



ABUplus International GmbH

Owned by: Centro Servizi "Cultura Sviluppo" srl, via Puccini 80, 51100 Pistoia, Italy - VAT no.: 01292290473

The Italian National Representative for EFVET - European Forum of Technical and Vocational Education and Training, and European Minds, Varvsgatan 41, 972 32 Lulea, Sweden - Commercial Register: 556778-4359

Georgenstrasse 35, D-10117 Berlin, Tel: +49 30 206 790 10, www.abuplus.com

Վերջնական հաշվետվություն

Հայաստանում ուսուցիչների
մասնագիտական զարգացման
ծրագրի տեխնիկական աջակցություն



Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին,
Հայաստան

Ծրագրի անվանում	Հայաստանում ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրի տեխնիկական աջակցություն
Պայմանագիր թիվ	7/I/11
	Կրթական ծրագրերի կենտրոն (ՕԻԳ)
Հասցե	Վրացյան փ. 73 0070
	Երևան, Հայաստանի Հանրապետություն
Հեռախոսահամար	(374 10) 575647
Ֆաքսիմիլային կապի համար	(374 10) 5591 74
Ծրագրի պատասխանատու	Հասմիկ Ղազարյան
Արտասահմանյան խորհրդատու	
Անվանում	ABUplus International GmbH
Հասցե	Georgenstrasse 35
	10117 Berlin
Գործադիր տնօրեն	Եվա Մարիա Հենքել
Ծրագրի ղեկավար	Լուանա Լադու
Փորձագետներ	Ջոֆրի Հաուզե
	Վալդիմիր Բրիլլեր
	Շտեֆան Հանիշ

Բովանդակություն

1. Համառոտագիր.....	4
2. Կրթության բարելավում և համապատասխանություն երկրորդ ծրագիրը (ԿԲՀ II) 4	
3. Առաջին առաքելությունը (մարտ 2011թ.)	7
4. Երկրորդ առաքելություն (հուլիս 2011թ.).....	14
5. Ուսուցողական այց Գերմանիա և Էստոնիա (սեպտեմբեր 2011թ.)	17
6. Երրորդ առաքելություն (նոյեմբեր 2011թ.)	18
7. Չորրորդ առաքելություն (մարտ 2012թ.).....	20
8. Վերապատրաստման գործընթացը 2012թ. ամռանը.....	21
9. Հինգերորդ առաքելություն (նոյեմբեր 2012թ.).....	23
10. Վերապատրաստումն ու ատեստավորումը 2013 թվականին	29
11. Վեցերորդ/ավարտական առաքելություն (դեկտեմբեր 2013).....	30
12. Եզրակացություններ և առաջարկություններ	32
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1Ա. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ԲԱՇԽՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ԸՍՏ ՏԱՐԻՔԻ/ՄԵՌԻ,2008/09-2012/13	34
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1Ա. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ԲԱՇԽՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ԸՍՏ ՏԱՐԻՔԻ ԵՐԵՎԱՆ, ՄԱՐԶԵՐ <60կմ, >90կմ.....	35
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ՋՈՖՐԻ ՀԱՈՒՋԵՒ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ 2013 ԹՎԱԿԱՆ	36
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՎԼԱԴԻՄԻՐ ԲՐԻԼԼԵՐԻ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ 2013 ԹՎԱԿԱՆ	40

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

Երախտիքի խոսք

ABUplus International GmbH ընկերությունը իր շնորհակալությունն է հայտնում ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության աշխատակազմին, Կրթական ծրագրերի կենտրոնի տնօրենին ու մասնագետներին, Կրթության ազգային ինստիտուտին, մարզպետարանների կրթության վարչություններին, մանկավարժական բուհերին և հանրակրթական դպրոցներին Տեխնիկական աջակցության ծրագրի հաջող ավարտի կապակցությամբ:

ABU ընկերության խորհրդատուները ցանկանում են նշել ծրագրի ողջ ընթացքում տեղական խորհրդատուների և ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրերը կազմող 17 մասնագետների գերազանց աշխատանքը և մեծ ներդրումը ծրագրում: Բոլոր իրականացված աշխատանքների, այդ թվում՝ առկա ուսուցման ծրագրերի ուսումնասիրության, ուսուցիչների Էթիկայի կանոնագրքի նախագծի մշակման և ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացի արդյունավետ կազմակերպման և իրականացման հարցում մեծ էր հանրակրթական դպրոցների ուսուցիչների և ծնողական կոմիտեների դերը:

Նշված արդյունքներին հնարավոր չէր լինի հասնելու առանց անհրաժեշտ փաստաթղթերի և աշխատանքների որակյալ թարգմանչական ծառայությունների:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

1. Համառոտագիր

Սույն հաշվետվությունում ներկայացված են 2013թ. երկրորդ կիսամյակի արդյունքներն ու ամփոփվում են տեխնիկական աջակցության ծրագրի շրջանակներում փորձագետների կողմից իրականացված աշխատանքներն ու ներկայացված միջանկյալ հաշվետվությունները:

Հաշվետվությունում ներակայցված են վերջին առաքելության ընթացքում առաքելության ղեկավար Ջոֆրի Հաուզեի և ուսուցիչների վերապատրաստման հարցերով փորձագետ Վլադիմիր Բրիլլերի եզրակացություններն ու առաջարկությունները: Առաքելության յուրաքանչյուր անդամի հաշվետվությունը կրում է սույն փաստաթղթի անբաժանելի մասը և ներառված է այնտեղ հավելվածի տեսքով:

2. Կրթության բարելավում և համապատասխանություն երկրորդ ծրագիրը (ԿԲՀ II)

Հայաստանի Հանրապետության կրթական բարեփոխումների ռազմավարությունը ամրագրում է կրթության ոլորտի բարելավման գերակա ուղղությունները և դրանց համապատասխանությունը գիտելիքահեն տնտեսության առաջնահերթ պահանջներին հետևյալ գործողությունների միջոցով:

- i. դպրոցին երեխաների պատրաստվածության բարձրացում և կրթության հավասար մեկնարկային հնարավորությունների ապահովում,
- ii. կրթության որակի հետագա բարելավում՝ ուսուցիչների վերապատրաստման և մասնագիտական զարգացման միջոցով,
- iii. տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների ներդրումը ուսումնական գործընթացում և S2S-ների որպես արդյունավետ ուսման և ուսուցման գործիքի օգտագործումը,
- iv. միջնակարգ դպրոցի շրջանավարտների գիտելիքների և կարողությունների ուժեղացման նպատակով աջակցություն ավագ դպրոցի բարեփոխումներին,
- v. Բոլոնիայի գործընթացի համատեքստում աջակցություն բարձրագույն կրթության բարեփոխումներին,
- vi. Աջակցություն բարձրագույն կրթության կայուն ֆինանսական համակարգի ներդրմանը,

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

vii. ուսուցիչների մասնագիտական կրթության բարեփոխում ¹

Ներկա ծրագրի հիմքում ընկած է երկրորդ ենթաբաղադրիչը՝ բարձրացնել հանրակրթության որակը ուսուցիչների մասնագիտական գիտելիքների ու մնակավարժական հմտությունների շարունակական զարգացման միջոցով և արդիականացնել մանկավարժի մասնագիտական վարկանիշը մանկավարժական ծառայությունների պայմանների բարելավման միջոցով: Այդ ենթաբաղադրիչով նախատեսվում էր ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման, ատեստավորման, որակավորման բարձրացման և տարակարգերի շնորհման միասնական համակարգի ներդրում:² Ծրագրի սկզբնական փուլում նախատեսվել էր բարձրացնել այն ուսուցիչների աշխատավարձերը, ովքեր.

- i. կանցնեն վերապատրաստման դասընթացը,
- ii. սահմանված ժամկետում կավարտեն դասընթացների անհրաժեշտ ծավալը,
- iii. կկուտակեն պահանջվող կրեդիտները,
- iv. կանցնեն ատեստավորումը/հավաստագրումը,
- v. կարժանանան մասնագիտական տարակարգին:³

Այս ենթաբաղադրիչի շրջանակներում իրականացված գործողությունների շնորհիվ ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությունը (այսուհետ՝ ԿԳՆ), Կրթության ազգային ինստիտուտը (այսուհետ՝ ԿԱԻ) և Կրթական ծրագրերի կենտրոն-ծրագրեր իրականացնող գրասենյակը (այսուհետ ԾԻԳ) ձեռնամուխ եղան ուսուցիչների վերապատրաստման և մասնագիտական զարգացման ծրագրի իրականացմանը Հայաստանի բոլոր մարզերում:⁴ 2011-2013թթ. վերապատրաստվեցին 19,381 ուսուցիչներ՝ 5,925 – 2011թ., 6,241 – 2012թ. և 7,215 – 2013թ.:

ԿԳՆ-ն պահանջում է ճշգրիտ, հստակ և համապարփակ տվյալներ վերապատրաստում անցած, ատեստավորում ստացած, տարակարգի համար դիմող և նոր տարակարգ ստացած ուսուցիչների վերաբերյալ: Կրթական տեխնոլոգիաների ազգային կենտրոնը (այսուհետ՝ ԿՏԱԿ) համախմբում է մարզպետարանների կրթության վարչություններից, ԿԱԻ-ից և այլ

¹ Կրթության որակի և համապատասպանության երկրորդ ծրագիր, ղեկավար ձեռնարկ, օգոստոս 2009:

² Կրթության որակի և համապատասպանության երկրորդ ծրագիր, ղեկավար ձեռնարկ, օգոստոս 2009:

³ Կրթության որակի և համապատասպանության երկրորդ ծրագիր, ղեկավար ձեռնարկ, օգոստոս 2009:

⁴ Հայաստանի Հանրապետությունում կան 10 մարզեր (շրջաններ) և առանձին կարգավիճակ ունեցող Երևան քաղաք, որտեղ գործում են Կրթության վարչություններ:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

վերապատրաստող կազմակերպություններից ստացվող տվյալները, թեև ուսուցիչների վերապատրաստման, ատեստավորման և դրանցից բխող ծախսերի մասին տվյալների կոորդինացումը պահանջում է հետագա կատարելագործում: Ըստ մեր կարծիքի ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման բաղադրիչի ներքո ցանկալի է որպեսզի ԿԳՆ-ի Հանրակրթության վարչության կազմում ստեղծվի ուսուցիչների վերապատրաստման/ատեստավորման գործընթացի և արդյունքների համար պատասխանատու աշխատակցի հատուկ հաստիք, ընդ որում այդ պաշտոնում նշանակված պատասխանատու անձը սերտորեն կհամագործակցի ԿԱԻ-ի և այլ վերապատրաստող կազմակերպությունների, ինչպես նաև ԿՏԱԿ-ի հետ, ամփոփելով մարզերից ստացվող տվյալները և վերահսկելով պետական բյուջեի և այլ աղբյուրների միջոցների արդյունավետ ծախսումը ուսուցիչների վերապատրաստման նպատակով:⁵

ԾԻԳ-ի կողմից 2011-12 թթ. վերապատրաստում անցած ուսուցիչների հարցման արդյունքում, որն անց էր կացվել ԾԻԳ-ի նախաձեռնությամբ անկախ գնահատող կազմակերպության կողմից⁶ ցույց տվեց, որ ուսուցիչներն ընդհանուր առմամբ դրական են գնահատում ատեստավորման գործընթացը (94.9% - 2011թ., 97.3% - 2012թ.): Միևնույն ժամանակ ուսուցիչները ընդգծում էին վերապատրաստման գործընթացում դեռևս առկա խնդիրները, այդ թվում՝ դասընթացների ժամկետները, կազմակերպչական խնդիրները (ճանապարհածախս մինչև վերապատրաստման կենտրոն, սնունդ և այլն), ինչպես նաև միևնույն խմբերում ընդգրկված վերապատրաստողների պատրաստվածության անհավասար մակարդակը: Ուսուցիչները հաճախ ամբողջությամբ ճիշտ չէին պատկերացնում գործընթացի տրամաբանական շղթան. այն է՝ վերապատրաստում, վերջինիս հիման վրա ատեստավորում և տարակարգերի նոր համակարգ ու դրանից բխող աշխատավարձի հավելավճար:

Ատեստավորման մասին դրական արձագանքի հետ միասին հարկ է նշել, որ 2011թ. տարակարգ էին ստացել ատեստավորում անցած ուսուցիչների 8.3%-ը, իսկ 2012թ. ընդամենը 4.2%-ը: Տարակարգ ստանալու անիրատեսական պահաջները (օրինակ. հեղինակավոր ամսագրերում հրատարակություններ ունենալու պահանջ) թույլ չտվեցին, որպեսզի տեղի ունենա ուսուցիչների ակնկալվող

⁵ Մույն հաշվետվության այլ բաժիններում ներկայացված են այն միջոցառումները, որոնց շնորհիվ պետք է ապահովվի մանկավարժական բուհերում պատրաստվող ուսուցիչների բարձր որակը: Հաշվի առնելով թոշակային տարիքին մոտեցող ուսուցիչների մեծ թիվը, այդ քայլերը թույլ կտան արդյունավետ լուծել դպրոցների կադրային համալրման խնդիրը մոտակա 10 տարիներին:

⁶ Baker Tilly Հայաստան (դեկտեմբեր 2013թ.) - նախնական տարբերակը և առաջարկները ամփոփ ներկայացնում են ավելի մանրամասն հաշվետվությունը: Հարցումն անց է կացվել Երևանում և Երևանից ավելի քան 60 կմ հեռավորությամբ գտնվող վեց մարզերից երեքում:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

աշխատավարձի բարձրացումը: Տարակարգերի շնորհման գործընթացը կարգավորող կանոնակարգերի վերանայման ուշացումը, 2011թ. վերապատրաստումների գործընթացի կազմակերպման սեղմ ժամկետները, վերապատրաստման բուն գործընթացի և գործնական աղյուսների միջև տարբերությունը, ինչպես նաև ուսուցիչների, վերապատրաստողների և կրթական ոլորտի պաշտոնյաների տարբեր ակնկալիքները բացասաբար ազդեցություն ունեցան գործընթացի վրա: Ընդհանուր առմամբ, թեև ուսուցիչները շատ գոհ էին վերապատրաստումից, նրանք հիաթափված էին այն հանգամանքով, որ ուսուցիչներից քչերին հաջողվեց ստանալ նույնիսկ առաջին, ամենացածր տարակարգը:

3. Առաջին առաքելությունը (մարտ 2011թ.)⁷

ԾԻԳ-ը կազմակերպեց երկօրյան սեմինար Աղվերանում, որին մասնակցեցին ԿԳՆ-ի, մարզպետարանների կրթական վարչությունների, Կրթության ազգային ինստիտուտի, մանկավարժական բուհերի ներկայացուցիչները և ABU Consult ընկերության թիմը⁸: Սեմինարի բացման խոսքում կրթության և գիտության փոխնախարար Կարինե Հարությունյանը ընդգծեց ուսուցիչների աշխատանքային գործունեության ողջ ընթացքում համապատասխան կառուցակարգի անհրաժեշտությունը, որը կխրախուսի նրանց բարելավելու իրենց գիտելիքները, ինքակատարելագործվելու միջազգային լավագույն փորձի հիման վրա և շնորհիվ մարդկային ռեսուրսների հետագա զարգացմանը միտված պետության նպատակային ֆինանսավորումը:

Աղվերանի սեմինարը (մարտ 2011թ.) թույլ տվեց հստակ պատկերացում կազմել Հայաստանում կրթության գործընթացի առկա հիմնախնդիրների մասին:

⁷ Ծրագրով նախատեսված էր միջազգային խորհրդատուների մասնակցությունը 2010թ. սկսած, սակայն միջազգային խորհրդատվության մասին պայմանագիրը ստորագրվեց 2011թ. սկզբում: ABU Consult ընկերության խորհրդատուների կազմում ընդգրկվեցին Ջոն Հաուզեն (Խմբի ղեկավար /կրթության ոլորտի տնտեսագետ), Վլադիմիր Բրիլլերը (Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման մասնագետ և Շտեֆան Հանիշը (իրավաբան մասնագետ): Երեք փորձագետները նախկին ԽՍՀՄ երկրներում աշխատանքի մեծ փորձ ունենին, ինչպես նաև ներկայացնում էին աշխարհի տարբեր աշխատանքային` Եվրոպան, Ամերիկան, Ասիան և Ավստրալիան, միավորելով այդ աշխարհամասերի միջազգային փորձը: 2011թ. մարտին Աղվերանում կայացած աշխատաժողովին մասնակցեցին նաև ABU Consult ընկերության տնօրեն պրոֆեսոր Ուվե Սյուլերը և ծրագրի ղեկավար Լուանա Լադուն:

⁸ Հղումները <<ABU Consult>> ընկերությանը վերաբերում են 2011-ից մինչև 2013թ. մայիս ուժի մեջ եղած պայմանագրի ԾԻԳ-ի հետ: Հղումները <<ABUplus>> ընկերությանը վերաբերում են այդ պայմանագրի փոփոխված տարբերակին, որի համաձայն Խորհրդատուն այլևս ոչ թե <<ABU Consult>>, այլ <<ABUplus>> ընկերությունն է:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

3.1 ABU Consult ընկերության թիմի ղեկավար Ջոն Հաուզեն մասնակիցներին ծանոթացրեց Հայաստանում կրթական գործընթացի բարելավման վերաբերյալ իրենց տեսակետների մասին, անդրադառնալով ուսուցիչների խրախուսման հարցում ավելի նպատակային մոտեցում ցույց բերելու կարիքին, այդ թվում հաշվի առնելով. (ա) ուսուցիչների որակավորումը, (բ) անցած մասնագիտական և այլ վերապատրաստումները, (գ) աշխատանքային փորձը, (դ) ուսուցչական/վարչական պարտականությունները և (ե) հատուկ մասնագիտական ներդրումը:

Հանրակրթական ոլորտում գործող ուսուցիչների մասին 2008/09թթ. վիճակագրական տվյալներից երևում է, որ նրանց կեսից ավելին հատել են 45 տարվա տարիքային շեմը, մասնագիտական կրթություն են ստացել, անցել ուսուցչական աշխատանքի մինչև 1991թ. Հայաստանի անկախության ձեռք բերումը, ուստի իրենց ավելի երիտասարդ գործընկերների համեմատ վերապատրաստման հարցում ունեն այլ կարիքներ: Հինգ տարին մեկ բոլոր ուսուցիչների վերապատրաստման պարբերաշրջանը (ըստ որի յուրաքանչյուր տարի ուսուցիչների 20%-ը պետք է վերապատրաստվեն), որը կարճաժամկետում կրթության բովանդակության նոր դասագրքերի, ուսուցման ձևաչափերի և ուսումնական դասագրքերի տեսանկյունից բավարարում է ուսուցիչների կարիքներին, մինևույն ժամանակ կարող է խնդիրներ առաջացնել Հայաստանի կրթական համակարգի երկարաժամկետ կառուցվածքային կարիքների առումով:

Հետևաբար անհրաժեշտ է որպեսզի ատեստավորման հիմքում դրվեն ավելի ճկուն և հեռահար վերապատրաստման տարբերակներ կամ այդ խնդիրները հաշվի առնվեն տարակարգի շնորհման մասին որոշումներում: Չափազանց կարևոր է նաև տարակարգերի շնորհման հարցում մշակել նոր, ավելի լավ ուղեցույցեր, հաշվի առնելով այն, որ վերապատրաստում անցած ուսուցիչներից տարակարգ ստացածների թիվը ութ տոկոսից ցածր է: Տարակարգ ստանալու հավանականությունը շատ փոքր է, որի պատճառներն են տարակարգ ստանալու հայցի ներկայացման բյուրոկրատական գործընթացը, հավելավճարի ցածր գումարի պատճառով ուսուցիչների ցածր շահագրգռվածությունը (աշխատավարձի 10 տոկոս) և կրթության ոլորտի ցածր ֆինանսավորումը:

Աղյուսակ 1-ում 2008/09թթ. տվյալները տարածվում են 2012/13թթ. վրա: Թեև 84-85% կին ուսուցիչների և 15-16% տղամարդ ուսուցիչների ցուցանիշները անփոփոխ են, սակայն կին ուսուցիչների և տղամարդ ուսուցիչների տարիքը 2008/09թթ. 44.2 և 45.9 համեմատ 2012/13թթ. համապատասխանաբար կազմում է 45.1 և 46.6:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

Աղյուսակում թավ թվերով ներակայացված է գործող ուսուցիչների թվի առավել մեծ տարիքային խումբը:

Աղյուսակ1. Ուսուցիչների թիվը ըստ տարիքի և սեռի, 2008/09-2012/13

FEMALES	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	FEMALE	%Female	%>49	Mean
2008/09	1688	2675	4032	4692	5180	5310	5631	4394	2051	380	36033	84,6%	34,6%	44,2
2009/10	1802	2697	3633	4344	4649	4899	5239	4413	2131	314	34121	84,7%	35,5%	44,2
2010/11	1820	2704	3408	4269	4595	4817	5148	4469	2648	318	34196	84,7%	36,8%	44,6
2011/12	1881	2935	3320	4289	4635	4741	5180	4667	2967	502	35117	84,1%	37,9%	44,8
2012/13	1742	2929	3190	4064	4425	4669	4901	4660	3164	661	34405	84,3%	38,9%	45,1
MALES	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	MALE	%Male	%>49	Mean
2008/09	294	601	488	621	792	918	971	1016	606	261	6568	15,4%	43,5%	46,3
2009/10	351	475	518	598	756	873	918	871	583	211	6154	15,3%	42,0%	45,9
2010/11	341	539	478	589	707	834	928	890	647	227	6180	15,3%	43,6%	46,1
2011/12	375	622	521	576	744	881	971	925	675	336	6626	15,9%	43,9%	46,2
2012/13	346	622	499	542	650	796	955	937	737	341	6425	15,7%	46,2%	46,6

2008-2013թթ. տվյալները ազդանշում են մինչև 1991. կրթություն ստացած ուսուցիչների թոշակի անցման երկարատև շրջանի սկիզբը, որն իր ազդեցությունն է թողնելու ինչպես ապագա ուսումնական ծրագրերի, այնպես էլ մանկավարժական բուհերում ուսուցիչների պատրաստման հետագա գործընթացի վրա: Թեև առկա են դպրոցների/ուսուցիչների մասին տվյալները ըստ մարզի, դասավանդվող առարկաների, սեռի և տարիքի, **առաջարկվում է որպեսզի ԿԳՆ-ն արդեն այսօր աշխատանքներ կատարի 2020թ. հետո ուսուցիչների կանխատեսվող <<առաջարկը>> աշակերտների <<պահանջարկի>> հետ համապատասխանեցման ուղղությամբ:** Անհրաժեշտ է որպեսզի մանկավարժական բուհերն ունենան 2030թ. ուսուցիչների պահանջարկի մասին մոտավոր թվերը, որպեսզի ուսումնական ծրագրերի փոփոխության կարճաժամկետ պարբերաշրջանին արձագանքելու հետ մեկտեղ ավելի ակտիորեն մասնակցեն ԿԳՆ-ի առաջնորդությամբ իրականացվող կրթական ոլորտի բարեփոխման գործընթացում:

2013թ. դեկտեմբերյան եզրափակիչ առաքելության ժամանակ ԿԳՆ-ի Հանրակրթության վարչությունում անցկացված քննարկումների արդյունքում ի հայտ եկավ թոշակային տարիքի գործող ուսուցիչների (որոնք հիմնականում չեն ցանկանում աշխատանքը լքել ցածր կենսաթոշակից ելնելով) և վերջին տարիներին դիպում ստացած ուսուցիչներին աշխատանքի տեղավորելու խնդիրների միջև ուղղակի կապը: Մանկավարժական համալսարաններից մեկի տվյալներով վերջին տարիներին իր շրջանավարտներից մասնագիտությամբ աշխատանք են գտնում 20%-ից քիչը:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

Կարելի է դիտարկել ԿԳՆ-ի Հանրակրթության վարչությունում ավագ մասնագետի նոր հաստիքի ստեղծման նպատակահարմարությունը, որը կկոորդինացնի նախարարության, մանկավարժական բուհերի, ԿԱԻ-ի ուսուցիչների վերապատրաստման այլ կազմակերպությունների և դպրոցների ու ծնողական կոմիտեների ներկայացուցիչներից կազմված մշտական հանձնաժողովի աշխատանքները միտված ուսուցիչների պահանջարկի և առաջարկի հետ կապված ավելի ընդգրկուն խնդիրների ուսումնասիրմանը յուրաքանչյուր մարզպետարանի կրթական վարչությունում:

Մարզպետարանների ներկա տարեկան հաշվետվությունների գործընթացի թերություններից մեկը յուրաքանչյուր առարկայի գծով ուսուցիչների մասին տվյալների տարանջատումն է ըստ սեռի և տարիքի: Բացակայում են (չեն հրապարակվում վիճակագրական) տվյալներ առարկայական մասնագիտացման մասին ըստ ուսուցիչների տարիքային խմբերի: Նշված հանձնաժողովը պետք է բոլոր մարզերում քննարկի մոտակա քսան տարիներին մաթեմատիկայի, ֆիզիկայի, քիմիայի, պատմության, օտար լեզուների թոշակի անցնող ուսուցիչների և դրանից բխող կրթության որակի հետ կապված խնդիրները:

Ինչպես արդեն նշվել էր սույն հաշվետվության ուսուցիչների վերապատրաստմանը վերաբերող մասում, նոր դասագրքերը, ՏՀՏ/համակարգիչները և ուսուցիչների 20 տոկոսի վերապատրաստման տարեկան ծրագրերը լուծում են միայն կարճաժամկետ պարբերաշրջանների փոփոխությունների խնդիրները, սակայն կարող են հաշվի չառնել ավելի երկար պարբերաշրջանների հետևանքները:⁹ Այդ տեսանկյունից մարզպետարանների կրթության վարչությունների մասին ակնարկը պատահական չէր, քանի որ ցանկացած համազգային ռազմավարություն չի կարող անտեսել տարածաշրջանային տարբերությունները, մասնավորապես չապահովել փոքր գյուղական համայնքների համար բարձրորակ կրթության մատչելիությունը:¹⁰

3.2 ABU Consult ընկերության իրավաբանական հարցերով խորհրդատու Շտեֆան Հանիշը ուսումնասիրել էր 2009թ. <<Հանրակրթության մասին>> ՀՀ օրենքով նախատեսվող ստեստավորման ընթացակարգերը, 2012թ. հոկտեմբերի

⁹ Կրթության որակի և համապատասխանության երկրորդ ծրագիր (APL II) 2009-2013թթ. նախատեսում էր առկա բյուջետային միջոցներով անմիջապես իրականացնել ուսուցիչների վերապատրաստումը կարճ պարբերաշրջանով: 2014-2018թթ. համար կազմվող նոր ծրագրում պետք է անդրադառնալ կարճաժամկետ բարեփոխումներին, որոնք ոչ թե հետաձգում, այլ բավարարում են ավելի բարդ երկարաժամկետ բարեփոխումների պահանջներին:

¹⁰ 18 Հավելվածում ներկայացված են 2008/09-2012/13թթ. ուսուցիչների մասին վիճակագրական տվյալները ըստ տարիքային խմբերի, Երևանից 60 կմ-ից ոչ ավել տարածության վրա գտնվող 4 և 90 կմ-ից ավել տարածության վրա գտնվող 6 մարզերի համար:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

10-ի ՀՀ կառավարության թիվ 1391-Ն որոշման մեջ առկա բացերը և հավասար հնարավորությունների ապահովման ուղղությամբ անհրաժեշտ քայլերը: Վերջինս իր հաշվետվությունում մատնանշել էր վերապատրաստման ծրագրի սկզբնական տարվա (2011թ.) բնորոշ խնդիրները, ինչպես նաև ներկայացվել էին Գերմանիայի (մասնավորապես Բրանդենբուրգ երկրամասի), Էստոնիայի և Լիտվայի օրինակները:

3.3 Վաղարշակ Ոսկանյանը (Կրթության ազգային ինստիտուտի վերապատրաստումների բաժին) անդրադարձավ ատեստավորմանը նախորդող վերապատրաստման և ուսուցիչների աշխատանքային գործունեության ընթացքում մասնագիտական կատարելագործման, տարբեր տարակարգերի շնորհման համար տարբեր վերապատրաստումների հարցերին: Կարևորագույն խնդիրներից մեկը ուսուցիչներին գործընթացի ակտիվ մասնակից դարձնելն է հաշվի առնելով նաև տարբեր առարկայական տարակարգերի և կրթական ծրագրերի պահանջները:

Քննարկումների ընթացքում սեմինարի մասնակիցները մտահոգություն հայտնեցին ատեստավորման գործընթացի և նրա արդյունքների, որակավորման տարակարգերի և դրանց գծով ներկայացվող պահանջների, ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման համար անբավարար լծակների և ատեստավորմանը նախորդող վերապատրաստման ծրագրի նկատմամբ ընդհանուր մոտեցման վերաբերյալ (որտեղ անտեսվում է յուրաքանչյուր ուսուցչի գիտելիքների մակարդակն ու վերապատրաստման առաջնահերթ անհատական կարիքները):

Մասնակիցները նշեցին, որ 2009թ. <<Հանրակրթության մասին>> ՀՀ օրենքը և դրանից բխող ենթաօրենսդրական ակտերը կարգավորում են միայն ատեստավորմանը նախորդող վերապատրաստման գործընթացը, սակայն չեն կարգավորում ուսուցիչների շարունակական մասնագիտական կատարելագործման գործընթացը, ինչպես նաև օրենքով և ՀՀ կառավարության թիվ 1391-Ն որոշմամբ (մասնավորապես հավելված 1-ով), մարզպետարների կրթական վարչությունների, միջնակարգ դպրոցների և անհատ ուսուցիչների առջև ծառայած խնդիրները:

3.4 Սկզբնական շրջանում կատարված աշխատանքներից կարելի է առանձնացնել իրավական փաստաթղթերի ուսունասիրությունը, երեք տեղական փորձագետների ընտրությունը, որոնք համագործակցելու էին Շտեֆան Հանիշի հետ օրենսդրական դաշտի կատարելագործման շուրջ տարվող աշխատանքներում, Վլադիմիր Բրիլլերի հետ միասին վերապատրաստման

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

առարկայական ծրագրերի մշակման գործընթացում ներգրավված 17 մասնագետների ընտրությունը, ուսումնական այցի պլանավորումը և ուսուցիչների էթիկայի կանոնագրքի մշակումը:

3.5 2011թ. մարտ-ապրիլ ամիսներին կայացած այցի շրջանակներում ուսուցիչների վերապատրաստման մոդուլների կազմման համար պատասխանատու մասնագետների ընտրության համար չափանիշների մշակման նպատակով Վլադիմիր Բրիլլերը հանդիպումներ ունեցավ ԿԳՆ-ում, ԿԾԻԳ-ում և ԿԱԻ-ում: Այդ չափանիշներով նախատեսվեց, որ.

նշված մասնագետները պետք է ունենան. (i) մեծ աշխատանքային փորձ և գիտական աստիճան, (ii) լինեն մասնագիտական հոդվածների հեղինակներ, (iii) ունենան մանկավարժական աշխատանքի փորձ և (iv) առարկայական դասավանդման մեթոդաբանություն կազմելու իրավասություն: ԿԾԻԳ-ն ԿԱԻ-ի հետ համատեղ անցկացրեցին նախնական ընտրություն, որի ընթացում ուսումնասիրվեցին 33 թեկնածուների կենսագրական և աշխատանքային տվյալները, անցկացվեցին հարցազրույցեր նրանց բոլորի հետ, որից հետո ընտրվեցին 16 մասնագետները: Դրանց թվին ավելացվեց ևս մեկ փորձագետ՝ մանկավարժական և մեթոդաբանական խնդիրները կորդինացնելու նպատակով:

Ընտրված մասնագետներն ունեի թեկնածուի կա ավելի բարձր գիտական աստիճան և պետք է կազմեին վերապատրաստման մոդուլները մաթեմատիկայի, ֆիզիկայի, քիմիայի, կենսաբանության, աշխարհագրության, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, հայոց լեզվի և գրականության, անգլերենի, գերմաներենի, ֆրանսերենի, ռուսերենի և հասարակական գիտությունների առարկաների համար: Մաթեմատիկայի և հայոց լեզվի համար ընտրվեցին երկու փորձագետներ, որոնք պետք է կազմեին ծրագրերը տարրական (1-4 դասարաններ) և միջնակարգ (5-12 դասարաններ) դպրոցի համար:¹¹

2011թ. վերապատրաստման և գնահատման կարիքների բավարարման նպատակով կազմվեց սեղմ ժամանակացույց: Վլադիմիր Բրիլլերը անցկացրեց երկօրյա ինտերակտիվ աշխատաժողով ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրերը կազմող մասնագետների հետ, որտեղ նրանք բոլորը ներգրավվեցին և ակտիվորեն մասնակցեցին: Աշխատաժողովի մասնակիցները քննարկեցին և պայմանավորվածություններ ձևեցին վերապատրաստման ծրագրերի ձևաչափի կառուցվածքի վերաբերյալ: Առաջին ծրագրերի նախագծերը

¹¹ Հայոց լեզուն և գրականությունը մեկ առարկա է: Կարճ անվանումն օգտագործվում է պարզության համար:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին,
Հայաստան

ներկայցվեցին 2011թ». ապրիլի վերջին և պարոն Բրիլլերը մեկնաբանություններ և
առաջարկություններ տվեց նրանց բոլորի համար:

4. Երկրորդ առաքելություն (հուլիս 2011թ.)

Առաջին առաքելության արդյունքներից ելնելով ABU Consult խորհրդատուների թիմը¹² և տեղական խորհրդատուները ԿԳՆ-ին ներկայացրեցին իրենց առաջարկները հետևյալ հարցերի վերաբերյալ.

- <<Հանրակրթության մասին>> ՀՀ օրենքում առաջարկվող փոփոխությունների ուսումնասիրության արդյունքները մինչ վերջնական նախագիծը ՀՀ կառավարությանը/Ազգային ժողովին ներկայացնելը,
- Օրենքում առաջարկվող փոփոխությունների, բացատրական հուշագրի, 2011թ. ապրիլ-մայիս ամիսներին տեղական փորձագետների կողմից կատարված աշխատանքների և իրավաբանական հարցերով փորձագետի նախնական հաշվետվության հիման վրա ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման նոր գաղափարը: Նշվեց, որ ենթաօրենսդրական ակտերի մշակումը կմեկնարկվի <<Հանրակրթության մասին>> ՀՀ օրենքում առաջարկվող փոփոխությունների պաշտոնական հաստատումից անմիջապես հետո,
- 17 առարկաների գծով ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրերի ուսումնասիրում և ուսուցիչների վերապատրաստման ու ուսուցման արդյունքների բարելավման համար անհրաժեշտ փոփոխությունները,
- Հետագա խորհրդատվություն Դպրոցների ասոցիացիայի շուրջ, այդ թվում՝ ուսուցիչների էթիկայի կանոնագրքի մշակում,
- 2011թ. երկրորդ կեսին Գերմանիա և Էստոնիա կայանալիք ուսումնական շրջայցի քննարկում ԿԳՆ-ի հետ:

Վերոնշյալ հարցերը քննարկվեցին միջազգային խորհրդատուների հանդիպումների ընթացքում ԾԻԳ-ի տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Հայկ Մաղաքյանի և հանրակրթական ծրագրերի ենթաբաղադրիչի ղեկավար Կարեն Մելքոնյանի, ինպես նաև կրթության և գիտության նախարարի տեղակալ Կարինե Հարությունյանի հետ:

Օրենսդրական հարցերի շուրջ աշխատող փորձագետների խումբը ներկայացրեց 6 էջանոց փոփոխությունների նախագիծը <<Հանրակրթության մասին>> ՀՀ օրենքում և վերջիններիս անհրաժեշտության հիմնավորումը: 2011թ. հուլիսին կայացած առաքելության ժամանակ աշխատանքային խումբը քննարկեց և վերանայեց փաստաթղթի նախագիծը: Աշխատանքային խմբի հանդիպումների

¹² Երկրորդ առաքելությանը մասնակցեցին պարոնայք Հաուզեն, Բրիլլերը և Հանիշը (հուլիս 2011թ.):

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

ընթացքում իրավական հարցերով փորձագետը գնահատեց և վերանայեց նախագիծը, աշխատեց բացատրման հուշագրի շուրջ և համապատասխանեցրեց առաջարկվող փոփոխությունները Հայաստանի օրենսդրական դաշտի հետ: Վերջնական տեսք ստացած փաստաթուղթը ներկայացվեց ԿԳՆ-ի, ֆինանսների նախարարության արդարադատության նախարարության և կառավարության քննարկմանը մինչ այն Ազգային ժողով ներկայացնելը: 2011թ. հոկտեմբերի 6-ին Ազգային ժողովի կողմից հաստատված փոփոխությունները հաշվի են առել աշխատանքային խմբի կողմից ներկայացված առաջարկների մեծ մասը և կարևոր դեր են խաղացել 2011թ. ծրագրի վերջնական արդյունքների համար:

Վերանայված օրենքով նախատեսված էր ատեստավորման, տարակարգերի շնորհման և վերապատրաստման գործընթացների տարանջատում հետևյալ սկզբունքների հիման վրա.

- Ատեստավորումը պարտադիր գործընթաց է, որը յուրաքանչյուր ուսուցիչ պետք է անցնի հինգ տարի մեկ, մինչդեռ տարակարգի շնորհումը տեղի է ունենում զուտ ուսուցչի նախաձեռնությամբ,
- Ատեստավորման և տարակարգերի շնորհման գործընթացները բաղկացած են մեկ փուլից, ընդ որում որոշումները կայացվում են ներակայացվող փաստաթղթերի հիման վրա: Ատեստավորման գործընթացն իրականացնում է տարածքային (մարզային) հանձնաժողովը, իսկ տարակարգերի շնորհման մասին որոշումները կայացնում է կենտրոնացված հանրապետական հանձնաժողովը,
- Ուսուցիչը նոր տարակարգի ստանալու համար կարող է վերապատրաստում անցնել ցանկացած հավաստագրված վերապատրաստող կազմակերպությունում և ստանալ համապատասխան վկայական: Այդ պայմանի սկզբնական շրջանում դեմ էր ԿԳՆ-ն, որի կարծիքով ավելի նախընտրելի էր քննության հիման վրա տարակարգ ստանալու սկզբունքը:
- Վերապատրաստումը (որպես ընդհանուր գաղափար) ատեստավորման և տարակարգ ստանալու համար նախապայման է, ընդ որում վերջինս ներկայումս հիմնված է կրեդիտային համակարգի վրա:

Մի շարք այլ առաջարկներ, որոնց հեղինակը հիմնականում ABU Consult ընկերության իրավաբանական խորհրդատուն էր, ավելի մեծ վեճերի առարկա դարձան և ի վերջո չներառվեցին փոփոխված օրենքում: Դրանց թվում էին:

- Իրավաբանական սահմանումների և նպատակների հետ կապված հարցերը. ABU Consult ընկերության իրավաբանական հարցերով

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

խորհրդատուն առաջարկում էր տարանջատում անցկացնել բուն վերապատրաստման և հետագա մասնագիտական զարգացման միջև և օրենքում ներառել այդ երկու գործընթացների սահմանումները:

- Ուսուցիչը պետք է ինքնուրույն որոշի այն առարկաները, որոնցով նա ցանկանում է վերապատրաստում անցնել (դրանք այն առարկաներն են, որոնք ուսուցիչը գործնականում դասավանդում է կամ որոնք հանդիսանում են նրա հիմնական մասնագիտական առարկաները),
- Ատեստավորումը չանցնելու դեպքում ուսուցիչն իրավունք ունի ևս մեկ փորձ կատարել:

Փոփոխված օրենքում որոշ չափով հաշի առնվեցին իրավաբանական հարցերով խորհրդատուի կողմից առաջարկվող փոփոխությունները ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացը գործող այլ օրենքների հետ համապատասխանեցնելու ուղղությամբ (վարչական օրենսդրության և ընթացակարգերի, աշխատանքային օրենսդրության, բարձրագույն և հետբուհական կրթության ոլորտը կարգավորող օրենսդրական դաշտի): Այդ ամենն աննշան ազդեցություն ունեցավ ուսուցիչների վերապատրաստման ընդհանուր գործընթացի վրա:¹³ Օրենքում փոփոխություններն ու լրացումները ընդունելուց հետո իրավաբանական աշխատանքային խմբի գործունեությունը հիմնականում ծավալվեց դրանից բխող ենթաօրենսդրական ակտերի մշակման ուղղությամբ:

¹³ Հաստատված փոփոխությունները ներկայացնում էին հիմնական խնդիրների շուրջ առաջարկվող փոփոխությունների փոխզիջման հիման վրա համաձայնեցված տարբերակը (տես 2011թ. ապրիլ-մյիս ամիսներին իրավաբանական խմբի կողմից կազմված զեկույցը և նախնական իրավաբանական զեկույցը):

5. Ուսուցողական այց Գերմանիա և Էստոնիա (սեպտեմբեր 2011թ.)

- Ուսուցողական այցը Գերմանիա և Էստոնիա
- 7 օրյա այցի նպատակն էր մասնակիցներին ծանոթացնել ուսուցիչների գնահատման և մասնագիտական զարգացման հաջողությամբ իրականացվող համակարգերի հետ: Հայաստանի պատվիրակության կազմում էին.
 - ԿԳՆ-ի հանրակրթության վարչության ավագ մասնագետ Ռոզա Հարությունյանը,
 - ԿԳՆ-ի հանրակրթության վարչության նախադպրոցական և միջնակարգ կրթության բաժնի պետ Կարինե Ալեքսանյանը,
 - ԿԱԻ-ի հասարակագիտության հարցերով մասնագետ Կարինե Հարությունյանը,
 - Պետական բժշկական համալսարանի ամբիոնի վարիչ Լիդա Սահակյանը
 - ԿԾԿ-ի տնօրենի ժամանակավոր պաշտոնակատար Հայկ Մաղաքյանը
 - ԿԾԿ-ի ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ենթաբաղադրիչի մասնագետ Լիլիթ Շավարշյանը:

Խումբն անցկացրեց 4 օր Գերմանիայում և 3 օր Էստոնիայում: Գերմանիայում նրանք հանդիպեցին Բեռլին և Բրանդենբուրգ նահանգների կրթության նախարարի հետ, որը նրանց մանրամասն ծանոթացրեց ուսուցիչների բուհական և հետ-բուհական գործընթացի կրթության մասին, այնուհետև մասնակցեցին Կրթության ազգային ինստիտուտում ուսուցիչների համար կազմակերպված սեմինարին, ինչպես նաև հանդիպեցին դպրոցներին կից գործող փորձագետների հետ, որոնք աջակցում են դպրոցների գործունեությանը և Բեռլինի դպրոցների տեսչության գլխավոր տեսուչների հետ, այցելեցին Տեխնիկական համալսարանը և երկու միջնակարգ դպրոցներ՝ Բեռլինի Գիմնազիումը և Մենդելսոնի էքսպերիմենտալ դպրոցը: Մենդելսոնի դպրոցի այցելությունը շատ կարևոր էր քանի որ այնտեղ կիրառվում է չափազանց յուրահատուկ մոտեցում կրթական գործընթացի նկատմամբ՝ չկան դասագրքեր, աշակերտներն ինքնուրույն են որոշում թե որ առարկաների գծով են նրանք ուսուցանվելու (միևնույն ժամանակ տարվա վերջին նրանք

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

պետք է հանձնեն պարտադիր քննություններ), դպրոցում նաև կազմակերպվում են զանազան միջառարկայական դասընթացներ:

Էստոնիայում խումբը հանդիպեց Կրթության նախարարության Կրթության վարչության մասնագետների հետ, այցելեց Տալլինի համալսարանը, որտեղ հանդիպեց ռեկտորի տեղակալի հետ, այցելեց խոհարարական քոլեջը, տարբեր ուսումնական հաստատություններ և հանդիպեց դպրոցների ներկայացուցիչների հետ: Հայկական պատվիրակությունը լայնածավալ քննարկում ունեցավ Էստոնիայի դպրոցների գնահատման և ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման համակարգի վերաբերյալ:

Երեք կրթական համակարգերի համադրումը թույլ տվեց ավելի լավ պատկերացնել թե ինչ ուղղությամբ կարող են իրականացվել բարեփոխումները Հայաստանում:

Վերապատրաստման գործընթացի հաջող իրականացման համար հիմնական խոչընդոտները (որոնք գոյություն ունեն նաև Հայաստանում) հետևյալն են:

- ուսուցիչները լրացուցիչ աշխատանք չեն ցանկանում կատարել եթե դրա դիմաց նրանք չեն վարձատրվում,
- դպրոցների տնօրինությունը չի ցանկանում որպեսզի դասերին ներկա գտնվեն անկախ գնահատողներ,
- շրջաներում կրթության ոլորտում աշխատող պաշտոնյաները վախենում են կորցնել իրենց տրված վերահսկիչ գործառույթներն ու լծակները,
- քաղաքականություն մշակողները խուսափում են (պետությունից անկախ գործող) գնահատման համակարգը պաշտոնապես ճանաչելուց և նրա արդյունքների հիման վրա աշխատավարձերը բարձրացնելուց:

6. Երրորդ առաքելություն (նոյեմբեր 2011թ.)

Վլադիմիր Բրիլլերի երրորդ առաքելությունը, որը տեղի ունեցավ 2011թ. նոյեմբերի 19-ից 26-ը բաղկացած էր երկու աշխատաժողովներից, որոնցից առաջինը ծրագրերը գնահատող մասնագետների համար տեղի ունեցավ նոյեմբերի 23-ին, իսկ երկրորդը ուսուցիչների վերապատրաստող կազմակերպությունների համար նոյեմբերի 24-ից 25-ը Ադվերանում: Երկրորդ աշխատաժողովին ներկա գտնվեցին նաև վերապատրաստման ծրագրերը կազմող չորս փորձագետներ, ծրագրեր կազմող փորձագետների խմբի ղեկավար Լիդա Սահակյանը, ինչպես նաև Կրթության և գիտության նախարարության, Կրթության ազգային ինստիտուտի և Կրթական ծրագրերի իրականացման գրասենյակի ներկայացուցիչները:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

Ծրագրերը գնահատող մասնագետների համար աշխատաժողովի ընթացքում հիմնականում դիտարկվեցին հոսյալ հարցերը.

- հաշվետվականության և մասնագիտական կարողությունների գծով առկա հիմնախնդիրների գնահատում,
- ուսուցման արդյունավետությունը խթանելու նպատակով տեսուչների և ուսուցիչների ներգրավումը գնահատման գործընթացում,
- ատեստավորող կառույցների զարգացման գործընթաց,
- ատեստավորման պահանջներին համապատասխանելու ռազմավարության ուղղությունները,
- վերապատրաստողների և վերապատրաստվողների ներգրավումը գնահատման գործիքների և միջոցների ընտրության և կիրառման գործընթացում,
- որակի գնահատման չափորոշիչները,
- ինչպես արձանագրել ուսուցման և գիտելիքների յուրացման գծով ձեռք բերված առաջընթացը և ապահովել արդյունքների թափանցիկությունը:

Քանի որ աշխատաժողովի մասնակիցները չունեին գնահատման բավարար փորձ, գնահատման կարողությունների բարելավման համար նրանց ժամանակ էր անհրաժեշտ:

Վերապատրաստող կազմակերպությունների հետ աշխատաժողովի ընթացքում Վլադիմիր Բրիլլերը մասնակիցներին ծանոթացրեց ուսուցման մեթոդաբանությունների հետ, որոնք թույլ են տալիս ուսուցիչներին բարձրացնել աշակերտների հետաքրքրվածությունը ուսման նկատմամբ հաշվի անելով աշակերտների տարբեր խմբերի առանձնահատկությունները: Կասկածից վեր է այն, որ նոր գիտելիքներ և մանկավարժական մոտեցումներ յուրացնող ուսուցիչները կարող են ավելի արդյունավետ նպաստել աշակերտների գիտելիքային բազայի ձևավորմանը: Ուսուցիչների գիտելիքների և ունակությունների բարելավման դասընթացները կարող են ավելի արդյունավետ լինել քան աշակերտների գիտելիքների բարելավման ուղղությամբ լրացուցիչ դասերն ու արտադասարանային պարապմունքները: Ուսման հարցում աշակերտների կողմից ցուցաբերված արդյունքների և ուսման դասավանդման հարցում ուսուցիչների համար կազմակերպվող դասընթացների միջև գոյություն ունի դրական կապ: Մի շարք ուսումնասիրությունների արդյունքները վկայում են, որ դասավանդվող առարկային գործնականում լավ տիրապետող ուսուցիչների աշակերտներն ավելի լավ արդյունքներ են դրսևորում հիմնական առարկաների ուսուցման հարցում քան մանկավարժության ոլորտում գիտական աստիճան ունեցող ուսուցիչները, որը հատկապես ցայտուն է միջին և բարձր դասարաններում, քանի որ այդ դասարանների աշակերտներին անհրաժեշտ է բովանդակության ավելի խորը և համապարփակ տիրապետում:

Մինևույն ժամանակ ուսուցիչների շարունակական մասնագիտական զարգացման գործընթացը հանգեցնում է ինչպես նրանց աշխատանքային արդյունքների,

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

այնպես էլ աշակերտների ուսման բարելավմանը: Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ այն դեպքերում, երբ ուսուցիչները յորացնում են արդիական ուսուցման տեսությունը և զարգացնում են սեփական մոտեցումները, զգալիորեն բարելավվում է ուսման ընդհանուր արդյունավետության ցուցանիշը:

7. Չորրորդ առաքելություն (մարտ 2012թ.)

Շտեֆան Հանիշը (իրավաբան խորհրդատու) և Վլադիմիր Բրիլլերը (ուսուցիչների վերապատրաստման փորձագետ) մասնակցեցին 2012թ. մարտի վերջերին կազմակերպված չորրորդ առաքելության աշխատանքներին: Առաքելության արդյունքներից կարելի է առանձնացնել.

- <<Հանրակրթության մասին>> ՀՀ օրենքի վերջին տարբերակի և ընդունված ենթաօրենսդրական ակտերի ուսումնասիրում,
- Իրավական նորմատիվային ակտերի նախագծերի դիտարկում, այդ թվում դրանք վերջնական տեսքի հասցենլու ուղղությամբ աշխատանք,
- Ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացի առաջին շրջանի արդյունքների գնահատում,
- 17 առարկաների համար ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրերի ուսումնասիրում և դրանց կատարելագործման ուղղությամբ առաջարկների ներկայացում,
- Հարցազրույցներ Երևանում և մարզերում աշխատող ուսուցիչների հետ՝ վերապատրաստման արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով,
- Դպրոց կենտրոնների հետագա ամրապնդման ուղղությամբ աշխատանք, այդ թվում՝ ուսուցիչների էթիկայի կանոնագրքի մշակում,
- 2011թ. Գերմանի և Էստոնիա կատարած ուսուցողական այցի արդյունքների քննարկում ԾԻԳ-ի և ԿԳՆ-ի հետ:

ABU Consult ընկերության թիմը հանդիպումներ ունեցավ Կրթական ծրագրերի կառավարման կենտրոնի տնօրեն Հասմիկ Ղազարյանի և աշխատակազմի անդամներ Կարեն Մելքոնյանի ու Լիլիթ Շավարշյանի հետ, ԿՏԱԿ-ի տնօրեն Արտակ Պողոսյանի, իրավական հարցերով փորձագետ Կարեն Հայրապետյանի, ֆինանսական հարցերով փորձագետ Արմեն Հովհաննիսյանի, ուսուցիչների վերապատրաստման կազմակերպությունների ներկայացուցիչների՝ ԿԳՆ-ի նախարարի տեղակալ Մանուկ Մկրտչյանի, ԿԱԻ-ի տնօրեն Նորայր Ղուկասյանի, Դպրոց կենտրոնների միության նախագահ Ռուզաննա Մուրադյանի և Հայաստանի կրթության ոլորտի այլ պաշտոնյաների հետ:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

Երևանում աշխատանք տանող երկու միջազգային փորձագետների ներդրման շնորհիվ առաջընթաց արձանագրվեց միջառարկայական մոտեցման հետագա ներդրման հարցերում, որը նաև նպաստեց ուսուցիչների վերապատրաստման և աստեսավորման գործընթացի մասին ավելի խորը պատկերացումների ձևավորմանը:

Փորձագետներ Շտեֆան Հանիշը և Վլադիմիր Բրիլլերը հանդիպեցին իրավական աշխատանքային խմբի երեկ անդամների, ուսումնական ծրագրերի կազմող փորձագետների, ուսուցիչների վերապատրաստման մասնագետների և վերապատրաստում անցած ուսուցիչների հետ: Քննարկվեցին մի շարք կարևոր հարցեր, այդ թվում՝ «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենք և դրանից բխող ենթաօրենսդրական ակտերի վերանայման, ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրերի կազմման և մասնագիտական զարգացման, ինչպես նաև ուսուցողական այցի արդյունքների հիման վրա նոր առաջարկների վերաբերյալ:

8. Վերապատրաստման գործընթացը 2012թ. ամռանը

2011-2012 թվականներին ուսուցիչների վերապատրաստման կազմակերպություններում վերապատրաստում անցան նախատեսված ուսուցիչների թվի ավելի քան կեսը, իսկ մնացածն այն անցան Կրթության ազգային ինստիտուտում, որն առանցքային դեր ունեցավ այդ գործընթացում: Դա պետք է դիտարկել որպես դրական արդյունք, հաշվի առնելով փորձառու վերապատրաստողների համեմատաբար փոքր թիվը, ինչպես նաև վերապատրաստման ենթակառուցվածքների հետ կապված խնդիրները, հատկապես գյուղական վայրերում:

Ի սկզբանե, վերապատրաստման գործընթացը որոշակի շփոթեցում էր առաջացրել ուսուցիչների մոտ, որոնք այնքան էլ լավ չէին պատկերացնում թե ինչպես է այն փոխկապակցվում հետագա աստեսավորման, աշխատանքային առաջխաղացման և աշխատավարձերի բարձրացման հետ: Բացի այդ անորշուրջություն էր առաջանում հաճախակի օրենսդրական փոփոխությունների պատճառով, ընդ որում գործընթացը կարգավորող օրենսդրական դաշտն իր ներկայիս տեսքին բերվեց 2012թ. ամռանը:

Ուսուցիչների ավելի քան 60 տոկոսի վերապատրաստումն իրականացվեց ԿԱԻ-ում, որը լայն լիազորություններ էր ստացել ԿԳՆ-ի կողմից ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման գործընթացի կազմակերպման հարցում: Նախարարությունը հանձնարարել էր ԿԱԻ-ին մշակել և իրականացնել

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

ուսուցիչների վերապատրաստման արդյունավետության գնահատման աշխատանքները, որը կարող էր հետագայում շահերի բախման հանգեցնել: Գոյություն չունեք վերապատրաստման արդյունքների խորքային և համապարփակ գնահատման մոդել, ընդ որում գնահատումը հիմնականում կատարվում էր վերապատրաստմանը մասնակցած և այն ավարտած ուսուցիչների վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների հիման վրա: Այդ առումով անհրաժեշտություն կարող է առաջանալ գնահատելու համար վերապատրաստման արդյունքները ուսուցիչների մասնագիտական գիտելիքների և ունակությունների, ինչպես նաև աշակերտների ուսման բարելավման տեսանկյունից: Վերապատրաստման գործընթացի արդյունքների գնահատման հետ կապված խնդիրները մասամբ պայմանավորված են «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքում այդ գործընթացը կարգավորող դրույթների բացակայությամբ:

Ըստ բազմաթիվ հանդիպումների ժամանակ ձեռք բերված ոչ պաշտոնական տվյալների (հանդիպումներ ուսուցիչների, վերապատրաստողների և ծրագրեր կազմողների հետ) վերապատրաստման գործընթացը հաճախ ֆորմալ բնույթ էր կրում, հիմնականում անց էր կացվում դասախոսությունների ձևաչափով և շատ ուսուցիչների կարծիքով այն կարող էր ավելի արդյունավետ բնույթ կրել:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

9. Հինգերորդ առաքելություն (նոյեմբեր 2012թ.)

2012.թ նոյեմբերի 19-24-ի ընթացքում Վլադիմիր Բրիլլերն ու Շտեֆան Հանիշը հանդիպումներ անցկացրեցին ԿԳՆ-ի նախարարի տեղակալներ Կարինե Հարությունյանի և Մանուկ Մկրտչյանի, Կրթական ծրագրերի կենտրոնի տնօրեն Հասմիկ Ղազարյանի և աշխատակազմի անդամներ Կարեն Մելքոնյանի ու Լիլիթ Շավարշյանի, ԿԱԻ-ի տնօրեն Նորայր Ղուկասյանի, Դպրոց-կենտրոնների միության տնօրեն Լիլիթ Անտոնյանի հետ: Հանդիպում կազմակերպվեց նաև ԱԺ-ի պատգամավոր Ռուզաննա Մուրադյանի հետ, որը ղեկավարում է «Կրթություն առանց սահմանների» հասարակական կազմակերպությունը, ինչպես նաև այց կատարվեց Երևանի թիվ 82 միջնակարգ դպրոց, որտեղ հանդիպում տեղի ունեցավ դպրոցի տնօրեն Ռիմա Բախշինյանի և վերապատրաստում անցած ու այդ պահին դասերից ազատ 8 ուսուցիչների հետ: Ուսուցիչները դրական գնահատեցին վերապատրաստումը, թեև հստակ չէին պատկերացնում թե ինչպես այն կանդրադառնա իրենց տարակարգի և վարձատրության վրա:

ԾԻԳ-ը ներկայացրեց հիմնական օրենսդրական փոփոխությունները, մասնավորապես «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքում, որոնց նպատակը ուսուցիչների վերապատրաստման տարանջատումն էր ատեստավորման գործընթացից:

Կրթությունը գյուղական վայրերում. Այդ ժամանակահատվածում նախարարությունը Համաշխարհային բանկի հետ քննարկում էր փոքր գյուղական դպրոցներում կադրային համալրման և ուսուցման գործընթացի կազմակերպման հետ կապված խնդիրները որպես հետագա ծրագրի մաս դարձնելու նպատակահարմարությունը և ABU Consult թիմը ներկայացրեց իր տեսակետներն ու մեկնաբանություններն այդ հարցի վերաբերյալ: Սակավաթիվ բնակչություն ունեցող բնակավայրերում, հեռավոր գյուղերում և լեռնային շրջաններում, որոնք դժվար հասանելի են ձմռանը, կադրային համալրումը կապված է բազմաթիվ խնդիրների հետ: Նախկին Խորհրդային Միության շատ հանրապետություններում այդ խնդիրներն էլ ավելի են բարդանում՝ հաշվի առնելով ինչպես գործող կրթակարգերը, որոնցով նախատեսված է մի շարք տարբեր առարկաներ դասավանդող ուսուցիչների առկայությունը, այնպես էլ 100-ից քիչ աշակերտ ունեցող դպրոցներում բոլոր դասարանների պահպանման աննպատակահարմարությունը: Գյուղական դպրոցները կարևոր հանգույց են սոցիալական և քաղաքական օղակում, քանի որ միակ կարևոր պետական կառույցն են փոքր գյուղերում: Դպրոցի փակման դեպքում գյուղը կարող է դադարեցնել իր գոյությունը:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

ABU Consult ընկերության փորձագետներն առաջարկեցին, որպեսզի կրթական ոլորտում համագործակցեն **Տաշիկիստանի և Ղրղզստանի գործընկերների հետ**, որոնք նույնպես առնչվում են համանման տնտեսական, սեզոնային և աշխարհագրական խնդիրների հետ: Այդ հանրապետություններում կիրառվող բոլոր նորարար մոտեցումները կարող են ավելի համատեղելի լինեն Հայաստանի պայմաններին, քան այն լուծումները, որոնք տրվում են հեռավոր գյուղական դպրոցների համար օրինակ՝ Հնդկաստանում, Պակիստանում, Աֆրիկյան երկրներում կամ Հարավ Արևելյան Ասիայում:

Հայաստանում ուսումնասիրում են կրթակարգի իրականացման համար ՏՀՏ-տեխնոլոգիաների կիրառման հնարավորությունը (այդ թվում՝ ռադիոկապի, հեռուստատեսության կամ ինտերնետի միջոցով): Նման տեխնոլոգիաների միջոցով աշակերտներին կրթակարգի մատուցումը փոքր դպրոցներում կարող է թույլ տալ լուծելու որոշակի խնդիրներ, սակայն նման դեպքում անհրաժեշտ է վերանայել գործող ուսումնական ծրագրերը: ՏՀՏ-ի հնարավոր առավելություններից օգտվելու համար աշակերտների և ուսուցիչների շրջանակներում պետք է զարգացվեն նոր ունակություններ: Անհրաժեշտ կլինի աշակերտներին սովորեցնել բարձր կազմակերպվածության և ինքնուրույնության, որպեսզի նրանք կարողանան սեփական ուժերով յուրացնել հեռարձակմամբ տրամադրվող ուսումնական նյութերը: Անխափան էլեկտրամատակարարման պայմաններում աշակերտները կարող են երկար ժամանակահատվածի ընթացքում ինքնուրույն աշխատել տնային պայմաններում, հաղորդակցվել հեռախոսի, հեռակապի կամ ինտերնետի օգնությամբ և ստիպված չլինեն եղանակային ծանր պայմաններում անենօրյա ճանապարհորդություն կատարել դեպի դպրոց: Ուսման այդ տարբերակի կիրառումը պահանջում է ուսուցիչների, ծնողների և աշակերտների համապատասխան վերապատրաստում, որը թույլ կտա օգուտ քաղել դրա առավելություններից:

Զարգացած երկրներում կիրառվող մոտեցումների ուսումնասիրության համար այցի կազմակերպումը կապված է որոշակի բարդությունների հետ, ուստի ավելի նպատակահարմար կլինի ուղևորել մեկ (կամ մի քանի) մասնագետների որևէ զարգացող երկիր՝ այնտեղի փորձն առավել մանրամասն ուսումնասիրելու համար: Նախատեսվող նոր կրթական ծրագրում կարելի է ընդգրկել մի բաղադրիչ, որով կֆինանսավորվի ՀՀ մասնագետների մեկամսյա այցը այդպիսի երկիր, որտեղ նրանք կարող են ուսումնասիրել փոքր գյուղական դպրոցներում կիրառվող կրթակազմը, ինչպես նաև նորարար նախաձեռնությունները և տեխնոլոգիական լուծումները, և այնուհետև կազմեն հաշվետվություն, այդ հարցերի վերաներյալ առաջարկություններ ներկայացնելով ԿԳՆ-ին: Մեկ այլ տարբերակ է Հայաստան

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

հրավիրել տաշիկ կամ դրոգ մասնագետների, ընդ որում միաժամանակ հայ մասնագետները կարող են այցելել այդ հանրապետությունները:

Մեկ այլ տարբերակ է ձևաձև ամիսներին աշակերտների համար գիշերօթիկ դպրոց-կենտրոններում կարճաժամկետ ուսումնական շրջանների կազմակերպումը: Այդ տարբերակները կարող են գործել այն դեպքում, եթե կրթակարգով նախատեսվի նման հնարավորություն, ինչպես նաև առկա լինեն բավարար ուսուցչական կադրեր: Թեև որոշ ամիսներին նման մոտեցումների կիրառման հետ կապված կադրային, տրանսպորտային և գիշերավարձի ծախսերը կարող են բարձր լինել, սակայն բոլոր դեպքերում դրանք տնտեսապես ավելի շահավետ են քան ներկա կրթակարգի պայմաններում փոքր դպրոցներում միջնակարգ դպրոցի 1-ից 9-ը դասարանների պահպանումը:

Թիմը հանդիպեց Կրթական տեխնոլոգիաների կենտրոնի տնօրեն Արտակ Պողոսյանի հետ¹⁴, քննարկելով օրենքի և կանոնակարգի պատրաստման հետ կապված խնդիրները, ինչպես նաև 2012թ. համեմատ 2013թ. վերապատրաստման գործընթացի բարելավման հնարավորությունները, հաշվի առնելով դպրոցների տնօրենների և ուսուցիչների զանազան ակնկալիքները: Այդ խնդիրները այնուհետև քննարկվեցին նաև Արտակ Պողոսյանի և Նախարարության կրթական ոլորտի քաղաքականության և վերլուծության վարչության պետ Սյուզանա Մաքյանի հետ: 2012թ. արդյունքները քննարկելիս շեշտադրումը դրվեց վերապատրաստող կազմակերպությունների գործունեության վրա: Ուշադրության կենտրոնում են գտնվելու նաև համակարգում պահանջվող այլ փոփոխությունները, մասնավորապես գործող ուսուցիչների թոշակի անցնելու վերաբերյալ կանխատեսումները և նոր սերնդի ուսուցիչներից ակնկալվող գիտելիքները: Մինչև 2018թ. հանրակրթական դպրոցի բոլոր ուսուցիչները պարտավոր են ունենալու բակալավրի աստիճան: Դրան հասնելու համար անհրաժեշտ է մշակել նոր օրենսդրական կարգեր, որոնք կապահովեն, որպեսզի բոլոր նոր ուսուցիչները համապատասխանեն այդ պահանջին (ինչպես նաև թույլ կտան լուծել փոքր գյուղական դպրոցներում ուսուցիչների ներգրավման հետ կապված խնդիրները), դիտարկելով նաև իրենց որակավորումը բարելավող ուսուցիչներին ատեստավորման գործընթացից ազատելու հնարավորությունը:

Թեև համաձայն հաշվարկի հինգ տարվա ընթացքում բոլոր ուսուցիչների ատեստավորման դեպքում տարեկան վերապատրաստում անցնող ուսուցիչների թիվը կազմում է մոտ 8,000 մարդ, սակայն ըստ վիճակագրական տվյալների 2011թ. դրանց թիվը կազմել է 5,925, իսկ 2012թ. 6,241: Ըստ մեկ ուսուցչի կատարված

¹⁴ Արտակ Պողոսյանը որպես տեղական խորհրդատու աշխատել էր Շտեֆան Հայնիշի հետ ուսուցիչների ատեստավորման հետ կապված օրենսդրական և կանոնակարգային հարցերի շուրջ:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

Վերապատրաստման ծախսը 2012թ. (48,000 ՀՀ դրամ, առանց օրապահիկի և գիշերավարձի ծախսի վճարման) հավասար է եղել 2011թ. կատարված ծախսի մոտ կեսին (104,000 ՀՀ դրամ):

Վերապատրաստման ծրագրերի մոնիտորինգն ու գնահատումը չպետք է շփոթել ծրագրով նախատեսված Ազդեցության գնահատման հետ: Անորոշության մի մասը կարող է պայմանավորված լինել ծրագրի նախնական կառուցվածքով, համաձայն որի ուսուցիչները պարտավոր էին վերապատրաստում անցնել և ատեստավորում ստանալու համար թեստ հանձնել: Երևանի միջնակարգ դպրոցներից մեկի ուսուցիչների հետ հանդիպման ժամանակ վերջիններիս մեծ մասը դրական էին գնահատել վերապատրաստումը, իսկ բողոքները հիմնականում վերաբերում էին դասընթացի անցկացման ժամանակաշրջանին, ինչպես նաև ՏՀՏ դասընթացների ավելի արդյունավետ կազմակերպման անհրաժեշտությանը:

Դպրոց-կենտրոնների միության (ԴԿՄ) գործունեություն. ԴԿՄ-ի տնօրեն Լիլիթ Անտոնյանի և աշխատակիցների հետ հանդիպման ժամանակ քննարկվեց Դպրոցների զարգացման ծրագրի ուղեցույցի և ուսուցիչների էթիկայի կանոնագրքի մշակման հարցում առաջընթացը: Նախարարության և դպրոցների տնօրենների հետ անցկացված խորհրդատվությունների արդյունքում ԴԿՄ-ն ուրվագծել էր վեց հիմնական ուղղություններ.

- Դպրոցի առաքելությունը/նպատակը հաշվի առնելով առաջավոր միջազգային փորձը և նորարարությունը,
- Ներկա իրավիճակի նկարագրությունը/վերլուծությունը (օրինակ՝ SWOT վերլուծության միջոցով) կիրառելի տարբերակների վերհանման նպատակով,
- Մոտակա նպատակների ուրվագծումը,
- Սահմանված նպատակներին հասնելու համար միջոցառումների ծրագիրը,
- Ծրագրի իրականացման համար միջոցների հայթայթումը, ռիսկերի գնահատումը,
- Դպրոցի զարգացման ծրագրի արդյունքների գնահատումը և մշտադիտարկումը:

ԴԿՄ մոդելը համապատասխանում է լավագույն միջազգային գործելակերպին, այն պայմանով, որ Հայաստանի գործելակերպը հիմնված լինի երկու կարևոր սկզբունքների վրա, առաջինը՝ նախարարությունը խրախուսում է դպրոցների աշխատակազմին, խորհուրդներին և տնօրեններին փոխհամաձայնեցնելու

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

մարտավարությունը և մշակելու ակնկալվող արդյունքին հասնելուն միտված ծրագրեր, և երկրորդ՝ դպրոցները հիմնական շեշտադրումը դնում են աշակերտների արդյունքների բարելավման, այլ ոչ թե լրացուցիչ եկամուտների ձեռք բերման վրա: Որակյալ կրթության ապահովման հարցում կարևորվում են ինչպես պետական, այնպես էլ համայնքի/ծնողների կողմից տրամադրվող ֆինանսական միջոցները, սակայն կրթական համընդհանուր նպատակների համեմատ այդ ամենը երկրորդական է:

Էթիկայի կանոնագիրք. Այս հարցի շուրջ ծավալված քննարկման ժամանակ անհրաժեշտություն առաջացավ հստակ տարանջատելու երկու հիմնական նպատակները՝ լավագույն գործելակերպի խրախուսումը և վատ գործելակերպի/վարվելակերպի նվազեցումը: Էթիկայի կանոնակարգի հարցերով զբաղվող խմբին տրված գործնական առաջարկներից մեկը կայանում էր նրանում, որպեսզի տարբերակում անցկացվեր <<իրավական>> և <<էթիկական>> խնդիրների միջև: Դրանցից առաջինը սահմանվում է օրենսդրությամբ, կառավարության և նախարարության որոշումներով ու հրամաններով, որոնցում նշվում է թե ինչ <<կարող են>> և ինչ <<չեն կարող>> անել պաշտոնայնները, դպրոցի տնօրեններն ու ուսուցիչները: Հստակ սահմանված իրավական համակարգում պետք է բացակայեն ոչ հստակ ձևավակերպումները: Ուստի լավ կազմավորված համակարգում <<իրավական անհամապատասխանության>> խնդիրներ չեն կարող առաջանալ:

Դպրոցները, ծնողները և ուսուցիչները հաճախ բախվում են էթիկական խնդիրների հետ, ուստի անհրաժեշտ է ընդհանուր համաձայնություն ձեռք բերել այն հարցի շուրջ թե ինչ դպրոցները (տնօրենները/ուսուցիչները/այլ աշխատողները) կարող են և ինչ չեն կարող անել: Առկա են բազմաթիվ անորոշություններ և արժեքային գնահատման տարբերություններ տնօրենների, ուսուցիչների և ծնողների միջև, որոնք էլ հանգեցնում են տարբեր ընկալումների թե ինչ կարելի է և չի կարելի թույլ տալ: Շատ կանոնագրքերում (տես Հավելված Բ) ուսուցիչների, ծնողների և աշակերտների իրավունքներին և պարտականություններին նվիրված են ամբողջական գլուխներ: Կանոնակարգի բովանդակության շուրջ համաձայնության ձեռք բերումը պետք է կենտրոնանա փոխհամաձայնեցված կետերի վրա, իսկ վերջինիս բացակայության դեպքում անհրաժեշտ են ավելի շրջահայաց մոտեցումներ: Անհրաժեշտ է առանձին գլուխ նվիրել աշակերտների իրավունքներին և պարտականություններին:

Էթիկայի կանոնագիրքը խնդիրներ է առաջացնում՝ ինչպես մշակման այնպես էլ կիրառման տեսանկյունից: Այն չափազանց մանրամասնեցնելու և դպրոցի ու ուսուցիչների առջև ծառայող բոլոր խնդիրներին լուծումներ տալու ձգտումը

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

կարող է հանգեցնել Կանոնակարգի բուն էության լողզմանը: Ճիշտ ռազմավարությունը Կանոնակարգի ընդհանուր ոգու պահպանումն է (ինչպես դա արվել է Ռուսաստանի կանոնագրքում), մինևույն ժամանակ դպրոցային համայնքների և ուսուցիչների քննարկմանը ներկայացնելով գործնական օրինակների լայն շրջանակ: Գործնական օրինակների ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս ուրվագծել <<անորոշության>> ոլորտները, որոնց դեպքում դպրոցի տնօրենները կարող են գործել ըստ իրենց հայեցողության, իսկ ուսուցիչները պարտավոր են չափազանց մեծ զգուշություն դրսևորել: Դպրոց-կենտրոնների միությունը կարող է օգտակար դեր խաղալ գործնական օրինակների վերհանման հարցում:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

10. Վերապատրաստումն ու ստեստավորումը 2013 թվականին

Ատեստավորումը պետք է հիմնված լինի ուսուցիչների վերապատրաստման ավելի լայն և ճկուն տարբերակների վրա: Տարակարգի շնորհման վերաբերյալ որոշումները պետք է հաշվի առնեն վերապատրաստման ավելի ճկուն մոտեցումները: Վերապատրաստում անցած ուսուցիչների 8 տոկոսից ավելի քիչն են ստացել առաջին տարակարգը: Տարակարգ ստանալու հնարավորությունը կաշկանդված է բյուրոկրատական քաշքշուկով, հավելյալ վարձրատրությունը կազմում է աշխատավարձի ընդամենը 10 տոկոսը, տարակարգ կարող է չտրվել որակայլ ուսուցչին կրթության ոլորտի բյուջետային սահմանափակումների պատճառով:

2013թ. վերապատրաստումներն իրականացվել են միայն ԿԱԻ-ի կողմից: Սակայն, վերապատրաստվող ուսուցիչների թիվը շատ ավելի մեծ էր քան ԿԱԻ-ի ներկա կարողությունները: Վերջինս ստիպված է եղել լրացուցիչ մասնագետներ ներգրավել այլ կազմակերպություններից, որպեսզի կարողանա իրականացնել ուսուցիչների վերապատրաստումն ամբողջ Հայաստանում: Ինչպես և նախորդ երկու տարիներին ուսուցիչները հիմնականում բավարարված էին վերապատրաստման արդյունքներից: Պարզ չէ թե որքան մեծ է եղել վերապատրաստման ազդեցությունը աշակերտների գիտելիքների բարելավման առումով:

2013թ. ԿԱԻ-ն վերապատրաստել է 7215 ուսուցիչների: ԿԳՆ-ն հիմնավորում է ԿԱԻ-ն-ն որպես միակ վերապատրաստող կազմակերպություն ընտրելու որոշումն այն հանգամանքով, որ ուսուցիչների վերապատրաստումը հանդիսանում է ԿԱԻ-ի գործառույթը և վերջինս դրա համար լրացուցիչ ֆինանսավորում չի ստանում ի տարբերություն մյուս հաստատությունների: Վլադիմիր Բրիլլերի հետ հանդիպման ժամանակ ԿԳՆ-ի նախարարի տեղակալ Մանուկ Մկրտչյանը նշեց, որ հետագա տարիներին վերապատրաստումն իրականացվելու է տարբեր հաստատությունների կողմից:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

11. Վեցերորդ/ավարտական առաքելություն (դեկտեմբեր 2013)

Վերջին վեցերորդ առաքելության ժամանակ ամփոփվեցին ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրի արդյունքները: Առաքելության ընթացքում թիմի ղեկավար Ջոֆ Հաուզեն հանդիպեց ԾԻԳ-ի տնօրեն՝ Հասմիկ Ղազարյանի և ԾԻԳ-ի մասնագետների հետ, ԿԱԻ-ի տնօրեն նորայր Ղուկասյանի հետ, որը նրան ծանոթացրեց 2012-13թթ. վերապատրաստման արդյունքների հետ: Սահմանափակ ֆինանսավորման պատճառով վերապատրաստման հիմնական մասն իրականացվել էր տեղում, ուսուցիչների աշխատանքի վայրերում քանի որ տրասնպորտի և սննդի ծախսերը չէին փոխհատուցվելու:

Պարոն Հաուզեն հանդիպում ունեցավ նաև ԿՏԱԿ-ում Սյուզի Մաշուրյանի հետ, որը նրան ծանոթացրեց ուսուցիչների մասին վերջին վիճակագրական տվյալների հետ, ՀԲ-ի կրթական հարցերով խորհրդատու Անուշ Շահվերդյանի հետ քննարկեց նոր նախատեսվող ծրագիրը, ինչպես նաև հանդիպումներ ունեցավ ԿԳՆ-ի Հանրակրթության վարչության քաղաքականության բաժնի վարիչ Սյուզան Մակյանի և նախադպրոցական ու միջնակարգ կրթության բաժնի մասնագետ Ռոզա Հարությունյանի հետ:

Բացի այդ հանդիպումներ տեղի ունեցան Խաչատուր Աբովյանի անվան պետական մանկավարժական համալսարանի պրոռեկտոր Մհեր Մելիք-Բախշյանի հետ, որտեղ քննարկվեցին համալսարանի շրջանավարտների հետագա աշխատանքային գործունեությանը վերաբերող հարցերը և ֆիզիկա-մաթեմատիկական թեքումով դպրոցի տնօրեն Հայկազ Նավասարդյանի հետ: Այդ դպրոցը 2011թ.կազմակերպել էր 72, իսկ 2012թ. 61 ուսուցիչների վերապատրաստում, սակայն չէր ներգրավվել վերապատրաստման գործընթացին 2013թ.:

Վլադիմիր Բրիլլերը հանդիպումներ ունեցավ ԾԻԳ-ում, ԿԱԻ-ում և ԿԳՆ-ի նախարարի տեղակալ մանուկ Մկրտչյանի հետ: Հանդիպումների ժամանակ շոշափված խնդրահարույց հարցերից մեկն այն էր, որ 2011թ. մեծ դժվարությամբ կազմավորված վերապատրաստողների շուկան, 2013թ. այլևս չգործածվեց: Դա բացատրվում էր ֆինանսական խնդիրներով, քանի որ ԿԱԻ-ն վերապատրաստումներն իրականացնում էր առանց լրացուիցջ ֆինանսավորման:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

ԿԱԻ-ում վերապատրաստողների և վերապատրաստման ծրագրերը կազմող մասնագետների հանդիպման ընթացքում շոշափվեցին մի շարք կարևոր խնդիրներ, այդ թվում՝

- (1) Համակարգչային տեխնիկայի բարելավման անհրաժեշտությունը որակյալ վերապատրաստումներ անցկացման համար,
- (2) Ուսուցիչների խմբավորումն ըստ վերապատրաստման կարիքների և ՏՀՏ-ի իմացության աստիճանի,
- (3) Վերապատրաստման գործընթացում արդյունքների գնահատմանն ավելի մեծ դեր հատկացնելու անհրաժեշտությունը,
- (4) Վերապատրաստման ժամանակի 10 տոկոսի հատկացումը <<անսպասելի>> խնդիրների և ուսուցիչների կողմից բարձրացվող հարցերին անդրադառնալու համար,
- (5) Վերապատրաստման ազդեցության գնահատում աշակերտների ուսման արդյունքների բարելավման տեսանկյունից:

2011-2012 թվականների ուսուցիչների վերապատրաստման արդյունքների գնահատում: ԾԻԳ-ը պայմանագիր էր կնքել Baker & Tilly հայաստանյան ընկերության հետ վերապատրաստման գնահատում անցկացնելու համար: Այդ ընկերությունը գերազանց աշխատանք կատարեց՝ գնահատելով ուսուցիչների ցանկությունները և ակնկալիքները վերապատրաստումից, սակայն գնահատման մեջ չներառվեց այն կարևոր խնդիրը թե որքանով այն նպաստեց աշակերտների գիտելիքների բարելավմանը:

Հաշվի առնելով բյուջետային սահմանափակումները, ABU-ի փորձագետները գտնում են, որ առկա խնդիրները կարող են ավելի խորանալ եթե չիրականացվի դպրոցների կադրային համալրում և թարմացում: Առավել անցանկալի արդյունքը կլինի այ, որ Հայաստանում բնակչության 10-15 տոկոսը այլևս չի ցանկան երեխաներին ուղարկել պետական դպրոցներ չվստահելով այնտեղ տրամադրվող կրթության որակին, որն էլ ավելի կթուլացնի համակարգը, խնդիրներ կստեղծի նոր մասնագետների աշխատանքի ընդունման առումով և կսրի ուսուցիչների տարիքային աճի միտումը: Կիրառանա քաղաքային և գյուղական դպրոցների միջև անջրպետը, որը կառավարությանը կկանգնեցնի դժվար այլընտրանքի առջև՝ լրացուցիչ ծախսեր իրականացնել գյուղական դպրոցների պահպանման համար:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

12. Եզրակացություններ և առաջարկություններ

Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացումը Կրթության որակ և համապատասխանություն երկրորդ ծրագրի բաղկացուցիչ մասն էր, սակայն ժամանակի սղության պատճառով սկզբնական շրջում չհաջողվեց ձեռք բերել ընդհանուր փոխհամաձայնություն ծրագրի նպատակների և ռազմավարության մասին: Վերապատրաստման առաջին փուլի ընթացքում՝ 2011թ. շեշտադրումը դրվել էր ատեստավորման գործընթացը կարգավորող դեռևս չլուծված իրավական խնդիրների վրա:

Կարողությունների և «ստուգման ունակության» զարգացումը ընդգծում է կրթական և իրավական/կարգավորիչ գործընթացի միջև տարբերությունը: Ուսուցիչներն ակնկալում էին մասնագիտական զարգացում, որը թույլ կտա իրենց բարելավել ուսուցման գործընթացը և դրան զուգահեռ բարելավել իրենց մասնագիտական կարգավիճակը, որի փոխարեն սահմանված ընթացակարգը հիմնական շեշտը դրել էր «ատեստավորման» գործընթացի վրա:

Մեկ այլ կարևոր խնդիր է վերապատրաստման ազդեցության գնահատումը աշակերտների գիտելիքների մակարդակի վրա: Ուսուցիչների վերապատրաստումն ու ատեստավորումը արժեք են ներկայացնում միայն այն դեպքում, երբ դրանք նպաստում են աշակերտների գիտելիքների բարելավմանը: ABU ընկերության խորհրդատուները առաջարկում է կիրառել այնպիսի վերապատրաստման մոդել, որը թույլ կտա գնահատել թե որքանով են աշակերտները շահում դրա արդյունքում: Այդ առաջարկը վերաբերում է նաև ուսուցիչների պատրաստման գործընթացին մանկավարժական բուհերում:

Ստորև ներկայացվող գծապատկերը պարզաբանում է կրթական համակարգի կարգավիճակի դերը և տարանջատում այդ ուղղությամբ տարվող աշխատանքները ակնկալվող և վերջնական արդյունքերից:

ՏԱՐՎՈՂ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄ → ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ → ՎԵՐՋՆԱԿԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔ

Իրավական նորմեր/չափորոշիչներ Արդյունքների բարելավում Արդյունքների առավելագույն մակարդակ

Կրթակարգի ուսուցանում (բովանդակություն)	Խնդիրների բացահայտում	Ֆինանսական միջոցների վերաբաշխում
Ուսուցման ձևեր (գործընթաց)	Խնդիրների նվազեցում	Ռազմավարական ֆոնդերի ավելացում

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

Ուսուցման կիրառում (պատկերացում)	Աշակերտների և ուսուցիչների արդյունքների կատարելագործում	Ակնկալվող արդյունանների համար միջոցների արդյունավետ օգտագործում
-------------------------------------	---	---

Այս գծապատկերը արտացոլում է միտվածությունը դեպի վերջնական արդյունքը, այլ ոչ թե նախատեսվող աշխատանքի իրականացումը: Եթե հասարակությունը պատշաճ ձևով գնահատում է իր կրթական համակարգը, դա տարածվում է նաև ուսուցչների կարգավիճակի, ուստի նրանց վարձատրության և աշխատանքային պայմանների բարելավման վրա: Այն դեպքում, եթե ատեստավորման գործընթացը շոշափելի նյութական լծակներ չստեղծի ուսուցիչների համար, կվատթարանա նաև նրանց մասնագիտական վարկանիշը և կկրճատվի այդ մասնագիտությունն ընտրելու ցանկացողների թիվը:

Հաշվի առնելով այն, որ ցածր կենսաթոշակների պատճառով շատ տարեց ուսուցիչներ նախընտրում են շարունակել իրենց աշխատանքը, պակասում են նաև նոր շրջանավարտների մասնագիտական աշխատանք գտնելու հնարավորությունները: Այդ գործընթացը, որի մասին լավատեղյակ են նախարարությունում, թույլ է տալիս պահպանել համակարգը համեմատաբար կայուն վիճակում, սակայն ուշ թե շուտ անհրաժեշտություն կառաջանա արմատական բարեփոխումների իարկանացման համար: Որպեսզի համակարգը զբավիչ դառնա լավագույն մասնագետների համար, պետությունը ստիպված է լինելու էապես բարձրացնել ուսուցչների աշխատավարձերը:

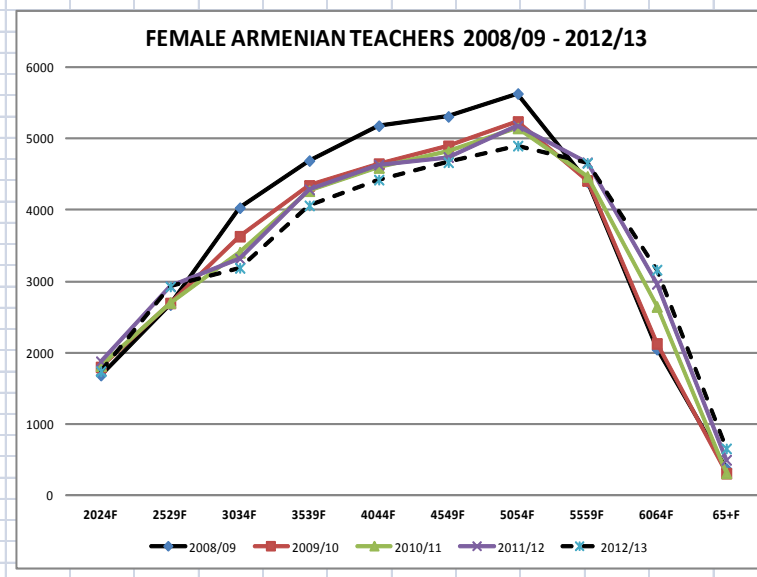
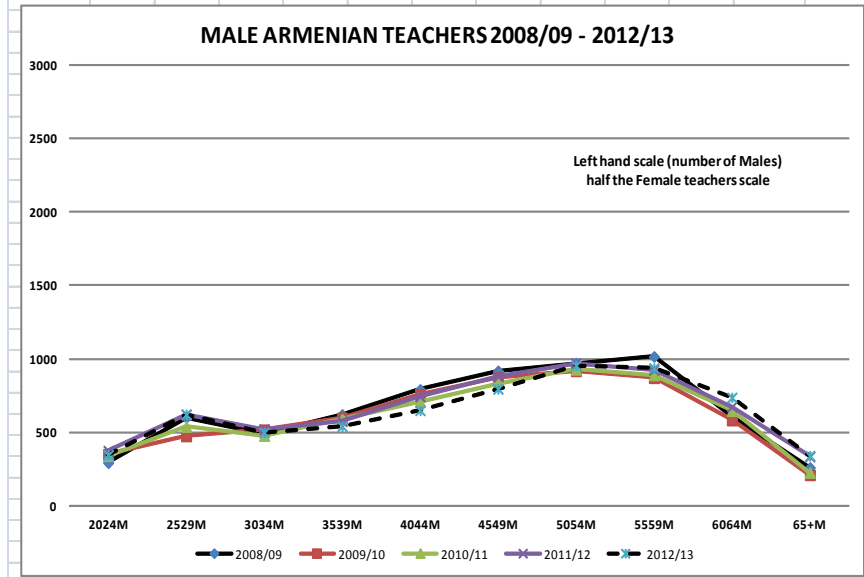
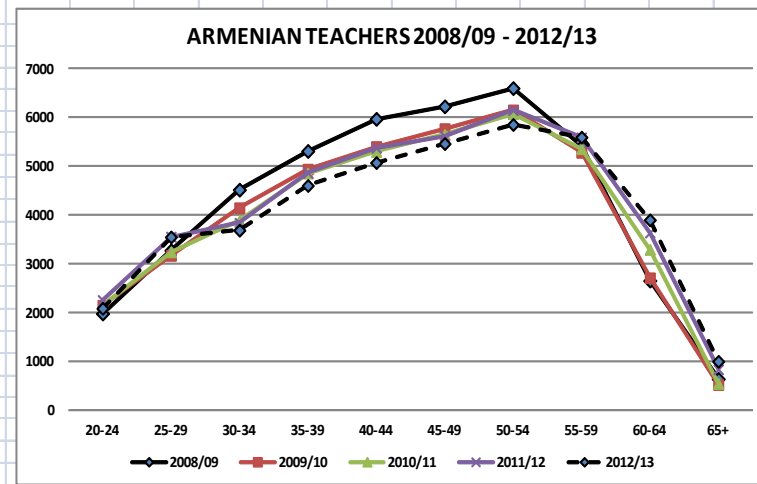
Վերոնշյալ մարտահրավերները բնորոշ են ոչ միայն Հայաստանին – մի շարք նախկին ԽՍՀՄ երկրներ կանգնած են նույն խնդիրների առջև, մասնավորապես սակավ բնական պաշարներ ունեցող երկրները: Այդ տեսանկյունից նպատակահարմար է անցկացնել Վրաստան կամ Մոլդովայի կրթական համակարգի համեմատական վերլուծություն: Ղրղզստանում և Տաջիկիստանում առկա խնդիրները նման են Հայաստանի խնդիրներին: Հետևաբար այդ երկրների փորձի ուսումնասիրությունը նույնպես կարող է արժեքավոր լինել ցանկալի ռազմավարությունը վերհանելու և այդ ուղղությամբ հետագա քայլեր ձեռնարկելու համար:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1Ա. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ԲԱՇԽՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ԸՍՏ ՏԱՐԻՔԻ/ՄԵՈՒԻ, 2008/09-2012/13

ARMENIAN TEACHER AGE AND GENDER PROFILES 2008/09-2012/13												
ARMENIA	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL	M/100F
2008/09	1982	3276	4520	5313	5972	6228	6602	5410	2657	641	42601	18,2
2009/10	2153	3172	4151	4942	5405	5772	6157	5284	2714	525	40275	18,0
2010/11	2161	3243	3886	4858	5302	5651	6076	5359	3295	545	40376	18,1
2011/12	2256	3557	3841	4865	5379	5622	6151	5592	3642	838	41743	18,9
2012/13	2088	3551	3689	4606	5075	5465	5856	5597	3901	1002	40830	18,7

FEMALES	2024F	2529F	3034F	3539F	4044F	4549F	5054F	5559F	6064F	65+F	FEMALE %Female	
2008/09	1688	2675	4032	4692	5180	5310	5631	4394	2051	380	36033	84,6%
2009/10	1802	2697	3633	4344	4649	4899	5239	4413	2131	314	34121	84,7%
2010/11	1820	2704	3408	4269	4595	4817	5148	4469	2648	318	34196	84,7%
2011/12	1881	2935	3320	4289	4635	4741	5180	4667	2967	502	35117	84,1%
2012/13	1742	2929	3190	4064	4425	4669	4901	4660	3164	661	34405	84,3%

MALES	2024M	2529M	3034M	3539M	4044M	4549M	5054M	5559M	6064M	65+M	MALE %Male	
2008/09	294	601	488	621	792	918	971	1016	606	261	6568	15,4%
2009/10	351	475	518	598	756	873	918	871	583	211	6154	15,3%
2010/11	341	539	478	589	707	834	928	890	647	227	6180	15,3%
2011/12	375	622	521	576	744	881	971	925	675	336	6626	15,9%
2012/13	346	622	499	542	650	796	955	937	737	341	6425	15,7%



ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1Ա. ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ԲԱՇԽՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ԸՍՏ ՏԱՐԻՔԻ ԵՐԵՎԱՆ, ՄԱՐԶԵՐ <60կմ, >90կմ

YEAR		Marz	mean Distance	2024	2529	3034	3539	4044	4549	5054	5559	6064	6569	FEML	MALE	TCHRS	percent Female	mean Age
2008/09	Z1	1	0	378	720	951	1249	1483	1654	1750	1456	832	318	9728	1063	10791	90,2%	45,5
2008/09	Z2	4	36	684	1025	1532	1814	1929	2057	2182	1746	763	123	11591	2264	13855	83,7%	43,7
2008/09	Z3	6	147	920	1531	2037	2250	2560	2517	2670	2208	1062	200	14714	3241	17955	82,0%	43,4
2008/09	Z9			1982	3276	4520	5313	5972	6228	6602	5410	2657	641	36033	6568	42601	84,6%	44,0
2009/10	Z1	1	0	457	632	916	1251	1361	1699	1782	1416	852	296	9601	1061	10662	90,1%	45,6
2009/10	Z2	4	36	820	1132	1408	1645	1785	1863	1963	1749	830	130	11168	2157	13325	83,8%	43,5
2009/10	Z3	6	147	994	1588	1996	2186	2408	2371	2563	2191	1086	142	14395	3130	17525	82,1%	43,2
2009/10	Z9			2271	3352	4320	5082	5554	5933	6308	5356	2768	568	35164	6348	41512	84,7%	43,9
2010/11	Z1	1	0	449	676	842	1182	1349	1608	1676	1452	983	286	9452	1051	10503	90,0%	45,8
2010/11	Z2	4	36	799	1105	1319	1634	1719	1823	1988	1760	1099	132	11207	2171	13378	83,8%	44,0
2010/11	Z3	6	147	998	1607	1844	2168	2341	2361	2532	2232	1266	172	14401	3120	17521	82,2%	43,5
2010/11	Z9			2246	3388	4005	4984	5409	5792	6196	5444	3348	590	35060	6342	41402	84,7%	44,3
2011/12	Z1	1	0	498	801	857	1161	1392	1532	1689	1471	1050	381	9618	1214	10832	88,8%	45,8
2011/12	Z2	4	36	781	1133	1245	1561	1735	1802	2047	1873	1200	210	11309	2278	13587	83,2%	44,5
2011/12	Z3	6	147	977	1623	1739	2143	2252	2288	2429	2248	1392	247	14190	3148	17338	81,8%	43,8
2011/12	Z9			2256	3557	3841	4865	5379	5622	6165	5592	3642	838	35117	6640	41757	84,1%	44,5
2012/13	Z1	1	0	472	795	810	1099	1262	1424	1619	1466	1079	424	9312	1138	10450	89,1%	46,1
2012/13	Z2	4	36	738	1144	1148	1481	1679	1742	1890	1896	1334	267	11098	2221	13319	83,3%	44,9
2012/13	Z3	6	147	878	1612	1731	2026	2134	2299	2347	2235	1488	311	13995	3066	17061	82,0%	44,2
2012/13	Z9			2088	3551	3689	4606	5075	5465	5856	5597	3901	1002	34405	6425	40830	84,3%	44,9
ARM TEACH 89 1213.XLSX (December 2013)																		

Տեխնիկական աշակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ԶՈՏՐԻ ՀԱՈՒԶԵԻ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ 2013 ԹՎԱԿԱՆ

- Ակնկալվող արդյունք**
1. 2011-2013թթ. արդյունքների ներկայացում
 2. ծրագրի արդյունքների մասին հաշվետվություն
 3. վերջնական հաշվետվություն

1. Դեկտեմբերյան առաքելությանը պատրաստվելիս ուսումնասիրեց 2011թ. տվյալները ուսուցիչների բաշխվածության վերաբերյալ ըստ տարբեր չափանիշների և ԾԻԳ-ում առկա տվյալների հիման վրա, գնահատեց ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրի արդյունքները տարբեր տեսանկյուններից:

2. 2011թ. իրականացրեց ուսուցիչների բաշխվածության վերլուծությունը ըստ տարիքի, սեռի և աշխարհագրական վայրի: Հաշվի առնվեց նաև այն հանգամանքը, որ աշակերտների ակնկալվող թվի նվազումը կկրճատի նաև պահանջարկը նոր ուսուցիչների նկատմամբ:¹⁵

Աղյուսակ 2. Ուսուցիչների բաշխվածությունը ըստ տարիքի և սեռի, 2008/09-2012/13

FEMALES	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	FEMALE	%Female	%>49	Mean
2008/09	1688	2675	4032	4692	5180	5310	5631	4394	2051	380	36033	84,6%	34,6%	44,2
2009/10	1802	2697	3633	4344	4649	4899	5239	4413	2131	314	34121	84,7%	35,5%	44,2
2010/11	1820	2704	3408	4269	4595	4817	5148	4469	2648	318	34196	84,7%	36,8%	44,6
2011/12	1881	2935	3320	4289	4635	4741	5180	4667	2967	502	35117	84,1%	37,9%	44,8
2012/13	1742	2929	3190	4064	4425	4669	4901	4660	3164	661	34405	84,3%	38,9%	45,1

MALES	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	MALE	%Male	%>49	Mean
2008/09	294	601	488	621	792	918	971	1016	606	261	6568	15,4%	43,5%	46,3
2009/10	351	475	518	598	756	873	918	871	583	211	6154	15,3%	42,0%	45,9
2010/11	341	539	478	589	707	834	928	890	647	227	6180	15,3%	43,6%	46,1
2011/12	375	622	521	576	744	881	971	925	675	336	6626	15,9%	43,9%	46,2
2012/13	346	622	499	542	650	796	955	937	737	341	6425	15,7%	46,2%	46,6

3. Առավել շատ թվով ուսուցիչներ ընդգրկված են 50-54 տարեկանների տարիքային խմբում, սակայն 49 տարեկանից բարձր կին ուսուցիչների տոկոսը 2008/09թ. 34.6%-ի համեմատ 2012/13թթ. ավելացել է 38.9%-ի, իսկ 49+ տարեկան տղամարդ ուսուցիչների տոկոսը 43.5%-ից ավելացել է 46.2%-ի:

4. Հայաստանի (և նախկին ԽՍՀՄ հանրապետությունների մեծ մասի) համար խնդիրը կայանում է նրանում, որ ուսուցիչների հիմնական մասը, որն ունի

¹⁵ 2012/13թթ. աշակերտների թիվը կազմում էր 368708 students (12 դասարան), իսկ 2009/10թթ. 392946 (11 դասարան):

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

շուրջ 30 տարվա ուսուցչական աշխատանքի փորձ կրթությունը ստացել է 1978-1983 թվականներին և ծնվել 1960-ականներին:

5. **Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագիրը.** 5 տարվա պարբերաշրջանով տարեկան 20 տոկոս ուսուցիչների վերապատրաստումը և դրա արդյունքում աստեսավորումն ու որակավորման տարակարգի շնորհումը արդյունավետ ռազմավարություն է հանդիսանում ունակ և բանիմաց ուսուցիչների խրախուսման, դպրոցում նոր տեղեկատվական տեխնոլոգիաների կիրառման և կրթակարգերի կատարելագործման համար: Վերապատրաստումը թույլ կտա արմատականորեն բարելավել ուսուցիչների գիտելիքներն ու մասնագիտական ունակությունները:

6. Ինչպես և բազմաթիվ այլ ծրագրերի դեպքում ժամանակի պակասն ու օրենսդրական փոփոխությունների կարիքը ծրագրի նախնական փուլում հանգեցրեցին որոշակի խնդիրների: Կարճ ժամկետներում հնարավոր եղավ մշակել առարկայական ծրագրերի մոդուլները, որից հետո 2011թ. սկիզբ առավ ուսուցիչների վերապատրաստման գործընթացը:

7. Ծրագրում ներգրավված վերապատրաստող մասնագետները իրենց ծառայությունները տրամադրեցին ինչպես Երևանում, այնպես էլ Հայաստանի բոլոր մարզերում գործող ուսուցիչների վերապատրաստման կենտրոններում՝ ԿԳՆ-ի և ԿԱԻ-ի ուղղորդմամբ: Ծրագրի շրջանակներում պայմանագրեր կնքվեցին ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրերը մշակող 17 փորձառու մասնագետների հետ: Ինչպես նշվել է ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրի մասին առաքելության վերջնական հաշվետվությունում, 2013թ. միջոցների սղության պատճառով վերապատրաստումն իրականացվեց բացարձակապես ԿԱԻ-ի ուժերով:

8. Ավարտական առաքելության ընթացքում կազմակերպվեցին հետևյալ հանդիպումները.

- **Կրթական տեխնոլոգիաների ազգային կենտրոն** – ուսուցիչների վերապատրաստման մասին տվյալների ամկայության վերաբերյալ: ԿՏԱԿ-ի ներկայացուցիչ Սյուզի Մաշուրյանը դեկտեմբերի 16-ին կայացած հանդիպման ժամանակ նշեց, որ կազմվել են համախմբված վիճակագրական հաշվետվություններ մարզերում գործող դպրոցների, աշակերտների, ուսումնական ծրագրերի և ուսուցիչների վերաբերյալ: Այդ հաշվետվություններում ընդգրկված են առավել թարմ տվյալները ուսուցիչների բախշվածության մասին ըստ տարիքի և սեռի, որակավորման և

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

դասավանդվող առարկաների (օրինակ՝ տես սույն հաշվետվության Աղյուսակ 1-ը):

- **Կրթական ծրագրերի կենտրոնում** քնարկվեց Baker Tilley ընկերության կողմից պատրաստված զեկույցը (2013թ.) Երևանում և 4 հեռավոր մարզերում 2011 և 2012թթ. անցկացված վերապատրաստումների վերաբերյալ ուսուցիչների կողմից տրված գնահատականների վերաբերյալ, կազմվեցին ԿԱԻ-ի, Խաչատուր Աբովյանի անվան մանկավարժական ինստիտուտի, ԿԳՆ-ի Հանրակրթության վարչության, 2011/12 թվականներին վերապատրաստման ծրագրում ընդգրկված ֆիզիկա-մաթեմատիկական դպրոցի հետ կայանալիք հանդիպումների ժամանակացույցը: (
- **Կրթության ազգային ինստիտուտում** տեղի ունեցավ հանդիպում ինստիտուտի տնօրեն Նորայր Ղուկասյանի հետ, որը ներկայացրեց 2013թ. վերապատրաստման ծրագրի արդյունքները: Տեղի ունեցավ նաև հանդիպում ԿԱԻ-ի մասնագետների հետ, որոնք անդրադարձան վերապատրաստման ծրագրի հետ կապված առանցքային խնդիրներին: Առաջարկվեց, որպեսզի այդ մասնագետները հանդիպեն նաև վերապատրաստման փորձագետ Վլադիմիր Բրիլլերի հետ:
- **Կրթության և գիտության նախարարության հանրակրթության վարչություն:** դեկտեմբերի 19-ին տեղի ունեցավ հանդիպում, որտեղ վարչության ղեկավար աշխատակիցները ծանոթացրեցին միջնակարգ դպրոցներում ներկայումս աշխատող ուսուցիչների տարիքային բաշխվածության և դրա հիման վրա կրթության ոլորտում հետագա ռազմավարության առաջնահերթ խնդիրների հետ: Նշվեց, որ բազմաթիվ ուսուցիչներ շարունակում են իրենց աշխատանքային գործունեությունը թոշակային տարիքին հասնելուց հետո, քանի որ կենսաթոշակները փոքր չափի են:
- **Ա: Շահինյանի անվան միջնակարգ դպրոցի տնօրեն** Հայկազ Նավասարդյանը իր հետ կայացած հանդիպման ժամանակ ընդգծեց, որ իր դպրոցը 2011թ. իրականացրել է 72, իսկ 2012թ. 61 ուսուցիչների վերապատրաստումներ, ընդ որում 2013թ. դպրոցը վերապատրաստումներ չի անցկացրել, թեև վերջինիս հեղինակությունը, որպես վերապատրաստման կենտրոնի, ուսուցիչների մոտ շարունակում է բարձր մնալ:
- **Խաչատուր Աբովյանի անվան մանկավարժական համալսարանում** հանդիպում տեղի ունեցավ համալսարանի պրոռեկտոր Մհեր Մելի-

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

Բախշյանի հետ, որտեղ քննարկվեց համալսարանի ներդրումը մասնագիտության վարկանիշի բարձրացման հարցում, որին նպաստում է որակի ապահովման, գնահատման համակարգը և վերապատրաստման դասընթացները: Համալսարանի ուսանողների մի ստվար զանգված գալիս է մարզերից, սակայն տակերան շուրջ 3,000 շրջանավարտներից ընդամենը 450-600 մասնագետներ են ուսուցչի աշխատանքի անցնում, որը պայմանավորված է դպրոցների ցածր պահանջարկով և կրթության ոլորտից գատ այլ ոլորտներում աշխատանքի ավելի գրավիչ պայմաններով: Համալսարանը գործընկերության ծրագիր է իրականացնում Ֆինլանդիայի Օուլու քաղաքի համալսարանի հետ, որը նրան թույլ է տալիս մշտապես իրազեկված մնալ միջազգայի արդիական գործելակերպի մասին:

9. Կայացան նաև լրացուցիչ հանդիպումներ ԾԻԳ-ում, կազմվեց սույն հաշվետվությունը, ինչպես նաև հանդիպում տեղի ունեցավ Վլադիմիր Բրիլլերի հետ դեպկտեմբերի 20-ին և 21-ին ծանոթացնելով նրան իմ առաքելության ընթացքում կատարված աշխատանքների հետ և համաձայնեցնելով նրա աշխատանքային հանդիպումների ժամանակացույցը:

10. Հաշվետվություններում վերհանված հարցերի շուրջ ABU+ ընկերության միջազգային խորհրդատուների կողմից լրացուցիչ տեխնիկական աջակցություն կտրամադրվի ԿԳՆ-ին և ԾԻԳ-ին:

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. ՎԼԱԴԻՄԻՐ ԲՐԻԼԼԵՐԻ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ 2013 ԹՎԱԿԱՆ

ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔԵՐ

1. 2011-2013 թվականներին կատարված աշխատանք
2. ծրագրի արդյունքների ներկայացում
3. վերջնական հաշվետվություն

1. Ես ամփոփեցի նախորդ հինգ առաքելությունների արդյունքները, ինչպես նաև անդրադարձա ուսուցիչների վերապատրաստման մասին առկա տվյալներին, որոնց հիման վրա կատարեցի վերապատրաստման ծրագրի արդյունավետության գնահատումը:

2. Առաքելության սկզբնական շրջանում ես ծանոթացա Baker-Tilley ընկերության կողմից կազմված հաշվետվությանը, որտեղ ներկայացվել էին մանրամասն տվյալներ և խորը վերլուծություն ուսուցիչների կողմից ծրագրի ընկալման վերաբերյալ: Միննույն ժամանակ վերապատրաստման իրական արդյունքը պատկերացնելու համար գնահատողները պետք է կիրառեին նախնական և հետգնահատման մոդելը: Հակառակ դեպքում, այն եզրակացությունը, որ ուսուցիչները 51 տոոսը կհարձու են դասավանդման ինտերակտիվ մեթոդներ ոչինչ չի տալիս, եթե հայտնի չէ թե նրանց որ տոկոսն է կիրառել դրանք մինչ վերապատրաստում անցնելը: Երկրորդ, անհրաժեշտ է անցկացնել աշակերտների մոտ արձանագրված ուսման առաջընթացի գնահատում, որը թույլ կտա տեսնել թե որքանով վերապատրաստումը դրական է ազդել աշակերտների ուսման գործընթացի վրա:

3. Վեցերորդ առաքելությունը կայացավ դեկտեմբերի 20-26-ին: Առաքելությունը պետք է պարզեր ծրագրի ուժեղ և թույլ կողմերը և այն բարելավելու ուղղությամբ հետագա քայլերը: Առաքելության ընթացքում փորձագետը հարցազրույցներ անցկացրեց ԾԻԳ-ի տնօրեն Հասմիկ Ղազարյանի, ուսուցիչների վերապատրաստման բաղադրիչի ղեկավար Կարեն Մելքոնյանի, ծրագրի պատասխանատու աշխատակից Լիլիթ Շավարշյանի, ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի տեղակալ Մանուկ Մկրտչյանի և Կրթական ազգային ինստիտուտի տնօրեն Նորայր Ղուկասյանի հետ: ԿԱԻ-ում փորձագետը

Տեխնիկական աջակցություն Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ծրագրին, Հայաստան

հանդիպեց նաև վերապատրաստման ծրագրերի համար պատասխանատու աշխատակազմի անդամների՝ Սարիբեկ Հակոբյանի, Վաղարշակ Ոսկանյանի, Արամ Նազարյանի, Արմեն Հովսեփյանի, Հայկ Շարխաթունյանի և Կարինե Թորոսյանի հետ:

4. Հարցազրույցները թույլ տվեցին հստակեցնել ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման հետ առնչվող մի շարք հարցեր:

- (1) Ծրագրի շնորհիվ բացահայտվեցին ԿԱԻ-ից բացի այլ որակյալ վերապատրաստող կազմակերպություններ՝ ԿԱԻ-ից բացի այլ կազմակերպություններում վերապատրաստում անցած ուսուցիչները բավարարված էին դասընթացների բովանդակությունից, մեթոդաբանությունից և ընդհանուր որակից,
- (2) Թեև վերապատրաստման ծրագիրը համարվում է հաջողված, ատեստավորման գործընթացը պետք է ենթարկվի փոփոխությունների: ԿԳՆ-ի տեղակալ Մանուկ Մկրտչյանը նշեց, որ որոշ փոփոխություններ արդեն իսկ կատարվել են, օրինակ հեղինակավոր ամսագրում հոդված հրատարակելու պահանջը փոխարինվել է ցանկացած մանկավարժական ամսագրում այն տպագրելու կամ ԿԳՆ-ի կողմից հաստատված համաժողովում այն ներկայացնելու պահանջով,
- (3) ՏՀՏ-ի գծով վերապատրաստումները պետք է շարունակաբար վերանայվեն, որպեսզի համապատասխանեցվեն ընդհանուր դասընթացին, այլ ոչ թե դիտվեն որպես առանձին պարապմունք,
- (4) Պետք ավելի մեծ ուշադրություն դարձնել միջառարկայական դասավանդման սկզբունքին, մասնավորապես ներառելով ՏՀՏ-ն,
- (5) Անհրաժեշտ է մշտապես վերահսկել և գնահատել այն աշակերտների արդյունքները, որոնք դասավանդող ուսուցիչներն անցել են վերապատրաստում: