

Վերապատրաստող կազմակերպություն

ՀՀ ԿԳՄՍ «Մարտունու Տ. Արրահամյանի անվան ավագ
դպրոց» ՊՈԱԿ

Հերթական ատեստավորման ենթակա ուսուցիչների
վերապատրաստում

ԱՎԱՐՏԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

ԹԵՄԱ՝

«Ուսուցչի

համագործակցությունը գործընկերների հետ փորձի փոխանակման և
մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացման
նպատակով»

ԱՆՑԿԱՑՄԱՆ ՎԱՅՐԸ՝

Մարտունի

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՂԵԿԱՎԱՐ՝

Հասմիկ Բեյբության

Ուսումնասիրող՝

Մելիսյան Կետյան

ԴՊՐՈՑ՝

«Ծովհնարի Ա. Խաչատրյանի անվան միջն. դպրոց»

Մարտունի-2022

Բովանդակություն

1.Ներածություն.....	3
2.Գրական ակնարկ.....	5
3.Գիտելիքները կիսելու պատրաստակամությունը.....	6
4.Ընդլայնված մանկավարժական փորձ.....	11
5.Ուսուցչին գիտելիքների ձեռքբերման կարողությունների զարգացում	12
5.Ցանցային մանկավարժական համայնքները որպես մանկավարժական փորձի փոխանակման միջոց.....	14
6.Գործնական հետազոտություն.....	17
7.Եզրակացություն.....	19
8.Գրականության ցանկ.....	20

Ներածություն

Դպրոցական մակարդակի մեթոդական միավորումները, որոնց շրջանակներում մեկ կամ հարակից մասնագիտությունների ուսուցիչները պետք է պարբերաբար փորձի փոխանակում կատարեն, հաճախ «զարգանում են» վերահսկողության միջոցի: Մանկավարժական սեմինարները (շրջան, քաղաք) և բաց դասերը դպրոցում հաճախ վերածվում են «ցուցադրական ներկայացումների», որոնց հետևում հազվադեպ կարելի է տեսնել ուսուցչի առօրյա պրակտիկան և անհատականությունը: Միևնույն ժամանակ ուսուցիչները չափազանց դժկամությամբ են գործընկերներին հրավիրում սովորական, սովորական դասերի:

Դպրոցում հաջող վերափոխումների պայմաններն են տարբեր դպրոցների ուսուցիչների ստեղծագործական համագործակցությունը, գործընթացում նոր մոտեցումների ներդրումը, ուսուցիչների կանոնավոր շփումը ցանցային մանկավարժական համայնքում:

Հետազոտական աշխատանքում ուսումնասիրել և նկարագրում են «ուսուցչի համագործակցությունը գործընկերների հետ փորձի փոխանակման և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով» թեման, որտեղ քննարկվում է համագործակցության մի շարք մոդելներ:

Ուսուցիչների միջև գիտելիքների փոխանակումը բարձրացնում է նրանցից յուրաքանչյուրի արդյունավետությունը: Կազմակերպությունը դառնում է ավելի արդյունավետ և, հետևաբար, ավելի հաջողակ:

Նման «կոլեկտիվ միտքը» օգնում է՝ խնայված ժամանակ՝ տեղեկատվության որոնման մեջ, թույլ է տալիս արագ գտնել գիտելիքների փոխանցման նոր մոտեցումներ, ինչը հանգեցնում է օրիգինալ գաղափարների ծնունդին: Ի վերջո, հաղթում է կրթության որակը:

Հայկական դպրոցական խմբերում հաջող մեթոդների և հմտությունների փոխանակման գործիքներ, անկասկած, կան, բայց դրանք միշտ չէ, որ աշխատում են:

Ուսուցիչների հանդիպումներն ու առցանց քննարկումները նույնպես քիչ օգուտ են տալիս գիտելիքների փոխանակման առումով: Մանկավարժական բլոգներում և ֆորումներում քննարկումները հաճախ վերածվում են «դժգոհությունների ուսուցիչների կյանքից»: Այսպես թե այնպես, այս ամենը, ավելի շուտ, ընդամենը գիտելիքի փոխանակման իմիտացիա է, զուտ ֆորմալ «կոլեկտիվ միտք»: Ամեն դեպքում, խոսք չի կարող լինել ուսուցիչների մասնագիտական արդյունավետ փոխգործակցության մասին, որը դպրոցը կհասցներ զարգացման նոր փուլ:

ԳՐԱԿԱՆ ԱԿՆԱՐԿ

Ուսուցիչների համագործակցությունը տարիներ շարունակ եղել է դասարանների նախաձեռնությունների ընդհանուր տարրը, սովորաբար այս երեք կազմակերպչական մոդելներից մեկը կամ մի քանիսը. ընդհանուր պլանավորման ժամանակ, մասնագիտական ուսումնական համայնքներ և քննադատական ընկերների խմբեր:

Յուրաքանչյուր մոդել տարբերվում է, սակայն նրանք ունեն ընդհանուր հատկանիշներ:
Դրանք

- 1) առաջ են տանում ուսուցիչների ուսուցումը,
- 2) անդրադառնում են համատեքստին հատուկ խնդիրներին,
- 3) խթանում են կոլեգիալությունը,
- 4) նվազեցնում են ուսուցիչների մեկուսացումը և
- 5) ուսուցիչներին առաջնորդում դեպի ուսուցման և ուսուցման վերաբերյալ ավելի մեծ պատկերացումներ:

Համընդհանուր և, հավանաբար, ամենակարևոր ընդհանուր տարրը սովորողների ուսուցման բարելավման նպատակն է:

Ի՞նչն է յուրաքանչյուր կազմակերպության մոդելի յուրահատուկ դարձնում:

Նախ, յուրաքանչյուր մոդելում ուսուցիչները կազմակերպվում են տարբեր կերպ՝ միջառարկայական թիմեր,

կարգապահական թիմեր կամ ինքնուրույն ընտրված թիմեր:

Երկրորդ, ուսուցիչների համագործակցության մեկնարկային կետը տարբերվում է: Ընդհանուր պլանավորման ժամանակ ուսուցիչների թիմերը սկսում են սովորողների ամբողջական կարիքների վերլուծությամբ. Մասնագիտական ուսումնական համայնքներում ուսուցիչների թիմերը սկսում են սովորողների ակադեմիական առաջադիմության վերլուծությամբ. և քննադատական ընկերների խմբերում

ուսուցիչների թիմերը սկսում են կատարելագործված պրակտիկայի բացահայտված կարիք կամ հետաքրքրություն: Յուրաքանչյուր կազմակերպության մոդելի ճանաչված առանձնահատկություններն ամփոփված են Աղյուսակ 1-ում:

Աղյուսակ 1. Կազմակերպչական մոդելներ, որոնք նպաստում են ուսուցիչների համագործակցությանը

Ընդհանուր պլանավորման ժամանակ

Մասնագիտական ուսումնական համայնքներ

Ձևնադատական ընկերների խմբեր

- Միջառարկայական թիմեր . ուսուցիչները կիսում են նույն աշակերտները
- Համակարգելի թիմի քաղաքականությունն ու ընթացակարգերը
- Զննարկել ուսանողներին
- Հանդիպեք ծնողների հետ
- Պլանավորեք թիմային գործունեությունը, թեմատիկ կամ միջդասարանական միավորները

- Կարգապահական թիմեր
- Կոլեկտիվ հետաքննության և գործողությունների հետազոտության և շարունակական գործընթաց
- Ուսանողների գնահատման տվյալների կոլեկտիվ վերլուծություն՝ կապված կոնկրետ ուսումնական նպատակների հետ

- Խումբը կամավոր կերպով հավաքվում է՝ բարելավելու պրակտիկան համագործակցային ուսուցման միջոցով
- Օգտագործում է մարզիչներ և հատուկ արձանագրություններ, որոնք օգտագործվում են նիստերը ղեկավարելու համար
- Բացահայտեք դպրոցի հատուկ

- Ուսումնասիրել ուսանողների աշխատանքը
- Մասնակցել մասնագիտակա ն զարգացմանը

- Տվյալների օգտագործում՝ ուսուցման արդյունավետությանը տեղեկացնելու և գնահատելու համար

աշակերտի ուսուցման նպատակները, արտացոլել նպատակներին հասնելու պրակտիկաները, համատեղ ուսումնասիրել աշակերտի աշխատանքը

Ուսուցիչների համագործակցության կառուցման ռազմավարություններ կազմակերպչական մոդելները հեշտացնում են, բայց չեն երաշխավորում համագործակցությունը: Այն, թե ինչպես են ուսուցիչները ներգրավվում մոդելի մեջ, կարող է փոփոխություն կատարել: Ուսուցիչների անձնական դիրքորոշումն այն մասին, թե արդյոք նրանք «պետք է» կամ «ցանկանում են» մասնակցել կազմակերպչական մոդելին, կարևոր է հաջող համագործակցության համար: Հավասարապես կարևոր է հասկանալ, թե ինչպես արդյունավետ կերպով ներգրավվել գործընկերների հետ համատեղ աշխատանքի մեջ:

Ինչպես մյուս հմտությունների դեպքում, մենք համագործակցության ավելի մեծ կարողություն ենք ձեռք բերում՝ պրակտիկայի հնարավորությամբ: Ձեր դպրոցում ուսուցիչների համագործակցությունը նախաձեռնելու կամ վերակենդանացնելու համար փորձեք այս հինգ ռազմավարությունները:

1. Ստեղծել իսկապես ընդհանուր տեսլական և նպատակներ: Սեփականատիրության մակարդակը, որը նրանք զգում են գործընթացում, ազդում է այն բանի վրա, թե ուսուցիչներն իրականում որքան են ներդրումներ կատարում համատեղ աշխատանքի մեջ: Համատեղ տեսլականը և նպատակները կարող են հանգեցնել սեփականության այդ զգացողությանը: Օրինակ՝ բացահայտել ձեր թիմի ընդհանուր տեսլականը՝ հոգալու սովորողների և սովորողների ուսման մասին, սահմանել նպատակներ՝ կապված այդ տեսլականի հետ, քննարկել, թե ինչպես կարող է թիմի աշխատանքը օգնել հասնել այդ

նպատակներին, և հաճախ ստուգեք՝ առաջընթացը գնահատելու համար: Աշխատանքի և թիմի տեսլականի միջև ամուր կապը կարող է օգնել անհատներին տեսնել նպատակը և տեր կանգնել գործընթացին:

2. Չարգացնել համայնքի զգացումը: Իր հիմքում համագործակցությունը հարաբերական է: Ձեր գործընկերների հետ ծանոթանալը, նրանց կրքերը հասկանալը և անձնական մակարդակով շփվելու համար ժամանակ հատկացնելը կարող է օգնել անդամներին ձեռք բերել փոխադարձ հարգանք և նայել ուրիշների մոտ ընկալվող տարօրինակություններին: Համատեղ արժեքների և պարտավորությունների հաստատումը կարող է միավորել խմբին և ապահովել նրանց հավաքական աշխատանքի նպատակը: Ինչպես բոլոր հարաբերությունները, համագործակցային համայնքը ժամանակի ընթացքում զարգանում է և պահպանելու համար աշխատանք է պահանջում:

Վստահությունը ազդում է համատեղ աշխատանքի արդյունավետության վրա: Խմբային պարտավորությունները հարգելը, ինչպիսիք են հանդիպումներին լիարժեք ներկա լինելը և ուրիշների մեջ լավագույնը տեսնելը, օգնում է վստահություն հաստատել և ստեղծել համախմբված համայնք: Համայնքը զարգացնելու այլ ուղիներ ներառում են ավանդույթների հաստատումը, ձեռքբերումները նշելը և անհատական ներդրումների ճանաչումը:

3. Բացահայտել խմբի նորմերը: Եկեք ընդունենք, որ համագործակցությունը երբեմն կարող է անհարմար կամ սթրեսային լինել: Երբ մենք թափանցիկ ենք մեր աշխատանքի և մեր համոզմունքների մասին, մեր գործընկերները կարող են տեսնել մեր սահմանափակումները, ինչպես նաև մեր ուժեղ կողմերը՝ դնելով մեզ խոցելի վիճակում: Գործընկերների հետ կիսվելը և վստահելը պահանջում է քաջություն և խոնարհություն: Վստահության մթնոլորտը կարող է օգնել ստեղծել անվտանգ միջավայր, որն անհրաժեշտ է բաց հաղորդակցության համար:

Խմբային նորմերի բացահայտումն ու հաստատումը նույնպես կարող է օգնել զարգացնել այդ անվտանգ միջավայրը: Նորմերը կարող են ներառել դերերի և պարտականությունների սահմանում, միջանձնային հաղորդակցության համար արձանագրությունների օգտագործում և ժամանակի կառավարման պարամետրերի ուրվագծում:

թիմի յուրաքանչյուր անդամի ուսուցման ոճերին, կարիքներին, հետաքրքրություններին, վախերին և հույսերին ծանոթանալու համար ժամանակ հատկացնելն օգնում է ձևավորել նորմերը, թե ինչպես է խումբը ներգրավվում ընդհանուր աշխատանքում:

Օգտագործեք քննարկում և երկխոսություն: Անկախ նրանից, թե նրանք ինտեգրում են ուսումնական պլանը, վերլուծում են տվյալները կամ ուսումնասիրում նոր պրակտիկա, թիմերը պետք է հասկանան երկխոսության և քննարկման դերերն ու տարբերությունները: Նրանք հավասարապես կարևոր են խմբային գործընթացի համար:

Քննարկումը առաջ է տանում գրույցը: Քննարկման ընթացքում անհատները հայտարարում են իրենց կարծիքները՝ կոնսենսուս ստեղծելու կամ որոշումներ կայացնելու նպատակով:

Երկխոսության նպատակը գիտելիքների փոխանակումն ու ընդլայնումն է: Երկխոսությունը հրավիրում է բազմաթիվ հեռանկարներ, արժեւորում է կողմնակալության և ենթադրությունների ուսումնասիրությունը, կասկածի տակ է դնում ստատուս քվոն և զվարճացնում է իմանալու և լինելու նոր եղանակներ: Երկխոսությունը պահանջում է ակտիվ լսել, պատրաստակամություն հայտնելու համոզմունքները, երկիմաստության լարվածությունը դիմակայելու կարողություն և գործընթացում փոխակերպող ներուժի նկատմամբ հավատ:

Աշխատեք կոնֆլիկտների միջոցով: Երկխոսությունը կարող է զարգացնել խորը մասնագիտական ուսուցում, երբ անհատները և թիմերը նոր գաղափարներ են ուսումնասիրում պրակտիկայի համար: Այնուամենայնիվ, երկխոսությունը կարող է հանգեցնել նաև կոնֆլիկտի: Ձեր թիմի համար կարող է օգտակար լինել կոնֆլիկտների կառավարման պլան մշակելը և կոնֆլիկտի առաջացման ժամանակ վերահսկելը:

Թիմերը կարող են օգնել կառավարել հակամարտությունը՝ տրամադրելով ժամանակ, տարածություն, շնորհք և աջակցություն անհատներին, երբ նրանք աշխատում են իրենց զգացմունքների միջոցով: Անհատները նույնպես պետք է վերահսկեն իրենց սեփական էմոցիաները և զբաղվեն ինքնասպասարկումով:

Օգտագործելով մասնագիտական դատողություն՝ ձեր թիմը կարող է որոշել, թե երբ պետք է ուսումնասիրել կոնֆլիկտի արմատները, և երբ տարածք տրամադրել

մտորումների և սառեցման համար: Թեև երբեմն անհարմար է, հակամարտությունը հաճախ աճի հնարավորություններ է տալիս:

Ուսուցիչների համագործակցություն

Ուժեղ համագործակցությունը և համագործակցային մշակույթները զարգանում են ժամանակի ընթացքում և պահանջում են հավատարմություն գործընթացին: Թեև օգուտները պարզ են, իսկական համագործակցությունը բարդ է:

Համբերությունն այս պահին և արդյունքի ակնկալիքը կարող են հանգեցնել ուսուցչի խորը ուսուցման, որը վերածվում է աշակերտի շոշափելի նվաճումների:

Ի՞նչ կպահանջվի ձեր դպրոցում ուսուցիչների արդյունավետ համագործակցության կազմակերպչական մոդելները առավելագույնի հասցնելու համար: Դպրոցների ղեկավարները՝ տնօրենները և ուսուցիչները, պետք է միասին աշխատեն և հավատարիմ լինեն համագործակցային մշակույթին: Նրանք պետք է ապահովեն կազմակերպչական մոդելի համար *հատկացված ժամանակ* դպրոցական օրվա ընթացքում:

Պլանավորման ընդհանուր ժամանակը, մասնագիտական ուսուցման համայնքները և քննադատական ընկերների խմբերը պահանջում են կանոնավոր, նվիրված ժամանակ ուսուցիչների համագործակցության համար: Ժամանակի ընթացքում ուսուցիչները կարող են ստեղծել իսկական համագործակցային համայնքներ, որտեղ նրանք անդրադառնում են ընդհանուր խնդիրներին, ընդհանուր նպատակներին կամ դպրոցական նախաձեռնություններին. ներգրավվել փոխշահավետ ջանքերի մեջ՝ օգտագործելով կոմունալ ռեսուրսները. և զարգացնել իրենց հմտությունները, գիտելիքները և տրամադրվածությունը՝ կապված ուսանողների ուսման հետ:

Գիտելիքի փոխանակման խոչընդոտներն ու շարժիչ ուժերը

Ուսուցիչների միջև մեթոդական երկխոսությունն արգելափակված է երեք գործոնով.

1. Աշխատանքի մշակութային նորմեր՝ դասավանդում դասասենյակի փակ դռների հետևում, առանց գործընկերների հետ անմիջական շփման:
2. Ժամանակի սղություն՝ դասավանդման ծանրաբեռնվածության ավելացման և հաշվետվությունների առատության պատճառով:
3. Պահպանողականություն - նորամուծություններ ընդունելու չկամություն:
«Տիպիկ դպրոցական կազմակերպչական մշակույթի» պայմաններում նախ պետք է վերացնել այդ խոչընդոտները, այնուհետև բարձրացնել գիտելիքների փոխանակման մոտիվացիան, ասում են փորձագետները:

Ուսուցիչները մասնագիտական առումով լավագույնս շփվում են դպրոցներում, որոնք բնութագրվում են.

1. Կազմակերպչական մշակույթը նպաստում է ուսմանը և թիմային աշխատանքին:
2. Տնօրենի և այլ ղեկավարների առաջնորդական որակներ.
3. Թիմի նկատմամբ վստահության մթնոլորտ.

Ուսուցչին գիտելիքների ձեռքբերման կարողությունների զարգացում

Գիտելիքը կիսելու համար ուսուցչի համար կարևոր է ունենալ անձնական փորձ և ձեռք բերել դասավանդման հմտություններ: Յուրաքանչյուր ուսուցիչ ունի իր մարտավարությունը, թե ինչպես պահել դասարանի ուշադրությունը, ինչպես ներկայացնել որոշակի թեմա և հետաքրքրել սովորողներին: Այնուամենայնիվ, խնդիրն այն է, որ հետազոտողները կարծում են, որ նման գիտելիքները «ենթադրյալ» են, և առանց մասնագիտական ինքնամտածողության, առանց այն հասկանալու, երբեմն ուսուցչի համար դժվար է բացահայտել և ձևակերպել իր գիտելիքները:

Դպրոցականներին գիտելիքներ փոխանցելը մի բան է, գործընկերներին՝ բուլորովին այլ բան: Նրանց փորձի թարգմանության մոտեցումներն ակնհայտորեն տարբեր են: Փրկության է գալիս Անդրագոգիան՝ մեծահասակների ուսուցման մեթոդները: Սակայն մենթորության ժամանակ պետք է խուսափել սուր հակադրություններից, խորհուրդ են տալիս հողվածի հեղինակները: Եթե նորեկին դասավանդում է ամենաորակյալ աշխատակիցը, նրանց համար կարող է դժվար լինել ընդհանուր լեզու գտնելը: «Super Pro»-ն միշտ զբաղված է և միշտ չէ, որ կարող է բացատրել աշխատանքի բարդությունները փոքրերին հասանելի լեզվով: Այսպես թե այնպես, դպրոցներում փորձի փոխանակման մշակույթը դաստիարակելու համար մենեջերների ջանքերն են պետք: Այդ թվում՝ և հմտությունների զարգացման վրա՝ ոչ միայն գիտելիքների փոխանցման, այլև գիտելիքների ընկալման համար:

Ուսումնական հաստատությունների աշխատողների մանկավարժական որակավորումների ձևավորման և զարգացման ամենաարդյունավետ ուղիներն են այլ ուսուցիչների առաջադեմ մանկավարժական փորձի ուսումնասիրությունն ու օգտագործումը, նրանց ինքնուրույն մեթոդական աշխատանքը, մանկավարժական ինքնակրթությունը և ուսուցման և դաստիարակության անձնական փորձի վերլուծությունը:

Մանկավարժական փորձ

Սրանք մանկավարժական գործունեության նոր օրիգինալ ձևեր, մեթոդներ, միջոցներ, մեթոդներ են, որոնք բացահայտվել և մշակվել են ուսուցման գործընթացի որակի և արդյունավետության բարելավման, ուսանողների կրթության և զարգացման ուղիների և միջոցների ստեղծագործական որոնման գործընթացում:

Ավելին՝ նշանավոր ուսուցիչ Ուշինսկին մի անգամ գրել է. **«Դուք պետք է միայն գաղափարներ ընդունեք, բայց դրանք պետք է ինքնուրույն զարգացնեք՝ հաշվի առնելով ձեր հատուկ հնարավորությունները»:**

«Հիմք ընդունելով այն, ինչ գտել են ուրիշները, փնտրեք ինքներդ: Միևնույն ժամանակ, նրանց աշխատանքի համակարգը ծնվում է, այլ ոչ թե պատճենվում »:

Մանկավարժական առաջադեմ փորձի արդյունավետ ուսումնասիրությունն ապահովվում է այնպիսի ձևերի և մեթոդների համալիր կիրառմամբ, ինչպիսիք են փորձառու ուսուցիչների դասերին հաճախելը և արտադասարանական գործունեությունը՝ առաջադեմ փորձի «կրողը», ուսումնասիրելով նրանց պլանավորման և հաշվապահական փաստաթղթերը, այցելելով և վերլուծելով «բաց» դասերը, ձայնագրությունները: դասերի վերլուծություններ, զրույցներ փորձառու ուսուցիչների, գործընկերների հետ և այլն:

Դասին, ինչպես ոչ մի տեղ, բացահայտվում են ուսուցչի հնարավորությունները, նրա պատրաստվածության աստիճանը, հմտությունը, էրուդիցիան, մանկավարժական ոճը, մանկավարժական տեխնիկան, այն ամենը, ինչ կազմում է մանկավարժական փորձը, մանկավարժական հմտությունը:

ցանցային մանկավարժական համայնքները որպես մանկավարժական փորձի փոխանակման միջոց .

Ցանցային մանկավարժական համայնքը մարդկանց խումբ է, ովքեր հաղորդակցվում և համատեղ մանկավարժական գործունեություն են իրականացնում համակարգչային ցանցային գործիքների միջոցով:

Ցանցի աջակցությունը նոր հնարավորություններ է բացում համայնքների համար՝ ներկայացնելու իրենց թվային արխիվները և ներգրավելու նոր անդամներ: Համակարգչային տեխնոլոգիաների զարգացման հետ մեկտեղ գիտելիքի փոխանակման համայնքներն ունեն գիտելիքների պահպանման նոր ձևեր և նոր ծրագրային ծառայություններ, որոնք հեշտացնում են գիտելիքների կառավարումը և այդ գիտելիքների օգտագործումը համայնքի ծայրամասում գտնվող նորեկների կողմից:

Ցանցային համայնքը մանկավարժական պրակտիկայի համար բացում է հետևյալ հնարավորությունները.

- 1) բաց, անվճար և անվճար էլեկտրոնային ռեսուրսների օգտագործումը.
- 2) ցանցային կրթական բովանդակության ինքնուրույն ստեղծում.
- 3) տեղեկատվական հասկացությունների, գիտելիքների և հմտությունների զարգացում.
- 4) պրակտիկայի համայնքի անդամների գործունեության մոնիտորինգ.

Ցանցային մանկավարժական համայնքը ռեսուրս է, որը ստեղծված է համախոհների, մեր երկրի տարբեր մարզերի ուսուցիչների, ուսուցիչների շփման համար, ովքեր ցանկանում են կիսվել իրենց փորձով, վիճել, պատմել իրենց մասին և ստանալ անհրաժեշտ տեղեկատվություն:

Համայնքի նպատակները.

- մանկավարժական փորձի փոխանակում;
- հաղորդակցություն տարբեր տարածաշրջանների գործընկերների հետ;
- վերապատրաստում;
- նոր գիտելիքների ձեռքբերում.

Նշաններ՝ համախոհների թիմ:

Տեսակներ:

- Մոնոառարկա;
 - Բազմառարկայական;
 - Դաշնային, մարզային, մոլեկիցիպալ, դպրոց
- Գործունեության ձևերը.

- Հեռավար ուսուցում համայնքում;
- հաղորդակցություն ֆորումներում, գրույցներում;
- վեբ էջերի ստեղծում և այլն:

Ցանցային մանկավարժական համայնքներում կիրառվում են գործունեության հետևյալ ձևերը.

- Վերապատրաստման սեմինար
- Վիրտուալ կոնֆերանս
- Մրցույթ
- Նախագիծ
- Պահեստամաս
- Վիրտուալ երեկույթ
- «Աշխատաժողով» կամ վարպետության դաս
- Հարցազրույց
- Չրույցի քննարկում
- /Կոնֆերանս

Ցանցային մանկավարժական համայնքներում հնարավոր է աջակցել գործունեությանը՝ օգտագործելով հետևյալ միջոցները.

- Մանկական համայնք ստեղծելու գործիք՝ հիմնականի ներսում;

• Կիքի էջ ստեղծելու գործիք;

• Բլոգ;

• Ֆորում;

• Համայնքի անդամների միջև հետադարձ կապի ձև (ներքին նամակագրություն);

• Լուսանկարների պատկերասրահ;

• Հայտարարություններ և հաղորդագրություններ ստեղծելու գործիք և այլն:

Ձևերը կարող են ինտեգրվել: Օրինակ՝ բլոգը կարող է լինել ոչ միայն տեքստ, այլ նաև թույլ է տալիս մեկնաբանություններում ավելացնել լուսանկարների պատկերասրահներ՝ քվեարկելու հնարավորությամբ:

Ցանցում անհրաժեշտություն կար ստեղծել այնպիսի տարածք, որը ուսուցիչներին հնարավորություն կտար գտնել իրենց հուզող մասնագիտական բազմաթիվ հարցերի պատասխանները, ցույց տալ իրենց գործունեությունը և կատարելագործել իրենց մասնագիտական պատրաստվածությունը: Այս համայնքի հիմնական նպատակը պետք է լինի ուսուցիչներին պատրաստել ցանցում մասնագիտական գործունեությանը: Ուսուցիչները կարող են առաջարկություններ գտնել ցանցում հնարավոր գործողությունների, ցանցում տարբեր միջոցառումներին մասնակցելու կամ անցկացնելու մեթոդական մշակումների վերաբերյալ (նախագծեր, մրցույթներ, կոնֆերանսներ, ֆորումներ և այլն):

Ամենակարևոր գործոններից մեկն այն է, որ մասնագիտական ցանցային համայնքների անդամները հնարավորություն ունեն ձեռք բերելու նոր գիտելիքներ իրենց մասնագիտության ոլորտում՝ դրանով իսկ բարձրացնելով իրենց մասնագիտական կարողությունների մակարդակը: Սա ոչ այլ ինչ է, քան ցմահ ուսուցման օրինակ:

Գործնական համատեքստ

Ինքս Այս տարի մասնակցեցի պարտադիր ատեստավորման գործընթացին: Վերապատաստման շնորհիվ մենք ծանոթացանք և ուսումնասիրեցինք հանրակրթական պետական չափորոշիչը և առարկայական ծրագիրը, նոր չափորոշիչի նորույթներին՝ իրականացրեցինք գործողի և նորի համեմատություն, որպեսզի առավել ակնառու լինի նոր փոփոխություններով աշխատանքի սկզբունքները: Հանրակրթական պետական չափորոշիչի հիմքը հանդիսացող 8 կարողունակությունների ուսումնասիրություն արեցինք, որով փորձեցինք գործնականում գնահատել մեր առարկայի շրջակներում կարողունակությունների զարգացման մեխանիզմը հասկանալ: Ուսումնասիրեցինք խաչվող հասկացությունները, նոր չափորոշիչում տեղ գտած նորույթերը՝ Դասի չափելի նպատակները(Բլումի ու Անդերսոնի տաքսոնոմիաները), Դասի վերջնարդյունքների սահմանաման ձևերը և դրանք գործնական աշխատանքներով ամրապնդեցինք:

Ուսումնասիրեցինք ժամանակակից մեթոդաբանություն՝ նախագծային և հետազոտական աշխատանքների իրոգործման սկզբունքները և դրանց կարևորությունը աշակերտի մոտ վերլուծական, ստեղծագործական, քննադատական, համագործակցային կարողությունների զարգացման համատեքստում:

Վերապատաստման ուժեղ կողմերից եմ համարում նաև դասընթացը, որի ժամանակ մենք ուսումնասիրեցինք աշակերտների մոտիվացիայի բարձրացման ուղիները և հնարները, ու միասնական քննարկման շնորհիվ իրականացրեցինք փորձի փոխանակում: Վերապատաստման մեջ նաև շատ կանոն էր ուսուցչի ռեֆլեկսիային վերաբերվող թեման և մեր ունեցած քննարկումները, որի օգնությամբ մենք կկարողանանք ճիշտ անրադարձ իրականացնել և հետագա աշխատանքներն էլ ավելի լավ ու արդյունավետ իրականացնել:

Թույլ կողմը - Ոչ մասնագիտական առարկաները ուսումնասիրելիս դասավանդման մեթոդների տիրապետելը հնարավոր չէ ստուգել թեստով կամ կարճ գրավոր պատասխաններով:

ընթացքում շատ քննարկումներ ունեցա իմ թիմի հետ և շատ տարաբնույթ
կարծիքներ հնչեցին :Օրինակ ինչու է վերապատրաստումը կատարվում հինգ տարին
մեկ անգամ և արդյոք այս բոլոր պահանջները ուսուցիչը կարող է բավարարել և
կատարել:Եվ ուզում եմ ասել,որ ի ուրախություն մեզ բոլորիս գերակշռող
մեծամասնությունը իմ թիմում հաստատ փորձելու է այն կատարել մեծ
ոգևորությամբ:Վերապատրաստումը ըստ ինձ հաջողված է ,քանի որ արդեն կատարվում
են աշխատանքներ նոր ուսումնական տարվա համար:

Հավելեմ նաև իմ փորձառությունից, որ ուսուցիչների միջև փորձի փոխանակման
կարևոր գործընթացներից մեկը հանրակրթական դպրոցներում իրականացվում է
դպրոցում գործող մեթոդ միավորումների ներսում: Ամիսը մեկ անգամ պարտադիր
իրականացվող մեթոդմիավորման նիստերի ժամանակ բացի ունեցած օրակարգային
կետերի քննարկումից՝ իրականացնում ենք նաև զեկուցումներ՝ որևէ մանկավարժական
խնդրի քննարկում, որտեղ տվյալ ուսուցիչը դիտարկում և ուսումնասիրում է ընտրված
թեման և զեկուցմամբ հանդես է գալիս հարակից առարկաների ուսուցիչների առջև:

Հետագա քննարկումները ևս բերում են մասնագիտական և մեթոդական հարստացման:

Ուսուցիչը քննարկումների արդյունքում ձեռք է բերում նորամուծությունների և նոր
մոտեցումներով աշխատելու հմտություններ:

Եզրակացություն

Պրոֆեսիոնալիզմի հիմնական հատկանիշներից մեկը շարունակական ինքնազարգացման պահանջարկն է: Սակայն, ինքնազարգացման ուղիները և միջոցները անհատական են, պայմանավորված մեզանից յուրաքանչյուրի անհատական հատկանիշներով և կարիքներով: Մասնագիտական զարգացումը ենթադրում է ուսուցիչների գործունեության բարելավում, ինչին կարելի է հասնել լավ պլանավորված և խելամտորեն իրականացված միջոցառումներով ինչպես անհատական, այնպես էլ կազմակերպչական մակարդակում:

Իմ հետազոտական աշխատանքում գալիս եմ ընդհանուր եզրահանգման, որ ուսուցիչը իր մասնագիտական աճը պետք է յուրաքանչյուր օր կատարելագործի՝ նորը, նորամուծությունները հեշտությանբ կարողանա սովորել, կիրառել և՛ առարկայական և՛ կյանքի հմտությունները աշակերտին մատչելի ձևով սովորեցնելու գործընթացում:

Մեր գործող օրենսդրությունն էլ որոշակի կարգավորում է տալիս ուսուցիչների փորձի փոխանակման գործընթացին: Ուսուցչական մանկավարժական խորհրդի նիստերում յուրաքանչյուր ուսումնական տարի ուսուցիչները պետք նվազագույնը մեկ զեկույցով հանդես գան իրենց մասնագիտական խմբի ուսուցիչներին ներկայացնելով կամ իրենց կատարած հետազոտությունները, կամ էլ առաջավոր մանկավարժական փորձառությունը: Թեմայի ընտրությունը որոշվում է մանկավարժական խորհրդի օգոստոսյան նիստի ժամանակ՝ նոր ուսումնական տարվա աշխատանքային պլանի հաստատումով:

Ուսումնական հաստատությունների աշխատողների մանկավարժական որակավորումների ձևավորման և զարգացման ամենաարդյունավետ ուղիներն են այլ ուսուցիչների առաջադեմ մանկավարժական փորձի ուսումնասիրությունն ու օգտագործումը, նրանց ինքնուրույն մեթոդական աշխատանքը, մանկավարժական ինքնակրթությունը և ուսուցման և դաստիարակության անձնական փորձի վերլուծությունը:

Գրականության ցանկ

1. Ս.Խաչատրյան, Կամուրջներ պատերի փոխարեն, Անտարես, Երևան, 2014.
2. Agarwal, Pooja K. Powerful Teaching. Wiley. Kindle Edition.
3. Sherrington, Tom. Rosenshine's Principles in Action, John Catt Education, 2019
4. Taylor, K& Rohrer, D., "The Effects of Interleaved Practice", Applied Cognitive Psychology 24: 837–848 (2010).
<http://uweb.cas.usf.edu/~drohrer/pdfs/Taylor&Rohrer2010ACP.pdf>
5. Willingham, Daniel T. Why Don't Students Like School?: A Cognitive Scientist Answers Questions About How the Mind Works and What It Means for the Classroom. Wiley. Kindle Edition.
6. Ուսումնական մասնագիտական միջավայր, օժանդակ ձեռնարկ,
7. Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2008
Արդյունավետ ուսուցում, Տեսությունը և պրակտիկան, Զննությունների ազգային կենտրոն, 2010
8. Երեխային կողմնորոշված դպրոցի ուղեցույց, Գորգաձե Ս., Ջանաշիա Ս., Զաղաքացիական կրթության ինստիտուտ, 2012
9. Սովորենք միասին, Ներառական կրթություն, Թ. Պաճկորիա (խմբ.),
- 10 Ազգային ուսումնական պլանների և գնահատման կենտրոն, 2008
11. Ուսուցչի մասնագիտական չափորոշիչի ուղեցույց, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2014