

ՆԵՐԴՊՐՈՑԱԿԱՆ ՎԵՐԱՅՍԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ՏԻՊԵՐԸ

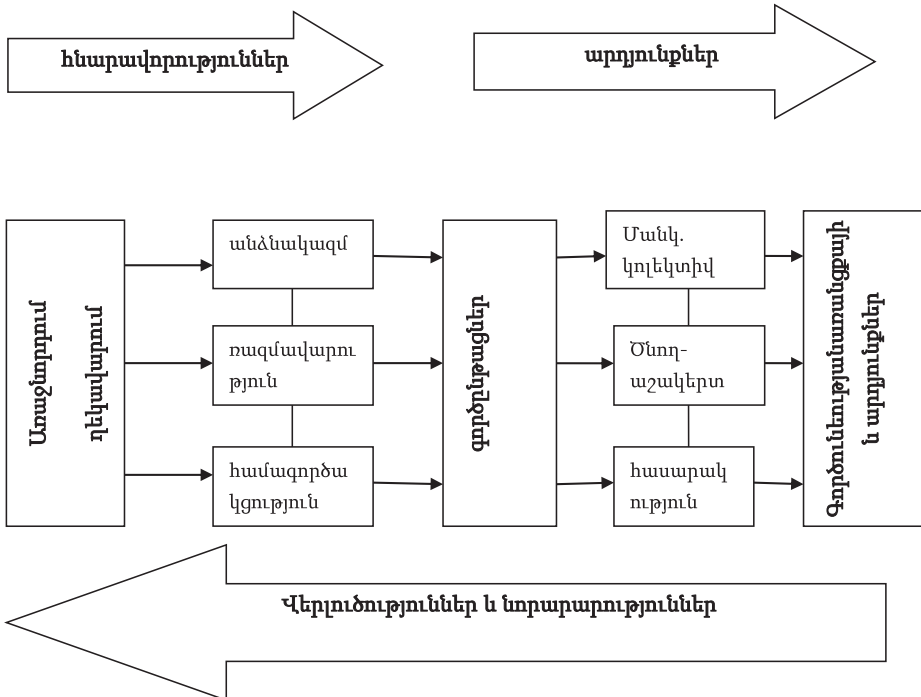
Ա. Միրզոյան

Երևանի Հ. Հայրապետյանի անվան հ. 78 դպրոցի տնօրեն

Հանգուցային բառեր և արտահայտություններ. կրթական որակ, վերահսկում, դպրոց, ուսուցման որակի բարելավում, որակ, ուսուցում

Արդի հասարակական զարգացումների արագընթաց շրջապատում աշխատանքային բոլոր բնագավառներում էլ առաջնահերթ խնդիր է օրեցօր աճող մրցակցությանը դիմակայելը: Քանի որ թե՛ տնտեսական, թե՛ քաղաքական, թե՛ մշակութային ոլորտներում նորանոր հնարավորություններ են բացվում, նոր գաղափարներ ու մտքեր են իրագործվում, ուստի մրցունակ լինելու համար անհրաժեշտ է հասնել որակի բարձրացման:

Այս հիմնախնդիրն էլ հիմք դարձավ 1988թ. <<Որակի վերահսկողության եվրոպական Ֆոնդի>> հիմնադրման համար (EFQM), որի մշակած Հանրակրթական դպրոցների և մանկական նախադպրոցական հաստատություններում որակի գնահատման ծրագրերի հիմքում դրվեցին 9 կարևոր չափորոշիչներ: Միջազգային հեղինակավոր այս ծրագրի համաձայն որակի կատարելագործումը առկա հնարավորությունների և ռեսուրսների ուսումնասիրման, ինչպես նաև նորարարությունների ներդրման միջոցով անհրաժեշտ արդյունքների ապահովումն է:



Ըստ այս ծրագրի՝ հանրակրթության ոլորտում վճռորոշ դեր ու նշանակություն ունեն կրթադաստիարակչական գործընթացի հսկողությունն ու վերահսկողությունը. ոչ մի գաղափար, եթե այն անգամ հանճարեղ լինի, չի կարող հաջողությամբ իրականացվել, եթե բացակայի հսկողությունը:

Կրթական համակարգի շատ առաջատար մասնագետներ ուշագրավ ուսումնասիրություն են կատարել և տարբեր ձևակերպումներով ներկայացրել իրենց եզրահանգումները: Հատկապես վերջին տասնամյակներում լուրջ աշխատանքներ են կատարվել ԱՄՆ-ի Ազգային կրթության ասոցիացիայի գործունեության ոլորտում, մասնավորապես հրապարակվել են վերահսկողության գործընթացի մի քանի սահմանումներ: Համաձայն դրանց՝ դպրոցական վերահսկողությունը.

- ✓ գործունեություն է, որը նպատակ ունի օգնելու ուսուցիչներին՝ առավել արդյունավետորեն կատարելու իրենց պարտականությունները և խթանելու աշակերտի առաջադիմությունը,

- ✓ ուսուցման որակի բարելավմանն ուղղված աջակցություն է,

- ✓ գործընթաց է, որը համատեղում է ուսուցման գործընթացի արդյունավետության բաղադրիչները և համադպրոցական զարգացման միտումները,

- ✓ գործընթաց է, որը մանկավարժների հետ խորհրդակցային կամ համագործակցային եղանակով իրականացվող աշխատանքների միջոցով նպաստում է դասավանդման որակի և ուսուցիչների մասնագիտական աճի բարձրացմանը:

Որքան էլ տարբեր լինեն դպրոցական վերահսկողության գործըն-

թացի բնութագրիչները, ակնհայտ է ու միանշանակ այն իրողությունը, որ վերահսկողությունը կրթական ոլորտի անբաժան բաղադրիչն է և ունի առանձնահատուկ դեր ու նշանակություն: Առաջնորդվելով այս դերի և նշանակության գիտակցումով, ինչպես նաև ուսումնասիրելով հիմնախնդիրն ու առնչվող տարբեր աղբյուրներ և հիմք ընդունելով մեր բազմամյա փորձառությունը՝ ներկայացնում ենք մեր պատկերացումներն ու մոտեցումները ներդպրոցական վերահսկողության վերաբերյալ:

Ա) Ներդպրոցական վերահսկողության դերն ու նշանակությունը

Ներդպրոցական վերահսկողությունը կրթական գործընթացի մշտադիտարկման, արդյունքների ստուգման և դրանց վերլուծության ամբողջություն է: Նրա հիմնական խնդիրը մանկավարժական աշխատանքի իրական վիճակի բացահայտումն է, այդ մասին տեղեկատվության կուտակումը, վերլուծումը ու պարզումը, թե այդ աշխատանքը և նրա առանձին բաղադրիչները որքանով են համապատասխանում դպրոցի ժամանակակից խնդիրներին, ինչպես են կենսագործվում ուսումնական ծրագրերը, և ինչ է անհրաժեշտ դրանց կատարելագործման համար: Առանց վերահսկողության՝ հնարավոր չէ բացահայտել դպրոցում իրականացվող ուսումնադաստիարակչական գործընթացի թերությունները և մշակել դրանց հաղթահարման ուղիներ:

Ներդպրոցական վերահսկողությունը կենսական պահանջ է և՛ դպրոցի ղեկավարության, և՛ յուրաքանչյուր ուսուցչի համար. ոչ մի բնագավառում

էլ մասնագետը չի կարող կատարելագործել իր աշխատանքը, եթե չիմանա նրա իրական վիճակը, առկա թերությունները և իր աշխատանքի հանդեպ պահանջները: Ուսուցման գործընթացում յուրաքանչյուր ուսուցիչ աշակերտին առաջադրանք տալուց հետո պարտադիր կերպով ստուգում է դրա կատարման արդյունքը, բացահայտում է սխալները, վերլուծում դրանք ծնող պատճառները, դասակարգում դրանք և քննարկում աշակերտների հետ: Փաստորեն ուսուցիչը հանդես է գալիս և՛ որպես ուսումնադաստիարակչական գործընթացի կազմակերպող, և՛ որպես այդ գործընթացը վերահսկող:

Այս նույն սկզբունքով է ներդրողական վերահսկողության շրջանակներում գործում դպրոցի ղեկավարը. նա հանդես է գալիս և՛ որպես ներդրողական վերահսկողության կազմակերպիչ, և՛ որպես վերահսկող: Նա ձգտում է նախ ուսումնադաստիարակչական գործընթացի վերաբերյալ ստանալ օբյեկտիվ պատկերացում, իրականացնել համակողմանի վերահսկում. ուսումնասիրում և վերլուծում է, ապա այդ հետևությունների հիման վրա կազմակերպում է իր հետագա աշխատանքը:

Ընդհանրացնելով վերոհիշյալը՝ կարելի է եզրակացնել, որ ներդրողական վերահսկողությունը ուսումնադաստիարակչական աշխատանքին զուգահեռ իրականացվող շարունակական գործընթաց է:

Բ) Վերահսկողության գործընթացի ղեկավարման մշակույթի տեսակները

Ժամանակի ընթացքում կրթության ոլորտում ձևավորվել է ղեկավարման մշակույթ, որի էությունը պայմանավորված է բազմաթիվ օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ գործոններով: Բազմաթիվ հետազոտողների կողմից մշակվել են տեսություններ, որոնք, տարբեր տեսանկյուններից ուսումնասիրելով վերահսկողական ղեկավարման ոճերն ու սկզբունքները, հենվում են մարդկային վարքագծի մասին այս կամ այն համոզմունքների վրա:

Դիտարկենք դպրոցավարման մշակույթի չորս տեսակները՝

- բյուրոկրատական,
- ավանդական/ ավանդականական,
- անհատականական/ անհատականատրոն,

- կոլեկտիվիստական:

ա. Դպրոցավարման մշակույթի բյուրոկրատական տիպ բնութագրիչները՝

- հիմնված է կոլեկտիվի անդամների ենթարկվելու վրա,

- կարևորում է աշխատանքային կարգապահությունն ու կարգուկանոնը,

- ղեկավարի իշխող տեսակն է,

- ենթադրում է ստորակարգային (հիերարխիկ) հարաբերություններ,

- պարտադիր է սահմանված նորմերի և կանոնների կատարումը,

- կարևորվում է ֆորմալ/ ձևական կամ պաշտոնական/ հաշվետվությունը,

- տնօրենը բյուրոկրատական բուրգի գագաթն է,

- հարաբերությունների ձևական բնույթ, միջանձնային հարաբերությունների բացակայություն,

- ղեկավարության կողմից տրվող հրամանների հիման վրա ցանկացած փոփոխությունների անառարկելի ընդունում :

Նկարագրությունը

Ներդպրոցական վերահսկողության մշակույթի տվյալ տեսակով առաջնորդվող կրթական հաստատության գործունեության հիմքում ընկած են ենթարկվելը և վերադաս օղակների հրահանգները կատարելը: Այդ պատճառով կարևորվում է ոչ թե բուն աշխատանքը, նրա էությունը, այլ նորմատիվների, կանոնների, սահմանված կարգերի ընդունումն ու անառարկելի կատարումը: Կարգապահությունը և կարգուկանոնը դառնում են աշխատանքի հաջողության կարևոր ցուցանիշը, իսկ հաշվետվությունը՝ աշխատանքի կատարման գլխավոր պահանջը: Ամեն ինչ ուղղորդված է հաշվետվությունների ժամանակին և ճիշտ ձևով գրելուն, ինչպես նաև փաստաթղթերի գրագետ վարմանը:

Դպրագավարման մշակույթի բյուրոկրատական տեսակի դեպքում կրթական հաստատության ղեկավարն առաջին հերթին կոլեկտիվին տեղեկացնում է վերադաս մարմինների որոշումները և վերահսկում դրանց՝ ժամանակին և ճիշտ կատարումը: Նա հանդիսանում է բյուրոկրատական մեծ մեքենայի մասը և միայն կատարում է այլ օղակների կամքը: Ինչ-որ առումով նրան կարելի է համեմատել դաշտային հրամանատարի հետ, որը չի մտածում ռազմավարության մասին, այլ միայն բարեխղճորեն կատարում է ստացած հրամանները՝ չմտածելով որոշումների արժևորման մասին, չքննելով դրանց ճշմարտացիությունը: Այս դեպքում, բնականաբար, մանակվարժական կոլեկտիվում հարաբերությունները կառուցվում են հիերարխիական ստորադասության վրա: Կառուցվում է աստիճանակարգ, որի վրա յուրաքանչյուրը գիտի իր տե-

ղը և գնահատում է այն ուրիշների համեմատությամբ. նախաձեռնողականություն ոչ միայն հարկավոր չէ, այլև համարվում է վտանգավոր: Ձևականությունը դառնում է բոլոր հարաբերությունների հիմքը, իսկ սահմանված կանոնների կատարումը՝ արդյունավետ աշխատանքի չափանիշը:

Ե՛վ կրթական հաստատության ղեկավարի, և՛ յուրաքանչյուր աշխատակցի խնդիրն է հաշվետու լինել կատարած աշխատանքի համար, ցույց տալ իր ձեռքբերումները և հրամանների ու դրված խնդիրների կատարման հարցում հնարավորինս գերազանցել մրցակիցներին: Այս համակարգում յուրաքանչյուր անձով շատ քիչ բան է պայմանավորված: Անհատականությունը ճնշվում է, փոխարենը կարևորվում է հրահանգների կատարումը:

Գնահատման դիրքերը

Բացասական՝

— զարգացման փոքր հնարավորությունը,

— ձևական դրվածքը և ցուցադրական գործողությունները,

— մարդը դառնում է բյուրոկրատական կրթական համակարգի պտուտակ,

— հիմնական շեշտադրումը կատարվում է ոչ թե մարդու աշխատանքի, այլ ձևական որոշումների վրա:

Դրական՝

— արդյունքներին հետևելու և դրանք վերահսկելու գործընթացը դառնում է դյուրին,

— ընդունված որոշումներն օրինական են և կայունությունը՝ հաստատուն,

— յուրաքանչյուրի պարտականությունների և իրավունքների սահմանները հստակ են,

— որոշումների ընդունումը և դրանց կատարումը իրականացվում է արագությամբ:

բ. Դպրոցավարման գործընթացի կոլեկտիվի վերահսկողության մշակույթ

Բնութագրիչները

- ստեղծագործական մոտեցում կրթության գործընթացի կազմակերպման նկատմամբ,
- ղեկավար բացարձակ իշխանության բացակայություն,
- կրթական գործընթացի բոլոր մասնակիցների իրավունքների և պարտականությունների հավասարություն,
- ծագած խնդիրների քննարկումների թափանցիկություն,
- ղեկավարի իշխանության ոլորտների սահմանափակություն,
- կոլեկտիվի կառավարման գլխավոր արժեքները հավասարությունն ու սոցիալական արդարությունն են,
- ղեկավարը քննարկման կազմակերպիչ է և միանձնյա չի կարող ընդունել որոշումներ,
- բոլոր կողմնորոշումներն ուղղորդված են դեպի միասնականություն:

Նկարագրություն

Ներդպրոցական վերահսկողության մշակույթի տվյալ տեսակի դեպքում ընդունված բոլոր խնդիրները և որոշումները քննարկվում են համատեղ՝ ներգրավելով կրթական հաստատության արդյունավետ աշխատանքով շահագրգռված հնարավորինս մեծ թվով անձանց: Ընտրվում են ընդհանուր նպատակներ և դրանց հասնելու ռազմավարական խնդիրները համաձայնեցվում են: Ընդ որում, արմատական հարցերում շեշտադրվում է ընդհանուր համաձայնությունը: Եթե համաձայնությունը չի կայանում,

քննարկումների համար տրվում է լրացուցիչ ժամանակ, և ի վերջո որոշումը կայացվում է ձայների մեծամասնությամբ: Նման ընթացք տեղի է ունենում բացառիկ դեպքերում, երբ սպառված են լինում համոզելու բոլոր մեթոդները: Բնականաբար, ռեսուրսները շահագրգիռ կողմերի մեջ նույնպես բաշխվում են հավասարապես, իսկ իշխանությունը մասնակիցների միջև համամասնական հարաբերությամբ: Առաջնային է դառնում մտահոգությունը ընդհանուր բարօրության համար, ինչը բնորոշվում է որոշումների ընդունման խորհրդակցական համակարգով:

Դպրոցավարման գործընթացի կոլեկտիվ վերահսկողության դեպքում կրթական հաստատության ղեկավարն իր գլխավոր խնդիրը համարում է կրթական գործընթացի բոլոր մասնակիցների ջանքերը համատեղելը: Նա ապահովում է քննարկումների մշտական անցկացումը, դրանց մասնակից է դարձնում նաև ծնողներին, հանրության ներկայացուցիչներին, ակտիվ սովորողներին (դպրոցի աշխորհրդի ներկայացուցիչներին): Քննարկումների անցկացման ընթացքում նա առավելապես կատարում է միջնորդի կամ կարգավորողի/մոդերատորի/ դեր: Դպրոցում ուշադրություն է հատկացվում հոգաբարձուների խորհրդի, ծնողական կոմիտեի, աշակերտական խորհրդի գործունեությանը: Որոշումների կատարման պատասխանատվությունը բաշխվում է բոլոր մասնակիցների միջև հավասարապես, քանի որ որոշումները և գործողությունների պլանը ձևակերպվում են համատեղ:

Պահպանելով անձնային անհատականությունը՝ յուրաքանչյուր անձ, այնուամենայնիվ, ընդհանուր կոլեկտիվի մաս է, և կոլեկտիվի շահերը անձ-

նական պահանջմունքների և ցանկությունների նկատմամբ գերակայվում են:

Գնահատման դիրքերը

Բացասական՝

- որոշումների ընդունման ձևական ընթացքը,
- տարբեր հետաքրքրությունների հնարավոր բախումը,
- փոխայամանավորվածության / консенсус/ հանգեցնող ղեկավարությունը,
- ընդունված որոշումների համար ոչ հստակ /անորոշ/ պատասխանատվությունը:

Դրական՝

- ընդհանուր կարծիքի հետ հաշվի նստելը,
- որոշումների մշակումը փոխադարձ պայմանավորվածությունների հանգման միջոցով,
- կոլեկտիվիզմի և միասնականության մթնոլորտը,
- յուրաքանչյուր մասնակցի կարծիքի հետ հաշվի նստելը,
- որոշման ընդունման նկատմամբ նրբանկատ վերաբերմունքը:

գ. Դպրոցավարման գործընթացի վերահսկողության մշակույթի անհատականական/ անհատակենտրոն/ տեսակ

Բնութագրիչները

- ստեղծագործական մոտեցում գործընթացի կազմակերպման նկատմամբ,
- ղեկավարի բացարձակ իշխանության բացառում,
- կրթական գործընթացի բոլոր մասնակիցների իրավունքների և պարտականությունների հավասարություն,
- հարցերի քննարկումների թա-

փանցիկություն,

- ղեկավարի իշխանության սահմանափակում անհատների պահանջմունքներով,
- անհատի ինքնուրույնության բարձրարժեքություն,
- ղեկավարի իրավարարի (արբիտրի) դերի գերակայությունը,
- կողմնորոշում դեպի կոլեկտիվի յուրաքանչյուր անդամի անհատական ներուժի հնարավորությունների, կարողությունների բացահայտում:

Նկարագրությունը

Դպրոցավարական գործընթացի վերահսկողության մշակույթի այս տեսակի դեպքում որոշումների ընդունման հարցում զգալիորեն շեշտադրվում են կոլեկտիվի անդամների ինքնուրույնությունը և նախաձեռնությունը: Մարդը ձեռք է բերում ստեղծագործելու և արարելու լիակատար ազատություն՝ պատասխանատվություն կրելով իր որոշումների և գործողությունների համար: Որոշված է յուրաքանչյուրի աշխատանքի բնագավառը /կամ հատվածը/, և համարվում է, որ նրա գործունեության նկատմամբ հոգացողությունն ու ավելորդ վերահսկողությունն անհրաժեշտ չեն: Դպրոցի ղեկավարը միայն նշում է հիմնական ռազմավարական ուղիները՝ հիմք ընդունելով մանկավարժական կոլեկտիվի յուրաքանչյուր անդամի պահանջմունքներն ու հնարավորությունները: Նա բաշխում է պատասխանատվությունը և հետագայում կատարում է յուրօրինակ դատավորի դեր՝ իր գլխավոր խնդիրը համարելով կոլեկտիվում բոլոր ստեղծագործական ձեռնարկումների համար անհրաժեշտ ռեսուրսների ապահովումը: Այսպիսի մոտեցումը հանգեց-

նում է կոլեկտիվում հարաբերությունների զգալի ապակենտրոնացման. մանկավարժական կոլեկտիվի բոլոր անդամները հավասար են, և հարցերը բաց քննարկվում են: Մանկավարժական գործընթացը միտված է բոլոր մասնակիցների անհատական հնարավորությունների բացահայտմանը, յուրաքանչյուրի զարգացման համար պայմանների ստեղծմանը: Խրախուսվում է ցանկացած ինքնատիպ և ոչ ստանդարտ որոշում: Համապատասխանաբար, անձն ունի գործունեության ձևերի ընտրության լիակատար ազատություն՝ հենց դրանով էլ կրելով կատարված գործողությունների պատասխանատվությունը:

Գնահատման դիրքերը

Բացասական՝

— ծագած խնդիրների լուծման ժամանակ անօրինական գործողությունների հնարավորություն/կամ՝ վտանգ/,

— մեծանում է սուբյեկտիվիզմի /անձնականության/ վտանգը,

— զարգացման ընդհանուր ուղղության և միասնականության բացակայություն:

Դրական՝

— ստեղծագործական մոտեցում,

— զարգացման ընդարձակ հնարավորություն,

— գործողությունների բազմազանություն,

— մարդասիրական ուղղվածություն,

— դրական մթնոլորտի ստեղծում, ընդհանուր հարգալից վերաբերմունք կրթության գործընթացի յուրաքանչյուր մասնակցի նկատմամբ:

դ. Դպրոցավարման գործընթա-

ցի վերահսկողության մշակույթի ավանդական տեսակ

Բնութագրիչները

● վերահսկողության գործընթացը հիմնվում է ենթարկվելու վրա,

● կարգապահության և կարգուկանոնի կարևորում,

● ղեկավարի իշխող տեսակ,

● հիերարխիկ(ստորակարգային) հարաբերություններ,

● սահմանված նորմերի և կանոնների պահպանում,

● հաշվետվողականության ստորադասումը ավանդույթներին հետևելուն,

● տնօրենը պատկանում է առաջնորդի խարիզմատիկ տեսակին,

● գիտակցաբար ենթարկվելը և հարգանքը ղեկավարության նկատմամբ,

● կտրուկ փոփոխությունների բացառում:

Նկարագրությունը

Դպրոցավարական մշակույթի այս տեսակի դեպքում ավանդույթների ստեղծման վրա հիմնված կայունությունը դառնում է կրթական հաստատության գործունեության կարևոր բաղկացուցիչը: Սովորաբար այդ ավանդույթները հաստատվում են ղեկավարի անմիջական մասնակցությամբ. այդ դեպքում նա դառնում է դրանց աղբյուրը և անձեռնմխելի է քննադատության և անհամաձայնության համար: Օրինապահությունը, ընդունված կարգերին հավատարիմ մնալը բոլոր անցկացված միջոցառումների և մասնակիցների գնահատման չափանիշն է:

Կոլեկտիվը դառնում է միասնական ընտանիք, որը ղեկավարվում է «նահապետի» կողմից: Պատերժալիզմի/սահմանափակում մի օղակում՝ ի բա-

որություն, կամ պաշտպանության անհրաժեշտություն/ այսպիսի համակարգը հաճախ հանգեցնում է ղեկավարի անձի պաշտամունքի (հոգևոր կամ փաստացի), նրա գաղափարներին նվիրվածության՝ առանց քննադատական վերաբերմունքի: Կառավարման <<առաքյալին>> հատուկ և վառ անհատականացված բնույթը դառնում են ուսումնական հաստատության առօրյայի կարևոր բաղկացուցիչը: Ղեկավարը վայելում է անվերապահ հարգանք: Նրան ենթարկվելը հիմնված է ոչ թե վախի, այլ նրա կամքին գիտակցաբար ենթարկվելու, փառաբանելու և խորը հարգանքի անհերքելի հեղինակության վրա: Նա ներկայանում է իբրև սահմանված նորմերի և կանոնների սկզբնավորող կամ շարունակող: Միայն նա է վառ արտահայտված անհատականության կրողը, ունի անձնական կարծիքի իրավունք, իսկ կրթական գործընթացի մյուս մասնակիցներն ընկալվում են իբրև համախոհներ, հետևորդներ, եռանդուն կատարողներ: Դրանով հանդերձ՝ հարաբերությունների մեջ չկան մեծամտություն և հիերարխիա (ստորակարգություն), այլ առկա են ընտանեկան ջերմ հարաբերություն-

ներ: Ղեկավարի խնդիրն է խթանել և զգուշորեն զարգացնել այդ հարաբերությունները:

Ցանկացած նոր որոշում չպետք է հակասի տարիների ընթացքում ձևավորվածին: Այդ պատճառով փոփոխությունները, որոնք բխում են իշխանական կառույցներից՝ առաջացնում են հիվանդագին արձագանքներ:

Գնահատման դիրքերը

Բացասական՝

- ցանկացած քննադատության համար փակ լինելը,
- ղեկավարի անձի պաշտամունքի հնարավորությունը,
- զարգացման թույլ հնարավորությունը,
- վերաբերմունքը մարդու նկատմամբ՝ իբրև պտուտակի:

Դրական՝

- կայուն զարգացումը,
- նպատակների և կողմնորոշումների հասկանալի լինելը,
- կանոնների և նորմերի հաստատուն լինելը,
- ընդունված որոշումների համար պատասխանատվությունների ընտրության հստակ լինելը:

Գրականություն

1. Սթրիարդ Ջեյմս Ռ. Կրտսեր, Մեթոդներ և միջոցներ տարրական և միջին դպրոցի համար, 2001:
2. Макарова Т. Н., Внутрискольный контроль: виды, формы, методы, объекты, Москва.

3. Максимова Л. И., Шибанова Е. М., Настольная книга директора школы, Москва, 2002.
4. Fuller F. F., Concerns of teachers: A developmental coceptualization. American Educational Research journal.

РЕЗЮМЕ
ВИДЫ ВНУТРИШКОЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

А. Мирзоян

директор школы N 78 имени А. Айрапетяна

В статье рассматриваются виды и методы внутришкольного контроля учебновоспитательного процесса. Автор представляет роль и значения внутришкольного контроля.

SUMMARY
THE TYPES OF INTERNAL SCHOOL CONTROL

A. Mirzoyan

the director of school N 78 after H.Hayrapetyan

In the article the author observes the role and types of internal school control over teaching and educational process.