

Երիտասարդական աշխատանքի ոլորտում ուսուցողական արդյունքների վավերացման և ճանաչման վերաբերյալ իրականացված Սոցիոլոգիական հետազոտության վերլուծություն

Սույն վերլուծությունը մշակվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ՝ «ԿԱԶԱ» շվեյցարական մարդասիրական հիմնադրամի կողմից իրականացվող «Վերանայելով Ճանաչումը» ծրագրի շրջանակներում՝ «Արմավիրի Զարգացման Կենտրոն» հասարակական կազմակերպության ղեկավարությամբ:

Վերլուծության ամբողջական կամ մասնակի վերարտադրումը, հրապարակումը թույլատրելի է միայն ոչ առևտրային նպատակներով և աղբյուրի պատշաճ հղման պայմանով:

Բովանդակություն

Ներածություն.....3

Նկարագրություն.....5

Մեթոդաբանություն.....6

Հիմնական բացահայտումներ և երաշխավորումներ9

Բաժին I: Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցման արդյունքների գնահատման ու ճանաչման համակարգերի գործարկումը համակարգող, կազմակերպող և օժանդակող կազմակերպության անհրաժեշտությունը.....6

Բաժին II: Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության շրջանակներում տրամադրվող և ձեռքբերվող գիտելիքի ու հմտությունների որակի ստուգումը, գնահատման մեթոդները.....12

Բաժին III: Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության շրջանակներում տրամադրվող գիտելիքի և հմտությունների փաստաթղթավորումը.....19

Բաժին IV: Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության արդյունքների կարևորումը գործատուների շրջանում23

Եզրակացություն.....26

20-րդ դարի 60-ական թվականներին կյանքի բոլոր ոլորտների զարգացման ընթացքի արագացմանը և հասարակական հարաբերությունների էական փոխակերպումներին զուգընթաց՝ կրթական ոլորտ ներթափանցեց «ոչ ֆորմալ կրթություն» հասկացությունը:

Ոչ ֆորմալ կրթության հիմնական նպատակը կրթական ոլորտում համարժեք պատասխան գտնելն է դարի այնպիսի մարտահրավերներին, ինչպիսիք են հասարակական և քաղաքացիական մասնակցության անկումը, ինֆորմացիոն հասարակության պահանջները, միջազգային ինտեգրացիոն, համընդհանրացման գործընթացների ակտիվացումը և տնտեսության համակարգային փոխակերպումների ու գոյություն ունեցող ֆորմալ կրթական համակարգի միջև աստիճանաբար խորացող անջրպետը:

Որպես կրթության յուրահատուկ ձև՝ ոչ ֆորմալ կրթությունը թույլ է տալիս սոցիալական տարբեր խմբերի ներկայացուցիչներին ձեռք բերել և զարգացնել շարունակ փոփոխվող միջավայրի պահանջներին (պայմաններին) համապատասխան հմտություններ, կարողություններ և գիտելիքներ:

Համաձայն ոչ ֆորմալ կրթության մեջ ընդունված սկզբունքների՝ դրանք կարող են ձեռք բերվել կամավոր հիմունքներով, տարաբնույթ կրթական միջոցառումների տեսքով, որոնք տեղի են ունենում ֆորմալ կրթական համակարգից դուրս:

Հատկանշական է, որ ոչ ֆորմալ կրթության իրականացման մեջ էական դեր են խաղում հասարակական կազմակերպությունները, որոնք առավելապես ներգրավված են համայնքային և երիտասարդության հետ կատարվող կրթական ծրագրերի իրականացման աշխատանքներում^[1]:

Առաջին անգամ ոչ ֆորմալ կրթության ճանաչման հարցը եվրոպական մի շարք երկրներում բարձրացվել է **80-ական թվականներին**, երբ այն հասարակության մեջ արդեն իսկ նվաճել էր իր ուրույն դերը և տեղը՝ ընդունվելով որպես կրթության անբաժանելի տարր:

[1] ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ՈՉ ՖՈՐՄԱԼ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԻՆ ՀԱՎԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ՏԱԼՈՒ ՄԱՍԻՆ, 2006թ., ՀՀ ՍՊՈՐՏԻ ԵՎ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԵՐՈՎ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Եվրոպական մի շարք երկրներ ընդունել են ոչ ֆորմալ կրթության հայեցակարգեր և ռազմավարական ծրագրեր:

Հայաստանի Հանրապետությունում վերջին տարիներին իրականացվում են կրթության համակարգի շարունակական բարեփոխումներ: Ընդունվել են կրթության ոլորտը կարգավորող օրենքներ («Կրթության մասին», «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին», «Նախադպրոցական կրթության մասին» ՀՀ օրենքների), հայեցակարգեր ու ռազմավարություններ (ՀՀ կառավարության **06.05.2004թ. N 17** արձանագրային որոշմամբ հավանության արժանացած «ՀՀ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազմավարությունը», ՀՀ կառավարության **29.12.2005թ. N 53** արձանագրային որոշմամբ հավանության արժանացած «Մեծահասակների կրթության հայեցակարգը և ռազմավարությունը»), որոնք, սակայն չեն անդրադարձել ոչ ֆորմալ կրթությանը:

Հարատև կրթությանը՝ այդ թվում ոչ ֆորմալ ուսումնառությանը որոշ չափով առնչվում է «Ազգաբնակչության էկոլոգիական կրթության և դաստիարակության մասին» ՀՀ օրենքը, որտեղ խիստ կարևորվում է ազգաբնակչության էկոլոգիական շարունակական կրթությունը:

Հայաստանում ոչ ֆորմալ կրթության տարածումը սկսվել է **20**-րդ դարի **90**-ական թվականներից և ուսուցման այս մեթոդի սահմանումը ներկայումս տվել են ոչ միայն մասնագետները, այլև պետությունը: **2006** թվականի դեկտեմբերին ՀՀ Կառավարությունը հաստատել է «Ոչ ֆորմալ կրթության մասին» հայեցակարգը, որը սահմանում է ոչ ֆորմալ կրթությունը որպես անձի՝ հանրային կյանքում նրա ունեցած քաղաքական, քաղաքացիական, սոցիալական, տնտեսական և մշակութային մասնակցության, կարողությունների, հմտությունների, արժեքային համակարգի և գիտելիքների զարգացում: Հայեցակարգում սահմանվում են նաև ոչ ֆորմալ կրթությանն առնչվող հասկացությունները, առանձնացվում սուբյեկտները և այդ ոլորտում հստակեցվում ՀՀ քաղաքականության սկզբունքներն ու խնդիրները[2]:

[2] ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԵՎ ՇԱՐՈՒՆԱԿԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ **2013-2017թթ** ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԼԱՆ, **2012թ.**, ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Որքան էլ նշանակալի են այս փաստաթղթերի առկայությունը կրթական ոլորտում, այնուամենայնիվ, դեռևս հնարավոր չէ խոսել արդյունքների մասին, քանի որ փաստաթղթերում ամրագրված գործողությունները կամ թերի են կատարվել, կամ առհասարակ չեն իրականացվել:

Փորձագետները հիշում են, որ Կրթության և գիտության նախարարության ներքո նաև ստեղծվել էր ուսուցման ազգային ռեեստր՝ համաձայն ՀՀ կառավարության **N 1062** որոշման, որը պետք է ոչ ֆորմալ կրթություն իրականացնող կառույցների գրանցման գործընթացը կազմակերպեր, որը չիրականացվեց, ավելին՝ **2013-2017**թթ-ի ոչ ֆորմալ կրթության գործող ռազմավարության ավարտին չհաջորդեց նոր ռազմավարության մշակումը:

2013-2017թթ-ի ոչ ֆորմալ կրթության ռազմավարության շրջանակներում ծավալված գործողությունների մասին կան մի փոքր տարակարծություններ, փորձագետներից ոմանք դրանք անտեսանելի են համարում ու Կրթության և գիտության նախարարության (**ԿԳՆ**) «Լրացուցիչ և շարունակական կրթության» բաժինը, որը զբաղվում է ոչ ֆորմալ կրթության հարցերով՝ կույրադիքի պես մի բան:

Նրանց կարծիքով նախարարությունը ավելի կենտրոնացած է ֆորմալ կրթություն իրականացնող հաստատությունների վրա և ոչ ֆորմալ կրթությունը կարծես նրանց հետաքրքրության շրջանակներից դուրս է:

Որոշ փորձագետներ էլ նկատել են, որ **2013-2017**թթ. -ի ռազմավարությունում տեղ գտած ուղղությունների համաձայն՝ նախարարությունը անում էր տարբեր կրթական ծրագրեր, որոնք որոշակի մինիմալ որակ էին ապահովում, որովհետև հետևում էին որոշակի ստանդարտների թե՛ մասնագետների ընտրության, թե՛ դասընթացների կազման հարցերում: Որպես այս շրջանակներում իրականացվող կրթական ծրագիր՝ նախարարությունը շարունակում է իրականացնել երիտասարդական աշխատողների վերապատրաստումները, որի արդյունքում տալիս են սերտիֆիկատներ, որոնց ընդունումը ևս միանշանակ չէ, բայց, ամեն դեպքում, պետական կառույցի կողմից տրամադրված լինելը արժևորում է այն:

Այնուամենայնիվ, միանշանակ է, որ ոչ ֆորմալ կրթությունը գնալով դառնում է ժամանակի պահանջ, ֆորմալ կրթության բացերը լրացնելու միջոց: Սա փաստում է նաև այն մարդկանց քանակն ու հետաքրքրությունը, ովքեր մասնակցում են ոչ ֆորմալ կրթության շրջանակներում կազմակերպվող կրթական միջոցառումներին, ցանկանում են ունենալ սերտիֆիկատներ, որ տրվում են ոչ ֆորմալ կրթության շրջանակներում ուսումնառության համար:

Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցման արդյունքների գնահատման ու ճանաչման համակարգերի գործարկումը համակարգող, կազմակերպող և օժանդակող կազմակերպության անհրաժեշտությունը.

Ոչ ֆորմալ կրթության համակարգի զարգացման ճանապարհին, սակայն, կան մի քանի հիմնական խնդիրներ, որոնց կարգավորման մեխանիզմների մշակումը առաջնահերթ է համարվում:

Ամենից առաջնային հարցը, որ թե՛ փորձագետների, թե՛ ոչ ֆորմալ կրթության շրջանակներում սովորողների (այսուհետ՝ մասնակիցներ) համար կարևոր է՝ արդյոք ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքների վավերացումը կոորդինացնող կառույցի անհրաժեշտություն կա մեզանում, թե ոչ:

Նման կառույցի ընտրության անհրաժեշտությունն ու գործարկման կարգը դեռ սահմանվել էր ՀՀ կառավարության **N 1062** որոշմամբ **2015թ.**-ին, որը պետք է լիներ մի կազմակերպություն, որը սոցիալական գործընկերների անունից (պետություն, գործատուներ և արհմիություններ) կարող է համակարգել, կազմակերպել լրացուցիչ և շարունակական կրթության իրականացումը, ինչպես նաև օժանդակել ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ ուսուցման արդյունքների գնահատման ու ճանաչման համակարգերի գործարկմանը **[3]**:

Այս հարցում փորձագետները բավականին տարբեր տեսակետներ ունեն՝ սկսած այդ կառույցի անհրաժեշտությունից, մինչև դրա կազմակերպատիրավական ձևերը: Նրանց մի մասը վստահ է, որ նման կառույցի ստեղծման անհրաժեշտություն կա, որ հստակ չափանիշներ սահմանի ոչ ֆորմալ կրթության տիրույթում գործող կառույցների ու անհատների համար ու դրանով իսկ նրանց կողմից տրամադրված գիտելիքը լինի ավելի վստահելի ու ճանաչելի: Նման համակարգող կառույցի բացակայության արդյունքում է, որ ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքում ձեռքբերված գիտելիքն ու փաստաթղթերը ճանաչելիության խնդիր ունեն, ինչը թուլացնում է ոչ ֆորմալ կրթության դիրքերը:

[3] ՀՀ կառավարության **N 1062** որոշում, **2015թ.**, ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ԵՎ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԿԱՐԳԸ, ԻՆՉՊԵՍ ՆԱԵՎ ՈՉ ՖՈՐՄԱԼ ԵՎ ԻՆՖՈՐՄԱԼ ՈՒՍՈՒՑՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵՎ ՃԱՆԱՉՄԱՆ ԿԱՐԳԸ ՍԱՀՄԱՆԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Ոչ ֆորմալ կրթության մասնակիցներից ոմանք ևս տեսնում են որևէ համակարգող մարմնի անհրաժեշտություն, որը կարող է լինել նաև ՀԿ, կարևորը հեղինակավոր լինի ու ու բոլորի կողմից ընդունված, որը ոչ ֆորմալ կրթություն իրականացնող կառույցներին կռեյտինգավորի ու ըստ դրա կարժևորվեն նաև այդ կառույցների կողմից տրված փաստաթղթերը: Սրան զուգահեռ պետք է լինի նաև մշտադիտարկման բաղադրիչ, որի հիման վրա պարբերաբար կվերանայվի կազմակերպություններին տրված ռեյտինգները:

Փորձագետներից ոմանք էլ նկատել են, որ Սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարությունը համեմատաբար ավելի ակտիվ է ոչ ֆորմալ կրթության առաջխաղացման հարցերում, քան ԿԳՆ-ն ու այս նախարարությունների միավորումը գուցե նպաստավոր լինի այս համատեքստում: Սակայն, նախարարությունների միավորումը, մյուս կողմից, ոչ այնքան դրական է դիտվում ոչ ֆորմալ կրթության տեսանկյունից, որովհետև որպես ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքների վավերացման գործընթացը կոորդինացնող կառույց՝ ոմանք դիտարկում են Սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարությանը, իսկ կառուցվածքային այս փոփոխությունների պարագայում հեռանկարն ավելի անորոշ է:

Նախարարության՝ որպես նմանատիպ կառույցի դերում հանդես գալը հնարավորություն կտար միասնական հարթակ ունենալ ոչ ֆորմալ կրթություն իրականացնող բոլոր կառույցների համար, որը կապահովեր նմանատիպ բոլոր կառույցների ճանաչելիությունն ու դրանց կողմից տրված սերտիֆիկատների արժևորումը ու բոլորը հետաքրքրված կլինեին աշխատել մի մոդելով, որ վերևից է հաստատված:

ԿԳՆ կազմում են նման կառույցի գոյությունը տեսնում մյուս փորձագետները, որովհետև ոչ ֆորմալ կրթությունը կրթական համակարգի մեկ սեկտոր է, ինչպես հանրակրթությունը, միջին մասնագիտական ու բուհական կրթությունները, որի համար անհրաժեշտ է ունենալ և՛ պետական ռազմավարություն, և՛ ծրագիր, և՛ կարգավորման նորմ ու սկզբունքներ, և՛ սերտիֆիկացում ու չափանիշներ:

Փորձագետների մի մասն էլ համոզված է, որ ԿԳՆ-ն պարզապես պետք է չափորոշիչներ մշակի (կազմակերպության/դասընթացավարի փորձառություն, գործընկեր կազմակերպությունների, միջազգային գործընկերների առկայություն, քանակ և այլն) ու ըստ այդմ լիցենզավորի համապատասխանող ոչ ֆորմալ կրթություն իրականացնող կառույցներին,

որ նրանց կողմից տրված փաստաթուղթը ճանաչելի լինի, ինչպես Մերձբալթյան հանրապետություններում է. պետությունը հավասարապես և՛ պետական ֆորմալ, և՛ հասարակական ոչ ֆորմալ կառույցների վկայագրերը ընդունում է որպես իրավական հիմք ունեցող փաստաթղթեր:

Այս դեպքում կազմակերպություններն իրենք էլ շահագրգռված կլինեն որակի, ինչպես նաև փոխանցվող գիտելիքն ավելի մանրամասն ու չափելի ձևերով փաստաթղթավորելու հարցերում Վնշվեն մոդուլները, վերապատրաստման թեմաները հստակ և այլն):

Փորձագետներից ոմանք այս հարցի կարգավորումը տեսնում են միջգերատեսչական սերտ համագործակցության պայմաններում՝ ՔՀԿ-ների ու միջազգային կառույցների հետ համատեղ: Ոչ ֆորմալ կրթության մասին խոսելիս պետք է ի նկատի ունենալ, որ այս կրթության մասնակիցները տարիքային սահմանափակում չունեն, հետևաբար բոլոր քաղաքացիներն են շահառու, իսկ եթե հարցի կարգավորումը դիտարկենք Երիտասարդական քաքաքականության ծրագրերում, ընդգրկելու ենք միայն երիտասարդներին, իսկ մեծահասակների ոչ ֆորմալ կրթության հարցերը կմնան բաց ու պետք է դիտարկվի ԿԳՆ-ի տիրույթում: Հետևաբար՝ միջգերատեսչական համագործակցությունն է լավագույն լուծումը:

Փորձագետների մյուս խումբն էլ կարծում է, որ այս հարցով իսկապես պետք է զբաղվել, բարձրացնել, հասկանալ՝ ինչ կառույց է լինելու՝ պետական, թե անկախ հասարակական ինչ-որ խորհուրդ կամ միգուցե համատեղ կառույց: Սա ոչ միանշանակ ու քննարկման ենթակա հարց է, ինչպես և ոչ ֆորմալ կրթության շրջանակներում ձեռքբերված ուսումնառության գնահատումն ու վավերացումը:

Բայց մի բան հստակ է, որ որևէ կոորդինացնող կառույց ունենալիս շատ կարևոր է շրջանակներ չդնել ու իրավիճակն ավելի չբարդացնել, ինչպես եղավ կամավորության մասին օրենքի դեպքում, որը շատ սահմանափակումներ դրեց, քան պետք էր: Այն, որ հարցը կրկին պետք է հետ բերել օրակարգ, միանշանակ է և դա են փաստում նաև հասարակական կազմակերպությունների և անհատների կողմից առաջարկվող տարբեր տիպի կրթական միջոցառումների օր օրի ավելացող առաջարկները:

Ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքների վավերացումը կոորդինացնող կառույցի անհրաժեշտություն չի տեսնում փորձագետների մյուս խումբը, որովհետև վստահ են, որ ցանկացած կանոնակարգում կսահմանափակի կրթության այս ոլորտի ճկունությունն ու ազատությունը և կխանգարի զարգացմանը: Կա ոչ ֆորմալ կրթության ազգային ռազմավարության ձևավորման կարիք, մաքսիմումը փորձագիտական ինչ-որ խմբեր կարող են լինել ոչ ֆորմալ կրթության տարբեր ուղղությունների համար, որովհետև ոչ ֆորմալ կրթությունն իր ներսում շատ բազմազան է: Այդ խմբերը կարող են որոշակի կոորդինացնող գործառույթներ ունենալ, բայց առանց որևէ պարտադրանքի կամ առանց որևէ ֆորմալ թղթաբանության, այսինքն՝ ոչ ֆորմալ կրթության ոլորտում ցանկալի է, որ ամեն ինչ լինի ոչ ֆորմալ: Նման համակարգող կառույցի առկայությունը շատերը մինչև անգամ ռիսկային են համարում:

Առաջ է գալու իրավունքի խնդիր, ինչ որ կողմերի կամ կառույցների սահմանափակման խնդիր, որը կվնասի ոլորտում առողջ մրցակցությանը, քանի որ կա մտավախություն, որ կհայտնվեն արտոնյալներ, ընտրյալներ ու դեռ հարց է՝ մասին օրենքի դեպքում, որը շատ սահմանափակումներ դրեց, քան պետք էր: Այն, որ հարցը կրկին պետք է հետ բերել օրակարգ, միանշանակ է և դա են փաստում նաև հասարակական կազմակերպությունների և անհատների կողմից առաջարկվող տարբեր տիպի կրթական միջոցառումների օր օրի ավելացող առաջարկները:

Ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքների վավերացումը կոորդինացնող կառույցի անհրաժեշտություն չի տեսնում փորձագետների մյուս խումբը, որովհետև վստահ են, որ ցանկացած կանոնակարգում կսահմանափակի կրթության այս ոլորտի ճկունությունն ու ազատությունը և կխանգարի զարգացմանը: Կա ոչ ֆորմալ կրթության ազգային ռազմավարության ձևավորման կարիք, մաքսիմումը փորձագիտական ինչ-որ խմբեր կարող են լինել ոչ ֆորմալ կրթության տարբեր ուղղությունների համար, որովհետև ոչ ֆորմալ կրթությունն իր ներսում շատ բազմազան է: Այդ խմբերը կարող են որոշակի կոորդինացնող գործառույթներ ունենալ, բայց առանց որևէ պարտադրանքի կամ առանց որևէ ֆորմալ թղթաբանության, այսինքն՝ ոչ ֆորմալ կրթության ոլորտում ցանկալի է, որ ամեն ինչ լինի ոչ ֆորմալ:

Նման համակարգող կառույցի առկայությունը շատերը մինչև անգամ ռիսկային են համարում: Առաջ է գալու իրավունքի խնդիր, ինչ որ կողմերի կամ կառույցների սահմանափակման խնդիր, որը կվնասի ոլորտում առողջ մրցակցությանը, քանի որ կա մտավախություն, որ կհայտնվեն արտոնյալներ, ընտրյալներ ու դեռ հարց է՝ սա որակի վրա դրակա՞ն, թե՞ բացասական ազդեցություն կունենա:

Մյուս մոտեցումը ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթությունները շտարանջատելն է: Արժեքավոր է ֆորմալ կրթության տիրույթում ոչ ֆորմալ կրթության տարրերի ներմուծումը, սա ինչ որ տեղ նաև ժամանակի թելադրանքն է, ինչպես օրինակ անում են մասնավոր շատ դպրոցներ, թանգարաններ, որ տարբեր ծրագրեր են մշակում սովորողների համար՝ խաղերի տեսքով, հետաքրքիր ու նորարար մեթոդներով: Բոլոր մասնագիտություններում, ամենատեխնիկական համարվողներից սկսած, իսկ որոշ մասնագիտությունների դեպքում՝ հատկապես, ինչպես երիտասարդական աշխատողն է, սոցիալական աշխատանքը, մանկավարժությունը, մարդկային ռեսուրսների կառավարումը և այլն, բացի ֆորմալ գիտելիքներից մեծապես կարիք կա փափուկ հմտությունների (**soft skills**) տիրապետման, որ մեծապես ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքն են: Ֆորմալ կրթությունն իր առջև նման հմտությունների փոխանցման նպատակներ չի դնում, իսկ ուսումնական գործընթացում որքանով ուսանողին կհաջողվի դրանք զարգացնել, կախված է անձից, դասախոսից, ուսումնական հաստատությունից և այլն:

Փորձագետներից ոմանք և Երիտասարդական հարցերով զբաղվող պետական կառույցների աշխատակիցները աշխատանքի ընթացքում եկել են այն եզրահանգման, որ եթե նախկինում ջատագովն էին ոչ ֆորմալ կրթության ավելի լայն տարածման, ապա այժմ պարզ է դարձել, որ ոչ ֆորմալ կրթությունը չի կարող անջատ լինել ֆորմալից:

Բայց կրթության այս երկու ձևերը միայն համատեղ դիտարկելն էլ ունի մեկ այլ խնդիր, դա ֆորմալ կրթության դժվար փոփոխելիությունն է: Ոչ ֆորմալ կրթությունը հակառակը՝ ճկուն է ու արագ արձագանքող մասնակիցների, աշխատաշուկայի կարիքներին, ինչը առավելություններից է ոչ ֆորմալ կրթության: Սա է պատճառը, որ ֆորմալ կրթությունը միշտ հետ է աշխատաշուկայի պահանջներից: Հետևաբար շատ հաճախ պետք է կանխատեսել, թե սովորողին ինչ գիտելիքներ ու հմտություններ են պետք 5 տարի հետո աշխատաշուկայում իրացվելու համար ու արդեն դասավանդել դրանք ֆորմալ կրթության շրջանակներում այսօր:

Իսկ ինչպես է հիմա . աշխատաշուկայի պահանջները թարգմանվում են, դառնում են քաղաքականություն, կրթական ծրագրեր, կրթություն ու սա տևում է մի **5-6** տարի, ու մոտ **10** տարի հետո նոր միայն հետ է գալիս աշխատաշուկա՝ որպես տվյալ հմտություններին ու գիտելիքներին տիրապետող գործառու (**employee**): Գնալով այս խնդիրն ավելի ակտուալ է դառնում արագ փոփոխվող իրականության պայմաններում, քանի որ **5** տարին մեկ մասնագիտությունները թարմացնելու կարիք կա ու քայլերի նման հաջորդականությունը անհնարին է դարձնում ֆորմալ կրթության համապատասխանությունը աշխատաշուկային, որին կոմպենսացնելու է գալիս ոչ ֆորմալ կրթությունը:

Ֆորմալ կրթական հաստատությունների՝ աշխատաշուկայի այս մարտահրավերներին արձագանքելու լավագույն օրինակներից է համարվում Հայաստանի Ամերիկյան համալսարանը, որտեղ կարճաժամկետ դասընթացներ են կազմակերպում՝ ոչ ֆորմալ կրթության տրամաբանությամբ: Չնայած համալսարանը ֆորմալ կրթության իր ստանդարտներն ունի երկարաժամկետ կրթության համար, բայց այս կարճաժամկետ կուրսերի դեպքում ուսուցումը նույն ֆորմալ գործընթացներով չի կազմակերպում, ինչը թույլ է տալիս ունենալ ճկունություն ու համապատասխանություն աշխատաշուկային: Սա նաև հնարավորություն է տալիս ուսումնական գործընթացում ներգրավել ոչ միայն ակադեմիական շրջանակի մասնագետներին, այլև տվյալ ոլորտում մասնագիտացված անձանց (**field level expert**), մարդիկ, ովքեր գործնական փորձառություն ունեն, հետևաբար պրակտիկ հմտությունների վրա հիմնված գիտելիքներ են տրամադրում:

Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության շրջանակներում տրամադրվող և ձեռքբերվող գիտելիքի ու հմտությունների որակի ստուգումը, գնահատման մեթոդները.

Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության արդյունքների վավերացումը կոորդինացնող կառույցի անհրաժեշտության, գործառնման հարցերը սերտորեն կապված են ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության շրջանակներում տրամադրվող և ձեռքբերվող գիտելիքի և հմտությունների որակի ստուգման, դրանց գնահատման մեթոդների հետ:

Տարածված է այն կարծիքը, որ ոչ ֆորմալ կրթության հիմնական թերությունը փոխանցվող ու ստացվող գիտելիքի և հմտությունների որակի ստուգման, գնահատման բացակայությունն է կամ դրա թերի լինելը: Սա ձեռքբերված գիտելիքների ու հմտությունների մասին տեղեկատվության փաստաթղթավորման դժվարություններ է առաջացնում նաև՝ ով ի՞նչ սովորեց, ով ի՞նչ ստացավ, ով որքա՞ն հաճախեց. այս հարցերը շատ հաճախ չեն դիտարկվում ոչ ֆորմալ կրթության շրջանակներում: Իսկ գիտությունը սիրում է փոխանցված և ստացված գիտելիքներն ու հմտությունները ստուգել, գործիքներ տրամադրել, որ սովորողն ինքը կամ երկրորդ կողմը չափի դրանք:

Ոչ ֆորմալ կրթության որակն ամենից շատ քննարկող խնդիրն է կրթության այս տեսակի համատեքստում: Սա մի խնդիր է, որտեղ միշտ անելիքներ կան, չնայած որ իրավիճակը չի գնահատվում որպես վատ: Ոլորտի մասնագետներն ավելի անհանգստացած են ֆորմալ կրթության որակով, որովհետև դա մի բան է, որ չենք ընտրում:

Ենթադրենք, որ հանրակրթությունը վատ որակի է, չես կարող ընտրել դպրոց չհաճախելը, և այսպես շարունակ: Մինչդեռ ոչ ֆորմալ կրթության պարագայում ընտրության հնարավորություն կա լավ ու վատ որակի ծրագրերի միջև:

Ոչ ֆորմալ կրթության որակից խոսելիս հիմնվում ենք ուսուցողական արդյունքների գնահատման մեթոդների վրա, որոնք բազմապիսի են ու ընկալման տեսանկյունից՝ ոչ միանշանակ, թե որքանով են իսկապես ստուգում փոխանցվող ու ձեռքբերվող գիտելիքն ու հմտությունը: Այնուամենայնիվ, փորձագետները որակական մեթոդներն ավելի են կարևորում ու ինֆորմատիվ համարում, քան ստանդարտացված ձևերը:

Որակական մեթոդներից ամենից արդյունավետ ու ամենից շատ հիշատակվող մեթոդը ինքնագնահատումն է, երբ սովորողն ինքն է գնահատում՝ ինչ վերցրեց, ինչ սովորեց՝ թե՛ գիտելիքի, թե՛ հմտությունների, թե՛ արժեքների մակարդակում: Սա ինքնաճանաչման մեթոդ է, որը թույլ է տալիս սովորողին ինքնաներկայանալ: Անգամ ֆորմալ կրթության մեջ ինքնագնահատումը՝ որպես գնահատման մեթոդ, կարևորվում է, որովհետև այն ավելի պարտաճանաչ է դարձնում մարդուն: Ինքնագնահատումն իրականացնելու ձևերից ամենաարդյունավետ ու անաչառ տարբերակը գնահատականի ֆիքսումն է՝ կոնկրետ օրինակի ներկայացմամբ: Ենթադրենք, երբ հարցը կոնֆլիկտների կառավարմանը, տրանսֆորմացիային է վերաբերում ու սովորողը թվային գնահատական է տալիս իր այդ հմտությանը, առնվազն բարձր գնահատականի դեպքում պետք է նկարագրի դեպք, երբ կարողացել է այդ հմտությունն օգտագործելով՝ կոնֆլիկտը կառավարել: Ինքնագնահատման մեթոդներում կիրառվող թվային գնահատականների վերաբերյալ մոտեցումները տարբեր են: Մասնակիցների մի մասը դա դժվար չի համարում, պարզապես ամենազգայուն ու հարմար սանդղակը **1-10** բալանոցն է նրանց գնահատմամբ: Մյուսները, սակայն, համոզված են, որ գիտելիքը թվի վերածելն անիմաստ է, որովհետև կախված իրավիճակից՝ նույն գիտելիքը կարող է տարբեր կերպ դրսևորվել ու կիրառվել: Թվային գնահատման մյուս խնդիրը ընկալման ոչ միանշանակությունն է. մասնակիցը կարող է գնահատել իր ներկա դիրքը սանդղակում՝ համեմատելով նախկին փորձի հետ, կարող է գնահատել ներկա դիրքը՝ համեմատելով իդեալական վիճակի հետ, որ պատկերացնում է, կամ գնահատել ներկա դիրքը՝ համեմատելով այն կետի հետ, որին ուզում է հասնել, բայց որը իդեալական վիճակը չէ:

Որոշ փորձագետներ ինքնագնահատման մեթոդի թերությունը տեսնում են նրանում, որ որոշ տարիքային խմբերի (դեռահասներ), տարբեր հոգեկերտվածքի (ցածր/բարձր ինքնագնահատական ունեցող) տեր մարդկանց պարագաներում արդյունավետության մակարդակը ցածր է: Փորձագետների մեծ մասի գնահատմամբ շատ արդյունավետ են երկխոսության, զրույցի մեթոդները (հարցազրույցներ և քննարկումներ) և դիտարկումներն ու կամավորական աշխատանքը, որոնք թույլ են տալիս ապացույցներ ստանալ թեկնածուներից մինչ նրանք իրականացնում են իրենց ամենօրյա առաջադրանքները: Արդյունավետ են սիմուլյացիաները և դեկլարատիվ մեթոդները, որ թույլ են տալիս դերախաղի, անձի անկախության իդենտիֆիկացիայի և 3-րդ կողմի ստուգումով արձանագրել մասնակցի գիտելիքներն ու հմտությունները: Պակաս արդյունավետ են համարվում թեստերի և քննությունների մեթոդները: Ոչ ֆորմալ կրթությամբ ուսումնառության արդյունքների գնահատման կարևոր պրակտիկա է համարվում մենթորի կողմից գնահատումը, քանի որ երկարաժամկետ ու համատեղ աշխատանքն ավելի մեծ հնարավորություն է տալիս հասկանալու մարդու փափուկ որակները (**soft skills**): Մենթորը սովորողի ինքնաբացահայտման, ինքնաարտահայտման և ուղորդման գործում մեծ դեր է խաղում, քանի որ կողքից երբեմն ավելի լավ են երևում սխալներն ու բացթողումները, որոնք կարող է մասնակիցը ինքը չնկատել: Այս մեթոդի անաչառության հետ կապված երկու տարբեր դիրքորոշումներ կան:

Մեկը, որ մենթորությունը լուծում է անաչառության խնդիրը, երբ այն կիրառվում է ինքնագնահատմանը զուգահեռ, մյուսը, երբ մենթորի անաչառության խնդիրը դիտարկվում է որպես մեթոդի թերություն: Սա ինչ-որ իմաստով օբյեկտիվ թերություն է, քանի որ չկան մարդ-մարդ հարաբերություններ առանց սուբյեկտիվիզմի, բայց մյուս կողմից սա բալանսավորվում է մենթորի հեղինակության խնդրով, որը ստիպում է նրան առավելագույնս օբյեկտիվ լինել: Մենթորի գնահատականը կարևոր է, բայց ոչ հիմնարար, որովհետև մենթորը իր և մենթիի համատեղ աշխատանքի համար նպատակներ է սահմանում ու հասնում դրանց կամ՝ ոչ: Բայց մենթին այդ նպատակներից դուրս ևս շատ առաջընթացներ կարող է գրանցել, որոնք գուցե մենթորի ուշադրության ներքո չէին ու չեն ֆիքսվել, ու դրանք ինքնագնահատումը միայն կարող է ցույց տալ:

Ոչ ֆորմալ կրթության ուսուցողական արդյունքների գնահատման ստանդարտացված ձևերից առանձնացվեցին կրեդիտների, բալերի ձևաչափը, երբ դասընթացին մասնակցությունն ինչ-որ քանակությամբ միավորներ է բերում սովորողներին, երբեմն մասնակցության ժամերն են նշվում: Ստանդարտացված գործիքների շարքում ամենից հաջողվածներից մեկը համարվեց երիտասարդության շրջանում հայտնի **YouthPass**-ը: **YouthPass**-ն այն գործիքներից է, որը չափում է ծրագրի չակնկալվող արդյունքները, որովհետև նաև դա է դիտարկում ոչ ֆորմալ կրթության արդյունք ու սա այս գործիքի առավելություններից է:

Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության շրջանակներում գնահատման մյուս գործիքը նախա և հետ գնահատման թերթիկներն են, որոնց միջոցով անձը կարողանում է ֆիքսել ձեռքբերված գիտելիքների դինամիկան, և այս փաստաթուղթը կարող է կցվել սերտիֆիկատին, բայց մեզանում սա հազվադեպ կիրառվող պրակտիկա է:

Թվարկված բոլոր մեթոդների համադրությունն է ամենից օբյեկտիվ պատկերը տալիս, որը կոչվում է **360** աստիճան գնահատման մեթոդ: Այն հնարավոր բոլոր գնահատող կողմերի, գնահատման ձևերի համադրություն է, երբ կա ինքնագնահատում, նույն հորիզոնականում գտնվող գործընկերոջ կամ մասնակցի, մենթորի, դասընթացավարի կողմից գնահատում: Սա մաքսիմալ անաչառության բանաձևն է փորձագետներից որոշների համար: Իսկ գնահատման արդյունավետությունը բարձրանում է, երբ այն իրականացվում է ըստ տարբեր ինդիկատորների, ապա բոլոր ինդիկատորներից մեկ միասնական ինդեքսային գնահատական է ձևավորվում: Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության արդյունքների գնահատման վերաբերյալ տրամաբանորեն տարբեր մյուս մոտեցումը ուսումնառության արդյունքների՝ դասընթացի, ոչ թե սովորողների մակարդակում գնահատումն է: Այսինքն՝ պետք է մշակել դասընթացների որակի հստակ չափանիշներ ու այդ դասընթացներն անցած մարդուն, ըստ այդմ, տրամադրել սերտիֆիկատ: Մյուս մոտեցումը ոլորտային գնահատումն է ու ամեն ոլորտի համար կոնկրետ մշակված գործիքների ստեղծումը ազգային մակարդակով, որը կկոմպենսացնի նաև ուսումնառության արդյունքում տրված փաստաթղթի ամբողջական կախվածությունն այն տրամադրող կազմակերպության հեղինակությունից:

Չափման մյուս մեխանիզմը փաստերի վրա հիմնված չափումն է, երբ ինչ-որ ֆիքսված ժամանակահատված հետո տարբեր մեթոդներով՝ ֆոկուս խումբ, հարցազրույց, վիճակագրության ուսումնասիրություն և այլն, արձանագրվում են այն փոփոխությունները, որոնք կան տվյալ ոլորտում կամ տվյալ խմբի մոտ: Բայց այստեղ կա **Attribution, contribution**-ի հարցը, հատկապես, որ ոչ ֆորմալ կրթության ծրագրերը հիմնականում կարճաժամկետ են ու դժվար է գրանցված արդյունքներից հասկանալ՝ որքան էր ուսումնառությունն իրականացրած կազմակերպության, անհատի ներդրումը կամ որքանով դա կարելի է նրանց վերագրել:

Իսկ մասնակիցների պարագայում ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության արդյունքների իդենտիֆիկացումը՝ որպես ձեռքբերված գիտելիքի, հմտության, տարբեր կերպ է արտահայտվում:

Կարևոր է՝ ինչպես շատ երկրներում մեզ մոտ էլ մտածենք այն մասին, որ ոչ ֆորմալ կրթությամբ ստացած գիտելիքը դիտարկվի որպես մոդուլ ու ֆորմալ կրթություն ստացող ուսանողին բերի բալեր կամ ազատի այդ առարկայի քննությունից և այլն: Գիտելիքի, հմտության գնահատման չափորոշիչներ է պետք մշակել ու դրանով առաջնորդվել գնահատելիս, ոչ թե քննարկել ու վիճարկել, թե սովորողը որ ճանապարհով է հասել այդ չափորոշիչներին՝ ֆորմալ, թե ոչ ֆորմալ»:

Գիտելիքի ճանաչման ճանապարհներից մեկը ձեռքբերված գիտելիքն ու հմտությունը կրկին կիրառելու առիթն է, հատկապես, երբ մասնակիցը կարողանում է կատարել տվյալ աշխատանքն ավելի լավ՝ սովորելով նախորդ փորձի սխալներից: Ստացված գիտելիքների ու հմտությունների ճանաչման յուրահատուկ գործընթաց է անձնային, արժեհամակարգային փոփոխությունը.

«Օրինակ, խոցելի խմբերի հետ աշխատանքի արդյունքում ավելի հասկացող, ըմբռնող, ապրումակցող, օգնող ու հանդուրժող եմ դարձել, որակներ, որ դրական եմ գնահատում մարդու մեջ», - ասում էր ֆոկլուս խմբի քննարկման մասնակիցներից մեկը: Ուսումնառության արդյունքների ճանաչման մյուս տարբերակը սովորած գիտելիքի ու հմտության շրջանակներում գործունեություն ծավալող անձի կամ կազմակերպության աշխատանքում թերությունների ու սխալների նկատելն է ու խորհուրդներ տալու կոմպետենցիան՝ իրականացվող աշխատանքն ավելի լավը դարձնելու համար: Սովորածն ուրիշներին փոխանցելը՝ մյուս տարբերակն է: Ստացած գիտելիքի արդյունքում պրոդուկտ ստեղծելն ամենից ակնառու տարբերակն է ճանաչողության: Օրինակ, սոց. ձեռներեցության սեմինարին մասնակցելու արդյունքում մասնակիցները ստեղծել իրենց սոց. ձեռներեցությունն ու շահույթ են ստանում:

Մյուս մեխանիզմը ստացված գիտելիքների ու հմտությունների փաստագրումն է, որը հնարավոր է, օրինակ, կրթապիտակների ձևով. «Որովհետև ուսումնառության գործընթացում միգուցե չզգաս, բայց պրակտիկ առաջադրանքների, ինչ-որ իրավիճակների ժամանակ ինքդ քեզ բացահայտում ես ու հիշում բոլոր սովորածներդ»:

Ոչ ֆորմալ կրթության ուսուցողական հիմնական արդյունքները մասնակիցների համար իրենց ինքնավստահության, կազմակերպչական ունակությունների մակարդակի բարձրացումն է ու նախաձեռնող դառնալը: Այն օգնել է իրենց մոտ զարգացնել իմացածը ներկայացնելու (նաև տեխնիկապես՝ պրեզենտացիաներ անել և այլն), խմբային աշխատանքի, խմբի կառավարման, միջխմբային հաղորդակցության, հաղորդակցության, քննադատական մտածողության, բանավիճելու, մշտադիտարկման, ժամանակի կառավարման և պլանավորման հմտությունները: Ոչ ֆորմալ կրթությունը օգնել է նրանց դեպի դրականը փոխել կամավորության վերաբերյալ իրենց պատկերացումներն ու ընդլայնել աշխարհայացքը՝ մեծացնելով ճանաչողության իրենց ասպեկտները՝ սկսած տարբեր մշակույթների ճանաչողությունից մինչև հասարակության այս կամ այն խմբի մասին տեղեկացվածությունը:

Ոչ ֆորմալ կրթությունը շատ հաճախ մասնագիական ունակությունների կատարելագործման գործնական հնարավորություններ է տրամադրել, օգնել կողմնորոշվել և ընկալել հետաքրքրությունների շրջանակը՝ հետագա կրթական և աշխատանքային գործունեության մեջ: Քիչ չեն այն դեպքերը, երբ ոչ ֆորմալ կրթության ուսումնառության արդյունք դիտարկվում են նաև այն վավերացնող փաստաթղթերի ձեռքբերումը, որոնցից, օրինակ, նշվեց Երիտասարդության և Սպորտի հարցերով նախարարության կողմից կազմակերպվող Երիտասարդական աշխատողի վերապատրաստման ծրագրի սերտիֆիկատը, որով հնարավորություն են ունեցել աշխատելու պետական սեկտորի՝ Երիտասարդության հետ առնչվող կառույցներում (Գյումրու Երիտասարդական պալատ):

Ինչ վերաբերում է մասնակիցների ուսուցողական արդյունքները գնահատելու ստանդարտներին ու հղումային կետերին, դրանք տարբեր են: Որպես ստանդարտներ կարող են հանդես գալ համեմատական գնահատումը, երբ սովորողներին միմյանց հետ համեմատելով են գնահատում, գնահատվողին ինքն իր հետ համեմատելով գնահատումը, երբ գնահատում ես սովորողին՝ հիմնվելով նրա նախորդ գիտելիքների, անձնական որակների, խնդիրների, բարդույթների վրա: Մյուս մոտեցումը ոլորտային սահմանված չափանիշներով գնահատումն է, երբ կան մասնագիտությունների, հմտությունների հստակ նկարագրություններ և գնահատողը շարժվում է դրանցով՝ որպես հղումային կետեր: Նման չափանիշներ մշակված են եվրոպական շատ երկրներում, հեղինակավոր միջազգային կազմակերպությունների կողմից, որոնք իսկապես լավ ուղենիշեր են, բայց պարտադիր չէ դրանք վերցնել ու օգտագործել այդ տեսքով. ադապտացիան շատ տեղին է Հայաստանի դեպքում: Ձեռքբերված հմտությունների ու գիտելիքների ներկայացման ապացույցներից ամենից արդյունավետը համարվում է պորտֆոլիոն, որտեղ անձի հմտությունների ինքնագնահատումն է, որն ապացուցում է փորձը, նրա տարբեր գործունեությունների մասին վկայություններն ու երաշխավորումներն են և այլն: Արդյունավետ մեխանիզմ է նաև երրորդ կողմի հաշվետվությունը, երաշխավորագրերը, մասնավորապես՝ նախորդ գործատուի կամ դասախոսի երաշխավորությունները:

Սակայն, երաշխավորության ինստիտուտին մի փոքր վերապահումով են մոտենում փորձագետներից ոմանք՝ նշելով, որ հաճախ իրականության փոքր ինչ լղոզում ենք ունենում՝ ազգային արժեհամակարգով պայմանավորված, քանի որ չենք ցանկանում հրապարակային կերպով նշել դիմացինի վատ կամ թույլ կողմերը ու հակված ենք դրական լույսի ներքո ներկայացնել մարդուն: Բայց շեղումն այստեղ շատ չի կարող լինել, քանի որ մյուս կողմից երաշխավորություն տվող անձի հեղինակությունն է: Ինքնակենսագրականնը **(CV)**՝ որպես անհատական հմտությունների ու գիտելիքների հայտարարում, այնքան էլ արդյունավետ չի համարվում, փոխարենը ավելի արդյունավետ կարող է լինել ձախողումների

CV –ն, որտեղ կարող է լինել ինֆորմացիա այն մասին, որ այս ինչ ծրագիրը, դասընթացը, առարկան մարդը ձախողել է ու ինչ պատճառներով. կարևոր է ռեֆլեքսիան, ձախողումների ու դրանց պատճառների ճանաչումը: Ամեն դեպքում, աշխարհը պետք է գնա իրար վստահելու ճանապարհով, ոչ թե ապացուցելու՝ կարծում են փորձագետները. մենք հատկապես այստեղ անելիք ունենք:

Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության շրջանակներում տրամադրվող գիտելիքի և հմտությունների փաստաթղթավորումը .

Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության արդյունքների գնահատման խնդիրներին հետևում են դրա փաստաթղթավորման հարցերը: Ոչ ֆորմալ կրթության շրջանակներում ուսումնառության վավերացման գործիքներից ամենատարածվածը սերտիֆիկատներն են, որոնց հետ կապված հիմնական առաջարկը տրված գիտելիքի մանրամասնումն է նկարագրությունը սերտիֆիկատի վրա: Մասնակիցներն իրենք էլ համամիտ են, որ ոչ ֆորմալ կրթության շրջանակներում սերտիֆիկատ ստանալը հեշտ գործընթաց է ու դա ինչ-որ իմաստով արժեզրկում է այն ու կցանկանային, որ դրանց տրամադրումը որոշակի գնահատման մեթոդների հիման վրա իրականացվեր՝ ինքնագնահատում, անհատական զրույց, գործնական առաջադրանք և այլն:

Իսկ դասընթացի ավարտից որոշ ժամանակ անց օնլայն հարցաթերթիկների, հեռախոսային հարցման, ֆոկուս խմբային քննարկման մեթոդներով գնահատման իրականացումը թույլ կտար նաև ոչ ֆորմալ կրթություն իրականացնող սուբյեկտի կողմից մատուցվող կրթության որակը բարելավել:

Մյուս տարածված մեթոդը տարբերակված սերտիֆիկատների տրամադրումն է՝ մասնակցությունը հավաստումից մինչև գիտելիքի որոշակի մակարդակի ֆիքսում, որը կարող է չափվել տարբեր մեթոդներով՝ թեստերից մինչև գործնական առաջադրանքների գնահատում:

Կրթապիտակները ևս ոչ ֆորմալ կրթության ուսումնառության փաստաթղթավորման տարբերակ են, ուղղակի ավելի նորարար ու էլեկտրոնային ձևաչափով: «Կրթապիտակ» թարգմանությունը այնքան էլ հաջող չհամարեց փորձագետներից մեկը, որովհետև պիտակը բացասական բնորոշում ունի ու առաջարկեց վերանայել թարգմանությունը: Իսկ որպես ձեռք բերված գիտելիքի ու հմտության ցուցադրման մեթոդ՝ կրթապիտակը լավագույն լուծումներից մեկն է համարվում, քանի որ ավելի սպեցիֆիկ է, նկարագրական, ապացուցելի, տեսանելի, ժամանակակից և երկրից երկիր փոխանցումային լինելու ավելի մեծ հնարավորություններով:

Կրթապիտակի, ինչպես և ավանդական սերտիֆիկատի արժեքը մեծապես պայմանավորվում է տվյալ կազմակերպությանը հեղինակությամբ, բայց կրթապիտակը ավելի շահեկան է այս պարագայում իր ստուգելիությամբ, քանի որ ունի գործնական հատվածի կատարման հստակ ապացույցներ: Կրթապիտակը նաև ինքնագնահատման լավ գործիք է համարվում ու այդ իմաստով կարևոր, որ հնարավորություն է տալիս ֆիքսելու անհատական ձեռքբերումները ժամանակի մեջ: Սրա հետ մեկտեղ՝ այն

լուծում է նաև օբյեկտիվության խնդիրը, քանի որ մասնակցի կողմից իրականացված առաջադրանքները ստուգում է 2-րդ կողմը՝ հանձինս կրթապիտակը տրամադրող կառույցի ու համապատասխանության դեպքում միայն վավերացնում:

Կրթապիտակները հարմար են նաև CV-ին հղումով կցելու համար՝ որպես CV-ում նշված հմտությունների հավաստում:

Կրթապիտակների դեպքում՝ որպես գիտելիքի ու հմտության վավերացման միջոցի, միակ խնդիրը դրանց աշխատատարությունն ու լրացուցիչ ռեսուրսներ պահանջելու առանձնահատկությունն է՝ 2 կողմի համար էլ: Եթե կառույցը չունի այդ ռեսուրսները, դժվար է մեթոդի կիրառությունը: Նույն կերպ շահառուի համար՝ սկսած համակարգչի, այլ տեխնիկայի (լուսանկարահանման կամ վիդեոյի համար անհրաժեշտ) և համացանցի առկայությունից մինչև դրանցից օգտվելու գիտելիքները՝ նախքան հասնելը տվյալ կրթապիտակի ձեռքբերման համար անհրաժեշտ գիտելիքին ու հմտությանը: Կրթապիտակների ամենամեծ թերությունը դրանց համընդհանուր ճանաչում չունենալն է:

Օնլայն պորտֆոլիոն ևս նպատակահարմար է համարվում ունեցած գիտելիքների ու հմտությունների փաստաթղթավորման և ցուցադրման համար:

Ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքների փաստաթղթավորման շուրջ մյուս դիրքորոշումն այն է, որ ոչ ֆորմալ կրթության վավերացման միջոցների առումով պետք է դնել տարբերակում՝ ըստ իրականացված կրթական գործողության: Օրինակ, միջոցառման մասնակցության համար հարկավոր չէ վկայական տրամադրել, թրեյնինգի կամ սեմինարի ժամանակ՝ հարկավոր է, ինչ տևողության դեպքում՝ ինչպես ու արդյունքների ինչպիսի ստուգմամբ և այլն: Կարևոր է, որ լինեն միասնական չափորոշիչներ բոլորի համար:

Մասնակիցների կողմից բարձրացվեց նաև ոչ ֆորմալ կրթության շրջանակներում տրվող փաստաթղթերի վավերականության հարցը, հատկապես լեզվական իմացությունները հավաստող սերտիֆիկատների դեպքում: Առաջարկում են սահմանել հստակ ժամանակահատվածներ կոնկրետ տիպի գիտելիքներ ու հմտություններ հավաստող սերտիֆիկատների համար: Բայց ուսումնառության արդյունքների փաստաթղթավորման ու դրանց՝ ձեռքբերված գիտելիքներն ու հմտությունները պատշաճ ներկայացնելու բացը ոչ ֆորմալ կրթության խնդիրը չէ միայն: Նույնիսկ ֆորմալ կրթությամբ ձեռքբերված դիպլոմը չի վավերացնում իրական գիտելիքը, քանի որ այն քննությունների արդյունքում ստացված գնահատականների արդյունք է, իսկ քննությունը

գիտելիքի չափման լավ տարբերակ չէ: Մարդու իրական գիտելիքները երևում են աշխատանքում, գործնական կիրառության մեջ: **CV**-ներում ոչ ֆորմալ կրթության մասնակիցները հիմնականում նշում են ինչ դասընթացների են մասնակցել, իսկ երբ հրավիրվում են հարցազրույցի՝ ավելի են մանրամասնում ձեռքբերված գիտելիքն ու հմտությունը, ու այս համատեքստում գործատուները հիմնականում ապացույցներ չեն պահանջում թղթի տեսքով՝ նախընտրելով որևէ կոնկրետ հարց տալով պարզել իմացածը: Ոչ ֆորմալ կրթության փաստաթղթերը մասնակիցներին անհրաժեշտ են եղել հիմնականում արտաքին օգտագործման համար՝ որևէ ծրագրի դիմելիս, դեսպանատներում և այլն: Ներքին շուկայում ներկայացնում են միայն այն դեպքերում, երբ վստահ են լինում, որ գործատուն ճանաչում է կամ որևէ կապ ունի սերտիֆիկատներ տրամադրած սուբյեկտների հետ: Սակայն ոչ ֆորմալ կրթությամբ ձեռքբերված կրթապիտակները, սերտիֆիկատները կամ պորտֆոլիոն, առհասարակ, մասնակիցները շահագրգռված չեն ներկայացնել սոց. ցանցերում կամ հանրային կերպով՝ համարելով դրանք անձնական տվյալներ ու նախընտրում են տրամադրել այն ժամանակ, երբ անհրաժեշտ են համարում և ում հարկավոր են համարում:

Ուսուցողական արդյունքների վավերացման և ճանաչման մեթոդներում, որ առկա են, վերջին տարիներին առանձնապես մեծ փոփոխություններ չկան: Հիմնական փոփոխությունը թղթայինից էլեկտրոնային տարբերակին անցումն է, բայց թղթայինը՝ որպես այլընտանք գրեթե միշտ ունենալով, ուստի սերտիֆիկատի թղթային տարբերակը դեռևս շարունակում է դոմինանտ ձևը լինել: Իսկ էլեկտրոնայինը ավելի հարմար է համարվում ինքնակենսագրականին կցելու իմաստով: Ուսուցողական արդյունքների վավերացման ամենից նորարարական, բայց քիչ հայտնի ու առաջխաղացման շատ տեղ ունեցող ձևը կրթապիտակներն են (**open badge**): Այնուամենայնիվ, ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության պարագայում ուսումնառության արդյունքների գնահատման ու փաստաթղթավորման հետ կապված նշված բացերը ինչ-որ իմաստով կոմպենսացվում են, քանի որ ոչ ֆորմալ կրթության մասնակիցը ծրագրերին մասնակցում է իր որոշմամբ և ցանկությամբ, ոչ թե պարտադրանքով, հետևաբար վերցնելու է գիտելիքի ու հմտությունների իր բաժինը:

Իսկ ցանկացած փաստաթուղթ, լինի դա ֆորմալ, թե ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքների վավերացման, իրական գիտելիքն ու հմտությունները չի կարող արտահայտել երբեք, իսկ դրանց չափելիությունը ամեն սովորողի անելիքն է՝ ինքնագնահատմամբ:

Ոչ ֆորմալ կրթության մեջ հատկապես, ֆորմալ կրթության դեպքում արդեն իսկ աշխարհը գնում է նրան, որ կարևորում է գիտելիքի ու հմտության տիրապետումը, ոչ թե դրանք հավաստող փաստաթղթերը: Եթե ամփոփելու լինենք ուսուցողական արդյունքների ճանաչման և վավերացման խնդիրները, կարևոր է դիտարկել ճանաչման երեք մակարդակ: Մեկը ինքնաճանաչումն է. ինքնագնահատման արդյունքում սովորողը ֆիքսում է իր իմացածը, սովորածը: Մյուսը սոցիալական մակարդակն է, այսինքն՝ հանրությունը. ճանաչում է այն արդյոք ունակությունները, որ ստացել է մասնակիցը ոչ ֆորմալ կրթության համատեքստում: Երրորդը գործատուների մակարդակն է և աշխատաշուկան ու մեծ առումով՝ ճանաչումը պետական մակարդակում: Փորձագետի գնահատմամբ մեզանում ոչ ֆորմալ կրթությունն այս պահին իր դիրքերն է ամրապնդում 2-րդ, իսկ ամենից շատ անելիքն ունի 3-րդ մակարդակում:

Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության արդյունքների կարևորումը գործատուների շրջանում

Այն, թե արդյոք գործատուների կողմից արժևորված են այն գիտելիքներն ու հմտությունները, որ գործառուները ձեռք են բերել ոչ ֆորմալ կրթության միջոցով, միանշանակ չէ: Հստակ կարելի է տիպաբանել գործատուներին՝ ըստ այս հարցի կարևորման: Ամենից շատ գործառուի՝ երիտասարդական ծրագրերի մասնակցությունն ու դրանք վավերացնող փաստաթղթերը կարևորվում են ոչ ֆորմալ կրթություն իրականացնող կառույցների, միջազգային կազմակերպությունների կողմից:

Նրանք դիտարկում են ու արժևորում գործառուի կամավորական աշխատանքը, վերապատրաստումները, նրա ճանաչվածությունը, երաշխավորությունները, փորձաշրջանը, համացանցում հայտնիությունն ու տեսանելիությունը, հրապարակումները, անգամ միասին ճանապարհ գնալու մշակույթը և այլն: Գործատուների շրջանում վերջերս ընդունված պրակտիկա է դարձել դիտարկումը, երբ թեկնածուներին, որոնց դիտարկում են որպես պոտենցիալ աշխատողներ, կանչում են որևէ թեմայով

քննարկման, սեմինարի ու դիտարկում՝ ինչ մտքեր է արտահայտում, ինչ կարծիքներ է կիսում, ինչ առաջարկներով է հանդես գալիս և այլն:

Մասնավոր սեկտորը մասամբ է կարևորում գործառուի՝ ոչ ֆորմալ կրթությամբ ունեցած ձեռքբերումները, կախված է ոլորտից ու գործատուի անհատական մոտեցումներից:

Մասնավոր սեկտորի շատ գործատուների համար անգամ ֆորմալ կրթության փաստաթղթերը կարող են չկարևորվել ավելի, քան այն, թե գործառուն արդյոք անհրաժեշտ գործը կարողանում է անել, թե ոչ, որի ստուգման տարբեր ձևեր են կիրառում: Ոչ ֆորմալ կրթությամբ ձեռք բերված գիտելիքն ու հմտությունն ամենից քիչ արժևորում ունեն պետական համակարգում աշխատանքի ընդունվելու համար, քանի որ այնտեղ հստակ են չափանիշները, որոնք ֆորմալ կրթության բաղադրիչներ են: Բայց, ինչպես փաստում են պետական սեկտորի երիտասարդական հարցերով զբաղվող բաժինների աշխատակիցները, իրենք ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքները որպես երկրորդ պլանի գիտելիք դիտարկում են և նախապատվություն կտան այն գործառուին, ով կհամապատասխանի ֆորմալ պահանջներին ու կունենա նաև ոչ ֆորմալ կրթությամբ ձեռք բերված փորձառություն: Նույն անձիք կարծում են, սակայն, որ սա գուցե իրենց բաժնի առանձնահատկությամբ է պայմանավորված, որ գործ ունեն երիտասարդների հետ ու մյուս պետական կառույցների դեպքում գուցե չդիտարկվի: Ինչ վերաբերում է միտումներին, փորձագետները կարծում են, որ փոփոխություն կա այս տիրույթում, ինչպես գործատուների, այնպես էլ ուսումնական հաստատությունների դեպքում:

Ուսումնական հաստատությունների շրջանակում հատկապես ոչ ֆորմալ կրթության փաստաթղթերն են նաև ավելի փոխանցումային, սակայն դրանց ամբողջական ճանաչումն ու սահմաններ չճանաչելն է իսկապես կարևոր է, որի ուղղությամբ, ըստ փորձագետների, առանձնապես քայլեր չեն ձեռնարկվում:

Օրինակ, Հայաստանի Ամերիկյան համալսարանը կարևորում ու պահանջում է ոչ ֆորմալ կրթության վավերացման միջոցներ (սերտիֆիկատներ), ու հաճախ որոշումներ կայացնելուց դրանք հաշվի է առնում: «Ամերիկյան համալսարանը մեր դիմորդներից ուզում է կրթահամալիրում գործունեության և այլ գործունեությունների նրանց հավաստագրերի փաթեթը, մենք ներկայացնում ենք, ու դա բավականին մեծ ազդեցություն է ունենում հարցազրույցի վրա, նույնիսկ շատ սովորողներ ենք ունեցել, ում հարցազրույցի չեն կանչել, որովհետև նրանց փաթեթը արդեն խոսում է եղել», - ասում է Մ. Սեբաստացի կրթահամալիրի աշխատակիցը: Ոչ ֆորմալ կրթության արժևորման դրական դինամիկայի մյուս օրինակ որպես՝ փորձագետներից մեկը բերում է մեր երկրի նոր կառավարության կազմի ինքնակենսագրականները, որտեղ մեծամասնության մոտ ոչ ֆորմալ կրթությամբ ձեռքբերված գիտելիքներն ու հմտություններն ավելի շատ են, քան՝ ֆորմալ կրթությամբ:

Այսինքն՝ սա ևս մի ինդիկատոր է, որը թույլ է տալիս փաստել, որ ոչ ֆորմալ կրթությունը արժևորվում է մեր երկրում ավելի, քան երբևէ ու այն իրապես ազդում է ու հեշտացնում անհատների առաջխաղացումը մեր երկրում:

Ոչ ֆորմալ կրթության ուսումնառության արդյունքների կարևորությունը գործատուների շրջանում կմեծանա նաև այն պարագայում, երբ լինի եռակողմ կապ՝ գործատու, աշխատաշուկա, ոչ ֆորմալ կրթություն իրականացնողների միջև: Նման համագործակցության փայլուն օրինակներն են, երբ բիզնեսը իր կարիքների համար ՄԿՈՒ ոլորտի կրթություն է հիմնում ու ուսանողները իր պոտենցիալ աշխատողներն են, երբ բիզնեսը իր աշխատողներին վերապատրաստման է ուղարկում միջին մասնագիտական կրթական հաստատություններ կամ համագործակցում է ԲՈւՀ-երի հետ կրթական ծրագրերի, ուսանողների առումով (Գրանդ Քենդի, Սինոփսիս և այլն):

Փորձագետներից ոմանց համար էլ ոչ միայն խնդիր է, որ գործատուն կարող է չճանաչել ոչ ֆորմալ կրթության արժեքն ու ձեռքբերված փաստաթղթերը, այլև չպատկերացնել, որ, օրինակ, կարելի է և ոչ ֆորմալ կրթության դասընթացների, վերապատրաստումների միջոցով ավելի շատ գիտելիք ու հմտություններ ձեռք բերել, քան ֆորմալ կրթությամբ: Այսօր աշխարհի ամենամեծ ու ամենալուրջ կազմակերպությունները՝ **Google**, **Amazon**, կրթությունը հավաստող փաստաթուղթ չեն ուզում իրենց մոտ աշխատանքի անցնել ցանկացողից, ուստի փաստաթղթավորման հարցերին մեծ կարևորություն տալ այսօր ու հատկապես վաղը՝ անիմաստ են համարում փորձագետներից ոմանք: Մասնակիցների կողմից ևս դրական է գնահատվում այս միտումը, որ գործատուները, հատկապես ամենալավ կազմակերպությունների դեպքում, սկսել են ավելի մեծ կարևորություն տալ իրական գիտելիքին ու այն կիրառելու հմտություններին, քան փաստաթղթերին:

Եզրակացություն

Որպես հետազոտության արդյունք, հետևյալ եզրակացությունները կարող են օգտակար լինել ոչ- ֆորմալ կրթության պետական քաղաքականության և ճանաչման գործընթացներում:

- Ոչ ֆորմալ կրթության արդյունքների վավերացումը կոորդինացնող կառույցի անհրաժեշտություն չի տեսնում փորձագետների մյուս խումբը, որովհետև վստահ են, որ ցանկացած կանոնակարգում կսահմանափակի կրթության այս ոլորտի ճկունությունն ու ազատությունը և կխանգարի զարգացմանը: Կա ոչ ֆորմալ կրթության ազգային ռազմավարության ձևավորման կարիք, մաքսիմումը փորձագիտական ինչ-որ խմբեր կարող են լինել ոչ ֆորմալ կրթության տարբեր ուղղությունների համար, որովհետև ոչ ֆորմալ կրթությունն իր ներսում շատ բազմազան է: Այդ խմբերը կարող են որոշակի կոորդինացնող գործառույթներ ունենալ, բայց առանց որևէ պարտադրանքի կամ առանց որևէ ֆորմալ թղթաբանության, այսինքն՝ ոչ ֆորմալ կրթության ոլորտում ցանկալի է, որ ամեն ինչ լինի ոչ ֆորմալ:

- Արժեքավոր է ֆորմալ կրթության տիրույթում ոչ ֆորմալ կրթության տարրերի ներմուծումը, սա ինչ որ տեղ նաև ժամանակի թելադրանքն է: Այս մոտեցումը պետք է կիրառվի նախակրթարաններից սկսած մինչև համալսարանական կրթություն:
- Գիտելիքի և հմտությունների որակի ապահովման և գնահատման մեթոդները ոչ-ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության մեջ ավելի շատ տեղեկատվական են: Ամենաօբյեկտիվ լուծումը ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության ուսուցողական արդյունքներ գնահատման համար կլինի տարբեր մեթոդների համակցումը և գնահատողի գնահատումը: Իսկ գնահատման արդյունավետությունը բարձրանում է, երբ այն իրականացվում է ըստ տարբեր ինդիկատորների, ապա բոլոր ինդիկատորներից մեկ միասնական ինդեքսային գնահատական է ձևավորվում:
- Ոչ ֆորմալ և ինֆորմալ կրթության որակը պետք է գնահատվի դասընթաց մակարդակով, այլ ոչ թե սովորողի մակարդակով: Այսպիսով, դասընթացի համար պետք է մշակվեն հստակ ստանդարտներ և տրամադրվեն սերտիֆիկատներ նրանց, ովքեր անցնում են կուրսը:
- Ոչ ֆորմալ կրթության շրջանակներում ուսումնառության վավերացման գործիքներից ամենատարածվածը սերտիֆիկատներն են, որոնց հետ կապված հիմնական առաջարկը տարբերակված սերտիֆիկատների տրամադրումն է, հիմնված որոշակի գնահատման մեթոդների վրա՝ ինքնագնահատում, անհատական զրույց, գործնական առաջադրանք, դասընթացի նկարագիր և այլն:
- Ոչ ֆորմալ կրթության փաստաթղթերը մասնակիցների համար ավելի կարևոր է արտաքին օգտագործման համար, կրթական հաստատություն, կամ դեսպանատուն և այլն դիմելու համար: Ներքին շուկայում դրանք ոչ օգտակար են և ոչ կիրառելի: Սա արդյունք է ընդհանուր ճանաչողության և վավերացման բացակայության:

- Ամենից շատ գործառուի՝ երիտասարդական ծրագրի մասնակցությունն ու դրանք վավերացնող փաստաթղթերը կարևորվում են ոչ ֆորմալ կրթություն իրականացնող կառույցների, միջազգային կազմակերպությունների կողմից: Մասնավոր սեկտորը մասամբ է կարևորում գործառուի՝ ոչ ֆորմալ կրթությամբ ունեցած ձեռքբերումները, կախված է ոլորտից ու գործատուի անհատական մոտեցումներից: Ոչ ֆորմալ կրթությամբ ձեռք բերված գիտելիքն ու հմտությունն ամենից քիչ արժևորում ունեն պետական համակարգում աշխատանքի ընդունվելու համար, քանի որ այնտեղ հստակ են չափանիշները, որոնք ֆորմալ կրթության բաղադրիչներ են: