

ՀԱՅԿ ՊԵՏՐՈՍՅԱՆ

*մանկավարժական գիտությունների
դոկտոր, պրոֆեսոր*

ՄԱՐԳԱՐԻՏԱ ՄԱԹԵՎՈՍՅԱՆ

*Խ. Աբովյանի անվան ՀՊՄՀ-ի մասնագիտական կրթու-
թյան և կիրառական մանկավարժության ամբիոնի հայցորդ*

ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԻ ՀԱՇՎԱՌՄԱՄԲ

ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅԱՆ

ԿԱՏԱՐԵԼԱԳՈՐԾՄԱՆ ՆՈՐ ՄՈՏԵՑՈՒՄ

Հողվածում ներկայացված է մասնագիտական կրթության բովանդակության պարբերական արդիականացման, կրթական չափորոշիչների կատարելագործման միջոցով դրանք զբաղվածության չափորոշիչներին ներդաշնակման հիմնախնդիրը: Հեղինակների կարծիքով մասնագիտական չափորոշիչների հիմքում դրված առանցքային որակավորումները՝ նեղ մասնագիտական, ընդհանրական և հրատապ գործառնական, որոշակի մասնագիտական գործառնությունների կատարման արդյունավետությունն ապահովող մասնագետի հոգեբանական որակների, ընդունակությունների, գիտելիքների, կարողությունների, հմտությունների համալիրն է: Զբաղվածության մասնագիտական չափորոշիչների պահանջների հստակեցման և դրանց արդյունքներով կրթական չափորոշիչների արդիականացման շրջանակներում իրականացվել է մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտներին ներկայացվող պահանջների կատարման հետազոտություն: Հետազոտության արդյունքներով բացահայտվել են գործատուների պահանջները թողարկվող մասնագետների նկատմամբ և մշակվել կրթական ծրագրերի կատարելագործման կազմակերպական-մանկավարժական մոդել:

Հանգուցային բառեր՝ կրթական չափորոշիչ, զբաղվածության մասնագիտական չափորոշիչ, կոմպետենցիա,

կրթական ծրագիր, ընդհանրական որակավորումների շրջանակ:

Այսօր, մեր երկրում, շատ ոլորտներում ընթանում են խորը բարեփոխումների գործընթացներ, որի հետ կապված երևան է գալիս աշխատուժի որպես տնտեսության առանցքային ռեսուրսի նոր մոտեցումներ: Աճում է մարդկային ռեսուրսի դերն արտադրության մեջ նորագույն տեխնոլոգիաների և սարքավորումների ներդրման պայմաններում: Երևան է գալիս արտադրության արդյունքների որակի ուղղակի կախվածությունն աշխատուժի օգտագործման բնույթից և դրդապատճառներից, մասնավորապես նաև յուրաքանչյուր աշխատողից:

Գործատուները, որպես աշխատաշուկայի սուբյեկտներ, հետաքրքրված են մասնագետների ընթացիկ պահանջարկը ընդունակ շրջանավարտներով բավարարելու հարցով:

Ուսումնական հաստատություններն առավել հաճախ կենտրոնացած են կրթության ծառայությունների, այլ ոչ թե աշխատաշուկայի վրա: Բացի այդ, աշխատաշուկայի փոփոխվում է հաճախ և կախված է արտադրության արդիականացման գործընթացներից: Աշխատաշուկան և կրթական ծառայությունների շուկան պետք է կապված լինեն սերտորեն, իսկ դրանց փոխհարաբերությունները կարելի է կարգավորել զբաղվածության մասնագիտական և կրթական չափորո-

շիջների ներդաշնակմամբ, կրթության բովանդակության պարբերական կատարելագործմամբ և արդականացմամբ:

Մասնագիտական կրթական չափորոշիչների և զբաղվածության չափորոշիչներին ներդաշնակման հիմնախնդիրը, թերևս, ամնաարդիական հիմնախնդիրներից է: Դա ամենից առաջ պայմանավորված է նրանով, որ մասնագիտական գիտելիքներն արագ են ծերանում, երևան են գալիս նոր մասնագիտություններ, փոփոխվում է մասնագիտական գործունեության բովանդակությունը, միջոցները և աշխատանքային պայմանները: Եվ անհրաժեշտաբար ծագում է կրթության նպատակների, խնդիրների, սկզբունքների սահմանման նոր մոտեցումների անհրաժեշտություն: Արդյունքում փոփոխվում են կրթության բովանդակությունը, ուսումնական առարկաները, մշակվում են ուսուցման նոր ձևեր, մեթոդներ, միջոցներ [1]:

Կրթական չափորոշիչները սահմանում են պահանջներ գիտելիքների, կարողությունների, հմտությունների և աշխատանքային կոմպետենտությունների նկատմամբ: Զբաղվածության մասնագիտական չափորոշիչները որոշակի ոլորտում արտադրողականության և կատարվող աշխատանքի որակի հաշվառմամբ աշխատողների մասնագիտական մակարդակին ներկայացվող նվազագույն պահանջներն են: Դրանք ներառում են որակավորման և կրթական մակարդակները, պաշտոնային պարտականությունների ցուցակը (դիտարկվում են գիտելիքների, կարողությունների, հմտությունների և աշխատանքային կոմպետենտությունների տեսանկյունից): Այսպիսով, նրանք ներառում են մասնագիտական գործունեության կատարման նորմատիվ պահանջները: Զբաղվածության մասնագիտական չափորոշիչները հատուկ կարևորություն են ձեռք բերել տեղական աշխատաշուկայի համաշխարհային շուկայի միասնական համակար-

գին ինտեգրման անհրաժեշտությամբ պայմանավորված:

Դեռ 2003թ. Ա. Յու. Տկաչևն առաջարկել է զբաղվածության և մասնագիտական կրթական չափորոշիչների ներդաշնակման մոդել՝ հիմնված պրոֆեսիոնալիզմի ակմեոլոգիական հոգեբանական հայեցակարգի և անձի մասնագիտական զարգացման ու մասնագիտական կրթական միջավայրի վրա [2]:

Մասնագիտական կրթական չափորոշիչներն ուղղված են մասնագիտական պրոֆեսիոնալ գործունեության ապահովմանը, որտեղ դրանց մշակման հիմնական բաղադրիչները մասնագիտական գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների նկատմամբ պահանջներն են՝ մասնագետի մասնագիտական որակավորումները, ինչպես նաև առանցքային կոմպետենտությունները:

Զբաղվածության մասնագիտական չափորոշիչներն ուղղված են անձի պրոֆեսիոնալիզմի ապահովմանը, որտեղ բաղադրիչները մասնագիտական էական որակների զարգացմանը ներկայացվող պահանջներն են, աշխատողի անձնային որակները և այլն: Այստեղ առավել կարևոր են առանցքային որակավորումները, կոմպետենտությունները, պրոֆեսիոնալիզմի ակմեոլոգիական անփոփոխակները:

Վերջին տասնամյակում մեր իրականության մեջ սկսվել է հաճախ գործածվել «կոմպետենցիա» հասկացությունը, որը միավորում է կրթության ինտելեկտուալ և հմտությունների համակարգային բաղադրիչները, ներառում է կրթության բովանդակության ինտեգրման գաղափարը ելնելով դրա վերջնարդյունքներից: Այս հասկացությունն ունի ինտեգրատիվ բնույթ: Մեր կողմից, կոմպետենցիան հասկացվում է որպես մասնագետի կողմից մասնագիտական գործունեության ժամանակ իր գիտելիքները, կարողությունները համալսմանը և ընդհանուր ընդունակություն, ինչպես

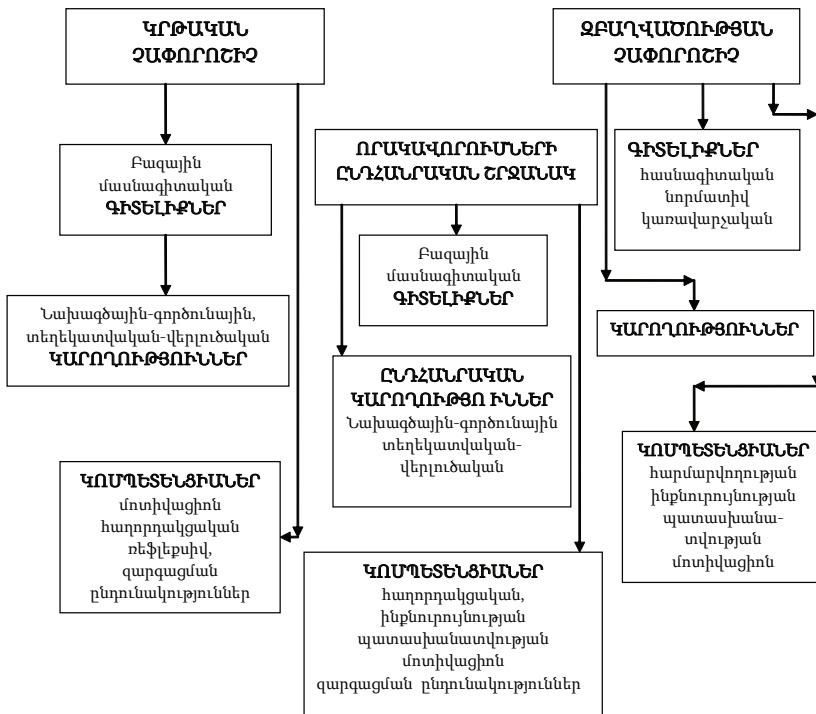
նան գործողությունների կատարման ընդհանրացված եղանակներ [1]:

Մասնագիտական չափորոշիչների հիմքում դրված առանցքային որակավորումները որոշակի մասնագիտական գործառույթների կատարման արդյունավետությունն ապահովող մասնագետի հոգեբանական որակների, ընդունակությունների, գիտելիքների, կարողությունների, հմտությունների համալիրն է: Հիմնական որակավորումները բաժանվում են երեք խմբի՝

- նեղ մասնագիտական՝ մեկ կրթական կամ զբաղվածության մասնագիտության համար հատուկ, հրատապ,
- ընդհանրական՝ կրթական կամ զբաղվածության մասնագիտությունների խմբի համար հրատապ,
- հրատապ գործառնական՝ ցանկացած մասնագիտական միջավայրի համար հրատապ:

Ա.Յու. Տկաչևը մասնագիտական կրթության և զբաղվածության չափորոշիչների ներդաշնակումը դիտարկում է պրոֆեսիոնալիզմի ակնետլոգիական անփոփոխակների տեսանկյունից, այսինքն անկախ բովանդակությունից և առանձնահատկություններից գործունեության կայունություն և արդյունավետություն ապահովող պրոֆեսիոնալ մասնագետի կարողությունների, որակների, առանձնահատկությունների տեսանկյունից [2]:

Պրոֆեսիոնալիզմի ակնետլոգիական անփոփոխակները ապահովում են անձի ակտիվ նպատակաուղղված ինքնագարգացումը, ստեղծագործական ներուժի իրացումը և լինում են ընդհանուր բոլոր պրոֆեսիոնալ մասնագետներին հատուկ, կամ յուրահատուկ՝ մասնագիտական գործունեության պահանջներն արտացոլող:



Մեր կարծիքով կրթական և զբաղվածության մասնագիտական չափորոշիչների ներդաշնակման մոդել կարող է հանդիսանալ ստորև բերվող գծապատկերում արտահայտված մոտեցումը, որը հնարավորություն է տալիս ստանալ որակավոր-

րումների ընդհանուր նկարագիրը որակավորումների ազգային շրջանակի սահմաններում:

Մեր, նման մոտեցման հիմք է հանդիսացել գիտելիքներին, կարողություններին և կոմպետենցիաներին կրթական և զբաղվածության մասնագիտական չափորոշչային պահանջները և դրանց դասակարգումը: Օրինակ՝ կրթական չափորոշչում գիտելիքները բաժանվում են բազայինի և մասնագիտականի, իսկ զբաղվածության մասնագիտական չափորոշչում՝ մասնագիտականի, նորմատիվայինի և կառավարչականի, կրթական չափորոշիչներում կարողությունները բաժանվում են նախագծային-գործունայինի, տեղեկատվական-վերլուծականի, իսկ զբաղվածության մասնագիտական չափորոշչում դրանք բացակայում

են, կրթական չափորոշիչներում կոմպետենցիաներն ամբողջացնում են մոտիվացիոն, հաղորդակցական, ռեֆլեքսիվ հմտություններն ու զարգացման ընդունակությունները, իսկ զբաղվածության մասնագիտական չափորոշչում՝ հարմարվողականությունը, ինքնուրույնությունը, պատասխանատվությունը, մոտիվացիան:

Կոնկրետ, օրինակ՝ մասնագիտական գիտելիքների, դիտարկման ժամանակ հստակ տեսանելի են այդ գիտելիքները և դրանց ընգրկող ոլորտների ընդլայնումը: Մասնավորապես, նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթական մակարդակների համար մասնագիտական գիտելիքների համեմատությունը ներկայացված է ստորև բերվող աղյուսակում:

Կրթական չափորոշիչ	Զբաղվածության չափորոշիչ			Ընդհանրական որակավորումների շրջանակ
Մասնագիտական գիտելիքներ	Մասնագիտական գիտելիքներ	Նորմատիվ գիտելիքներ	Կառավարչական գիտելիքներ	Մասնագիտական գիտելիքներ
Մասնագիտության ձեռքբերման շրջանակներում կոնկրետ աշխատանք կատարելու մակարդակով առարկայական գործունաբանական բնույթի գիտելիքներ	Ամենապարզ աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ գիտելիքներ	Աշխատանքային հրահանգների իմացություն	Գիտելիքներ անհրաժեշտ չեն	Պատրաստի հրահանգներով կոնկրետ աշխատանք կատարելու մակարդակով առարկայական գործունաբանական բնույթի գիտելիքներ
Ուսումնական մասնագիտական գործունեության ոլորտում աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման սկզբունքները հասկանալու մակարդակով կոնկրետ գիտելիքներ	Սահմանափակ բարդությամբ աշխատանք կատարելու համար անհրաժեշտ գիտելիքներ	կատարվող գործողությունների շրջանակներում նորմատիվ և տեխնոլոգիական փաստաթղթերի իմացություն	Կանխատեսելի իրավիճակում աշխատանքի համար անհրաժեշտ տարրական կառավարչական գիտելիքների առկայություն	Մտանդարտ խնդիրների լուծման շրջանակներում նորմատիվ և տեխնոլոգիական փաստաթղթերի իմացություն, սեփական աշխատանքի կազմակերպման համար անհրաժեշտ կառավարչական գիտելիքների առկայություն
Ընդհանրացված գործնական գիտելիքներ ինչպես սեփական ուսումնական մասնագիտական գործունեության, այնպես էլ խմբի աշխատանքի կազմակերպման մակարդակով	Բարդ աշխատանք կատարելու համար անհրաժեշտ տեսական և գործնական գիտելիքներ	Տեխնոլոգիական գործընթացի շրջանակներում նորմատիվ և տեխնոլոգիական փաստաթղթերի իմացություն	Կառավարչական գիտելիքների առկայություն անհրաժեշտ իրավիճակներում: Խտիչների լուծման մեթոդների և գործիքների ընտրության ընդունակություն	Տեխնոլոգիական գործընթացի շրջանակներում ընդհանրացված գործնական գիտելիքներ և նորմատիվ փաստաթղթերի իմացություն, ինչպես սեփական, այնպես էլ խմբում աշխատանքի կազմակերպման համար անհրաժեշտ կառավարչական գիտելիքների առկայություն

Մասնագիտական գիտելիքների մակարդակները հետագայում կարող են զարգացվել մասնագետների պատրաստման պահանջվող մակարդակից կախված, օրինակ՝ աշխատավայրում ուսուցման ժամանակ, կորպորատիվ և այլ ուսուցման գործընթացում: Վերոնշյալ մոտեցման պարագայում ընդհանրական որակավորումների շրջանակի մշակման գործընթացում նոր հնարավորություններ են ստեղծվում՝

- ուսուցման արդյունքները գործատուների պահանջներին համապատասխանեցման,
- չափորոշիչներում պահանջների նկարագրման միասնական տեսանկյունների,
- գնահատման և հավաստագրման համակարգի կատարելագործման հարցերում:

Զբաղվածության մասնագիտական չափորոշիչների պահանջների հստակեցման և դրանց արդյունքներով կրթական չափորոշիչների արդիականացման շրջանակներում մեր կողմից իրականացվել է մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտներին ներկայացվող պահանջների կատարման հետազոտություն: Հարցազրույցի և անկետավորման միջոցով գործատուների կարծիքների հետազոտության արդյունքում բացահայտվել են իդեալական աշխատողի յոթ որակները՝ պատասխանատվություն, կատարողականություն, կոմպետենտություն, ուսուցանվողականություն, ստեղծագործականություն, նվիրվածություն, լավատեսություն:

Շատ գործատուների կարծիքով (23%) շրջանավարտների մեծ մասի մոտ առկա են լավագույն շատ որակներ: Իսկապես, այսօրվա երիտասարդ սերունդը բանհմաց է, հավակնոտ, ունի բարձր ինտելեկտ, կարողանում է օգտագործել տեխնոլոգիական վերջին նորարարությունները, ընդունակ է հեշտույթամբ

գտնել և հիշել հսկայական տեղեկույթ, հեշտույթամբ հաղթահարել նորագույն տեխնոլոգիաները: Միաժամանակ, գործատուները (19%) նշում են մասնագիտական գիտելիքների մակերեսայնության, մասնագետի կայացման շարունակական փուլային անցման ցանկության բացակայության, աշխատանքը պարզապես փող աշխատելու միջոց դիտելու մասին:

Գործատուների մեծամասնությունը (67%) նախընտրում է երիտասարդ շրջանավարտներին նրանց էներգիան, ակտիվությունը, շարժունությունը, իսկ ամենակարևորը՝ աշխատուժի օգտագործումը ցածր վարձատրությամբ: Երիտասարդներն ունեն ևս մեկ առավելություն, նրանք ավելի հեշտ են ինտեգրվում ձեռնարկության մշակութային կյանքին, նրանց ավելի հեշտ է դարձնել կոլեկտիվի անդամ քան նրանց, ում մոտ արդեն կարծրացած են սովորություններ: Վերջին ժամանակներս գործատուները (48%) նույնիսկ նախընտրում են հիմնական մասնագիտական գիտելիքներ չունեցող, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներին և գործնական էտիկետին չտիրապետող երիտասարդների, հնարավոր համարելով վերապատրաստման միջոցով նրանց ներգրավել աշխատանքում: Մակայն, 52%-ը նախընտրում է փորձառու մասնագետների, հաշվի առնելով, որ աշխատաշուկայում զգացվում է բարձր որակավորմամբ մասնագետի պահանջարկ և գտնում է, որ երիտասարդ շրջանավարտների մոտ բացակայում են կայունությունն ու հուսալիությունը: Նրանք կենտրոնացած են սեփական անձի և ոչ աշխատանքի վրա: Նրանց մոտ ձևավորված է նոր արժեհամակարգ:

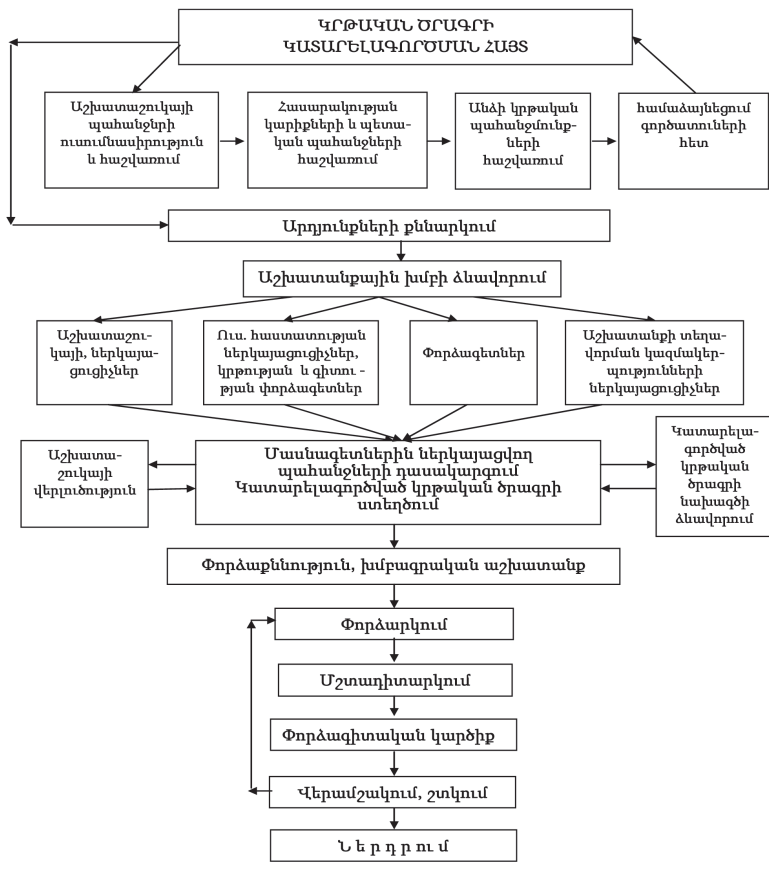
Ցանկացած գործատու շրջանավարտներին բաժանում է երկու խմբի՝ առաջինը ակտիվ հավակնոտ երիտասարդներ, ովքեր չեն բավարարվում լոկ աշխատավարձով և ցանկանում են անմիջապես բացահայտել սեփական ընդունակու-

թյունները, իսկ երկրորդը՝ պասիվ երիտասարդներ, որոնք բավարարվում են ցածր աշխատավարձով, աչքի չեն ընկնում նախաձեռնողականությամբ և լավատեսությամբ: Գործատուները միշտ չէ, որ ընտրում են շրջանավարտների առաջին խմբից: Նրանք շրջանավարտիների մոտ առավել կարևորում են հատուկ մասնագիտական գիտելիքների կամ շրջանավարտի առանցքային կոմպետենտություններն ապահովող անձնային որակների առկայությունը, որոնք որոշակի մասնագիտությունների շրջանավարտների դարձնում են ավելի մրցունակ:

Այսպիսով, իրականացված հարցազրույցների անկետավորման արդյունքներով կարող ենք արձանագրել, որ առկա է կրթական և զբաղվածության որակավորումների ցանցի միավորման, որակա-

վորումների միասնական ցանցի ստեղծման անհրաժեշտություն: Այդ ցանցի հիմքում պետք է դրվեն գիտելիքներին, կարողություններին և կոմպետենտություններին՝ կրթական և զբաղվածության մասնագիտական չափորոշիչների ներկայացվող պահանջները:

Կապված վերոնշյալ դատողությունների հետ՝ էական կարևորություն է ձեռք բերում կրթական ծրագրի՝ չափորոշիչների կատարելագործման կազմակերպական-մանկավարժական մոդելի ստեղծումը: Այդպիսի մոդելի մշակման համար ունենալով հետազոտական բավականաչափ փորձ և արդյունքներ, մեր կողմից կարևորվել է աշխատաշուկայի և գործատուների շրջանավարտներին ներկայացվող պահանջները կրթության ոլորտ տեղափոխելու հարցի լուծումը:



Այդ նպատակով մշակված չափորոշիչների կատարելագործման կազմակերպական–մանկավարժական մոդելում աշխատաշուկայի պահանջների ուսումնասիրման և հաշվառման, հասարակության կարիքների, պետական պահանջների և անձի կրթական պահանջունքների հաշվառման համատեքստում ուրույն տեղ է հատկացվել գործատուների հետ համաձայնեցման քայլին:

Միաժամանակ, աշխատաշուկայի ներկայացուցիչները, գործատուները, աշխատանքի տեղավորման կազմակերպությունների ներկայացուցիչները ներգրավված են կրթական ծրագրերի մշակման աշխատանքային խմբերում, մասնագետներին ներկայացվող պահանջների դասակարգման և կրթական ծրագրի ստեղծման ժամանակ իրակա-

նացվում է աշխատաշուկայի պարբերական վերլուծություն: Մոդելում առանձնահատուկ կարևորվել է մշակված կրթական ծրագրերի փորձարկումն ու երկարատև մշտադիտարկումը: Իսկ ստեղծված կրթական ծրագրերի ներդրմանը նախորդում է փորձագիտական կարծիքում արձանագրված բացթողումների և թերությունների շտկում:

Այսպիսով, կրթական ծրագրերի չափորոշիչների կատարելագործման կազմակերպական–մանկավարժական ստեղծված մոդելը հնարավորություն կընձեռի գործատուների աշխատաշուկայի պահանջներն արտահայտել չափորոշիչներում, որը կրթական և գբաղվածության ոլորտի ներդաշնակման ուղիղ և հուսալի միջոցն է:

Հոդվածի ներկայացման փարեթիվը՝ 25.02.14 թ.

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. Պետրոսյան Հ.Հ., Կոմպետենտային մոտեցումը և մասնագիտական կրթության որակի ապահովումը, Մենագրություն: Հեղինակային հրատարակություն, Եր. 2013.– 264 էջ:
2. Ткачев Ю.А. Образовательные и профессиональные стандарты: поиск теоретико–методологических оснований // Психология профессионально–образовательного пространства личности: сб. науч. ст. – Екатеринбург, 2003. – С. 142–148.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

ПЕТРОСЯН ГАЙК

Доктор педагогических наук, профессор

МАТЕВОСЯН МАРГАРИТА

*Соискатель кафедры профессионального образования и
прикладной педагогики АГПУ имени Х. Абовяна*

В статье представлены проблемы периодического обновления содержания профессионального образования, путем совершенствования образовательных стандартов, их гармонизации стандартам занятости. По мнению авторов, ключевые квалификации, лежащие в основе профессиональных стандартов (узкопрофессиональные, обобщенные, актуально–функциональные),– это комплекс психологических качеств,

способностей, знаний, умений, навыков специалиста, обеспечивающий эффективное выполнение конкретных профессиональных функций. В рамках уточнения требований профессиональных стандартов занятости и по их результатам модернизации образовательных стандартов были исследованы требования к выпускникам профессиональных учебных заведений. В результате исследования были раскрыты требования работодателей к подготовке специалистов и разработана организационно-педагогическая модель обновления образовательных программ.

Дата представления статьи: 25.02.14 г.

NEW APPROACH TO IMPROVING EDUCATIONAL PROGRAM CONTENT
TAKING INTO CONSIDERDATION EMPLOYERS' REQUIREMENTS

HAYK PETROSYAN

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

MARGARITA MATEVOSYAN

*Applicant for PhD Degree at the Chair of Professional Education and Applied
Pedagogy, Armenian State Pedagogical University after Kh. Abovyan*

The article presents the issue of regular updating professional education content through improving educational standards and harmonizing them with employment standards. According to the authors, key qualifications serve the basis of professional standards (narrow professional, generalized, urgently functional), a complex of psychological qualities, abilities, knowledge, competences and skills of professionals ensuring effective implementation of certain professional functions. Requirements to the graduates of vocational schools have been studied in the frames of clarifying requirements and professional standards of employment on the results of modernizing educational standards. The results of the studies identify employers' requirements to graduates, afterwards an organizational-pedagogical model for improving and ameliorating educational programs have been developed.

Article submission date 25.02.14