



«ՍԱԱՆԻ Խ. ԱՔՈՎՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ԱՎԱԳ ԴԴՐՈՑ» ՊՈԱԿ
 ՀԵՐԹԱԿԱՆ ԱՏԵՍՏԱԿՈՐՄԱՆ ԵՆԹԱԿԱ ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԻ
 ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԴԱՍԸՆԹԱՑ

ԱՎԱՐՏԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

ԹԵՄԱ՝ ՈՒՍՈՒՑԻ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐԻ ՀԵՏ՝ ՓՈՐՁԻ ՓՈՒՆԱՆԱԿՍԱՆ Ա ՍԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒԼԵՆՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՈՒՆԱԿԵՏՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿՈՎ

ՀԵՂԻՆԱԿ՝ ՄԱՐԻՆԵ ՍԱԱՆՅԱՆ
 ԽՈՒՄԲ/առարկա/՝ 3_ՐԴ ԽՈՒՄԲ ԿԵՆՍԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Սաան-2023

Բովանդակություն

| | |
|---|----|
| 1.Ներածություն..... | 3 |
| 2.Գրական ակնարկ..... | 5 |
| 3. Ուսուցիչների համագործակցության կառուցման ռազմավարություններ..... | 7 |
| 4.Մանկավարժական օրինակելի փորձի փոխանակումը դպրոցում..... | 9 |
| 5.Գիտելիքների փոխանակման հոգեբանական արմատները ----- --- | 10 |
| 6.Ինչպես զարգացնել գիտելիքները կիսելու պատրաստակամությունը..... | 11 |
| 7. Ուսուցչի գիտելիքների ձեռքբերման կարողությունների զարգացումը - ----- ----- | 12 |
| 8. Ընդլայնված մանկավարժական փորձ. | 13 |
| 9. Ցանցային մանկավարժական համայնքները որպես մանկավարժական փորձի փոխանակման միջոց. | 14 |
| 8.Եզրակացություն..... | 19 |
| 9.Գրականության ցանկ..... | 20 |

Ներածություն

Կենսաբանության դասընթացի ժամանակ շատ կարևոր է ունենալ համախոհների թիմ ոչ միայն ձեր ուսումնական հաստատությունում, այլև քաղաքի և երկրի ուսումնական հաստատություններում: Կենսաբանության դասընթացի հաջող վերափոխումների պայմաններն են տարբեր դպրոցների ուսուցիչների ստեղծագործական համագործակցությունը, գործընթացում նոր մոտեցումների ներդրումը, ժամանակակից փոխներգործուն մեթոդների կիրառումը ,ուսուցիչների կանոնավոր շփումը ցանցային մանկավարժական համայնքում:

Չետագոտական աշխատանքի նպատակը-

- Չետագոտական 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՝ ինսայված 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:

Կենսաբանության մեթոդական միավորումը, որոնց շրջանակներում մեկ կամ հարակից մասնագիտությունների ուսուցիչները պետք է պարբերաբար փորձի փոխանակում կատարեն: 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 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.
 4. 1. Կազմակերպչական մշակույթը նպաստում է ուսմանը և թիմային աշխատանքին:
 5. 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 համատեքստի հատուկ խնդիրներին,
- 3) 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: ՌԻստի սովորել սովորեցնելով բանաձևն այստեղ լայն կիրառելի է

Ուսուցիչների համագործակցության կառուցման ռազմավարություններ

Կենսաբանության դասավանդման ժամանակ 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: 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:

ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԱԿԱՆ ՕՐ ԻՆԱԿԵԼԻ ՓՈՐՁԻ ՓՈԽԱՆԱԿՈՒՄԸ ԴՊՐՈՑՈՒՄ

Կրթության պահանջների անցում իրականացումը մեծապես պայմանավորված է ուսուցչի աշխատանքից, որքան բարձր են վերջինիս մասնագիտական ու մարդկային որակները, ինքնազարգանալու, նորը սովորելու ցանկությունը, այդքան ուսուցիչը շատ բան ունի տալու մատաղ սերնդին: Ուստի կարող ենք ասել, որ ՀՀ կրթական

համակարգում հաղթանակներն ու պարտությունները կախված են այդ թվում նաև ուսուցչի աշխատանքից:

Բոլոր ուսուցիչներն իրենց աշխատանքային գործընթացում և մասնագիտական զարգացման ընթացքում պետք է կարողանան հաշվի առնել իրենց առարկաների հիմքը դրսևորել քննադատական մոտեցում, կապել այլ ոլորտների և բնագավառների, ինչպես օրինակ՝ քաղաքացիության հետ և հետազոտել դրանց սոցիալական ծառայությունը, ժամանակակից մշակույթի հետ դրանց փոխհարաբերությունը, որպես համընդհանուր արժեք՝ խթանել հանդուրժողականությունը, հավասարության խնդիրները, բազմազանությունը և մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանքը:

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 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:

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 ակտիվ շեղանակը 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 մեկթորության 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: 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, 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, 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, մոնիցինգայալ, դպրոց Գործունեության ձևերը.
- Հեռավար 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
- Չրույցի քննարկում
- /Կոնֆերանս

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

- **Մանկական համայնք ստեղծելու գործիք՝ հիմնականի ներսում;**
- **Վիքի 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 կենսաբանության ոլորտում՝ դրանով իսկ բարձրացնելով իրենց մասնագիտական կարողությունների մակարդակը: Սա ոչ այլ ինչ է, քան ցմահ ուսուցման օրինակ:

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 խելամոռեն 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 հեշտությանը 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 է 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:

Չմառանանք, որ ուսուցման այս տեսակը կարելի է համարել հաջողված միայն մանկավարժական առողջ համագործակցության արդյունքում:

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, 201**

4. <https://aspu.am/website/images/oid/file/1.211.pdf>

ՀՊՄՀ, „Մանկավարժական կրթության զարգացման հայեցակարգ,„

5. Ուսումնական մասնագիտական միջավայր, օժանդակ ձեռնարկ,

6. Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2008

Արդյունավետ ուսուցում, Տեսությունը և պրակտիկան, Քննությունների
ազգային կենտրոն, 2010

7. Երեխային կողմնորոշված դպրոցի ուղեցույց, Գորգաձե Ս., Ջանաշիա Ս.,

Քաղաքացիական կրթության ինստիտուտ, 2012

8. Սովորենք միասին, Ներառական կրթություն, Թ. Պաճկորիա (խմբ.),

9 Ազգային ուսումնական պլանների և գնահատման կենտրոն, 2008

10. Ուսուցչի մասնագիտական չափորոշչի ուղեցույց, Ուսուցիչների

մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2014