



Չանրապետական մանկավարժահոգեբանական կենտրոն

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

ՉԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Դպրոց՝ «Արարատի մարզի Այգավանի
Գ.Ղուկասյանի անվան միջնակարգ դպրոց» ՊՈԱԿ

Առարկա՝ Անգլերեն լեզու

Թեմա՝ «Ուսուցչի համագործակցությունը գործընկերների հետ՝ փորձի փոխանակման և մասնագիտական գործունեության արդյունավետության բարձրացման նպատակով»

Վերապատրաստող, մենթոր՝ Կարինե Ավետիսյան

Ուսուցիչ՝ Անի Ճիրինյան

Երևան 2022

Բովանդակություն

1.Ներածություն.....	3
2.Գրական ակնարկ	5
3. Ուսուցիչների համագործակցության կառուցման Ռազմավարություններ	8
4.Ինչպես զարգացնել գիտելիքները կիսելու պատրաստակամությունը	11
5.Ընդլայնված մանկավարժական փորձ.....	13
6.Ցանցային մանկավարժական համայնքները որպես մանկավարժական փորձի փոխանակման միջոց.....	14
7.Եզրակացություն.....	19
8.Գրականության ցանկ	21

Ներածություն

Ինչպես գիտեք, «դաշտում մենակ մարտիկ չկա», 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:

Չետագրտական 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: Մինևույն 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:

ԳՐԱԿԱՆ ԱԿՆԱՐԿ

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.

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:[1]

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:[2]

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

- Միջառարկայական թիմեր .
ուսուցիչները
կիսում են նույն
աշակերտները
- Համակարգել
թիմի
քաղաքականությո
ւնն ու
ընթացակարգեր
ը
- Քննարկել
ուսանողներին
- Հանդիպեք
ծնողների հետ
- Պլանավորեք
թիմային
գործունեություն
ը, թեմատիկ
կամ

Մասնագիտական
ուսումնական
համայնքներ

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

Քննադատական
ընկերների խմբեր

- Խումբը
կամավոր
կերպով
հավաքվում է՝
բարելավելու
պրակտիկական
համագործակց
ային
ուսուցման
միջոցով
- Օգտագործում
է մարզիչներ և
հատուկ
արձանագրությ
ուններ, որոնք
օգտագործվում
են նիստերը
ղեկավարելու
համար
- Բացահայտեք
դպրոցի
հատուկ
աշակերտի
ուսուցման

միջդասարանակ ան միավորները	ուսուցման արդյունավետո ւթյունը	նպատակները, արտացոլեք նպատակներին
<ul style="list-style-type: none"> • Ուսումնասիրեք ուսանողների աշխատանքը 	տեղեկացնելու և գնահատելու համար	հասնելու պրակտիկաներ ը, համատեղ ուսումնասիրեք աշակերտի աշխատանքը
<ul style="list-style-type: none"> • Մասնակցել մասնագիտակա ն զարգացմանը 		

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. Ստեղծեք 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՝ բացահայտեք ձեր թիմի ընդհանուր տեսլականը՝ հոգալու սովորողների և սովորողների ուսման մասին, սահմանեք նպատակներ՝ կապված այդ տեսլականի հետ, քննարկեք, 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: [5] 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 զրույցը: Քննարկման ընթացքում անհատները հայտարարում են իրենց կարծիքները՝ կոնսենսուս ստեղծելու կամ որոշումներ կայացնելու նպատակով:[2]

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: Արտաքին մոտիվացիայի վրա ավելի հեշտ է ազդել՝ կան այնպիսի գործիքներ, ինչպիսիք են բռնուսները, 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: [4] Արտաքին մոտիվացիան միայն անուղղակիորեն է ազդում ուսուցիչների միջև գիտելիքների փոխանակման վրա. այն մեծացնում է նրա ակտիվությունը ներքին մոտիվացիայի ամրապնդման միջոցով:

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

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: 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:

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՝ բոլորովին 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:

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: 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, գրույցներ 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 թիմ:

Տեսակներ:

- Մոնոառարկա;

- Բազմառարկայական;
- Դաշնային, մարզային, մունիցիպալ, դպրոց

Գործունեության ձևերը.

- Յեռավար ուսուցում համայնքում;
- հաղորդակցություն ֆորումներում, զրույցներում;
- 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
- Զրույցի քննարկում
- /Կոնֆերանս

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

- **Մանկական համայնք ստեղծելու գործիք՝ հիմնականի ներսում;**
- **Վիբի 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 միջոցառումների 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 երազել:

Ուհնսթոն 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 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:

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 ամենակարելուր 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. Ուսումնական մասնագիտական միջավայր, օժանդակ ձեռնարկ,**
- 7. Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2008 Արդյունավետ ուսուցում, 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.),**
- 10 Ազգային ուսումնական պլանների և գնահատման կենտրոն, 2008**
- 11. Ուսուցչի մասնագիտական չափորոշիչի ուղեցույց, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2014**