



Հանրապետական մանկավարժահոգեբանական կենտրոն

«Հանրակրթական դպրոցների ուսուցիչների և ուսուցչի օգնականների դասավանդման հմտությունների զարգացման ապահովում» ծրագիր

ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Դպրոց՝ «Արարատի մարզի Այգավանի Գ. Ղուկասյանի անվան միջն. դպրոց» ՊՈԱԿ
Առարկա՝ Քիմիա
Թեմա՝ Ուսուցչի
համագործակցությունը գործընկերների հետ փորձի փոխանակման և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով .
Վերապատրաստող, մենթոր Կարինե Ավետիսյան
Ուսուցիչ՝ Մինասյան Ջիվիսիմե

Երևան 2022

Բովանդակություն

1.Ներածություն.....	3
2.Գրական ակնարկ	5
3.Ինչպես զարգացնել գիտելիքները կիսելու պատրաստակամությունը...6	
4. Ընդլայնված մանկավարժական փորձ.....	8
5. Ցանցային մանկավարժական համայնքները որպես մանկավարժական փորձի փոխանակման միջոց	9
6. Եզրակացություն	14
7.Գրականության ցանկ	15

Ներածություն

Ինչպես գիտեք, «Մեկ ձեռքը ծափ չի տա», ուստի շատ կարևոր է ունենալ համախոհների թիմ ոչ միայն ձեր ուսումնական հաստատությունում, այլև քաղաքի և երկրի ուսումնական հաստատություններում: 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 եմ <ուսուցչի համագործակցությունը գործընկերների հետ փորձի փոխանակման և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով> թեման , որտեղ քննարկվում է համագործակցության մի շարք մոդելներ:

Աշխատանքում քննարկվում է ուսուցչի աշխատանքային խոչնդոտները՝

- ծանրաբեռնվածությունը,
- նորամուծությունները,
- սրընթաց փոփոխությունները,
- գիտելիքի փոխանակման հոգեբանական արմատները,
- գիտելիքները գործընկերների հետ կիսելու պատրաստակամության զարգացումը,
- մանկավարժական ընդլայնված փորձը,
- ցանցային մանկավարժական համայնքներում փորձի փոխանակման տարբերակները
- ուսուցչի օրինակելի կերպարը:

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:

Այսպիսով, 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:

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 [1]:

[1] Ս.Խաչատրյան, Կամուրջներ պատերի փոխարեն, Անտարես, Երևան 2014

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.

Գիտելիքների փոխանակման հոգեբանական արմատները

Ցանկացած արարք, այդ թվում՝ մասնագիտական կյանքում, աճում է մոտիվացիայից դրդված: Ներքին մոտիվացիան կապված է գործունեության գործընթացից և բովանդակությունից հաճույք ստանալու հետ, արտաքինը՝ արտաքինից սպասվող օգուտների, պարգևների և «բոնուսների» հետ: Բավականին դժվար է ուժեղացնել գիտելիքների փոխանակման ներքին մոտիվացիան, բացառությամբ բարենպաստ սոցիալական միջավայրի ստեղծման: Դա ենթադրում է վստահություն, աշխատակիցների ինքնավարության ճանաչում, բացություն և զերծ նվաստացուցիչ քննադատությունից: [2]

Արտաքին մոտիվացիայի վրա ավելի հեշտ է ազդել՝ կան այնպիսի գործիքներ, ինչպիսիք են բոնուսները, առաջխաղացումները, պաշտոնական ճանաչումը և այլն:

Ներքին մոտիվացիան դրական է ազդում անհատի գործունեության վրա գիտելիքների փոխանակման գործում, այն «վարքագծի ամենակարևոր կանխատեսողն է»: Կազմակերպչական մշակույթը, որն աջակցում է մասնագիտական

երկխոսությանը, ազդում է ուսուցչի վարքի վրա, սա երկրորդ կանխատեսողն է: Արտաքին մոտիվացիան միայն անուղղակիորեն է ազդում ուսուցիչների միջև գիտելիքների փոխանակման վրա. այն մեծացնում է նրա ակտիվությունը ներքին մոտիվացիայի ամրապնդման միջոցով:

[2]- 2 Agarewal ,Pooja K. Powerful Teaching ,Wiley, Kindle Edition .

Հաջողակ ուսուցչի «վարպետության դասերը» պահանջում են ինքնամտածողության և «սեփական լռելյայն գիտելիքների էքստերնալիզացիա» հմտություններ: [3]

Ինչպե՞ս զարգացնել գիտելիքները կիսելու պատրաստակամությունը:

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, ռուսական 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 ալգորիթմը 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[4]: Ներքին մոտիվացիան ուժեղացնելու երրորդ բաղադրատոմսը 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:

[3]. [4] Ուսումնական մասնագիտական միջավայր ,օժանդակ ձեռնարկ

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 ուսանողներին: 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 հոդվածի 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:

Ընդլայնված 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: Մինևույն 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 .

Ներկայիս սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը բնութագրվում է նրանով, որ մարդկային գործունեության բազմաթիվ ոլորտներ, այդ թվում՝ կրթությունը, սրընթաց զարգանում են տարբեր նորարարությունների ներդրման շնորհիվ: Այս իրավիճակում հայտնված անձը պետք է լինի ոչ միայն դրանց իրականացման գործում կատարող, այլև նորարարական գործընթացների անմիջական ստեղծող: Այսօր ուսուցչից պահանջվում է «պատրաստ լինել ադեկվատ կերպով դիմավորելու յուրաքանչյուր մասնագիտական իրավիճակ, պատրաստ լինել վերապատրաստման արագ փոփոխվող միջավայրում»:

Դպրոցում սովորողների կրթական և ճանաչողական գործընթացի ուսուցչի կառավարման արդյունավետության խնդիրը կարող է լուծվել միայն յուրաքանչյուր ուսուցչի բարձր կոմպետենտության և համապատասխան մասնագիտական

կարողությունների ապահովման դեպքում:

Մասնագիտական գերազանցությունը բնութագրվում է ուսուցման, կրթության կառավարման և հոգեպես հարուստ, ֆիզիկապես առողջ մարդու զարգացման մասնագիտական հմտությունների մակարդակով:

Ուսուցչի ժամանակակից ինքնակրթությունը, նրա որակավորման բարձրացումը և մանկավարժական փորձի փոխանակումը պետք է անցնեն ցանցային մանկավարժական համայնքներով:

Տարբեր մարդկանց համար այս հասկացությունը տարբեր բաներ է նշանակում: Ամենապարզ իմաստով համայնքը միմյանց հետ շփվող մարդկանց մի ամբողջություն է:

Համայնքի ձևավորման և գոյության համար մեծ նշանակություն ունեն հետևյալ հատկանիշները.

- Ընդհանուր նպատակներ, հետաքրքրություններ և կարիքներ:
- Համօգտագործվող ռեսուրսներ, որոնց հասանելի են համայնքի անդամները
- Ընդհանուր համատեքստը և հաղորդակցության լեզուն, որոնցում ընկղմված են համայնքի անդամները:

Առցանց համայնքը մարդկանց խումբ է, ովքեր հաղորդակցվում և համատեղ գործունեություն են իրականացնում՝ օգտագործելով համակարգչային ցանցի հնարավորությունները:

Համակարգչային ցանցը (Ինտերնետ), փաստաթղթային ցանցը (World Wide Web) և ծրագրային ապահովումը (սոցիալական ծառայություններ) կապում են ոչ միայն համակարգիչներին և փաստաթղթերին, այլև մարդկանց, ովքեր օգտագործում են այդ համակարգիչները, փաստաթղթերը և ծառայությունները:

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 թիվ:

Տեսակներ:

• Մոնոառարկա;

• Բազմառարկայական;

• Դաշնային, մարզային, մոնիցինգայալ, դպրոց

Գործունեության ձևերը.

- Հեռավար ուսուցում համայնքում;

- հաղորդակցություն ֆորումներում, զրույցներում;

- վեբ էջերի ստեղծում և այլն: [5]

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; • Վիքի էջ ստեղծելու գործիք;

• Բլոգ;

• Տորում;

• 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: [6]

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:

Եզրակացություն

Դպրոցի ուսուցիչներն այնպիսի իշխանություն ունեն, որի մասին

վարչապետները միայն կարող են երագել:

Ուիսթոն Չերչիլ

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 հեշտությամբ 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:

Ճշմարտությունը վաղուց է հայտնի, որ համալսարանի դիպլոմ ստանալը ոչ թե ավարտ է, այլ սկիզբ: Կյանքի և մասնագիտական ուղու որ փուլում էլ լինի ուսուցիչը, նա երբեք չի կարող իր կրթությունն ավարտված համարել, և իր մասնագիտական հայեցակարգը վերջնականապես ձևավորվել է: Այսօր յուրաքանչյուր ուսուցիչ ինքն է որոշում իր հմտությունների կատարելագործման ամենակարելի կողմերը:

Առանց ուսուցիչների համագործակցության դպրոցում փոփոխություններն անհնարին են:

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. **ՈԼՍՈՒՄՆԱԿԱՆ մասնագիտական միջավայր, օժանդակ ձեռնարկ,**
7. **ՈԼՍՈՒՄՆԱԿԱՆ մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2008 Արդյունավետ ոլսուցում, Տեսությունը և պրակտիկան, Քննությունների ազգային կենտրոն, 2010**
8. **Երեխային կողմնորոշված դպրոցի ուղեցույց, Գորգաձե Ս., Ջանաշիա Ս., Քաղաքացիական կրթության ինստիտուտ, 2012**
9. **Սովորենք միասին, Ներառական կրթություն, Թ. Պաճկորիա (խմբ.), 10Ազգային ոլսուցումնական պլանների և գնահատման կենտրոն, 2008**
11. **ՈԼՍՈՒՄՆԱԿԱՆ մասնագիտական չափորոշիչի ուղեցույց, ՈԼՍՈՒՄՆԱԿԱՆ մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2014**