**ԱՎԱՐՏԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ**

**<<ՀՐԱԶԴԱՆԻ Վ․ ՍԱՐՈՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ N 11 ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԴՊՐՈՑ>> ՊՈԱԿ**

**ՀԵՏԱԶՈՏՈՂ ՈՒՍՈՒՑԻՉ՝ ԳՈՌ ԳԱԼՍՏՅԱՆ**

**ԹԵՄԱՆ՝ ՈՒՍՈՒՑՉԻ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ**

**ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐԻ ՀԵՏ՝ ՓՈՐՁԻ ՓՈԽԱՆԱԿՄԱՆ ԵՎ**

**ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ**

**ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿՈՎ**

**Հետազոտության հիմնախնդրի հիմնավորում։**

Ուսումնական հաստատության աշխատանքի արդյունավետությունը ուղղակիորեն կախված է աշխատող ուսուցիչների մասնագիտական կուլտուրայի մակարդակից, ղեկավարի կարողությունից՝ ստեղծելու պայմաններ, որոնք ապահովում են յուրաքանչյուր աշխատողի ներդաշնակ զարգացումը։ Դրա համար մի կողմից անհրաժեշտ է մշտապես կատարելագործել ուսուցչի մասնագիտական ինքնակրթությունը, մյուս կողմից համագործակցումը գործընկերների հետ։

**Հետազոտության նպատակը և հետազոտական հարցեր**

Կրթության ոլորտում տեղի են ունենում փոփոխություններ՝ անմիջականորեն կապված մասնագետների անձի հետ։ Ներկայումս մշակվում են շախմատի ուսուցիչների մասնագիտական չափանիշները, որոնցում հատուկ նշանակություն է դարձվում այնպիսի որակների վրա, ինչպիսիք են մասնագիտական կարողությունները բարելավելու ցանկությունը, թիմում աշխատելու կարողությունը, գործընկերների հետ արդյունավետ փոխգործակցությունը և կրթության որակը։ Մասնագիտական չափորոշիչը կոչված բարձրացնելու ուսուցիչների աշխատանքի մոտիվացիան և կրթության որակը։ Մասնագիտական հմագործակցությունը թույլ կտա մասնագետներին շարունակաբար աճել, զարգացնել և կատարելագործել իրենց մասնագիտական կարողությունները։

* Երիտասարդ մանկավարժների մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացումը։

- Երիտասարդ ուսուցիչների աշխատանքային դժվարությունների

հաղթահարումը։

* Ինչպես համագործակցեն հմուտ մասնագետ-մենթորները երիտասարդ, սկսնակ կամ նորեկ շախմատի ուսուցիչների հետ։

**Վերլուծություն**

Մի թիմում, որտեղ կան երիտասարդ կամ սկսնակ ուսուցիչներ, անհրաժեշտ է պայմաններ ստեղծել երիտասարդ մասնագետի աշխատանքի և մասնագիտական աճի համար՝ օգնելով նվազեցնել ադապտացիայի և երիտասարդ ուսուցչի մասնագիտական գործունեության մեջ հաջող մուտք գործելու խնդիրները։ Երիտասարդ կադրերի հետ աշխատելը՝ ապահովելով նրանց հաջող մասնագիտական

աճը։Կրթական համակարգի զարգացման համատեսքում առանձնահատուկ նշանակություն ունի այն հանգամանքը, որ երիտասարդ սկսնակ ուսուցիչը պետք է հնարվորինս շուտ հարմարվի գործնական գործունեության նոր պայմաններին։Սկսնակ շախմատի ուսուցիչների աշխատանքի առանձնահատկությունն այն է, որ աշխատանքի առաջին իսկ օրվանից նրանք ունեն նույն պարտականությունները և կրում են նույն պատասխանատվությունը, ինչ երկար տարիների փորձ ունեցող մանկավարժները,և ծնողներն ու աշխատանքային գործընկերները նրանցից ակնկալում են նույն անբասիր պրոֆեսիոնալիզմը։

Այսպիսով, երիտասարդ կամ սկսնակ շախմատի ուսուցիչը պետք է ստանա փորձառու մասնագետի աջակցությունը,ով ի վիճակի է գործնական և տեսական օգնություն առաջարկել աշխատավայրում։ Ուստի այսօր մենթորական համակարգի զարգացումը կրկին արժանի է առավելագույն ուշադրություն։ Դպրոցական հաստատություններ ընդունվող երիտասարդ մասնագետները հաճախ զգում են հաղորդակցության, դպրոցականների հոգեբանության խորը գիտելիքների, դպրոցական կրթության մեթոդների, մանկավարժկան նոր տեխնոլոգիաների և զարգացման անհրածեշտություն։ Եթե երիտասարդ կամ սկսնակ շախմատի ուսուցչին ժամանակին չօգնենք և չպահեք նման իրավիճակում, ապա հոգևոր վերելքի և էյֆորիայի առաջին շաբաթնորից հետո անխուսափելիորեն կսկսվեն կոնֆլիկտները։ Նա կարող է կասկածներ ունենալ սեփական կենսունակության վերաբերյալ՝ թե՛ մասնագիտական,թե՛ անձնական առումով։ Որպեսզի երիտասարդ շախմատի մասնագետների հետ շփումը կառուցողական լինի, մենթորը պետք է հիշի, որ չի կարող և չպետք է անընդհատ սովորեցնի երիտասարդ և անփորձ գործընկերոջը կամ միայն ցուցադրի իր սեփական փորձը։ Մենթորությունը մշտական երկխոսություն է, միջանձնային հաղորդակցություն։ Երիտասարդ ուսուցչի հետ աշխատելիս մենթորը պետք է օգտագործի աշխատանքի ինչպես ավանդական ձևեր (զրույցներ, խորհրդատվություններ, այցելություններ և դասերի քննարկումներ), այնպես էլ ոչ ավանդական (հոգեբանական, թրեյնինգներ, բանավեճեր, մրցույթներ, մտագրոհներ, նախագծերի մշակում, երեխաների հետ գործունեության մոդելներ)։

Երիտասարդ ուսուցչների հետ աշխատանքը հիմնաված է երկու հիմնական ասպեկտների վրա․

* Երիտասարդ մասնագետի հեղինակության ձևավորվումը, հարգանքը, նրա նկատմամբ հետաքրքրությունը երեխաների և նրանց ծնողների կողմից։
* Երիտասարդ մասնագետ՝- գործընկեր՝ աջակցություն գործընկերների կողմից։

1․ Մենթորը պետք է մշակի և առաջարկի մանկավարժական աջակցության օպտիմալ ծրագիր յուրաքանչյուր երիտասարդ ուսուցչի՝ հաշվի առնելով նրա անհատական առանձնահատկությունները, պրոֆեսիոնալիզմի մակարդակը և հաղորդակցման հմտությունները։

2․ Մենթորը պետք է կարողանա դրական միջանձնային կապ հաստատել գործընկերոջ հետ։

3․Մենթորը դիտարկում, վերլուծում և վերահսկում է իր գործընկերոջ գործունեությունը։

4․ Մենթորը պետք է օրինակելի լինի ինչպես միջանձնային հարաբերությունների, այնպես էլ անձնական ինքնակազմակերպման ու մասնագիտական կոմպետետության առումով։

Մենթորների դերերը․

Կախված նրանից, թե ինչ բնույթի խնդիրներ են ուղեկցում երիտասարդ մասնագետի մանկավարժական գործունեությանը, մենթորի դերում ընտրվում է փորձառու ուսուցիչը։ Դերի ընտրության սխալը կարող է հանգեցնել նրան, որ մենթորական օգնության նպատակը չի իրականացվի։ Հաշվի առնելով արիտասարդ ուսուցչի մասնագիտական կարիքները, կարելի է առանձնացնել մենթորների հետևյալ դերերը․

**ՈՒՂԵԿՑՈՂ․**

Այն գործընկերոջն կապահովի <<ներսից>> ծանոթություն ուսումնական հաստատության համակարգի հետ։ Նման մենթորը կարող է բացատրել բոլոր կառուցվածքային ստորաբաժանումների գործունեության սկզբունքը, խոսել ուսումնական հաստատության պետական-հասարակական կառավարման մասին։ Մենթորը կօգնի երիտասարդ ուսուցչին գիտակցել իր տեղը թիմում, կիրականցնի իր մանկավարժական գործունեության քայլ առ քայլ ուղղորդումը։ Մենթորի ներդրումը երիտասարդ ուսուցչի մասնագիտական զարգացման գործում կազմում է ավելի քան 80 % :

**ՇԱՀԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆ․**

Կարող է օգնել լուծելու կենֆլիկտային իրավիճակները,որոնք ծագում են երիտասարդ մասնագետի մանկավարժական գործունեության ընթացքում։ Կազմակերպում է երիտասարդ ուսուցչի մասնագիտական գործունեության շուրջ փոխօգնության և համագործակցությաան մթնոլորտ։ Օգնել գիտակցել իր աշխատանքի նշանակությունն ու կարևորությունը, իր հեղինակությամբ պաշտպանում է ուսուցչին հնարավոր միջանձնային խնդիրներից։ Մենթորը կարող է երիտասարդ մասնագետի անունից բանակցել տարբեր միջսցառումներին նրա մասնակցության մասին։ Նման մենթորների ներդրումը կազմում է 60-80 % :

**ԿՈՒՌՔ․**

Սա օրինակելի մոդել է, շատ հզոր չափանիշ է մենթորական աջակցության արդյունավետության համար։ Մենթորն իր բոլոր անձնական և մասնագիտական նվաճումներով, սոցիալական դիրքով, աշխատավոճով և հաղորդակցության մեջկարող է խթանել երիտասարդ ուսուցչի մասնագիտական ինքնակատարելագործումը։Բաժինը ամրագրում և ընդունում է վարքագծի օրինաչափություններ, մոտեցումներ մանկավարժական գործունեության կազմակերպման, դաստիարակի հաղորդացման ոճին։ Մենթորի ներդրումը երիտասարդ ուսուցչի մասնագիտական զարգացման գործում կազմում է 40-60 %:

**ԽՈՐՀՐԴԱՏՈՒ․**

Այդ հարաբերությունների հիմքում ընկած է երիտասարդ մասնագետի անձի բարեկեցությունը։ Այս դերն իրականացնում է աջակցության գործառույթը։ Ուսուցիչը ստանում է ճիտ այնքան օգնություն, որքան անհրաժեշտ է, երբ նա խնդրում է դա։ Մենթորի ներդրումը երիտասարդ ուսուցչի մասնագիտական զարգացման գործում կազմում է 30-40 %:

**ՎԵՐԱՀՍԿԻՉ․**

Այս կերպ կազմակերպված մենթորական աջակցության ժամանակ երիտասարդ մասնագետը ինքնուրույն իրականացնում է մանկավարժական գործունեություն, իսկ մենթորը վերահսկում է դրա կազմակերպման ճշտությունը, ձևերի, մեթոդների, աշխատանքի մենթոդների արդյունավետությունը։ Նման մենթորի ներդրումը կազմում է 10-30 % :

**Հետազոտության մեթոդները․**

Տվյալ հետազոտությունը կարող ենք մենք իրականցնել դիտորդական, ավահդական և ուսուցման մեթոդների միջոցով։

**ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ․**

Մենթորությունը՝ որպես տարբեր մակարդակների ուսուցիչների փոխգործակցությոան ձև, մասնագիտական զարգացման ակտիվ և արդյունավետ ձև է միայն այն դեպքում, երբ

-այս աշխատանքն իրականցվում է համակարգված, ունի կոնկրետ գործնական նպատակ՝ լավ մասնագետ պատրաստել ուսումնական հաստատությունում աշխատանքի համար (հաշվի առնելով, որ շախմատ առարկան նոր է մուտք գործել դպրոցի դասավանդման առարկայական ծրագրում)։

- Մենթորության հիմքը փոխազդեցությունն է, երկու առարկաների համագործակցության ցանկությունը, փսխադարձ հետաքրքրությունը։

- Ուսուցիչ- մենթորն ունի բոլոր անհրաժեշտ որակները ուսուցչի դերը կատարելու համար։

-Փոխգործակցության գործընթացում լուծվում են մանկավարճական գործունեության տարբեր ասպեկտներ (մեթոդական, հոգեբանական և անձնական)։

**Հղումներ և գրականության  ցանկ**

<http://ext.spb.ru/2011-03-29-09-03-14/89-preschool/11409-Professionalnoe_sotrudnichestvo_pedagogov.html>

<https://infourok.ru/prakticheskiy-seminar-pedagogicheskoe-sotrudnichestvo-pedagogov-raznogo-professionalnogo-urovnya-1220845.html>

<https://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2018/05/13/formy-raboty-v-pedagogicheskom-kollektive-po-obmenu-opytom>

<https://www.maam.ru/detskijsad/prakticheskii-seminar-pedagogicheskoe-sotrudnichestvo-pedagogov-raznogo-profesionalnogo-urovnja.html>