

**ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի շրջանավարտների վերաբերյալ արտաքին շահակիցների
կարծիքի ուսումնասիրության 2017թ. հարցման արդյունքների և
2013-17թթ. հարցումների արդյունքների համեմատական
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ**

15.07.2017թ.

Հայաստանյան հասարակական կյանքի ներկա իրողություններում երիտասարդ կադրերի զբաղվածության խնդիրը ձեռք է բերել ազգային ու պետական անվտանգության կարգավիճակ: Միաժամանակ շուկայական տնտեսությանը բնորոշ դիալեկտիկական հակասությունների ու հարկադրությունների համատեքստում կրթական համակարգի նորովի մրցակցայնացումն ու միջազգայնացումն ուրույն պահանջներ է առաջադրում շրջանավարտների մասնագիտական և անձնային որակներին: Ի տարբերություն նախորդ կրթական համակարգի, որտեղ գրեթե միանշանակ պլանավորված էր շրջանավարտներին աշխատանքի տեղավորելու հարցը, մեր ժամանակներում գործնականում այն իրենց իսկ՝ շրջանավարտների ու գործատուների «անձնական գործն» է: Այնպես որ չափազանցություն չէ, եթե խոստովանենք, որ գործատուների աշխարհի հետ բուհի նորովի արդյունավետ կապի ապահովումը դարձել է կրթօջախի գոյատևման ու զարգացման նախապայման: Դրա համար ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի ղեկավարությունն առանձնակի նշանակություն է տալիս արտաքին շահակիցների շրջանում պարբերական սոցիալական հարցումներին, որոնց արդյունքները թույլ են տալիս ժամանակին ու պատշաճորեն արձագանքել աշխատաշուկայի պահանջների դինամիկային: Այդ հարցումները սկսվել են 2011 թվականից ու մասնաճյուղի ՄԿՈԱ բաժնի պատասխանատուների կողմից անցկացվել են յուրաքանչյուր տարի: Վերջին հարցումն անց է կացվել 2017 թվականի մայիս-հունիս ամիսներին **առցանց եղանակով** (2016 թվականի հարցման մեջ առցանց են պատասխանել 44 փորձագետից՝ 24-ը): ***Մեր փորձագետները Տավուշի մարզի վարչա-կառավարչական, տնտեսա-արտադրական, կրթական, բանկային և այլն ոլորտների պատասխանատուներն են, առաջատար մասնագետները***, որոնք տարիների ընթացքում առնչվել են բուհի ուսանողության, շրջանավարտների հետ թե՛ պրակտիկաների և թե՛ համատեղ աշխատանքի ընթացքում: Հարցաշարում, 5-բալանի սանդղակի օգնությամբ գնահատվել են մասնաճյուղի շրջանավարտների տեսա-գործնական գիտելիքներն ու հմտությունները, կազմակերպչական, ստեղծագործական ու հաղորդակցական կարողությունները, անձնային-բարոյական որակները, ինքնակատարելագործման մշակույթը և այլն: Միաժամանակ կազմակերպիչներին, բուհ-գործատու կապի ու համագործակցության բովանդակության համատեքստում հետաքրքրել է, թե բուհի շրջանավարտների մասնագիտական գիտելիքներն ըստ արտաքին շահակիցների որքանո՞վ են մրցունակ աշխատանքային շուկայում, աշխատանքի ընդունելիս կադրերի մեջ հատկապես ո՞ր որակներն են կարևորում, նրանց հատկանիշներում ի՞նչն է առաջին հերթին ենթակա կատարելագործման, և վերջապես, մասնաճյուղի կադրերն ի՞նչ ընգծված համեմատական առավելություններ ունեն:

Ներկայացնենք արտաքին շահակիցների կարծիքներն ըստ պատասխանների յուրովի ընդհանրացված տեսքով: Տվյալները բերված են 5 տարվա կտրվածքով և, ինչպես կարծիք-գնահատականների, այնպես էլ առաջարկությունների մակարդակում հնարավորիս կատարվել է նաև համեմատական վերլուծություն: Հատկապես դա վերաբերում է վերջին երկու տարիների հարցումներին, որտեղ տվյալների համադրելիությունն ամենաբարձրն է:

Ներկայացնենք տարբեր տարիներին հարցմանը մասնակցած կազմակերպությունների թիվը.

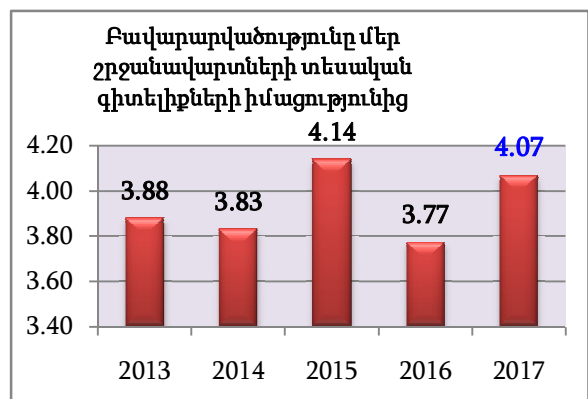
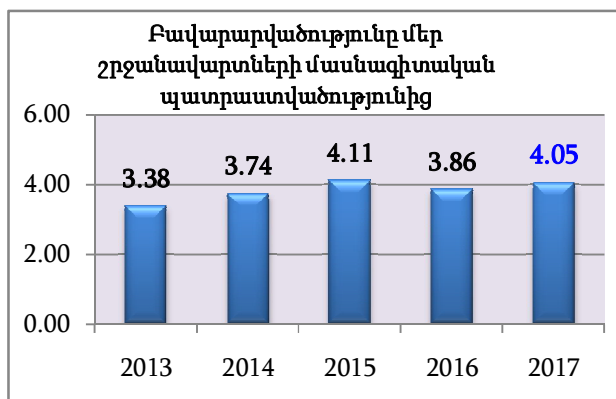
	2013թ.	2014թ.	2015թ.	2016թ.	2017թ.
Հարցմանը մասնակցած կազմակերպությունների թիվը	16	24	37	44	44

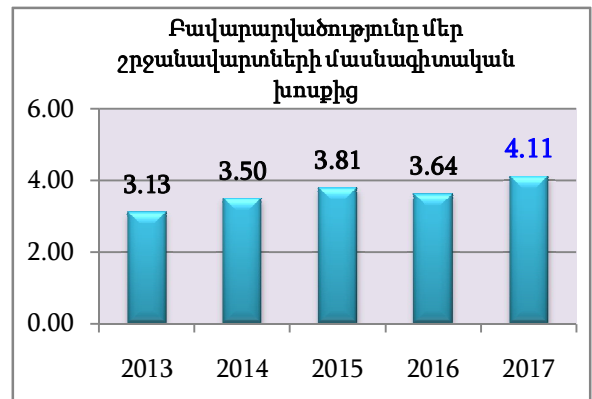
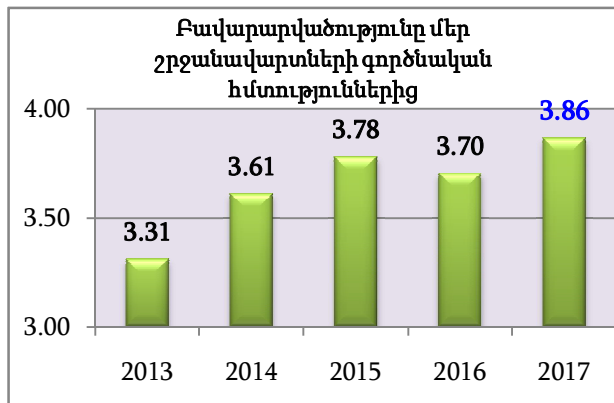
Ինչպես տեսնում ենք տարիների ընթացքում նկատելի է մասնակիցների թվի աճը: Քանի որ հարցումներին մասնակցությունն իրագործվում է կամավորության սկզբունքով (այն մեթոդական պարտադիր պայման է), մասնակիցների քանակության աճը, որոշակի վերապահումով կարելի է նույնացնել հիմնախնդրի հանդեպ շահագրգիռ կազմակերպությունների հետաքրքրության, բուհի հետ ավելի սերտ համագործակցության պատրաստակամության աճի հետ: Դրա յուրովի ապացույց է այդ կազմակերպություններում աշխատող ԵՊՀ ԻՄ շրջանավարտների քանակը.

	2014թ.		2015թ.		2016թ.		2017թ.	
Ցուցանիշ	Շրջ. քանակը	%	Շրջ. քանակը	%	Շրջ. քանակը	%	Շրջ. քանակը	%
Տարբեր կազմակերպություններում աշխատող ԵՊՀ ԻՄ-ի շրջանավարտներ	109		277		138		353	
Նրանցից աշխատում են իրենց մասնագիտությամբ	83	76,15%	182	65,70%	100	72,5%	293	83,0%
Նրանցից աշխատանքի են ընդունվել մրցույթով	60	72,29%	145	79,67%	40	40%	184	62,8%

Աշխատողների ընդհանուր քանակը՝ **353**, և դրանցից իրենց մասնագիտությամբ աշխատողների՝ **83,0%** ու մրցույթով աշխատանքի ընդունվածների՝ **62,8%** տոկոսներն ընդամենը մեկ՝ Տավուշի մարզի շրջանակներում բավական խոստուն են և հարգանք են ներշնչում մասնաճյուղի հանդեպ (ուղղակի նշենք, որ 2016թ.-ի հարցման 44 մասնակիցներից 24-ը հարցմանը պատասխանել է առցանց, որում ընդգրկված չեն եղել շրջանավարտների զբաղվածությանը վերաբերող այս երեք հարցերը, այդ պատճառով բերված թվերը փոքր են և ռեալ չեն ներկայացնում պատկերը):

Ներկայացնենք մասնաճյուղի շրջանավարտների մասնագիտական որակների վերաբերյալ 2017թ. առցանց, 2016թ. մասնակի առցանց ու նախորդ տարիների հարցումների ընթացքում արտաքին շահակիցների գնահատականները:





Տվյալների մեջ կարևորում ենք երկու իրողություն: **Մեկը**, որ տարիների ընթացքում նկատելի է շրջանավարտների մասնագիտական գիտելիքների ու կարողությունների գնահատականների որակական աճը, **մյուսը**՝ «լավ» և «գերազանց» գնահատականների քանակությունն ու դրանց փոփոխությունը վերջին երկու հարցումների ընթացքում: Ինչպես տեսնում ենք, 0,2 բալ թույլատրելի վիճակագրական սխալանքի պարագայում, շրջանավարտների մասնագիտական խոսքի գնահատականը միջին 3,10 բալից դարձել է **4,11**, մասնագիտական պատրաստվածությունը 3,40-ից՝ **4,05**, գործնական հմտությունը 3,30-ից՝ **3,86**: Սխալանքի շրջանակում աճ է գրանցվել նաև տեսական գիտելիքների իմացության գնահատականներում:

5-բալանի սանդղակով գնահատված միջին վիճակագրական բալի ետևում քողարկված է մնում մեկ ուրիշ տվյալ, ինչը կարևոր է քննարկվող համատեքստում, այն է՝ **շրջանավարտների որակների վերաբերյալ փորձագետների տված գնահատականները** բացարձակ արժեքներով և տոկոսներով: Միջին բալերի բերված տվյալներից կարող է տպավորություն ստեղծվել, թե բացարձակ՝ 5-բալ արժեքի համեմատ դրանք ցանկալի արդյունքից այնքան էլ բարձր չեն, մասնավորաբար 4,05, 4,11, Բայց այդ տպավորությունն անմիջապես ցրվում է, երբ նայում ենք բացարձակ թվերին ու տոկոսներին՝ փորձագետների ընդհանուր թվի համեմատ:

Թիվ	Շրջանավարտների.	Միջ. գնահ.		Գնահատական					4 և 5 գնահ.	
		գնահ.	%	5	4	3	2	1	քան.	(%)
1	մասնագիտական պատրաստվածությունը	4,05	80,9%	9	28	7	0	0	37	82,2%
2	տեսական գիտելիքների իմացությունը	4,07	81,4%	13	21	10	0	0	34	75,6%
3	գործնական հմտությունները	3,86	77,3%	9	20	15	0	0	29	64,4%
10	մասնագիտական խոսքը	4,11	82,3%	14	22	7	1	0	36	80,0%

Բանն այն է, որ, օրինակ, **4,05** միջին գնահատականը ստացվել է 9-ը «գերազանց», 28 «լավ» գնահատականներից («անբավարար» գնահատականները բացակայում են), ինչը կազմում է ընդհանուրի **82,2%-ը**: Կամ, **4,11** բալը ձևավորվել է 14 «գերազանց», 22 «լավ» գնահատականներից (մեկ փորձագետ նշանակել է «անբավարար»), ինչը կազմում է ընդհանուրի

80,0%-ը: Եթե այս տվյալներին տանք որակական գնահատական, այն պետք է հնչի որպես «Շատ բարձր», երբ, օրինակ, **4,05** միջին բալլ համար նման պնդումն այդ աստիճան համոզեցուցիչ չի ընկալվի: Այստեղ նման հետևությունը համոզեցուցիչ կհնչեր, եթե միջին արժեքը լիներ **4,50**-ից բարձր (օրինակ՝ 4,75, 4,81 և այլն): Այսինքն ստացվում է, որ տարբեր եղանակներով ներկայացված նույնատիպ արդյունքներից հնարավոր է կատարել որակապես տարբեր հետևություններ:

Թե որ մատուցումն է օպտիմալը, կախված է բազմաթիվ գործոններից, այդ թվում աշխարհայացքային ու բարոյական, որի մանրամասն քննարկումը ներկա շարադրանքի նպատակների մեջ չի մտնում: Միայն ասենք, որ կախված համատեքստից, գլխավոր համախմբի չափսերից (օրինակ, երբ հետազոտվում են տասնյակ ու հարյուր-հազարավոր անձանցից բաղկացած հանրությունները) կարող է ավելի խոսուն, իմաստալից ու օգտակար լինել հենց վիճակագրական միջին արժեքները: Սա և՛ «Հասարակական կարծիքի սոցիոլոգիայի» նրբություններից է, և՛ «գեղեցկություններից», և՛, միաժամանակ, խոցելի տեղերից, քանի որ կարող է շահարկումների տեղիք տալ: Զիմացողների կամ չկամեցողների ոչ պաշտոնական շահարկումների գունապնակը բավական հարուստ է, սկսած պատասխանատու անձանց անվանարկումներից, վերջացած կազմակերպության գործունեության մեջ աննկատ, «չնչին» համարվող թերությունների ու բացթողումների ուռճացած գնահատականներից ու տարիների տքնաջան աշխատանքի ձեռքբերումների նսեմացումից: Հենց նման շահարկումներից խուսափելու համար է կարևոր **հանրության (մասնավորաբար, բուհի աշխատակազմի) սոցիոլոգիական մշակույթի զարգացումը** (այն, ինչ վերջին տարիներին կատարվում է հենց մասնաճյուղում), ինչը թույլ կտա ավելի լիարժեքորեն օգտագործել հասարակական կարծիքի կառավարչական ռեսուրսները և ինչի նպատակներից է նաև սույն աշխատանքը: Երբ ընդունում ենք հարցումների արդյունքներից նման հետևությունների իսկությունը, արդեն ավելի հավաստի է դառնում այն ճշմարտությունը, թե մասնաճյուղում, իրապես կարևորելով սույն բնագավառում արտաքին շահակիցների հարցումները, տարիների ընթացքում, գործնական հաղորդակցություններից, ոչ պաշտոնական շփումներից ստացած տպավորություններին զուգահեռ ուշադրության կիզակետում են պահել նաև մասնաճյուղի հետ համագործակցությանը և ժամանակակից գործատուի պահանջների հետ առնչվող շրջանավարտ-մասնագետներին, ապագա հնարավոր աշխատակիցներին նրանց տված գնահատականները: Որպես գործնական հետևություն, շահագրգիռ պատասխանատու օղակների հետ (մասնագիտական ամբիոն, դեկանատ, ուսումնամեթոդական վարչություն և այլն) պարբերական քննարկումների միջոցով բացահայտվել են այն ռեսուրսները, որոնք առկա են բուհում և, որոնց օգտագործման միջոցով հնարավոր է աստիճանաբար սույն բնագավառում ամրագրել որակական առաջընթաց:

Սույն համատեքստում անդրադառնանք **արտաքին շահակիցների կարծիքներին**, կապված այն հարցերի հետ, թե մասնաճյուղի շրջանավարտները որքանով են աշխատաշուկայում մրցունակ, նրանց ո՞ր որակներն են հատկապես կարևորում աշխատանքի ընդունելիս, այդ առնչությամբ ի՞նչ առավելություններ ունեն մասնաճյուղի շրջանավարտները և նրանց մասնագիտական ու մանկավարժական ի՞նչ որակներ կցանկանային, որ կրթության ընթացքում բարելավվեին:

Այն բաց հարցին, թե ԵՊՀ ԻՄ-ի շրջանավարտների մասնագիտական գիտելիքները որքանով են մրցունակ աշխատանքի շուկայում, 2016 թվականի հարցման մեջ 44 շահակցից պատասխանել են 38-ը: Դրանցում կան հակադիր և, ինչ որ իմաստով, գնահատման

տեսանկյունից անորոշ, խուսափողական կարծիքներ: Օրինակ, «Քանի որ տարածաշրջանում միակն է, դա արդեն մրցակցությունից դուրս է», «Տարբեր շրջանավարտներ տարբեր կերպ են ներկայանում», «Ժամանակակից աշխատանքային շուկան շատ բարդ է և դժվար, գեղարվեստի ասպարեզում առավել ևս, հարկավոր է մեծ ունակություն և բարձր տվյալներ» և այլն: Տարբեր են ձևակերպումները նաև 2017 թվականի հարցման մեջ, ինչը նույնպես, հայտնի իմաստով բնական է, քանի որ հարցադրման մեջ պատասխանի միանշանակության հարց չի դրվել: Սա էլ կազմակերպիչների կողմից գիտակցաբար է արվել: Ամեն ինչի կողքին, մասնաճյուղում հարցումները կրում են նաև փորձական բնույթ: Ելնելով շատերի համար նման հարցումներին մասնակցության անսովորությունից (մասամբ՝ անփորձությունից), հարցվողներին ազատ արտահայտվելու ավելի մեծ հնարավորություն է տրվել, ինչը, միգուցե հանգեցրել է հավաստի տեղեկության որոշակի կորստյան, քանի որ հարցադրումն ընկալվել է տարբեր կերպ (ի վերջո ինքը, «մրցունակություն» տերմինը հնարավոր է, որ ընկալվի տարբեր իմաստով և բովանդակության): Օրինակ, նշենք 2017 թվականի մի շարք պատասխաններ. «գերազանցում են», «մրցունակ են», «կարող են մրցակցել», «մեծ չափով մրցունակ են», «բարձր», «ունեն համապատասխան մասնագիտական որակավորում», «հավասարը չունեն շուկայում»: Համարում ենք, որ մեթոդապես գործնականում արտահայտված է նույն միտքը, այն է. ***երիտասարդ մասնագետները հիմնականում բավարարում են ձևավորվող (ձևավորված) շուկայի համապատասխան պահանջներին և ի վիճակի են աշխատելու իրենց ու նմանօրինակ հիմնարկ-ձեռնարկություններում:***

Ահա նման գնահատմամբ 2017 թվականի հարցման մեջ 44 փորձագիտական պատասխանից 31-ում (**69,0%**) հստակորեն ընդգծված է աշխատաշուկայում մասնաճյուղի շրջանավարտների բարձր մրցունակությունը: Համեմատության համար նշենք, որ նախորդ տարվա հարցման մեջ 38 պատասխանից 17-ում (**45,0%**) էր շրջանավարտների մրցունակությունը գնահատված «բարձր» (մնացած 6-ում հստակ պատասխան չկար): Քանի որ արտաքին շահակիցների կեսից ավելին նույն անձնավորություններն են եղել, կարող ենք ասել, որ ***աշխատաշուկայում կադրերի մրցակցայնության հարցում մարզի մակարդակով արձանագրված է որոշակի առաջընթաց:*** Իրագել անձիք չեն զարմանա սույն իրողության ամրագրումից, քանի որ վերջին 5-6 տարիների ընթացքում մասնաճյուղի ղեկավարության, համապատասխան ներբուհական կառույցների ջանքերը սույն ուղղությամբ արձանագրված փաստեր են, ինչը տվել է իր դրական արդյունքը և՛ ինչն արտահայտվել է հարցումների տվյալների մեջ:

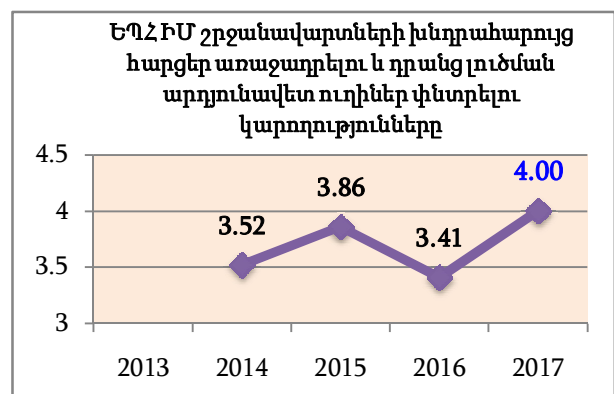
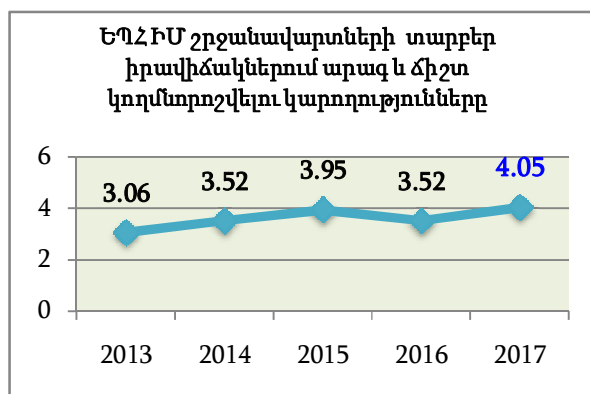
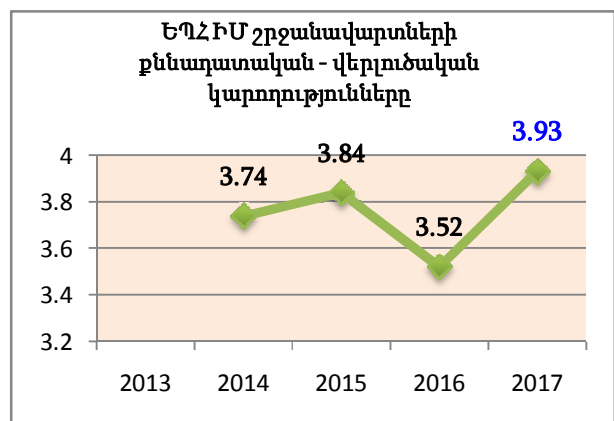
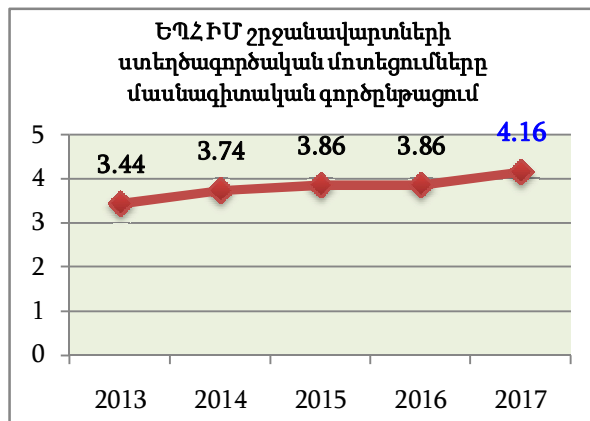
Ասվածի տրամաբանական շարունակությունն են տվյալները, կապված շրջանավարտների մասնագիտական և ընդհանրական կարողությունների գնահատման հետ, կարողություններ, որոնք ըստ էության մրցակցայնության աստիճաններ են: Վերոշարադրյալում հիմնավորել ենք միջին վիճակագրական բալերի կողքին նաև բացարձակ թվերով ու տոկոսներով ստացված արժեքների մատուցման անհրաժեշտությունը, ինչի համար բերված են 2017 թվականի առցանց հարցման արդյունքները միջին բալերով, բացարձակ թվերով և ընդհանուրի համեմատ տոկոսներով:

2017թ. առցանց հարցման մեջ շրջանավարտների ստեղծագործական մոտեցումները «գերազանց» և «լավ» են գնահատել փորձագետների **5-ից 4-ը (80,0%-ը** ընդհանուր թվի համեմատ), տարբեր իրադրություններում արագ և ճիշտ կողմնորոշվելու կարողությունը՝ **77,8%-ը** (այսինքն, գործնականում էլի **5-ից՝ 4-ը**): Համեմատաբար պակաս, սակայն

բովանդակային առումով էլի շատ բարձր են համարվում նախաձեռնողականության («գերազանց» և «լավ»՝ **71,1%**) քննադատական վերլուծականության («գերազանց» և «լավ»՝ **62,2%**) կարողությունները:

Թիվ	Շրջանավարտների.	Միջ. գնահ.	Գնահատական					4 և 5 գնահ.	
			5	4	3	2	1	քան.	(%)
6	ստեղծագործական մոտեցումները մասնագիտական գործընթացում	4,16	15	21	8	0	0	36	80,0%
7	քննադատական – վերլուծական կարողությունները	3,93	13	15	16	0	0	28	62,2%
8	տարբեր իրավիճակներում արագ և ճիշտ կողմնորոշվելու կարողությունները	4,05	12	23	8	1	0	35	77,8%
9	խնդրահարույց հարցեր առաջադրելու և դրանց լուծման արդյունավետ ուղիներ փնտրելու կարողությունները	4,00	13	19	11	1	0	32	71,1%

Համեմատության համար ներկայացնենք նաև հինգ տարիների կտրվածքով միջին վիճակագրական բալերը: Բերված տվյալները ևս վկայում են, որ հինգ տարիների ընթացքում մասնաճյուղի շրջանավարտների այնպիսի հատկանիշներ, ինչպիսիք են մասնագիտական գործունեության մեջ ստեղծագործական վերաբերմունքը, քննադատական վերլուծականությունը, անհրաժեշտության դեպքում արագ ու ճիշտ կողմնորոշվելու, խնդրահարույց հարցեր առաջադրելու և լուծման օպտիմալ ուղիներ որոնելու կարողությունները արտաքին շահակիցների գիտակցության մեջ ամրագրել են վիճակագրական աճ:

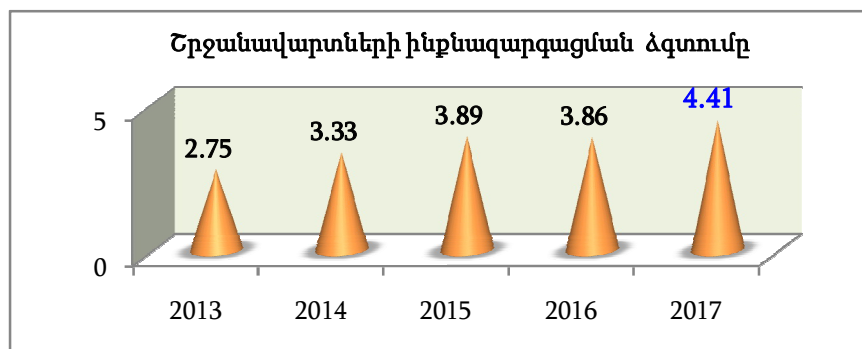


Ըստ որում այն ավելի ակնհայտ է իրադրային ճկունության (4,05 բալ 2017թ. հարցման մեջ 2013-ի 3,06 բալի դիմաց) և ստեղծագործական մոտեցումների (4,16 2017-ին 2013-ի 3,44 բալի դիմաց): Աճն ավելի պակաս է խնդրահարույց հարցերում նախաձեռնողականությունը քրտնորելու կարողության գնահատականում (4,00՝ 2017-ին 2014-ի 3,52 բալի դիմաց), և, գրեթե թույլատրելի սխալանքի շրջանակում է քննադատականության կարողության աճը (3,93 բալ 2017-ին 2014-ի 3,74-ի դիմաց):

Խնդրո առարկայի համատեքստում է նաև արտաքին շահակիցների կողմից շրջանավարտների ինքնագարգացման ձգտմանը տված գնահատականները.

Թիվ	Շրջանավարտների.			Գնահատական					4 և 5 գնահ.	
		Միջ. գն.	%	5	4	3	2	1	քան.	(%)
15	ինքնագարգացման ձգտումը	4,41	88,2%	23	17	3	1	0	40	88,9%

Նման ձգտումը 2017 թ. հարցման մեջ «գերազանց» են գնահատել 44 փորձագետից 23-ը, «լավ»՝ 17-ը, ինչը կազմում է ընդհանուր թվի 88,9%: Ըստ որում տվյալ հատկանիշի գնահատականներում ամրագրված է ամենամեծ վիճակագրական աճը 2013 թվականին անցկացված հարցման արդյունքների համեմատ (4,41 բալ 2013-ի 2,75 բալի համեմատ).



Սա ուշագրավ փաստ է այն առումով, որ ինքնագարգացման (ինքնակատարելագործման) ձգտումը, որպես անձնային հատկանիշ ազդվում է բազմաթիվ ու բազմաբնույթ օբյեկտիվ ու սուբյեկտիվ գործոններից: Մասնավորաբար, մեր դեպքում իրենց «չափաբաժինն» ունեն շուկայական կյանքի հարաճուն ու զարգացող պահանջները, դրա յուրովի արձագանքը ներքուհական զարգացումներում, օրինակ, մասնաճյուղում «ինքնահաստատվող» «Կրթական ծրագրի պատասխանատու»-ի ինստիտուտի ձևավորվող (ձևավորված) պահանջներն ուսանողության անձնական որակների, մասնավորաբար ինքնագարգացման ձգտման հանդեպ: Իրապես կարևոր գործոն են աշխարհայացքային մասշտաբի փոփոխությունների ազդեցությունը. անկախ պետականությունը, մասնավոր մրցակցային շուկայական կյանքը, հանրապետության ռազմա-քաղաքական իրավիճակն ու դրանում սահմանային գոտում բնակությանը հարմարվելու «անսովոր» դժվարությունները կարող են օբյեկտիվորեն ու յուրովի խթանել ինքնագարգացման ձգտումը: Դա կարող է լինել սուբյեկտիվ պահանջ, որը բավարարվելու շատ ավելի մեծ հնարավորություն է պարունակում հենց ճանաչողական-հետազոտական ուսանողական կյանքը, որոշակի մասնագիտացումը, ինչը խորանում է տարածաշրջանային բարոյական-անձնային դրական ու ընդգծված որակների դրսևորմանը և զարգացմանը զուգընթաց, և՛ այլն: Այսինքն, երևույթին համարժեք պատասխան կարող է տալ

միայն մասնագիտական ավելի խորը ուսումնասիրությունը, որի արդյունքների սոցիալ-բարոյական փոխհատուցումն անկասկած գերազանցելու է մնացած բոլոր ծախսերին: Դա է ապացուցում առաջատար կազմակերպությունների տասնամյակների փորձը:

Մեկ նկատառում, կապված մեջբերված տվյալների հետ: Ինչպես երևում է բերված տվյալներից, 2016 թվականի հարցման արդյունքները փոքր ինչ «զիջում» են նախորդ տարվա արդյունքներին, ինչը կարծես ընդհանուր միտումից դուրս է: Սակայն, այստեղ մենք կարևորել ենք առցանց հարցման «էֆեկտը»: Թերևս բնական է, որ առցանց անանուն հարցումն անկաշկանդ պատասխանի ավելի մեծ հնարավորություն է պարունակում, և այստեղ հավանաբար դրսևորվել է մեր փորձագետների «ավելի մեծ օբյեկտիվությունն ու քննադատականությունը»: Հնարավոր է նաև ուրիշ գործոնների ազդեցությունը, ինչն արդեն մասնագիտական բնույթի խնդիր է և գտնվում է ՄԿՈՒ Բաժնի մասնագետների ուշադրության կենտրոնում: Նույնը կարծում ենք վերաբերում է նաև շրջանավարտների աշխատանքային կարողությունների գնահատականներին:

Թիվ	Շրջանավարտների ընդհանրական կարողությունները.	Միջ. գնահ.				
		2013թ.	2014թ.	2015թ.	2016թ.	2017թ.
4	հաղորդակցվելու կարողությունները		3,75	4,57	3,57	4,18
5	կազմակերպչական կարողությունները		3,75	4,38	3,91	4,20
12	աշխատանքային պատասխանատվությունը		3,88	4,43	4,11	4,34
13	թիմային աշխատանք կատարելու ունակությունները	3,5	3,87	4,33	4,11	4,27
14	գործընկերներին գնահատելու և նրանց օգտակար լինելու կարողությունները		3,87	4,38	3,91	4,34
11	վարվեցողության կանոններին և էթիկայի նորմերին հետևելը	3,31	3,5	4,24	3,93	4,20

Այստեղ ևս, վերապահումով վերաբերվելով առցանց հարցման նշված «էֆեկտին», տվյալները հավաստում են, որ 2013 թվականի համեմատ միջին վիճակագրական աճ է ամրագրվել շրջանավարտների այնպիսի կարևոր որակներում, ինչպիսիք են էթիկայի նորմերին հետևելը (2017-ին՝ **4,20** բալլ 2013-ի **3,31** բալլի համեմատ), ընկերական փոխօգնությունը (**4,34**՝ 2017-ին 2014-ի **3,87** բալլի համեմատ), աշխատանքային պատասխանատվությունը (**4,34**՝ 2017-ին 2014-ի **3,88** բալլի համեմատ), կազմակերպչական կարողությունները (**4,20** բալլ 2017-ին 2014-ի **3,75** բալլի համեմատ) և, վերջապես, թիմային աշխատանք կատարելու ունակությունները (**4,27** բալլ 2017-ին 2013-ի **3,50** բալլի համեմատ):

Ի համեմատություն և ի լրումն մեջբերենք նաև 2016թ. և 2017թ. առցանց (2016-ինը՝ մասնակի) հարցման արդյունքները բացարձակ թվերով: Այսպես, **2016թ.** հարցման մեջ աշխատանքային պատասխանատվությունը «գերազանց» և «լավ» են գնահատել **44**-ից **38** փորձագետ, «բավարար»՝ 3-ը, թիմային աշխատանք կատարելու ունակությունը «գերազանց» և «լավ»՝ **37**-ը, «բավարար»՝ 4-ը, գործընկերներին գնահատելու և նրանց օգտակար լինելու կարողությունները «գերազանց» և «լավ»՝ **33**-ը, «բավարար»՝ 7-ը, վարվեցողության կանոններին ու էթիկայի նորմերին հետևելը «գերազանց» և «լավ»՝ **32**-ը, «բավարար»՝ 8-ը, կազմակերպչական կարողությունները «գերազանց» և «լավ»՝ **31**-ը, «բավարար»՝ 7-ը: **2017թ.** առցանց հարցման մեջ, որտեղ նույնպես մասնակցել են **44** արտաքին շահակից, աշխատանքային պատասխանատվությունը «գերազանց» և «լավ» են գնահատել **42**-ը, կազմակերպչական

կարողությունները՝ 40-ը, թիմային աշխատանք կատարելու ունակությունը՝ 39-ը, էթիկայի նորմերին հետևելը՝ 38-ը, ընկերական փոխօգնությունը՝ 37-ը: Այսինքն, նախորդ տարվա առցանց հարցման համեմատ, ընթացիկ տարվա արդյունքներում նույնպես նկատելի է դրական տեղաշարժը:

Այսպիսով, համադրելով վերջին հինգ տարիների ընթացքում արտաքին շահակիցների կողմից ԵՊՀ ԻՄ մասնաճյուղի շրջանավարտներին տված գնահատականները, կապված նրանց մասնագիտական, անձնային և աշխատանքային հատկանիշների հետ, կարող ենք հավաստել, որ փորձագետների՝ ***ապագա հնարավոր գործատուների հասարակական գիտակցության մեջ մասնաճյուղի շրջանավարտների գերակշիռ մեծամասնությունն օժտված է բարձրագույն կրթություն ունեցող երիտասարդ մասնագետի այնպիսի որակներով, որը ժամանակակից աշխատաշուկայում հիմնականում նրանց դարձնում է լիարժեքորեն մրցունակ:*** Միաժամանակ, հարցումների տվյալների դինամիկան, նրանում առկա առաջընթացի միտումները, դրանց համադրումը տվյալ ժամանակահատվածում մասնաճյուղում ընթացող կրթական ու կազմակերպչական զարգացումների, փաստագրված միջոցառումների, դրանց արդյունքների հետ վկայում են, որ ***բուհի ղեկավարությունն ու համապատասխան կառույցներն իրապես կարևորում են բուհ-գործատու համագործակցությունը***, դրա շրջանակներում արտաքին շահակիցների կարծիք գնահատականների հաշվառումը, որն իրացվում է, օգտագործելով նաև պարբերական հասարակական կարծիքի հարցումների արդյունքները:

Հասարակական կարծիքի ուսումնասիրման նպատակներից մեկը հետազոտվող հանրության՝ տվյալ դեպքում ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի հետ փոխշահավետ համագործակցության մեջ գտնվող արտաքին շահակիցների մտահոգությունների իմացությունն է կապված խնդրո առարկայի հետ: Սույն առնչությամբ ուշադրության են արժանի հետևյալ տվյալները. 2017 թվականի առցանց հարցման մեջ **44** փորձագետից, ինչպես նշել ենք, **31-ը** շրջանավարտների մրցակցայնությունն աշխատաշուկայում ***գնահատել են շատ բարձր***, իսկ ահա մնացած 14-ից 8-ում պատասխանները եղել են «բավարար», «միջին», «քիչ» (6 պատասխան խոտանվել է, որպես հարցից շեղվող, ոչ հստակ պատասխաններ): 15 փորձագետ գործնական հմտությունները և 16-ը՝ քննադատական վերլուծական կարողությունները և 11-ը՝ գործարար մտքի ճկունությունը գնահատել են «բավարար»: 2016թ. հարցման մեջ եղել է մասնագիտական խոսքի 9-ը բավարար և ցածր գնահատական, խնդրահարույց հարցեր առաջադրելու և դրանց լուծման արդյունավետ ուղիներ փնտրելու կարողության՝ նույնպես 9-ը, տարբեր իրավիճակներում արագ և ճիշտ կողմնորոշվելու կարողության՝ 8-ը, հաղորդակցվելու կարողության 7-ը: Սրանք թերևս հենց այն որակներն են, որոնք թելադրված են և պահանջարկված հայաստանյան տնտեսա-քաղաքական ու կրթական նոր իրողությունների կողմից, ինչն արձագանք է գտել արտաքին շահակիցներից մի մասի (թեկուզ ընդհանուրի համեմատ փոքր) գնահատումներում:

Այս տվյալներին գործնականում համահունչ էին նաև առցանց հարցումներում առաջադրված այն հարցի պատասխանները, թե մասնագիտական ու մանկավարժական ինչ որակներ կցանկանայիք, որ բարելավվեր ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղի շրջանավարտների մոտ: 2016 թվականի հարցման մեջ, տվյալ հարցին ամրագրված 34 պատասխաններից 12-ում նշված էին մասնագիտական խոսքի, հաղորդակցման կարողությունների կատարելագործումը, մտքի ու գործարար ակտիվության ճկունության զարգացումը, տարբեր, հատկապես սահմանային իրավիճակներում արագ կողմնորոշվելու, օպտիմալ վճիռներ ընդունելու կարողության

կատարելագործումը: Ըստ որում, նույն փորձագետների 39 պատասխանից 18-ում, ինքնուրույն ու տարբեր ձևակերպումներով տվյալ որակները կարևորել են, որպես աշխատանքի ընդունելու պայման: Ասենք նաև, որ ընդամենը 4 պատասխաններում է, որ տվյալ որակները նշվել են որպես շրջանավարտների առավելություն:

2017 թվականի հարցման մեջ 44 պատասխանից ընդամենը 6-ում արտաքին շահակիցները «որևէ որակ չէին փոխի» (տարբեր ձևակերպումների իմաստը դա է եղել): Մնացած պատասխաններից ավելի հաճախ նշվել են՝ աշխատանքի հանդեպ պատասխանատու վերաբերմունքը, մտածողության ճկունությունը (ինքնակրթությունը), մտքերը համարձակորեն արտահայտելու կարողությունը, գործնական հմտությունները, օտար լեզուների իմացության մակարդակը, համակարգչային մշակույթը, գործընկերային հարաբերությունները: Հատկանշական է, որ տարբեր ձևակերպումներով այս որակները հաճախ են նշվել նաև այն հարցի պատասխաններում, որը վերաբերում էր աշխատանքի ընդունելիս կադրերին վերագրվող պահանջներին: Այստեղ բնականաբար առաջին հերթին հնարավոր գործատուները կարևորում են մասնագիտական գիտելիքների ու որոշակի հմտությունների առկայությունը (մանկավարժների դեպքում գիտելիքները մատուցելու կարողությունը): Միաժամանակ արտաքին շահակիցները բարձր կարգավիճակ են շնորհում այնպիսի որակներին, ինչպիսին բարեկրթությունն է (դաստիարակվածությունը), արագ ու ճկուն կողմնորոշվելու կարողությունը, շարժառիթների սոցիալական ուղղվածությունը, թիմային աշխատանքի մակարդակը, ինքնակատարելագործման ձգտումը, խոսքի մշակույթը (տեղին ու հիմնավորված համարձակությունը), աշխատանքում պատասխանատվությունը: 44 պատասխաններից վերոնշյալ որակներն իրենց արտահայտությունն են գտել՝ 25-ում:

Բերված տվյալները, փորձագետների կարծիքները կապված շրջանավարտների մասնագիտական ու մանկավարժական որակների փոփոխման, աշխատանքի ընդունելիս դրանց կարևորման մասին հուշում են, որ տվյալ ոլորտում վիճակն էլ ավելի բարելավելու, շուկայական կյանքի պահանջներին համահունչ ինքնակատարելագործվելու ռեսուրսները սպառված չեն: Այդ ռեսուրսներից է նաև մասնաճյուղի ուսանողների անձնային նկարագրի տարածաշրջանային յուրահատկությունների, մյուսների համեմատ նրանց «բարեմասնությունների» ճիշտ օգտագործումը: Սույն առնչությամբ հետաքրքրական են արտաքին շահակիցների կարծիքներն այն մասին, թե մասնաճյուղի շրջանավարտներն ինչպիսի՞ համեմատական ընդգծված առավելություն ունեն ուրիշների հանդեպ: Նորից տարբեր ձևակերպումներով, սակայն գործնականում նույն իմաստով, **2017թ. հարցման մեջ ամենից հաճախ (44-ից՝ 30 պատասխաններում) նշվել է *ուսանողների բարեկրթվածությունը, մարդկային համեստությունը, ուսումնական ու աշխատանքային կարգապահությունը, սովորելու, զարգանալու անզուսպ ձգտումը, տարածաշրջանային յուրահատկությունների իմացությունը:* 2016թ. հարցման մեջ ձևակերպումները փոքր ինչ տարբեր են, սակայն նորից նույն սոցիալ-բարոյական դաշտում են. սերը մասնագիտության ու երեխաների հանդեպ, պատասխանատվությունը, մոտիվացվածությունը, տեսական գիտելիքները, վարվեցողությունը, աշխատասիրությունը, համեստությունը, հարգանքը դասախոսների հանդեպ, ազնվությունը, կազմակերպվածությունը նշված են 36 պատասխաններից 15 պատասխաններում որպես մասնաճյուղի շրջանավարտների առավելություններ: Որակներ, որոնք համեմատաբար ավելի բարձր էին գնահատվել նաև 5-բալանի սանդղակով ընդհանուր գնահատականներում: Եվ հատկանշական է, որ երկու հարցումներում էլ գործնականում բացակայում են պատասխանները, որտեղ հաղորդակցվելու**

կարողությունները, ոչ ստանդարտ մտածելակերպը, մտածողության ճկունությունը, թիմային աշխատանքի ունակությունը նշվեն որպես մասնաճյուղի շրջանավարտների առավելություն:

Համադրելով արտաքին շահակիցների ընդհանրական կարծիքները կարող ենք անել այն հետևությունը, թե մասնաճյուղում իրագործվող «Կրթական ծրագրի պատասխանատու»-ի ինստիտուտի կայացման, դրանում նախատեսվող ուսումնական պլանների ու առարկայական ծրագրերի կատարելագործման, մասնագիտական պատրաստության կառավարչակազմակերպչական բարեփոխումների համատեքստում հարկ է համապատասխան ուշադրություն դարձնել ուսումնառության ընթացքում ուսանողների բարոյա-հոգեբանական կաշկանդվածությունը հաղթահարելու, նրանց սոցիալ-հոգեբանական ակտիվությունը խթանելու, գործարար հաղորդակցության մշակույթը զարգացնելու, գործունեության ընթացքում համատեղ աշխատանքային կյանքի օրինաչափությունների իմացության հիման վրա ավելի նախաձեռնող ու հմուտ դառնալու հարցերին: Ըստ այդմ, պետք է նմանօրինակ ձեռնարկումներում հնարավորինս հաշվի առնվեն բարոյա-հոգեբանական այն առավելությունները, որոնք մյուսների համեմատ ունեն հիմնականում տարածաշրջանի աշակերտներից հավաքագրվող ուսանողները, առավելություններ, որոնցից մի քանիսի մասին վերը նշեցինք:

Բնական է, որ տվյալ նպատակի իրագործումը պահանջում է «Կրթական ծրագրի պատասխանատու»-ների, մասնագիտական ամբիոնների, ֆակուլտետների և դասավանդող պրոֆեսորա-դասախոսական կազմի նորովի և յուրովի համագործակցություն, աշխարհայացքային ավելի բարձր փոխհամաձայնություն, կարելի է ասել կրթական **նոր պարադիգմա**: Այստեղ գործող օրենսդրության շրջանակներում էական նշանակություն են ձեռք բերում, մի կողմից բուհի «ինքնուրույնության», մասնագիտական պատրաստության կառույցների «ազատության աստիճանների» մեծացումը, մյուս կողմից՝ պատասխանատու անձանց, ու հատկապես՝ դասավանդող դասախոսների աշխարհայացքային գործոնները (բարոյական նպատակառոտվածությունը, «խոսքի և գործի անհակասականությունը», բազմակողմանիությունը և այլն): Մասնավորաբար, ենթադրում ենք, որ նշված որակներն ապագա մասնագետների մոտ կարող են կատարելագործվել կամ «ներարկվել» ինչպես դասավանդվող հումանիտար առարկաների բովանդակության կատարելագործման, այնպես էլ նոր, համապատասխան դասընթացների ներմուծման ճանապարհով: Առաջատար կրթական ու արտադրական աշխարհում արդեն փորձարկված ու սեփական արդյունավետությունը հաստատած նման դասընթացներից են, օրինակ՝ «Գործարար հաղորդակցում», «Կիրառական սոցիալական հոգեբանություն», «Հասարակական կարծիքի սոցիոլոգիա» և այլն նմանօրինակ առարկաներ: Առարկաներ, որոնց թեմատիկ ծրագրերում, բովանդակության մեջ շեշտադրված ու բավարար չափով արտահայտված լինեն տեսա-գործնական այն գիտելիքները, որոնց յուրացումն ուսանողների կողմից, նրանց մոտ առավելագույնս ապահովեն աշխատաշուկայի պահանջարկած կադրային որակները: Ուրիշ խոսքով, մասնաճյուղում իրագործվող կրթական ծրագրերի բարեփոխումների, կրթա-դաստիարակչական զարգացումների համատեքստում հարկ է համապատասխան ուշադրություն դարձնել նաև ուսումնառության ընթացքում ուսանողների բարոյա-հոգեբանական կաշկանդվածությունը հաղթահարելու, նրանց սոցիալ-հոգեբանական ակտիվությունը խթանելու, գործունեության ընթացքում համատեղ աշխատանքային կյանքի օրինաչափությունների իմացության հիման վրա ավելի նախաձեռնող ու հմուտ դառնալու հարցերին:

Արտաքին շահակիցները կարծիք են հայտնել նաև այն մասին, թե բացի առկա մասնագիտական ցանկից, մասնաճյուղում ի՞նչ նոր մասնագիտության կամ մասնագիտացման կարիք կա: Ամենաշատ պատասխաններն ստացվել են հետևյալ մասնագիտությունների գծով (մեկական պատասխանները չենք նշում).

Ռուսաց լեզվի ուսուցիչ	12
Կենսաբանության ուսուցիչ	7
Աշխարհագրության ուսուցիչ	3
Իրավագետ, իրավաբան	3
Տեխնոլոգիայի ուսուցիչ	2
ՆԶՊ ուսուցիչ	2

Երբ ընթացիկ տարվա տվյալները համեմատում ենք նախորդ հարցման առաջարկների հետ տեսնում ենք, որ, օրինակ ըստ արտաքին շահակիցների այժմ ավելի մեծ է պահանջարկը ռուսաց լեզվի ուսուցիչների համար (12 նախորդ տարվա 4-ի փոխարեն): Դրա դիմաց նվազել է իրավաբանի պահանջարկը (3 նախորդ տարվա 6-ի փոխարեն): Մյուս կողմից եթե անցյալ տարվա դասվար-մանկավարժի (7 պատասխան) պահանջարկը այժմ «վերացել» է, դրա փոխարեն առաջացել է կենսաբանության ուսուցչի պահանջ (7 պատասխան): Գործնականում նույնն են մնացել ՆԶՊ-ի և տեխնոլոգիայի ուսուցիչների պահանջները: Փաստ է, որ մասնաճյուղի ուսումնա-մեթոդական վարչությունը, ընդունելության հետ առնչություն ունեցող մյուս կառույցները սույն հարցը մշտապես պահում են ուշադրության կենտրոնում՝ կապված նոր մասնագիտությունների ու մասնագիտացումների ներմուծման դինամիկայի հետ: Այնպես որ արտաքին շահակիցների կողմից տարեց-տարի առաջարկվող մասնագիտությունների (մասնագիտացումների) ցանկը, նրա դինամիկան թերևս, որպես լրացուցիչ ու օգտակար տեղեկություն, հաշվի առնվի շահախնդիր կառույցների կողմից, զուգահեռաբար վերլուծվեն նաև մասնաճյուղի իրական հնարավորությունները, դրանք քննարկվեն հենց իրենց՝ շահակիցների հետ, և, այդ պահանջարկի իրական որակա-քանակական կայունացման ու հնարավորությունների առկայության դեպքում գործուն քայլեր ձեռնարկվեն նման պահանջարկի բավարարման ուղղությամբ:

Ընդհանրական տեսքով նշենք նաև 2016-17թթ, հարցման մեջ արտաքին շահակիցների արտահայտած այն «բարի ցանկությունները», որոնք թերևս արժանի են ուշադրության և վերաբերում են մասնաճյուղի գործունեության, բուհ-գործատու համագործակցության բարելավմանը.

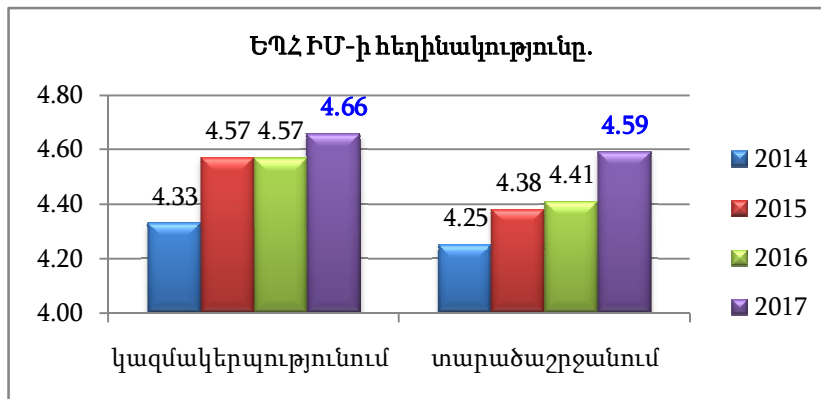
- մասնաճյուղում վերականգնել (կամ բացել) մագիստրոսական ուսուցումը, քանի որ բոլոր կարող ուժերը հնարավորություն չունեն կրթությունը շարունակել Երևանում,
- Իջևանում նույնպես ներմուծել հեռահար ուսուցման ինստիտուտը,
- առավել սերտ և արդյունավետ դարձնել մասնաճյուղի կապերը զանազան կազմակերպությունների հետ, մշտապես ապահովել հետադարձ կապ նրանց հետ և այլն,
- պարբերաբար կատարել բարձր դասարանցիների իրազեկում;
- փոխադարձ ցանկությամբ ուսանողներին հնարավորություն ընձեռել ուսմանը զուգահեռ անվճար աշխատել ավագ դպրոցում,
- ավելի մեծ ուշադրություն դարձնել բնագիտա-մաթեմատիկական առարկաներին, օտար լեզուների և համակարգչային հմտությունների խորացված ուսուցմանը,

- ավելի շատ ժամանակ հատկացնել պրակտիկային և ֆինանսներ տրամադրել ընդունող հիմնարկներին, որպեսզի ավելի մեծ ուշադրություն դարձնեն պրակտիկանտներին,

-բարելավել տարբեր իրավիճակներում ուսանողների արագ և ճիշտ կողմնորոշվելու կարողությունները, զարգացնել քննադատական-վերլուծական, կազմակերպչական կարողությունները;

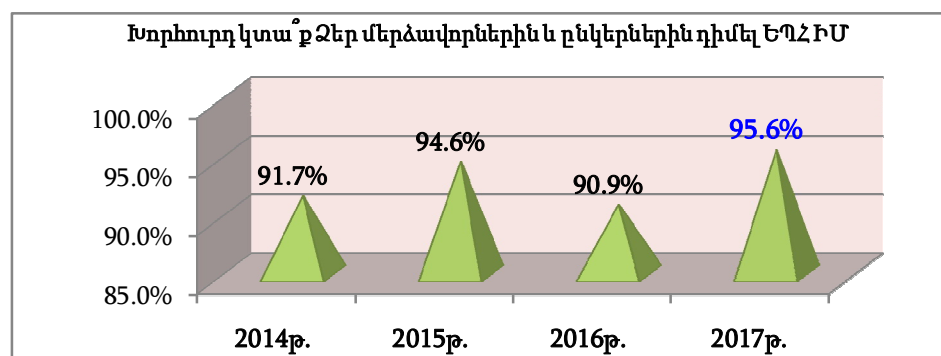
-բարձրացնել հեռակա ուսանողների մասնագիտական որակները:

Ի վերջո, «Հասարակական կարծիք» կոչվող երևույթի տեսանկյունից էական է, թե տվյալ դեպքում արտաքին շահակիցների ընդհանրական գիտակցության մեջ ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղն ինչպիսի հեղինակություն ունի սեփական հիմնարկությունում և տարածաշրջանում: 2016թ. հարցման մեջ իրենց կազմակերպությունում մասնաճյուղի հեղինակությունը «շատ բարձր» են համարել 30-ը, իսկ 10-ը՝ բարձր, իսկ տարածաշրջանում այդ թվերը կազմել են 25 և 13՝ համապատասխանաբար: Իսկ վերջին հարցման մեջ տվյալ գնահատականն արդեն ձգտում է բացարձակի. կազմակերպությունում մասնաճյուղի հեղինակությունը «շատ բարձր» է 29 շահակցի մոտ, «բարձր»՝ 15-ի, իսկ տարածաշրջանում այն կազմել է 27 և 16՝ համապատասխանաբար:



Խոստովանենք, որ նման գնահատականը կրթաբարոյական բարձր ցենզ ունեցող արտաքին շահակիցների կողմից «ստվերում է» մասնաճյուղի աշխատակազմի գործունեության ցանկացած, թեկուզ աննշան թերագնահատում, անկախ առկա խնդիրներից,

որոնք գոյություն ունեն և, ինչպես նշվեց՝ ուշադրության կենտրոնում են: Այսօր կայացած փաստ է, որ երկու տասնամյակի անդուլ ջանքերի շնորհիվ մասնաճյուղը, որպես մայր բուհի՝ ԵՊՀ-ի միակ մասնաճյուղ լիարժեքորեն կայացած բարձրագույն կրթօջախ է, որը սահմանային սոցիալ-տնտեսական ու ռազմա-քաղաքական պայմաններում կարողանում է հանրապետության համար լուծել ժողովրդագրական, մշակութա-լուսավորչական խնդիրներ, կրթօջախ, որը դարձել է տարածաշրջանի գիտա-մշակութային զարդը, հանրության սիրելին: Այդ պատճառով էլ համոզեցուցիչ է հնչում այն փաստը, որ ընթացիկ տարվա առցանց հարցմանը մասնակցած 44 շահակցից 43-ը մերձավորներին ու ընկերներին խորհուրդ կտան դիմել ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղ.



Ընդհանրացնելով ԵՊՀ ԻՄ-ի շրջանավարտների մասնագիտական և անձնային որակների վերաբերյալ արտաքին շահակիցների հարցումների արդյունքները 5 տարվա կտրվածքով, որտեղ վերջին երկու տարվա հարցումներն իրագործվել են առցանց եղանակով, կարող ենք ասել, որ.

- Գերակշիռ մեծամասնությունը շատ բարձր են գնահատում մասնաճյուղի գործունեությունը, պատրաստված մասնագետների համապատասխան հատկանիշները, իրենց կազմակերպությունում և տարածաշրջանում մասնաճյուղի բարձր վարկանիշը;

- Մասնագիտական և անձնային գնահատականների ընդհանուր բարձր ֆոնին արտաքին շահակիցները հատկապես բարձր են գնահատում շրջանավարտների տեսա-գործնական գիտելիքները, աշխատանքային կարգապահությունն ու պատասխանատվությունը, բարեկրթվածությունը, մարդկային համեստությունը, առաքինությունը, բարյացկամությունն ու փոխօգնությունը, ստեղծագործական մոտեցումները, քննադատական-վերլուծական կարողությունները;

- Համեմատաբար ցածր գնահատականներ են ստացել կատարելագործվելու կարիք ունեցող այնպիսի որակներ, ինչպիսիք են՝ անկաշկանդ հաղորդակցվելու կարողությունները, աշխատանքային համարձակությունը, ոչ ստանդարտ մտածելակերպը, մտածողության ճկունությունը, թիմային աշխատանքի ունակությունը: Նման գնահատականները, որպես շահակիցների տեսակետ և կողմնորոշում ամրապնդվել է աշխատանքի ընդունելիս թեկնածուների որակների գերակայություններում:

Ելնելով վերոնշյալից առաջարկվում է.

- Հարցման արդյունքների մասին իրազեկել մասնաճյուղի դասախոսական և ուսանողական հանրությանը, քննության առարկա դարձնելով կրթական ծրագրերի կատարելագործմանն ուղղված ներկա գործընթացներում արտաքին շահակիցների կարծիք-գնահատականները հաշվի առնելու հնարավորությունները;

- Ուսումնա-մեթոդական վարչության, համապատասխան մասնագիտությունների պատասխանատուների հետ քննարկել կրթական ծրագրերում այնպիսի թեմաների կամ առարկաների (օրինակ՝ «Գործարար հաղորդակցություն», «Կիրառական սոցիալական հոգեբանություն», «Հասարակական կարծիքի սոցիոլոգիա» և այլն) ներմուծումը, որոնց դասավանդումը հնարավորինս ապահովի շրջանավարտների մասնագիտական ու անձնային որակների հանդեպ ժամանակակից գործատուների պահանջների կատարումը:

Մասնագիտական կրթության որակի ապահովման բաժին