



Ուսուցում աշխատանքի ընթացքում

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված
փորձի օրինակներ Եվրոպայում



Համացանցում առկա են Եվրամիության վերաբերյալ մեծ ծավալով տեղեկություններ

Դրանք հասանելի են (<http://europa.eu>) կայքում

Տվյալների բազա կարելի է տեսնել նաև սույն հրատարակության վերջում,

Լյուքսեմբուրգ,

Եվրամիության հրատարակչությունների գրասենյակ, 2011

ISBN 978-92-896-0696-7

doi: 10.2801/42720

Հեղինակային իրավունքները պատկանում են Մասնագիտական ուսուցման զարգացման ազգային կենտրոնին (CEDEFOP)

Բոլոր իրավունքները պաշտպանված են

Ձևավորումը կատարվել է Ֆոտոնի կոդմից, Հունաստան

Տպագրված է Եվրամիությունում

Մասնագիտական ուսուցման զարգացման եվրոպական կենտրոնը (CEDEFOP) Եվրամիության մասնագիտական

կրթության և ուսուցման գլխավոր կենտրոնն է:

Մենք ապահովում ենք մասնագիտական

կրթության և ուսուցման համակարգերի,

քաղաքականությունների, հետազոտության ու

փորձի վերլուծություն և տեղեկատվություն:

CEDEFOP-ը հիմնադրվել է 1975թ.-ին

Խորհրդի N 337/75 Կանոնակարգմամբ:

Եվրոպա 123. 57001 Սալոնիկ, ՀՈՒՆԱՍՏԱՆ

Փոստարկղ 22427, 551 02 Սալոնիկ, ՀՈՒՆԱՍՏԱՆ

Հեռ. +302310490111, Ֆաքս +302310490020

Էլ. հասցե info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu

Գործող տնօրեն՝ Քրիստիան Ֆ. Լեթմայեր,

Կառավարման խորհրդի նախագահ՝ Թայրա Ռիհիմակի,

ԱՌԱՋԱԲԱՆ

Ներկայիս տնտեսական անկման պայմաններում մեր առջև ծառացել են անկանխատեսելի մարտահրավերներ, որոնք Անդամ երկրներից պահանջում են ոչ միայն մեղմել ճգնաժամի սոցիալական վնասները, այլ նաև ծրագրել դրանց հետագա վերականգման և դրանից դուրս գալու ուղիները:

Մարդկանց հմտություններ ձեռք բերելու գործում աջակցելը, որոնք ընկած են նորարարությունների հիմքերի վրա և համապատասխանում են ապագա աշխատաշուկայի կարիքներին, հանդիսանում է ճգնաժամը հաղթահարելու կարևորագույն նախապայմաններից մեկը:

Այս համատեքստում պետք է աջակցել Եվրոպայի քաղաքացիներին, որպեսզի վերջիններիս հաջողվի ավելի արդյունավետ կերպով հարմարվել աշխատանքային փոփոխություններին և հնարավորություն ստանալ շարունակաբար զարգացնել իրենց հմտությունները: Որպեսզի ցկյանս ուսումնառությունն իրականություն դառնա բոլորի համար՝ անկախ տարիքից և որակավորման մակարդակից, հասարակ աշխատատեղերը պետք է դառնան ուսուցման նախնական վայրեր: Իրենից նաև մեծ արժեք կներկայացնի այն, որ գործատուները և աշխատողները մեծ կարևորություն տան և արժևորեն շարունակական կրթության գաղափարը՝ որպես աշխատանքային պատասխանատվության բաղադրիչ: Կառավարությունները և սոցիալական գործընկերները պետք է վստահ լինեն, որ մարդիկ ունեն անհրաժեշտ հմտություններ աշխատանքային այն հնարավորությունների համար, որոնք հասանելի կլինեն ճգնաժամի մեղմացումից հետո:

Աշխատանքի վայրում մեծահասակների ուսուցումը հիմնավոր աջակցություն է հանդիսանում շարունակական կրթության ռազմավարությունների, ճկունության և աշխատանքային քաղաքականության համար: Դա նաև աջակցում է ձեռնարկությունների՝ նորարարական կարողությունների չափանիշների, մրցունակության, ինչպես նաև ոլորտային բարեփոխումների ընդունման բարձրացմանը: Ինչպես մենք կարող ենք ապահովել ավելի հավասարեցրած և ինտեգրված քաղաքականություն, որոնք կվերաբերվեն մեծահասակների ուսուցմանը և կառաջացնեն համատեղ գործունեության ավելի բարձր արդյունավետություն:

Այս զեկույցը կոչ է անում ուժեղացնել նորարարություններին, հետազոտություններին, ձեռնարկությունների զարգացմանը, ուսուցմանը միտված քաղաքականությունների և ծրագրերի իրականացմանն ուղղված համատեղ գործողությունները: Զեկույցի սկզբնամաս է հանդիսանում CEDEFOP-ի կողմից 2003 և 2010 թվականներին մշակված նախկին հետզոտությունները:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Ներկայացնելով աշխատանքի վայրում ուսուցման առանցքային ձեռքբերումները, հաջողված լուծումները, երկակիությունները և այն բացթողումները, որոնք հետագա զարգացումներ են պահանջում՝ մենք հույս ունենք խթանել աշխատանքի վայրում ուսուցման ընդլայնմանն ուղղված հետագա քննարկումներին ու գործողություններին:

Բոլոր առանցքային դերակատարները՝ սոցիալական գործընկերները, կառավարությունները, կրթություն և ուսուցում իրականացնողները, աշխատաշուկայի շահառուները, քաղաքական-հասարակական կազմակերպությունները և անհատները, պետք է տեղյակ լինեն «նոր հմտություններ նոր աշխատանքի համար» սզբունքին՝ միտված իրենց համապատասխան պարտականություններին:

Բրյուզելի Կոմյունիկեում աշխատանքի վայրում ուսուցումը հաստատվել է որպես հատուկ քաղաքական ուշադրություն և ռազմավարական գործողություններ պահանջող ոլորտներից մեկը: Այս զեկույցը արժեքավոր ներդրում է ապահովում քաղաքական քննարկումներին, թե ինչպես ընդլայնել աշխատանքի վայրում ուսուցման հնարավորությունները և համապատասխան աշխատանքային միջավայր ստեղծել հմտությունների ու կարողությունների զարգացմանը նպաստելու համար:

Հետևաբար, այն ձևավորում է աշխատանքի վայրում ուսուցման վերաբերյալ կայուն և արդյունավետ ռազմավարությունների մշակման առաջարկություններ: CEDEFOP-ն այսպիսով ցանկանում է նոր ուղիներ բանալ հետազոտությունների և քաղաքական գործողությունների համար՝ աշխատանքի ուսուցումը զարգացնելու նպատակով. այն նաև թեմատիկ ուղեցույց կդառնա 2012-14թթ ուսուցմնառության այս տեսակը ուշադրության կենտրոնում պահելու համար:

Ի հավելումն, այս փաստաթուղթն ուղղակիորեն աջակցում է նաև Բրյուզելի Կոմյունիկեի 2011-2014թթ կարճաժամկետ դրույթներից մի քանիսին, այդ թվում Եվրահանձնաժողովի գործողությունների պլանի՝ մեծահասակների ուսուցման իրականացմանը:

Քրիսթիան Ֆ. Լեթմայր
CEDEFOP գործող տնօրեն

Շորհակալական խոսքեր

Այս զեկույցն արտացոլում է CEDEFOP-ի ջանքերն ուղղված առ այն, որպեսզի բարձրանա աշխատանքի վայրում և շարունակական ուսուցման դերի կարևորությունը գլայնս ուսումնառության և աշխատանքային ռազմավարությունների արդյունավետ կայացման հարցում: Այս զեկույցում տեղ գտած վերլուծություններում տեղ են գտել 2003-2010թթ ընթացքում CEDEFOP-ի կողմից մեծահասակների կրթության վերաբերյալ իրականացված աշխատանքները՝ կառավարումը, սոցիալական գործընկերների դերը գլայնս ուսումնառության դերը գլայնս ուսումնառության քաղաքականության մեջ, փոքր և միջին ձեռնարկություններում (ՓՄՁ) ուսուցման կազմակերպումը, շարունակական ուսուցման ծախսերի բախշման մեխանիզմները, ՄԿՈԻ ուսուցիչների և ներգործարանային ուսուցանողների դերերի միաձուլումը, կարողությունների հանդեպ պահանջների փոփոխությունը և մասնագիտական զարգացումները, տարիքով մեծ աշխատողների ուսումնական կարիքները, գլայնս ուսումնառության ուղեցույցը և ոչ-ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցման ձևերի վավերացումը:

Հատուկ պետք է հիշատակել դոկտոր Ռոսիո Լարդինտիս դե լա Տորրեին (Cedefop), ով կազմել է այս զեկույցի նախնական տարբերակը և ձեռնարկել հիմնական հետազոտություններն ու վերլուծությունները, որոնց վրա հիմնված է ողջ զեկույցը:

Շնորհակալություն ենք հայտնում նաև Cedefop-ի ծրագրի ղեկավար Միկա Լաունիկարիին՝ գլայնս ուսումնառության ուղեցույցի վերաբերյալ արժեքավոր կարծիք արտահայտելու համար, ինչպես նաև Կատիա Նեստլերին ու Մարկո Սերաֆինիին՝ Cedefop-ի վիճակագրության թիմին: Մեր երախտիքն ենք արտահայտում նաև Cedefop-ի՝ ՄԿՈՒ ֆինանսավորման ծրագրի ղեկավար Պատրիսիա Լիպինսկային՝ ծախսերի բախշման մեխանիզմների և առաջարկվող բարեփոխումների վերաբերյալ տեղեկատվությունը վավերացնելու համար: Շնորհակալություն ենք հայտնում նաև Cedefop-ի ծրագրի ղեկավար Ջասպեր Վան Լուին՝ տրամադրելու համար տարեց աշխատողների ուսումնական կարիքների վերաբերյալ ողջ չիրապարակված տվյալները:

Հատուկ շնորհակալություն ենք հայտնում Յենս Բյորնսվոլդին (Cedefop), ով ամբողջությամբ վերանայել է զեկույցը և արժեքավոր առաջարկություններ ներկայացրել փոփոխություններ մտցնելու համար:

Երախտիքի խոսքեր ենք արտահայտում նաև CEDEFOP-ի փորձագետներին, ովքեր հանդիպումներ են ունեցել նախնական փուլում մարտահրավերային հարցերն առաջ քաշելու, արժեքավոր առաջարկություններ ձևավորելու համար:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Վերջապես, շնորհակալություն ենք հայտնում Իվոն Նուտսիային և Քրիստին Նիխասին՝ այս հրատարակությունը պատրաստելու ժամանակ տեխնիկական աջակցություն ցուցաբերելու համար:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՌԱՋԱԲԱՆ	4
ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ	8
Ներածություն	12
ԳԼՈՒԽ 1	17
Ուսուցում աշխատանքի ընթացքում	17
1.1 Ներածություն. աշխատանքի վայրում ուսուցման դրական ազդեցությունը տնտեսության վերականգնմանը	17
1.2. Աշխատաշուկայի ճկունության օրակարգերն ու ցկայնս ուսումնառությունը. քաղաքացիների և պետության միջև սոցիալական հաղորդակցության վերականգնումը	21
1.3 Հմտությունների զարգացումը և աշխատանքի վայրում ուսուցումը. անցումային քաղաքականության գերակայությունները	23
ԳԼՈՒԽ 2	28
Վերապատրաստե՞լ, թե՞ ոչ	28
2.1. Ներածություն	28
2.2. Վերապատրաստե՞լ, թե՞ ոչ. ընկերությունների հեռանկարները	29
2.3. Վերապատրաստվե՞լ, թե՞ ոչ. աշխատողների հեռանկարները	32
2.3.1. Ովքե՞ր են մասնացում ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթությանն ու ուսուցանը: Փաստեր և թվային տվյալներ	32
2.4.1. Ինֆորմալ ուսուցումն ընդդեմ ավելի ֆորմալացված ուսուցման . ինչպե՞ս վերապատրաստել	39
2.4.2. Ինչո՞ւ են ձեռնարկությունները վերապատրաստում. նորարարություններն ընդդեմ անվտանգության պահանջների՞	43
2.5. Ամփոփում և ռազմավարական ուղերձներ	44
ԳԼՈՒԽ 3	46
Աշխատանքի վայրում ուսուցման հնարավորությունների ընդլայնումը	46

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

3.1. Ներածություն.....	46
3.2. Գործատուների ու աշխատողների շահերի հաշվի առնելը ֆինանսական աջակցության ծրագրերը մշակելիս.....	47
3.3. Ուսուցումը ֆինանսավորելու հիմքերը. աշխատավայրի առանցքային հմտությունները	50
3.4. Աշխատողներին ուսուցմանը տրամադրվելու խթանումն ու արտոնումը	54
3.4.1. Աշխատանքի ընթացքում ձեռք բերված հմտությունները դարձնել ավելի թափանցիկ	54
3.4.2. Կարիերայի ուղղորդումը ուսուցման և աշխատանքի ընտրության համատեքստում	57
3.5. Ձեռնարկություններում ուսուցման ռազմավարությունների ու հետևողական քաղաքականությունների մշակումը.....	59
3.5.1. Քաղաքականություններ՝ աշխատողների մասնակցությունն ուսուցման գործընթացում բարձրացնելու համար	59
3.5.2. Աշխատաքային միջավայրերը, որոնք նպաստում են ուսուցմանը	60
3.6. Եզրակացություններ և երաշխավորություններ	62
ԳԼՈՒԽ 4.....	63
Սոցիալական երկխոսություն՝ մեծահասակների կրթության համար.....	63
4.1. Ներածություն.....	63
4.2. Ուսուցում ստանալու հնարավորության ընդլայնումը՝ հավաքական բանակցությունների միջոցով.....	65
4.3. Աշխատակիցների խրախուսումը՝ աշխատավայրում ուսուցմանը հետամուտ լինելու համար	67
4.4. Եզրակացություններ և քաղաքական ուղերձներ.....	72
ԳԼՈՒԽ 5.....	74
Աջակցություն ՓՄՁ-ներում հմտությունների զարգացմանը.....	74
5.1. Ներածություն.....	74
5.2. ՓՄՁ-ներին համապատասխան ուսուցման մոտեցումների մշակում	76

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

5.3 ՓՄՁ-ներում ուսուցման գործընկերային մոտեցումները	78
5.4. Եզրակացություններ և ռազմավարական ուղերձներ.....	80
ԳԼՈՒԽ 6.....	82
Մեծահասակների ուսուցումը սոցիալական պատասխանատվության վերակազմավորման համատեքստում.....	82
6.1. Ներածություն.....	82
6.2. Գործընկերության մոտեցումները սոցիալական պատասխանատվության վերակազմավորումներում	84
6.3. Ուսուցումը և կարիերայի ուղղորդումը աշխատողների կարիքներին համակցումը.....	86
6.4. Մեծահասակների կրթության ռազմավարական մարտահրավերները սոցիալական պատասխանատվության վերակազմավորումներում.....	87
6.5. Եզրակացություններ և ռազմավարական ուղերձներ.....	89
ԳԼՈՒԽ 7.....	91
Ներգործարանային ուսուցանողները որպես որակի առանցքային շարժիչ ուժ.....	91
7.1. Ներածություն.....	91
7.2. Մասնագիտական ցածր կարգավիճակով վերապատրաստողները.....	92
7.3. Դերերի ընդլայնումն ու հմտությունների փոփոխումը կազմակերպությունների վերապատրաստողների համար	94
Համաձայն վերջին ժամանակներում Cedefopի իրականացրած հետազոտությունների SS ցանցը ընդլայնում է վերապատրաստողների պատասխանատվությունը, դրանք կարող են ընդգրկել վերապատրաստման կարիքների վերլուծությունը, համակարգումն ու խորհրդատվությունը, որակի ապահովումը և հանրային ու մասնավոր հատվածի հետ ցանցի ստեղծում, որի աստիճանը կախված է երկրից և նախաձեռնության չափերից:.....	94
7.4. Վերապատրաստողների վերապատրաստման հաջողակ փորձեր	97
7.5. Բարելավելով ներքին վերապատրաստումների որակը.....	99
7.6. Եզրակացություններ և քաղաքական ուղերձներ.....	101
ԵԶՐԱԿԱԾՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	104
Սահմանումներ.....	112

Հղումներ.....	115
---------------	-----

Աղյուսակների և պատկերների ցանկ

Աղյուսակներ

1. Աշխատավայրում կարգավիճակի պատճառով կրթությանը և ուսուցմանը մասնակցությունը %-ներով՝ 25-64 տարիքային խմբում, 2007թ.36
2. Ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթությանը և ուսուցմանը մասնակցությունը՝ ըստ երկրների, սեռի և տարիքի, 2007թ.37
3. Մասնակցությունը վերապատրաստումներին %-ներով՝ ըստ տնտեսության ոլորտի, պաշտոնի և պայմանագրի տեսակի.....38

Պատկեր

- Կրթությանն ու ուսուցմանը չմասնակցելու հիմնական խնդիրները, 2007թ.35

Ներածություն

«Ուսուցում աշխատանքի ընթացքում. աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում» Cedefop-ի զեկույցն ակնարկ է ներկայացնում աշխատանքի վայրում մեծահասակների ուսուցման հիմնական ուղղությունների վերաբերյալ: Այն ներառում է Cedefop-ի կողմից 2003-2010 թվականներին իրականացրած հետազոտության մեջ տեղ գտած որոշ հիմնական դրույթների վերաբերյալ շարունակություն հանդիսացող վերլուծություններ: Դրանցից են կառավարումը, սոցիալական գործընկերների դերը, ցկայնա ուսումնառության դերը ցկայնա ուսումնառության քաղաքականության մեջ, ՓՄՁ-ներում ուսուցման կազմակերպումը, շարունակական ուսուցման ծախսերի բախշման մեխանիզմները, ՄԿՈԻ ուսուցիչների և ներգործարանային ուսուցանողների դերերի միաձուլումը, կարողությունների հանդեպ պահանջների փոփոխությունը և մասնագիտական զարգացումները, տարիքով մեծ աշխատողների ուսումնական կարիքները, ցկայնա ուսումնառության ուղեցույցը և ոչ-ֆորմալ ու ինֆորմալ ուսուցման ձևերի վավերացումը: Աշխատանքի վայրում ուսուցման վերաբերյալ այս զեկույցում ներկայացված են մեծահասակների ուսուցման քաղաքականությունների և ռազմավարությունների համար չորս շարժիչ ուժերը եվրոպական, ազգային, տարածաշրջանային և ոլորտային մակարդակներում:

- հանրային ռազմավարությունները, որոնք միավորում են մի շարք օժանդակ միջոցներ, ծառայություններ ու այլ խթանիչ հանգամանքներ՝ նպատակ ունենալով ընդլայնել աշխատանքի վայրում ուսուցման հնարավորությունները և բարձրացնել մեծահասակների մասնակցությունը կրթության և ուսուցման մեջ: Այստեղ հիմնարար նշանակություն ունեն ուղղորդումը և խորհրդատվության անցկացումը:
- սոցիալական գործընկերների դերն աշխատանքի վայրում ուսուցումն ընդլայնելու և զարգացնելու հարցում՝ աշխատանքային միջավայրում հավաքական բանակցությունների և հատուկ գործողությունների միջոցով, որոնք կխթանեն աշխատողների մոտ պահպանել սովորելու ցանկությունը, գնալ մեկ քայլ առաջ և նույնիսկ նոր որակավորում ձեռք բերել:
- ձեռնարկությունների կողմից ձեռնարկված ոլորտային նախաձեռնություններն ու գործընկերությունները, որտեղ զարգացնել կարողությունները նշանակում է ձեռնարկություններում խթանել նորարարությունների կիրառմանն ի նպաստ տնտեսական աճի, ինչպես նաև կազմակերպել և կառավարել ոլորտային փոփոխություններ ու վերակազմավորումներ, ուշադրության կենտրոնում պահելով ՓՄՁ-ների շահերը:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

- ներգործարանային ուսուցանողների մասնագիտական կարողությունների զարգացումը՝ աշխատանքի վայրում նախաձեռնողական հմտությունների որակն ընդլայնելու նպատակով:

Հաշվի առնելով աշխատանքի վայրում ուսուցման առանցքային դրական գործոնները, ինչպես նաև մարտահրավերները՝ այս զեկույցն ուսումնասիրում է ուսուցման այդ ձևի արդյունավետ քաղաքականությունները, ռազմավարական գործընկերությունները, կառուցվածքները և ուսուցումն ընդլայնելու գործիքները:

Մարդկանց ներգրավվածությունը աշխատանքի վայրում ուսուցման մեջ բարձրացնելու համար կարևոր է միավորել մի շարք օժանդակ միջոցներ, ուսուցման մոտեցումներ, այլ ծառայություններ, այդ թվում՝ ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթությունների և կարիերայի ուղղորդման վավերացումները: Բացի այդ, հարկավոր է ակտիվացնել մի շարք դերակատարների ներգրավվածությունն ու գործունեությունը աշխատանքի վայրում ուսուցման գործընթացում՝ ազգային, շրջանային, տեղական և ոլորտային մակարդակների շրջանակներից: Այս դեպքում մեծանում է նաև մեծահասակների կրթության նկարագրի սոցիալական, կրթական և տարիքային կողմերի կարևորությունը, ինչպես նաև բարձրանում է մեծահասակների կրթության ապահովման մի շարք որակական հատկանիշներ: Զեկույցում մատնանշվում են նաև մեծահասակների կրթության հաջողված օրինակներ, նորարարական առաջարկություններ և արդյունավետ քաղաքականություններ, որոնք կարող են ուղղորդող օրինակներ ծառայել ՄԿՈՒ շրջանային և ազգային քաղաքականություն մշակողների, սոցիալական գործընկերների և ուսուցում իրականացնողների համար:

Աշխատանքի վայրում մեծահասակների ուսուցումը գտնվում է ցկայնա ուսումնառության գլխավոր ռազմավարական զարգացումների, աշխատաշուկայում մեծահասակ աշխատողների մասնակցության, «նոր աշխատատեղեր» պահանջող «նոր հմտություններ»-ի շրջանակում առկա ձեռքբերումների խաչմերուծում: Վերջին դրույթն, ի դեպ, առաջ է եկել ներկայիս տնտեսական ճգնաժամի պայմաններում: Զեկույցը հիմնված է փորձի և ռազմավարությունների կոնկրետ օրինակների վրա և գործողություններ է առաջարկում աշխատանքի վայրում ուսուցման հնարավորությունները բարելավելու ուղղությամբ: Ներքոնշալ հատվածը ներկայացնում է այս համատեքստում առկա որոշ ամփոփիչ դրույթներ և առանցքային քայլեր:

Գործարանային ուսուցումը միտված է ողջ ուշադրությունը կենտրոնացնել աշխատանքի վայրում աշխատողների առօրյա գործողությունների, այլ ոչ թե նրանց աշխատունակությունը նոր կարողությունների ձեռքբերմամբ բարձրացնելը: Բացի այդ, գործարաններում և ընկերություններում ուսումնական ջանքերը սովորաբար առաջնահերթությունը տալիս են ավելի բարձր կարգավիճակ ունեցող հաստիքատերերին, ովքեր արդեն իսկ ունեն բարձրագույն կրթություն և ուսումնական ու աշխատանքային որոշակի ձեռքբերումներ: Այսինքն ստացվում է, որ պակաս հմտություններ ունեցող

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

մեծահասակներն ավելի քիչ ուսումնական ծրագրերի կամ վերապատրաստումների են մասնակցում և ավելի քիչ ուսումնա-նախաձեռնողական աշխատանքային առաջադրանքներ դնում իրենք իրենց առջև: Այսպիսով, հիմնական մարտահրավեր է հանդիսանում ցածր որակավորում ունեցող աշխատողների ավելի լայն խմբերին ներգործարանային ուսուցման մեջ ներգրավելը: Ավելին, աշխատաշուկայում անընդհատ ծառացող մյարտահրավերները պահանջում են, որ աշխատուժը, անկախ կրթության մակարդակից, պետք է պարբերաբար ձեռք բերի մի շարք սոցիալական և աշխատանքի հետ կապված հմտություններ: Աշխատանքի ընթացքում և շարունակական ուսուցումները պետք է կենտրոնական դեր խաղան ցկյանս կրթության և աշխատանքային ռազմավարությունների մեջ:

Սոցիալական երկոսությունները նույնպես կարևոր դեր են խաղում աշխատանքի վայրում ուսուցման և շարունակական կրթության հիմնական դրույթների իրականացման մեջ, քանի որ սոցիալական բոլոր նախագծերը, ինչպիսիք են և աշխատանքի վայրում ուսուցման կազմակերպումը և շարունակական կրթությունը, պլանավորվում և իրականացվում են հավքական որոշումների հիման վրա: Ձեռնարկությունների ներսում շարունակական կրթության համար հավաքական բանակցությունների շրջանակը, ծավալն ու ձևը մեծապես կախված են արդյունաբերական հարաբերությունների ազգային իրավիճակից, իսկ ահա շարունակական կրթության արդիականությունը ներկայումս այս թեմայի համար տեղ է ապահովում սոցիալական երկոսությունների և արհմությունների օրակարգում, ինչպես նաև սոցիալական գործընկերներին առավելագույնս ներգրավում է զբաղմունքների չափորոշիչների մշակման գործընթացում: Մինչ գործատուները միջոցներ են ներդնում իրենց աշխատակիցների կարողությունների զարգացման համար, նրանք կարող են ստեղծել համապատասխան օժանդակ աշխատանքային միջավայր, որտեղ խրախուսվում է բոլոր աշխատողների մասնակցությունը ուսումնական ծրագրերում և որտեղ բոլոր ուսումնական հնարավորությունները տեղի են ունենում աշխատանքային բուն գործընթացի պայմաններում և կապված են աշխատանքային առաջադրանքների հետ: Մարդկային ռեսուրսների քաղաքականությունների և աշխատանքի կազմակերպման տեսակները, որոնք գործի են դրվում գործարանների և ձեռնարկությունների կողմից, կարող են խթանել աշխատուժի կարողությունների զարգացման հանրային օրակարգերին, սակայն կարող են նաև ունենալ հակառակ ազդեցությունը՝ խոչընդոտելով աշխատողների սովորելու կարողությանը: Ձեռնարկություններում աշխատանքի կազմակերպման հետագա քննարկումները պետք է տեղի ունենան ազգային և ոլորտային ռազմավարությունների ռազմավարությունների մակարդակում՝ հմտությունների զարգացման նպատակով:

Արհմիությունները նույնպես մեծ դերակատարում ունեն աշխատանքի վայրում ցկյանս ուսումնառության զարգացման մեջ՝ գործատուների հետ հստակեցնելով գործարանային և ոլորտային մակարդակներում հմտությունների պակասը և

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

ուսումնական կարիքները: Արհմիությունները աշխատողներին օգնում են նաև զարգացնել փոխանցելի հմտություններ՝ բարձրացնելու համար վերջիններիս աշխատունակությունը կամ հնարավորության դեպքում պատրաստ լինեն փոխել իրենց պաշտոնը: Արհմիությունները մշակել ուղեցույցներ կամ կազմակերպել ուսումնական ծառայություններ՝ իրենց անդամներին օգնելով հարմարվել ոլորտային և կազմակերպչական փոփոխություններին, կանխատեսել առաջիկա հնարավորությունները կամ պլանավորել հնարավոր վնասները:

Զնայած որ արհմիությունները հասկացել են, որ հմտությունների զարգացումը և կարիերայի ուղղորդումը կարող է լավ միջոց հանդիսանալ իրենց նոր անդամների գրավելու համար, հմտությունների զարգացման միջոցով իրենց անդամների աշխատունակության պահպանումը դեռևս լիարժեք կերպով չի հանդիսանում եվրոպական երկրներում բուռն քնարկումների առարկա:

Մեծահասակների կրթության և գործարանային ուսուցման վերաբերյալ հանրային քաղաքականությունները կարող են իրար հակասող նպատակների ծառայել. նախ, կառավարությունները դրանց միջոցով ձգտում են օգնել շարունակական կրթության, աշխատողների աշխատունակության և ձեռնարկությունների միջև շարունակական զարգացմանը, մինչ ընկերություններն իրենց ուշադրությունը կենտրոնացրել են յուրաքանչյուր նեղ ոլորտում ավելի բարձր որակավորում ունեցող աշխատողներ ունենալու վրա: Գործարանային ուսուցման և կառավարության գորակայությունների օրակարգային նման տարբերությունները կարող են ի նպաստ չգործել «միջին կարգի հմտություններ» ունեցող աշխատողների համար, ովքեր նույնպես ունեն աշխատաշուկայի առաջիկա կարիքներին համապատասխան իրենց կարողությունները բարձրացնելու կարիք: Բացի շարունակ փոխվող զբաղմունքներին բնորոշ հմտություններից, աշխատողները պետք է ընդլայնեն նաև իրենց առանցքային հմտությունները, այդ տվում համողրակցման, ինքնակառավարման, թիմային աշխատանքի, նախաձեռնողականության հմտությունները, ինչպես նաև ուսանելու ցանկությունը շարունակաբար պահելու և աշխատանքային փոփոխություններին հետևելու կարողություն:

Ուսուցման կարիքների վերաբերյալ տեղեկատվության պակասը, ներկայումս հիմնարար խոչընդոտ է հանդիսանում ձեռնարկություններում հմտությունների զարգացմանը: Այս խնդիրը պետք է լուծվի պատշաճ քաղաքական միջոցառումների միջոցով: Ֆինանսական խրախուսման միջոցների ընդլայնումը և ուսուցման իրականացման դիվերսիֆիկացումը կարող են միայն սահմանափակ ազդեցություն ունենալ ձեռնարկություններում ուսուցման կազմակերպման վրա, եթե այդ միջոցառումները չեն ուղեկցվում ձեռնարկությունների և ոլորտային մակարդակներով հմտությունների կարիքների բացահայտմամբ և այս համատեքստում տեղեկացվածության բարձրացմամբ: Հետագայում, արդեն, շնորհիվ այդ միջոցառումների, ձեռնարկություններն արտադրում են նոր ապրանքներ կամ իրականացնում նոր ծառայություններ, ընդունում

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

նոր տեխնոլոգիաներ, արդյունաբերական մեթոդներ և կիրառում աշխատանքային գործընթացներ: Հաշվի առնելով, որ ձեռնարկություններում նորարարությունների կիրառումը և հմտությունների զարգացումը փոխկապակցված են և ուժեղացնում են մեկը մյուսին, նորարարական քաղաքականությունները և ուսուցման օրակարգերը պետք է մշակվեն և իրականացվեն առանց միմյանցից տարանջատելու:

Գործողությունների պլան պետք է մշակվի նաև ՓՄՁ-ներում ուսուցումը խրախուսելու համար՝ ընդունելով այն փաստը, որ տնտեսական ճգնաժամից առաջ հենց դրանք են եղել տնտեսական աճի և աշխատաշուկայի զարգացման հիմնական շարժիչ ուժը: Փոքր ու միջին ձեռնարկություններին խթանելով ընդունել տեխնոլոգիական նորարարությունները արող է նույնպես լավ միջոց հանդիսանալ ուսուցման կարիքների վեր հանման համար:

Տարբեր քաղաքական միջոցառումների միաձուլումը, աշխատողներին և գործատուներին ոգևորող նախագծերի և նրանց տրամադրվող ծառայությունների իրականացումը հանդիսանում են ձեռնարկություններում հմտությունների զարգացման կարևոր նախապայման: Միայն առկա ռեսուրսների արդյունավետ կառավարմամբ հնարավոր կլինի կարգավորել աշխատողների հմտությունների զարգացման կարիքները: Բոլոր կողմերի նկրտումները նույնպես կարող են փոխկապակցվածության լավ առիթ հանդիսանալ տնտեսական ռազմավարությունների, նորարարական քաղաքականությունների և աշխատանքային ու հմտությունների զարգացման օրակարգերի միջև: Մեծ է նաև մեծահասակների կրթության դերը ձեռնարկություններում նորարարական միջոցների կիրառման, տարիքային կառավարման քաղաքականությունների իրականացման գործում: Դեռևս շարունակում է արդիական մնալ նաև ազգային քաղաքականությունների և շրջանային, ոլորտային ու տեղական ռազմավարությունների միջև համագործակցության և փոխլրացման խնդիրը:

ԳԼՈՒԽ 1

Ուսուցում աշխատանքի ընթացքում**1.1 Ներածություն. աշխատանքի վայրում ուսուցման դրական ազդեցությունը տնտեսության վերականգնմանը**

Աշխատանքի վայրում մեծահասակների ուսուցումը կառուցվածքային դեր է խաղում Եվրոպայում ցկյանոս ուսումնառության և աշխատաշուկայի վերաբերյալ քաղաքականությունների հարցում: Այս գլուխը ներկայացնում է եվրոպական քաղաքականության համատեքստը և կենտրոնանում տնտեսության վերականգնման, աշխատաշուկայի ճկունության օրակարգերի և ցկայնա ուսումնառության քաղաքականությունների հարցերում աշխատանքի վայրում ուսուցման ունեցած դրական ազդեցության վրա:

Նախքան տնտեսական ճգնաժամը, ԵՄ անդամ որոշ երկրներում մերժվել էր աշխատանքի վայրում ուսուցման կիրառումը, չնայած որ այս մոդելն այդքան էլ տարածված չէր Եվրոպայում (Cedefop, 2010b): Հետագայում արդեն, աշխատանքի վայրը դարձավ ուսուցումը հիմնական իրականացնողներից մեկը և ԵՄ-ում ուսուցում ստացողների գրեթե կեսը դա անում էին իրենց գործատուների աջակցությամբ (Eurostat, 2009a). Հմտությունների ապահովումը հիմնականում իրականացվում էր ելնելով աշխատանքային կարիքներից և ընկած էր գործատուների վրա:

Դեռևս չկա այնիսի մի վերլուծություն, որը Եվրոպայի կտրվածքով ցույց կտար, թե ինչպես է տնտեսական անկումը ազդում շարունակական ուսուցման հանդեպ գործադուների ունեցած վերաբերմունքի վրա և թե ինչպես են հմտությունների զարգացման ուղղությամբ ներկայիս վարած քաղաքականությունները՝ որպես ճգնաժամից դուրս գալու ելք, արդյադառնում աշխատաշուկայում գրանցվող փոփոխությունների վրա: Տնտեսական ճգնաժամի պատճառով փոխվում են նաև աշխատաշուկայի բազմաթիվ համակարգեր. որոշ տնտեսական ոլորտներ անկում են ապրում, մինչ որոշները, ընդհակառակը, դառնում են ավելի ուժեղ: Ներկայումս, թե ձեռնարկությունները և թե անհատներն ունեն աջակցության և խրախուսման կարիք հարմարվելու համար աշխատաշուկայի փոփոխություններին և ձեռք բերելու համար անհրաժեշտ հմտությունները (European Commission, 2010a). Այժմ պարտադիր է դարձել մարդկանց զինել այն հմտություններով ու կարողություններով, որոնք ընկած են տնտեսական ճգնաժամի հաղթահարման ու ապագա կարիքներին համապատասխանելու հիմքում:

Տնտեսական նման անկայուն իրավիճակում, գործատուները կարող են հակված լինեն կրճատել ուսուցման ցածր մակարդակ ունեցող աշխատակիցներին: Միաժամանակ,

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

տնտեսական ճնշումները կարող են հկառակ ազդեություն ունենալ և ընկերություններին ստիպեն նոր շուկաներ որոնել կամ փոխել բիզնես ռազմավարությունները:

Տնտեսական ճգնաժամի պատճառով առաջացած խառնաշփոթը կարող է նաև մեծացնել կառավարությունների, ընկերությունների և անհատների պատասխանատվությունը, որպեսզի վերջիններս բարձրացնեն իրենց հմտությունների մակարդակը և մնան մրցունակ:

Հմտությունների զարգացումը զգալի դեր է խաղում Եվրամիության ռազմավարությունների մշակման գործում: Բնականաբար, սա անդամ երկրներին հանգեցնում է երկարաժամկետ և կարճաժամկետ ծրագրերի մշակման, որոնք հաճախ դժվար է լինում հավասարակշռության բերել: Կարճաժամկետ հեռանկարներում, երկրները պետք է աշխատաշուկայի հանդեպ ակտիվ քաղաքականությունների միջոցով մեղմացնեն ճգնաժամի ազդեցությունները, և միաժամանակ, համապատասխան ռեսուրսներ պետք է ուղղվեն երկարաժամկետ հեռանկարներում ճգնաժամից դուրս գալու և նույնիսկ տնտեսական աճ ապահովելու համար: Ցկյանս ուսումնառության ֆինանսավորումը ծայրահեղ կարևոր խնդիր է հանդիսանում այն համատեքստում որտեղ թե պետական և թե մասնավոր բյուջեներն արմատապես կրճատվում են: Պետական քաղաքականությունները պետք է հավասարակշռության բերեն ճգնաժամի արդյունքում առաջ եկած բյուջետային խնդիրները, որպեսզի դրանք նվազագույն արդյունք ունենան պետության և քաղաքացիների վրա: Բացի այդ պետությունները պետք է խուսափեն պետբյուջեն լցնել տնտեսական աճին և նորարարություններին ուղղված ավելորդ ծրագրերից:

Քանի որ ճգնաժամն իսկապես բազմակողմնանի և բավական լուրջ բացասական ազդեցություն է թողել Եվրոպական տնտեսության վրա, անդամ երկրները որդեգրել են ընդհանուր նպատակային քաղաքականություն, որին չեն կարող հասնել առանց կրթության և ուսուցման մեջ հստակ ներդրումներ անելու: Սրա վառ ապացույց է հանդիսանում այն, որ անդամ երկրները նպատակ են դրել գործազրկության մակարդակը ցածր սանդղակի վրա պահելը դարձնել կառուցվածքային, աշխատողներին խթանել մի աշխատանքից մյուսին անցնելու դժվարություններին հարմարվելուն, ավելի հեշտորեն ձեռք բերել նոր հմտություններ, ավելի հեշտորեն հարմարվել աշխատաշուկայի նոր պահանջներին, մեծացնել երիտասարդների, կանանց, տարեց աշխատողների և ներգաղթյալների ներգրավվածությունը աշխատաշուկայում (Council of the European Union, 2010):

Աշխատաշուկայի հանդեպ վարած ակտիվ քաղաքականությունները և ցկայնս ուսումնառության մեջ մեծածավալ ներդրումները, թվում է, դրականորեն են անդրադարձել ներկայիս տնտեսական ճգնաժամը հաղթահարելու ջանքերի վրա: Այնուամենայնիվ, ունենալով որակավորման ցածր մակարդակներ, ԵՄ բազմաթիվ քաղաքացիներ ու

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

բնակիչներ վտանգված են զգում իրենց աշխատանքը կորցնելու համ աշխատանք չգտնելու համար:

Հետևաբար, ինչպես շեշտված է Եվրոպայի տնտեսության վերականգնման ծրագրի զեկույցում, անհրաժեշտ է համագործակցություն ապահովել հանրային աշխատանքային ծառայությունների, սոցիալական գործընկերների և ուսուցում իրականացնողների միջև՝ ավելի լավ համապատասխանեցնելու համար ուսումնական ծրագրերը աշխատաշուկայի՝ անընդհատ փոփոխվող կարիքներին՝ հատուկ ուշադրություն դարձնելով հասարակության առավել խոցելի խմբերին աշխատաշուկայում ներգրավելու վրա (European Commission, 2009a): Ի դեմս արագ աճող կառուցվածքային փոփոխությունների՝ մեծահասակների կրթությունը, իր տարբեր ձևերով մեկտեղ, կարող է դրականորեն ազդել այն մարդկանց աշխատունակությանը, ովքեր աշխատաշուկա են մտել համեմատաբար ցածր մակարդակի ֆորմալ կրթությամբ: Այս պարագայում, սակայն, պետք է հաշվի առնել, որ հմտությունների զարգացման արդյունքները կարող են տեսանելի դառնալ ոչ անմիջապես:

Նախքան ռեցեսիայի լրիվ ազդեցությունը, բարձրագույն կրթական որակավորում պահանջող աշխատանքների թվաքանակն աստիճանաբար մեծանում էր, մինչ ցածր կամ որակավորում չպահանջող աշխատանքների քանակը հստատորեն նվազում էր (Cedefop, 2008b; 2010a; 2010b): Գիտելիք և հմտություն պահանջող աշխատանքների պահանջարկը, ինչպիսիք են կառավարչի կամ տեխնիկի աշխատանքը, սպասվում է որ էլ ավելի կաճի մինչև հաջորդ տասնամյակ, և արդեն 2020 թվականին կկազմեն աշխատաշուկայի ավելի քան 42%-ը (Cedefop, 2010a): Այս միտումը խորը ազդեցություն ունի հասարակության խոցելի խմբերի և աշխատանք գտնելու հետ կապված բազում խնդիրներ ունեցողների վրա: Այնուամենայնիվ, սխալ կլինի հավատալ, որ յուրաքանչյուր աշխատանք կպահանջի ուսուցման բարձր մակարդակ և հմտություններ: Համեմատաբար ապահով դիրքում մնալու համար անհատները նախընտրում են ձեռք բերել որոշակի մակարդակի գիտելիքներ ու կարողություններ: Սա չի նշանակում, որ աշխատաշուկայում այլևս չի լինի ցածր որակավորում ունեցող աշխատողների պահանջ, սակայն վերջիններիս պահանջարկը կարող է դիտվել աշխատաշուկայի ոչ կայուն հատվածներում, ինչն էլ ավելի է խստացնում որակավորում ստանալու անհրաժեշտությունը (Cedefop, 2006): Ամեն դեպքում, պետք է հիշել, որ անկախ աշխատաշուկայի պահանջարկների փոփոխությունից, ոչ մեծ երկարաժամկետ ապագայում դեռևս առկա կլինեն ցածր որակավորում պահանջող աշխատանքային հնարավորությունները: Տնտեսական ճգնաժամի պայմաններում հմտությունների և աշխատանքի վերաբերյալ կանխատեսումներ անելը թերևս բարդ է և ոչ հիմնավոր, քանի որ աշխատանքային նախկին մակարդակներին վերադառնալը կարող է մի քանի տարի տևել (Council of the European Union, 2010):

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Ճգնաժամը ծնել է նաև առաջիկա տարիներին երկարաժամկետ հեռանկարներում գործազրկության մեծացման ռիսկեր և կրճատել հասարակության հատկապես խոցելի խմբերին աշխատաշուկայում տեղ հատկացնելու հույսերը (Council

of the European Union, 2010): Տնտեսական ճգնաժամը առաջ է բերում նաև որոշակի դիլեմաներ, քանի որ բարձր որակավորում ունեցող գործազուրկ անհատները նույնպես պետք է ընդլայնեն կամ ձեռք բերեն մի շարք նոր հմտություններ՝ տնտեսության վերականգնումից հետո որոշ առավելություններ ունենալու համար: Տնտեսական և ֆինանսական ճգնաժամը «ավերիչ» ազդեցություն է ունեցել ԵՄ աշխատաշուկայի վրա: ըստ վիճակագրական տվյալների՝ 2009-2010թթ գրանցվել է ավելի քան յոթ միլիոն աշխատատեղերի կորուստ, իսկ գործազրկության մակարդակը հասել է մոտ 10%-ի (European Commission, 2010c): Չնայած որ ԵՄ-ում զգացվում են տնտեսության վերականգնման նշաններ, այունամենայնիվ աշխատաշուկայում դրական միտումներ այդքան շուտ չեն զգացվի, իսկ զբաղվածության հեռանկարները դեռևս որոշ ժամանակ կշարունակեն մնալ անբարենպաստ (Council of the European Union, 2010): Թեև ճգնաժամի բնույթն ու խստությունը մեծապես տարբերվում են տնտեսական այն կառուցվածքից և իրավիճակից, որը տիրում էր ճգնաժամից առաջ, տնտեսության վերականգնման համար ճանապարհի հարթելու համար անդամ երկրները կարևոր են համարում գիտելիքների եռանկյունու՝ բիզնեսի, հետազոտությունների և կրթության բոլոր կողմերի ուժեղացումն ու միմյանց հետ կապելը (European Commission, 2009a): Միջազգային մրցունակ տնտեսություն կառուցելու համար քաղաքականություն մշակողները պետք է որքան հնարավոր է ջանքեր ներդնեն՝ աշխատողների մոտ ձգտումները մեծացնելու և ապրանքի ու ծառայությունների որակը բարձր պահելու համար (UK Commission for employment and skills, 2009):

Ճգնաժամի ընթացքում, միայն «հմտությունների ակտիվացմամբ» կառավարությունները կարող են խուսափել շուկայական ձախողումներից՝ վստահ լինելով, որ ուսուցումը պատասխանատու է մի շարք ռազմավարական ոլորտներում բազում կարողությունների ձեռքբերման պահանջների բավարարման համար (European Commission, 2009f, էջ13). Ներկայումս այնպիսի տպավորություն է ստեղծվել, որ Եվրոպան ճգնաժաից դուրս կգա ոլորտային մակարդակներում գրանցված մի շարք փոփոխություններով և մարդկային ռեսուրսները արդյունաբերության ավելի պակաս մրցունակ ոլորտներից դեպի մրցունակ ու հեռանկարային ոլորտներ տեղաբաշխելու պահանջով: Սպասվում է, որ արդիականացող հմտությունները աշխատաշուկայի կարիքների համապատասխանեցնելը կնպաստի ավելի շատ և որակավորված աշխատողներին աշխատանքով ապահովելու վրա, երբ ճգնաժամը սկսի հետ նահանջել:

1.2. Աշխատաշուկայի ճկունության օրակարգերն ու ցկայնա ուսումնառությունը. քաղաքացիների և պետության միջև սոցիալական հաղորդակցության վերականգնումը

Հմտությունների զարգացումը նշանակալի դեր է խաղում աշխատաշուկայի ճկունության ռազմավարությունների վրա: Դրանք միաժամանակ փորձում են բարձրացնել թե աշխատաշուկաների ճկունությունը, թե ձեռնարկություններում աշխատանքների կազմակերպման արդյունավետությունը՝ բարելավելով նաև զբաղվածությունն ու հասարակական անվտանգությունը հատկապես աշխատաշուկայում ամենախոցելի խմբերի համար: Աշխատաշուկայի ճկունության գաղափարի հիմքում ընկած է այն, որ ճկունությունն ու անվտանգությունը փոխադարձաբար աժակցում են միմյանց և պետք է իրականացվեն առանց միմյանցից տարանջատվելու: Աշխատաշուկայի ճկունությունը և աշխատանքի հետ կապված առաջադրանքները մի աշխատանքից մյուսին արդյունավետորեն անցնելու և գործազրկությունից խուսափելու միջոցով պետք է ուղեկցվեն սոցիալական անվտանգությամբ, եկամուտներով, աշխատանքի շարունակականության հավասարակշռությամբ (Council of the European Union, 2007; Eurofound, 2008b):

«Աշխատանքի ճկունությունը վերաբերում է ձեռնարկության ներսում մարդկային ռեսուրսների ճիշտ բախշմանը և կարգավորումներին (ներքին ճկունություն), ինչպես նաև մի աշխատանքից մյուսին կամ գործազրկությունից դեպի զբաղվածություն անցնելուն (արտաքին ճկունություն): Աշխատանքի վայրում որակյալ և կարողունակ կադրերի առկայությունը, աշխատանքի ճիշտ կազմակերպումը, տեղեկատվության և խորհրդատվության մեխանիզմները, ինչպես նաև հմտությունների շարունակական բարձրացումը հանդիսանում են ճկունության գաղափարի կողմեր: Ճկունության գաղափարը նաև ներառում է միջոցներ, որոնք պահպանում և բարելավում են աշխատանքային կարողություններն ու հնարավորությունները, առաջարկում հաշտեցնել աշխատանքի և ընտանեկան կյանքի՝ զբաղվածությունից կախված հատվածները (Expert Group on Flexicurity, 2007, էջ 11)»:

Հմտությունների զարգացումը և շարունակական ուսուցումը հսկայական օգուտ են բերում աշխատանքի ճկունության օրակարգին՝ աշխատողների հմտությունները դարձնելով ավելի կիրառելի գործատուների համար:

Աշխատողի կողմից աշխատանքը պահպանելու փոխարեն, որը նա ի վերջո մի օր կորցնելու է, աշխատանքի ճկունությունը հասկացությունը ենթադրում է, որ հենց աշխատողը և ոչ աշխատանքն է որ ունի պաշտպանության կարիք միևնույն կամ այլ գործատուի կողմից (European Commission, 2010c): Շարունակական ուսուցումը և կարիերայի ուղղորդումը առանցքային դեր են խաղում աշխատաշուկայում անցումները

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

հեշտացնելու և զբաղվածության առումով անվտանգությունն ձեռք բերելու համար: Աշխատաշուկայի ճկունության բարձրացումն առանց ուսուցման և կարիերայի ուղղորդման միջոցով աշխատանքային անցումներն ապահովելու կամ առանց աշխատողների բարօրությունը պաշտպանելու, կարող է փլուզել սոցիալական կապակցվածությունն ու վնասել քաղաքացիների ու պետության միջև առկա սոցիալական կապը. այս համատեքստում կառավարությունները և սոցիալական գործընկերները պետք է լինեն ավելի աչալուրջ ու շրջահայաց: Քանի որ կարիերայի մասնակի փոփոխությունները դարձել են ավելի հաճախակի, հանրային իշխանությունները, սոցիալական գործընկերները, ՄԿՈՒ կրթություն իրականացնողներն ու ընկերությունները պետք է նոր պատասխաններ գտնեն այնպիսի հարցերի համար, թե երբ, ինչպես և ում կողմից ուսուցումն ապահովումը պետք է իրականացվի ուֆինանսավորվի, քանի որ դեպի ուսուցում տանող ճանապարհի ճկունությունը պետք է համակցվի աշխատանքի ճկուն կազմակերպման հետ (European Commission, 2010d):

Աշխատանքի ճկունությանն այն հիմքում ընկած են չորս բաղադրիչներ, որոնք պետք է պահվեն հավասարակշռության մեջ և միաշվի առնվեն միաժամանակ. ճկուն և ապահով պայմանագրային համաձայնագրեր ու աշխատանքի կազմակերպում, արդյունավետ գործող ակտիվ աշխատաշուկայի հանդեպ տարված քաղաքականություն, վստահելի և պատասխանատու ցկայս ուսումնառության համակարգեր, խթանող ու արդյունավետ սոցիալական երիտասարդություններ: (Expert Group on Flexicurity, 2007). Մեծահասակների ուսուցումն իր տարբեր դրսևորումներով և կարիերայի ուղղությունը հիմքեր են ստեղծում աշխատանքի ճկունության օրակարգերի համար: Շվեդիայում, օրինակ, սոցիալական գործընկերները ձեռք են բերել մի շարք անվտանգության պայմանավորվածություններ, այդ թվում նաև ացումային ֆինանսական միջոցներ՝ ձեռնարկությունների վերակազմավորումն արդյունավետորեն ապահովելու համար: Աշխատանքը կորցրած քաղաքացիները կարող են, բացի անհատական կարիերայի ուղղորդումից, մասնակցել իրենց կրթության որակի բարելավմամբ՝ փոխհատուցում ստանալով իրենց կորցրած եկամուտների համար: Այս համատեքստում, աշխատանքը պահպանած անձիք նույնպես կարող են մասնակցել ուսումնական ծրագրերի՝ պահպանելու համար իրենց կորությունները (Cedefop, 2010e):

«Ճկունության ու պիտանելիության բարձր մակարդակը բխում է թե գործատուների և թե աշխատողների շահերից: Աշխատողները նույնպես զգում են ճկունության կարիք՝ ի վիճակի լինելու համար համատեղել աշխատանքը մասնավոր պարտականությունների հետ: Իսկ ընկերությունները ճկունության կարիք զգում են կանխատեսելու ու պատասխանելու աշխատաշուկայի փոփոխվող պահանջներին ու հանգամանքներին: Միևնույն ժամանակ, անվտանգությունը, դինամիկ հեռանկառնեռում, ոչ միայն աշխատողին աշխատանքը չկորցնելուց վտանգից ազատելու միջոց է: Սա մոտավորապես մարդկանց մոտ կյանքի ընթացքում

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

գրադավաճության մեջ ներգրավվելու, մնալու ու առաջընթաց գրանցելու կարողությունը զարգացնող միջոց է: Իսկ ընկերությունների շրջանակում սա աշխատաշուկայում իրենց դիրքը հաստատելու, արյունավետության հասնելու ու իրենց միջոցով աշխատաշուկայում մրցունակ միջավայր ստեղծելու միջոց է (Expert Group on Flexicurity, 2007, էջ 13)»:

Ճկուն աշխատաշուկայի ստեղծումը և բարձր մակարդակի անվտանգության ապահովումը արդյունավետ կլինի միայն այն դեպքում, երբ քաղաքական ակտիվ գործողությունների, ցկայնա ուսումնառության և հավասար ընարավորությունների միջոցով աշխատողներին հնարավորություն կընձեռվի ընդունել կառուցվաքային փոփոխությունները՝ աշխատաշուկայում մնալու ու առաջընթաց ունենալու համար: (Council of the European Union, 2007): Այս ամենը կոչ է անում համագործակցության ավելի արդյունավետ ուղիներ փնտրել ներարարությունների, ձեռնարկությունների զարգացման, ուսուցման քաղաքականությունների միջև, ինչպես նաև շարունակական ուսուցման հետագա ծրագրեր մշակել աշխատավայրում ուսուցման համար ավելի բարենպաստ հնարավորություններ ստեղծելու համար:

1.3 Հմտությունների զարգացումը և աշխատանքի վայրում ուսուցումը. անցումային քաղաքականության գերակայությունները

Ցկայնա ուսումնառության վերաբերյալ Եվրոպական և միջազգային քլխավոր քաղաքական նախաձեռնություններում, ինչպիսին են Ցկայնա ուսումնառության վերաբերյալ Եվրահանձնաժողովի Կոմունիկացիան (European Commission, 2001) և մեծահասակների կրթության վերաբերյալ ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ի հռչակագիրը (Unesco, 1997; 2009), ուղիներ են փնտրվում դասարանից և ուսումնական հաստատություններից դուրս ուսուցման հնարավորությունների գտնելու ուղղությամբ: Նման վայրեր կարող են հանդիսանալ այնպիսի սովորական միջավայրերը, որտեղ մեծահասկաներն անցկանցնում են իրենց ժամանակը, օրինակ հանգստի ակումբները, մշակութային վայրերը, ինչպես նաև աշխատավայրը: Փաստը, որ մեր օրվա մեկ երրորդ մասը և մեր կյանքի ավելի քան 30 տարին անցկանցնում ենք աշխատանքային միջավայրում, խոսում է այն մասին, թե որքանով է աշխատանքի վայրում ցկայնա ուսումնառությունը իրական դարձնելը՝ խթանելով նրանց մոտ սովորելու ցանկության բարձրացմանը և պահպանելով կրթության ու ուսումնական կարևորության գիտակցումը: Մեր սովորելու գործընթացը տեղի է ունենում առաջադրանքների հաղթահարմամբ, գործընկերների հետ շփումից և ղեկավարի հետ աշխատելուց, փորձերից ու ձախուղումներից, աշխատանքը փոխելուց, ինչպես նաև շարունակական ուսուցման միջոցով, որը կարող է ապահովվել գործատուի կողմից:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Գործատուների, արհմիությունների և հանրային իշխանությունների հիմնական պատասխանատվություններից մեկն այն է, որ նրանք կարողանան աշխատավայրում ստեղծել այնպիսի պայմաններ, որպեսզի աշխատողը չդադարի սովորել ու ընդլայնել իր կարողությունները:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման կարևորությունը մատնանշվել է նաև մի շարք այլ և նույնիսկ ավելի հին ԵՄ քաղաքականության փաստաթղթերում, կարևորագույն և ամենանոր փաստաթուղթն է սակայն հանդիսանում Եվրահանձնաժողովի՝ *Սովորելու համար երբեք ուշ չէ* Կոմունիկացիան, որտեղ նշվում են մեծահասակների, զբաղվածության և շարժունության վերաբերյալ հիմնական դրույթները:

Ցկյանս ուսումնառության ռազմավարությունները հետագա զարգացում ստացան, երբ 2005թ. վերսկսվեց Լիսաբոնյան ռազմավարությունը՝ գերակա խնդիր դնելով «ավելի շատ ու ավելի լավ աշխատանքների» հասնելու նպատակը (European Commission, 2010a; 2010b): Լիսաբոնյան ռազմավարության թարմացումն օգնեց հստակեցնել դրա շրջանակը և նպատակները՝ հաստատելով չորս գերակա ուղղություններ՝ հետազոտություններ և նորարարություններ, մարդկային կապիտալի մեջ ներդրումը և աշխատաշուկայի արդիականացումը, բիզնես ներուժին՝ հատկապես ՓՄՁ-ներին ավելի լայն հնարավորությունների ընձեռումը, ինչպես նաև էներգիայի և կլիմայի փոփոխությունները: Այս բոլոր նպատակները սերտորեն կապված են կրթության և ուսուցման հետ: Նոր հմտություններ նոր աշխատատեղերի համար նախաձեռնության շրջանակներում, որի նպատակն է ավելի լավ համապատասխանեցնել աշխատողների հմտությունները հասանելի աշխատատեղերին, հմտությունների թարմացումը հանդես է գալիս որպես զբաղվածության մեջ պահելու կամ նրանց ներգրավելու առանցքային միջոց: Այս քաղաքական նախաձեռնությունը հաշվի է առնում նաև մնայուն զբաղվածության մեջ փոփոխվող հմտությունների աճող կարևորությունը: Վերջապես, Եվրոպական Ռազմավարություն 2020 փաստաթուղթը, որը նախատեսված է շրջահայաց, կայուն ու բազմակողմանի առաջընթացի համար, իր հիմնական շեշտադրումներն ուղղում են կրթության և ուսուցման որակի բարելավման վրա՝ մարդկանց զինելու համար կարիերայի փոփոխություններին հարմարվելու հետագա ուսուցումը շարունակելու և մասնակցելու հմտությունների զարգացմանն ուղղված բոլոր միջոցառումներին (European Commission, 2010a):

Եվրոպական ռազմավարությունների փաստաթղթերում, որոնք կարելի է նաև ուղեցույց համարել ցկյանս ուսումնառության զարգացման համար, անհատներին կոչ են անում պատասխանատու լինել իրենց հմտությունների պարբերաբար թարմացման համար՝ աշխատաշուկայում իրենց արժեքը պահպանելու նպատակով:

Սակայն մինչ եվրոպական քաղաքական փաստաթղթերն անհատներին կոչ են անում շարունակել կրթությունը, ցկյանս ուսումնառության գաղափարը պետք է լավ հասկացվի մարդկանց կողմից: Դրա նպատակով աշխատանքի և ուսուցման փոփոխվող

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

հասկացությունների վերաբերյալ կատարված համեմատական վերլուծությունները ուշադրությունը կենտրոնացնում են այն փաստի վրա, որ.

«Կարևոր է, որ ցկայնս ուսումնառության վերաբերյալ տեղեկությունները չեն փոխանցում, որ «մենք բոլորս պետք է շարունակենք ամբողջ կյանքի ընթացքում զբաղվել ինքնուսուցմամբ»: Կարելի է սակայն վստահորեն ասել, որ այս հանգամանքը կարող է մնալ անիրական, քանի որ դա չի համապատասխանում այն իրական փաստերի հետ, թե որ տարիքում են մարդիկ իրենց կյանքի ընթացքում զբաղվում իրենց կրթությամբ ուսուցմամբ: Այսպիսով, մի փոքր հոետորական է թվում այն, որ «անընդհատ ուսուցումը» կարող է գործող մեխանիզմ դառնալ, քանի որ ինչպե՞ս էլ անհատները չգիտակցեն ու չընդունեն շարունակական ուսուցման գաղափարն ու կարևորությունը նրանց համար գոյություն ունի որոշակի տարիք, որը նրանք նվիրում են մասնագիտության ընտրությանն ու դրա շուրջ հմտությունների ձեռքբերմանը՝ չընդունելով որ ողջ կյանքում ուսուցումը կարող է լինել նույնքան արունավետ որքան հենց այդ նույն տարիքում: Հատկանշական է, որ հաջողված կարիերա ունեցող մարդկանց մեծ մասն ընտրել են էպիզոդիկ ուսուցումը՝ պարբերաբար որոշակի ժամանակահատված նվիրելու ուսուցմանը: Հետաքրքիր է, այն ժամանակահատվածները, որոնք մարդիկ նվիրել են էպիզոդիկ կրթությանը, հիմնականում նրանց համար ծառայել է որպես աշխատանքի ոլորտն ամբողջությամբ կամ մասամբ փոխելու հնարավորություն, քանի որ այս դեպքում նրանք աշխատաշուկայում ավելի «ամուր ոտքերի վրա» են զգում ու վստահություն են ձեռք բերում, որ կարող են ևս որոշակի ժամանակ իրենց տեղն ունենալ աշխատաշուկայում» (European Commission, 2010f, էջ. 38-39)

Աշխատավայրում կարիերայի անցումային և արագ փոփոխվող պայմանների համատեքստում, որտեղ ժամանակավոր կարողությունների ձեռքբերումը կարող է ավելի կարևոր լինել, քան աշխատանքի բնույթի ու աշխատանքային գործընթացի հետ կապված հմտությունները, արդյո՞ք կարևոր է, որպեսզի մասնագիտական ուսուցումը մասնագետներ պատրաստի և զինի մասնագիտության հետ կապված հիմնական հմտություններով, թե՞ ավելի կարևոր է որպես ավելի նեղ մասնագետների պատրաստումը՝ տալով վերջիններիս որոշակի ժամանակահատվածի համար կարևորագույն հմտություններ (Cedefop, 2010f): Փորձը սակայն ցույց է տալիս, որ մենք բոլորս ունենք մեր գիտելիքներն ու հմտությունները շարունակաբար թարմացնելու ու բազմացնելու կարիք՝ համապատասխանելու աշխատաշուկայի նորանոր պահանջներին:

1.4. Զեկույցի կառուցվածքն ու դրա հիմքում հնկաց հասկացությունները

Այս զեկույցը ակնարկ է ներկայացնում աշխատանքի վայրում մեծահասակների կրթության առանցքային ուղղությունների վերաբերյալ, որտեղ օգտագործվել են 2003-2010թթ Cedefop-ի կողմից իրականացրած հետազոտության հիմնական դրույթները,

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

ինչպես նաև եվրոպական և միջազգային կազմակերպությունների կողմից թեմայի շուրջ իրականացրած հետազոտության տվյալներ: Ձեկույցը ճանաչում է ցկայնա ուսումնառության մեջ աշխատանքի վայրում ուսուցման և զբաղվածության ռազմավարությունները: Աշխատանքի վայրում ուսուցման տեսությունը ներկայացնում ու քննարկում է Եվրոպական, ազգային, շրջանային ու ոլորտային մակարդակներում մեծահասակների կրթության քաղաքականությունների չորս շարժիչ ուժերը:

(ա) հանրային ռազմավարությունները, որոնք միավորում են մի շարք աջացող միջոցառումներ, ծառայություններ ու խրախուսման նպատակով իրականացող ծրագրեր՝ նպատակ ունենալով թե ընդլայնել աշխատանքի վայրում ուսուցման հնարավորությունները, թե ավելացնել մեծահասակների մասնակցությունը կրթական և ուսումնական ծրագրերին, որտեղ ուղղորդումը և խորհրդատվությունը հիմնարար դեր են խաղում:

(բ) սոցիալական գործընկերների դերը աշխատանքի վայրում ուսուցման ապահովումը զարգացնելու և ընդլայնելու հարցում՝ աշխատանքային միջավայրում հավաքական քննարկումների ու հատուկ գործողությունների միջոցով, որոնք աշխատողներին խթանում են շարունակել սովորելը, քայլեր անել դեպի առաջ և նույնիսկ ավելի բարձր որակավորում ստանալ:

(գ) Ձեռնարկությունների կողմից վարած ոլորտային նախաձեռնությունները և գործընկերությունները, որտեղ հմտությունների զարգացումը ձեռնարկությունների և առհասարակ տնտեսական աճի համար հանդիսանում է նորարարությունների կիրառումը խթանելու միջոց, ինչպես նաև աջակցում է ոլորտային փոփոխությունների կանխատեսմանը և կառավարմանը՝ հատուկ շեշտը պահելով ՓՄՁ-ների վրա:

(դ) ներգործարանային ուսուցանողների մասնագիտական զարգացումը՝ աշխատուժի հմտությունների զարգացման նախաձեռնողականությունը բարձրացնելու համար:

Հաշվի առնելով աշխատանքի վայրում ուսուցման հետ կապված հաջողության առանցքային գործոններն ու մարտահրավերները, զեկույցն ուսումնասիրում է աշխատանքի վայրում մեծահասակների կրթության ընդլայնմանն ուղղված արդյունավետ քաղաքականություններ, ռազմավարական գործընկերություններն ու կառուցվածքները, իրականացման մեթոդներն ու գործիքները:

Ավելի հաճախ աշխատանքի վայրում ուսուցումը կիրառվում է որպես «աշխատանքի ժամանակ ուսուցման» հոմանիշ և պարունակում է աշխատանքի վայրում ներդրված թե ոչ-ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցումները: Աշխատանքի ժամանակ ուսուցումը և աշխատանքի վայրում ուսուցումը համարվում են ուսուցման արդյունավետ ձև, որը թույլ է տալիս միանգամից կիրառել ձեռքբերված հմտություններն ու գիտելիքները:

Այս ներածական բաժնին հետևում է Եվրոպայում աշխատանքի վայրում և շարունակական ուսուցումների ակնարկը: Վերապատրաստե՞լ, թե՞ չվերապատրաստել: Վերապատրաստվե՞լ, թե՞ չվերապատրաստվել: Ահա սրանք են երկրորդ գլխի այն

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

գլխավոր հարցադրումները, որտեղ քննարկվում են գործատուների ու աշխատողների տեսանկյունից ուսուցման հիմնական խոչընդոտները, մարտահրավերները և մոտիվացիաները:

Երրորդ գլուխը վերաբերում է տարբեր տեսակի քաղաքական ռազմավարությունների կամ ծրագրերի մշակման դրդապատճառների միավորմանը, որոնք ուղղված են աշխատանքի վայրում ուսուցում ապահովելու հնարավորությունների ընդլայնմանը: Բացի ֆինանսական դրդապատճառից՝ այս գլխում մատնանշվում են կարիերայի ուղղորդման դրական կողմերը, ուսուցման ձևերի վավերացումները, և աշխատողների մոտ սովորելու ցանկությունը պահպանելու հմտությունների ձեռքբերումը:

Չորրորդ գլուխն ուղղված է ցկայնս ուսումնառությանը խթանելուն ուղղված հավաքական բանակցություններին: Այստեղ քննարկվում է մի շարք հաջողված փորձերի օրինակներ, որոնք արհմիություններն իրականացրել են աշխատանքի վայրում՝ մեծացնելու համար մեծահասակների մասնակցությունը կրթական և ուսումնական ծրագրերին մասնակցելու համար:

Հինգերորդ գլխում վերլուծվում է, որ ցկայնս ուսումնառությունը և աշխատավայրում հմտությունների զարգացումը խրախուսող ռազմավարությունները պետք է ուշադրություն դարձնեն փոքր ու միջին ձեռնարկությունների ու դրանց գործատուների հատուկ կարիքներին:

Վեցերորդ գլխում քննարկվում են մեծահասակների ուսուցման, մեծահասակների ուսուցման, կարիերայի ուղղորդման ու խորհրդատվության ունեցած դրական ազդեցությունները ձեռնարկություններում սոցիալական վերակառուցումներ իրականացնելու հանդեպ: Այստեղ ներկայացվում են այն հիմնական քաղաքական խնդիրները, որոնց հետ պետք է հաշվի նստել նվազագույնի հասնցնելու ամար վերակառուցումների գործընթացը կազմակերպելու բացասական ազդեցություններն անհատների և տեղական իշխանությունների նկատմամբ:

Վերջին գլխում ներկայացվում են ուսուցանողների ունեցած առանցքային դերը շարունակական կրության իրականացման մեջ, ովքեր հաշվի են առնում թե գործատուների և թե աշխատողների կարիքները: Այստեղ քննարկվում են կարողությունների պահանջների հետ կապված ուղղությունները և ներգործարանային վերապատասարդողների մասնագիտական կարողությունների ու գիտելիքների զարգացման կարիքները:

ԳԼՈՒԽ 2

Վերապատրաստե՞լ, թե՞ ոչ

2.1. Ներածություն

Կրության և ուսուցման հնարավորություններից բխած աշխատանքային շահերի ոչ բոլոր տեսակներն ունենում նույն ազդեցությունը, կլինեն դրանք ձեռնարկված գործատուների թե մեծահասանքների կրթություն իրականացնողների կողմից:

Մեծահասակների կրթության հետազոտությունը (Eurostat, 2009a) ցույց է տալիս, որ շարունակական ուսուցմանը կամ այլ կրթական հնարավորություններին մասնակցելը բարձրացնում է հմտությունների որակը ու զբաղմունքի ներ հնարավորություններ ստեղծում: Նմանապես, Եվրոպայի աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ հետազոտության մեջ խորհուրդ է տրվում բարձր մասնակցություն ցուցաբերել թե այն աշխատողներին, ովքեր դժվարություններ ունեն բարդ առաջադրանքների, թիմային գործողությունների հաղթահարման հետ, այնպես էլ այն աշխատողներին, ովքեր, ընդհակառակը, տարբեր մեթոդներ են կիրառում իրենց աշխատաքի ընթացքում: Սակայն, փորձը ցույց է տալիս, որ առավել դժվարություններ ունեցող աշխատողներն ավելի քիչ ցանկություն են դրսևորում իրենց հմտությունների զարգացման նպատակով շարունակական ուսուցման ծրագրերին մասնակցելու ուղղությամբ: Որոշ գործոններ են առկա, որոնք ազդում են ուսուցման ռազմավարությունների վրա, այդպիսի գործոններից են տեխնոլոգիական առաջընթացը, նոր ապրանքների ի հայտ գալը: Կան սակայն նաև որոշ գործոններ, որոնք կախված են հենց բուն ձեռնարկության բնույթից կամ կապված են կառավարության քաղաքականությունների ու կարգերի հետ:

Մի շարք ուսումնասիրություններ հստակորեն հանգեցրել են այն արդյունքի, որ աշխատանքի կազմակերպման նոր ձևեր որդեգրող ընկերությունները, ովքեր փորձում են կիրառել խրախուսման տարբեր մեթոդներ, աշխատակիցների ինքնուսույնություն, աշխատանքի ընթացքում ուսուցում ու որաի կառավարում, ընտրել են իրենց անձնակազմին բարձր վերապատրաստումներով ապահովելու ուղին (Tamkin, 2005; Eurofound, 2007a): Գործատուների կողմից իրականացված վերապատրաստումները բավականին դրական աղյուսներ են ցուցադրում, այդ թվում՝ ավելանում է աշխատողների աշխատանքային բավարարվածությունը, նվազում է բացակայությունների թիվը, բարելավվում է ընդհանուր աշխատանքի գոյատևման հավանականությունը, մեծանում է արդյունավետությունն ու նորարարությունների ձեռնարկումը (European Commission, 2010b):

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Այս գլխում ուսումնասիրվում են աշխատանքի վայրում ուսումնական գործողություններին մասնակցելու հետ կապված որոշ փաստեր և թվաքանակական տվյալներ, որոնք հիմնված են նախկին հետազոտություններից ստացված արդյունքների վրա: Ուսուցմանը մասնակցելու հետ կապված անհավասար տվյալները բացատրվում են թե գործատուների և թե աշխատողների հեռանկարային լինելու դրսևորումներով: Ո՞ւմ են վերապատրաստում ձեռնարկությունները: Ինչպիսի՞նչ պատակներով են կազմակերպվում վերապատրաստումները: Որո՞նք են աշխատանքի վայրում ուսուցման հետ կապված հմտությունների զարգացման նախընտրելի անորոշությունները: Աշատողների որոշակի կատեգորիային ինչպիսի՞նչ խոչընդոտներ են խանգարում մասնակցել ուսումնական ծրագրերին:

Այս գլխում ներկայացվում են չորդ տարբեր հետազոտությունների արդյունքներ. Շարունակական մասնագիտական ուսուցման երրորդ հետազոտությունը, (CVTS3), Մեծահասակների կրթության հետազոտությունը և Եվրոպայի աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ չորրորդ հետազոտությունը: Այս երեք հետազոտություններն իրականացվել են տնտեսական ճգնաժամից առաջ, և վերջապես Եվրոպահյ աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ հինգերորդ հետազոտությունը, որն իրականացվել է տնտեսական ճգնաժամից հետո:

2.2. Վերապատրաստե՞լ, թե՞ ոչ. ընկերությունների հեռանկարները

Ձեռնարկությունների թիվը, որոնք որևէ կարգի վերապատրաստման կամ ուսումնական ծրագիր են իրականացնում իրենց ներսում հանդիսանում է աշխատանքի վայրում ուսուցմանը նպաստելու առանցքային ցուցանիշներից մեկը:

Ըստ Եվրոստատի՝ շարունակական մասնագիտական ուսուցման երրորդ հետազոտության (CVTS3), որն իրականացվել է 2005թ., ձեռնարկություններում շարունակական կրթություն իրականացման ամենաբարձր ցուցանիշներն ունեն Դանիան (85%), Ավստրիան (81%), Շվեդիան (78%), Ֆինլանդիան (77%), Նիդեռլանդները (75%) և Ֆրանսիան (74%)։ Այս առումով մեծ տարբերություն է առկա այնպիսի երկրների համեմատությամբ, ինչպիսիք են օրինակ Հունաստանը (21%), Բուլղարիան (29%), Իտալիան (32%), Լեհաստանը (35%), Լատվիան (36%), Ռումինիան (40%) և Պորտուգալիան (44%) (Cedefop, 2010b)։ Չնայած որ վերապատրաստումներ կազմակերպելու նախաձեռնողականությունն ընդհանուր առմամբ բավական ցածր է Արևելյան Եվրոպայի ձեռնարկություններում, 2005թ. Եվրամիության նոր անդամ մի քանի անդամ երկրների ձեռնարկությունները, ի պատասխան տնտեսության զարգացմանն ուղղված միջոցառումների, սկսեցին վարել մարդկային ռեսուրսների զարգացման քաղաքականություն, որի մեջ էին մտնում աշխատողների համար վերապատրաստական և

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

ուսուցման ծրագրերի կազմակերպումը (Unesco, 2008): Այս միտումը հետագայում ոգեշնչեց, որպեսզի ազգային քաղաքականություն մշակողները պարբերական վերապատրաստումները պարտադիր դարձնեն այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսին են առողջապահությունը և ապահովությունը:

Շարունակական ուսուցման մեջ ձեռնարկությունների կատարած ներդրումները մեծապես տարբերվում են ողջ Եվրոպայում: Տարբերությունն ակնհարտ է թե ոլորային և թե չափային համատեքստերում:

Շարունակական մասնագիտական կրթության վերաբերյալ երրորդ հետազոտությունն արդեն բավական արժեքավոր տեղեկատվություն էր ապահովել ուսուցման քաղաքականությունների, գործընթացների ու ձեռնարկություններում համապատասխան ենթակառուցվածքների վերաբերյալ: Հետազոտությունը ներառում էր ձեռնարկություններում ուսուցման օրակարգերի առանցքային բաղադրիչները, կազմակերպման մեխանիզմները, որակի գնահատումը: Ներգործարանային վերապատրաստողների վերաբերյալ վերլուծություններն այդքան էլ մեծ տեղ չեն գտել հետազոտության մեջ, ի տարբերություն այնպիսի ցուցանիշների, ինչպիսին են ձեռնարկություններում վերապատրաստումների կազմակերպման ենթակառուցվածքների կամ ուսումնական փորձի վերաբերյալ ցուցանիշները:

Այնուամենայնիվ մեկ ամբողջ դրույքով աշխատող վերապատրաստողները կամ վերապատրաստման խորհրդատուներն արժեքավոր դերակատարություն ունեն ավելի քան 250 աշխատակից ունեցող ձեռնարկությունների համար, որոնք ունեն վերապատրաստումների ավելի ուժեղ ենթակառուցվածքներ, ֆորմալացված կրթության պայմանավորվածություններ և որակի ապահովման հստակ մեխանիզմներ: Նման ձեռնարկությունների մոտ 73%-ն ունի վերապատրաստումներով զբաղվող բաժիններ, 70%-ն ունի հաստատված վերապատրաստումների ծրագրեր, իսկ 69%-ը տարեկան գումարներ է հատկացնում վերապատրաստումների կազմակերպման համար (Cedefop, 2010b, p. 32-40): Մինչ մեծ ձեռնարկություններն ավելի սովոր են մարդկային ռեսուրսների բաժին ու վերապատրաստումների քաղաքականություն ունենալուն, փոքր և միջին ձեռնարկություններն ավելի սամանափակ հնարավորություններ ունեն վերապատրաստման ռազմավարություն մշակելու ու իրականացնելու համար: Այս հանգամանքը հանրային իշխանություններին ու ոլորտային կամակերպություններին կոչ է անում խթանել այնպիսի ծառայությունների ստեղծմանն ու զարգացմանը, որոնք ձեռնարկություններին կաջակցեն հստակցնել իրենց աշխատակիցների վերապատրաստումների և ուսուցման կարիքները, գծել վերապատրաստումների պլան, ընտրել համախառասխան վերապատրաստողներ և գնահատել արդեն իսկ իրականացված ծրագրերի որակը:

Անկախ ձեռնարկության չափերից ձեռնարկությունները երկու հիմնական պատճառաբանում են ներկայացնում՝ իրենց աշխատակիցներին չվերապատրաստելու

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

համար. աշխատողների կարողությունները կամ համապատասխանում են ձեռնարկության ներկայիս պահանջներին EU-27, այսպես են հարցը մարզաբանել վերապատրաստում չիրականացնող ձեռնարկությունների 74%-ը), կամ նոր կարողությունների պակացը լրացվում է նոր աշխատողների աշխատանքի ընդունելով (EU-27, վերապատրաստում չիրականացնող ձեռնարկությունների 53%-ը տվել են նման պատասխան): Ի դեպ, ձեռնարկությունների չափերը մեծ նշանակություն ունեն վերապատրաստում իրականացնելու կամ չիրականացնելու վրա, քանի որ փոքր ձեռնարկություններն ավելի են պնդում, որ իրենց փոքրաքանակ աշխատակազմն արդեն իսկ ունի պահանջված որակավորումներն ու օժտված է բավարար կարողություններով, որպեսզի ինքը հավելյալ միջոցներ չհատկացնի վերապատրաստումներ չանցկացնելու վրա, իսկ ահա մեծ ձեռնարկությունների համար սա ավելի լուրջ խնդիր է հանդիսանում: Այնուամենայնիվ, ձեռնարկությունների կողմից ներկայացված՝ վերապատրաստումների կազմակերպմանը խանգարող հանգամանքները, որոնք ուղղակիորեն կապված են աշխատանքի կազմակերպման հետ, այդքան էլ իրական պատկեր չեն տալիս ողջ իրավիճակի վերաբերյալ: Մինչ վերապատրաստումների կազմակերպման համար անհրաժեշտ գումարը խնդիր է հանդիսանում մեծ ձեռնարկություններից ավելի քան մեկ երրորդի համար, աշխատակազմի ծանրաբեռնվածությունն ու ժամանակի սահմանապակությունը նույնպես խոչընդոտում են ձեռնարկություններում վերապատրաստումների կազմակերպմանը՝ անկախ դրա մեծ, միջին կամ փոքր լինելուց (Cedefop, 2010b):

Առկա են նաև վերապատրաստումների կազմակերպման խանգարող այլ և իրական խոչընդոտող հանգամանքներ, ինչպիսին են այլ ընկերությունների կողմից օգտագործված լինելու հանգամանքը, վերապատրաստումներն իրականացնելու համար անհրաժեշտ տեղեկատվության ու խթանման պակասը, ժամանակի սահմանապակությունը: Այնուամենայնիվ, շարունակական մասնագիտական կրթության վերաբերյալ երրորդ հետազոտությունում տեղ գտած տեղեկատվությունն առաջարկում է, որ հենց որ ձեռնարկությունները զգում են՝ առկա է որևէ վերապատրաստման կարիք, նրանք սկսում են ուշադրություն դարձնել արտաքին ու ներքին բոլոր գործոններին, որոնք կարող են հեշտացնել վերապատրաստումների կազմակերպումը: Նման քայլերից է օրինակ աշխատանքային ծանրաբեռնվածության թեթևացումը որոշակի ժամանակահատվածով: Բացի այդ գործատուների մոտ վախ է առկա, որ վերապատրաստված աշխատողները կարող են լքել իրենց ընկերությունը՝ երկու վիճահարույց պատճառով. վերապատրաստումները նախատեսում են բաժրացել աշխատողների որակավորումն ու հմտությունները, ինչը կարող է հանգեցնել վերջիններիս շարժունությանը, կամ վերապատրաստումները կարող են մեծացնել աշխատողների նվիրվածությունը գործատուների հանդեպ, եթե դրանք կազմակերպվել են վերջիններիս կողմից, ինչն էլ կարող է կրճատել աշխատանքային շրջանառությունը (Tamkin, 2005):

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Այնուամենայնիվ, որպեսզի ձեռնարկությունների մոտ ցանկություն առաջանա են ավելի լրջորեն զբաղվել իրենց անձնակազմի հմտությունների զարգացմամբ, բավարար չի լինի միայն վերապատրաստումների կամ ուսուցման ծրագրերի դրական արդյունքների վերաբերյալ տեղեկատվության բարձրացումը: Երբ ձեռնարկություններն ընդունում են արտադրական նոր գործընթացներ, կազմակերպման նոր մոդելներ, ներգրավվում են տեխնոլոգիական կամ նորարարական գործընթացի մեջ, նրանք ավել ու ավելի են զգում հմտությունների պակասի ու բիզնսի գերակայությունների կատարման կարիք: Սակայն, ներկայիս տնտեսական ճգնաժամը կարող է ձեռնարկություններին ստիպել լինել ավելի պահպանողական և սահմանափակել վերապատրաստումների հետ կապված ռիսկերը, քանի որ վերապատրաստումներ իրականացնելու որոշումը սերտորեն կապված է գործատուների՝ իրենց բիզնեսը ապագայում աճեցնելու ու զարգացնելու ծրագրերի հետ:

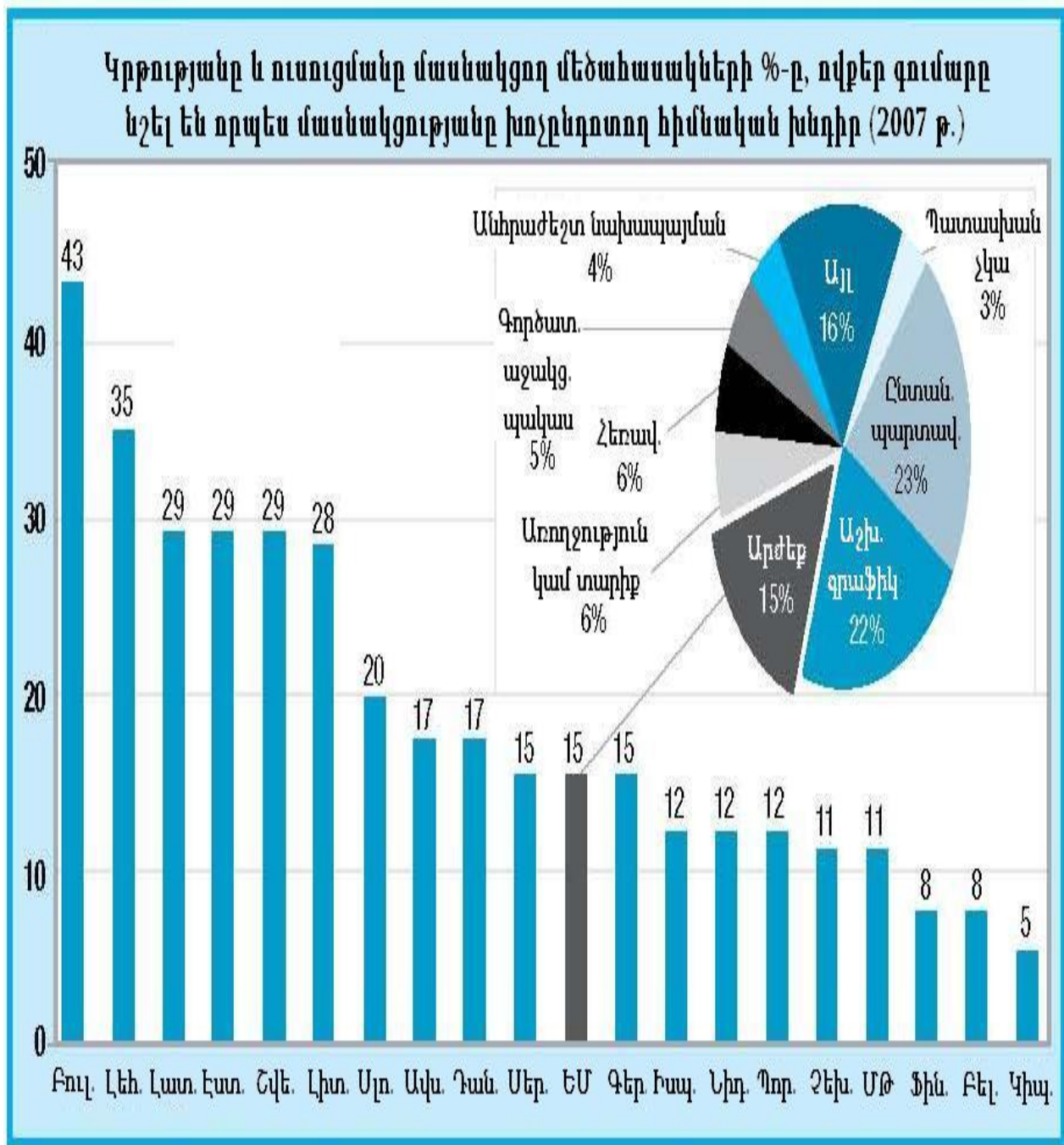
2.3. Վերապատրաստվե՞լ, թե՞ ոչ. աշխատողների հեռանկարները

2.3.1. Ովքե՞ր են մասնացում ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթությանն ու ուսուցանը: Փաստեր և թվային տվյալներ

Ըստ Մեծահասակների կրթության վերաբերյալ վերջին հետազոտության, որը ներառում է ցկայնա ուսումնառության մասնակցությունը այդ թվում նաև աշխատանքի հետ կապված գործունեությունը, Եվրամիության բնակչության մոտ երկու երրորդը չի կարող մասնակցել ուսումնական հնարավորություններին՝ ոչ ֆորմալ և ոչ էլ ոչ ֆորմալ ձևաչափերում (Eurostat, 2009a): Հետազոտության մեջ, հարցվածներին խնդրել են պատասխանել, որն է հանդիսացել վերջին 12 ամսիների ընթացքում կրթական, ուսումնական կամ վերապատրաստումներին չմասնակցելու խոչընդոտող հանգամանքը: Հարցվածների 23%-ը պատասխանել է, որ իրենց խոչընդոտել են ընտանեկան պատրականությունները, իսկ 22%-ը՝ աշխատանքային խիտ գրաֆիկը: Երրորդ ամենատարածված պատասխան է հանդիսացել այն, որ վերապատրաստումները բավական թանկ արժեն ու իրենք հնարավորություն չեն ունեցել վճարել դրանց համար: Նման պատասխան տվել են հարցված մեծահասակների 15%-ը: Նման պատասխան ամենաքիչը տվել են Կիպրոսում՝ 5%, իսկ ամենատարածվածն այս ապատասխանը եղել է Բուլղարիայում՝ 43%, ինչպես ցուցադրված է Պատկեր 1-ում:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Պատկեր 1. Կրթությանն ու ուսուցմանը չմասնակցելու հիմնական խնդիրները, 2007թ.



Աղբյուրը՝ Եվրոստատ, Մեծահասակների կրթության հետազոտություն, 2007, հրատարակման տարեթիվը 1.02.2010

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Ինչպես ցուցադրված է Աղյուսակ 1-ում, ցածր որակավորման մասնագիտություն ունեցողների միայն 28%-ն է, որ մասնակցում է ուսումնական ծրագրերի: Իսկ ահա ավելի բարձր կրթական որակավորում ունեցողները ավելի մեծ պատրաստակամություն են ցուցաբերում կրթությունն ու ուսուցումը շարունակելու նկատմամբ:

Աղ. 1 Աշխատաշուկայում կարգավիճակի պատճառով կրթությանը և ուսուցման մասնակցությունը %-ներով՝ 25-64 տարիքային խմբում, 2007թ.

Պետություն	Ընդհ.	Աշխ. կարգավիճակ			Զբաղվածություն			
		Աշխատող	Չաշխատող	Անգործունյա	Բարձր հմտ. սպիտակ օձիք	Ցածր հմտ. սպիտակ օձիք	Բարձր հմտ. կապույտ օձիք	Ցածր հմտ. կապույտ օձիք
Եվրամիություն (27 պետություն)	34.9	42.1	24.1	16.6	57.6	44.5	27.4	28.4
Բելգիա	40.5	48.9	34.4	17.6	61.7	50.7	26.0	27.4
Բուլղարիա	36.4	50.2	7.1	6.5	57.9	41.5	50.4	48.4
Չեխիա	37.6	47.6	12.6	9.9	63.2	42.0	34.4	41.5
Դանիա	44.5	48.5	30.1	26.5	64.5	49.9	40.6	31.6
Գերմանիա (ներառյալ ԳՂՀ սկսած 1991թ.)	45.4	53.0	29.3	26.2	68.8	48.8	38.3	33.7
Էստոնիա	42.1	49.2	17.2	14.6	68.5	50.6	30.0	30.1
Հունաստան	14.5	17.8	13.2	5.4	27.5	21.1	7.4	7.7
Իսպանիա	30.9	35.9	25.0	16.6	52.9	37.6	24.4	22.1
Ֆրանսիա	35.1	42.3	28.6	12.4	56.4	39.1	27.0	29.0
Իտալիա	22.2	27.7	16.9	11.4				
Կիպրոս	40.6	48.0	31.1	15.7	67.1	50.2	27.6	22.4
Լատվիա	32.7	40.1	16.3	10.9	64.6	34.2	19.4	20.7
Լիտվիա	33.9	43.4	16.7	8.0	69.2	40.6	22.9	18.8
Հունգարիա	9.0	12.1	5.5	3.4	19.8	10.0	6.1	7.5
Մալթա	33.7	46.0	18.6	15.0	67.0	39.5	16.7	29.5
Նիդերլանդներ	44.6	52.7	41.1	24.7	59.8	47.4	39.1	36.4
Ավստրիա	41.9	48.3	41.4	23.8	64.5	53.0	31.3	21.5
Լեհաստան	21.8	30.1	13.9	4.5	52.1	25.6	13.0	16.5
Պորտուգալիա	26.4	31.5	21.0	9.9	55.2	34.7	14.5	18.1
Ռումինիա	7.4	9.8	3.3	2.3	14.0	16.6	3.0	3.9
Սլովենիա	40.6	47.7	27.5	21.5	65.6	47.4	31.9	25.6
Սլովակիա	44.0	54.0	15.7	11.0	64.3	45.2	41.6	49.5
Ֆինլանդիա	55.0	62.0	34.7	36.3	73.6	65.0	43.2	43.7
Շվեդիա	73.4	79.3	58.6	51.8	91.1	77.5	64.0	57.6
Միացյալ Թագ.	49.3	56.6	33.5	29.8	63.6	58.7	43.2	41.3
Նորվեգիա	54.6	60.3	45.8	29.9	68.8	57.9	45.5	38.7
Խորվաթիա	21.2	32.3	5.0	6.0	62.1	34.0	17.0	17.1
Թուրքիա	14.1	22	13.4	6.3	36	28.5	11.5	12.9

Աղբյուրը՝ Եվրոստատ, Մեծահասակների կրթության հետազոտություն, 2007, հրատարակման տարեթիվը 13.12.2010

Ուսումնական գործունեությանը մասնակցելու ցանկությունը տարիքի մեծանալու հետ կապված ավելի է նվազում, մանավանդ այն երկրներում, որտեղ առհասարակ ամուր չեն մեծահասակների ուսուցման ավանդույթները: Հետևաբար, 55-64 տարիքային խումբն ամենա ոչ ակտիվն է վերապատրաստումներին մասնակցության հարցում, բացառությամբ այն երկրների, որտեղ մեծահասակները կազմում են ընդհանուր աշխատուժի բավական

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

մեծ մասը ու ավելի ակտիվ մասնագություն ունեն ցկայնս ուսումնառությանն ուղղված միջոցառումներին: Վերը ասվածը ներկայացված է Աղյուսակ 2-ում: Մյուս երկրներից մեծապես տարբերվում է Շվեդիան, որտեղ մեծահասակների մասնագությունը նման ծրագրերին կազմում է 60.6%,

Դրան հետևում է Նորվեգիան՝ 41.2%, Ֆինլանդիան՝ 37.8%, Միացյալ Թագավորությունները՝ 37.0% և Գերմանիան, Նիդերլանդներն ու Դանիան ավելի քան 28%-ով:

Աղ. 2: Ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթությանը և ուսուցմանը մասնակցությունը՝ ըստ երկրի, սեռի և տարիքի, 2007թ.

	Սեռ			Տարիք		
	Ընդհ.	Արական	Իգական	25-34 տար.	35-54 տար.	55-64 տար.
Եվրամիություն (27 պետություն)	34.9	35.4	34.4	44.2	36.3	20.9
Բելգիա	40.5	41.2	39.8	56.3	42.3	23.5
Բուլղարիա	36.4	37.9	35.0	44.7	39.7	20.3
Չեխիա	37.6	41.6	33.6	44.1	43.0	21.7
Դանիա	44.5	43.9	45.1	57.2	47.4	28.6
Գերմանիա (ներառյալ ԳՂՀ սկսած 1991թ.)	45.4	48.3	42.4	53.3	48.7	28.2
Էստոնիա	42.1	36.9	46.7	52.5	42.6	27.5
Հունաստան	14.5	14.3	14.6	22.7	14.0	5.1
Իսպանիա	30.9	30.8	31.0	39.7	30.8	17.0
Ֆրանսիա	35.1	36.4	33.8	48.2	35.9	16.2
Իտալիա	22.2	22.2	22.2	30.5	23.0	11.8
Կիպրոս	40.6	43.0	38.2	53.2	41.1	20.1
Լատվիա	32.7	25.9	39.0	39.0	34.3	21.8
Լիտվիա	33.9	28.7	38.7	42.7	35.1	19.0
Հունգարիա	9.0	8.3	9.6	15.8	9.0	2.5
Մալթա	33.7	34.6	32.8	50.4	34.6	16.2
Նիդերլանդներ	44.6	47.5	41.6	59.7	44.9	28.7
Ավստրիա	41.9	44.0	39.9	47.1	45.7	25.4
Լեհաստան	21.8	21.3	22.4	34.1	20.7	6.8
Պորտուգալիա	26.4	27.0	25.9	40.3	25.5	10.9
Ռումինիա	7.4	6.9	7.9	14.0	6.8	2.5
Սլովենիա	40.6	38.1	43.1	52.1	42.6	22.2
Սլովակիա	44.0	45.3	42.8	51.0	48.3	23.8
Ֆինլանդիա	55.0	48.9	61.3	66.0	58.6	37.8
Շվեդիա	73.4	70.8	76.1	81.0	76.4	60.6
Միացյալ Թագ.	49.3	47.2	51.3	58.8	50.3	37.0
Նորվեգիա	54.6	53.3	55.9	65.0	55.5	41.2
Խորվաթիա	21.2	21.4	21.1	33.5	20.2	9.0
Թուրքիա	14.1	17.7	10.5	21.1	12.0	4.4

Աղբյուրը՝ Եվրոստատ, Մեծահասակների կրթության հետազոտություն, 2007, հրատարակման տարեթիվը 13.12.2010

Վառ արտահայտված անհավասարություններ են առկա վերապատրաստումների անցկացման միջոցառումներում ոչ միայն տնտեսական ոլորտների, այլ նաև զբաղմունքների, տարիքային խմբերի կամ այմանագրերի տեսակների համատեքստում (տես աղյուսակ 3). Ծառայությունների ոլորտում աշխատողները վերապատրաստվելու ավելի շատ հնաավորություններ ունեն (այս ոլորտին են ուղղված վերապատրաստումների

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

մոտ 37,2%-ը), քան արդյունաբերությունում աշխատողները, որին ուղղված են վերապատրաստումների կամ ուսումնական ծրագրերի 25.8%-ը: Միջոլորտային կտրվածքով, հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ավելի հմուտ աշխատակազմն ավելի շատ է մասակցում վերապատրաստումներին, քան պակաս հմուտները: Մեծահասակ աշխատողներին ավելի քիչ են ընդգրկում գործատուների կողմից վճարված վերապատրաստումների ծրագրում, քան 50 տարեկանից երիտասարդ աշխատողներին: Ըստ պայմանագրի տեսակի՝ մշտական աշխատողներն ավելի շատ են շահում գործատուների կողմից վճարված վերապատրաստումներին, քան այն աշխատողները, ովքեր աշխատում են պայմանագրային այլ հիմունքներով: Աշխատավայրը հիմնարար դեր է խաղում ցկայնա ուսումնառության վրա, որպես ուսումնական հնարավորությունների ապահովող և անհատների հետագա ուսուցումը խրախուսող կառույց: Մեծահասակների կրթության հետազոտության մեջ, «լավ աշխատանք գտնելը ու կարիերայի հետանկարները բարելավելը» եղել է մեծահասակների կողմից տրվախ ամենատարածված պատասխանն այն հարցի, թե ինչու են իրենց մասնակցում ոչ ֆորմալ կրթությանն ու ուսուցմանը: Գրեթե բոլոր այն երկրներում, որտեղ իրականացվել է այն հետազոտությունը, մասնակիցները աշխատանքի ժամանակ զբաղվում են նաև իրենց ուսուցմամբ: Բազմաթիվ երկրներում, հենց գործատուներն են հանդիսանում ոչ ֆորմալ կրթության հիմնական ապահովողներ (Եվրոստատի՝ Մեծահասակների կրթության հետազոտություն):

Աղ. 3: Մասնակցությունը վերապատրաստումներին %-ներով՝ ըստ տնտեսության ոլորտի, պաշտոնի և պայմանագրի տեսակի

Ոլորտ	Ապահովված և վճարված գործատուի կողմից կամ ինքնազբաղված	Վճարված աշխատակցի կողմից
Արդյունաբերություն	25.8	6.0
Ծառայություններ	37.2	9.9
Զբաղվածության խումբ		
Ղեկավար՝ բարձր որակավորմամբ	47.0	16.7
Ղեկավար՝ ցածր որակավորմամբ	36.4	8.0
Աշխատող՝ բարձր որակավորմամբ	21.6	5.1
Աշխատող՝ ցածր որակավորմամբ	21.7	3.2
Տարիքային խումբ		
30-ից երիտասարդ	33.1	8.3
30-ից 49	36.0	9.4
50 և ավելի	29.7	7.8
Պայմանագրի տեսակը		
Մշտական	39.4	6.0
Այլ համաձայնագիր	26.0	7.7
Ինքնազբաղված	22.1	-

2.3.2. Արդյո՞ք աշխատավայրը ազդում է ուսուցմանը մասնակցելու անհավասարության վրա

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Ինչպես ասվում է Մեծահասակների կրթության, ինչպես նաև Եվրոպայի աշխատանքային պայմանների հինգերորդ հետազոտություններում, գործատուների կողմից կազմակերպված վերապատրաստումները բախշված են ոչ հավասար: Ցածր հմություններ ունեցող աշխատողները համեմատաբար ավելի քիչ վերապատրաստումների ծրագրեր են անցնում, ինչը նաև բնորոշ է փոքր ձեռնարկությունների ու տնտեսության մի շարք ոլորտների աշխատողներ: Մեծ ակնկալիքներ ունենալով վերապատրաստումների մեջ ներդրումների կատարումից, գործատուները նախընտրում են կենտրոնանալ այն աշխատողների վրա, ովքեր արդեն իսկ ունեն բարձր որակավորումներ կամ նրանց վրա, ովքեր առավել ընկալունակ են ու կարող են վերապատրաստումներից հետո առավելագույնս ծառայել ձեռնարկության շահերին: Միևնույն ժամանակ, նրանք անտեսում են մեծահասակ, կես դրույքով կամ ժամանակավոր պայմանագրային աշխատողներին: Մեծահասակ աշխատողներ տերմինը, սակայն, պետք է ավելի աչալրջորեն օգտագործվի, քանի որ դա իր մեջ տարիքային լայն խմբեր է պարունակում: Այնուամենայնիվ, հստակորեն կարելի է ասել, որ տարեց աշխատողները բախվում են մի շարք դժվարությունների հետ, ու հիմնական պատճառներից մեկն է հանդիսանում այն, որ նրանց ավելի քիչ հնարավորություններ են ընձեռում իրենց առանց այդ էլ հնացած գիտելիքներն ու հմտությունները ցկյանս ուսումնառության միջոցով նորացնելու համար (Cedefop, 2008h, էջ 86): Գործատուներն էլ սակայն, նախընտրում են ավելի քիչ ներդրումներ կատարել 45 տարեկանից բարձր աշխատակիցների կեջ, ովքեր ավելի քիչ հնարավորություն կունենան աշխատանքով փոխհատուցելու համար իրենց վերապատրաստումների ընթացքում ձեռքբերած հմտությունների համար: Բացի այդ մեծահասակներն ավելի պակաս ճկուն ու պահպանողական են, առավելագույն կերպով տեխնոլոգիական փոփոխություններն ու նորարարությունները ընկալելու համար (OECD, 2006; Cedefop, 2006; Cedefop, 2008i): Կես դրույքով աշխատողները նույնպես անհավասար պայմաններ ունեն աշխատանքի վայրում ուսուցման հնարավորություններից օգտվելու համար, քանի որ նրանք դուրս են մնում ընկերությունների՝ վերապատրաստումների ծրագրերից: Ավստրիայում և Գերմանիայում, հատուկ վերապատրաստման ծրագրեր, որոնք միավորում են տարբեր տեսակի ֆինանսական խթաններ, ներկայիս տնտեսական անկման պայմաններում շեշտը դնում են հենց կես դրույքով պայմանագրային աշխատողների վրա:

Ավստրիայում 2009թ. բաելավել են կես դրույքով աշխատողների պայմանները՝ վերջիններիս առաջարկելով հմտությունների կատարելագործման հնարավորություններ: Ավստրիական հանրային զբաղվածության ծառայությունը ներկայումս թե գործատուներին և թե աշխատողներին իր ծառայություններն է

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

առաջարկում այս համատեքստում: Սոցիալական գործընկերները պետք է հետևողականորեն նոր անաձև մշակեն՝ ոչ լիարժեք դրույքով աշխատողների ու զբաղվածության ծառայությունների վերաբերյալ՝ սոցիալական նպաստներ հատկացնելով կես դրույքով աշխատողներին իրենց հմտությունները կատարելագործելու համար: Նպաստները ծածկում են վերապատրաստումների արժեքի 60%-ը, որը կես դրույքով աշխատողը, որպես անհատ, պետք է վճարի վերապատրաստման համար: Լավ ձևակերպված որակավորման չափորոշիչների հետ մեկտեղ, իրականացված կրթությունը պետք է ուղղված լինի զբաղվածության ընդհանուր բարելավմանը, այլ ոչ միայն գործատուի՝ տվյալ պահին ունեցած կարիքների բավարարմանը: Այս մոտեցման նպատակն է ընկերություններին խրախուսել ներդրումներ կատարել վերապատրաստումների մեջ՝ տնտեսական ճգնաժամից նվազագույն ֆինանսական ու մարդկային ռեսուրսներից դուրս գալու համար (Cedefop, 2010f):

Գերմանիայում, որպես կես դրույքով աշխատողների հմտությունների բարձրացմանը խթանող միջոց, Զբաղվածության դաշնային գործակալությունը գործատուների խնդրանքով իր վրա է վերցրել վերապատրաստումների ծախսերի ուղիղ կեսը (Cedefop, 2010f):

Որոշ երկրներում, ազգային ծրագրերը կամ սոցիալական գործընկերների համաձայնագրերը հստակորեն ուղղված են աշխատողների որոշակի խմբերի, ովքեր տարբեր պատճառներով կարող են դժվարությունների բախվել ուսումնական հնարավորություններին մասնակցելու համար՝ թե իրենց անձնական, թե մարդկային ռեսուրսների քաղաքականությունների պատճառով: Եթե հանրային քաղաքականություններն ու սոցիալական գործընկերներն պարտականություն չհամարեն դրանք ուղղելը, այս աշխատակիցները կկորցնեն ինքնագարգացման իրենց հնարավորությունը, որից կարող էին շահել թե իրենք և թե գործատուները:

Աշխատաշուկայի ամենախոցելի խմբերը՝ մասնավորապես մեծահասակները, ցածր հմտություններ ունեցողներն ու ներգաղթյալներն ամենամեծ դժվարություններն ունեն աշխատանքի վայրում կրթության և ուսուցման ձևերին մասնակցելու համար: Սրա հիմնական պատճառ է հանդիսանում մարդկային ռեսուրսներին կառավարման գերակայությունների արտաքին պատճառները՝ տեղեկատվության և ուղղորդման

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

պակասը, ինքնավստահության ցածր որակները, սովորելու կամ լեզվական դժվարությունները կամ նախկինում ունեցած կրթության բացասական փորձը: Բացի այդ, ցածր հմտություններ ունեցող աշխատողները կարող են ավելի պակաս պատկերացում ունենալ վերապատրաստումների հնարավոր դրական արդյունքների վերաբերյալ, ինչպես նաև այն հմտությունների մասին, որոնք նրանք կարող են ձեռք բերել աշխատաշուկայում ավելի բարձր դիրք ունենալու համար: Այս իսկ պատճառով նրանք այդքան էլ մեծ ակտիվություն չեն ցուցաբերում գործատուների հետ բանակցելու հարցում, որպեսզի իրենք էլ հավասար հնարավորություններ ունենան ուսումնական ծրագրերին ու վերապատրաստումներին մասնակցելու համար:

Բացի այն հանգամանքից, որ աշխատանքի վայրում ուսուցման ավանդույթները շատ հազվադեպ են «բաժի ընկնում» մեծահասակ աշխատողներին, նրանք համար պակաս դժվարություն չի ներկայացնում ընձեռված ընարավորության դեպքում ոգեշնչվել սովորելու ցանկությամբ կամ ձեռք բերել նոր հմտություններ: Այս առումով, ավանդական մոտեցումները կարող են կրճատել ուսուցման հնարավորությունները, քանի որ մարդիկ անկասկած ավելի քիչ են մտածում, որ իրենք ծեր են մասնակցելու համար սոցիալական ուսումնական ծրագրերին (Cedefop, Sultana, 2004). Մարդկային ռեսուրսների քաղաքականությունները կարող են սխալ ազդակ ուղարկել ու կանխատեսումներ անել մեծահասակների մոտեցումների վերաբերյալ, առ այն, որ իրենք շատ քիչ բան կստանան շարունակական ուսուցումից, որ իրենք հասել են իրենց կարիերայի հնաավոր գագաթնակետին, որ իրենք սահմանապակ խրախուսանք են ստանում գործատուների կողմից և որ վերապատրաստումներն ու ուսումնական ծրագրերը հարմարեցված չեն իրենց հատուկ հանգամանքներին:

2.4. Աշխատանքի վայրում ուսուցումը. ի՞նչ նպատակներով

2.4.1. Ինֆորմալ ուսուցումն ընդդեմ ավելի ֆորմալացված ուսուցման . ինչպե՞ս վերապատրաստել

Շարունակական մասնագիտական ուսուցման վերաբերյալ հետազոտություններն ավելի ֆորմալացված և պակաս ֆորմալացված ձևեր են առաջարկում շարունակական ուսուցման համար: Վերջիններին թվում են ուսուցման կազմակերպման այնպիսի ձևեր ինչպիսին են աշխատանքի ժամանակ ուսուցումը, աշխատանքի կազմակերպման փորձը: Շարունակական մասնագիտական ուսուցման վերաբերյալ վերջին՝ երրորդ հետազոտության մեջ նշվում է, որ ուսուցման ավանդական ձևերը գերակայում են աշխատավայրում՝ ունենալով մեկ նպատակ՝ կարողությունների կատարելագործումը: Իսկ ահա ուսուցման այլ՝ ավելի ինֆորմալ ձևեր այդքան էլ տարածված չեն և նույնիսկ կարելի է ասել բոլորովին չեն կիրառվել 1999-2005 թվականների ընթացքում: Ինչպե՞ս

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

կարելի է թվարկել կամ դասակարգել ձեռնարկություններում ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցումները: Խնդիրը էլ ավելի է բարդանում, երբ ուսուցումը կապված է աշխատանքային գործընթացների հետ, հիմնված է որևէ նախագծի վրա կամ կախված է թիմային աշխատանքից: Երբ հերթը հասնում է ոչ ֆորմալ կամ ինֆորմալ ուսուցումներին, ուսումնական ավանդույթների ու տերմինաբանական տարբերությունները կարող են դժվարացնել տարբեր երկրներում արված առկա համեմատությունները: Շարունակական մասնագիտական ուսուցման հետազոտության մեջ տեղ գտած որոշ հասկացություններ կարող են միակողմանի լինել, օրինակ «ուսումնական շրջան» հասկացությունը կարող է ըմբռնելի լինել մի շարք Հյուսիսային Եվրոպայի երկրներում, սակայն դրա իմաստը կարող են չհասկանալ Եվրոպայի այլ շրջաններում: Դժվար է նաև քանակական հետազոտություններում տվյալներ ներկայացնել ձեռնարկություններում ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցման տեսակների վերաբերյալ, քանի որ սրանք հիմնականում լինում են ստվերային, այդ պատճառով էլ դժվար է դրանք ենթարկել մոնիթորինգի՝ ուսուցման ժամերի և մասնակիցների վերաբերյալ տվյալներ հավաքելու համար: Ավելի փորձառու գործընկերների օգնությամբ նոր հմտություններ ձեռք բերելը լավ օրինակ է, քանի որ սա չի համարվում ընկերությունում իրականացրած վերապատրաստում. հմուտ աշխատողները, ովքեր նույնիսկ անկախ իրենցից հսկում են պակաս հմուտ գործընկերների աշխատանքը, կարող են իրենց չհամարել վերապատրաստողներ: Այս մասին ավելի մանրամասն կխոսվի Գլուխ 7-ում:

Ինչևէ, միջազգային քաղաքականության վերջին վերանայումներն առաջարկում են, որ մեծահասակներ ուսուցման հիմնական մասը տեղի է ունենում հենց աշխատանքի վայրում (Keogh, 2009)՝ ինֆորմալ գործընթացների միջոցով, քանի որ աշխատանքային առաջադրանքներն իրականացվում են ամենօրյա խնդիրների լուծմամբ. ուսուցման այս ձևի վերաբերյալ թվաբանական տվյալների ներկայացում հնարավոր չէ: Ողջ Եվրոպայում աշխատանքի փոփոխվող մոդելների, ուսուցման ու կարիերայի զարգացման վերաբերյալ վերջին վերլուծությունները հաստատում են, որ ինֆորմալ ուսուցումը հանդիսանում է աշխատավայրում հմտությունների զարգացման առանցքային բաղադրիչ (European Commission, 2010f). Վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ աշխատանքի ընթացքում ինֆորմալ գործողությունների միջոցով ձեռք բերված հմտությունները պետք է համակցվեն ավելի կազմակերպված, պարբերական ու ֆորմալ ուսուցման ձևերի հետ, որպեսզի աշխատողները հնարավորություն ունենան զգալու տվյալ բնագավառում գիտելիքների ու հմտությունների կուտակումը (European Commission, 2010f, էջ 61-64). Ուսուցման այլընտրանքային ձևերը, հիմնականում ոչ ֆորմալ ուսուցումը, չի կարող մրցել ավելի ֆորմալ ձևերի հետ, որոնք կարող է կազմակերպել ձեռնարկությունը, սակայն դրանք կարող են շատ լավ լրացում հանդիսանալ վերջիններիս համար (Cedefop, 2010b, էջ 65):

Եվրոպայի աշխատանքային պահմանների չորրորդ հետազոտությունն առանձնացրել է հինգ ցուցիչներ՝ գնահատելու համար այն միջոցները, որոնցով աշխատողները կարող են

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

ընդլայնել աշխատանքի ժամանակ իրենց կարողություններն ընդլայնելու պայմանները: Դրանցից երկուսը վերաբերում են աշխատանքային գործընթացում որակի չափանիշների կիրառմանը, իսկ մյուս երեքը՝ աշխատանքի բարդությանն ու դրանք կատարելու համար նոր գիտելիքներ ու հմտություններ ձեռք բերելու անհրաժեշտությանը: Ի տարբերություն, այն աշխատանքային միջավայրը, որը աշխատողներին խանգարում է աշխատանքի ընթացքում զարգացնել իրենց հմտությունները, հիմնական խոչընդոտող պատճառ է հանդիսանում վերջիններիս ճանաչողական պահանջները չբացահայտելու և առաջադրանքները միաձև լուծելու համար:

«Այն աշխատողները, ովքեր բարդ առաջադրանքներ են իրականացնում և նոր բաներ սովորում աշխատանքի ընթացքում, ավելի բարձր հավանականություն ունեն իրենց կարքերը բացահայտելու ու վերապատրաստման ուղղության մեջ կողմնորոշվելու հարցում, մինչդեռ նույնը չի կարելի ասել միշտ միևնույն առաջադրանքը միևնույն ձևով կատարող աշխատողների մասին, ովքեր իրենց գերհմուտ են համարում այն աշխատանքի մեջ, որն անում են(Eurofound, 2007a, էջ 48)»:

Վերոնշյալ հետազոտության մեջ քննարկվում են նաև աշխատանք կազմակերպման ու ղեկավարման վերաբերյալ հարցեր, որոնք նույնպես հիմնարար ազդեցություն են ունենում աշխատանքի ընթացքում աշխատողների սովորելու ունակության վրա: Մինչդեռ աշխատողների մեծ մասը սիրում են հսկողության տակ գտնվել աշխատանքի ընթացքում, Եվրոպայում աշխատողների ընդամենը մեկ երրորդ մասն է, որ իր ազդեցությունն է ունենում իր աշխատանքի շրջանակի ձևավորման վրա: Հյուսիսային Եվրոպայի երկրները և Նիդերլանդները դրսևորում են աշխատավայրում աշխատողների անկախության ամենաբարձր ցուցանիշը, իսկ ահա Հյուսիսային և Արևելյան Եվրոպայի երկրներն այս առումով բավական թույլ ցուցանիշներ ունեն: Եվրոպայի աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ չորրորդ հետազոտությունն առաջարկում է, որ Եվրոպայում ընդհանուր առմամբ բարձր է աշխատանքի վայրում ճկունության ու թիմային աշխատանքի մակարդակը: Թիմային աշխատանքի միջոցով Եվրոպայի ձեռնարկությունները քայլեր են անում ստեղծել այնպիսի աշխատանքային միջավայր, որտեղ հնարավոր կլինի իրականացնել աշխատանքի ընթացքում ուսուցումը: Ազգային տարբերությունները, սակայն, ցույց են տալիս, որ այս համատեքստում դեռևս շատ անելիքներ կան:

Ինչպես⁶ս կարելի է աշխատանքային մշակույթը դարձնել այնպիսին, որն անհատին կոզնորի նաև սովորել աշխատանքի ընթացքում ու օգուտ շահել այս մակարդակից: Ինչպե՞ս կարող է աշխատավայրը դառնալ դառալ ուսուցման իրականացման վայր:

Ինֆորմալ և ոչ ֆորմալ ուսուցումը կախված է «աշխատանքի վայրում աշխատանքի կազմակերպումից, որը պետք է ապահովի գործի որակը՝ աշխատողներին հնարավորություն տալով լուծել անձանոթ առաջադրանքներ ու այդ ընթացքում սովորել ուրիշներից» (Cedefop, 2006, էջ 59): Ուսուցմանը խթանող աշխատանքային մոդելների

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

ձևավորումը պետք է աշխատողներին առաջադրվեն այնպիսի հանձնարարություններ, որոնք նրանց մոտ կստեղծեն ինքնուրույն որոշումներ կայացնելու պատասխանատվություն և միջթիմային աշխատանքի շնորհիվ նոր գիտելիքներ ձեռք բերելու հնարավորություն: Աշխատողների հմտությունների բարելավմանն ուղղված աշխատանքի կազմակերպման նման մոդելները, որտեղ ուսուցումը «թաքնված է» աշխատանքային առաջադրանքները հաջող լուծելու մեջ, կարող են ձեռնարկություններում ուսուցման լավ ավանդույթները հաստատել աշխատողների այն խմբերի համար, ովքեր ավելի քիչ են հակված ուսումնական կամ վերապատրաստումների ծրագրերին մասնակցելուն և ավելի քիչ հնարավորություն ունեն շարունակական կրթությամբ զբաղվելու համար: Կարևոր նշանակություն պետք է տրվի նաև սակավ հմտություններ ունեցող աշխատողներին քաջալերելուն՝ խրախուսելով նրանց կատարած աշխատանքի համար և նրանց մոտ կարծիք ձևավորելով որ իրենց գաղափարներն ու աշխատանքը դրական ազդեցություն են ունեցել ընդհանուր աշխատանքի հաջողության վրա (Cedefop, 2007b; Ashton and Sung, 2002): Աշխատանքի վայրում նման փոփոխությունների կազմակերպումն ու իրականացումը հեշտ չէ, իսկ փոքր ընկերությունները, առավել ևս, էլ ավելի սահմանափակ հնարավորություններ ունեն աշխատանքի ընթացքում գիտելիքների և հմտությունների փոխանցման մոդելներ մշակելու համար: Այս համատեքստում նրանք ունեն թիրախային աջակցության կարիք՝ իրենց աշխատանքային փորձը փոխելու այնպիսի մոդելներով, որոնք կնպաստեն աշխատողների ինքնուրույնությանն ու նոր հմտությունների ձեռքբերմանը: Այս մասին ավելի մանրամասն կխոսվի չորրորդ գլխում:

Մինչդեռ որակավորումների արդիականությունը սկսել է բավական կարճ տևել, ընկերությունների համար կարող է դժվար լինել աշխատողներին կտրել աշխատանքից ու տրամադրել նրանց նոր ուսուցման կամ վերապատրաստման, այսպիսով, ոչ աշխատանքային վերապատրաստումները անխուսափելի են դառնում: Վիճահարույց թեմա է նաև այն, որ ֆորմալ ուսուցման ժամանակ ձեռք բերված գիտելիքները կարող են խնդրահարույց լինել աշխատանքի ընթացքում, և ընկերությունները, մասնավորապես ՓՄՁ-ները, կարող են համարել որ առաջարկվող վերապատրաստումները ոչ միշտ են համապատասխանում իրենց բիզնես կարիքներին ու աշխատանքի կազմակերպման խնդիրներին (Cedefop, 2009g): Պահանջվող գիտելիքների ու հմտությունների մեծ մասը կարող է ձեռք բերվել աշխատանքի ընթացքում, սակայն սա չի նշանակում, որ աշխատանքային առաջադրանքների միջոցով սովորելն ուսուցման անկազմակերպ, սպոնտան ու ոչ ճանաչելի ձև է (Cedefop, 2004b, էջ 194; էջ. 186-187): Աշխատանքի միջոցով կամ աշխատանքի ընթացքում ուսուցումը նշանակում է, որ կազմակերպված աշխատանքային միջավայրը աշխատողին խրախուսում է պատասխանատվության որոշակի մակարդակ վերցնել իր վրա ու ինքնուրույն հաղթահարել դրանք: Աշխատանքի ընթացքում ուսուցումը կախված է հենց աշխատանքի վայրում որակի ապահովումից,

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

որտեղ աշխատողները սովորում են բարդ առաջադրանքներ կատարելով, օգտագործելով իրենց դատողությունը, ցուցաբերում գործընկերներից նոր գիտելիքներ ու հմտություններ վերցնելու կարողություն (Cedefop, 2004b, էջ 168-172): Աշխատանքի վայրում ուսուցման ավելի ինֆորմալ ձևերն իհարկե չեն փոխարինում շարունակական ուսուցման ֆորմալ ձևերին, սակայն կարող են հաջող կերպով լրացնել դրանց և ֆորմալ կրթությամբ զբաղվելու լավ խթան հանդիսանալ:

Այնուամենայնիվ, աշխատանքի ժամանակ ուսուցումը նույնպես մի շարք մարտահրավերներ է ներկայացնում աշխատանքի կազմակերպման համար, օրինակ ուսուցման վավերացումն ու սերտիֆիկացումը: Աշխատավայրում ձեռք բերված գիտելիքները հաճախ դուրս են մնում որևէ փաստաթղթում գրանցվելուց ու վավեր չեն համարվում, երբ աշխատողը ցանկանում է փոխել իր ներկայիս աշխատանքը:

2.4.2. Ինչո՞ւ են ձեռնարկությունները վերապատրաստում.

նորարարություններն ընդդեմ անվտանգության պահանջների՞

Կարողությունների զարգացումը կարևոր է թե գործատուների և թե աշխատողների համար՝ նորարարական փոփոխություններին առավել արյունավետ կերպով հարմարվելու համար: Այնուամենայնիվ, ուսուցման հնարավորությունները որպես բիզնեսի հաջողության, ոլորտային փոփոխությունների, նոր արդյունաբերական ուղղությունների ու աշխատանքի կազմակերպման միջոց տեսնելու փոխարեն, նրանք դա դիտարկում են միայն որպես օրենսդրական պահանջներին համապատասխանելու պայման: Փոքր ու միջին ձեռնարկությունների վերաբերյալ Cedefop-ի իրականացրած ուսումնասիրության մեջ առաջ է քաշվել մի ընդհանուր խնդիր սննդի ոլորտի վերաբերյալ, առ այն որ առողջապահության ու անվտանգության կարգավորումները կարող են ընկերություններին խոչընդոտել նորարարական նպատակներով ներդրումներ կատարել (Cedefop, 2009g, էջ. 64). Ինչևէ, Եվրոպայում սա չի համարվում հիմնական ուղղություն և նորարարություններն ու ուսուցման մոտեցումները կամրջող առկա քաղաքականությունները կարող են դրական ազդեցություն ունենալ իրականացված վերապատրաստումների ու հմտությունների զարգացման մոտեցումների վրա՝ որպես ռազմավարական բիզնես գործիք: Տեխնոլոգիական նորարարությունները, ոլորտային փոփոխությունները և աշխատանքի կազմակերպման նոր գործընթացները բարձր հմտություններով օժտված մարդկանց կարիք են զգում բոլոր՝ այդ թվում նաև ամենատարրական զբաղմունքների համար: Հրատապ մարտահրավերներին համապատասխանելու համար մեծահասակ բնակչությունը պետք է հնարավորություն ունենա խելամտության սահմաններում շարունակաբար ավելացնել իրենց գիտելիքներն ու հմտությունները: Բացի զբաղմունքին բնորոշ հմտությունների կուտակումից,

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

աշխատողները պետք է ընդլայնեն նաև իրենց ընդհանուր հմտությունները, այդ թվում հաղորդակցման, ինքնակառավարման, թիմային աշխատանքի, ստեղծագործականության ու նախաձեռնողականության ու շարունակական ուսուցման պահպանման: Ամեն դեպքում, ձեռնարկություններում իրականացվող վերապատրաստումները, թվում է, շեշտը ավելի շատ դնում են աշխատանքային առաջադրանքները ու գործընթացները կատարելու վրա, այլ ոչ թե աշխատողների կարողությունների ու հետագա աշխատունակության բարձրացման:

Բազմաթիվ տեխնիկական կարողություններ իրենցից արժեք են ներկայացնում միայն որոշ ձեռնարկությունների համար, որտեղ դրանք ձեռք են բերվել ու չեն կարող փոխանցվել այլ աշխատանքներ կատարելու նպատակով, այնինչ, այնպիսի առանքային հմտություններ, ինչպիսին է օրինակ խնդիրները լուծելու կարողությունը կիրառելի է բազում աշխատանքներ կատարելու համար: Վախենալով, որ նոր կարողություններ ձեռք բերած աշխատողները կարող են դուրս գալ իրենց ընկերությունից՝ գործատուները սովորաբար նախընտրում են ներդրումներ կատարել ձեռնարկությանը բնորոշ վերապատրաստումների մեջ, աշխատողներին զինելով այնպիսի հմտություններով, որոնք պիտանի չեն լինի այլ ձեռնարկությունների համար: Վեջին վերլուծությունները, որտեղ տեղ են գտել աշխատանքի վայրում առանցքային հմտությունների ձեռքբերման վերաբերյալ տեղեկություններ, ցույց են տալիս, որ գործատուները որպես նաև քաղաքականություն մշակողներ այժմ էլ կոնսերվացած չեն ֆորմալ կրթության միջոցով աշխատողների որակավորումների բարձրացման վրա (Cedefop, 2010f):

2.5. Ամփոփում և ռազմավարական ուղերձներ

Հանրային քաղաքականությունները և գործարանային վերապատրաստումները կարող են պայմանական նպատակ ծառայել այն կառավարությունների համար, ովքեր ցանկանում են ձեռնարկություններում ուսուցման միջոցով նպաստել աշխատողների աշխատունակության ու շարժունության բարձացմանը, սակայն ձեռնարկությունները հաճախ կենտրոնանում են իրենց կարիքներից բխող որոշակի վերապատրաստումների վրա: Մինչ գործատուները իրենց շարունակական վերապատրաստումները կենտրոնացնում են ամենատաղանդավոր աշխատողների վրա, կառավարություններն իրենց ջանքերը կենտրոնացնում են աշխատաշուկայում բնակչության ամենախոցելի խմբերի վրա, ինչպիսին են ցածր հմտություններ ունեցող կամ տարեց աշխատողները:

Ձեռնարկությունների ուսումնական ծրագրերի ու կառավարության գերակայությունների միջև եղած վիճահարույց հարցերը մեծ խոչընդոտ կարող են հանդիսանալ «միջին կարգի» աշխատողների համար, ովքեր նույնպես ունեն աշխատաշուկայի առաջիկա պահանջներին համապատասխան իրենց կարիերայի առաջընթացը ծրագրավորելու

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

կարիք: Վիճակագրորեն հաստատված է, որ շարունակական կրթությանն ու ուսուցմանը մասնակցելն աճում է որակավորումների մակարդակի հետ: Սա վերաբերում աշխատանքային միջավայրում ֆորմալ, ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության և ուսուցման ձևերին: Այսպիսով տեղի է ունենում կրթական ձախողված քաղաքականություն, քանի որ ցածր որակավորում ունեցողներն ավելի քիչ վորապատրաստման հնարավորություններ են ստանում աշխատանքի վայրում և նրանց հմտություններն ու որակավորումը կարող է երկար ժամանակ մնալ միևնույն մակարդակի վրա: Ողջ իրենց աշխատանքային կյանքի ընթացքում ցածր որակավորումներ ունեցող աշխառողներն առաջընթացի առավել սահմանափակ հեռանկարներ են ունենում: Իսկ ահա մեծահասակ աշխատողները և նրանք, ովքեր նույնպես սովորաբար ունեն ֆորմալ կրթության բավական ցածր մակարդակ, մեծ ցանկություն չեն արտահայտում ուսուցումը շարունակելու հարցում՝ ցկյանս ուսումնառությունը շփոթելով դպրոցական միջավայրին վերադառնալու հետ ու լավ չգիտակցելով թե ուսուցման ինչպիսի հնարավորություններ են հասանելի իրենց համար: Խնդրահարույց է նաև ցածր որակավորում ունեցող խմբերին ներգործարանային վերապատրաստումներում ընդգրկելը: Սա իրոք կարևոր է, և չնայած որ ցածր հմտություններ ունեցող աշխատողները ուսուցման ընթացքում կարող են հայտնվել այնպիսի իրավիճակներում, որոնք ծանոթ են նրանց և կրկնություն են հանդիսանում, սակայն կարևոր է ոչ միայն նոր հմտությունների ձևավորումը, այլ նաև ստուգելն նրանց առկա հնարավորություններն ու նրանց մոտ համոզմունք ձևավորելը, որ իրենց արդեն իսկ ունակ են հստակորեն որոշ առաջադրանքներ լուծել: Ինչևէ, շարունակական ուսուցման վերաբերյալ վերջին հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ ուսուցման ֆորմալ վորապատրաստումներն ամենաշատը նախընտրելի են, երբ կա աշխատակիցների հմտությունների բարձացման անհրաժեշտություն: Ընկերությունը կարող է լինել որպես ուսուցման կազմակերպություն, երբ բացի շարունակական ուսուցման համար պայմաններ ստեղծելուց, այն ուսուցման հնարավորություններ է ստեղծում՝ աշխատողներին հնարավորություն տալով զարգացնել մասնագիտական և սոցիալական կարողությունները:

Իսկ ահա աշխատանքի կազմակերպումը, որի ընթացքում այլևս կա շարունակական ուսուցման խթան, և կատարվում է այնպիսի աշխատանք, որի ընթացքում ձեռք չեն բերվում նոր գիտելիքներ ի վերջո ապառակավորման ազդեցություն է ունենում: Այսպիսով, անհրաժեշտ է լուրջ մոդելներ մշակել՝ ձեռնարկություններում կարողությունների զարգացման ազգային ու ոլորտային ռազմավարությունները իրականացնելու համար, սակայ չպետք է մոռանալ, որ աշխատանքի վայրում ինֆորմալ և ոչ ֆորմալ ուսուցումները կարող են առաջ բերել մի շարք մարտահրավերներ, որոնցից ամենակարևորը ուսուցման արդյունքների վավերացումն է:

ԳԼՈՒԽ 3

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հնարավորությունների ընդլայնումը

3.1. Ներածություն

Եվրահանձնաժողովը և Եվրախորհուրդը մի շարք բանաձևերում ու զեկույցներում նշել են, որ մենք բոլորս պետք է կյանքի մեր ողջ կյանքի ընթացքում զբաղվենք աշխատանքային հմտությունների թարմացմամբ: Այնուամենայնիվ, պետք չէ ուշադրությունից դուրս թողնել այն մեծահասակների կարիքները, ովքեր իրեց ցածր գրագիտության կամ ոչ համապատասխան հմտությունների պատճառով գտնվում են աշխատանքը կորցնելու վտանգի տակ (European Commission, 2006; 2008b; 2010b; Council of the European Union, 2008a; 2008b).

Մեծահասակների կրթության գործողությունների պլանը՝ (European Commission, 2007a) *Սովորելու համար միշտ էլ հարմար ժամանակ է* հիշեցնում է, որ մեծահասակներին կրթության և ուսուցման մեջ ներգրավելը միայն բավարար չէ, եթե դրանք հնարավորություն չեն տալիս իրենց որակավորման մակարդակը բաժրացնելու համար: Իրականությանը հետ հակասական է այն երևույթը, որ որակավորման վրա կենտրոնանալու փոխարեն, ցածր հմտություններ ունեցող աշխատողները շատ քիչ քայլեր են ձեռնարկում՝ անդելու համար ուսուցման հնարավորությունների ստանալը՝ գոնե իրենց ինքնավստահությունը բարձրացնելու համար (European Commission, 2009f). Սա հիմնարար է նրանց համար, ովքեր պետք է ձգտեն հասնել նոր ուսումնական նպատակների, որովհետև նրանց համար առաջնահերթ խնդիր է վստահության ձեռքբերումը, աշխատանքի ընթացքում որոշակի առաջընթացի հեռանկարներ պահպանելու համար:

Աշխատանքի կազմակերպումը կարող է ուժեղ խթանող կամ ապախթանող ազդեցություն ունենալ ուսուցման վրա: Աշխատանքի ընթացքում կամ աշխատանքի միջոցով սովորելու ի վիճակ լինելու փորձը դրական ազդեցություն է ունենում աշխատանքային գործունեության որակի վրա, բացի այդ այն ընդլայնում է աշխատողի կարողություններն ու խթանում սովորելու հետագա ցանկությանը: Կարևոր է, որ անկախ որակավորման բարդությունից ու մակարդակից, ուսանելու հնարավորությունները, այնուամենայնիվ, բարելավվում են աշխատանքի ընթացքում: Աշխատավայրում ուսանելու մշակույթը աշխատողներին անկախ տարիքից ավելի ունակ են դարձնում փոփոխություններին

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

հարմարվելուն, (Cedefop, 2006). Եթե աշխատողները բավարար չափով խթանված չեն սովորելու համար և չեն հավատում վերապատրաստվելու կարևորությանը, ապա ոչ ֆորմալ և ոչ էլ ոչ ֆորմալ ուսուցումները որևէ արդյունք չեն ունենա: Նմանապես, եթե ձեռնարկությունները տեղյակ չեն ոլորտային մակարդակում աշխատաշուկայի պահանջներից ու փոփոխություններից և ոչ էլ ընդունում են աշխատանքային գործընթացների կազմակերպումը ժամանակ առ ժամանակ թարմացնելու կարևորությունը, ապա շարունակական ուսուցումն ընդլայնելու կոչերը միայն սահմանապակ ազդեցություն կունենան:

Ընկերությունում ուսուցման ծրագրերի իրականացման ներուժը կախված է տարբեր չափումների՝ մարդկային ռեսուրսների ռազմավարությունների, նորարարություններում ընկերության մասնակցության, աշխատանքի ընթացքում աշխատողներին ձեռնարկությունների կողմից տրվող ուսուցման հնարավորության, աշխատողների ուսանելու մոտիվացիայի և այլ հանգամանքների փոխազդեցությունից: Այս գլուխը կենտրոնանում է ռազմավարությունների վրա, որոնց նպատակ է աշխատավայրում աշխատողների ամենախոցելի խմբերի համար շարունակական ուսուցման հնարավորությունների ընդլայնումը: Այս վորլուծությունները ցույց են տալիս, թե ինչպես պետք է ձևավորվեն ֆինանսական աջակցությունները, աշխատանքի վայրում առանցքային կարողությունների զարգացումը և աշխատողներին կարիերայի ուղղորդման ու խորհրդատվության միջոցով շարունակական կրթության դրդելու գործընթացները: Այն առաջարկում է, որ քաղաքական միջոցառումների, ուսուցման նախաձեռնությունների համակցումը պետք է նպաստեն աշխատավայրում ուսուցման հնարավորությունների ընդլայնմանը:

3.2. Գործատուների ու աշխատողների շահերի հաշվի առնելը ֆինանսական աջակցության ծրագրերը մշակելիս

Շարունակական մասնագիտական կրթության վերաբերյալ եվրոպական երրորդ հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ֆինանսական աջակցությունները բավական մեծ ազդեցություն են ունենում մեծ և միջին ձեռնարկություններում վերապատրաստումներ անցկացնելու վրա, և, ընդհակառակը, ավելի պակաս ազդեցիկ են լինում փոքր ձեռնարկությունների համար (Cedefop, 2010b, էջ 12). Պատճառներից մեկն այն է, որ փոքր բիզնեսներն ավելի շատ դժվարությունների են հանդիմում ուսուցմանն ու ուսուցման ֆինանսավորմանն ուղղված հասանելի սուբսիդավորման ծրագրերի վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու հարցում: Բացի այդ փոքր ձեռնարկությունները մեծամասամբ չեն համապատասխանում ուսումնական սուբսիդիաների վարչական պահանջներին:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Ուսուցման ֆինանսավորման մեխանիզմների համար մեծ մարտահրավեր է հանդիսանում ձեռնարկությունների կամ աշխատողների կողմից ինչ-ինչ պատճառներով ուսուցմանը մասնակցելու հետ կապված անհավասարությունները կանխատեսելուց խուսափելը: Օրինակ, չնայած ոլորտային ուսուցման հիմնադրամներն ուսուցումը բարելավում են դրանք ավելի մոտեցնելով ոլորտային կարիքներին, աշխատողների որոշ խմբեր կարծես թե շատ քիչ քանակությամբ են ներկայացված սուբսիդավորվող ուսումնական գործողություններում, իսկ ՓՄՁ-ները դեռևս ամբողջությամբ չեն օգտվում ֆինանսավորման տրամադրած հնարավորություններից, չնայած որ ուսումնական ծրագրերում ներգրավվելը պարտադիր է ձեռնարկությունների համար: Իտալիայում ներկայումս բանավիճում են, թե արդյոք ոլորտային վերապատրաստումների հիմնադրամները պետք է ռեսուրսներ ապահովեն մեծ ձեռնարկությունների համար, թե դրանք պետք է կենտրոնանան ՓՄՁ-ների կամ անբարենպաստ աշխարհագրական տարածքներում գտնվող ձեռնարկությունների վերապատրաստումները ֆինանսավորելու վրա (Cedefop, 2008f, էջ 112): Ընդհանրապես, չնայած ֆինանսավորման մեխանիզմների բազմազանության, պետք է բարձրանա ձեռնարկությունների իրազեկությունը ֆինանսավորումների մեխանիզմների վերաբերյալ: Որպես օրինակ կարող է ծառայել, Միացյալ Թագավորությունների փորձը, որը ցույց է տալիս, որ ուսուցման ֆինանսավորումները նվազել են այն ոլորտներում, որտեղ պարտադիր ծրագրերը վերացել են 1980-1990ական թվականներին տեղի ունեցած փոփոխությունների արդյունքում (Eurofound and Cedefop, 2009, էջ 177):

Ֆինանսական աջակցությունները նաև ուժեղ ու խթանող գործիք են այն աշխատողների համար, ովքեր ցանկանում են վերսկսել իրենց կրթությունը և ուսուցումը՝ տալով նրանց կարիերայի հեռանկարները զարգացնելու և իրենց վերապատրաստումներն ինքնուրույն ընտրելու հնարավորություն: Որոշ երկրներում հետագա ուսուցումը, չնայած որ աշխատողների կողմից ընտրվում է կամավոր հիմունքներով, պետք է համապատասխան լինի նրանց ներկայիս զբաղվածությանը և իր մեջ ներառի որակավորման չափորոշիչներ: Մի շարք ուսուցում ապահովողներ նախընտրում են ճկուն ուսուցում առաջարկել, որը համապատասխանում է թե գործատուներին և թե աշխատողներին՝ խրախուսելով սովորողների ընտրությունը որակավորման չափորոշիչների գնահատման շրջանակում: Ֆինանսական աջակցություններն օգնում են նաև ստեղծել կրթական և ուսուցման շուկա, որը կարող է ուսուցում ապահովողներին տանել դեպի նորարարությունների ու ճկունության մեթոդների կիրառման, այնպիսով իսկ տնտեսության առանձին ոլորտները հաճախորդների, ընկերությունների ու անհատների համար համար դարձնելով ավելի գրավիչ (Cedefop, 2007a; 2009b): Ոչ բոլոր աջակցություններն են, սակայն, որ ունեն ֆինանսական բնույթ. ուսուցման որոշ ձևեր աշխատողներին խրախուսում են մասնակցել կրթական և շարունակական ուսուցման ծրագրերին, որոնք այդքան էլ կապ չունեն իրենց ներկայիս աշխատանքի հետ: Անկախ իրավիճակի, աշխատողներին անհրաժեշտ է ուղղորդել իրենց կարիքների հստակցման ու համապատասխան ուսուցում գտնելու հարցում:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Այնուամենայնիվ, ինչպիսի նպատակ էլ չունենան ձեռնարկություններն ու սովորողները, ֆինանսական աջակցությունները, ինքնին, ուղղված չեն ընդլայնելու համար ուսուցման հնարավորությունները: Դրանք պետք է համակցվեն մի շարք այլ գործիքների հեղ, որոնք նպաստում են շարունակական կրթությանը: Այդպիսի գործիքներ են ձեռնարկություններին մատուցվող ծառայությունների ապահովումը, աշխատողներին կարիերայի ուղղորդման խորհրդատվության ապահովումը, քանի որ ֆինանսավորումն ընդամենը մեկն է ուսուցման գործընթացում մեծահասակների մասնակցության գործոններից (Cedefop, 2004b; 2009d, էջ. 63; Keogh, 2009) Կան գործոններ, սակայն, որոնք կարող են ազդել կրթության և ուսուցման մեջ աշխատուժի ներգրավմանը: Դրանցից են օրինակ ընտանեկան պարտականությունները, խթանման պակասը, մարդկային ռեսուրսների զարգացման ներկայիս ռազմավարությունները, համապատասխան ուսուցման հնարավորությունների պակասը, ուսուցման վերաբերյալ տեղեկություններ ստանալու հետ կապված դժվարությունները: Բացի այդ, ֆինանսական աջակցություններն ակնթարթորեն չեն հանգեցնում ուսուցման ծրագրերին ցածր մասնակցություն ունեցող աշխատողների խմբերի լայն ներգրավմանը կրթական ու ուսումնական ծրագրերին: Հետևաբար, այն ֆինանսական աջակցությունները, որոնք ցածր հմտություններ ունեցող անհատներին խրախուսում են մասնակցել ուսումնական ծրագրերին, տարբերվում են ֆորմալ ուսուցման մեջ ավելի մեծ հաջողությունների հասած աշխատողների վերապատրաստումներից, քանի որ վերջիններս առանձնանում են ավելի խորը ծառայություններով ու խարհրդատվական կարևորությամբ (Cedefop, 2009d; 2009f)։

Անհրաժեշտ է հաղորդակցության ու մարկետինգի ուղղությամբ ռազմավարություններ մշակել՝ համոզվելու համար, որ թե գործատուները և թե աշխատողները տեղյակ են ֆինանսական աջակցության ու ուսուցման հնարավորություններից: Այնուամենայնիվ, միայն իրազեկությունը բարձրացնելուն ուղղված միջոցառումները բավարար չեն՝ բարձրացնելու համար ձեռնարկությունների ներգրավվածությունը ուսուցմանը, եթե բացակայում են աջակցության այնպիսի ծրագրերը, որոնք գործատուներին կօգնեն իրենց սկ առաջիկա բիզնես պլանին համապատասխան ձևակերպել իրենց կարիքները, մշակել ու կիրառել ուսուցման ռազմավարություններ, հնարավորության դեպքում հենց ընկերության ներսում իրականացնել վերապատրաստումներ: Ձեռնարկություններում ուսուցումը խրախուսելու համար, ազգային և ոլորտային քաղաքականությունները, ծառայություններն ու ֆինանսաֆորման մեխանիզմները պետք է լուծեն հետևյալ մարտահրավերները.

(ա) Հաշվի առնելով, որ ձեռնարկությունները կարող են տեղյակ չլինել ոլորտային ու տեխնոլոգիական փոփոխություններից, որոշ գործատուներ կարող են չընդունել շարունակական ուսուցման մեջ ներդրումներ կատարելու կարևորությունը (Cedefop, 2010b). Ոլորտային և բիզնես փոփոխությունների վերաբերյալ տեղեկատվության պակասը պետք է լցվի լայն տեսանկյունից, որը կներառի շուկայի նոր պահանջները, արտադրություններում կիրառվող նորարարությունները, աշխատանքի կազմակերպման գործընթացները:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

(բ) Աշխատանքի կազմակերպումը և աշխատանքի ընթացքում ուսուցումն առանցքային դեր ունեն կարողությունների զարգացման հարցում, սակայն աշխատանքային և կառավարման գործընթացների փոփոխությունից սպասվող դրական արդյունքները կարող են միանգամից ակնհայտ չլինել: Հաշվի առնելով փոփոխությունների կանխատեսման ու կառավարման դժվարությունները՝ որոշ գործատուներ կարող են հրաժարվել որոշակի գործողությունների դիմելուց, քանի որ նրանց մոտ առկա է «ինպես անել»-ու տիրապետման պակաս: Գործատուների մոտ կարող է նկատվել նաև կառավարման և լիդերության կարողությունների պակաս, ինչի պատճառով էլ նրանց կարող են խուսափել աշխատանքի վայրում փոփոխությունների դիմելուց (UK Commission for employment and skills, 2009, էջ 73; էջ 130): Որոշ ձեռնարկություններ կարող են աջակցության կարիք զգալ՝ աշխատանքային գործընթացը այլ ձևով կազմակերպելու համար:

(գ) Հմտությունների զագրացման գործընթացում ներդրումներ անելու օգտակարությունը կարող է տեսանելի դառնալ միայն կարճաժամկետ հեռանկարներում: Ընկերությունների համար մեծ արժեք չի ներկայացնում բարձր հմտություններով աշխատողներ ունենալը, եթե այդ հմտությունները չպետք է կիրառվեն: Միասնական ֆինանսավորման մեխանիզմները պետք է գործատուներին օգնեն հասկանալ, թե ինչպես պետք է համատեղ մշակվեն բիզնես և մարդկային ռեսուրսների զարգացման ռազմավարությունները:

(դ) Ձեռնարկությունները կարող է սահմանափակ պատկերացում ունենան թե ուսուցման շուկայի և թե գործատուներին ու աշխատողներին աջակցող հասանելի միջոցառումների վերաբերյալ: Նրանց մոտ կարող են նաև դժվարություններ առաջանալ ընտրելու համար հենց այն ուսումնական կամ խորհրդատվական ծառայությունը, որն ամենից շատ է համապատասխանում իրենց կարիքներին ու առկա խնդիրներին (Cedefop, 2009g)

(ե) Ծայրահեղ բյուրոկրատությունը, վարչական բարդ կարգերն ու պահանջները կարող են խոչընդոտել ազգային կամ ոլորտային մակարդակում սուբսիդիա ստանալու հնարավորությունները, հատկապես ՓՄՁ-ների համար: Ուսուցման և ֆինանսական աջակցության նպատակով սուբսիդավորման մեխանիզմների շրջանակում բարձր թիրախների սահմանումը կարող է նպաստել աշխատաշուկայում ուսուցմանը մասնակցող մեծահասակների մասնակցության անհավասար պայմանների վերացմանը:

3.3. Ուսուցումը ֆինանսավորելու հիմքերը. աշխատավայրի առանցքային հմտությունները

Աշխատաշուկայի կարիքների փոփոխությունները առաջ են բերում առանցքային հմտությունների նոր պահանջարկ, որոնք ընդհանուր են աշխատանքային գործողություններ կատարելու համար: Այդ հմտություններից են, օրինակ, հաղորդակցման հմտությունները ու թիմային աշխատանքը: Աշխատուժի կարողությունները բարձրացնելուն ուղղված ներկայիս քաղաքականություններում մեծ ուշադրություն է հատկացվում նոր հմտությունների ձեռքբերմանը: Չնայած որ առանձնացված որոշ հմտություններ կարող են ցածր մակարդակներում, այնուամենայնիվ դրանք հիմք են ծառայում հետագա ուսուցման ու հետագայում այլ հմտությունների ձեռքբերման համար: Աշխատանքի կազմակերպման և աշխատանքային գործընթացների փոփոխությունները

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

հաղթահարելու համար շատ կարևոր է, որպեսզի ոչ գործատուները, ոչ էլ աշխատողները չդադարեն սովորել: Որպես «ցկյանս ուսումնառության առանցքային հմտությունների» երաշխիք ներկայացվում է.

«Հմտությունների ձեռքբերման նպատակով ուսուցումը նախ և առաջ պահանջում է հիմնական հմտությունների ձեռքբերում, ինչպիսին են գրագիտությունը, թվաբանական տարրական գիտելիքները և տեղեկատվական-հաղորդակցման հմտությունները: Այս հիմնական հմտությունները պարտոյի են հետագա ուսուցման համար: Այս հմտությունների վրա կառուցելով՝ անհատները պետք է հետագայում կարողանան ձեռք բերել, ընդունել, կիրառել նոր գիտելիքներ և հմտություններ: Սա պահանջում է անձի ուսուցման, կարիերայի և աշխատանքի արդյունավետ կառավորում, և մասնավորապես, ուսուցումը շարունակելու հստակ կարողություն» (European Parliament, 2006):

Սովորաբար, գործատուներն անտեսում են աշխատողների մոտ առանցքային հմտությունների կարևորությունը քանի որ ձեռնարկությունում դրանք անմիջական ու չափելի արդյունքներ: Սակայն իրավիճակը կարող է փոխվել, եթե գործատուները կիրառեն աշխատանքային այնպիսի մեթոդներ, որոնց շնորհիվ կերևա աշխատողի ինքնուրույն մտածելու և թիմային աշխատանքում իրենց դրսևորելու կարողությունները: Մի շարք ազգային ծրագրեր ու ոլորտային նախաձեռնություններ ձեռնարկություններին խրախուսում են իրենց անձնակազմին ապահովել առանցքային հմտություններով, որոնք նոր ուղի կհարթեն հետագա ուսուցման համար ու կօգնեն կարգավորել աշխատանքային հարկադրյալ փոփոխությունների առաջ բերած խնդիրները: Այս նախաձեռնություններում անհատական զարգացման նպատակով ու զբաղվածության և աշխատունակության նպատակով մեծահասակների կրթությունների տարբերություններն անցնում են երկրորդ պլան, քանի որ առանցքային հմտությունների ուսուցումը դառնում է աշխատավայրի ու աշխատավայրում առաջադրանքների հաղթահարման համար պարտադիր նապայման (Keogh, 2009, p. 55). Այն ծրագրերը, որոնց նպատակն է աշխատանքի վայրում ուսուցման ընդլայնումը և առանցքային հմտությունների ձեռքբերմանը խթանումը, սովորաբար միավորում են տարբեր տեսակի ֆինանսական նախաձեռնություններ, որոնք ուղղված են թե գործատուներին և թե աշխատողներին: Այդ ֆինանսներն ուղղված են ուսուցման ռազմավարությունների իրականացմանը, ներառյալ նախագծերի վրա հիմնված ուսուցման, ինչպես ներկայացված է ստորև.

Հիմնվելով այն սկզբունքի վրա, որ «յուրաքանչյուր տաղանդ թիվ է» ֆլանմանդական կառավարությունը և սոցիալական գործընկերները 2007թ. մայիսի 14-ին միասին ընդունել են կարողությունների օրակարգը՝ ախատավայրում կարողությունների բարձրացման համար:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Գրագիտության ռազմավարական պլանը խթանում է աշխատավայրում հիմնական հմտությունների ձեռքբերմանը՝ հաստատված մի շարք առանցքային գործընկերների կողմից, ինչպիսին են Ֆլամանդական հանրային զբաղվածության ծառայությունը, Ձեռնարկություններում ուսուցման ֆլամանդական գործակալությունը, ինչպես նաև կրթություն և ուսուցում իրականացնողները, գործատուների և աշխատողների ներկայացուցիչները: Բազմաթիվ ոլորտային համաձայնագրեր աջակցում են աշխատավայրում առանցքային հմտությունների զարգացմանը, մանավանդ ցածր կարողություններ ունեցող աշխատողների գրագիտության բարձրացումը (Ministry for Education and Training, 2008):

Նմանապես, Դանիայի կրթության և ցկայնս ուսումնառության ռազմավարությունը բոլոր համապատասխան դերակատարներից պահանջում է միասնաբար բարձր մասնակցություն ունենալ մեծահասակների կրթության և ուսուցման կազմակերպման գործընթացում, այդ թվում նաև աշխատավայրում հավելյալ հմտությունների ձեռքբերման հարցում: Կարողությունների պարբերաբար զարգացումը փոքր և միջին ձեռնարկություններում հանդիսանում է ցկայնս ուսումնառության խթանման ազգային ռազմավարության մի մաս: Աշխատավայրում առանցքային հմտությունների բարձրացմանն ուղղված ծրագրերն անդրադառնում են ձեռնարկությունների և ընդհանուր ոլորտների պահանջների պակասեցմանը (Ministry of Education of Denmark, 2008):

Ցածր կարողություններ ունեցող մեծահասակներին խթանելու ու ուսուցման մեջ ներգրավելու համար, նրանց աշխատանքային միջավայրերը պետք է որոշակիորեն փոխակերպվի ուսումնական միջավայրերի՝ ուսուցման գործընթացը նրանց սովորական կենսակերպի հետ ներդաշնակ դարձնելու համար: Ինչպես ներկայացված է Cedefop-ի կողմից աշխատավայրում հմտությունների ձեռքբերման վերաբերյալ կատարված վերլուծություններում, գրագիտությունն ու թվաբանական գիտելիքները պետք է անպակաս լինեն մասնագիտական ծրագրերից, այլ ոչ թե ներառված լինեն այլ հմտությունների ձեռքբերմանն ուղղված ծրագրերում, որոնց թվում են փոքր ինչ բարդ հմտություններ՝ օրինակ խնդիրների լուծման հմտությունները: Օրինակները ներայացված են ստորև.

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Ֆինլանդիայում, NOSTE ծրագիրը (2003-09), որն ուղղված է ցածր որակավորումներ ունեցող մեծահասակներին առանցքային հմտությունների. Կարիերայի հեռանկարների բարձրացմանը, իրականացվել է սոցիալական գործընկերների հետ համագործակցությամբ՝ աշխատավայրում գործնական ուսուցման գործընթացներ իրականացնելու նպատակով: Ծրագիրը ցույց է տվել, որ ցածր հմտություններ ունեցող մեծահասակներն ակնկալում են վերապատրաստումներ ստանալ աշխատանքային պարտականություններն ավելի լավ կատարելու համար: Ծրագրի արդյունքներով նաև ներկայացվում է, որ գործատուների ներգրավվումը ուսումնական գործընթացում էլ ավելի է մեծացնում ուսումնառության հաջողված լինելու հավանականությունը (Cedefop, 2008h):

Որոշ ազային ծրագրեր ուղղված են աշխատավայրերը ուսումնառության միջացվայրի փոխակերպելուն: Նման երկրի օրինակ է Շվեդիան, որտեղ աշխատանքի վայրում ուսուցման սուբսիդավորված նախաձեռնությունները հիմնված են թիմային աշխատանքի նախագծերի ու խնդիրների լուծման վրա. սրանք վերահսկվում են դեկավարի կողմից (Ministry of Education and Research, 2008):

Սկսած 2006թ. Նորվեգիայում, աշխատանքային փորձի ընթացքում հիմնական կարողությունների ծրագիրը խրախուսում է առանցքային հմտությունների ձեռքբերմանը, օրինակ աշխատանքային պարտականություններից բխող գրագիտությանը, թվաբանական գիտելիքները (Cedefop, 2010f): Ուսուցումը համատեղվում է աշխատանքային առաջադրանքների՝ նպատակ ունենալով ուժեղացնել ուսուցանողների ցանկությունը ուսումնական գործողությունների հանդեպ: Ծրագրի նպատակն է ապահովել, որպեսզի մեծահասակները ձեռք են բերում այն հիմնական կարողությունները, որոնք նրանց անհրաժեշտ են աշխատանքային պահանջներին համապատասխանելու, փոփոխություններին հարմարվելու ու հմտությունների պակասի պատճառով գործազրկությունից խուսափելու համար: Գործատուները, որոնք համաձայնում են աշխատավայրում իրականացնել հիմնական հմտությունների ապահովում, ֆինանսական փոխհատուցում են ստանում այն ժամանակի համար, որը աշխատողները ծախսում են ուսուցման վրա:

Աշխատավայրում ընդհանուր կարողությունների ձեռքբերման խթանումը առանցքային դեր է կատարում ուսուցման հնարավորությունները բարձրացման համար: Ինչպես ցույց են տալիս օրինակները, հանրային ու ոլորտային ուսուցման օրակարգերը պետք է աջակցեն ցածր և միջին կարգի կարողություններ ունեցող աշխատողներին՝ աշխատանքի պահանջների հետ կապված փոփոխություններն հաղթահարելու համար: Մա կարող է իրականացվել վերջիններիս մոտ տեխնիկական և ձեռնարկությունների կողմից պահանջվող կարողությունները ձեք բերելու միջոցով, որոնք ժամանակ առ ժամանակ բովանդակային փոփոխություններ են ապրում:

3.4. Աշխատողներին ուսուցմանը տրամադրվելու խթանումն ու արտոնումը

Ուսուցման վավերացումը, անհատականացված ուսուցումը և ուսումնական ծրագրերը կարիերայի ուղղորդման ու խորհրդատվության հետ միասին հանդիսանում են ազգային ու ոլորտային նախաձեռնությունների անկյունաքար, որոնք ուղղված են աշխատողների կարիքների բարձրացմանը, իրենց կենսակերպի ու աշխատանքային հեռանկարների բարելավմանը, և, ինչու չէ, որակավորման մեջ մեկ քայլ առաջ գնալուն:

3.4.1. Աշխատանքի ընթացքում ձեռք բերված հմտությունները դարձնել ավելի թափանցիկ

Իրենց աշխատանքի ընթացքում ձեռք բերած հմտությունների միջոցով շատ աշխատողներ հետագայում կարողանում են իրենց ավելի լավ դրսևորել աշխատանքային տարբեր իրավիճակներում՝ չունենալով աշխատանքի բույթից պահանջվող ֆորմալ որակավորում: Օրինակ, ցածր հմտություններ ունեցող աշխատողները կարող են տարիների ընթացքում կուտակել գիտելիքների ու հմտությունների հարուստ պաշար, որոնք նախկինում չեն եղել՝ որևէ վկայականում վավերացվելու համար: Մարտահրավեր է հանդիսանում պարբերաբար աշխատողների համար ապահովել ձեռք բերած կարողությունների գնահատում և անհրաժեշտության դեպքում բարձրացնել նրա որակավորումը, ինչը կարող է ավելի լավ աշխատանքային հեռանկարներ ապահովել նրա համար (Cedefop, 2009b): Ներգաղթյալ աշխատողները պայքարում են որակավորումների թափանցիկության հասնելու համար. նրանց կարողությունները կարող է գերազանցել տեղի բնակչության կարողություններին, սակայն նրանց զբաղվածությունը կարող է չհամընկնել իրենց ստացած կրթության հետ՝ միջազգային որակավորումների համադրելիության պակասի ու լեզվին վատ տիրապետման պատճառով (Cedefop, 2009g, էջ 54): Ֆորմալ որակավորումները որպես ուսուցման համար երաշխիք համարելը չի համապատասխանում աշխատանքի վայրում ուսուցման ձևերի բազմազանությանը ու գիտելիքների և հմտությունների պահանջին, որոնք կարող են ներկայացրած լինել գործատուները (European Commission 2010f, էջ 69): Այս պատճառով աշխատողները կամ պոտենցիալ աշխատողները կարող են բողոքել, որ իրենց ունեցած ֆորմալ որակավորումը չի համընկնում աշխատաշուկայի ներկայացրած պահանջներին (OECD, 2010): Այս իսկ պատճառով, ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցումների ընթացքում ձեռք բերված հմտությունների վավերացումը գործատուների կողմից կարող է մեծ ներդրում լինել մարդկային կապիտալի զարգացմանը՝ նրանց գիտելիքներն ու հմտությունները հասարակության համար ավելի արժեքավոր ու տեսանելի դարձնելու առումով:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Մեծահասակներին հնարավորություն տալով իրականացնել ֆորմալ կրթություն՝ միաժամանակ ազատելով նրանց ծրագրի ոչ պետքական մասերից, ուսուցումների վավերացումը կարող է լավ հիմք ծառայել հետագայում ուսուցումն ավելի գրավիչ դարձնելու համար: Վավերացումը կարող է մեծացնել ուսուցման աշխատանքի ընթացքում ձեռք բերված արդյունքների արժեքը՝ գործատուների ու աշխատողների համար դարձնելով այն ավելի կարևոր և շահավետ՝ աշխատանքի ընթացքում ուսուցման մեջ ավելի շատ միջոցներ ու ժամանակ ներդնելու ու ինֆորմալ ու ոչ ֆորմալ ուսուցումներին ավելի վստահորեն նայելու տեսանկյունից՝ ավելացնելով այն գիտակցումը, որ այս տեսակի ուսուցումները հետագայում կարող են ֆորմալացվել ու դրական հիմքեր ստեղծել: Ֆորմալ ուսուցումից դուրս ուսուցման մյուս ձևերի վավերացումը պահանջում է հանրային ծառայությունների, ուսուցման գործակալությունների և սոցիալական գործընկերների միասնական ջանքերը, որպեսզի ստուգված և վավերացված հմտությունները հետո ճանաչելի և ընդունելի դառնան այլ գործատուների կողմից (Cedefop, 2007a; 2009f): Ուսուցման վավերացումը կարող է օգտակար լինել ձեռնարկություններում վստահորեն կառուցվածքային փոփոխություններ կատարելուն, քանի որ երբեմն արդեն իսկ բավարար հմտություններ ձեռք բերած աշխատողների ֆորմալ որակավորումը խոչընդոտ է հանդիսանում նրան ընկերության այլ հատվածներում տեղափոխելուն:

Նույնիսկ եթե ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցման ձևերը չեն տանում վկայական ստանալուն, վավերացման գործընթացները կարող են բարձրացնել անձանց ինքնագնահատականը ու խթան հանդիսանան ուսուցման բոլոր ձևերի միջոցով հմտությունների կուտակման համար: Սա շատ կարևոր է թե կրթությունից և ուսուցումից ինչ-ինչ պատճառներով դուրս մնացած երիտասարդների համար, թե ֆորմալ կրթության հնարավորություններ չունեցած մեծահասակների և թե փորձառու աշխատողների, ովքեր չնայած որ չունեն ֆորմալ կրթություն, սակայն աշխատանքի ընթացքում բավարար գիտելիքներ ու հմտություններ են կուտակել՝ իրենց աշխատանքային հեռանկարները բարձրացնելու համար: Այնուամենայնիվ, վավերացման գործընթացները կարող են երբեմն լինել շատ ծանր, բարդ և նույնիսկ ոչ ընդունելի ցածր հմտություններ ունեցող մեծահասակների համար, ում մեծ մասն իրոք ունի աշխատանքի ընթացքում ձեռք բերված հմտությունների վավերացման կարիք: Այս իսկ պատճառով էլ Եվրոպական, ազգային և ոլորտային նախագծերի միջոցով ներկայումս կիրառվում են ուսուցման վավերացման ու արժեվորման (վկայական չպահանջող) ավելի ճկուն ու ֆինանսապես հարմար փորձնական եղանակներ, օրինակ ձեռքբերումների թղթապանակի կազմումը: Մինչ վավերացման գործընթացները կարող են լինել բավական ժամանակատար ու ռեսուրսներ պահանջող, Եվրոպայի Տնտեսական համագործակցության ու զարգացման կազմակերպությունը երկու հավելյալ դրական կողմ է ավելացնում տնտեսական

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

շահեկանության տեսանկյունից գիտելիքներն ու հմտություններն ավելի շոշափելի դարձնելուն.

- մեծահասակներին օգնելով տեղեկանալ իրենց կարողությունների ու ամբողջական ներուժի, ցկայնա ուսումնառության ընթացքում իրենց կրթության և ուսուցման ունեցած հնարավորությունների մասին՝ վավերացումը սոցիալապես շահեկան երևույթ է դառնում: Վավերացման գործընթացները մարդկանց ավելի տեղյակ են դարձնում աշխատանքի վայրում ուսուցման տարբեր եղանակների ու համատեքստերի վերաբերյալ, նույնիսկ եթե այդ գործընթացները նրանց ուղղակիորեն չեն տանում վկայական ստանալուն:
- ուսուցման վավերացումը կարող է տնտեսապես շահեկան լինել ֆորմալ կրթության ժամանակատարության ու ծախսատարության հետ կապված խնդիրները նվազեցնելու տեսանկյունից ևս՝ կրճատելով որակավորում ստանալու կամ բարձրացնելու համար պահանջվող գումարն ու ժամանակը և տալով նրանց իրական կարողությունների համապատասխան աշխատանք գտնելու հնարավորություն (OECD, 2006):

Ուսուցման վավերացումը ներառվել է աշխատանքի վայրում ուսուցման միջոցով բնակչության հմտությունները բարձրացնելուն ուղղված ռազմավարական ծրագրերում:

Աշխատանքամետ ուսուցման նախագիծը, որը մշակվել է Գերմանիայում, 2005թ. արժանացել է BIBB-ի Շարունակական ուսուցման նորարարական մրցանակի, քանի որ այն նախկինում բարձրագույն ուսուցման հնարավորություն չունեցող աշխատողներին առաջարկում է դա անել աշխատանքի ընթացքում ձեռք բերած հմտությունների ու կարողությունների միջոցով: Բուի-երն անհատական ուսուցման ծրագրեր են մշակել գործատուների ու աշխատողների հետ միասին, որոնցում նախապես ներառված են ուսուցման նպատակները, ուսումնական ծրագրերը և կրեդիտները: Այս ծրագիրը նախատեսում է նաև ուսումնապետ աշխատանք իրականացնել նաև բուն ընկերություններում (Cedefop, 2010f):

Մասնավոր ոլորտում, հմտությունների ու կարողությունների վավերացումը կամ «կարողությունների չափումը» մարդկային ռեսուրսների համատեքստում, հնարավոր է դարձնում հստակեցնել հմտությունների պակասը և վերապատրաստումներ անցնակցնել ելնելով այդ տեղեկատվությունից (Cedefop, 2009c, էջ 39): Այնուամենայնիվ, ուսուցման վավերացման վերաբերյալ եվրոպական ուղեցույցները նշում են, որ վավերացման գործընթացքում ընկերության ներգրավումը հաճախ պայմանավորված է կարճա կամ միջնաժամկետ մարդկային ռեսուրսների պահանջներից՝ նրանց աշխատանքային արդյունավետությունը բարձրացնելու համար: Չնայած սրա, գործատուների ներգրավումը ուսուցման վավերացման գործընթացում դրական արդյունքներ է տալիս թե ընկերությունների և թե աշխատողների համար.

- աշխատողների մոտ մեծացնում աշխատանքի հանդեպ հետաքրքրությունն ու մոտիվացիան,

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

- նվազեցնում է որակավորումն ավարտելու համար անհրաժեշտ ժամանակը և պակասեցնում ուսուցման պատճառով աշխատանքից բացակայելու ժամաքանակը,
- աշխատավայրում ապահովում է ձեռք բերված նորարարական կարողությունների կիրառում, որը բարձրացնում է ընկերության արտադրողականությունը,
- գործատուների համար ապահովում է նորարարական կարողություններով օժտված աշխատակիցների առկայություն և, որպես արդյունք, խնայում նոր աշխատողներ վարձելու համար նախատեսված ծախսերը (Cedefop, 2009c, էջ 40):

3.4.2. Կարիերայի ուղղորդումը ուսուցման և աշխատանքի ընտրության համատեքստում

Բազմաթիվ քաղաքական ռազմավարություններ են մշակվել ուսուցման առաջարկները և համակարգերն ավելի ճկուն դարձնելու և անհատների ու ձեռնարկությունների կարքիներին, աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանեցնելու համար: Արդյունքում բավականաչափ մեծացել է ուսուցման ապահովման ամբողջականությունը և նույնիսկ ավելի մեծացել խորհրդատվության, կարիերայի ուղղորդման ու խորհրդատվության անհրաժեշտությունը: Մեծահասակներին օգնելով ճիշտ ուղղորդում ստանալ ամբողջական ուսուցման ու աշխատանքային համատեքստերի մասին՝ նպաստում է հարթեցնել կարիերայի փոփոխության հետ կապված խնդիրները, նրանց աջակցելով ազդել ու պարբերաբար վերանայել իրենց անցած ուսուցման ճանապարհը, ձեռք բերած կարողությունները և կառավարման հմտությունները: Ուղղորդումը պետք է անբաժանելի լինի հմտությունների զարգացմանը նպաստող յուրքանջուր ռազմավարությունից: Աշխատավայրում ուղղորդման լավ օրինակներ քննարկվում են այս գեկույցի հետագա գլուխներում՝ ընդգծելով սոցիալական գործընկերների ներգրավվածությունը մեծահասակների կրթության գործընթացում և կարիերայի ուղղորդման աջակցությունը ձեռնարկություններում սոցիալական միջոցառումների իրականացման հարցում:

Բազմաթիվ անհատներ զգում են կարիերայի ուղղորդման ու աշխատաշուկայի փոփոխություններին հարմարվելու և իրենց ուղին ուսուցման տարբեր միջոցներով հարթելու համար աջակցություն ստանալու՝ այդ թվում ուսուցման վավերացման և ուսուցման տարբեր ձևերի իրականացման հնարավորություն ստանալու կարիք: Վերափոխումների գնացող ձեռնարկությունների համատեքստում, կարիերայի ուղղորդումն օգնում է աշխատողներին արդյունավետորեն տեղափոխել միմյանց հետ առնչվող աշխատանքային մի պարտականությունից դեպի մյուսը՝ նրանց տալով հնարավորություն ծանոթանալու, գտնելու երկու աշխատանքների նմանություններն ու գնահատելու, թե նախկին աշխատանքի ընթացքում ինչպիսի հմտություններ է նա ձեռք բերել՝ նոր աշխատանքում դրանք կիրառելու համար: Պետք է նաև շեշտվի, որ անհատների համար, ովքեր ցանկանում են ամրապնդել իրենց տեղը աշխատավայրում, բավական չէ հմտությունների թարմացումը, պետք է պարբերաբար աշխատել նոր կարողությունների

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

ձեռքբերման ուղղությամբ, ինչի համար նրանց անհրաժեշտ է տեղեկացվածության, խորհրդատվության և ուղղորդման մեծ պաշար: Չնայած այս մարտահրավերների՝ զբաղվածության մեջ ներգրավված մարդիկ համարվում են այն խմբերից, ովքեր ամենից քիչ են ապահովվում կարիերայի ուղղորդման խորհրդատվությամբ (Cedefop, Sultana, 2008):

Կարիերայի զարգացման հնարավորությունների և հատկապես կարիերայի ուղղորդման միջոցով աշխատողները կարող են ավելի տեկեկացված լինել աշխատանքի վայրում տեղի ունեցած կամ սպասվող փոփոխությունների վերաբերյալ և ավելի ունակ ու պատրաստ լինեն իրենց հմտություններն այդ փոփոխություններին համապատասխանեցնելու համար (Cedefop, 2008a, էջ 36): Այնուամենայնիվ, աշխատանքի վայրում ուղղորդում իրականացնելը դեռևս շարունակում է խնդիր հանդիսանալ: Գործատուները կարող են վախ զգալ, որ աշխատանքի վայրում կարիերայի ուղղորդումը կարող է բարձրացնել աշխատողների սպասելիքները կարիերայի առաջխաղացման կամ շարունակական ուսուցման վերաբերյալ, որոնք ընկերությունը, սակայն, չի կարող բավարարել: Իսկ սա արդեն կարող է հանդիսանալ գործատուին և առհասարակ աշխատանքը փոխելու պատճառ: Տնտեսական ճգնաժամի պայմաններում, կամ երբ որևէ տնտեսական ոլորտ անկում է ապրում, նման նախաձեռնությունները կարող են ավելորդ լինել, մանավանդ եթե գործատուները սառեցնում են բարեփոխումներ իրականացնելու անհրաժեշտությունը կամ մարդկանց աշխատանքը դարձնում ոչ պիտանի: Երբ ընկերությունն հաջողակ է կամ մրցունակ է աշխատաշուկայում, գործատուներն ավելի հակված են լինում վերապատրաստումներով ուղղորդված կարիերայի զարգացման հնարավորություններ ապահովելու՝ որպես մարդկային ռեսուրսների ռազմավարության ավելի լայն հատված՝ ուղղված աշխատողներին գրավելուն և հմուտ պահելուն:

Նրանք, ովքեր կարող են ամենաշատը շահել կարիերայի ուղղորդման ծառայություններից, ելնելով իրենց ցածր կրթությունից կամ աշխատաշուկայում խոցելի վիճակից, թվում է ամենաքիչն են ստանում այդ աջակցությունը: Ինչ վերաբերվում է ձեռնարկություններում շարունակական կրթության, ուղղորդման ու կարիերային զարգացման հնարավորություններին, ապա սրանք հիմնականում ուղղվում են ղեկավար պաշտոն զբաղեցնողներին կամ ընկերության աշխատողների «տաղանդաշատ խմբի» անդամներին, ովքեր մեծամասամբ ունեն ավելի բարձր որակավորումներ: Սրա հիմնական պատճառ է հանդիսանում այն, որ ղեկավարները թերահավատորեն են նայում սովորական աշխատողների կարիերայի զարգացման հեռանկարներին (Cedefop, 2008a, էջ 36-40): Գործատուներն ակնկալում են, որ մյուս աշխատողների մեծ մասն իրենք պետք նախաձեռնեն իրենց մասնագիտական աճի համար որոշակի քայլեր և իրենք իրենց համար հարթ են ուսուցման և աշխատանքային ուղիներ: Հաշվի առնելով, որ ողղորդումը և խորհրդատվությունը կարող են մեծահասակների համար հիմնաքար հանդիսանալ կրթության և ուսուցման վերադառնալու ու իրենց ուսուցման նպատակներին հասնելու համար, մարդկային ռեսուրսների ռազմավարությունները կարող են կանխատեսել

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

ուսուցմանը մասնակցության, որակավորումների մակարդակի ու տարիքային անհավասարությունները: Գործատուներն արդարացնում են իրենց կենտրոնացվածությունը աշխատողների փոքր խմբերի վրա՝ մեջբերելով, որ ռեսուրսների պակասը և ուսուցման մեջ ներդրումներ կատարելու ներդրումներից օգուտ ստանալու անհրաժեշտությունը, չնայած այն հանգամանքի, որ կարիերայի զարգացման համար ավելի լայն միջոցառումների իրականացումը կարող է նրանց համար կարող է ապահովել ավելի արդյունավետ գործող աշխատուժ: Տնտեսական ճգնաժամից դուրս գալու ազգային ռազմավարությունների ու հմտությունների բարձրացման ը խթանող միջոցառումների մեջ է, որպեսզի կառավարությունները գործատուներին խրախուսեն աջակցել աշխատուժի ամենախոցելի խմբերին՝ նրանց տալով ուսուցման հնարավորություններ, ուղղորդում ու խորհրդատվություն:

3.5. Ձեռնարկություններում ուսուցման ռազմավարությունների ու հետևողական քաղաքականությունների մշակումը

Աշխատավայրում մեծահասակների կրթությունը գտնվում է տարիքային և աշխատաշուկայում ոլորտային փոփոխությունների կառավարման խաչմերումկում: Մոցիալական գործընկերների ներգրավմամբ, հանրային քաղաքականությունները կարող են օգնել աշխատավայրը փոխակերպել ընկերական ու ուսուցմանն ուղղորդող միջավայրի, որտեղ աշխատողների տարբեր խմբեր կարող են հնարավորություն ստանալ զարգացնել իրենց կարողություններն ու հմտությունները կամ աշխատանքի ընթացքում բուն աշխատանքային գործընթացի կամ ավլի ֆորմալ ուսուցման միջոցով:

3.5.1. Քաղաքականություններ՝ աշխատողների մասնակցությունն ուսուցման գործընթացում բարձրացնելու համար

Տարիքային խտրականության օրենսդրությունը չի կարող բարելավել մեծասահակ աշխատողների աշխատանքային հեռանկարները կամ ուսուցման գործընթացում մասնակցությունը, եթե գործատուները հակված չլինեն աշխատավայրում տարիքային խմբերի մեջ տարբերություն դնելու: Աշխատանքի կազմակերպումը որոշիչ հանգամանք է հանդիսանում աշխատավայրում ուսուցման բարենպաստ միջավայր ստեղծելու համար՝ աշխատանքային թիմերում տարբեր տարիքային խմբերի անձանց ներգրավելու միջոցով: Սա լավ լուծում է թե երիտասարդների և թե մեծահասակների համար, ովքեր տարբեր համատեքստերում (Cedefop, 2008h; 2010d):

Երեք մոտեցումներ են առկա մեծահասակների մասնակցության անհավասարությունը ուսուցման մեջ և վերապատրաստումներում բարձրացնելու համար:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Առաջինը, ավելի շատ ներդրումներ պետք է կատարվեն՝ մեծահասակների մեջ սերմանելով ուսուցմանը մասնակցելու ցանկություն և ունակություն, ինչպես նաև աշխատանքի վայրում նոր իրավիճակներին հաղթահարելու պատրաստակամություն: Երկրորդ, վերապատրաստումների գրավչությունն ու կարևորությունը, դրանց դրական ազդեցությունները՝ աշխատողների համար կարող են բարելավվել՝ ուսուցման նոր մեթոդների ընդունման և դրանք աշխատողների կարիքներին համապատասխանեցնելու ծրագրերի ընդունմամբ, որոնք կարող են իրականացվել կարճաժամկետ մոդուլային ծրագրերի կամ արդեն իսկ ունեցած հմտությունները վավերացնելու միջոցով: Տարեց աշխատողների մասնակցությունը կրթության և ուսուցման մեջ բարձրացնելը պահանջում է մի շարք միջոցառումների համակցություն, ինչպիսին են ուսուցմանն ուղղված մարկետնգային ռազմավարությունները, ուղղորդման ապահովումը, աշխատավայրում աշխատողների մոտ վստահության ներշնչումը, ուսուցման մեթոդների ընդունումը, զբաղվածության և ցկայնա ուսումնառության քաղաքականությունների վերաբերյալ ռազմավարությունների վերանայումը և տարեց աշխատողներին ուղղորդելու և վերապատրաստելու համար մասնագետների պատրաստումը: Երրորդ, ավելի ուշ թոշակի անցնելու դրական կողմերը տարածելը կարող է մեծ ներդրում հանդիսանալ մեծահասակների ուսուցման համար՝ այսպիսով մեծացնելով ուսուցման վրա կատարված ներդրումներից սպասվող դրական արդյունքների հավանականությունը (OECD, 2006; Cedefop, 2008a; 2008h):

3.5.2. Աշխատաքային միջավայրերը, որոնք նպաստում են ուսուցմանը

Անհատների համար, միանգամից տեսանելի չեն այն ժամանակի ու ռեսուրսների արդյունքները որը նա ծախսել է ուսուցման համար կամ ստացած արդյունքները նրա համար միանգամից չեն ապահովում աշխատանքային կայունություն ու բարձրացում իր հեռանկարները: Տարբեր միջոցառումներ, որոնց ընդամենը մի քանիսն են ֆինանսական, կարող են համատեղվել՝ աշխատողներին խրախուսել մասնակցել ուսումնական ծրագրերին:

(ա) ուսուցման հնարավորություններ տալ աշխատանքի վայրում ուսուցման կարիք զգացող աշխատողներին՝ կազմակերպելով աշխատանքն այնպես, որպեսզի աշխատողները կարողանան բուն աշխատանքի ընթացքում նոր գիտելիքներ ու հմտություններ ձեռք բերել,

(բ) համապատասխանեցնել ուսուցման ապահովումը աշխատանքային իրական կարիքներին՝ այդ թվում ուսուցման և դասավանդման մոտեցումների համապատասխանեցումը մեծահասակ աշխատողների առանձնահատկություններին,

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

(գ) ուսուցման կազմակերպման ճկունությունը և հետքողականությունը՝ երբ, ինչպես ու ինչ պետք է նրան սովորեն,

(դ) շարունակական ուսուցմանն աջակցության և ուղղորդման ապահովումը, նույնիսկ ոչ ֆորմալ ձևերով,

(ե) որակյալ վերապատրաստողները, ովքեր բացի առանցքային դերակատարություն ունենալու, հանդիսանում են նաև ուսուցման մեջ իրենց շահերն ունեցող անհատներ, պետք է պահպանեն և ուսուցման լայն նպատակներ դնեն իրենց առջև,

(զ) բանակցային ուսուցման նպատակներ ու ուսումնական ծրագրեր՝ անհատական ուսուցման ծրագրերի միջոցով,

(է) նախնական կրթության վավերացումը՝ օգնելով սովորողներին լիարժեք պատկերացում ունենալ իրենց կարողությունների և ուժեղ կողմերի վերաբերյալ ուսուցման արդյունքում ճիշտ ռակավորում ստանալ,

ը) ֆինանսական և ոչ ֆինանսական օժանդակությունները՝ ընդունված որոշակի տարիքային խմբերի համար, ինչպիսին են օրինակ ուսուսման մասնակցելու վկայականը կամ վերապատրաստմանը մասնակցելու համար ստացած գումարը,

(թ) ուսուցման սոցիալական ճանաչումը կարիերայի հեռանկարների միջոցով՝ այդ թվում աշխատավարձերի բարձրացումը կամ նույն ձեռնարկությունում պաշտոնի բարձրացումը (Cedefop, 2004; 2006, 2008c):

Չնայած, հիմնականում, գործատուները պետք է լինեն իրենց զարգացումը նախաձեռնողները, գործնականում պետք է որոշակի հաաձայնեցումներ կատարվեն անձնական նպատակների ու գործնական նպատակների միջև (Cedefop, 2008h, էջ 23): Ուսուցման հնարավորություններն անհատական կարիքների հետ համակցելու ջանքերը, կարողությունների զարգացման ծրագրերի համար կարող են մեծ օգուտ լինել անհատական ուսուցման ծրագրերը, որոնք հաշվի են առնում նախնական ուսուցման բոլոր հանգամանքները և կիրառվում են ավելի ճկուն եղանակներով: Վերջապես, հետադարձ կապի տարբեր աղբյուրներ պետք է հավաքվեն՝ հստակեցնելու աշխատողների ու գործատուների պատկերացումները շարունակական կրթության և աշխատանքի ժամանակ ուսուցման վերաբերյալ:

Վերջերս, թվում է, ռազմավարություններն ավելի շատ ուշադրություն են դարձնում ուսուցման որակի ապահովմանը՝ իրականացնելով ուսուցման ծրագրեր ու գործողություններ, որոնք հետագայում հնարավոր է գնահատել: Առկա է անհրաժեշտություն՝ դեպի առաջարկ տանող վերապատրաստումներից անցնել պահանջարկի վրա հիմնված վերապատրաստումներ, որոնք անհատներին աջակցում են դիմակայել մարտահրավերներին (European Commission, 2010e):

3.6. Եզրակացություններ և երաշխավորություններ

Ցածր հմտություններ ունեցող և տարեց աշխատողների ցածր մասնակցությունը կրթությանն ու ուսուցմանը հանդիսանում է մի շարք գործոնների խառնուրդ՝ ներառյալ իրենց կարիքներին համապատասխան ծրագրերի պակասը: Ուսուցման մեջ վերոնշյալ խմբերի ներգրավվածությունը բարձրացնելու համար կարևոր է համատեղել մի շարք աջակցության ծրագրեր, ուսուցման մոտեցումներ և ծառայություններ, հմտությունների վավերացում և կարիերայի ուղղորդում: Կարիերայի ուղղորդման ու ուսուցման վավերացման՝ օրենքով սահմանված լինելն ընդունված են Ֆրանսիայում և Պորտուգալիայում: Ռազմավարություններն ու ծառայությունները, որոնք ուղղված են ուսուցման հնարավորություններն ընդլայնելուն, պետք է արձագանքեն տարբեր կարիքների և խուսափեն գերաշատոնական վերապատրաստումներ ապահովելուց: Հետագայում, վերապատրաստումների նախաձեռնությունների ու ուսուցման ապահովման մշակման ընթացքում պետք է հաշվի առնել թե գործատուների և թե աշխատողների հետաքրքրությունները, պահանջներն ու խոչընդոտները: Հանրային քաղաքականությունները, որոնք խրախուսում են աշխատանքի վայրում իրականացվող և շարունակական ուսուցումները պետք է հնարավորինս ջանան խուսափել մեծ և փոքր ձեռնարկությունների համար ուսումնական աջակցության, հմտությունների զարգացման և վերապատրաստական ծրագրեր իրականացնելու համատեքստերում անհավասար քաղաքականություն վարելուց: Միմյանց հետ համակցված կարիերայի ուղղորդումն ու աշխատանքի վայրում ուսուցումը, առանցքային հմտությունների ձեռքբերումը, որոնք հիմք են ծառայում հետագա ուսուցման համար, աշխատանքի ընթացքում ձեռք բերված կարողությունների վավերացումը և ձեռնարկություններում աշխատանքի կազմակերպման եղանակները, որոնք ցանկացած մակարդակում և զբաղեցրած պաշտոնում արժևորում են շարունակական ուսուցումը վճռականորեն բարձրացնում են հետագա ուսուցման հանդեպ մոտիվացիան և ընդլայնում աշխատանքի վայրում ուսուցման հնարավորությունների շրջանակը: Յկյանս ուսումնառության ռազմավարությունների այս բաղադրիչները չպետք է գոյություն ունենան առանձին, այլ պետք է համակցվեն միմյանց հետ, հաշվի առնելով, որ ուսուցման խոչընդոտող հանգամանքներն ունեն բազմակողմանի բնույթ և չեն կարող կրճատել ֆինանսական ծախսերը:

ԳԼՈՒԽ 4

Սոցիալական երկխոսություն՝ մեծահասակների կրթության համար

4.1. Ներածություն

Սոցիալական գործընկերների գործողությունների շրջանակները, ցկյանս ուսումնառության ընթացքում մասնագիտական կարողությունների զարգացման համար, սահմանել են սոցիալական երկխոսության 4 հիմնական սկզբունք՝ ողջ կյանքի ընթացքում սովորելու համար: Դրանք են՝ կանխատեսման ունակությունները և որակավորման պահանջները, վավերացնելու և ճանաչելու ունակությունը, համապատասխան տեղեկատվության զարգացումը, ուղղորդումը և խորհրդատվությունը, ու ուսուցման մեխանիզմների ֆինանսավորումը (Եվրոպական արհմիութենական կոնֆեդերացիա 2012): Ներկայիս տնտեսական ճգնաժամը, որից ելնելով կառուցվում է ուսումնառության օրակարգը, կարևորություն և հետաքրքրություն է ներկայացնում և արհմիությունների, և գործատուների համար:

Սոցիալական գործընկերները կարող են հանդես գալ եռակողմանի՝ սակարկելով ուսուցման համար ձևավորված ազգային նորմերը և կիրառելով ուսուցման օրակարգերը ազգային և ոլորտային մակարդակներում: Ամենայն հավանականությամբ կարող են առաջանալ խնդրահարույց հարցեր, ուսուցման ծախսերը կիսելու վերաբերյալ, երբ պետական բյուջեների սղության պատճառով վերանայվում են սահմանված շրջանակները՝ շարունակական ուսուցման համատեղ ֆինանսավորման համար: Արհմիությունները հակված են խուսափել այն բանից, որ աշխատակիցները մասնակցեն ծախսերին՝ պատասխանելու կառուցվածքային փոփոխությանը, և աշխատողների իրավասությունները թարմացված պահելու համար: Նրանք ավելի շատ մտահոգված են անհավասարությունների ամրապնդման ռիսկով, որը կարող է գործել ուսուցման ընթացքում (Eurofound and Cedefop, 2009, էջ 11-14) : Շարունակական ուսուցման մեջ սոցիալական գործընկերոջ ներգրավման տարածված ձև է ուսումնառության արդյունքների վավերացումը և սերտիֆիկացումը, հատկապես ճյուղային մակարդակում, և ուսուցումը մատուցողների հավատարմագրումը:

Սոցիալական երկխոսությունը կարևոր ներդրում ունի աշխատավայրում ուսուցման օրակարգում: Գործատուները կարող են աջակցել այդ գործընթացին, ստեղծելով պայմաններ՝ աշխատավայրում գործի մեջ տեղում սովորելու համար և ապահովելով շարունակական դասընթացներ իրենց աշխատակիցներին, որոշակի գործողությունների

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

միջոցով, ինչպիսիք են հավաքական համաձայնությունները և նրանց մասնակցությունը ուսուցման քաղաքականության և ուսուցման հիմնադրամների նախագծման և իրականացման մեջ: Նրանք կարող են ստեղծել սովորելու համար բարենպաստ աշխատանքային միջավայր, բոլոր տեսակի աշխատողների համար: Արհմիությունները կարող են բանակցել և ապահովել սովորելու հնարավորություններ աշխատակիցների համար, մինչ միության ներկայացուցիչները հանդես են գալիս որպես «ուսուցման դեսպաններ»՝ խրախուսելով աշխատողներին, հատկապես ցածր հմտություններով, որպեսզի վերջինս մասնակցելու ուսուցմանը: Միությունները նաև դեր են խաղում աշխատավայրում անընդմեջ սովորել ցանկանալու մշակույթի զարգացման մեջ, բացահայտելով, գործատուների հետ միասին, հմտությունների պակասը և ուսուցման կարիքների ապահովման անհրաժեշտությունը՝ ընկերության և ճյուղային մակարդակում, և օգնել աշխատողներին զարգացնել և փոխանցել հմտություններ՝ բարձրացնելու աշխատունակությունը կամ պատրաստակամություն հայտնել առաջընթացի համար, կամ փոխել իրենց զբաղեցրած պաշտոնը ընթացիկ աշխատատեղում: Միությունները նաև զարգացնում են ուղղորդման և ուսուցողական ծառայություններ՝ աջակցելու իրենց անդամներին, որոնք պետք է զբաղվեն ոլորտային և կազմակերպչական փոփոխություններով:

Հավաքական բանակցությունների շրջանակը, ծավալն ու ձևերը ձեռնարկություններում ցկյանս ուսումնառության մակարդակով իրենց վրա կրում են ազգային արդյունաբերական հարաբերությունների կարգավորումների ազդեցությունը, մասնավորապես, ողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառության առաջնայնությունը և սոցիալական երկխոսության, և արհմիության բանակցությունների օրակարգում, և սոցիալական գործընկերոջ ներգրավումը մասնագիտական չափանիշների նախագծման մեջ, ինչպես նաև որակավորման ու վերապատրաստման համակարգերի և ծրագրերի մեջ: Գործոնները, որոնք նախագծում են սոցիալական երկխոսության շրջանակը և արդյունքը, կապված աշխատողներին ուսուցում ապահովելու հետ, ներառում են մի շարք ՓՄՁ – ներ և ոչ արհեստակցական աշխատատեղեր մի ոլորտում, նաև ուսումնական հնարավորություններ հասանելի գործատուներին և աշխատողներին, նաև վերաբերում են այն բանին, թե ինչպես է ընկալվում հմտություն զարգացման, արտադրողականության, նորարարության և ոլորտային փոփոխությանը հարմարվելու փոխկապակցվածությունը: (CEDEFOP, 2008 էջ 45-49):

Գլուխը հակիրճ անդրադառնում է հավաքական բանակցությունների ընկալմանը՝ գործատուի կողմից ուսուցում ապահովելու վերաբերյալ, և քննարկում է պրակտիկայում գովելի օրինակներ, որտեղ արհմիությունները և գործատուները զարգացնում են ռազմավարություններ՝ ուղղված աշխատավայրում ցկյանս ուսումնառության ռազմավարությունները զարգացնելուն:

4.2. Ուսուցում ստանալու հնարավորության ընդլայնումը՝ հավաքական բանակցությունների միջոցով

Հմտությունների զարգացումը կարևոր է հավաքական բանակցությունների համար, ինչպես քննարկվում է CEDEFOP և Eurofound-ի համատեղ հրապարակման մեջ սոցիալական երկխոսության՝ ողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառության մեջ մեծ ներդրում ունենալու մասին (Eurofound and Cedefop, 2009): Հավաքական համաձայնագրերը կարող են հանգեցնել էական զարգացումների՝ ցկյանս ուսումնառության ազգային և ճյուղային օրակարգերի հետ կապված՝ ընդլայնելով աշխատակիցների սովորելու հնարավորությունները, որոնք սովորաբար որպես կանոն պետք է դուրս մնան ուսուցումից և կրթությունից, քանի որ կամ քիչ հնարավորություններ են հասանելի կամ քանի որ նրանք ավելի քիչ են հակված սովորելու: Օրինակը ներկայացված է ստորև:

Շարունակական ուսուցման վերաբերյալ հավաքական քննարկումները զգալիորեն աճել են Միացյալ թագավորություններում, որպես կառավարության կողմից ընդունված ցկյանս ուսումնառությունը խրախուսող ռազմավարության արդյունք: Բավականին գումարներ են ներդրվել արհմիությունների «ուսուցման ներկայացուցիչների» ընդլայնման համար, մինչ ոլորտային խորհուրդներն ավելի շատ աջակցություն ցուցաբերում են այն ընկերություններին ովքեր ներդրումներ են կատարում շարունակական ուսուցման մեջ: Սոցիալական գործընկերները ակտիվորեն ներգրավվել են հմտությունների զարգացման Միացյալ թագավորությունների օրակարգում (Eurofound and Cedefop, 2009, էջ 14): Ոլորտային հմտությունների շուրջ համաձայնագրերը լավ հիմքեր են ապահովում որակավորման ռազմավարությունների մշակման համար՝ ամրապնդելով մի շարք և տարմեր մակարդակների հմտություններ և հստակեցնելով արդյունաբերության հետագա զարգացման համար անհրաժեշտ կարողությունները:

Դանիայում, ոլորտային քննարկումները լավ շրջանակ են ստեղծում ընկերություններում ուսուցման ռազմավարություններ իրականացնելու համար: Սոցիալական գործընկերները սովորաբար մեծ կարևորություն են տալիս հստակ գործողությունների մեջ ներգրավվելուն՝ միացնելու համար «կարողությունների զարգացման» կամ «մասնագիտական ուսուցման» կոմիտեներին ոլորտային կամ ձեռնարկությունների մակարսակով՝ թե հանրային և թե մասնավոր ոլորտներում: Օրինակ, արդյունաբերության համար ոլորտային համաձայնագրերը «պարբերաբար կրություն և ուսուցում են երաշխավորում ընկերության աշխատողների համար» և «կրության կոմիտին» թողնում ընկերության մակարդակով անհրաժեշտ շարունակական ուսուցման տեսակի վերաբերյալ որոշումը (Eurofound and Cedefop, 2009, էջ 15):

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Չնայած քիչ են այն ազգային ապացույցները, որոնք վկայում են, որ սոցիալական երկխոսությունը մեծ ազդեցություն ունի սովորելու վրա, աշխատողները արհեստակցական միության աշխատուժում կարծես ավելի են օգուտ քաղում վերապատրաստումից: Վերապատրաստումը շարունակելու պայմանավորվածությունների համամասնությունը մեծանում է ընկերության չափերի հետ մեկտեղ: Ըստ վերջին հասանելի Եվրոպական հետազոտության՝ շարունակական մասնագիտական ուսուցման մասին, (CVTS 3), մասնակցությունը վերապատրաստման դասերին, որոնք ֆինանսավորվել են գործատուների կողմից, զգալիորեն ավելի մեծ է այն ընկերություններում, որոնք ունեն համատեղ համաձայնության շարունակական ուսուցման մասին, և վերապատրաստման ժամերն ավելի ինտենսիվ են (CEDEFOP, 2010b, էջ 56-58): Աշխատողների ներկայացուցիչները, եթե բոլորը ներգրավված են վերապատրաստման մեջ, հակված են մասնակցել օբյեկտիվ շրջանակներին, մինչ վերապատրաստման բյուջեն և վերապատրաստման ծառայություններ մատուցողների ընտրությունը ընդհանրապես մնում է այլ տեղ:

Սոցիալական գործընկերները նաև մոբիլիզացնում են ռեսուրսները և փոխանակման պարտականությունները՝ կապված վերապատրաստման ապահովման հետ, որակավորման պակասի վերլուծության, և զբաղվածության կանխատեսումները՝ շնորհիվ միասին վերահսկվող երկկկողմ կամ եռակողմ ոլորտային ուսուցման ֆոնդի, կառուցված պարտադիր վերապատրաստման հիմքերի վրա: Օրինակ, ճյուղային ուսուցման հիմնադրամներն ընդգրկում են մի շարք ոլորտներ, ինչպիսիք են նեղ մասնագիտական կարողությունները, ինչպես նաև ավելի շեղ հմտություններ, որոնք կարող են դիմել տարբեր սեկտորների, ինչպես քննարկվել է նախորդ գլխում: Ոլորտային ուսուցմանն ուղղված դրամական միջոցները կարող են ձևավորել հմտությունների կարիքների վերլուծությունը և մարդկային ռեսուրսների զարգացման ռազմավարություններ, ինչպես նաև տրամադրել ուսուցում՝ ըստ հստակ ոլորտի պահանջների տարբեր ձևերով: Նախ, ուսուցման կարող են նպաստել նախապատրաստական աշխատանքներին՝ ուղղված հմտությունների կանխատեսմանը և ուսուցման կարիքների ապահովման անհրաժեշտությանը, ինչպես ձեռնարկության, այնպես էլ և ճյուղային մակարդակում: Երկրորդ, մի շարք ճյուղային ուսուցման հիմնադրամներ արդեն զբաղվում են որոշ գործունեություններով, կապված ուսուցանողների վերապատրաստման հետ, որոնք առանցքային դեր ունեն վերապատրաստման որակի և համապատասխանության մեջ դարձնելով նրանց տեղյակ փոփոխությունների մասին աշխատանքի կազմակերպման և մասնագիտական պրոֆիլներ հետ կապված, ինչպես նաև ձևավորել վերապատրաստման կարիքները (CEDEFOP, 2008f): Բացի այդ, վերապատրաստումների և դասընթացների իրականացումը, հատկապես նրանց համար, ովքեր պետք է սուբսիդավորվեն ոլորտային հիմնադրամների կողմից, հավանաբար ուսուցման ապահովումը կդարձնի ավելի համապատասխան ոլորտային փոփոխություններին:

4.3. Աշխատակիցների խրախուսումը՝ աշխատավայրում ուսուցմանը հետամուտ լինելու համար

Կարիերայի ուղղորդումը և ուսումնական նախաձեռնությունները որոնց անդրադարձ է կատարվում այս բաժնում՝ հիմնված են աշխատակիցների հետ երկխոսության վրա, ինչպես նաև հաշվի են առնված աշխատողների ներկայացուցիչների, մարդկային ռեսուրսների մասնագետների, մենեջմենթի և շարունակական կրթության և վերապատրաստման փորձագետների կարծիքները՝ նկատի ունենալով գործատուների պահանջները հմտությունների զարգացման վերաբերյալ: Դրանք կարելի է համարել որպես «հաջող պատմություններ» ճկուն կրթական հնարավորությունների զարգացման մեջ և աջակցություն ծառայություններին՝ ավելացնելու աշխատողների մասնակցությունը ուսումնական ծրագրերին ու նախաձեռնություններին: Չնայած արհմիություններն ընդհանուր առմամբ հակված են չճանաչել կարիերայի ուղղորդումը աշխատողների համար որպես իրենց ընդհանուր նպատակների և պատասխանատվության մի մաս, միությունները մշակել են նորարար և փոխանցվող պրակտիկա, որոնք դրդում են աշխատակիցներին սովորել: Սակայն, կան քիչ ապացույցներ, որ արհեստակցական միությունները բարձրացնում են կարիերայի ուղղորդման հետ կապված հարցեր հավաքական բանակցությունների մեջ (Eurofound and Cedefop, 2009; Cedefop, 2010c): Չնայած իր կարևորությանը՝ աշխատատեղում ուսուցում ստանալու հնարավորության ընդլայնման մեջ, կարիերայի ուղղորդումը այդն է հանդիսանում սոցիալական գործընկերների գործողությունների շրջանակներում, որին քիչ ուշադրություն է հատկացվում և թե գործատուները և արհմիությունները կարող են անել շատ ավելին այս ոլորտում: Այս բաժնում նկարագրված հաջող օրինակները ցույց են տալիս, որ արհմիությունները կարող են կարևոր դեր խաղալ աշխատավայրում սովորելու հնարավորություններ ստեղծելու մեջ, սակայն այդ նախաձեռնությունները չեն տարածված բոլոր անդամ պետություններում: Բավականին քիչ անդամ պետություններում արհեստակցական միությունները դեռ չեն ընդլայնել իրենց դերը սովորելու մեջ և չեն ընդունել պատասխանատվություն իրենց անդամակցությունը աշխատունակությունը պահպանելու վերաբերյալ: Տրամադրելով կարիերայի ուղղորդում՝ կամ իրենց շնորհիվ կամ ուղղորդում ապահովողների, նրանք կարող են զգալի ներդրում ունենալ աշխատավայրում սովորելու մեջ: Որոշ երկրներում, նոր դեր է զարգանում արհմիությունների ակտիվիստների համար, որոնք կարիերայի ուղղորդում են ապահովում աշխատանքային ժամերին և գործատուների հետ բանակցում են այն բանի շուրջ, թե ինչպես ստեղծել հնարավորություններ աշխատավայրում սովորելու համար: Ավստրիայում, Դանիայում, Ֆինլանդիայում, Նորվեգիայում, Շվեդիայում, և ՄեծԲրիտանիայում արհմիությունների ներկայացուցիչները գործում են որպես «ուսման

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

դեսպաններ»՝ խրախուսելով աշխատակիցներին սովորել և լրացնել իրենց կարողությունների բացերը, և խորհրդակցել ընկերությունների հետ իրենց ուսուցման կարիքների մասին: (CEDEFOP, 2008a, էջ 45-63, Keogh, 2009): Ուսուցման դեսպանները իրազեկում են վերապատրաստման հնարավորությունների մասին, ինչպես նաև օգնում են մուտք ունենալ դեպի դրանք, հատկապես ցածր որակավորում ունեցող մարդկանց: Ուսուցման դեսպանները հավաքագրված են անմիջապես աշխատակիցների ներկայացուցիչներից, որոնք զբաղվում են թե աշխատողների ուսման կարիքներով, թե ընկերություններին գոյություն ունեցող ուսուցման կարիքների խորհրդատվությամբ: Նրանք արմատավորված են տեղական համայնքում և լավ հասկանում են նաև սոցիալական, մշակութային, և տնտեսական միջավայրը, որտեղ նրանք գործում են:

Ավստրիայի Շտեյմարկ շրջանում կարիերայի մարզման նախաձեռնությունը գործի մեջ է դրվել մոտ երեք տարի փորձաշրջանով՝ աջակցելու համար ընկերություններում մասնագիտական շարունակական կրթությանն ու ուսուցմանը: Նախապես ընտրված աշխատողները հանդես են եկել որպես կարիերայի մարզիչներ այս շրջանի չորս տարբեր մասերում՝ խորհրդատվություն և աջակցություն ապահովելով մեծ, միջին և փոքր ձեռնարկությունների գործատուներին նրանց աշխատողներին՝ կրթության և ուսուցման խնդիրների վերաբերյալ:

Կարիերայի մարզման նպատակն է նպաստել անձնակազմի մասնագիտական շարունակական զարգացմանը, ընկերություններին օգնել տեղեկատվություն ստանալ կրթության և ուսուցման հնարավորությունների մասին, օգնել օգտվել նման հնարավորություններից և այդ շրջանում շարունակաբար զարգացնել մեծահասակների կրթությունը (Cedefop, 2010f):

Մեկ այլ Ավստրիական ծրագրով, աշխատանքային խորհուրդների անդամները գործում են որպես ցածր հմտություններ ունեցող աշխատողների համար ուղեցույցներ: «Հնարավորություններ կրթության միջոցով» ծրագիրը (Chancen durch Bildung) նպատակ է հետապնդում կրճատել դեպի կրթություն տանող խոչընդոտները, ինչպես նաև բարձրացնել կրթության առումով անապահով անձանց տեղեկացվածությունը կրթությունը և ուսուցումը բարելավելու և աշխատանքային հեռանկարները մեծացնելու վարեբերյալ: Այս նախագիծն առաջին անգամ մշակվել և իրականացվել է սոցիալական գործընկերների՝ Ավստրիայի պետական և մասնավոր ոլորտներից տարբեր կազմակերպությունների և մարմինների կողմից (BMUKK), 2008 Cedefop 2010f):

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Նուստե ծրագրի շրջանակներում, որն իրականացվել է Ֆինլանդիայում 2003-2009թթ. ցածր հմտություններ ունեցող աշխատողների որակավորման և հմտությունների մակարդակը բարձրացնելու համար, հավաքագրվել ու վերապատրաստվել են SAK ֆիննական արհմիութենական կենտրոնական կազմակերպության ներկայացուցիչներ (մեծամասամբ կապույտ-օձիքավոր աշխատողներ), որպես ուսուցման գործակալներ՝ ովքերի հետագայում հաջող կերպով կարողացան խրախուսել ցածր հմտություններ ունեցող աշխատողներին ներգրավվել ուսուցման մեջ: Նրանց օգնությամբ՝ ծրագրին հաջողվեց նախկինում ուսուցման գործընթացում մասնակցել չցանկացող աշխատողներին ներգրավել ուսումնական գործունեության մեջ: Ուսուցման գործակալները նաև որպես միջանկյալ օղակներ գործում էին կրթության, ծրագրի մասնակիցների և ձեռնարկությունների միջև: Ծրագիրը նախաձեռնվել էր երկրի ամենամեծ արհմիութենական կոնֆեդերացիայի կողմից և իրականացվել եռակողմ հիմքերով: Նախնական կրթության վավերացումը նույնպես հանդիսանում էր ծրագրի կարևոր տարր, քանի որ դա թույլ էր տալիս կրճատել այն սովորողների ուսուցման ժամանակահատվածը, ովքեր ցանկանում էին ամբողջական որակավորում ստանալ: Դա նաև ծրագիրը կազմակերպողներին թույլ էր տալիս ուսուցման ապահովումը համատեղել մասնակիցների կարիքների հետ (Կրթության նախարարություն, Կրթության և գիտության բաժին, 2008, Cedefop, 2008a):

Այլ ուսուցման ծրագրեր նույնպես օգտվում են ուսման դեսպանների ներուժից:

Նորվեգիայում աշխատանքային հիմնական կարողությունների զարգացման ծրագրի շրջանակում հավաքագրվել են «խրախուսող գործակալներ», ովքեր նպաստել են մեծահասակների ուսուցմանը և ընկերություններին խրախուսել ուսուցում իրականացնել առանցքային հմտությունների զարգացման ուղղությամբ (Կրթության և հետազոտության Նորվեգիայի նախարարություն 2008):

Ուսուցման ներկայացուցիչները կամ ուսման դեսպաններն ունեն լավ դիրքեր՝ շփվելու այն աշխատողների հետ, ովքեր չեն ցանկանում բացահայտել իրենց ուսուցման կարիքները, ղեկավարներին և գործատուներին, ովքեր այլապես չեն զբաղվի սովորելով՝ վատ ինքնագնահատականի, հիմնական հմտությունների պակասի կամ կրթության և ուսուցման ապահովման մասին վատ իրազեկված լինելու պատճառով կամ հակված չեն օգտվել կարիերայի ուղղորդումից և ուսուցման ծառայություններից:

Ըստ Cedefop-ի վերլուծությունների՝ արհեստակցական միությունները եղել են ամենաակտիվ սոցիալական գործընկերները՝ կարիերայի վերաբերյալ տեղեկատվություն ներկայացնելու եղանակներ փնտրելու մեջ, և մեծահասակներին աշխատատեղի վերաբերյալ ուղղորդելու և նաև խրախուսելու աշխատակիցներին ավելի շատ սովորելու հնարավորություններ օգտագործելու մեջ, քան նրանք կունենային: (CEDEFOP, Սուլտանա 2004 թ. 2008 թ. CEDEFOP, 2008a): Առկա ծրագրերը հաճախ փոքր են, սակայն Արհմիությունների կոնգրեսի Ուսուցման միություն ծրագիրը Անգլիայում և կարիերայի ուղղորդումները Դանիայում և Իսլանդիայում ստացել են զգալի աջակցություն

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

կառավարության կողմից, և առաջընթաց են ապրել ազգային ռազմավարությունների շրջանակներում հմտությունների զարգացման համար: Ուղղորդման հասկացությունը աշխատանքի վայրում արդեն ընդգրկվել է հավաքական պայմանագրերում և կառավարությունների նախաձեռնություններում, որոնք գնահատում են ուսուցման դեսպանների դերը ցածր ֆորմալ կրթություն ունեցող աշխատողներին կրթություն ստանալու ցանկություն առաջացնելու մեջ: Բազմաթիվ արհմիությունների կայունությունը կախված է ֆինանսական միջոցներից, որոնք հասանելի են կարիերայի ուղղորդման համար, և ուսուցողական ծառայություններից, նույնիսկ եթե նրանք ապավինում են միությանների ներկայացուցիչներին՝ որպես կամավորականներ: Այս հաջողված օրինակները հաստատում են, որ կանոնադրական աջակցմամբ, հավաքական պայմանագրերի և ֆինանսավորման հնարավորությունների միջոցով աշխատավայրը կարող է դառնալ ողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառության ռազմավարության անկյունաքար: Դեպի սովորելու հնարավորություններ մուտք ստեղծելու գաղափարը, ինչպես նաև տեղեկատվության և ուղղորդման գաղափարը, արհմիությունների միջոցով Մեծ Բրիտանիայում հայտնի ձև է, Ուսուցման միության ներկայացուցիչների շնորհիվ (Niace, 2008թ. CEDEFOP 2008a): Արհմիության գործունեությունը և մասնակցությունը հմտությունների զարգացման ռազմավարությունում այժմ գնահատվում է՝ որպես աշխատավայրում ուսուցման և կարիերայի ուղղորդման կարևոր առանձնահատկություն:

Արհմիությունների կոնգրեսը հիմնեց Ուսուցման միությունը, որպեսզի հմտությունների զարգացման վերաբերյալ բարձրակարգ ռազմավարական շրջանակ ապահովի ու աջակցի արհմիության աշխատանքներին: Ուսուցման միությունը նպաստում է աշխատանքի վայրում ուսուցման ընդլայնմանը: Չնայած Ուսուցման միության ներկայացուցիչները բավական մեծ ճանաչում ունենին տեղեկատվության տարածման համատեքստում, իրականում նրանք համարվում էին ամբողջական դրույքով սակայն կամավորության հիմքունքներով աշխատող անձիք: Որպես արդյունք, Ուսուցման միությունը նպատակ չէր հետապնդում դառնալ տեղեկատվություն, խորհրդատվություն և ուղղորդում ապահովող մասնագետներ, այլ համագործակցում էին մասնագիտացված գործակալությունների հետ՝ աշխատավայրում ուսուցման հնարավորություններ գտնելու համար:

Արհմիությունները կարևոր դեր ունեն նոր սովորողների կարողությունները բացահայտելու մեջ, նաև աշխատավայրում ուսումնառության հետ կապված խոչընդոտները հաղթահարելու մեջ՝ բարձրացնելով իրազեկումը, վստահություն և շարժառիթը դեպի սովորելը և օգնելով աշխատակիցներին լրացնել իրենց հմտության բացերը, հայտնաբերելու ուսումնառության և ուսուցման կարիքները, ստեղծելու սովորելու հնարավորություններ և կնքել համաձայնագրեր գործատուների հետ: Ինչպես ցույց է

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

տալիս UnionLearn-ի սխեման, միությունները կարող են ձևավորել ակտիվ համագործակցություն գործատուների հետ և կնքել ուսումնառության պայմանագրեր՝ լուծելու թե անհատի, թե ընկերության վերապատրաստվելու կարիքներ և անդրադառնալ ողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառության հետ կապված ավելի լայն հարցերի: Նրանք կարող են նաև համագործակցություն հաստատել կարիերայի ուղղորդում իրականացնողների հետ՝ ծառայություններ մատուցելու աշխատավայրում և երաշխավորելու, որ սովորելու համար նախատեսված տեղերը պատվիրված են համապատասխանաբար, և մատուցվում են պատշաճ: Միության ուսուցման դեսպանները առաջնային գծի վրա են իրազեկման ռազմավարության հարցում, նպաստելու համար սովորելու հնարավորությունների ստեղծմանը այն մարդկանց համար, որոնք ամենաշատը կարիք ունեն գարգացնելու իրենց հմտությունները: Ուսուցման առավելությունների մասին իրազեկ լինելը և առկա կրթական հնարավորությունները խնդրահարույց է ցածր որակավորում ունեցողների համար: Օգնությունը, միջնորդությունը և ուսուցչության գործունեությունը կարևոր են՝ նվազեցնելու խոչընդոտները և ապահովելու միջավայր, որտեղ աշխատողները հարմարավետ և ապահով են զգում և կարող են քննարկել բացահայտ իրենց հմտությունները, ուսուցման բացերը և սովորելու հեռանկարները: Բացի կարիերայի ուղղորդման մասնագետներից, ընդունված է, որ այլ մարդիկ նույնպես ունեն դեր կարիերայի ուղղորդման հետ կապված գործունեություններում, շնորհիվ իրենց անմիջական գիտելիքների՝ կապված անհատների և աշխատանքի միջավայրի հետ, և նրանց հատուկ հմտությունները՝ ներգրավվելու դժվար սովորող մարդկանց սովորելու մեջ: Ուսուցման ներկայացուցիչները պետք է ունենան մասնագիտական օգնություն, քանի որ որոշ հարցումներ և խորհրդատվություն կարող են դուրս լինել իրենց գիտելիքներից և խանգարել նրանց արդյունավետ պատասխան տալ (CEDEFOP, 2008a, 2010f): Սա ապահանջում է համագործակցության նոր ձևեր մասնագիտական ուղղորդում իրականացնողների և արհմիության ներկայացուցիչների մեջ՝ համապատասխան ուղղորդման մեթոդներ ստեղծելու աշխատավայրում: Այս բաժնում համառոտ ներկայացրած նախաձեռնությունները կրում են ռազմավարական ուղերձ՝ արդյունավետորեն ուղղորդելու համար այն աշխատողներին, ովքեր ունեն ֆորմալ կրթություն. շատ կարևոր է, որ ուղղորդումը բերվի աշխատավայր՝ աշխատանքային ժամերի ընթացքում հարմար վայրերում, որտեղ մասնակիցները իրենց կզգան հարմարավետ և ապահով: Անհատականացված աջակցությունը, իրազեկման ռազմավարությունները, առաջնային գծում հասկակակից աշխատողների ներգրավվելը, ինչպես նաև ուղղորդման և մարդկային ռեսուրսների փորձագետների աջակցությունը, գործատուների հետ համագործակցության հետ միասին, նույնպես կարևոր է:

4.4. Եզրակացություններ և քաղաքական ուղերձներ

Գործատուները և արհեստակցական միությունները նպաստում են ողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառության ձևավորմանը և իրականացմանը, ավելի կոնկրետ, վերապատրաստման օրակարգին: Գործատուների և արհմիությունների հանձնառությունը անհրաժեշտ է՝ մեծացնելու մեծահասակների մասնակցությունը սովորելու գործընթացում և զբաղվելու այն դիսբալանսով, որը կարող է լինել աշխատակիցների որակավորման հետ կապված, կամ մեծերի տարիքային խնդիրները: Գործատուները կարևոր դեր են խաղում հմտությունների զարգացման մեջ շարունակական ուսուցման միջոցով, որոնք իրենց ապահովում են, կամ ֆինասավորմամբ: Նրանք կարող են նաև նպաստել աջակցող աշխատանքային միջավայր և մարդկային ռեսուրսների քաղաքականություն ստեղծելուն, որոնք խրախուսում են աշխատակիցներին, անկախ իրենց աշխատանքային ֆունկցիաների, որտեղ սովորելու հնարավորությունները ներգրավված են աշխատանքային գործընթացներում: Արդյունավետ փորձը, քննարկված այս գլխում, իրականացվել է գործատուների և արհեստակցական միության ներկայացուցիչների հետ համագործակցելով՝ համաձայնեցնելով աշխատանքային նպատակները և կազմակերպումը: Դրանք բոլորն էլ փորձ են անում հավասարակշռել թե ընկերությունների և թե աշխատողների կրթական շահերը և կարիքները:

Մինչև հաջորդ երկու գլուխները անդրադառնում են գործատուի ներդրումներին՝ կարողությունների զարգացման մեջ, և մարտահրավերներին, որոնց հանդիպում են ՓՄՁ - ների և ընկերությունների վերակազմակերպման գործընթացները, այստեղ արհեստակցական միության գործունեությունը քննարկվել է՝ որպես կարևոր առանձնահատկություն՝ աշխատավայրում ուսուցման համար: Միության ներկայացուցիչները օգնում են անդամներին մուտք ունենալ սովորելու հնարավորություններին և հաղթահարել ուսուցման խոչընդոտները և առաջընթաց ունենալ իրենց գործում: Նրանք կարող են հաճախ հասանելի լինել նրանց, ովքեր չեն կարող կամ չեն օգտագործի պայմանական ուսուցումը, կամ կարիերայի ուղղորդման ծառայությունները, կամ ովքեր չեն ցանկանում բացահայտել իրանց ուսման կամ վերապատրաստման կարիքները դեկավարին կամ գործատուին: Թե շատ արհմիությունների գործունեություններ ուղղված են ցածր հմտություններ ունեցող աշխատողներին, այս փորձառությունները կարող են նաև ընդլայնվել միջին կարողություններ ունեցող աշխատողների համար: Նրանք հաստատում են խորհրդատվության և ուղղորդման կարևորությունը սովորելու հետ զուգահեռ, սոցիալական գործընկերոջ հանձնառության կարևորությունը ողջ կյանքի ընթացքում ուսումնառության ռազմավարությունների մեջ՝ համատեղ ծրագրերի և հավաքական

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

պայմանագրերի միջոցով: Սոցիալական երկխոսությունը նաև պետք է նպատակ ունենա ապահովել սովորելու իրավունքի վավերացումը, ապահովի հմտությունների զարգացման պայմաններ և կարիերայի ուղղորդում, և խորհրդատվություն՝ հիմնական աշխատանքային բնագավառի հետ առնչվող և դրանից դուրս:

ԳԼՈՒԽ 5

Աջակցություն ՓՄՁ-ներում հմտությունների զարգացմանը

5.1. Ներածություն

Տնտեսական ճգնաժամից առաջ ՓՄՁ-ները հանդիսանում էին տնտեսական աճի հիմնական շարժիչ ուժը: 2007թ. ոչ ֆինանսական բիզնես տնտեսությունը հաշվում էր մոտ 2 միլիոն ձեռնարկություններ, որից 99.8%-ը ՓՄՁ-ներ էին և ապահովում էին զբաղվածության մոտ երկու երրորդը (Eurostat, 2009b): ՓՄՁ-ները զարմանալիորեն չեն համարվում եվրոպական տնտեսության հիմնաքար: Մինչ գործատուները զգում են հմտությունների բարձրացման կարիք՝ սկսած իրենց կարիքների վերլուծությունից վերջացրած ուսուսուցման ծրագրերում ներգրավվելուց ու այս համատեքստում ֆինանսական աջակցություններ ստանալուց:

Համաձայն ՓՄՁ-ների վերաբերյալ եվրոպական վերջին հետազոտության՝ հմուտ աշխատուժի պակասը մեծ խնդիր է հանդիսանում Եվրամիության ՓՄՁ-ների ավելի քան մեկ երրորդի համար. նրանք պայքարում են իրենց թափուր աշխատատեղերը լցնել որակյալ աշխատուժով, սակայն ավելի բարդ է համապատասխան մարդկային ռեսուրսներ գտնելը, քանի որ երիտասարդ շրջանավարտները փորձում են «նվաճել» ավելի խոշոր ձեռնարկությունները: ՓՄՁ-ները ոչ միայն չեն կարողանում հաղթահարել որակյալ աշխատողներ գտնելու դժվարությունները, այլև որոշակի հաջողության հասնելու դեպքում չեն կարողանում նրանց համար համապատասխան ուսուցման հնարավորություններ ստեղծել: Կախված ոլորտից՝ ՓՄՁ-ների նորարարությունների դիմելու կարողությունը կարող է պահանջել, որպեսզի նրանք տիրապետեն նոր արտադրական կամ կազմակերպչական գործընթացների, իսկ դա պահանջում է, որպեսզի իրենց անձնակազմն ունենա հմտությունների մի ամբողջ համալիր: Միջազգայնացումը կարողությունների զարգացումը ՓՄՁ-ների համար դարձնում է անհրաժեշտություն՝ զավթելու ամար միջազգային շուկաների հնարավորությունները և դիմակայելու գլոբալ մրցակցություններին՝ ձեռք բերելով լեզվի, մարկետինգի և հաղորդակցման հմտություններ (European Commission, 2009e, էջ 69):

Տեխնոլոգիական նորարարությունները և դեպի ավելի գիտելիքահեն տնտեսության գնացող միտումները զգալիորեն խորացրել են այն մարտահրավորները, որոնք այսօր ծառանում են ՓՄՁ-ների առջև: Մինչդեռ բազմազգ և մեծ ընկերություններն ունեն մարդկային ռեսուրսների ռազմավարություն մշակելու իր իրականացնելու կարողություն,

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

ՓՄՁ-ների համար դժվար է նույնիսկ աշխատանքի վայրում ուսուցման ռազմավարությունների կիրառումը: Այս իսկ պատճառով նրանք զգում են գործընկերների աջակցության կարիք: 2008թ. Եվրոպայի համար ընդունվել է Փոքր բիզնեսների արձանագրություն, որպես պազմակողմանի քաղաքականության շրջանակ՝ Եվրամիության անդամ երկրների համար, որտեղ հմտությունների զարգացումը դասվում է հինգ գերակայությունների շարքում, իսկ նորարարություններին աջակցելու նպատակով կարողությունների բարձրացումը դասվել է տասը հիմնական սկզբունքների շարքին, որոնք առաջարկվել են քաղաքական միջոցառումների փաթեթի շրջանակում՝ ՓՄՁ-ներին աջակցելու համար:

Այնուամենայիվ, ցկյանս ուսումնառությանը նպաստող նախաձեռնությունները մեծ դժվարություններ են ունենում ՓՄՁ-ներում իրականացվելիս: Շատ դեպքերում ՓՄՁ-ները, չունենալով պարբերական մարդկային ռեսուրսների և բիզնես կառավարում, շեշտը դնում են իրենց օրեկան աշխատանքի վրա և չեն տիրապետում ոլորտի զարգացմանն ուղղված տեղեկատվություններին, աշխատանքային գործընթացների նոր մեթոդներին, ոոնք կարող էին բարելավել իրենց արդյունավետությունը: Փոքր ձեռնարկություններում մարդկային ռեսուրսների կառավարման ուղղությամբ հետազոտությունների և վերապատրաստումների պակասը, էլ ավելի է դժվարացնում հստակցենել հմտությունների կարիքը, ձեռնարկել համապատասխան վերապատրաստումներ և գնահատել դրանց արդյունավետությունը: Փոքր ձեռնարկությունները չունեն նաև ոչ ժամանակային և ոչ էլ բավարար ֆինանսական միջոցներ՝ իրենց փորձառու աշխատակիցներին երկարաժամկետ վերապատրաստումների ուղարկելու համար: Ուղղուղման և տեղեկատվական ծառայություններն ավելի քան կարևոր են՝ ՓՄՁ-ների տեղեկացվածությունը ուսուցման ֆինանսավորումների ու հնարավորությունների վերաբերյալ բարձրացնելու համար:

Այս գլխում քննարկվում են կարողությունների զարգացումը՝ նույնիսկ ամենաինֆորմալ տարբերակներով, քաղաքական օրակարգերի հետ համատեղելու վերաբերյալ դրույթներ՝ ՓՄՁ-ներում նորարարությունների կիրառման նպաստելու համար: Այստեղ քննարկվում են նաև հմտությունների զարգացման առանցքային մարտահրավերները, ներկայացվում հնարավոր լուծումներ՝ ուղղուղված միջոցառումների օրինակներով, որոնք նպաստում են ՓՄՁ-ներում աշխատակիցների կարողությունների զարգացմանը: Պնդվում է, որ ՓՄՁ-ներում վերապատրաստումների անցկացմանը խոչընդոտող հանգամանքները բազմաբնույթ են, այդ իսկ պատճառով միայն գործընկերությունների միջոցով է հնարավոր հասնել բազմակողմանի արդյունավետության:

5.2. ՓՄՁ-ների համապատասխան ուսուցման մոտեցումների մշակում

Չնայած վիճակագրական տվյալները վկայում են, որ փոքր ընկերություններն իրենց աշխատողների համար ավելի քիչ վերապատրաստումներ են ապահովում, քան մեծերը, փոքր ձեռնարկությունների գործատուների մոտ հակասական կարծիքներ են առկա ընդհանրացումների վերաբերյալ: ՓՄՁ-ների կողմից ուսուցման մեջ կատարված ներդրումները տարբերվում են ամբողջ Եվրոպայով, իսկ որոշ դեպքերում՝ Իռլանդիայում, Լիտվայում, Մալթայում, Հունգարիայում և Ֆինլանդիայում ընդհանուր դրամական ծախսերը հասնում է մեծ ձեռնարկությունների կատարած ներդրումներին:

(Cedefop, 2010b, էջ 105): Մեծահասակների ուսուցման և վերապատրաստման վերաբերյալ վիճակագրությունները միայն մասամբ են ներկայացնում ՓՄՁ-ների վերաբերյալ իրական պատկերը:

Փոքր ձեռնարկություններում իրականացվող ուսուցումը միտումներ ունի կենտրոնանալ աշխատանքի ընթացքում կարողությունների զարգացման ու ոչ ֆորմալ կրթության ձևերի վրա, որոնցից գրեթե ոչ մեկը չի արտացելված պաշտոնական վիճակագրություններում (European Commission, 2009c):

ՓՄՁ-ները մի շարք կազմակերպչական խնդիրներ են ունենում, երբ հերթը հասնում է ուսուցման ապահովմանը: Ինչպե՞ս տարբերել այն ուսումնական ծրագիրը, որն ամենից շատ է համապատասխանում ընկերության պահանջներին: Ինչպե՞ս կազմակերպել աշխատանքը և առաջադրանքները բաշխել այնպես, որպեսզի աշխատողները հնարավորություն ունենան վերապատրաստվել՝ առանց գործի արդյունավետությանը վնասելու: Սահմանափակ մարդկային ռեսուրսների պատճառով, ՓՄՁ-ները մեծ ձեռնարկություններից ավելի ծանրաբեռնված են ծրագրերի վարչական պահանջներով, որոնք վերաբերում են շարունակական ուսուցմանը և ձեռնարկություններում տեխնոլոգիական պահանջների կատարմանը: Ի հավելումն, վերապատրաստումների բովանդակությունը և մեթոդաբանությունը կարող է չհամընկնել աշխատուժի հիմնական պահանջներին և աշխատանքի կազմակերպմանն առհասարակ: Սովորաբար ՓՄՁ-ները միտում են թերահավատորեն նայել քոլեջների կամ մասնավոր ուսուցում ապահովողների կողմից կազմակերպված ուսուցման ծրագրերին՝ հակված լինելով, որ դրանք մասնակիորեն են համապատասխանում իրենց ուսուցման կարիքներին և առկա խոչընդոտներին (Cedefop, 2009g; European Commission, 2009c): Անխուսափելի տարակուսանք է առկա ՓՄՁ-ների ցանկություններում՝ աշխատողների համար անհատական կամ ավելի ստանդարտացված ոլորտային մարտահրավերներին համապատասխանող վերապատրաստումներ անցկացնելու միջև: (Cedefop, 2009g, էջ 38): Փոքր ձեռնարկությունները շատ հաճախ իրենց անձնակազմին չեն դիտարկում որպես մրցունակություն ապահովելու աղբյուր և հազվադեպ են միջնաժամկետ ուսումնական ծրագրեր նախատեսում, քանի որ ավելի նպատակահարմար են գտնում առաջացող

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

խնդիրներին անհապաղ պատասխան տալ, ինչը չի կարող ապահովվել շարունակական ուսուցման կողմից:

Բիզնես և ուսուցման ծրագրերի բացակայությունը ՓՄՁ-ներում իրականում չի նշանակում, որ այստեղ վերապատրաստում տեղի չի ունենում, պարզապես դրանք ֆորմալացված չեն (European Commission, 2009c): Այնուամենայնիվ, ՓՄՁ-ները համասեռ խումբ չեն և դրանիցից ոմանք ունեն ուսուցման իրականացման բավական լավ հիմքեր ու ավանդույթներ:

ՓՄՁ-ներն ավելի ինֆորմալ ու ոչ կազմակերպված են աշխատուժի զարգացման իրենց մոտեցումների համատեքստում: Նոր հմտությունների ու գիտելիքների ձեռքբերումը թվում է հանդիսանում է ՓՄՁ-ների առօրեական աշխատանքի բնականոն մաս և հաճախ կարծես պատահաբար է տեղի ունենում: Ընդհանուր առմամբ, ինֆորմալ ուսուցումներ, որոնք հիմնված են հատուկ աշխատանքային առաջադրանքների շուրջ վերապատրաստելու վրա, լիովին համապատասխանում է փոքր ընկերությունների կարիքներին և խոչընդոտ չի հանդիսանում առօրեա գործերից շատ շեղվել: ՓՄՁ-ների վերաբերյալ Եվրահանձնաժողովի ձեռնարկում նշվում է, որ աշխատանքի վայրում ուսուցման ամենաինֆորմալ ձևերը, օրինակ աշխատանքի ընթացքում հմտությունների զարգացումը, որին ծանոթ են բոլոր ձեռնարկությունները, կարող են ընդունվել և կիրառվել՝ ուղղվելով տեխնոլոգիաներում տեղի ունեցող փոփոխություններին, աշխատանքային գործընթացներին ու մեթոդներին: Ամեն դեպքում, հմտորեն կազմակերպված, այուհետև լավ հստակեցված կարիքները, հստակ սահմանված խնդիրները, օրինակելի լուծումները պետք է ստուգվեն՝ չեզոքացնելու համար ՓՄՁ-ների առջև ծառացած պատնեշները: Ուսուցման ճկուն կազմակերպումը թույլ է տալիս, որպեսզի աշխատանքը վնասներ չկրի, օրինակ, մի քանի օրվա համար նախատեսված վերապատրաստումները բաշխել մի քանի ամսվա մեջ՝ օգտվելով ուսուցչի կամ էլեկտրոնային ուսուցման ծառայություններից (European Commission, 2009c, էջ 24-28): Ինչ էլ որ լինի, փոքր ընկերություններն ունեն օգնության կարիք՝ աշխատանքի վայրում ուսուցման ամենահարմար տարբերակն ընտրելու, դրանցում առավելագույն արդյունավետությամբ ընդգրկվելու համատեքստում: Հաշվի առնելով ՓՄՁ-ներում ինֆորմալ ուսուցման տարածվածությունը, աշխատանքի վայրում ձեռք բերված հմտությունների վավերացումը նշանակալի դեր է խաղում ՓՄՁ-ների աշխատողների համար կրության և ուսուցման հետագա հնարավորություններ բացելու հարցում:

Տարբեր պատճառներով, որոնք երբեմն առաջանում են ոլորտի բնորոշ հատկանիշների պատճառով, ուսուցման ապահովման վերաբերյալ տեղեկատվության պակասը ՓՄՁ-ներում չի կարևորվում ոչ ղեկավարների և ոչ էլ աշխատողների կողմից: Ծրագրերի ֆինանսավորման կամ ոլորտային ուսուցման հիմնադրամների շրջանակներում, ուսուցման կարիքների արտաքին գնահատումը կապվում է ոլորտային մակարդակի ավելի լայն փոփոխությունների, այդ թվում գործատուների և աշխատողների մոտ

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

ուսուցման շահեկանության վերաբերյալ տեղեկացվածության բարձրացման, առանցքային և տեխնիկական հմտությունների զարգացման կարևորության հետ: Ուսուցման մարզիչները, հմտությունների պակասը հստակեցնողները կամ միջնորդները կարող են դրական ազդեցություն ունենալ բիզնեսի զարգացման վրա՝ հստակեցնելով ընկերության կարիքները և ՓՄՁ-ների համար առաջարկելով ուսուցման ճկուն լուծումներ (European Commission, 2009c, էջ 21):

5.3 ՓՄՁ-ներում ուսուցման գործընկերային մոտեցումները

Շատ ՓՄՁ-ներ, իրոք, խրախուսանք և աջակցություն են ակնկալում՝ բիզնեսի զարգացման ծրագրեր ընդունելու, նորարարական նախագծերին մասնակցելու և տեխնոլոգիական նորարարությունները կամ արտադրական գործընթացներն իրենց շահերի համար օգտագործելու հարցում: Անհրաժեշտ է ստեղծել աջակցող ռազմավարական միջավայր՝ նրանց աշխատանքային գործընթացները փոխելու կամ ներկայացնելու աշխատանքի կազմակերպման ավելի արդյունավետ մեխանիզմներ՝ շարունակական ուսուցման սկզբունքներին հետևելու օգնությամբ: ՓՄՁ-ներում բիզնեսի և ուսուցման զարգացմանը նխաստատելու շրջանակ պետք է մշակվի, որը կհամատեղի ռազմավարական միջոցառումների հերթականությունը, ֆինանսաֆորման հնարավորությունները, արտաքին խորհրդատվությունը՝ խրախուսելով ձեռնարկությունների, գործընկերների ու տարբեր տեղական դերակատարների համագործակցությունը՝ «նորարարության, փոփոխությունների ու բարելավումների ուսումնամետ գործընթաց ստեղծելու» նպատակով (Cedefop, 2007b, էջ 188): Հաշվի առնելով այն խոչընդոտները, որոնք սահմանապակում են ՓՄՁ-ներում ուսուցման կարողությունները, ընկերությունների միջև հնարավոր գործընկերություններ, ցանցային կապը և մի շարք այլ գործոններ հարմար տարբերակ են հանդիսանում խնդիրները լուծելու համար: Այս գործընկերությունների շրջանակում.

«տեղի է ունենում տեղեկատվության հոսք, փորձի փոխանակում ու համեմատություն և նոր լուծումներ են մշակվում՝ կարծիքների բազմազանությունից ընտրելով ամենաճիշտն ու արդյունավետը: Նման կոալիցիաներ կարող են ձևավորվել տարբեր մակարդակներում՝ սկսած փոքր աշխատավայրերից մինչև մեծ ցանցեր: Այս ցանցերը կարող են ոլորտի ռազմավարություններ առաջարկելով աջակցել տեղական առանցքային արդյունաբերություններին, կենտրոնանալով դրանց մրցունակության համար անհրաժեշտ փոփոխությունների և հմտությունների զարգացման ուղղությամբ ուսուցման միջնաժամկետ ծրագրերը երկարաժամկետով փոխարինելու վրա (Cedefop, 2007b, էջ 223)»:

Տարածաշրջանային կոնսորցիացումները, որոնք միմյանց են կապում ուսուցում իրականացնողներին, հետազոտական ինստիտուտներին ու ՓՄՁ-ներին, լավ հիմք են ապահովում խորհրդատվության, գիտելիքների փոխանցման և ոլորային փոփոխություններին արձագանքելու հասարակ ռազմավարությունների մշակման համար (Cedefop, 2003, էջ 65):

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Տեղական գործընկերությունները թույլ են տալիս մասշտաբային տնտեսություններ վարել՝ վերլուծությունների ու միասնական ուսուցում ապահովելու միջոցով: Ռազմավարական տեսլական ու համակագող մարմին է պետք օժանդակ ծառայությունների՝ ուղղորդման, աշխատողների ուսուցման հնարավորությունների միասնական զարգացման համար՝ հաշվի առնելով, ոչ ձեռնարկությունները գործընկերային առումով այդքան էլ լավ չեն աշխատում այլ հանրային ու մասնավոր ընկերությունների հետ: ՓՄՁ-ների՝ ոլորտային և տեղական նման գործընկերությունները կարող են նպաստել ոլորտային փոփոխությունների կանխատեսմանն ու կառավարմանը և ձևագնդիկի էֆեկտի պես օգուտ քաղել դրանից: Ոլորտային փոփոխությունները կանխատեսելու, կառավարելու և դրանցից օգուտ քաղելու համատեքստում, միննույն ոլորտին պատկանող ՓՄՁ-ներին կարելի է միավորել այնպես, որպեսզի նրանք կարողանան փորձի փոխանակում իրականացնել ոլորտային զարգացումների և մարտահրավերների վերաբերյալ՝ արդյունաբերության տաբեր տեսանկյուններից:

Եվրամիության անդամերկրներում, որտեղ իրենց քանակով գերիշխում են միկրո-ձեռնարկությունները, գործընկերության մոտեցումները կարող են լավ դեր խաղալ ուսուցման ընդլայնման հարցում, ինչպես ներկայացված է ստորև.

«Իռլանդիայում իրականացվել է բավական արդյունավետ ռազմավարական նախագիծ՝ փոքր ձեռնարկություններին վերապատրաստումների համատեքստում ցանցերի մեջ ներգրավելու նպատակով: Արդյունաբերության կողմից վարվող գործընկերությունները, որոնք ավելի ճանաչված են որպես Հմտությունների ցանցերային կազմակերպողներ, ուսուցանում են իրականացնում ողջ երկրով մեկ՝ ներառելով տարբեր ոլորտներ: Հմտությունների յուրաքանչյուր ցանցում համագործակցում են երեք կամ ավելի ձեռնարկություններ՝ իրականացնելով վերապատրաստումների նախագծեր, որոնք մեկ առանձին ընկերությունն ի վիճակի չէր լինի միայնակ իրականացնել: Յուրաքանչյուր ցանց կազմակերպվում է հաշվի առնելով արդյունաբերության հատուկ կարիքները և իրականացնում վերապատրաստումներ, հմտությունների բարձրացման միջոցառումներ ու մասնագիտական զարգացման նախագծեր (Cedefop, 2009b, p. 71): Cedefop-ի վերջին վերլուծությունները վկայում են, որ ՓՄՁ-ների աշխատանքի վայրում կարողությունների բարելավմանն ուղղված միջոցառումներից Հմտությունների ցանցային նախագիծը եղել է ամենահաջողվածը՝ ներառելով երկրի արդյունաբերական ձեռնարկությունների մոտ 95%-ը, որի շուրջ 63%-ը եղել են միկրո ձեռնարկություններ:

ՓՄՁ-ներում կարողությունների զարգացմանն ուղղված նման միջոցառումներ են կազմակերպվել նաև այլ երկրներում, առավել հաջողություն ունենալով Ավստրիայում, Ֆլանդրիայում և Մեծ Բրիտանիայում:

Հմտությունների զարգացման գործընկերություններում բացի ձեռնարկությունների ղեկավարներից ու սեփականատերերից կարևոր է նաև այլ հիմնական դերակատարների ներգրավումը՝ ՓՄՁ-ների շահերը ներկայացնելու համար: Այդ դերակատարների թվում են արհեստագործական և առևտրային խորհուրդների անդամները, գործատուները,

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

արհմիություններին երկայացուցները, ովքեր ոչ պակաս կարևոր դեր ունեն թե կրթության իրականացման և թե հետագայում դրա արդյունքի սպառման գործընթացներում (European Commission, 2009c; Eurofound and Cedefop, 2009): Չնայած փոքր ընկերությունները գաճախ չեն ներկայացվում արհմիությունների և գործատուների կազմակերպությունների կողմից, սոցիալական գործընկերները պետք է ապահովեն, որպեսզի նրանք ևս քաջատեղյակ լինեն ոլորտային փոփոխություններից, ուսուցման կարիքներից ու վերապատրաստումների հնարավոր հնարավորություններից:

Ներկայումս ֆինանսական աջակցության ծրագրեր են ընդունվել ՓՄՁ-ների աշխատողներին վերապատրաստվու նպատակով: Պարզվում է, որ ՓՄՁ-ներում ուսումնական ծրագրերի իրականացման ամենաակնհայտ առավելությունները կայանում են դրանց պարզության, առաջարկ պահանջարկին համապատասխանության և իրենց վերաբերյալ տեղեկացվածության ապահովման մեջ (Cedefop, 2009d): Այսպսով, ՓՄՁ-ներում ուսումնական ծրագրերի իրականացումը պետք է ուղեկցվի խորհրդատվությամբ և աշխատանքի ընթացքում նվազագույն փոփոխությունների ապահովմամբ, որպեսզի հասանելի ուսումնական վերապատրաստումները առավելագույն արդյունք ունենան աշխատանքի վայրում ուսուցման վրա:

5.4. Եզրակացություններ և ռազմավարական ուղերձներ

Երբ ընկերությունները սկսում են կիրառել նոր աշխատանքային գործընթացներ կամ տեխնոլոգիական նորարարություններ, այդժամանակ ի հայտ է գալիս աշխատակիցների հմտությունների պակասը դրանց հանդեպ: ՓՄՁ-ներում ուսուցման հանձնառությունը բարձրացնելը կարևոր նախապայման է հանդիսանում հմտությունների բարձրացման մեխանիզմների տարածումը սումբիդավորելու համար և հասնելու շարունակական ուսուցման ապահովման հիմնական նպատակին: ՓՄՁ-ների դեպքում ծախսերի փոխհատուցման մեխանիզմները, ինչպիսին են ոլորտային հանձնաժողովները, պետք է հատուկ գործողություններ մշակեն ընկերությունների կառավարիչների կամ սեփականատերերի համար, որպեսզի հասկանան՝ արդյոք տեղեկատվության բարձրացմամբ կամ խորհրդատվությունների միջոցով կարելի է բարձրացնել աշխատանքի վայրում ուսուցման պահանջը: Ինչպես ներկայացված էր այս գլխի օրինակներում, աջակցության ծառայությունները որոշիչ դեր են կատարում ձեռնարկություններին օգնելու համար՝ վերլուծելու իրենց ուսումնական պահանջները ոլորտային և տեխնոլոգիական փոփոխությունների վերաբերյալ:

Հանրային ծրագրերի միջոցով, որոնք նպաստում են շարունակական ուսուցմանը, ձեռնարկությունները կարող են համոզվել, որ եթե դրանք ներդրումներ չկատարեն վերապատրաստումների մեջ, ապա մեծ է շուկայի փոփոխություններին չդիմակայելու ու բիզնեսը կանգուն պահելու ռիսկը:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Ուսուցման կազմակերպումը և մեթոդները պետք է հաշվի առնեն ձեռնարկությունների չափերի հետ կապված խոչընդոտները և անհրաժեշտության դեպքում այլընտրանքային ու ձևեր լուծումներ որոնեն՝ թեկուզ և ոչ ֆորմալ կամ ինֆորմալ ուսուցումների միջոցով ձեռնարկությունների ուսուցման կարիքները բավարարելու համար: Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցումները, սակայան, աշխատանքային առաջադրանքների հետ համակցվելիս, չեն կարող ամբողջությամբ փերացնել ավելի կազմակերպված և կառուցողական ուսուցման մոտեցումների անհրաժեշտությունը: Իսկ ահա Աշխատանքի ընթացքում ուսուցումը բավականին լավ համապատասխանում է ՓՄՁ-ների խոչընդոտներին և արժանի է, որպեսզի դրա առավելություններից օգտվեն՝ ավելի ճնշող ու ընդհանուր ուսուցման կարիքները բավարարելու նպատակով:

ԳԼՈՒԽ 6

Մեծահասակների ուսուցումը սոցիալական պատասխանատվության վերակազմավորման համատեքստում

6.1. Ներածություն

Ընկերությունների և տնտեսական ոլորտների վերակազմավորումները չդադարող գործընթացներ են, որոնք տասնամյակներ են տևում, քանի որ տնտեսությունները մեկ փուլից անցնում են մյուսին, իսկ որոշակի ապրանքների պահանջարկը գնալով կամ ավելանում կամ նվազում կամ էլ առհասարակն վերանում է: Ընկերությունների վրա անդրադառնում են գլոբալացող շուկայի ազդեցությունները, նոր մրացակիցների ի հայտ գալը, ծախսերի արդյունավետության անդադար ճնշումները և աշխատանքի կազմակերպման նոր ձևերի հաստատումը: Քանի որ վերակազմակերպումները կարևոր դեր են կատարում աշխատանքների կազմակերպման նոր ձևերի հաստատման մեջ, որի շնորհիվ բիզնեսը հնարավորություն է ստանում շարունակել մրցունակ մնալ, կարելի է պնդել, որ ընկերությունների՝ դժվարություններին դիմակայելու հարցը կայանում է ոչ այլ ինչի, քան վերակազմավորման մեջ (European Commission, 2005a): Եվրահանձնաժողովը վերակազմակերպումները բնութագրում է որպես հմտությունների ու որակավորումների պահանջի, աշխատատեղերի քանակի, աշխատանքի կազմակերպման ու արտադրական գործընթացների զագրացման շրջանակներում դիտվող ընկերության աշխատուժի փոփոխություն (European Commission, 2009a):

Մինչդեռ փոփոխությունների տեմպը և ճնշումները կարող են ուժեղանալ տնտեսական անկման ժամանակահատվածում, աշխատանքը կորցնելը աշխատողների մեծամասշտաբ կամ փոքրամասշտաբ քանակվ կարող է ի հայտ գալ տնտեսական պարբերաշրջաններում (Cedefop, 2010e): Փոփոխությունների ընդունումը ներկայումս հանդիսանում է ընկերությունների և աշխատողների անբաժանելի մաս: Ներկայիս տնտեսական անկայունությունը և աշխատանքի կորուստներն ազդել են նաև այն ոլորտների վրա, որտեղ նույնիսկ նախկին տնտեսական ճգնաժամերն ավելի քիչ բացասական ազդեցություններ էին թողել, այդ ոլորտներից է օրինակ ֆինանսական և բիզնես-ծառայությունների ոլորտը: Անկախ զբաղմունքից և կրթական անցյալից՝ բոլոր տիպի աշխատողներն էլ կարող են տուժել դրանից: Այնուամենայնիվ, պահեստայինների շարքում մնալու ռիսկն ավելի մեծ է խոցելի խմբերի համար, ովքեր ավելի պակաս են

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

պատրաստված դիմակայել աշխատաշուկայի փոփոխություններին՝ հմտությունների ցածր մակարդակի ու իրենց տարիքի պատճառով:

Չնայած հանրությունը վերակազմավորումները դիտարկում է որպես բացասական երևույթ, համապատասխան քաղաքականությունները, աջակցության մեխանիզմները ու ռազմավարական գործընկերությունները կարող են դրանց բացասական ազդեցությունները փոխել դրականի և պայմաններ ստեղծել աշխատատեղերի ստեղծման համար՝ զարգացնելով նոր բինգնեսներ և ծառայություններ, որոնք կարող են լինել ավելի կայուն ու ավելի բարձրորակ աշխատատեղեր ստեղծել (European Commission, 2005a): Վերակազմավորումները կարող են ամրապնդել տնտեսական ու սոցիալական գործընթացները, եթե ընկերություններին կարողանան արագ և արդյունավետ կառավարել փոփոխությունները և եթե քաղաքականություն մշակողները հանրային գործողություններով վստահեցնեն, որ ձեռնարկությունների վերակազմավորումներն իրականացվում են ավելի բարենպաստ պայմաններ ստեղծելու նպատակով:

Կարիերայի ուղղորդումը և հմտությունների զարգացումը առանցքային բաղադրիչներ են հանդիսանում վերակազմավորումների գործընթացների համար, այդ բաղադրիչների ցանկում կարելի է ավելացնել նաև կանխարգելիչ միջոցառումները, որոնց օգնությամբ փորձ է կատարվում խուսափել, որպեսզի աշխատողներն իրենց անպետքական զգան ձեռնարկության աշխատանքների համար: Ինչ վերաբերվում է ուսուցման համակարգերին, ապա վերակազմավորումների ազդեցությունների հանդեպ կանխողական մոտեցումները պետք է վերաբերվեն նաև կրության և ուսուցման համակարգերին, որոնք նույնպես հանդիսանում են ոլորտային և տարածաշրջանային կարիքների բավարարման ու հմտությունների բարձրացման պատասխանատու մաս (Cedefop, 2010e): Ձեռնարկությունները, որոնք ներդրումներ են կատարում իրենց ախտառողների աշխատունակությունը բարձրացնելու նպատակով՝ շեշտը մեծամասամբ դնելով աշխատաշուկայի դրական տեղաշարժերին նպաստող հմտությունների բարձրացման վրա, կարող են լավ օրինակ հանդիսանալ ու նաև աջակցել մյուս ընկերություններին ու դրանց աշխատողներին՝ աշխատաշուկայում դիտվող փոփոխությունները կանխատեսելու, նոր մեթոդներ կիրառելու և դրանց նվազագույն վնասներով դիմակայելու համար: Շատ կարևոր է չզերագնահատել առանցքային հմտությունների՝ ինքնակառավարման, թիմային աշխատանքի կամ հաղորդակցման հմտությունների կարողությունը:

Վերակազմավորումների սոցիալական արժեքը կարող է շատ բարձր լինեն՝ տանելով մեծամաշտաբ աշխատատեղերի կորստի և որոշակի ոլորտների անկման: Այս իսկ պատճառով, կարևոր է, որպեսզի վերակազմավորումներն իրականացվեն այնպես, որպեսզի նվազագույնի հասցվի աշխատաշուկային ստասվող բացասական ազդեցությունները՝ հատկապես այն ոլորտներում, որոնք արդեն իսկ մեծ դժվարություններ ունեն զբաղվածության ոլորտում իրենց դիրքը պահելու համար: Վերակազմավորումների

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

ազդեցությունները պետք է կանխատեսվեն ու կառավրեն այնպես, որպեսզի դրանց մասնակցեն գործատուների և աշխատողների, պետական գործակալությունների և ուսուցում իրականացնողների ներկայացուցիչներ, որպեսզի հնարավոր լինի աջակցության համապատասխան ծառայություններ ստեղծել և կարգի բերել անհրաժեշտ փորձն ու ռեսուրսները: Ներկայիս տնտեսական ճգնաժամի պայմաններում մեծահասակների կրթությունը գտնվում է տնտեսության վերականգման ռազմավարական օրակարգերի խաչմերուկում, քանի որ ճգնաժամին դիմակայելու և աշխատավայրում իրենց տեղն ունենալու համար մարդկանց պետք է նոր հմտություններ ձեռք բերել:

Այս գլխում քննարկվում են այն պայմանները, որոնք անհրաժեշտ կլինեն ընկերությունների վերակազմավորումների արդյունքում տուժած աշխատողներին օգնել ամենալավ հնարավոր եղանակներով վերստին իրենց տեղը գտնել զբաղվածությունում՝ հմտությունների զարգացման ու կարիերայի ուղղորդման միջոցով: Գլխում նշվում են երկու պնդում՝ առաջինն այն է, որ գործընկերությունների հաստատումը հարմար եղանակ է թե ընկերություններին և թե գործատուներին առաջարկելու համար ուսուցման այն ծառայությունները, որոնք անհրաժեշտ են իրենց համար, այսպիսով իսկ վերակազմավորումներն իրականացնելով սոցիալական պատասխանատվության եղանակով, և երկրորդ՝ կարիերայի ուղղորդումը և ուսուցման գործողությունները պետք է համեմատության մեջ պահվեն աշխատողների կարիքների հետ և հատում ուշադրություն դարձնեն նախ և առաջ աշխատողների ամենախոցելի խմբերի կարիքները:

6.2. Գործընկերության մոտեցումները սոցիալական պատասխանատվության վերակազմավորումներում

Սոցիալական պատասխանատվության վերակազմավորումների վերաբերյալ Cedefop-ի զեկույցը, որտեղ վերաբերում են վերակազմավորումներից տուժած աշխատողների աջակցությանն ուղղված արդյունավետ ռազմավարություններին, քննարկվում են վերակազմավորման գործընթացներին, որոնց միջոցով փորձ է արվել նվազեցնել դրանց բացասական ազդեցությունն աշխատողների և տեղական հանրությունների վրա: Մասնավորապես, այստեղ տեղ են գտել այն աստիճանները, որոնցով ձեռնարկությունները և տեղական գործընկերությունները հավասար և անհատականացված աջակցություն են ապահովել վերակազմավորումների գործընթացներում թակարդն ընկած աշխատողներին (Cedefop, 2010e): Սոցիալական երկխոսությունները վճռորոշ դերն են կատարում մեծաքանակ աշխատողների կարիերայի աջակցության ու ուսուցման հնարավորությունների համար նոր ուղիներ տրամադրելու գործում:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Ուղղուղրամն և ուսուցման ծառայությունները, որոնք պետք է հասանելի դարձվեն տուժած աշխատողների համար, կարծես թե ծառայում են բոլորին, բացի մեծ ձեռնարկություններից: Սոցիալական պտասխանատության վերակազմավորումները պահանջում են տարբեր ծառայությունների կազմակերպում՝ ապահովելու համար աջակցության համապատասխան ձևեր՝ ընկերությունների, հանրային ծառայությունների, ուղղուղում ապահովողների և ուսուցում իրականացնող հաստատությունների միջև գործընկերություններ հաստատելու միջոցով (Cedefop, 2010e; OECD 2007; Eurofound, 2008c): Ներկայումս տեղական, տարածաշրջանային, ազգային ու եվրոպական աշխատաշուկաներում պահանջվող և ապագայում սպասվող հմտությունների և զբաղմունքների պահանջի վերաբերյալ բազմակողմանի տեղեկատվության ապահովումը լավ նախադրյալներ կարող է ապահովել տուժած աշխատողներին զբաղվածության դաշտ ուղղորդելու համար: Արագ փոփոխություններ ապրող աշխատաշուկայում, աշխատաշուկայի վերաբերյալ գիտելքիների ձեռքբերումը ոչ միայն կախված է հետազոտություններից, այլ նաև մի շարք տեղական ու ոլորտային գործընկերություններից՝ ճիշտ ժամանակին հասկանալու համար՝ որտեղ են աշխատանքային հնարավորությունները, այդ թվում նաև նորաստեղծ աշխատատեղերը: Մինչդեռ մեծ ձեռնարկություններում վերակազմավորումները միտված են մոնոպոլիզացիայի ենթարկելու մամուլը, եթե դա կախված է մեծամասշտաբ կրճատումների ու սոցիալական ծախսերի հետ, ՓՄՁ-ները կարող են ավելի հեշտ դուրս գալ վերակազմավորումների ազդեցությունից (OECD, 2007; European Commission, 2009c): Սակայն, մի քանի մակարդակներում անապահով լինելով՝ ՓՄՁ-ները դժվարությամբ են կարողանում առաջիկայի համար որևէ պլաններ կազմել (Cedefop, 2009g): Սովորական իրավիճակներում տարբեր ընկերությունների ու հաստատությունների համագործակցության միջոցով է, որ ՓՄՁ-ները հնարավորություն են ունենում վերապատրաստումներ ապահովել իրենց աշխատողների համար: Շատ փոքր ձեռնարկությունների ղեկավարները կարող են չունենալ անհրաժեշտ փորձը, ֆինանսական և մարդկային ռեսուրսները՝ աշխատաշուկայի փոփոխություններին պատրաստվելու և աջակցություն ստանալու համար՝ այդ թվում նաև հմտությունների կարիքների վերլուծության և ուսուցման ապահովման հարցում, այսպիսով նրանք կարող են մնալ միայն մատակարարման օղակի մի մաս (European Commission, 2009c): Այնուամենայնիվ, ՓՄՁ-ները շարունակում են մնալ ԵՄ տնտեսական աճի շարժիչ ուժը, այդ իսկ պատճառով շատ կարևոր է աջակցել նրանց, երբ տնտեսության հատվածը, որում նրանք գործում են և այն կազմակերպությունները որոնց ենթաօժանդակության մեջ դրանք գտնվում են վարակազմավորման փուլի են անցնում: Ռազմավարական նախաձեռնությունները, որոնք ուղղված են նվազեցնելու վերակազմավորումների բացասական հետևանքները, պետք է այսուհետև աջակցեն ՓՄՁ-ների ցանցերին և այլ գործընկերներին, որպեսզի նրանք կարողանան ավելի շուտ կանխատեսել

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

դժվարությունները և միասնական լուծումներ՝ այդ թվում կարիերայի ուղղորդում ու վերապատրաստում ծրագրել իրենց աշխատողների համար:

6.3. Ուսուցումը և կարիերայի ուղղորդումը աշխատողների կարիքներին համակցումը

Կարիերայի ուղղորդումը կարևոր աջակցություն է հանդիսանում վերակազմավորումների առաջին գծի համար՝ դրանց հետևանքով տուժող աշխատողներին աջակցելուն ուղղված ռազավարությունների մշակման համատեքստում: Կարիերայի ուղղորդումը կարող է աշխատողներին օգնել աշխատանքային մեկ բլոկից մյուսին տեղափոխվելու հարցում. սա կարող է ներառել անհատներին աշխատաշուկայի փոփոխություններին ու նորարարություններին ծանոթացնելը կամ նախկին աշխատավայրում ձեռք բերած հմտությունները վավերացնելը՝ նրանց մոտ բարձրացնելով վստահությունն իրենց ուժեղ կողմերի հանդեպ, ինչպես նաև ստուգելով և համեմատելով նրանց աշխատանքային հեռանկարները՝ նրանց համար ապահովելով աշխատանքային նոր նախագծեր: Բացի այդ, կարիերայի ուղղորդումը չի կարող առանձին մշակվել այլ ծառայություններից՝ հմտությունների պատվիրումից և ստուգումից, ձեռնարկություններում ուսուցման և վերապատրաստումների աջակցությունից և այլն:

Որքան շուտ աշխատողներն ապահովվեն իրենց կարիքներին համակցված աջակցության և ուսումնական համապատասխան ծառայություններով, այդքան ավելի շուտ նրանք կարող են վերականգնվել և այդքան ավելի հաջող ու արդյունավետ կլինի նրանց վերադարձը աշխատաշուկա (Eurofound, 2007b): Որքան ավելի երկար նրանք մնան գործազուրկ, այնքան ավելի դժվար կլինի վերաինտեգրվել աշխատաշուկա և վերակազմավորել իրենց սեփական մասնագիտական գործունեությունը: Այնուամենայնիվ, կարիերայի ուղղորդումը, խորհրդատվությունը և այլ աջակցող նախաձեռնություններ պետք է պահվեն ուշադրության կենտրոնում՝ կանխելու համար անիրական աշխատատեղեր ակնկալելու աճը, ինչը կարող է վնասել ինքնագնահատականը, սովորելու ցանկությունը և նոր աշխատանք գտնելու հույսերը: Բազմաթիվ օժանդակ ծառայություններ, որոնք գործում են վերակազմավորումներից տուժած աշխատողներին օգնելու համար, փորձում են ավելի մոտ գտնվել նրանց և բացատրել, թե ինչպես նրանք կարող են կազմակերպել իրենց ապագան, ինչպես նրանք կարող ե օգտագործել իրենց հմտությունները նոր համատեքստերում, և փորձում են աջակցել նրանց պատրաստել մասնագիտական զարգացման ծրագիր՝ կյանքի, ուսուցման և աշխատանքի համար: Հարցը կայանում է նաև նրանում, որ կրճատման ռիսկի տակ գտնվող աշխատողները միասեռ խումբ չեն, ովքեր կհամաձայնեն ինքնակամ տրվել աջակցության միևնույն

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

մոտեցումներին: Ներկայումս առաջնային անհրաժեշտություն է հանդիսանում կարիերայի խորհրդատվություն ու ուղղորդում մշակել ամենախոցելի խմբերի համար, մանավանդ երկար տարիների աշխատանքային փորձ ունեցող աշատակիցների համար, ովքեր երկար տարիներ շարունակ նման փոփոխությունների ու ռիսկի առջև կանգնած չեն եղել: Ներկայիս տնտեսական ճգնաժամի պայմաններում, շատ սահմանափակ այլընտրանքային աշխատատեղեր են հասանելի աշխատանքից զրկված աշխատողներին առաջարկելու համար, բացի այդ առկա աշխատատեղերն էլ չեն կարող երկարաժամկետ հույսեր ներշնչել նրանց, այդ իսկ պատճառով աշխատողների նման խմբերին դեպի ինքնազբաղվածություն տանելը և այս համատեքստում ֆինանսական աջակցություն ցուցաբերելը կարող է լավ մեթոդ հանդիսանալ վերակազմավորումների հետևանքներն այս ժամանակաշրջանում մեղմելու համար (Eurofound, 2009; Council of the European Union, 2010):

Ինչպես ցույց են տալիս սոցիալական պատասպանատվության վերակազմավորումների վերաբերյալ Cedefop-ի կողմից իրականացված ուսումնասիրությունները, կարիերայի ուղղորդման և շարունակական կրթության և ուսուցման արդյունավետությունը նշանակալի է, ինչպես երբ բացասական ազդեցությունն իրենց վրա զգացող աշխատողները դեռևս հնարավորություն ունեն պահպանելու իրենց աշխատատեղը, այնպես երբ նրանք արդեն ենթարկվել են կրճատման: Կարիերայի ուղղորդումը աշխատողներին օգնում է կառավարել աշխատանքային կյանքի փոփոխությունները (զբաղվածությունից մինչև թոշակի գնալը), ինչպես նաև աշխատաքային անցումները (մեկ աշխատանքից մյուսին անցնելը կամ ուսուցման ծրագրում ընդգրկվելը), և արդեն իրազեկված որոշում կայացնել շարունակական ուսուցման վերաբերյալ, որը հիմնված կլինի իրական հնարավորությունների վրա: Ինքնազբաղվածության և բիզնեսի նախաձեռնման վերաբերյալ խորհրդատվությունը կարող է ապահովվել նրանց համար, ովքեր, ելնելով իրենց նախկին աշխատանքային փորձից նման նախաձեռնությունները կհամարեն իրական: Աշխատողից դեպի գործարարի անցումը բավական բարդ քայլ է, որը պահանջում է ոչ միայն նախնական ուղղորդում, այլ նաև շարունակական աջակցություն:

6.4. Մեծահասակների կրթության ռազմավարական մարտահրավերները սոցիալական պատասպանատվության վերակազմավորումներում

Կարիերայի ուղղորդումը վերակազմավորման իրավիճակներում տարբեր երկրներում տարբեր ձև է արտահայտվում: Երբ վերակազմավորման գործընթացներ են սկսվում ԵՄ անդամ երկրներում, որտեղ հանրության կողմից ֆինասավորվող մեծահասակների համար կարիերայի ուղղորդումը պայքարում են ավելի մեծ տարածվածություն ձեռք բերելու համար, սա կարող է աշխատողներին դնել այնպիսի իրավիճակում, որը իրենք այլևս չեն համապատասխանում ընկերության պահանջներին (Cedefop, 2010e):

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Նույնիսկ մեծ ընկերությունները, որոնք ավելի լայն հնարավորություններ և ռեսուրսներ ունեն վերակազմավորման բացասական ազդեցությունը կրող աշխատակիցների համար կարիերայի ուղղորդում, աջակցություն և վերապատրաստումներ ապահովելու համար, այս ծառայությունները կարող են իրականացվել կիսատ-պռատ՝ և իրականում ուղղված լինեն ընկերությունում ավելի ապահով կարգավիճակ՝ որակավորում ու պաշտոն ունեցող աշխատողներին: Ուսուցմանն ու աշխատանքի ուղղված աջակցության ծառայությունները, սակայն մեծ կարևորությամբ չեն ընդունվում և չեն կիրառվում անհատների կողմից՝ վերակազմավորման այդ դժվար իրավիճակներին հարմարվելու և իրենց կարիերայի վերաբերյալ արագ ու արդյունավետ որոշումներ կայացնելու համար: Հետագայում արդեն կարող են խոչընդոտներ ու ճնշումներ առաջանալ կարիերայի ուղղորդման շեշտադրումների միջև, որոնք ավելի շատ վերաբերում են աշխատունակությունը պահելու համար հմտությունների զարգացմանը և աշխատաշուկայում հետաձ ապրող աշխատողների խմբերին, քան անհատներին իրենց կարիերան և ուսուցումը զարգացնելու ուղղությամբ աջակցելու (Cedefop, Sultana, 2004; 2008): Նման նախաձեռնությունները հազվադեպ են ունենում երկարաժամկետ նպատակներ, ինչպես օրինակ աշխատաշուկայի և աշխատանքի վայրի փոփոխություններին հարմարվելու համար մշտական կարողություններով զինելը:

Կարիերայի ուղղորդման կիրառումը որպես սոցիալական պատասխանատվության միջոցառում վերակազմավորումները կառավարելու համար, մնում է կառավարելի, սակայն դա հազվադեպ է կիրառվում, վերակազմավորումների ժամանակ, որպես աշխատողների օրինական իրավունքների պահպանում: Այն դեպքում, երբ ֆորմալ պահանջ կա ուղղորդում ապահովելու համար, անհատները սովորաբար դիմում կամ օժանդակություն են ստանում հանրային զբաղվածության ծառայություններին, որոնք այդքան էլ լավ չեն պատկերացնում վերակազմավորումների արդյունքում ստեղծված իրավիճակը, ծառացած մարտահրավերներն ու խնդիրները՝ աշխատողներին ուղղելու դեպի զբաղվածություն մուտք ունեցող քայլերի կամ նրանց մոտ ձևավորելու անհրաժեշտ կարողությունները՝ աշխատանքը չկորցնելու համար: Սա նշանակում է, որ ձեռնարկությունների ու հանրային զբաղվածության միջև համագործակցությունը դեռևս շարունակում է ոչ բավարար զարգացած, և հնարավոր է սրա պատճառ է հանդիսանում զբաղվածության ծառայությունները երբեք դանդաղ են արձագանքում աշխատաշուկայի փոփոխություններին ու պահանջներին՝ իրեց որակավորման ծրագրերը դրանց համապատասխանեցնելու համար: Անհատների կարիենարի կարիերայի ուղղորդումը սովորաբար կազմակերպվում է ոչ արդյունավետ ու հաջող՝ ամենախոցելի խմբերին դուրս թողնելով ուշադրության կենտրոնից, որպեսզի նրանք կարողանան պատրաստվել ու հարմարվել աշխատաշուկայի փոփոխությունների (European Commission, 2005b): Զարմանալի չէ, որ Զբաղվածության վերաբերյալ միասնական զեկուց 2009-ում պնդվում է հանրային զբաղվածության ծառայությունների արդյունավետության և օգտակարության

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

բարձրացում, որպեսզի դրանք կարողանան ավելի անհատականացված մոտցում ցույց տալ աշխատանքը պահպանելու կամ աշխատանքը կորցնելու վտանգի տակ եղած անձանց (Council of the European Union, 2010).

Cedefop-ի կողմից վերակազմավորումների վերաբերյալ կուտակած փորձն առաջարկում է, որ ուղղորդումն ու վերապատրաստումները հաճախ ընդունվում են որպես վերակազմավորման իրավիճակների անմիջական արձագանք, երբ աշխատողներին արդեն իսկ սպառնում է աշխատանքը կորցնելու վտանգը (Cedefop, 2010e): Անհրաժեշտ է, սակայն, հասնել հակառակ արդյունքի՝ կիրառելով ցկայնս ուսումնառության գաղափարը, որպեսզի աշխատաշուկայում, աշխատանքի վայրում կամ արտադրական գործընթացներում տեղի ունեցող փոփոխություններին ընդառաջ տեղի ունենա աշխատողներին նոր կարողություններով վերազինում: Աշխատողներին պետք է հնարավորություն տրվի ընդլայնել իրենց կարողությունները և պատրաստ լինել շարունակական ուսուցման գաղափարին: Աշխատողների ներկայացուցիչները կարող են կատարել փոփոխությունների գործակալների դերը և աջակցել ընկերություններում ուսուցման կազմակերպմանը:

6.5. Եզրակացություններ և ռազմավարական ուղերձներ

Ներկայիս տնտեսական անկման պայմաններում ուշադրությունը կենտրոնանում է կրթության և ուսուցման համակարգերում շարունակական բարեփոխումներ իրականացնելու վրա՝ ներդրումներ կատարելով աշխատուժի հմտությունների զարգացման վրա և վստահ լինելով որ աշխատաշուկայի կարիքներն ու իրենց փոխանցած հմտությունները առավելագույնս համապատասխանում են միմյանց: Գործատուների, արհմիությունների և հանրային իշխանությունների միջև եղած տեղական գործընկերությունները վճռորոշ դեր են կատարում աշխատաշուկայի համար նոր պայմաններ ստեղծելու համար՝ աջակցելով աշխատանքը կորցրած անձանց վերստին ներգրավվել զբաղվածության մեջ: Վերակազմավորման ոլորտային մոտեցումները խրախուսում միևնույն տնտեսական ոլորտում սակայն տարբեր հատվածներում գործող ընկերություններին ու ձեռնարկություններին են միասնական ջանքեր ներդնել, որպեսզի նրանք կարողանան սահմանել իրենց առօրեական և լրացուցիչ վերապատրաստման կարիքները և համապատասխան ուսումնական ծրագրեր ու վերապատրաստումներ կազմակերպել:

Սոցիալական պատասխանատվության վերակազմավորման համատեքստում կարիերայի ուղղորդման ու կարողությունների զարգացման թե հաջողված և թե անհաջող փորձերը լավ օրինակ են հանդիսանում ընկերությունների, տեղական և տարածաշրջանային իշխանությունների, զբաղվածության հանրային ծառայությունների և

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

սոցիալական գործընկերների համար, ովքեր ցանկանում են նոր ռազմավարություններ մշակել ոլորտային փոփոխությունների կառավարման նպատակով: Լայն գործընկերությունների շրջանակներում արդյունավետ մեթոդներ են մշակվել աշխատանքը կորցրած կամ այդ վտանգի տակ գտնվող մարդկանց աջակցելու համար՝ համակցելով կարողությունների զարգացման, կարիերայի ուղղորդման, հմտությունների կանխատեսման, աշխատաշուկայի ինտեգրման ու բիզնեսի ստեղծման վերաբերյալ լրացուցիչ մեխանիզմները: Մասնավորապես, դրանք նշում են սոցիալական պատասխանատվության մարտահրավերները, որոնք պետք է լուծվեն տեղական համայնքների վրա աշխատաշուկայի կարիքների բացահայտման, դրան ՓՄՁ-ների պահանջներին համապատասխանեցման միջոցով:

ԳԼՈՒԽ 7

Ներգործարանային ուսուցանողները որպես որակի առանցքային շարժիչ ուժ

7.1. Ներածություն

Ինչպես նշված է *Նոր հմտություններ նոր աշխատանքների համար* Կոմունիկացիայում (European Commission, 2008c), հմտությունների թարմացումը ճոխություն է ոչ միայն բարձր որակավորում ունեցողների, այլև դա էական նշանակություն ունի բոլորիս համար: Ձեռնարկություններում ուսուցանողները և ուսուցման խորհրդատուները գտնվում են աշխատուժի հմտությունների բարձրացմանն ու ցկայնա ուսումնառության խթանմանն ուղղված ներկայիս նախաձեռնությունների ճակատային գծում: Ազգային և ոլորտային նախաձեռնությունները, որոնք նպաստում են ուսուցմանը և փորձում դրանք համապատասխանեցնել ձեռնարկությունների կարիքներին՝ սուբսիդիաների, ուսուցման հարկերի և ձեռնակրություններում ուսուցում ծրագրելու և իրականացնելու ծառայություններին օժանդակելու միջոցով, խորը ազդեցություն են ունենում վերապատրաստողների կողմից պահանջվող կարողությունների վրա, մասնավորապես, երբ ուսուցումն իրականացում է հավատարմագրված ուսուցում ապահովողների կողմից: Որոշ Անդամ երկրներում, համեմատաբար փոքր ուշադրություն է հատկացվում ձեռնարկություններում մեծահասակերին ուսուցանողների պրոֆեսիոնալիզմը բարձրացնելու համար: Մինչդեռ ցկայնա ուսումնառության ազգային ռազմավարությունները, նախաձեռնություններն ու շարունակական ուսուցման սուբսիդավորման մեխանիզմները նպաստում են ուսուցման շուկային, որը համակցված ուսումնական լուծումների միջոցով լայն ընտրություն է առաջարկում ընկերություններին ու աշխատողներին, ուսուցանողների շարունակական մասնագիտական զարգացումը վճարող դեր է կատարում թե՛ աշխատողների և թե՛ գործատուների փոփոխվող պահանջների համապատասխանության համար:

Այս գլխում քննարկվում են ուսուցանողների կարողությունների զարգացմանն առնչվող ներկայիս մարտահրավերներն ու այլընտրանքները, ինչպես նաև նրանց մասնագիտական կարգավիճակը բարձրացնելու հնարավորությունները: Հիմնվելով հաջողված փորձի օրինակների վրա, այս գլուխը որոշ ցուցումներ է տալիս ներգործարանային ուսուցանողների մասնագիտական զարգացումը շարունակաբար ապահովելու համար:

7.2. Մասնագիտական ցածր կարգավիճակով վերապատրաստողները

Շատ երկրներում մեծահասակների վերապատրաստողները պարտադիր կերպով չեն կրում վերապատրաստողի հատուկ որակավորում, բայց նրանք պարտադիր պետք է ունենան որոշակի հմտություններ որոշակի ժամանակահատվածի աշխատանքային փորձով: (Cedefop, 2007a).

Սակայն վերապատրաստողների հիմնական հմտություններն ու կարողությունները մեծ ուշադրության են արժանանում շատ երկրներում ներկայիս շարունակական կրթության և զբաղվածության ռազմավարության կոնտեքստում, որի համար հմտությունների զարգացումն ու ընդլայնված կրթական հնարավորությունները հանդիսանում են իբրև հիմնաքար: Ազգային և տեղական մակարդակում կազմակերպության ներքին վերապատրաստողների համար մասնագիտական չափանիշները և հմտությունների շրջանակները զարգացման են ենթարկվել, որպեսզի բարձրացվեն նրանց հիմնական որակավորումներն ու կարգավիճակը: Որոշ անդամ երկրներում մեծահասակների վերապատրաստողները մասնագիտական որակավորման և դրանք՝ մասնագիտական մարմնի կողմից գրանցման կարիք են զգում, որին հետևում է գրանցման գործընթացը, որտեղ կարևորվում է նախնական աշխատանքային փորձը և սահմանում վերապատրաստման ուղիները, ինչն էլ նրանց թույլ է տալիս համապատասխանել հմտությունների պահանջներին:

Ընկերության ներքին վերապատրաստողները չեն դիտարկվում իբրև զբաղվածության խումբ, բացառություն են կազմում մեծ կազմակերպություններում լրիվ դրույքով աշխատողները կամ վերապատրաստման խորհրդատուները, վերապատրաստումն ավելի շատ առաջադրանք է, քան աշխատանքային պաշտոն: Շատ դեպքում աշխատակիցների վերապատրաստումը չի դիտարկվում իբրև առանձին զբաղվածություն, բայց այն համարվում է այլ առաջադրանքները լրացնող մի դեր: որպես հետևանք, ներքին վերապատրաստումը ոչ միշտ է տեղի ունենում ամբողջական դրույքի հիմքով այն մարդկանց կողմից, ովքեր կրողն են մասնագիտացված և պետականորեն ճանաչված որակավորումների: Լրացուցիչ տարբերակում է պետք մտցնել մեծ կազմակերպությունների միջև, որտեղ վերապատրաստումը մասնագիտացված է և իրականացվում է հստակ մատնանշված անձնակազմի կողմից կամ արտաքին վերապատրաստողների կողմից, և փոքր կազմակերպությունների միջև, որտեղ սեփականատերն ինքը կամ վստահելի աշխատակիցը պատասխանատու է վերապատրաստման և նոր աշխատողների պաշտոնավարման համար: Կես-դրույքով վերապատրաստողները իրենց աշխատակիցներին վերապատրաստում են դասավանդման ու մարզումների միջոցով, օրինակ, և ներկայացնում են նրանց կազմակերպության արտադրության ու աշխատանքային գործընթացին, և փորձում են

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

իրենց չդասել իբրև «վերապատրաստողներ»: Քանի որ նրանք չունեն խիստ մասնագիտական ինքնություն, միայն բացառիկ դեպքերում են օգտվում որոշակի առավելություններից որպեսզի հետագայում զարգացնեն իրենց վերապատրաստման հմտությունները: Չնայած վերապատրաստողների մասնագիտական շարունակական զարգացումը կարող է դիտարկվել իբրև ցկյանս գործունեություն, միայն մի քանի դեպքերում է այն պարտադիր և միշտ չէ, որ այն առիթ է հանդիսանում աշխատավարձի բարձրացման կամ առավել լավ կաիրերայի ձևավորման հնարավորությունների համար: Շատ դեպքերում ներքին վերապատրաստողները չեն շարունակում կրթությունը, շարժառիթների պակասը/ օրինակ՝ ֆինանսական շարժառիթները, կարիերայի զարգացման հեռանկարները, բարձր մասնագիտական որակավորումը/, գործատուների ոչ բավարար ճանաչումն ու աջակցությունը և վերապատրաստման սահմանափակ հնարավորությունները:

Միասին վերցրած, վերապատրաստման համար սակավ հնարավորությունները, հմտությունների անբավանդակ պահանջարկը, և մասնատված բնույթը կամ վերապատրաստումների պրակտիկանտներ ներկայացնող կազմակերպությունների բացակայությունը, որ կազմակերպության ներքին վերապատրաստումները թույլ է ձևավորվել և մասնագիտացվել շատ երկրներում: Երկար ժամանակ անհատ վերապատրաստողներին թողել էին, որ ինքնուրույն համակերպվեն աշխատատեղի փոփոխություններին, աշխատանքային կազմակերպման նոր ձևերին, տեխնոլոգիական զարգացումներին և աշխատողների տարիքային և մշակութային տարբերություններին: Շատ երկրներում ոչ բավարար կամ ոչ համապատասխան վերապատրաստումները կամ երկուսը միասին հսկայական պատենշ են հանդիսանում տարբեր խմբերի կրթական պահանջմունքների համար և գործատուների փոփոխվող պահանջներին, կառավարելով տարբեր կրթական իրադրություններ և օգտագործելով վերապատրաստման գործիքների ցանկը, մեթոդներ ու ռազմավարությունը:

Cedefop-ի վերապատրաստումների փորձերի որակական վերջին վերլուծությունները Բուլղարիայի, Չեխիայի Հանրապետության, Ռումինիայի և Սլովակիայի ԿԳՆ-ի համար բերում է շատ կարևոր բացահայտումների վերապատրաստողների՝ որոշակի սեկտորների ընկալման, գործունեության կարիքների և վերապատրաստման փորձի վերաբերյալ (Cedefop, 2009g; 2010h): Պարզվել է, որ

«երբ և հանրային և մասնավոր սեկտորի վերապատրաստում իրականացնողները ձեռնարկում են վերապատրաստողների անընդհատ վերապատրաստում, փորձի ընթացքում այն իրականացվում է հիմնականում ժամանակավոր հիմքով և բավականին մասնատված ձևով(Cedefop, 2009g, p. 52)»:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Եվրոպական Հանձնաժողովի հաղորդակցությունը մասնագիտական կրթության և ուսուցման ոլորտում Եվրոպական համագործակցության ազդեցության համար առաջարկում է, որ վերապատրաստողները պետք է զարգացնեն իրենց մանկավարժական հմտությունները: (Եվրոպական հանձնաժողով, 2010d).

Մասնավորապես անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել իրականացվող վերապատրաստման կարևորությանը, որակին և գրավչությանը, մասնավորապես ցածր հմտություններ ունեցող մեծահասակներին վերապատրաստողների շարքում, որտեղ վերապատրաստողը ուսումնառողին կենտրոնական տեղն է տրամադրում, ոգևորում և ապահովում կրթական ճկուն միջավայր: (Եվրոպական հանձնաժողով, 2009f; 2010e, p. 13).

Կազմակերպություններում Իրականացվող վերապատրաստման որակը և վերապատրաստողների հմտություններն անհրաժեշտ է ուղղված լինեն ռազմավարական քաղաքականության զարգացմանն ու հմտությունների առաջխաղացմանը: Մա վերաբերում է ազգային և տեղական շարժառիթներին՝ զարգացնելու շարունակական կրթության հնարավորությունները աշխատավայրում կամ պատրաստել տնտեսական զարգացում հմտությունների զարգացման միջոցով:

7.3. Դերերի ընդլայնումն ու հմտությունների փոփոխումը կազմակերպությունների վերապատրաստողների համար

Համաձայն վերջին ժամանակներում Cedefopի իրականացրած հետազոտությունների SS ցանցը ընդլայնում է վերապատրաստողների պատասխանատվությունը, դրանք կարող են ընդգրկել վերապատրաստման կարիքների վերլուծությունը, համակարգումն ու խորհրդատվությունը, որակի ապահովումը և հանրային ու մասնավոր հատվածի հետ ցանցի ստեղծում, որի աստիճանը կախված է երկրից և նախաձեռնության չափերից:

«Կազմակերպության զարգացման հեռանկարներից ելնելով, արդի ուսումնական մեթոդների և դիդակտիկ նյութերի վերաբերյալ արդի մոտեցումներին վերապատրաստողների ծանոթ լինելը նրանց առաջարկում է գործակալների փոփոխության հնարավոր դերակատարում կազմակերպության նորարարական ողջ փուլում: Այս ամբողջը բերում է այն վերապատրաստումների շարունակությանը, որը վերապատրաստվողներին տալիս է անհրաժեշտ հմտությունները՝ լուծելու առաջնահերթ մարտահրավերներն ու համապատասխանելու կազմակերպության, արդյունաբերության և տեղական աշխատաշուկայի պահանջներին: Մեր օրերում վերապատրաստողն ունի անձական դասատուի դեր՝ համակարգման, աջակցության և խորհրդատվության գործառնություններով: Այն վերապատրաստողի մանկավարժական

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

հմտություններին մեծ կարևորություն է տալիս: Որպես այդպիսին, դա բավականին ուշադրություն է գրավում այն փաստը, որ ոչ բոլոր վերապատրաստողներն ունեն մանկավարժական հմտություններ, որպեսզի կազմեն այլընտրանքային կրթակարգ և օգտագործեն մանկավարժական գործիքներ՝ աջակցելու սովորողին (*Վոլմարի և այլք, 2009, p. 34*)»:

Ուսուցման ինքնուրույնացումը, սովորողներին շահագրգռելը, և հատուկ կարիքների սահմանումը, ակնկալիքներն ու հանգամանքները հատուկ մարտահրավերներ են: Վերապատրաստողները կարող են աջակցել կարիերայի տարբեր փուլերում: Պարապելով միջին տարիքի մասնագետներին վաղ կարիերայի շրջանում, վերապատրաստելով միջին կարիերայով աշխատողներին, ովքեր ցանկանում են թարմացնել կամ ընդլայնել իրենց հմտությունները, առավել հմտացնելով առավել երկար փորձ ունեցող աշխատախցիներին և անգամ աջակցել թոշակի անցման շրջանում:

Ներգազարյալների կարիքների բավարարման համար, առավել տարիքով և միջին հմտություններ ունեցող աշխատողները կարիք ունեն, որ վերապատրաստողները ամրապնդեն իրենց վերապատրաստման հմտություններն ու մեթոդները, խթանել սովորողի ինքնուրույնացումը մանկավարժական և սոցիալական միջավայրում, և օգտակար լինեն իրենց գնահատման և ուսուցման գործընթացում (S&Q, 2008):

Վերապատրաստողների դերի ընդլայնմանը զուգընթաց նրանց մանկավարժական հմտությունները դառնում են բավականին կարևոր աշխատավայրում ուսուցմանն աջակցելու համար: Առավել քիչ ֆորմալ ձևաչափով անցկացվող վերապատրաստումները, ինչպիսին են աշխատանքի ուսումնառությունը, կարող է նպաստել, որ աշխատող կազմակերպությունը վերածվի այնպիսի մի կազմակերպության, որտեղ աշխատողները կարող են զարգացնել իրենց հմտությունները՝ իրականացնելով առաջադրանքներ և կրթական հնարավորություններ, որոնք ձեռք են բերվում աշխատանքային գործընթացում: Ասյտեղ վերապատրաստողի առաջնային դերը ամբողջական մասնագիտական գիտելիքների փոխանցումը չէ, այլ աշխատակիցների և վերապատրաստվողների աջակցությունը՝ տրված առաջադրանքների մեջ ներգրավվելու, և աշխատանքի ընթացքում ուսումնառելու համար: Առավել ֆորմալ ձևաչափի վերապատրաստումների ընթացքում տարբեր շարքեր կարող են ունենալ հստակ պատկեր, թե ինչ են ուզում սովորել, ինչ նպատակով և ինչպես պետք է ուսուցումը կազմակերպվի: Կրթության հանդեպ սպառողական մոտեցման դեպքում պահանջվում է արժեք գումարի կամ վերապատրաստման համար ծախսված ժամանակի դիմաց: Ինչևէ սա լարվածություն է հաղորդում վերապատրաստում իրականացնողներին և վերապատրաստողներին, դա կարող է վերապատրաստումը դարձնել առավել օգտակար և թիրախային (Cedefop, 2009b):

Կոչ է արվում վերապատրաստողներին ընդլայնել իրենց հմտությունները, որպեսզի կարողանան իրականացնել առավել ծավալուն առաջադրանքներ և

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

պատասխանատվություն, ինչն ընդգծում է տարբեր մասնագիտությունների միջև տարբերակվածությունը, ինչպես օրինակ՝ վերապատրաստողը, առաջնորդության խոհրդատուն և վերապատրաստման համակարգողը: (Cedefop, 2009a; 2009b).

Չլուծված դիլեման հետևյալն է, թե արդյոք վերապատրաստողներն ընդհանուր են, և ինչպես միանձնյա ներկայացման մեջ, խաղում են տարբեր դերեր, բավարարում վերապատրաստման տարբեր կարիքներ և կրում հմտությունների լայն շարք: Նրանք կարող են մասնագիտանալ և համագործակցել տարբեր կրթություն իրականացնողների և մասնագետների հետ կամ աշխատել բազմաբնույթ թիմերի հետ: Վերջնական ընտրությունը կախված է նախաձեռնության մասշտաբներից և դրանց կողմից րականացվող վերապատրաստումների քաղաքականության մշակումից: Կազմակերպության ներքին վերապատրաստողների հմտություններն ու օրինակելի վերաբերմունքն հիմնականում կարող են ներառել

(ա) Ծանոթ լինել հատուկ ոլորտներին և հասկանալ ընթացիկ զարգացումներն ու պահանջվող հմտությունները

(բ) Հասկանալ գործարարության գերակայությունները, նախաձեռնությունների պահանջները, կազմել հստակ տեսլակա աշխատողների հմտությունների զարգացման համար:

(գ) Արձագանքել տեխնոլոգիական և նախաձեռնություններում աշխատանքային փորձի փոփոխություններին, նույն մակարդակի վրա պահելով նոր տեխնոլոգիաներն ու նորարարությունը և ձեռք բերելով նախաձեռնության աշխատանքային գործընթացի վերաբերյալ գիտելիքներ, տարբեր առաջադրանքներ ու գործառույթներ,

(դ) Ունենալ Առարկայական կարևորություն և մանկավարժական փորձագիտություն և հմտությունների գնահատում, ինչպես նաև ճկուն հմտություններ, ինչպես օրինակ ճկունություն և կողմնորոշում

(ե) Հասկանալ սկզբնակետը, սովորողի ակնկալիքները և կարիքները և վերապատրաստման գործողությունների հստակեցումը՝ օգտագործելով ուսանողակենտրոն մոտեցումներ և աշխատանքից սովորելու մեթոդին

(զ) Ընտրել վերապատրաստման գործընթացները և գործիքները, ինչպես վարժեցումն ու էլեկտրոնային ուսուցումը, համապատասխանաբար, հաշվի առնելով աշխատակիցների և ձեռնարկությունների պահանջները և

(է) Գնահատել ուսուցան արդյունքներն ու հետևանքները ներդրումների հետ համեմատած՝ պարզելու ավելացված արժեքը

(ը) Գործել տարբեր բաժինների և համագործակցել այլ կազմակերպությունների հետ, ունենալ հաղորդակցական և կազմակերպչական բարձր հմտություններ (SŻՁԿ, 2008; Cedefop, 2009g, p. 52-57; Cedefop, 2010c).

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Մինչդեռ անցյալում վերապատրաստողները միայն համակարգողի և դաստիարակի դեր ունեին, լրիվ դրույքով վերապատրաստողներից պահանջվում է ունենալ առավել լայն և վերապատրաստման համար համակարգված գործառնություններ, ինչպես օրինակ վերապատրաստման պահանջների սահմանումն ու ծրագրերի պատրաստումն է և սիներգիայի հաստատումը տարբեր հաճախորդների հետ: Մյուս գործիչների հետ համագործակցությունը, այդ թվում նաև այլ ձեռնարկությունների, հանրային գործատուների, համալսարանների և հետազոտական ինստիտուտների հետ, նշանակություն է հաղորդում վերապատրաստումներին, մասնավորապես ԿԳՆ-երին՝ իրենց աշխատակազմին վերապատրաստելու համար: Դեռ շատ երկրներում ցանցային համագործակցությունը դեռևս չի ընդունվում որպես վերապատրաստողների դերակատարման հիմնական բաղկացուցիչ: (Վոլմարի և այլոք, 2009): Մեծ կազմակերպություններում, որոնք ինքնուրույն են դեկավարում իրենց վերապատրաստման բաժինները, ներքին վերապատրաստողները ենթադրվում է, որ պետք է իրականացնեն բազմաթիվ կազմակերպչական և ծրագրային առաջադրանքներ, որոնք առավելապես վերաբերում են աշխատակազմի հմտությունների զարգացմանը, քան ուղղակի վերապատրաստումների իրականացմանը: Նաև, կրթական հնարավորությունների զարգացումը աշխատավայրում միայն վերապատրաստողներին չի վերաբերում, մասնագետների մեծ կազմ. – մենեջերներ, մարդկային ռեսուրսների մասնագետներ, դաստիարակներ, աշխատանքային պարապողներ և հիմնական աշխատողներ, որոնք ճանաչվում են իրենց փորձի և արհեստավարժության համար, ովքեր աջակցում են այլոց ուսուցումն աշխատավայրում կարող են աջակցություն պահանջել այն արդյունավետ իրականացնելու համար (Եվրոպական հանձնաժողով, 2010f)։

7.4. Վերապատրաստողների վերապատրաստման հաջողակ փորձեր

Արդյոք կազմակերպությունների արժեքն ու ներդրումները որպես իրենց բիզնեսի աջակցման միջոց կախված են մի շարք գործոններից՝ շարունակական կրթության վերաբերա ազգային ավանդույթը, ինչպես է ընկալվում կորպորատիվ պատասխանատվությունը հտույունների զարգացման հարցում, քաղաքականության շրջանակներ, աշխատողների խթանման և աջակցման ծառայություններ և տնտեսական և աշխատանքային շուկաների զարգացումներ:

Երբ սուղ տնտեսական իրավիճակը ռացիոնալիզացման համար կազմակերպություններին լարվածության մեջ է դնում, աշխատակազմի շարունակական վերապատրաստման ռեսուրսները՝ ներառյալ ներքին վերապատրաստողներն իրենք և ովքեր կրում են իրենց կոլգաների վերապատրաստման գործառնությունները- կարող են լինել այն հատվածներից, որոնք զգալուն են բյուջետային նվազեցումների հանդեպ՝ կազմելով երևակայական և

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

արդյունավետ ծախսային մոտեցում թրեյներների ամենապահանջվող վերապատրաստումների համար: Նորվեգիայում, Աքերուսի համալսարանի քոլեջը մշակել է վերապատրաստման ծրագիր կազմակերպությունների համար: Այն նպատակ ունի փոխակերպել գործելակերպը, որին կազմակերպությունները դիմում են իրենց աշխատակազմի վերապատրաստման համար:

Ձեռնարկությունների մասնագիտաան մանկավարժության ծրագիրը, որը ներառում է տեսական և ամենօրյա աշխատանքային ուսուցում, ապացուցել է, որ բավականին հաջողված է: Այն օգնում է հաղթահարել աշխատակիցների՝ ներքին վերապատրաստողների մասնագիտական զարգացման մեջ ներդրում իրականացնելու բացասական ցակաությունը, մասնավորապես գլոբալ տնտեսական ճգնաժամի պայմաններում: Կազմակերպության ներքին վերապատրաստողները ծանոթանում են տարբեր պրակտիկաների և մեոդների, որոնք նպաստում են հենց այն բիզնեսի զարգացմանը, որի համար հենց իրենք են աշխատում: Կազմակերպության հետ պայմանագրում աշխատակիցները զարգացնում են հմտությունների այն բացը, որը նկատելի է իրենց կազմակերպության ներսում կամ կոնկրետ բաժնում: Վերապատրաստման ծրագրերը կարող են փոխել ընդհանուր կազմակերպության կրթական միջավայրը: Այլ հատվածներում աշխատող վերապատրաստողների հետ ցանացային աշխատանքաի արդյունքում վերապատրաստողները կարողանում են ծանոթանալ այլընտրանքային մոտեցումների և փախանակում են ռեսուրսներ և ռազմավարություն: Կազմակերպություններում վերապատրաստման ծրագրերը բարձրացնում են վերապատրաստողների մասնագիտական և անձնական զարգացման կարևորությունն ու տեղեկացվածությունը: Վերջնական գնահատման ժամանակ հաշվի է առնվում աշխատակիցների և գործատուի ակնկալիքների իրականացումը և արդյոք վերապատրաստումը կարողացել է բարելավել կազմակերպության կրթական միջավայրը: Սա նշանակում է , որ նախաձեռնությունը բավականին լուրջ մոտեցմամբ է իրականացվում գործատուի կողմից; Վերապատրաստողները Աքերուս համալսարանի քոլեջից ստանում են վկայական, որը ճանապարհ է հարթում նոր կրթության՝ քոլեջում բակալավրիատի և մագիստրոսական ծրագրերով: ANPI-ի ներգրավումն այս ձևաչափում նպաստեց կազմելու նոր ծրագիր, որը համարժեք կլինեի այդ հատվածին և կազմակերպությունների փոփոխման պահանջներին(Cedefop, 2010c).

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Երբ ներքին վերապատրաստողները վերադառնում են իրենց կազմակերպություններ, նոր յուրացրած գիտելիքները միշտ չէ, որ գործառնվում են, քանի որ աշխատանքային միջավայրը կարիք ուի փոփոխման, վերապատրաստման նոր ծրագրերի ու մեթոդների մշակում է անհրեշտ: Նորվեգական նախաձեռնությունն առաջարկում է, որ աշխատանքային ընթացքում ձեռքբերված գիտելիքները նպաստում են ընդհանուր կրթական միջավայրի փոփոխությանը, և այն կարող է փոփոխություն հաղորդել նաև վերապատրաստման քաղաքականությանն ու եմթոդներին: Վերապատրաստողների մասնագիտական զարգացման համար ազգային, տարածաշրջանային և սեկտորների մակարդակում ցանկացած վերապատրաստման հաջողությունը կախված է վերապատրաստողների և գործատուների ներգրավվածությունից, ովքեր կհաստատեն, որ դրանք համարժեք են կազմակերպության և աշխատակիցների պահանջներին:

Ֆորմալ և ոչ ֆորմալ վերապատրաստումների միջոցով շարունակական մասնագիտական զարգացումը հնարավորություն է տալիս վերապատրաստողներին դիմակայել կազմակերպություններին ուղղված որ մարտահրավերներին, որոնք վերաբերում են աշխատանքի կազմակերպմանն ու տեխնոլեգիական նորարարություններին: Վերապատրաստողների ցանցային համագործակցությունը թույլ է տալիս նրանց զարգացնել գիտելիքի փոխանցման մշակույթը, խթանում է ժամանակի ընթացքում ձևավորված վերապատրաստումների իրականացման մեթոդների, ռեսուրսների փոխանակումը: Չնայած էլեկտրոնային կրթությունը հնարավորություն է տալիս ընդլայնել կրթության հնարավորություններն աշխատավայրում, հատուկ կարիքներն ու նախընտրությունները պետք է հաշվի առնել կազմակերպության ներսում վերապատրաստում կազմակերպելու համար: Փոքր ձեռնարկությունները մեծ տեղ են տալիս կրթական միջավայրի ստեղծմանը, որը ստեղծում է միջանձնային ուղիղ հաղորդակցության հնարավորություն, որտեղ կրթությունը կախված է առաջադրանքների իրականացումից (Cedefop, 2009b, p. 57).

7.5. Բարելավելով ներքին վերապատրաստումների որակը

Եվրոպական միության շատ անդամ երկրներում ֆորմալ որակավորումը պարտադիր չի համարվում կազմակերպությունում վերապատրաստում իրականացնելու համար: Թեև որոշ ոլորտներում դա կարող է անհրաժեշտ լինել, հատկապես այն ոլորտում, որը վերաբերում է առողջությանն ու անվտանգությանը:

Որոշ երկրներ սահմանել են վերապատրաստողների չափանիշներ, որոնք կարող են ազդեցություն ունենալ ամբողջ դրույքով վերապատրաստողների և խորհրդատուների որակավորումների պահանջների վրա և բարձրացնել ընթացիկ չափանիշները՝ ստեղծելով

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

մրցակցային դաշտ: Մասնագիտական չափորոշիչները, հավատարմագրաման գործընթացը և վերապատրաստողների գրանցումը նպաստում է ներքին վերապատրաստողների կարգավիճակի բարձրացմանը:

Ազգային մակարդակում ընդունված կամ հատվածին հարող վերապատրաստողների հմտությունների հիմնական որոշիչներն են՝

(ա) Սահմանել հիմնական հմտությունների ցանկի օրինական կարգ, որը հիմք կհանդիսանա վերապատրաստողների համար շարունակական վերապատրաստման ծրագրերի նկարագիր

(բ) Սահմանել մասնագիտական արդյունավետության ինքնագնահատման երաշխավորագրի տարբերակներ և հստակեցնել մասնագիտական զարգացման պահանջները

(գ) Հիմնել հմտությունների վրա հիմնված վերապատրաստողների և պայմանագրային հիմունքներով վերապատրաստողների համալրում

(դ) Հիմք դնել աշխատանքի միջոցով ուսումնառության ճանաչմանն ու վավերացմանը

(ե) Մասնագիտացնել վերապատրաստողներին կատարողականության գնահատման միջոցով և սահմանել անհատ վերապատրաստողի ու համակարգի զարգացման ոլորտի

(զ) Նպաստել երկարաժամկետ վերապատրաստումների իրականացմանն ու ապահովել ներդրման դիմաց առավելագույնի ստացմանը

(է) Զարգացնել վերապատրաստողների մասնագիտական անհատականությունն ու ստեղծել կարիերայի զարգացման հիմքեր (Վոլմարի և այլոք., 2009; Cedefop, 2010c).

Քանի որ ներքին վերապատրաստողներն իրենց մասնագիտական հմտությունները զարգացրել են աշխատանքի միջոցով, նախնական կրթության վավերացումն իրականացվում է որակավորումների և սերտիֆիկացման ծրագրերի միջոցով: Վավերացումը հնարավորություն է տալիս վերապատրաստողներին զարգացնել մասնագիտական հմտությունները և առավել տեղեկացվել տվյալ ոլորտից:

Ավստրիայի Շարունակական կրթության ակադեմիայում մեծահասակների վերապատրաստողներն կարող են ճանաչում ձեռք բերել իրենց մասնագիտական գործունեության ընթացքում յուրացրած հմտությունների միջոցով, որի հիման վրա կարող են ստանալ վկայական կամ դիպլոմ:

Ֆրանսիայում Մեծահասակների մասնագիտական ուսուցման ասոցիացիան ստեղծել է CVET վերապատրաստողների ազգային սերտիֆիկացման գործընթաց: Վերապատրաստողները կարող են վկայական ստանալ՝ հաճախելով ֆորմալ կուրսերի կամ աշխատանքից ձեռքբերած վավերացման միջոցով: Վերապատրաստողը կազմում է աշխատանքային փորձի և ձեռքբերումների պորտֆոլիո, որը ներկայացնում է հանձնաժողովին որը պետք է վավերացնի այն:5

տարի ժամկետով կարող են իրականացնել վերապատրաստում և ձեռք բերել փորձ, որը կարող է հետագայում վերագնահատվի: Նախկին փորձի հիման վրա վերապատրաստողների մասնագիտական առաջընթացի ապահովում կարևոր է, քանի որ նրանցից շատերը վերապատրաստման փորձ ձեռք են բերում աշխատավայրում (Cedefop, 2010c, p. 41-47):

Վերջին տարիներին ներքին վերապատրաստողները քաղաքականության նախաձեռնությունների կենտրոնում են, փորձում են սերտիֆիկացնել իրենց վերապատրաստման և զարգացնել իրենց հմտությունները: Որոշ երկրներում ներքին վերապատրաստողները մասնագիտական վկայականներ են ստանում ազգային և ոլորտային հիմքերով/ օրինակ՝ Դանիա, Հունաստան, Կիպրոս, Ավստրիա, Պորտուգալիա և Ռումինիա/ և գրանցվում են մասնագիտական մարմնի կողմից/ Հունաստան և ՄԹ/ , որը հանձնառություն է մասնագիտական զարգացման համար: Սերտիֆիկացման գործընթացը սովորաբար ներառում է այնպիսի ուղիներ, որոնք թույլ են տալիս ՄԿՈԻ վերապատրաստողներին համապատասխանել ընդունված մասնագիտական պահանջներին: Դեռ շատ վաղ է գնահատել սերտիֆիկացման գործընթացը մասնագիտական զարգացման, աշխատավարձի խթանման, կարգավիճակի ճանաչման և բարձրացման տեսակետից: Այս զարգացումները զուգահեռ են որակի ապահովման մեխանիզմներին և վերապատրաստողների հավատարմագրման գործընթացներին: .

7.6. Եզրակացություններ և քաղաքական ուղերձներ

Ձեռնարկությունների բարձրակ վերապատրաստումները և քաղաքականության օբյեկտ են և հմտությունների զարգացման հնարավորություններն ընկերություններում առավել արդյունավետ դարձնելու միջոց են:

Վերապատրաստողների վերապատրաստումներն ու մասնագիտական զարգացումը պահանջում է քաղաքականության մակարդակի հասնող ռազմավարական գործունեություն: Հմտությունների զարգացման և շարունակական կրթության խթանման քաղաքականության ընթացիկ օրակարգը պահանջում է կազմակերպության ներքին վերապատրաստում: Քանի որ ներքին վերապատրաստողները կոնկրետ ոլորտում ունեն բարձր մասնագիտական ինքնություն որպես աշխատող, նրանք միշտ չէ, որ ունեն վերապատրաստողի ինքնություն: Արդյունքում մասնագիտական վերապատրաստման քաղաքականության խթանները խոչընդոտներ ունեն ձեռնարկությունների վերապատրաստողներին որպես թիրախային խումբ դասակարգելիս: Եվրոպայում բավականին քիչ շահագրգիռ խմբեր կան այս զբաղվածության կարգում:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Քանի որ կազմակերպությունների համար չկա վերապատրաստման որևէ նվազագույն չափանիշ, աշխատանքային միջավայրի առողջության ու ապահովության կանոնակարգն համարվում են ներքին վերապատրաստման անուղղակի մոտեցում, քանի որ դրանք հանդիսանում են վերապատրաստողների բարձր պատասխանատվության և ճանաչման արդյունք: Եվրոպայի տարածքում ներքին վերապատրաստողների համար ներկայացվում են նվազագույն պահանջներ և մասնագիտական նկարագիր, որպեսզի սահմանվեն պահանջվող հիմնական հմտությունները: Հմտությունների չափանիշները, որակի պահանջները և սերտիֆիկացման գործընթացները կարող են հետագայում հանգեցնել մասնագիտական վերապատրաստումների ձևափոխման: Վերապատրաստողների աշխատանքային միջավայրի ամբողջականությունը հատկապես արագընթաց ոլորտում պահանջում է նորարական և արդյունավետ ծախսային ռազմավարություն շաչունակական մասնագիտական զարգացման համար, որը չի ենթադրում ավելորդ ծանրություն կամ ծանր պահանջարկ: Վերապատրաստողների միջոցով շաչունակական կրթության ճկուն կազմակերպումը կարող է լինել ֆորմալ, ինֆորմալ, ծրագրային հիմքով կամ աշխատանքի ընթացքում կամ ուղղակի հասակակաիցների ուսուցման տարբերակով: Տվյալ ոլորտում մասնագիտացած միավորումները կամ վերապատրաստողները բավականին օգտակար դերակատարում ունեն իրենց առաջարկություններով, վերապատրաստման կարիքների գնահատմամբ, գիտելիքի փոխանցման հարցում, ինչպես նաև վերապատրաստումն իրականացնելու հնարավորությունների սահմանման հարցում: Կազմակերպություններում վերապատրաստողներն առնչվում են նոր մարտահրավերների, որի համար աջակցության կարիք են զգում: Աշխատանքային միջավայրի և կազմակերպության ձևավորման հարցում նրանք ունեն վճռական դերակատարում, մանավանդ աշխատանքային գործընթացում, որի ընթացքում հմտությունների զարգացումն է իրականանում: Ներքին վերապատրաստողներն հանդիսանում են բարձրորակ շարունակական վերապատրաստումների և աշխատանքային գործընթացում ուսանելու հիմնական վարողները: Վերապատրաստողները միաժամանակ հանդիսանում են ռազմավարական քաղաքականության հիմնական գործընկերներ, ովքեր նպաստում են շարունակական կրթության և աշխատանքային միջավայրի ձևավորմանը, ինչպես նաև նրանց, որոնք կտան ճիշտ հմտություններ հետագայում առաջացող նոր աշխատանքների համար: Ձախողելով վերապատրաստողների հետագա մասնագիտական զարգացման վերաբերյալ գրավիչ պայմանների տեսլծումը, օդում ամրոց կառուցելու ռիսկ է արվում: Ռազմավարական քաղաքականության զարգացումները վերապատրաստողների ներդրումների ընդունումն է և նրանց առաջադրանքներին աջակցելը: Վերապատրաստողների կարգավիճակի բարձրացման համար բավականին հոգ է տարվել և շատ ավելին իրականացնելու կարիք կա՝ նրանց հմտությունների, կարգավիճակի և ճանաչումը բարձրացումն ապահովելու համար:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Աշխատավայրում կազմակերպվող կրթության զարգացման ռազմավարական ուղերձներ

Աշխատանքի վայրում ուսումնական հնարավորությունների մեծացումը ոչ միայն պահանջում է ուսումնական հնարավորությունների թվի մեծացում և դրանք աշխատողների և գործատուների համար ավելի արդյունավետ հարմարեցում, այլև այն, որ աշխատանքային փորձը կազմակերպվում է ձեռնարկություններում, որը խթանում է ուսուցմանը: Նույնքան կարևոր է աշխատողներին հնարավորություն տալ զարգացնելու իրենց ընդունակությունները և դրանք ավելի կիրառելի դարձնել իրենց ներկա աշխատանքում և առհասարակ: Աշխատանքային դասընթացը կախված է աշխատանքի վայրի կառուցվածքից, որը խթանում է աշխատանքի որակին, այդտեղ մարդիկ շատ ակտիվորեն են սովորում և նոր գիտելիքներ ու հմտություններ են ձեռք բերում՝ իրենց աշխատանքային պարտականությունները կատարելու և այլոց հետ համագործակցելու ընթացքում:

Աշխատակիցները գուցե չկարողանան ինքնուրույն ստեղծել աշխատանքային մթնոլորտ, որը բարենպաստ կլինի և աշխատանքի, և սովորելու համար: Նորարարական օրակարգեր՝ աշխատանք և կրթություն համատեղելու համար հատուկ ռազմավարության մշակման կարիք կա: Ինչպես նաև անհրաժեշտ է մտածել, թե ինչպես փոխլրացնելով տարբեր աշխատուժ և ռեսուրսներ՝ մշակել և իրագործել կազմակերպություններում այնպիսի ծրագիր, որը կխրախուսի սովորելը և կրթության ոչ ֆորմալ մեթոդները: Մարդկային ռեսուրսների մասնագետներ, մենջմենթի և աշխատակիցների ներկայացուցիչներ, և մի շարք արտաքին այլ գործընկերներ պետք է ներդրում ունենան աշխատանքային գործընթացները բարեփոխելու համար, որպեսզի և խրախուսվի կրթությունը, և չտուժի աշխատանքի արդյունավետությունը և նորարարությունները: Կրթության կազմակերպմամբ զբաղվողների համար հրամայական է նաև սպառողի կողմից ուղղորդվող մոտեցման որդեգրումը, սեմինարները ճկուն, համապատասխան ձևով կազմակերպելը, որը կբավարարի գործատուների և աշխատողների պահանջները, աշխատանքի կազմակերպման հետ կապված սահմանափակումների հաղթահարումը և կոդիմագրավի օրեցօր մեծացող հմտությունների պահանջարկին և բնագավառային փոփոխություններին:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Հմտությունների և ուսուցման խորհրդատուները, ովքեր լավատեղյակ են տվյալ ոլորտից, կարող են օգտակար լինել սովորել չցանկացող աշխատողներին հայտնաբերելու հարցում, քանի որ նրանք են անմիջապես կապ հաստատում կազմակերպությունների հետ, փորձված խորհուրդներ են տալիս, հատկապես ուսումնառության հետ կապված խնդիրների գնահատման, կոնկրետ ընկերության համար անհրաժեշտ դասընթացների (բովանդակության, մեթոդաբանության և կազմակերպման հետ կապված առանձնահատկությունների հետ) որոշման հարցերում:

Շարունակական կրթություն ապահովելու ծրագիրը պետք է նաև պատրաստ լինի արձագանքելու կտրուկ փոփոխություններին, որոնք ավելի հավանական են դարձել ներկա տնտեսական ճգնաժամի պայմաններում: Փոքր և միջին բիզնեսը որպես կանոն չունի մարդկային ռեսուրսները տնօրինելու ռազամվարություն, ուստի այդ ընկերություններում աշխատակիցները ավելի շատ օգնության կարիք են զգում՝ հասկանալու համար, թե ինչպես հասնել հմտությունների զարգացմանը մի շարք ոլորտներում:

Մեծահասակների ուսուցումը, մեծահասակ մարդկանց մասնակցությունը աշխատաշուկայում և նոր ծրագրերի կողմից պահանջվող նոր հմտությունների ձեռքբերումը աշխատավայրում գտնվում է հիմնական քաղաքականության խաչմերուկում ցկյանս ուսումնառության մեջ: Հաջորդ բաժինները ներկայացնում են խորհուրդներ այն մասին, թե ինչպես անել, որ աշխատավայրում մեծանա ուսման մեջ մասնակցության հնարավորությունները:

Աշխատողների մոտ իրազեկության բարձրացումը և նորարարությունների ու հմտությունների զարգացման ռազմավարությունների համատեղում

Աշխատավայրում կազմակերպվող կրթության խրախուսման նախադրյալները զգալի արդյունք չեն ունենա, քանի դեռ ընկերությունները չեն գիտակցում, թե հմտությունների ինչպիսի պահանջներ կարող են ի հայտ գալ ապագայում: Ընկերությունները, որպես կանոն, չեն տեսնում այդ ուղղությամբ աշխատանք տանելու անհրաժեշտությունը և հավատացած են, որ աշխատակազմը պատրաստ է կատարելու աշխատանքային պահանջները: Ինչպե՞ս է հնարավոր այսպիսի մտածելակերպ ունեցող ընկերություններում բարձրացնել իրազեկության մակարդակը: Առևտրային բաժինները, աշխատակիցների ներակայացուցիչները պետք է տեղյակ պահեն հմտությունների պահանջարկի փոփոխության միտումների, որոշակի բաժիններում փոփոխությունների մասին, որոնք կապված են տեխնոլոգիական նորարարությունների և արդյունավետության և աշխատանքային գործընթացում փոփոխությունների հետ: Ազգային, ռեգիոնալ,

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

բնագավառային մեխանիզմներն ու ծրագրերը, ուղղված բիզնեսներում շարունակական կրթության և նորարարությունների ապահովմանը, կարող են նպաստել ներկա զարգացումներին, ինչպես նաև կանխատեսելի պահանջների համընդհանուր վերլուծության անցկացմանը: Շատ կարևոր է թրեյնինգների օգուտների մասին հրապարակելը՝ վկայակոչելով թվեր, ինչպես բերելով կոնկրետ արդյունքների օրինակներ, օրինակ՝ ցույց տալ, թե ինչ լավ ազդեցություն է ունեցել այդ ամենը աշխատանքի կազմակերպման, արդյունավետության, նորարարությունների վրա աշխատանքային խմբի նվիրվածությունը դեպի գործը բարձրացնելու տեսակետից:

Որոշ հմտությունների ձեռքբերումը կարևոր է, որպեսզի ընկերությունները դիմեն նորամուծությունների և արագ հարմարվեն աշխատանքի կազմակերպման նոր մեթոդներին: Պետք է բարձրացնել հիմնավոր հարց, այն է՝ արդյո՞ք շարունակական կրթության մեջ սահմանափակ ներդրումը անհրազեկության հետևանք է կամ արդյո՞ք դա սահմանափակ նորարարությունների կամ ձեռնարկություններում կայուն բիզնես ռազմավարությունների շնորհիվ է: Ընկերությունները շահագրգռված չեն ներդրումներ կատարելու ուսումնական ծրագրերում, որոնք չեն բերելու որևէ դրական փոփոխության աշխատանքային գործընթացում և չեն օգնելու կանխատեսել տեխնոլոգիական փոփոխությունները, աշխատանքի կազմակերպման նոր մեթոդները: Որակի չափանիշների սահմանումը, նոր ծառայությունների և ապրանքների մատակարարումը, աշխատանքի կազմակերպման բարելավումը մրցունակ բիզնեսի ստեղծման նախապայմաններ են, և խթանում են հմտությունների պահանջարկի մեծացումը:

Ի տարբերություն այդ ամենի, նեղ բիզնես ռազմավարությունները կարող են հանգեցնել այն բանին, որ և՛ գործատուները, և՛ աշխատողները հետազայում չունենան նոր հմտությունների զարգացման կարիք: Ռազմավարական նախաձեռնությունները պետք է խրախուսեն աշխատակիցներին, որպեսզի նրանք չսահմանափակվեն միայն սովորական աշխատանքային պարտականությունների կատարմամբ, այլ հետաքրքրված լինեն նաև տեխնոլոգիական, նորարարական փոփոխությունների, շուկայական ծառայությունների կատարմամբ: Աշխատանքային պրակտիկայի փոփոխությունները և ավելի հավակնոտ բիզնես ռազմավարությունները կտանեն ընկերություններում նոր հմտությունների պահանջների և ուսուցման պահանջարկի բարձրացմանը: Տնտեսական վայրիվերումները ավելի արդիական են դարձնում նորարարությունները, բիզնես զարգացումները խրախուսող ռազմավարությունները, աշխատատեղերում կրթությունը համակարգող ռազմավարությունների համատեղման կարիքը: Նորարարությունները և կրթական ռազմավարությունները պետք է միաժամանակ տեղի ունենան: Ինչևէ, արդի տնտեսական ճգնաժամը կարող է նախատրամադրել ձեռնարկություններին պահպանողական լինել իրենց բիզնեսի զարգացման հարցում և սահմանափակել ռիսկերը:

Ցանցային և օժանդակ պատասխանատվություններ՝ աշխատանքի վայրում ուսուցմանն աջակցելու համար

Որպեսզի ցկյանս ուսումնառությունը իրականություն դառնա, սովորական աշխատատեղերը պետք է վերածվեն կրթական միջավայրերի: Սա բարձրացնում է գործատուների և առևտրային կազմակերպությունների դերը՝ ցկյանս ուսումնառության մեջ և աշխատողների աշխատունակությունը: Սոցիալական երկխոսության ընթացքում, որպես եռակողմ խորհրդատվությունների մաս, ձևավորվում է տնտեսական փոփոխություններով զբաղվող օրակարգ կամ ռազմավարական հայեցակարգ, որը կարող է երաշխավորել բոլոր կողմերի նվիրվածությունը նոր հմտությունների ձեռքբերման ուղղությամբ: Հանրային իշխանությունները, աշխատողները, առևտրային կազմակերպությունները պետք է միասին ստանձնեն նոր հմտությունների զարգացման պատասխանատվությունը, բայց ի վերջո, ստացված արդյունքները կգերազանգեն այդ հարցում ներդրված ռեսուրսները, քանի որ շուկայում մասնակցությունը մեծանում է, հմտությունները ավելի շատանում են և մեկ աշխատանքից մյուսին անցնելը ավելի հեշտ է դառնում: Տնտեսական զարգացումը ռեգիոնալ և տեղական ռազմավարություններում, ընկերությունների և այլ կարևոր գործընկերների միջև համագործակցությունը կարևոր է փոփոխություններ կանխատեսել, միասնական որոշումներ կայացնելու տեսակետից, այդ որոշումները ենթադրում են ճկուն ուսուցման և կարիերայի ձևավորմանն ուղղված նոր քայլեր ձեռնարկել օգնելու համար աշխատողներին զարգացնել նոր պահանջարկ ստացած հմտություններ:

Չնայած ազգային, ռեգիոնալ և տեղական հարթությունների վրա կա առաջընթաց ցկյանս ուսումնառությունը շարունակելու հարցում, սակայն խնդիրները դեռ կան մեծահասակ մարդկանց կրթության համար հնարավորությունների ստեղծման համար և անհրաժեշտ է դրանցով զբաղվել: Ուսումնական հնարավորությունների տարածումը չպետք է լինի միայն կառավարական մարմինների գործը, այլ դրանում ներդրում պետք է ունենան նաև հասարակական կազմակերպությունները: Ներկա տնտեսական ծանր պայմաններում բյուջետային խնդիրներին դիմակայելու համար պետք է ավելի կոորդինացված և բազմակողմանի մոտեցում ցույց տալ և՛ ուսումնական ծրագրի, և՛ համապատասխան աջակցող ծառայությունների կազմակերպման ու տարածման համար: Տարբեր մատակարարների համատեղումը թույլ կտա ուսումնական հնարավորությունները տարբեր ձևերով հասանելի դարձնելը՝ ըստ կոնկրետ կարիքների և հանգամանքների: Աշխատանքի վայրում ուսման շարունակական լինելը ապահովելու խոչընդոտները պետք է ուսումնասիրվեն և՛ աշխատողների, և՛ գործատուների տեսակետներից, որպեսզի բերեն բազմակողմանի որոշումների ընդունման:

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Գործատուների համար շատ կարևոր են ճկուն և ռազմավարական ուսուցման ծրագրերը, որոնք հնարավորություն կտան կանխատեսել աշխատողների համար անհրաժեշտ հմտությունների պակասը և նոր տնտեսական հնարավորությունները և կբավարարեն դրանք: Մենք պետք է մտածենք, թե ինչպես մեծացնենք համագործակցությունը կառավարչական մարմինների, ոլորտային կազմակերպությունների, ուսուցման մատակարարների միջև՝ այդպիսով նպաստելով ուսուցման որակի բարձրացմանը և ունենացած ռեսուրսների առավելագույնս ճիշտ օգտագործմանը և աջակցել և՛ ձեռնարկությունների, և՛ աշխատողների համար ծառայությունների ստեղծմանը: Միայն ռեսուրսների ճիշտ կոորդինացման շնորհիվ հնարավոր կլինի հմտությունների զարգացման նախաձեռնությունները հարմարեցնել աշխատողների պահանջներին, իսկ ծառայությունները սահմանել՝ ըստ անհատների կարիքների և հանգամանքների: Շարունակական կրթություն ապահովելու համար անհրաժեշտ է, որպեսզի բազմակողմանի ռազմավարությունները, ֆինանսական աղբյուրները և ուսումնական ծառայությունները համատեղվեն, պատասխանատվությունը ստանձնվի բոլորի կողմից և համագործակցություն ծավալվի նոր պրակտիկ միջոցների դիմելու համար:

Ուսումնական ծրագրերի բախշումը, ըստ անհատական որակավորումների (ավելի բարձր որակավորում ունեցող մարդիկ ստանում են վերապատրաստման ավելի շատ հնարավորություններ), կարելի է նկատել նաև տարբեր բաժիններում: գիտելիքի վրա ավելի շատ հիմնված բաժինները ավելի շատ են հակված ուսուցում անցկացնելուն: Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձվի ՓՄՁ-ներին: Ոչ միայն այն պատճառով, որ դրանց աշխատողները ավելի քիչ հնարավորություններ ունեն իրենց հմտությունները զարգացնելու, այլև այն պատճառով, որ ՓՄՁ-ները կարող են որոշիչ դեր ունենալ ավելի շատ ու որակյալ աշխատատեղեր ստեղծելու հարցում, քանի որ մինչև տնտեսական ճգնաժամը դրանք էին նոր աշխատատեղերի ստեղծման հիմնական միջոցը Եվրոպայում: Քանի որ ուսուցում կազմակերպելու համար անհրաժեշտ միջոցները ՓՄՁ-ները չունեն, համագործակցությունները կարող են հնարավորություն տալ զարգացնելու ճկուն ուսումնական ծրագրեր՝ համապատասխան իրենց ֆինանսական վիճակի: Ուսուցման մատակարարները, ինչպես օրինակ բուհերը, պետք է հետազայում էլ բովանդակության, կազմակերպման ձևի, մեթոդների առումով զարգացնեն իրենց ուսումնական ծրագրերը և բավարարեն ձեռնարկությունների, աշխատողների պահանջները փոքր բիզնեսներում:

Ծրագրի մարտահրավերներից է նաև տնտեսական նորացվող ռազմավարությունների, հմտությունների զարգացման օրակարգերի համադրումը: Ձեռնարկություններում տարիքով մեծ մարդկանց սովորելուն նպաստելը արդյունավետ է տարիքային մենեջմենթի և նորարարության ռազմավարությունների առումով: Կարիք կա բարելավելու համագործակցությունը և փոխլրացումը ազգային քաղաքականության,

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

տարածաշրջանային, սեկտորային և տեղական ռազմավարությունների միջև, որոնք անմիջական կապ ունեն չափահասների ուսուցման հետ:

Ուղղորդումներ՝ ցկյանս ուսումնառության համար

Այս ուղենիշը ցկյանս ուսումնառության ռազմավարությունը մշակելու մեջ կարևոր մաս է կազմում՝ փորձելով աշխատանքի վայրում ավելի շատ կրթական հնարավորություններ ստեղծել: Կարիերան և կյանքը ընթանում են հետևյալ փուլերով՝ ուսումից հետո աշխատանք, աշխատանքից հետո գործազրկություն կամ ուսուցում, հետո ավելի լավ աշխատանք և ի վերջո թոշակի գնալ: Որակավորումը գնալով ավելի վճռորոշ է դառնում և մարդիկ ստիպված են լինում փոխել աշխատանքները: Ուստի կարիերայի ուղենշումը և խորհրդատվությունը գնալով ավելի կարևոր է դառնում, թեև դրա ուղղությամբ կատարվող գործողությունները արդեն չեն տարածվում միջինից բարձր տարիքի մարդկանց վրա: Տեղական, ազգային կառավարությունները, հասարակական գործընկերները և խորհրդատվություն իրականացնողները պետք է այնպես անեն, որ տարիքով մեծ մարդկիկ լինեն տեղեկացված և հնարավորություն ունենան ուսումնառության և աշխատանքի ընտրության առումով ճիշտ որոշումներ կայացնել, տեղ ունենալ աշխատաշուկայում, ունենալ առաջընթաց իրենց իսկ աշխատանքում:

Աշխատանքի և շարունակական կրթության մասին տեղեկատվության մատակարարումը կբարձրացնի նաև ցածր որակավորում ունեցողների հետաքրքրվածությունը և մասնակցությունը ուսումնական գործընթացում: Այս խորհրդատվությունները կարող են նաև օգտակար լինել անհատների համար, որպեսզի նրանք իրենց ստացած գիտելիքները կարողանան օգտագործել պրակտիկ՝ դրական փոփոխությունների բերելով և՛ իրենց կյանքում, և՛ աշխատանքում, բարձրացնելով շարունակական կրթության նպատակալացությունը: Տեղական, ռեգիոնալ և հասարակական կազմակերպությունները պետք է իրենց ջանքերը համադրեն շարունակական կրթության խորհրդատվությունը բոլորին հասանելի դարձնելու համար:

Ուսուցիչները ապահովում են շարունակական կրթության որակը եվ նրանք չպետք է անտեսվեն

Ցկյանս ուսումնառություն ապահովելու համար անհրաժեշտ է ուսման հնարավորությունները հասանելի դարձնել, ինչպես նաև մեծացնել ամբողջ կարերայի ընթացքում սովորելու և իրենց մանկավարժական հմտությունները կատարելագործելու պահանջարկը: Ուսուցումը փոփոխությունների ենթարկելու տեսակետից կարևոր գործոններ են համարվում՝ տեխնոլոգիական նորարարությունները, աշխատանքի

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

կազմակերպման մեջ փոփոխությունները, ավելի արդյունավետ գործելու պահանջարկը, հատուկ պահանջներ ունեցող, ավելի մեծ թիրախային խմբերի, օրինակ մեծահասակների, հատուկ կարիքները հոգալու նպատակը: Թրեյնինգները ընկերություններում հաճախ փոխում են իրենց դերը և հնարավոր է կարիք ունեն դիմակայելու նոր գիտելիքների և հմտությունների ավելացող մարտահրավերները: Ազգային մակարդակում քայլեր են արվում բաց ճկուն մեթոդներով կամ ավելի ֆորմալ ճանապարհներով սահմանելու ուսուցիչների պահանջները, որոնք կարող են հանգեցնել ուսուցիչների վկայագրությանը: ձեռնարկություններում շարունակական կրթության դասընթացավարներին համարում են իրենց թիրախը, և փորձում են նրանց ներկայացնել տվյալ ոլորտում տեղի ունեցող փոփոխությունները, ինչը կարող է ապահովել թրեյնինգների արդյունավետությունը: Մանագետներին վերապատրաստելը հեշտ գործ չէ, հատկապես եթե հաշվի առնենք այն, որ շատ աշխատակիցներ, որոնք նախաձեռնել են կրթական ծրագրեր ձեռնարկություններում, չունեն ուժեղ մասնագիտական ինքնություն, ինչպես դասընթացավարները: Դասընթացավարների հետագա վերապատրաստումը և մասնագիտական զարգացումը ևս պահանջում է ռազմավարական քայլեր, ինչպես նաև նոր ճկուն մոտեցումների մշակում, մինչ նրանք դառնան որակի առաջատարներ շարունակական կրթության մեջ:

Առանցքային կարողությունները ապահովում են հետագա ուսուցման հիմքերը

Անկախ այն բանից, թե ինչ հմտությունների մասին է խոսքը, պետք է սովորել և ժամանակի հետ համընթաց քայլել: Հատուկ ուշադրություն պետք է դարձնել առանցքային իրազեկությանը, որի վրա հիմնվով՝ զարգացնել հետագա ուսուցումը: Ընկերություններում թրեյնինգները հաճախ ուշադրության կետնրոնում են պահում աշխատողների առօրյա խնդիրները, այլ ոչ թե նրանց աշխատանքային արդյունավետությունը բարձրացնելու խնդիրը:

Պետք է նաև ուշադրություն դարձնել այնպիսի հմտություններին, որոնք համընդհանուր են մի շարք տարբեր մասնագիտությունների համար և հիմք են ուսուցման շարունակման համար: Մինչ ձեռնարկություններն ավելի շատ հետաքրքրված են տաղանդավոր աշխատակիցների վերապատրաստմամբ, իսկ կառավարությունները փորձում են ցածր մակարդակի հմտություններ ունեցողներին աջակցել ուսուցման միջոցով, ստացվում է, որ հաճախ միջին որակավորումներ ունեցող մասնագետները անտեսվում են, թեև նրանք ևս ունեն նոր հմտություններ ձեռք բերելու կարիք:

Այն, որ միջին և բարձր տարիքի աշխատողները ավելի պասիվ են մասնակցում վերապատրաստումներին, կարող է բացատրվել մի քանի գործոնով՝ նախ վերապատրաստումների սակավաթիվ լինելով և վերապատրաստումների աշխատանքին

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

և տվյալ պայմաններին ոչ հարմարեցված լինելով: Մասնակցությունը խրախուսելու համար պետք է տանել համատեղ աշխատանք, որպեսզի բարելավել կրթական հնարավորությունները աշխատավայրում, ինչպես նաև ավելի ֆորմալ կրթական հնարավորություններ ստեղծել նրանց համար, ովքեր ավելի խոցելի են աշխատաշուկայում: Մեծահասակ մարդկանց համար պետք է ապահովել հարթակ, որտեղ նրանց հասանելի կլինեն և՛ տեխնիկական, և՛ ընդհանուր հմտությունները, ինչը կարևոր է աշխատանքը պահելու համար: Անհրաժեշտ է համագործակցություն աշխատողների, կառավարությունների, ուսումնական ծրագրեր երաշխավորողների միջև, որը կտա ավելի լավ ընտրության հնարավորություններ:

Շատ խնդիրներ են իր հայտ գալիս, եթե թրեյնինգի մասնակիցները չունեն հիմնական հմտություններ, հաճախ չեն գիտակցում այդ բացը լրացնելու անհրաժեշտությունը, և հետևաբար չեն ցանկանում, որ այդ հարցում իրենց օգնեն: Շարունակական ուսուցման համար նախապայման է հիմնական հմտություններին տիրապետելը և նվազագույն չափանիշների բավարարելը, օրինակ՝ լեզվի տիրապետումը: Միավորելով առաջնային հմտությունների ձեռքբերումը մասնագիտականա ուսուցման կամ աշխատանքի հետ համատեղ կրթության հետ՝ հնարավոր է առաջարկել արդյունավետ լուծում: Ուսուցում իրականացնողները պետք է ավելի կատարելագործեն իրենց ծրագրերը այս թիրախային խմբերի պահանջները բավարարելու համար, մինչդեռ ձեռնարկությունները պետք է համապատասխան միջավայր ստեղծեն հմտությունների բացերը լրացնելու համար: Այս հարցում կարող են օգնել նաև առևտրային միություններից դեսպանները: Ուսումնական ծրագրերը պետք է կազմվեն այնպես, որ հաշվի առնվեն ոչ պակաս շահագրգռվածություն ունեցող տարիքով մեծ մարդկանց կարիքները, սպասելիքները և դժվարությունները ուսումնական գործընթացի և մեթոդների կազմման ընթացքում:

Հնարավոր խոչընդոտներից խուսափելու համար պետք է թույլ տալ շտապ ուսուցման կարիք ունեցող աշխատողներին (ցածր որակավորում ունեցող, մեծահասակ աշխատակիցներ, վերակազմավորման ընկերությունների աշխատակիցներ) չմնալ թերի ներկայացված ուսումնական ծրագրերում և ֆինանսական դրդապատճառներում, որոնք խթանում են մասնակցությունը ուսումնական գործընթացում: Հմտությունների շարունակական զարգացումը չպետք է տեսնել որպես թերություն ցածր հմտություն ունեցող մարդկանց համար, և ոչ էլ որպես առավելություն՝ բարձր որակավորում ունեցողների համար: Քանի որ աշխատանքի վայրում մարդկանց պաշտոնների փոփոխությունները նորմալ երևույթ են, շարունակական կրթությունը պետք է համարել անհրաժեշտություն և պատասխանատվություն բոլորի համար, և մենք պետք է բոլորս աջակցենք այդ ամենին համապատասխան նախաձեռնություններով, խորհուրդներով և ուսումնական ծրագրերով:

Մահմանումներ

Մեծահասակների կրթությունը ներառում է մեծահասակների ընտրած կրթության ցանկացած տեսակ, որը նրանք կստանան իրենց առաջնային կրթությունը կամ վերապատրաստումն ավարտելուց հետո, թեև այդ գործընթացը վաղուց կարող էր իրականացվել: Կախված նպատակից, մտադրությունից, տարածքից, ժամանակահատվածից, կառուցվածքից, սովորեցնող-սովորող հարաբերություններից և արդյունքից կրթությունը կարող է լինել ֆորմալ, ոչ ֆորմալ և ինքնաբերական/ինֆորմալ: Մեծահասակների ֆորմալ կրթությունը սովորաբար կազմակերպվում է ինստիտուտների կողմից: Այն նպատակաուղղված է, կառուցվածքային բովանդակություն ունի/կրթության նպատակի և արդյունքների, ծրագրերի, ժամանակի և հովանավորության տեսքով/և վկայական ու դիպլոմ է տրվում: Ոչ ֆորմալ կրթությունը կառուցվածքային է և կախված սովորողի մտադրությունից՝ նպատակային է, բայց սովորաբար ֆորմալ կրթություն չի իրականացվում և վկայականի տրամադրումը ոչ պարտադիր է: Ինքնաբերական/ինֆորմալ կրթությունը, որն հանդիսանում է ամենօրյա աշխատանքից, ընտանիքից, հանգստից ձեռքբերված արդյունք և կառուցվածքային չէ և վկայականի տրամադրումը պարտադիր չէ: Այն կարող է լինել նպատակային, սակայն մեծամասամբ այն ոչ նպատակային է կամ ինքնաբերական/Եվրոպական հանձնաժողով, 2011/:

Կարիերայի կառավարման հմտությունները հնարավորություն են տալիս մարդկանց չափել իրենց կրթության, վերապատրաստման և կարիերայի շաղկապները: Կարիերայի կառավարման հմտությունները ներառում են “տնտեսական դրության, գործարարության և տարածքների մասին կրթությունը,” “ի վիճակի լինել գնահատել մեկին, իմանալով մեկին և ի վիճակի լինելով նկարագրել հմտությունները, որոնք ձեռք են բերել ֆորմալ, ինֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթության ընթացքում” գործել ըստ այդմ / Եվրոպայի խորհուրդ, 2008a)։

Շարունակական կրթություն ասելով հասկանում ենք “առաջնային կրթությունից հետո ստացվող կրթություն կամ վերապատրաստում կամ աշխատանքային կյանքի անցաթուղթ, որը նպատակ ունի օգնել անհատներին զարգացնել և թարմացնել իրենց գիտելիքներն ու հմտությունները, ձեռք բերել նոր հմտություններ կարիերայի առաջխաղացման կամ առավել հմտանալու համար կամ շարունակել իրենց մասնագիտական զարգացումը: Մասնագիտական ուսուցման քաղաքականության բառապաշար: Բազմալեզու բառարան ընդլայնված Եվրոպայի համար: /Մեդեֆոփ, Տիստո 2004/

Ինֆորմալ կրթությունը հանդիսանում է ընտանիքին, աշխատանքին, հանգստին վերաբերող ամենօրյա գործունեության արդյունք: Այն կազմակերպվող կամ կառուցվածքային չէ /կապված՝

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

նպատակների, ժամանակի և կրթության հովանավորության հետ/։ Ինֆորմալ կրթությունը սովորողի նպատակային տեսանկյունից նպատակ հետապնդող կրթություն չէ։ Այն որպես կանոն չի հաստատվում վկայականով։ Մասնագիտական ուսուցման քաղաքականության բառապաշար։ Բազմալեզու բառարան ընդլայնված Եվրոպայի համար։ /Cedefop, Տիստ 2004/

Առանցքային հմտություններ, համաձայն շարունակական կրթության ելակետային հմտությունների վերաբերյալ Եվրոպայի տեղեկագրական շրջանակի /Եվրոպական հանձնաժողով, 2007b/, այս ամենը ներառում է հիմնական գիտելիքները, հմտությունները և վերաբերմունքը, “որոնք յուրաքանչյուր անհատ կարիք ունի տիրապետելու՝ անձի կատարելագործման և զարգացման, ակտիվ քաղաքացիության, սոցիալական ներգրավվածության և աշխատանքի համար։ Տեղեկագրությունների շրջանակը սահմանում է 8 ելակետային հմտություններ։ Մայրենի լեզվով հաղորդակցվելու հմտություն, օտար լեզուներով հաղորդակցվելու հմտություն, մաթեմատիկական հմտություններ, թվային հմտություններ, սովորել ինչպես սովորել, սոցիալական և քաղաքացիական հմտություններ, նախաձեռնողականության և նորարարության զգացում և մշակութային տեղեկացվածություն և արտահայտչականություն։ Քննադատական մտածողությունը և կարիերայի կառավարման հմտությունները պատկանում են սոցիալական և քաղաքացիական հմտությունների և նախաձեռնողականության և նորարարության զգացումի շարքին։

Ցկյանս ուղղորդում վերաբերում է շարունակական գործընթացի, որը հնարավորություն է տալիս քաղաքացիներին ցանկացած տարիքում և կյանքի ցանկացած իրավիճակում նկարագրել իրենց ունակությունները, հմտությունները և հետաքրքրությունները, կրթությանը, ուսուցմանը, զբաղմունքին վերաբերող որոշումներ կայացնել և կարողանալ կազմակերպել իրենց անհատական կյանքի ուղիները աշխատանքի և սովորելու ոլորտում։ Առաջնորդությունը ներառում է մի շարք անհատական և խմբային/կոլեկտիվ/ գործունեություն, որոնք վերաբերում են տեղեկատվության փոխանցմանը, խորհրդատվությանը, հմտությունների գնահատմանը և որոշումների կայացմանն ու կարիերայի ղեկավարման հմտությունների աջակցությանը / Եվրախորհուրդ, 2002; 2008a/։

Ցկյանս ուսումնառություն ընդգրկում է ողջ կյանքի ընթացքում իրականացված ցանկացած գործունեություն, որն ուղղված է գիտելիքի և հմտությունների շարունակական զարգացմանն ու բարելավմանը, ինչն էլ անհրաժեշտ է անձնական կատարելագործման ու աշխատունակության համար։ Ցկյանս եզրույթը ուշադրությունը մղում է դեպի ժամանակը. սովորել ողջ կյանքի ընթացքում շարունակաբար կամ պարբերաբար։ Կրթության այս որակումը ֆորմալ, ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության լրացուցիչ բնույթը դարձնում է առավել խիստ ուղղվածության՝ համաձայն Ցկյանս ուսումնառության մասին մեմորանդումի/Եվրոպական հանձնաժողով, 2000/։

Սովորել ինչպես սովորելն այնպիսի հմտություն է, որը թույլ է տալիս կրթության մեջ լինել հետևողական և համառ, կազմակերպել կրթական գործընթացը, ներառելով արդյունավետ ժամանակի և տեղեկատվության կառավարումը՝ անհատապես և խմբային։ Դա նաև ներառում է կրթական գործընթացի և կարիքների տեղեկացվածությունը՝ առանձնացնելով մատչելի կրթական

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

հնարավորությունները, և արդյունավետ կրթություն ստանալու համար խոչընդոտներն հաղթահարելու կարողությունները: Այս հմտությունը նշանակում է ՝ ձեռք բերել, գործարկել և փոխարկել նոր գիտելիքներն ու կարողությունները, ինչպես նաև առաջնորդության ձգտումն ու կյանքի կոչումը, համաձայն՝ Եվրապառլամենտի՝ շարունակական կրթության ելակետային հմտությունների վերաբերյալ հանձնարարականի /Եվրապառլամենտ, 2006/:

Գրագիտությունը վերաբերում է փաստաթղթերում ներկայացված տեղեկատվությունը հասկանալու և իրականացնելու հմտություններ ունենալուն:

Ցածր հմտություններով աշխատողները նկարագրվում են իբրև հիմնական կրթական մակարդակ ունեցող աշխատողներ(ISCED-0-2): Նրանք կարող և նկարագրվել նաև համաձայն իրենց զբաղմունքի, երբ նրանք աշխատում են տարրական, գործառնության և առևտրային ոլորտում՝ պահանջելով առաջին և երկրորդ հմտությունների մակարդակ (ISCO sub-groups 5-9):

Հմտությունների զարգացումը, մասնավորապես՝ այս զեկույցի կոնտեքստում, վերաբերում է աշխատանքի հետ կապված ցանկացած կրթության և կրթական գործունեության, որոնց արդյունքում ձեռք է բերվում զարգացած հմտություններ, գիտելիք և աշխատանքի իրականացման ընդունակություն:

Հղումներ

Ադվիես, Ռիչլենդ, (2007), Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության ճանաչողություն: Նիդերլանդների ընդհանուր տեղեկությունների զեկույց. Ներբեռնված՝ http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Netherlands.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Աշտոն Դ., Սանգ Ջ., (2002), Աջակցություն աշխատողներին՝ առավել բարձր կատարողականություն ցուցաբերելու համար, Ժնև, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն

Էստոնիայի մեծահասակների կրթություն իրականացնողների ասոցիացիա ANDRAS (2008), Մեծահասակների կրթության և վերապատրաստման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը, Էստոնիայի ազգային զեկույց, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Estonia.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop (2003), Սովորելու տարածաշրջան, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 70/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5140_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop /2004 a/, Ցկյանս կրթություն. Քաղաքացիների կարծիքների գնություն, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4038_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop (2004b), Աշխատանքի ընթացքում սովորելու Եվրոպական հեռանկարներ, աշխատանքային գործընթացի արդյունքում ձեռքբերված գիտելիքներ, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 56/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3033_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2006). Զարգացնելով շարունակական կրթությունը մեծահասակ աշխատողների համար, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի հղումների շարք. 65/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3045_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2007a), Անդրադարձ 2010-ին, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/474/4060_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2007b), Միասին սովորել տեղական նորարարությունների համար. Զարգացնելով կրթական տարածքները, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի հղումների շարք. 68/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3047_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2008a), Կարիերայի զարգացումը աշխատանքում: Կարիերայի առաջնորդության տեսություն աշխատավորների աջակցության համար, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 151/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5183_en.pdf [մեջբերված 07.05.2010]

Cedefop (2008b), Եվրոպայում անհրաժեշտ է հետագա հմտություններ. Միջին ժամանակագրական կանխատեսումներ, Սինթեզային զեկույց, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4078_en.pdf [մեջբերված 07.05.2010].

Cedefop (2008c), 10 նոր անդամ երկրների քաղաքացիների կարծիքները շարունակական կրթության վերաբերյալ, Հատուկ Եվրոբարոմետր 231-ի վրա հիմնված զեկույց, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 150/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5172_en.pdf [մեջբերված 1.12.2010].

Cedefop, (2008d), Եվրոպայում հմտությունների պահանջը, 2020թ. կենտրոնացում, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 160/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5191_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2008e), Շարունակական կրթության առաջնորդության քաղաքականության ազգային ֆորումների հիմնում և զարգացում, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 153/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010]

Cedefop (2008f), Եվրոպայի ոլորտային վերապատրաստումների ֆոնդեր, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 156/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5189_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2008g), Սոցիալական երկխոսություն և շարունակական կրթություն. Տնտեսական փոփոխություններին աջակցություն- հասակակիցների կրթության գործունեության արդյունք, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Աշխատանքային փաստաթուղթ 2/, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6102_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Cedefop, (2008h), Տարեց աշխատողների նորարարական կրթության չափանիշներ, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 159/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5178_en.pdf [մեջբերված

29.11.2010].

Cedefop, (2009a), Կարիերայի առաջնորդության մասնագիտացում: Հմտությունների և որակավորումների ուղիները Եվրոպայում, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 164/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2009b), Համախմբում, շարունակականություն և փոփոխություն: Դեպի մասնագիտական կրթության և ուսուցման Եվրոպական դարաշրջան, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի հղումների շարք. 73/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3055_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2009c), Ոլորտային համագործակցություններում, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4074_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2009d), Անհատական կրթական հաշիվներ, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 164/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5192_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2009e), Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության վավերացման եվրոպական ուղեցույց, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2009f), Մասնագիտական կրթության և ուսուցման արժեքների բաշխում, Նոր ԵՄ անդամ պետություններում Սխեմաների վերլուծություն, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 182/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5199_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2009g), Եվրոպական ՓՄԲ-ում ՄԿՈԻ որակը, Սննդի մշակման տեսություն, մանրածախ և տուրիզմի հատվածները Գերմանիայում, Իռլանդիայում և Հունաստանում, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի հղումների շարք. 182/, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/5057.aspx> [մեջբերված 1.12.2010].

Cedefop, (2010a), Հմտությունների առաջարկը և պահանջարկը Եվրոպայում, մինչև 2020 միջնաժամկետ կանխատեսումներ, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15540.aspx> [մեջբերված 1.12.2010].

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Cedefop, (2010b), Գործատուի կողմից իրականացվող մասնագիտական կրթության ուսուցում, գնահատում և վերլուծության Յոթ շարունակական մասնագիտական կրթության հետազոտություն, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի հետազոտական աշխատանք 2/, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5502_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, (2010c), Մասնագիտական զարգացման հնարավորություններն ընկերության ներքին ուսուցանողների համար, օգտակար պրակտիկայի կազմում, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի աշխատանք, 6/, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15673.aspx> [մեջբերված 1.12.2010].

Cedefop, (2010d), Աշխատել և մեծանալով, զարգացող տեսություններ և փորձառական հեռանկարներ, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/16435.aspx> [մեջբերված 1.12.2010].

Cedefop, (2010e), Սոցիալապես պատասխանատու վերակազմավորում, Անօգուտ աշխատողների աջակցության արդյունավետ ռազմավարություններ, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/16500.aspx> [մեջբերված 1.12.2010].

Cedefop, (2010f), Ձեռնարկություններում ելակետային հմտությունների ձեռքբերում, /տպագրության մեջ/:

Cedefop, (2010g), ՄԿՈՒ ոլորտում ուսուցիչներն ու վերապատրաստողները, աշխատանքային առաջադրանքներում, դերերում, հմտությունների պահանջարկներում ուղղություններն ու զարգացումները, Ձեռնարկ քաղաքականության մշակողների համար. /տպագրության մեջ/:

Cedefop, (2010h), Եվրոպական ՓՄԲ-ում ՄԿՈՒ որակը, Սննդի մշակման տեսություն, մանրածախ և տուրիզմի հատվածները Բուլղարիայում, Չեխիայում, Ռումինիայում և Սլովակիայում, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի հղումների շարք. 182/, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5504_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5504_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, Սուլտանա Ռ.Գ., (2004), գիտելիքի ոլորտի քաղաքականություններ. Միտումները, մարտահրավերները և արձագանքները Եվրոպայում, վերջնական զեկույց, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13145.aspx> [մեջբերված 1.12.2010].

Cedefop, Սուլտանա Ռ.Գ., (2008), Քաղաքականությունից դեպի իրականացում- Երոպայում շարունակական առաջնորդության համակարգային փոփոխություն, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, /Cedefopի համայնապատկերային շարք. 114/, ներբեռնված համացանցից՝

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5182_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Cedefop, Տիտ, Ֆիլիպ, (2004), Մասնագիտական ուսուցման քաղաքականության բառապաշար. բազմալեզու բառարան ընդլայնված Եվրոպայի համար, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝

http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/cedefop/ref/2004_0001_ml.pdf [մեջբերված 20.10.2010].

Եվրամիության խորհուրդ, (2002). Շարունակական կրթության բանաձև, Եվրամիության պաշտոնական ամսագիր, C 163, 27.6.2002, էջ 1-3, ներբեռնված համացանցից՝ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ>:

C:2002:163:0001:0003:EN:PDF [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրամիության խորհուրդ, (2007). Դեպի ընդհանուր սկզբունքներ և flexicurity (Փաստաթղթեր COM (2010) 359, 27.6.2007), ներբեռնված համացանցից՝ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF> [մեջբերված 1.12.2010].

Եվրամիության խորհուրդ, (2008a), Անդամ երկրների կառավարությունների ներկայացուցիչների և Խորհրդի բանաձև, 2008 թվ. Նոյեմբերի 21-ի Խորհրդի հանդիպումից՝ շարունակական կրթության առաջորդության՝ ավելի լավ շարունակական կրթության ռազմավարության մեջ ինտեգրման ուղղություններ, Եվրամիության պաշտոնական ամսագիր, C 319, 13.12.2008, էջ 4-7, ներբեռնված համացանցից՝ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:EN:PDF> [մեջբերված

1.12.2010].

Եվրամիության խորհուրդ, (2008b), 2008թ. Խորհրդի և Հանձնաժողովի միացյալ առաջընթացային զեկույց «Կրթության և վերապատրաստման աշխատանքային ծրագիր 2010», իրականացման վերաբերյալ, իրականացնելով կրթություն գիտելիքի, ստեղծագործականության և նորարարության համար, Եվրոպական համայնքների պաշտոնական ամսագիր, C 86, 5.4.2008, էջ 1-31, ներբեռնված համացանցից՝ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:086:0001:0031:EN:PDF> [մեջբերված 1.12.2010].

Եվրամիության խորհուրդ, (2009). 2009թ մայիսի 12-ի՝ Խորհրդի եզրակացությունը կրթության և վերապատրաստման եվրոպական համագործակցության ռազմավարական շրջանակի վերաբերյալ, (“ET 2020”), Եվրամիության պաշտոնական ամսագիր, C 119, 28.5.2009, էջ 2-10, ներբեռնված համացանցից՝ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:EN:PDF> [մեջբերված 12.4.2010].

Եվրամիության խորհուրդ, (2010), Միացյալ գործատուների զեկույցի նախագիծ (JER) 2009-2010, (Փաստաթղթեր COM; (2009) 674, 15.12.2009) ներբեռնված համացանցից՝ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0674:FIN:EN:PDF> [մեջբերված 03.06.2010].

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Կրթության և գիտության բաժին, Իռլանդիա, (2008), Իռլանդիայում մեծահասակների կրթության ու ուսուցման իրավիճակի ու զարգացման (ALE) ազգային զեկույց, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20

[-%20North%20America/Ireland.pdf](http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20North%20America/Ireland.pdf) [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրաֆաունդ, (2005), Գործարարության ստեղծումը որպես գործընթացների վերակազմավորում, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝ [http://www.](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu06010a.htm)

[eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu06010a.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu06010a.htm) [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրաֆաունդ, (2007a), Եվրոպական աշխատանքային պայմանների 4-րդ հետազատություն, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրաֆաունդ, (2007b), Վերակազմավորումը և աշխատանքի տեղավորումը ԵՄ-ում, գլոբալիզացիայի ազդեցությունը, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0768.htm> [մեջբերված

29.11.2010].

Եվրաֆաունդ, (2008 a), Ծերացող աշխատուժի աշխատանքային պայմանները, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/17/en/2/EF0817EN.pdf> [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրաֆաունդ, (2008 b), Աշխատանքի անվտանգությունն ու աշխատանքի ընդունում. աջակցություն Flexicurity-ի բանավեճի, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/36/en/2/EF0836EN.pdf> [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրաֆաունդ, (2008c), ERM դեպքի ուսումնասիրություն, Ընկերության վերակազմավորման օգտակար փորձ, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/erm/tn0903016s/tn0903016s.pdf> [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրաֆաունդ, (2009), Անկման դեմ պայքար: Հանրային նախաձեռնություններից բխող աշխատատեղերը ԵՄ անդամ պետություններում և Նորվեգիայում, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/erm/tn0907020s/tn0907020s.pdf> [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրաֆաունդ, (2010), Փոփոխություններ ժամանակի ընթացքում- 5-րդ Եվրոպական աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ հետազոտության առաջին արդյունքները, Դուբլին,

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Ապրելու և աշխատելու պայմանների բարելավման եվրոպական հիմնադրամ, ներբեռնված համացանցից՝

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/en/2/EF1074EN.pdf> [մեջբերված 16.12.2010].

Եվրաֆաունդ, Cedefop, (2009), Խմբային սակարկության աջակցություն շարունակական մասնագիտական ուսուցմանը, Դուբլին, Եվրաֆաունդ, ներբեռնված համացանցից՝

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0804048s/tn0804048s.pdf> [մեջբերված 13.12.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2000), Շարունակական կրթության մեմորանդում, Հանձնաժողովի աշխատակազմի աշխատանքային թուղթ, (Փաստաթուղթ SEC (2000) 1832, 30.10.2000), ներբեռնված համացանցից՝

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learningpolicy/doc/policy/memo_en.pdf [մեջբերված 03.06.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2001), Դարձնելով իրականություն Եվրոպական շարունակական կրթության տարածքը, (Փաստաթուղթ COM (2001) 678, 21.11.2001), ներբեռնված համացանցից՝

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:EN:PDF> [մեջբերված 03.06.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2005 a), Վերակազմավորում և աշխատատեղեր, Վերակազմավորման ակնկալիքներն ու լրացումները աշխատատեղերի զարգացման համար, Եվրոպական Միության դերը, Հանձնաժողովի հաղորդակցությունը (փաստաթղթեր COM (2005) 120 ,31.03.2005), ներբեռնված համացանցից՝

[http://www.eu2005.lu/en/actualites/documents_travail/2005/04/05epscom/Communication-](http://www.eu2005.lu/en/actualites/documents_travail/2005/04/05epscom/Communication-EN-FINAL.pdf)
EN-FINAL.pdf [մեջբերված 03.06.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2005 b), Կարիերայի առաջնորդությունը Եվրոպայի հասարակական գրադավածություն ծառայության մեջ, Բրյուսել, Եվրոպական հանձնաժողով, ներբեռնված համացանցից՝ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>

Եվրոպական հանձնաժողով, (փաստաթղթեր COM (2006) 614, 23.10.2006), ներբեռնված համացանցից՝

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0614:FIN:EN:PDF> [մեջբերված 12.4.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2007a), Մեծահասակների կրթության գործողության պլան, Միշտ էլ լավ ժամանակն է սովորելու, (փաստաթղթեր COM (2007) 558, 27.9.2007.), ներբեռնված համացանցից՝

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0558:FIN:EN:PDF> [մեջբերված 12.4.2010].

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Եվրոպական հանձնաժողով, (2007b), Շարունակական կրթության ելակետային հմտություններ, Եվրոպական հղումների շրջանակ, Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/l-learning/keycomp_en.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2008), Եվրոպերապատրաստող, դարձնելով շարունակական կրթությունը հնարավոր, Եվրոպայի ուսուցանողների որակավորումների և վիճակի ուսումնասիրություն, ներբեռնված համացանցից՝ http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/eurotrainer1_en.pdf [13.12.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2008a). Եվրոպական տնտեսական վերականգնում, պլան. Հանձնաժողովից հաղորդակցություն Եվրախորհրդին, ներբեռնված համացանցից՝ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0800:FIN:EN:PDF> [12.4.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2008b), Կրթության և ուսուցման Լիսաբոնի նպատակներին ուղղված առաջընթաց, ցուցիչներ և հենանիշեր 2009, (Հանձնաժողովի աշխատակազմի աշխատանք SEC; (2009) 1616), ներբեռնված համացանցից՝

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report09/report_en.pdf [մեջբերված 1.12.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2008c), Նոր հմտություններ նոր աշխատանքների համար, աշխատանքային շուկայի և հմտությունների պահանջների ակնկալիքներն ու համապատասխանությունները, Հանձնաժողովից հաղորդակցություն Խորհրդին, Եվրապառլամենտին, Տնտեսական և Սոցիալական հանձնաժողովին և Տարածքային հանձնաժողովին, (փաստաթղթեր COM (2008) 868, 16.12.2008, ներբեռնված համացանցից՝

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:EN:PDF> [մեջբերված 1.12.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2009a), Աշխատատեղերի միացյալ զեկույցի նախագիծ (*JER*) 2009/2010, ներբեռնված համացանցից՝

<http://eur-ex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0674:FIN:EN:PDF>
[մեջբերված 29.11.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2009b), Տնտեսական ճգնաժամը Եվրոպայում, պատճառները, հետևանքները և արձագանքները, . (Եվրոպական տնտեսություն 7; 2009), ներբեռնված համացանցից՝

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15887_en.pdf [մեջբերված 12.4.2010].

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Եվրոպական հանձնաժողով, (2009c), Եվրոպական աշխատաշուկայում *Flexicurity-ի հանդեպ* հանրային զբաղվածության ծառայությունների դերը, ներբեռնված համացանցից՝ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en> [մեջբերված 1.12.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2009d), *Եվրոպական Սոցիալական ֆոնդի ճյուղ հողվածի նորարարական գործողությունների հիման վրա վերակառուցման գործիքներ*, ներբեռնված համացանցից՝ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en> [մեջբերված 03.6.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2009e), ՓՄՁ վերապատրաստումների ուղեցույց, ներբեռնված համացանցից՝

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89> &newsId=544&furtherNews=yes [մեջբերված 1.12.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2009f), “Մեկ քայլ վեր” Հասակակիցների կրթական գործունեության վերաբերյալ ամփոփիչ զեկույց, Լոնդոն, 20-22 ապրիլ, 2009, ներբեռնված համացանցից՝

<http://www.kslll.net/PeerLearningActivities/PlaDetails.cfm?id=89> [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2009g), հնարավորություն տալով սակավ հմուտներին բարձրացնել իրենք որակավորումները «մեկ քայլ վեր», Մեծահասակների կրթության գործունեության պլանի իրականացում, ներբեռնված համացանցից՝

<http://ec.europa.eu/education/moreinformation/doc/2010/lowskill.pdf> [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2010a), Եվրոպա 2020. Խելացի, կայուն և ներառական աճի եվրոպական ռազմավարություն, Հանձնաժողովի հաղորդակցություն, (փաստաթղթեր COM; (2010) 2020, 3.3.2010), ներբեռնված համացանցից՝

http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/complet_en.pdf

[մեջբերված 12.5.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2010b), Նոր հմտություններ նոր աշխատանքների համար, Ներկա գործողություն: Եվրոպական հանձնաժողովի համար պատրաստված՝ «նոր հմտություններ նոր աշխատանքների համար» զեկույց՝ պատրաստված փորձագիտական խմբի կողմից, ներբեռնված համացանցից՝

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en> [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2010c), Լիսաբոնյան ռազմավարության գնահատման փաստաթուղթ: Հանձնաժողովի աշխատանքային փաստաթուղթ: (SEC (2010) 114 final.2.2.2010), ներբեռնված համացանցից՝

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Եվրոպական հանձնաժողով, (2010d), Նոր ազդակ մասնագիտական կրթության և ուսուցման Եվրոպական համագործակցության մեջ՝ աջակցելու Եվրոպա 2020 ռազմավարությանը, Հանձնաժողովի հաղորդակցություն, (Փաստաթղթեր COM(2010) 296, 9.6.2010), ներբեռնված համացանցից՝

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:EN:PDF> [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրոպական հանձնաժողով, (2010e), Հիմնական հմտությունների հիման վրա հասակակիցների կրթական գործընթացի ամփոփում, Օսլո 22-24 մարտ, 2010, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.kslll.net/PeerLearningActivities/PlaDetails.cfm?id=15> [մեջբերված 1.12.2010]

Եվրոպական հանձնաժողով, (2010f), Եվրոպայի տարածքում աշխատանքի, ուսուցման և կարիերայի զարգացման փոփոխվող մոդելներ, ներբեռնված համացանցից՝ http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/warwick_en.pdf [մեջբերված 16.12.2010].

Եվրապառլամենտ, (2006), Եվրապառլամենտի և Խորհրդի հանձնարարականը շարունակական կրթության համար ելակետային հմտությունների վերաբերյալ, Եվրոպական միության պաշտոնական ամսագիր, L 394, 18.12.2006, էջ. 10-18, ներբեռնված համացանցից՝

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF> [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրոպական Առևտրային միության կոնֆեդերացիա (ETUC); Եվրոպայի արդյունաբերության և գործատուների կոնֆեդերացիաների միություն (UNICE); Հանրային մասնակցության ձեռնարկությունների եվրոպական կենտրոն և ընդհանուր տնտեսական շահերի ձեռնարկությունների եվրոպական կենտրոն(CEEP) (2002), Որակավորումների և հմտությունների շարունակական զարգացման գործողությունների շրջանակ, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.etuc.org/a/580> [մեջբերված 29.11.2010].

Եվրոստատ, (2009a), Նշանակալից երկրների տարբերությունները շարունակական կրթության մեջ, (Կենտրոնական վիճակագրության մեջ՝ 44/2009), Լյուքսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, ներբեռնված համացանցից՝

http://epp.w/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-044/EN/KS-SF-09-044-EN.PDF [մեջբերված 1.12.2010].

Եվրոստատ, (2009 b), Եվրոպական գործարարության հիմնական ձևերի անկման առանձնահատկությունները, Եվրոստատ հուշագրեր, Լյուսեմբուրգ, Տպագրության գրասենյակ, 2010

Աշխատաշուկայի ճկունության փորձագետների խումբ, (2007), Արգելավազքը դարձնելով քայլող քարեր, ներբեռնված համացանցից՝ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1703&langId=en> [մեջբերված 1.12.2010].

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Կրթության և հետազոտության ֆեդերալ նախարար, (2008), *Leben und Lernen für eine*

lebenswerte Zukunft – die Kraft der Erwachsenenbildung= Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը Գերմանիայում, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Germany_Final_German_English_29102008.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Կրթության և հետազոտության ֆեդերալ նախարարություն (BMUKK), (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը (ALE)*, Ավստրիայի ազգային զեկույց, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Austria.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Քեոդ, Հելեն, (2009). *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը Եվրոպայում*, Հյուսիսային Ամերիկայում և Իսրայելում, Համբուրգ, ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ի շարունակական կրթության ինստիտուտ, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/GRALE/confinteavi_grale_paneurope_synthesis_en.pdf [մեջբերված 1.12.2010].

Մեծահասակների կրթության և կրոնական հարցերի նախարարություն, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակի և զարգացման վերաբերյալ Հունաստանի ազգային զեկույց*, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Greece_EN.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Կրթության և ուսուցման նախարարություն, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակի և զարգացման (ALE) վերաբերյալ Բելգիայի ֆլամանդական համայնքի ազգային զեկույց*, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Belgium_Flemish_Community.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Կիպրոսի Հանրապետության կրթության և մշակույթի նախարարություն, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակի և զարգացման վերաբերյալ Կիպրոսի ազգային զեկույց*, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Sweden.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Բուլղարիայի կրթության և գիտության նախարարություն, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակի և զարգացման վերաբերյալ ազգային զեկույց, Բուլղարիա*, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Bulgaria.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Կրթության և գիտության նախարարության կրթության բաժին, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակի և զարգացման վերաբերյալ Ֆինլանդիայի ազգային զեկույց*, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Finland.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Դանիայի կրթության նախարարություն, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը, Դանիայի ազգային զեկույց*, ներբեռնված համացանցից՝ http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Denmark.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Կրթության և մշակույթի նախարարություն, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը*, (ALE): Հունգարիայի ազգային զեկույցը, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/>

[National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Hungary.pdf](http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Hungary.pdf) [մեջբերված 29.11.2010].

<http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/>

[National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Spain.pdf](http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Spain.pdf) [մեջբերված 29.11.2010].

Սլովակիայի Հանրապետության կրթության նախարարություն, (2009), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը* (ALE), ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Slovakia.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Չեխիայի հանրապետության կրթության, երիտասարդության և սպորտի նախարարություն, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը, Չեխիայի հանրապետության ազգային զեկույց*, ներբեռնված համացանցից՝

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Czech_Republic.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Որակավորումների ազգային գործակալություն, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը* (ALE), Պորտուգալիայի ազգային զեկույց, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Portugal.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Նիսս, (2008), Միացյալ Թագավորության ազգային զեկույց Կոնֆիտեա VI, *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը*, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/>

UIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/United_Kingdom.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

OECD (2003). Beyond rhetoric adult learning policies and practices.

Paris: OECD.

ՏՀԶԿ (2003), Մեծահասակների կրթության քաղաքականությունից և պրակտիկայի հոետորությունից այն կողմ:

Փարիզ. ՏՀԶԿ

ՏՀԶԿ, (2004), Կարիերայի առաջնորդություն և հանրային քաղաքականություն, կամրջելով բացակր:

Փարիզ. ՏՀԶԿ

ՏՀԶԿ, (2006), Ապրիր երկար, աշխատիր երկար. Սինթեզային զեկույց, Փարիզ, ՏՀԶԿ

ՏՀԶԿ, (2007), Օվշորություն և զբաղվածություն, միտումներ և ազդեցություններ, Փարիզ, ՏՀԶԿ

ՏՀԶԿ, (2008), Մեծահասակների ուսուցում, կրթություն և գնահատում, Հիմնադրման հմտությունների զարգացում,

Փարիզ, ՏՀԶԿ

ՏՀԶԿ, (2009), Կրթության հայացք 2009, ՏՀԶԿ ցուցիչներ, Փարիզ, ՏՀԶԿ, ներբեռնված համացանցից՝ <http://www.oecd.org/dataoecd/41/25/43636332.pdf> [մեջբերված 29.11.2010].

ՏՀԶԿ, (2010), Ճանաչելով ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթությունը, Արդյունքներ, քաղաքականություններ և պրակտիկաներ, Փարիզ, ՏՀԶԿ

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

Նորվեգիայի թագավորության կրթության և հետազոտության նախարարություն, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը, Նորվեգիայի ազգային զեկույց*, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Norway.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

<http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/>

pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/France.pdf

[մեջբերված 29.11.2010].

Սիլինա, Բրիջիտա, ՅՈՒՆԵՍԿՕ, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը, Լատվիայի ազգային զեկույց*, ներբեռնված համացանցից՝

<http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/>

pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Latvia.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Սլովենիայի մեծահասակների կրթության ինստիտուտ, (2008), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը, (ALE): Սլովենիայի ազգային զեկույց*, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Slovenia.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Տամկին Փ, (2005), Գործարարության հաջողության հմտությունների աջակցություն, ներբեռնված համացանցից՝

<http://www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/rw39.pdf> [մեջբերված 1.12.2010].

Տոտորատիս, Ռիկարդաս, (2009), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը, Լիտվայի ազգային զեկույց*, ներբեռնված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Lithuania.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

ՄԹ զբաղվածության և հմտությունների հանձնաժողով, (2009), Ձգտում 2020: Աշխարհի չափանիշներով հմտություններ և աշխատանքներ ՄԹ համար, Լոնդոն, UKCES, ներբեռնված համացանցից՝

www.ukces.org.uk/upload/pdf/UKCES_FullReport_USB_A2020.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

ՅՈՒՆԵՍԿՕ, (1997), Մեծահասակների կրթություն: Համբուրգի հռչակագիր, ապագայի օրակարգ, CONFINTEA V, Մեծահասակների կրթության 5-րդ միջազգային գիտաժողով, Համբուրգ, 14-18 հուլիս 1997, ներբեռնված համացանցից՝

Աշխատանքի վայրում ուսուցման հաջողված փորձի օրինակներ Եվրոպայում

<http://www.unesco.org/education/uie/confintea/pdf/con5eng.pdf> [մեջբերված 29.11.2010].

ՅՈՒՆԵՍԿՕ, (2008), Մեծահասակների կրթության և ուսուցման իրավիճակի և զարգացման մասին Ռումինիայի ազգային զեկույցը, ներբերված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Romania.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

ՅՈՒՆԵՍԿՕ (2009), Զինելով մեծահասակների կրթության և ուսուցման ուժն ու հնարավորությունը Կենսունակ ապագայի համար, Բելեմի գործողությունների շրջանակ, *CONFINTEA VI*, Մեծահասակների կրթության 6-րդ միջազգային գիտաժողով, Բելեմ, 1-4 դեկտեմբեր 2009, ներբերված համացանցից՝

http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/pdf/working_documents/Belém%20Framework_Final.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

ՅՈՒՆԻՄ, ՅՈՒԻԷՅՓԻԷՄ, ՍԻԻԷՄ, (2003), Փոփոխության և դրա սոցիալական հետևանքների համակարգման հղումների ուղղորդում, ներբերված համացանցից՝

http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Final%20Orientations%20restructuring%20EN.pdf [մեջբերված 29.11.2010].

Վոլմարի, Քրիստինա, Հելակորփի, Սեփո, Ֆրիմոդ, Ռասմուս, Cedefop, (2009), ՄԿՈԻ մասնագիտությունների հմտությունների շրջանակ, պրակտիկանտների ձեռնարկ, Հելսինկիի ֆիննական կրթության ազգային խորհուրդ, ներբերված համացանցից՝ http://www.opf.fi/english/publications/2009/Competence_framework_for_VET_professions [մեջբերված 13.12.2010].

Վիշնեվսկի, Ջերսի, (2009), *Մեծահասակների կրթության և ուսուցման արվեստի իրավիճակն ու զարգացումը, (ALE) Նիդեռլանդների ազգային զեկույց*, ներբերված համացանցից՝ <http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/>

[UIIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20 America/Poland.pdf](http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIIL/confintea/pdf/National_Reports/Europe%20-%20North%20America/Poland.pdf) [մեջբերված 29.11.2010].