



«ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԱՌԱՆՑ ՍԱՀՄԱՆՆԵՐԻ» ՀԿ

ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

ԹԵՄԱ՝ <Ուսուցչի համագործակցությունը
գործընկերների հետ կենսաբանությունն առարկայի մասնագիտական գործունեության
արդյունավետության բարձրացման նպատակով >

Ուսուցիչ՝

Լարիսա Մամաջանյան

Ղեկավար՝

Կլեմա Սարգսյան

ԴՊՐՈՑ՝

Երևանի 160 հ/դ

Երևան-2023

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.Գործնական հետազոտություն.....	14
7.Եզրակացություն.....	16
8.Գրականության ցանկ.....	18

Ներածություն

Դպրոցում հաջող վերափոխումների պայմաններն են տարբեր դպրոցների կենսաբանության ուսուցիչների ստեղծագործական համագործակցությունը, գործընթացում նոր մոտեցումների ներդրումը, ուսուցիչների կանոնավոր շփումը ցանցային մանկավարժական համայնքում:

Հետազոտական աշխատանքում ուսումնասիրել և նկարագրում եմ < կենսաբանության 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:

Կենսաբանության ուսուցիչների միջև գիտելիքների փոխանակումը բարձրացնում է նրանցից յուրաքանչյուրի արդյունավետությունը: Կազմակերպությունը դառնում է ավելի արդյունավետ և, հետևաբար, ավելի հաջողակ:

Նման «կուլեկտիվ 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.

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, գերծ 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, 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 բաղադրատոմսը կապված է այն բանի հետ, որը հայտնի է որպես տրանսֆորմացիոն առաջնորդություն: Այն ներառում է աշխատողների զարգացման շեշտադրում, «ստեղծագործություն»՝ երևակայություն և անկախ մտածողությունն 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 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 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 ամենարդյունավետ 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, 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:

Կենսաբանության 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 (հնտերնետ), 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.

- 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;**

- **Չամայնքի անդամների միջև հետադարձ կապի ձև (ներքին նամակագրություն);**

- **Լուսանկարների պատկերասրահ;**

- **Չայտարարություններ 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 իրենց մասնագիտության ոլորտում՝ դրանով իսկ բարձրացնելով իրենց մասնագիտական կարողությունների մակարդակը: Սա ոչ այլ ինչ է, քան ցմահ ուսուցման օրինակ:

Գործնական համատեքստ

2023թ-ին ինքս հերթական ատեստավորման մասնակցեցի: Ատեստավորում անցնելով ես շատ հարցերի պատասխաններ ստացա: Առաջին օրերին մի տեսակ լարվածություն կար ժամանակի առումով, բայց ընդամենը 2 օր էր պետք, որ հասկանալի թե ինչ է այն ինձ տալու: Այն ֆորմալ վերապատրաստում է: Ատեստավորումը ինչ խոսք ուներ և իր ուժեղ և թույլ կողմերը:

Այս տարվա մայիս ամսվա վերջին հունիսի սկզբին նաև ԿՁՆԱԿ հիմնադրամի կողմից մեկնարկած Հանրակրթական պետական նոր չափորոշիչի ներդրման նախապատրաստական վերապատրաստումը ևս շատ նոր ինֆորմացիա տվեց ոչ միայն նոր չափորոշիչի մեջ եղած փոփոխությունների մասին, այլև գործնական պարապմունքների ընթացքում ձեռք բերեցինք հմտություններ նոր պահանջներին համապատասխան աշխատելու համար:

Երկու վերապատրաստումների ընթացքում էլ համեմատական անց կացվեց հանրակրթական գործող և նոր չափորոշիչների միջև: Այս ամբողջ տեղեկատվությունը ի մի բերելով գալիս ենք այն եզրակացության, որ իրականացված փոփոխությունները կարող են լավ պտուղներ տալ, եթե մեր ուսուցիչները և աշակերտները ցուցաբերեն հետևողական մոտեցում:

Ուժեղ կեղմերը-«օգնել-աճել-գարգանալ դասավանդման մեթոդներին տիրապետելը»: Քանի որ հաջորդող 5 տարիների ընթացքում մեծ մասը պետք է աշխատենք նոր չափորոշիչներով՝ ճիշտ եմ համարում, որ արդյունավետ է հենց նախօրոք իրականացված վերապատրաստումները: Վերապատաստման շնորհիվ մենք ծանոթացանք և ուսումնասիրեցինք հանրակրթական պետական չափորոշիչը և առարկայական ծրագիրը, նոր չափորոշիչի նորույթներին՝ իրականացրեցինք գործողի և նորի համեմատություն, որպեսզի առավել ակնառու լինի նոր փոփոխություններով աշխատանքի սկզբունքները: Հանրակրթական պետական չափորոշիչի հիմքը հանդիսացող 8 կարողունակությունների ուսումնասիրությունն արեցինք, որով փորձեցինք գործնականում գնահատել մեր առարկայի շրջակներում կարողունակությունների զարգացման մեխանիզմը հասկանալ: Ուսումնասիրեցինք խաչվող հասկացությունները, նոր չափորոշում տեղ գտած նորույթերը՝ Դասի չափելի նպատակները(Բլումի ու Անդերսոնի տաքսոնոմիաները), Դասի վերջնարդյունքների սահմանաման ձևերը և դրանք գործնական աշխատանքներով ամրապնդեցինք:

Ուսումնասիրեցինք ժամանակակից մեթոդաբանությունը՝ նախագծային և հետազոտական աշխատանքների իրագործման սկզբունքերը և դրանց կարևորությունը աշակերտի մոտ վերլուծական, ստեղծագործական, քննադատական, համագործակցային կարողությունների զարգացման համատեքստում:

Վերապատրաստման ուժեղ կողմերից են համարում նաև դասընթացը, որի ժամանակ մենք ուսումնասիրեցինք աշակերտների մոտիվացիայի բարձրացման ուղիները և հնարները, ու միասնական քննարկման շնորհիվ իրականացրեցինք փորձի փոխանակում: Վերապատրաստման մեջ նաև շատ կանոթ էր ուսուցչի ռեֆլեկսիային վերաբերվող թեման և մեր ունեցած քննարկումները, որի օգնությամբ մենք կկարողանանք ճիշտ անրադարձ իրականացնել և հետագա աշխատանքներն էլ ավելի լավ ու արդյունավետ իրականացնել:

Թույլ կողմը - Ոչ մասնագիտական առարկաները ուսումնասիրելիս դասավանդման մեթոդների տիրապետելը հնարավոր չէ ստուգել թեստով կամ կարճ գրավոր պատասխաններով:

Այս ընթացքում շատ քննարկումներ ունեցա իմ թիմի հետ և շատ տարաբնույթ կարծիքներ հնչեցին :Օրինակ ինչու է վերապատրաստումը կատարվում հինգ տարին մեկ անգամ և արդյոք այս բոլոր պահանջները ուսուցիչը կարող է բավարարել և կատարել:Եվ ուզում են ասել,որ ի ուրախություն մեզ բոլորիս գերակշռող մեծամասնությունը իմ թիմում հաստատ փորձելու է այն կատարել մեծ ոգևորությամբ:Վերապատրաստումը ըստ ինձ հաջողված է ,քանի որ արդեն կատարվում են աշխատանքներ նոր ուսումնական տարվա համար:

Հավելեմ նաև իմ փորձառությունից, որ ուսուցիչների միջև փորձի փոխանակման կարևոր գործընթացներից մեկը հանրակրթական դպրոցներում իրականացվում է դպրոցում գործող մեթոդ միավորումների ներսում: Ամիսը մեկ անգամ պարտադիր իրականացվող մեթոդմիավորման նիստերի ժամանակ բացի ունեցած օրակարգային կետերի քննարկումից՝ իրականացնում ենք նաև զեկուցումներ՝ որնէ մանկավարժական խնդրի քննարկում, որտեղ տվյալ ուսուցիչը դիտարկում և ուսումնասիրում է ընտրված թեման և զեկուցմամբ հանդես է գալիս հարակից առարկաների ուսուցիչների առջև:

Չետագա քննարկումները ևս բերում են մասնագիտական և մեթոդական հարստացման:

Ուսուցիչը քննարկումների արդյունքում ձեռք է բերում նորամուծությունների և նոր մոտեցումներով աշխատելու հմտություններ:

Եզրակացություն

Դպրոցի ուսուցիչներն այնպիսի իշխանություն ունեն, որի մասին վարչապետները միայն կարող են երազել:

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 հեշտությանը կարողանա սովորել, կիրառել և՛ առարկայական և՛ կյանքի հմտությունները աշակերտին մատչելի ձևով սովորեցնելու գործընթացում:

Ցավոք սրտի

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:

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 ամենակարեւոր 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.),

10Ազգային ուսումնական պլանների և գնահատման կենտրոն, 2008

**11.Ուսուցչի մասնագիտական չափորոշիչի ուղեցույց, Ուսուցիչների
մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2014**