



Հանրապետական մանկավարժահոգեբանական կենտրոն

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

ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՃԽԱՏԱՆՔ

Դպրոց՝ *Դավթաշենի Ա. Վարդանյանի անվան միջնակարգ դպրոց*

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

Վերապատրաստող, մենթոր՝ Սաթենիկ Սաֆարյան

Ուսուցիչ՝ Սոնյա Կիրակոսյան

Թալին 2024

Ներածություն

Ուսուցիչների մասնագիտական փոխգործակցության բարելավման արդիականությունը հաստատվում է ուսուցչի կրթական, մասնագիտական չափորոշիչով սահմանված մասնագիտական կոմպետենտության մակարդակի, ուսուցչի անձի զարգացման հեռանկարների պահանջներով: Հետազոտությունների համաձայն՝ Ա.Կ. Մարկովա, Լ.Ի. Ումանսկին և մյուսները, կրթական գործունեության հաջողությունը որոշվում է նրանով, թե որքան արդյունավետ է ուսուցչական կազմը կազմակերպված: Ուսումնական նորացման ներկա փուլում հատուկ ուշադրություն է դարձվում ուսուցիչների՝ որպես մասնագետների համագործակցության վրա հիմնված կրթական գործընթացի որակի ապահովմանը: Ուսուցչի մասնագիտական գործունեության առանձնահատկությունը կայանում է նրա համատեղ անհատական բնության մեջ. մի կողմից, ուսուցչական կազմն ուղղված է երեխաների սոցիալականացման և զարգացման խնդիրների իրականացմանը, մյուս կողմից, յուրաքանչյուր մասնագետ իրականացնում է աշխատանքային ծրագիր՝ օգտագործելով լայն. տեխնոլոգիաների շարք. Խնդիրը ուսուցիչների միջև վատ հաղորդակցության մեջ է: Մասնագետների, այսպես կոչված, «աշխատանքի բաժանումը» խանգարում է երեխայի կրթական ուղու ամբողջական տեսլականին, բարդացնում է հոգեբանական և մանկավարժական գրականության մեջ երեխաների զարգացմանն ու սոցիալականացմանը մանկավարժական աջակցություն տրամադրող մեթոդների և տեխնիկայի ընտրությունը: Թիմի խնդիրը բավականաչափ ուսումնասիրված է մի քանի առումներով: Թիմի խնդիրն ուսումնասիրելիս լայնորեն կիրառվում է «համագործակցություն» հասկացությունը: Համագործակցությունը հասկացվում է որպես մի քանի սուբյեկտների համատեղ գործողություններ, որոնք ուղղված են ընդհանուր արդյունքի ձեռքբերմանը, մինչդեռ ոչ միայն համատեղ ազդեցություններ են իրականացվում աշխատանքի ընդհանուր առարկայի վրա, այլև մասնակիցները ազդում են միմյանց վրա: Խմբում համատեղ գործունեության հիման վրա ձևավորվում է որոշակի կառուցվածք, ի հայտ են գալիս կոլեկտիվ արժեքներ և նորմեր, որոնք կարգավորում են մարդկանց հարաբերությունները: Այս առումով համագործակցությունը բարձր ներուժ ունի մասնագիտական մանկավարժական գործունեության և հաղորդակցության զարգացման համար: Այնուամենայնիվ, պրոֆեսորադասախոսական կազմի համագործակցության հարցերը մնում են վատ ուսումնասիրված: Այս առումով հակասություն է առաջանում ուսուցիչների միջև համագործակցության կազմակերպման անհրաժեշտության և կրթության գիտության և պրակտիկայում այս հարցի անբավարար զարգացման միջև: Ուսումնասիրության առարկան՝ ուսուցիչների փոխգործակցությունը մասնագիտական

թիմում: Հետազոտության առարկա՝ միջոցառումների մի շարք, որոնք նպաստում են ուսուցիչների միջև համագործակցության կազմակերպմանը: Աշխատանքի նպատակը՝ տեսականորեն հիմնավորել և մշակել հիմնական կրթական ծրագրի արդյունավետ իրականացման համար ուսուցիչների միջև համագործակցության կազմակերպմանն ուղղված միջոցառումների մի շարք: Ելնելով աշխատանքի նպատակից՝ դրվել են հետևյալ խնդիրները՝ – ուսումնասիրել համագործակցության հայեցակարգը հոգեբանական և մանկավարժական գրականության մեջ. – բացահայտել և ընտրել ուսուցիչների միջև համագործակցության կազմակերպման համար անհրաժեշտ կառավարման պայմանները. – մշակել չափանիշներ և կատարել ախտորոշում ուսուցիչների թիմում համագործակցելու պատրաստակամության վերաբերյալ. – մշակել կառավարման միջոցառումների մի շարք ուսուցիչների միջև համագործակցության կազմակերպման համար՝ մանկավարժական և հոգեբանական գրականության վերլուծություն և սինթեզ, հարցում, ստացված տվյալների քանակական և որակական վերլուծություն:

Գլուխ 1. Ուսումնական կազմում համագործակցության կազմակերպման գիտաքական հիմքերը

Ուսուցչական թիմում համատեղ գործունեության հայեցակարգը «Ուսուցչական թիմ», «համատեղ գործունեություն թիմում» հասկացությունների վերաբերյալ ժամանակակից մոտեցումները դրվել են 20-րդ դարի սկզբին հայտնի ուսուցիչների կողմից (Ն.Կ. Կրուպսկայա, Ա.Ս. Մակարենկո, Տ.Ս. Շատսկի, և այլն): Իսկ այժմ միանգամայն տեղին են Ն.Կ. Կրուպսկայան, ով մեծ նշանակություն է տվել ուսուցիչների կոլեկտիվ աշխատանքին, հավատալով, որ միայն կոլեկտիվ ջանքերը արդյունավետ արդյունքներ կբերեն ուսուցիչների հմտությունների կատարելագործման գործում: Ըստ Ա.Վ. Պետրովսկին, «թիմը մարդկանց կազմակերպված խումբ է, որի անդամներին միավորում են ընդհանուր արժեքները, նպատակները և նպատակները, որոնք կարևոր են» ինչպես յուրաքանչյուր անդամի, այնպես էլ ամբողջ խմբի համար. Մարդկանց այս խմբում միջանձնային հարաբերությունները որոշվում են համատեղ գործունեության անձնական նշանակալի բովանդակությամբ: Հետազոտողը ուշադրություն է հրավիրում այն փաստի վրա, որ թիմում որոշիչ գործոնները նրա անդամների փոխազդեցությունն ու հարաբերություններն են՝ միջոտրդավորված համատեղ գործունեության բովանդակությամբ: Գ.Ս. Անդրեևան կարծում է, որ թիմը «կազմակերպված մարդկանց համայնքի զարգացման ամենաբարձր փուլն է, որն ուղղված է սոցիալապես նշանակալի նպատակների իրականացմանը և մարդկանց միավորելուն

ինչպես բուն համատեղ գործունեության գործընթացով, այնպես էլ իր կազմակերպման և խրախուսման համակարգով»: Ս.Լ. Ֆոմենկոն դասախոսական կազմը համարում է «ուսուցիչների համայնք, որը միավորված է մատաղ սերնդին դասավանդելու և կրթելու հոգևոր և սոցիալական նշանակալի արժեքներով և մարդասիրական նպատակներով, որը կազմակերպված է համատեղ մասնագիտական գործունեության համար», ունակ է այն արդյունավետ իրականացնել և մասնագիտական զարգացման հնարավորություններ ընձեռել: Թիմի յուրաքանչյուր անդամի համար: Վ.Ա. Սլաստենինը մատնանշում է դասախոսական կազմի մի շարք առանձնահատկություններ, որոնք ներառում են հետևյալը: Այս գործունեության արդյունավետությունը որոշվում է նրա յուրաքանչյուր անդամի մանկավարժական մշակույթի մակարդակով, միջանձնային հարաբերությունների բնույթով, կոլեկտիվ և անհատական պատասխանատվության ըմբռնմամբ, կազմակերպվածության և համագործակցության աստիճանով: - ինքնատիրապետման բարձր աստիճան. Դասախոսական կազմի կյանքի և գործունեության հիմնական հարցերը դիտարկվում են կառավարման տարբեր մակարդակներում (մանկավարժական խորհուրդ, մեթոդիավորումներ, հասարակական կազմակերպություններ): - աշխատանքի կոլեկտիվ բնույթը և կոլեկտիվ պատասխանատվությունը ուսումնական գործունեության արդյունքների համար: Անհատ մանկավարժների անհատական ջանքերը չեն բերի ցանկալի հաջողություն, եթե դրանք չհամաձայնեցվեն այլ ուսուցիչների գործողությունների հետ, եթե չկա գործողությունների միասնություն, պահանջներ առօրյան կազմակերպելու և երեխաների ծրագրի յուրացման արդյունքների գնահատման հարցում: Երեխայի հանդեպ սերը, նրան սովորեցնելու ցանկությունը, անհատի նկատմամբ հարգանքը, մանկավարժական ստեղծագործական ունակությունները, լավատեսությունը, ընդհանուր և մասնագիտական մշակույթը հանդիսանում են այն հիմքը, որի վրա ձևավորվում է ուսուցիչների գործողությունների միասնությունը: Ա.Գ. Գոգոբերիձեն նշում է նախադպրոցական կրթական կազմակերպության ուսուցչական կազմի մեկ այլ առանձնահատկություն, այն է՝ նրա իգական կազմը: Այս հանգամանքն ազդում է թիմում ծագող հարաբերությունների բնույթի վրա: Կանանց թիմերն ավելի էմոցիոնալ են, հակված են տրամադրության հաճախակի փոփոխություններին և ավելի շատ կոնֆլիկտային, քան այն ուսուցչական թիմերը, որտեղ աշխատում են բավարար թվով տղամարդիկ: Մյուս կողմից, կանայք, իրենց բնույթով, ավելի հարմարված են կրթական գործունեությանը և կարողանում են ավելի ճկուն ընտրել մանկավարժական ազդեցության տեխնիկան և մեթոդները: Ն.Ս. Դեժնիկովան ավելացնում է ուսուցիչների հնարավոր գերբեռնվածությունը, ինչը

հանգեցնում է ազատ ժամանակի պակասի և բացասաբար է անդրադառնում V.S.-ի անդամների հոգեբանական վիճակի վրա: Լազարևը ներկայացնում է դասախոսական կազմի էությունը հետևյալ բնութագրերի մի շարքի միջոցով. 1. Արժեքին ուղղված հասունություն. Ցույց է տալիս թիմի անդամների պատրաստակամության աստիճանը՝ ջանքեր գործադրելու բարձր 6 արդյունքների հասնելու համար կրթական գործունեության մեջ, նրա զարգացման և թիմի ինքնազարգացման գործում: Արժեքին ուղղված հասունությունը որոշվում է երեք ցուցանիշներով՝ կենտրոնանալ ընթացիկ գործունեության ձեռքբերումների վրա, կենտրոնանալ զարգացման վրա և կենտրոնանալ ինքնազարգացման վրա: Դա կարելի է դատել այն նպատակներից, որոնք դասախոսական կազմն իր առջև դնում է: Չարգացած դասախոսական կազմը սահմանում է երեք տեսակի նպատակներ՝ կրթական նպատակներ (կրթական գործունեության ընթացիկ նպատակներ), կրթական գործունեության զարգացման նպատակներ և թիմի ինքնազարգացման նպատակներ: Նման թիմը կարողանում է արդյունավետորեն բարձրացնել կազմակերպության կրթական ներուժը՝ տիրապետելով նոր տեխնոլոգիաներին և բարձրացնելով յուրաքանչյուր ուսուցչի մասնագիտական մակարդակը: 2. Թիմի կազմակերպվածությունը համատեղ գործունեության ռացիոնալ կառուցվածք կառուցելու և փոփոխվող պայմաններում այն ճկուն կերպով վերակառուցելու կարողությունն է: Կազմակերպությունը որոշվում է թիմի անդամների պատասխանատվությամբ, թիմային աշխատանքով և կառավարման մեջ ներգրավվածությամբ: 3. Թիմի համախմբվածությունը արտացոլում է ներքին և արտաքին ազդեցություններին դիմակայելու ունակությունը, որոնք բացասաբար են ազդում համատեղ գործունեության արդյունավետության վրա: Համախմբվածությունը որոշվում է թիմի կողմնորոշման, համատեղելիության և պոտենցիալ կայունությամբ: Մեր հետազոտության շրջանակներում հետաքրքրություն է ներկայացնում Ն.Ս. Դեմնիկովայի ուսուցիչների համատեղ գործունեությունը թիմում. Գիտնականը նշում է, որ ուսուցիչների համատեղ գործունեությունը անհատ մանկավարժների ջանքերի թվաբանական գումարը չէ. Այս բարդ երևույթն առանձնանում է թիմի անդամների նպատակների, դրդապատճառների, կապերի և հարաբերությունների ձևավորման գործընթացով: Պատահական չէ, որ Բ.Ֆ. Լոմովը գրել է, որ համատեղ գործունեության բովանդակությունը «շատ ավելի հարուստ է, քան անհատականները: Համատեղ գործունեության յուրաքանչյուր մասնակից իր ուրույն փորձն է բերում դրան», որը ոչ ոք չունի:

Նշելով մանկավարժական գործունեության համատեղ-անհատական բնույթը՝ Վ.Ն. Պանֆերովը ուշադրություն է հրավիրում այն փաստի վրա, որ այդ գործունեությունը

ենթադրում է կոլեկտիվ պատասխանատվություն իր արդյունքների համար: Այս հատկանիշը պահանջում է, որ յուրաքանչյուր ուսուցիչ ունենա համագործակցության հմտություններ, առաջին հերթին՝ անհրաժեշտ տեղեկատվություն համատեղ ձեռք բերելու, լսելու, տարբեր հարցեր քննարկելու, թիմի տեսակետը հասկանալու, այն ընդունելու, լրացնելու կամ մերժելու կարողություն: պատճառ. Անհատական ջանքերը, գիտնականի կարծիքով, ցանկալի արդյունքի չեն տա, եթե չհամաձայնեցվեն այլ մանկավարժների գործողությունների հետ, եթե չկա միասնականություն պահանջների և որոշումների մեջ: Նա նշում է, որ հետևողականության բացակայությունը կարող է լինել թիմում անբարենպաստ հարաբերությունների հետևանք և կարող է ազդել սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի վրա: Լ.Ն. Հիմնվելով իր հետազոտության վրա՝ Վոլվախը նշում է ուսուցչական թիմի արդյունավետ համատեղ գործունեության հետևյալ գործոնները. խմբի յուրաքանչյուր անդամի կարծիքների անկեղծ փոխանակում և լուծումների որոնում, հակամարտությունները թաքցնելուց հրաժարվելը, դրանց հմուտ և ժամանակին լուծումը, խմբային համախմբվածությունը, առաջնորդության առանձնահատկությունները (ենթակաների հետ հարաբերություններում հեռավորության պահպանում, անհարկի հավակնությունների բացակայություն, անձնական օրինակ ծառայելը) . Դասախոսական կազմի համատեղ գործունեությունը, ըստ գիտնականների, թիմը ձևավորող կարևոր գործոն է: Համատեղ գործունեության նշաններից են ընդհանուր նպատակի, շարժառիթների, համատեղ գործողությունների, ընդհանուր արդյունքի առկայությունը: Ուսուցչական անձնակազմի համատեղ գործունեության բարձրագույն նպատակը երեխաների անհատականության զարգացումն է: Այս նպատակին հասնելը հնարավոր է միայն այն դեպքում, եթե թիմի բոլոր անդամները համակարգված աշխատեն: 1.2. Համագործակցությունը որպես ուսուցիչների մասնագիտական աճի գործոն Ինչպես նշել է Կ.Յու. Բաբանսկին, ուսուցիչների փոխադարձ գործունեությունը կրթական գործընթացում առավելապես արտացոլված է «մանկավարժական փոխազդեցություն» տերմինով: Է.Վ. Կորոտանան մանկավարժական փոխազդեցությունը սահմանում է որպես «որոշվում է կրթական իրավիճակով, միջնորդավորված սոցիալ-հոգեբանական գործընթացներով, կրթության առարկաների միջև կապով, ինչը հանգեցնում է քանակական և/կամ որակական փոփոխությունների այդ առարկաների 10 սկզբնական որակների և վիճակների մեջ»: Գիտնականը նշում է, որ մանկավարժական փոխազդեցությունը միշտ չէ, որ ունենում է «զարգացման դրական վեկտոր»: Ըստ Բ.Ֆ. Լոմովի, փոխգործակցությունը «կարծես թե ներթափանցում է համատեղ գործունեության մեջ՝ կազմակերպիչ դեր խաղալով»: Հոգեբանության մեջ կան մի քանի

ռազմավարություններ թիմի անդամների վարքագծի համար միմյանց նկատմամբ համատեղ գործունեության մեջ: Դրանք ներառում են. - օգնություն, որը ներառում է արդյունավետ օգնություն այլ մարդկանց, ակտիվ աջակցություն ընդհանուր նպատակներին հասնելու համար. - ընդդիմություն - թիմի այլ անդամների հետ անհամապատասխան գործողություններ կատարելը, որոնք խոչընդոտում են ընդհանուր նպատակների իրագործմանը. - փոխազդեցությունից խուսափում - փոխազդեցությունից խուսափում, դրանից ակտիվ հեռացում, նույնիսկ երբ հանգամանքները պահանջում են փոխազդեցություն: Փոխազդեցության հնարավոր իրավիճակները որոշվում են այս ռազմավարությունների տարբեր համակցություններով: Կան նաև փոխազդեցության մի քանի տեսակներ. Համագործակցությունը ենթադրում է ակտիվ օգնություն միմյանց, ակտիվ աջակցություն յուրաքանչյուրի նպատակներին հասնելու և համատեղ գործունեության ընդհանուր նպատակներին: Առճակատում - գործընկերները հակադրվում են միմյանց, ակտիվորեն խոչընդոտում են նպատակների իրագործմանը (փոխգործակցության կոնֆլիկտային ձև): Փոխազդեցությունից խուսափելը - գործընկերները խուսափում են ակտիվ փոխազդեցությունից: Միակողմանի օգնություն. համատեղ գործունեության կողմերից մեկը նպաստում է մյուս կողմի նպատակների իրականացմանը, ինչը խուսափում է փոխազդեցությունից: Միակողմանի ընդդիմություն - կողմերից մեկը խանգարում է մյուս կողմի նպատակների իրականացմանը, որը խուսափում է փոխազդեցությունից: Հակասական փոխազդեցություն - գործընկերներից մեկը ակտիվորեն խթանում է մյուսին, ով ակտիվորեն դիմադրում է: Փոխզիջումային փոխազդեցություն – կախված իրավիճակից, գործընկերները կա՛մ առաջ են տանում, կա՛մ հակադրվում միմյանց: Այս բոլոր տեսակի փոխազդեցությունները կարող են առաջանալ դասավանդող թիմում: Մանկավարժական բառարանը տալիս է հետևյալ սահմանումը. համագործակցություն - «Ուսուցիչների համատեղ, փոխկապակցված գործունեությունը, որը հիմնված է ժողովրդավարական սկզբունքների վրա և ուղղված է անձնական նշանակալի նպատակներին հասնելու վրա»: Ուսուցչի հանրագիտարանային բառարանը տալիս է հետևյալ սահմանումը. համագործակցությունը «մարդկանց միջև փոխգործակցության տեսակ է համատեղ գործունեության գործընթացում, որը բնութագրվում է կարծիքների և գործողությունների հետևողականությամբ»: Վ.Ս. Բեզրուկովան կարծում է, որ Ուսուցչական թիմում համագործակցությունը ուսուցիչների միջև հարաբերությունների զարգացման բարձր մակարդակի ցուցանիշ է: Համագործակցությունը հնարավոր է միայն հոգևոր և բարոյական միասնության

հիման վրա և դրսևորվում է բարի կամքի, փոխադարձ վստահության և միմյանց արժանիքների ճանաչման մեջ: Է.Վ. Կորոտասևան թվարկում է այս տեսակի փոխգործակցության հետևյալ նշանները՝ մասնակիցների համատեղ ներկայությունը գործունեության մեջ տարածության և ժամանակի մեջ, ընդհանուր նպատակի և ընդհանուր մոտիվացիայի առկայություն, համակազմակերպման և կառավարման մարմինների առկայությունը, անհատական գործողությունների հետևողականությունը: գործունեության մեջ՝ ստանալով ընդհանուր վերջնական արդյունք, գործունեության գործընթացում միջանձնային հարաբերությունների զարգացում: Հաշվի առնելով դասախոսական կազմի հետ կապված համագործակցության թվարկված նշանները՝ կարելի է նշել, որ գործունեությանը մասնակիցների համատեղ ներկայությունը միշտ չէ, որ հնարավոր է, քանի որ Յուրաքանչյուր ուսուցիչ աշխատում է իր ժամանակացույցով երեխաների կոնկրետ խմբի հետ: Ուսուցիչը կարող է ունենալ իր մարտավարական նպատակը կոնկրետ միջոցառում անցկացնելիս: Դա որոշակի դժվարություններ է առաջացնում դասախոսական կազմի շրջանակներում համագործակցության կազմակերպման հարցում: Այնուամենայնիվ, ուսուցիչների թիմը կապված է մեկ ռազմավարական նպատակի հետ՝ երեխաների անհատականության զարգացումը: Ուստի անհրաժեշտ է համագործակցություն ուսուցիչների գործունեության մեջ: Ուսուցչական անձնակազմը ներառում է համակազմակերպչական և ղեկավար մարմիններ՝ ներկայացված մեթոդական միավորումների կամ ստեղծագործական խմբերի ղեկավարների, ծրագրի կազմակերպիչների կամ ուսուցիչների խորհուրդների կողմից: Նաև դասախոսական կազմի անդամները իրենց միջև բաշխում են դերերը գործունեության գործընթացում և համակարգում անհատական գործողությունները միմյանց միջև: Ուսուցիչների գործունեության ընդհանուր վերջնական արդյունքը կարելի է համարել կազմակերպության կրթական ծրագրով առաջադրված խնդիրների լուծումը: Համագործակցության գործընթացում ուսուցիչների միջև ակտիվորեն զարգանում են միջանձնային հարաբերությունները: Է.Վ. Կորոտասևան նշում է, որ կրթական գործընթացում միջանձնային հարաբերությունների դրական կամ բացասական բնույթը կարևոր գործոն է, որը ոչ պակաս կարևոր է թիմի անդամների համար, քան կրթական գործունեության կազմակերպումը: Հասկանալով Ա.Կ. Մարկովան, թիմում ուսուցիչների միջև համագործակցությունը գործունեություն է, որը պահանջում է «մասնագիտական իրավասության հատուկ կողմեր»:

Մասնագիտական իրավասությունը հասկացվում է որպես մասնագետների բիզնեսի և անձնական որակների անբաժանելի բնութագիր, որն արտացոլում է փորձի, գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների մակարդակը, որը բավարար է

որոշակի տեսակի գործունեության իրականացման համար: Ա.Գ.-ի տեսակետից, Մարկովան, ուսուցչի մասնագիտական իրավասությունը բաղկացած է մասնագիտական գիտելիքներից, հմտություններից, մասնագիտական հոգեբանական 12 դիրքերից, վերաբերմունքից և անձնական հատկանիշներից: Ուսուցչի գործունեության այս բոլոր ասպեկտները արտացոլվում են գործընկերների հետ համագործակցության մեջ:

Նա վստահ է, որ արդյունավետ մասնագիտական աշխատանքի համար ուսուցիչը պետք է գտնի գործընկերների հետ շփվելու ճիշտ ուղիներ, որպեսզի յուրաքանչյուր ուսուցիչ կարողանա ազատ արտահայտել իր ցանկությունները և զգա որպես թիմի նշանակալի անդամ: Հետազոտողը ցույց է տալիս, որ պրոֆեսորադասախոսական կազմի առողջ սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի հիմնական առանձնահատկությունները ներառում են փոխադարձ ուշադրության մթնոլորտը, հարգալից վերաբերմունքը, համագործակցության ոգին, պատասխանատվության և պահանջկոտության համակցումը սեփական և ուրիշների նկատմամբ: Այդպես էլ Ն.Պ. Անիկենան համագործակցության որոշ տարրեր մատնանշում է որպես ուսուցչական թիմում բարենպաստ սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի նշաններ. թիմի անդամների՝ նրա համար կարևոր որոշումներ կայացնելու համար, թիմում իրերի յուրաքանչյուր անդամի կողմից պատասխանատվության ընդունումը, ճնշումների բացակայությունը, թիմին պատկանելու գոհունակությունը: Ժամանակակից դասախոսական կազմի բնութագրական առանձնահատկությունները, որոնք հաստատված համագործակցության նշաններ են. - կազմակերպություն - ուսուցչական թիմի ներսում փոխազդեցություն հաստատելու, պարտականությունները այնպես բաշխելու ունակություն, որպեսզի հասնի առավելագույն արդյունավետության, անհրաժեշտության դեպքում կազմակերպչական կառուցվածքը փոխելու պատրաստակամություն. - իրազեկում - կազմակերպության, թիմի զարգացման վիճակի մասին ամենակարևոր տեղեկատվության առկայությունը. - շփում - փոխադարձ մարդամոտություն, բարենպաստ անձնական հարաբերություններ, թիմի բոլոր անդամների ընդհանուր դրական ընկալում; - բացություն - փոխգործակցության, փորձի փոխանակման պատրաստակամություն, երկխոսության պատրաստակամություն. - պատասխանատվություն - գիտակցված, բարեխիղճ վերաբերմունք ուսուցման գործունեության նկատմամբ, իր աշխատանքի նշանակության գիտակցումը՝ որպես ներդրում կազմակերպության ընդհանուր կրթական առաքելության մեջ. 14 - կոլեկտիվիզմ - հարցերը կոլեկտիվ լուծելու պատրաստակամություն և կարողություն՝ հասարակական, մանկավարժական խորհուրդների միջոցով՝ առաջնորդվելով

կազմակերպության զարգացման, դրա պահպանման և ամրապնդման հեռանկարներով: ՄՄ. Պլատոնովան առանձնացնում է թիմում համագործակցության համար անհրաժեշտ հետևյալ հմտությունները. - կազմակերպչական - գործի նախապատրաստումը ղեկավարելու, անհրաժեշտ պայմանները նախապատրաստելու, հանձնարարությունները բաշխելու և իրականացնելու, այլոց գործունեությունը վերահսկելու ունակություն. - հաղորդակցական - լսելու և լսելու, սեփական տեսակետն արտահայտելու և պաշտպանելու, զրուցակցի մտքերը պարզաբանելու և զարգացնելու, խմբում աշխատելու ունակություն. - ռեֆլեկտիվ - իրադարձությունները վերլուծելու, կյանքի փորձից դասեր քաղելու, ինքնազարգացման նպատակներ դնելու ունակություն: Ուսուցչի մասնագիտական աճը որոշվում է նրա բոլոր մասնագիտական նշանակալի որակների զարգացմամբ: Ըստ սահմանման E.G. Մուլևանի, ուսուցչի մասնագիտական աճը նրա անձնական և գործունեության փոփոխությունների շարունակական, դինամիկ գործընթաց է, որը բնութագրում է մասնագիտական նշանակալի որակների և կարողությունների ձևավորումը, ակտիվ ինքնազարգացման արդյունքում մասնագիտական հաջողության հասնելը: Մ.Մ. Պոտաշնիկը նշում է, որ ուսուցչի մասնագիտական աճը կապված է գործունեության այնպիսի մեթոդների ձեռքբերման հետ, որոնք թույլ են տալիս նրան օպտիմալ կերպով իրականացնել իր նպատակը և լուծել իր առջև ծառայած խնդիրները երեխաների վերապատրաստման, կրթության և զարգացման գործում: Այսպիսով, կարելի է ասել, որ համագործակցելու կարողության զարգացումը ուսուցչի մասնագիտական աճի գործոններից մեկն է:

Թիմի այլ անդամների հետ համագործակցելու համար ուսուցիչը պետք է ունենա հետևյալ հմտությունները. մյուսը՝ պարզաբանել և զարգացնել զրուցակցի մտքերը. - կազմակերպչական - գործի նախապատրաստումը ղեկավարելու, գործընկերների խմբի աշխատանքը պլանավորելու, պարտականությունները ռացիոնալ բաշխելու, անհրաժեշտ պայմանները նախապատրաստելու, գործընկերների աշխատանքը վերահսկելու, խմբի աշխատանքի արդյունքները վերլուծելու կարողություն. - կոնֆլիկտային իրավիճակում վարքագծի հմտություններ - կոնֆլիկտից դուրս գալու կառուցողական ելք գտնել՝ հաշվի առնելով բոլոր կողմերի շահերը: Ուսուցչական թիմում համագործակցության նշաններն են գործունեության մասնակիցների համատեղ ներկայությունը տարածության և ժամանակի մեջ, ընդհանուր նպատակի և ընդհանուր մոտիվացիայի առկայությունը, դերերի ռացիոնալ բաշխումը՝ հաշվի առնելով մանկավարժների անհատական և տարիքային առանձնահատկությունները, հետևողականությունը: գործունեության մեջ անհատական գործողությունների և ընդհանուր վերջնական արդյունքի ստացում: Ուսուցչական թիմի ներսում

համագործակցությունը ուսուցիչների մասնագիտական աճի գործոններից մեկն է: Մի կողմից մասնագիտական աճը կարող է արդյունավետ լինել միայն համագործակցության պայմանով, մյուս կողմից՝ ուսուցիչների մասնագիտական աճն ինքնին ամրապնդում է նրանց համագործակցությունը:

Համագործակցության ապահովման համար կառավարչական պայմաններ ստեղծելիս ղեկավարը պետք է հաշվի առնի «համագործակցություն» հասկացության բովանդակությունը և յուրաքանչյուր ուսուցչի համար այն կազմակերպելու համար անհրաժեշտ հմտությունները: Ա.Վ. Մուդրիկը, նկարագրելով համատեղ գործունեության գործընթացում համագործակցության կազմակերպման համար անհրաժեշտ պայմանները, նշում է, որ ղեկավարը պետք է թիմի անդամների մոտ հետաքրքրություն առաջացնի այս գործունեության բովանդակության նկատմամբ, «ընկերների հետ ակտիվորեն շփվելու ցանկությունը», մյուս կողմից, այն. անհրաժեշտ է այս բովանդակությունը «այնքան սուբյեկտիվորեն նշանակալից դարձնել, որպեսզի մտածելու տեղիք տա և խրախուսի ինքն իրեն, ուրիշներին, իր, իր, աշխարհի և աշխարհի հետ ըմբռնելու ցանկությունը»: Դա անելու համար գիտնականն առաջարկում է գործունեության բովանդակության մեջ շեշտադրել այն, ինչը կարող է սուբյեկտիվորեն նշանակալից լինել կոնկրետ ուսուցիչների համար՝ կախված նրանց հետաքրքրություններից, տարիքից և անհատական հատկանիշներից: Որոշակի ուսուցչի համար գործունեության բովանդակությունը կարող է սուբյեկտիվորեն նշանակալից դառնալ, եթե նա զգում է գործընթացում իր առաջադրանքները և խնդիրները լուծելու հնարավորությունը (թիմի անդամների շրջանում բարենպաստ դիրքի ձեռքբերում, շահերի և կարիքների բավարարում): Թիմի անդամների համար գործունեության գրավչությունը կապված է դրա կազմակերպման ձևերի հետ, թե որքանով են այդ ձևերը հաշվի առնում ուսուցիչների տարիքային առանձնահատկությունները և որքանով են դրանք ժամանակակից: Գիտնականը կարևոր է համարում նաև, որ համատեղ գործունեության բովանդակությունը լինի սոցիալական ուղղվածություն, այսինքն. այնպես, որ այն ընդլայնի ուսուցիչների տեսլականը աշխարհի մասին, նպաստի սոցիալական իրականության և մարդկային հարաբերությունների մասին նրանց գիտելիքներին և օգնի նրանց որոշել իրենց սեփական դիրքը կյանքում: Այսպիսով, գործունեության բովանդակությունը պետք է լինի տեղեկատվական հարուստ, սուբյեկտիվորեն նշանակալի և թույլ տա զարգացնել թիմի անդամների ստեղծագործական ունակությունները: Վ.Մ. Լիզինսկին ընդգծում է, որ ուսուցիչների միջև համագործակցության կազմակերպման աշխատանքները պետք է հիմնված լինեն նորարարական մթնոլորտի ստեղծման, ոչ ստանդարտ մոտեցումների կիրառման և մասնակիցների հետաքրքրություն առաջացնելու վրա:

«Մրցունակություն և կիրք, հարգանք գործընկերների կարծիքի նկատմամբ, նրանց հաստատման և աջակցության հեղինակավոր իրավունքի ճանաչումը անհրաժեշտ պայման է, առանց որի հնարավոր չէ լուծել այս խնդիրը (համագործակցության կազմակերպում): Լ.Ն. Վոլվաչը հատկապես նշում է ուսուցիչների նախագծային գործունեությունը. Նրա խոսքով՝ նախագծային գործունեությունը կարող է մանկավարժներին միավորող գործոն լինել: Ուսուցիչների մեծամասնության ներգրավվածությունը նախագծային գործունեությանը, ինտելեկտուալ գործունեության արտադրանքի առկայությունը (նոր բովանդակություն, կրթական գործունեության նոր ձևեր), այս գործունեության գործընթացում բարձր արդյունքներ ստանալու վրա կենտրոնանալը ստեղծում է «համագործակցության անհրաժեշտություն» դասախոսական կազմ. Ա.Վ. Մուդրիկը վերաբերում է գործունեության բովանդակության և կազմակերպման ձևերի պարբերական բարդացմանը: Թիմի գործունեության մեջ ժամանակ առ ժամանակ հակասություն է առաջանում նրա բովանդակության և կազմակերպման ձևերի, մի կողմից, և ուսուցիչների զարգացման մակարդակի միջև, մյուս կողմից (նրանց մասնագիտական փորձը կուտակվում է, տարիքային փոփոխությունները, փոխվում է սոցիալական իրավիճակը. և այլն): Այս հակասությունը հաղթահարելով՝ առաջնորդը կարող է հարստացնել և բարդացնել գործունեության որոշակի ձևերի բովանդակությունը և փոխել իր կազմակերպման ձևերը: Այստեղ կարևոր դեր է խաղում դասախոսական կազմի անդամների նկատմամբ տարբերակված մոտեցումը: Իրականացնելով տարբերակված մոտեցում՝ ղեկավարն ուսումնասիրում, վերլուծում, դասակարգում է թիմի անդամների տարբեր անհատական որակները, բացահայտում է ուսուցիչների որոշակի խմբին բնորոշ դրանք, այնուհետև որոշում է այս խմբի հետ իր փոխգործակցության ռազմավարությունը, նրա հետ աշխատելու խնդիրները. և ընդհանուր գործունեության մեջ ներառելու ձևը: Տարբերակված մոտեցման կիրառման նախապայման է թիմում գործարար և միջանձնային հարաբերությունների ուսումնասիրությունը: Տարբերակված մոտեցում կարող է իրականացվել ժամանակավոր ստեղծագործական խմբերի ստեղծման ընթացքում, խմբին կամ թիմի որոշակի անդամին թիմը նրանից դուրս ներկայացնելու իրավունքը, ստեղծելով հատուկ մանկավարժական իրավիճակներ, որոնք օգնում են բացահայտել որոշակի ուսուցչի արժանիքները: ովքեր վատ են ճանաչում իր գործընկերներին. բիզնես խաղերի, մրցույթների, մրցույթների կազմակերպում. Ն.Պ. Անիկեևան գրում է մարդկանց միավորվելու բնական ցանկության մասին, որը կարող է կործանել թիմը, եթե առաջնորդը չկիրառի տարբերակված մոտեցում՝ ներառելով տարբեր հետաքրքրություններ ունեցող խմբեր, ընդհանուր գործունեության տարբեր

հատություններ, որպեսզի նրա հաջողությունը կախված լինի խմբերի համագործակցությունից, նրանց համագործակցությունից: Ա.Վ. Մուդրիկը շեշտում է, որ համագործակցության էական հիմքը յուրաքանչյուր կրթական կազմակերպությանը հատուկ ինտելեկտուալ, էմոցիոնալ, սոցիալական և այլ արժեքներն են, ինչպես նաև արժեքները, որոնք այդպիսին են համարվում տվյալ թիմի անդամների կողմից: Է.Վ. Կորոտասևան թվարկում է որոշ արժեքներ, որոնց մշակմանը պետք է ուղղված լինի առաջնորդի գործունեությունը, և որոնք համագործակցության հիմքն են. - արժեքավոր վերաբերմունք մանկության նկատմամբ. Խոսելով դասախոսական կազմի մեջ այս արժեքների ձևավորման պայմանների մասին՝ գիտնականը կենտրոնանում է հետևյալի վրա. (հարգանքի, ընդունման, ինքնաիրացման, աջակցության անհրաժեշտություն); - կրթական կազմակերպության թիմի բոլոր անդամները համատեղ գործունեության գործընթացում պետք է մասնակցեն ներխմբային համագործակցության զարգացմանը տանող պարտականությունների, դերերի և գործառույթների բաշխմանը. - ուսուցիչները պետք է կանոնավոր և շարունակական կապ հաստատեն միմյանց հետ առանց միջնորդների. - Համատեղ գործունեությունը պետք է մշտապես վերլուծվի, ինչը հանգեցնում է միմյանց մասնագիտական և անձնական որակների ծանոթությանը և կայունացնում գործարար և անձնական հարաբերությունները. - արդյունքում պետք է ձևավորվի տվյալ թիմին պատկանելու զգացում, համախմբվածություն և բավարարվածություն համատեղ գործունեությունից: Ուսուցիչների համագործակցությունը թիմում կազմակերպելով՝ առաջնորդը նրանց ներառում է նպատակներ դնելու, դրանց հասնելու համար անհրաժեշտ աշխատանքը պլանավորելու, նախատեսվածը իրականացնելու և գործունեությունը վերլուծելու գործընթացներում: Ա.Վ. Մուդրիկը նշում է առաջնորդի նման աշխատանքի որոշ ձևեր. Նպատակները կարող են առաջ քաշվել հանդիպման ժամանակ խմբային քննարկման ընթացքում հետևյալ փուլերով՝ խնդրի առաջադրում, հարցի պարզաբանում, լուծման տարբերակների քննարկում, տարբերակի ընտրություն, քննարկում, փոփոխություններ կատարելով, տարբերակի ընդունում կամ հանում, դրա իրականացման քայլերի քննարկում, որոշման կատարման ընթացքի պլանավորում: Որոշման կատարումը պլանավորելիս քննարկման ընթացքում քննարկվում է, թե ինչ փուլերից է բաղկացած գործունեությունը, ով է ավելի հարմար այս կամ այն փուլն իրականացնելու համար (ամբողջ թիմը կամ առանձին խմբեր, ուսուցիչներ), ով պետք է լինի կազմակերպիչը, ով պետք է լինել յուրաքանչյուր փուլի կազմակերպիչ, թե ինչ հաջորդականությամբ և ինչ ժամկետով պետք է ավարտվի յուրաքանչյուր փուլը: Թիմում ընդունված արժեքներն ու նորմերը որոշում են նրա

անդամների վարքագիծը և փոխգործակցության գործընթացի բնույթը (համագործակցային կամ մրցակցային): Իրական համագործակցությունը տեղի կունենա, նշում է գիտնականը, եթե գործունեությունը կազմակերպվի այնպես, որ յուրաքանչյուր խումբ կամ յուրաքանչյուր ուսուցիչ հասնի իր նպատակին միայն այն դեպքում, եթե բոլորը նույնպես հասնեն իրենց նպատակին: Համագործակցային փոխգործակցությունը ներառում է ուսուցիչների անհատական ջանքերի համակարգում (հրամայել, համատեղել, խթանել նրանց ջանքերը), ուժերի տարբերակում փոխգործակցության կազմակերպման բովանդակությանը և ձևին համապատասխան, գործընկերների փոխլրացում, միմյանց օգնելու պատրաստակամություն և, անհրաժեշտության դեպքում, ստանձնել միմյանց գործառույթները: Մրցակցային փոխազդեցության մեջ ուսուցիչներից մեկի կամ խմբերից մեկի կողմից նպատակին հասնելը բացառում է մյուսների կողմից դրան հասնելը, դա հանգեցնում է կոնֆլիկտի: Կատարված աշխատանքի վերլուծությունը սովորաբար կատարվում է հանդիպման ժամանակ և ներառում է թիմի պատասխանները այն հարցերին. ապագա՞ Ուսուցչական թիմում համագործակցության ապահովման պայմաններից մեկը թիմի անդամների միջև փոխգործակցության այնպիսի ձևով ուսուցումն է, որը ենթադրում է նրանց մտավոր, մտավոր, սոցիալական պատրաստակամության ձևավորումն ու զարգացումը համագործակցությանը արդյունավետ մասնակցության և իրագործման գործնական ուղիների մշակում: այս պատրաստակամությունը: Այս հմտությունները նպատակաուղղված զարգացնելու արդյունավետ ուղիներն են դերային խաղերը, թրեյնինգները, էսքիզները, քննարկումները և այլն: Իր հետազոտություններում համագործակցություն սովորելու անհրաժեշտության մասին է խոսում նաև Ս.Լ. Ֆոմենկո. Այն ցույց է տալիս, որ այնպիսի մասնագիտորեն նշանակալի կարողություններ, ինչպիսիք են իրեն և ուրիշներին հասկանալու և ընդունելու կարողությունը, կարեկցանքի զարգացումը, ապակենտրոնացումը, որոնք անհրաժեշտ են ուսուցչի և գործընկերների միջև շահերի համայնք ստեղծելու համար, զարգացած են վերապատրաստման վարժություններում, հոգեբանական հանդիպումներում և սեմինարներում: «ստեղծագործական կենդանի սենյակների» տեսքով: Շատ հետազոտողներ խոսում են դասախոսական կազմի հետ աշխատանքի ինտերակտիվ ձևերի արդյունավետության մասին: Ինտերակտիվ ուսուցումն առաջին հերթին երկխոսության ուսուցումն է, որի ընթացքում տեղի է ունենում փոխազդեցություն ուսուցիչների կամ ուսուցչի և մեթոդական միջոցառման ղեկավարի միջև: Ինչպես նշել է E.V. Կորոտակի, ինտերակտիվ ուսուցումը ժամանակակից կրթական գործընթացի հրատապ ոլորտներից է, որի օգնությամբ

հնարավոր է լուծել անհատի սուբյեկտիվ (ակտիվ, նախաձեռնողական) դիրքի ձևավորման և համագործակցության հմտությունների ձևավորման խնդիրը: Համագործակցությունը միայն այդ դեպքում է հաջողվում, եզրակացնում է Ս.Ա. Պյատանը, երբ ուսուցիչը և մեթոդիստը առաջնորդվում են գործունեության համատեղելի շարժառիթներով, միավորվում են ընդհանուր նպատակներով, նրանց փոխգործակցությունը բնութագրվում է համատեղ փորձով և միմյանց օգնելու պատրաստակամությամբ: Մեթոդոլոգի աշխատանքի բովանդակությունը 20 մանկավարժների հետ դառնում է ինտերակտիվ փոխազդեցություն՝ հիմնված առարկա-առարկա փոխհարաբերությունների, դաստիարակի հետ շփման երկխոսական բնույթի վրա: Հեղինակը արդյունավետ է համարում ուսուցիչների հետ աշխատանքի այնպիսի ձևերը, ինչպիսիք են մանկավարժների բազմաստիճան դինամիկ խմբերը (ստեղծագործական, նախագծային, փորձագիտական և այլն), գիտամեթոդական միավորումները (գիտամեթոդական խորհուրդներ, տեղեկատվական և վերլուծական կենտրոններ, փորձագիտական խորհուրդներ, հոգեբանական, բժշկական): և մանկավարժական խորհուրդներ, վարպետության դասեր և այլն): Ն.Բ. Ռոմանան նշում է, որ ինտերակտիվ ձևերը մեծացնում են մասնակիցների մոտիվացիան և ներգրավվածությունը քննարկվող խնդիրների լուծմանը, ինչը հուզական խթան է տալիս մասնակիցների հետագա որոնման գործունեությանը և խթանում նրանց կոնկրետ գործողությունները: Ինտերակտիվ ուսուցման ժամանակ բոլորը հաջողակ են, բոլորը նպաստում են խմբային աշխատանքի ընդհանուր արդյունքին, իսկ ուսուցման գործընթացը դառնում է ավելի գիտակից ու զվարճալի:

Կառուցողական հակամարտություն է առաջանում, երբ բախումը տեղի է ունենում ոչ թե փոխազդեցության մասնակիցների անհամատեղելիության, այլ խնդրի և դրա լուծման ուղիների վերաբերյալ տեսակետների տարբերության պատճառով: Նման հակամարտությունը կարող է նպաստել խնդրի ավելի լայն ընկալմանը: Տարբեր փաստարկի, դրա հնարավորության գիտակցման փաստը նպաստում է հակամարտության շրջանակներում համագործակցային փոխգործակցության տարրերի զարգացմանը: Սա հնարավոր է դարձնում փոխզիջումների որոնումը, կարգավորում հակամարտությունների կարգավորումը և, հետևաբար, հանգեցնում է համագործակցության ընդլայնման: 21 Այսպիսով, գրականության վերլուծության ընթացքում որոշվել են պրոֆեսորադասախոսական կազմում համագործակցության ապահովման կառավարչական պայմանները: Դրանցից մեկը ղեկավարի կողմից համատեղ գործունեության բովանդակության ընտրությունն է, որը հետաքրքիր է տեղեկատվական հարուստ, սուբյեկտիվորեն նշանակալից և մտածելու տեղիք է

տայիս: Նման գործունեությունը կարող է լինել նորարարական, հետազոտական, դիզայներական, թիմի ստեղծագործական գործունեություն: Համագործակցության ապահովման ևս մեկ պայման է ղեկավարի կողմից յուրաքանչյուր ուսուցչի և փոքր խմբի նկատմամբ տարբերակված մոտեցման իրականացումը: Կարևոր է նաև դասախոսական կազմի անդամների նպատակային վերապատրաստումը համագործակցության ձևերով: Անհրաժեշտ է նախատեսել կոնֆլիկտային իրավիճակում շփման, կազմակերպչական հմտությունների և վարքագծի հմտությունների վերաբերյալ թիմի անդամների վերապատրաստման ինտերակտիվ ձևերի օգտագործումը: Վերջապես, ոչ պակաս կարևոր է պրոֆեսորադասախոսական կազմում բարենպաստ սոցիալ-հոգեբանական մթնոլորտի պահպանումը:

Գլուխ 2. Ուսուցիչների համագործակցության կազմակերպման պրակտիկ



2.1. Ուսուցիչների՝ թիմային համագործակցության պատրաստակամության ուսումնասիրություն Աշխատանքի գործնական փուլում դրվել են հետևյալ խնդիրները. ուսուցիչների միջև մասնագիտական միջավայրում. Գրականության վերլուծության հիման վրա սահմանվել են ուսուցիչների համագործակցության պատրաստակամության չափանիշները. – հաղորդակցական և կազմակերպչական հմտություններ; - կոնֆլիկտային իրավիճակները լուծելու ունակություն. Ուսուցիչների՝ գործընկերների հետ համագործակցելու հմտությունների զարգացումը գնահատելու համար նշված չափանիշները բացահայտվեցին և բնութագրվեցին երեք մակարդակներում բաշխված ցուցիչների միջոցով (Աղյուսակ 1): Ուսուցիչների միջև համագործակցության հմտությունների զարգացման չափանիշներ և մակարդակներ Աղյուսակ 1 Համագործակցության հմտությունների բացահայտման չափանիշներ

Ցուցանիշներն ըստ զարգացման մակարդակի Ցածր մակարդակ Միջին մակարդակ Բարձր մակարդակ Հաղորդակցման հմտությունները չգիտեն ինչպես կառուցողականորեն լսել և չեն ձգտում հասկանալ մեկ ուրիշին. լսում է զրուցակցին, բայց չի ձգտում կառուցողականորեն ընդունել տեղեկատվությունը. չի կարող պաշտպանել իր տեսակետը. չգիտի ինչպես պարզաբանել և զարգացնել զրուցակցին. իր ձեռքով; հաշվի է առնում ուրիշների տեսակետը անհատական իրավիճակներում. կարող է պաշտպանել իր տեսակետը որոշակի իրավիճակներում. գիտի, թե ինչպես պաշտպանել և զարգացնել զրուցակցի մտքերը իրավիճակի վերաբերյալ: զրուցակից; գիտի, թե ինչպես հաշվի առնել ուրիշի տեսակետը. գիտի, թե ինչպես պաշտպանել իր տեսակետը ընդհանուր նպատակներին հասնելու համար. գիտի, թե ինչպես պարզաբանել և զարգացնել զրուցակցին: Կազմակերպչական հմտություններ. չգիտի, թե ինչպես պլանավորել ընդհանուր գործը. չի կարող ռացիոնալ բաշխել պարտականությունները ընդհանուր գործի գործընթացում. չգիտի, թե ինչպես վերահսկել գործընկերների աշխատանքը. չի կարող իրականացնել խմբի աշխատանքի արդյունքների վերլուծություն: կարող է մասամբ պլանավորել ընդհանուր գործը. կարող է ռացիոնալ կերպով բաշխել պարտականությունները՝ ըստ իրավիճակի. կարող է վերահսկել գործընկերների աշխատանքը որոշ իրավիճակներում. գիտի, թե ինչպես մասամբ վերլուծել խմբի աշխատանքի արդյունքները. գիտի, թե ինչպես պլանավորել ընդհանուր գործը. կարող է ռացիոնալ բաշխել պարտականությունները. գիտի, թե ինչպես վերահսկել գործընկերների աշխատանքը ընդհանուր հարցում. գիտի ինչպես վերլուծել խմբի աշխատանքը. Կոնֆլիկտների լուծման հմտություններ - չգիտի, թե ինչպես գտնել կառուցողական ելք կոնֆլիկտային իրավիճակից (համառորեն պաշտպանում է իր շահերը՝ ի վնաս ուրիշների շահերի կամ զոհաբերում է սեփական շահերը): կոնֆլիկտային իրավիճակից մասամբ կառուցողական ելք գտնել (փորձել խուսափել կոնֆլիկտներից կամ փոխզիջման գնալ):

Հաղորդակցական և կազմակերպչական կարողությունների բացահայտման մեթոդաբանությունը նպատակ ունի ուսումնասիրել հաղորդակցական (մեկ տեսակետը պաշտպանելու ունակություն, 23 պարզել ուրիշի տեսակետը, հասկանալ այլ մարդկանց և այլն) և կազմակերպչական (ընդհանուր առաջադրանք պլանավորելու և կազմակերպելու կարողություն): , որոշումներ կայացնել, բաշխել պարտականությունները և այլն) հմտություններ անհատական. Տեխնիկան պարունակում է 40 հարց, որոնցից յուրաքանչյուրին պատասխանողը պետք է պատասխանի «այո» կամ «ոչ»: Պրոցեդուրան տևում է 10-15 րոպե: Ընդ որում, հաղորդակցման և կազմակերպչական հմտությունները որոշվում են առանձին: Երկու

ցուցանիշների համար միավորները հաշվարկվում են ըստ բանալիի: Կախված վաստակած միավորների քանակից՝ առարկան դասակարգվում է որպես համապատասխան հմտությունների ցածր, միջին կամ բարձր մակարդակի զարգացում ունեցող: Ցածր մակարդակ - 1-ից 8 միավոր: Միջին մակարդակը՝ 9-ից 16 միավոր: Բարձր մակարդակ - 17 միավոր և բարձր: Կ.Թումաս թեստը օգտագործվել է կոնֆլիկտային իրավիճակներում ուսուցիչների վարքն ուսումնասիրելու համար: Ուսուցիչներին առաջարկվել է պատասխանել ձևաթղթի հարցերին, այնուհետև ստացված պատասխանները մշակվել են ըստ բանալիի: Հակամարտությունների կարգավորման հինգ մեթոդներից յուրաքանչյուրի համար, որոնք բացահայտվել են Կ.Թումասի կողմից և միավորվել են հարցաշարի հինգ բաժիններում (մրցակցություն, համագործակցություն, փոխզիջում, խուսափում, հարմարվողականություն), հաշվվում է բանալինին համապատասխանող պատասխանների քանակը: Ստացված քանակական գնահատականները համեմատվում են միմյանց հետ՝ բացահայտելու կոնֆլիկտային իրավիճակում ուսուցչի վարքի առավել նախընտրելի ձևը, նրա հարաբերությունների միտումը դժվարին պայմաններում: Կոնֆլիկտային իրավիճակում վարքագծի ունակության մակարդակները որոշվել են՝ կախված ուսուցչի վարքագծի նախընտրած մեթոդից. ցածր մակարդակ՝ մրցակցություն, հարմարվողականություն; միջին մակարդակ - փոխզիջում, խուսափում; բարձր մակարդակ - համագործակցություն): Միավորման մեթոդի ժամանակ դպրոցում իրականացվել են գործնական աշխատանքներ. Աշխատանքից հետո պարզվել է, որ թիմում 1 հոգի գտնվում է հաղորդակցման հմտությունների զարգացման բարձր մակարդակի վրա: Այս ուսուցիչը գիտի ինչպես լսել և հասկանալ զրուցակցին, հաշվի առնել մեկ այլ տեսակետ և զրույցի ընթացքում հմտորեն պարզաբանում և զարգացնում է զրուցակցի մտքերը: Հարկ է նշել, որ թիմի անդամները հաճույքով դիմում են այս ուսուցչուհուն խորհուրդ ստանալու համար, և նա հաճախ է օգնում երիտասարդ գործընկերներին: Զրույցում նա օգտագործում է այնպիսի արտահայտություններ, ինչպիսիք են՝ «Ես քեզ ճիշտ հասկացա», «Եկեք պարզաբանենք. Դուք ասացիք, որ ... »: 3 հոգի գտնվում են հաղորդակցման հմտությունների զարգացման միջին մակարդակում: Նրանք սովորաբար լսում են զրուցակցին, բայց միշտ չէ, որ ճիշտ են հասկանում նրան՝ առանց հայտարարությունները պարզաբանելու: Որոշակի իրավիճակներում նրանք կարող են պաշտպանել իրենց տեսակետը և հաշվի առնել ուրիշի տեսակետը: Օրինակ, թիմում կա երկու ուսուցիչ, ովքեր 24 հմտորեն պաշտպանում են իրենց տեսակետը մասնագիտական հարցերի շուրջ ոչ պաշտոնական քննարկումներում, բայց չեն կարող դա անել ժողովների և ուսուցչական խորհուրդների ժամանակ: 3 հոգի ունեն

հաղորդակցման հմտությունների զարգացման ցածր մակարդակ: Մրանք մարդիկ են, ովքեր չգիտեն լսել ուրիշներին, չեն հասկանում իրենց ուղղված հայտարարության իմաստը և չգիտեն ինչպես պարզաբանել այն

Ուսուցիչների խորհուրդներում կամ ժողովներում որևէ խնդիր քննարկելուց հետո նրանք նորից հարցեր են տալիս, թե ինչ է պետք անել, երբ և ով է դա անելու: Այսպիսով, պրոֆեսորադասախոսական կազմի հաղորդակցական հմտությունների զարգացման մակարդակը բավականաչափ բարձր չէ: Նույն աշխատանքը կարող է իրականացվել կազմակերպչական հմտությունների, վարքագծի մակարդակների վերաբերյալ ուսուցիչների կոնֆլիկտային իրավիճակում վարքի հմտությունների զարգացման գործում: Դասախոսական կազմի համագործակցության հմտությունների ախտորոշումը ցույց է տվել դրանց անբավարար մակարդակը: Սա պահանջում է ուսուցիչների միջև համագործակցության ապահովմանն ուղղված միջոցառումների համալիր մշակում: Միջոցառումների համալիրի նպատակը՝ ապահովել ուսուցիչների համագործակցությունը համատեղ մասնագիտական գործունեության մեջ: Մի շարք միջոցառումների նպատակները. 1. Բարձրացնել ուսուցիչների մոտիվացիան համագործակցելու գործընկերների հետ համատեղ մասնագիտական գործունեության մեջ: 2. Պայմաններ ստեղծել մանկավարժների համագործակցության համար համատեղ գործունեության մեջ: 3. Բարելավել ուսուցիչների համագործակցության հմտությունները համատեղ մասնագիտական գործունեության մեջ: Միջոցառումների համալիրն իրականացվում է փուլերով: Առաջին փուլ. ուսուցիչների համար մի շարք դասերի անցկացում՝ համագործակցության հմտությունները բարելավելու և կոնֆլիկտային իրավիճակները լուծելու համար; Երկրորդ փուլը ներառում էր երեխաների և ծնողների համար ստեղծագործական խմբերի գործունեության նախագծում և իրականացում՝ ուսուցիչների համագործակցության հիման վրա: Ուսուցիչների համագործակցության հմտությունների բարելավմանն ուղղված միջոցառումների իրականացման առաջին փուլում կազմվել և իրականացվել է ինտերակտիվ ուսուցման տեխնոլոգիաների կիրառմամբ դասերի շարք: Այս ցիկլը նախատեսված է 2-3 ամսվա համար: 20-25 բույս տեղադրությամբ պարապմունքներն անցկացվում են շաբաթը մեկ անգամ: Դասի թեման. Օգտագործված տեխնոլոգիաներ. 25 Հե՞ջտ է դպրոցական լինելը: Դեպքի տեխնոլոգիա Երեխաների նախաձեռնության մշակում Բրեյնսթորինգ Բարոյական գաղափարների զարգացում Գործի տեխնոլոգիա դպրոցականների մոտ Դպրոցականների ներգրավում առողջ ապրելակերպի մեջ Մտքերի գրոհ Մասնակցություն մասնագիտական մրցույթների. ո՞ւմ է դա պետք:



Տեխնոլոգիա

«Կրակի գծում» Ծնողների կրթական գործընթացում ներգրավելու ձևեր Անկախության զարգացում Դպրոցականի դեպքի տեխնոլոգիա Թեմաներ, ինչպիսիք են «Հե² շտ է դպրոցական լինելը», «Դպրոցականների մոտ բարոյական գաղափարների զարգացում», « Դպրոցականի անկախության զարգացում» թեմայով քննարկվել են դեպքերի ուսումնասիրություն-տեխնոլոգիաներ: Գործի տեխնոլոգիան օգտագործում է իրական իրավիճակի նկարագրություն, որտեղ քննարկման ընթացքում ընդգծվում են խնդիրը, կերպարները և այլն: Մասնակիցները, բաժանվելով խմբերի, քննարկում են այս խնդրի լուծման հնարավոր տարբերակները, այնուհետև ներկայացնում այդ տարբերակները ընդհանուր ուշադրությանը: Ներկայացված տարբերակների ընդհանուր քննարկում կա, եւ որոշվում է առավել ընդունելի տարբերակը: Ուսուցչական թիմում համագործակցության ապահովման աշխատանքների երկրորդ փուլը ներառում էր ուսուցիչների ստեղծագործական խմբերում երեխաների և ծնողների համար միջոցառումների նախագծում և իրականացում: Այս միջոցառումները նախապատրաստելիս և անցկացնելիս ուսուցիչները միավորվել են ընդհանուր նպատակով, գործունեությամբ, ժամանակով և վայրով, բաշխել են պարտականությունները միմյանց միջև և ստացել մեկ ծրագրված արդյունք: Համատեղ գործունեության ընթացքում կատարելագործվել են ուսուցիչների հաղորդակցական և կազմակերպչական հմտությունները և կոնֆլիկտային իրավիճակներում վարքագծի կարողությունը

Եզրակացություն

Կատարված աշխատանքները նվիրված էին ուսուցիչների միջև համագործակցության կազմակերպմանը՝ երեխաների սոցիալականացման և զարգացման խնդիրները հաջողությամբ լուծելու համար: Աշխատանքի ընթացքում ուսումնասիրվել է տեսական գրականություն դասախոսական կազմի առանձնահատկությունների և նրա անդամների համագործակցության կազմակերպման վերաբերյալ: Հոգեբանական և մանկավարժական գրականության վերլուծությունը թույլ տվեց դասախոսական կազմը սահմանել որպես ուսուցիչների խումբ, որը միավորված է համատեղ գործունեության ընդհանուր նպատակներով, որոնք անձնապես կարևոր են նրանց համար և որոշում են հատուկ միջանձնային հարաբերություններ: Դասախոսական կազմի առանձնահատկություններից է աշխատանքի կոլեկտիվ բնույթը: Համատեղ գործունեության նշանները, գիտնականների կարծիքով, ընդհանուր նպատակի, շարժառիթների, համատեղ գործողությունների, ընդհանուր արդյունքի առկայությունն են: Ուսուցչական անձնակազմի համատեղ գործունեության բարձրագույն նպատակը երեխաների անհատականության զարգացումն է: Այս նպատակին հասնելը հնարավոր է միայն այն դեպքում, եթե թիմի բոլոր անդամները համակարգված աշխատեն: «Ուսուցչական թիմում համագործակցություն» հասկացությունը սահմանվեց որպես ուսուցիչների համատեղ գործունեություն, որը բնութագրվում է ընդհանուր նպատակի առկայությամբ, համատեղ գործողություններով, պարտականությունների բաշխմամբ և ընդհանուր արդյունքի ձեռքբերմամբ: Թիմի այլ անդամների հետ համագործակցելու համար ուսուցիչը պետք է ունենա հետևյալ հմտությունները. - հաղորդակցություն - լսելու և լսելու, սեփական տեսակետն արտահայտելու և պաշտպանելու, ուրիշների տեսակետը հաշվի առնելու, զրուցակցի հստակեցման և զարգացման կարողություն. մտքեր; - կազմակերպչական - գործի նախապատրաստումը ղեկավարելու, մի խումբ գործընկերների աշխատանքը պլանավորելու, պարտականությունների ռացիոնալ բաշխման, անհրաժեշտ պայմանները նախապատրաստելու, վերահսկելու ունակություն. գործընկերների աշխատանքը, վերլուծել խմբի աշխատանքի արդյունքները. - կոնֆլիկտային իրավիճակում վարքագծի հմտություններ - կոնֆլիկտից դուրս գալու կառուցողական ելք գտնել՝ հաշվի առնելով բոլոր կողմերի շահերը: Ուսուցչական թիմում համագործակցության նշաններն են գործունեության մասնակիցների համատեղ ներկայությունը տարածության և ժամանակի մեջ, ընդհանուր նպատակի և ընդհանուր մոտիվացիայի առկայությունը, դերերի ռացիոնալ բաշխումը՝ հաշվի առնելով մանկավարժների անհատական և տարիքային առանձնահատկությունները, հետևողականությունը: գործունեության մեջ անհատական գործողությունների և

ընդհանուր վերջնական արդյունքի ստացում: Սահմանվել են նաև պրոֆեսորադասախոսական կազմում համագործակցության ապահովման կառավարչական պայմանները: Դրանցից մեկը ղեկավարի կողմից համատեղ գործունեության բովանդակության ընտրությունն է, որը հետաքրքիր է, տեղեկատվական հարուստ, սուբյեկտիվորեն նշանակալից և մտածելու տեղիք է տալիս: Նման գործունեությունը կարող է լինել նորարարական, հետազոտական, դիզայներական, թիմի ստեղծագործական գործունեություն:

Համագործակցության ապահովման ևս մեկ պայման է ղեկավարի կողմից յուրաքանչյուր ուսուցչի և փոքր խմբի նկատմամբ տարբերակված մոտեցման իրականացումը: Կարևոր է նաև դասախոսական կազմի անդամների նպատակային վերապատրաստումը համագործակցության հմտությունների վերաբերյալ: Անհրաժեշտ է նախատեսել կոնֆլիկտային իրավիճակում շփման, կազմակերպչական հմտությունների և վարքագծի հմտությունների վերաբերյալ թիմի անդամների վերապատրաստման ինտերակտիվ ձևերի օգտագործումը: Թիմում ուսուցիչների համագործակցության հմտություններն ուսումնասիրելու համար սահմանվել և բնութագրվել են համագործակցության հմտությունների զարգացման չափանիշները երեք մակարդակներում: Ընտրվել են ախտորոշիչ մեթոդներ՝ «Հաղորդակցական և կազմակերպչական կարողությունների» բացահայտման մեթոդ և Կ. Թոմասի «Կոնֆլիկտային իրավիճակում արձագանքման բնութագրերի ուսումնասիրությունը» թեստը: Այս մեթոդների արդյունքում ուսուցիչների շրջանում հաստատվեցին հաղորդակցության, կազմակերպչական հմտությունների և կոնֆլիկտային իրավիճակներում պահվածքի զարգացման մակարդակները: Արդյունքում եզրակացություն է արվել ուսուցիչների միջև համագործակցության հմտությունների զարգացման անբավարար մակարդակի և համագործակցության ապահովմանն ուղղված միջոցառումների համալիր իրականացման անհրաժեշտության մասին: Ուսուցիչների միջև համագործակցության ապահովմանն ուղղված միջոցառումների շարքը ներառում է մի շարք դասեր՝ ուսուցիչների համագործակցության հմտությունները բարելավելու և երեխաների հետ միջոցառումներ կազմակերպելու համար: Ինտերակտիվ տեխնոլոգիաների կիրառմամբ դասերը բարելավում են հաղորդակցման հմտությունները և կոնֆլիկտային իրավիճակում վարվելու ունակությունը: Միջոցառումների ընթացքում կատարելագործվել են թիմի անդամների կազմակերպչական հմտությունները: Ուսուցիչները ներգրավված էին համատեղ գործունեության մեջ, որը բնութագրվում է ընդհանուր նպատակով, ընդհանուր ժամանակով և տարածությամբ, պարտականությունների բաշխմամբ և գործունեության ընդհանուր արդյունքով:

Գրականության ցանկ

1. Անդրեևա, Գ.Մ. Սոցիալական հոգեբանություն [Տեքստ] / Գ.Մ. Անդրեևա. -Մ.: Aspect Press, 2001. - 384 p.
2. Anikeeva, N. P. Հոգեբանական մթնոլորտ թիմում [Text] / N. P. Anikeeva. - Մ.: Կրթություն, 1989. - 224 էջ.
3. 3. Բայկովա, Լ.Ա. Մանկավարժական հմտություններ և մանկավարժական տեխնոլոգիաներ [Տեքստ] / L. A. Baykova, L. K. Grebenkina. - Մ.: Ռուսաստանի մանկավարժական ընկերություն, 2000. - 256 էջ.
4. Բեզրուկովա, Վ. Ս. Հոգևոր մշակույթի հիմունքներ. Ուսուցչի հանրագիտարանային բառարան [Տեքստ] / V. S. Bezrukova. - Եկատերինբուրգ. Բարձրագույն մասնագիտական կրթության պետական ուսումնական հաստատություն USTU-UPI, 2000 թ. - 937 էջ.
5. Volvach, L. N. Համապարփակ դպրոցի ուսուցչական կազմի զարգացում՝ հիմնված անհատականության մանկավարժության վրա [Տեքստ]. dis. ...քենթ. պեդ. Գիտություններ՝ 13.00.01 / L. N. Volvach; Ռուս. պետություն համալսարան -Կալինինգրադ, 2009. - 256 էջ.
6. Դեժնիկովա, Ն.Ս. Դպրոցի ուսուցչական կազմ [Տեքստ] / Ն.Ս.Դեժնիկովա. - Մ.: Գիտելիք, 1984. - 82 էջ.
7. Իպոլիտովա, Ն. Վ. «Մանկավարժական պայմաններ» հասկացության վերլուծություն. էություն, դասակարգում [Տեքստ] / Ն.Վ. Իպոլիտովա, Ն.Ա. Ստերիտովա // Ընդհանուր և մասնագիտական կրթություն. - 2012. - No 1. - P. 8-14.
8. Korotaeva, E. V. Ինտերակտիվ ուսուցման որոշ հարցեր [Տեքստ] / E. V. Korotaeva // Գիտական երկխոսություն. - 2012. - Համար. 5. Մանկավարժություն. - P. 100-111.
9. Կորոտաևա, E. V. Փոխազդեցությունների մանկավարժություն. տեսություն և պրակտիկա [Տեքստ]: Դասագիրք: նպաստ / E. V. Korotaeva. - M.-Berlin: Direct-Media, 2014. - 171 p
10. Կրուպսկայա, Ն.Կ. Դասավանդման կոլեկտիվ փորձ [Տեքստ] / Ն.Կ. 10 հատորով - Մ.: APN Publishing House, 1959. - P. 88-95:
11. Lizinsky, V. M. Գաղափարներ դպրոցի կառավարման նախագծերի և պրակտիկայի համար [Տեքստ] / V. M. Lizinsky. - Մ.: Մանկավարժական որոնում, 1999. - 160 էջ.
12. Մարկովա, Ա.Կ., Ուսուցչի աշխատանքի հոգեբանություն [Տեքստ]. ուսուցչի համար / A.K. - Մ.: Կրթություն, 1993. - 192 էջ.