բաց մոտեցումները»: Դանիայում ՄԿՈՒ բարեփոխման արդյունքում, օրինակ՝ մասնագիտական որոշ քոլեջներում ստեղծվեցին բաց կրթական մշակույթներ: Ուսանողներին աջակցում են կրթության անհատական ուղին սահմանելու գործում՝ մասնագիտական ուսուցման կառավարման համակարգերի կիրառման և դասախոսների դերի փոխման միջոցով: Այնուամենայնիվ, կրթության բաց միջավայրերի կառուցվածքի և արդյունքների վերաբերյալ տեղեկատվության խիստ պակաս է զգացվում, որը կարող էր օգտակար լինել բոլոր եվրոպական երկրներում ու տարածաշրջաններում միմյանցից սովորելու համար:



Չնայած բաց կրթական միջավայրերը ուսանողներին անհատական ուղղվածությամբ կրթության հնարավորություն են ընձեռում, կան որոշակի կասկածներ: Կրթական բաց հնարավորությունները չափից ավելի պարտավորեցնող են վատ առաջադիմություն ունեցող կամ ձգտում չունեցող ուսանողների համար, և վերջիններս հակված են կրթությունը կիսատ թողնել: Դասախոսների ավանդական դերը նույնպես կարող է վտանգվել, և շատ դասախոսներ ցանկություն չունեն վերանայել իրենց մասնագիտական ինքնությունը:


Կրթական բաց միջավայրերի և դասախոսների դերի համապատասխան փոփոխությունների հետ մեկտեղ, անհատականացված կամ ծրագրային ուսուցումն ուսանողների համար նոր հնարավորություններ է ստեղծում: Իռլանդական «Leaving certificate vocational programme»(LCVP) կոչվող ծրագրի շրջանակներում ուսանողները պարտավոր են անցնել երեք մոդուլ (ձեռնարկության ուսուցում, աշխատանքի նախապատրաստում և աշխատանքային փորձ): Առաջարկվում են շատ փոքր ձեռնարկության վերաբերյալ հանձնարարություններ, որոնց միջոցով ուսանողներն ինքնուրույն նախագծում, զարգացնում և կառավարում են վերացական կամ խոշոր ձեռնարկությունը: Նման մոտեցումներ են արձանագրվել Դանիայի, Գերմանիայի և Ավստրիայի ՄԿՈՒ դպրոցներում:

(15) Շատ երկրների օրինակների համար տես Մաստրիխտի ուսումնասիրությունը:

ՄԿՈՒ գրավչությունը և ճկունությունը

Եվրոպական երկրներում աճող ճկունությունն ապահովվում է մի շարք, երբեմն համակցված գործողությունների միջոցով, որոնցից են՝ կրթության հնարավորությունների վերաբերյալ կողմնորոշումը, դասավանդման և ուսուցման նոր մեթոդները, տարածաշրջանային կամ անհատական կարիքներին համապատասխանեցված ուսումնական ծրագրերը: Այս միջոցառումները նպատակ ունեն նաև ամրապնդել ՄԿՈՒ գրավչությունը և ներառում են մոդուլացումը, որակավորումների ազգային շրջանակների իրականացումը, կարողությունների վրա հիմնված ծրագրերի ստեղծումը, կրեդիտների կուտակումն ու փոխանցումը:

ՄԿՈՒ -ն ներառում է տարբեր բաղադրիչներ և ձևեր (օրինակ՝ նախամասնագիտական ուսուցումը, նախնական դպրոցի կամ աշխատանքի վրա հիմնված ՄԿՈՒ, միջնակարգից հետո ՄԿՈՒ, վերապատրաստման կարճաժամկետ դասընթացներ կամ գործազուրկների համար աշխատաշուկայի վերաբերյալ վերապատրաստումներ): Որոշ տեսակները կարող են ավելի գրավիչ լինել, քան մյուսները: Սրանով է մասամբ բացատրվում տարբեր երկրներում մասնակցության տարբեր ցուցանիշների առկայությունը:

 Որոշ երկրներում, հատկապես նոր անդամ պետություններում մարդիկ կարող են ձեռք բերել և՛ մասնագիտական կրթություն, և՛ ընդհանուր դիպլոմ՝ բարձրագույն կրթության ստանալու համար: Նմանատիպ հնարավորություններ կան Ֆինլանդիայում, Ֆրանսիայում (BacPro), Նիդերլանդներում, Նորվեգիայում, Շվեդիայում և ՄԹ-ում: Գրավչությունն ու կարգավիճակը բարելավելու համար երկրները պետք է երաշխավորեն, որ ՄԿՈՒ-ն բարձրագույն կրթության անցնելու հնարավորություն է տալիս:

ՄԿՈՒ-ից բարձրագույն կրթության անցումը կարելի է խթանել բարձրագույն կրթության մեջ մասնագիտական կրթության տարրեր մտցնելով, ինչպես Բելգիայում, Լատվիայում, Ավստրիայում և Ֆինլանդիայում:

<p>ԱՄՆ-ի և Ավստրալիայի օրինակները : ԱՄՆ-ում ակադեմիական և մասնագիտական կրթության միավորման դաշնային խթանումից տաս տարի անց (տես Մաս Բ-ի ներածությունը), միայն աննշան բարելավում է արձանագրվել: Չնայած ավելի ու ավելի շատ նահանգներ են ակադեմիական բովանդակությունը ներառում մասնագիտական ծրագրերի ուղեցույցների մեջ, սակայն այդ ուղեցույցները հիմնականում ուղղված են հիմնական հմտություններին և ոչ թե ավելի բարձր մակարդակի ակադեմիական կարողություններին ու անպայմանորեն կապ չունեն ակադեմիական չափորոշիչների հետ (NAVE 2004թ.):</p>
<p>Ավստրալիայում ՄԿՈՒ թեմաներն ավելի ու ավելի հաճախ են մտցվում դպրոցական ծրագրերի մեջ, և սովորողները կարող են հանրակրթությունը համատեղել մասնագիտական կրթության հետ: Մասնագիտական որոշ դասընթացներ կարող են օգտագործվել որպես կրեդիտներ՝ կրթության շարունակման դեպքում: Նախաձեռնությունների թվում են՝</p> <ul style="list-style-type: none"> • Բրիտանական մոդելի վրա հիմնված նոր աշկերտությունը: Այն ենթադրում է աշխատանքի և կառուցվածքայնացված ուսուցման զուգակցում, որը տաճում է դեպի պետականորեն ճանաչված որակավորումների, • Վերապատրաստումների ազգային շրջանակ, որի մեջ մտնում են պահանջները, աուդիտը և դասընթացների համար չափորոշիչներն ու գործընթացները,
<ul style="list-style-type: none"> • Ավստրալիայի որակավորումների շրջանակը. պարտադիրից հետո ստացած կրթության բոլոր ձևերը վավերացվում են ազգային և վստահելի որակավորումներով՝ միջնակարգ դպրոցի վկայականից սկսած մինչև դոկտորական կոչումները: • Ընթացքի մեջ է կրթության այնպիսի հնարավորությունների զարգացումը, որոնք կվերացնեն սահմանները կրթական ոլորտների միջև: Սեխանիզմներից են՝ «ուսուցման փաթեթների» վրա հիմնված նախընթաց կրթության ճանաչումը, կրեդիտների փոխանցումը, կրթական հստակ հնարավորությունները:

Ուսումնական ծրագրերի և ուսուցման մեջ մասնագիտական հմտությունների ներառումը նույնպես կարող է ամրապնդել ճկունությունը՝ հեշտացնելով մասնագիտական ու աշխատատեղի շարժունությունը և աշխատանքի փոխվող պայմաններին հարմարվելը: Բելգիան, Ֆլանդրիա, Դանիան, Գերմանիան, Հունգարիան, Նիդերլանդները, Ավստրիան, Սլովակիան և ՄԹ նվազեցրել են ՄԿՈՒ տարբեր որակավորումների կամ ուսուցման մասնագիտությունների թիվը (տես նաև Մաս Բ7):

Ցկյանս կրթությունն իրականություն դարձնելը. հենանիշ

Ցկյանս կրթությունը եվրոպական օրակարգում առաջնային տեղ է զբաղեցնում: Հարատև կրթության եվրաժամանակակից համաձայն (2003թ.), եվրոպայի քաղաքացիների մոտ 90 %-ը համաձայնության է եկել, որ այն կարևոր է հասարակական և տնտեսական նկատառումներից ելնելով (Chisholm et al., 2004թ.): 2003թ. Խորհուրդը հենանիշ է սահմանել մինչև 2010թ. ԵՄ աշխատանքային տարիքի բնակչության մասնակցության ցուցանիշը հասցնել 12.5 %: Տվյալների սղության պատճառով, որպես ցուցանիշ ընդունվում է մասնակցությունը կրթության և ուսուցման մեջ՝ եվրոպական աշխատուժի վերաբերյալ հետազոտության իրականացումից չորս շաբաթ առաջ ընկած ժամանակահատվածում:

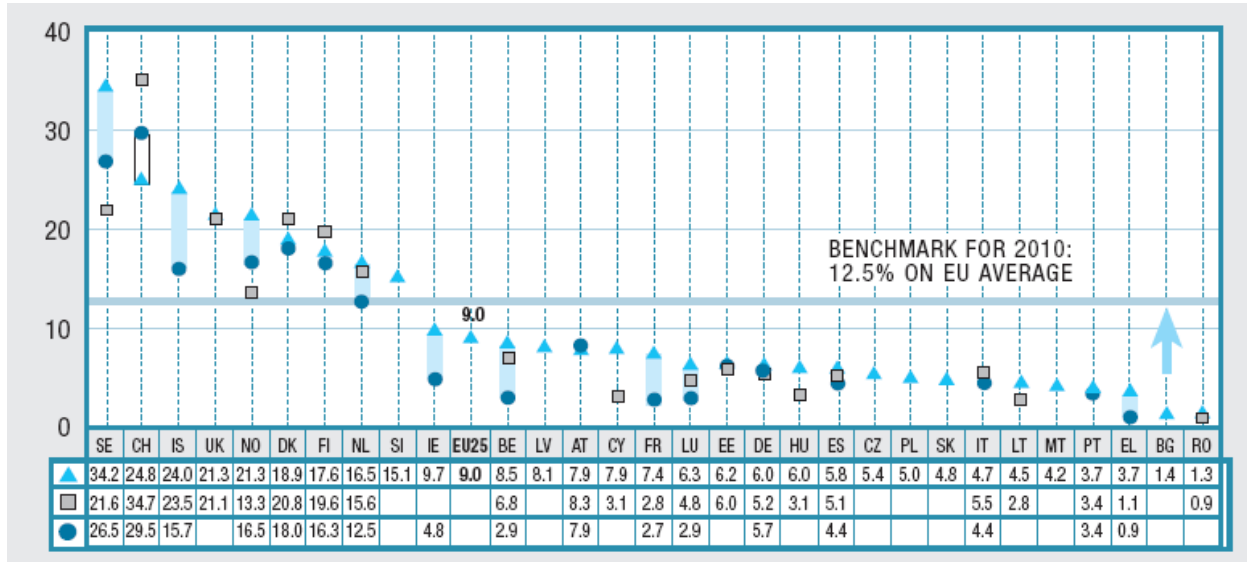
Այս հենանիշն իրատեսական է, եթե երկրներն ամրապնդեն իրենց ջանքերը: 2003թ. ԵՄ25 մակարդակում հարատև կրթության մասնակցությունը կազմում էր 9 % (Աղյուսակ 7): Եվրոպական մի շարք երկրներ (Դանիա, Ֆինլանդիա, Իսլանդիա, Նիդերլանդներ, Նորվեգիա, Սլովենիա, Շվեդիա, Շվեյցարիա և ՄԹ) հասել են այս սահմանին: Այս հենանիշից ցածր գտնվող երկրներում զգալի առաջընթաց է արձանագրվել⁽¹⁶⁾: Միայն Իտալիայում և Ավստրիայում է մասնակցությունը նվազել:

Ցկյանս կրթության մասնակցությունն ավելացնելու առանձնահատուկ միջոցառումների օրինակներից են՝ աշխատողների համար նախատեսված հարկային նախաձեռնություններ և վաուչերներ (Ավստրիայում), մեծահասակների համար խորհրդատվություն (Էստոնիայում), ֆինանսական խթանիչներ գործատուների համար (Բուլղարիայում, Հունգարիայում, Իսպանիայում՝ ՓՄՁ-ների համար): ՄԹ-ում ու Ավստրիայում արդյունավետ գործընթացներ են իրականացվում՝ մարդկային ռեսուրսների զարգացման և ուսուցման նպատակով:

(16) Սակայն ժամանակի ընթացքում համեմատությունը թերի է՝ որոշ երկրների տվյալների բացակայության պատճառով:

Ինչ վերաբերում է շարունակական մասնագիտական կրթությանը, ամենաթարմ տվյալները վերցված են 1999թ. իրականացված Եվրոպական շարունակական մասնագիտական կրթության երկրորդ հետազոտությունից (CVTS): Աղյուսակ 8-ը ցույց է տալիս, որ շատ երկրներում, որոնց տվյալները հայտնի են, մասնակցությունն աճել է՝ 1993թ. համեմատությամբ: Բացի Զեխիայի Հանրապետությունից և Սլովենիայից, հիմնականում նոր անդամ պետություններում ու Հունաստանում, Իսպանիայում, Իտալիայում և Պորտուգալիայում է, որ մասնակցության ցուցանիշները բավական ցածր են:

Աղյուսակ 7 Ցկյան կրթության մեջ ներգրավված 25-64 տարեկան եվրոպացիներ 1996թ., 2000թ., 2003թ. (%)

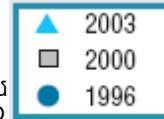


(ա) Հետազոտությանը նախորդած 4 շաբաթվա ընթացքում կրթության և ուսուցման մասնակցությունը:

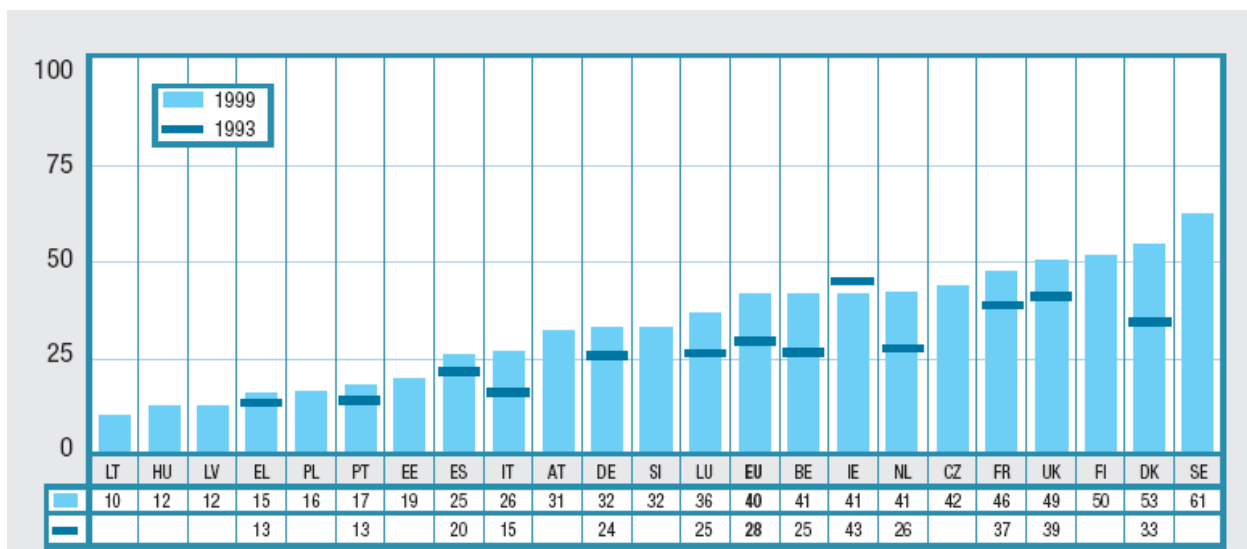
NB: մասամբ Eurostat-ի կողմից հաշվարկված, ժամանակային խզում կա FI-ում 2000թ. տվյալներում 2003թ. տվյալներում հետևյալ երկրների համար՝ DK, EL, FR, IE, CY, LU, HU, SI, SK, FI, SE, NO,

Աղբյուրը՝ Eurostat - NewCronos տվյալների բազա - Կառուցվածքային ցուցիչներ - Զբաղվածություն (վերցված՝

03.11.04)



Աղյուսակ 8 Մասնակցությունը շարունակական մասնագիտական դասընթացներում 1993թ., 1999թ., ԵՄ25 (աշխատողների %, բոլոր ձեռնարկությունները)



1993թ. տվյալներ չկան AT, FI, SE և նոր Անդամ պետությունների համար, 1999թ. տվյալներ չկան CY, SK և MT համար: Աղբյուրը՝ Eurostat - NewCronos տվյալների բազա (CVTS1 AND 2)

ԿՈՆԻՐԻՍՊԵՆՏՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

ԿՈՆԻՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ մոբիլիդացում
2010թ. համար

❗ Լրացուցիչ ջանքեր են անհրաժեշտ ուսուցման հնարավորությունները և աշխատավայրում շարունակական մասնագիտական կրթության և ուսուցման մասնակցությունն ավելացնելու գործում, որը հանդիսանում է մեծահասակների կրթության կարևոր բաղադրիչը: Առանձնահատուկ ուշադրություն է անհրաժեշտ ՓՄՁ-ներում վերապատրաստումների աջակցման և ոչ ավանդական սովորողների (օրինակ՝ ցածր մակարդակի հմտությունների ունեցողները, տարեց աշխատողները, վտարանդիները) հնարավորությունների խթանման ու նրանց քաջալերելու գործին: Այն երկրները, որտեղ մասնակցությունը նվազել է, պետք է վերանայեն իրենց քաղաքականությունները և գործողությունները՝ իրավիճակը շտկելու համար:

Տեղեկատվություն, կողմնորոշում, խորհրդատվություն. Եվրոպական աշխատաշուկայի համար անհրաժեշտություններ

Որքան բազմազան և ճկուն են կրթական համակարգերը, այնքան մեծ է անհատների կողմնորոշման կարիքը, որը նրանց հնարավորություն է տալիս աշխատանքի ու կրթության հնարավորությունների վերաբերյալ տեղեկացված որոշումներ կայացնել, ինչպես նաև վերահսկել իրենց աշխատանքային ուղին: Որոշ երկրներում իրականացվել են տեղեկատվական միջոցառումներ և տեղեկացվածությունը բարելավող այլ գործողություններ: Կողմնորոշման զարգացման և ամրապնդման միջոցառումներից են՝ խորհրդատվական ու կողմնորոշման համակարգերի ստեղծումը (Չեխիայի Հանրապետություն, Սլովակիա, Լիտվա), խորհրդատվության և մասնագիտական կողմնորոշման ամրապնդումը (Հունաստան), խորհրդատվության և կողմնորոշման ապահովման ընդլայնումը (Իռլանդիա), որոշակի ՄԿՈՒ տարբերակներում ներգրավվածներին անհատական խորհրդատվություն տրամադրելու նպատակով մասնագիտական կողմնորոշման գործողությունների ամրապնդումն (Լիխտենշտայն) ու կրթության և ուսուցման կողմնորոշման համար տարածաշրջանային գործընկերությունների ստեղծումը (Նորվեգիա):

Տնտեսական համագործակցության ու զարգացման կազմակերպության (OECD), Cedefop-ի, ETF-ի և Համաշխարհային բանկի ⁽¹⁷⁾ կողմից իրականացված հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ անհրաժեշտ են քաղաքականությունների ու գործողությունների բարեփոխումներ՝ Եվրոպայում խորհրդատվության ապահովման համար, որի նպատակն է բավարարել գիտելիքի վրա հիմնված տնտեսության պահանջները: Մինչ այժմ թիրախում հիմնականում միջնակարգ դպրոցի աշակերտներն ու գործազուրկներն են, իսկ խորհրդատվության ապահովումը վերաբերում է կարճաժամկետ կրթական կամ աշխատաշուկայի հետ կապված որոշումներին: Մասնագիտական հոսքերում և բարձրագույն կրթության մեջ ներգրավվածների համար խորհրդատվության ապահովումը համեմատաբար զարգացած չէ և, ըստ էության, չի նախատեսված ՓՄՁ աշխատողների ու տարեց աշխատողների համար:

Հարատև կրթության համատեքստում կրթական որոշումների մասնագիտական կիրառությունը և մասնագիտական հեռանկարներին հասնելու ճանապարհը պետք է բոլորին հասկանալի լինեն: Վերջինիս համար անհրաժեշտ է կրթության և զբաղվածության ոլորտի պատասխանատուների ու կողմնորոշման մեջ ներգրավված սոցիալական գործընկերների սերտ համագործակցությունը: Միջազգային մրցակիցները շատ Եվրոպական երկրներից առաջ են կողմնորոշման նկատմամբ համակարգված և կանոնավոր մոտեցումներ ցուցաբերելու ու կողմնորոշման նկատմամբ ավելի շատ կարողությունների/ արդյունքների վրա հիմնված մոտեցման շնորհիվ ուսուցման և մասնագիտական կառավարման հմտություններ զարգացնելու գործում:

(17) 37 երկրներում վերանայվել են մասնագիտական կողմնորոշման քաղաքականությունները: Տես http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/Career_Guidance_survey;
http://www.oecd.org/document/35/0,2340,en_2649_34511_1940323_1_1_1_37455,00.html.

Ավստրալիայի և Կանադայի օրինակները: Ավստրալիայում դաշնային և պետական կառավարությունները համատեղ մշակել են աշխատանք փնտրելու և տեղեկատվական էլեկտրոնային ծառայություն՝ Աշխատանքի ազգային տեղեկատվական համակարգ (www.myfuture.edu.au): Համակարգում գետեղված է կրթության և ուսուցման հնարավորությունների ու աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվություն, այդ թվում՝ աշխատաշուկայի պահանջների, աշխատավարձի վերաբերյալ տարածաշրջանային տեղեկատվություն, ինչպես նաև օգտագործողներին հնարավորություն է տալիս գնահատել իրենց հետաքրքրություններն ու ունակությունները և դրանք համապատասխանեցնել առաջարկվող աշխատանքին:

Կանադայում «Կյանքի և աշխատանքի նախագիծը» ազգային շրջանակ է, որն առանձնացնում է աշխատանքի ու կյանքի այն կարողությունները, որոնք անհրաժեշտ են անհատներին՝ իրենց կյանքը և աշխատանքը կազմակերպելու համար: Այն օգնում է անհատներին հայտնաբերել այն հմտությունները, գիտելիքներն ու մոտեցումները, որոնք անհրաժեշտ են կյանքը և աշխատանքը կազմակերպելու ու վերահսկելու համար: Տասնմեկ կարողություններ դասակարգված են ըստ երեք լայն ոլորտների՝ անհատական կառավարում, կրթության և աշխատանքի հնարավորությունների փնտրում ու կյանք/ աշխատանք: https://www.emploisetc.ca/blueprint/drilldown.jsp?category_id=1100&root_id=1080&call_id=127&lang=e

Քվեբեկի դպրոցներում խթանվում է կողմնորոշմամբ դպրոցի հայեցակարգի մշակումը: Սա կապված է ավելի լայն, կարողությունների վրա հիմնված դպրոցական բարեփոխումների հետ: Անհատական և աշխատանքային պլանավորումը սահմանվում է որպես դպրոցական կրթության հինգ լայն ոլորտներից մեկը: Նպատակն է նպաստել տարրական դպրոցում սովորողների ինքնության զարգացմանը և միջնակարգ դպրոցում մասնագիտական կողմնորոշմանը: Այս հայեցակարգն իրականացնելու համար կողմնորոշման որակյալ մասնագետների թիվն աճում է, և խթանվում բոլոր շահառուների ակտիվ մասնակցությունը:



Անդամ պետությունները պետք է ընդլայնեն մասնագիտական հոսքերում ներգրավվածների, ՓՄՁ աշխատողների և տարեց աշխատողների հնարավորությունները: Անհրաժեշտ է զարգացնել աշխատատեղը, որպես կողմնորոշման ապահովողի հնարավորություն, և կարողությունների ու որակավորումների հարատև զարգացման գործողությունների շրջանակի համաձայն, սոցիալական գործընկերները պետք է տեղեկատվությունը, աջակցությունն ու կողմնորոշումը դարձնեն գերակա: Ավելի շատ ուշադրություն է պետք դարձնել կրթության և աշխատանքի կառավարման հմտությունների զարգացմանը, որակի ապահովման բարելավմանը ու ազգային, տարածաշրջանային և հատվածային մակարդակներում քաղաքականության ու համակարգերի զարգացման կառույցների ամրապնդմանը: Ողջ կյանքի ընթացքում կողմնորոշման վերաբերյալ Խորհրդի որոշումը (2004թ.) և Եվրոպական Հանձնաժողովի՝ ողջ կյանքի ընթացքում կողմնորոշման հարցերով զբաղվող փորձագետների խմբի կողմից մշակված գործիքները կնպաստեն ու կխթանեն անդամ պետությունների և սոցիալական գործընկերների ջանքերի գործադրումը, ինչպես նաև կօգնեն խթանել ավելի շատ մասնագիտական շարժունություն (տես Մաս Գ):

ԿՈՆԻԲՐԻՍՊՈՆՏՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ. մոբիլիդացում
2010թ. համար

Բ6. Շահառուների և գործընկերությունների ներգրավումը

*Գործընկերությունները և ցանցերն անհրաժեշտություն են ցկյանս կրթությունն
իրականություն դարձնելու համար*

Եվրոպական սոցիալական գործընկերների՝ *ողջ կյանքի ընթացքում կարողությունների
և որակավորումների զարգացմանն ուղղված գործողությունների շրջանակի* (ETUC et al., 2002)
շնորհիվ հարատև կրթությունն առաջատար դիրքում է հայտնվել եվրոպական ոլորտային
մակարդակի օրակարգում, ինչպես նաև ի հայտ են եկել նոր նախաձեռնություններ:
Օրինակներից են՝ բաց կրթության ապահովումը, մարդկային ռեսուրսների զարգացումը,
համագործակցությունը՝ տեղական և տարածաշրջանային մակարդակում զարգացումները
նախագծելիս, աշխատանքի հարցերով զբաղվող խորհուրդներն ու տեղեկատվական
միջոցառումները: Շատ երկրներում, հատկապես նոր անդամ և թեկնածու պետություններում,
անհրաժեշտ է ավելի սերտ համագործակցություն սոցիալական գործընկերների և ոլորտային
մարմինների միջև:

Շատ ձեռնարկություններ, հատկապես ՓՄՁ-ները, չեն կարող սեփական միջոցներով
բավարար ուսուցում ապահովել: Որոշ դեպքերում ստեղծվել է աշխատանքային
համագործակցության համընդհանուր դաշտ՝ հիմնված փոխանակման գիտելիքների և
կարողությունների վրա: Աշխատանքային գործընկերությունը ձեռնարկությունները միմյանց հետ
կապելու նորարարական ձև է: Օրինակ՝ առաջարկի շղթայական ցանցերի հետ մեկտեղ
ճապոնական ձեռնարկությունները ստեղծում են գործընկերություններ, կազմակերպում
ձեռնարկությունների և մատակարարողների միջև անձնակազմի ժամանակավոր փոխանակում:
Գերմանական և բրիտանական մեքենաների արտադրության ոլորտներն ունեն ուսուցողական
ցանցեր, որոնց նպատակն է՝ աջակցել բազմաթիվ ձեռնարկությունների ու
կազմակերպությունների աշխատողներին:

Կոպենհագենի գործընթացը եվրոպական հատվածային մակարդակում ամրապնդում է
համագործակցությունը և համակարգումը՝ Լեոնարդո դա Վինչի ծրագրի ներքո իրականացված
ոլորտային շատ ծրագրերի կուտակված ազդեցությունից ելնելով:

Համագործակցության օրինակներից են՝

- Զելանդիայի Հանրապետություն. անմիջական կապ տարածաշրջանում կրթական հաստատությունների և սոցիալական գործընկերների միջև,
- Ֆրանսիա. համագործակցություն դպրոցների և արդյունաբերության միջև, որի նպատակն է տեղական տնտեսության զարգացումը,
- Գերմանիա. ձեռնարկություններում սովորողների խորհրդատվության իրականացման նախաձեռնություն,
- Լիտվա. քննարկվում է արդյունաբերության, սոցիալական գործընկերների և հասարակական այլ հաստատությունների հետ համագործակցելու նպատակով մասնագիտական դպրոցների, որպես ինքնակառավարող հաստատությունների կարգավիճակի փոփոխության հարցը:
- Նիդերլանդներ. սոցիալական գործընկերների և ազգային/ տարածաշրջանային մարմինների համագործակցության առաջարկ, ոլորտային խորհուրդների թվի նվազում:

Սոցիալական գործընկերները հանդես են եկել շատ նախաձեռնություններով՝ նախատեսված ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցող աշխատողների համար, հատկապես նախընթաց կրթության հավատարմագրման և տարեց աշխատողների վերաբերյալ:



Առավել ընդգրկուն միջոցառում է Եվրոպական որակավորումների տեղեկատվական համընդհանուր ցանցի ստեղծումը (տես Մաս Գ), որի շրջանակներում ոլորտային ջանքերը պետք է ուղղվեն թափանցիկության ու միջոլորտային շարժունության ապահովմանը: Նման շրջանակ ունենալու դեպքում, ոլորտային նախաձեռնությունները կարևոր ազդեցություն կունենան ՄԿՈՒ Եվրոպականացման գործում: Հավանական է, որ շրջանակը դառնա ազգային համակարգերը կապող համընդհանուր նմուշ, որը հնարավորություն է ընձեռում հորիզոնական և ուղղահայաց միջոլորտային նախաձեռնությունները մրցունակ դարձնել: Կարևոր առաջին քայլն է ոլորտային նախաձեռնությունների վերաբերյալ Cedefop-ի կողմից ստանձնված պլանավորման նախաձեռնությունը: Ներկայումս չափազանց վաղ է գնահատել, թե որքան արդյունավետորեն այն կխթանի ավելի հզոր երկխոսությունը և ոլորտային նախաձեռնությունների ու ազգային համակարգերի համակարգումը:

Պահանջվող հմտությունների ճանաչումը և կանխատեսումը

Քանի որ ֆիրմաները ու ոլորտները մրցում են նորարարություններով, և գլոբալիզացիան խառնաշփոթ է ստեղծում ավանդական շուկաներում, նոր հմտությունների ու կարողությունների անհրաժեշտություն է զգացվում: Դրանք պետք է առանձնացվեն և հաշվի առնվեն նախնական ու շարունակական ուսուցման ծրագրերի բարեփոխումներում:



Cedefop-ն աջակցում է Եվրոպայում պահանջվող հմտությունների ճանաչման և կանխատեսման նորարարական մոտեցումների փոխանակմանը: Այն ստեղծել է «Skillsnet» հմտությունների ցանցը և պարբերաբար միջոցառումներ է կազմակերպում քաղաքականության ու գործնականի անցումը խթանելու նպատակով: (www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Skillsnet): Այս ցանցի հստակ նպատակն է բոլոր շահառուների՝ գիտնականների, քաղաքականություն մշակողների, սոցիալական գործընկերների, վերապատրաստում ապահովող կազմակերպությունների և այլն ներգրավումը քաղաքականության փոխանցման գործում:

Իրենց քաղաքականության մեջ հեռանկարներ ունեցող երկրներից են⁽¹⁸⁾

- 1990-ականների կեսերին Գերմանիան ստեղծեց «Պահանջվող հմտությունների վաղ գիտակցումը» ցանցը, որի մեջ ներգրավված էին շատ կազմակերպություններ և որն ուսումնասիրում էր տարբեր ոլորտներում ու մասնագիտությունների ոլորտում պահանջվող նոր հմտությունները (www.frequenz.net),
- Ֆրանսիա. սոցիալական գործընկերների համատեղ պահանջի համաձայն, յուրաքանչյուր ոլորտ, եթե դեռևս չի արել, պետք է անհրաժեշտ քայլեր ձեռնարկի՝ մասնագիտությունների և որակավորումների «Հեռանկարային դիտարաններ» ստեղծելու նպատակով,
- Ֆինլանդիա. ազգային մակարդակով մշակել է կանխատեսումների մեթոդաբանություն, նաև ստեղծվել է 11 նախարարությունների մասնակցությամբ միջպետական աշխատանքային խումբ և տարբերակային կանխատեսումներ ու իրավիճակներ մշակող աշխատանքային խմբեր: (<http://www.oph.fi/english/page.asp?path=447;490;6750>);

(18) Եվրոպական և ոչ Եվրոպական երկրների լրացուցիչ օրինակների և հրատարակումների համար տես Skillsnet էլեկտրոնային կայքէջում (տես վերևում):

ԿՈՆԻՐԻ ՍՊԸ – ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ. մոբիլիզացում
2010թ. համար

- 2000թ. ՄԹ-ում ստեղծվեց ՄԹ «Skillsbase»-ը՝ ի պատասխան Հմտությունների ազգային հատուկ խմբի երկրորդ հաշվետվության մեջ ներկայացված առաջարկների (www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/),
- Ավստրիայում ստեղծվել է «Որակավորումների բարոմետրը»՝ պետական-մասնավոր նախաձեռնությունը, որն ապահովում է պահանջվող որակավորումների վերաբերյալ կանխատեսումներ (<http://www.ams.or.at/neu/2339>),
- Բելգիան տարածաշրջանային սոցիալ- տնտեսական հանձնաժողովների հետ համատեղ մտադիր է հավաքել ավելի հարուստ սոցիալ-տնտեսական տվյալներ, որպես հավելում աշխատաշուկայի վերաբերյալ արդեն իսկ գոյություն ունեցող տվյալների,
- Իռլանդիան «Ապագայում պահանջվող հմտությունների» փորձագետների խմբի միջոցով որդեգրել է ապագային ուղղված մոտեցում (www.skillsireland.ie);
- Նորվեգիան 2003թ. իրականացրել է «Կրթական պայմանների ուսումնասիրություն»։ Նրանում արծարծվել է հարատև կրթության համատեքստում հմտությունների պահանջի և առաջարկի հարցը, նաև, թե ինչպես կարող են հաշվի առնվել ֆորմալ կրթության համատեքստից դուրս ձեռք բերված հմտությունները (www.fafo.no);

Բ7. Դասավանդման նորարարական մեթոդներ և ուսուցումը խթանող միջավայր

Աշխատուժի հմտությունները վերափոխվում են՝ շեշտն ավելի շատ ձկուն և լայնածավալ մասնագիտական կարողությունների վրա դնելու նպատակով, ինչպիսիք են խնդիրների լուծումը, փոփոխություններին արդյունավետորեն արձագանքելը և գործընկերների ու հաճախորդների հետ հաղորդակցվելը։ Սա իր արտացոլումն է գտել ՄԿՈՒ դասավանդման և ուսուցման նոր նպատակների ու բովանդակության մեջ։

Դեպի գիտելիքների վրա հիմնված հասարակություն ճանապարհի հարթող գլխավոր կարողությունները

Մաստրիխտի ուսումնասիրությունն աշխատատեղում սովորելու միջոցով հարուստ մասնագիտական կարողությունների զարգացումը համարում է ՄԿՈՒ նորարարության գլխավոր բաղադրիչ։ Շատ երկրներում փոխանցելի կամ գլխավոր կարողությունները հանդիսանում են ՄԿՈՒ ուսումնական ծրագրերի մաս։ Համատեքստը, որի շրջանակներում տեղի է ունենում ուսուցումը, մեծապես ազդում է կրթության արդյունքի վրա։

Եվրոպական նորարարական ծրագրերի շրջանակներում մշակվել են ուսումնական ծրագրեր, ներառյալ ազգային սահմաններում կոնկրետ արտադրությունների կամ ոլորտների համար անհրաժեշտ կարողություններ։ Կարողությունների վրա հիմնված կրթությունը և ուսուցումը ներկայացվել է Նիդերլանդներում, իսկ Դանիայի «Global Village»-ը մշակել է ուսումնական ծրագրերի մոտեցումը, որը միավորում է գիտելիքների վրա հիմնված միջազգային շարժիչ արդյունաբերությանն անհրաժեշտ բազմազան հմտություններն ու գիտելիքները։

Ձեռնարկատիրության, որպես գլխավոր կարողության ուսուցումը

Ձեռնարկատիրությունն այն գլխավոր կարողությունն է, որ մարդկանց հնարավորություն է տալիս զարգացնել մոտեցումներ և կարողություններ, որպես ստեղծագործական գործունեության հիմք, նախաձեռնություն ու պատասխանատվություն, ինչպես նաև անկախություն։ Կառավարություններն ավելի հաճախ ձեռնարկատիրության դասավանդումն իրականացնում են հիմնական դպրոցում, սակայն դեռ շատ անելիքներ կան, նախքան բոլորի

կողմից վերջինիս ընդունումը:

Առանձնահատուկ ձեռնարկատիրության վերաբերյալ կրթությունն ու ուսուցումը կարևոր է նաև ձեռնարկատիրական գործունեությունն սկսելու և ծավալելու համար: Եվրոպական երկրներում գոյություն ունեն բազմաթիվ նախաձեռնություններ և ծրագրեր, մեծ մասամբ բարձրագույն կրթության ոլորտում: Սակայն նախնական ՄԿՈՒ-ն ուշադրությունն իրականում չի բևեռում սեփական գործ ունենալու կամ ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալելու վրա: Ուսումնական ծրագիրն ուսանողներին և աշակերտներին նախապատրաստում է դառնալ աշխատողներ, քանի որ գլխավոր խնդիրը հմուտ աշխատողներ պատրաստելն է:

! CVT-ն ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալելու վերաբերյալ ավելի շատ խորհրդատվություն և ուսուցում է ապահովում մասնավոր հատվածի միջոցով: Միջոցառումներն ամենից արդյունավետ են, եթե ուղղված են կոնկրետ հատվածներին, շուկաներին կամ խմբերին: ՄԿՈՒ այս բաղադրիչը դանդաղ է զարգացել ԵՄ15-ում, նույնիսկ այն երկրներում, որտեղ ավագ միջնակարգ կրթությունից հետո ՄԿՈՒ շարունակելու հայտնի հնարավորությունները բոլորին հասանելի չեն: Արհեստներով զբաղվող ՓՄՁ CVT-ն Գերմանիայում ապահովում է կրթության մեջ առաջ գնալու լավ մշակված ուղի, այդ թվում նաև ձեռնարկատիրության ուսուցում:

Համակարգչային հմտություններ և էլեկտրոնային ուսուցում՝ գիտելիքների փոխանցման նորարարական գործիքներ

Համակարգչային գրագիտության և էլեկտրոնային ուսուցման կարևորությունն արտացոլված է Լեոնարդո դա Վինչի, Սոկրատես ծրագրերում, էլեկտրոնային ուսուցման գործողությունների ծրագրում ու եվրոպական այլ նախաձեռնություններում: Սա բնորոշ է դասավանդման և ուսուցման ազգային նորարարական բոլոր ռազմավարություններին: Տարբեր երկրներում տարբեր են համակարգչային ուսուցման ծավալները, ինչպես նաև համակարգչային տեխնոլոգիաների ուսուցման ծրագրերի նկատմամբ մոտեցումները՝ հնարավորություն ընձեռելով ընտրություն կատարել համակարգչային ընդհանուր գրագիտության և աշխատանքային գործընթացներում համակարգչային հմտությունների ինտեգրման տարբերակների միջև: Այն երկրներում, որտեղ մասնագիտական ուղղվածությունն ավելի ուժեղ է, դրսևորվում է համակցված մոտեցում: Գերմանիայում և Ավստրիայում ստեղծվել են տեղեկատվական տեխնոլոգիաների մասնագիտությունների ձեռք բերման հնարավորություններ՝ մասնագիտական կրթության միջոցով, որը միավորում է ֆորմալ ու ոչ ֆորմալ ուսուցումը:

Նախնական ՄԿՈՒ-ում էլեկտրոնային ուսուցումը ՄԿՈՒ ազգային համակարգերի, ինչպես նաև աշխատողների հմտությունների փաթեթի կարևոր բաղադրիչն է: Աշակերտության ուսուցման մեջ ձեռնարկատիրական հմտությունների ռազմավարություններն աշխատատեղերում համակարգչային հնարավորությունների հետ կապելու միտում են դրսևորում: Տարբեր երկրներ ստեղծել են տեղեկատվական տեխնոլոգիաների գործողությունների ծրագրեր, որոնց նպատակն է տեղեկատվական տեխնոլոգիաները ներառել մասնագիտական տարբեր ոլորտներում, ինչպես Չեխիայի Հանրապետությունում «Կրթության ոլորտում պետական տեղեկատվական քաղաքականության ուրվագիծը», Դանիայում «Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների գործողությունների պլանը», իսկ Թուրքիայում «Ազգային զարգացման նախնական ծրագիրը»:

! Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որպեսզի մինչև 2010թ. մասնագիտական ուսուցման շրջանակներում տեղեկատվական տեխնոլոգիաները դրվեն աշխատանքի և ձեռնարկատիրական գործունեության մեջ, և ոչ թե պարզապես ներառեն մասնակցման առաջադրանքներ կամ հեռավար ուսուցում:

ԿՈՆԻԲՐԻՒՄՈՒ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն-Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ մոբիլիդացում
2010թ. համար

Նոր տեխնոլոգիաների և միջոցների կիրառումը որպես դասավանդման և ուսուցման փոփոխությունների իրականացման միջոց

Նոր տեխնոլոգիաները և միջոցները դասավանդումն ու ուսուցումը չափազանց ճկուն դարձնելու հնարավորություն են ընձեռում: Նրանք վերացնում են ժամանակի և տեղի սահմաններն ու ավելի շատ ուշադրություն են հրավիրում առանձին սովորողների վրա, ինչպես նաև դասավանդման և ուսուցման ոլորտում նորարարությունների պատճառ են դարձել:

Շատ եվրոպական և ազգային նախաձեռնություններ են մեկնարկել, որոնց նպատակն է խթանել տեղեկատվական տեխնոլոգիաներով հագեցած ուսուցումը: Մեծ ձեռնարկությունները սկսում են շահել այս զարգացումներից, այն է՝ վերապատրաստել և արդիականացնել աշխատողների հմտությունները: Սակայն նույնը կարելի է ասել ՓՄՁ-ների շատ փոքր տոկոսի համար:

❗ Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներով հագեցած ուսուցումը դասավանդման և ուսուցման, նախնական ՄԿՈՒ ու շարունակական մասնագիտական ուսուցման ոլորտներում նորարարությունների իրականացման մեծ հնարավորություն է տալիս: Այս հնարավորություններից լիարժեք օգտվելու համար անհամ պետությունները պետք է աջակցեն դասավանդողներին և վերապատրաստողներին, մշակեն նոր մոդելներ՝ բովանդակությունը ստեղծելու, օգտագործելու ու կրկին օգտագործելու համար, զարգացնեն դասավանդման մեթոդները և խթանեն ՓՄՁ-ների ակտիվ մասնակցությունը:

Սովորող կազմակերպությունները և գործընկերությունները

«Սովորող կազմակերպություն» ասելով՝ հասկանում ենք ձեռնարկությունների և անձնակազմի՝ ուսուցման շարունակական գործընթացի մեջ ներգրավվելու կարիքը, որը հանդիսանում է կատարողականության ամրապնդման և մրցակցության աղբյուր:

Սովորող կազմակերպության զարգացումն անմիջականորեն կապված է այն համոզման հետ, որ ՄԿՈՒ արդյունավետ դասավանդումն ու ուսուցումը հնարավոր է դառնում սովորող գործընկերությունների միջոցով: Աշխատանքային գործընկերություններին բնորոշ է ձեռնարկություններն իրար հետ կապելու ու նորարարության տարածաշրջանային կենտրոններ ստեղծելու նորարարական մոտեցումը, ներառյալ մասնագիտական դպրոցները և բարձրագույն կրթությունը:

Գերմանիայում «GOLO» կոչվող ծրագիրը ՓՄՁ սովորող գործընկերություն է: Տարբեր ձեռնարկություններում իրականացվող շրջիկ աշկերտության միջոցով ավելի շատ սովորելու հնարավորություն է ընձեռվում: Վերջինս հարստացնում է աշկերտների փորձը և օգնում մասնագիտական լիարժեք նկարագիր ստեղծել:

2003թ. ստեղծվեց «Չնարավորություն, սահման, տարածաշրջան» ցանցը, որի նպատակն էր ուսումնասիրել տարբեր երկրներում ՄԿՈՒ կառուցվածքը: Այն նման է Գերմանիայում «new L'Nders»-ին: Տասնյոթ գործընկերներ ինը երկրներից մշակում են տարբեր ոլորտներում միջսահմանային որակավորումների փաթեթներ:

❗ Թիմային աշխատանքը, սովորող գործընկերությունները, դասավանդման և ուսուցման զույգային մեթոդի տարածված կիրառումը նպաստում են ուսուցումը խթանող աշխատանքի որակի բարելավմանը: Եվրոպական մի շարք երկրներ աշխատում են այս նպատակի իրագործման ուղղությամբ:



Եթե ապագայում աշխատանքը պահանջի բարձր մակարդակի հմտություններ, ապա ակտիվ աշխատուժի հմտությունների մակարդակը պետք է կտրուկ բարձրանա: Լիսաբոնյան նպատակներն իրագործելու գործում սա համարվում է գերակայություն: Աշխատանքի աշխարհը կարողությունները զարգացնել ցանկացողների կամ ապագայի համար պատրաստվող աշխատողներին կարող է ապահովել բազմաթիվ, բայց ոչ բոլոր ուսումնական ծրագրերով ու կրթության հնարավորություններով: Դեռևս զգացվում է ֆորմալ կրթության և ուսուցման անհրաժեշտությունը:

Բ8. Դասավանդողների և վերապատրաստողների դերը ՄԿՈՒ որակի ապահովման գործում

Եվրոպական մակարդակում առանձնապես ջանքեր չեն գործադրվել դիմակայելու մասնագիտական ոլորտում դասավանդողների ու վերապատրաստողների կրթության և ուսուցման հետ կապված առանձնահատուկ մարտահրավերներին: Անհրաժեշտ է հատուկ ուշադրություն դարձնել մասնագիտական ոլորտում դասավանդողների՝ համակարգի որակի և հմտությունների զարգացման վրա ունեցած անմիջական ու ոչ անմիջական ազդեցության վրա: Դասավանդողների և վերապատրաստողների ուսուցման համար նախատեսված Cedefop ցանցը (www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/TTNet) հող է նախապատրաստում այս ոլորտում համագործակցելու ու փոխանակումների համար:

ԱՄՆ-ում NAVE հաշվետվության մեջ (2004թ.) մտահոգություն է արտահայտվում կարողությունների և մասնագիտական ոլորտում դասավանդողների շարունակական կրթության հնարավորությունների բացակայության վերաբերյալ: Ի տարբերություն ակադեմիական դասավանդողների, ավելի քիչ հավանականություն կա, որ նրանք կունենան բակալավրի կոչում և նրանցից շատերը իրենց մասնագիտական զարգացումից զոհ չեն: NAVE-ն հանգում է այն եզրակացության, որ դասավանդող աշխատուժի մակարդակի բարելավումն անչափ կարևոր է, ուստի անհրաժեշտ են զգալի ներդրումներ նոր կադրերի ընդունման և աշխատատեղում կազմակերպվող վերապատրաստումների գործում:

Գլխավոր մարտահրավերը կայանում է նրանում, որ չնայած մասնագիտական ոլորտում դասավանդողների և վերապատրաստողների դերը կարևորվում է աշխատուժի հմտությունների զարգացմանը նպաստելու գործում, նրանց կարգավիճակը ցածր է: Մասնագիտական ոլորտում դասավանդողների աշխատավարձերը և վարկանիշը սովորաբար բավական ցածր են, հատկապես որոշ միջերկրածովյանական և նոր անդամ երկրներում: Դպրոցներում և քոլեջներում ՄԿՈՒ դասավանդումը ծերացող մասնագիտություն է, և շատերը հակված չեն շարունակական ուսուցում ստանձնել կամ հարմարվել նոր տեխնոլոգիաներին կամ մանկավարժական հայեցակարգերին:

Շատ երկրներում դասավանդողների պակաս է զգացվում: Գերմանիայում և Ավստրիայում առանձին առարկաների դասավանդողների պակաս է զգացվում, հատկապես նրանց, ովքեր մեծ պահանջարկ ունեն արտաքին աշխատաշուկայում:



Աշխատատեղում իրականացվող ուսուցումը բազմազան է, և զնալով ավելի բազմազան է դարձել նաև ՄԿՈՒ դասավանդողների և վերապատրաստողների փաթեթը: Ձեռնարկությունների ներսում դասավանդողների ու վերապատրաստողների դերը սոսկ դասավանդումից ընդլայնվել է՝ վերածվելով ուսուցման խթանիչների ու նորարարների, ովքեր ակտիվորեն ներգրավված են լրացուցիչ առաջադրանքներում, ինչպիսիք են՝ մարդկային ռեսուրսների զարգացումը, կողմնորոշումն ու խորհրդատվությունը, ինչպես նաև կարողությունների գնահատումը:

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ – ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ. մոբիլիզացում
2010թ. համար

Շատ երկրներում ստեղծվել են նոր հնարավորություններ դասավանդողների ու վերապատրաստողների առաջընթացի համար և աշխատանքի ընդունման նոր կարգ: Փոխվում են դասավանդողների և վերապատրաստողների նկատմամբ ընդունելության ու կրթական պահանջները: Աշխատանքի վրա հիմնված ավանդական համակարգերը, ինչպիսիք են՝ Դանիայում, Գերմանիայում կամ Ավստրիայում, ձեռնարկության ներսում վերապատրաստում իրականացնողների համար ինչ-որ մանկավարժական վերապատրաստում անցած լինելը պարտադիր է: Լյուքսեմբուրգում և Յունգարիայում նման պահանջներ գոյություն ունեն նաև աշխատատեղում վերապատրաստողների համար: Սովորաբար վերապատրաստումը ներառված է համապատասխան արհեստի կամ առևտրի ոլորտում ուսուցման ավելի բարձր մակարդակներում: (Օրինակ՝ «Meister» որակավորումը):

ՄԿՈՒ վերաբերյալ նոր օրենքի հետ միասին, Իտալիան նոր պահանջներ սահմանեց աշկերտության մեջ ներգրավված վերապատրաստողների համար: Ֆինլանդիան ներկայումս իրականացնում է վերապատրաստման խոշոր ծրագիր՝ աշխատատեղում ուսուցման գործընթացում ներգրավվածների համար: Ե՛վ Իտալիայում, և՛ Ֆինլանդիայում որոշակի պահանջներ կան նաև տարածաշրջանային ու աշխատաշուկայի վերապատրաստումների համար, որտեղ վերապատրաստման համար պետական օժանդակության հատկացման չափանիշներից մեկը վերապատրաստողի որակավորումներն են:

Մյուս երկրներն իրականացրել են դպրոցի զարգացման կամ ընդհանուր բարեփոխումների ծրագիր, որի անբաժան մասն է դասավանդողների վերապատրաստումը:

Քաղաքական օրակարգում առաջնային տեղ պետք է զբաղեցնեն ՄԿՈՒ դասավանդողների և վերապատրաստողների դերի կարևորումը լիսաբոնյան նպատակների իրագործման ճանապարհով Եվրոպայի հետագա առաջընթացի գործում, ինչպես նաև ՄԿՈՒ մասնագետների իրավիճակի ու կարգավիճակի բարելավումը: Չափորոշիչների ամրապնդմանը կարող է նպաստել դասավանդողների վերապատրաստման գործում ներգրավված Եվրոպական բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների սերտ համագործակցությունը:

! Դեռևս գոյություն չունի լիսաբոնյան և կոպենհագենյան մարտահրավերներն արտացոլող, դասավանդողների վերաբերյալ քաղաքականություն: Դասավանդողներն ու վերապատրաստողներն ավելի շատ աջակցության կարիք ունեն, որպեսզի կարողանան իրականացնել իրենց դերը որպես նորարարներ և խթանողներ: Վերջինս կարևոր է դասավանդման և ուսուցման որակն ու նորարարությունը բարելավելու համար:

Անհրաժեշտ է հավասարակշռություն դասավանդողների մասնագիտական կարողությունների հետագա կատարելագործման և դասավանդողների ու վերապատրաստողների աշխատանքի ընդունման ավելի ճկուն քաղաքականությունների և գործնականում դրանց կիրառության միջև: Սրանում արտացոլվում են որակյալ դասավանդողների պահանջի ու ապագայում կրթության և ուսուցման համակարգերի վրա ազդող ժողովրդագրական ու տնտեսական խնդիրների արձագանքելու անհրաժեշտության անհամապատասխանությունը:

Կոպենհագենյան գործընթացի դերը լիսաբոնյան նպատակներն իրագործելիս

Որպեսզի ՄԿՈՒ -ն ակտիվություն դրսևորի հարատև կրթության քաղաքականությունների մշակման և մինչև 2010թ. Լիսաբոնի ռազմավարական նպատակների իրագործման համար անհրաժեշտ բարձրորակ աշխատուժ ապահովելու գործում, Կոպենհագենի Հռչակագիրը (2002թ.) սահմանում է ամբողջ Եվրոպայում ՄԿՈՒ ոլորտում ամրապնդված համագործակցության չորս գերակայություններ՝

- Եվրոպական բաղադրիչի հզորացում,
- թափանցիկության, տեղեկատվական և կողմնորոշման համակարգերի բարելավում,
- կարողությունների և որակավորումների ճանաչում,
- որակի ապահովման խթանում:

Կոպենհագենյան գործընթացի մեկնարկից երկու տարի անց զգալի առաջընթաց է արձանագրվել.

- (ա) Կրթության եվրոպական հնարավորությունների վերաբերյալ «Ploteus» պորտալը ստեղծվեց 2003թ., որը քաղաքացիներին տեղեկատվություն է տրամադրում ամբողջ Եվրոպայում կրթության և ուսուցման դասընթացների ու համակարգերի, դրամաշնորհների, փոխանակման ծրագրերի, աշխատանքի հնարավորությունների և կենսապայմանների վերաբերյալ:
- (բ) Նոր Europass-ը՝ որակավորումների ու կարողությունների թափանցիկության համար ստեղծված միակ շրջանակը, 2005թ. հունվարին կընդունվի Խորհրդի և Խորհրդարանի կողմից, իսկ 2005թ. սկզբին կմեկնարկի Լյուքսեմբուրգի նախագահության ներքո:
- (գ) Ողջ կյանքի ընթացքում կողմնորոշման վերաբերյալ աշխատանքը ցույց տվեց, որ հսկայական անհամաձայնություն կա քաղաքականության նպատակների և մասնագիտական կողմնորոշման ազգային համակարգերի հզորության միջև: 2004թ. մայիսին Խորհրդի որոշմամբ առանձնացվեցին հստակ գերակայություններ, իսկ *Քաղաքականություն մշակողների համար նախատեսված մասնագիտական կողմնորոշման ուղեցույցը* սահմանեց համընդհանուր սկզբունքներն ու ազգային, տեղական և ձեռնարկատիրական մակարդակներում ծառայությունների բարելավման գործիքները:
- (դ) Գրեթե բոլոր եվրոպական երկրների օրակարգում ոչ ֆորմալ և ներունակ (ինֆորմալ) կրթության ճանաչմանն առաջնային տեղ է հատկացված: 2004թ. մայիսի եզրահանգումները սահմանում են ընդհանուր սկզբունքներ՝ այս զարգացումներն ուղղորդելու համար: Սակայն Խորհուրդն ընդունում է, որ սկզբունքները ամբողջովին չեն ներառում ձեռնարկությունների կարիքները և որակի ապահովման հարցը, որոնք հետագա մշակման կարիք ունեն:

ԿՈՆԻՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ


Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ. մոբիլիզացում
2010թ. համար

- (ե) Ներկայումս մշակվում է Մասնագիտական կրթության և ուսուցման եվրոպական կրեդիտային համակարգ (ECVET), որը վերապատրաստվողներին հնարավորություն կտա հենվել իրենց ձեռքբերումների վրա՝ ՄԿՈՒ ազգային մի համակարգից մյուսին անցնելիս: ՄԿՈՒ ոլորտում կրեդիտների փոխանցման հարցերով զբաղվող տեխնիկական աշխատանքային խումբը մշակել է առաջարկներ՝ ՄԿՈՒ համար նախատեսված եվրոպական կրեդիտային համակարգի սկզբունքների և կանոնների վերաբերյալ՝ շարժունության փոխանակման նախաձեռնություններում վերջինիս արդյունավետ իրականացման համար:
- (զ) Մշակվում է ոլորտային որակավորումների ռազմավարություն: Լեոնարդո դա Վինչի II ծրագիրը կարևոր շրջանակ է ապահովում ամբողջ եվրոպայում ոլորտային նոր նախաձեռնությունների համար: Վտանգ կա, որ ոլորտային նախաձեռնությունները (տեղական կամ ԵՄ ֆինանսավորմամբ) կունենան համեստ ազդեցություն, քանի որ դրանք չեն իրականացվում կոնկրետ քաղաքական համատեքստում և հակված են «ծրագրային» բնույթ կրել՝ առանց բավարար նախագծման: Եվրոպական մի շարք երկրներում վերապատրաստումներում ընդգրկվելու հարցը մնում է գործատուների և աշխատողների հայեցողությանը:
- (է) Ելնելով ոլորտային ռազմավարությունից, ապագայում հմտությունների վերաբերյալ պահանջարկի վաղ գիտակցումը գերակայություն է: Անհրաժեշտ են նորարարական մոտեցումներ ապագա հմտությունների կարիքի կանխատեսման համար: Հակառակ դեպքում՝ վտանգ կա, որ կարող են կրկնվող կամ ոչ համապատասխան հմտություններ ի հայտ գալ: Cedefop-ի «Skillsnet» ցանցը հող է նախապատրաստում եվրոպական համագործակցության և նոր մոտեցումների ու եզրահանգումների փոխանակման համար (տես Մաս Բ6):
- (ը) 2004թ. մայիսին Խորհրդի կողմից հաստատվեց Որակի ապահովման համընդհանուր շրջանակը: Վերջինս հնարավորություն է տալիս մշակել, բարելավել, վերահսկել և գնահատել ազգային համակարգերն ու գործողությունները, ինչպես նաև ապահովում է համընդհանուր տեղեկատվական համակարգ: Որակի ապահովումը եվրոպական բոլոր երկրների քաղաքական օրակարգում է: Շատերը դեռ նոր են սկսել նախագծել, մյուսներն արդեն իրականացրել են որակի ապահովման համակարգերը (տես Մաս Բ1): Կառավարությունից դուրս վերապատրաստումներ ապահովողների, հատկապես ազգային սահմաններից դուրս գտնվողների որակի ապահովման ընդլայնումն ուշադրության արժանի հարց է:

Կոպենհագենի հռչակագիրը գերակայություն է համարում ՄԿՈՒ բոլոր տեսակներում դասավանդողների և վերապատրաստողների վերապատրաստման կարիքներն ուշադրության արժանացնելը, որի նպատակն է խթանել որակի ապահովումը: ԵՄ ծրագրերը կարող են խթանել կամ օժանդակել նման գործողության իրականացմանը, սակայն այս հարցը պետք է առավել գերակա համարվի ազգային մակարդակում:

ՄԿՈՒ դասավանդողներից ու վերապատրաստողներից բացի, ռիսկային խմբի մարդկանց և ծերացող աշխատուժի վերապատրաստման կարիքները 2004թ. նոյեմբերի 15-ին ընդունված Կրթության խորհրդի եզրակացություններում սահմանված ազգային ութ գերակայությունների շարքում են: Մաստրիխտի կոմյունիկեի համար հիմք ծառայող եզրակացություններում արժարժվում է նաև Կոպենհագենի գործընթացը շարունակելու և ազգային, տարածաշրջանային ու տեղական մակարդակներում վերջինիս արդյունքներն իրականացնելու անհրաժեշտությունը:

Եվրոպական մակարդակում հետագա գործողությունները պետք է ուղղված լինեն համընդհանուր գործիքների և շրջանակների մշակման աշխատանքների ամրապնդմանն ու Որակավորումների եվրոպական շրջանակի զարգացմանը: Սա կապահովի հիմք՝ ՄԿՈՒ ճանաչումն ու թափանցիկությունը, ինչպես նաև կարողությունների և կրթական արդյունքների վրա հիմնված հանրակրթական ու բարձրագույն կրթության որակավորումների խթանման համար: Այն կամրապնդի կրթության և ուսուցման համակարգերի համապատասխանությունը, կապահովի տեղեկատվություն ներունակ ձևով ձեռք բերված կարողությունների վավերացման համար, ինչպես նաև կնպաստի եվրոպական, ազգային ու ոլորտային աշխատաշուկաների արդյունավետ գործունեության իրականացմանը:

 Չնայած Կոպենհագենի գործընթացի թիրախում ՄԿՈՒ-ն է, շատ բան է արվել նաև հարատև կրթության զարգացման համար: Մշակված գործիքներից շատերը կիրառելի են ՄԿՈՒ-ից դուրս և օգնում են հարատև կրթության եվրոպական տարածքն իրականություն դարձնելուն: Ողջ կյանքի ընթացքում կողմնորոշման սկզբունքները ու ուղեցույցը, ոչ ֆորմալ և ներունակ կրթության ճանաչման համընդհանուր սկզբունքները պահանջվող հիմնաբարերից են:

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ – ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1

DGVT արձագանքների թեմատիկ ամփոփում ⁽¹⁹⁾

- (ա) **Կոպենհագենյան գերակայությունների հետ կապված միջոցառումների իրականացումը** DGVT հարցումների և պետական հաշվետվությունների արձագանքները ցույց են տալիս, որ եվրոպական երկրներն իրականացրել են ու նախատեսում են իրականացնել շատ միջոցառումներ՝ ուղղված Կոպենհագենյան հռչակագրում ամրագրված չորս գերակայություններին, ինչպես բերված է ներքևում.
- Մինչև այժմ կարողությունների և որակավորումների ճանաչումն արժանացել է ամենաշատ ուշադրության: Եվրոպական երկրների 2/3 -ը (Ավստրիա, Բելգիա, Դանիա, Էստոնիա, Ֆրանսիա, Գերմանիա, Հունգարիա, Իռլանդիա, Իտալիա, Լիտվա, Լյուքսեմբուրգ, Նիդերլանդներ, Նորվեգիա, Պորտուգալիա, Սլովենիա, Իսպանիա, Շվեդիա, ՄԹ) քայլեր են ձեռնարկել ներուճակ (ինֆորմալ) և ոչ ֆորմալ կրթությունը ճանաչելու համար: Մնացածներից շատերը (Բելգիա, Բուլղարիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Ֆինլանդիա, Հունաստան, Իսլանդիա, Լատվիա, Լիխտենշտայն, Մալթա, Լեհաստան, Ռումինիա, Սլովակիա) նախագծման փուլում են: Ծավալով և բնույթով մոտեցումները խիստ տարբեր են: Շատերն ունեն հավաքական բնույթ և կրթական ճանապարհին տալիս են կրեդիտներ՝ նպատակ ունենալով բարելավել ինչպես համակարգի արդյունավետությունը, այնպես էլ հարատև կրթության մասնակցությունը: Որոշ երկրներ (ինչպես՝ Էստոնիան, Իսպանիան, Իռլանդիան, Մալտան և Սլովենիան) մշակում են կրեդիտների փոխանցման համակարգ, որը հաճախ կապվում է որակավորումների ազգային շրջանակի հետ: Մյուսները (օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետությունը, Դանիան, Լիխտենշտայնը, Նիդերլանդները և Լեհաստանը) իրականացնում են Europass-ի հետ կապված գործողություններ: Դանիայում մշակում են իրավական շրջանակ՝ մեկ այլ երկրում ձեռք բերված որակավորումների և վկայականների անհատական ճանաչման համար:
 - Հաջորդ, ամենից շատ ուշադրության արժանացած գերակայությունը որակի ապահովումն է: Որոշ երկրներ (օրինակ՝ Բելգիա-Ֆր, Իռլանդիա և Ավստրիա) ունեն ՄԿՈՒ որակի ապահովման համակարգեր: Շատ երկրներ կիրառում են որակի ամրապնդման և ապահովման նոր համակարգեր: Որակի կառավարման ընդունված ընթացակարգերը, ինչպիսիք են՝ ISO կամ EFQM, և դպրոցների կարիքներին ուղղված մոտեցումները, ինչպես օրինակ՝ QIS (*Qualität in Schulen*) Իսպանիայում, տարբերվում են իրենց մեթոդներով: Ինստիտուցիոնալ ՄԿՈՒ-ի որակի ապահովման որոշ գործընթացներում կարևորվում է ինքնագնահատումը, օրինակ՝ Դանիայում և Նիդերլանդներում:

(1) Միջոցառումների, մարտահրավերների և ապագա ռազմավարությունների վերաբերյալ DGVT ուսումնասիրությունը կազմում էր «Մաստրիխտի ուսումնասիրության» (2004թ.) մի մասը: Հարցաթերթիկը և լրացուցիչ մանրամասները տես այնտեղ:

- Թափանցիկությունը, տեղեկատվությունը և կողմնորոշումը բարելավելու նպատակով, շատ երկրներ մեծացրել են ՄԿՈՒ ապահովման ու կրթական այլ հնարավորությունների հետ վերջինիս կապի վերաբերյալ տեղեկացվածությունը, որի նպատակը գրավչության ամրապնդումն է: Մի շարք երկրներ (ինչպես՝ Չեխիայի Հանրապետությունը, Ֆրանսիան, Հունաստանը, Լիխտենշտայնը, Լիտվան, Նորվեգիան, Սլովակիան) բարելավել են ՄԿՈՒ տեղեկատվությունը, խորհրդատվությունը և կողմնորոշումը: Կցկտուր տեղեկատվությունը խնդիրներ է առաջացնում: Ապահովման աստիճանաբար ավելի բարդացող համակարգերն ուսումնասիրելու համար, անհատներին անհրաժեշտ է միավորված մոտեցում, որը կրթության և աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվությունը կկապի աշխատաշուկայի տվյալների հետ՝ պարզելով, թե ինչ հնարավորություններ են առաջանում, և ինչ հնարավորություններ վերանում՝ այս կամ այն ուղին ընտրելիս: Նորվեգիան կրթական և մասնագիտական կողմնորոշման համար տարածաշրջանային գործընկերություններ է ստեղծում: Լեհաստանն ունի աշխատանքի վերաբերյալ տեղեկատվության բազմաբովանդակ համակարգ:
- Եվրոպական բաղադրիչի զարգացման և շարժունության խթանման նպատակով, ՄԿՈՒ համակարգերը սկսում են մուտք գործել միջազգայնացման ռազմավարություններ: Արտասահմանում աշխատանք գտնելու դեպքերը դեռևս սակավաթիվ են՝ մի քանի բացառություններով (օրինակ՝ Դանիայում, Գերմանիայում, Նիդերլանդներում և ՄԹ-ում): համակարգերն ի վիճակի չեն կազմակերպել միջպետական ուսումնառություն և աշխատանքի տեղավորում: Ֆինլանդիայում կազմակերպվում են միջազգայնացված աշկերտության դասընթացներ, որոնք թիրախում են մետաղական, էլեկտրական և հեռահաղորդակցման ոլորտները: Նախաձեռնության նպատակն է գրավել և խթանել տաղանդավոր երիտասարդ աշխատողներին՝ նրանց ընձեռնելով կրթությունը շարունակելու ու միջազգային մասնագիտական որակավորումներ ստանալու հնարավորություններ: Վերջինիս շրջանակներում մշակվում են գործնական ուղեցույցներ ձեռնարկությունների համար՝ նրանց մասնակցությունը միջազգային շարժունությանը խթանելու և քաջալերելու համար:

(բ) **Վերապատրաստման խթանիչներ, ներդրումներ, ծախսեր:** Եվրոպական երկրներում կիրառվում են ֆինանսավորման մի շարք ռազմավարություններ, որոնք կախված են կառավարություններից, սոցիալական գործընկերների հետ գործընկերություններից, մասնավոր հատվածից և ներգրավում են անհատների: Շատ երկրներ ունեն խթանիչներ՝ անհատների և/կամ ընկերությունների մասնակցությունը շարունակական ՄԿՈՒ-ում խթանելու համար: Միջոցառումների թվում են՝ ակադեմիական արձակուրդի երկարաձգումը (օրինակ՝ Ավստրիայում, Բելգիայում, Լյուքսեմբուրգում, Նորվեգիայում), անհատներին տրամադրվող ֆինանսական օժանդակությունը կամ հարկերից ազատելը (օրինակ՝ Ավստրիայում, Կիպրոսում, Գերմանիայում, Հունգարիայում, Իտալիայում, Լիխտենշտայնում, Մալթայում, Լյուքսեմբուրգում, Լեհաստանում, Պորտուգալիայում, Սլովակիայում, Շվեդիայում),

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ–ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

ԿՈՆԻՐԻ ՍՊԸ – ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ մոբիլիդացում
2010թ. համար

Ֆինանսական օժանդակությունը, ընկերություններին հարկերից ազատելը (Ավստրիա, Բուլղարիա, Կիպրոս, Յունաստան, Յունագրիա, Իռլանդիա, Իտալիա, Մալթա, Պորտուգալիա, Ռումինիա, Իսպանիա): Այնպիսի երկրներում, ինչպիսիք են՝ Ֆրանսիան, Իտալիան և Նիդերլանդները, կան բազմաողորտ ֆոնդեր, որոնք ֆինանսավորվում են ընկերությունների ընդհանուր աշխատավարձերի տոկոսային վճարումներից, վերահսկվում են համատեղ մարմինների կողմից, և նպատակ ունեն խթանել ու ֆինանսավորել գործողություններ և վերապատրաստման ծրագրերը: Որոշ երկրներում գործատուները պարտավոր են նաև խթանել հմտություններ չունեցող աշխատողների կողմից որակավորումների ձեռք բերմանը (օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետությունը) կամ ապահովել, որպեսզի աշխատողների համար հասանելի լինեն արհմիությունների հետ համաձայնեցված վերապատրաստման ծրագրերը (օրինակ՝ Ռումինիայում):

(գ) **ՄԿՈՒ-ն աջակցում է տնտեսական զարգացմանը և արձագանքում ժողովրդագրական փոփոխություններին:** Մի շարք երկրներ անցում են կատարում ավելի շատ կարողությունների վրա հիմնված ՄԿՈՒ ծրագրերի (օրինակ՝ Բելգիա, Էստոնիա, Ֆրանսիա, Յունաստան, Մալթա, Նիդերլանդներ, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Ռումինիա): Շատերը բարձրագույն կրթության մեջ ստեղծել են ՄԿՈՒ ծրագրեր և/ կամ ՄԿՈՒ միջոցով բարձրագույն կրթության անցնելու հնարավորություններ (օրինակ՝ Ավստրիա, Բուլղարիա, Կիպրոս, Չեխիայի Հանրապետություն, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Յունաստան, Իտալիա, Լատվիա, Լիտվա, Նիդերլանդներ, Նորվեգիա, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Սլովակիա, Իսպանիա): Որոշ երկրներ մասնագիտական դպրոցի և/ կամ միջնակարգ դպրոցի ծրագրում, կամ ազգային շրջանակում ներառում են ձեռնարկատիրության ուսուցում (օրինակ՝ Ավստրիա, Բուլղարիա, Ֆինլանդիա, Յունագրիա, Լատվիա, Լիտվա, Լյուքսեմբուրգ, Նորվեգիա, Լեհաստան, Իսպանիա, ՄԹ): Այս միջոցառումներն օգնում են զարգացնել աշխատանքային կյանքում անհրաժեշտ հմտություններ և ՄԿՈՒ-ն աշխատանքի աշխարհին ավելի մոտեցնել:

Ինչ վերաբերում է հմտությունների կանխատեսման մեխանիզմներին, որոշ երկրներ (օրինակ՝ Ավստրիա, Բելգիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Գերմանիա, Իռլանդիա, Նորվեգիա, ՄԹ) քայլեր են ձեռնարկել առավել հզոր ապագայի հեռանկարներն իրենց մեթոդների մեջ ներառելու ուղղությամբ՝ միավորելով այն միտումները, որոնք կարող են փոփոխություններ առաջացնել, ինչպես՝ ոլորտների միացումը, տեխնոլոգիական զարգացումները և տեղական/ գլոբալ մասնագիտացումը: Ի լրումն աշխատաշուկայի այն քաղաքականություններին, որոնք տարեց մարդկանց աշխատանքը շարունակելու հնարավորություն են տալիս, որոշ երկրներ ընդլայնել են տարեց աշխատողների վերապատրաստման և հարատև կրթության հնարավորությունները (օրինակ՝ Ավստրիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Իտալիա, Իռլանդիա, Լատվիա, Լիխտենշտայն, Նիդերլանդներ, Շվեդիա): Մյուսներն ունեն նախաձեռնություններ, որոնք ուղղված են հատկապես տարեց, գործազուրկ մարդկանց համար վերապատրաստումների կամ հարատև կրթության ապահովմանը (օրինակ՝ Բելգիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Իռլանդիա, Ավստրիա, ՄԹ):

(դ) **Հասարակական միասնականությունը և ՄԿՈՒ-ն՝ խոցելի խմբերի համար:** Եվրոպական երկրների մեծ մասն ընդլայնել և/ կամ ամրապնդել է դպրոցը ժամանակից շուտ լքելու դեմ պայքարի գործողությունների գինանոցը: Միջոցառումների շարքում են երկրորդ կրթության և ուսուցման հնարավորությունը (օրինակ՝ Գերմանիա, Հունաստան, Իռլանդիա, Լյուքսեմբուրգ, Ավստրիա, Լեհաստան, Ռումինիա), կրթության տարբերակային հնարավորությունները, ներառյալ ավելի հզոր, գործնական ՄԿՈՒ (օրինակ՝ Աստրիա, Դանիա, Եստոնիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Գերմանիա, Լատվիա, Նորվեգիա, Իսպանիա, Շվեդիա, Թուրքիա) և ամրապնդված կողմնորոշումն ու խորհրդատվությունը (օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետություն, Նիդերլանդներ, Սլովակիա): Շատերն անցում են կատարել ուսանողակետորոն և ճկուն ուսուցման: Պորտուգալիան, որտեղ դպրոցը ժամանակից շուտ լքելը դարձել է օրհասական խնդիր, մշակել է կանխարգելման ազգային ծրագիր: Նիդերլանդներում ստեղծվել են տարածաշրջանային տեղեկատվական և համակարգման կենտրոններ՝ դպրոցը լքելու դեպքերը հայտնաբերելու ու կրթության կամ աշխատանքի վրա հիմնված հատուկ ծրագրերի վերաբերյալ խորհրդատվություն տրամադրելու համար: Իռլանդիայում դպրոցների խմբերը և այլ դերակատարները մշակում են պլաններ՝ դպրոցը լքելու երևույթի դեմ պայքարելու համար: Բուլղարիայում և Լիտվայում օրենսդրական նախաձեռնությունները դպրոցը լքելու դեմ պայքարում կարևորում են ծնողների դերը: Սլովակիայում հասարակական շահերի համակարգը խթանիչներ է տրամադրում կրթության մեջ մնալու համար, իսկ Լիտվայում օժանդակություն (այդ թվում՝ սնունդ, ժամանակավոր կացարան, ուսումնական նյութեր) է տրամադրվում կարիքավոր խմբերի աշակերտների համար:

Բոլոր երկրներում գոյություն ունեն միջոցառումներ գործազուրկների և որակավորում չունեցողների կամ ցածր մակարդակի որակավորում ունեցողների համար, ներառյալ՝ աջակցություն գրագիտության, համակարգչային հմտությունների, ոչ ֆորմալ ուսուցման, նախընթաց կրթության հավատարմագրման, խորհրդատվության ու կողմնորոշման հարցերում: Երկրների մեծ մասում թիրախային համարվող խմբերից են վտարանդիները (օրինակ՝ գրագիտության և լեզվական ծրագրերի միջոցով), հաշմանդամները (օրինակ՝ անհատականացված աջակցության, ներգրավման բարելավված օրենսդրության և հարկային խթանիչների միջոցով) և աշխատաշուկա վերադարձող կանայք (օրինակ՝ վստահություն ստեղծելու, մասնագիտական խտրականության և գենդերային կարծրատիպերի դեմ պայքարի միջոցառումները):

(ե) **Ուսուցման բաց հնարավորություններ և կողմնորոշում** Բոլոր երկրները ձգտել են ամրապնդել նախնական ՄԿՈՒ-ի գրավչությունն ու ճկունությունը: Շատերը մշում են մոդուլացումը (Ավստրիա, Բելգիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Ֆրանսիա, Գերմանիա, Հունգարիա, Իսլանդիա, Լյուքսեմբուրգ, Մալտա, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Սլովենիա, Շվեդիա), որակավորումների ազգային համակարգերի/ շրջանակների ստեղծումը (Չեխիայի Հանրապետություն, Իռլանդիա, Լիտվա, Մալտա, Նիդերլանդներ, Սլովենիա, ՄԹ), կարողությունների վրա հիմնված ծրագրերի ստեղծումը (Բուլղարիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Եստոնիա, Հունգարիա, Իտալիա, Լատվիա, Լիտվա, Լեհաստան, Ռումինիա, Սլովակիա, Սլովենիա) և բարձրագույն կրթության հասանելիության ամրապնդումը (Ավստրիա, Ֆինլանդիա, Գերմանիա, Լիխտենշտայն, Պորտուգալիա, Իսպանիա, Շվեդիա): Որոշ երկրներ փորձում են բարելավել ՄԿՈՒ ծրագրերի որակը (օրինակ՝ Եստոնիա, Հունաստան, Հունգարիա, Մալթա, Ռումինիա), մինչդեռ մյուսները ավելի շատ ուշադրություն են դարձնում ծրագրերի բազմազանությանը (օրինակ՝ Բուլղարիա, Լեհաստան, Պորտուգալիա) և կրթական հնարավորություններին (օրինակ՝ Ֆրանսիա): Մի շարք երկրներ մասնագիտական առարկաները ներառել են հանրակրթական ծրագրերում և հակառակը (օրինակ՝ Բելգիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Իռլանդիա, Նորվեգիա, Ավստրիա, Պորտուգալիա, Սլովակիա, Շվեդիա, ՄԹ): Որոշ երկրներ ամրապնդել են տեղեկատվական, խորհրդատվական և կողմնորոշման միջոցառումները (օրինակ՝ Բելգիա, Չեխիայի Հանրապետություն, Հունաստան, Ֆրանսիա, Իռլանդիա, Լիխտենշտայն, Լիտվա, Սլովակիա):

Ինչ վերաբերում է CVT-ին, ջանքեր են գործադրվում որակավորումների շրջանակների միջոցով թափանցիկությունն ու ամբողջականությունը բարելավելու (օրինակ՝ Դանիա, Իռլանդիա), որակի ապահովումը խթանելու (օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետություն, Մալթա), ինչպես նաև տեղակատվությունը, խորհրդատվությունն ու կողմնորոշումն ամրապնդելու համար (օրինակ՝ Բելգիա, Իսպանիա, Ավստրիա): Որոշ երկրներ փորձում են բարելավել համակարգերի ճկունությունն ու արձագանքելու հատկանիշը, ինչպես նաև CVT տարածաշրջանային կենտրոններ ստեղծելու կամ վերափոխելու միջոցով խթանել

պահանջարկը (օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետություն, Ռումինիա, Իսպանիա, Շվեդիա): Բելգիայում մշակում և փորձարկում են մեթոդներ՝ ցկյանս կրթության պահանջարկն ուսումնասիրելու համար: Որոշ երկրներ (օրինակ՝ Ֆրանսիա) գործազուրկների համար նախատեսված վերապատրաստումները դարձրել են ավելի ճկուն ծրագիր՝ ավելի լայն թիրախային խմբի համար, որի մեջ ներգրավված են այն աշխատողները, ովքեր կարող են աշխատանքը կորցնել, ինչպես նաև տարեց աշխատողները: Գերմանիայում գործազուրկների համար նախատեսված վերապատրաստումների՝ առաջարկին ուղղված ֆինանսավորումը վերածվել է պահանջարկին ուղղված ֆինանսավորման:

(գ) **Շահառուների/ գործընկերությունների ներգրավումը:** Գրեթե բոլոր երկրներում միջոցառումներ են ձեռնարկվել ՄԿՈՒ ոլորտում սոցիալական գործընկերների և արդյունաբերական ոլորտների/ ճյուղերի ներգրավումն ամրապնդելու ուղղությամբ: Ձեռնարկությունները գնալով ավելի շատ են ներգրավվում ուսանողների և դասավանդողների/ վերապատրաստողների համար աշխատանք/ վերապատրաստում ապահովելու գործում: Սոցիալական գործընկերների հետ համագործակցությունը հզորացել ու համակարգայնացվել է, որի նպատակն է ՄԿՈՒ առաջարկը և աշխատաշուկայի կարիքներն առավել համահունչ դարձնելը: Սոցիալական գործընկերները ներգրավված են քաղաքականությունների, ծրագրային գործընթացների մշակման, ինչպես նաև տարբեր մակարդակներում վկայագրման գործում, այդ թվում՝ կենտրոնացված եռակողմ խորհուրդների (օրինակ՝ Էստոնիա, Լատվիա), տարածաշրջանային գործընկերությունների/ ցանցերի (օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետություն, Դանիա, Գերմանիա, Էստոնիա, Սլովենիա, Սլովակիա) միջոցով բոլոր մակարդակներում (օրինակ՝ Հունաստան, Իսպանիա, Հունգարիա), տեղական մակարդակում դպրոցների/ արդյունաբերական գործընկերությունների միջոցով (օրինակ՝ Ավստրիա, Բելգիա, Ֆրանսիա, Իտալիա, Մալթա, Նիդերլանդներ, Պորտուգալիա, Ռումինիա, Շվեդիա, Թուրքիա), ոլորտների կամ ճյուղերի մակարդակում նախաձեռնությունների միջոցով (Բուլղարիա, Իռլանդիա): Իսլանդիայում ստեղծվել են մասնագիտական 14 խորհուրդներ՝ սոցիալական գործընկերների հետ ուսումնական ծրագրերի մշակման նպատակով: Միացյալ Թագավորությունում գոյություն ունի Ազգային և ոլորտային հմտությունների խորհուրդ, որի նպատակն է խթանել գործատուների կողմից հմտությունների վերաբերյալ հարցերի ստանձնումը ու ոլորտային ռազմավարություններ մշակումը՝ արտադրողականության առանձնահատուկ հարցերի և դրա հետ կապված հմտությունների կարիքների վերաբերյալ: Բուլղարիան ստեղծել է ոլորտային նախարարությունների և սոցիալական գործընկերների գրանցման ազգային պլան՝ գրանցման պլանավորումը աշխատաշուկայի կարիքներին համահունչ դարձնելով:

(դ) **Դասավանդման նորարարական մեթոդներ և ուսուցումը խթանող միջավայր:** Մշակվել են ՄԿՈՒ դասավանդման և ուսուցման նոր նպատակներ ու բովանդակություն՝ գիտելիքների վրա հիմնված տնտեսության համար պահանջվող հմտությունների փոփոխություններն արտացոլելու համար: Երկրները կարևորում են մասնագիտական լայն կարողությունների և/ կամ փոխանցելի գլխավոր կարողությունների զարգացումը՝ համատեքստին համապատասխանեցված ուսուցման միջավայրում, հատկապես աշխատավայրում (օրինակ՝ Ավստրիա, Բելգիա, Դանիա, Էստոնիա, Ֆրանսիա, Գերմանիա, Մալթա, Նիդերլանդներ, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Ռումինիա):

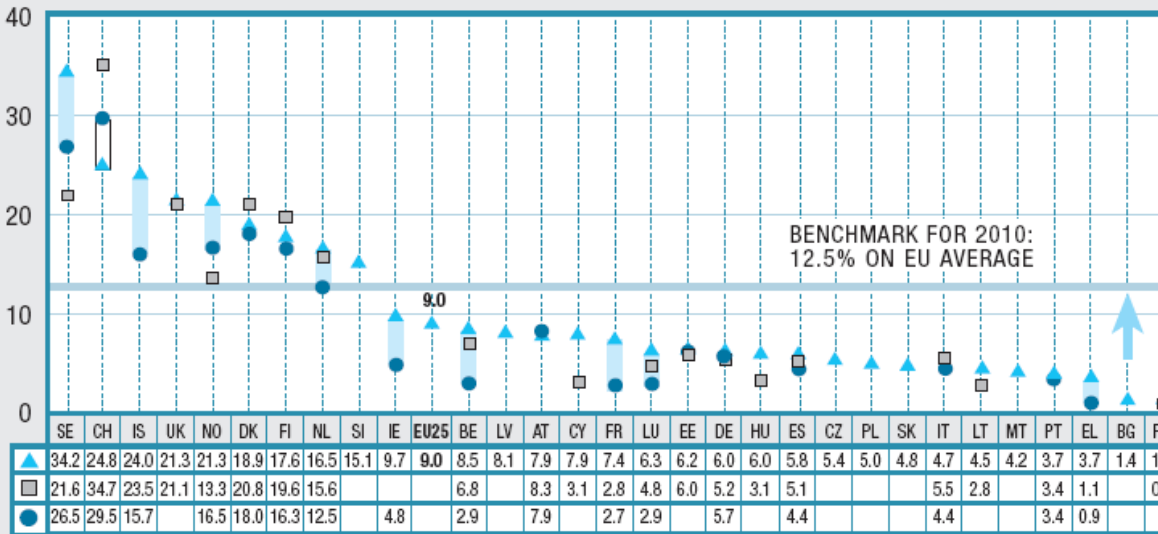
Շատ երկրներ տեղեկատվական և համակարգչային տեխնոլոգիաներն ու էլեկտրոնային գրագիտությունը ընդգրկել են ՄԿՈՒ ծրագրում: Որոշ երկրներ իրականացրել են տեղեկատվական և համակարգչային տեխնոլոգիաների գործողությունների ծրագրեր (օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետություն, Դանիա, Թուրքիա), որոնց նպատակն է խթանել տեղեկատվական ու համակարգչային տեխնոլոգիաների առանձնահատուկ բովանդակությունը մասնագիտական տարբեր ոլորտներում: Մյուսները ստեղծել են տեղեկատվական և համակարգչային տեխնոլոգիաների մասնագիտությունների համար ՄԿՈՒ հնարավորություններ՝ միավորելով ֆորմալ ու ոչ ֆորմալ ուսուցումը (օրինակ՝ Գերմանիա, Ավստրիա): Ընդհանուր առմամբ, ուշադրության կենտրոնում առավելապես տեղեկատվական և համակարգչային տեխնոլոգիաները կիրառելն է, և ոչ թե այն որևէ գործողության վերափոխման համար կիրառելը: Որոշ երկրներ դպրոցում կամ քոլեջում ստեղծել են ուսուցման բաց մոտեցումներ, որոնց նպատակն է խթանել ուսուցման մշակույթները՝ անհատականացված կամ խմբակային ուսուցման միջոցով (օրինակ՝ Դանիա): Սեկ այլ խումբ երկրներում ստեղծվեցին ձեռնարկությունների, դպրոցների, քոլեջների և համալսարանների ցանցերի գործընկերություններ՝ տարածաշրջանային նորարարական կենտրոններ ստեղծելու և կազմակերպությունների և անհատների համար հմտությունների ու կարողությունների առաջարկն ավելացնելու համար (օրինակ՝ Գերմանիա):

(ը) Դասավանդողներ և վերապատրաստողներ: Որոշ երկրներ բարեփոխել են դասավանդման ձևը և դասախոս/ վերապատրաստման առաջընթացի ուղիները (օրինակ՝ Բելգիա, Չեխիայի Զանրապետություն, Դանիա, Իռլանդիա, Լիտվա, Նիդերլանդներ, Լեհաստան, Ռումինիա): Գրեթե բոլոր երկրները հզորացրել են ՄԿՈՒ դասավանդողների համար շարունակական կրթությունը և ուսուցումը, ներառյալ զբաղվածությունն աշխատատեղում (օրինակ՝ Ֆրանսիա): Որոշ երկրներ մշակում են գիտահետազոտական և վերապատրաստման ծրագրեր՝ ՄԿՈՒ ոլորտում ուսումնական նյութի ու մանկավարժության միավորումն արտացոլելու նպատակով: Օրինակ՝ Գերմանիայում մասնագիտական ոլորտում դասավանդողների և վերապատրաստողների վերապատրաստման գերմանական համալսարանների ցանցն ուշադրության է արժանացրել գլխավոր խնդիրների ու մշակման առաջադրանքներով զբաղվող մասնագիտական խմբավորումները: Մի շարք երկրներում ստեղծվել են պարտադիր պահանջներ դասավանդողների շարունակական վերապատրաստման համար (օրինակ՝ Ավստրիա, Ֆինլանդիա, Զուլդաքիա, Իռլանդիա, Լատվիա, Նիդերլանդներ, Ռումինիա): Որոշ երկրներ (օրինակ՝ Էստոնիա, ՄԹ) շարժվում են դեպի դասախոսների հետագա մասնագիտացումը և ջանքեր են գործադրում, որպեսզի բարելավեն դասախոսների հմտությունները, մինչդեռ մյուսները (օրինակ՝ Գերմանիա) ավելի հակված են դասավանդողների ու վերապատրաստողների աշխատանքի ընդունման քաղաքականությունները և գործողություններն ավելի ճկուն դարձնել:

Շատ երկրներում ակնհայտ է նաև դասավանդումը/ վերապատրաստումն ավելի գրավիչ մասնագիտություն դարձնելու միտումը (օրինակ՝ Բուլղարիա, Շվեդիա): Չեխիայի Զանրապետությունում նպատակ է դրվել բարձրացնել դասախոսների աշխատավարձը, որը 20% ցածր է ազգային միջին աշխատավարձից, և հասցնել մինչև 37% բարձր վերջինից: Որոշ երկրներում միջոցառումներ են ձեռնարկվել՝ դասավանդողների/ վերապատրաստողների հնարավորությունները մեծացնելու նպատակով: Օրինակ՝ Շվեդիան կազմակերպում է հատուկ վերապատրաստումներ որակավորում չունեցող դասավանդողների համար:

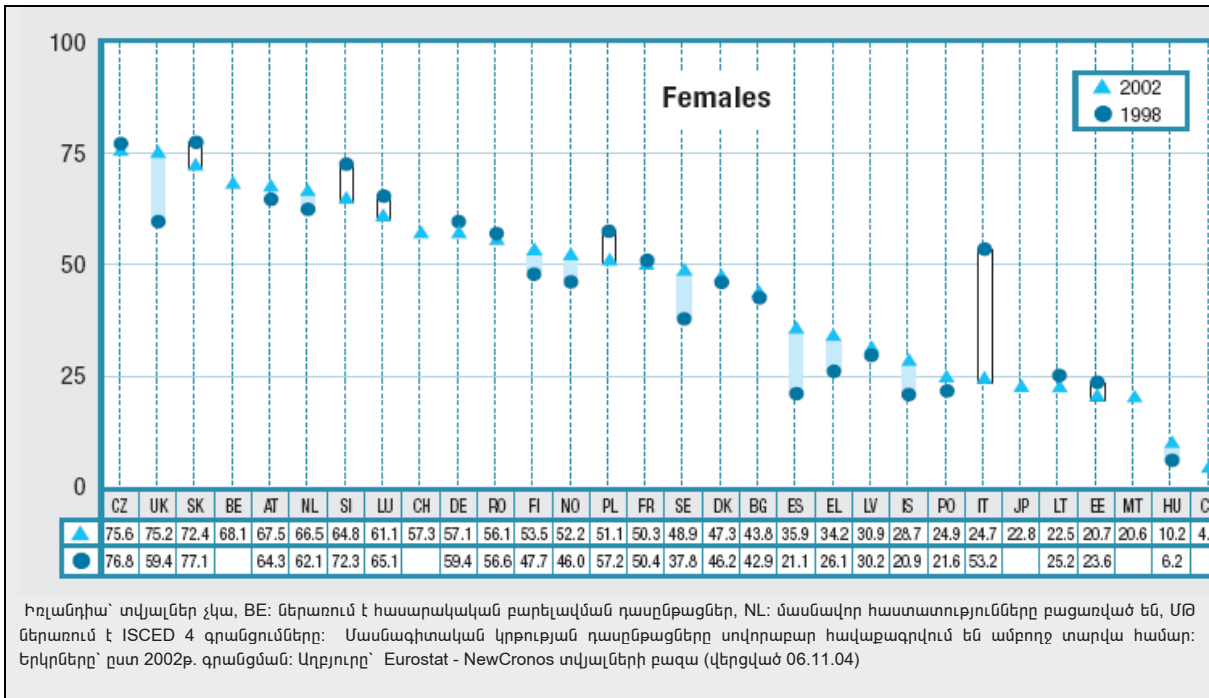
Աղյուսակներ

Աղյուսակ Ա1 Մասնագիտական հոսքում գրանցված միջնակարգ դպրոցի բարձր դասարանների աշակերտները, 1998թ., 2002 թ.(%)



Իռլանդիա՝ տվյալներ չկան, BE՝ ներառում է հասարակական բարելավման դասընթացներ, NL: մասնավոր հաստատությունները բացառված են, ՄԹ. ներառում է ISCED 4 գրանցումները: Մասնագիտական կրթության դասընթացները սովորաբար հավաքագրվում են ամբողջ տարվա համար: Երկրները՝ ըստ 2002թ. գրանցման: Աղբյուրը՝ Eurostat - NewCronos տվյալների բազա (վերցված 06.11.04)

▲ 2003
◻ 2000
● 1996



Իռլանդիա՝ տվյալներ չկան, BE: ներառում է հասարակական բարելավման դասընթացներ, NL: մասնավոր հաստատությունները բացառված են, ՄԹ ներառում է ISCED 4 գրանցումները: Մասնագիտական կրթության դասընթացները սովորաբար հավաքագրվում են ամբողջ տարվա համար: Երկրները՝ ըստ 2002թ. գրանցման: Աղբյուրը՝ Eurostat - NewCronos տվյալների բազա (վերցված 06.11.04)

ԿՈԼԻՐՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ մոբիլիզացում
2010թ.համար

Աղյուսակ Ա1 **2003թ. ամենաբարձր մակարդակի կրթություն ստացած 26-64 տարեկան մարդիկ (%)**
(^ա)

Երկիրը	Ընդհանուր	Ցածր (ISCED 0-2)	Միջին (ISCED 3-4)	Բարձր (ISCED 5-6)
CZ	100.0	11.6	76.5	11.9
EE	100.0	11.8	57.7	30.4
SK	100.0	13.4	75.0	11.6
LT	100.0	13.9	62.8	23.2
DE	100.0	16.5	59.5	24.0
UK	100.0	17.5	51.9	30.7
LV	100.0	17.6	64.2	18.2
PL	100.0	17.9	68.2	13.9
SE	100.0	18.0	54.8	27.2
DK	100.0	18.1	50.1	31.8
SI	100.0	21.5	60.7	17.8
AT	100.0	21.7	63.1	15.2
FI	100.0	24.5	42.7	32.8
HU	100.0	26.0	58.8	15.2
LU	100.0	30.2	54.8	14.9
NL	100.0	32.4	42.7	24.9
CY	100.0	34.0	36.5	29.5
FR	100.0	35.2	41.3	23.5
IE	100.0	38.3	35.2	26.5
BE	100.0	38.6	33.2	28.2
EL	100.0	45.9	36.0	18.1
IT	100.0	53.1	36.1	10.8
ES	100.0	57.3	17.7	25.0
PT	100.0	77.8	11.7	10.5
MT	100.0	79.5	11.4	9.0
ԵՄ15	100.0	34.4	43.1	22.5
ԵՄ25	100.0	31.6	47.3	21.2
ԵՄ25 (1 000)	245 518	77 874	115 420	52 224
NO	100.0	13.5	55.2	31.4
CH	100.0	13.5	59.6	26.9
BG	100.0	29.0	49.9	21.1
RO	100.0	29.7	60.4	9.8
IS	100.0	35.0	39.3	25.7
AU	100.0	39.0	30.0	31.0
CA	100.0	18.0	40.0	43.0
JP	100.0	16.0	47.0	36.0
KR	100.0	30.0	45.0	26.0
US	100.0	13.0	49.0	38.0

(ա) NL, IS, AU, CA, JP, KR, US: 2002թ. եվրոպական երկրները՝ դասակարգված ըստ կրթության ցածր մակարդակի – Աղբյուրը՝ Eurostat - NewCronos տվյալների բազա (մեջբերում 2.11.04), ոչ եվրոպական երկրներ՝ OECD, Վիճակագրության պատկեր, 2004թ.
(ա) NL, IS, AU, CA, JP, KR, US: 2002թ. եվրոպական երկրները՝ դասակարգված ըստ կրթության ցածր մակարդակի – Աղբյուրը՝ Eurostat - NewCronos տվյալների բազա (մեջբերում 2.11.04), ոչ եվրոպական երկրներ՝ OECD, Վիճակագրության պատկեր, 2004թ.

Օգտագործված գրականություն

Bjørnqvold, J. *Common European principles for validation of non-formal and informal learning in Europe*. European Commission, Directorate General for Education and Culture. DGVT conference, Dublin, 9 March 2004a.

Bjørnqvold, J. *Why validation of non-formal and informal learning?* Introduction to working group 1, 'Better use of individual knowledge and competence'. 8th Conference of European Ministers of Education, Oslo 24 and 25 June, 2004b.

Chisholm, L.; Larson, A.; Mossoux, A.-F. *Lifelong learning: citizens' views in close-up. Findings from a dedicated Eurobarometer survey*. Luxembourg: EUR-OP, 2004.

Conclusions of the Council and the Representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council conclusions on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning, Brussels, 24 May 2004 (http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf).

Coulombe, S.; Tremblay, J.-F.; Marchand, S. *Literacy scores, human capital and growth in fourteen OECD countries*. International Adult Literacy Survey. Statistic Canada, Ottawa, Ontario. Catalogue N. 89-552-MIE.

Council of the European Union. Council *Conclusions on Quality Assurance in Vocational Education and Training*. Brussels, 24 May 2004; http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/vetquality_en.pdf

Council of the European Union. *'Education and training 2010'. The success of the Lisbon strategy hinges on urgent reforms*. 14358/03 EDUC 168 – COM (2003) 685 final. Brussels, 12 February 2004.

Council of the European Union. *Outcome of proceedings. Council conclusions on reference levels of European average performance in education and training (benchmarks)*. 8981/03, EDUC 03, 2003.

Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, *on enhanced European cooperation in vocational education and training. 'The Copenhagen Declaration'*.

Descy, P.; Tessaring, M. *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*. Luxembourg: EUR-OP, 2004 (Cedefop References series, 3036).

Descy, P.; Tessaring, M. *Evaluation and impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: synthesis report*. Luxembourg: EUR-OP, 2005 (forthcoming).

ETUC, UNICE, CEEP. *Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications*. Brussels, 2002.

European Commission. Proposal for decision of the European Parliament and the Council on a single framework for the transparency of qualifications and competences, COM(2003)796 of 17 December 2003, (http://europa.eu.int/eur-lex/en/search/search_lip.html).

European Commission. *Progress towards the common objectives in education and training. Indicators and benchmarks* (Commission staff working paper). Brussels, 2004.

European Commission. Report from the Commission to the Spring European Council. *Delivering Lisbon. Reforms for the enlarged Union* Brussels, 2004 (http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/rpt/2004/com2004_0024en02.pdf).

European Commission. *Report of the High Level Group on the future of social policy in an enlarged European Union*. Brussels, 2004.

Eurostat. NewCronos database (diverse data).

Government of Canada. *Knowledge matters. Skills and learning for Canadians*. Human Resources Development Canada, 2002a.

Government of Canada. National summit on Innovation and learning. Summary. Human Resources Development Canada, 2002b.

Green, A.; Preston, J.; Malmberg, L.-E. Non material benefits of education, training and skills at a macro level. In: Descy, P.; Tessaring, M. (eds) *Impact of education and training. Third report on*

vocational training research in Europe: background report. Luxembourg: EUR-OP, 2004 (Cedefop Reference series, 3036).

ԿՈՆԻՔՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Մասնագիտական կրթությունը
և ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն- Կոպենհագեն-
Մաստրիխտ. մոբիլիզացում
2010թ. համար

Hansson, B. et al. The impact of human capital and human capital investments on company performance. Evidence from literature and European survey results. In: Descy, P.; Tessaring, M. *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*. Cedefop Reference series, 3036. Luxembourg: EUR-OP, 2004 (http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/ResearchLab).

IMD (Institute for Management Development). *World competitiveness yearbook 2004*. Lausanne: 2004.

Karmel, T.; Stanwick, J. *Vocational education and training through one's lifetime. New approaches and implementation – Australia*. Paper presented to the KRIVET international conference on VET, Seoul, Republic of Korea, October 2002.

Kok, W. *Jobs, jobs, jobs. Creating more employment in Europe*. Report of the Employment Taskforce. November 2003.

Kok, W. *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment*. Report from the High Level Group. November 2004.

Leney, T. et al. *Achieving the Lisbon goal: The contribution of VET*. Final report for the European Commission, 15.10.2004, London, 2004 ('Maastricht study') (http://www.refernet.org.uk/index_copenhagen.asp).

NAVE. *National assessment of vocational education*. Final report to the Congress. US Department of Education. June 2004.

OECD. *Education at a glance*. Paris: OECD (various issues).

Presidency Conclusions. *Lisbon European Council, 23 and 24 March 2000*. SN 100/00, Lisbon.

Resolution of the Council and of the Representatives of the Member States meeting within the Council on *Strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life*. Brussels, 24 May 2004; (http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf).

Wilson, R.A.; Briscoe, G. The impact of human capital on economic growth: a review. In: Descy, P.; Tessaring, M. (eds) *Impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: background report*. Luxembourg: EUR-OP, 2004 (Cedefop References series, 3036).

ԿՈՆԻԲՐԻ ՍՊԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ

Cedefop (Մասնագիտական կրթության զարգացման եվրոպական կենտրոն)

Մաստրիխտի ուսումնասիրության ամփոփումը Cedefop-ի կողմից

Մասնագիտական կրթությունը և
ուսուցումը որպես ապագայի
հաջողության գրավական
Լիսաբոն-Կոպենհագեն-Մաստրիխտ.
մոբիլիզացում 2010թ. համար

*Մանֆրեդ Թեսարինգ
Ջենիֆեր Ուոնան*

Լյուքսեմբուրգ.
Եվրոպական համայնքների պաշտոնական հրատարակչատուն

2004 – VI, 67 pp. – 17 x 24 cm ISBN
92-896-0329-1 Cat. No: TI-63-04-771-
EN-C Անվճար Հրատարակված
փաստաթուղթ N 4041 EN

ԿՈՆԻԲՐԻՒՄԸ-ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿ