



Funded by
the European Union



ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ԱՏԵՍՏԱՎՈՐՄԱՆ ԵՎ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ՄՈՆԻՏՈՐԻՆԳԻ ԶԵԿՈՒՅՑ



Երևան
2023

Սույն հետապոտությունը հրապարակվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ՝ Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոնի կողմից իրականացվող «Քաղաքացիական հասարակության շրջանում հանրային հաշվետվողականության ապահովման մեխանիզմների ամրապնդման (ՍԱՆԿՈՒՍ)» ծրագրի շրջանակներում: Հետապոտության բովանդակության համար պատասխանատու է հեղինակը և այն չի արտացոլում Եվրոպական միության տեսակետները:

Չեկոյցի հեղինակ՝ Մարինա Գալստյան

Չեկոյցի մշակմանը, միջազգային փորձի ներառման մասով, աջակցել է մ.գ.թ. ԱՆՏԱ Ալեքսանյանը:

Հետապոտական թիվը իր երախտագիտությունն է հայտնում հետապոտությանը մասնակցած ուսուցիչներին, փորձագետներին, առանցքային տեղեկատուներին՝ իրենց ժամանակի և արժեքավոր մտքերի ու կարծիքների համար:

Համառոտագիր.....	4
1. Ներածություն.....	7
1.1. Իրավիճակի նկարագիր	8
1.2. Մոնիտորինգի նպատակը և խնդիրները.....	11
1.3. Մոնիտորինգի մեթոդաբանությունը.....	13
2. Մոնիտորինգի արդյունքներ և վերլուծություն.....	16
2.1. Ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստումների գործընթացների իրավական կարգավորումները	16
Ուսուցիչների՝ սեփական նախաձեռնությամբ (կամավոր) ատեստավորում.....	17
Ուսուցիչների՝ հերթական պարտադիր ատեստավորում	19
2.2. Ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստումների գործընթացների ֆինանսավորումը.....	24
2.3. Ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման իրականացման գործընթացները և ընկալումները.....	28
Ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման արդյունավետությունը.....	28
Ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման գործընթացի հետ կապված կոռուպցիոն ռիսկերը	44
Ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման գործընթացի համապատասխանությունը բարեվարքության կանոններին	46
2.4. Ուսուցիչների կամավոր ատեստավորման իրականացման գործընթացները և ընկալումները.....	48
Ուսուցիչների կամավոր ատեստավորման շուրջ ձևավորված ընկալումները.....	48
Կամավոր ատեստավորման գործընթացի հիմնական խնդիրները և ռիսկերը	51
Կամավոր ատեստավորման վերաբերյալ տեղեկատվության հասանելիությունը և թափանցիկությունը.....	54
3. Եզրակացություններ և առաջարկներ.....	56
4. Օգտագործված աղբյուրներ և գրականություն	63
5. Հավելվածներ	65

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԵՄ Եվրոպական միություն

ԹԻՅԿ Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն

ԿԳՄՍՆ Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն

ԿԶՆԱԿ Կրթության զարգացման և նորարարությունների ազգային կենտրոն

ԿՏԱԿ Կրթական տեխնոլոգիաների ազգային կենտրոն

ՏՀՏ Տեղեկատվական և հաղորդակցության տեխնոլոգիաներ

Համառոտագիր

Ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստման մոնիտորինգի զեկույցը մշակվել է «Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» ՀԿ-ի կողմից իրականացվող Եվրոպական միության կողմից ֆինանսավորվող՝ «Քաղաքացիական հասարակության շրջանում հանրային հաշվետվողականության ապահովման մեխանիզմների ամրապնդման (ՍԱՆԿՈԻՄ)» ծրագրի շրջանակներում: Չեկույցն ամփոփում է Հայաստանում ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստման մոնիտորինգի արդյունքները: Մոնիտորինգի նպատակն է՝ պարզել, թե որքանով է ուսուցիչների ատեստավորման և դրա շրջանակներում իրականացվող վերապատրաստումների գործընթացը ծառայում իր նպատակին, ինչպես նաև բացահայտել ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացում առկա կոռուպցիոն ռիսկերը¹:

Մոնիտորինգն անցկացվել է **2022թ. փետրվար-հոկտեմբեր ամիսներին**:

Մոնիտորինգի շրջանակներում իրականացվել են՝

Առաջնային տեղեկատվության ստացում հետևյալ մեթոդների կիրառմամբ՝

- հարցազրույցներ ուսուցիչների շրջանում,
- խմբային քննարկումներ ուսուցիչների շրջանում,
- անհատական հարցազրույցներ առանցքային տեղեկատուների հետ:

Երկրորդային տեղեկատվության ստացում՝

- վիճակագրական տվյալների,
- իրավական ակտերի,
- նախորդ հետազոտությունների վերլուծության միջոցով:

Հետազոտության արդյունքները ցույց տվեցին, որ՝

- Պետական ֆինանսավորումը բավարար չէ որակյալ վերապատրաստումների իրականացման համար: Ֆինանսավորման ոչ բավարար լինելը հատկապես խոչընդոտում է որակյալ վերապատրաստողների ներգրավման գործընթացին:
- Առկա են իրարամերժ կարծիքներ ինչպես կամավոր ատեստավորման, այնպես էլ պարտադիր ատեստավորման վերաբերյալ: Ուսուցիչների մի մասը կամավոր ատեստավորումը համարում է գիտելիքների ստուգման և աշխատավարձի բարձրացման միջոց, իսկ մյուս մասը մերժողական վերաբերմունք ունի կամավոր ատեստավորման նկատմամբ, ինչը պայմանավորված է ուսուցչի աշխատավարձի ցածր լինելու և առանց որևէ ատեստավորման աշխատավարձի բարձրացման պահանջի, կամավոր ատեստավորման հնարավոր բացասական ելքով պայմանավորված հեղինակագրվման ռիսկի հետ:
- Պարտադիր ատեստավորման հետ կապված ևս առկա են ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական գնահատականներ. ուսուցիչների մի մասը պնդում է, որ պարտադիր ատեստավորումը և վերապատրաստումը հնարավորություն են տալիս թարմացնել մասնագիտական գիտելիքները, ձեռք բերել նոր հմտություններ, սակայն մյուս մասը նշում է, որ ատեստավորումը և վերապատրաստումը կրում են ձևական բնույթ և չեն

¹ **Կոռուպցիոն ռիսկ**՝ արտաքին կամ ներքին գործոններով պայմանավորված կոռուպցիոն արարքի (դեպքի) ի հայտ գալու հավանականություն և կազմակերպության հիմնական խնդիրների (նպատակների) իրականացմանը վնասելու ունակություն

նպաստում մասնագիտական զարգացմանը, ինչն ավելի երկարատև գործընթաց է ենթադրում:

- Հետազոտության մասնակից ուսուցիչները վերապատրաստման բովանդակային մասը հիմնականում դրական են գնահատում, սակայն նրանց մի մասն ընդգծում է, որ հաճախ վերապատրաստումները նոր գիտելիք և հմտություն չեն ձևավորում, այլ ավելի շատ կրկնություն են, վերհիշում:
- Վերապատրաստող կառույցների ընտրության հարցում ուսուցիչներն ուղղորդվում են ինչպես աշխարհագրական հարմարավետությամբ, այնպես էլ վերապատրաստման հեշտ ընթացքի ակնկալիքով, տնօրենի խորհրդով և կառույցի հեղինակությամբ:
- Վերապատրաստումների մոնիտորինգի և գնահատման համակարգը դեռևս լիարժեք ներդրված չէ: Վերապատրաստումներին հաջորդում են հետադարձ կապի և դասալսումների հատվածական և կարճատև քայլեր՝ սահմանափակ թվով դասալսումներ, որոնք հնարավորություն չեն տալիս վերապատրաստումների արդյունքների վերաբերյալ ամբողջական պատկեր ստանալ:
- Ատեստավորման գործընթացի իրավական կարգավորումները չեն կարողանում կառավարել գործընթացում առկա հետևյալ կոռուպցիոն ռիսկերը՝
 - Ըստ վերապատրաստման գործընթացի իրավական կարգավորման՝ վերապատրաստող կառույցները ֆինանսական փոխհատուցում են ստանում բուն վերապատրաստումն իրականացնելուց հետո: Հետևաբար, նրանք, շահագրգռված լինելով ստանալ ֆինանսական փոխհատուցումը, ունեն շարժառիթ՝ վերապատրաստման արդյունքների դրական արձանագրման համար:
 - Մյուս կոռուպցիոն ռիսկը կապված է վերապատրաստող դպրոցների հետ, երբ դպրոցի տնօրենը կարող է ուղղորդել իր ուսուցչին կամ իր գործընկեր դպրոցի ուսուցիչներին, որ ընտրեն իրենց դպրոցը՝ որպես վերապատրաստող, հատկապես, որ մարզերում դպրոցի աշխարհագրական տեղակայումը կարևոր է:
 - Ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացում առկա մյուս կոռուպցիոն ռիսկը կապված է վերապատրաստող կառույցների ընտրության հետ, հատկապես, երբ նման կառույցներ ստեղծվում են ներկայում կամ նախկինում կրթական պետական կառույցում աշխատող անձանց կողմից:
- Վերապատրաստումները դեռևս չեն կարողանում վերածվել բարեվարքությանը նպաստող գործոնի, քանի որ բարեվարքության մշակույթի ձևավորումը երկարատև ջանքեր է պահանջում, իսկ համակարգը բավականին բացեր ունի և չի նպաստում բարեվարքության մշակույթի ձևավորմանը:

Հետազոտությունը հնարավորություն տվեց մշակելու ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստումների գործընթացների բարելավմանն ուղղված հետևյալ առաջարկությունները.

- Բարելավել ուսուցիչների վերապատրաստումների որակի վերահսկման և գնահատման համակարգը՝ ներառյալ ԿՉՆԱԿ-ի, Կրթության տեսչական մարմնի, ԿՏԱԿ-ի, դպրոցի տնօրենների և ուսուցիչների դերակատարությունների հստակեցում՝ դպրոցին դիտարկելով որպես վերապատրաստման որակի երաշխավոր, ինչը կապահովի վերապատրաստվող ուսուցիչների աշխատանքի շարունակական գնահատումը և վերապատրաստման որակի և արդյունքների վերաբերյալ առավել ամբողջական պատկերի ստացումը:
- Վերապատրաստումների որակի վերահսկման և գնահատման համակարգի մեթոդաբանության ցուցանիշների (indicator) մեջ ներառել ոչ միայն

վերապատրաստումների ընթացքում ուսուցչի ակտիվ մասնակցության ցուցանիշները, այլ նաև նրա հետագա ակտիվությունը, հետևողական քայլերը, իր աշակերտների կրթական արդյունքների բարելավումը:

- Իրականացնել վերապատրաստման և ատեստավորման գործընթացների արտաքին գնահատում՝ միջազգային փորձագետների ներգրավմամբ:
- Միջոցառումներում ներառել հետազոտական աշխատանքների արդյունքի գնահատման մեխանիզմների բարելավման դրույթներ, այդ թվում, հետազոտական աշխատանքի հանդեպ ներկայացվող պահանջների միջոցով հետազոտական աշխատանքների գնահատում, հետազոտական աշխատանքների հրապարակում, հետազոտական աշխատանքների հանրայնացում և դրանց շուրջ մասնագիտական քննարկումների իրականացում վերապատրաստումների շրջանակներում:
- Իրականացնել հատուկ դասընթացներ, պրակտիկաների միջոցով վերապատրաստողների պատրաստում, ինչպես նաև արդեն գործող վերապատրաստողների մասնագիտական շարունակական զարգացում՝ փորձի փոխանակման, հետազոտական, վերլուծական աշխատանքների, ինչպես նաև մենթորության խրախուսման միջոցով:
- Ներառել ուսուցիչներ վերապատրաստող հաստատությունների և վերապատրաստողներին ներկայացվող պահանջներում բարեվարքության չափորոշիչներ, մշակել դրանց ստուգման ու և վերահսկողության գործիքակազմեր:
- Ուսուցիչների վերապատրաստման արդյունքների կամ կրեդիտների հաշվարկման համակարգում ներառել բարեվարքությանը վերաբերելի չափորոշիչներ:
- Կանխարգելել ուսուցիչներ վերապատրաստող հաստատությունների ընտրության գործընթացներում կոռուպցիոն ռիսկերը, ներառյալ՝ տնօրենների կողմից ուղղորդումների բացառում, ուսուցիչների շրջանում իրականացնել իրազեկման միջոցառումներ վերապատրաստող կառույցների ընտրության կարգի վերաբերյալ, իրականացնել վերապատրաստումների գրանցման առցանց համակարգի համատարած կիրառում, վերապատրաստման պայմանների և թեմաների նախապես հրապարակում կամ շրջանառում, ներդնել վերապատրաստող կառույցների առցանց գնահատման (review) մեխանիզմ:
- Կիրառել վերապատրաստող կառույցների ընտրության գործընթացում շահերի բախման իրավիճակների մասին հայտարարություններ կամ հայտարագրեր: Վերապատրաստող կառույցներում տնօրենների որպես վերապատրաստող հանդես գալու դեպքերում ներդնել շահերի բախման և դրանց կառավարման մեխանիզմներ:
- Վերապատրաստող կառույցների ներկայիս ֆինանսավորման մոդելի փոխարեն ներդնել այլընտրանքային մեխանիզմների և խրախուսման համակարգ:
- Ուսուցիչների վերապատրաստումների որակի վերահսկման և գնահատման համակարգի փոփոխությունների հիման վրա ընդլայնել վերապատրաստման գործընթացի ֆինանսավորման մեխանիզմների ճկունությունը և ծավալները, ներառյալ ուսուցիչներին ընձեռելով հնարավորություն ներկայացնելու իրենց մասնագիտական զարգացմանն ուղղված նախագծեր և ստանալ ֆինանսավորում:
- Վերանայել վերապատրաստման մոդուլների բովանդակությունը՝ ներդնելով նորարարական մոտեցումների, թեմատիկ դասերի պլանավորում: Բացի ՏՀՏ գործիքներից, ներառել համընդհանուր ներառականության (ուսուցչի օգնականների գործառույթներ, անհատական ուսումնական ծրագրերի կազմում), տարիքային հոգեբանության, աշակերտներին մոտիվացնելու ունակությունների, ճգնաժամային իրավիճակներում կրթության իրականացման, ճգնաժամային իրավիճակների կառավարման, մասնագիտական ճգնաժամերի հաղթահարման գործիքների

կիրառմամբ, ինչպես նաև մանկավարժական աշխատողների բարեվարքությանը վերաբերող մոդուլների, հարցաշարերի և առաջադրանքների մշակում:

- Վերանայել վերապատրաստումների մոդուլների ձևաչափերը, այդ թվում՝ առկա ձևաչափով դասընթացները համակցել վերապատրաստումներից հետո գործնական-նախագծային, հետազոտական, վերլուծական աշխատանքների, փորձի փոխանակման, փոխադարձ դասալսումների, մասնագիտական քննարկումների գործողությունների հետ՝ մասնագիտական աջակցության, մենթորության և քուլչինգային տեխնոլոգիաների կիրառմամբ:
- Կիրառել վերապատրաստումների տարբերակված մոդելը՝ ըստ ուսուցիչների փորձի և շարունակական կրթության փորձառության, այդ թվում՝ ուսուցիչների վերապատրաստումների տարաբաժանում՝ սկսնակ (մինչև 5 տարվա աշխատանքային փորձառությամբ) ուսուցիչների վերապատրաստում, ուսուցիչների ընթացիկ վերապատրաստում, առաջադեմ ուսուցիչների վերապատրաստում: Յուրաքանչյուր խմբի համար մշակել կրթական ծրագրեր, մոդուլներ, հնարավորություն տալով մասնակցելու կրթական ծրագրերին՝ ըստ կարիքի: Օրինակ, առաջադեմ ուսուցիչները կարող են ըստ կարիքի մասնակցել սկսնակների որոշ մոդուլների, և հակառակը:
- Ուսուցիչների մասնագիտական շարունակական զարգացման ազգային ծրագրի մշակում՝ գործընթացի բոլոր դերակատարների մասնակցությամբ (դպրոցներ, բուհեր, կրթական քաղաքականություն մշակողներ, կրթության ոլորտի տեղական և միջազգային կազմակերպություններ), որը հիմնված կլինի հայաստանյան կրթական համակարգի առանձնահատկությունների վրա, ինչպես նաև միտված վարքագծի փոփոխություններին: Ծրագրում նաև կարիք կա ներդաշնակեցնելու կամավոր և պարտադիր ատեստավորման գործընթացները:

1. Աերածություն

Դասավանդման վերաբերյալ ակադեմիական հետազոտությունները մատնանշում են, որ ուսուցիչը պետք է լինի կրթական բարեփոխումների և քննարկումների կենտրոնում: Պատահական չէ, որ միջազգային բազմաթիվ կառույցներ կրթական համակարգի բարելավման համար կենտրոնանում են ուսուցիչների որակի վրա²: Ուսուցիչների որակի բարձրացմանն ուղղված մեխանիզմների մշակումը, տարբեր փորձերի ուսումնասիրությունն աստիճանաբար հանգեցրին ուսուցչի գործունեության չափանիշների ներդրմանը: Ուսուցիչների ատեստավորումը նման մեխանիզմներից մեկն է: Հայաստանում այժմ իրականացվում են ուսուցիչների հերթական և կամավոր ատեստավորումներ: «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն՝ տվյալ ուսումնական հաստատությունում զբաղեցրած պաշտոնի նկարագրին ուսուցչի համապատասխանության որոշման նպատակով պետությունն իրականացնում է ուսուցչի հերթական ատեստավորում՝ յուրաքանչյուր ուսուցչի համար 5 տարին մեկ: Հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչը ուսումնական հաստատության միջոցների հաշվին նախապես անցնում է պարտադիր վերապատրաստում կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմնի սահմանած վերապատրաստման չափորոշիչներին համապատասխան³: ՀՀ-ում ատեստավորման ենթակա ուսուցիչների վերապատրաստումն իրականացվում է [«Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի](#) 26-րդ

² Teacher Education Policy and Practice, International Perspectives and Inspirations, FRSE Publications, Warsaw, 2018, https://www.frse.org.pl/brepo/panel_repo_files/2021/02/18/glvi10/teacher-education-policy-and-practice-online.pdf (դիտված՝ 25.02.2022)

³ Հանրակրթական հիմնական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատության՝ հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցչի վերապատրաստման կարգ, 01.04.2021, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=151364> (դիտված՝ 25.02.2022)

հողվածով սահմանված կարգով, որը վերաբերվում է ուսուցչին, նրա վերապատրաստմանը, ատեստավորմանը և տարակարգի շնորհմանը⁴: 2020 թ. հետո ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման շրջանակներում իրականացվող վերապատրաստումների ոլորտը ապակենտրոնացվեց, արդյունքում 2021 թ. 40-ից ավելի կազմակերպության իրավունք տրվեց իրականացնել ուսուցիչների վերապատրաստումներ: Իր հերթին, վերապատրաստումների ապակենտրոնացման գործընթացն ընդգծեց որակի մշտադիտարկման և գնահատման համակարգի ներդրման կարևորությունը: Ուսուցիչները մշտապես բարձրաձայնում են մասնագիտական շարունակական զարգացման և աջակցության անհրաժեշտության մասին, սակայն պարտադիր ատեստավորման շրջանակներում իրականացվող վերապատրաստումները ոչ միշտ են ծառայում այդ անհրաժեշտություններին, ինչի մասին վկայում են ոլորտային հետազոտություններն ու վերլուծությունները⁵:

ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարի հրամանով 2021թ. հունվարին հաստատվեց [«Սեփական նախաձեռնությամբ \(կամավոր\) ատեստավորման համակարգի ներդրման փորձնական ծրագիրը»](#), ըստ որի՝ նույն թվականին առաջին անգամ իրականացվեց կամավոր ատեստավորումը՝ ուսուցիչների մասնագիտական գիտելիքների և հմտությունների ստուգման թեստավորման եղանակով⁶: Կամավոր ատեստավորման արդյունքներն ընդգծեցին, որ ուսուցիչների պատրաստման, նշանակման, վերապատրաստման և ատեստավորման գործընթացներում առկա են նշանակալի բացթողումներ ինչպես քաղաքականության մշակման՝ մակրո, այնպես էլ իրականացման՝ միկրո մակարդակներում: Կամավոր ատեստավորման մոտեցումը բռնն քննարկումներ հարուցեց ուսուցիչների համայնքում՝ այն կիսելով երկու մասի: Ուսուցիչների մի մասի համար ընդունելի էր գիտելիքների ստուգումը և դրա հիման վրա հավելավճարի տրամադրումը, քանի որ ուսուցիչների պատրաստման, ընդունելության գործընթացները պարունակում են լուրջ խնդիրներ և չեն «մաղում» լավագույններին, որի արդյունքում այժմ դպրոցներում կարող են աշխատել համապատասխան մասնագիտական գիտելիքներ չունեցող ուսուցիչներ: Ուսուցիչների մյուս մասը պնդում է, որ ուսուցիչների աշխատավարձը ցածր է և, հետևաբար, դրա բարձրացման համար արդարացված չէ գիտելիքի ստուգումը: Ի հավելումն նշենք, որ Հայաստանում ուսուցիչների աշխատավարձը իսկապես ցածր է բոլոր մասնագիտությունների գծով միջին վարձատրության չափից⁷:

1.1. Իրավիճակի նկարագիր

Կրթական համակարգի փոփոխությունները մշտապես ուղեկցվել են ուսուցիչների զարգացմանն ուղղված միջոցառումներով ինչպես աշխարհում, այնպես էլ Հայաստանում: Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ուսումնասիրություններին ուղղված ակադեմիական գրականությունը փաստում է, որ ուսուցիչների որակը, մասնագիտական զարգացումը, աշակերտների ակադեմիական ձեռքբերումների և կատարողականի վրա ազդող

⁴ ԿԳՄՍ շրջանառության մեջ է դրել «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2012թ. դեկտեմբերի 27-ի N 1667-Ն որոշման մեջ փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշման նախագիծ, որտեղ առաջարկվում է ուսուցչի վերապատրաստումներն իրականացնել առավելագույնը երեք մակարդակում արված գնահատումների արդյունքում արձանագրված մասնագիտական կարիքի հիման վրա՝ սկսած առարկայական գիտելիքի իմացությունից: Վերապատրաստման հնգամյա ժամկետի սահմանափակումը, որն առկա էր նախորդ կարգում, չի գործելու

⁵ World Bank, Teacher Profile and Policies, April, 2021

⁶ ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարի հրաման, 26 հունվարի 2021թ., N 21-Ն, Սեփական նախաձեռնությամբ (կամավոր) ատեստավորման համակարգի ներդրման փորձնական ծրագիրը հաստատելու մասին, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=149769> (դիտված՝ 25.02.2022)

⁷ World Bank, Teacher profile and policies, April, 2021

հիմնական գործոնն է⁸: Քանի որ այսօր կրթությունն ստացող սովորողները տարբեր են՝ իրենց ուսումնառության կարիքներով, փորձառությամբ, ակնկալիքներով, միայն պատրաստված և բարձր պրոֆեսիոնալիզմ ունեցող ուսուցիչը կարող է հաջողության հասնել տարբեր աշակերտների համար որակյալ ուսուցմանն ուղղված միջավայր ապահովելու գործում⁹:

Հայաստանում կրթական բարեփոխումներին զուգահեռ մշտապես իրականացվել են ուսուցիչների զարգացմանն ուղղված միջոցառումներ: Սակայն դեռևս առկա են մի շարք խնդիրներ ուսուցիչների պատրաստման, վերապատրաստման, շարունակական զարգացման գործընթացներում: Կան մի քանի գործոններ, որոնք ազդում են այս գործընթացների որակի և արդյունավետության վրա: Դրանցից առաջինը բարձրագույն կրթության և աշխատաշուկայի իրական պահանջարկի միջև առկա խզվածքն է, ինչի մասին վկայում են բազմաթիվ ուսումնասիրություններ: Դա վերաբերում է նաև մանկավարժական մասնագիտական կրթությանը: Մանկավարժական կրթության և մանկավարժական պրակտիկայի միջև առկա է անջրպետ¹⁰: Ուսուցիչների մասնագիտական գործունեության որակի վրա ազդող մյուս գործոնը մասնագիտական գիտելիքների, կրթության անհամապատասխանությունն է դասավանդվող առարկային: Ուսուցիչների ցածր աշխատավարձը և կողմնակի զբաղվածությունը ևս խոչընդոտում են ուսուցիչների մասնագիտական որակի բարձրացմանը^{11,12}: Ուսուցիչների զարգացման վրա ազդում է մասնագիտության գրավչության նվազումը, ինչը վտանգում է ուսուցիչների սերնդափոխությունը, բարձր առաջադիմություն ունեցող դիմորդների մուտքը մանկավարժական բուհեր:

Մանկավարժական մասնագիտությունների պահանջարկն այժմ բավականին ցածր է: Այսպես, 2022թ. ընդունելության ժամանակ դիմորդների շրջանում ամենից շատ պահանջված մասնագիտություններն են եղել՝

- Ինֆորմատիկա և կիրառական մաթեմատիկա
- Բուժական գործ
- Կառավարում
- Սերվիս
- Իրավագիտություն
- Անգլերեն լեզու՝ միջմշակութային հաղորդակցություն¹³:

Իսկ մանկավարժական մասնագիտությունների հանդեպ հետաքրքրությունը նվազել է: Այսպես, ըստ Վիճակագրական կոմիտեի տվյալների՝ նկատվում է մանկավարժական մասնագիտությունների բուհեր ընդունվողների, սովորողների և ավարտածների թվի նվազում¹⁴: Այս հանգամանքն առնչվում է ուսուցչի մասնագիտության հեղինակության հետ,

⁸ Darling-Hammond L., Wei R. C., Andree A., Richardson N., Orphanos S., Professional Learning in the Learning Profession: A status report on teacher development in the United States and abroad, Stanford University, 2009, <https://stanford.io/3BF3KzH> (դիտված՝ 25.02.2022)

⁹ Lohman M. C., "Environmental inhibitors to informal learning in the workplace: A case study of public school teachers. Adult Education Quarterly, 2000, էջ 83-101, <https://bit.ly/3uVHq9T> (դիտված՝ 25.02.2022)

¹⁰ Teachers: A Study On Recruitment, Development and Salaries of Teachers in Armenia, UNICEF, International Education Policy Studies, էջ 58

¹¹ Teachers: A Study On Recruitment, Development and Salaries of Teachers in Armenia, UNICEF, International Education Policy Studies, էջ 60

¹² World Bank, Teacher Profile and Policies, April, 2021

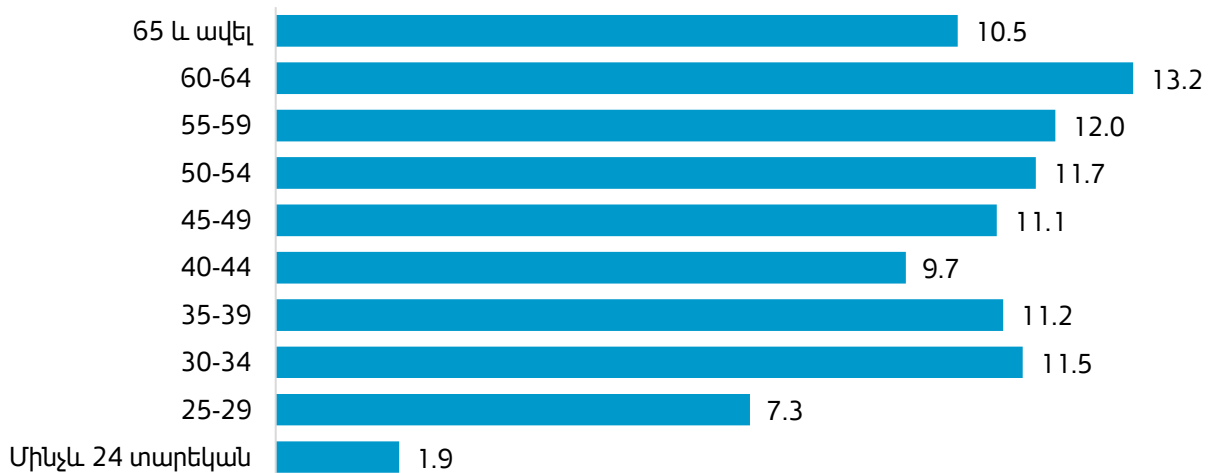
¹³ ԳԹԿ կայք, http://www.atc.am/level1.php?id_2=150&id=81&cat_1 (դիտված 10.08.2022)

¹⁴ «Բարձրագույն կրթությունը 2020/2021 ուսումնական տարում» ՀՀ վիճակագրության կոմիտեի, էջ 276, 247, https://armstat.am/file/article/sv_03_22a_5170.pdf (դիտված՝ 10.08.2022)

ինչը էական բարելավման կարիք ունի, քանի որ դպրոցում բարձր առաջադիմություն ունեցող աշակերտները չեն դիմում մանկավարժական մասնագիտություններով սովորելու¹⁵:

Ուսուցիչների ընդհանուր թիվը 2020-2021թթ. ուսումնական տարում կազմել է 31 130, որից շուրջ 47%-ը 50 և ավելի բարձր տարիքի է, իսկ մինչև 30 տարեկան ուսուցիչները կազմում են ընդամենը 9%¹⁶ (գծապատկեր 1): Ընդ որում, ուսուցիչների ճնշող մեծամասնությունը՝ 89%, կանայք են, ինչը համեմատաբար բարձր ցուցանիշ է՝ այլ երկրների հետ համեմատած¹⁷: Ուսուցիչների 90% ունեն բարձրագույն, իսկ 70%՝ մանկավարժական բարձրագույն կրթություն: Հայաստանում հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում աշխատող ուսուցիչների ընդհանուր իրավիճակի վերաբերյալ հաջորդ կարևոր ցուցանիշը աշխատանքային ստաժն է: Այսպես՝ ուսուցիչների շուրջ 49% ունի 26 և ավելի տարիների ստաժ: Այս հանգամանքը ևս ընդգծում է ուսուցիչների որակի և մասնագիտական զարգացման կարևորության ուղղված պետական քաղաքականության երկարատև պլանավորման և իրականացման անհրաժեշտությունը. ըստ էության կրթական համակարգում ուսուցիչների զգալի մասը ներգրավված է ավելի քան 20 տարի, իսկ ոլորտային պլանավորումն ու իրականացումը նախատեսվում է 5 կամ 10 տարվա կտրվածքով: Գրականությունը վկայակոչում է, որ աշխատանքային ստաժի և ուսուցիչների որակի միջև կապը բարդ է և ոչ ուղիղ, գծային¹⁸, սակայն մասնագիտական զարգացման շարունակականության տեսանկյունից այս փաստը լուրջ մարտահրավեր է, քանի որ պահանջում է երկարաժամկետ պլանավորում:

Գծապատկեր 1. Ուսուցիչների տարիքային բաշխումն ըստ 2020-2021թթ. ուսումնական տարվա տվյալների (%)



Վերոնշյալ զարգացումներն առավել մտահոգիչ են դառնում հանրակրթության ներկա բարեփոխումների համատեքստում, որոնք ենթադրում են անցում գիտելիքի ավանդական փոխանցման ուսուցչակենտրոն համակարգից դեպի աշակերտների կոմպետենցիաների զարգացման համակարգի: Այս գործընթացում ուսուցիչների վերապատրաստումը և նրանց համապատասխան գիտելիքներով ու որակներով ապահովումն էլ ավելի հրատապ է դառնում: Հայաստանում ուսուցիչների ճնշող մեծամասնությունն ունի բարձրագույն կրթություն, հաճախ տեղի են ունենում ուսուցիչների միջև փորձի փոխանակում և համագործակցություն,

¹⁵ World Bank, Teacher Profile and Policies, April, 2021, page 39
¹⁶ ԿՏԱԿ, Ամփոփ տվյալներ, <https://reports.emis.am/#/schools-static-reports/am> (դիտված՝ 01.03.2022)
¹⁷ World Bank, Teacher Profile and Policies, April, 2021
¹⁸ Brandenburg, R., McDonough S., Burke, J., White S., (Eds.) "Teacher education: Innovation, intervention, and impact. Springer, 2016

ուսուցիչներն ունեն բարձր ինքնավստահություն ուսումնական ծրագիրն իրականացնելու իրենց կարողության առումով, սակայն միևնույն ժամանակ դժվարանում են հետևել ուսումնական ծրագրերի փոփոխություններին և չեն ստանում բավարար աջակցություն մասնագիտական զարգացման և ուսումնական նոր մեթոդների իրացման հարցում¹⁹: Մասնագիտական աջակցության հարցը հատկապես սրվեց համավարակի ժամանակ, երբ պարզ դարձավ, որ ուսուցիչների հիմնական մասի մոտ բավականին թույլ են զարգացած SRS և առցանց եղանակով դասը կազմակերպելու հմտությունները²⁰:

Նոր օրենսդրական փոփոխությունները ենթադրում են նաև վերապատրաստման գործընթացի ապակենտրոնացում: Այսպես՝ «վերապատրաստման դասընթացը մշակվում է ատեստավորման ենթակա ուսուցչին վերապատրաստող երաշխավորված կազմակերպության կողմից և իրականացվում է նախարարության կողմից սահմանված ժամկետում՝ առկա կամ հեռավար եղանակով՝ ուսումնական հաստատության միջոցների հաշվին և ուսուցչի ընտրությամբ»²¹: Ուսուցիչների վերապատրաստման ապակենտրոնացման համակարգն ունի առավելություններ՝ միտված է մրցակցության, ծառայությունների բազմազանության խթանմանը և առավել լայն աշխարհագրական ընդգրկմանը: Այս համակարգը, այնուամենայնիվ, զերծ չէ թերություններից և մարտահրավերներից: Ըստ վերջին հարցումների՝ նման ապակենտրոնացված համակարգն ունի հստակ կոռուպցիոն ռիսկեր, օրինակ՝ ծանոթ դպրոցի/կազմակերպության միջոցով ատեստավորման թեթև ընթացքի խոստումները²²: Ընդ որում, վերապատրաստումների մոդուլներում բացակայում է ուսուցչին ներկայացվող վարքագծի կանոնների կամ հանրակրթության մասին օրենքով մանկավարժներին ներկայացվող քաղաքական և կրոնական սահմանափակումների կիրառման պահանջները: Ավելին, վերապատրաստում իրականացնող կազմակերպությունների և վերապատրաստողների ընտրության չափորոշիչներում ներառված չեն բարեվարքության պահանջները: Մանկավարժական աշխատողների փաստաթղթային ատեստացիայի գործընթացներում առկա չեն բարեվարքությանը վերաբերելի հարցաշարեր/գնահատման կրեդիտներ:

1.2. Մոնիտորինգի նպատակը և խնդիրները

Հայաստանում ուսուցիչների որակի բարձրացման նպատակով 2021թ. ներդրվեցին ուսուցիչների հերթական և կամավոր ատեստավորման մեխանիզմները: Հետևաբար, անհրաժեշտ է հասկանալ, թե որ փուլում է այժմ գտնվում գործընթացը, հատկապես նկատի ունենալով, որ 2021թ-ին իրականացվել է կամավոր ատեստավորման փորձնական ծրագիրը: Մոնիտորինգը կտրամադրի տեղեկատվություն՝ արդյոք հերթական ատեստավորումը նպաստել է ուսուցիչների վերապատրաստման ցուցանիշների փոփոխությանը, այդ թվում՝ բարեվարքության մշակույթի ամրապնդմանը հանրակրթական դպրոցներում:

¹⁹ World Bank, Teacher Profile and Policies, April, 2021

²⁰ Համավարակի պայմաններում պետական կրթական քաղաքականության արդյունավետության գնահատում, Գալստյան Մ., Մելքոնյան Ա., Քաղաքացիական երիտասարդական կենտրոն, Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոն, <https://bit.ly/3hxrFKA> (դիտված՝ 10.08.2022)

²¹ Հանրակրթական հիմնական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատության՝ հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցչի վերապատրաստման կարգ, 27.12.2012թ., <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=151368> (դիտված՝ 10.08.2022)

²² UNICEF Armenia, Comprehensive Sectoral Analysis of Pre-Primary Education in Armenia Executive Summary, Yerevan, 2022, <https://www.unicef.org/armenia/en/reports/comprehensive-sectoral-analysis-pre-primary-education-armenia> (դիտված՝ 23.03.2022թ.)

Մոնիտորինգի նպատակն է՝ պարզել, թե որքանով է ուսուցիչների ատեստավորման և դրա շրջանակներում իրականացվող վերապատրաստումների գործընթացը ծառայում իր նպատակին. այն է՝ որոշել, թե արդյոք ուսուցչի գիտելիքները, աշխատանքային կարողությունները և հմտությունները համապատասխանում են իր զբաղեցրած պաշտոնին²³: Այս նպատակով մոնիտորինգի կենտրոնում են նաև ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացում առկա կոռուպցիոն ռիսկերի բացահայտումն ու գնահատումը, հակակոռուպցիոն գործողությունների պլանի մշակմանն ուղղված առաջարկությունների պատրաստումը:

Նպատակին համետիւ համար մոնիտորինգը սահմանել է հետևյալ խնդիրները՝

Ատեստավորման նախադրյալներ

- Որքանով են ատեստավորման համար ներդրված օրենսդրական և իրավակիրառ պրակտիկաները համապատասխանում ատեստավորման նպատակներին:
- Որքանով են ատեստավորման գործընթացում ներգրավված դերակատարների միջև հարաբերությունները կանոնակարգված, զերծ կոռուպցիոն ռիսկերից:
- Որքանով են ատեստավորման գործընթացում ներգրավված դերակատարները տիրապետում անհրաժեշտ գիտելիքներին և կարողություններին:
- Որքանով են բավարար ատեստավորման գործընթացին տրամադրված ֆինանսական միջոցները:
- Որքանով են ատեստավորման գործընթացները թափանցիկ, հասանելի և հասկանալի ուսուցիչների համար:
- Որքանով են ուսուցիչների ատեստավորումը և վերապատրաստումը կարգավորող օրենսդրական հիմքերը նպաստում կրթական համակարգում կոռուպցիոն ռիսկերի նվազմանը և բարեվարքության մշակույթի ձևավորմանը:

Վերապատրաստման գործընթացներ

- Ինչպես են ընտրվում վերապատրաստող կազմակերպությունները՝ չափանիշները, մեխանիզմները, ֆինանսավորումը, շահերի բախման բացառումը:
- Ինչպես են սահմանվում վերապատրաստման մոդուլների չափանիշները:
- Ինչպես են մշակվում մոդուլները, ինչպես են իրականացվում վերապատրաստումները, որքանով են ուսուցիչները գոհ վերապատրաստումներից, որքանով են այդ վերապատրաստումները նպաստում նոր գիտելիքների և կարողությունների ձեռքբերմանը, այդ թվում՝ բարեվարքության կոմպետենցիաների (գիտելիքների, հմտությունների, փորձի ամբողջություն) զարգացմանը:
- Ինչպես են իրականացվում վերապատրաստումների որակի վերահսկումը, գնահատումը, հետադարձ կապի մեխանիզմները և վերանայումը:
- Ինչպես է իրականացվում վերապատրաստվող ուսուցիչների ամփոփիչ ստուգումը:
- Ինչպես են կազմակերպվում և իրականացվում ատեստավորման արդյունքների բողոքարկումները:
- Որքանով են ատեստավորման գործընթացներն իրականացվում բարեվարքության կանոններին համապատասխան:

²³ Հանրակրթական ուսումնական հաստատության ուսուցչի ատեստավորման կարգ, ՀՀ կառավարության 14 հոկտեմբերի 2010թ. N 1391-Ն որոշում, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=72808>

- Որքանով են ատեստավորման գործընթացի ընթացակարգերը ներառում ուսուցչի բարեվարքության ստուգման չափորոշիչներ:
- Արդյոք առկա են ատեստավորման/վերապատրաստման գործընթացում շահերի բախման բացահայտման և կառավարման գործիքներ:

Ատեստավորման արդյունքներ

- Ինչպես է իրականացվում աշխատավարձերի վերաբաշխումը՝ ըստ ատեստավորման արդյունքների:
- Որքանով են ուսուցիչների ատեստավորումը և վերապատրաստումը նպաստում դպրոցական միջավայրում բարեվարքության մշակույթի ամրապնդմանը:
- Աշակերտների կրթական արդյունքների վրա ուսուցիչների ազդեցության գնահատման ինչպիսի մեխանիզմներ են գործում:

Ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացներում օրենսդրական և իրավակիրառ պրակտիկայի կոռուկցիոն ռիսկերը գնահատվել են՝ հիմք ընդունելով հետևյալ գործոնները՝

- ատեստավորման գործընթացը կանոնակարգող իրավական ակտերում որքանով են առկա հակասություններ կամ բացեր,
- արդյոք իրավական ակտերում և նորմերում առկա են գործընթացի վերահսկման մեխանիզմներ,
- որքանով է որոշումների կայացման գործընթացում հավանական հայեցողական մոտեցում կամ ազդեցության կիրառում:

1.3. Մոնիտորինգի մեթոդաբանությունը

Մոնիտորինգի խնդիրները պարզելու համար կիրառվել են տեղեկատվության հավաքագրման հետևյալ մեթոդները՝

Փաստաթղթերի վերլուծություն

- Ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացը կարգավորող օրենսդրություն:
- 2021-2022թթ. պետական բյուջե:
- Կրթության կառավարման տեղեկատվական համակարգում ներկայացված կրթական վիճակագրական տվյալներ 2020-2022թթ. դրությամբ՝ ատեստավորված ուսուցիչներ, նկարագիր:

Չարցագրույցներ առանցքային տեղեկատուների հետ

Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացմանը, վերապատրաստումներին ուղղված պետական քաղաքականության շուրջ ձևավորված մոտեցումները և դրանց վերաբերյալ առկա դիրքորոշումներն ու կարծիքները, խնդիրները վերհանելու նպատակով իրականացվել են տասը անհատական հարցազրույցներ հետևյալ առանցքային տեղեկատուների հետ՝

- Կրթական քաղաքականություն մշակողներ:
- Միջազգային դոկոր կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ:

- Միջազգային զարգացման ծրագրեր իրականացնող կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ:
- Տեղական վերապատրաստող կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ՝ երաշխավորված լիազոր մարմնի կողմից:
- Վերապատրաստող կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ:
- Կրթության հետազոտողներ և փորձագետներ:

Խմբային քննարկումներ ուսուցիչների հետ

Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման, ատեստավորման, վերապատրաստման գործընթացների նպատակահարմարությունը, թափանցիկությունը, վերաբերմունքը, գոհունակությունը բացահայտելու նպատակով իրականացվել են յոթ խմբային քննարկումներ ուսուցիչների հետ, ընդ որում՝ ատեստավորմանը մասնակցած և չմասնակցած ուսուցիչների հետ՝ առանձին խմբային քննարկումներ: Քննարկումները հնարավորություն են տվել բացահայտել ուսուցիչների խմբային դիրքորոշումները:

Խորին հարցազրույցներ ուսուցիչների հետ

Ատեստավորման գործընթացի վերաբերյալ ուսուցիչների անհատական փորձառությունը առավել խորը հասկանալու համար իրականացվել են անհատական խորին հարցազրույցներ, ընդ որում, ատեստավորմանը մասնակցած կամ չմասնակցած, ատեստավորման արդյունքներն ընդունող և բողոքարկած ուսուցիչների հետ (տասնմեկ հարցազրույց):

Ընտրանք

Ուսուցիչների ընտրության ընթացքում հաշվի են առնվել ատեստավորման և աշխատանքային ստաժի չափանիշները, ըստ որոնց հավասարաչափ ներառվել են ուսուցիչներ հետևյալ խմբերից՝

- Ատեստավորված կամ չատեստավորված:
- Մինչև 15 տարվա մանկավարժական ստաժ ունեցողներ և 16 և ավելի տարիների մանկավարժական ստաժ ունեցողներ:

Բնակավայրը հանդես է եկել որպես հետազոտության համար կարևորություն ներկայացնող հավելյալ գործոն, ուստի հետազոտական թիմը ջանքեր է գործադրել կազմակերպելու հարցազրույցներ և քննարկումներ բոլոր մարզերում, ընդ որում, թե՛ քաղաքային և թե՛ գյուղական բնակավայրերում, ինչպես նաև Երևան քաղաքում: Խմբային քննարկումներին մասնակցել են ընդհանուր թվով 47 ուսուցիչ՝ Երևան, Արարատ, Կոտայք, Արագածոտն, Արմավիր, Գեղարքունիք մարզերից և Երևանից: Անհատական հարցազրույցներին մասնակցել են 11 ուսուցիչ Երևանից, Լոռու, Արարատի, Կոտայքի, Շիրակի, Գեղարքունիքի, Տավուշի, Սյունիքի և Վայոց Ձորի մարզերից:

Տեղեկատվության գաղտնիությունը

Հետազոտական թիմը ձեռնարկել է բոլոր անհրաժեշտ քայլերը և միջոցառումները՝ մոնիտորինգի շրջանակներում ստացված անհատական տվյալների գաղտնիության ապահովման համար, անուն, ազգանունները և կոնտակտային տվյալները մասնակիցների արտահայտած կարծիքներից և մտքերից առանձին են արձանագրվել:

Գործիքակազմ

Չետագոտության խնդիրներին համապատասխան՝ մշակվել են հարցաշարեր և ուղեցույցներ, որոնք անցնել են հատուկ փորձարկում և վերջնականացվել են՝ ըստ փորձարկման արդյունքների: Գործիքները ներկայացված են հավելվածում:

2. Մոնիտորինգի արդյունքներ և վերլուծություն

2.1. Ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստումների գործընթացների իրավական կարգավորումները

Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2012 թվականի դեկտեմբերի 27-ի N 1667-Ն որոշմամբ սահմանվել է «Հանրակրթական հիմնական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատության՝ հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցչի վերապատրաստման կարգը» (այսուհետ՝ վերապատրաստման կարգ), որի համաձայն՝ «ուսուցչի վերապատրաստումը (այսուհետ՝ վերապատրաստում) երաշխավորված կազմակերպությունների ցանկում ընդգրկված կազմակերպությունում (այսուհետ՝ վերապատրաստող կազմակերպություն) ՀՀ ԿԳՍՆ սահմանած՝ ուսուցչի վերապատրաստման չափորոշիչներին և ծրագրերին համապատասխան մասնագիտական նոր գիտելիքների, հմտությունների և ունակությունների՝ ուսուցչի կողմից յուրացման և կատարելագործման գործընթաց է, որն իրականացվում է դասընթացների միջոցով»:

«Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն, ուսուցչի ատեստավորումը՝ ուսուցչի գիտելիքների, աշխատանքային կարողությունների, հմտությունների՝ զբաղեցրած պաշտոնին համապատասխանության որոշման գործընթաց է: Չբաղեցրած պաշտոնի նկարագրին ուսուցչի համապատասխանության որոշման նպատակով պետությունն իրականացնում է ուսուցչի հերթական ատեստավորում ուսուցչի մասնագիտական չափանիշներով սահմանված մասնագիտական զարգացման պահանջներին համապատասխան:

Ուսուցիչը կարող է իր նախաձեռնությամբ և իր միջոցներով վերապատրաստվել²⁴ և դիմել ատեստավորման, բայց ոչ շուտ, քան հերթական ատեստավորումից մեկ տարի հետո: Ուսուցիչների ատեստավորման գործընթացում առկա բացերը վերաբերում են ինչպես իրավական անկատարություններին, այնպես էլ կատարողական բացերին, օրինակ՝ ատեստավորման գործընթացի վերահսկման և գնահատման գործառույթը տրված է ԿՁՆԱԿ-ին, սակայն վերջինս չունի համապատասխան մարդկային և ֆինանսական ռեսուրսներ: Գործընթացի գնահատման մեթոդական հիմքերը ևս բարելավման կարիք ունեն: Արդյունքում, վերապատրաստող կառույցների շարքում կարող են շարունակաբար ներառվել կառույցներ, որոնց կողմից իրականացվող վերապատրաստումների որակից ուսուցիչները բավարարված չեն:

Տևորենը յուրաքանչյուր տարվա համար կազմում և հաստատում է տվյալ տարվա հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչների ցանկը և ներկայացնում կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմին: Հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչը ոչ ուշ, քան երեք ամիս առաջ տեղեկացվում է ատեստավորման անցկացման ժամկետի մասին: Հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչը պետական ուսումնական հաստատության միջոցների հաշվին նախապես անցնում է վերապատրաստում կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմնի սահմանած՝ ուսուցչի մասնագիտական չափանիշներով սահմանված մասնագիտական զարգացման պահանջներին համապատասխան:

²⁴ Ուսուցչի վերապատրաստումը՝ ուսուցչի կողմից կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմնի սահմանած՝ ուսուցչի վերապատրաստման չափորոշիչներին և ծրագրերին համապատասխան մասնագիտական նոր գիտելիքների, հմտությունների և ունակությունների յուրացումն ու կատարելագործումն է:

Հետազոտության մասնակից ուսուցիչները նշում են, որ ժամանակին պատշաճ տեղեկանում են հերթական ատեստավորման վերաբերյալ, սակայն ժամկետների հետ կապված խնդիր է առաջանում վերապատրաստումներին զուգահեռ մանկավարժական գործառնություններն իրականացնելու անհրաժեշտության առումով: Չնայած, ըստ կարգի, վերապատրաստման ընթացքում ուսուցիչը պետք է ազատվի իր մանկավարժական պարտականություններից, սակայն նրան փոխարինող ուսուցիչ նշանակելը ֆինանսական բեռ է ավելացնում դպրոցի բյուջեում, ինչի արդյունքում տնօրենները սովորաբար չեն ազատում վերապատրաստվող ուսուցիչին իր պարտականություններից:

Հերթական և կամավոր ատեստավորման հանձնաժողովների կողմից՝ ուսուցչի զբաղեցրած պաշտոնին չհամապատասխանելու մասին կայացրած որոշումը հիմք է ուսուցչի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար: Հերթական և կամավոր ատեստավորման հանձնաժողովների որոշումները կարող են բողոքարկվել ՀՀ կառավարության սահմանած կարգի համաձայն: Ուսուցչի ազատումը զբաղեցրած պաշտոնից հետաձգվում է մինչև բողոքարկման արդյունքով վերջնական որոշում կայացնելը: Չբաղեցրած պաշտոնին չհամապատասխանելու դեպքում անձը չի զրկվում մանկավարժական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից: Նշենք, որ 2021 թ. կամավոր ատեստավորման բողոքարկման փուլում ստացվել է 254 դիմում, որոնց քննարկման արդյունքում՝ հավելավճար ստացող ուսուցիչների թիվն ավելացել է 13-ով, ընդ որում, բողոքներ և վերահաշվարկի դիմումներ են ստացվել «Հայոց լեզու», «Հայոց պատմություն», «Աշխարհագրություն» և «Քիմիա» առարկաներից, իսկ ամենից շատ բողոքներ ստացվել են «Քիմիա» առարկայից՝ 65 դիմում-բողոք²⁵:

Ատեստավորված ուսուցիչն իր նախաձեռնությամբ կարող է մասնակցել ուսուցչի տարակարգի շնորհման գործընթացին²⁶: Ուսուցչի տարակարգը քառաստիճան է և շնորհվում է ուսուցչի մասնագիտական չափանիշներին համապատասխան: Ուսուցչի տարակարգի շնորհման մասին որոշումն ընդունվում է պարզ ընթացակարգով՝ փաստաթղթային եղանակով, ուսուցչի տարակարգի շնորհման հանրապետական հանձնաժողովի (այսուհետ՝ Հանրապետական հանձնաժողով) կողմից: Ըստ իրավական կարգավորման, տարակարգ կարող են ստանալ կամավոր ատեստավորում անցած ուսուցիչները, ինչը հակադիր կարծիքներ է առաջացրել ուսուցիչների շրջանում: Մի մասն ընդդիմանում է այս երկու գործընթացի միահյուսումից, իսկ մի մասի համար ընդունելի է, քանի որ գիտելիքի ստուգումը պետք է լինի ունակությունների և կարողությունների համապատասխանության որոշման համար մեկնարկ: Հաջորդ խնդիրը կապված է տարակարգի ստացման համար փաստաթղթային անհրաժեշտ հիմքեր ապահովելու հետ, ինչը կարող է հավելյալ խոչընդոտներ ստեղծել՝ նվազեցնելով տարակարգի դիմելու ուսուցչի շահագրգռվածությունը:

Ուսուցիչների՝ սեփական նախաձեռնությամբ (կամավոր) ատեստավորում

Հայաստանում ուսուցչի՝ սեփական նախաձեռնությամբ (կամավոր) ատեստավորման համակարգի ներդրման փորձնական ծրագիրը (այսուհետ՝ Ծրագիր) մեկնարկեց ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարի 2021 թ-ի հունվարի 21-ի N 21-Ն որոշմամբ: Իսկ արդեն 2022 թ. ՀՀ կառավարության 28 ապրիլի 2022 թ-ի N 596-Ն որոշմամբ հաստատվեց

²⁵ «Ամփոփվել են կամավոր ատեստավորման տվյալներն ու բողոքարկման արդյունքները», ՀՀ ԿԳՄՍ կայք, 05.11.2021թ., <https://escs.am/am/news/10522> (դիտված՝ 13.10.2022)

²⁶ «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն՝ ուսուցչի որակավորման տարակարգը ուսուցչի մասնագիտական գիտելիքներին և աշխատանքային ունակություններին ու կարողություններին համապատասխանող որակավորման չափանիշ է

ուսուցիչների կամավոր ատեստավորման, վերջինիս արդյունքով ուսուցչի դրույթաչափի և դրան հատկացվող հավելավճարի տրամադրման, ինչպես նաև կամավոր ատեստավորման հանձնաժողովի ձևավորման կարգը²⁷:

Ուսուցիչների կամավոր ատեստավորումն իրականացվում է ուսուցիչների մասնագիտական գիտելիքների և հմտությունների ստուգման եղանակով՝ որպես արդյունք ունենալով կամավոր ատեստավորումն անցած ուսուցիչներին խրախուսումը՝ 5 տարի ժամկետով հավելավճարի տրամադրումով: Ընդ որում, հավելավճարները նախատեսված են միայն հանրակրթական ուսումնական հաստատությունում աշխատող ուսուցիչների համար: Դպրոցից դպրոց տեղափոխման պարագայում հավելավճարը պահպանվում է:

Ծրագրով նախատեսված է նաև, որ կամավոր ատեստավորումը պետք է գործի պարտադիր ատեստավորմանը զուգահեռ (հաստատված ժամանակացույցին համապատասխան), որն ուսուցիչներին կընձեռի հավելավճար ստանալու հնարավորություն: Մասնավորապես, կամավոր ատեստավորման արդյունքում՝

- 90-100% արդյունք ցուցաբերած ուսուցիչները համարվում են ատեստավորված, ստանում են հավելավճար՝ աշխատավարձի 50 տոկոսի չափով:
- 80-89% արդյունք ցուցաբերած ուսուցիչները համարվում են ատեստավորված, հավելավճար տրվում է աշխատավարձի 40 տոկոսի չափով:
- 70-79% արդյունք ցուցաբերած ուսուցիչները համարվում են ատեստավորված՝ հավելավճար տրվում է աշխատավարձի 30 տոկոսի չափով:
- 60-69%²⁸ արդյունք ցուցաբերած ուսուցիչները համարվում են ատեստավորված՝ պահպանելով իրենց ընթացիկ աշխատավարձը՝ առանց դրույթաչափի փոփոխության և հավելավճարի:
- 0-59% արդյունքի դեպքում ուսուցիչը ենթակա է պարտադիր վերաատեստավորման՝ մեկ տարվա ընթացքում: Երկրորդ տարում վերաատեստավորումը չանցած ուսուցչի դասավանդման իրավունքը կկասեցվի մինչև իր հայեցողությամբ հաջորդ վերապատրաստմանը մասնակցելը և վերաատեստավորման դրական արդյունք ունենալը՝ համաձայն «Հանրակրթության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 26-րդ հոդվածի 22-րդ և 23-րդ կետերի:

Առաջին տարում (2021-2022թթ.) իրականացված կամավոր ատեստավորմանը հայտ ներկայացրած 1372 ուսուցչից ատեստավորմանը մասնակցել է 996-ը (72,6%-ը), որոնցից 650-ը (65%-ը) անցել է ատեստավորումը, իսկ հավելավճար է ստանում 481 ուսուցիչ, որը կազմում է մասնակիցների շուրջ 48,2%-ը: 2021 թ-ին ատեստավորմանը մասնակցել է ՀՀ հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում աշխատող ուսուցիչների շուրջ 3%-ը (30253)²⁹: Երկրորդ տարում (2022-2023թթ.) ատեստավորմանը հայտ ներկայացված 4000 ուսուցչից ատեստավորմանը մասնակցել է 2300-ը (60%), որոնցից 1518 (66%) անցել է

²⁷ Ուսուցիչների կամավոր ատեստավորման, կամավոր ատեստավորման արդյունքով ուսուցչի դրույթաչափի և դրան հատկացվող հավելավճարի տրամադրման, կամավոր ատեստավորման հանձնաժողովի ձևավորման կարգ, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=162427> (դիտված՝ 10.08.2022)

²⁸ Այս տվյալներն արտացոլում են 2021թ. դրույթաչափերը, իսկ ահա 2022թ. հավելավճարների ստացման շեմը ինքնցվել է, ինչի շնորհիվ 60-79% արդյունք ունեցողները, ովքեր նախկինում համարվում էին միայն ատեստավորված, կստանան հավելավճար աշխատավարձի 30%-ի չափով, որն էլ, հավանաբար, հանգեցրել է նախանշված հավելավճար ստացողների 46% ցուցանիշին:

²⁹ Ամփոփ տվյալներ, ԿՏԱԿ, <https://reports.emis.am/#/schools-static-reports/am> (դիտված՝ 12.10.2022)

ատեստավորումը, իսկ հավելավճար է ստանում 1059 ուսուցիչ, որը կազմում է մասնակիցների շուրջ 46%-ը:

Ընդ որում, 2022 թ-ին ծրագրի շահառուների թիվը (29 441 ուսուցիչ) գրեթե կրկնապատկվել է 2021 թ. (15 417 ուսուցիչ) համեմատ, ինչը և կարող է դիտարկվել որպես 2022-2023թթ. կամավոր ատեստավորմանը գրանցված մասնակիցների թվի ավելացման պատճառ: Ակնառու է նաև, որ թեպետ 2022 թ-ին կամավոր ատեստավորման մասնակցության իրավունք ունեցել են ավելի մեծ թվով ուսուցիչներ, սակայն նրանցից միայն 7,8%-ն է մասնակցել ատեստավորմանը՝ ի տարբերություն 2021 թ. 6,4%-ի: Հետաքրքրական է, որ գրեթե պահպանվել է կամավոր ատեստավորումը հաղթահարած ուսուցիչների թիվը՝ 2021 թ. 65%, իսկ 2022 թ.՝ 66%:

Երկրորդ տարում՝ 2022 թ. ուսուցիչներն արդեն միայն էլեկտրոնային եղանակով են լրացրել հայտը, ինչը, ըստ քաղաքականություն մշակողների, բարձրացրել է գործընթացի թափանցիկությունը, քանի որ ուսուցիչն արդեն կարող է հայտ ներկայացնել տնօրենից անկախ: Հայտագրման գործընթացը համակարգում է Կրթական տեխնոլոգիաների ազգային կենտրոնը (այսուհետ՝ ԿՏԱԿ): Կամավոր ատեստավորման ողջ գործընթացն իրականացվում է անհատական տվյալների գաղտնիության պահպանմամբ: Սակայն դեռևս հստակ չէ. եթե ուսուցիչը չի հաղթահարում ատեստավորման նվազագույն շեմը, այդ մասին տնօրենը պե՞տք է տեղեկացվի, թե՞ ոչ: ԿՏԱԿ-ը նման տեղեկություն չի տրամադրում տնօրեններին, սակայն եթե ուսուցիչը չի հաղթահարում նվազագույն շեմը, տնօրենը պետք է տեղեկանա, քանի որ ուսուցիչը պետք է վերաատեստավորվի մեկ տարվա ընթացքում: Բացի այդ, ըստ եռօրյա չատեստավորված ուսուցիչը դեռևս շարունակում է աշխատել դպրոցում, ինչը մտահոգիչ է աշակերտների որակյալ կրթության իրավունքի իրացման տեսանկյունից: Այս հարցը արժարժվեց հետազոտության մասնակիցների՝ փորձագետների և ուսուցիչների կողմից, որոնք ընդգծեցին խնդրի կարգավորման հրատապությունը:

Մոնիտորինգի արդյունքները ցույց տվեցին, որ ինչպես ատեստավորում չանցած, այնպես էլ անցած ուսուցիչները հիմնականում մտահոգված են կամավոր ատեստավորման գործընթացի մեթոդական և կազմակերպչական բարելավմամբ. խոսքը հիմնականում վերաբերում է գիտելիքների ստուգման թեստերին:

Ուսուցիչների՝ հերթական պարտադիր ատեստավորում

Վերապատրաստման կարգի համաձայն՝ ուսումնական հաստատության՝ հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցչի վերապատրաստումը պարտադիր է և անցկացվում է տնօրենի կողմից հաստատված՝ ուսուցչի հերթական ատեստավորման ժամանակացույցին համապատասխան: ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի 2021 թ. մայիսի 18-ի «Ատեստավորման ենթակա ուսուցչին վերապատրաստող երաշխավորված կազմակերպությունների և դասընթացների ցանկը հաստատելու մասին» 780-Ա/2 հրամանի համաձայն՝ հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչների վերապատրաստման իրավունք է ստացել 48 կազմակերպություն՝ 3 տարի ժամկետով, որոնցից վերապատրաստման դասընթացներ է իրականացրել 37 կազմակերպություն: Այդ 37 կազմակերպություններից առկա ձևաչափով վերապատրաստել են 15-ը, հեռավար՝ 5-ը, համակցված՝ 17-ը: Վերապատրաստման համար դիմում ներկայացրած միայն 5 կազմակերպության հայտ է մերժվել նախարարության կողմից՝ չափանիշներին չբավարարելու պատճառով, իսկ 6 կազմակերպություն տարբեր պատճառներով հրաժարվել են վերապատրաստում իրականացնելուց: Հայտ ներկայացրած և հաստատված կազմակերպությունների հարաբերակցության նման պատկերը կարող է պայմանավորված

լինել չափանիշների ոչ բավարար խստությամբ՝ ոլորտի ազատականացմանը նպաստելու միտումով, սակայն պարունակում է լուրջ ռիսկեր՝ ֆինանսական ռեսուրսների նման ծավալի դեպքում որակյալ վերապատրաստումների իրականացման, որակի վերահսկման և շարունակական բարելավման տեսանկյունից: Այս հանգամանքը փաստում է նաև կազմակերպությունների առջև դրվող խնդիրների և տրամադրվող միջոցների անհամապատասխանության մասին՝ նվազեցնելով կազմակերպությունների՝ որակյալ վերապատրաստման գործընթաց ապահովելու մոտիվացիան:

Քանի որ գումարը քիչ է, կազմակերպություններ կային, որ ուզում էին հավելյալ շահույթ, 40-50 հոգի մի սրահում լցնում էին ու սովորեցնում: Բայց 40-50 հոգով սովորելը մի բան ա, 20-25 հոգով՝ ուրիշ: Բայց ուսուցիչները չէին դժգոհում: Հիմա արդեն սահմանափակում կա: 30-ից ավելի չի կարա լինի: Իսկ ուսուցիչները չէին բողոքում:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Հետազոտության մասնակիցները դրական են գնահատում, որ ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացը ազատականացվել է և ապակենտրոնացվել, սակայն շեշտադրում են, որ պետք է ուժեղացնել գործընթացի մոնիտորինգի և գնահատման մեխանիզմները: Մասնակիցները նաև կարևորեցին այդ գործընթացը մասնակցային դարձնելու և դրանում դպրոցին ակտիվ դերակատարում տալու անհրաժեշտությունը:

ԿԳՄՄՆ վերապատրաստումների համար պետք է շատ ավելի մեծ թիվ ձևավորի, որտեղ պետք է ներգրավված լինեն հասարակության շատ դերակատարներ, որ կրթության ոլորտում ասելիք ունեն: Այդ փոփոխությունը պետք է դիտել որպես հասարակական գործընթաց:

Մեջբերում վերապատրաստող կառույցի հետ հարցազրույցից

Ուսուցիչները ևս բարձրաձայնում են, որ դպրոցը պետք է առավել ակտիվ դերակատարում ունենա. այն պետք է լինի ուսուցչի կարիքների վերհանման, գնահատման համար պատասխանատու և առաջնային օղակը, որից հետո պահանջատեր լինի և վերահսկի այդ կարիքների հիման վրա վերապատրաստումների որակը, հետամուտ լինի ուսուցչի շարունակական զարգացմանը: Վերապատրաստող կառույցների շարքում առկա են նաև հանրակրթական դպրոցներ, որոնց ընտրելու դեպքում հաճախ տնօրենը և ուսուցիչը հետամուտ չեն լինում վերապատրաստումների որակի համար, այլ առաջնորդվում են այլ շարժառիթներով՝ ատեստավորման և վերապատրաստման ընթացքի հեշտություն, աշխարհագրական տեղակայում, որոնց առավել մանրամասն կանդրադառնանք հաջորդ բաժիններում:

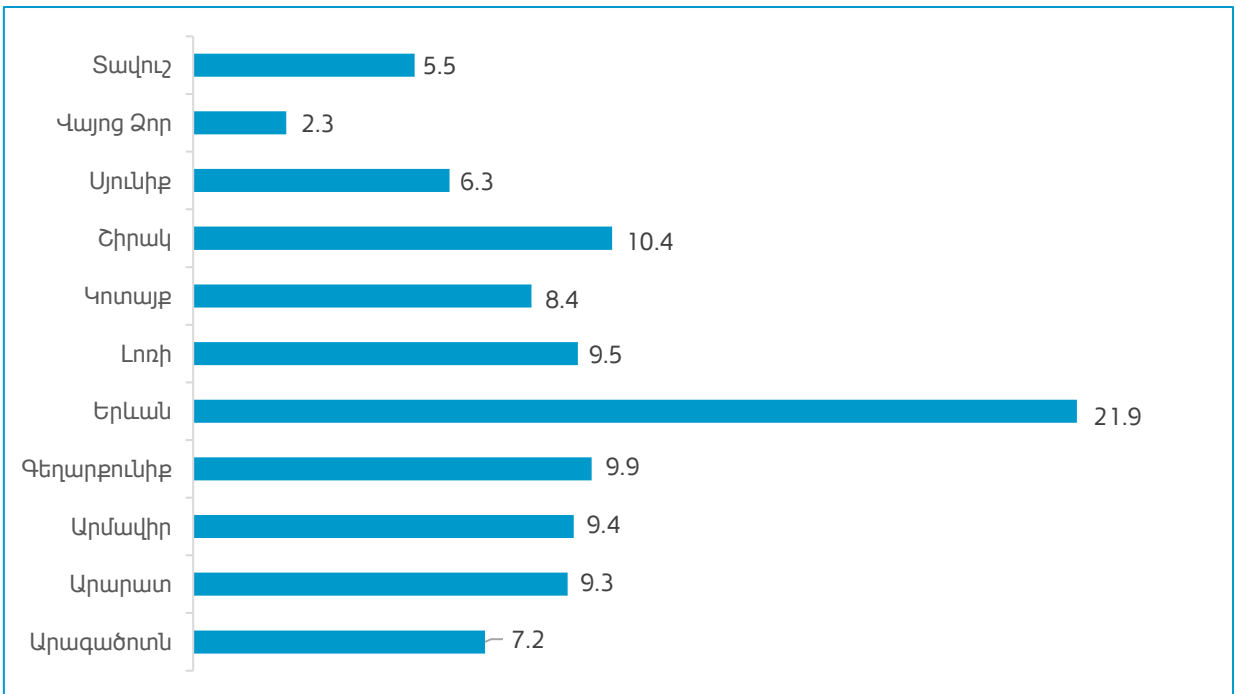
...ատեստավորման գնացող ուսուցչի կարիքները չեն բացահայտվում, ինքը գնում է ստանդարտ բաներ լսելու, միևնդեռ տնօրենը շատ լավ գիտի իր ուսուցչի կարիքները, հնարավորությունները, ուժեղ և թույլ կողմերը:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

Ուսուցիչը գնում ա վերապատրաստման, գալիս ա, դպրոցն ինքն իր հերթին չի համակարգում, չի վերահսկում, թե արդյոք շարունակաբար նոր գիտելիքները կիրառվո՞ւմ են, թե՞ չէ, ուրեմն դրանք մարելու են:

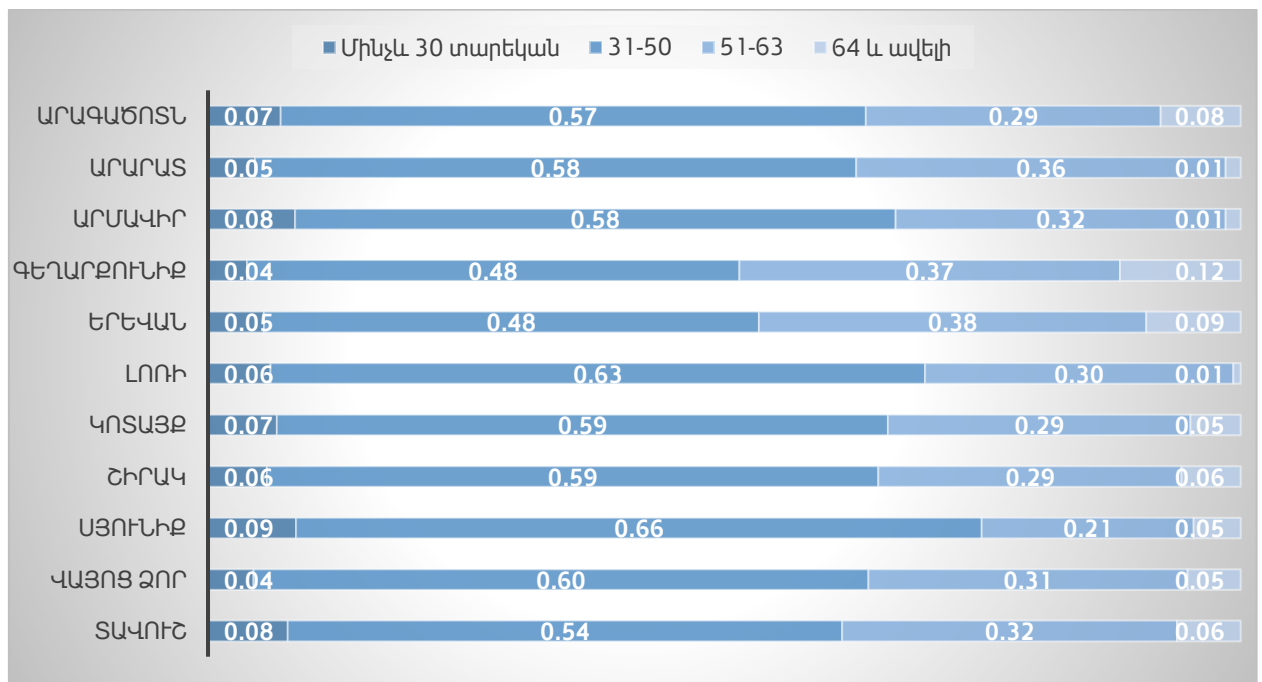
Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությանն ուղարկված հարցմանն ի պատասխան տրամադրվել է ատեստավորված ուսուցիչների վերաբերյալ վիճակագրություն: Ըստ այդ տեղեկատվության՝ 2021 թ. ատեստավորվել են 5914 ուսուցիչ, ընդ որում, նախարարության կողմից տվյալների ամփոփման ընթացակարգը դեռևս ճշգրտման ընթացքում է և հնարավոր է այս թիվը ևս ճշգրտման կարիք ունի, սակայն ատեստավորված ուսուցիչների տոկոսային բաշխումը հնարավորություն կտա հասկանալ ատեստավորված ուսուցիչների նկարագրի ընդհանրական պատկերը: Այսպես, ինչպես երևում է Գծապատկեր 2-ից, պարտադիր ատեստավորման ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել է Երևանում, իսկ ամենացածրը՝ Վայոց Ձորում:

Գծապատկեր 2. 2021 թ. պարտադիր ատեստավորում անցած ուսուցիչների տոկոսային բաշխումը՝ ըստ մարզերի, %



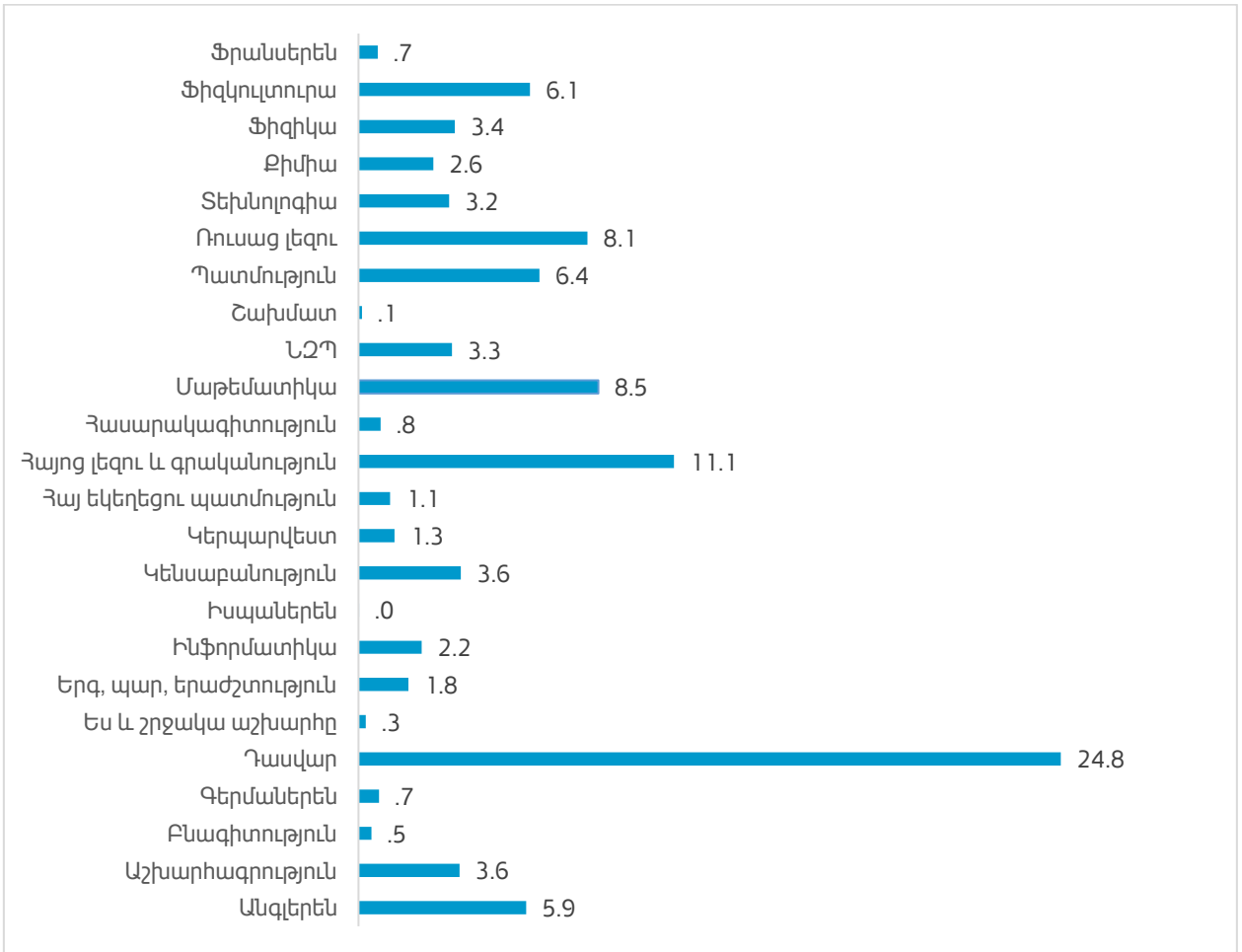
Նախարարության տրամադրած տվյալների համաձայն՝ պարտադիր ատեստավորում անցած ամենաավագ ուսուցիչը 76 տարեկան է, իսկ ամենաերիտասարդը՝ 23: Ուսուցիչների միջին վիճակագրական տարիքը 46 է: Միևնույն ժամանակ ուսուցիչների միջին տարիքն ըստ մարզերի դիտարկելիս նկատում ենք, որ Գեղարքունիքի մարզում միջին տարիքը՝ 50 տարեկան է, ինչն զգալիորեն բարձր է մյուս մարզերի համեմատ: Հետաքրքրական է, որ ատեստավորված ուսուցիչների 6,1%-ը մինչև 30 տարեկան է, 42,2%-ը՝ 31-50 տարեկան, 38,9%-ը՝ 51-63 տարեկան, 64 և ավել տարիքի են ատեստավորված ուսուցիչների 12,7%-ը:

Գծապատկեր 3. Պարտադիր ատեստավորում անցած ուսուցիչների բաշխումը՝ ըստ մարզերի և տարիքային խմբերի (%)



Ինչպես տեսնում ենք գծապատկերից, պարտադիր ատեստավորված ուսուցիչների շարքում առավել շատ երիտասարդ ուսուցիչների (մինչ 30 տարեկան) բաշխումը Սյունիքի և Արմավիրի մարզերում են, միջին տարիքի բաշխումը՝ Լոռու և Սյունիքի մարզերում, 51-63 տարիքի ուսուցիչների բաշխումը՝ Գեղարքունիքի, Արարատի մարզերում և Երևանում է, հետաքրքրական է, որ կենսաթոշակային տարիքի ուսուցիչների մասնաբաժինը ավելի մեծ է Գեղարքունիքի մարզում:

Գծապատկեր 4. Պարտադիր ատեստավորում անցած ուսուցիչների բաշխումը ըստ առարկաների խմբերի (%)



Ատեստավորված ուսուցիչների շարքում մեծամասնություն են կազմում դասվարները, հայոց լեզու և գրականություն դասավանդող ուսուցիչները, ինչպես նաև մաթեմատիկա և ռուսաց լեզու դասավանդողները: Ըստ էության՝ այս բաշխվածությունը համահունչ է Հայաստանի հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում ուսուցիչների բաշխվածությանը՝ ըստ առարկաների³⁰:

Ամփոփենք. պարտադիր ատեստավորման գործընթացի մարտահրավերները վերաբերում են հիմնականում ատեստավորման գործընթացի որակի վերահսկման և գնահատման գործընթացների բարելավմանը, վերապատրաստումների համար ֆինանսական ռեսուրսների բաշխմանը, վերապատրաստող կազմակերպություններին ներկայացվող պահանջներին, ԿՁՆԱԿ-ի կողմից ատեստավորման գործընթացի վերահսկման և գնահատման գործառնությունների կրկանացման համար ֆինանսական/մարդկային ռեսուրսների ու մեթոդական հիմքերի բարելավման անհրաժեշտությանը:

³⁰ ԿՏԱԿ, Ամփոփ տվյալներ, <https://reports.emis.am/#/schools-static-reports/am> (դիտված՝ 28.12.2022)

2.2. Ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստումների գործընթացների ֆինանսավորումը

Հերթական/պարտադիր ատեստավորում

2021 թ. հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչների վերապատրաստման իրավունք է ստացել 48 կազմակերպություն: ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի 2021 թվականի մարտի 5-ի N 24-Ն հրամանով հաստատված՝ «Ատեստավորման ենթակա ուսուցիչի վերապատրաստող երաշխավորված կազմակերպությունների ցանկի ձևավորման կարգի» համաձայն՝ ցանկում կարող են ընդգրկվել իրավաբանական անձի կարգավիճակ և պետական գրանցում ունեցող՝

- 1) ՀՀ պետական և ոչ պետական ուսումնական հաստատությունները՝ հանրակրթական դպրոցներ, միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ, գիտական կազմակերպություններ,
- 2) կրթության ոլորտում իրենց կանոնադրությամբ ամրագրված վերապատրաստումների իրավունք և փորձ ունեցող հիմնադրամներ, ընկերություններ, հասարակական, միջազգային, առևտրային և ոչ առևտրային կազմակերպություններ:

Կազմակերպության համապատասխանությունը ուսուցիչ վերապատրաստող կազմակերպությանը ներկայացվող չափանիշներին գնահատվում է ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարության կողմից:

ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի 2021 թվականի հուլիսի 02-ի N 46-Ն որոշմամբ սահմանվել են «Հանրակրթական հիմնական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատության հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչի վերապատրաստման ֆինանսավորման նորմատիվները»³¹: Նշված որոշման համաձայն՝ հանրակրթական հիմնական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատության հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչի վերապատրաստման ֆինանսավորման համար՝ առկա դասընթացների դեպքում (92-110 ժամ) յուրաքանչյուր վերապատրաստվող ուսուցիչի համար նախատեսված է առավելագույնը 24 000 ՀՀ դրամ, իսկ հեռավար դասընթացների դեպքում (92-110 ժամ)՝ 20 800 ՀՀ դրամ: Վերապատրաստող կազմակերպությունները բարձրաձայնում են, որ այս գումարը բավարար չէ՝ որակյալ վերապատրաստում կազմակերպելու և իրականացնելու համար: Խնդիրը հատկապես նշում են սեփական գույք չունեցող կազմակերպությունները, որոնք վարձակալության գումար են վճարում, ի տարբերություն այն վերապատրաստող կազմակերպությունների՝ դպրոցներ, բուհեր, որոնք վարձակալության գումար չեն տալիս: Գումարի այս չափը խնդրահարույց է նաև որակյալ վերապատրաստողների ներգրավման առումով, ինչին առավել մանրամասն կանդորադառնանք մյուս բաժիններում: Ուսուցիչները բարձրաձայնում են, որ ստիպված են վերապատրաստման ողջ ընթացքում հոգալ իրենց տեղափոխման և սննդի ծախսերը, որոնք չեն փոխհատուցվում:

³¹ «Հանրակրթական հիմնական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատության հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչի վերապատրաստման ֆինանսավորման նորմատիվները հաստատելու մասին» ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի հրաման, 02.07.2021թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=154200> (դիտված՝ 28.12.2022)

Ու սա, բուն՝ գլխավոր խնդիրն է, որը հանգեցնում է նրան, որ կազմակերպությունները փորձում են էժանացնել ծառայությունը, որն էլ հանգեցնում է որակի նվազեցման: Օրինակ՝ փորձում են վերապատրաստումները կազմակերպել ուսուցչի բնակավայրին հնարավորինս մոտ կամ դպրոցում:

Մեջբերում վերապատրաստող կառույցի հետ հարցազրույցից

«Հանրակրթության մասին» օրենքի 26-րդ հոդվածի պահանջների համաձայն՝ ուսումնական հաստատության ուսուցիչները յուրաքանչյուր տարի ենթակա են ատեստավորման՝ ըստ ուսումնական հաստատության հաստատած ժամանակացույցի, որին համապատասխան մինչև 2018 թ. վերապատրաստումներն իրականացվում էր «Կրթության ազգային ինստիտուտ» ՓԲԸ-ի կողմից: 2019 թ. վերոնշյալ կազմակերպության լուծարման հետևանքով երկու տարի ուսուցիչների վերապատրաստում չի իրականացվել: Հաշվի առնելով այդ հանգամանքը՝ 2021թ. հերթական ատեստավորումն անցկացվեց այն ուսուցիչների համար, որոնք 2019 թ. ենթակա էին վերապատրաստման և ատեստավորման: Այդ նպատակով ՀՀ կառավարության 17.06.2021 թ. N 1004-Ն որոշմամբ՝ ուսուցիչների վերապատրաստման համար նախատեսվել է 182.712.0 հազար դրամ: Նախարարության տրամադրած տվյալների համաձայն՝ 2021-2022 ուսումնական տարում 5914 (հայտարարված՝ 6870) ուսուցիչների վերապատրաստման համար փաստացի տրամադրվել է 148.692.95 հազար դրամ: ՀՀ 2022 թ. պետական բյուջեի կատարումն ապահովող միջոցառումների մասին N 2121-Ն որոշմամբ ուսուցիչների վերապատրաստման համար նախատեսված է 365.424.0 հազար դրամ, այսինքն՝ կրկնակի ավելի նախորդ տարվա համեմատ, մինչդեռ 2022 թ-ին պարտադիր ատեստավորում են անցել 745 ուսուցիչ:

Հետազոտության մասնակիցների կողմից բարձրաձայնվեց կրթության ֆինանսավորման ավելացման հարցը, որը նաև կավելացնի ուսուցիչների վերապատրաստումների գումարը:

...պետությունը այս կերպ խնայում ա ամենակարևոր տեղում՝ դա կրթության բովանդակությունն ա ու ուսուցիչների մասնագիտական պարզացումը: Գիտեք, կարող եք միլիարդներ դնել ու դպրոցների շենքեր կառուցել, բայց եթե դուք ուսուցիչների մասնագիտական պարզացման մեջ բավարար գումար չեք ներդնում, որ բավարար լինի, դուք դրանով կոտրում եք նրանց մոտիվացիան:

Մեջբերում վերապատրաստող կառույցի հետ հարցազրույցից

Ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստումների գործընթացի ֆինանսավորման ավելացումը պետք է ուղղել նաև որակի վերահսկմանը և գնահատմանը, նման ակնկալիք և կարիք նշում են հետազոտության մասնակից փորձագետները և ուսուցիչները:

Ամփոփելով նշենք, որ որպես շարունակական կրթության բաղադրիչ յուրաքանչյուր ուսուցչին պարտադիր ատեստավորման համար 20-24 000 ՀՀ դրամի չափով գումարի տրամադրումը ռիսկեր է ստեղծում գործընթացի որակյալ կազմակերպման համար՝ հատկապես որակյալ վերապատրաստողների ներգրավման տեսանկյունից:

Կամավոր ատեստավորում

Կամավոր ատեստավորման պարագայում ԿԳՄՍ նախարարությունը ֆինանսավորման 2021-2023 թթ. տարեկան բյուջեն նախատեսել է՝ հիմք ընդունելով նախորդ տարվա կամավոր ատեստավորմանը մասնակցելու հայտ ներկայացրած և ատեստավորման անցած ուսուցիչների թվաքանակը: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ 2021 թ. կամավոր ատեստավորմանը մասնակցել է ՀՀ հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում աշխատող ուսուցիչների (30253) շուրջ 3%-ը՝ ծրագիրը դեռևս չի ապահովում բավարար արդյունավետություն: Հարցված ուսուցիչների գերակշիռ մեծամասնության կարծիքով ներդրվող ֆինանսական ռեսուրսները նպատակային չեն և ոլորտում ավելի շուտ ստեղծում են խտրական միջավայր և բևեռացվածություն: Շատերը համոզված են, որ ուսուցիչների աշխատավարձերը համահարթության սկզբունքով բարձրացնելու պարագայում է միայն, որ կամավոր ատեստավորումը կարող է ներդրված ջանքերի փոխհատուցում ու որակավորման բարձրացման համար մոտիվացնող հանգամանք լինել: Այսպես, ստորև ներկայացնում ենք ԿԳՄՍ նախարարության կողմից տրամադրված տեղեկատվությունը 2021-2023 թթ. կամավոր ատեստավորման համար նախատեսված տարեկան բյուջեի հաշվարկի սկզբունքների վերաբերյալ:

Աղյուսակ 1. ԿԳՄՍ նախարարության կողմից տրամադրված տեղեկատվությունը 2021-2023թթ. կամավոր ատեստավորման համար նախատեսված տարեկան բյուջեի հաշվարկի սկզբունքներ

Ցուցիչներ	Տարի		
	2021 բազային տվյալներ	2022 նախատեսված	2023 նախատեսված
Կամավոր ատեստավորմանը մասնակցած ուսուցիչների թիվը	996	10540	14675
Կամավոր ատեստավորման արդյունքում հավելավճար ստացած ուսուցիչների թիվը՝ ըստ 2021 թվականի դրությամբ առկա հաստիքների և դասավանդողների թվի հարաբերակցությամբ (37 736 դասավանդող/27 068 հաստիք կամ 1 հաստիքի համար 1.4 դասավանդող)	478	5098/3641	10566/7547
Կամավոր ատեստավորման արդյունքում հավելավճար ստացող ուսուցիչների հարաբերակցությունը կամավոր ատեստավորմանը մասնակցած ուսուցիչների թվի նկատմամբ (%)	48	48	72
Կամավոր ատեստավորման արդյունքում հավելավճար ստացող ուսուցիչների հարաբերակցությունը դասավանդողների ընդհանուր թվի նկատմամբ (%)	1.2	13.4	28

Հավելավճարների տարեկան գումարը		1 031 250 000	-	-
Հավելավճարների տարեկան գումարը (միջին՝ 40% հաշվարկով)		-	1 901 475 840	-
Կամավոր ատեստավորման արդյունքում	1 հաստիքի համար նախատեսվող հավելյալ գումարը կկազմի (91 200xհաստիքx12)	-	-	8 230 454 400
1 դրույքը 108 800 ՀՀ դրամի փոխարեն 200 000 ՀՀ դրամ սահմանելու դեպքում	հավելավճարի համար անհրաժեշտ գումարը կկազմի (200 000xհաստիքx12x0.4)	-	-	7 245 120 000
	ընդամենը պահանջվող գումարը	-	-	15 475 574 400

Հարցմանն ի պատասխան՝ ԿԳՄՍ նախարարությունը տրամադրել է նաև տեղեկատվություն կամավոր ատեստավորման կանխատեսվող վերջնարդյունքների վերաբերյալ: Այսպես, նախատեսված է, որ կամավոր ատեստավորման արդյունքում 1 դրույքը 200 000 ՀՀ դրամ սահմանելու պարագայում՝

- Միջին հավելավճար (40%) ստանալու դեպքում ուսուցչի միջին եկամուտը կկազմի 280 000 ՀՀ դրամ՝ ներկայիս 125 000 ՀՀ դրամի փոխարեն, որը կապահովի աշխատավարձի 44,6% աճ:
- Առավելագույն հավելավճարի (50%), ինչպես նաև 4-րդ աստիճանի տարակարգ (50%) ստանալու դեպքում ուսուցչի առավելագույն եկամուտը կկազմի 400 000 ՀՀ դրամ՝ ներկայիս առավելագույն հնարավոր՝ 250 000 ՀՀ դրամի փոխարեն, որը կապահովի 62,5% աճ:

Սակայն, հիմնվելով նախորդ և ընթացիկ տարվա արդյունքների վրա, կարող ենք ասել, որ կամավոր ատեստավորման արդյունքները բավականին ցածր էին՝ ոչ միայն ուսուցիչների ընդհանուր թվաքանակի մեջ մասնակցության առումով, այլև ատեստավորման մասնակիցների մեջ հավելավճար ստացածների թվաքանակով 2021 (48,2%) և 2022 (46%)թթ.-ին:

Մինևույն ժամանակ, չնայած 2021 թ. և 2022 թ. հավելավճար ստացած ուսուցիչների թվային արդյունքները որոշակիորեն համապատասխանում են աղյուսակ 1-ում ներկայացված տվյալներին, պարզ չէ, թե 2023 թ. ինչպես է հնարավոր ապահովել հավելավճար ստացողների կրկնակի աճ 72% ցուցանիշով: Ընդ որում, 2022 թ. հավելավճարների ստացման շեմն իջեցվել է, ինչի շնորհիվ 60-79% արդյունք ունեցողները, որոնք նախկինում համարվում էին միայն ատեստավորված, կստանան հավելավճար աշխատավարձի 30%-ի չափով, որն էլ, հավանաբար, հանգեցրել է նախանշված հավելավճար ստացողների 46% ցուցանիշին:

Դրան գումարվում է նաև այն հանգամանքը, որ 2020 թ. դրությամբ 4-րդ աստիճանի տարակարգ ունեցող ուսուցիչներ առհասարակ չեն եղել, իսկ երրորդ տարակարգ ունեցել է ընդամենը 1 ուսուցիչ, այսինքն՝ ԿԳՄՍ նախարարության կողմից նախատեսված վերջնարդյունքներն այդքան էլ իրատեսական չեն կամավոր ատեստավորման առկա տեմպերի

պարագայում, եթե չլինեն արտաքին միջամտություններ (հավելավճարի սահմանված շեմի նվազեցում, դրույթաչափի փոփոխություն և այլն):

2.3. Ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման իրականացման գործընթացները և ընկալումները

Ուսուցիչների որակը ուղղակիորեն կախված է ուսուցիչների կրթության որակից: Առկա գրականությունը մատնանշում է, որ ուսուցիչների որակի և ուսուցիչների կրթության վերաբերյալ տարբեր պատկերացումներ և ընկալումներ կան տարբեր կոնտեքստներում³²: Որակը և արդյունավետությունը պետք է ընկալել դինամիկայի մեջ՝ տարբեր շահագրգիռ կողմերի ակնկալիքների և ընկալումների հետ սերտ փոխառնչությամբ³³: Անդրադառնալիս հայաստանյան համատեքստում ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացների իրականացման արդյունավետությանը և առկա ընկալումներին:

Ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման արդյունավետությունը

Ինչպես նշված է զեկույցի իրավական կարգավորումների վերաբերյալ հատվածում, ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացները բաղկացած են մի շարք բաղադրիչներից և քայլերից: Նպատակ ունենալով թիրախային անդրադառնալ գործընթացների խնդիրներին և բացերին, ինչին սովորաբար ուղղված են հանրային քաղաքականության մոնիտորինգները³⁴, ներկայացնենք պարտադիր ատեստավորման այն ասպեկտները, որտեղ, ըստ հետազոտության, առկա են բացեր և շեղումներ.

- Նպատակ-միջոց փոխադարձանվերաբերման,
- վերապատրաստումների բովանդակություն,
- վերապատրաստումների կազմակերպչական ասպեկտներ,
- վերապատրաստող մասնագետներ,
- վերապատրաստման որակի վերահսկման և գնահատման մեխանիզմներ,
- հակասական ընկալումներ և վերաբերմունք:

Հանրակրթական դպրոցի ուսուցիչների ատեստավորման գործընթացի կազմակերպման նպատակն է՝ պարզել, թե որքանով են ուսուցչի գիտելիքները, աշխատանքային կարողությունները, հմտությունները համապատասխանում զբաղեցրած պաշտոնին և որակավորման տարակարգերի բնութագրիչներին: Նման նպատակադրումը հետազոտության մասնակիցների կողմից երկու հակադիր կարծիքներ է առաջացրել: Մի մասը շեշտում է, որ կրթության որակի երաշխավորը պետությունն է, հետևաբար պետք է պետությունը ապահովի ուսուցիչների որակը: Պետության կողմից ուսուցիչների որակի երաշխավորման մեխանիզմներից է ատեստավորումը, ինչը հանդիպում է նաև միջազգային պրակտիկայում:

³² Darling-Hammond L., Wei R. C., Andree A., Richardson N., Orphanos S., Professional Learning in the Learning Profession: A status report on teacher development in the United States and abroad, Stanford University, 2009, <https://stanford.io/3BF3KzH> (դիտված՝ 28.12.2022)

³³ Teacher Education Policy and Practice, International Perspectives and Inspirations, FRSE Publications, Warsaw, 2018, https://www.frse.org.pl/brepo/panel_repo_files/2021/02/18/gjvi10/teacher-education-policy-and-practice-online.pdf (դիտված՝ 28.12.2022)

³⁴ Sapru R. K., Public Policy: Art and Craft of Policy Analysis, New Delhi 2011, https://content.kopykitab.com/ebooks/2016/06/7540/sample/sample_7540.pdf (դիտված՝ 28.12.2022)

...բոլոր ձևի մասնագիտացումների մեջ ժամանակը գնում է, դու մասնագիտացումը ստացել ես 5-10 տարի առաջ, մի բան էլ թո վրա աշխատել ես, շատ ավելի լավ: Հիմա սա էտապ ա, որով դու կապացուցես բոլորին, որ դու այդ մասնագետն ես, ու դեռ մի բան էլ ավելացրել ես էդ թո կարողությունները:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Սակայն հետազոտության մասնակիցների մյուս մասի համար ատեստավորման նպատակադրումը ակտուալ չէ, քանի որ նախ պետք է կանխել իր պաշտոնին ոչ համապատասխան ուսուցչի մուտքը դպրոց:

Դպրոցից դուրս ենք հանում ոչ պրոֆեսիոնալներին, հետո էլի մանկավարժականը ուղարկում ա ոչ պրոֆեսիոնալների: Այսինքն՝ այդ շրջանը անընդհատ փակուղու մեջ ա լինում:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

Այն փաստը, որ մինչ այժմ չկա պարտադիր ատեստավորման արդյունքում չատեստավորված ուսուցիչ, բավականին մտահոգիչ է և կարող է վկայել կամ գործընթացի բովանդակային կողմի թեթևության մասին, կամ ատեստավորման նպատակի, արդյունքի և միջոցի փոխապայմանավորվածության խախտման մասին:

...նախորդ տարիների ընթացքում ոչ մի չատեստավորված ուսուցիչ չի արձանագրվել համակարգում: Ոչ մի: Իսկ դա արտուրդ ա:

Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից

Ըստ հետազոտության մասնակիցների՝ ատեստավորման առաջնային նպատակը պետք է լինի ուսուցիչների մասնագիտական շարունակական զարգացումը և աջակցությունը, որը կբերի նաև աշակերտների կրթական արդյունքների բարելավմանը: Խնդիրն ըստ էության պետք է լինի ոչ թե գնահատել ուսուցչին և «պատժել», այլ հասկանալ, թե որոնք են ուսուցչի կրթական և մասնագիտական կարիքները, մշակել կարիքների հասցեագրման նպատակային ծրագիր և երկարաժամկետ կտրվածքով աջակցել, աշխատել ուսուցչի հետ՝ ապահովելով հետադարձ կապի կայուն և գործող մեխանիզմներ:

Պետք է լինի ոչ թե, որ մենք հինգ տարին մեկ ատեստավորում ենք կապմակերպում, ատեստավորումը ավարտվում է ու վերջ, մենք այլևս չունենք անելիք, այլ ուսուցիչների համար պետք է ստեղծվի էն պլատֆորմը, որ ատեստավորումից հետո ևս շարունակական լինի իրենց մասնագիտական աճը, և իրենք տեղ ունենան իրենց արդյունքները վերլուծելու, աճելու և իրենց հետագա քայլերը պլանավորելու համար:

Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից

Ինչ վերաբերում է ատեստավորման մեթոդներին և չափանիշներին, հետազոտությունը ցույց տվեց, որ այս գործընթացում ևս բացակայում են կարևոր բաղադրիչներ. ծնողներից, աշակերտներից, գործընկերներից հետադարձ կապի ստացումը, ինչպես նաև աշակերտների կրթական արդյունքների բարելավումը, առաջխաղացումը որպես ատեստավորման կարևոր և նշանակալի չափանիշներ: Ըստ էության, հիմնական չափանիշը ուսուցչի մասնակցությունն է վերապատրաստումներին, ինչը կարճաժամկետ խնդիր է:

Փորձագիտական մոտեցումները և միջազգային փորձի ուսումնասիրությունները վկայում են, որ ատեստավորման համակարգի արդյունավետությունը պայմանավորված է տվյալ կրթական համակարգի առանձնահատկություններով, հետևաբար, Հայաստանում ներդրված մոդելի վերափոխումը պահանջում է հաշվի առնել մեր կրթական համակարգի առանձնահատկությունները: Որպես օրինակ կարելի է դիտարկել Ավստրիայի կրթական բարեփոխումների հետագիծը, որը կարևորում է կրթական զարգացման ծրագրի ներդրումը և ոլորտի բոլոր դերակատարների ընդգրկումն ու մասնակցությունը: Ինչպես ցույց է տալիս միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը, ուսուցիչների մասնագիտական աճին և զարգացմանն ուղղված ծրագրերի արդյունավետությունը պահանջում են, որ ուսուցիչներն առավել ակտիվ և լիարժեք ներգրավված լինեն այդ ծրագրերի մշակման գործընթացներում:

Ներդիր 1. Ուսուցիչների վերապատրաստման և մասնագիտական զարգացման Ավստրիայի մոդելը

Ավստրիայում ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման և վերապատրաստումների մոտեցման առանձնահատկությունները՝

- Ավստրիայում ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման հաջողվածությունը պայմանավորված է ազգային ծրագրի մշակմամբ, որի իրագործմանը ներգրավվել են կրթության ոլորտի հևարավորիս բոլոր օղակները:
- Ավստրիայում ուսուցիչների վերապատրաստման երկու հիմնական տեսակ է առկա. *ուսուցիչների ընթացիկ վերապատրաստում և առաջադեմ ուսուցիչների վերապատրաստում (INSTTR - in-service teacher training & ATTR - advanced teacher training)*³⁵: Ընդ որում, ուսուցիչների ընթացիկ վերապատրաստումների վերահսկումն իրականացվում է հենց ուսուցիչների, իսկ առաջադեմ ուսուցիչների դեպքում՝ դպրոցների ղեկավարների կողմից:
- Ավստրիայում ուսուցիչների վերապատրաստման համար կա **վերապատրաստման գործողությունների համակարգ (TAS - Training Activities' System)**, որի բաղադրիչներն են՝
 1. Դեմառդեմ դասընթացներ/սեմինարներ
 2. Մասնագիտական գրականության ընթերցում
 3. Կրթության վերաբերյալ գիտաժողովներ
 4. Դիտարկում գործընկերների կողմից
 5. Անդամակցություն և մասնակցություն մասնագիտական ցանցերին
 6. Առցանց դասընթացներ/սեմինարներ
 7. Պաշտոնական որակավորման ծրագրեր
 8. Պրակտիկա կրթական կազմակերպություններում
 9. Պրակտիկա այլ դպրոցներում/ուսուցիչների փոխանակում
 10. Այլ գործունեություն՝ ըստ պահանջի

³⁵ Andreitz I., Müller F. H., In-service teacher training in Austria, University of Klagenfurt, Austria, 2015, https://www.researchgate.net/publication/283328501_In-service_teacher_training_in_Austria (դիտված՝ 28.12.2022)

Վերապատրաստումների բովանդակություն

Վերապատրաստման բովանդակային մասը հետազոտության մասնակիցների կողմից հիմնականում դրական գնահատվեց:

...իմացա, թե ինչպես թեմատիկ պլանավորում անել, հետապոտություններ անել աշակերտների հետ: Դրանից հետո ավելի շատ եմ սկսել խաղային դասեր կապել: Տենց պինված վիճակ ոնց որ լիներ էլի ինձ մոտ: Օրինակ՝ ծանոթացել ենք ՏՀՏ տարբեր գործիքների՝ մի վեց-յոթ գործիքի:

Մեքերում ատեստավորված ուսուցչի հետ հարցազրույցից

Հատկանշական է, որ հիմնականում սկսնակ ուսուցիչների կողմից է վերապատրաստումների բովանդակային մասը դրական գնահատվել: Սակայն փորձառու, վերապատրաստումների փորձ ունեցող ուսուցիչների մի մասն էլ ընդգծում էին, որ հաճախ վերապատրաստումները նոր գիտելիք և հմտություն չեն ձևավորում, այլ ավելի շատ կրկնություն են, վերհիշում:

Մի քանի նոր ՏՀՏ գործիք սովորեցի, մոռացել էի՝ ոնց էին հողված, թեպ գրում, կառուցվածքները վերհիշեցի: Քանի որ ինքս էլ վերապատրաստող եմ, տենց առանձնապես նորություն չկար: Իրենց դասերի մոդելները պրակտիկ կիրառելի չէին, կամ էլ արդեն կիրառում էինք: Նենց բան չի եղել, որ ասենք՝ այ, սա նորություն ա, եկեք տանենք փորձարկենք:

Մեքերում ատեստավորված ուսուցչի հետ հարցազրույցից

Ընդգծենք նաև, որ տեղեկատվական և հաղորդակցության տեխնոլոգիաների կիրառման վերաբերյալ հատվածը նույնպես կարևորվել է ուսուցիչների կողմից՝ անկախ նրանց փորձառությունից և ստաժից: Կրթական հետազոտությունները ևս փաստում են ՏՀՏ գործիքների վերաբերյալ գիտելիքների կարիքի մասին³⁶:

Ուսուցիչներն ընդգծում են վերապատրաստումների շրջանակներում մանկավարժական նորարարական մոտեցումների մասին նյութերով բովանդակության հարստացման կարևորությունը: Ուսուցիչները նշում են, որ հաճախ այդ նորարարություններին ծանոթանում են ոչ թե վերապատրաստողից, այլ վերապատրաստմանը մասնակից մյուս ուսուցիչներից՝ փորձի փոխանակման միջոցով:

Հետաքրքրական է, որ ուսուցիչների կողմից բարձրաձայնվեց նաև մասնագիտական առարկայի վերաբերյալ գիտելիքների ներառումը վերապատրաստումների ծրագրում՝ ֆիզիկա, քիմիա և այլ առարկաների մասով:

Պարտադիր [ատեստավորման] ժամանակ կուլտենամ ավելի շատ մասնագիտականին տեղ տան: Օրինակ՝ երբ անցնում ենք պլանավորում: Օրինակ՝ հենց կոնկրետ մաթեմատիկայի դասերը ոնց պլանավորել, ոնց կապմակերպել: Ավելի պրակտիկ օրինակներ ներկայացնեն:

Մեքերում ատեստավորված ուսուցչի հետ հարցազրույցից

³⁶ Համավարակի պայմաններում պետական կրթական քաղաքականության արդյունավետության գնահատում, զեկույց, Հայաստան, 2021, [http://www.cyc.org.am/files/file/ \(4\).pdf](http://www.cyc.org.am/files/file/ (4).pdf)

Ներդիր 2. Հայաստանում հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչների օրինակելի ծրագրով նախատեսված Է 8 բաժին 110 ժամի համար՝

1. Հանրակրթության բնագավառի օրենսդրություն, 10 ժամ-1 կրեդիտ
2. Տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների կիրառումը ուսումնական գործընթացում, 20 ժամ-1 կրեդիտ
3. Տարիքային հոգեբանություն, 10 ժամ-1 կրեդիտ
4. Դիրքորոշում և արժեք, 10 ժամ-1 կրեդիտ
5. Համընդհանուր ներառում, 10 ժամ-1 կրեդիտ
6. Գնահատում, 15 ժամ-1 կրեդիտ
7. Առարկայի դասավանդման մեթոդիկա, 30 ժամ-2 կրեդիտ
8. Հետազոտական աշխատանք կատարելու սկզբունքներ, 5 ժամ-3 կրեդիտ³⁷:

Վերապատրաստող կառույցների մի մասը դասընթացները կազմակերպել է տարբերակված բովանդակությամբ՝ ըստ ուսուցիչների կարիքների, որոնք բացահայտվել են ինքնազնահատականի միջոցով: Նման մոտեցումը, սակայն, ոչ բոլոր կազմակերպությունների կողմից է որդեգրված, ինչը ապակենտրոնացված մոդելի մարտահրավերներից է: Խոսքը ոչ թե տարբեր բովանդակության ներկայացման մասին է, այլ ըստ ուսուցչի կարիքի՝ բովանդակության խորության:

Հետազոտության մասնակիցների համար դրական գնահատվեց հետազոտական աշխատանքի բաղադրիչի ներառումը, ինչը ստեղծագործական լայն դաշտ է բացում ուսուցիչների համար, որի արդյունքում նրանց մոտ ձևավորվում է ակադեմիական բարեվարքությունը և ազնվությունը: Սակայն, հետազոտության մասնակիցները մտահոգություն հայտնեցին այդ բաղադրիչի արդյունքի գնահատման համար բավարար ռեսուրսների առկայության վերաբերյալ: Իրատեսական չէ, որ վերապատրաստող կառույցը հարյուր կամ հազար ուսուցչի հետազոտական աշխատանքները գնահատելու մարդկային ռեսուրս կկարողանա ունենալ:

Հիմա 1000 հոգի մեր մոտ վերապատրաստվում են, շատ մեծ խնդիր և հետապոտությունը, օրինակ, ուսուցիչների համար, որ փորձում են չանել կամ գրագողություն անել, չգիտեն հետապոտություն գրել: Պատկերացրեք, կա 1000 հետապոտական աշխատանք, որ պետք է համակարգել և ստուգել:

Մեջբերում վերապատրաստող կառույցի ներկայացուցչի հետ հարցազրույցից

Ըստ ուսուցիչների և փորձագետների, ուսուցիչների վերապատրաստման բովանդակության մշակումը և վերանայումը պետք է նաև արձագանքի արդի մարտահրավերներին, մասնավորապես, ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացներում պետք է ներդրվի համապատասխան բովանդակություն, օրինակ՝ կրթությունը ճգնաժամային իրավիճակներում, ճգնաժամային իրավիճակների կառավարում, մասնագիտական ճգնաժամերի հաղթահարման գործիքներ և այլն:

Վերապատրաստումների կազմակերպում

³⁷ Հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչների վերապատրաստման չափորոշիչ և օրինակելի ծրագիր, ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի հրաման, 2020թ. սեպտեմբերի 7-ի N 1162-Ա/2, <https://escs.am/files/files/2022-03-09/0dad96dafbf022db2093d0566decd6c.pdf>

Ուսուցիչների վերապատրաստման ապակենտրոնացված մոդելի արդյունավետությունը ուղղակիորեն կախված է մի շարք գործոններից, այդ թվում՝ ուսուցիչների կողմից վերապատրաստող կառույցների ընտրության չափանիշներից: Առհասարակ, նախորդ տարի ուսուցիչների վերապատրաստման համար երաշխավորվել են 48 կազմակերպություն, որոնցից վերապատրաստման դասընթացներ են իրականացրել 37-ը: Ըստ ԿԶՆԱԿ-ի ղեկավարի՝ դասընթացներ չիրականացրած 11 կազմակերպություններից 5-ը մերժվել են, մյուս 6-ը ստացել են իրավունք, սակայն չեն իրականացրել վերապատրաստումներին բավարար մասնակիցներ չունենալու և այլ պատճառներով: Այսինքն՝ մի մասը թեպետ ունեցել են վերապատրաստումներ անցկացնելու իրավունք, սակայն այդպես էլ չեն անցկացրել վերապատրաստման որևէ դասընթաց: Որոշ դեպքերում էլ ուսուցիչներն այդ կազմակերպությունները չեն ընտրել իրենց բնակության վայրից հեռու գտնվելու պատճառով, որպեսզի խուսափեն հավելյալ տրանսպորտային ծախսերից և ժամանակի կորստից: Մյուս կողմից, ըստ ԿԶՆԱԿ-ի տնօրենի՝ պատճառը նաև ուսուցիչների ցածր իրազեկվածությունն է: Այս պարագայում տնօրենների կողմից ուսուցիչների ուղղորդումը որևէ կազմակերպություն առավել նկատելի է պասիվ համայնքներում, որտեղ ուսուցիչների համար տեղեկատվության միակ աղբյուրը հենց տնօրենն է:

«Դա լուրջ խնդիր ա: Թվում ա, որ ինֆորմացիոն ժամանակաշրջան ա, բայց ուսուցիչների 70%-ն ինֆորմացված չի: Գրում ես, տեղեկացնում ես մարպպետարան, դպրոցներ: Շատ ուսուցիչներ ասում են, որ չգիտեին: Ախր էդքան դրված ա, տարածված ա: Մենք վեցը բլոգ ունենք, մեկի այցելությունների քանակը 1 200 000 ա, իսկ եթե մյուսներն էլ վերցնենք 3 000 000, բայց հանրապետության 60%-ը ԿԶՆԱԿ-ի մասին չգիտի: Հիմա էս ուսուցիչները չգիտեն: Մեկը ասում ա՝ սենց մի տեղ կա, գնալու եմ, ասում ա՝ դու գնում ես՝ ես էլ եմ գնում»:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատվի հետ հարցազրույցից

Հիմնականում ուսուցիչները վերապատրաստող կազմակերպությունների ընտրությունը կատարում են հետևյալ չափանիշներով՝

- **առավել քիչ հեռավորությունը դպրոցից/բնակավայրից**

Ինչպես արդեն նշված է, քանի որ տրանսպորտային ծախսերը ուսուցիչներն իրենք են հոգում, նաև վերապատրաստումները կազմակերպվում են ուսումնական տարվա ընթացքում, ուստի ուսուցիչներն ընտրում են առավել մոտիկ գտնվող վայրը՝ վերապատրաստման համար:

- **անձնական կապերը, ծանոթությունը կառույցի կամ վերապատրաստող մասնագետի հետ**

Ուսուցիչների կողմից վերապատրաստող կազմակերպությունների ընտրության կարգի կիրարկման և վերահսկման բացերը հանգեցնում են որոշակի կոռուպցիոն ռիսկերի: Ուսուցիչների կողմից վերապատրաստող կազմակերպությունների ընտրության ժամանակ ուսուցիչների մի մասն ուղեկցվում է անձնական կապերով՝ վերապատրաստող կառույցին «չնեղացնելու» միտումով կամ վերապատրաստման գործընթացին ոչ լիարժեք մասնակցության պայմաններում անհրաժեշտ կրեդիտներ ստանալու ակնկալիքով:

Միգուցե ուսուցիչը և ուկենա այլ կառույց ընտրել, բայց իր ծանոթ այդ վերապատրաստողը կարող է ասել՝ այ, դու չեկար ինձ մոտ և այլն: Այսինքն՝ պետք է նաև հաշվի առնել այս առանձնահատկությունները: Էս պահին կարծում եմ, որ պետությունն ուկում ա դա բացառի, բայց դա այնքան էլ չի ստացվում: ...Այս ապակենտրոնացված մոտեցումն ավելի լավ կաշխատի, եթե

լինեն վերահսկման և մոնիտորինգի մեխանիզմներ: Թղթի վրա նշված կան որոշակի կետեր վերահսկման վերաբերյալ, բայց թե ինչքան կան ռեսուրսներ՝ դա անելու, դժվարանում են ասել: Եթե դա չկա, ավելի շատ կդառնա խառը, անվերահսկելի մի բան ու շատ կոռուպցիոն ռիսկերով: Դրանցից մեկը կարող են նշել, որովհետև շատ եղան դպրոցներ, որոնք ստացան ակրեդիտացիա, որոնք ասում են ծանոթ ուսուցիչներին, ընտրիր մեր կազմակերպությունը, մենք թեթև կանցկացնենք:

Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից

- **տնօրենի կողմից ուղղորդում**

Ուսուցիչների վերապատրաստումների ապակենտրոնացված մոդելը հանգեցրել է վերապատրաստող կառույցների միջև մրցակցության և «մրցավազքի», ինչը որոշ դեպքերում, հատկապես, երբ որևէ դպրոց է վերապատրաստում իրականացնողը, բերում է նրան, որ բավարար մասնակիցներ ապահովելու նպատակով դպրոցի տնօրենն ուղղորդում է իր կամ «գործընկեր» դպրոցի ուսուցիչներին՝ ընտրելու իր դպրոցը:

- **վերապատրաստող կազմակերպության հեղինակությունը, փորձը**

Առավել քիչ են այն դեպքերը, երբ ուսուցիչները վերապատրաստող կազմակերպության փորձառությանը և առաջարկած ծրագրին ծանոթ լինելով են կատարում իրենց ընտրությունը:

Ես ուղղակի տարբեր կողմերից լսել եմ, որ այդպիսի լավ վերապատրաստող կազմակերպություն է ու դիմել եմ իրենց: Մասնագիտական առումով չեմ ուսումնասիրել, բայց բախտի բերմամբ շատ հավես մասնագետ էր վերապատրաստողը...

Մեջբերում ատեստավորված ուսուցիչի հետ անհատական հարցազրույցից

Կազմակերպչական մյուս խնդիրը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ վերապատրաստումները կազմակերպվում են ուսումնական տարվա ընթացքում, ինչը խոչընդոտում է վերապատրաստումների ընթացքը: Չնայած տնօրենը պետք է ազատի վերապատրաստվող ուսուցչին իր պարտականություններից, սակայն բավարար ֆինանսական միջոցների բացակայությունը հնարավորություն չի տալիս տնօրենին ներգրավելու նոր կադրեր՝ վերապատրաստվող ուսուցիչների փոխարեն:

Բավականին հոգնեցուցիչ է եղել աշխատանքից հետո վերապատրաստման գնալը: Հնարավոր էր վերապատրաստման համար ավելի հարմար ժամանակ ընտրել, որ ուսուցիչն այդքան սթրեսային չլիներ:

Մեջբերում ատեստավորված ուսուցիչի հետ անհատական հարցազրույցից

Արդյունքում՝ ուսուցիչը վերապատրաստմանը զուգահեռ իրականացնում է մանկավարժի իր պարտականությունները, ինչը հավելյալ բարդացնում և ծանրաբեռնում է նրան:

Ժամկետների առումով շատ էին ծանրաբեռնված ուսուցիչները, անկեղծ՝ ես խղճում էի իրենց, ինձ էլ՝ որպես վերապատրաստող, որովհետև դասից հետո հոգևած գալիս էին մինչև ժամը 6-ը նստում ու 6-ից հետո էլ ստանում հանձնարարություններ: Ինքս այդ հարցը բարձրաձայնել եմ և ստացել եմ պատասխան, և ըստ օրենքի էլ կարողացել ենք, գիտենք, որ ուսուցիչը այդ օրերին կարող է ապատվել իր հիմնական պարտականություններից, պահպանելով աշխատավարձը, բայց, ցավոք, տնօրեններին էին կանգնեցնում փաստի առաջ, քանի որ ֆինանսական միջոցները չէին կրկնապատկվում:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից³⁸

Վերապատրաստող մասնագետներ

Վերապատրաստման արդյունավետությունը պայմանավորված է նաև վերապատրաստող մասնագետների որակով: Միջազգային պրակտիկան ցույց է տալիս, որ վերապատրաստող մասնագետը առանձին մասնագիտություն է, որը ենթադրում է մեծահասակների կրթության սկզբունքների և մոտեցումների իմացություն, ընդ որում, պարտադիր չէ, որ վերապատրաստողն ինքը լինի ուսուցիչ³⁹: Հայաստանյան պրակտիկան, սակայն, վկայում է, որ այժմ վերապատրաստող մասնագետների գերակշիռ մասը գործող կամ նախկին ուսուցիչներ են: Հետաքրքրական է, որ հետազոտության մասնակիցների մի մասը պնդում է, որ ուսուցիչների վերապատրաստողը պետք է պարտադիր ունենա մանկավարժական փորձ:

Պարտադիրին շատ ա լինում, որ գնում ես վերապատրաստման ու տեսնում ես, որ մարդը չունի գիտելիք: Ու ես՝ տեղս նստած, ոնց որ իմ տեղում չեմ, որ ինձանից ցածր գիտելիքներով մասնագետը իմ ժամանակը մեռցնում ա: Մյուս ցավալի բանը էն ա, որ տարբեր ծրագրերի մասնակցել եմ, ուր գնացել եմ, ամենացավալին էն ա, որ ինձ բաներ ա ասում մարդ, ով կյանքում դասարան չի մտել: Ու ինքը օրից նենց բաներ ա ասում...

Մեջբերում ուսուցչի հետ հարցազրույցից

Վերապատրաստող մասնագետների հետ կապված մյուս մարտահրավերը կապված է այն հանգամանքի հետ, որ հայաստանյան կրթական համակարգն անցում է կատարում նոր չափորոշիչներով սահմանված՝ կարողունակությունների ձևավորմանն ուղղված ուսուցման, իսկ Հայաստանում գրեթե բացակայում են մասնագետներ, որ կարողունակությունների ձևավորմանն ուղղված ուսուցման ոլորտում կկարողանան վերապատրաստումներ իրականացնել, դասագրքեր, ուսումնաօժանդակ նյութեր մշակել: Այս իրողությունն առաջիկա տարիների ամենամեծ մարտահրավերն է:

Որակյալ վերապատրաստողների ներգրավման հետ կապված հարցը պայմանավորված է ինչպես որակյալ, համապատասխան կրթություն ստացած վերապատրաստողների ցանցի առկայությամբ, այնպես էլ ֆինանսական միջոցներով, իսկ պետական միջոցները, ինչպես արդեն նշել ենք, տատանվում են յուրաքանչյուր ուսուցչի համար 20-24 000 դրամի սահմանում, ինչը վերապատրաստող կառույցներին հնարավորություն չի տալիս ներգրավվել որակյալ

³⁸ Խմբային քննարկումներին մասնակցել են նաև վերապատրաստող ուսուցիչներ և կարծիք հայտնել վերապատրաստողի տեսանկյունից

³⁹ Dengerink J., Lunenberg M., Korthagen F., “The professional teacher educator: Six roles”, 2015, https://www.researchgate.net/publication/295869073_The_Professional_Teacher_Educator_Six_Roles (դիտված՝ 28.12.2022)

վերապատրաստողների: Կառույցները տարբեր ռազմավարություններ են կիրառում. մի մասը ստեղծել է վերապատրաստողների, փորձագետների ցանց և աշխատում է այդ ցանցի շարունակական զարգացման ուղղությամբ, մի մասն էլ ներգրավում է որակյալ կադրերի սեփական միջոցների և հեղինակության միջոցով՝ երբեմն նաև կամավորական հիմունքներով:

Էն, որ ուսուցիչները մի օր դառնում են վերապատրաստող ուսուցիչ, դա Էդքան էլ արդյունավետ չի: ...teacher educator [ուսուցիչների կրթող, վերապատրաստող] լինելը լիովին այլ հմտությունների ու գիտությունների բազա ա: Չեմ կարծում, որ Հայաստանը այժմ այդ ներուժը ունի վերապատրաստողների:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Ուսուցիչների վերապատրաստման և ատեստավորման գործընթացի գնահատման ու վերահսկման առկա մեխանիզմները

Ուսուցիչների վերապատրաստման կենտրոնացված մոդելի անցումը ապակենտրոնացված մոդելի ենթադրում է վերապատրաստող կառույցների ընտրության, վերահսկման և գնահատման հստակ չափանիշներ:

Ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացի մոնիտորինգի և գնահատման համար պատասխանատու է ԿՁՆԱԿ-ը: Սակայն հաշվի առնելով ԿՁՆԱԿ-ի՝ մարդկային ռեսուրսների պակասը, մասնագիտական փորձը, կարողությունները և վերապատրաստվող ուսուցիչների մեծ թիվը, գործընթացի մոնիտորինգի և գնահատման նման համակարգը բավականին խոցելի է և ռիսկային: ԿՁՆԱԿ-ը նորաստեղծ կառույց է, որի աշխատակազմը շուրջ 40 մասնագետից է բաղկացած, սակայն կառույցի կանոնադրական նպատակները բավականին լայնածավալ են:

Ուսուցիչների վերապատրաստման և ատեստավորման գործընթացների գնահատման չափանիշների վերաբերյալ ԿՁՆԱԿ-ին ուղղված մեր հարցման արդյունքում ներկայացվել են տվյալներ, որոնց համաձայն կառույցն իրականացնում է տարբեր կազմակերպություններում վերապատրաստվող ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացի գնահատում և վերահսկում: Ընդ որում, գնահատման համար ԿՁՆԱԿ-ն ունի մշակված որոշակի մեթոդաբանություն, որի հիման վրա տեղեկատվություն է հավաքագրվում ինչպես վերապատրաստող կազմակերպություններից, այնպես էլ ուսուցիչներից, տնօրեններից և այդ գործընթացում ներգրավված այլ շահագրգիռ կողմերից՝ կիրառելով տեղեկատվության հավաքման տարբեր մեթոդներ՝ մոնիտորինգներ, առցանց հեռավար հանդիպումներ, հարցազրույցներ, դասալսումներ և այլն:

Այնուամենայնիվ, ԿՁՆԱԿ-ի ղեկավարը փաստում է, որ մարդկային ռեսուրսների սղության պատճառով իրենց չի հաջողվում իրականացնել համալիր ստուգումներ՝ դասընթացների կազմակերպման ողջ ընթացքն ու դասընթացավարների պատրաստվածությունը գնահատելու նպատակով, այլ կատարում են դասընթացների տեխնիկական նկարագրի ստուգում: Ամբողջական մոնիտորինգի և գնահատման հնարավորության բացակայությունը, ըստ նրա, առաջացնում է բազմաթիվ խնդիրներ:

Երբեմն լինում է այնպես, որ մի մարդու CV ներկայացնում են (դասընթացավարի ինքնակենսագրական), բայց ուրիշ մարդ ա վարում: Հետո մենք ավելի շատ գնահատում ենք վերապատրաստումների արդյունքները, քան վերապատրաստումների ընթացքը:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Հարկ է նշել, որ ընտրված 37 կազմակերպություններից 14-ում, այսինքն՝ 38%-ում, վերապատրաստումների ընթացքում դասալսումներ չեն իրականացվել: Ստորև ներկայացնում ենք դասալսում չանցած վերապատրաստող կազմակերպությունների ցանկը:

Աղյուսակ 2. ԿՉՆԱԿ-ի կողմից դասալսում չանցած կազմակերպությունների ցանկը, աղբյուր՝ ԿՉՆԱԿ հաշվետվություն

N	Կազմակերպության անուն	Դասընթացի ձևաչափ
1	«Վանաձորի պետական համալսարան» հիմնադրամ	Առկա
2	«Եղեգնաձորի հ.2 հիմնական դպրոց» ՊՈԱԿ	Առկա
3	«Շիրակի պետական համալսարան» հիմնադրամ	Առկա
4	«Հրազդանի հ.1 ավագ դպրոց» ՊՈԱԿ	Առկա
5	«Արմավիրի հ.1 ավագ դպրոց» ՊՈԱԿ	Առկա
6	«Գորիսի պետական համալսարան» ՊՈԱԿ	Առկա
7	«Կանթեղ» կրթամշակութային, սոցիալ-բարեգործական ՀԿ	Առկա
8	«Կապանի հ.2 ավագ դպրոց» ՊՈԱԿ	Համակցված
9	«Մարտունու ավագ դպրոց» ՊՈԱԿ	Առկա
10	«Շիրակի ուսուցիչների միություն» ՀԿ	հեռավար
11	«Մխիթար Սեբաստացի» կրթահամալիր	Համակցված
12	«Գյումրու հ.38 հիմնական դպրոց» ՊՈԱԿ	Համակցված
13	ԵՊՀ Իջևանի մասնաճյուղ	Համակցված
14	«Գյումրու հ.1 ավագ դպրոց» ՊՈԱԿ	Համակցված

Ներկայացված աղյուսակից կարելի է տեսնել, որ չդասալսված կազմակերպությունների գերակշիռ մեծամասնությունը տեղակայված են մարզերում, ինչը խնդրահարույց է՝ գնահատման ու վերահսկման մեխանիզմների ոչ համաչափ կիրառման առումով: Դասընթացների ձևաչափի առումով էլ ԿՉՆԱԿ-ի տնօրենը նշում է, որ իրենց մոնիտորինգի արդյունքում չեղարկվելու են հեռավար դասընթացները, քանի որ դրանք չարաշահվել են, և ուսուցիչների մասնակցությունը ձևական բնույթ է կրել:

Գնահատման ու վերահսկման մեխանիզմների վերաբերյալ ԿՉՆԱԿ-ի փոխանցած տեղեկատվությունից բացի, մոնիտորինգի ընթացքում տեղեկատվություն է հավաքվել նաև ատեստավորման գործընթացում վերապատրաստման դասընթացներ անցկացնող կառույցների ներկայացուցիչներից: Նրանցից շատերը փաստում են, որ ԿՉՆԱԿ-ը դասալսումներ և այցելություններ է իրականացնում ատեստավորման ողջ ընթացքում, սակայն,

ուսուցիչների համար այդպես էլ հասկանալի չէ, թե ինչ սկզբունքով է գնահատվում իրենց աշխատանքի որակը, իսկ այն չափանիշները, որոնցով իրականացվում է վերապատրաստման գործընթացի գնահատումը, ըստ մի շարք կազմակերպությունների ներկայացուցիչների, հասկանալի չեն և հստակեցման կարիք ունեն: Գործընթացի մշտադիտարկման համակարգի ոչ լիարժեք գործառնումը հնարավորություն չի տալիս նաև դասընթացներից հետո փաստացիորեն վերահսկել, թե ուսուցիչների որ մասն է իրականում մասնակցել դրանց:

Այսպիսով, թեպետ ԿՉՆԱԿ-ի կողմից մշակվել են գնահատման ու վերահսկման մեխանիզմներ, սակայն դրանք անհասկանալի են ոչ միայն ուսուցիչների, այլև վերապատրաստող կառույցների համար, ինչը նշանակում է, որ գնահատման ու վերահսկման գործընթացը բարելավման և հստակեցման կարիք ունի:

Ճշտումներ են անում, բայց որևէ դիտարկում կամ կարծիք չեն ասում էդ պահին: Ու նստում, դասը լսում են, թե էդ պահին ինչ դիտարկումներ են անում՝ չգիտենք, մի անգամ ուղարկել էին գնահատման արդյունքները, որտեղ ընդհանրական բաներ էին, հասկանալի չէր, թե որ դիտարկումը ում ա վերաբերվում:

Մեջբերում վերապատրաստող կազմակերպության ներկայացուցչի հետ հարցազրույցից

Հետազոտության մասնակիցները հստակ մտավախություններ և ռիսկեր նշեցին՝ կապված վերապատրաստումների վերահսկման և գնահատման չափանիշների և մեթոդաբանության հետ: Շատ կազմակերպությունների պնդմամբ՝ գնահատման ու վերահսկման գործընթացում չափվում են ավելի շատ տեխնիկական, քան բովանդակային հարցեր, որոնք կարող են ազդել վերապատրաստման դասընթացների որակի վրա:

Ասենք, գնացել ու ասել են, որ հարմար աթոռներ չկան (նկատի ունի վերապատրաստումների մոնիտորինգային այցը): Ո՞ւմ համար ա գաղտնիք, որ մեր դպրոցներում հարմար աթոռներ չկան, Լոռվա կամ Շիրակի ոչ մի դպրոցում հարմար աթոռ չես գտնի:

Մեջբերում վերապատրաստող կառույցի ներկայացուցչի հետ հարցազրույցից

...դա հիմնականում թղթաբանության ստուգում է՝ կնիքն այստեղ է, հրամանները արձակել եք: Մենք ընդհանրապես հրամաններ չենք արձակում: Ինչ-որ ֆորմալ կողմն են ստուգում: Բովանդակային ոչ մի բան չի ստուգվում:

Մեջբերում վերապատրաստող կառույցի ներկայացուցչի հետ հարցազրույցից

Ապակենտրոնացված մոդելը նախ և առաջ պահանջում է գործընթացի բովանդակային կողմի համալիր վերահսկում և գնահատում: Փորձագետների կողմից ևս շեշտադրվել է վերապատրաստումների հենց բովանդակության վերահսկումը և գնահատումը:

Էս պահին 8 տարբեր մոդուլներ կան, որ եթե հետապոտենք և գրականությունը ուսումնասիրենք, շատ լավ մոդուլներ են, եթե վերնագրերով նայենք, իրոք կարևոր են, ավելին ասեմ, եթե մոդուլները լինեին ուսուցիչների համալսարանական կրթության մեջ, շատ ավելի լավ կլիներ: Բայց դե ուրիշ հարց է, թե ինչքանով է այդ վերնագրերի տակ ընկած բովանդակությունը լավը, որքանով են կազմակերպությունները լավ, առանց կոռուպցիոն ռիսկերի իրականացնում:

Մեջբերում փորձագետի հետ հարցազրույցից

Ուսուցիչների վերապատրաստման և ատեստավորման գնահատման արդյունավետ համակարգի բացակայությունը հանգեցնում է նաև վերապատրաստումների ազդեցության թուլացման: Ուսուցիչները մտահոգություն են հայտնում, որ վերապատրաստումից հետո հաճախ ստացված գիտելիքները չեն կիրառվում դպրոցում:

...իրենք [ուսուցիչները] կրեդիտները հավաքեցին, եկան ու շարունակեցին նույն կերպ: Որ մի բան էլ ասում ես, ասում են, որ իրենք ավելի լավ գիտեն:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

Ուսուցիչների վերապատրաստումների ազդեցության թուլացումը պայմանավորված է նաև վերապատրաստող կառույցների կողմից մատուցվող դասընթացների որակների տարբերությամբ: Ըստ եռլայան, այս խնդիրը ևս անմիջականորեն կապ ունի վերահսկման և գնահատման համակարգի բացթողումների հետ: Հետազոտության մասնակից ուսուցիչները ևս նշում էին, որ վերապատրաստումների որակը վերապատրաստող կազմակերպությունների միջև խիստ տարբերվում է: Մոտեցումների, մեթոդաբանության մասով, իհարկե, կարող են տարբերվել դասընթացները, սակայն վերապատրաստումների որակը չի կարող տարբերվել, ինչը նաև ապակենտրոնացման մոդելի հիմնական մարտահրավերներից է:

Պետք աստուգվի, գնահատվի ընտրված կազմակերպությունների որակը, որ իրենք որակապես շատ չտարբերվեն: Որ ուսուցիչը այս կամ այն կազմակերպությունը ընտրելիս չտուժի: ...Այս ապակենտրոնացված մոտեցումն ավելի լավ կաշխատի, եթե լինեն վերահսկման և մոնիտորինգի մեխանիզմներ: Թղթի վրա կան նշված որոշակի կետեր՝ վերահսկման վերաբերյալ, բայց թե ինչքան կան ռեսուրսներ դա անելու, դժվարանում եմ ասել: Եթե դա չկա, ավելի շատ կդառնա խառը, անվերահսկելի մի բան ու շատ կոռուպցիոն ռիսկերով:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հանդիպումից

Վերահսկման տեսանկյունից մարտահրավեր է նաև այն հանգամանքը, որ ըստ վերապատրաստումների իրավական կարգավորման՝ վերապատրաստող կառույցները ֆինանսական փոխհատուցումը ստանում են բուն վերապատրաստումն իրականացնելուց հետո: Հետևաբար նրանք, շահագրգռված լինելով ստանալ ֆինանսական փոխհատուցումը, շարժառիթ ունեն վերապատրաստման արդյունքների դրական արձանագրման համար, քանի որ ուսուցչի բացակայության դեպքում կառույցը նրա համար փոխհատուցում չի ստանում, իսկ պլանավորման ժամանակ վերապատրաստող կառույցն արդեն որոշակի թվով ուսուցիչներ է նկատի ունենում:

Այստեղ կա մի բան, որ եթե եկել աս, մասնակցել աս ու չի ստացել, այո, մենք ստանում ենք [փոխհատուցում]: Բայց եթե ուսուցիչը բացակայել աս, չի եկել: Էդտեղ կա խնդիր: Մենք էլի կազմակերպել ենք, մեր գործը արել ենք:

Մեջբերում վերապատրաստող կառույցի ներկայացուցչի հետ հարցազրույցից

Իհարկե, այստեղ խնդիրը միայն որակի վերահսկումը և գնահատման համակարգի բացերը չեն, այլ հենց ուսուցչի **վարքային խորքային փոփոխությունները**, որոնք երկարատև և շարունակական զարգացմանն ուղղված ջանքեր են պահանջում: Ընդ որում, ուսուցիչների շարունակական զարգացման համակարգում կարելի է ներառել **քուլչինգային և**

մենթորության բաղադրիչներ, որոնք ուղղված են հենց խորքային փոփոխություններին: Մենթորության և վարքային փոփոխությունների կարևորությունը նկատվում է նաև միջազգային փորձի, մասնավորապես Եստոնիայի օրինակով:

Ներդիր 3. Ուսուցիչների վերապատրաստման Եստոնիայի մոդելը

Եստոնիայում ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման և վերապատրաստումների մոտեցման առանձնահատկությունները՝

- Սկսնակ ուսուցիչների (մինչև 5 տարվա փորձ ունեցող) 17%-ը ունի նշանակված **մենթոր**⁴⁰:
- Կարևոր առանձնահատկությունը, որ առկա է Եստոնիայի հանրակրթության ոլորտում. Եստոնիայի ուսուցիչների և տնօրենների համար սովորական է որևէ տեսակի վերապատրաստման մասնակցելը, քանի որ ուսուցիչների 98%-ը և տնօրենների 100%-ը մասնակցում են մասնագիտական զարգացման **առնվազն մեկ վերապատրաստման տարվա ընթացքում**:
- Եստոնիայում վերապատրաստումների մոդելը **ապակենտրոնացված է**: Ճիշտ է, դասընթացների և սեմինարների հաճախելը ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ամենատարածված տեսակներից մեկն է. Եստոնիայում ուսուցիչների 90%-ը⁴¹ մասնակցում է այս տեսակի վերապատրաստումների, մինչդեռ ուսուցիչների 52%-ը⁴² մասնակցում են **գործընկերներից փոխադարձ ուսուցման և ուղղորդման վրա** հիմնված որևէ դասընթացի: Յետաբարձր է նշել. Եստոնացի ուսուցիչները հայտնում են, որ **համագործակցության և դասավանդման համագործակցային մոտեցումների** վրա հիմնված մասնագիտական զարգացումն ամենաազդեցիկներից է իրենց համար: Այսինքն՝ ուսուցիչներն անիմաստ են համարում ակադեմիական տեքստեր սովորել տեսաբաններից, կարևոր է **գործնականի վրա հենված ուսուցումը**: Եստոնիայի ուսուցիչները գոհ են իրենց ստացած վերապատրաստումներից, քանի որ նրանց 76%-ը⁴³ նշում է, որ դրանք դրական ազդեցություն են ունեցել իրենց **դասավանդման պրակտիկայի** վրա:
- 2013թ. ներդրվեցին ուսուցիչների մասնագիտական նոր չափանիշներ, որոնք տարբերակում են ավագ (senior) և վարպետ (master) ուսուցիչներին: Կենտրոնում դրվեցին **հետազոտության վրա հիմնված** կոմպետենցիաները, պորտֆոլիոյի վրա հիմնված գնահատումը: Այս ամենի արդյունքում 2013-ից ի վեր ոչ ոք չի կարող ասել, թե Եստոնիայում ուսուցիչը շաբաթական ինչ ծանրաբեռնվածություն ունի: Այսպիսով, դպրոցներին և ուսուցիչներին ավելի շատ ինքնավարություն է տրվել՝ դպրոցի ուսումնական պլանը մշակելու և որոշելու, թե որ ուսուցիչների կողմից ինչ աշխատանք պետք է կատարվի:
- Ուսուցիչները կարող են ներկայացնել իրենց **մասնագիտական զարգացման նախագծերը** և ստանալ ֆինանսավորում դրա իրականացման համար:

⁴⁰ Country Note, Results from TALIS, 2019, https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_EST.pdf (ղիտված՝ 28.12.2022)

⁴¹ Country Note, Results from TALIS, 2019 https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_EST.pdf (ղիտված՝ 28.12.2022)

⁴² Country Note, Results from TALIS, 2019 https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_EST.pdf (ղիտված՝ 28.12.2022)

⁴³ Country Note, Results from TALIS, 2019 https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_EST.pdf (ղիտված՝ 28.12.2022)

Այսպես. ուսուցիչների մասնագիտական շարունակական զարգացման կարևոր խթան է առաջին հերթին կրթական քաղաքականության ոլորտում հստակ ծրագրի առկայությունն այն մասին, թե ինչպես և ինչ մոդելով պետք է իրականացնել ուսուցիչների մասնագիտական շարունակական զարգացումը: Այստեղ առանձնահատուկ կարևորություն ունի մանկավարժական միասնական տրամաբանության հստակեցումը, որին կմասնակցեն ոչ միայն դպրոցները, այլև բուհերը և կրթության ոլորտի բոլոր դերակատարները՝ դառնալով կրթական գործողությունների ազգային ծրագրի մաս: Մանկավարժական միասնական տրամաբանությունը պետք է հիմնված լինի արժեքային համակարգի, վարքային բաղադրիչի և գործողությունների հստակ սահմանման վրա: Սակայն կարևոր է նաև ուսուցչի անձնային ներգրավվածության ապահովումը, այսինքն՝ ուսուցիչների մոտիվացիան ոչ միայն աշխատանքի բովանդակային, այլև պաշտոնի առաջխաղացման, ժամանակի կառավարման և ֆինանսական տեսանկյունից:

Ուսուցիչների շարունակական զարգացման նպատակով վերապատրաստումներից հետո երկարատև աջակցության անհրաժեշտության և կարևորության մասին են վկայում նաև հայաստանյան կրթության ոլորտում գործող կառույցների ներկայացուցիչները: Այսպես, «Դասավանդի՛ր, Հայաստան» կազմակերպությունը, իրականացնելով ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրեր, շեշտադրում է ուսուցիչների հետ շարունակաբար տարվող մասնագիտական աջակցության՝ մենթորության կարևորությունը:

...մենք տեսնում ենք, որ մեր աշխատանքը ուսուցիչների հետ արդյունք է տալիս, երբ ունենում ենք շարունակական զարգացման հնարավորություն: Ստանալով այն վերապատրաստումը, որը համարում ենք նախնական էտապ, իրենք շարունակում են նույն վերապատրաստման շրջանակներում ևս աշխատանք տանել: Դա վերաբերում է ոչ միայն զուտ առարկայական կամ մանկավարժական մոտեցումներին, այլ նաև իրենց՝ որպես առաջնորդների զարգացմանը:

Մեջբերում «Դասավանդի՛ր, Հայաստան»-ի ներկայացուցչի հետ հարցազրույցից

Մենթորության և քուչինգային տեխնոլոգիաների կարևորության մասին վկայակոչում են նաև ոլորտային զեկույցները՝ «Ուսուցիչների ուսուցումը պետք է ունենա անհատական հասցեականություն և կրկնվի, դրան պետք է հաջորդեն ավելի փորձառու մանկավարժի կողմից՝ քուչինգը և հավասարակից ուսուցիչների համատեղ սովորելու հնարավորությունները՝ հաճախ որևէ կոնկրետ մանկավարժական մեթոդի շուրջ»⁴⁴:

Կրթության ոլորտում վերահսկողական գործառնություն է կատարում նաև Կրթության տեսչական մարմինը: Կրթության տեսչական մարմնի խնդիրներն են՝ «նախադպրոցական կրթության, հանրակրթության, նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտներում ռիսկերի կառավարումը և Հայաստանի Հանրապետության օրենքների և այլ իրավական ակտերի պահանջների պահպանումը, ինչպես նաև նշված ոլորտներում կանխարգելիչ միջոցառումների իրականացումը»⁴⁵: Տեսչական մարմնի լիազորությունների շարքում է նաև օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով ստուգումների իրականացումը հետևյալ ուղղությամբ՝ «ղեկավար և մանկավարժական աշխատողների ընտրության, հավաստագրման, նշանակման, ինչպես նաև

⁴⁴ Համաշխարհային բանկ, Հայաստան. ուսուցիչների նկարագիր և քաղաքականություններ, 2021, https://documents1.worldbank.org/curated/en/196931619675110826/pdf/Armenia-Teacher-Profile-and-Policies.pdf?cid=ECA_FB_Armenia_ARM_EXT (ղիտված՝ 14.11.2022)

⁴⁵ Հայաստանի Հանրապետության Կրթության տեսչական մարմնի կանոնադրությունը հաստատելու մասին ՀՀ վարչապետի որոշում, <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=95393> (ղիտված՝ 14.11.2022)

վերապատրաստման, ատեստավորման, տարակարգի ներկայացման և շնորհման գործընթացների՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը համապատասխանություն»⁴⁶:

Տեսչական մարմինը իրականացնում է պլանավորված ստուգումներ, ինչպես նաև ռիսկային գնահատվող (ռիսկայնության գնահատման մեթոդաբանության համաձայն⁴⁷) ոլորտի, հարցի ստուգում: Երկու դեպքում էլ ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստումների գործընթացները տեսչական մարմնի կողմից վերահսկվում են: Համեմատելով 2020 և 2021թթ.՝ տեսնում ենք, որ տեսչական մարմնի կողմից իրականացվել է համապատասխանաբար 25 և 41 բարձր ռիսկային տնտեսավարողների դպրոցների ստուգում, այդ թվում՝ կադրային քաղաքականության ստուգումներ⁴⁸:

Սակայն, ուսուցիչների վերապատրաստումների վերահսկման արդյունավետությունը պայմանավորված է ոչ միայն վերահսկողական մեխանիզմների արդյունավետ գործառնությամբ, այլ նաև ուսուցիչների շահագրգռվածությամբ՝ ստանալու որակյալ դասընթաց, ինչին էլ կանդիդատներն անհրաժեշտ է հաջորդ բաժնում:

Ընկալումներ և վերաբերմունք

Ուսուցիչների ատեստավորման գործընթացների արդյունավետությունը ուղղակիորեն կապ ունի նաև ուսուցիչների անձնական շարժառիթների, դրանք պայմանավորող ընկալումների և վերաբերմունքի հետ: Պարտադիր ատեստավորման արդյունավետության այս բաժնում անդրադառնում ենք գործընթացի վերաբերյալ ուսուցիչների ընկալումներին և վերաբերմունքին, քանի որ հետազոտությունը ցույց տվեց, որ առկա են հակասական ընկալումներ և վերաբերմունք:

Պարտադիր ատեստավորման վերաբերյալ ուսուցիչների և առանցքային դերակատարների դրական վերաբերմունքը պայմանավորված է ատեստավորման գործառնությունով՝

- մանկավարժական գիտելիքը, ինչպես ցանկացած մասնագիտական գիտելիք, հնանում է, հետևաբար թարմացման կարիք ունի,
- մանկավարժական բուհերը չեն կարողանում ապահովել որակյալ կադրեր, և հետևաբար կարիք կա մեխանիզմներ ներդնել մանկավարժների որակի ապահովման համար,
- դպրոց ընդունվելու գործընթացում առկա են կոռուպցիոն ռիսկեր, գործընթացը բարելավման կարիք ունի, հետևաբար ատեստավորման միջոցով դպրոցում արդեն ընդունված գործող մանկավարժների ընտրություն, «ֆիլտրում» է կատարվում: Այս մասին են վկայում նաև կրթության տեսչական մարմնի ստուգումների արդյունքները՝ հանրակրթության ոլորտում ամենահաճախ կրկնվող խախտումների շարքում Կրթության տեսչական մարմնի կողմից արձանագրվել է, որ տնօրենը սահմանված կարգով չի իրականացրել մանկավարժական կադրերի ընտրությունը⁴⁹:

⁴⁶ Նույն աղբյուրը

⁴⁷ Ստուգումների մեթոդաբանությամբ հաշվարկման և գնահատման կարգ, <https://bit.ly/3v3kkpi> (դիտված՝ 14.11.2022)

⁴⁸ ՀՀ Կրթության տեսչական մարմնի 2021 թվականի տարեկան հաշվետվություն, <https://bit.ly/3HJe91b> (դիտված՝ 14.11.2022)

⁴⁹ ՀՀ Կրթության տեսչական մարմնի 2021 թվականի տարեկան հաշվետվություն, <https://bit.ly/3HJe91b> (դիտված՝ 14.11.2022)

Երիտասարդ և միջին տարիքի ուսուցիչները հիմնականում դրական են վերաբերում պարտադիր ատեստավորման գործընթացին և բավարարված են ատեստավորման գործընթացի որակից: Խոսքը հատկապես տարբեր վերապատրաստումներ անցած ուսուցիչների մասին է, որոնց համար ատեստավորումը հավելյալ միջոց է ինքնազարգացման համար:

Լավ հնարավորություն է [պարտադիր ատեստավորման մասին է խոսքը] այդ բացերը լրացնելու, թեկուզ թեմայից դուրս հարցեր տալու համար: Հնարավորություն է նաև ուսուցչի ինքնակրթման, ինքնազարգացման, քանի որ ամենալճացող, ճահճացող մասնագիտական տեսակն է, այսպես ասած: Եթե ինքը ինքնակրթությամբ չչբաղվի, զոնե ստիպված ինչ-որ նոր բանի սկսում է մոտենալ, անել:

Մեջբերում ատեստավորված ուսուցչի հետ հարցազրույցից

Ուսուցիչների և առանցքային դերակատարների **բացասական վերաբերմունքը** պայմանավորված է ատեստավորման մեխանիզմներով, այսպես՝

- միայն փաստաթղթային ատեստավորման և վերապատրաստման միջոցով հնարավոր չէ հասկանալ ուսուցչի գիտելիքները, աշխատանքային կարողությունները, հմտությունների համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին,
- ըստ ուսուցիչների՝ ատեստավորումն ընդամենը ուսուցչի աշխատանքի արդյունավետության գնահատման տարբերակներից մեկն է, և ամբողջական պատկերացում կազմելու համար հարկ է նաև հաշվի առնել ուսուցիչների մյուս՝ մանկավարժական և մասնագիտական հմտությունները, որոնք ատեստավորման միջոցով կարող են չբացահայտվել: Նման հմտությունների շարքում են՝
 - շարունակական մանկավարժական գիտելիք ստանալու, սովորել սովորելու հմտություն,
 - դասաժամը պլանավորելու ու նյութը պատշաճ մատուցելու հմտություն,
 - աշակերտների մոտ հետաքրքրվածություն սերմանելու, հետաքրքրություն առաջացնելու հմտություն,
 - ՏՀՏ գործիքների տիրապետումը և արդյունավետ կիրառությունը դասի ընթացքում,
 - Նյութի ճիշտ մատուցման մանկավարժական հմտությունը,
 - աշակերտների մոտ ակադեմիական առաջընթաց ապահովելու հմտություն,
 - անհատական մոտեցում ցուցաբերելու հմտություն աշակերտների նկատմամբ, այդ թվում, իհարկե, ցածր առաջադիմություն ունեցող,
 - աշակերտներին արժեքներ և համապատասխան վարքականոններ փոխանցելու և սերմանելու հմտություն,
 - հետազոտական և վերլուծական հմտություններ:

Հետաքրքրական է, որ բավականին տարածված են հակադրվող կարծիքներն ու պատկերացումները ատեստավորման մասին, ինչը հատկապես դրսևորվում է չատեստավորված ուսուցիչների վերաբերմունքում և դիրքորոշումներում:

Ատեստավորումը իր նպատակին չի ծառայում: Ես չգիտեմ, թե իր վրա ինչ նպատակ է դրված, բայց ինքը դրան չի ծառայում: Թղթի վրա գրվածը ու իրականությունը չեն համապատասխանում իրար: Ատեստավորմանը դեռ չեմ գնացել, բայց ընկերներիս հարցնում էի: Լսելով ընկերներիս՝ իր

Նպատակին չի ծառայում: Ես ինքս էլ այս տարիքում ամեն տեղ մասնակցում եմ, պրպտում եմ: Ես ու ուսուցիչների մեծամասնությունը սովորող եմք:

Մեջբերում չատեստավորված ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

Ատեստավորման վերաբերյալ բացասական կարծիքների առկայությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ ուսուցիչների մի մասի կարծիքով՝ այն կրում է ձևական բնույթ, չի նպաստում մասնագիտական աճին, ինչը նաև պայմանավորված է վերապատրաստող մասնագետների որակով:

...բոլորը գնում են հերթական՝ հինգը տարի հետո ինչ-որ «պծիչկա» լրացնելու համար: Այսինքն՝ չեն գնում ինչ-որ նոր գիտելիքներ ստանալու համար: Քանի որ ով որ պետք ա դասավանդի ուսուցիչներին, իրենք ունեն դեռ սովորելու կարիք:

Մեջբերում չատեստավորված ուսուցչի հետ հարցազրույցից

Արդյունքում, ուսուցիչների մի մասը մոտիվացիա չի ունենում մասնակցելու վերապատրաստմանը՝ այն համարելով ձևական, պարտադրված գործընթաց:

Պիտի ենպես անեն, որ ուսուցչին մոտիվացնեն: Որ դա [ատեստավորումը] կրում է ինչ-որ կարևոր բնույթ: Մոտիվացնեն: Որ գնում ենք ատեստավորման, ոչ մի նոր բան չենք սովորում:

Մեջբերում չատեստավորված ուսուցչի հետ հարցազրույցից

Հակասական ընկալումները նաև պայմանավորված կարող են լինել ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստմանն ուղղված հանրային քաղաքականության մասնակցայնության ցածր մակարդակով: Ուսուցիչների կարծիքները և մտքերը թույլ են տալիս եզրակացնել, որ նրանք իրենց օտարացած կամ ոչ մասնակից են զգում իրենց մասին որոշումների կայացմանը, ինչը մատնանշում է մասնակցայնության տարբեր ձևաչափերի և հնարավորությունների անհրաժեշտության մասին: Ուսուցիչները կարող են ավելի մեծ դերակատարություն ունենալ վերապատրաստումների բովանդակության մշակման և վերանայման գործընթացներում:

Ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման գործընթացի հետ կապված կոռուպցիոն ռիսկերը

Հայաստանում ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման գործընթացը իրականացվում է համապատասխան իրավական կարգավորումներով, գործընթացում ներգրավված դերակատարների միջև առկա է գործառույթների բաշխում, սակայն գործընթացում առկա են կոռուպցիոն ռիսկեր, ինչին էլ կանդիդատներն այս հատվածում:

Ատեստավորման ապակենտրոնացման մոդելը ենթադրում է, որ վերապատրաստման դասընթացը մշակվում է ատեստավորման ենթակա ուսուցչին վերապատրաստող երաշխավորված կազմակերպության կողմից և իրականացվում է նախարարության կողմից սահմանված ժամկետում՝ առկա կամ հեռավար եղանակով՝ ուսումնական հաստատության

միջոցների հաշվին և ուսուցչի ընտրությամբ⁵⁰: Նման ապակենտրոնացված համակարգն ունի կոռուպցիոն ռիսկեր, օրինակ՝ ծանոթ դպրոցի/կազմակերպության միջոցով ատեստավորման թեթև ընթացքի խոստումներ:

...կա մի մեծ կոռուպցիոն ռիսկ՝ ապակենտրոնացման հետ կապված, որովհետև Էն հանգամանքը, որ ուսուցիչն ինքն է ընտրում այդ կազմակերպությունը, իրեն կարող են ասել, որ հեշտ կանցկացնեն, հեշտ կդնեն այդ գնահատականը, միայն իրենց ընտրեն:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Ես ուզում եմ ընտրել այնպիսի կազմակերպություն, որն ինձ գիտեյիք տա: Բայց շատ հաճախ, մեր ուսուցիչները ընտրում են կազմակերպություն, որտեղ ավելի հեշտ կստանան: Իսկապես, եղել են կազմակերպություններ, որ մարդիկ շատ հեշտ ստացել են:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

Պատահական չէ, որ ատեստավորում անցած բոլորը ուսուցիչները ստացել են 9-10 կրեդիտ, սակայն փաստացի կան դեպքեր, երբ ուսուցիչը ներկա չի եղել վերապատրաստումներին: Բոլորի կողմից ատեստավորման շեմի հաղթահարումը կարող է վկայել այն մասին, որ գործընթացը այնքան հեշտ է նախագծված, որ այն կարող են հաղթահարել բոլորը: Այդ դեպքում ատեստավորման նպատակը և գործառույթը հավելյալ պարզաբանման և հիմնավորման կարիք ունեն, ինչին արդեն անդրադարձել ենք:

Մեր մոտ երկու [վերապատրաստող] կազմակերպություն էր. մեկը օնլայն էր, մյուսը՝ մեր դպրոցը: Դե, բնականաբար, ընտրեցի մեր դպրոցը:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

Մյուս կոռուպցիոն ռիսկը կապված է վերապատրաստող դպրոցների հետ, երբ դպրոցի տնօրենը կարող է ուղղորդել իր ուսուցչին կամ իր գործընկեր դպրոցի ուսուցիչներին, որ ընտրեն իրենց դպրոցը՝ որպես վերապատրաստող, հատկապես, որ մարզերում դպրոցի տեղակայումը կարևոր է:

..շատ եղան դպրոցներ, որոնք ստացան ակրեդիտացիա, որոնք ասում են ծանոթ ուսուցիչներին՝ ընտրիր մեր կազմակերպությունը, մենք թեթև կանցկացնենք: Այսինքն՝ միևնույնն ա կան ռիսկերը:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Համայնքային մակարդակում միջանձնային հարաբերությունները ևս այս իմաստով պարունակում են կոռուպցիոն ռիսկեր:

Մենք շատ փոքր ենք, բոլորը իրար ճանաչում են, հատկապես մարզային կամ գյուղական համայնքներում: Եթե, ասենք, մարզային այդ դպրոցը վերապատրաստող է, ուսուցիչները դրան էլ ընտրում են, որովհետև իրենց կոլեգաներն են, ճանաչում են և այլն: Միգուցե ուսուցիչը և ուզենա այլ կառույց ընտրել, բայց իր ծանոթ այդ վերապատրաստողը կարող է ասել, այ, դու չեկար ինձ մոտ և այլն:

⁵⁰ Հանրակրթական հիմնական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատության՝ հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցչի վերապատրաստման կարգ, 27.12.2012թ., <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=151368> (դիտված՝ 03.09.2022)

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացում առկա մյուս կոռուպցիոն ռիսկը կապված է շահերի բախման հետ, երբ վերապատրաստող կառույցներ ստեղծվում են ներկայումս կամ նախկինում կրթական պետական կառույցում աշխատող անձանց կողմից:

ԿՉՆԱԿ-ում կարող են աշխատել մարդիկ, ովքեր առանձին ՅԿ են բացել ու կարող են դիմել ու սերտիֆիկացվել: Դա շահերի լուրջ բախում է: Գիտեմ, որ շատ ԿԱԻ-ի [Կրթության ազգային ինստիտուտ] նախկին աշխատակիցներ առանձին ՅԿ-ներ բացել են, չեմ կարող ասել՝ հիմա քանիսն են աշխատում ԿՉՆԱԿ-ում:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Չնայած օրենքը հստակ կարգավորում է նման ռիսկը և շահերի բախման սցենարը, սակայն հետազոտության մասնակիցները բարձրաձայնեցին, որ այժմ վերապատրաստող կառույցների ցանկում առկա են կառույցներ, որոնք ստեղծվել կամ առնչություն ունեն կրթական պետական կառույցում աշխատող անձանց հետ:

Ամփոփելով նշենք, որ ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման գործընթացում առկա են մի շարք կոռուպցիոն ռիսկեր, մասնավորապես՝ ուսուցիչների կողմից վերապատրաստող կառույցների ընտրության, վերապատրաստվող ուսուցիչների գնահատման, վերապատրաստող կառույցների ցանկի հաստատման գործընթացներում:

Ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման գործընթացի համապատասխանությունը բարեվարքության կանոններին

Չետազոտությունն ուսումնասիրել է, թե ինչպես են ատեստավորման գործընթացները նպաստում դպրոցական միջավայրում բարեվարքության մշակույթի ամրապնդմանը:

Համաձայն 2022 թ-ի փետրվարի 9-ին ընդունված՝ «Հանրակրթության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի⁵¹, մանկավարժական աշխատողները պարտավոր են «պահպանել ուսումնական հաստատության կանոնադրությամբ, ներքին իրավական ակտերով, ներքին կարգապահական կանոններով և ուսումնական հաստատությունների մանկավարժական աշխատողների բարեվարքության կանոններով (վարքականոնով) սահմանված պահանջները, ապահովել ուսումնադաստիարակչական գործառնությունները»⁵²: Նույն օրենքը սահմանում է նաև հանրակրթության բնագավառում կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմնի իրավասությունները, որոնց թվում է նաև ուսումնական հաստատությունների կոլեգիալ կառավարման մարմնի՝ խորհրդի անդամների և մանկավարժական աշխատողների բարեվարքության կանոնների սահմանումը (վարքականոնը):

...մասնագիտական չափանիշները որ նայեք, էստեղ կա չափանիշ, որը վերաբերում է հենց վարքագծին և էստեղ բարեվարքության նորմերը նույնպես նշված են: Սանկավարժական և

⁵¹ «Հանրակրթության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենք, ընդունված է 2022 թ-ի փետրվարի 9-ին, <https://bit.ly/3hFnL2j> (դիտված՝ 03.09.2022)

⁵² «Հանրակրթության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենք, հոդված 15, օրենքի 27-րդ հոդվածի 8-րդ կետ, <https://bit.ly/3WuVv1e> (դիտված՝ 03.09.2022)

վարչական աշխատողների համար Հանրակրթության օրենքով կարող են նախատեսված լինել բարեվարքության կանոններ: Դեռ մշակման փուլում է էդ ծրագիրը: Բայց մենք շատ կուպեինք, որ ուսուցիչներն իրենք առաջարկեն այդ կանոնները:

Մեջբերում կրթական քաղաքականության մշակողի հետ հարցազրույցից

Ուսուցիչների մի մասը նշեց, որ կարևոր է նման կանոնների սահմանումը: Հնչեցին նաև կարծիքներ, որ ուսուցիչները նման կանոնների կարիք չունեն, քանի որ նրանք բարեվարքության սկզբունքներին համապատասխան են գործում միշտ: Ընդ որում, դպրոցներում ընդունված պրակտիկա է նման վարքականոնների սահմանումը, սակայն հետազոտության մասնակիցները դրանց պահպանման հետ կապված խնդիրների մասին ևս նշեցին: Հատկապես շեշտադրվեց, որ ուսուցիչները չեն հետևում այդ վարքականոններին և ըստ էության նման վարքականոնների ամրագրումը ընթացակարգային և ձևական բնույթ է կրում:

Մեր դպրոցում կա ներքին կանոնագիրք, որտեղ որ մանրամասն ներկայացված են ուսուցիչների բարեվարքության նորմերը, վարքագծի կանոնները, բայց, անկեղծ ասած, Էնպես չի, որ ինչ-որ մեկը հետևում է դրանց:

Մեջբերում ուսուցչի հետ հարցազրույցից

Վերապատրաստման առնվազն երկու բաժին՝ «Դիրքորոշում և արժեք» և «Հետազոտական աշխատանք կատարելու սկզբունքներ», կապված են բարեվարքության կանոնների հետ: Իսկ մյուս բաժիններում բարեվարքությանը առնչվող որոշ բովանդակային կետեր կան՝ գնահատում, համընդհանուր ներառում և այլն: Սակայն բարեվարքության շուրջ քննարկումը, շեշտադրումը վերապատրաստումներում գրեթե բացակայում է, ավելին, ինչպես տեսանք նախորդ բաժնում, գործընթացում նաև առկա են կոռուպցիոն ռիսկեր: Վերապատրաստումները դեռևս չեն կարողանում վերածվել բարեվարքությանը նպաստող գործոնի, քանի որ, ինչպես նշվեց կոռուպցիոն ռիսկերի վերաբերյալ բաժնում, զերծ չեն բարեվարքությունը⁵³ վտանգող բաղադրիչներից: Նման օրինակ է վերապատրաստումների ընթացքում հետազոտական աշխատանքների որակի գնահատման մեխանիզմի թերի գործելը, ինչն ուղղակիորեն կարող է հանգեցնել գրագողության մշակույթի տարածմանը:

Բացի այդ, հետազոտության մասնակիցները դժվարանում էին հստակ պնդել, որ վերապատրաստումները նպաստում են դպրոցում բարեվարքության մշակույթի ձևավորմանը՝ պայմանավորված հետևյալ համակարգային խնդիրներով.

- կրթական համակարգում առկա են մասնակցային մշակույթի և սկզբունքների բացեր,
- գործնական հարաբերություններում գերիշխում են միջանձնային հարաբերությունները, ինչը խոչընդոտում է ուսուցիչների և տնօրենների դեպքերում միմյանց աշխատանքը օբյեկտիվ գնահատելուն,
- կրթական քաղաքականության բոլոր օղակները կարիք ունեն ատեստավորման և մասնագիտական զարգացման, քանի որ կրթական համակարգի բոլոր դերակատարները պետք է լինեն բարեվարքության մշակույթի կրողը և ջատագովը:

⁵³ Բարեվարքություն՝ վարքագծի նորմերի, կանոնների, շահերի բախման, ինչպես նաև ուսուցչին ներկայացվող սահմանափակումների և արգելքների ամբողջություն

Առհասարակ, հետազոտությունը մատնանշեց, որ դպրոցներում բարեվարքության միջավայրի ուսումնասիրության անհրաժեշտություն կա, ինչը կարող է նաև նպաստել բարեվարքության շուրջ դիսկուրսի ձևավորմանը:

2.4. Ուսուցիչների կամավոր ատեստավորման իրականացման գործընթացները և ընկալումները

Չեկույցի այս հատվածում ներկայացնեք կամավոր ատեստավորման վերաբերյալ հետազոտության արդյունքները: Եթե պարտադիր ատեստավորման գործընթացի արդյունավետությունը պայմանավորված է տարբեր բաղադրիչների որակով, ապա, կամավոր ատեստավոր գործընթացի արդյունավետությունը, ինչպես հետազոտությունը ցույց տվեց, կրում է հետևյալ գործոնների ազդեցությունը. հանրային դիսկուրս, կամավոր ատեստավորման գործընթացում առկա ռիսկեր և խնդիրներ, ինչպես նաև կամավոր ատեստավորման գործընթացի թափանցիկություն: Այս հատվածում կանխարդառանք հենց այս գործոններին:

Ուսուցիչների կամավոր ատեստավորման շուրջ ձևավորված ընկալումները

Կամավոր ատեստավորման գործընթացը հանրային լայն արձագանք և քննարկումների դաշտ բացեց, հետևաբար անդրադառնանք այդ քննարկումներում և հանրային դիսկուրսում առկա կարծիքներին և դիրքորոշումներին:

Կամավոր ատեստավորման նպատակն է՝ ուսուցիչների առարկայական գիտելիքների իմացության աստիճանի գնահատումը և դրա արդյունքում ուսուցչի դրույթաչափի փոփոխությունը և հավելավճարի տրամադրումը⁵⁴: Սակայն հետազոտության մասնակից ուսուցիչների հիմնական մասի համար անընդունելի է աշխատավարձերի բարձրացումը գիտելիքի ստուգման միջոցով, քանի որ ուսուցիչների աշխատավարձը ցածր է՝ այլ մասնագիտությունների հետ համեմատ:

Թող որոշակի սանդղակով բոլորին բարձրացնեն, որովհետև կգա մի պահ, այսօր մեր երիտասարդները չեն ուզում դպրոց գալ, մեր ավագ դպրոցի շրջանավարտ ենք տվել, ես մասնագիտական ուղղվածության դասեր եմ անցկացնում, իրենք չեն ուզում գալ, քանի որ գիտեն, որ դպրոցում ամենացածր աշխատավարձով ամենաբարձր պահանջներն են:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

Ըստ հետազոտության մասնակիցների՝ նորավարտ և երիտասարդ մանկավարժների համար դեռ վաղ է ատեստավորում անցնելը, քանի որ նրանք բավարար և թարմ գիտելիքներ ունեն դասավանդելու համար: Ուսուցիչների մի մասը հակված է շարունակական ինքնակրթության և վերապատրաստումների միջոցով կատարելագործել գիտելիքները և մասնակցել թե՛ կամավոր, թե՛ պարտադիր ատեստավորմանը: Իսկ մյուսը մասը գտնում է, որ կամավոր ատեստավորումը չի նպաստում իրենց մասնագիտական զարգացմանը, քանի որ միայն գիտելիքի ստուգում է:

Չեմ հասկանում, թե ինչու է անհրաժեշտ ստուգել ուսուցիչների աշխատանքի արդյունավետությունը իրենց աշխատավարձերը բարձրացնելու համար, քանի որ

⁵⁴ Ուսուցիչների կամավոր ատեստավորման, կամավոր ատեստավորման արդյունքով ուսուցչի դրույթաչափի և դրան հատկացվող հավելավճարի տրամադրման, կամավոր ատեստավորման հանձնաժողովի ձևավորման կարգ, Յավելված 33 կառավարության 2022 թ. ապրիլի 28-ի N 596-Ն որոշման

պատգամավորների աշխատավարձերը բարձրացնելիս ոչ ոք իրենց աշխատանքի արդյունավետությունը չի ստուգում:

Մեջբերում խորին հարցազրույցից, կամավոր ատեստավորված ուսուցչուհի

2023թ. ՀՀ կառավարությունը հայտարարեց, որ առաջիկայում [նստիկանությունում, Ազգային անվտանգության ծառայությունում և Պետական պահպանության ծառայությունում ևս կգործառկի կամավոր ատեստավորման համակարգ](#), սակայն առաջինը, ըստ էության, գործընթացը սկսվել է ուսուցիչներից, ինչը ուսուցիչների շրջանում իրենց հանդեպ խտրական վերաբերմունքի առկայության տպավորություն է ձևավորել:

Հետաքրքրական է, որ կամավոր ատեստավորմանը դեմ են արտահայտվում ինչպես մանկավարժական բավականին մեծ՝ 25 տարուց ավելի ստաժ ունեցող ուսուցիչները, այնպես էլ մինչև 5 տարվա ստաժ ունեցող երիտասարդ ուսուցիչները:

Չեմ անցել և չեմ էլ պատրաստվում անցնել ուսուցիչների կամավոր ատեստավորում, քանի որ դա համարում եմ վիրավորական: Կամավոր ատեստավորման միջոցով չի կարելի բարձրացնել ուսուցիչների աշխատավարձերը: Ինչո՞ւ բժիշկների, ոստիկանների կամ այլոց աշխատավարձերը չեն բարձրանում ատեստավորման միջոցով: Ինչո՞ւ են թիրախավորված հենց ուսուցիչները:

Մեջբերում պարտադիր ատեստավորում անցած ուսուցչի հետ հարցազրույցից

Ուսուցիչների մի մասն էլ կողմ է կամավոր ատեստավորմանը՝ այն համարելով գիտելիքների ստուգման, գիտելիքների թարմացման, աշխատավարձի բարձրացման հնարավորություն, ընդ որում, նման կարծիքը գերիշխում է միջին տարիքի ուսուցիչների մոտ:

Ես խրախուսում եմ կամավոր ատեստացիան, առաջ այլ կերպ էի մոտենում հարցին, բայց այսօր, երբ այսքան մեծ թվով դասախոսներ եմ անում, մտածում եմ, որ շատ խրախուսական քայլ է: Եթե ուսուցիչը վստահ է իր գիտելիքների մեջ, ինքն անցել է ու գիտի, որ իր ստացած դիպլոմը իր գիտելիքների շնորհիվ է վաստակել, դա հնարավորություն է, թող գնա ատեստավորվի: Եթե դա է, մի փոքրիկ նիշն ա, թող ինքը ստանա բարձր գումար, այլ բան, որ ուսուցիչը վախենում է իր գիտելիքներից և փորձում է գտնել այլ տարբերակներ: Ես կողմ եմ կամավորին, ինքս էլ պատրաստվում եմ մասնակցել կամավորին, որովհետև դա լավ հնարավորություն է, եթե ես ունեմ այդ բազան, դա ինձ համար միջոց է լավ գումար վաստակելու: Հենց գիտելիքով պետք է ստուգեն ուսուցչին, մտեք դասարաններ և կտեսնեք, որ որոշ ուսուցիչներ գրատախտակին սխալներով են գրում, մաթեմատիկայի ուսուցիչները չեն հասկանում խնդրի պահանջը: Բուն գիտելիքի հետ կապված դժվարությունները շատ են:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

Կամավոր ատեստավորմանը մասնակցելու՝ ուսուցիչների հիմնական մոտիվացիան աշխատավարձի բարձրացումն է: Իհարկե, կամավոր ատեստավորման նկատմամբ նման վերաբերմունքը պայմանավորված է ուսուցիչների սոցիալական վիճակով: Հատկապես միջին տարիքի ուսուցիչները, որոնց համար մանկավարժական գործունեությունը հիմնական զբաղվածությունն է, ի դեմս դրա տեսնում են աշխատավարձի բարձրացման հնարավորություն: Երիտասարդ ուսուցիչները դեռևս փնտրում են նոր զբաղվածություն, իսկ կենսաթոշակային տարիքի ուսուցիչները առհասարական մոտիվացված չեն մասնակցելու կամավոր ատեստավորմանը:

Ի հակադրություն ուսուցիչների կողմից մատնանշված խնդիրների, կրթության կառավարման լիազոր մարմնի ներկայացուցիչները, քաղաքականություն մշակողները և առանցքային տեղեկատուները նշել են, որ կամավոր ատեստավորման գործընթացը պետք չէ ընկալել բացասական համատեքստում, չնայած նրան, որ առկա են մի շարք կազմակերպչական խնդիրներ: Ըստ կրթության կառավարման լիազոր մարմնի ներկայացուցիչների, կամավոր ատեստավորման փորձնական ծրագիրը նախ և առաջ «ախտորոշիչ» բնույթ էր կրում, որը թույլ տվեց հասկանալ, թե ուսուցիչները մասնագիտական զարգացման ինչ խնդիրներ ունեն, և, միևնույն ժամանակ, այդ վերապատրաստման կարիքների գնահատման հիման վրա մշակել պետության կողմից արձագանքման մեխանիզմները: Փորձագիտական գնահատականները պնդում են, որ կամավոր ատեստավորման թիրախը և վեկտորը ոչ այնքան պետք է լինի ուսուցիչը, այլ հասկանալը, թե համակարգում ինչ խնդիրներ կան, այսինքն՝ իսկապես կամավոր ատեստավորումը կատարի «ախտորոշիչ» գործառույթ՝ իհարկե գործընթացում խրախուսելով ուսուցիչների ակտիվ մասնակցությունը: «Ախտորոշիչ» գործառույթի լիարժեք իրականացումը պահանջում է մասնակցային գործընթացների խթանում՝ վերհանած խնդիրների խորքային քննարկումներ, դրանց լուծման ճանապարհային քարտեզի մշակում:

Մասնակցային գործընթացների խնդիրներից մեկը պետք է լինի նաև փոխհամաձայնությունների գալը այնպիսի հարցերի շուրջ, ինչպիսիք են՝ ինչպես վարվել, եթե ուսուցիչը չի հաղթահարել ատեստավորման շեմը, քանի որ մի մոտեցում է՝ դադարեցնել այդ ուսուցչի հետ պայմանագիրը, մեկ այլ մոտեցում է՝ հնարավորություն տալ լրացնելու բացը, աջակցել նրան: Փորձագիտական գնահատականները ևս մատնացույց են անում նման հարցերի մասնակցային քննարկման կարևորությունը, որտեղ կձևավորվի հանրային, այլ ոչ վերևից ներքև պահանջ:

...խնդիրը ոչ մենակ պետության և դրա կազմակերպման մեջ է, այլ նաև մեր հանրությունը պետք է կարողանա պատասխանատվություն վերցնել իր արածի, չարածի և մնացածի համար: Երբ գործը մեզ չի վերաբերվում, ասում ենք, որ ամեն ինչ պետք ա օրենքով ու արդար լինի, երբ մեզ ա վերաբերվում, ասում ենք՝ բացի մեզանից:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Ըստ Էության, հետազոտության մասնակիցների կողմից կա հստակ գիտակցում, որ այժմ Հայաստանում առկա է կադրային խնդիր՝ ուսուցիչների սերնդափոխությամբ, մանկավարժական կրթության որակով, դպրոց ընդունելության մեխանիզմների ոչ բավարար վիճակով պայմանավորված, և հիմնական նարատիվը այդ կադրերի որակի բարելավումն է՝ շարունակաբար կատարվող աշխատանքներով, այլ ոչ ռադիկալ և հեղափոխական քայլերով:

...ճիշտ չէր լինի և ճիշտ չի, որ այս արդյունքը ստանալու համար գնանք վիրահատական մեթոդներով: Ավելի ճիշտ է ընտրել Էվոլուցիոն մեթոդը՝ հնարավորություն տալով գործող ուսուցչներին ունենալ այդ հնարավորությունը, եթե համապատասխանում է չափանիշներին:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Կամավոր ատեստավորումը կատարում է նաև ֆիլտրման, մաղման գործառույթ, քանի որ ուսուցիչների ընդունելության գործընթացն ունի նշանակալի բացթողումներ, միևնույն ժամանակ կամավոր ատեստավորումը կարող է ուսուցիչներին մոտիվացնող գործոն հանդիսանալ:

Սակայն նման կարևոր գործառնությունների արդյունավետ իրականացման համար պետք է ոչ միայն բարելավել բուն կամավոր ատեստավորման գործընթացը, այլ նաև այդ գործընթացում ներառել ուսուցիչների շարունակական աջակցության մեխանիզմներ: Ըստ եռօրյան, ուսուցիչների մի մասը հենց այս պատճառով է դեմ կամավոր ատեստավորմանը՝ ընդգծելով, որ իր համար կանխատեսելի չէ, պարզ չէ, թե ինչ կարող է լինել, եթե կամավոր ատեստավորումը ունենա բացասական ելք:

Հետազոտությանը մասնակցած՝ քաղաքականություն մշակող կառույցների ներկայացուցիչները նշել են, որ ատեստավորման գործընթացի արդյունավետության և երկարաժամկետ ազդեցության մասին դեռ վաղ է խոսել: Դեռևս առկա են տեխնիկական, կազմակերպչական մի շարք խնդիրներ, որոնց պետք է անդրադառնալ և շտկել:

Թերևս առաջին ու կարևոր խնդիրը մաքսիմալ լավ հարցաշար ստանալն է, երբ ասում եմ՝ մաքսիմալ լավ, նկատի ունեմ, որ ծառայի այն վեկտորին, որի համար նախատեսված է, մյուս կողմից՝ չլինեն այնպիսի իրավիճակներ, որոնց մասին խոսեցինք՝ քչերը մասնակցեն ատեստավորմանը, վախեր ունենան, որ կարող է չհաղթահարեն թեստը, բողոքներ շատ լինեն: Պետությունը, եթե վերցրել է հանձնառություն այս կամ այն բանը անելու, պետք է այնպես կազմակերպի, որ բացեր չլինի ընթացակարգային, բովանդակային և այլն:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Կամավոր ատեստավորման գործընթացի հիմնական խնդիրները և ռիսկերը

Հետազոտության արդյունքների հիման վրա կարող ենք դուրս բերել կամավոր ատեստավորման գործընթացում առկա ռիսկերը և խնդիրները.

- Միջին և հիմնական դպրոցների ուսուցիչների առջև դրվում են նույն առարկայական և ծրագրային պահանջները, ինչ ավագ դպրոցների ուսուցիչների առջև. այդ մոդուլները և առաջադրանքները համեմատաբար ավելի բարդ են հիմնական դպրոցների ուսուցիչների համար: Իհարկե, առարկայական ուսուցիչը պետք է տիրապետի առարկայի ողջ բովանդակությանը, սակայն բովանդակությանը վերաբերող կոնկրետ մանրամասներ կարող են մոռացվել՝ չկիրառվելու պատճառով: Այս պարագայում հիմնական դպրոցի ուսուցիչներն ակնկալում են կամավոր ատեստավորման գործընթացի ճկունություն: Ըստ եռօրյան, նման ճկունության բացակայությունը ռիսկ է առաջացնում կամավոր ատեստավորման գործընթացից դուրս թողնելու հիմնական դպրոցի ուսուցիչներին, ինչի մասին վկայում է նաև 2022թ. Եվրասիա Համագործակցության հիմնադրամի կողմից հրապարակված զեկույցը: Ըստ զեկույցի՝ «Հայաստանի դպրոցների շուրջ 33 տոկոսը հիմնական են, սակայն ատեստավորումը հաղթահարած ուսուցիչների միայն 20 տոկոսն են հիմնական դպրոցից: Համեմատության համար նշենք, որ Հայաստանի դպրոցների միայն 7 տոկոսն են ավագ, սակայն ատեստավորումը հաղթահարած ուսուցիչների 34 տոկոսն ավագ դպրոցից են: Ըստ այս տվյալների՝ միջինում մեկ ավագ դպրոցից դրական շեմը հաղթահարել է շուրջ 1,5 ուսուցիչ, մեկ վարժարանից՝ 6,6 ուսուցիչ, մեկ հիմնական դպրոցից՝ 0,2 ուսուցիչ, մեկ միջնակարգ դպրոցից՝ 0,19 ուսուցիչ: Եթե այս հարցին լուծում չտրվի, ապա առաջիկայում կամավոր ատեստացիայի ֆինանսական հոսքերի առյուծի բաժինը

գնալու է դեպի ավագ դպրոցներ և վարժարաններ՝ խորացնելով ռեսուրսների բաշխման անհամաչափությունը»⁵⁵:

- Ատեստավորման գործընթացն ապարդյուն է առանց համապարփակ մոտեցման, կարիք կա սկսել մանկավարժների պատրաստման փուլից, բարձրացնել ուսուցչի մասնագիտության նկատմամբ հարգանքը և երիտասարդների՝ ուսուցիչ դառնալու մոտիվացիան, ինչպես նաև խստացնել ուսուցիչների ընդունելության ընթացակարգերը և, իհարկե, ներդնել ուսուցիչների մասնագիտական շարունակական զարգացման և աջակցության մեխանիզմներ:
- Ուսուցիչներին բավարար չափով չեն իրազեկում նախքան կամավոր ատեստավորումը, որպեսզի նրանք տեղեկացված լինեն, թե ինչ ուսումնական նյութերով պետք է պատրաստվել և ինչ առաջադրանքներ են լինելու: Այս խնդրին առավել մանրամասն կանդիդատներին հաջորդ բաժնում:
- Կամավոր ատեստավորումը՝ որպես աշխատավարձերի բարձրացման նախապայման, որոշակի խտրականություն և մրցակցություն է ստեղծում ուսուցչական համայնքում: Մասնավորապես, մինչ այժմ դասվարները հնարավորություն չունեն անցնելու կամավոր ատեստավորում:

Ես դեմ չեմ, որ եթե ես աշխատում եմ ու մյուսը չի աշխատում, պետք է տարբերակվի: Բայց միայն մասնագիտական գիտելիքները ստուգելը թերի է, այլ կոմպետենցիաներ էլ կան, որ պետք է ստուգվեն: Բայց անգամ դա չի արտահայտում, որ անգամ մեր դպրոցում ուսուցիչները, որ փայլուն մասնագետներ են ու տված արդյունքներով առաջինն են մարտում, բայց չանցան:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

Կամավոր ատեստավորումը կարող է նպաստել նաև ատեստավորումը դրականորեն հաղթահարած ուսուցիչների և կամավոր ատեստավորմանը չմասնակցած ուսուցիչների միջև մրցակցության աճին, ինչը ոչ արդար պայմաններում կարող է դնել չատեստավորված ուսուցչին: Ըստ ելույթի, կամավոր ատեստավորումը պարտադիր չէ մանկավարժական գործունեություն ծավալելու համար, սակայն կամավոր ատեստավորված ուսուցիչը շահեկան դիրքերում կարող է հայտնվել: Իհարկե, հարցն ունի դրական և բացասական կողմ՝ նման մրցակցությունը կարող է բերել մանկավարժական կարգերի զարգացման, իսկ մյուս կողմից՝ այն պարունակում է ռիսկեր, մասնավորապես՝ առավել բարձր մանկավարժական և անձնային որակներով, սակայն կամավոր ատեստավորում չանցած ուսուցիչների հեղինակազրկման: Մրցակցությունը բացասական երանգ է ստանում այս առումով, քանի որ միևնույն առարկան դասավանդող ուսուցիչների ատեստավորված և չատեստավորված լինելը կարող է հանգեցնել նրանց միջև մրցակցության, որի դեպքում կարող են անտեսվել չատեստավորված ուսուցչի այն կարողությունները, որոնք չեն գնահատվում կամավոր ատեստավորման ժամանակ՝ անձնային որակներ, բարեվարքության չափանիշներ, աշակերտակենտրոն մոտեցումների տիրապետում:

Կամավոր ատեստավորմանը, երբ ուսուցիչը կտրվում է, բոլորը իմանում են դրա մասին, աշակերտը մտածում է, որ եթե իր ուսուցիչը չի անցել, ապա ինչպե՞ս է իրեն դաս տալու: Ուսուցիչը հեղինակազրկվում է, ու ինձ անձամբ դա հետ է պահում մասնակցելուց:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

⁵⁵ Խաչատրյան Ա., Մամիկոնյան Ա., Հովհաննիսյան Հ., «Ուսուցիչների կամավոր ատեստացիայի գնահատում», https://epfarmenia.am/sites/default/files/Document/DATA_Research_Voluntary_Attestation_of_Teachers_Khachatryan_Mamikonyan.pdf (դիտված՝ 13.10.2022)

- Ատեստավորման միջոցով հնարավոր չէ պարզել ուսուցչի մանկավարժական և անձնային որակները: Կամավոր ատեստավորումը նման նպատակադրում չունի, սակայն ուսուցչական և փորձագիտական համայնքը կարևոր է համարում հնարավորություն տալ գիտելիքների ստուգմանը զուգահեռ բացահայտելու նաև ուսուցիչների մանկավարժական ու անձնային որակները, բարելավության չափանիշներին համապատասխան գործելաճանաչում: Այս մասին բարձրաձայնել են ինչպես ատեստավորված, այնպես էլ չատեստավորված ուսուցիչները:

Վերջերս մենք ակնատես եղանք այդ միջադեպին, երբ ուսուցիչը հարվածեց երեխային: Չենց այդ ուսուցիչը կարող էր 100 ստացած լիներ կամավոր ատեստավորման թեստից, սակայն այդպիսի մոտեցում է ցուցաբերում աշակերտին: Այսինքն՝ հիմա մենք դիտարկեցինք ուսուցչի միայն այդ կողմը և հիմա նա կարող է դպրոցում պարծենա, որ նա լավագույնների շարքերում է:

Մեջբերում չատեստավորված ուսուցչի հետ հարցազրույցից

Չենց մեջբերումից պարզ է դառնում, որ ուսուցիչները դեմ են կամավոր ատեստավորմանը, քանի որ այն գնահատում է միայն գիտելիքները և հետևաբար հնարավորություն է տալիս ուսուցչին դրական արդյունք գրանցել՝ անկախ մանկավարժական հմտությունների առկայությունից: Այդ մասին են վկայում նաև ոլորտային հետազոտությունները⁵⁶:

Փորձագետները ևս ընդգծում են կամավոր ատեստավորման բացը՝ միայն ակադեմիական գիտելիքի ստուգումը՝ մատնանշելով մանկավարժական որակների և կարողությունների գնահատման կարևորությունը:

...երբ մենք չափում ենք առարկայական գիտելիքը, հնարավոր է ուսուցիչը շատ լավ ակադեմիկոս է, բայց աշակերտների հետ ոչ մի կերպ չի կարողանում աշխատել, չի կարողանում նրանց հետ լեզու գտնել, հասկանալ, առաջ տանել: Բայց անցել ա ատեստավորումը, համարվեց լավ ուսուցիչ ու անցավ առաջ: Շատ կարևոր է ակադեմիականը, բայց միակ կոմպոնենտը չէ՝ հոգեբանություն, աշակերտների տարիքային առանձնահատկությունների հմտություն և այդ հմտությունների հիման վրա աշխատանք, շատ-շատ այլ հմտություններ, որոնք չեն ստուգվում...

Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից

- Կամավոր ատեստավորման գործընթացում առկա են եղել կազմակերպչական խնդիրներ՝ առաջադրանքների կատարման համար հատկացված ժամանակը բավարար չէր, ուսուցիչների մի մասը չէր հասցնում այդ ընթացքում ծանոթանալ առաջադրանքներին:

Մաթեմատիկան ես ինքս էլ նայեցի թեստերը: Շատ բարդ չի, ուղղակի այն ուսուցիչները, որ դիմորդ չունեն կամ մինչև 12-րդ չեն դասավանդում, կոժժարանան, էդ երեք ժամն էլ իրենց համար շատ քիչ է:

Մեջբերում պարտադիր ատեստավորված ուսուցչի հետ հարցազրույցից

⁵⁶ Խաչատրյան Ա., Մամիկոնյան Ա., Հովհաննիսյան Հ., «Ուսուցիչների կամավոր ատեստացիայի գնահատում», https://epfarmenia.am/sites/default/files/Document/DATA_Research_Voluntary_Attestation_of_Teachers_Khachatryan_Mamikonyan.pdf (դիտված՝ 13.10.2022)

- Կամավոր ատեստավորման բովանդակային կողմը ևս անմասն չէր խնդիրներից: Առաջադրանքները պետք է լինեին դպրոցական ծրագրից, սակայն առաջադրանքների մի մասը դպրոցական ծրագրից չէր, այլ՝ այլընտրանքային գրականությունից⁵⁷: Առաջադրանքները նախատեսվածից բարդ էին կամ պարունակում էին երկակիություն և այլն: Պայմանավորված դասագրքերի միջև տարբերություններով՝ թեստերում հանդիպել են երկակի պատասխաններով հարցեր:

Այնքան պլտերնատիվ գրականությունից էին հարցերը տված, ու, ասենք, թվական տվյալները տարբեր գրքերում տարբեր են:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

- Թեստերի կառուցվածքի և որակի հետ կապված խնդիրներ ևս հանդիպել են⁵⁸:

Թեստն ավելի շատ բառախաղ էր, այսինքն՝ սահմանումը գրքային այնքան լավ պետք է իմանայիր... Շատ էր բառերի հետևից ընկած, դա գիտելիքի ստուգում չէր:

Մեջբերում ուսուցչի հետ անհատական հարցազրույցից

Կամավոր ատեստավորման վերաբերյալ տեղեկատվության հասանելիությունը և թափանցիկությունը

Կամավոր ատեստավորման գործընթացի մասին խոսելիս հետազոտության մասնակիցներն անդրադարձել են նաև տեղեկատվության հասանելիության և գործընթացի իրազեկվածության հետ կապված բացերին: Ըստ հետազոտության մասնակից քաղաքականություն մշակողների, ատեստավորման գործընթացի վերաբերյալ տեղեկատվության հասանելիության խնդիր չկա, խնդիրը հանրակրթական դպրոցների ուսուցիչների իրազեկման պատշաճ կազմակերպման, ինչպես նաև տեղեկատվության տրամադրման առավել արդյունավետ ուղիների ընտրության մեջ է: Խնդրի մյուս կողմը կրկին կապված է ուսուցիչների՝ կամավոր ատեստավորման գործընթացին մասնակցության մոտիվացիայի և մտավախությունների հետ:

Նայած ինչ ենք հասկանում արդյունավետություն ասելով և ինչպես ենք այն գնահատում: Երբեմն, կամավոր ատեստավորման մասին կարծիք է հայտնում ուսուցիչ, ով պարզապես ծանոթ չէ կարգին: Էստեղ գալիս է իմ ասած երկրորդ խնդիրը՝ իրազեկման մասով, և Էստեղ կարելի է գնահատել արդյունավետությունը, բայց իրազեկման արդյունավետությունը, ոչ թե մեխանիկվոր: Եթե հստակեցումներ կան և հստակեցումները երևում են, մեզ, իհարկե, դա շատ հետաքրքիր կլինի, բայց եթե դա ուղղակի ուսուցիչների ոչ բավարար իրազեկվածության, տարածված ասեկոսների հիման վրա համակարգի արդյունավետության մասին խոսակցություն է, դա մի փոքր այլ է:

Մեջբերում քաղաքականություն մշակողի հետ հարցազրույցից

⁵⁷ Խաչատրյան Ա., Մամիկոնյան Ա., Յովհաննիսյան Յ., «Ուսուցիչների կամավոր ատեստացիայի գնահատում», https://epfarmenia.am/sites/default/files/Document/DATA_Research_Voluntary_Attestation_of_Teachers_Khachatryan_Mamikonyan.pdf (դիտված՝ 13.10.2022)

⁵⁸ Նույն աղբյուրը

Այլ կերպ ասած՝ կամավոր ատեստավորման գործընթացի արդյունավետության գնահատումը անհրաժեշտ է դիտարկել՝ հաշվի առնելով մի կողմից բովանդակային և կազմակերպչական, մյուս կողմից՝ գործընթացի վերաբերյալ ուսուցիչների և պատկան մարմինների բավարար իրազեկվածության տեսանկյունից:

...կար մի ականգված ուսուցիչների, որ լավ տեղեկացված չէր և եթե տեղեկացված չեն, չգիտեն ինչ է իրենց սպասվում, վախ ունեին:

Մեջբերում առանցքային տեղեկատուի հետ հարցազրույցից

Յետագոտությունը ցույց տվեց, որ կամավոր ատեստավորման նպատակադրման, արդյունքների և հետևանքների, հնարավոր ռիսկերի մասին բավարար իրազեկված չեն ուսուցիչները: Ըստ էության, ուսուցիչների հետ հաղորդակցության մշակված ռազմավարական մոտեցումները դեռևս սահմանված չեն: ԿՏԱԿ-ի կողմից գործարկվող էլեկտրոնային մատյաններով շրջանառվող տեղեկատվությունը հնարավորություն չի տալիս ուսուցիչներին լիարժեքորեն հաղորդակից լինել իրենց վերաբերյալ որոշումների կայացմանը, քննարկել մասնագիտական զարգացման, այդ թվում՝ ատեստավորման վերաբերյալ հարցերը:

Տեղեկատվության հասանելիության հետ այս համատեքստում անհրաժեշտ է դիտարկել նաև կամավոր ատեստավորման գործընթացի թափանցիկությունը՝ իր բոլոր դրսևորումներով: Ըստ փորձագետների և առանցքային տեղեկատուների՝ ատեստավորման գործընթացը կարգավորող գործող օրենսդրությունը և ընթացակարգերը բավարար չափով թափանցիկ են և բավարար տեղեկատվություն են ապահովում ուսուցիչների համար, որպեսզի վերջիններս կարողանան մասնակցել գործընթացին: Միևնույն ժամանակ, ուսուցիչների մի մասի կարծիքով, թափանցիկությունը ենթադրում է, նախ և առաջ, առաջադրանքների վերաբերյալ պատշաճ տեղեկատվության տրամադրում նախքան ատեստավորումը, որը թույլ կտա պատշաճ կերպով նախապատրաստվել գործընթացին:

Ժամանակը հերիքում էր, այստեղ խնդիրը նախապես սխալ ինֆորմացիան էր, որ կոնկրետ ես, էլի եմ ասում, եթե գոնե թեկուզ մի ամիս շուտ իմանայի, որ խառնած ա ավագ դպրոցի և հիմնականի գրքերը, հաստատ ավելի հեշտ կլիներ, քանի որ մինչ այդ հայտարարվել էր, որ լինելու է տարանջատված: Ասում են 6-9-րդ դասարանների կյուրթն է լինելու, դու պատրաստ գնում ես ու հայտնվում ես մի սենյակում, որտեղ քեզ տալիս են լրացուցիչ ինչ-որ բաներ ու ավելի շատ ավագից, թե չէ մնացածը լավ էր: Յուսով եմ, այս տարի այդ խնդիրը չի լինի:

Մեջբերում կամավոր ատեստավորում անցած ուսուցչի հետ հարցազրույցից

Կամավոր ատեստավորման գործընթացի թափանցիկության հետ կապված մյուս հարցը վերաբերում է ուսուցիչների անհատական տվյալների գաղտնիության պահպանման անհնարինությունը:

Կամավոր ատեստավորման դրական և բացասական արդյունքների վերաբերյալ տեղեկատվության բաց հրապարակումը, իհարկե, կրթության շահառուների իրավունքների իրացմանն է վերաբերում, սակայն նաև առաջացնում են ռիսկեր, մասնավորապես՝ կամավոր ատեստավորումը չհաղթահարած ուսուցիչների և, ընդհանրապես, ուսուցչի մասնագիտության հեղինակազրկման հետ կապված:

Ես կողմ եմ, որ կամավոր ատեստավորման ժամանակ պահվի գաղտնիության սկզբունքը, որ տնօրենի գործունը բացակայի ու ուսուցիչը լինի համարձակ: Ռիսկ էլ չեն անում դիմեն ուսուցիչները: Յետո յուրաքանչյուր կամավոր ատեստավորված ուսուցչի հիման վրա էր տնօրենի

աշխատավարձն էլ բարձրանա, որովհետև շատ դժվար է տնօրենի հետ աշխատելը, երբ դու իրանից կրկնակի շատ ես ստանում:

Մեջբերում ուսուցիչների հետ խմբային քննարկումից

Իհարկե, գործընթացի թափանցիկությունը և նախքան քննությունը թեստերի բովանդակության հասանելիությունը չի կարելի նույնացնել, քանի որ, ըստ էության, եթե թեստերը հիմնված են պետական չափորոշիչների վրա, թեստերի հասանելիությունը չի կարող վճռորոշ լինել: Սակայն կամավոր ատեստավորման արդյունքների և հետևանքների վերաբերյալ ոչ հստակությունը շփոթեցնում է ուսուցիչներին, նրանց դնում անորոշ դրության մեջ, ինչի հետևանքով, չցանկանալով հայտնվել ոչ կանխատեսելի, ռիսկային իրավիճակում, ուսուցիչները կամ խուսափում են մասնակցել ատեստավորմանը, կամ պահանջում են թեստերի հասանելիության ապահովում:

Ամփոփելով՝ նշենք, որ ինչպես ցույց տվեցին հետազոտության արդյունքները, կամավոր և պարտադիր ատեստավորման գործընթացները հնարավորություն են տալիս ոչ միայն ստուգել ուսուցիչների գիտելիքները, այլև բացահայտել ուսուցիչների կրթական կարիքները: Սակայն առկա են իրարամերժ կարծիքներ ինչպես կամավոր, այնպես էլ պարտադիր ատեստավորման վերաբերյալ: Այսպես, ուսուցիչների մի մասը կամավոր ատեստավորումը համարում է գիտելիքների ստուգման և աշխատավարձի բարձրացման միջոց, իսկ մյուս մասը մերժողական վերաբերմունք ունի կամավոր ատեստավորման նկատմամբ, ինչը պայմանավորված է կամավոր ատեստավորման բացասական ելքի և դրան հաջորդող ուսուցչի հեղինակագրկման ռիսկի հետ:

Պարտադիր ատեստավորման հետ կապված ևս առկա են ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական գնահատականներ. ուսուցիչների մի մասը պնդում է, որ պարտադիր ատեստավորումը և վերապատրաստումը հնարավորություն է տալիս թարմացնել մասնագիտական գիտելիքները, ձեռք բերել նոր հմտություններ, սակայն մյուս մասը նշում է, որ ատեստավորումը և վերապատրաստումը կրում են ձևական բնույթ և չեն նպաստում մասնագիտական զարգացմանը, ինչը երկարատև գործընթաց է ենթադրում:

Ատեստավորումները, դրանց ձևաչափերի և մեխանիզմների բարելավման դեպքում, կարող են ուսուցիչների մասնագիտական աճի և զարգացման, ինչպես նաև մոտիվացման համար խրախուսական գործիք դառնալ:

Այժմ առավել համապարփակ ներկայացնենք հետազոտության եզրակացությունները և դրանց հիման վրա մշակված առաջարկությունները:

3. Եզրակացություններ և առաջարկներ

Հետազոտության արդյունքները հնարավորություն են տալիս կատարելու ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացների բարելավմանը ուղղված հետևյալ եզրակացությունները և առաջարկները:

Եզրակացություններ

Պարտադիր ատեստավորում և վերապատրաստում

- Հայաստանում ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստման կենտրոնացված մոդելից ապակենտրոնացված մոդելի անցումը դրական միտում է դիտարկվում հետազոտության մասնակիցների կողմից՝ այն համարելով կրթական համակարգի ազատականացման և առկա մտավոր ռեսուրսները մոբիլիզացնող գործընթաց:
- Ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստումների գործընթացները հնարավորություն են տալիս հասկանալ, թե ինչ կրթական կարիքներ ունեն ուսուցիչներն այսօր և ուղղված են այդ կարիքների մի մասի բավարարմանը:
- Վերապատրաստումների բովանդակային մասի արդյունավետությունը ուղղակիորեն կապված է ուսուցիչների փորձառության, այդ թվում՝ շարունակական կրթության նախկին փորձի հետ: Առավել փորձառու ուսուցիչների համար այդ վերապատրաստումները հիմնականում կրկնություն են, իսկ սկսնակների համար՝ հաճախ հիմնարար գիտելիքի ստացման հարթակ: Այս հանգամանքը մատնանշում է վերապատրաստումների տարբերակված բովանդակության մշակման անհրաժեշտությունը, ինչը առկա է նաև միջազգային փորձում: Օրինակ, Ավստրիայում ուսուցիչների վերապատրաստումները երկու հիմնական տեսակի են՝ ուսուցիչների ընթացիկ վերապատրաստում և առաջադեմ ուսուցիչների վերապատրաստում (INSTTR - in-service teacher training & ATTR - advanced teacher training)⁵⁹:
- Դեռևս ուսուցիչների վերապատրաստման և ատեստավորման գործընթացները եական ազդեցություն չունեն հանրակրթության որակի վրա, քանի որ՝
 - Գրեթե բացակայում են ուսուցիչների մասնագիտական շարունակական աջակցության և զարգացման գործուն մեխանիզմները:
 - Ուսուցիչների վերապատրաստման ապակենտրոնացված մոդելի լիարժեք իրականացման համար տրամադրվող պետական ռեսուրսները բավարար չեն, մասնավորապես՝ վերապատրաստման ֆինանսական ոչ բավարար միջոցները խոչընդոտում են որակյալ վերապատրաստողների ներգրավմանը:
 - Հայաստանում դեռևս լիարժեք ձևավորված չէ ուսուցիչներ վերապատրաստողների և կրթողների ինստիտուտը, չկան բավարար թվով վերապատրաստողներ: Առկա մարդկային ռեսուրսի գերիշխող մասը ձևավորվել է ուսուցչական համայնքից, որի ներկայացուցիչները հիմնականում չեն անցել հատուկ վերապատրաստումներ:
 - Վերապատրաստումների մոնիտորինգի և գնահատման համակարգը դեռևս լիարժեք ներդրված չէ: Վերապատրաստումներին հաջորդում են հետադարձ կապի և դասալսումների հատվածական և կարճատև քայլեր՝ սահմանափակ թվով դասալսումներ, ուսումնասիրություններ, որոնք հնարավորություն չեն տալիս ստանալ վերապատրաստումների արդյունքների վերաբերյալ ամբողջական պատկեր, այդ թվում նաև համապարփակ գնահատել

⁵⁹ Andreitz I., Müller F. H., In-service teacher training in Austria, University of Klagenfurt, Austria, 2015, https://www.researchgate.net/publication/283328501_In-service_teacher_training_in_Austria (դիտված՝ 13.10.2022)

վերապատրաստող կազմակերպությունների գործունեության որակը և ազդեցությունը:

- Արդյունքում, ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացներում ավելի շատ շեշտվում են գործընթացի ձևական, ընթացակարգային, քան բովանդակային և խորքային կողմերը: Ուսուցիչների մասնակցությունը վերապատրաստմանը, փաստաթղթային ապահովումը առավել կարևոր գործոն է ատեստավորման համար, քան վերապատրաստումից հետո ուսուցչի մոտ կոնկրետ մասնագիտական առաջընթացը, աշակերտների մոտ կրթական արդյունքների բարելավումը: Պատահական չէ, որ մինչ այժմ չկա չատեստավորված ուսուցիչ:
- Յետագատությունը ցույց տվեց, որ պարտադիր ատեստավորման գործընթացի վրա դրված է նաև ուսուցիչների պատրաստման գործընթացներում առկա բացերը լրացնելու գործառնությունը, ինչը հակասական վերաբերմունք և դիրքորոշումներ է առաջացնում ոլորտի շահագրգիռ կողմերի և շահառուների շրջանում: Մի մասն ընդունում է, որ ուսուցիչների մանկավարժական կրթության որակը ցածր է, հետևաբար կողմ է, որ ատեստավորմամբ լրացվի այդ բացը, իսկ մյուս մասի համար այդ բացը լրացնելու մեխանիզմ դիտարկվում է նախ և առաջ, մասնագիտական կրթության որակի էական բարձրացումը, ինչպես նաև ուսուցչի՝ դպրոց ընդունելության ընթացակարգերի խստացումը:
- Ուսուցիչների պարտադիր ատեստավորման գործընթացի իրավական կարգավորումները և դրանց կիրարկումը չեն ներառում հետևյալ ռիսկերի կառավարման մեխանիզմներ.
 - Ըստ վերապատրաստման իրավական կարգավորման՝ վերապատրաստող կառույցները ստանում են ֆինանսական փոխհատուցում բուն վերապատրաստումը իրականացնելուց հետո: Յետևաբար, նրանք, շահագրգռված լինելով ստանալ ֆինանսական փոխհատուցումը, շարժառիթ ունեն վերապատրաստման արդյունքների դրական արձանագրման համար:
 - Մյուս կողմից ռիսկը կապված է վերապատրաստող դպրոցների հետ, երբ դպրոցի տնօրենը կարող է ուղղորդել իր ուսուցչին կամ իր գործընկեր դպրոցի ուսուցիչներին, որ ընտրեն իրենց դպրոցը՝ որպես վերապատրաստող, հատկապես, որ մարզերում դպրոցի տեղակայումը կարևոր է:
 - Կողմից ռիսկեր կան նաև պայմանավորված վերապատրաստող կառույցների ընտրության հետ, հատկապես, երբ նման կառույցներ ստեղծվում են ներկայումս կամ նախկինում կրթական պետական կառույցում աշխատող անձանց կողմից:
- Դպրոցներում բարեվարքության մշակույթի ձևավորման գործում վերապատրաստումների ազդեցությունը նկատելի չէ, ինչը պայմանավորված է մի կողմից՝ վերապատրաստումների մոդուլներում նման բաղադրիչի բացակայությամբ, մյուս կողմից՝ համակարգում առկա խորքային խնդիրների, ներառյալ մասնակցային մշակույթի բացակայությամբ, դպրոցում արմատացած միջանձնային հարաբերությունների գերակայությամբ և այլն:

Կամավոր ատեստավորում

- Կամավոր ատեստավորումը կատարում է կրթական համակարգի համար հայտորոշման գործառնությամբ՝ մատնացույց անելով ուսուցիչների շրջանում

առարկայական գիտելիքի տիրապետման հետ կապված բացերը: Վերջին երկու տարիների ընթացքում գրեթե պահպանվել է կամավոր ատեստավորմանը մասնակցած և շեմը չհաղթահարած ուսուցիչների հարաբերակցությունը՝ կամավոր ատեստավորմանը մասնակցած ուսուցիչների նկատմամբ՝ կազմելով շուրջ 34%, այսինքն՝ կամավոր ատեստավորմանը մասնակից ամեն երրորդ ուսուցիչ չի կարողացել հաղթահարել շեմը:

- Կամավոր ատեստավորման շուրջ ձևավորված հանրային դիսկուրսում գերիշխում է այն նարատիվը, որ այն հեղինակազրկում է ուսուցչի մասնագիտությունը և բացասաբար ազդում մասնագիտության գրավչության վրա, քանի որ ընդգծում է ուսուցիչների սոցիալապես խոցելի լինելը (կամավոր ատեստավորմանը մասնակցելու ուսուցիչների հիմնական մոտիվացիան հավելավճարի ստացումն է, ուսուցիչների աշխատավարձը մյուս մասնագիտությունների հետ համեմատ ցածր է), ինչպես նաև կամավոր ատեստավորմանը չմասնակցող և կամավոր ատեստավորման շեմը չհաղթահարած ուսուցիչների մասնագիտական կարողությունները կասկածի տակ են դրվում դպրոցական համայնքի կողմից:
- Ուսուցիչների շրջանում կա հստակ երկատվածություն. մի մասը կողմ է կամավոր ատեստավորմանը՝ այն համարելով գիտելիքների ստուգման, գիտելիքների թարմացման, աշխատավարձի բարձրացման հնարավորություն, իսկ մյուս մասը պնդում է, որ կամավոր ատեստավորումը չի խրախուսում որակյալ մասնագետների առաջխաղացումը, և չի բխում ուսուցիչների շահերից՝ աշխատավարձերի տարբերակում դնելով միայն գիտելիքի ստուգման միջոցով, ինչպես նաև ուսնահարում է իրենց իրավունքները՝ ատեստավորման արդյունքների վերաբերյալ անհատական տվյալների տարածմամբ:
- Կամավոր ատեստավորման գործընթացը պարունակում է ուսուցիչների միջև սոցիալական անջրպետը մեծացնելու մի շարք ռիսկեր: Կամավոր ատեստավորմանը հիմնականում մասնակցում են ավագ և միջնակարգ դպրոցի ուսուցիչները, հիմնական դպրոցի ուսուցիչների մասնակցությունը գործընթացին համեմատաբար ցածր է: Արդյունքում, կա ռիսկ, որ հիմնական դպրոցի ուսուցիչները դուրս կմնան գործընթացից և չեն կարողանա հավելավճար ստանալ ապագայում ևս:
- Կամավոր ատեստավորման ընթացքի, արդյունքների և հետևանքների վերաբերյալ տեղեկատվության և հաղորդակցության գործընթացների հասցեականությունը թերի է՝ ուսուցիչների մի մասն ամբողջությամբ տեղեկացված չէ կամավոր ատեստավորման նպատակների, ընթացակարգի, հնարավոր արդյունքների և ռիսկերի մասին: Այս հանգամանքը խոչընդոտում է կամավոր ատեստավորման մասնակցության մակարդակի ավելացմանը: Կամավոր ատեստավորման գործընթացի մեկնարկին հաջորդող երկու տարիների ընթացքում նկատվում է կամավոր ատեստավորմանը գրանցված և փաստացի մասնակցած ուսուցիչների հարաբերակցության նվազում՝ 72%-ից 60%:
- Կամավոր ատեստավորման նպատակադրման և մեթոդաբանության համապատասխանությունը և հիմնավորվածությունը կասկածի տակ է դրվում ուսուցիչների կողմից, քանի որ ատեստավորումը գնահատում է ուսուցիչների գիտելիքները, իսկ մասնագիտական կարողությունները դուրս են մնում ատեստավորման շրջանակից: Ուսուցիչներն ակնկալում են գիտելիքների և կարողությունների ստուգման առավել խորթային մեթոդաբանության կիրառում, որը հնարավորություն կտա գնահատել ուսուցիչների ոչ միայն գիտելիքը, այլ հատկապես մանկավարժական կարողություններն ու անձնային որակները:

Առաջարկություններ

Առաջարկություններ Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարությանը

Վերապատրաստումների վերահսկման և գնահատման համակարգի բարելավում

- Բարելավել ուսուցիչների վերապատրաստումների որակի վերահսկման և գնահատման համակարգը՝ ներառյալ ԿՁՆԱԿ-ի, Կրթության տեսչական մարմնի, ԿՏԱԿ-ի, դպրոցի տնօրենների և ուսուցիչների դերակատարությունների հստակեցում՝ դպրոցին դիտարկելով որպես վերապատրաստման որակի երաշխավոր ինչը կապահովի վերապատրաստվող ուսուցիչների աշխատանքի շարունակական գնահատումը և վերապատրաստման որակի և արդյունքների վերաբերյալ առավել ամբողջական պատկերի ստացումը:
- Վերապատրաստումների որակի վերահսկման և գնահատման համակարգի մեթոդաբանության ցուցանիշների (indicator) մեջ ներառել ոչ միայն վերապատրաստումների ընթացքում ուսուցչի ակտիվ մասնակցության ցուցանիշները, այլ նաև նրա հետագա ակտիվությունը, հետևողական քայլերը, իր աշակերտների կրթական արդյունքների բարելավումը:
- Վերապատրաստման և ատեստավորման գործընթացների արտաքին գնահատում՝ միջազգային փորձագետների ներգրավմամբ:
- Միջոցառումներում ներառել հետազոտական աշխատանքների արդյունքի գնահատման մեխանիզմների բարելավման դրույթներ, այդ թվում, հետազոտական աշխատանքի հանդեպ ներկայացվող պահանջների միջոցով հետազոտական աշխատանքների գնահատում, հետազոտական աշխատանքների հրապարակում, հետազոտական աշխատանքների հանրայնացում և դրանց շուրջ մասնագիտական քննարկումների իրականացում վերապատրաստումների շրջանակներում:

Վերապատրաստող կառույցների կարողությունների զարգացում

- Իրականացնել հատուկ դասընթացներ, պրակտիկաների միջոցով վերապատրաստողների պատրաստում, ինչպես նաև արդեն գործող վերապատրաստողների մասնագիտական շարունակական զարգացում՝ փորձի փոխանակման, հետազոտական, վերլուծական աշխատանքների, ինչպես նաև մենթորության խրախուսման միջոցով:

Բարեվարքություն և կոռուպցիոն ռիսկեր

- Ներառել ուսուցիչներ վերապատրաստող հաստատությունների և վերապատրաստողներին ներկայացվող պահանջներում բարեվարքության չափորոշիչներ, մշակել դրանց ստուգման ու և վերահսկողության գործիքակազմեր:
- Ուսուցիչների վերապատրաստման արդյունքների կամ կրեդիտների հաշվարկման համակարգում ներառել բարեվարքությանը վերաբերելի չափորոշիչներ:
- Կանխարգելել ուսուցիչներ վերապատրաստող հաստատությունների ընտրության գործընթացներում կոռուպցիոն ռիսկերը, ներառյալ՝ տնօրենների կողմից ուղղորդումների բացառում, ուսուցիչների շրջանում իրականացնել իրազեկման միջոցառումներ վերապատրաստող կառույցների ընտրության կարգի վերաբերյալ, իրականացնել վերապատրաստումների գրանցման առցանց համակարգի համատարած կիրառում, վերապատրաստման պայմանների և թեմաների նախապես

հրապարակում կամ շրջանառում, ներդնել վերապատրաստող կառույցների առցանց գնահատման (review) մեխանիզմ:

- Կիրառել վերապատրաստող կառույցների ընտրության գործընթացում շահերի բախման իրավիճակների մասին հայտարարություններ կամ հայտարարել: Վերապատրաստող կառույցներում տնօրենների որպես վերապատրաստող հանդես գալու դեպքերում ներդնել շահերի բախման և դրանց կառավարման մեխանիզմներ

Վերապատրաստումների ֆինանսավորում

- Վերապատրաստող կառույցների ներկայիս ֆինանսավորման մոդելի փոխարեն ներդնել այլընտրանքային մեխանիզմների և խրախուսման համակարգ:
- Ուսուցիչների վերապատրաստումների որակի վերահսկման և գնահատման համակարգի փոփոխությունների հիման վրա ընդլայնել վերապատրաստման գործընթացի ֆինանսավորման մեխանիզմների ճկունությունը և ծավալները, ներառյալ ուսուցիչներին ընձեռելով հնարավորություն ներկայացնելու իրենց մասնագիտական զարգացմանն ուղղված նախագծեր և ստանալ ֆինանսավորում:

Վերապատրաստումների բովանդակություն

- Վերանայել վերապատրաստման մոդուլների բովանդակությունը՝ ներդնելով նորարարական մոտեցումների, թեմատիկ դասերի պլանավորում: Բացի ՏՀՏ գործիքներից, ներառել համընդհանուր ներառականության (ուսուցչի օգնականների գործառնություններ, անհատական ուսումնական ծրագրերի կազմում), տարիքային հոգեբանության, աշակերտներին մոտիվացնելու ունակությունների, ճգնաժամային իրավիճակներում կրթության իրականացման, ճգնաժամային իրավիճակների կառավարման, մասնագիտական ճգնաժամերի հաղթահարման գործիքների կիրառմամբ, ինչպես նաև մանկավարժական աշխատողների բարելավությանը վերաբերող մոդուլների, հարցաշարերի և առաջադրանքների մշակում:
- Վերանայել վերապատրաստումների մոդուլների ձևաչափերը, այդ թվում՝ առկա ձևաչափով դասընթացները համակցել վերապատրաստումներից հետո գործնական-նախագծային, հետազոտական, վերլուծական աշխատանքների, փորձի փոխանակման, փոխադարձ դասալսումների, մասնագիտական քննարկումների գործողությունների հետ՝ մասնագիտական աջակցության, մենթորության և քուլչինգային տեխնոլոգիաների կիրառմամբ:
- Կիրառել վերապատրաստումների տարբերակված մոդելը՝ ըստ ուսուցիչների փորձի և շարունակական կրթության փորձառության, այդ թվում ուսուցիչների վերապատրաստումների տարաբաժանում սկսնակ (մինչև 5 տարվա աշխատանքային փորձառությամբ) ուսուցիչների վերապատրաստում, ուսուցիչների ընթացիկ վերապատրաստում, առաջադեմ ուսուցիչների վերապատրաստում: Յուրաքանչյուր խմբի համար մշակել կրթական ծրագրեր, մոդուլներ, հնարավորություն տալով մասնակցելու կրթական ծրագրերին ըստ կարիքի: Օրինակ, առաջադեմ ուսուցիչները կարող են ըստ կարիքի մասնակցել սկսնակների որոշ մոդուլների, և հակառակը:
- Մշակել ուսուցիչների մասնագիտական շարունակական զարգացման ազգային ծրագիր՝ գործընթացի բոլոր դերակատարների մասնակցությամբ (դպրոցներ, բուհեր, կրթական քաղաքականություն մշակողներ, կրթության ոլորտի տեղական և միջազգային կազմակերպություններ), որը հիմնված կլինի հայաստանյան կրթական համակարգի առանձնահատկությունների վրա, ինչպես նաև միտված վարքագծի փոփոխություններին: Ծրագրում ներդաշնակեցնել կամավոր և պարտադիր ատեստավորման գործընթացները:

Առաջարկություններ վերապատրաստող կառույցներին

- Վերապատրաստող կառույցի փորձի վերաբերյալ առավել համապարփակ և ակտիվ տեղեկատվության տարածում ուսուցիչների շրջանում:
- Հետազոտական աշխատանքների արդյունքի գնահատման մեխանիզմների բարելավում, այդ թվում՝ հետազոտական աշխատանքին ներկայացվող պահանջների միջոցով հետազոտական աշխատանքների գնահատում, հետազոտական աշխատանքների հրապարակում, հետազոտական աշխատանքների հանրայնացում և դրանց շուրջ մասնագիտական քննարկումների իրականացում վերապատրաստումների շրջանակներում:
- Վերապատրաստումների գործընթացում ուսուցիչների միջև փորձի փոխանակման վարժանքների կիրառում և/կամ հարստացում:
- Վերապատրաստող մասնագետների շարունակական զարգացման մեխանիզմների ներդրում, այդ թվում՝ ուսուցիչների կողմից հետազոտական աշխատանքների մենթորություն, վերլուծական աշխատանքների իրականացում, փորձի փոխանակում և քննարկումներ գործընկերային ուսուցման (peer learning) սկզբունքով:

Առաջարկություններ դպրոցներին

- Ներդնել վերապատրաստումներից հետո ուսուցիչների աշխատանքի որակի գնահատման, դասալսումների իրականացման, փոխադարձ դասալսումների խրախուսման մեխանիզմներ:
- Կիրառել դասալսումների արդիական և կառուցողական գործիքներ՝ առաջնորդվելով առողջ քննադատության և ուսուցիչների փոխադարձ օժանդակության սկզբունքների կիրարկմամբ: Առավել փորձառու ուսուցիչները կարող են որպես մենթորներ դասալսումներ անցկացնել և քննարկել վերապատրաստված ուսուցիչների հետ, ընդ որում, այս քննարկումները կարելի է իրականացնել առարկայական մեթոդական միավորման շրջանակներում:

Առաջարկություններ ուսուցիչներին

- Հետամուտ լինել և ստանալ խորքային տեղեկատվության վերապատրաստող կառույցների ընտրության ժամանակ կառույցի փորձի վերաբերյալ:
- Նախաձեռնել փոխադարձ դասալսումներ, մասնագիտական քննարկումներ:
- Ներկայացնել և քննարկումներ ծավալել առարկայական մեթոդական միավորումների շրջանակներում հաջողված/ձախողված փորձի վերաբերյալ:
- Մշակել և իրականացնել սեփական կրթական կարիքներին ուղղված մասնագիտական զարգացման ծրագիր՝ գործընկերային ուսուցման (peer learning) սկզբունքի հիման վրա:

4. Օգտագործված աղբյուրներ և գրականություն

1. «Ամփոփվել են կամավոր ատեստավորման տվյալներն ու բողոքարկման արդյունքները», ՀՀ ԿԳՄՍ կայք, 05.11.2021թ., <https://escs.am/am/news/10522>
2. «Բարձրագույն կրթությունը 2020/2021 ուսումնական տարում» ՀՀ Վիճակագրության կոմիտե, էջ 276, 247, https://armstat.am/file/article/sv_03_22a_5170.pdf
3. «Կոռուպցիայի դեմ պայքարը և բարեվարքության արմատավորումը Հայաստանի կրթական ոլորտում», «Բաց հասարակության հիմնադրամներ - Հայաստան», Կիրառական քաղաքականության կենտրոն, https://www.moj.am/storage/uploads/00.Ardir_9.pdf
4. «Հանրակրթական հիմնական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատության հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցչի վերապատրաստման ֆինանսավորման նորմատիվները հաստատելու մասին» ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի հրաման, 02.07.2021թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=154200>
5. «Հանրակրթության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենք, ընդունված է 2022 թ-ի փետրվարի 9-ին, <https://www.arlis.am/documentView.aspx?docid=160449>
6. «Հանրակրթության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենք, հոդված 15, օրենքի 27-րդ հոդվածի 8-րդ կետ, <https://www.arlis.am/documentView.aspx?docid=160449>
7. Ամփոփ տվյալներ, ԿՏԱԿ, <https://reports.emis.am/#/schools-static-reports/am>
8. ԳԹԿ կայք, http://www.atc.am/level1 .php?id_2=150&id=81&cat_ =1
9. Խաչատրյան Ս., Մամիկոնյան Ս., Հովհաննիսյան Հ., «Ուսուցիչների կամավոր ատեստացիայի գնահատում», https://epfarmeria.am/sites/default/files/Document/DATA_Research_Voluntary_Atestation_of_Teachers_Khachatryan_Mamikonyan.pdf
10. Համաշխարհային բանկ, Հայաստան. ուսուցիչների նկարագիր և քաղաքականություններ, 2021, https://documents1.worldbank.org/curated/en/196931619675110826/pdf/Armenia-Teacher-Profile-and-Policies.pdf?cid=ECA_FB_Armenia_ARM_EXT
11. Համավարակի պայմաններում պետական կրթական քաղաքականության արդյունավետության գնահատում, Գալստյան Մ., Մելքոնյան Ա., Քաղաքացիական երիտասարդական կենտրոն, Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոն, <https://bit.ly/3hxrFKA>
12. Համավարակի պայմաններում պետական կրթական քաղաքականության արդյունավետության գնահատում, զեկույց, Հայաստան, 2021, [http://www.cyc.org.am/files/file/_\(4\).pdf](http://www.cyc.org.am/files/file/_(4).pdf)
13. Հայաստանի Հանրապետության Կրթության տեսչական մարմնի կանոնադրությունը հաստատելու մասին ՀՀ վարչապետի որոշում, <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=95393>
14. Հանրակրթական հիմնական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատության՝ հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցչի վերապատրաստման կարգ, 27.12.2012թ., <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=151368>
15. Հանրակրթական ուսումնական հաստատության ուսուցչի ատեստավորման կարգ, ՀՀ կառավարության 14 հոկտեմբերի 2010թ. N 1391-Ն որոշում, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=72808>
16. Հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչների վերապատրաստման չափորոշիչ և օրինակելի ծրագիր, ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի հրաման, 2020թ. սեպտեմբերի 7-ի N 1162-Ա/2, <https://escs.am/files/files/2022-03-09/0dad96dafbf022db2093d0566dec6c.pdf>
17. 2021 թվականի տարեկան հաշվետվություն, <https://bit.ly/3HJe91b>

18. ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարի հրաման, 26 հունվարի 2021թ., N 21-Ն, Սեփական նախաձեռնությամբ (կամավոր) ատեստավորման համակարգի ներդրման փորձնական ծրագիրը հաստատելու մասին, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=149769>
19. Ուսուցիչների կամավոր ատեստավորման, կամավոր ատեստավորման արդյունքով ուսուցչի դրույթաչափի և դրան հատկացվող հավելավճարի տրամադրման, կամավոր ատեստավորման հանձնաժողովի ձևավորման կարգ, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=162427>
20. Ստուգումների մեթոդաբանությամբ հաշվարկման և գնահատման կարգ, <https://bit.ly/3v3kkpi>
21. Andreitz I., Müller F. H., In-service teacher training in Austria, University of Klagenfurt, Austria, 2015, https://www.researchgate.net/publication/283328501_In-service_teacher_training_in_Austria
22. Brandenburg, R., McDonough S., Burke, J., White S., (Eds.) "Teacher education: Innovation, intervention, and impact. Springer, 2016
23. Country Note, Results from TALIS, 2019, https://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_EST.pdf
24. Darling-Hammond L., Wei R. C., Andree A., Richardson N., Orphanos S., Professional Learning in the Learning Profession: A status report on teacher development in the United States and abroad, Stanford University, 2009, <https://stanford.io/3BF3KzH>
25. Dengerink J., Lunenberg M., Korthagen F., "The professional teacher educator: Six roles", 2015, https://www.researchgate.net/publication/295869073_The_Professional_Teacher_Educator_Six_Roles
26. Lohman M. C., "Environmental inhibitors to informal learning in the workplace: A case study of public school teachers. Adult Education Quarterly, 2000, էջ 83-101, <https://bit.ly/3uVHg9T>
27. Sapru R. K., Public Policy: Art and Craft of Policy Analysis, New Delhi 2011, https://content.kopykitab.com/ebooks/2016/06/7540/sample/sample_7540.pdf
28. Teacher Education Policy and Practice, International Perspectives and Inspirations, FRSE Publications, Warsaw, 2018, https://www.frse.org.pl/brepo/panel_repo_files/2021/02/18/qlvi10/teacher-education-policy-and-practice-online.pdf
29. Teachers: A Study On Recruitment, Development and Salaries of Teachers in Armenia, UNICEF, International Education Policy Studies, էջ 58
30. UNICEF Armenia, Comprehensive Sectoral Analysis of Pre-Primary Education in Armenia Executive Summary, Yerevan, 2022, <https://www.unicef.org/armenia/en/reports/comprehensive-sectoral-analysis-pre-primary-education-armenia>
31. World Bank, Teacher Profile and Policies, April, 2021

5. Հավելվածներ

Գործիքներ

Ուսուցիչների հետ խմբային քննարկման ուղեցույց

Նշում վարողի համար՝ ներկայանալ, ներկայացնել կազմակերպությունը, քննարկման նպատակը, մասնակիցների ընտրության սկզբունքը, ներկայացնել մասնակցության համաձայնության թերթիկը՝ ծանոթանալու և ստորագրելու/բանավոր համաձայնություն տալու, խնդրել քննարկումը ձայնագրելու թույլտվություն, **ընդգծել**, որ դա արվում է միայն տեղեկատվությունը չկորցնելու և վերլուծական աշխատանքների արդյունավետության համար և չի հրապարակվելու/տարածվելու: Նշել, որ քննարկումը իրականացվում է անանուն, պեկույցում չեն նշվելու մասնակիցների անձնական տվյալները: Նշել քննարկման ընդհանուր տևողությունը՝ 45-60 րոպե:

Ներածական հարցեր

- Խնդրեմ ներկայացե՞ք՝ ի՞նչ առարկա/ներ եք դասավանդում, քանի՞ տարվա մանկավարժի ստաժ ունեք, անցե՞լ եք ատեստավորում հերթական, թե կամավոր:
- Ըստ Ձեզ, ուսուցչի աշխատանքի արդյունավետությունը ինչպես կարելի է և պետք է գնահատել: Խնդրեմ բերել օրինակներ, եթե անձամբ առնչվել եք նման գնահատման հետ:
- Ինչպե՞ս եք վերաբերում առհասարակ ուսուցիչների ատեստավորմանը՝ տեսականորեն կողմ ե՞ք, թե՛ ոչ, ինչո՞ւ, ինչո՞ւմ հիմնավորեք Ձեր պատասխանը: Ի՞նչ նպատակով է արվում ատեստավորումը Հայաստանում: Ի՞նչ խնդիրներ է լուծում և ի՞նչ խնդիրներ կարող է լուծել ատեստավորումը:

Կամավոր ատեստավորում

- Ո՞րն է եղել կամավոր ատեստավորմանը Ձեր մասնակցության շարժառիթը և ակնկալիքները: Ձեր ակնկալիքները բավարարվեցի՞ն:
- Որքանո՞վ եք գոհ կամավոր ատեստավորման ընթացքից: Որքանո՞վ էր արդյունավետ և թափանցիկ կազմակերպված կամավոր ատեստավորումը՝ ժամանակ, գիտելիքների գնահատման հարցաշարեր, մեթոդներ:

Ատեստավորման նախադրյալներ

Հարցեր՝ ուղղված ատեստավորմանը ՄԱՍՆԱԿՑԱԾ ուսուցիչներին

- Ինչպե՞ս եք տեղեկացել, որ պետք է մասնակցեք ատեստավորմանը: Ձեզ համար պա՞րզ էր այդ որոշումը: Ինչպե՞ս եք տեղեկացել ատեստավորման ընթացակարգի մասին: Ո՞վ է տեղեկացրել, ե՞րբ, ժամանակը բավարա՞ր էր պատրաստվելու համար:
- Ատեստավորման շրջանակներում մասնակցե՞լ եք վերապատրաստման: Ինչպե՞ս եք ընտրել վերապատրաստող կազմակերպությունը: Արդյո՞ք մինչ դա ծանոթ եք եղել այդ կազմակերպությանը, եթե այո, ինչպե՞ս, եթե ոչ, ապա ինչո՞ւ եք ընտրել այդ կազմակերպությունը:

Վերապատրաստման գործընթացներ

- Որքանո՞վ եք գոհ կազմակերպության կողմից իրականացված վերապատրաստումից՝ վերապատրաստողներ, տրամադրվող նյութեր, կազմակերպչական հարցեր: Խնդրեմ ներկայացրեք յուրաքանչյուր կողմը:

- Եթե կրկին վերապատրաստման կարիք ունենաք, կընտրե՞ք այդ կազմակերպությունը, կընտրե՞ք նույն վերապատրաստողներին, եթե այո, մանրամասնե՞ք, թե ինչու, եթե ոչ, ինդրե՞մ նշե՞ք՝ ինչու: Ինչը կուզեիք, որ այլ կերպ արվեր հետագայում: Ինդրե՞մ մանրամասնե՞ք, հիմնավորե՞ք:
- Ձեր դպրոցում աշխատող մյուս ուսուցիչները ո՞ր վերապատրաստող կազմակերպություններն են ընտրել, Ձեզ համար որքանո՞վ է պարզ նրանց ընտրության սկզբունքը:
- Որո՞նք էին Ձեր կողմից ընտրված վերապատրաստող կազմակերպության ուժեղ և թույլ կողմերը:
- Վերապատրաստման մոդուլները որքանո՞վ էին համապատասխան կրթական չափորոշիչներին, կրթության բովանդակությանը: Որքանո՞վ էին մոդուլները անդրադառնում առարկայի արդի խնդիրներին:
- «Ես ստացա նոր գիտելիքներ վերապատրաստման շրջանակներում հետևյալի մասին»՝ ինդրե՞մ շարունակե՞ք միտքը: Իսկ ի՞նչ փոփոխություններ տեղի ունեցավ Ձեր վարքագծում, մանկավարժական մոտեցումների մեջ:
- Վերապատրաստման շրջանակներում Դուք ունեցա՞ք հնարավորություն քննարկելու ուսուցչի մասնագիտության վարքագծի նորմերի, կանոնների, շահերի բախման, ինչպես նաև ուսուցչին ներկայացվող սահմանափակումների և արգելքների վերաբերյալ հարցեր: Եթե այո, ինդրե՞մ բերե՞ք օրինակներ: Ատեստավորման գործընթացում Դուք լրացրեցի՞ք թեստեր, կամ հարցազրույցի փուլում Ձեզ ուղղվեցին հարցեր, որոնք վերաբերելի էին ուսուցչի վարքագծի կանոններին, նորմերին, շահերի բախման կանխարգելմանը, ինդրում ենք բերել օրինակներ:
- Մինչ վերապատրաստումը ունեի՞ք ակնկալիքներ, որոնք արդյունքում չբավարարվեցին, եթե այո, ինդրե՞մ նշե՞ք:
- Վերապատրաստման ընթացքում և/կամ ավարտին հնարավորություն ունեցե՞լ եք ներկայացնելու Ձեր կարծիքը, առաջարկները վերապատրաստման որակի վերաբերյալ, եթե այո, ինդրե՞մ նշե՞ք, թե ինչպե՞ս:
- Ինչպե՞ս իրականացվեց Ձեր ամփոփիչ ստուգումը վերապատրաստման ավարտին:
- Ինչպիսի՞ն էղան Ձեր ատեստավորման արդյունքները՝ դրական, բացասական: Կա՞ն մարդիկ, ովքեր բողոքարկել են արդյունքները: Եթե այո, ինչպե՞ս, ի՞նչ ընթացք է ստացել:
- Դուք կարո՞ղ եք ասել, որ ատեստավորման ողջ ընթացքը իրականացվել է պրոֆեսիոնալ, ազնիվ և թափանցիկ ձևով: Եթե ոչ, ինդրե՞մ նշե՞ք մանրամասներ: Օրինակ, ատեստավորման գործընթացում դուք նկատե՞լ եք կամ լսել եք ձեր գործընկերների կողմից խնամի, ծանոթ, բարեկամական հարաբերությունների պրակտիկայի կիրառման դեպքեր: Ինդրում ենք նշել նման օրինակներ կամ իրավիճակներ:

Ատեստավորման արդյունքներ

- Ատեստավորման արդյունքում ստացե՞լ եք տարակարգ, աշխատավարձի բարձրացում:
- Եթե վերապատրաստմանը չմասնակցեիք, ի՞նչը պակաս, թերի կլիներ Ձեր մանկավարժական գործունեության մեջ:
- Ինչպե՞ս կզնահատե՞ք ատեստավորման, վերապատրաստման ազդեցությունը Ձեր մասնագիտական զարգացման վրա, Ձեր աշակերտների կրթական արդյունքների վրա, դպրոցական միջավայրի վրա: Ինդրե՞մ մանրամասնե՞ք:
- Ատեստավորման նպատակը որոշելն է, թե որքանով է ուսուցիչը զբաղեցնում իր գիտելիքներին, աշխատանքային կարողություններին, հմտություններին

համապատասխան պաշտոն: Ըստ Ձեզ, ատեստավորման գործընթացը անցնելու հետո, ի՞նչ եք կարծում ատեստավորումը հնարավորություն տալի՞ս է նման որոշում կայացնել, եթե այո, հիմնավորե՞ք, եթե ոչ, ո՞րն է պատճառը:

Չարցեր ուղղված ատեստավորմանը ՉՄԱՍՆԱԿՑԱԾ ուսուցիչներին

- Տեղյակ եք, ե՞րբ եք անցնելու հերթական ատեստավորում: Եթե այո, ինչպե՞ս եք տեղեկացել: Ձեզ համար պա՞րզ է այդ որոշումը: Առհասարակ, Ձեզ համար հստակ և թափանցիկ է, թե ինչպես են ընտրվում հերթական ատեստավորմանը ենթակա ուսուցիչները: Ինչպե՞ս եք տեղեկացել ատեստավորման ընթացակարգի մասին: Ո՞վ է տեղեկացրել, ե՞րբ, ժամանակը բավարա՞ր էր պատրաստվելու համար: Ձեզ համար որքանո՞վ է պարզ ատեստավորման ողջ ընթացքը, տրամաբանությունը:
- Արձանագրվե՞լ են դեպքեր, երբ դպրոցի տնօրենը մերժել կամ խոչընդոտել է ուսուցիչներին մասնակցելու վերապատրաստմանը և/կամ ատեստավորմանը: Եթե այո, ինչպես ենք բերել օրինակներ, տնօրենի հիմնավորումներն ու պատճառաբանությունները:
- Ի՞նչ ակնկալիքներ ունեք ատեստավորումից, վերապատրաստումից:
- Ըստ Ձեզ՝ ո՞ր դեպքում կարող ենք ասել, որ մարդն ունեցել է մասնագիտական աճ, ինչպե՞ս եք այն սահմանում Դուք:
- Ձեր դպրոցում կան ուսուցիչներ, որ անցել են ատեստավորում, վերապատրաստումներ: Դուք կարո՞ղ եք ասել, որ այդ ուսուցիչների մոտ գրանցվել են մասնագիտական աճ, եթե այո, հիմնավորե՞ք: Նշե՞ք, թե ինչն էր փոխվել նրանց վարքագծում, մանկավարժական մոտեցումներում:
- Ատեստավորման նպատակը որոշելն է, թե որքանով է ուսուցիչը զբաղեցնում իր գիտելիքներին, աշխատանքային կարողություններին, հմտություններին համապատասխան պաշտոն: Ըստ Ձեզ, ատեստավորման գործընթացը անցնելու հետո, ի՞նչ եք կարծում, ատեստավորումը հնարավորություն տալիս է նման որոշում կայացնել, եթե այո, հիմնավորե՞ք, եթե ոչ, ո՞րն է պատճառը:

Ամփոփիչ հարցեր

- Ի՞նչ առաջարկներ ունեք ուսուցիչների ատեստավորման գործընթացի բարելավման ուղղությամբ:
- Ի՞նչ առաջարկներ ունեք ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացի բարելավման ուղղությամբ:
- Ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացներում կա՞ն հարցեր, որոնք ավելի հստակեցման, ճշգրտման կարիք ունեն: Եթե այո, ինչպե՞ս են: Օրինակ, ուսուցիչների կողմից վերապատրաստող կառույցների ընտրությունը, տնօրենի կողմից հերթական ատեստավորմանը ենթակա ուսուցիչների ընտրությունը, Ձեզ համար որքանո՞վ են հստակ այս ընտրությունները:
- Կա՞ն մտքեր, կարծիքներ, որ փոխվեցին և/կամ առաջացան Ձեզ մոտ կամ կիսատ արտահայտեցի՞ք այս քննարկման ժամանակ և կցանկանայի՞ք կիսվել:

Նշում վարորդի համար՝ Շնորհակալություն հայտնել մասնակցության համար:

Ատեստավորմանը մասնակցած ուսուցիչների հետ անհատական հարցազրույցի հարցաշար
Նշում հարցապրուցավարի համար՝ ներկայանալ, ներկայացնել կապմակերպությունը, հարցապրույցի նպատակը, ընտրության սկզբունքը, ներկայացնել մասնակցության համաձայնության թերթիկը ծանոթանալու և ստորագրելու/բանավոր համաձայնություն տալու, ինչպե՞ս ձայնագրելու թույլտվություն, ընդգծել, որ դա արվում է միայն տեղեկատվությունը

չկորցնելու և վերլուծական աշխատանքների արդյունավետության համար և չի հրապարակվելու/տարածվելու: Նշել, որ հարցապրոյեքը հրականացվում է անանուն, վեկույցում չեն նշվելու անձնական տվյալները: Նշել հարցապրոյեքի ընդհանուր տևողությունը՝ 40-60 րոպե:

Ներածական հարցեր

- Խնդրեմ ներկայացե՛ք՝ ի՞նչ առարկա/ներ եք դասավանդում, քանի՞ տարվա մանկավարժի ստաժ ունեք, անցե՛լ եք ատեստավորում՝ հերթական, թե կամավոր:
- Ըստ Ձեզ, ուսուցչի աշխատանքի արդյունավետությունը ինչպես կարելի է և պետք է գնահատել: Խնդրեմ բերել օրինակներ, եթե անձամբ առնչվել եք նման գնահատման հետ:
- Ինչպե՞ս եք վերաբերվում առհասարակ ուսուցիչների ատեստավորմանը՝ տեսականորեն կողմ եք, թե ոչ, ինչո՞ւ, ինչո՞ւ եք հիմնավորեք Ձեր պատասխանը: Ի՞նչ նպատակով է արվում ատեստավորումը Հայաստանում: Ի՞նչ խնդիրներ է լուծում և ի՞նչ խնդիրներ կարող է լուծել ատեստավորումը:

Կամավոր ատեստավորում

- Ո՞րն է եղել կամավոր ատեստավորմանը Ձեր մասնակցության շարժառիթը և ակնկալիքները: Ձեր ակնկալիքները բավարարվեցի՞ն:
- Որքանո՞վ եք գոհ կամավոր ատեստավորման ընթացքից: Որքանո՞վ էր արդյունավետ և թափանցիկ կազմակերպված կամավոր ատեստավորումը՝ ժամանակ, գիտելիքների գնահատման հարցաշարեր, մեթոդներ:

Ատեստավորման նախադրյալներ

- Ինչպե՞ս եք տեղեկացել, որ պետք է ատեստավորմանը մասնակցեք: Ձեզ համար պա՞րզ էր այդ որոշումը: Ինչպե՞ս եք տեղեկացել ատեստավորման ընթացակարգի մասին: Ո՞վ է տեղեկացրել, ե՞րբ, ժամանակը բավարա՞ր էր պատրաստվելու համար:
- Ատեստավորման շրջանակներում մասնակցե՞լ եք վերապատրաստման: Ինչպե՞ս եք ընտրել վերապատրաստող կազմակերպությունը: Արդյո՞ք ծանոթ եղել եք մինչև դա այդ կազմակերպությանը, եթե այո, ինչպե՞ս, եթե ոչ, ապա ինչո՞ւ եք ընտրել այդ կազմակերպությունը:

Վերապատրաստման գործընթացներ

- Որքանո՞վ եք գոհ կազմակերպության կողմից հրականացված վերապատրաստումից՝ վերապատրաստողներ, տրամադրվող նյութեր, կազմակերպչական հարցեր: Խնդրեմ ներկայացրեք յուրաքանչյուր կողմը:
- Եթե կրկին վերապատրաստման կարիք ունենաք, կընտրե՞ք այդ կազմակերպությունը, կընտրեք նույն վերապատրաստողներին, եթե այո, մանրամասնեք, թե ինչու, եթե ոչ, ինչո՞ւ, եթե ոչ, ինչո՞ւ: Ինչը կուզեիք, որ այլ կերպ արվեր հետագայում: Խնդրեմ մանրամասնեք, հիմնավորեք:
- Ձեր դպրոցում աշխատող մյուս ուսուցիչները ո՞ր վերապատրաստող կազմակերպություններն են ընտրել, Ձեզ համար որքանո՞վ է պարզ նրանց ընտրության շարժառիթը:
- Ձեր կողմից ընտրված վերապատրաստող կազմակերպության ուժեղ կողմերը, որոնք էին, որո՞նք էին թույլ կողմերը:
- Վերապատրաստման մոդուլները որքանո՞վ էին համապատասխան կրթական չափորոշիչներին, կրթության բովանդակությանը: Որքանո՞վ էին մոդուլները անդրադառնում առարկայի արդի խնդիրներին:
- Ես ստացա նոր գիտելիքներ վերապատրաստման շրջանակներում հետևյալի մասին՝ ինչո՞ւ եք շարունակեք միտքը: Իսկ ի՞նչ փոփոխություններ տեղի ունեցավ Ձեր վարքագծում, մանկավարժական մոտեցումների մեջ:

- Ինչպե՞ս եք սահմանում առհասարակ մասնագիտական աճը Դուք: Իսկ այս տեսանկյունից՝ մասնագիտական աճի համար ինչպիսի՞ վարքագծային փոփոխություններն են կարևոր:
- Վերապատրաստման շրջանակներում Դուք ունեցա՞ք հնարավորություն քննարկելու ուսուցչի մասնագիտության վարքագծի նորմերի, կանոնների, շահերի բախման, ինչպես նաև ուսուցչին ներկայացվող սահմանափակումների և արգելքների վերաբերյալ հարցեր: Եթե այո, ինդրե՞մ բերե՞ք օրինակներ:
- Ատեստավորման գործընթացում Դուք լրացրեցի՞ք թեստեր, կամ հարցազրույցի փուլում Ձեզ ուղղվեցին հարցեր, որոնք վերաբերելի էին ուսուցչի վարքագծի կանոններին, նորմերին, շահերի բախման կանխարգելմանը, ինդրում ենք բերել օրինակներ:
- Մինչ վերապատրաստումը ունեի՞ք ակնկալիքներ, որոնք արդյունքում չբավարարվեցին, եթե այո, ինդրե՞մ նշե՞ք:
- Վերապատրաստման ընթացքում և/կամ ավարտին հնարավորություն ունեցե՞լ եք ներկայացնելու Ձեր կարծիքը, առաջարկները վերապատրաստման որակի վերաբերյալ, եթե այո, ինդրե՞մ նշե՞ք, թե ինչպե՞ս:
- Ինչպե՞ս իրականացվեց Ձեր ամփոփիչ ստուգումը վերապատրաստման ավարտին:
- Ինչպիսի՞ն եղան Ձեր ատեստավորման արդյունքները՝ դրական, բացասական: Կան մարդիկ, որոնք բողոքարկել են արդյունքները: Եթե այո, ինչպե՞ս, ի՞նչ ընթացք է ստացել:
- Դուք կարո՞ղ եք ասել, որ ատեստավորման ողջ ընթացքը իրականացվել է պրոֆեսիոնալ, ազնիվ և թափանցիկ ձևով: Եթե ոչ, ինդրե՞մ նշե՞ք մանրամասներ: Օրինակ, ատեստավորման գործընթացում դուք նկատե՞լ եք կամ լսե՞լ եք ձեր գործընկերների կողմից խնամի, ծանոթ, բարեկամական հարաբերությունների պրակտիկայի կիրառման դեպքեր: Ինդրում ենք նշել նման օրինակներ կամ իրավիճակներ:

Ատեստավորման արդյունքներ

- Ատեստավորման արդյունքում ստացե՞լ եք տարակարգ, աշխատավարձի բարձրացում:
- Եթե վերապատրաստմանը չմասնակցեի՞ք, ի՞նչը պակաս, թերի կլինե՞ր Ձեր մանկավարժական գործունեության մեջ:
- Ինչպե՞ս կգնահատե՞ք ատեստավորման, վերապատրաստման ազդեցությունը Ձեր մասնագիտական զարգացման վրա, Ձեր աշակերտների կրթական արդյունքների վրա, դպրոցական միջավայրի վրա: Ինդրե՞մ մանրամասներ:
- Ատեստավորման նպատակը որոշելն է, թե որքանով է ուսուցիչը զբաղեցնում իր գիտելիքներին, աշխատանքային կարողություններին, հմտություններին համապատասխան պաշտոն: Ըստ Ձեզ, ատեստավորման գործընթացը անցնելու հետո, ի՞նչ եք կարծում ատեստավորումը հնարավորություն տալի՞ս է նման որոշում կայացնել, եթե այո, հիմնավորե՞ք, եթե ոչ, ո՞րն է պատճառը:

Ամփոփիչ հարցեր

- Ի՞նչ առաջարկներ ունեք ուսուցիչների ատեստավորման գործընթացի բարելավման ուղղությամբ:
- Ի՞նչ առաջարկներ ունեք ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացի բարելավման ուղղությամբ:
- Ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացներում կա՞ն հարցեր, որոնք ավելի հստակեցման, ճշգրտման կարիք ունեն: Եթե այո, ինդրե՞մ նշե՞ք: Օրինակ,

ուսուցիչների կողմից վերապատրաստող կառույցների ընտրությունը, տնօրենի կողմից հերթական ատեստավորմանը ենթական ուսուցիչների ընտրությունը՝ Ձեզ համար որքանով են հստակ այս ընտրությունները:

- Կա՞ն մտքեր, կարծիքներ, որ կիսատ արտահայտեցիք այս զրույցի ժամանակ և կցանկանայիք կիսվել:

Նշում հարցազրուցավարի համար՝ *Շնորհակալություն հայտնել մասնակցության համար:*

Ատեստավորմանը չմասնակցած ուսուցիչների հետ անհատական հարցազրույցի հարցաշար
Նշում հարցապրոցավարի համար՝ ներկայանալ, ներկայացնել կազմակերպությունը,
հարցապրոցի նպատակը, ընտրության սկզբունքը, ներկայացնել մասնակցության համաձայնության թերթիկը ծանոթանալու և ստորագրելու/բանավոր համաձայնություն տալու, խնդրել ծայնագրելու թույլտվություն, ընդգծել, որ դա արվում է միայն տեղեկատվությունը չկորցնելու և վերլուծական աշխատանքների արդյունավետության համար և չի հրապարակվելու/տարածվելու: Նշել, որ հարցապրոցը իրականացվում է անանուն, պեկույցում չեն նշվելու անձնական տվյալները: Նշել հարցապրոցի ընդհանուր տևողությունը՝ 40-60 րոպե:

Ներածական հարցեր

- Խնդրեմ ներկայացե՛ք՝ ի՞նչ առարկա/ներ եք դասավանդում, քանի՞ տարվա մանկավարժի ստաժ ունեք, անցե՞լ եք ատեստավորում հերթական, թե կամավոր:
- Ըստ Ձեզ, ուսուցչի աշխատանքի արդյունավետությունը ինչպես կարելի է և պետք է գնահատել: Խնդրեմ բերել օրինակներ, եթե անձամբ առնչվել եք նման գնահատման հետ:
- Ինչպե՞ս եք վերաբերվում առհասարակ ուսուցիչների ատեստավորմանը՝ տեսականորեն կողմ եք, թե ոչ, խնդրեմ հիմնավորեք Ձեր պատասխանը: Ի՞նչ նպատակով է արվում ատեստավորումը Հայաստանում: Ի՞նչ խնդիրներ է լուծում և ի՞նչ խնդիրներ կարող է լուծել ատեստավորումը:

Կամավոր ատեստավորում

- Ո՞րն է եղել կամավոր ատեստավորմանը Ձեր մասնակցության շարժառիթը և ակնկալիքները: Ձեր ակնկալիքները բավարարվեցի՞ն:
- Որքանո՞վ եք գոհ կամավոր ատեստավորման ընթացքից: Որքանո՞վ էր արդյունավետ կազմակերպված կամավոր ատեստավորումը՝ ժամանակ, գիտելիքների գնահատման հարցաշարեր, մեթոդներ:

Հերթական ատեստավորում

- Տեղյակ եք, երբ եք անցնելու հերթական ատեստավորում: Եթե այո, ինչպե՞ս եք տեղեկացել: Ձեզ համար պա՞րզ է այդ որոշումը: Ինչպե՞ս եք տեղեկացել ատեստավորման ընթացակարգի մասին: Ո՞վ է տեղեկացրել, ե՞րբ, ժամանակը բավարա՞ր էր պատրաստվելու համար: Ձեզ համար որքանո՞վ է պարզ ատեստավորման ողջ ընթացքը, տրամաբանությունը:
- Ի՞նչ ակնկալիքներ ունեք ատեստավորումից, վերապատրաստումից:
- Ձեր դպրոցում կան ուսուցիչներ, որ անցել են ատեստավորում, վերապատրաստումներ: Դուք կարող եք ասել, որ այդ ուսուցիչների մոտ գրանցվել են մասնագիտական աճ, եթե այո, հիմնավորեք: Ինչպե՞ս եք սահմանում առհասարակ մասնագիտական աճը Դուք: Իսկ այս տեսանկյունից՝ մասնագիտական աճի համար ինչպիսի՞ վարքագծային փոփոխություններն են կարևոր: Վերապատրաստում անցած ուսուցիչների մոտ վարքագծային ինչպիսի՞ փոփոխություններ եք նկատել, խնդրեմ բերել օրինակներ:
- Ատեստավորման նպատակը որոշելն է, թե որքանով է ուսուցիչը զբաղեցնում իր գիտելիքներին, աշխատանքային կարողություններին, հմտություններին համապատասխան պաշտոն: Ըստ Ձեզ, ատեստավորման գործընթացը անցնելու հետո, ինչ եք կարծում, ատեստավորումը հնարավորություն տալիս է նման որոշում կայացնել, եթե այո, հիմնավորեք, եթե ոչ, որն է պատճառը:

Ամփոփիչ հարցեր

- Ի՞նչ առաջարկներ ունեք ուսուցիչների ատեստավորման գործընթացի բարելավման ուղղությամբ:
- Ի՞նչ առաջարկներ ունեք ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացի բարելավման ուղղությամբ:
- Ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացներում կա՞ն հարցեր, որոնք ավելի հստակեցման, ճշգրտման կարիք ունեն: Եթե այո, ինդրեմ նշեք: Օրինակ, ուսուցիչների կողմից վերապատրաստող կառույցների ընտրությունը, տնօրենի կողմից հերթական ատեստավորմանը ենթակա ուսուցիչների ընտրությունը՝ Ձեզ համար որքանո՞վ են հստակ այս ընտրությունները:
- Կա՞ն մտքեր, կարծիքներ, որ կիսատ արտահայտեցիք այս գրույցի ժամանակ և կցանկանայիք կիսվել:

Նշում հարցազրուցավարի համար՝ *Շնորհակալություն հայտնել մասնակցության համար:*

Առանցքային տեղեկատուների հետ անհատական հարցազրույցի հարցաշար

Նշում հարցազրուցավարի համար՝ *ներկայանալ, ներկայացնել կազմակերպությունը, հարցազրույցի նպատակը, ընտրության սկզբունքը, ներկայացնել մասնակցության համաձայնության թերթիկը ծանոթանալու և ստորագրելու/բանավոր համաձայնություն տալու, ինդրել ձայնագրելու թույլտվություն, ընդգծել, որ դա արվում է միայն տեղեկատվությունը չկորցնելու և վերլուծական աշխատանքների արդյունավետության համար և չի հրապարակվելու/տարածվելու: Նշել, որ հարցազրույցը հրականացվում է անանուն, վեկույցում չեն նշվելու անձնական տվյալները: Նշել հարցազրույցի ընդհանուր տևողությունը՝ 40-60 րոպե: Հարցազրույցի նպատակն է՝ պարզել, թե որոնք են ուսուցիչների մասնագիտական պարզացմանը, վերապատրաստումներին ուղղված պետական քաղաքականության, ինչպես նաև տարբեր կառույցների շուրջ ձևավորված մոտեցումները և դրանց վերաբերյալ առկա դիրքորոշումները և կարծիքները, ինդրները: Որպես առանցքային տեղեկատու՝ հետապոտության շրջանակներում կներգրավվեն՝*

- Կրթական քաղաքականություն մշակողներ
- Միջազգային դոնոր կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ
- Միջազգային պարզացման ծրագրեր հրականացնող կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ
- Տեղական վերապատրաստող կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ՝ երաշխավորված լիպոր մարմնի կողմից
- Վերապատրաստող կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ
- Դպրոցի տնօրեններ
- Տարածքային հանձնաժողովի անդամներ

Ներածական հարցեր

- Ինդրեմ ներկայացե՞ք՝ կառույց, պաշտոն, ինչպե՞ս եք առնչվում ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստման հետ կապված հարցերի հետ, որքա՞ն ժամանակ:
- Ըստ Ձեզ, ուսուցչի աշխատանքի արդյունավետությունը ինչպե՞ս կարելի է և պետք է գնահատել: Ինդրեմ բերել օրինակներ, եթե անձամբ առնչվել եք նման գնահատման հետ:
- Ինչպե՞ս եք վերաբերում առհասարակ ուսուցիչների ատեստավորմանը, տեսականորեն կողմ եք, թե ոչ, ինդրեմ հիմնավորեք Ձեր պատասխանը: Ի՞նչ նպատակով է արվում

ատեստավորումը Հայաստանում: Ի՞նչ խնդիրներ է լուծում և ի՞նչ խնդիրներ կարող է լուծել ատեստավորումը:

Կամավոր ատեստավորում

- Տեղյակ էք կամավոր ատեստավորման գործընթացներից: Ինչպե՞ս կգնահատեք արդյունքները: Կամավոր ատեստավորման արդյունքների շուրջ ծավալվեց մասնագիտական և հանրային լուրջ քննարկում՝ որով մտահոգություններ հնչեցին ինչպես ուսուցիչների մասնակցության ցածր մակարդակով, այնպես էլ մասնագիտական կարողությունների վերաբերյալ, ինչպես նաև կամավոր ատեստավորման մեթոդաբանության շուրջ: Ինչպե՞ս կարձագանքեք այդ քննարկումներին, ի վերջո, ի՞նչ նպատակով արվեց կամավոր ատեստավորումը, ինչո՞ւ քիչ թվով ուսուցիչներ մասնակցեցին գործընթացին և ի՞նչ ցույց տվեցին կամավոր ատեստավորման արդյունքները:
- **Նշում, հարց տալ միայն քաղաքականություն մշակողներին:** Որքա՞ն ուսուցիչ է մինչ այժմ մասնակցել կամավոր ատեստավորման, որքա՞ն ուսուցիչ է ստացել որակավորման տարակարգ, որքա՞նն է ստանում հավելավճար աշխատավարձին: Կամավոր ատեստավորման արդյունքները վերլուծության ենթարկվե՞լ են, կատարվե՞լ է որևէ փոփոխություն դրանց հիման վրա՝ հարցաշարեր, մեթոդներ, տեխնիկա և այլն: Մասնագիտական համայնքը քննարկեց նաև այն հարցը, որ անարդար կլինի աշխատավարձերի բարձրացումը կամավոր ատեստավորման արդյունքների հիման վրա, քանի որ, օրինակ, տարիքով ուսուցիչները զուտ տեխնիկապես հնարավոր է չկարողանան հաղթահարել հարցաշարի փուլը: Ինչպե՞ս կարձագանքեք այս մտահոգությանը:
- Որքանո՞վ է արդյունավետ և թափանցիկ կազմակերպվում կամավոր ատեստավորումը՝ օրենսդրական կարգավորում, ժամանակ, գիտելիքների գնահատման հարցաշարեր, մեթոդներ:
- Կարո՞ղ է տվյալ պահին որևէ դպրոցում չներգրավված ուսուցիչը մասնակցել կամավոր ատեստավորման: Եթե ոչ, ինչո՞ւ և հնարավորություն չի տրվում:

Ատեստավորման նախադրյալներ

- Ըստ Ձեզ, որքանո՞վ են ատեստավորման համար ներդրված օրենսդրական և իրավակիրառ պրակտիկաները համապատասխանում ատեստավորման նպատակներին:
- Ինչպե՞ս են կանոնակարգվում ատեստավորման գործընթացում ներգրավված դերակատարների միջև հարաբերությունները: Ձեր կարծիքով, որքանո՞վ է ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստումը կարգավորող օրենսդրական ակտերը կանոնակարգում ուսուցիչների վերապատրաստողների և ատեստավորող հանձնաժողովի անդամների միջև շահերի բախման իրավիճակները, գործնականում արդյո՞ք կիրառվում է շահերի բախման իրավիճակների առաջացման պայմաններում դրանց լուծման կարգավորումներ: Խնդրում ենք նշել օրինակներ:
- Ինչպե՞ս են ընտրվում վերապատրաստող կազմակերպությունները:
- Որքանո՞վ են ատեստավորման գործընթացում ներգրավված դերակատարների միջև հարաբերությունները կանոնակարգված, որքանո՞վ են հստակ վերապատրաստում անցկացնող կազմակերպությունների ընտրության չափանիշները: Որքանո՞վ է ատեստավորման հանձնաժողովների ձևավորումը իրականացվում թափանցիկ, անաչառ և քաղաքական ազդեցությունից զերծ պայմաններով ու չափորոշիչներով:

- **Նշում, հարց տալ միայն քաղաքականություն մշակողներին:** Քանի՞ կազմակերպություն է դիմել, քանիսն են անցել, որոնք են եղել մերժման հիմնական պատճառները, ընտրված և չընտրված կազմակերպությունները ինչպե՞ս են տեղեկացել ընտրության ընթացքի, արդյունքների մասին, նրանց համար հստակ և ընդունելի՞ են եղել դրանք:
- Վերապատրաստող կազմակերպությունների ապակենտրոնացման նպատակներից մեկը, որը նշվեց նախարարության կողմից, այն էր, որ մեկ կառույց չի կարող ողջ բովանդակային ծածկույթն ապահովել: Ընտրված կառույցները կարողանում են ողջ բովանդակությունը ծածկել: Կա՞ որևէ ուղղություն, որով ընտրված վերապատրաստող կառույցներ չկան կամ քիչ են, հատկապես մարզերում:
- Որքանո՞վ են ատեստավորման գործընթացում ներգրավված դերակատարները տիրապետում անհրաժեշտ գիտելիքներին և կարողություններին:
- Որքանո՞վ են ատեստավորման գործընթացին տրամադրված անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցները բավարար:
- Ըստ Ձեզ, որքանո՞վ են ատեստավորման գործընթացները թափանցիկ, հասանելի և հասկանալի ուսուցիչների համար:
- **Նշում, հարցը տալ միայն վերապատրաստող կազմակերպության ներկայացուցչին:** Ինչպե՞ս եք Ձեր գործունեության մասին տեղեկացնում ուսուցիչներին: Ինչպե՞ս են ուսուցիչները ընտրում վերապատրաստող կառույցներին:
- Որքանո՞վ են ուսուցիչների ատեստավորումը և վերապատրաստումը կարգավորող օրենսդրական հիմքերը նպաստում կրթական համակարգում կոռուպցիոն ռիսկերի նվազմանը և բարեվարքության մշակույթի ձևավորմանը:
- Ձեր կարծիքով, որքանո՞վ է ուսուցիչների ատեստավորման և վերապատրաստումը կարգավորող օրենսդրական ակտերը կանոնակարգում ուսուցիչների վերապատրաստողների և ատեստավորող հանձնաժողովի անդամների միջև շահերի բախման իրավիճակները, գործնականում արդյո՞ք կիրառվում է շահերի բախման իրավիճակների առաջացման պայմաններում դրանց լուծման կարգավորումներ: Խնդրում ենք նշել օրինակներ:
- Ինչպե՞ս են տնօրենները ընտրում հերթական ատեստավորմանը ենթակա ուսուցիչներին: Որքանո՞վ են հստակ ընտրության չափանիշները և սկզբունքները, բացի օրենսդրությամբ ամրագրված դեպքերից: Արդյո՞ք այդ ընթացակարգերը հնարավորություն են տալիս կիրառելու խնամի, ծանոթ բարեկամի մեխանիզմները: Խնդրում ենք բերել օրինակներ:

Վերապատրաստման գործընթացներ

- Որքանո՞վ են ատեստավորման գործընթացի ընթացակարգերը ներառում ուսուցչի բարեվարքության ստուգման չափորոշիչներ:
- Առկա՞ են ատեստավորման/վերապատրաստման գործընթացում շահերի բախման բացահայտման և կառավարման գործիքներ:
- **Նշում, հարցերը տալ միայն քաղաքականություն մշակողներին:** Ինչպե՞ս է իրականացվում վերապատրաստող կազմակերպությունների ընտրությունը՝ չափանիշներ, մեխանիզմներ, ֆինանսավորում, շահերի բախման բացառում: Կան հետազոտություններ, որոնք փաստում են, որ դպրոցի տնօրենները ուղղորդում են ուսուցիչների ընտրությունը վերապատրաստող կառույցների հարցում, ինչպե՞ս մեկնաբանեք այս հանգամանքը: Ըստ Ձեզ, ուսուցիչները ինչպե՞ս են ընտրում վերապատրաստող կառույցներին: Ինչպե՞ս են սահմանվում վերապատրաստման մոդուլների չափանիշները: Ինչպե՞ս են մշակվում մոդուլները, ինչպե՞ս են

իրականացվում վերապատրաստումները, որքանով են ուսուցիչները գոհ վերապատրաստումներից, որքանով են այդ վերապատրաստումները նպաստում նոր գիտելիքների և կարողությունների ձեռք բերմանը: Հնարավորություն է տրվել նաև առցանց անցկացնել վերապատրաստումները, որքան մասն է առցանց իրականացվել: Ինչպե՞ս է գնահատվել դրանց որակը: Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ ուսուցիչների մոտ առկա է ՏՀՏ ոլորտի գիտելիքների և կարողությունների բաց, այս հանգամանքը ինչպե՞ս կարող է ազդել վերապատրաստումների առցանց իրականացման որակի վրա: Ինչպես է իրականացվում վերապատրաստումների որակի վերահսկումը, գնահատումը, հետադարձ կապի մեխանիզմները և վերանայումը: Ինչպե՞ս է իրականացվում վերապատրաստվող ուսուցիչների ամփոփիչ ստուգումը: Ինչպե՞ս են կազմակերպվում և իրականացվում բողոքարկումները: Կան փոփոխություններ, որ տեղի են ունեցել ուսուցիչների ատեստավորման, վերապատրաստման գործընթացներում, ինչո՞ւ և ինչպե՞ս են կատարվել այդ փոփոխությունները: Օրինակ, վերջերս հետազոտական բաղադրիչ ներառվեց վերապատրաստման մոդուլում, ինչով էր դա պայմանավորված: Ի՞նչ արդյունք էք ակնկալում այդ և մյուս փոփոխություններից:

- **Նշում, հարցերը տալ միայն միջազգային, տեղական կառույցների ներկայացուցիչներին:** Ուսուցիչների վերապատրաստման օրինակելի փորձով կարող էք կիսվել: Դուք, Ձեր կառույցը ունե՞ք ուսուցիչների վերապատրաստման փորձ: Արդյո՞ք այդ փորձը ներառում է ուսուցիչների բարեվարքության ստուգման և վերապատրաստման գործընթացում շահերի բախման կանխարգելման գործիքակազմեր: Ինչպե՞ս էք կազմակերպել գործընթացը, ինչպե՞ս էք մշակել բովանդակությունը: Ինչպե՞ս կգնահատեք այդ գործընթացի արդյունավետությունը: Հնարավոր է այդ փորձը տարածել, եթե այո, ինչպե՞ս, եթե ոչ՝ ինչո՞ւ:

Ատեստավորման արդյունքներ

- Որքանով է արդյունավետ և թափանցիկ իրականացվում ուսուցիչների հերթական ատեստավորումը ընդհանուր առմամբ:
- Ըստ Ձեզ, որոնք են ատեստավորման և վերապատրաստումների հիմնական արդյունքները:
- Ինչպե՞ս կգնահատեք ատեստավորման, վերապատրաստման ազդեցությունը ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման վրա, աշակերտների կրթական արդյունքների վրա, դպրոցական միջավայրի վրա: Որո՞նք են եղել այդ գործընթացի վրա ազդող դրական և բացասական գործոնները: Խնդրեմ մանրամասնեք: Կա՞ն վերլուծություններ, գնահատումներ, եթե այո, խնդրեմ կիսվեք արդյունքներով: Եթե ոչ, նման վերլուծություններ նախատեսվա՞ծ են, սպասվո՞ւմ են ապագայում:
- Ատեստավորման նպատակը որոշելն է, թե որքանով է ուսուցիչը զբաղեցնում իր գիտելիքներին, աշխատանքային կարողություններին, հմտություններին համապատասխան պաշտոն: Ըստ Ձեզ, ատեստավորումը հնարավորություն տալիս է նման որոշում կայացնել, եթե այո, հիմնավորե՞ք, եթե ոչ, ո՞րն է պատճառը:

Ամփոփիչ հարցեր

- Ի՞նչ առաջարկներ ունեք ուսուցիչների ատեստավորման գործընթացի բարելավման ուղղությամբ:
- Ի՞նչ առաջարկներ ունեք ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացի բարելավման ուղղությամբ:
- Ատեստավորման և վերապատրաստման գործընթացներում կա՞ն հարցեր, գործընթացներ, որոնք ավելի հստակեցման, ճշգրտման կարիք ունեն: Եթե այո, խնդրեմ

Եւեթ: Կա՞ն կառուցներ, օղակներ, որոնք թույլ են այս գործընթացներում, որո՞նք են, ինչպե՞ս կարելի է ուժեղացնել:

- Կա՞ն մտքեր, կարծիքներ, որ կիսատ արտահայտեցիք այս զրույցի ժամանակ և կցանկանայիք կիսվել կամ ճշգրտել:

Նշում հարցազրուցավարի համար՝ Շնորհակալություն հայտնել մասնակցության համար:

Հետազոտությանը մասնակից առանցքային տեղեկատուների ցանկ

- Ալեքսանդր Շագաֆյան, Կրթության տեսչական մարմնի նախկին ղեկավար
- Անուշ Շահվերդյան, Համաշխարհային բանկ, կրթական ծրագրերի ղեկավար
- Արտակ Բաղդասարյան, ՀՀ ԿԳՄՄՆ հանրակրթության վարչության պետ
- Արտակ Պողոսյան, ԿՏԱԿ տնօրեն
- Արտաշես Թորոսյան, ԿՁՆԱԿ տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար
- Ժաննա Անդրեասյան, ՀՀ ԿԳՄՄՆ փոխնախարար (ներկայում՝ նախարար, հետազոտության ընթացքում հարցազրույցը տվել է որպես փոխնախարար)
- Հասմիկ Կյուրեղյան, կրթության փորձագետ
- Հարություն Ղարիբջանյան, Ինտերակտիվ կրթության զարգացման հիմնադրամի նախագահ
- Նաիրա Մագթադյան, «Դասավանդի՛ր, Հայաստան» Հանրային համագործակցության ղեկավար
- Վահրամ Սողոմոնյան, Մասնակցային դպրոց հիմնադրամի նախագահ