

«ԵՐԵՎԱՆԻ ԳԱԳԻԿ ՍՏԵՓԱՆՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ N° 135
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԴՊՐՈՑ» ՊՈԱԿ

ՊԱՐՏԱԴԻՐ ԱՏԵՍՏԱՎՈՐՄԱՆ ԵՆԹԱԿԱ
ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ

ԱՎԱՐՏԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Թեմա՝	Ուսուցչի համագործակցությունը գործընկերների հետ՝ փորձի փոխանակման և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով
Առարկա՝	Մաթեմատիկա
Դպրոց՝	Երևանի 134 հիմնական դպրոց ՊՈԱԿ
Ուսուցիչ՝ Վերապատրաստող՝	Էմմա Ավետիսյան Սմբատ Գոգյան

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....3

**1. ՈՒՍՈՒՑՉԻ ԵՎ ԿՈԼԵԳԱՆԵՐԻ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԵՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՄԵՋ.....5**

**2. ՈՒՍՈՒՑՉԻ ԵՎ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐԻ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅԱՆ, ՓՈՐՁԻ ՓՈԽԱՆԱԿՄԱՆ ԵՎ
ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆ
ՈՒՂԻՆԵՐԸ ԵՎ ՄԵԹՈԴՆԵՐԸ 10**

3. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ..... 14

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ..... 16

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ..... 18

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Թեմայի արդիականությունը: Անհերքելի են ուսուցիչների շարունակական մասնագիտական զարգացման դերն ու կարևորությունը նրանց մասնագիտական և անձնային աճի, հանրակրթական ուսումնական հաստատության հեղինակության, ուսուցչի մասնագիտական գործունեության արդյունավետության և հանրակրթության որակի բարձրացման գործընթացներում: 21-րդ դարում կրթական համակարգերը մեծապես հիմնվում են մանկավարժների մասնագիտական զարգացման՝ որպես կրթության որակի բարելավման առաջնային մեխանիզմի վրա: Մանկավարժների մասնագիտական զարգացման գործընթացը միտված է նրանց կոմպետենցիաների ու փորձի համալրմանը, կրթական բարեփոխումների վերաբերյալ իրազեկվածության մակարդակի բարձրացմանը, մասնագիտական գործունեության նոր շարժառիթների ձևավորմանը, ինքնավստահության մակարդակի և ինքնագնահատականի բարձրացմանը, մասնագիտական կապերի և համագործակցության հաստատմանը:

Թեմայի ուսումնասիրության համար հիմք են հանդիսացել մի շարք արտասահմանյան գրողների և մասնագետների ուսումնասիրությունները, մասնավորապես ըստ Ա.Ի. Դոնցովայի, Ա.Կ. Մարկովայի, Պ.Ի. Տրետյակովայի, Լ.Ի. Ումանսկինի և մյուսների հետազոտությունների, կրթական գործունեության հաջողությունը որոշվում է նրանով, թե որքան արդյունավետ է ուսուցչական կազմը կազմակերպված: Ա.Գ. Կովալևը գրել է. «Այնուհետև գործողությունը արդյունավետ է բոլոր առումներով, երբ այն իրականացվում է թիմի անդամների համագործակցության ձևով»¹: Դպրոցներում կրթության արդիականացման ներկա փուլում առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձվում կրթական գործընթացի որակի ապահովմանը՝ հիմնված ուսուցիչների՝ որպես մասնագետների համագործակցության վրա, ինչը ստիպում է գտնել ուսուցչական կազմի կառավարման ուղիներ և միջոցներ. հաշվի առնելով մանկավարժական գործունեության առանձնահատկությունները հիմնական կրթական ծրագրի իրականացման ժամանակ:

¹ Ковалев, А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства [Текст] / А. Г. Ковалев. – М.: Политиздат, 1975. – 271 с., с. 22.

Ընտրված հետազոտական աշխտանքի նպատակն է ուսումնասիրել ուսուցչի գործընկերների հետ համագործակցության ձևերը՝ փորձի փոխանակման և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով: Նշված նպատակին հասնելու համար հեղինակի կողմից դրվել են հետյալ խնդիրների ուսումնասիրումը.

- ✓ Բացահայտել ուսուցչի և կոլեգաների համագործակցության կարևորությունը ուսումնական գործընթացի կազմակերպման մեջ,
- ✓ Քննարկել ուսուցչի և գործընկերների համագործակցության, փորձի փոխանակման և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացման ուղիները և մեթոդները,
- ✓ Իրականացնել ընտրված թեմային համապատասխան գործնական հետազոտություն:

1. ՈՒՍՈՒՑՉԻ ԵՎ ԿՈԼԵԳԱՆԵՐԻ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԵՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՄԵՋ

Ուսուցչի մասնագիտական կարողությունը դրսևորվում և իրականացվում է տարբեր ձևերով՝ կախված նրա անմիջական միջավայրից, առաջին հերթին՝ դպրոցում տիրող հոգեբանական մթնոլորտից: Երեխաների շահերից ելնելով, կարևոր է միավորել առանձին ուսուցիչների ջանքերը, նրանց համագործակցությունը բացահայտ դարձնել, քանի որ, չնայած յուրաքանչյուր ուսուցիչ առանձին շփվում է դասարանի հետ, իրականում նրա աշխատանքը անուղղակիորեն կապված է դպրոցի բոլոր ուսուցիչների աշխատանքի հետ:

Իրական մանկավարժական համագործակցությունը հատուկ գործունեություն է, որը պահանջում է մասնագիտական իրավասության և մտածողության նոր կողմեր: Քննարկենք, այն բոլոր հմտությունները և անձնական որակները, որոնք պահանջվում են մանկավարժական արդյունավետ համագործակցության ժամանակ².

- առաջին հերթին, համարժեք մասնագիտական ինքնագնահատական, ընդհանուր նպատակներին ու խնդիրների լուծմանն ձգտելը, հաստատված հայեցակարգի առկայությունը դպրոցում,
- դպրոցում գործառույթների և դերերի խելամիտ բաշխում՝ հաշվի առնելով յուրաքանչյուրի կարողությունները և փոխընդհանուր հնարավորությունները,
- հոգեբանական համատեղելիություն, որը տալիս է լավագույն ընդհանուր արդյունքը՝ յուրաքանչյուրի հնարավորությունները բացահայտելիս,
- բոլոր մասնակիցների գոհունակությունը՝ ապահովելով հոգեբանական անվտանգությունը, փոխգործակցության ժողովրդավարական ոճը,
- հումանիստական կողմնորոշում սովորողների անհատականության զարգացմանը,

² Маркова А. К. Психология труда учителя: Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1993. — 192 с. - (Психол. наука — школе), с. 99.

- այլ տեսակետների հետ հաշվի նստելու ունակություն (օրինակ, մանկավարժական խորհրդակցության ժամանակ),
- տարբեր ուսուցիչների տարիքային առանձնահատկությունների նկատմամբ հարգանքը:

Կախված կոլեկտիվում ձևավորված հարաբերությունների բնույթից, ուսուցիչներից յուրաքանչյուրը կարող է «ուժեղացնել» կամ «թուլացնել» մյուսի կրթական կարողությունները: Ուշագրավ է յուրաքանչյուր աշակերտի համար կոլեկտիվ պատասխանատվության գաղափարի, յուրաքանչյուր ուսուցչի մասնագիտական աճի և ուսումնական գործընթացի որակի բարձրացման գաղափարի վրա հիմնված ուսուցչական կազմի կազմակերպման փորձը: Եթե կոլեկտիվում մարդկանց միջև հարաբերությունները ստեղծում են համախմբվածության և բարի կամքի մթնոլորտ, ապա դրանք նպաստավոր են մանկավարժական գործընթացի համար: Վատ հարաբերությունները, որոնք ստեղծում են մշտական լարվածություն, կոնֆլիկտներ և բախումներ, ստիպում են ուսուցչին շեղվել դասավանդման և դաստիարակչական աշխատանքից՝ կարգավորելու իրենց հարաբերությունները գործընկերների հետ:

Ուսուցչական կոլեկտիվի մանկավարժական գործունեությունը տեղի է ունենում դպրոցականների հետ սերտ համագործակցությամբ: Մանկավարժական խնդիրների լուծումը կախված է նրանից, թե որքանով և ինչպես է օգտագործվում սովորողների կրթական ներուժը: Միանգամայն ակնհայտ է, որ աշակերտները չեն կարող դաստիարակվել, եթե յուրաքանչյուր ուսուցիչ դաստիարակի այնպես, ինչպես ուզում է: Միայն ուսուցիչների սերտ թիմը կարող է ղեկավարել երեխաներին, կրթել նրանց: Միևնույն ժամանակ, ուսուցիչները և երեխաները չպետք է լինեն երկու առանձին կողմեր, նրանք պետք է անպայման ձևավորեն որպես մեկ ընդհանուր «թիմ»՝ դպրոցի մեկ թիմ: Կառավարման գիտության և համակարգված մոտեցման կատեգորիաներում ուսուցչական կազմը վերահսկման համակարգ է, իսկ աշակերտները՝ վերահսկվող: Անհատի նկատմամբ որպես գործունեության և հաղորդակցության առարկայի նկատմամբ մեծ ուշադրության պայմաններում կարևոր է գիտակցել, որ և՛ մանկավարժական, և՛ աշակերտական թիմերը գործում են որպես կառավարման և սեփական ինքնազարգացման սուբյեկտներ:

Ուսուցչական կազմը, ելնելով առկա վիթխարի ինտելեկտուալ, կրթական ներուժից, անշուշտ հանդես է գալիս որպես կրթության առարկա ոչ միայն աշակերտական խմբի, այլ նաև իր նկատմամբ:

Մանկավարժական գործընթացի ամբողջականությունը, վերապատրաստման և կրթության միջև անքակտելի կապը միավորում են ուսուցիչների, ծնողների և հասարակության գործունեությունը: Չնայած յուրաքանչյուր ուսուցիչ կատարում է իր հատուկ գործառույթները, այնուամենայնիվ նա իր գործողությունները համակարգում է մանկավարժական գործընթացի մյուս մասնակիցների՝ ուսուցիչների, աշակերտների, դպրոցի ղեկավարության հետ: Հոգեբանական ուսումնասիրությունները (Ա.Ի. Դոնցով, Ռ.Խ. Շակուրով) ապացուցեցին, որ թիմի համախմբվածության համար անհրաժեշտ պայմանը թիրախային միասնությունն է, երբ կոնկրետ առաջադրանքների իրականացումը ենթակա է գործունեության ընդհանուր նպատակի իրականացմանը³:

Ուսուցիչների համագործակցությունը պայմանավորված է ուսուցիչների արդյունավետ աշխատանքի կազմակերպմամբ, նրանց ինքնակրթության մշտական խթանմամբ, դիալեկտիկական մտածողության համակողմանի զարգացմամբ, ընթացիկ աշխատանքի մշտական վերլուծությանը վարժեցնելով, կարծրատիպերը կոտրելով, ոմանց մոտ զարգացած առօրյա մտածողությունը, հետազոտական գործունեության նկատմամբ հետաքրքրության աստիճանական արթնացումը հանգեցնում է ամբողջ կրթական գործընթացի արդյունավետության բարձրացմանը: Կամային միասնությունը ձևավորվում է կոլեկտիվ որոշումների ընդունմամբ, դպրոցի բոլոր աշխատողների միասնական մանկավարժական դիրքորոշման ձևավորմամբ: Ընդհանուր առմամբ, կոլեկտիվի հոգեբանական միասնությունը, ներառյալ հուզական և մոտիվացիոն, ապահովվում է դպրոցի ղեկավարության և հենց ուսուցչական կազմի համակարգված կրթական աշխատանքով, ուսուցիչների միջև հարաբերություններում բարենպաստ հոգեբանական մթնոլորտի ստեղծմամբ, փոխըմբռնման զարգացմամբ, փոխօգնություն և զգույշ վերաբերմունք թիմի յուրաքանչյուր անդամի նկատմամբ ցուցաբերմամբ:

³ Ипполитова, Н. В. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация [Текст] / Н. В. Ипполитова, Н. А. Стерхова // General and Professional Education. – 2012. – № 1. – С. 8–14.

Ուսուցիչների համագործակցության զարգացման մեջ առանձնահատուկ դեր ունի աշխատանքային բարձր ստաժ ունեցող ուսուցիչներից երիտասարդ մասնագետներին աջակցության կազմակերպումը: Ուսուցիչների մասնագիտական համագործակցությունը կարող է դիտվել որպես կրթական նշանակալի խնդիրների համատեղ լուծման դրական ուղղված, դինամիկ գործընթաց, որը հիմնված է ընդհանուր արժեքային և մշակութային դիրքերի վրա և ենթադրում է փորձի փոխադարձ փոխանակում, համատեղ ստեղծագործականություն, աջակցություն մանկավարժական նախաձեռնություններին, ինչը նպաստում է մասնագիտական գործունեության որակի բարձրացմանը: Մասնագիտական համագործակցության չափանիշներն այնպիսի նշաններ են, ինչպիսիք են՝⁴

- երկխոսության առկայությունը- հարց, պատասխան, քննարկում, բանավեճ,
- թիմային աշխատանք- տարբեր կարծիքների ընդունում,
- հարգանք միմյանց նկատմամբ,
- կողմնորոշում դեպի անձի ինքնաիրացում- յուրաքանչյուր մասնակցի համար արժեքի առկայությունը,
- ընդհանուր նպատակներ՝ մեկ արդյունք (ընդհանուր արտադրանք):

Անդրադառնանք ուսուցիչների մասնագիտական համագործակցության հիմնական առանձնահատկություններին, դրանցից են համարվում⁵.

- ✓ նպատակասլացությունը (մասնակիցների ձգտումը ընդհանուր նպատակին, ակտիվ, շահագրգիռ վերաբերմունքը համատեղ գործունեությանը),
- ✓ համագործակցության գործընթացում մասնակիցների կողմից կազմակերպված գործունեության ամբողջականությունը,
- ✓ կառուցվածքային (գործառույթների, իրավունքների, պարտականությունների, պարտականությունների հստակ բաշխում),

⁴ Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя [Текст]: учеб. пособие / Л. М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с., с. 78.

⁵ Мулеван, Е. Г. Личностно-профессиональный рост будущего учителя в процессе подготовки к инновационной педагогической деятельности [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Е. Г. Мулеван; Ставропол. гос. пед. ин-т. – Карачаевск, 2009. – 26 с., с. 19.

- ✓ հետևողականություն (գործունեության մասնակիցների գործողությունների համակարգում, կոնֆլիկտի ցածր մակարդակ),
- ✓ կազմակերպում (պլանավորված գործունեություն, կառավարելու և ինքնակառավարման կարողություն),
- ✓ արդյունավետություն (արդյունքների հասնելու ունակություն):

Ամփոփելով, պետք է փաստենք, որ ուսուցչի համագործակցությունը գործընկերների հետ ինքնանպատակ չէ. դրանք պետք է ուղղված լինեն ինչպես ուսուցիչների ինքնազարգացմանը, այնպես էլ սովորողների մտավոր ու զգայական կարողությունների, ինքնուրույնության, սոցիալականացման և այլ հմտությունների զարգացմանը: Նշենք, որ գործընկերները ներկայացված են 2 խմբով՝ ներքին և արտաքին: Ներքին գործընկերներ են դիտարկվում համապատասխան դպրոցի ուսուցիչները, մասնավորապես տարրական դասարանների դասվարները և ուսուցչի օգնականները, արտաքին գործընկերներ՝ վերապատրաստում և ատեստավորում իրականացնող կազմակերպություններ, համայնքային /մարզային/ այլ դպրոցների ուսուցիչներ: Տարրական դասարանների դասվարների հետ համատեղ յուրաքանչյուր կիսամյակում պլանավորել որևէ առարկայի մասով թեմատիկ ուսուցման հիմնական տարրերը, նախապես պլանավորել անհրաժեշտ նյութատեղնիկական միջոցների օգտագործումը, մշակել աշխատանքային ժամանակացույց պլանավորման մատյանում:

2. ՈՒՍՈՒՑՉԻ ԵՎ ԳՈՐԾՆԿԵՐՆԵՐԻ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅԱՆ, ՓՈՐՁԻ ՓՈԽԱՆԱԿՄԱՆ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆ ՈՒՂԻՆԵՐԸ ԵՎ ՄԵԹՈԴՆԵՐԸ

Փորձի փոխանակման տեսանկյունից առավել կարևորվում է փոխադարձ դասալսումների իրականացումը ներքին գործընկերների հետ, որը կարելի է իրականացնել ձևավորող և թիրախային մոթոդներով: Անհրաժեշտ է դասալսումներն իրականացնել նախապես կազմված ժամանակացույցին համապատասխան, հետևյալ հաջորդականությամբ,

- ✓ քննարկում՝ թիրախային խմբի/դասարանի որոշում,
- ✓ բուն դասալսում,
- ✓ դասալսման թերթիկի լրացում,
- ✓ ինքնակատարողականի լրացում:

Կարևորվում է ինքնակատարողականի լրացումը ինչպես դասավանդող ուսուցչի, այնպես էլ դասալսող ուսուցչի տեսանկյունից: Անհրաժեշտ է հատուկ ուշադրություն դաձնել դասավանդման մեթոդներին, դասարանի կառավարման խնդիրներին, նաև հատուկ կարիքներ ունեցող սովորողների ներգրավմանը դասապրոցեսին: Ինքնակատարողականը քննարկել համատեղ և վեր հանել խնդիրները:

Ներկայումս, հատկապես ավագ և կրտսեր մանկավարժ-գործընկերների, ինչպես տարիքային, այնպես էլ կրթական-սոցիալական տարածայնությունների հիմքում, պետք է քննարկել նաև փորձի փոխանակման և արդյունավետությանը խոչընդոտող գործոնները, քանի որ դրանց մանրամասն ուսումնասիրությամբ և վերացմամբ է հասնել որակյալ կրթության ապահովմանը:

Ուսուցիչների միջև մեթոդական երկխոսությունն արգելափակված է երեք գործոնով⁶.

1. Աշխատանքի մշակութային նորմեր՝ դասավանդում դասասենյակի փակ դռների հետևում, առանց գործընկերների հետ անմիջական շփման:

⁶ Фоменко, С. Л. Концепция и модель профессионального становления и развития педагогического коллектива современной школы [Текст]: дис. д-ра пед. наук: 13.00.01 / С. Л. Фоменко; Моск. психологосоц. ун-т. – М.: 2013. – 400 с., с. 217.

2. Ժամանակի սղություն՝ դասավանդման ծանրաբեռնվածության ավելացման և հաշվետվությունների առատության պատճառով:

3. Պահպանողականություն - նորամուծություններ ընդունելու չկամություն:

Ուստի, իմ կարծիքով, նախ պետք է վերացնել այդ խոչընդոտները, այնուհետև բարձրացնել գիտելիքների փոխանակման մոտիվացիան: Ուսուցիչները մասնագիտական առումով լավագույնս շփվում են դպրոցներում, որոնք բնութագրվում են.

- ✓ կազմակերպչական մշակույթը նպաստում է ուսմանը և թիմային աշխատանքին,
- ✓ տնօրենի և այլ ղեկավարների առաջնորդական որակներ,
- ✓ թիմի նկատմամբ վստահության մթնոլորտ:

Ուսուցիչների և գործընկերների միջև համագործակցության արդյունավետության բարձրացման նպատակով անհրաժեշտ է իրականացնել հետևյալ քայլերը.

Բարձրացնել աշխատողների ինքնավարությունը: Սա նշանակում է ուսուցչին տալ աշխատանքի մեթոդներ ընտրելու ազատություն և նրա որոշումների և առաջադրանքների կատարման եղանակների նկատմամբ խիստ վերահսկողության բացակայություն: Այսօր, սակայն, հայկական դպրոցում հակառակ ընթացքն է ընթանում. Ուսուցչի ինքնավարությունն ավելի ու ավելի է սահմանափակվում տեսչական մարմինների և տնօրենի վերահսկողության ուժեղացմամբ: Սա խանգարում է աշխատանքին ընդհանրապես և գիտելիքի փոխանակմանը մասնավորապես: Պրոֆեսիոնալ երկխոսությունը «վերակենդանացնելու» երկրորդ ավգորիթմը հետադարձ կապի ստեղծումն է, որը գործում է մարդու հիմնական հոգեբանական կարիքի միջոցով՝ «ներգրավման անհրաժեշտության»: Հետադարձ կապը «ամրապնդում է անհատի ցանկալի վարքը», քանի որ անմիջական սոցիալական միջավայրն այն ճանաչում է որպես կարևոր: Այլ կերպ ասած, ուսուցիչներին պարբերաբար ցույց տալով, որ գործընկերների հետ գիտելիքների փոխանակումը դպրոցում արժեքավոր է համարվում, կարելի է անուղղակիորեն ուժեղացնել ուսուցիչների փոխգործակցության ներքին մոտիվացիան, կարծում են աշխատանքի հեղինակները: Ներքին մոտիվացիան ուժեղացնելու երրորդ տարբերակը կապված է այն բանի հետ, որը հայտնի է որպես տրանսֆորմացիոն առաջնորդություն: Այն ներառում է աշխատողների զարգացման շեշտադրում, «ստեղծագործություն»՝ երևակայություն և

անկախ մտածողություն օգտագործելու վերաբերմունք, ապագայի հստակ և լավատեսական պատկեր ստեղծելու, ինչպես նաև աշխատողների վրա ազդելու՝ փորձելով նրանց համար օրինակելի լինել: Փաստորեն, այստեղ ուժեղ է կորպորատիվ թիմ կառուցելու տարրը՝ ապագայի ընդհանուր տեսլական, ստեղծագործական փոխազդեցություն և այլն: Վերջապես, կան կադրային որոշումներ, որոնք նպաստում են գիտելիքների փոխանակմանը: Այսպիսով, օրինակ, նոր աշխատակիցներ ընդունելիս իմաստ ունի հաշվի առնել գիտելիքները փոխանցելու և ընկալելու պատրաստակամությունը:

Ուսուցչի գիտելիքների սրացման 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՝ բոլորովին այլ բան: Նրանց փորձի թարգմանության մոտեցումներն ակնհայտորեն տարբեր են: Փրկության է գալիս Անդրագոգիան՝ մեծահասակների ուսուցման մեթոդները: Սակայն մեթոդության 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:

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 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 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: Ամփոփելով, ուսուցիչների համագործակցության արդյունավետությունից է նաև կախված երեխաների ստացած կրթության որակը:

3. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

«Ուսուցչի համագործակցությունը գործընկերների հետ՝ փորձի փոխանակման և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով» թեմայով հետազոտական աշխատանքի ուսումնասիրության շրջանակներում իմ կողմից իրականացվել է փորձնական հետազոտություն՝ Երևանի թիվ 134 հիմնական դպրոցի 6-րդ դասարանում մաթեմատիկա առարկայի դասավանդման շրջանակներում: Հետազոտության շրջանակում մեկ այլ ուսուցչի հետ համագործակցության հիմնական նպատակն էր բարձրացնել մանկավարժական գործունեության արդյունավետությունը, շնորհիվ յուրաքանչյուր ուսուցչի ներդրումների և տարբերությունների: Այսպիսով, համագործակցության միջոցով նախատեսվում էր լուծել այն խնդիրները, որոնք նախապես սահմանվել էին: Ուստի նպատակահարմար էր համագործակցելով, փորձի փոխանակման եղանակով լուծել առաջացած խնդիրները: Ուսուցչի համագործակցության օգուտն են ու առավելությունները համեմատած այլ տեսակի կատարած աշխատանքների հետ հետևյալն են.

Ուսուցիչը ավելի մոտիվացված է լինում ուսման պրոցեսի որակի բարձրացման համար, քանի որ նա ունի գործընկերների աջակցությունը: Բացի այդ, համագործակցության ընթացքում խթանվում է նախաձեռնությունը և ներգրավվածության վերաբերմունքը: Աշխատանքի որակը կարող է աճել համեմատած անհատական աշխատանքի հետ, ձեռք բերած գիտելիքների և փորձի աստիճանը՝ նույնպես: Այս պրոցեսը օգտակար է նաև ոչ միայն ակադեմիական առումով, այլ նաև անձնական և հուզական առումներով:

Առաջին փուլ: Այս փուլում համագործակցող ուսուցչի հետ քննարկեցինք և ընտրեցինք մեր թիրախային դասարանը՝ 6-րդ դասարան, իսկ Մաթեմատիկա առարկայի շրջանակներում ընտրեցինք «Մասեր, տոկոսներ և հարաբերություններ. խնդիրների լուծում» թեման: Ընտրության ժամանակ համագործակցող ուսուցչի հետ քննարկեցինք ընտրված թեմայի կարևորությունը, իսկ նրա կողմից ներկայացված դիտարկումները

բավականին հետաքրքիր էին և ուսանելի, քանի որ կոլեգաս ունի բավականին երկարամյա աշխատանքային փորձ:

Երկրորդ փուլ: Այս փուլում կազմակերպվեց բուն դասալսումը: Դասալսումը կազմակերպվել է ըստ առարկայական չափորոշիչների, որին մասնակցել է 19 աշակերտ՝ 6 աղջիկ և 13 տղա: Դասի ներկայացումից հետո աշակերտները պետք է կարողանան.

- ✓ տոկոսն արտահայտել մասով, գտնել թվի տրված տոկոսը և հակառակը
- ✓ առանձնացնել ամբողջի մասը,
- ✓ թվի տրված մասի միջոցով հաշվել թիվը,
- ✓ թիվը մեծացնել կամ փոքրացնել տրված մասով, տոկոսով, հմտորեն կիրառել մասը, տոկոսը:
- ✓ ձևավորել գիտելիքներ և կարողություններ տոկոսի վերաբերյալ:
- ✓ լուծել տոկոսի վերաբերյալ յոթ հիմնական խնդիրները:

Դասալսման ավարտից հետո համագործակցող ուսուցչի կողմից կատարվեց դասալսման թերթիկի լրացում, և միասին քննարկեցինք իմ կողմից կազմակերպված դասի արդյունքները, և ստացա օբյեկտիվ կարծիք իմ կողմից առկա բացթողումների և շտկումների վերաբերյալ, մասնավորապես կոլեգայիս կողմից նշվեց, որ դասի ընթացքում պետք է իրականացնել նախորդ թեմայի հետ կապ, մասնավորապես իմանալ ի՞նչ է տոկոսը, տոկոսի հարաբերական չափման միավոր լինելը, տոկոսի կիրառության օրինակներ, կարողանալ թվի տրված տոկոսի միջոցով հաշվել թիվը: Պարզել՝ մի թիվը մյուսի ո՞ր տոկոսն է կազմում: Ձևավորել գիտելիքներ և կարողություններ տոկոսի վերաբերյալ:

Համագործակցության այս մեթոդը բավականին արդյունավետ էր և ուսանելի:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Իրականացնելով «Ուսուցչի համագործակցությունը գործընկերների հետ՝ փորձի փոխանակման և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով» թեմայի ամբողջական և համալիր ուսումնասիրություն կարող ենք եզրակացնել, որ աշակերտների վրա մանկավարժական ազդեցությունը գործում է ոչ միայն առանձին ուսուցչի, այլ ողջ ուսուցչական կոլեկտիվի կազմի կողմից: Ուսուցչական անձնակազմի բարոյական և մանկավարժական կերպարը այն կարևոր մանկավարժական գործոններից է, որն ազդում է սովորողների վրա ինչպես ուղղակիորեն, այնպես էլ անուղղակիորեն՝ կոնկրետ ուսուցչի միջոցով: Ուսուցչական կազմն ունի իր առանձնահատկությունները, որոնք նույնպես ազդում են նրա անդամների միջև փոխհարաբերությունների և, ի վերջո, ընդհանուր դպրոցի բարոյական և մանկավարժական մթնոլորտի վրա: 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: Իսկ միջազգային փորձը վկայում է, որ մասնագիտական զարգացման ազդեցիկ միջոց է դպրոցի ներսում դրանից դուրս ուսուցիչների համագործակցությունը: Այս մոտեցման դեպքում ստեղծվում են ուսուցչական խմբեր, որոնք համատեղ մշակում են դասի պլաններ, վարում և դիտարկում են դասեր, ապա կատարում դասերի վերլուծություններ: Նման դեպքերում ուսուցիչները առաջարկներ և դիտողություններ են ստանում իրենց գործընկերներից և հնարավորություն ունենում բարելավելու իրենց աշխատանքը:

Մանկավարժների մասնագիտական զարգացման գործընթացը միտված է նրանց կոմպետենցիաների ու փորձի համալրմանը, կրթական բարեփոխումների վերաբերյալ իրազեկվածության մակարդակի բարձրացմանը, մասնագիտական գործունեության նոր շարժառիթների ձևավորմանը, ինքնավստահության մակարդակի և ինքնագնահատականի բարձրացմանը, մասնագիտական կապերի և համագործակցության հաստատմանը:

Ուսուցիչների մասնագիտական համագործակցությունը կարող է դիտվել որպես կրթական նշանակալի խնդիրների համատեղ լուծման դրական ուղղված, դինամիկ գործընթաց, որը հիմնված է ընդհանուր արժեքային և մշակութային դիրքերի վրա և ենթադրում է փորձի փոխադարձ փոխանակում, համատեղ ստեղծագործականություն, աջակցություն մանկավարժական նախաձեռնություններին, ինչը նպաստում է մասնագիտական գործունեության որակի բարձրացմանը:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Ипполитова, Н. В. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация [Текст] / Н. В. Ипполитова, Н. А. Стерхова // General and Professional Education. – 2012. – № 1. – С. 8–14.
2. Ковалев, А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства [Текст] / А. Г. Ковалев. – М.: Политиздат, 1975. – 271 с.
3. Маркова А. К. Психология труда учителя: Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1993. — 192 с. - (Психол. наука — школе)
4. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя [Текст]: учеб. пособие / Л. М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.,
5. Мулеван, Е. Г. Личностно-профессиональный рост будущего учителя в процессе подготовки к инновационной педагогической деятельности [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Е. Г. Мулеван; Ставропол. гГос. пед. ин-т. – Карачаевск, 2009. – 26 с.
6. Фоменко, С. Л. Концепция и модель профессионального становления и развития педагогического коллектива современной школы [Текст]: дис. д-ра пед. наук: 13.00.01 / С. Л. Фоменко; Моск. психологосоц. ун-т. М.: 2013. – 400 с.