



ՎՐԱՍՏԱՆԻ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ
ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ
ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ



ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԻ
ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ
ՋԱՐԳԱՅՄԱՆ
ԱԶԳԱՅԻՆ
ԿԵՆՏՐՈՆ

ՀՏԴ (շնչ) 37.011.31-05+371.124+371.134+371.136+331.546:37.011.31-05

Ուսուցչի գործունեությունն սկսելու, մասնագիտական զարգացման և կարիերային առաջընթացի սխեմայի ուղեցույց /հեղ.՝ Մայա Ինասարիձե, Սոփիկո Լոբժանիձե, Մանանա Ռատիանի, Իրինա Սամսոնիա; Վրաստանի կրթության և գիտության նախարարություն, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն. - 20 սմ.

Մաս.1.-148 էջ.: Միսեմ.-ISBN 978-9941-0-8251-1 (բոլոր մասերին). ISBN 978-9941-0-8252-8 (մաս.1).- 2983 հ., անվճար

Հեղինակներ.

ՄԱՅԱ ԻՆԱՍԱՐԻԶԵ
ՍՈՓԻԿՈ ԼՈԲԺԱՆԻԶԵ
ՄԱՆԱՆԱ ՌԱՏԻԱՆԻ
ԻՐԻՆԱ ՍԱՄՍՈՆԻԱ

Ցուցաբերած օգնության համար շնորհակալություն ենք հայտնում դպրոցների տնօրեններ.

ԽԱԹՈՒՆԱ ԲԱՐԱԲԱԶԵԻՆ
ԼԵՆԱ ԳՈՄԱՐԹԵԼԻԻՆ
ՄՈՐԻՍ ԴԱՆԴՈՒՐԻՇՎԻԼԻԻՆ
ՄԱՆԱՆԱ ԹՈՒՐՔԱԶԵԻՆ
ՄԵԴԵԱ ՔՈՔՐԱՇՎԻԼԻԻՆ
ՆԻՆՈ ՉԻԽԼԱԶԵԻՆ

ISBN 978-9941-0-8251-1(բոլոր մասերին)

ISBN 978-9941-0-8252-8

© 2015, ՈՒՍՈՒՑԻԶՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆ

ՈՒՍՈՒՑՉԻ
ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆ
ՄԿՍԵԼՈՒ, ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ
ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԵՎ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻՆ
ԱՌԱՋԸՆԹԱՑԻ
ՄԽԵՄԱՅԻ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ՄԱՍ I

«Ուսուցչի գործունեությունն սկսելու, մասնագիտական զարգացման և կարիերային առաջընթացի սխեմայի» դպրոցներում լիարժեք կերպով գործարկումը և արդյունավետ կերպով ներդրումը մեծապես կախված է նրանից, թե որքանով ճիշտ կգիտակցեն Մխեմայի մեջ ընդգրկված բոլոր անձինք իրենց գործառույթները և պարտականությունները, որքանով հստակ և պարզ կլինեն սահմանված բոլոր այն փուլերը, որ պետք է անցնեն իրենց պատասխանատվության շրջանակներում, նաև աշխատեն համակարգված և միմյանց օգնեն Մխեմայով նախանշված գործունեությունների («գործունեություններ» տերմինը Մխեմայի հայերեն տարբերակում օգտագործվում է վրացերենի տերմինի փոխարեն, տեղ-տեղ իմաստն ավելի ճշգրիտ արտահայտելու համար օգտագործվում է նաև «ակտիվություններ» բառը) իրականացման մեջ:

Հենց այս նպատակով է, որ Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնը լույս է ընծայում «Ուսուցչի գործունեությունն սկսելու, մասնագիտական զարգացման և կարիերային առաջընթացի սխեմայի ուղեցույցի» շարք, որում ի մի բերված կլինեն բոլոր անհրաժեշտ տեղեկությունները դպրոցի ադմինիստրացիայի և ուսուցիչների համար:

Սույն ուղեցույցը նախատեսված է դպրոցների, մասնավորապես, բոլոր այն անձանց համար, ովքեր Մխեմայի շրջանակներում վճռորոշ դեր պետք է կատարեն դպրոցում: Դրանք ուսուցիչներն են, տնօրենները և նրանց տեղակալները, ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորը և գնահատման խմբի անդամները:

Ուղեցույցի առաջին գլուխը տրամադրվում է ուսուցիչներին: Նրանում մանրամասն նկարագրված է, թե ինչպես են նրանք բաշխվում Մխեմայի մեջ, ինչ պատասխանատվություններ են դրված նրանց վրա, ինչ քայլեր պետք է անի յուրաքանչյուր կարգավիճակ ունեցող ուսուցիչը, որպեսզի պահպանի կամ

բարձրացնի իր կարգավիճակը, ինչպես նաև մասնագիտական զարգացման նպատակով ինչ գործունեություններ պետք է իրականացնի:

Երկրորդ գլուխը նախատեսված է դպրոցների ադմինիստրացիայի և ամբիոնների համար: Ըստ Սխեմայի, դպրոցի ադմինիստրացիան, մասնավորապես՝ տնօրենները, շատ կարևոր գործառույթ ունեն: Հետևաբար, ուղեցույցի այս բաժնի նպատակն է նրանց սպառիչ տեղեկատվություն մատուցել, թե ինչպես պետք է պլանավորեն իրենց և դպրոցի գործունեությունը ուսումնական տարվա ընթացքում այնպես, որ առավելագույնս նպաստեն Սխեմայի գործարկմանը:

Հաջորդ գլուխը վերաբերում է ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորների և դպրոցի գնահատման խմբերի գործունեությանը, նրանց ընտրելու կարգին, գործառույթներին, պարտականություններին և պարտավորություններին:

Վերջին՝ չորրորդ գլուխը նվիրված է ինքնագնահատման հարցաշարին, որը լրացնելը յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա սկզբին, ըստ Սխեմայի, բոլոր կարգավիճակների ուսուցիչների պարտավորությունն է: Նրանում քննարկված է ինքնագնահատման նշանակությունը և գործառույթը ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման մեջ, ինչպես նաև նկարագրված է և պարզաբանված ինքնագնահատման գործիքի կառուցվածքը և բովանդակությունը:

Կարծում ենք, սույն ուղեցույցը կօգնի դպրոցներին և կհեշտացնի Սխեմայի մեջ ներգրավված բոլոր անձանց ավելի լավ գիտակցելու սեփական պարտականություններն ու գործառույթները Սխեմայի գործարկման փուլում:

«Ուսուցչի գործունեություն սկսելու, մասնագիտական զարգացման և կարիերային առաջընթացի սխեմայի» ուղեցույցի հաջորդ մասը կտրամադրվի դպրոցական ներքին գնահատմանը:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Գ Լ ՈՒ Խ Ի. ՈՒՍՈՒՑԻՉ

13

ԻՆՉՊԵՍ ԵՆ ԲԱՇԽՎՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂ ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԸ	
ՍԽԵՄԱՅԻ ՄԵՋ	13
eSchool- ում ուսուցչի կրթության և աշխատանքային փորձի վերբեռնման հրահանգ	14
Ուսուցչի կրթությունը, գիտական աստիճանը	14
Ուսուցչի աշխատանքային փորձը	17
Տեղեկության խմբագրելը / ջնջելը	19
ՈՒՍՈՒՑՉԻ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿՆԵՐԸ	19
Ո՞ւմ կշնորհվի գործող ուսուցչի կարգավիճակ	20
Ո՞ւմ կշնորհվի ավագ ուսուցչի կարգավիճակ	20
Ո՞ւմ կշնորհվի առաջատար ուսուցչի կարգավիճակ	20
Ո՞ւմ կշնորհվի մենտորի՝ դաստիարակի կարգավիճակ	20
ՍԽԵՄԱՅԻ ՄԵՋ ԲԱՇԽՎԱԾ ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԻ	
ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆ	
ԿՐԵԴԻՏ-ՄԻԱՎՈՐՆԵՐԸ	21

ԳՈՐԾՈՂ ՈՒՍՈՒՑԻՉ

21

Ի՞նչ ժամկետներում է իրականացնում գործող ուսուցիչը	
Միեմայով սահմանված գործունեությունները:	21
Ի՞նչ է անում գործող ուսուցիչը ավագ ուսուցչի կարգավիճակ ձեռք բերելու համար:	22
Ի՞նչ է տեղի ունենում, երբ ուսուցչի գնահատման խմբի գնահատումը բացասական է:	25
Քանի՞ կրեդիտ-միավոր պետք է կուտակի գործող ուսուցիչը ավագ ուսուցչի կարգավիճակի ձեռքբերման համար:	25
Ինչպե՞ս է կայացվում որոշումը կարգավիճակի մասին:	26
Ինչպե՞ս տեղի կունենա գործող ուսուցչի աշխատավարձի բարձրացումը:	27

ԱՎԱԳ ՌԻՍՈՒՑԻՉ

27

Ի՞նչ ժամկետներում է իրականացնում ավագ ուսուցիչը	
Մխեմայով սահմանված գործունեությունները	27
Ի՞նչ է անում ավագ ուսուցիչը կարգավիճակի պահպանման համար:	28
Ի՞նչ է անում ավագ ուսուցիչը առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի ձեռքբերման համար:	31
Ի՞նչպես է կայացվում որոշումը կարգավիճակի մասին:	33
Նախատեսված է արդյոք այն ուսուցիչների գործունեությունը, որոնք ներգրավված էին 2011-2014 թվականների Ուսուցչի մասնագիտական զարգացման սխեմայի մեջ:	34
Ինչպե՞ս տեղի կունենա ավագ ուսուցչի աշխատավարձի բարձրացումը:	35

ԱՌԱՋԱՏԱՐ ՌԻՍՈՒՑԻՉ

35

Ի՞նչ ժամկետներում է իրականացնում առաջատար ուսուցիչը	
Մխեմայով սահմանված գործունեությունները:	35
Ի՞նչ է անում առաջատար ուսուցիչը կարգավիճակի պահպանման համար:	36
Ի՞նչ է ցուցադրական դասը:	37
Ի՞նչ է նշանակում հանրակրթական հաստատության կարիքների հետազոտումը:	37
Ի՞նչ է ենթադրում ուսումնական ռեսուրսի կամ գրախոսություն ստացած մասնագիտական գրականության ստեղծումը:	38
Ի՞նչ է անում առաջատար ուսուցիչը մենտորի կարգավիճակի ձեռքբերման համար:	39
Քանի՞ կրեդիտ-միավոր պետք է կուտակի առաջատար ուսուցիչը և ի՞նչ գործունեություններով:	39
Ի՞նչպես է կայացվում որոշումը կարգավիճակի մասին:	40
Նախատեսված է արդյոք այն ուսուցիչների գործունեությունը, որոնք ներգրավված էին 2011-2014 թվականների Ուսուցչի մասնագիտական զարգացման սխեմայի մեջ:	41
Ինչպե՞ս տեղի կունենա առաջատար ուսուցչի աշխատավարձի բարձրացումը:	42

ՄԵՆՏՈՐ

43

Ի՞նչ ժամկետներում է իրականացնում մենտորը Մխեմայով սահմանված գործունեությունները:	43
Ի՞նչ է անում մենտորը կարգավիճակի պահպանման համար:	43
Քանի՞ կրեդիտ-միավոր պետք է կուտակի մենտորը և ի՞նչ գործունեություններով:	46
Ի՞նչպես է կայացվում որոշումը կարգավիճակի մասին:	46
Ինչպե՞ս տեղի կունենա մենտորի աշխատավարձի բարձրացումը:	47

ԳԼՈՒԽ II. ԴՊՐՈՑ **48**

ՏՆՕՐԵՆ **48**

Որո՞նք են հանրակրթական հաստատության տնօրենի իրավունքներն ու պարտականությունները Սխեմայի շրջանակներում: 48
Ինչպե՞ս կարող է պլանավորել դպրոցի տնօրենն իր գործունեությունը մեկ ուսումնական տարվա ընթացքում: 48

ԱՄԲԻՈՆ **51**

ԳԼՈՒԽ III. ՈՒՍՈՒՑՉԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԽՈՒՄԲԸ **53**

Ո՞վ է ընդգրկված Ուսուցչի գնահատման խմբի կազմի մեջ: **53**

Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում դպրոցի գնահատման խումբը և ի՞նչ նպատակների է ծառայում նրա գործունեությունը: **54**

ՈՒՍՈՒՑՉԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՅՄԱՆ ՖԱՍԻԼԻՏԱՏՈՐԸ **55**

Ո՞վ է ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորը և ի՞նչ նպատակների է ծառայում նրա գործունեությունը: **55**

Որո՞նք են ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորի գործառնությունները և ինչպե՞ս է ընթանում նրա գործունեությունը **59**

Քանի՞ ֆասիլիտատոր կարող է ընտրել դպրոցը: Ֆասիլիտատոր ընտրելու ի՞նչ տարբեր ուղիներ գոյություն ունեն: **63**

Ո՞վ կարող է դառնալ ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատոր: **63**

Ինչպե՞ս է տեղի ունենում ֆասիլիտատորի ընտրությունը: **67**

Ի՞նչ է տեղի ունենում, երբ գնահատվում է ուսուցչի գնահատման խմբի անդամը: **68**

Ի՞նչ է տեղի ունենում, եթե դպրոցում չի հաջողվում սահմանված կարգով գնահատման խումբ ձևավորել: **68**

Ո՞ր դեպքում է դադարեցվում գնահատման խմբի անդամի իրավագործությունը: **69**

Ինչպե՞ս է իրականացվում ուսուցչի ներքին գնահատման գործընթացի մշտադիտարկումը: **70**

Կարո՞ղ է արդյոք ուսուցիչը բողոքարկել գնահատման խմբի որոշումը: **71**

ԳԼՈՒԽ IV. ՈՒՍՈՒՑՉԻ ԻՆՔՆԱԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ **72**

Ինչպե՞ս է նվաճվում ուսուցչի նպատակաուղղված մասնագիտական զարգացումը: **72**

Ո՞րն է ինքնագնահատման նշանակումը: **73**

Ի՞նչ ունակություններ պետք է ունենա զարգացած ուսուցիչը անաչառ ինքնագնահատման համար: **74**

Ուրե՞մս, ինչո՞ւ կշռադատող ուսուցում և կշռատատող ուսուցիչ: **78**

Ուսուցչի գործունեության ինքնագնահատման ի՞նչ մեթոդներ գոյություն ունեն: **79**

ԻՆՔՆԱԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՐՑԱՇԱՐ	80
Ի՞նչ մեթոդով կիրականացվի ինքնագնահատումը Մխեմայում:	80
Ինչի՞ վրա է հիմնվել ինքնագնահատման հարցաշարը:	80
Ի՞նչ պարբերականությամբ է ուսուցիչը լրացնում ինքնագնահատման հարցաշարը:	81
Ի՞նչ է անում ուսուցիչը հարցաշարը լրացնելուց հետո:	81
Ինչպե՞ս է գնահատվում ինքնագնահատման հարցաշարը:	81
Ինչո՞ւմ կօգնեն ուսուցչին ինքնագնահատման արդյունքները:	81
Ինչպիսի՞ն է ինքնագնահատման հարցաշարի կառուցվածքը:	82
Որտե՞ղ, ե՞րբ և ի՞նչ ժամկետներում է լրացնում ուսուցիչը ինքնագնահատման հարցաշարը:	85
Ի՞նչ պետք է նկատի ունենա ուսուցիչը ինքնագնահատման հարցաշարի վրա աշխատելիս:	86
Ի՞նչ պետք է անի ուսուցիչը և ինչպիսի՞ վարքի պետք է սպասի աշակերտներից, եթե իր գիտելիքը, ունակությունները և վերաբերմունքները գնահատում է առավելագույն միավորով:	87
Ուղղություն. Ուսումնական գործընթացի կառավարում	87
Ոլորտ՝ Ուսումնական գործընթաց, ուսումնական միջավայր	
Ենթաոլորտ՝ Փոխադարձ հարգանքին և փոխըմբռնմանը նպաստող միջավայր (ուսուցչի և աշակերտի փոխհարաբերությունը)	87
Ենթաոլորտ՝ Աշակերտների հանդուրժողականության զգացման խրախուսում, աշակերտների իրավահավասարության ապահովում	91
Ենթաոլորտ՝ Դասարանի կառավարում (Վարքի կանոնների պահպանում)	94
Ենթաոլորտ՝ Ուսումնական ռեսուրսների կառավարում և օգտագործում	98
Ոլորտ՝ Ուսումնական գործընթացի պլանավորում և ուսուցում	
Ենթաոլորտ՝ Կրթական նպատակների և բովանդակության սահմանում	100
Ենթաոլորտ՝ Ուսանման և ուսուցման ռազմավարություններ	105
Ենթաոլորտ՝ Մոտիվացիա և ակտիվ մասնակցություն	111
Ոլորտ՝ Ուսումնական գործընթացի գնահատում	
Ենթաոլորտ՝ Ուսուցման ժամանակ գնահատման օգտագործումը	115
Ուղղություն՝ Մասնագիտական պարտականություններ	118
Ոլորտ՝ Մասնագիտական վարքագիծ	118
Ոլորտ՝ Հոգածություն մասնագիտական զարգացման մասին	118
ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐ	121
ՌԻՍՈՒՑՉԻ ԻՆՔՆԱԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՐՑԱՇԱՐ	123

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

«Ուսուցչի գործունեությունն սկսելու, մասնագիտական զարգացման և կարիերային առաջընթացի սխեման» (Այսուհետ՝ «Սխեմա») նպաստում է ուսուցչի մասնագիտության միասնական համակարգի ներդրմանը: Այն հիմնվում է Ուսուցիչների մասնագիտական չափորոշչի վրա: Սխեման միավորում է և հստակեցնում այնպիսի թեմաներ, ինչպիսիք են. Ուսուցչի պատրաստումը մասնագիտության համար, Գործունեություն սկսելու պայմանները և միջոցները, Մասնագիտական զարգացման ուղիները և հնարավորությունները, ինչպես նաև, Ուսուցչի գործունեության գնահատումը և այս գնահատման վրա հիմնված կարիերային առաջընթացը: (այստեղ մեծատառերը կարելի է փոխել)

Ուսուցչի մասնագիտական զարգացման և գնահատման նոր համակարգի ներդրումը հնարավոր կդարձնի, որ ուսուցիչներն իմաստավորեն, թե որքանով արդյունավետ են օգտագործում իրենց գիտելիքը, կարողությունները և հմտությունները պրակտիկայում և ինչ պետք է արվի նրա համար, որ բարելավվեն աշակերտի արդյունքները: Դպրոցում ուսուցչի գործունեության գնահատման ճկուն համակարգի ներդրումը կնպաստի ուսումնական արդյունքների բարելավմանը և, միևնույն ժամանակ, այն կրթության որակի կառավարման պարտադիր նախապայմանն է:

Կարևոր է, որ Սխեմայի շրջանակներում, ուսուցչի մասնագիտության հետ կապված, շատ և կարևոր գործառնություններ փոխանցված են դպրոցին, ինչը նրան օգնում է ձևավորվել որպես ինքնուրույն և սեփական զարգացման համար պատասխանատու ինստիտուտ:

ԻԼԶՊԵՍ ԵՆ ԲԱՇԽՎՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂ ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԸ ՄԻՆԵՄԱՅԻ ՄԵՋ

Աշխատող¹ ուսուցիչները 2015 թվականի օգոստոսի 20-ից մինչև սեպտեմբերի 30-ը ներառյալ կբաշխվեն սխեմայի մեջ: Սխեմայի մեջ ներգրավվելը պարտադիր է հանրային դպրոցի բոլոր ուսուցիչների համար, իսկ մասնավոր դպրոցներին տրվում է ընտրության հնարավորություն՝ ներգրավվել Սխեմայի մեջ կամ գործարկել ուսուցչի գնահատման սխեմային համատեղելի համակարգ, ինչով չի սահմանափակվի ուսուցիչների մոբիլության իրավունքը՝ մի դպրոցից մյուսը տեղափոխվելիս:

Հանրակրթական ուսումնական հաստատությունն աշխատող ուսուցիչների մասին էլեկտրոնային համակարգում² տեղադրում է հետևյալ տվյալները.

- ա) աշխատող ուսուցչի անունը, ազգանունը, անձնական համարը, ծննդյան ամսաթիվ, ամիս, տարեթիվը, սեռը, քաղաքացիությունը, հասցեն (անձը հաստատող փաստաթղթի հիման վրա), հեռախոսահամարը, էլ-փոստի հասցեն,
- բ) տեղեկատվություն՝ աշխատող ուսուցչի կողմից ուսուցչի հավաստագրման քննություն հանձնելու կամ նրա առանձին մասը հաջողությամբ հաղթահարելու, նաև՝ առարկայական քննություն հանձնելու մասին,

¹ «Ուսուցիչների մասնագիտական չափորոշիչի հաստատման մասին» Վրաստանի կրթության և գիտության նախարարի 2008 թվականի նոյեմբերի 21-ի N1014 հրամանով հաստատված Ուսուցիչների մասնագիտական չափորոշիչով (այսուհետ՝ Մասնագիտական չափորոշիչ) սահմանված մասնագիտական գիտելիքներ, հմտություններ և կարողություններ ու համապատասխան որակավորում ունեցող անձը, որը մեկ առարկա գոնե դասավանդում է հանրակրթական հաստատությունում: Աշխատող ուսուցիչ - ուսուցիչ, որը սույն Սխեման ուժի մեջ մտնելու պահին հանրակրթական հաստատությունում զբաղեցնում է «Հանրակրթության մասին» Վրաստանի օրենքի 21² հոդվածի առաջին կետով նախատեսված ուսուցիչներից մեկի պաշտոնը:

² Էլեկտրոնային համակարգ - կրթության կառավարման տեղեկատվական համակարգի կողմից վարչարարվող էլեկտրոնային տվյալների բազա, որը հանդիսանում է հանրակրթական հաստատությունների կառավարման տեղեկատվական համակարգի մաս: Էլեկտրոնային համակարգի միջոցով ուսուցիչները կբաշխվեն Սխեմայի մեջ և կիրականացվի ուսուցչի գործունեության արդյունքների էլեկտրոնային հաշվառում:

- գ) տեղեկություններ աշխատող ուսուցիչների կրթության, ակադեմիական աստիճանի մասին,
- դ) տեղեկություններ աշխատող ուսուցչի մանկավարժական գործունեության ստաժի մասին:

Ստաժը և ակադեմիական աստիճանը հավաստող փաստաթղթերի էլեկտրոնային համակարգի մեջ վերբեռնման և մատնանշված տեղեկությունների ճշտության համար պատասխանատու է ուսուցիչը, իսկ տվյալները լիարժեք կերպով և ժամանակին տեղադրելու համար պատասխանատու է համապատասխան դպրոցը: Փաստաթղթերի վերբեռնման ժամկետ է սահմանվել 2015 թվականի սեպտեմբերի 15-ը:

eSchool-ում ուսուցիչների կրթության և աշխատանքային փորձի վերբեռնման հրահանգ

Ինչպես վերը նշվեց, Մխեմայում ուսուցիչների բաշխման նպատակով կարևոր է, որ էլեկտրոնային համակարգում տեղադրվեն տեղեկություններ աշխատող ուսուցիչների կրթության, ակադեմիական աստիճանի և մանկավարժական գործունեության ստաժի մասին:

Նշվածի նախատեսմամբ, հանրակրթական հաստատությունների կառավարման տեղեկատվական համակարգում (eSchool), դպրոցական անձնակազմի քարտում թարմացվել են «աշխատանքային փորձ» և «կրթություն» ներդիրները:

Հանրակրթական հաստատությունը հենց տվյալ ներդիրների միջոցով է ապահովում աշխատող ուսուցչի կրթությունը և մանկավարժական գործունեությունը հաստատող համապատասխան փաստաթղթերի տեղադրումը համակարգում:

Ուսուցչի կրթությունը, ակադեմիական աստիճանը

Համակարգում աշխատող ուսուցիչների կրթության և ակադեմիական աստիճանի մասին տեղեկությունները և հավաստող փաստաթղթերը տեղադրելու նպատակով կատարե՛ք գործողություններ հետևյալ հերթականությամբ.

1. Հանրակրթական հաստատությունների կառավարման տեղեկատվական համակարգի (eSchool), «Անձանց մենջերից» գտե՛ք դպրոցի անձնակազմը:

#	Անուն	Անուն	Անուն	Անուն	Անուն	Անուն
1	ԱՅԻ	ԱՅԻ	20.03.1973	Անուն	Անուն	Անուն
2	ԱՅԻ	ԱՅԻ	18.12.1999	Անուն	Անուն	Անուն
3	ԱՅԻ	ԱՅԻ	18.04.1996	Անուն	Անուն	Անուն
4	ԱՅԻ	ԱՅԻ	28.02.1982	Անուն	Անուն	Անուն
5	ԱՅԻ	ԱՅԻ	29.02.1999	Անուն	Անուն	Անուն
6	ԱՅԻ	ԱՅԻ	18.06.1952	Անուն	Անուն	Անուն
7	ԱՅԻ	ԱՅԻ	28.07.1948	Անուն	Անուն	Անուն
8	ԱՅԻ	ԱՅԻ	07.07.1965	Անուն	Անուն	Անուն
9	ԱՅԻ	ԱՅԻ	07.08.1957	Անուն	Անուն	Անուն
10	ԱՅԻ	ԱՅԻ	01.03.1949	Անուն	Անուն	Անուն

2. Մկնիկը սեղմելով՝ բացել ք կոնկրետ այն ուսուցիչ/անձնակազմի անձնական քարտը, որի կրթության և ակադեմիական ատիճանի մասին ցանկանում եք տեղեկություններ տեղադրել/ թարմացնել տեղեկությունները:

Դպրոցի անձնակազմի քարտը տվյալ փուլում ներառում է անձնական և կոնտակտային տեղեկություններ, ինչպես նաև տեղեկատվություն դասարանական խմբերի, աշխատանքային փորձի, կրթության, մասնագիտական զարգացման և հավաստագրման մասին:

3. Ակտիվացրե՛ք «Կրթություն» ներդիրը և համակարգում կոնկրետ ուսուցիչ կրթության և ակադեմիական աստիճանի մասին տեղեկատվության տեղադրման նպատակով օգտվե՛ք «Ավելացնել» կոճակից:

4. Բացված ձևի մեջ, համապատասխան դաշտերում նշե՛ք կրթական հաստատության անվանումը, մասնագիտությունը, որակավորումը, աստիճանը, դիպլոմի համարը, ուսումը սկսելու և ավարտելու տարիները, իսկ լրացված տեղեկատվությունը հավաստող փաստաթղթերի վերբեռնման նպատակով սեղմե՛ք «Ֆայլ ընտրել» կոճակը:

[illegible]

Ծանոթություն №1

- Վերբեռնվելիք յուրաքանչյուր ֆայլի առավելագույն չափսը չպետք է գերազանցի 5Mb-ը:
- Պարտադիր է, որ վերբեռնվելիք ֆայլի ընդլայնումը համապատասխանի թվարկվածներից որևէ մեկին՝ jpg, jpeg, png, pdf, doc, docx:

[illegible]

Նշված տեղեկատվությունը պահելու/չեղարկելու նպատակով սեղմե՛ք պատուհանի ստորին անկյունում տեղադրված համապատասխան կոճակը:

Նկատի՛ ունեցեք.

- Աստղանիշով (*) նշված դաշտերը պարտադիր է նշել:
- Գրթության / ակադեմիական աստիճանը հավաստող փաստաթղթերի կցումը պարտադիր է:
- Համակարգում տեղեկատվության տեղադրման համար պատասխանատու է հանրակրթական հաստատությունը:
- Գրթությունը և մանկավարժական գործունեությունը հավաստող փաստաթղթերի ճշտության համար պատասխանատու է ուսուցիչը:

Ուսուցչի աշխատանքային փորձը

Համակարգում աշխատող ուսուցչի աշխատանքային փորձի մասին տեղեկությունները և հավաստող համապատասխան փաստաթղթերը տեղադրելու նպատակով կատարե՛ք գործողություններ հետևյալ հերթականությամբ.

1. Հանրակրթական հաստատությունների կառավարման տեղեկատվական համակարգի (eSchool) «Անձանց մենեջերից» գտե՛ք դպրոցի անձնակազմը:
2. Բացե՛ք կոնկրետ այն ուսուցչի անձնական քարտը, որի աշխատանքային փորձի մասին ցանկանում եք քարտում տեղադրել կամ թարմացնել առկա տեղեկատվությունը:
3. Ակտիվացրե՛ք «Աշխատանքային փորձ» ներդիրը և համակարգում կոնկրետ ուսուցչի աշխատանքային փորձի մասին տեղեկությունների տեղադրման նպատակով օգտվե՛ք «Ավելացնել» կոճակից:

The screenshot shows the top navigation bar of the eSchool system. The buttons are: 'Այլևս չգտնվում' (Not found), 'Ամբիաս ցանցավորում' (Ambias network), 'Գնալու է' (Go), 'Արտադրողական գնում' (Manufacturer purchase), and 'Լուր՝ փոխարինում' (News - replacement). Below the navigation bar is a table with columns: '#', 'Ամբիաս ցանցավորում' (Ambias network), 'Արտադրողական գնում' (Manufacturer purchase), and 'Լուր՝ փոխարինում' (News - replacement). The 'Ամբիաս ցանցավորում' button is highlighted with an orange circle.

4. Ձևի մեջ, համապատասխան դաշտերում նշե՛ք գործատու կազմակերպությունը, զբաղեցված պաշտոնը, աշխատանքը սկսելու և ավարտելու տարիները: Մանկավարժական գործունեության դեպքում անպայման նշե՛ք հատուկ՝

«Մանկավարժական գործունեություն» պարամետրը, կցե՛ք հավաստող փաստաթղթերը և տեղեկությունները պահելու նպատակով սեղմե՛ք «Ավելացնել» կոճակը:

ԾԱՆՈԹՈՒԹՅՈՒՆ

- Յուրաքանչյուր վերբեռնվելիք ֆայլի առավելագույն չափը չպետք է գերազանցի 5Mb-ը:
- Անհրաժեշտ է, որ վերբեռնվելիք ֆայլի ընդլայնումը համապատասխանի թվարկվածներից որևէ մեկին՝ jpg, jpeg, png, pdf, doc, docx:

Նկատի՛ ունեցեք.

- Մանկավարժական գործունեության դեպքում հայտաձևում առկա համապատասխան պարամետրն անպայման պետք է նշվի: Հիշեցնում ենք, որ վերը նշված տեղեկությունը կառավարման համակարգի կողմից կկիրառվի «Ուսուցչի գործունեություն սկսելու, մասնագիտական զարգացման և առաջընթացի սխեմայի մեջ» աշխատող ուսուցիչների՝ հաստատված կարգով բաշխման գործընթացում:
- Մանկավարժական գործունեության դեպքում հավաստող համապատասխան փաստաթղթերի կցումը պարտադիր է:
- Հայտաձևում առկա աստղանիշով (*) նշված դաշտերը պարտադիր է լրացնել:
- Համակարգում տեղեկատվության տեղադրման համար պատասխանատու է հանրակրթական հաստատությունը:

- Կրթական և մանկավարժական գործունեությունը հավաստող փաստաթղթերի ճշտության համար պատասխանատու է ուսուցիչը:

Տեղեկության խմբագրել / ջնջել

Այն դեպքում, եթե դուք ուզում եք eSchool-ում, դպրոցի աշխատակիցների քարտում ուսուցիչների մասին կրթության և աշխատանքային փորձի վերաբերյալ տեղադրված տեղեկությունները խմբագրել կամ ջնջել, օգտվել ք կոնսկրետ գրառման երկայնքով տեղադրված համապատասխան կոճակներից:

Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել
1	Տեղեկությունների համակարգում...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...

Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել	Տպագրել
1	Տեղեկությունների համակարգում...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...
2	Տեղեկությունների համակարգում...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...	Տեղեկություն...

Նկատի՝ ունեցեք, որ տեղեկատվությունը հնարավոր կլինի խմբագրել / ջնջել նույն ժամկետներում, որ սահմանվում են հանրակրթական հաստատությունների կառավարման տեղեկատվական համակարգում (eSchool) ուսուցիչների բաշխման և աշխատանքային փորձի մասին տեղեկատվության տեղադրման համար:

ՈՒՍՈՒՑՅՈՒՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿՆԵՐԸ

Ուսուցչի կարգավիճակները հիմնվում են Ուսուցչի մասնագիտական չափորոշչով սահմանված պահանջներին: Միևնույն շրջանակներում սահմանվում են ուսուցիչների հետևյալ կարգավիճակները.

- Գործող ուսուցիչ
- Ավագ ուսուցիչ
- Առաջատար ուսուցիչ
- Մենտոր

Ըստ սխեմայի, բոլոր աշխատող ուսուցիչներին կշնորհվի ուսուցչի որոշակի կարգավիճակ այն բանի հիման վրա, թե արդյոք նա հավաստագրվա՞ծ է կամ/և Սխեմայում բաշխման փուլում նա ունի՞ դրկտորի ակադեմիական աստիճան:

Ո՞ւմ կշնորհվի գործող ուսուցչի կարգավիճակ

Գործող ուսուցչի կարգավիճակ շնորհվում է բոլոր աշխատող ուսուցիչներին, որոնք հավաստագրված չեն կամ հանձնել են հավաստագրման միայն մեկ՝ առարկայի կամ ընդհանուր ունակությունների քննություն:

Ո՞ւմ կշնորհվի ավագ ուսուցչի կարգավիճակ

Ավագ ուսուցչի կարգավիճակ կշնորհվի այն աշխատող ուսուցչին, ով բավարարում է հետևյալ պահանջներից մեկը.

- ա) Սխեմայի գործարկման պահի համար հավաստագրված է Ազգային ուսուժնական պլանով նախատեսված առարկայական խմբի առարկաներից որևէ մեկից և դասավանդում է նույն առարկայական խմբի մեջ մտնող առարկաներից մեկը:
- բ) Մինչև 2014 թվականի վերջը հաջողությամբ հաղթահարել է ուսուցչի հավաստագրման քննության ընդհանուր ունակությունների մասը, 2015 թվականի ամռանը հաջողությամբ հանձնել է Ազգային ուսուժնական պլանով նախատեսված առարկայական խմբի մեջ մտնող առարկաներից մեկի քննությունը և դասավանդում է միննույն առարկայական խմբի մեջ մտնող առարկաներից մեկը:
- գ) Ունի դրկտորի կամ նրա հետ հավասարեցված ակադեմիական աստիճան կրթության ուղղությունից կամ այն բնագավառից/մասնագիտությունից, որի համապատասխան առարկա դասավանդում է հանրակրթական հաստատությունում, սակայն հավաստագրված չէ:

Ո՞ւմ կշնորհվի առաջատար ուսուցչի կարգավիճակ

Առաջատար ուսուցչի կարգավիճակ կշնորհվի այն աշխատող ուսուցչին, որն ունի դրկտորի կամ նրա հետ հավասարեցված ակադեմիական աստիճան կրթության ուղղությունից կամ այն բնագավառից/մասնագիտությունից, որի համապատասխան առարկա դասավանդում է հանրակրթական հաստատությունում, հավաստագրված է Ազգային ուսուժնական պլանով նախատեսված առարկայական խմբի մեջ

մտնող առարկաներից մեկից և դասավանդում է միևնույն առարկայական խմբի մեջ մտնող առարկաներից մեկը: Պետք է նշել, որ ակադեմիական աստիճանը որոշիչ է միայն Սխեմայի մեջ բաշխման ժամանակ:

Ո՞ւմ կշնորհվի մենտորի՝ դաստիարակի կարգավիճակ

Սխեմայի գործարկման ժամանակ մենտորի կարգավիճակ ոչ-ոքի չի շնորհվում: Բոլոր ուսուցիչները կկարողանան ձեռք բերել տվյալ կարգավիճակը Սխեմայի գործարկումից հետո՝ համապատասխան կրեդիտ-միավորների կուտակման միջոցով:

Բաշխումից հետո բոլոր ուսուցիչները կստանան իրենց կարգավիճակին համապատասխան հավաստագիր, որը տրամադրում է Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնը:

Սխեմայի մեջ ուսուցիչների բաշխումից հետո ուսուցչների կողմից Սխեմայով սահմանված կարգավիճակի ձեռքբերումը, պահպանումը կամ դադարեցումը կախված է նրանց մասնագիտական գործունեության գնահատման արդյունքներից, ինչին հիմնվում է ուսուցիչների նոր աշխատավարձային քաղաքականությունը:

ՄԻՆԵՄԱՅԻ ՄԵՋ ԲԱՇԽՎԱԾ ՈՒՍՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆ ԿՐԵԴԻՏ-ՄԻԱՎՈՐՆԵՐԸ

Յուրաքանչյուր հաջորդ կարգավիճակի հասնելու համար, ուսուցիչը պետք է անցնի մասնագիտական զարգացման հետևողական ուղի: Ստորև նկարագրված է, թե ինչ պետք է անի ուսուցիչը և ինչ ժամկետներում, որպեսզի պահպանի ունեցած կարգավիճակը կամ առաջ գնա կարիերային ճանապարհի վրա:

ԳՈՐԾՈՂ ՈՒՍՈՒՑԻՉ

Ի՞նչ ժամկետներում է իրականացնում գործող ուսուցիչը ուսուցչի՝ Սխեմայով սահմանված գործունեությունները:

Գործող ուսուցիչն ավագ ուսուցչի կարգավիճակ ստանալու համար **ոչ ավելի, քան չորս տարվա ընթացքում** կուտակում է 19 կրեդիտ-միավոր: Քանի որ

2015-2016 ուսումնական տարին նախատեսված է որպես ուսուցչի գնահատման համակարգի պիլոտավորման տարի, եթե ուսուցչի համար Մխենայի գործարկման առաջին տարին անհաջող լինի, նրան ավագ ուսուցչի կարգավիճակի ձեռքբերման համար կտրվի լրացուցիչ մեկ տարի: Սա չի վերաբերում առարկայի քննությունը հանձնելու համար սահմանված ժամկետին: Գործող ուսուցիչը պարտավոր է **առարկայի քննությունը հանձնել Մխենայի գործարկումից հետո 3 տարվա ընթացքում:**

Ի՞նչ է անում գործող ուսուցիչը ավագ ուսուցչի կարգավիճակի ձեռքբերման համար

Ըստ Մխենայի, գործող ուսուցչի համար սահմանված են միայն պարտադիր գործունեություններ:

- Գործող ուսուցիչը սահմանված ժամկետում կուտակում է 19 կրեդիտ-միավոր միայն պարտադիր գործունեություններով: Այդ գործունեությունների թվում են.
- ինքնագնահատման հարցաշարի լրացումը,
 - մասնագիտական զարգացման անհատական գործողությունների պլանի կազմումը,
 - առարկայի քննության հանձնումը,
 - մասնագիտական ունակություններից մասնագիտական զարգացման դասընթացի անցումը,
 - ուսուցչի գնահատման խմբի կողմից դասի դիտարկումը:

Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնը կազմում է և հաստատում ինքնագնահատման հարցարան, որի հիման վրա էլ ուսուցիչն իրականացնում է ինքնագնահատումը: Դրա վերլուծության հիման վրա ուսուցիչը պլանավորում է մասնագիտական գործունեությունը, ինչն արտացոլվում է մասնագիտական զարգացման անհատական գործողությունների պլանում, որը կազմելու համար պատասխանատու է ուսուցիչը: Այս գործունեությունից ուսուցիչը չի ստանում կրեդիտ-միավորներ, թեպետ սա նրա մանկավարժական գործունեության պարտադիր մասն է: **Առանց ինքնագնահատման հարցարանի լրացման և գործողությունների պլան կազմելու ուսուցչի գնահատման խումբը չի գնահատի ուսուցչի մասնագիտական թղթապանակը:**

Համապատասխանաբար, նրան չեն կարողանա ներկայացնել ավելի բարձր կարգավիճակի ձեռքբերման:

Միևնման գործող ուսուցչին պարտավորեցնում է հաջողությամբ հաղթահարել Գնահատման և քննությունների ազգային կենտրոնի կողմից կազմակերպված **առարկայի քննությունը** Ազգային Ուսումնական պլանով նախատեսված առարկայական խմբի մեջ ներառված առարկաներից որևէ մեկից, որը նա դասավանդում է: Սա նվազագույն, բայց պարտադիր պահանջ է, որ Միևնման ներկայացնում է ուսուցչին: Առարկայի քննության հանձնմամբ ուսուցիչը հավաստում է, որ ինքը գիտի առարկան, որը դասավանդում է: Առարկայի քննությունը կանցկացվի տարին երկու անգամ: Եռամյա ժամկետն անցնելուց հետո, այդ բաղադրիչը տապալելուց հետո, դադարեցվում է ուսուցչի աշխատանքային պայմանագիրը և նրա աշխատատեղը հայտարարվում է թափուր:

Այն առարկաներից, որոնցից դեռ չի ապահովված առարկայի քննության անցկացում, երեք տարվա հաշվարկումը կսկսվի այն բանից հետո, երբ նման քննություն կանցկացվի առաջին անգամ: Դա վերաբերում է սպորտի, երաժշտության, ինչպես նաև առարկայի քննություններին՝ էթնիկ փոքրամասնությունների լեզուներով:

Այն բանից հետո, երբ գործող ուսուցիչը հաջողությամբ կհաղթահարի առարկայի քննությունը, նա պետք է անցնի **մասնագիտական զարգացման դասընթաց մանկավարժական ունակություններից**, որի նպատակն է օգնել ուսուցչին զարգացնել իր կարգավիճակին համապատասխան իրավասություններ, ինչպես նաև գործնականում ներդնել ձեռք բերված գիտելիքներն ու ունակությունները: Տվյալ դասընթացն անցնելով՝ ուսուցիչը պետք է կուտակի 5 կրեդիտ-միավոր:

Տվյալ դասընթացը, որի մեջ ներառված կլինեն վարժանքային մոդուլներ ինչպես ընդհանուր մասնագիտական, այնպես էլ առարկայական մեթոդիկայից, ուսուցիչներին կառաջարկի Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնը, ինչպես նաև այլ կազմակերպություններ, որոնց ծրագրերը Որակի կառավարման կենտրոնում հավատարմագրում կանցնեն: Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնը դասընթացներ կանցկացնի Վրաստանի տարբեր շրջաններում, որպեսզի ուսուցիչներին հնարավորություն տրվի վերապատրաստվել իրենց բնակության վայրին առավելագույնս մոտ:

5-կրեդիտանոց դասընթացը բաղկացած է մի քանի մոդուլներից, և ուսուցիչները հնարավորություն կունենան այն անցնել փուլերով: Յուրաքանչյուր մոդուլից ուսուցիչը կստանա տվյալ մոդուլի համար սահմանված կրեդիտ-միավորներ:

Գործող ուսուցչին **դասի ժամանակ դիտարկում է** ուսուցչի գնահատման խումբը: Դասը կգնահատվի Գնահատման և քննությունների ազգային կենտրոնի կողմից կազմված չափորոշիչացված գործիքով՝ դասի գնահատման աղյուսակով:

Ուսուցչի գնահատման խումբն, ավագ ուսուցչի կարգավիճակ շնորհելու համար, 4 տարվա ընթացքում առնվազն երկու անգամ դիտարկում է գործող ուսուցչի կողմից անցկացված դասերը: Ի տարբերություն դասի արտաքին դիտարկման, գնահատման խմբի կողմից իրականացված դիտարկման կարևորագույն նպատակն է օգնել ուսուցչին դասի գործընթացի բարելավման հարցում՝ զարգացնող մեկնաբանությունների միջոցով: Դասավանդման ժամանակացույցը նախապես համաձայնեցված է ուսուցչի հետ:

Գործընթացն այսպես է ընթանում.

- Ուսուցչի գնահատող խումբը, որը ղեկավարում է հանրակրթական դպրոցի տնօրենը, տարեսկզբին ուսուցիչների հետ համաձայնեցնում է դասերի դիտարկման ժամանակացույցը:
- Ուսուցիչը գնահատման պլանը, տվյալ դասն անցկացնելուց մեկ շաբաթ առաջ, ներկայացնում է գնահատման խմբին: Համառոտ ներկայացումն ունի հարցազրույցի ձև, տրամադրվում է դասի կարևոր բաղադրիչների քննարկմանը, այն բանին, թե դասի ընթացքում ինչին ուշադրություն դարձնի գնահատման խումբը:
- Գնահատման խմբի հետ հանդիպումից հետո ուսուցիչը կարող է փոփոխություններ կատարել ներկայացված պլանի մեջ կամ դիտարկման համար ընտրել ուրիշ դաս և համապատասխան պլանը կրկին ներկայացնել դպրոցի գնահատման խմբին: Դասի պլանը վերբեռնվում է էլեկտրոնային համակարգում:
- Ուսուցիչը անցկացնում է դաս, որին ներկա են գտնվում գնահատման խմբի առնվազն 3 անդամներ (տնօրեն, ֆասիլիտատոր և առարկայական ամբիոնի ներկայացուցիչ ուսուցիչ):
- Դասի անցկացումից հետո, մեկ շաբաթվա ընթացքում, ուսուցիչը լրացնում է ինքնագնահատման հարցաշարը, ինչը նրան հնարավորություն է տալիս, որ ինքը վերլուծի սեփական դասը և անի համապատասխան եզրակացություններ: Ինքնագնահատումը վերբեռնվում է էլեկտրոնային համակարգում:

- Դասալսումնից հետո, մեկ շաբաթվա ընթացքում, նշանակվում է հանդիպում, որի նպատակն է ուսուցչի գնահատման խմբի կողմից տրված դասի գնահատումը համատեղել ուսուցչի ինքնակշռադատման հետ, քննարկել և զարգացնող գնահատումը փոխանցել ուսուցչին: Շատ կարևոր է, որ այս հանդիպումն ընթանա համագործակցային միջավայրում, և այն լինի կառուցողական բնույթի:
- Եթե գնահատման խումբը ուսուցչի կողմից անցկացված դասը դրական գնահատի, նրան կտրվի 2 կրեդիտ-միավոր:

Ի՞նչ է տեղի ունենում այն ժամանակ, երբ ուսուցիչների գնահատման խմբի գնահատականը բացասական է:

Եթե ուսուցչի կողմից անցկացված դասը դրական չի գնահատվել, ուսուցչին լրացուցիչ դաս անցկացնելու հնարավորություն է տրվում: Դրա համար.

- Ուսուցիչը նկատի է ունենում երաշխավորությունները և պլանավորում թերությունների վերացմանը միտված մասնագիտական զարգացման համապատասխան միջոցառումներ: Այս գործընթացում նրան օգնություն է ցուցաբերում ֆասիլիտատորը: Ուսուցիչն ազատ է ընտրելու մասնագիտական զարգացման իր համար ցանկալի միջոցները, լինի դա վարժանք, մասնագիտական գրականության ծանոթացում, գործընկերոջ անցկացրած դասին ներկա գտնվել և այլ:
- 1 - 3 ամիս ժամանակահատվածում ուսուցիչը պլանավորում է դաս, որի պլանը կրկին ներկայացնում է գնահատման խմբին և համաձայնեցնում նրա հետ դասի անցկացման ամսաթիվը:
- Գնահատման խումբը կրկին ներկա է գտնվում ուսուցչի դասին, որի ժամանակ նա պետք է ցույց տա, թե որքանով է նկատի առել նախորդ դիտորդման հետևանքով ստացած հետադարձ կապը, որքանով է ուղղել թերությունները և բարելավել իր փորձը:
- Դասի դիտարկման հետևանքով գնահատման խումբը որոշում է կայացնում ուսուցչին կրեդիտ-միավորների շնորհման վերաբերյալ:

Որքա՞ն կրեդիտ-միավոր պետք է կուտակի գործող ուսուցիչը ավագ ուսուցչի կարգավիճակի ձեռքբերման համար:

Գործող ուսուցիչը գնահատվում է իր անցկացրած պարտադիր գործունեություններին համապատասխան: Ավագ ուսուցչի կարգավիճակի

շնորհման համար գործող ուսուցչի պարտադիր գործունեությունները սահմանվում են հետևյալ կերպ.

Ավագ ուսուցչի կարգավիճակի շնորհման համար գործող ուսուցչի պարտադիր գործունեությունները	Կրեդիտ-միավորներ
Առարկայի քննություն	10
2 դասի անցկացում, որի դիտարկումն իրականացնում է ուսուցչի գնահատման խումբը	4
Ուսուցչի մասնագիտական ունակություններից մասնագիտական զարգացման դասընթացի անցում	5
Գումարը	19

Ինչպե՞ս է կայացվում որոշումը կարգավիճակի մասին:

Բոլոր երեք պարտադիր գործունեությունները հաջողությամբ հաղթահարելու դեպքում ուսուցիչը էլեկտրոնային մասնագիտական թղթապանակում տեղադրում է համապատասխան հավաստող փաստաթղթերը: Այս փաստաթղթերը նա վերբեռնում է էլեկտրոնային համակարգում մինչև ուսուժնական տարվա վերջը՝ դպրոցի տնօրենի կողմից հաստատված ժամկետում: Գնահատման խումբը մասնագիտական թղթապանակում առկա փաստաթղթերի հիման վրա որոշում է կայացնում նրան ավագ ուսուցչի կարգավիճակի շնորհման կամ նրա՝ գործող ուսուցչի կարգավիճակի դադարեցման մասին: Գնահատման խումբը առաջարկը ներկայացնում է Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնին:

Ուսուցչին Միտեմայով սահմանված կարգավիճակի շնորհումը հավաստվում է հավաստագրով, որը ռեսուրս- կենտրոնների միջոցով փոխանցվում է ուսուցչին այն դպրոցում, որտեղ նա աշխատում է:

Այն դեպքում, եթե գործող ուսուցիչը 3 տարվա ընթացքում չի կարողանա հանձնել առարկայի քննություն կամ ավագ ուսուցչի կարգավիճակի շնորհման համար սահմանված ժամկետն անցնելուց հետո չի կարողանա կուտակել այդ կարգավիճակի շնորհման համար անհրաժեշտ կրեդիտ-միավորներ, հանրակրթական հաստատությունը պարտավոր է նրա աշխատանքային տեղը հայտարարել թափուր: Բացառություն են հանդիսանում երաժշտության և սպորտի (ֆիզկուլտուրայի) ուսուցիչները, ինչպես նաև ոչ վրացալեզու հանրակրթական հաստատությունների/բաժինների ուսուցիչները, որոնց համար ժամկետը կսկսվի հաշվարկվել նրանից հետո, երբ նրանց կառաջարկվի առարկայի քննություն: Քննության անցկացման համար պատասխանատու է Գնահատման և քննությունների ազգային կենտրոնը:

Եթե ուսուցիչը կարգավիճակով սահմանված ժամկետում կիրականացնի լրացուցիչ գործունեություններ և կկուտակի կրեդիտ-միավորներ, դրանք չեն կորչի, և նրա տվյալներում կարտացոլվեն ավագ ուսուցչի կարգավիճակի շնորհումից հետո:

Եթե գործող ուսուցիչը հաջողությամբ հաղթահարել է **մասնագիտական ունակությունների քննությունը**, առարկայի քննությունը հանձնելուց հետո նա ձեռք կբերի ավագ ուսուցչի կարգավիճակ, առանց այլ գործունեությունների իրականացման:

Եթե գործող ուսուցիչը **հանձնել է առարկայի քննությունը**, նա պետք է կատարի փացած պարտադիր գործունեությունները (դասի դիտարկում և մասնագիտական զարգացման դասընթաց), որից հետո ճանաչվում է նրա 10 կրեդիտ-միավորը:

Ինչպե՞ս կբարձրանա գործող ուսուցչի աշխատավարձը:

Միևնույնի համաձայն, 2015-2016 ուսումնական տարվա ընթացքում գործող ուսուցչի աշխատավարձի բարձրացումը կիրականացվի երկու փուլով, մասնավորապես.

- Կրթական աշխատավարձի աճը տեղի կունենա երկու փուլով, մասնավորապես.
- 2015 թվականի սեպտեմբերից ուսուցիչների բազային աշխատավարձը կավելանա 50 լարիով:
- 2016 թվականի ապրիլից կրկին կիրականացվի ուսուցիչների աշխատավարձերի բարձրացում և բազային աշխատավարձը կրկին կավելանա 50 լարիով:

ԱՎԱԳ ՈՒՍՈՒՑԻՉ

Ի՞նչ ժամկետներում է ավագ ուսուցիչն իրականացնում Միևնայով սահմանված գործունեությունները:

Ի տարբերություն գործող ուսուցչի, ավագ ուսուցիչն ունի ընտրություն անելու հնարավորություն: Նա կարող է իր կարիերան այնպես պլանավորել, որ յուրաքանչյուր 4 տարվա ընթացքում կուտակի միայն կարգավիճակի

պահպանման համար բավարար կրեդիտ-միավորներ (13 կրեդիտ-միավոր), կամ հոգ տանել կարգավիճակի բարելավման մասին, որի համար նրան 19 կրեդիտ-միավոր է անհրաժեշտ:

Ավագ ուսուցչի **կարգավիճակի համար սահմանված է 4 տարվա ժամկետ:** Քանի որ 2015-2016 ուսումնական տարին համարվում է ուսուցչի գնահատման համակարգի պիլոտավորման տարի, ուսուցիչը կարող է մեկ տարով երկարաձգել կարգավիճակով սահմանված ժամկետը:

Եթե սահմանված ժամկետի համար պակաս են ավագ ուսուցչի կարգավիճակի համար անհրաժեշտ կրեդիտ-միավորները, նրան լրացուցիչ 1 տարի կտրվի, որպեսզի կազմի անհատական գործողությունների պլան՝ մնացած կրեդիտ-միավորների ձեռքբերման համար, ինչում նրան կօգնի ֆապիլիտատորը: Մեկ տարի հետո նրան կգնահատի ուսուցչի գնահատման խումբը:

Հաջորդ կարգավիճակի ձեռքբերման համար պարտադիր չէ, որ ուսուցիչը սպասի ժամկետը լրանալուն: Եթե ավագ ուսուցիչը մինչև կարգավիճակի համար սահմանված ժամկետը լրանալը կուտակի առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի ձեռքբերման համար բավականաչափ 19 կրեդիտ-միավորը, ուսուցիչների գնահատման խումբը իրավագոր կլինի, մինչև կարգավիճակով սահմանված ժամկետը լրանալը, առաջարկությամբ դիմել Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնին՝ նրան առաջատար ուսուցչի կարգավիճակ շնորհելու համար:

Ի տարբերություն գործող ուսուցչի, ավագ ուսուցչին հնարավորություն է տրվում Մխենյայի համար անհրաժեշտ կրեդիտ-միավորներ կուտակել ոչ միայն պարտադիր ակտիվություններով, այլ նաև լրացուցիչ գործունեություններով: Դա նրան հնարավորություն կտա ապացուցել, որ ունի համապատասխան գիտելիք նրա համար, որ դասավանդի առարկան, նաև ունի Ազգային ուսումնական պլանին համապատասխան դասի անցկացման և, միևնույն ժամանակ, ավելի լայնորեն սեփական հնարավորությունները ցուցաբերելու ունակություն:

Ի՞նչ է անում ավագ ուսուցիչը կարգավիճակի պահպանման համար:

Ավագ ուսուցիչը կարգավիճակով սահմանված ժամկետում կուտակում է **13 կրեդիտ-միավոր** նրա համար, որ պահպանի ավագ ուսուցչի կարգավիճակը: Այդ

կրեդիտ-միավորների կուտակման հնարավորություն նրան տրվում է պարտադիր և լրացուցիչ գործունեություններով, ինչը բաշխված է հետևյալ կերպ.

Պարտադիր գործունեություններ	Լրացուցիչ գործունեություններ
9 կրեդիտ-միավոր	4 կրեդիտ-միավոր

Ինչպես վերը նշվեց, ավագ ուսուցիչը, ի տարբերություն գործողի, հնարավորություն ունի իր պրակտիկայի ընթացքում շարունակաբար պահպանել տվյալ կարգավիճակը: Դրա համար ուսուցիչը կարող է պակաս պարտադիր և լրացուցիչ գործունեություններ իրականացնել: Բավական է, որ ուսուցիչը կարգավիճակով սահմանված յուրաքանչյուր 4 տարվա ընթացքում կուտակի պահանջվող 13 կրեդիտ-միավորը:

Կարգավիճակի պահպանման համար ավագ ուսուցիչը պարտավոր է.

- Լրացնել ինքնագնահատման հարցաշար:
- Կազմել մասնագիտական զարգացման անհատական գործողությունների ծրագիր:
- Անցնել ուսուցչի գնահատման խմբի կողմից դասի դիտարկումը:
- Անցնել դասի արտաքին դիտարկում:
- Իրականացնել լրացուցիչ գործունեություններ:

Ինքնագնահատման հարցաշարի լրացումը և վերլուծումը կարևոր է ուսուցչի համար, քանի որ նրան հնարավորություն է տրվում մտածել և հայտնաբերել իր ուժեղ և թույլ կողմերը: Ինքնագնահատման հարցաշարը նրա մասնագիտական զարգացման անհրաժեշտ մասն է:

Ինքնագնահատման հարցաշարի հիման վրա ուսուցիչը պլանավորում է մասնագիտական գործունեությունը, ինչն արտացոլվում է զարգացման անհատական մասնագիտական գործողությունների պլանում: Այն կազմելու համար պատասխանատու է ուսուցիչը:

Ճիշտ է, ուսուցիչը կրեդիտ-միավորներ չի ստանում ո՛չ ինքնագնահատման հարցարանը լրացնելու, ո՛չ էլ գործողությունների ծրագիր կազմելու համար, սակայն դա նրա մասնագիտական գործունեության պարտադիր մասն է: Առանց ինքնագնահատման հարցաշար լրացնելու և գործողությունների ծրագիր կազմելու, ուսուցչի գնահատող խումբը չի գնահատի նրա մասնագիտական թղթապանակը:

Ավագ ուսուցիչն անցնում է դասի երկու տեսակի դիտարկում՝ ներքին, երբ դասը դիտարկում է ուսուցչի գնահատման խումբը, և արտաքին, երբ նրա դասը գնահատվում է արտաքին գնահատողների կողմից: Երկու դիտարկումներն էլ հիմնվում են Գնահատման և քննությունների ազգային կենտրոնի կողմից կազմված գնահատման միասնականացված ձևի՝ դասի գնահատման աղյուսակի վրա:

Ավագ ուսուցիչը կարգավիճակի պահպանման համար 4 տարվա ընթացքում երկու անգամ անցնում է **դասի ներքին դիտարկում**: Դիտարկման հիմնական նպատակն է օգնել ուսուցչին բարելավել կրթական գործընթացը զարգացնող մեկնաբանություններով: Դասի դիտարկման ժամանակացույցը նախօրոք է համաձայնեցված ուսուցչի հետ, և հետևաբար, այն անսպասելի բնույթ չունի:

Դասի պլանը նախապես ներկայացնելոց հետո, ուսուցիչը դաս է անցկացնում, որին ներկա է գտնվում գնահատման խումբը: Մեկ շաբաթվա ընթացքում ուսուցիչը լրացնում է ինքնագնահատման հարցաշարը, ինչից հետո հանդիպում է նշանակվում: Դրական գնահատման դեպքում ուսուցչին շնորհվում է 2 կրեդիտ-միավոր:

Եթե գնահատման խումբը համարում է, որ անցկացված դասը թերություններ ունի, այն ուսուցչին պետք է տա զարգացնող մեկնաբանություն: Ուսուցիչը 1-ից 3 ամիս պլանավորում է և անցկացնում կատարելագործված դաս: Գնահատման խումբը որոշում է կայացնում ուսուցչին կրեդիտ-միավորներ շնորհելու վերաբերյալ:

Ինչ վերաբերում է արտաքին դիտարկմանը, որն անց է կացնում **Գնահատման և քննությունների ազգային կենտրոնը**, ավագ ուսուցիչը, կարգավիճակով սահմանված ժամկետում մեկ անգամ է անցնում այն: Այս գործընթացի հետ կապված՝ պետք է իմանանք, որ.

- Ուսուցիչը դասն անց է կացնում հատուկ նախատեսված դասասենյակում, որտեղ տեղադրված է տեսախցիկ: Դասի պլանը նա նախօրոք է փոխանցում Գնահատման և քննությունների ազգային կենտրոնին:
- Ուսուցիչն ինքն է ընտրում դասը, որը վերբեռնում է հատուկ հատկացված տիրույթում: Նա կարող է փոխել գնահատվելիք դասը:
- Դասը գնահատում են առարկայի մասնագետները՝ հավաստագրված ուսուցիչներ և կրթության փորձագետներ, ովքեր նախապես են վերապատրաստվել: Դասի գնահատման աղյուսակն ուսուցիչների համար հասանելի կլինի 2015 թվականի վերջին, երբ գնահատման

գործիքը պիլոտավորման հետևանքով կկատարելագործվի և կհաստատվի Քննությունների ազգային կենտրոնի տնօրենի վարչա-իրավական ակտով:

- Ուսուցիչները 2016 թվականից կկարողանան անցնել արտաքին դիտարկում:
- Եթե առաջին արտաքին դիտարկումը հաջող չլինի, ուսուցիչը տարին 2 անգամ հնարավորություն կունենա գնահատման համար վերբեռնել դասի տեսաձայնագրությունը:

Ավագ ուսուցիչը կարգավիճակի պահպանման համար լրացուցիչ գործունեությամբ հավաքում է 4 կրեդիտ-միավոր: **Լրացուցիչ գործունեություններն են.**

- Գնահատման խմբի անդամ լինելը (3 տարի ժամկետով):
- Մասնագիտական զարգացման նպատակով անցկացված միջոցառումներում (գիտաժողով, աշխատաժողովներ) որպես զեկուցող հանդես գալը:
- Կրթական ռեսուրսներ կամ գրախոսված մասնագիտական գրականության ստեղծումը:
- Ստաժավորումը:
- Ուսանողի / ուսուցիչ խորհրդատվությունը:
- Վարժանքային մոդուլի հեղինակ լինելը:
- Հավատարմագրված կամ Կենտրոնի կողմից առաջարկված վարժանք անցնելը, որի նպատակն է ուսուցչի կարգավիճակին համապատասխան իրավասությունների զարգացումը:
- Մասնակցությունն այն ծրագրերին ու նախագծերին, որոնք հաստատված են Նախարարի անհատական իրավական ակտով:

Ի՞նչ է անում ավագ ուսուցիչը առաջատար ուսուցչի կարգավիճակ ձեռք բերելու համար:

Ավագ ուսուցիչը կարգավիճակով սահմանված ժամանակահատվածում կուտակում է 19 կրեդիտ-միավոր, որպեսզի ձեռք բերի առաջատար ուսուցչի կարգավիճակ: Կրեդիտ-միավորների կուտակման հնարավորություն նրան տրվում է պարտադիր և լրացուցիչ գործունեություններով, որը հավասարակշռված է հետևյալ կերպ.

Պարտադիր գործունեություններ	Լրացուցիչ գործունեություններ
13 կրեդիտ-միավոր	6 կրեդիտ-միավոր

Առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի ձեռքբերման համար ավագ ուսուցիչը պարտավոր է, բացի պահպանման համար անհրաժեշտ գործունեություններից, անցկացնել պրակտիկայի հետազոտություն, լրացուցիչ անցնել երրորդ ներքին դասի դիատարկում և լրացուցիչ գործունեություններից կուտակել պահպանման համար պահանջվող 4 կրեդիտ-միավորից ավել լրացուցիչ 2 կրեդիտ-միավոր:

Պրակտիկայի հետազոտությունը, որպես հիմնական գործունեություն, ավագ ուսուցիչն անց է կացնում առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի ձեռքբերման համար: Կարգավիճակի պահպանման համար նրանից չի պահանջվում հետազոտության անցկացում: Պրակտիկայի հետազոտման ժամանակ կարևոր է, որ ուսուցիչն ուսումնասիրի սեփական մասնագիտական կարիքները և հետազոտություն անցկացնի բացահայտված խնդիրների լուծման համար: Հետազոտությունը պետք է իրականացվի նրա բոլոր փուլերի պահպանմամբ, և վերջնական արդյունքը պետք է լինի հետազոտական զեկույցը: Հետազոտման գնահատման չափանիշները, ինչպես նաև նրա իրականացման համար անհրաժեշտ երաշխավորությունները կառաջարկենք ուղեցույցի հաջորդ դրամում: Այս փուլում ասենք, որ առաջատար ուսուցչի համար կարևոր է հետազոտական ունակություններ ունենալը, քանի որ գործնականում ի հայտ եկած խնդիրների լուծման համար ուսուցիչը կոժվարանա դրսից խորհուրդ ստանալ:

Ավագ ուսուցչի պարտադիր և լրացուցիչ գործունեությունները և դրանց համապատասխան կրեդիտ-միավորները.

Հիմնական գործունեություններ		Լրացուցիչ գործունեություններ	
Ավագ ուսուցչի կարգավիճակի պահպանման համար	● Ինքնագնահատման հարցաշար լրացնել: ● Մասնագիտական զարգացման անհատական գործողությունների պլան կազմել: ● Ուսուցչի գնահատման խմբի կողմից դասի դիտարկում, յուրաքանչյուր դիտարկումը գնահատվում է 2 կրեդիտ-միավորով, ինչը ընդհանուր առմամբ կազմում է 4 կրեդիտ-միավոր: ● Դասի արտաքին դիտարկում անցնել (5 կրեդիտ-միավոր):	● Գնահատման խմբի անդամ լինել: ○ Ֆասիլիտատոր (3 կրեդիտ-միավոր) ○ Այլ անդամ (1 կրեդիտ-միավոր) ● Մասնագիտական զարգացման նպատակով անցկացված միջոցառումներում (գիտաժողով, աշխատաժողովներ) որպես զեկուցող հանդես գալը (1 կրեդիտ-միավոր) ● Ստաժավորում (1 կրեդիտ-միավոր) ● Ուսումնական ռեսուրս կամ գրախոսություն ստացած մասնագիտական գրականության ստեղծում ○ Ուսումնական ռեսուրս (1 կրեդիտ-միավոր) ○ Հոդված (1 կրեդիտ-միավոր)	
	Առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի ձեռքբերման համար	● Ինքնագնահատման հարցաշար լրացնել: ● Մասնագիտական զարգացման անհատական գործողությունների պլան կազմել:	

Հիմնական գործունեություններ	Լրացուցիչ գործունեություններ
● Ուսուցչի գնահատման խմբի կողմից դասի դիտարկում՝ 3 դիտարկում, յուրաքանչյուր դիտարկումը գնահատվում է 2 կրեդիտ-միավորով, ինչն ընդհանուր առմամբ կազմում է 6 կրեդիտ-միավոր: ● Պրակտիկայի հետազոտում կարգավիճակի ձեռքբերման համար (2 կրեդիտ-միավոր) ● Դասի արտաքին դիտարկում անցնել (5 կրեդիտ-միավոր):	○ Մեթոդական գրականություն (2 կրեդիտ-միավոր) ○ Դասագիրք (4 կրեդիտ-միավոր) ● Ուսանողի / ուսուցչի խորհրդատվություն (2 կրեդիտ-միավոր) ● Վարժանքային մոդուլի հեղինակ լինել (2 կրեդիտ-միավոր) ● Վարժանք անցնել (1 կրեդիտ-միավորը 25 ժամ) ● Մասնակցություն այն ծրագրերին ու նախագծերին, որոնք հաստատված են Նախարարի անհատական իրավական ակտով (1-ից մինչև 6 կրեդիտ-միավոր՝ ելնելով ուսուցչի կողմից իրականացված գործունեություններից):

Ինչպե՞ս է կայացվում կարգավիճակի մասին որոշումը:

Պարտադիր և լրացուցիչ գործունեությունները հաջողությամբ հաղթահարելու դեպքում, ավագ ուսուցիչն իր մասնագիտական թղթապանակում գետեղում է կարգավիճակի պահպանման կամ շնորհման համար նրա կողմից իրականացված պարտադիր գործունեությունները հավաստող փաստաթղթերը, որոնք կվերբեռնի էլեկտրոնային համակարգում մինչև ուսուժնական տարվա ավարտը՝ դպրոցի տնօրենի կողմից հրամանով հաստատված ժամկետում: Այս փաստաթղթի հիման վրա գնահատման խումբը գնահատում է ավագ ուսուցչի կողմից իրականացված պարտադիր և լրացուցիչ գործունեությունները և կայացնում որոշում ավագ ուսուցչի կարգավիճակի պահպանման կամ առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի շնորհման մասին:

Եթե ավագ ուսուցչին չեն բավականացնի միավորները, նրան լրացուցիչ տարի կտրվի անհատական գործողությունների պլանի իրականացման համար: Եթե ուսուցիչը ոչ էլ անհատական մասնագիտական զարգացման պլանով սահմանված ժամկետում կկուտակի առնվազն ավագ ուսուցչի կարգավիճակի պահպանման համար անհրաժեշտ կրեդիտ-միավորներ, հանրակրթական հաստատությունը պարտավոր է դադարեցնել նրա հետ աշխատանքային հարաբերությունները և հայտարարել թափուր տեղ:

Գնահատման խումբն ավագ ուսուցչի կարգավիճակի դադարեցման, պահպանման կամ շնորհման մասին առաջարկը ներկայացնում է Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն:

Ուսուցչին Սխեմայով սահմանված կարգավիճակի շնորհումը հավաստվում է

հավաստագրով, որը ռեսուրս- կենտրոնների միջոցով փոխանցվում է ուսուցչին այն դպրոցում, որտեղ նա աշխատում է:

Դպրոցում գործունեություն սկսելու դեպքում համապատասխան որակավորում ունեցող սկսնակ ուսուցիչը զբաղեցնում է ավագ ուսուցչի կարգավիճակ: Նա մեկ տարվա ընթացքում հաջողությամբ պետք է հաղթահարի դասի արտաքին դիտարկումը: Մնացած գործունեությունները նա իրականացնում է ավագ ուսուցչի համար սահմանված 4-ամյա ժամկետում և կուտակում համապատասխան կրեդիտ-միավորներ: Եթե ուսուցիչը չի կարողանա մեկ տարվա ընթացքում անցնել արտաքին դիտարկումը, նրան դրա համար կտրվի մեկ տարի, ինչպես նաև կունենա մասնագիտական աջակցություն դպրոցի ֆակուլտատորից:

Արդյոք նախատեսված է այն ուսուցիչների գործունեությունը, որոնք ներգրավված էին 2011-2014 թվականների ուսուցչի մասնագիտական զարգացման սխեմայի մեջ:

Այն ուսուցիչներին, ովքեր 2011-2014 թվականների ներգրավված էին ուսուցչի մասնագիտական զարգացման սխեմայի մեջ, հնարավորություն է տրվում Սխեմայով սահմանված լրացուցիչ գործունեություններից ձեռք բերել 6 կրեդիտ-միավոր (եթե նրանք Սխեմայի մեջ բաշխման ժամանակ ձեռք բերեն ավագ ուսուցչի կարգավիճակ): Դրա համար նրանց համար սահմանված են գործունեությունների գնահատման չափանիշներ, ներկայացման ձևեր և ժամկետներ: 2015 թվականի սեպտեմբերի 15-ին կավարտվի փաստաթղթերի վերբեռնումը էլեկտրոնային համակարգում: Այնուհետև կստեղծվեն հանձնաժողովներ, որոնք կգնահատեն ուսուցիչների աշխատանքներն ըստ չափանիշների: Մինչև 2015 թվականի վերջը նրանք տեղեկություններ կստանան իրենց կրեդիտ-միավորների մասին: Ուսուցիչներն իրավունք կունենան բողոքարկելու իրենց արդյունքները:

Եթե 2011-2014 թվականների սխեմայի մեջ ներգրավված ուսուցիչը ձեռք բերի 6 կրեդիտ-միավոր, նրան պարտադիր կատարելու կմասն կարգավիճակով սահմանված հիմնական գործունեությունները:

Ինչպե՞ս կավելանա ավագ ուսուցչի աշխատավարձը:

2015-2016 ուսումնական տարվա ընթացքում ավագ ուսուցչի աշխատավարձը կբարձրանա երկու փուլով: Երրորդ ավելացումը նախատեսվում է 2017

թվականին: Աշխատավարձի ավելացման ժամանակացույցն այսպիսի տեսք ունի.

- 2015 թվականի սեպտեմբերից ուսուցիչների բազային աշխատավարձը կավելանա 50 լարիով, միննույն ժամանակ, կարգավիճակի հավելավճարը, լրիվ դրույքի դեպքում, կսահմանվի առնվազն 160 լարի:
- 2016 թվականի ապրիլից, ուսուցիչների աշխատավարձերը կավելանան երկրորդ անգամ, և բազային աշխատավարձը կրկին 50 լարիով կավելանա: Ավագ ուսուցչի կարգավիճակի հավելավճարը, լրիվ դրույքի դեպքում, կսահմանվի առնվազն 180 լարի:
- 2017 թվականի հունվարից, ուսուցիչների աշխատավարձերը երրորդ անգամ կավելացվեն, ավագ ուսուցչի կարգավիճակի հավելավճարը, լրիվ դրույքի դեպքում, կսահմանվի առնվազն 320 լարի:

ԱՌԱՋԱՏԱՐ ՌԻՍՈՒՑԻՉ

Ի՞նչ ժամկետներում է առաջատար ուսուցիչն իրականացնում Մխեմայով սահմանված գործողությունները:

Առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի համար սահմանված է **5-ամյա ժամկետ**: Քանի որ 2015-2016 ուսումնական տարին համարվում է ուսուցչի գնահատման համակարգի պիլոտավորման տարի, եթե առաջատար ուսուցչի համար Մխեմայով գործարկման առաջին տարին անհաջող լինի, նա կարող է օգտվել լրացուցիչ 1 տարուց: Միննույն ժամանակ, եթե ուսուցչին բավական չլինեն կրեդիտ-միավորները կարգավիճակի պահպանման համար, նրան կտրվի լրացուցիչ 1 տարի, որպեսզի նա կազմի անհատական գործողությունների պլան՝ մնացած կրեդիտ-միավորների ձեռքբերման համար:

Առաջատար ուսուցչի համար նա չի սահմանված նվազագույն ժամկետ, մինչև որի սպառումը նա չի կարողանա բարելավել կարգավիճակը: Եթե առաջատար ուսուցիչը մինչև կարգավիճակի համար սահմանված ժամկետի սպառումը կուտակի մենտորի կարգավիճակի համար բավարար 25 կրեդիտ-միավորը (որից 15 կրեդիտ-միավորը՝ պարտադիր գործունեություններից), ուսուցչի գնահատման խումբն իրավագոր կլինի առաջարկով դիմելու Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնին՝ նրան մենտորի կարգավիճակի շնորհման վերաբերյալ:

Առաջատար ուսուցչին այնպես, ինչպես ավագ ուսուցչին, հնարավորություն է տրվում, որ անհրաժեշտ կրեդիտ-միավորները կուտակի ինչպես պարտադիր, այնպես էլ լրացուցիչ գործունեություններով: Եթե ավագ ուսուցիչը 6 կրեդիտ-միավոր պետք է ձեռք բերեր լրացուցիչ գործունեություններից, առաջատարի համար այս ցուցանիշն ավելանում է և կազմում 10 կրեդիտ-միավոր:

Ի՞նչ է անում առաջատար ուսուցիչը կարգավիճակի պահպանման համար:

Առաջատար ուսուցիչը կարգավիճակով սահմանված **5-ամյա ժամանակահատվածում** կուտակում է **17 կրեդիտ-միավոր**, որպեսզի պահպանի առաջատար ուսուցչի կարգավիճակը, կրեդիտ-միավորների կուտակման հնարավորություններն տրվում է պարտադիր և լրացուցիչ գործունեություններով, որը հավասարակշռված է հետևյալ կերպ.

Պարտադիր գործունեություններ	Լրացուցիչ գործունեություններ
10 կրեդիտ-միավոր	7 կրեդիտ-միավոր

- Կարգավիճակի պահպանման համար առաջատար ուսուցիչը պարտավոր է.
- Լրացնել ինքնագնահատման հարցաշար:
 - Կազմել մասնագիտական զարգացման անհատական գործողությունների ծրագիր:
 - Անցկացնել ցուցադրական դաս:
 - Հետազոտել սեփական դպրոցի կարիքները:
 - Ստեղծել ուսուժական ռեսուրս կամ գրախոսություն ստացած մասնագիտական գրականություն:
 - Իրականացնել լրացուցիչ գործունեություններ:

Առաջատար ուսուցիչը ևս այնպես, ինչպես ավագ ուսուցիչը, հնարավորություն ունի իր պրակտիկայի ընթացքում մշտապես պահպանել տվյալ կարգավիճակը: Դրա համար բավական է կարգավիճակի համար սահմանված յուրաքանչյուր 5 տարում ուսուցիչը կուտակի դրա պահպանման համար անհրաժեշտ 17 կրեդիտ-միավորը:

Բոլոր ուսուցիչները, անկախ իրենց կարգավիճակից, պարտավոր են լրացնել

ինքնագնահատման հարցաշար և դրա հիման վրա կազմել **անհատական գործողությունների պլան**: Նույնը վերաբերում է նաև առաջատար ուսուցչին³:

Ի տարբերություն գործող և ավագ ուսուցչի, առաջատար ուսուցիչը տարբեր մասշտաբի գործունեություններ է համակարգում: Նրա աշխատանքը պետք է դուրս գա դասասենյակի սահմաններից: Առաջատար ուսուցիչը ինտենսիվ կերպով պետք է համագործակցի դպրոցի և ամբիոնի այլ ներկայացուցիչների հետ: Նրա գործունեությունը հիմնականում պետք է միտված լինի փորձի փոխանակմանը:

Ի՞նչ է ցուցադրական դասը:

Առաջատար ուսուցիչը կարգավիճակի բարելավման և մենտորի կարգավիճակի ձեռքբերման համար Մխենյավոլ սահմանված ժամանակահատվածում անց է կացնում ցուցադրական դասեր, որոնք դիտարկում է ուսուցչի գնահատման խումբը գնահատման աղյուսակի կիրառմամբ և նրան շնորհում է կրեդիտ-միավորներ: Այս տիպի դասերին պետք է ներկա գտնվեն նաև ամբիոնի այլ անդամներ, քանի որ ցուցադրական դասի նշանակումը հենց լավագույն փորձով կիսվելն է քո գործընկերների հետ: Ցուցադրական դասի գլխավոր բնորոշ հատկանիշն այն է, որ այն պետք է ամենօրյա դասից տարբերվի և մեզ առաջարկի որևէ նորույթ, ոչ ստանդարտ, ստեղծագործական մոտեցում ուսանում-ուսուցման մեջ: Ցուցադրական դասը կարող է լինել նաև նախագիծ-դասը կամ ինտեգրված դասը:

Առաջատար ուսուցիչը կարգավիճակի պահպանման համար պետք է անցկացնի 5 ցուցադրական դաս:

Ի՞նչ է նշանակում հանրակրթական հաստատության կարիքների հետազոտումը:

Առաջատար ուսուցչի համար դպրոցի կարիքների հետազոտումը հիմնական գործունեությունն է: Կարևորն այն է, որ այս հետազոտումն անցկացվի բոլոր համապատասխան կանոնների պահպանմամբ: Ուսուցիչը բաց չպետք է թողնի հետազոտման որևէ փուլ: Մասնավորապես, առաջին փուլում նա պետք է ի հայտ բերի և ուսումնասիրի դպրոցում առկա հիմնախնդիրները, այնուհետև դրանց հիման վրա որոշի դպրոցի կարիքները և նախանշի ուղիներ այդ հիմնախնդիրների

³ Ինքնագնահատման հարցաշարի մասին մանրամասն տե՛ս էջ 75:

լուծման համար: Անցկացված հետազոտության վերջնական արդյունքը պետք է լինի հետազոտության զեկույցը: Հանրակրթական հաստատության կարիքների հետազոտման չափանիշները և նրա իրականացման համար անհրաժեշտ երաշխավորությունները ձեռք կներկայացնենք ուղեցույցի հաջորդ հրապարակման մեջ:

Ի՞նչ է ենթադրում ուսումնական ռեսուրսի կամ գրախոսություն ստացած մասնագիտական գրականության ստեղծումը:

Ուսումնական ռեսուրսի, մասնագիտական գրականության ստեղծումը ևս առաջատար ուսուցչի գործունեության տեսակներից է: Առաջատար ուսուցիչն արդեն ունի բավական փորձ և իրավասություններ նրա համար, որ չբավարարվի միայն գոյություն ունեցած ռեսուրսների կիրառությամբ և նրա մոտ առաջանա պահանջմունք, որ ինքը նույնպես ստեղծի նման ռեսուրս, իր գործընկերների հետ կիսվի իր փորձով: Ստեղծված ռեսուրսը կգնահատի ուսուցչի գնահատող խումբը՝ համապատասխան չափանիշներով, և ուսուցչին կշնորհի 1-ից մինչև 4 կրեդիտ-միավոր: Ուսումնական ռեսուրսի գնահատման չափանիշները և համապատասխան երաշխավորությունները ձեռք կներկայացնենք ուղեցույցի հաջորդ հրատարակման մեջ:

Կարգավիճակի պահպանման համար առաջատար ուսուցչին անհրաժեշտ է 7 կրեդիտ-միավոր կուտակել նաև **լրացուցիչ գործունեություններից**: Այդ գործունեություններն են.

- Գնահատման խմբի անդամ լինելը (3 տարի ժամկետով):
- Մասնագիտական զարգացման նպատակով անցկացված միջոցառումներում (գլխավորում, աշխատածաղորդներ) որպես զեկուցող հանդես գալը:
- Ստաժավորումը:
- Ուսանողի/ուսուցչի խորհրդատվություն անցկացնելը:
- Վարժանքային մոդուլի հեղինակ լինելը:
- Հավատարմագրված կամ Կենտրոնի կողմից առաջարկված վարժանք անցնելը, որի նպատակն է ուսուցչի կարգավիճակին համապատասխան իրավասությունների զարգացումը:
- Մասնակցություն այն ծրագրերին ու նախագծերին, որոնք հաստատված են Նախարարի անհատական իրավական ակտով:

Ի՞նչ է անում առաջատար ուսուցիչը մենտորի կարգավիճակի ձեռքբերման համար:

Առաջատար ուսուցիչը կարգավիճակով սահմանված ժամանակահատվածում կուտակում է **25 կրեդիտ-միավոր**, որպեսզի ձեռք բերի մենտորի կարգավիճակ: Կրեդիտ-միավորների կուտակման հնարավորություն նրան տրվում է պարտադիր և լրացուցիչ գործունեություններով, ինչը հետևյալ կերպ է հավասարակշռված.

Պարտադիր գործունեություններ	Լրացուցիչ գործունեություններ
15 կրեդիտ-միավոր	10 կրեդիտ-միավոր

Մենտորի կարգավիճակի ձեռքբերման համար ուսուցիչը պարտավոր է.

- Լրացնել ինքնագնահատման հարցաշար:
- Կազմել մասնագիտական զարգացման անհատական գործողությունների ծրագիր:
- Անցկացնել ցուցադրական դաս:
- Հետազոտել հանրակրթական հաստատության կարիքները:
- Ստեղծել ուսուժական ռեսուրս կամ գրախոսություն ստացած մասնագիտական գրականություն:
- Իրականացնել լրացուցիչ գործունեություններ:

Մենտորի կարգավիճակի ձեռքբերման համար առաջատար ուսուցչի պարտավորություններն են, բացի պահպանման համար անհրաժեշտ գործունեություններից, լրացուցիչ անցկացնել 5 ցուցադրական դաս: Առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի բարելավման համար **լրացուցիչ գործունեությունների** ցանկից նրան անհրաժեշտ է կուտակել 10 կրեդիտ-միավոր, ինչը ներառում է նաև կարգավիճակի պահպանման համար անհրաժեշտ 7 կրեդիտ-միավորը:

Քանի՞ կրեդիտ-միավոր պետք է կուտակի առաջատար ուսուցիչը և ի՞նչ գործունեություններով:

Առաջատար ուսուցիչը այնպես, ինչպես ավագ ուսուցիչն, ունի ընտրություն անելու հնարավորություն: Նա կարող է իր կարիերան այնպես պլանավորել,

որ կուտակի միայն կարգավիճակի պահպանման համար անհրաժեշտ կրեդիտ-միավորներ (17 կրեդիտ-միավոր): Կարող է նաև հոգավ կարգավիճակի բարելավման մասին, ինչի համար նրան անհրաժեշտ կլինի կուտակել 25 կրեդիտ-միավոր:

Առաջարկում ենք առաջատար ուսուցչի համար պարտադիր և լրացուցիչ գործունեությունների ցանկը և դրանց համապատասխան կրեդիտ-միավորները.

	Հիմնական գործունեություններ	Լրացուցիչ գործունեություններ
Առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի պահպանման համար	• Ինքնագնահատման հարցաշար լրացնել: • Մասնագիտական զարգացման անհատական գործողությունների պլան կազմել: • Ցուցադրական դաս (5x1=5 կրեդիտ-միավոր) • Դպրոցի կարիքների հետազոտում (2 կրեդիտ-միավոր) • Ուսումնական ռեսուրս կամ գրախոսված մասնագիտական գրականության ստեղծում • Հոդված (1 կրեդիտ-միավոր) • Ուսումնական ռեսուրս (1 կրեդիտ-միավոր) • Մեթոդական գրականություն (2 կրեդիտ-միավոր) • Դասագիրք (4 կրեդիտ-միավոր)	• Գնահատման խմբի անդամ լինել: ○ Ֆակիլիտատոր (3 կրեդիտ-միավոր) ○ Այլ անդամ (1 կրեդիտ-միավոր) • Մասնագիտական զարգացման նպատակով անցկացված միջոցառումներում (գիտաժողով, աշխատաժողովներ) որպես զեկուցող հանդես գալ (1 կրեդիտ-միավոր) • Ստաժավորում • Ուսանողի/ուսուցչի խորհրդատվություն (2 կրեդիտ-միավոր) • Վարժանքային մոդուլի հեղինակ լինել • Վարժանք անցնել (1 կրեդիտ-միավորը 25 ժամ) • Մասնակցություն այն ծրագրերին ու նախագծերին, որոնք հաստատված են Նախարարի անհատական իրավական ակտով (1-ից մինչև 6 կրեդիտ-միավոր՝ ելնելով ուսուցչի կողմից իրականացված գործունեություններից)
Մենտորի կարգավիճակի ձեռքբերման համար	• Ինքնագնահատման հարցաշար լրացնել • Ցուցադրական դաս անցկացնել (10x1=10 կրեդիտ-միավոր) • Դպրոցի կարիքների հետազոտում (2 կրեդիտ-միավոր) • Ուսումնական ռեսուրս կամ գրախոսություն ստացած մասնագիտական գրականության ստեղծում ○ Հոդված (1 կրեդիտ-միավոր) ○ Ուսումնական ռեսուրս (1 կրեդիտ-միավոր) ○ Մեթոդական գրականություն (2 կրեդիտ-միավոր) ○ Դասագիրք (4 կրեդիտ-միավոր)	

Ինչպե՞ս է կայացվում կարգավիճակի մասին որոշումը:

Պարտադիր և լրացուցիչ գործունեությունները հաջողությամբ հաղթահարելու դեպքում, ուսումնական տարվա վերջին առաջատար ուսուցիչը, դպրոցի տնօրենի կողմից հրամանով սահմանված ժամկետներում, կարգավիճակի պահպանման

կամ շնորհման համար իր կողմից իրականացված գործունեությունները հավաստող փաստաթղթերը տեղադրում է էլեկտրոնային համակարգում, իր մասնագիտական թղթապանակում: Գնահատման խումբը կգնահատի առաջատար ուսուցչի կողմից իրականացված պարտադիր և լրացուցիչ գործունեությունները մասնագիտական թղթապանակում առկա փաստաթղթերի հիման վրա և որոշում կկայացնի նրա կարգավիճակի պահպանման կամ մենտորի կարգավիճակի շնորհման մասին:

Եթե առաջատար ուսուցիչը պիլոտավորման տարում չի կուտակի անհրաժեշտ կրեդիտ-միավորները, նա հնարավորություն կունենա 5-ամյա ժամկետը սպառվելուց հետո լրացուցիչ օգտվել մեկ տարուց: Եթե ուսուցիչը ոչ էլ լրացուցիչ ժամանակում կկարողանա կուտակել առնվազն առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի պահպանման համար անհրաժեշտ կրեդիտ-միավորները, այդ դեպքում նա կկորցնի կարգավիճակը և դպրոցում գործունեությունը կշարունակի ավագ ուսուցչի կարգավիճակով: Իհարկե, նրան տրվում է կարգավիճակը կրկին ձեռք բերելու հնարավորություն այն ուղիներով, միջոցներով և այն ժամկետներում, որոնք սահմանված են ավագ ուսուցչի համար:

Առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի դադարեցման, պահպանման կամ մենտորի կարգավիճակի շնորհման մասին առաջարկով դպրոցը դիմում է Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնին:

Ուսուցչին Սխեմայով սահմանված կարգավիճակի շնորհումը հավաստվում է հավաստագրով, որը ռեսուրս- կենտրոնների միջոցով փոխանցվում է ուսուցչին այն դպրոցում, որտեղ նա աշխատում է:

Բոլոր առաջատար ուսուցիչները, որոնք Սխեմայում բաշխման հիման վրա ձեռք են բերել այս կարգավիճակը, մեկ տարվա ընթացքում պետք է անցնեն Գնահատման և քննությունների ազգային կենտրոնի կողմից առաջարկված դասի դիտարկումը:

Արդյոք նախատեսված է այն ուսուցիչների գործունեությունը, որոնք ներգրավված էին 2011-2014 թվականների ուսուցչի մասնագիտական զարգացման սխեմայի մեջ:

2011-2014 թվականների ուսուցչի մասնագիտական զարգացման սխեմայի մեջ ներգրավված առաջատար ուսուցիչներին հնարավորություն է տրվում Սխեմայով սահմանված լրացուցիչ գործունեություններից ձեռք բերել 10 կրեդիտ-միավոր

(եթե նրանք Մխեմայի մեջ բաշխման ժամանակ ձեռք բերեն առաջատար ուսուցչի կարգավիճակ): Դրա համար նրանց համար սահմանված են գործունեությունների գնահատման չափանիշներ, ներկայացման ձևեր և ժամկետներ: 2015 թվականի սեպտեմբերի 15-ին կավարտվի փաստաթղթերի վերբեռնումը էլեկտրոնային համակարգում: Այնուհետև կստեղծվեն հանձնաժողովներ, որոնք կգնահատեն ուսուցիչների աշխատանքներն, ըստ չափանիշների: Մինչև 2015 թվականի վերջը ուսուցիչները տեղեկություններ կստանան իրենց կրեդիտ-միավորների մասին: Նրանք նաև իրավունք կունենան բողոքարկելու իրենց գնահատման արդյունքները:

Եթե 2011-2014 թվականների սխեմայի մեջ ներգրավված ուսուցիչը ձեռք բերի 10 կրեդիտ-միավոր, նրան պարտադիր կատարելու կժաման կարգավիճակով սահմանված մյուս գործունեությունները:

Ինչպե՞ս տեղի կունենա առաջատար ուսուցչի աշխատավարձի բարձացումը:

2015-2016 ուսումնական տարվա ընթացքում «Ուսուցչի գործունեություն սկսելու, մասնագիտական զարգացման և կարիերային առաջընթացի սխեմայի» համաձայն, առաջատար ուսուցչի աշխատավարձը կբարձրանա երկու անգամ: Երրորդ ավելացումը նախատեսվում է 2017 թվականին: Աշխատավարձի ավելացման ժամանակացույցն այսպիսի տեսք ունի.

- 2015 թվականի սեպտեմբերից ուսուցիչների բազային աշխատավարձը կավելանա 50 լարիով, միևնույն ժամանակ, լրիվ դրույքի դեպքում, կարգավիճակի հավելավճարը առաջատար ուսուցիչների համար կսահմանվի առնվազն 250 լարի, ինչն ընդհանուր առմամբ կազմում է 300 լարի:
- 2016 թվականի ապրիլից ուսուցիչների աշխատավարձերը կավելանան երկրորդ անգամ և բազային աշխատավարձը կրկին 50 լարիով կավելանա: Լրիվ դրույքի դեպքում կարգավիճակի հավելավճարը առաջատար ուսուցիչների համար կսահմանվի առնվազն 270 լարի:
- 2017 թվականի հունվարից, ուսուցիչների աշխատավարձերը երրորդ անգամ կավելացվեն: Առաջատար ուսուցչի կարգավիճակի հավելավճարը, լրիվ դրույքի դեպքում, կսահմանվի առնվազն 500 լարի:

ՄԵՆՍՈՐ

Ի՞նչ ժամկետներում պետք է կատարի մենտորը Մխենայով սահմանված գործողությունները:

Մենտորը կարող է միայն կարգավիճակը պահպանել, քանի որ ավելի բարձր կարգավիճակ Ուսուցչի մասնագիտական չափորոշչով չի նախատեսված: Կարգավիճակի պահպանման համար բավական է կուտակել 30 կրեդիտ-միավոր, որտեղից 15-ը՝ պարտադիր, իսկ 15-ը՝ լրացուցիչ գործողությունների համար է:

Կարգավիճակին հասնելուց հետո, եթե ուսուցիչը մեկ 5-ամյա ցիկլի ընթացքում պահպանի կարգավիճակը, նա անժամկետ կպահպանի մենտոր լինելու իրավունքը:

Բացի այդ, եթե ուսուցչին բավական չլինեն կրեդիտ-միավորները կարգավիճակի պահպանման համար, նրան կտրվի լրացուցիչ 1 տարի, որպեսզի նա կազմի անհատական գործողությունների պլան՝ մնացած կրեդիտ-միավորների ձեռքբերման համար, պիլոտավորման տարին չեն հաշվի, և նրան կտրվի լրացուցիչ մեկ տարի՝ մնացած կրեդիտ-միավորների կուտակման համար:

Մենտորի, ինչպես և այլ կարգավիճակ ունեցող ուսուցիչների համար, չի սահմանված նվազագույն ժամկետ: Եթե մենտորը մինչև կարգավիճակի համար սահմանված 5-ամյա ժամկետի սպառումը կուտակի մենտորի կարգավիճակի պահպանման համար անհրաժեշտ 30 կրեդիտ-միավորը, ուսուցչի գնահատման խումբը իրավագոր կլինի առաջարկությամբ դիմելու Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնին՝ մենտորի կարգավիճակի անժամկետ շնորհման վերաբերյալ:

Ի՞նչ է անում մենտորը կարգավիճակի պահպանման համար:

Մենտորը կարգավիճակով սահմանված **5-ամյա** ժամանակահատվածում կուտակում է պարտադիր և լրացուցիչ գործունեություններով սահմանված կրեդիտ-միավորները, ինչը հավասարակշռված է հետևյալ կերպ.

Պարտադիր գործունեություններ	Լրացուցիչ գործունեություններ
15 կրեդիտ-միավոր	15 կրեդիտ-միավոր

Կարգավիճակի պահպանման համար մենտորը պարտավոր է.

- Լրացնել ինքնագնահատման հարցաշար:

- Կազմել մասնագիտական զարգացման անհատական գործողությունների ծրագիր:
- Անցկացնել ցուցադրական դաս:
- Ստեղծել ուսուսմանական ռեսուրս կամ գրախոսություն ստացած մասնագիտական գրականություն:
- Լինել ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատոր:
- Հետազոտել դպրոցի կարիքները և դրա հիման վրա ուսուցիչների համար վարել մասնագիտական զարգացման միջոցառումներ:
- Խորհրդատվություններ անցկացնել ուսանողների և/կամ ուսուցիչների համար:
- Իրականացնել լրացուցիչ գործունեություններ:

Մենտորն այնպես, ինչպես ուրիշ կարգավիճակ ունեցող ուսուցիչները, պարտավոր է լրացնել **ինքնագնահատման հարցաշար** և դրա հիման վրա կազմել **անհատական գործողությունների պլան**:

Մենտորի գործունեության մասշտաբներն ավելի ընդարձակ են: Նրա պարտականությունն է սեփական գիտելիքներով և փորձով կիսվել ոչ միայն իր ամբիոնի անդամների, այլև դպրոցի մնացած ուսուցիչների հետ, օգնել նրանց և անցկացնել մասնագիտական խորհրդատվություններ:

Մենտորը 5 տարվա ընթացքում անց է կացնում **ցուցադրական դասեր**⁴, որոնք դիտարկում են ուսուցիչների գնահատման խմբի համապատասխան ներկայացուցիչները և այն լսարանը, որի համար այդ փորձը հետաքրքիր ու օգտակար է: Կարգավիճակի պահպանման համար մենտորին անհրաժեշտ է անցկացնել 5 ցուցադրական դաս: Գնահատման խումբը, համապատասխան աղյուսակի օգտագործմամբ, գնահատում է դասը և նրան կրեդիտ-միավորներ շնորհում:

Մենտորն անց է կացնում նաև **դպրոցի կարիքների վերլուծություն և, ելնելով ստացած արդյունքներից, ուսուցիչների համար պլանավորում մասնագիտական զարգացման միջոցառումներ**: Ուսուցիչները, իհարկե, կարող են տարբեր կարիքներ ունենալ: Հետևաբար, մասնագիտական զարգացման միջոցառումներն էլ կարելի է տարբեր կերպ ծրագրել: Դրա վերաբերյալ որոշումը մենտորն ինքն է կայացնում՝ ելնելով իրավիճակից:

⁴ Ցուցադրական դասի մասին տե՛ս նաև էջ 36:

Մենտորի հիմնական գործունեություններից է նաև ուսումնական ռեսուրսի կամ/և գրախոսություն ստացած մասնագիտական գրականության ստեղծումը: Այս գործունեության

նպատակը նաև այն է, որ նման որակյալ մանկավարժը, ինչպիսին մենտորն է, իր գիտելիքը, փորձը, իրավասությունները իր գործընկերների համար ևս օգտակար դարձնի և դրանով նպաստի դպրոցի զարգացմանը: Ստեղծված ռեսուրսը գնահատվում է համապատասխան չափանիշներով, ինչից հետո ուսուցչին հնարավոր է շնորհվի 1-ից մինչև 4 կրեդիտ-միավոր:

Միայն մենտորի պարտավորությունն է **ուսանողների կամ սկսնակ ուսուցիչների համար խորհրդատվություններ անցկացնելը**: Մենտորի բացակայության դեպքում դպրոցն իրավունք կունենա այլ կարգավիճակ ունեցող ուսուցչի հանձնարարել տվյալ գործառույթը, ինչից նա լրացուցիչ գործունեության համար սահմանված կրեդիտ-միավորներ կստանա:

Սխեմայի գործարկման հետ մեկտեղ կընդլայնվեն նաև ուսանողների համար խորհրդատվություններ անցկացնելու մասշտաբները, քանի որ Սխեման նոր պահանջներ է ներկայացնում համալսարանական կրթությանը: Մասնավորապես, մանկավարժներ պատրաստելիս նկատելիորեն պետք է ավելանա պրակտիկայի բաղադրիչը: Դպրոցում կարևոր է նաև սկսնակ կադրերին աջակցելը: Սխեման սկսնակ ուսուցչից պահանջում է, որ նա 1 տարվա ընթացքում անցնի դասի արտաքին դիտարկումը: Այսպիսով, դպրոցի մակարդակով ստացած համապատասխան աջակցությունը կնպաստի նրանց մասնագիտության մեջ մնալուն:

Հետագայում մենտորի պարտավորությունը կլինի ուսուցչի մասնագիտական զարգացման **ֆասիլիտատորությունը**: Եթե դպրոցը չունենա մենտոր, այս գործունեությունից այլ կարգավիճակի ուսուցչի կշնորհվեն կրեդիտ-միավորներ:

Մենտորը կարգավիճակի պահպանման համար կուտակում է 15 կրեդիտ-միավոր **լրացուցիչ գործունեություններից**: Այս լրացուցիչ գործունեություններն են.

- Մասնագիտական զարգացման նպատակով անցկացված միջոցառումներում (գիտաժողով, աշխատաժողովներ) որպես զեկուցող հանդես գալը:
- Ստաժավորումը:
- Ուսանողի/ուսուցչի խորհրդատվություն անցկացնելը:
- Վարժանքային մոդուլի հեղինակ լինելը:
- Հավատարմագրված կամ Կենտրոնի կողմից առաջարկված վարժանք անցնելը, որի նպատակն է ուսուցչի կարգավիճակին համապատասխան իրավասությունների զարգացումը:

- Մասնակցությունն այն ծրագրերին ու նախագծերին, որոնք հաստատված են Նախարարի անհատական իրավական ակտով:

Քանի՞ կրեդիտ-միավոր պետք է կուտակի մենտորը և ի՞նչ ակտիվություններով:

Մենտորի կարգավիճակի պահպանման համար բավական է 30 կրեդիտ-միավորը, որոնցից 15-ը բաժին է հասնում պարտադիր գործունեություններին, իսկ 15-ը՝ լրացուցիչ գործունեություններին: Մենտորի պարտադիր և լրացուցիչ գործունեությունները և դրանց համապատասխան կրեդիտ-միավորներն են.

Հիմնական գործունեություններ	Լրացուցիչ գործունեություններ
Մենտորի կարգավիճակի պահպանման համար ● Ինքնագնահատման հարցաշար լրացնել: ● Մասնագիտական զարգացման անհատական գործողությունների պլան կազմել: ● Ցուցադրական դաս անցկացնել (5x1=5 կրեդիտ-միավոր) ● Դպրոցի կարիքների հետազոտում և մասնագիտական զարգացման միջոցառումների անցկացում (3 կրեդիտ-միավոր) ● Ուսանողի/ուսուցչի խորհրդատվություն (2 կրեդիտ-միավոր) ● Գնահատման խմբի անդամ լինել (2 կրեդիտ-միավոր) ● Ուսումնական ռեսուրս կամ գրախոսված մասնագիտական գրականության ստեղծում ○ Հոդված (1 կրեդիտ-միավոր) ○ Մեթոդական գրականություն (2 կրեդիտ-միավոր) ○ Դասագիրք (4 կրեդիտ-միավոր)	● Մասնագիտական զարգացման նպատակով անցկացված միջոցառումներում (գիտաժողով, աշխատաժողովներ) որպես զեկուցող հանդես գալը (1 կրեդիտ-միավոր) ● Ստաժավորում: ● Վարժանքային մոդուլի հեղինակ լինել (2 կրեդիտ-միավոր) ● Վարժանք անցնել (1 կրեդիտ-միավոր 25 ժամ) ● Մասնակցություն այն ծրագրերին ու նախագծերին, որոնք հաստատված են Նախարարի անհատական իրավական ակտով (1-ից մինչև 6 կրեդիտ-միավոր՝ ելնելով ուսուցչի կողմից իրականացված գործունեություններից)

Ինչպե՞ս է կայացվում կարգավիճակի մասին որոշումը:

Պարտադիր և լրացուցիչ գործունեությունները հաջողությամբ հաղթահարելու դեպքում ուսումնական տարվա վերջին մենտորը, դպրոցի տնօրենի կողմից հրամանով սահմանված ժամկետներում, իր մասնագիտական թղթապանակում տեղադրում է կարգավիճակի պահպանման համար պարտադիր գործունեությունները հավաստող փաստաթղթերը: Գնահատման խումբը այս փաստաթղթերի հիման վրա գնահատում է մենտորի կողմից իրականացված պարտադիր և լրացուցիչ գործունեությունները և որոշում է կայացնում նրա կարգավիճակի պահպանման մասին:

Մենտորը կարգավիճակի պահպանման համար կրեդիտ-միավորներ է կուտակում 5 տարվա ընթացքում: Եթե նշված ժամկետում մենտորը չի կուտակի կարգավիճակի պահպանման համար պարտադիր կրեդիտ-միավորները, կդադարեցվի նրա՝ մենտորի կարգավիճակը և կշնորհվի առաջատար ուսուցչի կարգավիճակ:

Եթե մենտորը կարգավիճակի պահպանման համար նախատեսված ժամկետում մեկ անգամ կկուտակի անհրաժեշտ կրեդիտ-միավորներ, նրա՝ մենտորի կարգավիճակը կպահպանվի անժամկետ:

Գնահատման խումբը մենտորի կարգավիճակի դադարեցման կամ պահպանման մասին առաջարկը ներկայացնում է Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնին:

Ուսուցչին Մխենայով սահմանված կարգավիճակի շնորհումը հավաստվում է հավաստագրով, որը ռեսուրս- կենտրոնների միջոցով փոխանցվում է ուսուցչին այն դպրոցում, որտեղ նա աշխատում է:

Ինչպե՞ս կավելանա մենտորի աշխատավարձը

- 2015 թվականի սեպտեմբերից ուսուցիչների բազային աշխատավարձը կավելանա 50 լարիով, միննույն ժամանակ, լրիվ դրույքի դեպքում, կարգավիճակի հավելավճարը մենտորի համար կսահմանվի առնվազն 300 լարի:
- 2016 թվականի ապրիլից ուսուցիչների աշխատավարձերը կավելանան երկրորդ անգամ, և բազային աշխատավարձը կրկին 50 լարիով կավելանա: Լրիվ դրույքի դեպքում մենտորի կարգավիճակի հավելավճարը կսահմանվի առնվազն 400 լարի:
- 2017 թվականի հունվարից ուսուցիչների աշխատավարձերը երրորդ անգամ կավելացվեն: Մենտորի հավելավճարը, լրիվ դրույքի դեպքում, կսահմանվի առնվազն 700 լարի:

ԳԼՈՒԽ II

ԴՊՐՈՑ

ՏՆՕՐԵՆԸ

Որո՞նք ենք դպրոցի տնօրենի իրավունքները և պարտականությունները Մխեմայի շրջանակներում:

Ինչպես գիտեք, ըստ Մխեմայի, հանրակրթական հաստատության տնօրենը բավականին կարևոր գործառույթ և մեծ պատասխանատվություն ունի: Ուսումնական տարվա ընթացքում նա այնպես պետք է պլանավորի իր և դպրոցի գործունեությունը, որ չխոչընդոտի Մխեմայի ներդրումը և աջակցի նրանում ներգրավված բոլոր անձանց՝ ժամանակին և հաջողությամբ իրականացնելու իրենց համար Մխեմայով սահմանված գործունեությունները: Այդ նպատակով ցանկություն ունենք առաջարկելու մեր երաշխավորությունները, թե տնօրենն ինչպես կարող է պլանավորել և վարել իր գործունեությունը Մխեմայի գործարկումից հետո թեկուզ մեկ տարվա ընթացքում:

Ինչպե՞ս կարող է պլանավորել դպրոցի տնօրենն իր գործունեությունը մեկ ուսումնական տարվա ընթացքում:

Տնօրենի գործունեությունը մեկ ուսումնական տարվա ընթացքում ընդհանուր առմամբ այսպիսի տեսք ունի.

1. Մխեմայի գործարկման տարում, ուսումնական տարվա սկիզբին, դպրոցի տնօրենը, ցանկալի է, որ կազմակերպի տեղեկատվական հանդիպում, որի ժամանակ աշխատակիցներին կտրամադրի անհրաժեշտ տեղեկատվություն Մխեմայի մասին, կպարզաբանի բոլոր հարցերը, որոնք, հնարավոր է, նրանց համար անհասկանալի լինեն: Այս հանդիպման նպատակը

պետք է լինի, որ դպրոցի բոլոր աշխատակիցները հավասարապես գիտակցեն Սխեմայի ընթացքը և պահանջները, սեփական գործառնությունները Սխեմայի շրջանակներում, ինչպես նաև հետևողական և համակարգված պլանավորեն իրենց աշխատանքը, որպեսզի չխաչընդոտեն ինչպես իրենց, այնպես էլ ուրիշների գործունեությանը:

2. Նույն ուսումնական տարվա սկզբին տնօրենը որոշում է և հրամանով հաստատում ժամկետները.

1. Ամբիոնների համար՝ նրանք երբ պետք է ներկայացնեն ա) ֆասիլիտատորի թեկնածուներին, բ) դպրոցի գնահատման խմբի անդամներին: Ժամկետները սահմանելիս՝ տնօրենը պետք է նկատի ունենա գնահատման խմբի ձևավորման Սխեմայով սահմանված ժամկետները (1 ամիս ուսումնական տարին սկսվելուց հետո):

2. Ուսուցիչների համար՝ ա) ինքնագնահատման հարցաշարի և մասնագիտական զարգացման անհատական գործողությունների պլանը կազմելու ժամկետները: Այս գործունեությունն իրականացվում է ուսումնական տարվա սկզբին, բ) մասնագիտական թղթապանակում ուսուցչի կողմից իրականացվող գործունեությունները արտացոլող փաստաթղթերի վերբեռնման ժամկետները: Ուսումնական տարվա վերջում փաստաթղթերը գնահատում է ուսուցիչների գնահատման խումբը:

3. Ուսումնական տարվա սկզբին տնօրենը հրավիրում է մանկադասարանի նիստ, որի ժամանակ նա խորհրդի անդամներին կծանոթացնի դպրոցի պլանները Սխեմայի շրջանակներում և կհանձնարարի բոլոր ամբիոններին ընտրել ֆասիլիտատոր և գնահատման խմբի անդամ և սահմանված ժամկետներում ներկայացնել: Նիստը ձևակերպվում է արձանագրությամբ:
4. Ուսումնական տարին սկսվելուց հետո, 1 ամսվա ընթացքում տնօրենն ապահովում է մանկավարժական խորհրդի նիստի/նիստերի հրավիրում և ներկայացում՝ հետևյալ հարցերի վճռման համար.

ա) մանկավարժական խորհուրդը ամբիոններից ներկայացված թեկնածուներից ընտրում է ֆասիլիտատոր կամ ֆասիլիտատորներ (դպրոցում ֆասիլիտատորների թվի մասին որոշումը կայացնում է մանկավարժական խորհուրդը⁵):

բ) Քննարկվում և հաստատվում են ուսուցիչների գնահատման խմբի ընտրված անդամները: Ֆասիլիտատորին ընտրելուց հետո, որն ավտոմատ կերպով դառնում է գնահատման խմբի անդամ, քննարկվում

⁵ Դպրոցում ֆասիլիտատորների թվի մասին տե՛ս էջ 55:

է ամբիոնների կողմից գնահատման խմբում ներկայացված անդամների հարցը: Դրանից հետո տեղի է ունենում գնահատման խմբի վերջնական ձևավորումը, ինչն արտացոլվում է նիստի արձանագրության մեջ: Այն դպրոցներում, որտեղ սահմանված կարգով չի հաջողվում ձևավորել գնահատման խումբ, քննարկվում են այլընտրանքային ուղիներ և ընդունվում օպտիմալ լուծում⁶: Տնօրենը հրամանով հաստատում է ուսուցիչների գնահատման խմբի/խմբերի կազմը (այն, թե քանի ուսուցչի գնահատման խումբ կստեղծվի դպրոցում, կախված է դպրոցում ամբիոնների թվից): Տնօրենը համապատասխան հրամանը կվերբեռնի էլեկտրոնային համակարգում:

5. Դրանից հետո դպրոցի տնօրենը, որպես գնահատման խմբի ղեկավար, հրավիրում է գնահատման խմբի նիստ և խմբի անդամների հետ. ա) կազմում է ուսուցիչների գնահատման խմբի աշխատանքի կարգը, բ) սահմանում է գործող և ավագ ուսուցիչների դասի դիտարկման ժամանակացույցը, որը համաձայնեցնում է տվյալ կարգավիճակն ունեցող ուսուցիչների հետ, գ) հանձնարարում է ամբիոնների ներկայացուցիչներին, որ իրենց ամբիոնների անդամ առաջատար ուսուցիչներին (հետագայում նաև մենտորին) խնդրեն կազմել ցուցադրական դասի դիտարկման ժամանակացույցը և ներկայացնել գնահատման խմբին:
6. Դպրոցի տնօրենն աղմինիստրացիայի հետ կազմում է ֆասիլիտատորների և ուսուցիչների գնահատման խմբի աշխատանքի մշտադիտարկման ծրագիր, որը հաստատում է հրամանով և ծանոթացնում աշխատակիցներին:
7. Դպրոցի տնօրենն, ըստ նախօրօք կազմած ծրագրի, ապահովում է ֆասիլիտատորների և ուսուցիչների գնահատման խմբի աշխատանքի մշտադիտարկում: Մշտադիտարկման արդյունքների հիման վրա տնօրենը կայացնում է համապատասխան որոշումներ: Նա կարող է կասեցնել ֆասիլիտատորի, ինչպես նաև գնահատման խմբի ցանկացած ընտրված անդամի իրավագործությունը, ինչը ձևակերպում է արձանագրությամբ: Այն դեպքում, երբ անցկացված մշտադիտարկման հիման վրա անհրաժեշտ դառնա փոխարինել ֆասիլիտատորին կամ գնահատման խմբի անդամին, տնօրենը պարտավոր է ապահովել բոլոր այն ընթացակարգերը, որոնց անցումը պարտադիր է նրանց կրկին ընտրելու համար: Տեղեկատվությունը նորընտիր ֆասիլիտատորի կամ/և գնահատման խմբի անդամի մասին, ինչպես նաև համապատասխան արձանագրությունը, տնօրենը տեղադրում է էլեկտրոնային համակարգում:

⁶ Գնահատման խմբի ձևավորման մասին մանրամասն տե՛ս էջ 57:

8. Դպրոցի տնօրենի՝ որպես գնահատման խմբի մշտական անդամի և այս խմբի ղեկավարի պարտականությունն է մասնակցել ուսուցչի գործունեության գնահատմանը: Դրա համար.
- Տնօրենը վերահսկում է դպրոցական ներքին գնահատման գործընթացի բոլոր փուլերը (ժամկետները, ընթացակարգերը):
 - Ըստ նախապես մշակված ժամանակացույցի՝ ներկա է գտնվում և գնահատում է ուսուցչի կողմից անցկացված դասերը՝ դասի դիտարկման չափորոշիչացված աղյուսակի օգտագործմամբ:
 - Այնդեպքում, եթե գնահատման խմբի անդամների միջև տարակարծություն է ծագում, որոշումը կայացվում է ձայների մեծամասնությամբ, իսկ խմբում ձայների հավասար բաշխման դեպքում, վճռական ձայնը շնորհվում է տնօրենին՝ որպես գնահատման խմբի ղեկավարի:
 - Յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա վերջում, նրանից հետո, երբ կլրանա մասնագիտական թղթապանակում ուսուցչի կողմից իրականացված գործունեությունների տեղադրման ժամկետը, ներկայացված փաստաթղթերի գնահատման արդյունքների հիման վրա, որոշում է կայացնում ուսուցչին կարգավիճակի շնորհման, կարգավիճակի պահպանման կամ դադարեցման մասին առաջարկ կազմելու մասին, որը ներկայացնում է Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնին: Առաջարկությունները էլեկտրոնային համակարգում պետք է տեղադրվեն Կենտրոնի կողմից սահմանված ժամկետներում:
9. Դպրոցի տնօրենի պարտականությունն է, որ յուրաքանչյուր աշխատակցի համար մատչելի դարձնի բոլոր անհրաժեշտ տեղեկությունները Միսեմայի ընթացքի, վարժանքների, ռեսուրսների և դպրոցում նախարարության կողմից ընդունված որոշումների մասին: Այս նպատակով դպրոցում հնարավոր է անցկացվեն տեղեկատվական հանդիպումներ կամ առանձնացվի անձ, որին կհանձնարարվի անհրաժեշտ տեղեկատվությունը ժամանակին տարածել բանավոր թե էլեկտրոնային ճանապարհով: Բացի այդ, աչքի ընկնող տեղում պետք է տեղադրվի դասերի դիտարկման ժամանակացույցը:

ԱՄԲԻՈՆ

Միսեման գործարկելիս, ուսումնական տարվա սկզբում, դպրոցի ադմինիստրացիայի կողմից սահմանված ժամկետներում բոլոր ամբիոններն

անց են կացնում ամբիոնի նիստ և սահմանված չափանիշների նախատեսմամբ ընտրում են և ներկայացնում ֆասիլիտատորի թեկնածու իրենց ամբիոնից, որին կընտրի կամ չի ընտրի դպրոցի մանկավարժական խորհուրդը: Ամբիոնը 3 տարվա ընթացքում այլևս այս նպատակով նիստ չի անցկացնում, բացառությամբ այն դեպքի, երբ վաղաժամկետ դադարեցվում է ֆասիլիտատորի իրավագործությունը, և դպրոցը ստիպված է լինում կրկին ընտրել ֆասիլիտատոր:

Ուսումնական տարվա սկզբում, դպրոցի ադմինիստրացիայի կողմից սահմանված ժամկետում, բոլոր ամբիոնները պարտավոր են անցկացնել նիստ, որի ժամանակ ամբիոնը պետք է ընտրի և դպրոցին առաջարկի իր թեկնածուին դպրոցական գնահատման խմբում: Ամբիոնը 3 տարվա ընթացքում այլևս այս նպատակով նիստ չի անցկացնում, բացառությամբ այն դեպքի, երբ վաղաժամկետ դադարեցվում է գնահատման խմբի անդամի իրավագործությունը:

Ընտրելուց հետո գնահատման խմբում ամբիոնի ներկայացուցիչները ցանկալի է, որ իրենց ամբիոններում ներկայացնեն և պարզաբանեն իրենց գործընկերներին դասի գնահատման աղյուսակը, ինչպես նաև այլ գործունեությունների գնահատման չափանիշները և համապատասխան գնահատման աղյուսակները: Դա կօգնի ուսուցիչներին ճիշտ պլանավորել իրենց գործունեությունը:

ԳԼՈՒԽ III

ՈՒՍՈՒՑՉԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԽՈՒՄԲԸ

Ո՞վ է ընդգրկված ուսուցչի գնահատման խմբի կազմի մեջ:

Ըստ սխեմայի, ուսուցչի գնահատման խումբը «կազմված է հանրային իրավունքի իրավաբանական անձ հանրակրթական հաստատության տնօրենից, փոխտնօրենից (եթե այդպիսին կա), ֆասիլիտատորից և համապատասխան առարկայական/առարկայական խմբի ամբիոնի կողմից 3 տարի ժամկետով ներկայացված անդամից», իսկ նրա կազմը որոշում է ինքը՝ դպրոցը:

Ուսուցչի գնահատման խումբը բաղկացած է մշտական և 3 տարի ժամկետով ընտրված անդամներից:

Ուսուցչի գնահատման խմբի մշտական անդամներն են հանրակրթական հաստատության տնօրենը և փոխտնօրենը, իսկ 3 տարի ժամկետով ընտրված անդամներն են ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորը և առարկայական խմբի ներկայացուցիչը:

Դպրոցը ձևավորում է ուսուցիչների գնահատման խմբի / խմբերի կազմը, ինչը հրամանով հաստատում է տնօրենը: Դպրոցում մի քանի խմբի առկայության դեպքում.

- Դպրոցի տնօրենը և փոխտնօրենն ուսուցիչների գնահատման բոլոր խմբերի անդամներ են:
- Ֆասիլիտատորն այն գնահատման խմբի (խմբերի) անդամ է, որը գնահատում է իր մասնագիտական վերահսկողության տակ գտնվող ուսուցչին:
- Առարկայի/առարկայական խմբի ամբիոնից ընտրված անդամը մասնակցում է համապատասխան ամբիոնի անդամ ուսուցիչների գնահատմանը:

Գնահատման խմբի և նրա յուրաքանչյուր անդամի գործառնությունները, պարտականությունները և գործունեությունը, ինչպես նաև գնահատման

աղյուսակների, չափանիշների և հենց գնահատման գործընթացի մասին մանրամասները կներկայացնենք ուղեցույցի հաջորդ հրատարակման մեջ:

Ի՞նչ է իրենից ներկայացնում դպրոցի գնահատման խումբը, և ի՞նչ նպատակների է ծառայում նրա գործունեությունը:

Ըստ սխեմայի, դպրոցի բազայի վրա ստեղծվում է բոլորովին նոր օղակ՝ դպրոցի գնահատման խումբ, որի նշանակումն է հոգ տանել գնահատման համակարգի կատարելագործման միջոցով դպրոցում ուսանում-ուսուցման որակի բարելավման մասին: Այս փորձի ներդրումը նպաստում է նաև այլ, ավելի երկարաժամկետ նպատակների իրականացման:

● Դպրոցի՝ որպես անկախ հաստատության ձևավորումը և զարգացումը

Այս մոդելի հաջողությամբ ներդրումը կնպաստի դպրոցի անկախության ավելացմանը և նրա՝ որպես անկախ հաստատության ձևավորմանը: Այս կերպ դպրոցը կիսում է պատասխանատվությունը, կայացնում որոշում այն մասին, թե ինչպիսի ուսուցիչ է անհրաժեշտ իրեն, ինչն է օգնում իր աշխատակիցներին մասնագիտական զարգացման առումով: Պլանավորում է և իրականացնում Մխեմայով սահմանված գործունեություններ: Դպրոցը Մխեմայի շրջանակներում ձևավորվում է որպես կարևոր որոշումներ կայացնող հաստատություն, որն ակտիվորեն ներգրավված է կրթության կառավարման համակարգի մեջ և ուրիշների կողմից կայացված որոշումների պասսիվ ընդունողը չէ:

● Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացումը

Ուսուցիչների գնահատման խմբի ստեղծման կարևորագույն գաղափարը հենց ուսուցիչներին օժանդակելն է՝ մասնագիտական զարգացման ուղու վրա: Նրա նշանակումը միայն ուսուցչի կողմից անցկացված դասի կամ մասնագիտական թրթապանակի գնահատումը և նրան կրեդիտ-միավորների շնորհումը չէ: Դպրոցական ներքին դիտարկման արդյունքում ուսուցիչներն ստանում են զարգացնող գնահատում, ինչը նրանց օգնում է ապագա գործունեության մեջ: Վերջնական գնահատման կարևորագույն նպատակը ոչ թե ուսուցչի կողմից նվաճված արդյունքն է, այլ առաջընթացը, որ նա ունեցել է հետադարձ կապի հիման վրա:

● **Ղայրոցում համագործակցային մշակույթի հաստատումը**

Դասի դիտարկման ողջ գործընթացը⁷ այնպես, ինչպես ֆասիլիտատորի աշխատանքն ամբողջությամբ, հիմնված է համագործակցության վրա: Մշտական հաղորդակցությունն աշխատակիցների միջև, իրար խորհրդատվությունը, նպատակաուղղված հոգածությունը միմյանց մասնագիտական զարգացման մասին, - այս ամենը մեծապես նպաստում է ղայրոցում աշխատակիցների միջև դրական, գործնական հարաբերությունների ձևավորմանը և համագործակցային մշակույթի հաստատմանը, ինչն, ընդհանուր առմամբ, ղայրոցի հաջողության գրավականն է:

● **Խմբի անդամների ինքնագարգացումը**

Գնահատման խմբի անդամները աշխատանքի ընթացքում, բնականաբար, իրենք ևս զարգանում են մասնագիտական առումով: Նրանք հնարավորություն ունեն հետևել իրենց գործընկերների աշխատանքին, զրուցել նրանց հետ և լսել նրանց տեսակետները, կարծիքները, ծանոթանալ նրանց փորձին, նաև աշխատել իրենց վրա՝ իրենց պարտականությունների ավելի լավ կատարման համար: Փոխհամագործակցությունը և մասնագիտական քննարկումներն աշխատակիցների միջև բոլոր մասնակիցներին հնարավորություն են տալիս զարգանալ մասնագիտական առումով: Գնահատման խմբի ընտրված անդամները ենթակա են փոխատեղման՝ 3 տարին մեկ անգամ (չնայած, ղայրոցը կարող է երկրորդ ժամկետով էլ ընտրել նույն թեկնածուին՝ որպես գնահատման խմբի անդամ): Այս կերպ ղայրոցում աստիճանաբար կաճի փորձված, պատասխանատվության զգացումով կադրերի թիվը, ինչը կնպաստի մասնագիտական մակարդակի բարձացմանը և, համապատասխանաբար, ուսանում-ուսուցման մակարդակի բարելավմանը:

ՈՒՍՈՒՑՅԻ ՄԱՄՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՖԱՍԻԼԻՏԱՏՈՐ

Ո՞վ է ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորը, և ինչ նպատակների է ծառայում նրա գործունեությունը:

Կարևոր նորամուծությունը, որ Միսեման առաջարկում է հանրակրթական համակարգին, ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորի ինստիտուտի ներմուծումն է ղայրոցներում:

⁷ Դասի դիտարկման ընթացակարգին մանրամասնորեն կծանոթանաք ուղեցույցի հաջորդ հրատարակման մեջ:

Նրա նշանակումն է բացահայտել յուրաքանչյուր ուսուցչի անհատական կարիքները, վերլուծել դրանք, այս յուրահատուկ կարիքների նախատեսմամբ, հոգ տանել նրա մասնագիտական զարգացման մասին, և այս կերպ դպրոցում բարձրացնել ընդհանուր մասնագիտական մակարդակը: Իհարկե, ֆասիլիտատորի, ինչպես նաև Սխեմայի մեջ ներգրավված բոլոր անձանց վերջնական նպատակն է բարելավել աշակերտների արդյունքները: Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորի գործունեության հիմնական ուղղությունն է մասնագիտական գործունեության մեջ ուսուցիչներին օգնելը, որպեսզի նրանք հետագայում ինքնուրույն կարողանան իրենց պրակտիկան վարել և բարելավել, ինչով իրենց լուրջ կներդնեն դպրոցի զարգացման մեջ: Այսպիսով, ֆասիլիտատորի ինստիտուտի հաջողությամբ ներդրումը և գործարկումը կնպաստի ոչ միայն առանձին ուսուցչի, այլև, ի վերջո, ողջ դպրոցի զարգացմանը:

Դպրոցի բազայի վրա ուսուցիչների ֆասիլիտացիան համարվում է մասնագիտական զարգացման ամենաարդյունավետ ձևը, քանի որ այն միտված է առանձին ուսուցիչների կարիքներին և, միևնույն ժամանակ, հնարավորություն է տալիս հաշվի առնել կոնկրետ դպրոցի, դասարանի և ամբողջությամբ տարածաշրջանի յուրահատկությունները, այսինքն՝ այն համատեքստը, որում աշխատում է ուսուցիչը:

Մասնագիտական զարգացման նպատակով մինչև օրս առաջարկվող բոլոր մեխանիզմները, այդ թվում՝ վարժանքները և տարբեր տիպի ռեսուրսները, հիմնականում միասնականացված էին, հարմարեցված ընդհանուր չափորոշիչն և հաճախ չէին արտացոլում կոնկրետ դպրոցի պահանջները և կարիքները, չէին նախատեսում նաև տարածաշրջանի սոցիալական և մշակութային առանձնահատկությունները: Այժմ բոլոր դպրոցներին հնարավորություն է տրվում, որ իրենք ընտրեն այն մարդուն, որը լավ ծանոթ է սեփական դպրոցին, նրա պատմությանը և, գլխավորը, ցանկություն ունի նպաստելու նրա զարգացմանը: Իսկ այն դեպքում, եթե որևէ փոքրաքանակ դպրոցում չի հաջողվի ընտրել ֆասիլիտատոր, այս գործառնության իրականացման համար գործուղված անձը պարտավոր կլինի նախ՝ լավ ուսումնասիրել տվյալ տարածաշրջանի և դպրոցի յուրահատկությունները և միայն դրանից հետո պլանավորել սեփական գործունեությունը:

● **Նպատակային, կենտրոնացված մասնագիտական զարգացում**

Ֆասիլիտատորն օգնում է ուսուցչին Սխեմայով սահմանված ակտիվությունները խելամոռեն պլանավորել և հաջողությամբ իրականացնել:

Ֆասիլիտատորի գործունեությունը համակարգված է, լավ ծրագրված և հարմարեցված ուսուցչի կարիքներին: Նման ֆասիլիտացիան անհամեմատ ավելի արդյունավետ է, քանի որ նա կանոնավոր կերպով օգնում է ուսուցչին ինչպես մասնագիտական առաջընթացում, այնպես էլ սեփական հիմնախնդիրների և դրանց վճռման ուղիների ավելի լավ գիտակցման մեջ:

Ֆասիլիտատորն անընդհատ համագործակցում է ուսուցիչների հետ՝ անհատապես կամ խմբով: Նա ծանոթանում է և, անհրաժեշտության դեպքում, օգնում է ուսուցչին ինքնագնահատման հարցաշարի լրացման ընթացքում բացահայտելու սեփական կարիքները, այնուհետև անհատական գործողությունների պլան կազմելու մեջ խորհրդատվություններ է անցկացնում, օժանդակում է նրան համապատասխան գործունեությունների իրականացման մեջ, ինչպես նաև, որպես գնահատման թիմի անդամ, գնահատում նրա աշխատանքը անմիջապես դասի դիտարկման և մասնագիտական թղթապանակի գնահատման միջոցով, և որ ամենակարևորն է, նրան տալիս է իր կարծիքը: Այսպիսով, բացարձակապես ակնհայտ է, որ նման ինտենսիվ համագործակցությունը մեծացնում է հենց ուսուցչին և դպրոցի կարիքներին հարմարեցված և, միևնույն ժամանակ, շատ հստակ և կոնկրետ նպատակների նվաճմանը կողմնորոշված լինելու հնարավորությունը:

● **Դպրոցում մասնագիտական հարաբերությունների ձևավորումը**

Ֆասիլիտատորի ինստիտուտի գործարկումը նպաստում է դպրոցում համագործակցային միջավայրի ստեղծմանը և գործընկերների միջև մասնագիտական հարաբերությունների ձևավորմանը ինչպես հորիզոնական, այնպես էլ ուղղահայաց մակարդակներում: Ֆասիլիտատորը շատ մեծ դեր ունի դպրոցում փոխվստահության և հարգանքի վրա հիմնված փոխհամագործակցային միջավայրի ստեղծման և պահպանման մեջ: Նրա պարտավորություններից մեկն է օգնել բոլորին, ինչպես ուսուցիչներին, այնպես էլ Մխեմայում ներգրավված բոլոր անձանց, մասնագիտական հարաբերություններում իրենց դերերն ու պարտականությունները լավ գիտակցելու հարցում:

● **Դպրոցում մասնագիտական զրույցների և քննարկումների մշակույթի ձևավորումը**

Մասնագիտական հարաբերությունների ևս մեկ կարևոր ասպեկտն է էական, պրոբլեմային հարցերի շուրջ քննարկումների, զրույցների մշակույթի

ձևավորումը և խրախուսումը դպրոցում: Ուսուցիչների հետ խորհրդատվական թե ամփոփիչ հանդիպումների, ինչպես նաև նրանց երաշխավորություններ և զարգացնող գնահատական տալու ժամանակ ֆասիլիտատորն օգտագործում է հաղորդակցության առանձնահատուկ տեխնիկա, ակտիվ լսելու և հարցեր առաջադրելու ռազմավարություններ, որոնց նա անպայման պետք է բարձր մակարդակով տիրապետի: Այս ամենը, բացի դրական, փոխհամագործակցային միջավայրի ստեղծումից, ըստ էության, օգնում է ուսուցիչներին բացահայտել պրոբլեմային հարցերը, դրանք խորությամբ հասկանալ և խնդիրների լուծման ուղիներ որոնել:

● **Ինքնագարգացում**

Բնականաբար, ֆասիլիտատորը պետք է հոգ տանի ոչ միայն գործընկերների և դպրոցի մասնագիտական զարգացման, այլև ինքնակատարելագործման մասին: Ֆասիլիտատոր լինելը դրա լավագույն հնարավորությունն է տալիս, քանի որ գործընկերների հետ համագործակցությունը երկկողմ շահավետ է: Փորձի փոխադարձ փոխանակման, տեսակետների և կարծիքների փոխանակման ճանապարհով գործընկերները սովորում են և աճում՝ որպես արհեստավարժներ: Միննույն ժամանակ, աշխատելիս ֆասիլիտատորին լավ հնարավորություն է տրվում բացահայտելու իր ուժեղ և թույլ կողմերը: Այնդեպքում, երբ ֆասիլիտատորը տեսնում է, որ իրեն անհրաժեշտ է խորացնել իր իրավասությունները, նա կարող է դիմել Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնին և խնդրել Կենտրոնի խորհրդատուի օգնություն:

Միննույն ժամանակ, պլանավորված է ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորների համակարգային վերապատրաստում նրանց ընտրելուն պես: Վերապատրաստման դասընթացը կարող է լինել երկարաժամկետ և ապագայում հիմնված կլինի բացահայտված կարիքների վրա:

● **Դպրոցի զարգացումը**

Ըստ Սխեմայի, ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորը սերտորեն համագործակցում է յուրաքանչյուր ուսուցչի, ինչպես նաև դպրոցի ադմինիստրացիայի հետ: Դա նրան հնարավորություն է տալիս դպրոցում բացահայտել ընդհանուր միտումները և ուրիշ ֆասիլիտատորների հետ (դպրոցներում, որտեղ մեկից ավելի ֆասիլիտատոր կա) աջակցել դպրոցի ադմինիստրացիային՝ կազմելու դպրոցի զարգացման ծրագիր: Դրա համար

անհրաժեշտ է, որ տարին մեկ անգամ, ուսումնական տարվա վերջին դպրոցում կազմակերպվի ֆասիլիտատորների աշխատանքային հանդիպում, որի ժամանակ նրանք կամփոփեն սեփական աշխատանքը, միմյանց հետ կկիսվեն իրենց փորձով, դատողություն կծավալեն ընդհանուր հիմնախնդիրների և դրանց վճռման ուղիների մասին:

Որո՞նք են ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորի գործառույթները և ինչպե՞ս է ընթանում նրա գործունեությունը:

Միեման հստակ սահմանում է ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորի գործառույթները: Մասնավորապես, ֆասիլիտատորը պետք է իրականացնի հետևյալ գործառույթները և ունի հետևյալ պարտականությունները.

Օգնել ուսուցչին բացահայտել անհատական մասնագիտական կարիքները

Ըստ սխեմայի, առաջին գործունեությունը, որը բոլոր ուսուցիչներն են իրականացնում ուսումնական տարվա սկիզբին, ինքնագնահատման հարցաշարի ձևի լրացումն է, որը տեղադրված է էլեկտրոնային համակարգում, նրա անհատական պրոֆիլում: Իսկ ուսումնական տարվա վերջում անդրադառնում է նրան և վերլուծում մեկ տարվա ընթացքում իրականացված գործունեությունը, ինչի հիման վրա էլ հաջորդ տարի կրկին լրացնում է այն և պլանավորում սեփական մանկավարժական գործունեությունը: Այսպիսով, ինքնագնահատման հարցաշարը ուսուցչի մասնագիտական զարգացման բավականին հզոր գործիք է⁸: Այդ պատճառով անչափ կարևոր է, որ ուսուցիչը խորը և հիմնավոր գիտակցի դրա յուրաքանչյուր կետը և օբյեկտիվորեն գնահատի, թե որքանով է համապատասխանում իր փորձը Ուսուցչի մասնագիտական չափորոշչի պահանջներին: Հենց այդ պատճառով էլ այս ակտիվության իրականացման ժամանակ, հատկապես Միեմայի գործարկման առաջին տարում, շատ արժեքավոր կլինի ֆասիլիտատորի կողմից ուսուցչին ցուցաբերած աջակցությունը: Այս աջակցության առաջնահերթ խնդիրը պետք է լինի ինքնագնահատման օբյեկտիվության որակի բարելավումը և ուսուցչի ինքնակշռադատման կարողության համապատասխանաբար մշակումը:

Ինքնագնահատման հարցաշարը լրացնելիս՝ ֆասիլիտատորի օգնության ձևը առավելապես անհատական է, հատկապես Միեմայի գործարկման

⁸ Ինքնագնահատման հարցաշարի մասին մանրամասնորեն տե՛ս տվյալ ուղեցույցի IV գլխում՝ Ուսուցչի ինքնագնահատումը:

առաջին տարում: Եթե նա համարում է, որ իր վերահսկողության տակ գտնվող ուսուցիչներին անհրաժեշտ են ընդհանուր հրահանգներ, թե ինչպես լրացնեն ինքնագնահատման հարցաշարը, նա կարող է նախօրոք անցկացնել խմբային աշխատանք այս ուսուցիչների հետ: Հաջորդ տարիներին, երբ ուսուցիչները բավականաչափ կվարպետանան այս գործունեության մեջ, նրանք պետք է կարողանան ինքնագնահատման հարցաշարն ինքուրույն լրացնել և վերլուծել:

Ուսուցչին օգնությունը մասնագիտական զարգացման անհատական պլան կազմելու հարցում

Նրանից հետո, երբ ուսուցիչը լրացնում է ինքնագնահատման հարցաշարը, նա կազմում է առնվազն մեկ տարվա գործողությունների պլան, որպեսզի ուղղի թերություններն իր պրակտիկայում և զարգանա մասնագիտական առումով: Այս փուլը շատ պատասխանատու է, քանի որ մասնագիտական զարգացման նպատակով ճիշտ ընտրված և խելամտորեն պլանավորված գործունեությունները պայմանավորում են ուսուցչի հաջողությունը, համապատասխանաբար՝ աշակերտների արդյունքների բարելավումը: Ճիշտ այդ պատճառով հատկապես կարևոր է այս գործունեության մեջ ուսուցչի համագործակցությունը ֆասիլիտատորի հետ, նրա փորձի և խորհուրդների նախատեսումը:

Գործողությունների պլան կազմելը, իհարկե, ինքնանպատակ չէ: Դրա նպատակն է ինքնագնահատման արդյունքում բացահայտված թերությունների վերացումը և, ընդհանուր առմամբ, սեփական որակավորման լիարժեքացման համար պարտադիր, կոնկրետ գործունեությունների սահմանումը: Այդ պատճառով գործողությունների պլանն անհրաժեշտ է հետևողականորեն և մանրակրկտորեն իրականացնել: Հենց դրանում պետք է ֆասիլիտատորը վերահսկի ուսուցչին՝ ընթացիկ կենտրոնացված խորհրդատվությունների միջոցով:

Ֆասիլիտատորի աշխատանքը գործունեության այս փուլում հնարավոր է սահմանափակվի միայն վերահսկողությամբ, օրինակ, նա կարող է հարցում անցկացնել ուսուցիչների շրջանում մի շարք հարցերի շուրջ. մասնակցե՞լ են արդյոք վարժանքների, ծանոթացե՞լ են արդյոք համապատասխան ռեսուրսների և այլն, ինչպես նաև՝ որքանո՞վ են նպաստել այս գործունեությունները նրանց մասնագիտական առաջընթացին, կարողացե՞լ են արդյոք նոր ձեռք բերած գիտելիքը պրակտիկայում ներդնել և այլն:

Ֆասիլիտատորի՝ ուսուցչի հետ աշխատելու ձևաչափը գործունեության այս փուլում կարող է լինել խմբային: Ֆասիլիտատորն ուսուցչի հետ

հաղորդակցության համար կարող է կիրառել նաև էլեկտրոնային փոստը: Երբ նրա մասնագիտական վերահսկողության տակ գտնվող ուսուցիչները կավարտեն լրացնել ինքնագնահատման հարցաշարը, ցանկալի է, որ ֆասիլիտատորը վերլուծի արդյունքները, խմբավորի հիմնախնդիրները և պլանավորի խմբային խորհրդատվական հանդիպումներ:

Մասնակցություն ուսուցչի գնահատման խմբի գործունեությանը

Ինչպես գիտենք, ֆասիլիտատորը միևնույն ժամանակ ուսուցչի գնահատման խմբի անդամ է: Դպրոցը յուրաքանչյուր 12-ից մինչև 25 ուսուցչի համար ընտրում է մեկական ֆասիլիտատոր: Եթե դպրոցն ունի մեկից ավելի ֆասիլիտատոր, ուսուցիչների կցումն իրականացվում է ըստ նրանց առարկայական ուղղությունների և իրավասությունների, մանկավարժական խորհրդի որոշմամբ:

Ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորի՝ որպես ուսուցիչների գնահատման խմբի անդամի իրավունքներն ու պարտականություններն են.

- Ներկա գտնվել իր մասնագիտական վերահսկողության տակ գտնվող ուսուցիչների կողմից անցկացված դասերին և գնահատել դրանք դասի դիտարկման չափորոշիչացված գնահատման աղյուսակի օգտագործմամբ:
- Մասնակցել իր մասնագիտական վերահսկողության տակ գտնվող ուսուցիչների դասի ներքին դիտարկման նախապատրաստական հանդիպումներին:
- Մասնակցել զարգացնող գնահատումը մշակելուն՝ ինչպես իր մասնագիտական վերահսկողության տակ գտնվող ուսուցիչների կողմից անցկացված դասի, այնպես էլ նրանց կողմից իրականացված այլ գործունեությունների հիման վրա:
- Գնահատել ուսուցիչների մասնագիտական թղթապանակում ներկայացված փաստաթղթերը՝ ըստ սահմանված չափանիշների և գնահատման աղյուսակների:
- Մասնակցել ուսուցչին կրեդիտ-միավորների շնորհման, ինչպես նաև նրան Սխեմայով սահմանված կարգավիճակի շնորհման, պահպանման կամ դադարեցման վերաբերյալ ուսուցիչների գնահատման խմբի քննարկմանը:

Ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորի առանձնահատուկ գործառույթը, դասի ներքին դիտարկման և այլ գործունեությունների

գնահատման հիման վրա, գնահատման խմբում ուսուցչին զարգացնող գնահատական կամ երաշխավորություններ տալն է: Պահանջ լինելու դեպքում, ֆասիլիտատորը պարտավոր է անձամբ ծանոթանալ ուսուցիչների գնահատման խմբի երաշխավորություններին և կատարել անհրաժեշտ պարզաբանումներ: Ուսուցիչների գնահատման խմբի երաշխավորությունները կվերբեռնվեն նաև էլեկտրոնային համակարգում, կոնկրետ ուսուցչի անձնական պրոֆիլում հատուկ հատկացված դաշտում:

Այսպիսով, ֆասիլիտատորի գործունեությունը մեկ ուսումնական տարվա ընթացքում այսպիսի տեսք ունի.

1. Մխենայի գործարկումից հետո, ուսումնական տարվա սկզբում, հենց որ կավարտվի նրանց ընտրելը և կսկսվի վերապատրասման գործընթացը, ֆասիլիտատորը կազմակերպում է խմբային հանդիպում ուսուցիչների հետ և նրանց հրահանգում, թե ինչպես լրացնեն ինքնագնահատման հարցաշարը:
2. Ինքնագնահատման հարցաշարը լրացնելու ընթացքում, հատկապես Մխենայի գործարկման առաջին տարում, ֆասիլիտատորը, անհրաժեշտության դեպքում անհատական խորհրդատվություններ պետք է անցկացնի ուսուցիչների համար:
3. Ինքնագնահատման հարցաշարը լրացնելու համար դպրոցի կողմից սահմանված ժամկետը սպառվելուց հետո, ֆասիլիտատորը պետք է վերլուծի ուսուցիչների արդյունքները, խմբավորի խնդիրները և դրա հիման վրա ծրագրի խմբային հանդիպումներ ուսուցիչների հետ: Խմբային հանդիպումներին քննարկվում են ուսուցիչների համար պրոբլեմային թեմաներ, ֆասիլիտատորն ուսուցիչներին խորհուրդներ է տալիս, թե ինչ գործունեություն պետք է իրականացնեն նրանք այս կամ այն խնդրի լուծման համար, առաջարկում է նաև անհրաժեշտ ռեսուրսներ և խորհրդատվության անցկացնում: Հանդիպումների հետևանքով ուսուցիչներն աշխատում են անհատական մասնագիտական գործողությունների պլան կազմելու վրա, որը նրանք տեղադրում են էլեկտրոնային համակարգում, իրենց պրոֆիլում: Խորհրդատվական խմբային հանդիպումները շարունակվում են ամբողջ տարվա ընթացքում, դրանց թիվը կախված է դպրոցի և ուսուցիչների կարիքներից:
4. Հետևում է իր մասնագիտական վերահսկողության տակ գտնվող ուսուցիչների գործունեությանը և, անհրաժեշտության դեպքում, խորհուրդներ տալիս:
5. Դասի դիտարկման նախապես մշակված ժամանակացույցի հիման վրա ֆասիլիտատորը գնահատում է ուսուցիչների դասերը: Նա առանձնահատուկ դեր ունի ուսուցչի զարգացնող գնահատման մեջ:

6. Այն դպրոցներում, որտեղ մեկից ավելի ֆասիլիտատոր կա, կարևոր է դպրոցի ներսում ֆասիլիտատորների համագործակցությունը: Ուսումնական տարվա սկզբին, երբ նրանք կվերլուծեն իրենց մանկավարժական վերահսկողության տակ գտնվող ուսուցիչների կողմից լրացված հարցաշարերը և անհատական գործողությունների պլանները, ցանկալի է, որ ֆասիլիտատորները հավաքվեն, քննարկեն, վերլուծեն բացահայտված խնդիրները և կազմեն աշխատանքի միասնական ռազմավարություն: Ցանկալի է նաև ուսումնական տարվա վերջում կազմակերպել ամփոփիչ հանդիպում:

Յուրաքանչյուր ակադեմիական տարվա ավարտից հետո, Մխենյաով նախատեսված գործունեությունները բավարար իրականացնելու դեպքում, ֆասիլիտատորին կշնորհվի 1 կրեդիտ-միավոր: Այն դեպքում, երբ դպրոցում ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատոր է ընտրվել գործող ուսուցիչ, նա գործող ուսուցիչ լինելու շրջանում կուտակում է համապատասխան քանակությամբ կրեդիտ-միավորներ, որոնք ճանաչվում են նրա՝ ավագ ուսուցչի կարգավիճակ ձեռք բերելուց հետո:

Քանի՞ ֆասիլիտատոր կարող է ընտրել դպրոցը:

Ֆասիլիտատոր ընտրելու ի՞նչ տարբերվող ուղիներ գոյություն ունեն:

Բոլոր դպրոցները պետք է ունենան ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատոր:

Յուրաքանչյուր դպրոցում ֆասիլիտատորների թիվը սահմանվում է տվյալ դպրոցում ուսուցիչների թվի համաձայն: Դպրոցը կարող է ընտրել 1 ֆասիլիտատոր յուրաքանչյուր 12-ից մինչև 25 ուսուցչի հաշվով: Դա դպրոցին ազատություն է տալիս ունեցած մարդկային ռեսուրսների նախատեսմամբ, առավելագույնս իրատեսական որոշում կայացնել և ընտրել այնքան ֆասիլիտատոր, որքան անհրաժեշտ է դպրոցին:

Փոքրաքանակ դպրոցը, որում ուսուցիչների թիվը 12-ից պակաս է, սակայն դպրոցը համարում է, որ ինքն ունի համապատասխան ռեսուրս, կարող է ընտրել 1 ֆասիլիտատոր: Հակառակ դեպքում գնահատման խումբը չի կարողանա համարվել և, համապատասխանաբար, դպրոցը պետք է դիմի ֆասիլիտատոր ընտրելու այլընտրանքային ուղիով (մանրամասներն տե՛ս էջ 64):

Ո՞վ կարող է դառնալ ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատոր:

Մխենյալի գործարկման պահի, այսինքն՝ 2015 թվականի սեպտեմբերի համար, Վրաստանի հանրակրթական հաստատությունները դեռ չեն ունենա մենտորներ,

որոնց համար հետագայում պարտավորություն կլինի ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորի գործառույթի իրականացումը: Այս պատճառով այս փուլում ֆասիլիտատոր կարող է դառնալ ցանկացած կարգավիճակ ունեցող ուսուցիչ: Թեպետ, ելնելով նրանից, որ ֆասիլիտատորը շատ կարևոր և պատասխանատու գործառույթ ունի դպրոցում, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնը հաստատել է չափանիշներ, ըստ որոնց դպրոցի մանկիտրիտորը ներկայացված թեկնածուներից պետք է ընտրի իր համար ամենից ընդունելի թեկնածուին/թեկնածուներին:

Ֆասիլիտատորից պահանջվում է ինտենսիվ և պոզիտիվ համագործակցություն գործընկերների և դպրոցի ադմինիստրացիայի հետ: Նա նաև ընդունելու է բավականին պատասխանատու որոշումներ: Այս պատճառով, որպեսզի ֆասիլիտատորի աշխատանքը հաջող լինի և իրականում արդյունք ունենա, պարզ է, որ բացի մասնագիտական գիտելիքներից և փորձից, ոչ պակաս կարևոր է նկատի ունենալ ընտրված թեկնածուի անհատական հատկանիշները:

Ֆասիլիտատոր կարող է դառնալ աշխատող ուսուցիչը, որն ունի տվյալ դպրոցում աշխատելու առնվազն երկամյա ստաժ: Ուսուցիչ աշխատելու փորձի հետ մեկտեղ, կարևոր է, որ թեկնածուն բավականաչափ լավ ճանաչի իր գործընկերներին և, միևնույն ժամանակ, նրանց կողմից վստահելի լինի:

Ֆասիլիտատորի ընտրությունը երկու հատկանշով է տեղի ունենում՝ մասնագիտական և անհատական, որոնք հավասարաչափ կարևոր են թեկնածուի գնահատման ժամանակ:

Մասնագիտական հատկանիշներ.

- **Բարձր մակարդակով տիրապետի առարկայական գիտելիքներին:** Ֆասիլիտատորը նախ՝ բարձր մակարդակով պետք է տիրապետի առարկայական գիտելիքներին, ինչը նրա արհեստավարժության գլխավոր ցուցանիշներից մեկն է:
- **Ծանոթ է և պրակտիկայում կիրառում է ժամանակակից մանկավարժական մոտեցումներ (ուսանում-ուսուցում, գնահատում, ուսումնական միջավայր):** Պարզ է, որ ֆասիլիտատորին, որպես բարձր որակավորմամբ մանկավարժի, չպետք է բավարարի միայն ավանդական, արդեն լավ ծանոթ մոտեցումների կիրառումն իր մանկավարժական պրակտիկայում: Նա պետք է կողմնորոշված լինի նորություններին, մշտապես պետք է ծանոթանա այս նորություններին և փորձի դրանք ներդնել դասարանում:
- **Մշտապես կողմնորոշված է սեփական մասնագիտական զարգացմանը:** Մարդը, որի գործառույթը դպրոցում իր գործընկերների մասնագիտական

գարգացման մասին հոգածությունն է, ինքը պետք է լինի դրա օրինակ: Սեփական գործունեությամբ նա պետք է հավաստի, որ վերլուծում է իր փորձը, փորձում վերացնել թերությունները և մշտապես հոգ է տանում սեփական մասնագիտական գարգացման մասին:

- **Ունի բարձր պրոֆեսիոնալ մոտիվացիա և կարող է ուրիշների մոտիվացիան բարձրացնել:** Ֆասիլիտատոր պետք է ընտրվի սեփական մասնագիտությանը նվիրված, առավելագույնս մոտիվացված, խանդավառ աշխատակիցը, որը գործի հանդեպ իր վերաբերմունքով կկարողանա խրախուսել իր գործընկերներին:
- **Նրա աշակերտներն ունեն բարձր ակադեմիայան նվաճումներ:** Մասնավարժի որակավորման գլխավոր ստուգիչը, անկասկած, նրա աշակերտների ակադեմիական նվաճումներն են: Ցանկալի է, որ դպրոցն այնպիսի թեկնածու ընտրի, որն ունի լավագույն փորձ, ինչն արտացոլվում է նրա աշակերտների արդյունքների վրա:
- **Հոգ է տանում դպրոցի գարգացման մասին:** Իսկական արհեստավարժը մշտապես աշխատում է բարելավել միջավայրը, որում նա աշխատում է: Առաջընթացին, գարգացմանը կողմնորոշված մանկավարժը, բնականաբար, հոգ է տանում ոչ միայն իր, այլև ամբողջ դպրոցի գարգացման մասին:
- **Կարող է աշխատել մշակութային բազմազան միջավայրում:** Այն դեպքում, երբ դպրոցի յուրօրինակությունից ելնելով, ուսուցիչներն աշխատում են սոցիալական, մշակութային, էթնիկ կամ կրոնական պատկանելությամբ տարբերվող մարդկանց շրջապատում, անհրաժեշտ է, որ նրանց մոտ լավ գարգացած լինի նման բազմապիսի միջավայրում մարդկանց հետ հարաբերության և համագործակցության ունակությունը:
- **Ունի վերլուծական մտածողության ունակություն:** Ֆասիլիտատորի գործունեությունը պահանջում է ուսուցիչների աշխատանքային գործընթացի, նրանց կողմից նվաճված արդյունքների ուսումնասիրման և վերլուծման հիման վրա խնդիրների վճռման ուղիների որոնում: Այսպիսով, թեկնածու ընտրելիս պետք է նկատի առնվի նաև նրա վերլուծական մտածողության ունակությունը:
- **Տիրապետում է տեղեկատվական տեխնոլոգիաներին:** Ինչպես հայտնի է, դպրոցներն ամբողջությամբ անցնում են էլեկտրոնային համակարգի: Այս համակարգում բոլոր ուսուցիչներն ունեն իրենց պրոֆիլը, որից օգտվելով նրանք կկարողանան պլանավորել և կառավարել իրենց սեփական գործունեությունը: Ֆասիլիտատորին, որպես գնահատման խմբի անդամի, հասանելի է իր մասնագիտական վերահսկողության տակ գտնվող ուսուցիչների անձնական պրոֆիլը: Նրա պարտավորությունն է ուսուցչի կողմից

լրացված ինքնագնահատման հարցաշարը, ինչպես նաև իրականացված գործունեություններն արտացոլող փաստաթղթերը վերլուծել և գնահատել, ուսուցիչներին էլեկտրոնային եղանակով երաշխավորություններ տալ, որոնք նա կտեղադրի ուսուցչի անհատական պրոֆիլում, հատուկ առանձնացված դաշտում: Այսպիսով, կարևոր է, որ ֆասիլիտատորը ընտրված ուսուցիչը լավ տիրապետի տեղեկատվական-հաղորդակցական տեխնոլոգիաներին և կոդիֆորմացիոն դրանցում:

- **Ծանոթ է հատուկ կրթական կարիքներով աշակերտների հետ աշխատելու ռազմավարություններին և կարող է կիրառել դրանք:** Ֆասիլիտատորը պետք է կարողանա որակյալ խորհրդատվություններ անցկացնել այն ուսուցիչների համար, որոնք այնպիսի դասարաններում են աշխատում, որտեղ սովորում են հատուկ կրթական կարիքներով աշակերտներ:

Ոչ վրացալեզու դպրոցի կողմից ընտրված ֆասիլիտատորը պետք է տիրապետի պետական լեզվին, որպեսզի առանց խոչընդոտների կարողանա ներգրավվել ֆասիլիտատորի համար նախատեսված մասնագիտական զարգացման գործունեություններին:

Անձնական հատկություններ.

- **Արդարացի է և անաչառ:** Քանի որ ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորը միևնույն ժամանակ դպրոցի գնահատման խմբի անդամ է, որը գնահատում է ուսուցչի կողմից անցկացված դասերը, ինչպես նաև նրա մասնագիտական թղթապանակը և մասնակցում է նրան կրեդիտ-միավորների շնորհման մասին որոշման կայացմանը, պարզ է, որ այս գործունեության հաջող իրականացման համար որոշիչ են այնպիսի անձնական հատկությունները, ինչպիսիք են արդարացիությունը և անաչառությունը:
- **Ընդունում է խմբային աշխատանքի սկզբունքները:** Դպրոցը ընդհանուր նպատակի շուրջ միավորված մարդկանցից կազմված թիմ է: Նրա յուրաքանչյուր անդամ պետք է գիտակցի այս ընդհանուր նպատակը և սեփական ներդրումն ունենա նրա իրականացման մեջ: Ֆասիլիտատորը պետք է ընդունի թիմային աշխատանքի սկզբունքները և իր ներդրումն ունենա դրա իրականացման մեջ: Ֆասիլիտատորը պետք է ընդունի թիմային աշխատանքի սկզբունքները և միևնույն ժամանակ պետք է նպաստի դպրոցում համագործակցային մշակույթի ներդրմանը և հզորացմանը:

- **Ունի առաջնորդի հատկանիշներ:** Ֆասիլիտատոր ընտրելիս պետք է նկատի ունենալ, որ գործընկերների մասնագիտական զարգացման համար պատասխանատվություն ստանձնելու, նրանց գործունեության վերահսկման համար անհրաժեշտ է լավ կազմակերպիչ և առաջնորդի հատկություններ ունեցող պրոֆեսիոնալ:
- **Կոլեգիալ է:** Ֆասիլիտատորի աշխատանքն ամբողջությամբ հիմնված է գործընկերների հետ համագործակցության վրա, քանի որ դրական համագործակցային միջավայր չի կարող ստեղծել այն մարդը, որը կոլեգիալ չէ, չի հարգում իր աշխատակիցներին և նրանց չի ընկալում՝ որպես համախոհների:
- **Ունի լավ միջանձնային հաղորդակցության կարողություն:** Ըստ Սխեմայի, ֆասիլիտատորը դիտարկում է ուսուցչի կողմից անցկացված դասերը, ինչի հիման վրա նրան տալիս է զարգացնող գնահատում, կանոնավոր կերպով խորհրդատվություններ է անցկացնում: Այսպիսով, ֆասիլիտատորը ամբողջ այս աշխատանքի հաջող իրականացման համար պետք է տիրապետի բարձր մակարդակի հաղորդակցական ունակությունների: Նա պետք է ունակ լինի ուսուցչի հետ հարաբերության ժամանակ խուսափել բախուժանային իրավիճակներից, ինչպես նաև ձեռնպահ մնալ կատեգորիկ և արժանապատվությունը ոտնահարող գրույցներից:

Ինչպե՞ս է ընտրվում ֆասիլիտատորը:

Ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆասիլիտատորին ձայների մեծամասնությամբ ընտրում է դպրոցի մանկավարժական խորհուրդը: Թեկնածուին ըստ չափանիշների ընտրում են մանկավարժական խորհրդի նիստին մասնակցող բոլոր ձայնի իրավունք ունեցող անձինք:

Առարկաների և առարկայական խմբերի ամբիոնների ներքին համաձայնության հիման վրա, թեկնածուից համաձայնություն ստանալուց հետո, դպրոցի մանկխորհրդին են ներկայացնում ֆասիլիտատորի իրենց թեկնածուին: Մանկխորհուրդը հատուկ հրավիրված նիստին ընտրում է անհրաժեշտ քանակությամբ ֆասիլիտատորներին:

Ձայների հավասար բաշխման դեպքում, առավելությունը շնորհվում է այն թեկնածուին, որն ունի ավելի բարձր կարգավիճակ (ավագ կամ առաջատար ուսուցիչ է) կամ տվյալ դպրոցում աշխատելու ընթացքում չի ունեցել կարգապահական խախտում, կամ ունի ավելի բարձր ակադեմիական աստիճան:

(բարձրագույն կրթության դիպլոմ համապատասխան առարկայից, մագիստրոսի աստիճան):

Դպրոցում մի քանի ֆասիլիտատոր ընտրելու դեպքում, ցանկալի է, որ պահպանվի հաշվեկշիռը ամբիոնների և/կամ առարկայական խմբերի միջև: Չնայած նրան, որ ֆասիլիտատորն ուսուցիչներին օգնում է ընդհանուր մասնագիտական զարգացման մեջ և նպաստում է նրանց Սխեմայով նախատեսված գործունեությունների իրականացման մեջ, ուսուցիչներին բաշխելիս, ցանկալի է, որ ուշադրություն դարձվի առարկայական ուղղությամբ:

Դպրոցի ֆասիլիտատորի/ֆասիլիտատորների ընտրության ընթացակարգն արտացոլվում է դպրոցի մանկավարժական խորհրդի նիստի համապատասխան արձանագրության մեջ, իսկ արձանագրության արդյունքներն արտացոլվում են տնօրենի՝ ուսուցիչների գնահատման խմբի ստեղծման մասին հրամանում:

Ֆասիլիտատորն ընտրվում է եռամյա ժամկետով: Առարկայի կամ առարկայական խմբի ամբիոնն իրավունք ունի եռամյա ժամկետի սպառումից հետո դպրոցի մանկավարժական խորհրդին երկրորդ անգամ ներկայացնել նույն թեկնածուին:

Ի՞նչ է տեղի ունենում, երբ գնահատվում է ուսուցչի գնահատման խմբի անդամը:

Գնահատման խմբի անդամը ինքնաբացարկ է հայտարարում: Այս դեպքում նրա գործունեությունը գնահատում են գնահատման խմբի փացած անդամները: Դպրոցն իրավասու է մեկ անգամ գնահատման խումբ հրավիրել այն ամբիոնի անդամներից մեկին, որը ներկայացնում է խմբի տվյալ անդամը:

Ի՞նչ է տեղի ունենում, երբ չի հաջողվում սահմանված կարգով ձևավորել գնահատման խումբ:

Եթե փոքր քանակակազմով դպրոցը Սխեմայով սահմանված ժամկետում (ուսուժնական տարվա սկզբից մեկ ամսում) չկարողանա համալրել գնահատման խումբը, նա պետք է դիմի Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնին դիմումով, որում կնշի դպրոցի յուրօրինակությունը և կանվանի այն պատճառները, որոնց հետևանքով չի հաջողվել դպրոցում խումբ ձևավորել: Կենտրոնն անհատական քննարկման արդյունքում կընդունի համապատասխան որոշում, որի մասին սահմանված ժամկետներում կտեղեկացնի դպրոցին:

Կենտրոնը կարող է դպրոցին առաջարկել ստորև թվարկված այլընտրանքային տարբերակներից մեկը.

- Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնը տարածաշրջանային ռեսուրս-կենտրոնների օգնությամբ ապահովում է ֆասիլիտատորի կամ/և գնահատման խմբի այլ անդամի/անդամների թեկնածուների (ըստ առարկայական առանձնահատկության) ներկայացում աշխարհագրորեն մոտ գտնվող գյուղի, շրջկենտրոնի կամ քաղաքի դպրոցից: Ներկայացված թեկնածուին/թեկնածուներին հաստատում է դպրոցի մանկավարժական խորհուրդը:
- Կենտրոնը կցում է իր վարժող-խորհրդատուներին՝ որպես ֆասիլիտատոր կամ գնահատման խմբի այլ անդամ/անդամներ՝ ըստ առարկայական առանձնահատկությունների, որոնց հաստատում է դպրոցի մանկավարժական խորհուրդը: Նրանք նախապես կազմած, դպրոցի հետ համաձայնեցված ժամանակացույցի համաձայն, տեղում իրականացնում են համապատասխան գործունեությունը:
- Մեկ տարածաշրջանի, համայնքի կամ միմյանց հարևանությամբ գտնվող դպրոցների փոքր քանակակազմով դպրոցները կարող են ունենալ ընդհանուր ֆասիլիտատոր/ ֆասիլիտատորներ և/կամ գնահատման խմբի այլ անդամներ: Ֆասիլիտատոր և/կամ գնահատման խմբի այլ անդամներ ուրիշ դպրոցներից խնդրելու դեպքում, դպրոցը դիմում է համապատասխան տարածաշրջանային ռեսուրս-կենտրոնին, որն ապահովում է այս դպրոցների մանկավարժական խորհուրդների միացյալ հանդիպման անցկացում դպրոցներից մեկում կամ ռեսուրս-կենտրոնում (ամենահարմարում՝ ըստ գտնվելու վայրի): Նիստին ֆասիլիտատորի/ֆասիլիտատորների ընտրելը կամ միավորված գնահատման խմբի ձևավորումն իրականացվում է համապատասխան ընթացակարգերի պահպանմամբ: Հատկանշական է, որ գնահատման խմբի անդամ են դառնում երկու դպրոցների տնօրենները, չնայած նրանցից յուրաքանչյուրը կմասնակցի և կղեկավարի իր դպրոցի ուսուցիչների գնահատման գործընթացը:

Ո՞ր դեպքում է դադարեցվում գնահատման խմբի անդամի իրավասությունը:

Գնահատման խմբի անդամը՝ հանրակրթական հաստատության տնօրենը, ստորև թվարկված պատճառներով իրավագոր է մինչև դպրոցի գնահատման խմբի առարկայի/առարկայական խմբի ամբիոնից ներկայացված անդամի եռամյա ժամկետի լրանալը դադարեցնել իրավագորությունը, և նորին ընտրելու վերաբերյալ որոշումը կայացնում է դպրոցի մանկավարժական խորհուրդը:

Ֆասիլիտատորի և գնահատման խմբի եռամյա ժամկետով ընտրված անդամի (ամբիոնի ներկայացուցչի) իրավագործությունը դադարեցվում է.

- Անձնական դիմումի հիման վրա:
- Ներքին մշտադիտարկման ժամանակ բացահայտված թերությունների դեպքում, եթե թերությունների վերացման համար անցկացված միջոցառումներն անհաջող էին:
- Արտաքին մշտադիտարկման հիման վրա բացահայտված թերությունների դեպքում, եթե թերությունների վերացման համար անցկացված միջոցառումներն անհաջող էին:
- Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնի կողմից անցկացված մշտադիտարկման հետևանքով բացահայտված օրինախախտման դեպքում, ինչի վերաբերյալ Կենտրոնը դիմում է Կրթության և գիտության նախարարությանը, որն իրավագործ է համապատասխանաբար արձագանքելու:
- Եթե դպրոցի ադմինիստրացիան կամ դպրոցի ուսուցիչը բողոք է ներկայացնում Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, որը հարցի ուսումնասիրության հիման անում է համապատասխան եզրակացություն:

Դպրոցի տնօրենի և փոխտնօրենի՝ որպես գնահատման խմբի անդամների իրավագործությունը դադարեցվում է.

- Եթե արտաքին մշտադիտարկման հիման վրա բացահայտվում է, որ դպրոցի տնօրենը/փոխտնօրենը ոչ պատշաճ են կատարում իրենց պարտականությունները:
- Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն ներկայացված բողոքի հիման վրա: Կենտրոնը քննարկում է բողոքը և այն դեպքում, եթե անհրաժեշտ համարի, հետագա արձագանքման համար կփոխանցի այն Կրթության և գիտության նախարարություն:

Ինչպե՞ս է իրականացվում ուսուցչի ներքին գնահատման գործընթացի մշտադիտարկումը:

Դպրոցի գնահատման խմբի ներքին մշտադիտարկումն իրականացնում է հանրակրթական հաստատությունը: Համապատասխանաբար, այն պատասխանատու է մշտադիտարկման համակարգի մշակման և ներդրման համար:

Որպեսզի ապահովվի ուսուցչի գնահատման գործընթացի թափանցիկությունը և անաչառությունը, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային

կենտրոնն իրավագոր է իրականացնել ուսուցիչների ներքին գնահատման գործընթացի մշտադիտարկում: Ուսուցիչների ներքին գնահատման գործընթացի մշտադիտարկման կարգը անհատական վարչա-իրավական ակտով սահմանում է Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնի տնօրենը:

Մշտադիտարկումը նախ և առաջ ուսուցչի գնահատման խմբի աշխատանքի գործընթացին աջակցող մեխանիզմ է: Մշտադիտարկումը կիրականացվի ինչպես պատահական ընտրությամբ, այնպես էլ խախտումների մասին տեղեկություն ստանալու հիման վրա:

Մշտադիտարկման գործընթացի արդյունավետ իրականացման գործում նշանակալի տեղ կունենա էլեկտրոնային համակարգում ուսուցիչների կողմից տեղադրված, կարգավիճակին համապատասխան գործունեությունների փաստաթղթերի և ուսուցիչների գնահատման խմբի կողմից վերբեռնված փաստաթղթերի, գնահատման վերանայումը:

Կենտրոնը մշտադիտարկման արդյունքների հիման վրա իրավագոր է կազմել երաշխավորություններ համապատասխան հանրակրթական հաստատության համար: Դպրոցը երաշխավորությունների կատարման մասին տեղեկությունները ներկայացնում է Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն: Երաշխավորությունները հնարավորություն կտան դպրոցին ժամանակին փոխել գնահատման թերություն ունեցող փորձը: Անհրաժեշտության դեպքում Կենտրոնը դպրոցի համար կանցկացնի լրացուցիչ խորհրդատվություններ:

Վրաստանի Օրենսդրության խախտման բացահայտման դեպքում, Կենտրոնն իրավագոր է դիմել Վրաստանի կրթության և գիտության նախարարությանը հետագա արձագանքման համար:

Մշտադիտարկման կենթարկվեն Սխեմայի մեջ ներգրավված բոլոր դպրոցները:

Կարո՞ղ է արդյոք ուսուցիչը բողոքարկել գնահատման խմբի որոշումը:

Ուսուցիչն իրավունք ունի բողոքարկել դպրոցի գնահատման խմբի որոշումը Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնում: Բողոքն ունի բողոքարկման հայտի ձև և ներկայացման ժամկետները սահմանվում են Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնի տնօրենի անհատական վարչա-իրավական ակտով: Դիմումը քննարկում է բողոքարկման հանձնաժողովը, որն իրավունք կունենա փոխել կամ ուժի մեջ թողնել դպրոցի գնահատման խմբի կողմից ընդունված որոշումը⁹:

⁹ Բողոքի հայտի ներկայացման ձևի և ժամկետների մասին մանրամասն կտեսնեք ուղեցույցի հաջորդ հրատարակման մեջ:

ԳԼՈՒԽ IV

ՈՒՍՈՒՑՉԻ ԻՆՔՆԱԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ

Ինչպե՞ս է նվաճվում ուսուցչի նպատակաուղղված մասնագիտական զարգացումը:

Վրաստանի կրթական համակարգում ընթացող բարեփոխումները, նախ և առաջ, միտված են հանրակրթական համակարգի զարգացմանը և դպրոցներում ուսանում-ուսուցման որակի բարելավմանը: Նպատակին հասնելու ամենաարդյունավետ ուղիներից մեկը պատասխանատվության փոխանցումն է դպրոցի յուրաքանչյուր անդամի: Բազմաթիվ հետազոտություններ ակներև են դարձրել, որ պատասխանատվության բաշխումը վերնից ներքև նպաստում է փոխհամագործակցության մշակույթի հաստատմանը, մասնագիտական զարգացման համար դպրոցի ուսուցիչների մոտիվացիայի ավելացմանը, ինչը նպաստում է դպրոցական գործընթացի որակի բարձրացմանը և աշակերտների արդյունքների բարելավմանը:

Յուրաքանչյուր ուսուցիչ ինքն իրեն պետք է հարցնի, թե ինչու է կայանում նրա թուլությունը և հզորությունը, իր կողմից ծրագրված որ ակտիվությունն է հաջող կամ անհաջող, ավելի ճշգրիտ՝ ի՞նչն ինչպես է ազդում, ո՞րն է իր ուժեղ կողմը, ի՞նչը պետք է բարելավի իր մանկավարժական պրակտիկայում և ինչպե՞ս:

Մեփական փորձի անկողնասակալ և ինքնաքննադատական վերլուծությամբ և գնահատմամբ հնարավոր է նպատակաուղղված մասնագիտական առաջընթաց: Ուսուցիչը, որը ցանկանում է լինել հաջողակ, պատասխանել կրթության ժամանակակից պահանջներին և մարտահրավերներին, պետք է պատասխանատվություն ստանձնի սեփական անձի համար, հոգ տանի մասնագիտական գիտելիքի թարմացման և գործնական ունակությունների բարելավման մասին, ինչը նվաճվում է ինքնագնահատման և ինքնազարգացման ձևերով մեխանիզմի կազմակերպմամբ: Ուսուցչի ներգրավվելը մասնագիտական

զարգացման գործունեություններում արդյունավետ է, երբ նա կատարում է սեփական փորձի ինքնագնահատում, վերլուծում է ինքնագնահատման արդյունքները և ինքնակշռադատության հիման վրա, ելնելով անհատական կարիքներից, նախանշում է մասնագիտական զարգացման ուղին:

Ինքնագնահատումը պետք է քննարկենք որպես զարգացնող գնահատման տեսակ, որի ժամանակ ուսուցիչն անում է կշռադատում, գնահատում է իր իսկ աշխատանքի գործընթացը, նախօրոք սահմանում չափորոշիչ/չափանիշների կատարման որակը: Նա նույնականացնում է իր ուժեղ և թույլ կողմերը և աշխատանքի գործընթացի մեջ հենց կշռադատության և վերլուծության հիման վրա կատարում փոփոխություններ:¹⁰

Ո՞րն է ինքնագնահատման նշանակումը:

- Ինքնագնահատման գործընթացը ուսուցչի մասնագիտական և անհատական զարգացման մի մասն է:
- Ինքնագնահատումը սեփական առաջընթացի ստուգման, չափման, ինչպես նաև կարիքներին հարմարեցված մասնագիտական զարգացման պլանի մշակման հնարավորություն է տալիս:
- Ուսումնական գործընթացի հետագա պլանավորումը միայն այն դեպքում է հնարավոր, երբ մանկավարժը խոստովանում է իր պրակտիկայի բարելավման ենթակա ուղղությունները, թույլ կողմերը:
- Ինքնագնահատումն ավելացնում է ուսուցչի պատասխանատվությունը և ինքնուրույնությունը:
- Ինքնագնահատման ինչպես գործընթացը, այնպես էլ արդյունքը ուսուցչին «իրեն զգացնել է տալիս որպես սեփական աշխատանքի գործընթացը վարող», ինքնագնահատումը միտված է մասնագիտական գործընկերների որոնման, որոնց հետ մեկտեղ ուսուցիչները կհաղթահարեն դժվարությունները:
- Ինքնագնահատումը հզորացնում է գնահատման զարգացնող գործառույթը:
- Ինքնագնահատումն ուսուցչին ողջ կյանքի ընթացքում վերածում է ուսումնասիրողի:
- Ինքնագնահատման գործընթացն օգնում է մանկավարժին ոչ միայն կարգավորել տեսանելի խնդիրները, դրա օգնությամբ ուսուցիչը հայտնագործում է և

¹⁰ Andrade and Du, 2007:160 հոդվածում` Assessment Matters: Self-Assessment and Peer Assessment.

լուծում նաև այնպիսի խնդիրներ, որոնց գոյությունը ոչ էլ գիտակցել էր մինչև ինքնագնահատումը:

- Որպես ինքնագնահատման գործիք «քննադատ բարեկամի» ինստիտուտը կիրառելիս՝ գործընկերները միմյանց օգնում են հայտնաբերել միմյանց թույլ կողմերը և գտնել դրանց հաղթահարման ուղիները: Ուսուցիչը, որը տեսնում է իր գործընկերոջ բարելավման ենթակա ուղղությունները, ինքը նույնպես մտածում է իր փորձի մասին և կարող է հայտնագործել, որ այս կամ այն կոնկրետ ուղղությունը իր համար չի հանդիսանում ուժեղ կողմ: Իսկ հաստատված ուսուցիչը հզոր կողմերը տեղափոխում է իր պրակտիկա և այն նրա համար դառնում է խթան՝ է՛լ ավելի թափանցելու այս կամ այն հարցի մեջ, ինչը նպաստում է նրա մասնագիտական աճին: Գործընկերոջ գնահատումը զարգացնում է նաև նրա ինքնագնահատման ունակությունը:
- Ինքնագնահատման կիրառումը բարձրացնում է ուսուցչի ինքնարդյունավետության զգացումը:
- Ինքնագնահատումը նպաստում է ուսուցչի կշռադատման ունակությունների զարգացմանը: Կշռադատումն ուսուցչին օգնում է լինել մշտական մասնագիտական զարգացման մեջ, բացի այդ, դա պրակտիկայի վրա հիմնված տեսությունը զարգացնելու, տեսությունը պրակտիկայի վերածելու հնարավորություն է:

Ի՞նչ ունակություններ պետք է ունենա զարգացած ուսուցիչը անաչառ ինքնագնահատման համար:

Արհեստավարժ ուսուցիչը գիտի այն առարկան, որը դասավանդում է, տիրապետում է մանկավարժական մոտեցումների և համապատասխան ունակությունների, որպեսզի այդ գիտելիքը տեղափոխի մանկավարժական պրակտիկա: Ինչպես նաև, որ շատ կարևոր է, ուսուցիչը պահպանում է էթիկայի նորմերը և պատրաստակամ է մշտապես թարմացնել իր գիտելիքը: Այսպիսի ուսուցչի ձևավորման արդյունավետ ուղիներից մեկը կշռադատման միջոցով մասնագիտական աճն է: Կշռադատումը մասնագիտական աճի գործիք է ինչպես սկսնակ, այնպես էլ փորձված ուսուցչի ձեռքին:

Կշռադատված ուսուցումը արդեն 20-րդ դարի ութսունական թվականներին դարձավ գլխավոր ուղղություններից մեկը ուսուցչի կրթության մեջ: Այն ոչ այլ ինչ է, քան գիտակցված փորձ: Կշռադատումը կարող ենք քննարկել որպես գիտակցված ինքնագնահատում՝ հիմնվելով նախապես սահմանված չափանիշների վրա:

Կշռադատված պրակտիկական մասնագիտական զարգացման պրակտիկայի վրա հիմնված մոդելի կարևորագույն գործիք է, որտեղ մարդիկ սովորում են սեփական փորձից: Տեսության և պրակտիկայի սերտ կապն ամենից ավելի մասնագիտական զարգացման այս՝ կշռատաղման մեթոդի մեջ է երևում, անդրադարձման միջոցով ուսուցիչը տեսությունները քննարկում է սեփական պրակտիկայի համատեքստում և կարող է ինքը վերլուծել այն՝ հիմնվելով փորձառության վրա: Կշռադատված ուսուցման ժամանակ ուսուցիչը ոչ թե ուղղակի է անդրադառնում անցյալին, այլ գիտակցված վերլուծում է սեփական հույզերը, փորձը, գործողություններն ու արձագանքները և այս տվյալները կիրառում է սեփական արհեստավարժության բարձրացման համար:

Կշռադատումը պրակտիկայի արտացոլանքն է: Որպեսզի լինենք կշռադատող ուսուցիչներ, պետք է ձևավորենք որոշակի վերաբերմունքներ՝ բաց լինել, պատասխանատվություն և գործի նկատմամբ նվիրվածություն: Ուսուցիչներին անհրաժեշտ է պատրաստակամություն, որպեսզի քննադատաբար նայեն ինչպես իրենց, այնպես էլ գործընկերների գաղափարներին և փորձին:

Կշռադատված ունակությունները ուսուցչին հնարավորություն են տալիս ինքն իրեն օգտագործել որպես ռեսուրս մասնագիտական զարգացման համար (Strakova: 79-80):

Ուսուցիչները, որոնք տեսնում են իրենց ինքնագնահատման արդյունքները, պակաս են հակված դեպի չափից ավելի բարձր կամ չափից ավելի ցածր ինքնագնահատումը, նրանք ռեալ կերպով են գնահատում սեփական հնարավորությունները և ծրագրում են գործուն ակտիվություններ իրենց թույլ կողմի շտկման համար (The European Profiling Grid – a User Guide 2011: 7-9), ինչն իր հերթին դրական ներգործություն ունի ուսումնական գործընթացի վրա:

Կշռադատված պրակտիկական մոտեցում է, որը պրոֆեսիոնալներին հնարավորություն է տալիս վերլուծել գոյություն ունեցած պրակտիկական և հասնել եզրահանգման, թե ինչպես կարող են բարելավել այն՝ այն ուժեղ և թույլ կողմերի նախատեսմամբ, որ բացահայտվեցին ինքնագնահատման ժամանակ:

Կշռադատված ուսուցման հատկանիշներն են.

- **Ուսուցման հանդեպ կառուցողական մոտեցումը:** Կշռադատված ուսուցիչը, բացի ակադեմիական բովանդակությունից և ունակություններից, նկատի

է ունենում աշակերտի ունեցած գիտելիքը և փորձը, ինչպես նաև նրա հետաքրքրությունները և կարիքները: Աշակերտն ուսումնական գործընթացում քննարկվում է որպես ակտիվ գործող և ոչ թե գիտելիքը պասսիվ ընդունող:

- **Խնդրի կարգավորում:** Ուսուցիչը վերածվում է ողջ կյանքի ընթացքում ուսումնասիրողի և մշտապես որոնում է ուղիներ/միջոցներ, որ ուսման գործընթացն աշակերտների համար առավել հետաքրքիր և զվարճալի դարձնի: Նա աշակերտների, գործընկերների և հասարակության հետ երկխոսության նոր միջոցներ է որոնում:

Կշռադատված ուսուցման հիմքում դրված են հետևյալ չորս սկզբունքները.

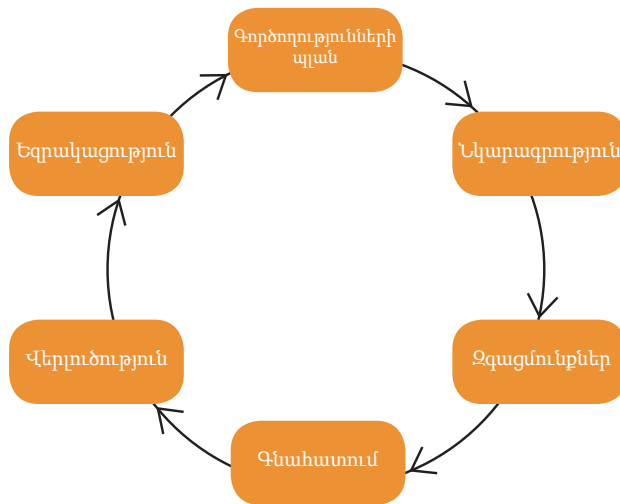
1. Այն հիմնված է ապացույցների վրա:
2. Երկխոսության բնույթ ունի:
3. Ոչ թե կարճատև, մեկանգամյա գործունեություն է, այլ հաստատված ոճ:
4. Ունի շրջանաձև բնույթ:

Ուսուցիչը պետք է կշռադատություն անի ինչպես ուսուցման սկզբում, ինչն օգնում է նրան իր հզոր և թույլ կողմերը նույնականացնել և պլանավորել մասնագիտական զարգացման համապատասխան գործունեություններ, այնպես էլ ուսուցման ընթացքում, որի միջոցով գնահատում է, թե որքանով է բարելավվում ուսումնական գործընթացը, ինչպես նաև ուսուցման որոշակի փուլի ավարտին (օրինակ՝ ուսումնական տարվա վերջին), ինչով ուսուցիչը գնահատում է իր նվաճումները (Donald Schon, 1983) և կրկին պլանավորում մասնագիտական զարգացման ուղին՝ հիմնվելով նախորդ փորձի վրա:

Կշռադատման ամենալիարժեք մոդելը բաղկացած է հետևյալ փուլերից (Gibbs, 1998).

- **Անհատական գործողությունների պլան՝** ինքնագնահատման հիման վրա կազմված գործողությունների պլանի վրա հիմնվելով փոփոխությունների իրականացում:
- **Նկարագրություն՝** նրա նկարագրում, ինչ տեղի է ունեցել փոփոխությունների իրականացման այս կամ այն փուլում, երբ ուսուցիչը ոչ մի եզրակացություն և գնահատում չի կատարում:
- **Զգացմունքների արտահայտում՝** ուսուցիչն արտահայտում է սեփական հույզերը և արձագանքը տեղի ունեցածի մասին, սակայն վերլուծություն չի անում:

- **Գնահատում**՝ ուսուցիչը գնահատում է, թե տեղի ունեցածում ինչն էր լավ և ինչը՝ վատ, անում է արժեքային գնահատում:
- **Վերլուծություն**՝ գնահատման և վերլուծության հիման վրա ուսուցիչն անում է ընդհանուր և կոնկրետ եզրակացություններ և պատասխանում հետևյալ հիմնական հարցին՝ ի՞նչ եզրակացություն կարող եմ անել այս իրավիճակից:
- **Եզրակացություն**՝ գնահատման և վերլուծության հիման վրա ուսուցիչն անում է ընդհանուր և կոնկրետ եզրակացություններ և պատասխանում հետևյալ հիմնական հարցին՝ ի՞նչ եզրակացություն կարող եմ անել այս իրավիճակից:
- **Անհատական գործողությունների պլան**՝ ուսուցիչը պատասխանում է հարցերին. հետագայում նման իրավիճակներում ինչպե՞ս կգործեմ, այլ կերպ ինչպե՞ս կվարվեմ, ստացած փորձի վրա հիմնվելով՝ ի՞նչ քայլեր եմ մտադիր անել, և արված եզրակացությունների հիման վրա կազմում է անհատական գործողությունների պլան:



Միշտ պետք է հիշենք, որ կշռադատումը ինքնագնահատման գործընթացի սկիզբն է, այլ ոչ թե՝ վերջը: Կշռադատման ունակությունները սկսվում են այն բանի նշանակության իմաստավորմամբ ու գիտակցմամբ, որ այս ունակությունները նպատակաուղղված մանկավարժական աճի արդյունավետ մեխանիզմներից են: Կշռադատումը սկսվում է այն պահից, երբ հարցեր ենք տալիս ինքներս մեզ, երբ դժվարությունների ենք բխվում և պրակտիկայում թերությունների ենք հանդիպում, երբ երևույթներն ըստ պլանի չեն գնում: Այս ժամանակ մենք մեզ անօգնական ենք զգում և մեզ անհրաժեշտ է լուծել հիմնախնդիրը:

Կշռադատումը հարկադրում է մեզ պատասխանատվություն ստանձնել ուսուցման և ուսանման համար և պլանավորել բարելավման ուղղություններ: Լինել կշռադատող նշանակում է լինել ինքդ քեզ դիտարկող և «քննադատող բարեկամ»: Ուսուցիչը պատրաստակամություն պետք է ունենա այս ամենի համար, հակառակ դեպքում, կշռադատման ողջ գործընթացն իզուր ջանք կլինի:

Կշռադատումը պետք է նախապես պլանավորված լինի, նպատակաուղղված, կառուցրավորված: Այն պետք է բնութագրվի տեսության և պրակտիկայի սերտ կապով, իսկ ուսանումը պետք է լինի նրան ուղեկցող գործընթաց, ինչը կնպաստի փոփոխությանը և զարգացմանը: Իսկ այս ամենով ձևավորում է կշռադատող ուսուցիչը:

Ուրեմն, ինչո՞ւ կշռադատող ուսուցում և կշռատառող ուսուցիչ:

- Կշռադատումն ուսուցչին հնարավորություն է տալիս նորովի գիտակցել իր՝ որպես ուսուցչի դերը: Նա կարող է լինել առաջնորդող, գնահատող, կազմակերպիչ, մասնակից, ռեսուրսների մենեջեր, ֆասիլիտատոր, ճանապարհ տվող, հետազոտող և այլն (Wang, 2000):
- Կշռադատված ուսուցումն ավելացնում է արհեստավարժությունը: Ուսուցիչը, որը լավ է տեղեկացված իր ուսուցման մասին, ավելի լավ է գնահատում իր իսկ մասնագիտական զարգացման մակարդակը և կոահում է, թե որ ուղղություններով են իրեն անհրաժեշտ փոփոխություններ, աճում է մասնագիտական առումով:
- Կշռադատված ուսուցումը բարձրացնում է վստահությունը ուսուցչի և աշակերտի միջև: Երբ աշակերտը տեսնում է, որ իր կարծիքն ընդունում են և գնահատում, որ իր տված հետադարձ կապի հետևանքով ուսուցիչն ուսուցման մեջ կատարում է անհրաժեշտ փոփոխություններ, նրա մոտ առաջանում է խորը հարգանք ուսուցչի հանդեպ, ինչը նպաստում է նրանց միջև վստահության ձևավորմանը: Իսկ դա, վերջնական արդյունքում, ուսուցչին օգնում է ուսումնական նպատակների նվաճման մեջ:
- Կշռադատող ուսուցիչը արդյունավետ կերպով է հաղթահարում ուսումնական գործընթացում առկա համալիր մարտահրավերները:
- Կշռադատող ուսուցիչը իր մասնագիտական աճի պատասխանատվություն է ստանձնում:

- Կշռադատող ուսուցիչ լինելն ուսուցչին ազատում է միապաղաղությունից: Կշռադատված ուսուցումը նրան ստեղծագործ է դարձնում, նա դառնում է ոչ միայն բազմազան դասարանական ակտիվությունների նախաձեռնող, այլ նաև դպրոցում ուսանում-ուսուցման մակարդակի բարձրացմանը միտված գործունեությունների ակտիվ կազմակերպող:
- Կշռադատված ուսուցումը ուսուցչին հնարավորություն է տալիս, որ նրա ուսուցման գործընթացը նպատակուղղված լինի պլանավորված:
- Կշռադատված ուսուցիչը ոչ միայն ռացիոնալ և ուշադիր է առաջադրում հարցերը, այլև այդ հարցերի պատասխաններն օգտագործում է որպես ուղեցույց, որպեսզի դեպի լավը փոխի իր փորձը:
- Կշռադատված ուսուցչի մանկավարժական պրակտիկան կողմնորոշված է զարգացման:
- Եվ վերջում, կշռադատված գործողությունը հզոր զարգացման զենքերից մեկն է:

Ուսուցչի գործունեության ինքնագնահատման ի՞նչ մեթոդներ գոյություն ունեն:

Հաջողակ երկրների կրթական համակարգերում ներդրված են ուսուցչի գործունեության ինքնագնահատման բազմազան մեթոդներ, որոնց օգտագործումն օգնում է ուսուցիչներին անաչառ կերպով գնահատել սեփական գործունեությունը, կատարելագործել իրավասությունները և բարելավել ուսանում-ուսուցման գործընթացը:

Ինքնագնահատման այս բազմապիսի մեթոդներից մենք առանձնացնում ենք Վրաստանի հանրակրթական տարածքին այս կամ այն չափով հայտնի և փորձարկված մեթոդներ, որոնք ուսուցիչները կիրառում են առանձին-առանձին կամ միասնության մեջ: Այս մեթոդներն են.

- Նախօրոք կազմած չափանիշների վրա հիմնվելով՝ ինքնագնահատման հարցաշարով սեփական մանկավարժական փորձի գնահատում:
- Դասի և այլ ուսումնական գործունեության աուդիո կամ տեսաձայնագրության պատրաստում, այնուհետև, նախօրոք կազմած չափանիշների վրա հիմնվելով, դրանց վերլուծում:
- Աշակերտների և ծնողների հետադարձ կապ հարցազրույցի, ֆոկուս-խմբի, հարցաշարի լրացման ու այլ ճանապարհով և ստացած արդյունքների վերլուծում:

- «Քննադատ բարեկամի ինստիտուտ»:
- Դպրոցի տնօրինությունից ստացած հետադարձ կապ, որը մանկավարժը կարող է պարբերաբար ստանալ անցկացված դասի կամ ուսուսնական ակտիվությունից հետո ուսուսնական տարվա ընթացքում:
- Մասնագիտական թղթապանակի վերլուծություն:
- Գրավոր բլոգ/գրառումների օրացույց:

ԻՆՔՆԱԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՐՑԱԾԱՐ

Ի՞նչ մեթոդով կիրականացվի ինքնագնահատումը Մխեմայում:

Վերոթվարկյալ ինքնագնահատման մեթոդներից ուղեցույցում առանձնահատուկ ուշադրություն կկենտրոնացնենք ուսուցչի ինքնագնահատման հարցաշարի վրա, քանի որ նրա վարումը Մխեմայով նախատեսված պարտադիր գործունեություններից մեկն է: Ինքնագնահատման չափորոշիչացված հարցաշարը կազմվել է Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոնի կողմից՝ տեղական և միջազգային փորձագետների հետ:

Ճիշտ է, Վրաստանի հանրակրթական դպրոցներում ուսուցիչների մի մասը տարբեր մեթոդներով, կանոնավոր կերպով կամ պարբերաբար իրականացնում էր և իրականացնում է սեփական գործունեության գնահատումը և նկատի էր ունենում դա մանկավարժական պրակտիկայում, սակայն դա միայն այս կամ այն դպրոցի կամ առանձին ուսուցիչների նախաձեռնությունն էր: Մինչև օրս ինքնագնահատման հարցաշարով սեփական գործունեության գնահատումը չէր հանդիսանում համակարգի պահանջ և պաշտոնականացված չէր:

Մխեման, ինչպես արդեն նշեցինք, պարտավորեցնում է յուրաքանչյուր ուսուցչի իրականացնել ինքնագնահատում և, հիմնվելով ինքնագնահատման արդյունքների վերլուծության վրա, կազմել անհատական գործողությունների պլան: Բնականաբար, նույն կերպ, ինչպես բոլոր նորությունների ժամանակ, այս նորության հետ կապված ևս ուսուցիչների մոտ կառաջանան մի շարք հարցեր, որոնց կփորձենք պատասխանել այս ենթագլխում:

Ինչի՞ վրա է հիմնվել ինքնագնահատման հարցաշարը:

Ինքնագնահատման հարցաշարը հիմնվել է Ուսուցչի մասնագիտական չափորոշիչի վրա: Ինքնագնահատման հիման վրա ուսուցիչը սեփական

գործունեությունը գնահատում է Ուսուցչի մասնագիտական չափորոշչով նախատեսված երկու ուղղություններով՝ աշակերտի արդյունքներին կողմնորոշված ուսուժական գործընթացի կառավարում և մասնագիտական զարգացում:

Ի՞նչ պարբերականությամբ է ուսուցիչը լրացնում ինքնագնահատման հարցաշարը:

Միեւնայի մեջ ներգրավված ցանկացած կարգավիճակ ունեցող ուսուցիչ յուրաքանչյուր ուսուժական տարվա սկզբին լրացնում է ինքնագնահատման հարցաշար և գնահատում սեփական գործունեությունը:

Ի՞նչ է անում ուսուցիչը հարցաշարը լրացնելուց հետո:

Ուսուցիչը վերլուծում է իր մասնագիտական կարիքները, որի հիման վրա կազմում է առնվազն մեկ տարվա անհատական գործողությունների պլան, որում արտացոլվում են ուսուցչի կողմից մասնագիտական զարգացման նպատակով իրականացված գործունեությունները: Յուրաքանչյուր ուսուժական տարվա վերջին ուսուցիչը վերլուծում է և գնահատում անցած տարվա ընթացքում իր կողմից իրականացված մասնագիտական գործունեությունը: Ձեռք բերված փորձը և վերլուծության արդյունքները նկատի է ունենում հաջորդ ուսուժական տարվա համար՝ ինքնագնահատման հարցաշարը լրացնելիս և անհատական գործողությունների պլան կազմելիս:

Ինչպե՞ս է գնահատվում ինքնագնահատման հարցաշարը:

Չնայած նրան, որ ինքնագնահատման հարցաշարը Միեւնայով սահմանված պարտադիր գործունեություն է ցանկացած կարգավիճակի ձեռքբերման և պահպանման համար, այն չի գնահատվում որոշիչ գնահատմամբ: Մա նշանակում է, որ ինքնագնահատումից ուսուցչին կրեդիտ-միավոր չի շնորհվի: Այն ունի լոկ զարգացնող գործառնություն:

Ինչո՞ւմ կօգնեն ուսուցչին ինքնագնահատման արդյունքները:

Ինքնագնահատման հարցաշարը կարող ենք քննարկել որպես ուսուցչին աջակցող գործիք, որի հիմնական նպատակն է, որ ուսուցիչը որոշի, թե

որքանով են համապատասխանում իր գիտելիքը, ունակությունները և վերաբերմունքները ուսուցչի մասնագիտական չափորոշչի պահանջներին, բացահայտի և վերլուծի իր ուժեղ և թույլ կողմերը և մասնագիտական զարգացման համապատասխան գործունեություններով բարելավի իր փորձը, ինչն, իր հերթին, կօգնի Մխեմայով նախատեսված մյուս գործունեությունների հաջող իրականացման հարցում:

Օրինակ, եթե ուսուցիչը ինքնագնահատման հարցաշարի վրա աշխատելիս հայտնաբերի, որ դժվարանում է սեփական «մանկավարժական գործունեության ժամանակ ի հայտ եկած խնդիրները նույնականացնել, համապատասխան տեղեկություններ հավաքել, հավաքած տեղեկությունները վերլուծել, լուծման արդյունավետ ուղիներ սահմանել, փջամտություններ անել և գնահատել դրանց արդյունավետությունը» (տե՛ս Ուսուցչի ինքնագնահատման հարցաշար, D2.14), նա ծրագրում է մանկավարժական զարգացման տարբեր ակտիվություններ՝ տվյալ թերության վերացման համար: Այս ակտիվությունները կարող են լինել՝ պրակտիկայի հետազոտման վարժանք անցնելը, հետազոտման մասին մասնագիտական գրականության ծանոթանալը, այն գործընկերոջ պրակտիկային ծանոթանալը, որն ունի հետազոտման փորձ և այլն: Իսկ տվյալ թերությունների վերացումն ուսուցչին կօգնի իրականացնել Մխեմայով սահմանված այնպիսի պարտադիր գործունեություն, ինչպիսին պրակտիկայի հետազոտությունն է:

Ինչպիսի՞ն է ինքնագնահատման հարցաշարի կառուցվածքը:

Ինքնագնահատման հարցաշարը բաղկացած է երկու ուղղություններից: Դրանք են. 1. ուսումնական գործընթացի կառավարում, 2. մասնագիտական պատասխանատվություններ, որոնք, իրենց հերթին, բաշխված են ոլորտների, ենթաոլորտների, բլոկների և կետերի: Յուրաքանչյուր կետ հնարավոր է քննարկել որպես ստուգիչ: Ուսուցիչը յուրաքանչյուր կետին իր փորձի համապատասխանությունը գնահատում է չորս մակարդականոց սանդղակով: Գնահատման յուրաքանչյուր մակարդակ մատնացույց է անում, թե կիրառո՞ւմ է արդյոք ուսուցիչը այս կամ այն կետում տրված դրույթը մանկավարժական գործունեության ժամանակ և ի՞նչ ինտենսիվությամբ:

Բացի այդ, ինքնագնահատման հարցաշարում յուրաքանչյուր կետի երկայնքով տրված է պունակ, որն ուսուցիչը նշում է այն դեպքում, եթե կոնկրետ կետը չի համապատասխանում նրա մանկավարժական պրակտիկային, մասնավորապես նրա առարկայի սպեցիֆիկային: Օրինակ, եթե սպորտի ուսուցիչը լրացնում է ինքնագնահատման հարցաշարը և պետք է լրացնի կետն այն մասին, թե խնդրո՞ւմ է արդյոք ինքը աշակերտներին, որ միմյանց հետ կապեն տարբեր աղբյուրներից ստացած գիտելիքը կամ տարբեր տարրերից ստեղծեն նոր կառույց, նա կնշի, որ պունակը չի համապատասխանում իմ պրակտիկային, քանի որ նման ակտիվության իրականացում չի նախատեսված սպորտի դասին:

Յուրաքանչյուր ենթաոլորտում տրված կետերը լրացնելուց հետո, ուսուցիչը կատարում է ինքնակշռադատում, հիշում է օրինակներ իր մանկավարժական պրակտիկայից, որոնք այն բանի ապացույցներ են, թե ինչ ակտիվություններ էր իրականացնում ենթաոլորտում տրված ստուգիչների բավարարման համար: Այն դեպքում, եթե ուսուցիչը ինքնագնահատմամբ հայտնաբերի, որ այս կոնկրետ ենթաոլորտում բարելավման համար ունի որևէ կետ, նա նախանշում է ուղի, թե ինչպես, ինչ ակտիվությունների իրականացմամբ է հնարավոր վերացնել թերությունները:

Ուսուցիչն ինչպե՞ս պետք է ստուգի, թե որքանով անաչառ է ինքն իր գործունեության գնահատման ժամանակ: Բոլորին հայտնի է, որ ուսուցչի յուրաքանչյուր գործողություն անմիջապես արտացոլվում է աշակերտի վարքագծի վրա: Հենց այդ պատճառով ինքնագնահատման հարցաշարում յուրաքանչյուր ենթաոլորտի վերջում նկարագրված է աշակերտների ցանկալի վարքագիծը, որն ուղղակի ցուցանիշ է, թե որքանով է համապատասխանում ուսուցչի գործողությունը ենթաոլորտում տրված յուրաքանչյուր կետի դրույթին:

Ուղղություն՝ **Ուսումնական գործընթացի կառավարում**

Ոլորտ՝ **Ուսումնական գործընթաց, ուսումնական միջավայր**

Օրինակի համար առաջարկում ենք քաղվածք ինքնագնահատման հարցաշարի մեկ ենթաոլորտից.

Ենթադրու՝ Փոխադարձ հարգման և փոխադարձ հասկացությանը նպաստող միջավայր (ուսուցչի և աշակերտների փոխհարաբերություն)	Չեմ կիրառում այս փորձը կամ նրա կիրառությունը դրական ներգործություն չի ունենում աշակերտների ուսանման գործընթացի վրա	Կիրառում եմ այս փորձը, սակայն միայն հազվադեպ եմ տեսնում դրական արդյունքներ աշակերտների ուսանման գործընթացում	Ուժ մաս լավ է ստացվում այս փորձի կիրառումը և նկատում եմ նրա մշտական դրական արդյունքները աշակերտների ուսանման գործընթացի վրա	Այս փորձի կիրառումն իմ հզոր կողմն է այն համապատ- ասխանեցնում եմ աշակերտների կարիքներին, աշակերտների եվաճառմանը տեսնում եմ մշտական և դրական արդյունքներ	Չի համապատ- ասխանում (պատասխանը պարզաբանեք)	Մանկություն
ԿԵՏԵՐ	1	2	3	4	0	
Աշակերտների հետ բարյացակամ հարաբերություն և հարգանքի վրա հիմնված հաղորդակցություն Հետաքրքրվում եմ և փորձում նկատի ունենալ աշակերտի ուսումնական, հուզական և սոցիալական խնդիրները Համագործակցում եմ ծնողների, գործընկերների և մասնագետների հետ, որպեսզի ավելի լավ հասկանամ աշակերտի, այդ թվում՝ հատուկ կրթական կարիքներով աշակերտի կարիքները Փորձում եմ ստեղծել այնպիսի դասարանական միջավայր, որ աշակերտները հնարավորություն ունենան ավելի լավ ծանոթանալ միմյանց հետ, օգնել և հոգ տանել միմյանց մասին Ուշադրությունս կենտրոնացնում եմ աշակերտի հզոր կողմերի վրա, միաժամանակ խորհուրդներ եմ տալիս ունակությունների զարգացման համար Հաղորդակցության ժամանակ ուշադիր լսում եմ աշակերտին, կիրառում եմ ակտիվ ունկնդրման ռազմավարություններ (տալիս եմ ճշտող հարցեր, ի մի եմ բերում աշակերտի ասածը և այլն) Լսելիս ուշադրություն եմ դարձնում նաև աշակերտի ոչ բառային ակնարկներին,						

որպեսզի ավելի լավ վերլուծեն նրա ասածը Աշակերտների հետ խոսելիս՝ ուշադրություն են դարձնում իմ բառապաշարին և «մարմնի լեզվին» (ձայնի տոնին, դեմքի արտահայտությանը, հայացքով կային, ժեստերին, դիմախաղին) Բոլոր աշակերտներին անհատական մոտեցում են ցուցաբերում, առանց կարծրատիպերի և նախապես ձևավորված տրամադրվածության, ինձ համար կարևոր է յուրաքանչյուր աշակերտի անհատական արժեքը և հազվագյուտ լինելը Նպաստում են նրան, որ աշակերտները համարձակ հարցեր տան, արտահայտեն կարծիքներ և արտահայտեն իրենց վերաբերմունքները Ինքնակշռադատում. բերե՛ք օրինակներ/ապացույցներ ձեր պրակտիկայից, ինչ եք անում դրան հասնելու համար Ինքնակշռադատում. ձևակերպե՛ք, թե ինչպես կարելի է բարելավել ձեր պրակտիկան այս ուղղությամբ						
Աշակերտի վարքը. ● Աշակերտները կարծիքներ են փոխանակում, ինչին անպայման ուղեկցում է հիմնավորված դատողությունը ● Աշակերտները դիտողություն չեն վստահակում ● Աշակերտը հասկացնում է համադասարանցուն, որ նայի ուսուցչին, որն անխոս ուշադրություն է պահանջում ● Աշակերտները հարգանք և հոգատար վերաբերմունք են արտահայտում ինչպես միմյանց, այնպես էլ ուսուցչի հանդեպ ● Աշակերտները գիտեն, թե ինչ պետք է անեն դասի ժամանակ ● Անհամաձայնության դեպքում աշակերտները կիրառում են բախումը լուծելու ուղիներ						

Որտե՞ղ, ե՞րբ և ի՞նչ ժամկետներում է լրացնում ուսուցիչը ինքնագնահատման հարցաշարը:

Հանրակրթական դպրոցի բոլոր ուսուցիչները էլեկտրոնային համակարգում ունեն իրենց տրամադրված պրոֆիլ, որտեղ վերբեռնված է ինքնագնահատման չափորոշիչացված հարցաշարը: Ուսուցիչը հարցաշարը լրացնում է էլեկտրոնային եղանակով: Ուսուցչի էկրանի վրա հարցաշարը երևում է մաս-մաս, ըստ ենթաոլորտների: Երբ նա կլրացնի մեկ ենթաոլորտի համար հատկացված

բոլոր դաշտերը, նրան հնարավորություն կտրվի տեղափոխվել հաջորդ ենթադրյալի և այլն: Ինքնագնահատման հարցաշարը լրացնելուց հետո, ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ֆապիլիտատորի օգնությամբ, նա վերլուծում է սեփական մասնագիտական կարիքները և նաև էլեկտրոնային եղանակով կազմում անհատական գործողությունների պլան:

Ուսուցիչը հնարավորություն ունի ինքնագնահատման հարցաշարը լրացնել աստիճանաբար, սակայն պետք է նկատի ունենա, որ չանցնեն ինքնագնահատման հարցաշարը լրացնելու և անհատական գործողությունների պլան կազմելու ժամկետները, որոնք կանոնակարգվում են դպրոցի տնօրենի հրամանով:

Ի՞նչ պետք է նկատի ունենա ուսուցիչը ինքնագնահատման հարցաշարի վրա աշխատելիս:

Խորհուրդներ ուսուցիչներին.

- Մինչև կսկսեք լրացնել ինքնագնահատման հարցաշարը, ուշադիր կարդացե՛ք յուրաքանչյուր կետը:
- Վերանայե՛ք ձեր պրակտիկան: Մտորե՛ք, թե որքանով է համապատասխանում ձեր գործողությունը հարցաշարում ձևակերպված դրույթներին:
- Հիշե՛ք, որ ինքնագնահատումն ունի միայն զարգացնող գործառույթ:
- Ինքնագնահատման ժամանակ եղեք անաչա՛ռ:
- Հիշե՛ք, որ անաչառ ինքնագնահատմամբ պլանավորված մասնագիտական զարգացումը կօգնի ձեզ թերությունների վերացման և Սխեմայով սահմանված ակտիվությունների հաջող իրականացման մեջ:
- Ինքնագնահատման ժամանակ մտածեք, որ հաջողության գլխավոր ստուգիչը սահմանվում է աշակերտների համապատասխան վարքով:
- Ինքնագնահատման հարցաշարի վերլուծության հիման վրա պլանավորե՛ք մասնագիտական զարգացման այնպիսի ակտիվություններ, որոնց իրականացումը ձեզ համար մատչելի է և իրատեսական:
- Պարբերաբար կշռադատե՛ք, թե ինչպես են ընթանում պլանավորված ակտիվությունները, և որքանով են դրանք նպաստում նույնականացված թերությունների վերացմանը:
- Անհրաժեշտության դեպքում անհատական գործողությունների պլանում արե՛ք ուղղումներ:
- Ուսումնական տարվա վերջին վերլուծե՛ք և գնահատե՛ք ձեր կողմից իրականացված մասնագիտական զարգացման ակտիվությունների արդյունավետությունը:

- Հաջորդ ուսումնական տարվա սկզբում ստացած արդյունքների նախատեսմամբ, կրկին լրացրե՛ք ինքնագնահատման հարցաշարը և պլանավորե՛ք մասնագիտական զարգացման անհատական պլան:

Ի՞նչ պետք է անի ուսուցիչը և ինչպիսի՞ վարքի պետք է սպասի աշակերտներից, եթե իր գիտելիքը, ունակությունները և վերաբերմունքները գնահատում է առավելագույն միավորով:

Այս ենթագլխում մենք կառաջարկենք բացատրություններ և երաշխավորություններ, որոնք կօգնեն ձեզ հասկանալ յուրաքանչյուր ուղղության և բնագավառի վերնագրի տակ տրված դրույթները: Որպեսզի ուսուցիչն անաչառ գնահատի սեփական գործունեությունը, նա պետք է իմանա, թե ինչ են պահանջում իրենից, ինչ է նշանակում լավ պետք է կատարես սեփական մասնագիտական պարտականությունները: Մեր կողմից առաջարկված բացատրությունները և երաշխավորությունները շատերի համար գուցե նորություն չլինեն: Մեր կրթական տարածքում այսօրվա դրությամբ բավական զրականություն է հավաքվել, որոնցում խորը մշակված են այստեղ քննարկված հարցերը:

Մենք փորձեցինք շեշտադրությունն անել ոչ միայն նրա վրա, թե ինչ պետք է անի ուսուցիչն այս կամ այն ուղղությամբ, այլև նրա վրա, թե ինչպես կարտացոլվի մեր գործունեությունն աշակերտների, նրանց վարքի և ուսանման, նրանց վերաբերմունքների վրա: Հենց աշակերտների նվաճումներն են մեր գործունեության վերջնական արդյունքը:

ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆ. ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸԹԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄԸ

Ոլորտ՝ ուսումնական գործընթաց, ուսումնական միջավայր

Ենթաոլորտ՝ փոխադարձ հարգանքին և փոխադարձ հասկացությանը նպաստող միջավայր (ուսուցչի և աշակերտի փոխհարաբերությունը)

Դասարանական միջավայրի ամենաառաջին սահմանողը ուսուցչի և աշակերտի միջև վերաբերմունքն է: Հոգատարությամբ լի հարաբերությունը, որը հիմնված է փոխադարձ հարգանքի և անկեղծության վրա, ուսուցման գործընթացում բազմաթիվ խնդիրներից խուսափել կտա ուսուցիչներին: Աշակերտները միշտ (նույնիսկ այն ժամանակ, երբ առաջին հայացքից ուսուցիչը խիստ է) զգում են մանկավարժի սրտացավ, ուշադրությամբ և հոգատարությամբ լի վերաբերմունքը և փորձում են նույնպիսի վերաբերմունքով պատասխանել:

Ինչո՞ւ է այսքան կարևոր աշակերտի և ուսուցչի հարաբերությունը: Նախ, որովհետև այն ներգործում է մոտիվացիայի և սովորելու վրա: Բոլորին հայտնի է, որ առարկայի հանդեպ բարձր մոտիվացիան ամենից ավելի հաճախ պայմանավորում է սիրելի ուսուցիչը: Իսկ սիրելի ուսուցիչը նա է, ով ուշադիր լսում է և հասկանում քեզ, ով քեզ ընդունում է՝ որպես անհատի, ով ուրախանում է քո հաջողությամբ և մտածում քո անհաջողության համար, ով քեզանից միշտ ավելի լավ սպասում ունի: Այս դեպքում ավելի պակաս ուժ և իրավագործություն անհրաժեշտ կլինի ձեզ ներգործություն ունենալու համար և է՛լ ավելի մեծ հաճույք կստանաք ձեր աշխատանքից:

Նախ, որպեսզի կայանա աշակերտի և ուսուցչի հարաբերությունը, ուսուցիչը պետք է հետաքրքրվի աշակերտի ուսումնական, հուզական և սոցիալական խնդիրներով: Հետաքրքրվելը չի նշանակում չափից ավելի թափանցել: Աշակերտի մասին տեղեկություններ ուսուցիչը կարող է հայթայթել տարբեր ճանապարհներով: Սա համագործակցությունն է ծնողների հետ, հանդիպումներին և զրույցների կազմակերպումը գործընկերների, մասնագետների հետ, տեղեկություն ստանալը հենց աշակերտից: Օրինակ՝ կարող եք օգտագործել քարտեր, որոնց վրա աշակերտները կգրեն տեղեկություններ իրենց մասին՝ իրենց ընտանիքի, սիրելի ընտանի կենդանիների, սեփական նախասիրությունների մասին, ինչն են համարում իրենց ուժեղ և թույլ կողմեր, ինչից են վախենում, ում են սիրում, ինչը չեն ների մարդկանց և այլն:

Լինում են դեպքեր, երբ դասից հետո աշակերտը ձգձգում է դասասենյակից դուրս գալը: Չի՞ նշանակում արդյոք այդ, որ նա ձեզ հետ զրուցել է կամենում: Մնացե՛ք և զրուցե՛ք նրա հետ: Հաճախ աշակերտին անկեղծ զրույցի կարելի է խթանել նրանով, որ պատմեք ձեր և այլ մարդկանց փորձի, հաջողության, դժվարությունների մասին:

Աշակերտներին հնարավորություն տվեք ծանոթանալ միմյանց հետ: Դրա համար օգտագործեք «ներկայացրու քեզ» տիպի ակտիվություններ (օրինակ, «ինչ է պատմում իմ սիրելի իրն իմ մասին»), որը բնական եղանակով ներհյուսված կլինի այլ ուսումնական գործունեության մեջ: Եթե ուսուցիչը մի փոքր ժամանակ տրամադրի խմբի անդամների մասին տեղեկությունների ծանոթացմանը, դա հետագայում կնպաստի ուսանման արդյունավետությանը: Հարաբերությունների ամրապնդման համար հաճախ պետք է աշխատեցնենք աշակերտներին զույգերով, փոքր խմբերով:

Հաճախ ուսուցիչներին աշակերտների հետ դրական և բարյացակամ հարաբերությունների հաստատման մեջ խանգարում են կարծրատիպերը: Եթե

աշակերտը դպրոցում հաջողակի անուն ունի վաստակած, մեզ մոտ տեսակետ է ձևավորվում, որ նա իր սեփական ուժերով կհաղթահարի ուսումնական նյութը: Իրականում լավ աշակերտը նույն կերպ պահանջում է օգնություն և հետադարձ կապ, ինչպես թույլը: Կա այլ վտանգ ևս, այսպես կոչված «ֆավորիտիզմը», երբ ուսուցիչն ունի առանձնացված սիրելի աշակերտներ: Սրանք առավելապես բարձր առաջադիմությամբ են աչքի ընկնում: Մա առաջացնում է այլ աշակերտների վիրավորանք, երբեմն նույնիսկ ագրեսիա: Ուսուցիչը պետք է նպաստի անխտիր բոլոր աշակերտների զարգացմանը՝ խրախուսելով, շեշտը նրանց ուժեղ կողմերի վրա դնելով, անհրաժեշտ և ժամանակին արված երաշխավորություններով:

Դրական հարաբերությունների ձևավորման ևս մեկ նշանակալի ասպեկտ է ուսուցչի արդյունավետ հաղորդակցությունը: Երբեմն ասվածի բովանդակությունը չի համապատասխանում ասողի ձայնի տոնին, մարմնի դիրքին, ժեստերին, որոնք բոլորովին այլ բան են արտահայտում: Աշակերտը կարող է տեսնել գաղտնի տեղեկագիրը և, օրինակ, կոպիտ պատասխանել ուսուցչին, քանի որ նրա համար անարգական էր ուսուցչի ոչ բառային ակնարկը և ոչ թե բառերը: Այդ պատճառով վերահսկեք ձեր բառերը, սակայն է՛լ ավելի զգուշությամբ մոտեցեք ձեր գրույցի տոնին, ժեստերին և դիմախաղին:

Արդյունավետ հաղորդակցության օգտագործմանը նպաստում է ակտիվ ունկնդրման տեխնիկայի կիրառումը, որը ենթադրում է ճշտող հարցերի և վերաձևակերպումների օգտագործում: Մինչև ուսուցիչը կպատասխանի աշակերտին, նա պետք է եզրակացություն անի նրա ասածից: Եթե նրա եզրակացությունը սխալ է, սա նշանակում է, որ նա սխալ է հասկացել աշակերտի տեղեկագիրը և աշակերտը կրկին պետք է պարզաբանի իր միտքը: Սրանից հետո տեղեկագիր ստացողը կրկին կանի վերաձևակերպում: Գործընթացը շարունակվում է այնքան ժամանակ, մինչև տեղեկագրի հեղինակը չի հավաստի, որ ունկնդիրը ճիշտ է հասկացել իր միտքը: Ուսուցիչն այս գործընթացում դիտարկում է աշակերտի ոչ բառային ակնարկները, որպեսզի է՛լ ավելի լավ վերլուծի նրա ասածը:

Հարաբերությունը սկսվում է երկխոսությամբ: Սովորաբար, երկխոսության մեջ մեկ խոսակիցն է հարց տալիս, որի պատասխան նա կամ չունի, կամ նույնիսկ կարող է ունենալ, սակայն ուզում է լսել ուրիշի կարծիքը: Եթե ուսուցիչը միայն ճիշտ պատասխան ստանալու համար է հարց տալիս, չի ստեղծվի երկխոսության իրավիճակ, կամ չի կայանա հաղորդակցությունը, այդ պատճառով հաճախ պետք է այնպիսի հարցեր տանք, որոնք այլընտրանքային պատասխանների համար մեծ տարածք են տալիս և որոնց պատասխանը ինքը՝ ուսուցիչը կարող է

չունենալ: Օրինակ, «Ինչ եք կարծում, ճիշտ է արդյոք Նեստանի որոշումը՝ կապված փեսացուի սպանության հետ», «Ըստ ձեզ, կլիմայի գլոբալ փոփոխությունը արդյոք պայմանավորված է միայն բնական գործոններով», «Ըստ ձեզ, ի՞նչ դրական և բացասական հետևանքներ կարող է բերել գենային ինժեներիայի զարգացումը», «Ի՞նչ կանեիք դուք, եթե լինեիք Դավիթ Շինարարի փոխարեն Կոդեկարիի էրիսթափների դավաճանության դեպքում» և այլն: Այսպիսի հարցերը ցանկացած աշակերտի ազատում են վախի զգացումից, միևնույն ժամանակ, նա իրեն որպես անհատ է զգում, քանի որ իրենով հետաքրքրվում են, իրեն ճանաչում են: Այսպես է ստեղծվում դասի ժամանակ երկխոսության իրավիճակը, որը ուսուցչի և աշակերտի միջև հարաբերության հիմքն է:

Որպեսզի համոզվեք, թե ստեղծել եք արդյոք դասարանում փոխադարձ հարգանքի և փոխհասկացության միջավայր, ինքներդ ձեզ հետևյալ հարցերը տվեք.

- Հետաքրքրվո՞ւմ եք աշակերտների ուսումնական խնդիրներով և հետազոտո՞ւմ եք նրանց հուզական, ակադեմիական և սոցիալական կարիքները:
- Անհատապես, տարբերակված և ստեղծագործաբա՞ր եք մոտենում յուրաքանչյուր աշակերտի:
- Հաճա՞խ եք աշակերտների հետ երկխոսություն ունենում և այնպիսի հարցեր տալիս, որոնց միանշանակ պատասխան գոյություն չունի: Նրանց տալի՞ս եք հնարավորություն, որ ինքները տան հարցեր:
- Նախատեսո՞ւմ եք աշակերտների հետաքրքրությունները, նրանց ուժեղ կողմերը և փորձո՞ւմ եք բարձրացնել նրանց սովորելու մոտիվացիան՝ հենց այս հետաքրքրությունների նախատեսմամբ և ուժեղ կողմերի շեշտադրմամբ:
- Արտահայտո՞ւմ եք աշակերտների տարբերվող կարծիքների հանդեպ հարգանք և ներողամիտ վերաբերմունք:
- Աշակերտներին դիմո՞ւմ եք իրենց անուններով:
- Ունե՞ք հաճախակի տեսողական կապ աշակերտների հետ:
- Բացասական պատասխանների ժամանակ չե՞ք արտահայտում բացասական արձագանքներ:
- Հոգատա՞ր եք մոտենում աշակերտի ապրումներին, հույզերին:
- Բոլոր աշակերտների հանդեպ հավասար ուշադրություն և ջերմությո՞ւն եք ցուցաբերում: Չունե՞ք ֆավորիտներ:
- Ունե՞ք աշակերտների հնարավորությունների հանդեպ հավատ և բարձր սպասում:

Եթե այս հարցերին ձեր պատասխանները դրական են, այդ դեպքում աշակերտները.

- Ավելի են շփվում ուսուցչի և միմյանց հետ:
- Համարձակ կերպով են հարցեր տալիս:
- Ավելի նախաձեռնող են:
- Սեփական ուսումնական խնդիրները լուծելիս՝ ինքնուրույն են, սակայն չեն խուսափում օգնության համար ձեզ դիմելուց:
- Բնութագրվում են ավելի բարձր ինքնագնահատմամբ:
- Ուսումնական առարկաներից աչքի են ընկնում ավելի բարձր ակադեմիական հաջողություններով:
- Ավելի ստեղծագործ են:
- Հոգ են տանում միմյանց մասին:
- Անկեղծորեն արտահայտում են սեփական վերաբերմունքները:
- Ուշադիր լսում են խորհուրդները:
- Հաճույքով են գալիս դասի և զանգը տալուն պես չեն փախչում դասարանից:

Ենթադրուք. Աշակերտների հանդուրժողականության զգացման խրախուսում, աշակերտների իրավահավասարության ապահովում

Դպրոցում եղած միջավայրը աշակերտի հանրայնացման կարևորագույն միջոցն է, սակայն հանրայնացման գործընթացը չի ավարտվում դպրոցում: Եթե աշակերտի հանրայնացումը տեղի ունեցավ, և նա տիրապետեց որոշակի գիտելիքների, ձեռք բերեց որոշակի հատկանիշներ կամ բնութագրիչներ (լեզու, իրավիճակին համապատասխան գործողություն, սոցիալական դերի գիտակցում), սա չի նշանակում, որ նա այլևս չի կարողանա տիրապետել ուրիշի, կամ կարճ որ ասենք, այս գործընթացը մշտապես նորացվող է: Ուսուցիչը պետք է իմանա, որ աշակերտները հանրայնացման գործընթացում պասսիվ ընդունողներ չեն, նրանք ակտիվորեն իրենք են ներգործում այս գործընթացի վրա: Աշակերտն ընդունում է կամ չի ընդունում գոյություն ունեցած նորմը, մեկնաբանում է այն, ստեղծում նոր նորմեր՝ ելնելով տարբեր իրավիճակներից: Աշակերտը ոչ միայն պետք է իմաստավորի դա, այլև նա կարող է դա վերածել ռեսուրսի: Դրա համար դասարանում նա պետք է ստեղծի համագործակցային միջավայր, որում աշակերտները կկարողանան սեփական հնարավորությունները ցուցաբերել, առանց սահմանափակման արտահայտել տեսակետներ, կարծիքներ: Դրա համար ուսուցիչը հաճախ պետք է կիրառի քննարկումների տարբեր ձևեր (օրինակ,

«կլոր սեղան», «ակվարիում», բանավեճ...): Քննարկումների արդյունավետության համար անհրաժեշտ է բարյացակամ և բաց միջավայր: Աշակերտը չպետք է վախենա այն բանից, որ որևէ մեկը նրան կծաղրի կամ կդատապարտի տարբերվող կարծիքի համար: Ոչ էլ այն է երաշխավորված, որ ուսուցիչը քննարկումների գործընթացում բացահայտորեն արտահայտի սեփական դիրքորոշումը հարցի հանդեպ: Նա գնահատում է արտահայտված տեսակետները հավաստող փաստարկների հիմնավորությունը և ոչ թե՝ տեսակետները: Ուսուցչի կողմից քննարկման ժամանակ արտահայտված որևէ տեսակետի բացահայտ աջակցումը կարող է հետագա քննարկմանը մասնակցելու հետաքրքրությունը կորցնել այն կողմի մոտ, որի կարծիքը չի համընկնում մանկավարժի կարծիքի հետ:

Կարևոր է բանավեճի մասնակիցների պատրաստակամությունը՝ լսել և հարգել տարբերվող դիրքորոշումը, տեսակետը: Ուսուցիչը դա կարող է կանոնակարգել նախապես մշակված կանոններով:

Ուսուցիչը բանավեճի բոլոր մասնակիցներին պետք է տա կարծիք արտահայտելու հնարավորություն և իրավունք: Հաճախ մտքերի փոխանակման որոշ մասնակիցներ գերակա դիրք են բռնում, և այլևս ուրիշներին կարծիք արտահայտելու հնարավորություն չի տրվում: Սա հատկապես ազդում է անհամարձակ աշակերտների վրա: Նման իրավիճակից ուսուցիչը կարող է խուսափել աշակերտների ելույթների կանոնակարգմամբ (օրինակ՝ կարծիքի արտահայտման համար ֆիքսված ժամանակի սահմանում կամ լրացուցիչ մեկնաբանություն անելու համար հնարավորություն տալ միայն այն դեպքում, երբ բոլոր մասնակիցներն արդեն արտահայտել են սեփական դիրքորոշումը):

Աշակերտը մտքերի փոխանակման ժամանակ անկեղծ է և համարձակ, եթե ուսուցչին ընկալում է ոչ թե որպես հակառակորդ, այլ՝ գործընկեր, որն ինքն է տալիս տարբերվող կարծիքի հանդեպ ներողամտության օրինակ, ուշադիր լսում է բոլորին և հավասարապես բաշխում բարյացակամ վերաբերմունքը՝ անկախ դիրքորոշումից: Պարզ է, որ բանավեճի ժամանակ աշակերտներն աշխատում են պաշտպանել սեփական նորմերը և արժեքները, նույնիսկ դասարանում դրանք հաստատել: Մեր կոպիտ միջամտությամբ ոչ թե ոչ ընդունելի նորմերը կշտկենք, այլ ակամա կնպաստենք դրանց է՛լ ավելի հաստատմանը:

Եթե աշակերտներին սովորեցնում ենք ուրիշների տարբերվող հայացքները, վերաբերմունքները և գաղափարներն ընդունել (դրա լավագույն միջոց են դերային և նմանակման խաղերը), մեծ է նրա հավանականությունը, որ իրենք շտկեն սեփական նորմերն ու արժեքները:

Ժամանակակից դպրոցի գլխավոր նշանակումն է սովորեցնել դեռահասին

ինչպես պահպանել ազգային ինքնօրինակությունը և, մինևսյն ժամանակ կարողանալ համագոյակցել տարբերվող մշակոյթի մարդկանց հետ: Դրա հայտարարագրված ուսուցումն արդոյունք չի տա,

Եթե ուսուցիչն ինքը հանդուրժողականոյան օրինակ չէ, եթե ինքը չի հարգում աշակերտի կրոնական պատկանելոյոյունը և մշակոյթային առանձնահատկոյոյունները: Ուսուցչի համար կարևոր է ոչ միայն ընդհանուր բնոյթի տեսական գիտելիքը միջմշակոյթային կրթոյոյան մասին, այլև ամբողջոյամբ սեփական մոտեցումների կերպարանափոփոխումը, ինչը հնարավոր է տեսական և գործնական նոյթի համադրմամբ: Այսպիսի ուսուցիչը հարգում է և ընդունում հասարակոյոյան մեջ բազմազանոյան գոյոյոյունը՝ որպես նորմ, և դասարանում հաստատում իրավահավասարոյոյունը՝ որպես արժեք: Ուսանումն ամենից արդոյունավետ է այն ժամանակ, երբ այն սկսվում է այն գիտելիքից, որը երեխան արդեն ունի: Համապատասխանաբար, ուսուցչի համար կարևոր է, որ ծանոթ լինի յուրաքանչյուր աշակերտի մշակոյթային հատկոյոյուններին, որոնց շրջանակներում էլ տեղի էր ունենում նրանց հանրայնացումը: Դրա համար հարցրեք ինքներդ ձեզ.

- Յո՞ւյց եք տալիս աշակերտներին, որ դուք հոգ եք տանում նրանց և նրանց ուսման մասին:
- Ձեզ հետաքրքրո՞ւմ է և հաշվի առնո՞ւմ եք նրանց հետաքրքրոյոյունները, նկրտումները, կարիքները:
- Ստեղծո՞ւմեք այնպիսի դասային իրավիճակ, որ տարբեր հետաքրքրոյոյուններով և հնարավորոյոյուններով երեխաները կարողանան հաջողոյան հասնել և դրանից հաճոյք ստանալ:
- Անցկացնո՞ւմ եք այնպիսի դասային ակտիվոյոյուններ, որոնք նախատեսում են համագործակցոյոյուն, մտքերի փոխանակում և աշակերտների ինտերակցիա:
- Ձեր դիմախաղը և ժեստերն արտահայտո՞ւմ են այն, որ ձեզ հետաքրքրում են նրանց կողմից արտահայտված կարծիքները:
- Ունե՞ք համապատասխան հաճախականոյան հաղորդակցոյոյուն աշակերտների և նրանց ընտանիքների հետ, որպեսզի ավելի մոտիկից ծանոթանաք այն սոցիալական շրջանին և մշակոյթային միջավայրին, որոնք հետագայում ոչ միայն պետք է նկատի ունենաք, այլև, հնարավոր է, կիրառեք որպես ռեսուրս:
- Ընդունո՞ւմ եք յուրաքանչյուր աշակերտի հազվագյուտ լինելը՝ անկախ նրա հնարավորոյոյուններից, մշակոյթային կամ ազգային պատկանելոյոյունից, այլ տարբերոյոյուններից:

- Նրանում տեսնո՞ւմ եք անհատի: Նրա հանդեպ արտահայտո՞ւմ եք վստահություն, որ նա ստանձնած պարտավորությունը/կատարվելիք աշխատանքը կհաղթահարի:
- Դասարանում ստեղծո՞ւմ եք այնպիսի իրավիճակ, երբ յուրաքանչյուրն ունի իր կարծիքն ազատ արտահայտելու հնարավորություն, և նրան չի խոչընդոտում սխալ թույլ տալու վախը:

Եթե այդ անում եք, ուրե՞մն ձեր աշակերտները.

- Հարգում են միմյանց և ուսուցչին:
- Համագործակցում են իրար հետ:
- Մասնակցում են դասարանական ակտիվություններին և խմբային աշխատանքին, ազատ արտահայտում են իրենց հայացքները:
- Ունեն թիմայնության և միասնության զգացում:
- Էմպատիկ են և կարող են ապրումակցել:
- Ազատ խոսում են սեփական ավանդույթների և ծիսակատարությունների, սովորույթների մասին, փնտրում են նմանություններ, շփման կետեր:
- Բախումսային իրավիճակում կարող են կառավարել սեփական հույզերը:
- Չեն խախտում բանավեճի կանոնները:

Ենթադրու. Դասարանի կառավարում (վարքի կանոնների պահպանում)

Ուսուցչի գործառնությունների մեջ դասարանի կառավարումը բոլոր մնացած գործառնությունների հիմքն է, քանի որ անկախ մանկավարժի առարկայական թե մեթոդական գիտելիքներից, անհնար է հասնել ուսուցման և ուսանման բարձր որակի, եթե ուսուցչը չի կարող կառավարել դասարանը: Երբ աշակերտներն անկարգապահ են, չեն պահպանում վարքի կանոնները, դասարանում քառսային իրավիճակ է ստեղծվում, որում ուսուցիչը ևս հսկայական էներգիա է ծախսում, և աշակերտներն էլ հնարավորից և ցանկալիից անհամեմատ պակաս են սովորում:

Որպեսզի դասարանում պոզիտիվ ուսումնական միջավայր ստեղծվի և ուսումնական ժամանակն արդյունավետ օգտագործվի, ուսուցիչը պետք է տիրապետի դասարանի կառավարման արդյունավետ ռազմավարությունների: Նախ՝ սա վարքի կանոնների և ընթացակարգերի մշակումն է և դրանց պահպանման մշտադիտարկումը:

Վարքի կանոնը ընդհանուր սպասում է կամ չափորոշիչ, իսկ ընթացակարգը կապում է նրան կոնկրետ վարքի հետ: Օրինակ, ուսուցիչը կարող է այսպիսի

կանոն հաստատել. «Հարգանքով մոտենանք ուրիշ մարդկանց և նրանց սեփականությանը»: Տվյալ կանոնը պարունակում է սպասվելիք վարքի լայն դիապազոն: Նույն ուսուցիչը կարող է ձևակերպել և ներդնել ընթացակարգեր՝ կապված կոնկրետ գործունեության հետ, օրինակ, այնպիսի գործունեությունների, ինչպիսիք են՝ կատարված առաջադրանքները հավաքելը, առաջադրանքն ուշացումով ներկայացնելը, մասնակցությունը դասարանական մտքերի փոխանակմանը և այլն: Հետևաբար, ընթացակարգը վերաբերում է կոնկրետ գործունեության հետ կապված վարքի կանոնակարգմանը:

Չի կարելի կանոններն ու ընթացակարգերը պարտադրել աշակերտներին: Կանոններն ու ընթացակարգերը լավ պետք է բացատրենք և ակտիվորեն ներգրավենք նրանց կազմելուն և ներդնելուն: Աշակերտների համար շատ կարևոր է այն հասկանալը, թե ինչու պետք է կատարեն այս կամ այն կանոնը: Միայն այսպիսի ընթացակարգ անցնելուց հետո կարող է կանոնը ընդունելի լինել աշակերտի համար:

Կանոններն այն ժամանակ են դրական ազդեցություն ունենում աշակերտի դպրոցական վարքի վրա, երբ այս կանոններն ընդունված են աշակերտի հետ համաձայնեցմամբ: Ուսուցիչը, որը լավ է կառավարում դասարանը, աշակերտներին չի սահմանափակում դասարանում վարքի կանոնների շրջանակներում, ընդհակառակը, նա ապահովում է աշակերտների ակտիվ ներգրավվածություն կանոնների և ընթացակարգերի մշակմանը:

Վարքի կանոնները պետք է գրավոր ձևով լինեն տրված, պարզ, կոնկրետ և պոզիտիվորեն ձևակերպված: Օրինակ, նրա փոխարեն, որ գրենք «Խոսելիս մի՛ ընդհատեք միմյանց», ավելի լավ է գրենք. «Լսենք և թույլ տանք միմյանց ավարտել մտքերը»: Վարքի կանոնները կարող են վերաբերել դասի ինչպես ուսումնական, այնպես էլ սոցիալական բաղադրիչին (դասարանում հարաբերություն/ հաղորդակցության կանոններ):

Աշակերտները լավ պետք է հասկանան կանոնների նշանակությունը և նաև այն, թե ինչ է հետևում դրանց խախտմանը: Լավ է, եթե այս պատժամիջոցները կազմելուն ևս աշակերտները ակտիվորեն լինեն ներգրավված:

Ընդհանուր առմամբ, աշակերտների վարքի կառավարման համար պարտադիր է նկատի ունենալ մի քանի պայման.

- Պետք է լինենք արդարացի և հետևողական՝ վարքի կանոնների հետ կապված պահանջներում:
- Դպրոցի ուսուցիչներս ցանկալի է ունենանք համաձայնեցված դիրքորոշում

աշակերտների կողմից կարգապահական խախտման դեպքերի նկատմամբ:

- Աշակերտներին պետք է բացատրենք, թե ինչու է կարգապահության կոնկրետ խախտումը ոչ ցանկալի:
- Ջգացնել տանք աշակերտներին, որ մենք միշտ պատրաստ ենք նրանց տալ մեր միջև բացասական հարաբերության ավարտի և նոր, դրական հարաբերությունների հաստատման հնարավորություն («Մոռանում ենք ամեն ինչ, սկսում ենք նոր հարաբերություններ»):

Որպեսզի կարողանանք դասարանն արդյունավետ կերպով կառավարել, պետք է կիրառենք մեթոդներ, որոնք մեզ հնարավորություն կտան ճանաչելու աշակերտների լավ վարքը, սակայն դատապարտենք այն վարքը, որն անընդունելի է:

Ամենից պարզ ուղին նրա համար, որ տեղի ունենա նմուշային վարքի ընդունում և արձագանք ոչ ընդունելի վարքին, ուսուցչի բառային և ֆիզիկական արձագանքներն են: Մասնավորապես՝ կարգապահությունը խախտող աշակերտին մոտենալը և նրա հետ տեսողական կապ հաստատելը, ֆիզիկական արձագանքը, օրինակ, գլխի թափահարումն ի նշան նրա, որ աշակերտի արարքն ընդունելի չէ, բառային ցուցում տալը (որքան ուրիշների համար աննկատ և «մեղմ» անի ուսուցիչն այդ, այնքան ավելի լավ) : Ուսուցիչը կարող է նաև աշակերտին բացատրել, թե ինչպես պետք է վարվի նա կոնկրետ դեպքում: Եթե աշակերտը չի արձագանքում «թեթև» հիշեցմանը և ցուցումին, ուսուցիչն ուղղակի պետք է նրան կարգի հրավիրի, որ վերջինս դադարեցնի ոչ ընդունելի վարքը: Այս ամենը վերաբերում է ոչ ընդունելի վարքին: Ուսուցիչը կարող է դրական արձագանք հանդես բերել նաև աշակերտների լավ վարմունքին: Աշակերտները միշտ անհամբերությամբ են սպասում ուսուցչի կողմից դրական գնահատականների: Երբ ուսուցիչը չի դրվատում լավ վարմունքի դեպքում, աշակերտը կարող է ուսուցչի կողմից արձագանքի բացակայությունը բացասաբար ընկալել: Այնպես որ ուսուցչի արձագանքը աշակերտի լավ կամ ոչ ընդունելի վարմունքի գնահատման արդյունավետ միջոցն է:

Ուսուցիչը ծնողների հետ հարաբերություն պետք է հաստատի, ինչը դրական կարտացոլվի աշակերտների վարքի վրա: Աշակերտի խրախուսման նպատակով ցանկալի է, որ ուսուցիչն աշակերտին տեղեկություն մատուցի նրա օրինակելի վարքի մասին, իսկ ոչ ցանկալի վարքի ժամանակ միայն այն դեպքում, երբ անկախ իր ջանքերից, խնդիրը չի կարգավորվում, կամ նա անհրաժեշտ է համարում ծնողին տեղեկացնելը: Կարելի է ծնողի հետ պլանավորել աշակերտի վարքի մշտադիտարկման և դրան արձագանքելու կոնկրետ ձևեր:

Աշակերտների անցանկալի վարքը կարող են պայմանավորել տարբեր պատճառներ: Դրանցից մեկը ուսուցչի ոչ հստակ հրահանգն է, հատկապես, բարդ ակտիվությունների ժամանակ: Օրինակ, եթե մենք պլանավորել ենք մի քանի փուլանոց ուսումնական գործունեություն, աշակերտներին կշփոթեցնի բազմաստիճան հրահանգը: Նրանք ուսուցչի հետ կամ իրար մեջ սկսում են պարզել, թե ինչ անեն, ինչպես, ինչը, բնականաբար, դասարանում աղմուկ և խառնաշփոթ կառաջացնի: Այս ժամանակ այն աշակերտները, ում պակաս է հետաքրքրում առարկան կամ ինչ-որ կերպ ուզում են համադասարանցիների ուշադրությունը գրավել, աղմուկն իրենց օգտին են օգտագործում: Ուսուցիչն էլ վրդովվում է, և հնարավոր է դասարանում իրավիճակն ավելի սրվի: Այսպիսի իրավիճակից խուսափելու համար ավելի լավ է հրահանգները պարզ դարձնենք, համապատասխանեցնենք գործունեությունների փուլերին և պահպանենք մեզ համար ցանկալի հաջորդականությունը: Ցանկալի է, որ այս հրահանգները գրված լինեն քարտերի վրա/գրատախտակին: Կարելի է նաև որևէ գործողություն ցուցադրել, օրինակ, արվեստի ուսուցիչը ցույց տա պլաստիլինից պատկերի ծեփման տեխնիկան, կամ բնագիտության ուսուցիչը ցուցադրի բարդ փորձի որևէ պահ:

Բոլոր վերոասցյալները նպաստում են դասարանի արդյունավետ կառավարմանը, իսկ արդյունավետ է կառավարումը, երբ աշակերտների վարքը ինքնակարգավորվող է: Ինքնակարգավորվող վարքի վրա մեծ ներգործություն ունի ուսումնական գործունեությունը, որն ընդհանուր ջանքեր է պահանջում և աշակերտին այնպիսի իրավիճակի մեջ է դնում, որ «ստիպված է» կառավարել սեփական վարքը, այսինքն՝ լավ պլանավորված, հետաքրքիր ակտիվություններով ծանրաբեռնված դասի ժամանակ անհամեմատ ավելի շատ պայման գոյություն ունի վարքի ինքնակարգավորման համար: Ինչպես նաև ինքնակարգավորվող վարքի ձևավորման համար կարևոր նպաստող գործոն է սոցիալական համաձայնությամբ ընդունված որոշումը: Եվ վերջում՝ ուսուցչի և աշակերտների, աշակերտի և աշակերտի, ուսուցչի և ծնողի միջև փոխվստահությունը, որն ավելացնում է յուրաքանչյուր աշակերտի պատասխանատվությունը սեփական վարքի համար:

Որպեսզի ամփոփեք դասարանի արդյունավետ կառավարման համար ինչ է անհրաժեշտ, ինքներդ ձեզ հարցեր տվեք.

- Աշակերտների համար կազմել էք ուսումնական գործունեության հանդեպ պահանջներ և դրանք բացատրել էք աշակերտներին:

- Ունե՞ք մշակված վարքի կանոններ և ընթացակարգեր: Մասնակցում էին այն կազմելուն աշակերտները:
- Աշակերտներին ծանոթացնո՞ւմ եք առաջադրանքի յուրահատկությունը:
- Ունե՞ք մշակված առաջադրանք տալու սովորական ընթացակարգ (օրինակ, տարրական դասարաններում ամեն օր գրատախտակի վրա միննույն տեղում առաջադրանքի պայմանը գրելը):
- Բարդ առաջադրանքի դեպքում, աշակերտներին տալի՞ս եք մասերի/փուլերի բաժանված հրահանգ:
- Ունե՞ք մշակված աշակերտների կարգապահության և վարքի կառավարման համակարգ՝ խրախուսման և պատժման մեխանիզմներով:
- Կարողանո՞ւմ եք դասի ժամանակ կազմակերպչական հարցեր կարգավորել (կյուրերի բաժանում, աշակերտների հաշվառում և այլն) նվազագույն ժամանակի օգտագործմամբ:

Եթե այս հարցերին ձեր պատասխանները դրական են, այդ դեպքում աշակերտները.

- Պահպանում են դասարանական կանոնները և ընթացակարգերը (ինքնուրույն և խմբում միասին աշխատելու կանոնները):
- Արդյունավետ են օգտագործում ժամանակը, ուսումնական ժամանակը գործնականում իզուր չի անցնում:
- Գիտեն, թե ինչ պետք է անեն (օրինակ, փոքր խմբերում աշակերտները դերերը բաշխում են, լսում են միմյանց, համեմատում և ի մի են բերում տարբերվող կարծիքները և այլն):
- Պատասխանատվություն ունեն սեփական ուսանման գործընթացի համար, ստանձնում են դասարանի կառավարման նախաձեռնությունը, քանի որ պատասխանատվություն են զգում դասարանում առկա իրավիճակի համար:

Ենթադրու. Ուսումնական ռեսուրսի կառավարում և օգտագործում

Որպեսզի կոնկրետ դասին ուսուցիչը չունենա ռեսուրսների նպատակային օգտագործման հիմնախնդիր, ցանկալի է թեմատիկ պլանի ռեսուրսների սյունակում նշի թեմատիկ պլանի մշակման համար անհրաժեշտ ռեսուրսները և մինչև ուսումնական տարին սկսվելը փորձի մոբիլիզացնել, հայթայթել և/կամ ստեղծել այդ ռեսուրսները: Ցանկալի է, որ դպրոցը դասասենյակում/կաբինետում (եթե դպրոցում այս առարկայի դասարան-կաբինետ կա) կամ ամբիոնում

կարգավորված ուսումնական ռեսուրսներ ունենա տեղավորած դարակուլ/ գրապահարաններում՝ հետևյալ սկզբունքով.

- պատատներ, սխեմաներ, աղյուսակներ, դիագրամներ և այլն,
- նկարներ (լուսանկարներ, ձեռքով նկարած նկարներ),
- էլեկտրոնային ռեսուրսներ (ֆիլմեր, շնորհանդեսային ծրագրեր՝ սլայդ-շուններ), անհրաժեշտ էլեկտրոնային հասցեների ցանկ,
- ճանաչողական խաղեր (օրինակ, լոտո, խաչքառեր, խաղաքարտեր),
- դասարանային գրադարան (դասին հաճախ կիրառվելիք բառարաններ, ընթերցանության տեքստեր, մանկական հանրագիտարաններ ...)
- և այլն:

Բոլորին հայտնի է, որ դասի նպատակին համապատասխան, խելամտորեն ընտրված ռեսուրսն ավելացնում է աշակերտների մոտիվացիան, հետաքրքրությունը ուսումնասիրվելիք առարկայի հանդեպ, ակտիվացնում ճանաչողական գործընթացները: Իսկ դա նվաճվում է այն դեպքում, երբ ուսուցիչը, աշակերտների անհատական կարիքների նախատեսմամբ, ռեսուրս է պատրաստում նրանց առավելագույն ներգրավվածության համար: Ռեսուրսները պետք է նպաստեն նրանց զարգացմանը և ակադեմիական նվաճումների բարելավմանը: Ուսուցչի կողմից ռեսուրսների կիրառման ժամանակ աշակերտները չեն լինի միայն պասսիվ ունկնդրի դերում: Ճիշտ է, ուսուցչի կողմից բացատրված նյութի տեսանելիացումը բազմազան է դարձնում ուսումնական գործընթացը, բարձրացնում ընկալման որակը, սակայն, անելով սովորելու առավելությունից ելնելով, ցանկալի է, որ փոխհամագործակցության գործընթացում իրենք՝ աշակերտները կիրառեն այդ ռեսուրսը, իրենք ստեղծեն, լրացնեն, հետազոտեն և այլն:

Եթե խրախուսենք աշակերտին, որ ինքը հայթայթի կամ ստեղծի ռեսուրսներ, դրանով միաժամանակ մի քանի նպատակի կհասնենք. աշակերտն ակամա կսովորի հարցը, նա ուսուցում-ուսանման գործընթացի լիարժեք սուբյեկտ կզգա իրեն, կավելանա նրա պատասխանատվության զգացումը, նրա մոտ կառաջանա սեփական անձի կարևորության զգացում և, որ ամենակարևորն է, ուսուցչի և աշակերտի միջև է՝ ավելի կամրապնդվեն գործընկերային հարաբերությունները:

Ուսանում-ուսուցում գործընթացն արդյունավետ վարելու համար մեծ նշանակություն է շնորհվում դասարանում ֆիզիկական միջավայրի կազմակերպմանը: Այս ժամանակ ուսուցիչն ուշադրություն պետք է դարձնի նույնիսկ այնպիսի մանրամասների, ինչպիսիք են, օրինակ, նստարանների

դասավորությունը, գրատախտակի, գրապահարանի, գրադարանի կամ հանդերձապահարանի դիրքը: Ուսուցիչն այնպիսի դասարանային միջավայր պետք է ստեղծի, ուր աշակերտների համար ապահովված են հավասար մատչելիությունը, հարմարավետությունը և անվտանգությունը: Ուսուցիչը պետք է հոգ տանի նրա մասին, որ դասասենյակի տարածքը համապատասխանեցնի ուսուցման մեթոդին և ձևին (օրինակ, եթե ուսուցիչը որոշել է ակտիվություններից մեկի ժամանակ խմբային աշխատանք վարել, ցանկալի է, որ մինչև դասը սկսվելը հոգ տանի նստարանների համապատասխան դասավորության մասին, որպեսզի դասի ընթացքում նստարանների տեղափոխությունը դասարանում խառնաշփոթ չառաջացնի), ինչպես նաև աշակերտների տարիքին և կարիքներին:

Այսպիսի միջավայրում.

- աշակերտներն արդյունավետ կերպով են կիրառում և խնայում ռեսուրսները,
- ուսուսման ռեսուրսը մատչելի է բոլոր աշակերտների համար,
- աշակերտներն օգնում են ուսուցչին ռեսուրսի ակտիվորեն օգտագործման մեջ,
- աշակերտները ստեղծագործաբար են կիրառում թվայնացված ռեսուրսները,
- աշակերտները կարողանում են առանց ավելորդ իրարանցման և աղմուկի տեղափոխել նստարանները՝ ուսուցման ձևին համապատասխան,
- միմյանց հետ կիսվում են ուսուսման ռեսուրսներով,
- աշակերտները հոգ են տանում միջավայրի մասին:

Ուրբտ. Ուսուսման գործընթացի պլանավորում և ուսուցում

Ենթաուրբտ. Ուսուսման նպատակների և բովանդակության պարզաբանում

Այն, որ ուսուսման գործընթացը լավ կառուցված և մոտ կամ հեռավոր հեռանկարին պետք է լինի միտված, դա գիտեն բոլոր նրանք, ով դպրոցի հետ առնչություն է ունեցել: Ուսուցչի համար, որպես օրենք, ուսուսման տարին ավարտվելուն պես հայտնի է, թե որ դասարանում պետք է դասավանդի: Այդ պատճառով նա բավականին երկար ժամանակ ունի նրա համար, որ լավ պլանավորի ամբողջ ուսուսման տարին: Պարզ է, եթե դասարանների բաշխման ժամանակ նրան բաժին է հասել դասարան, որին դեռևս չի դասավանդել, նա տեղեկություններ կհայթայթի այն գործընկերներից, որոնք լավ ծանոթ են այս դասարանի աշակերտների հետ, գիտեն նրանց կարիքները: Ցանկալի է, որ դպրոցի կողմից անցկացված գնահատման և մշտադիտարկման նյութերին ևս

ծանոթանա: Այս տեղեկությունները հավաքելուց հետո, ուսուցիչը սկսում է աշխատել թեմատիկ ուսուժական պլանի վրա: Թեմատիկ ուսուժական պլանի հիմնական կողմնորոշիչը Ազգային ուսուժական պլանն է:

Միևնույն ժամանակ, ուսուցիչը լավ պետք է իմանա դպրոցի առաջնահերթությունները և այսամենի նախատեսամաբ պլանավորի ուսուժական գործընթացն ամբողջ տարվա համար: Պարզ է, որ բոլոր նրբերանգները դժվար է հաշվարկել, սակայն, եթե ցանկանում ենք, որ թեմատիկ պլանը վերածվի գործող փաստաթղթի, ուսուցիչը ժամանակ առ ժամանակ պետք է անդրադառնա նրան և, փոփոխությունների դեպքում, ծանոթությունների պունակում անի

Ետգրություններ՝ ի՞նչ է իրականացվել, ո՞ր մեթոդն է արդարացվել, ո՞ր թեմայի մշակման համար անհրաժեշտ եղավ նախօրոք հաշվարկվածից ավել ժամանակ և այլն: Թեմատիկ պլանը նրան հնարավորություն է տալիս ամբողջության մեջ ընկալել ուսուժական գործընթացը և մշտապես վերահսկել սեփական գործունեությունը՝ հասնո՞ւմ են արդյոք իր աշակերտները ԱՌԻՊ-ի առարկայական ծրագրով սահմանված արդյունքներին: Թեմատիկ պլանում ցանկալի է հետևյալ բաղադրիչների առկայությունը.

- Թեմատիկ միավոր.
- Թեմատիկ միավորի նպատակը և նրա կապը ԱՌԻՊ-ի առարկայական ծրագրի արդյունքների հետ.
- Թեմատիկ միավորի համար անհրաժեշտ ժամանակը.
- Ռեսուրսներ.
- Ենթադրյալ մեթոդները.
- Գնահատման ձևերը.
- Սյունակ ծանոթությունների համար:

Դասարանում հատուկ կրթական կարիքներով աշակերտի առկայության դեպքում, անհատական յուրահատկությունների նախատեսամաբ, անհրաժեշտ է պլանը հարմարեցնել, կազմել նրանց համապատասխանող ակտիվություններ: Ուսուժական գործընթացի միասնական շղթայի կարևորագույն օղակը դասն է: Լավ պլանավորված դասը աշակերտների նվաճումների բարելավմանը նպաստող գործոն է:

Դասի բաղադրիչ երեք հիմնական բաղադրամասերը՝ նպատակ, միջոցներ և արդյունք, այն ժամանակ կստեղծեն ներդաշնակություն, երբ միջոցները (կազմակերպում, ձև, ժամանակ, ուսուժական գործունեություններ, մեթոդներ,

ռեսուրսներ) մեզ այնպիսի արդյունքների կհասցնեն, որոնք համընկնում են կամ շատ մոտ են նախանշված նպատակներին, իսկ արդյունքը ստուգվում է գնահատման միջոցով:

Ամեն ինչ սկսվում է նպատակի ձևակերպմամբ: Հստակ, կոնկրետ, իրականանալի նպատակը, որին հասել են կամ չեն հասել աշակերտները, դասն ավարտվելիս պետք է երևա, ուսուցչին թելադրում է ամբողջ դասի ընթացքը: Օրինակ. «Ազգային արժեքների հանդեպ դրական վերաբերմունքի ձևավորումը» կամ «Աշակերտի մեջ հայրենասիրական ոգու բորբոքումը» չեն կարող լինել մեկ կոնկրետ դասի նպատակ: Մի՛ գրեք դասի նպատակների մեջ այն, ինչը դասի ժամանակ չեք կարող ստուգել: Բայց եթե, այնուամենայնիվ, կարող ենք սահմանել ընդհանուր նպատակը (օրինակ, «գիտակցված կարողալու կարողության զարգացում») և նույն տեղում պետք է նշենք, թե ինչ պետք է կարողանան կոնկրետ աշակերտները (օրինակ, «աշակերտները որոշում են կապը տեքստի վերնագրի և բովանդակության միջև և յուրաքանչյուր պարբերության հանգուցային բառերը և, հիմնվելով արտահայտությունների վրա, ի մի են բերում կարդացածը»), դասի նպատակն ուսուցիչը ծանոթացնում է կամ հենց դասի սկզբին, կամ խթանում է աշակերտներին, որ իրենք սահմանեն այն՝ ելնելով դասի ընթացքից:

Մինչ նպատակի սահմանումը ուսուցիչը մտածում է, թե ինչ կենսական փորձ և նախնական գիտելիք կարող են ունենալ աշակերտները՝ կապված մշակվելիք թեմայի հետ, ինչը կարող է հետաքրքրել, ինչպես հասկացնի աշակերտներին ուսումնասիրվելիք հարցի արժեքը, որ առարկայի որ հարցերի հետ կարելի է տեսնել կապ, ինչ ակտիվություններ ընտրի, որ աշակերտներն իրենք հասնեն եզրահանգման, թե ինչ ժամանակ և ինչ ռեսուրս է անհրաժեշտ այս ամենի համար, ինչ ճանապարհով գնահատի աշակերտների կողմից հարցը հասկանալը-մշակելը, կամ, կարճ ասած, աշակերտը կիմաստավորի դասի պլանավորման բոլոր բաղադրամասերի փոխադարձ կապը:

Ամենահաճախ արվող սխալներից մեկը, որ անում ենք դասի պլանավորման ժամանակ, ակտիվությունների առատությամբ հրապուրվելն է, սակայն հենց պատկերացնենք, թե ինչ ժամանակ է անհրաժեշտ դրանցից յուրաքանչյուրի համար, անդրադառնում ենք նպատակին և նորից սկսում մտածել ակտիվությունների մասին: Նույնը կարող ենք ասել նաև ռեսուրսների մասին: Այդ պատճառով հաստատ կարող ենք ասել, որ գոյություն չունի դասի պակաս նշանակալի բաղադրիչ: Դասը մեկ ամբողջություն է, որի բոլոր բաղադրիչները փոխադարձաբար կապված են և փոխադարձաբար իրարով պայմանավորված:

Ցանկացած պլան բավականաչափ ճկուն պետք է լինի նրա համար, որպեսզի տա որոշակի փոփոխություններ և լրացումներ ներմուծելու հնարավորություն: Ուսուցչի մասնագիտությունը ստեղծագործական մասնագիտություն է, համապատասխանաբար, կարևոր է, որ պլանը հեղինակին տա իմպրովիզացիայի հնարավորություն: Միևնույն ժամանակ, դասարանը կենդանի օրգանիզմ է, համապատասխանաբար, պլանավորման ժամանակ անհնար է բոլոր այն գործոնների նախատեսումը, որոնք կարող է գլուխ բարձրացնեն դասի ժամանակ: Այդ պատճառով էլ լավ դասատու է նա, որը, ելնելով դասարանի կարիքներից, կարողանում է հեշտությամբ մոդիֆիկացնել՝ փոփոխել պլանը:

Մի բան է դասի պլանավորումը, մեկ այլ բան՝ նրա արդյունավետ իրականացումը: Դրա համար անհրաժեշտ է կազմակերպել այն տեղեկությունները, որոնք պետք է մշակվեն դասի ժամանակ: Ցրված, չկապակցված կամ չկազմակերպված ձևով մատուցված տեղեկությունն ընկալելը բավականին բարդ է նույնիսկ այն ժամանակ, երբ կիրառված բառերի նշանակությունը պարզ է ունկնդրի համար: Քանի որ ուսուցման նպատակը ոչ թե տեղեկության ուղղակի մատուցում է, այլ աշակերտների կողմից նրա ընկալումը և իմաստավորումը, դասարանական միջավայրում տեղեկության կազմակերպված մատուցումն անչափ մեծ նշանակություն ունի՝ ուսումնական գործընթացը որակյալ վարելու համար: Ուսուցիչը պետք է փորձի հարցերը կապել միմյանց հետ, առանձնացնել հիմնական գաղափարները, ակներև և հստակ դարձնել հիմնական իմաստը, ինչով աշակերտների համար կհեշտացնի տեղեկությունների ընկալումը, մտապահումը և գիտակցումը:

Դասի պլանավորման ժամանակ մտածեք.

- Ո՞րն է իմ դասի նպատակը/նպատակները: Ռոքանո՞վ է հնարավոր դասի ժամանակ հասնել այդ նպատակին/նպատակներին:
- Ի՞նչն է ամենաեականն ու կարևորը նյութի մեջ, ինչի՞ վրա պետք է անեմ շեշտադրությունը:
- Տալի՞ս է արդյոք մշակվելիք նյութը առարկայի ներսում և առարկաների միջև կապերի հաստատման հնարավորություն: Ինչպե՞ս պետք է ցույց տամ աշակերտներին այս կապերը:
- Ո՞ր ակտիվությունների և ռազմավարությունների օգտագործումը կօգնի ինձ հասնել նպատակին:
- Ո՞ր օրինակներն ինձ անհրաժեշտ կլինեն հարցի ակներև ներկայացման համար:

- Ո՞ր տեսակետները պետք է ծանոթացնեմ աշակերտներին՝ հարցը բազմակողմանիորեն տեսնելու համար:
- Ինչպե՞ս կապեմ հարցը աշակերտների գիտելիքի և փորձի հետ:
- Ո՞ր տարբերվող կարծիքներից ինձ անհրաժեշտ կլինի օգտվել՝ հարցը բազմակողմանիորեն տեսնելու համար:
- Ի՞նչ նոր հասկացություն ու տերմին ի՞նչ չափաքանակով պետք է ներմուծեմ և ի՞նչ ճանապարհով պետք է հեշտացնեմ աշակերտների համար դրանց մտապահումը:
- Տեղեկությունների մատուցման ո՞ր միջոցները կհեշտացնեն աշակերտների համար հարցի ընկալումն ու հասկանալը (դրանք կարող են լինել փոխհաբերություններ, գուգորություններ, բարձրաձայն մտածելու ռազմավարություններ, գրաֆիկական կազմակերպիչներ/իմացական սխեմաներ, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ և այլ):
- Ի՞նչ միջոցների օգտագործմամբ կարող եմ ավելացնել աշակերտների մոտիվացիան և հետաքրքրությունը:
- Ի՞նչ բարդությունների կարող են հանդիպել աշակերտները նյութի գիտակցման գործընթացում: Ի՞նչ սխալներ կարող են թույլ տալ նրանք:
- Գնահատման ի՞նչ մեթոդների և ձևերի օգտագործմամբ կկարողանամ գնահատել՝ նվաճվե՞լ է արդյոք դասի նպատակը:

Եթե լավ եք պլանավորել դասը և այս հարցերին էլ ունեք պատասխաններ, այդ դեպքում դա կարտացոլվի ձեր աշակերտներ վարքի վրա: Մասնավորապես.

- Ձեր աշակերտները գիտակցել են դասի ուսուժնական նպատակները:
- Նրանք կարող են դասի ընթացքում ստացած տեղեկությունների հիման վրա իրենք որոշել կամ միմյանց բացատրել դասի ուսուժնական նպատակը:
- Նրանք գիտեն, թե ինչ պետք է կարողանան անել և ինչպես պետք է ցուցադրեն սեփական գիտելիքը և ունակությունները:
- Նրանք գիտեն և կիրառում են հարցին համապատասխան տերմիններ:
- Նրանք մտաբերում են իրենց նախնական փորձը, որը կապվում է նոր ուսուժնական հարցի հետ:
- Նրանք կազմում/առաջադրում են հարցեր ուսուժնական հարցի բովանդակության և սեփական ուսուժնական նպատակների մասին:
- Նրանք ակտիվորեն մշակում են նոր հարցի բովանդակությունը (հարցեր են տալիս, իրենց մոտ նշում տեղեկությունները և այլն):
- Նրանք որոշում են գլխավոր գաղափարը և կարևոր մանրամասները:

- Նրանք կարող են ամփոփել ուսումնասիրված հարցը:
- Նրանք կարող են ստացած գիտելիքը կապել ամենօրյա կյանքի հետ:
- Նրանք կարող են հաստատել ներքին առարկայական և միջառարկայական կապեր:
- Նրանք մշակել են և իրականացնում են ուսումնական նպատակին հասնելու պլանը:
- Նրանք ուսուցչի հետ նախօրոք քննարկում են ենթադրյալ սխալները:
- Նրանք կարող են հարցը պարզաբանել համադասարանցիներին:

Ենթադրու՝ Ուսանման և ուսուցման ռազմավարություններ

Բազմազան ուսումնական ռազմավարությունների կիրառումը կարևոր է ոչ միայն նրա համար, որ աշակերտների մեջ մոտիվացիա հարուցենք և ապահովենք ուսումնական գործընթացի մեջ նրանց ներգրավվածությունը, այլև նրա համար, որ գիտելիքի հետ մեկտեղ նրանք կարողանան ձեռք բերել տարբեր (տեղեկատվության հայթայթման և վերամշակման, տրամաբանական և քննադատական մտածողության, տրանսֆերի, հիմնախնդրի վճռման, արդյունավետ հաղորդակցության, համագործակցության և այլն) ունակություններ: Առանց այս ունակությունների աշակերտը չի կարողանա արագ փոփոխվող իրականությանը համաքայլ գնալ, չի կարողանա ձևավորվել որպես ինքնուրույն ուսումնասիրող անհատ, որը կկարողանա մշտապես թարմացնել գիտելիքը և իր տեղը գտնել կոնկրետ միջավայրում: Այս ունակությունները բնատուր չեն և ոչ էլ ինքնըստինքյան են զարգանում: Դրանում անչափ մեծ դեր ունեն ուսումնական գործընթացում ճիշտ օգտագործված ռազմավարությունները:

Դասի պլանավորման ժամանակ, նպատակը սահմանելիս, ուսուցիչը պետք է մտածի, թե աշակերտի որ ունակությունը/ունակությունները կզարգացնեն իր պլանավորած ակտիվությունները: Այս ժամանակ նա նախատեսում է մի կողմից՝ Ազգային ուսումնական պլանի պահանջները, մյուս կողմից՝ աշակերտների կարիքները (ո՞ր ունակության պակասն է զգացվում դասարանում, ի՞նչը չեն կարողանում անել աշակերտները, ինչի՞ց են դժվարանում, ո՞ր աշակերտն ունի տարբերակված մոտեցման կարիք՝ որն է կոնկրետ ունակության զարգացման համար և այլն): Մեր կողմնորոշիչը պետք է լինի աշակերտին հայտարարագրված (ստատիկ) գիտելիքից, ընթացակարգային (դինամիկ) գիտելիքի տարանջմամբ, մինչև պայմանին համապատասխան (ֆունկցիոնալ) գիտելիքին հասցնելը, քանի որ հենց այս վերջինն է տալիս ձեռք բերած գիտելիքը տարբեր իրավիճակներում

ադեկվատ օգտագործելու հնարավորություն, այսինքն՝ պետք է կատարվի գիտելիքի տեղափոխություն, այլ կերպ ասած՝ **տրանսֆեր**:

Մինչև ռազմավարությունների մասին խոսել սկսելը, ուսուցիչներին հիշեցնում ենք, որ ռազմավարությունը և մեթոդը մեր նյութի մեջ կիրառված են որպես հոմանիշներ: Ուսուցման մեթոդը/ռազմավարությունը ուսուցչի կողմից նպատակաուղղված գործողություն է աշակերտների մեջ համապատասխան ունակության զարգացման համար: Հաճախ ուսուցիչները դժվարանում են իրարից տարբերակել ակտիվությունը և մեթոդը: Ակտիվությանը տրվում է հարց՝ ի՞նչ եմ անում (օրինակ՝ աշակերտները կծանոթանան տեքստին), իսկ մեթոդին/ռազմավարությանը՝ ինչպե՞ս եմ անում (օրինակ՝ աշակերտները տեքստը կարդալու գործընթացում կիրառում են դրոշմանշման մեթոդը կամ «երկակի գրառումների օրագիրը»):

Նպատակաուղղված ռազմավարություն ընտրելու համար ուսուցիչը պետք է գիտենա, թե որ ռազմավարությունը որ կարողության/կարողությունների զարգացմանն է ծառայում: Օրինակ, եթե ուզում ենք, որ աշակերտների մոտ զարգացնենք տեղեկությունների վերլուծման ունակությունը, նրանց պետք է առաջարկենք տեքստն իմաստային մասերի բաժանել, այնուհետև մասերի միջև կապեր տեսնել, երևույթների պատճառները բացատրել կամ ներքին իմաստները հայտնաբերել, հայթայթված տեղեկությունների մեջ նույնականացնել հանգուցային հարցերը, տարբերակել էական և ոչ էական տեղեկությունները, հասկացությունների և գաղափարների միջև կապեր հաստատել և այլն: Դրա համար հաճախ պետք է առաջադրենք «ինչո՞ւ» հարցը: Հնարավորություն պետք է տանք կիրառել կոգնիտային սխեմաներ, օրինակ՝ Վեննի դիագրամ, դասակարգման-կարգերի բաժանման աղյուսակ, հասկացությունների քարտեզ և այլն):

Եթե ցանկանում ենք աշակերտների մոտ զարգացնել քննադատական մտածողության ունակությունը, նյութն այնպես պետք է մատուցենք, որ նրանց համար մտածելու, կշռադատելու և տարբեր կերպ մեկնաբանելու հնարավորություն թողնենք, նրանց չպարտադրենք մեր կարծիքը, նրանց քննարկելու, վերլուծելու և գնահատելու, ինչպես նաև տարբեր տեսակետները գնահատելու հնարավորություն տանք: Դրա համար հաճախ պետք է ներգրավենք քննարկումների, բանավեճերի մեջ:

Որպեսզի աշակերտների մոտ զարգացնենք ճկուն մտածողությունը, սովորածը միևնույն կամ նույնական իրավիճակում կիրառելու կարողությունը (կամ տրանսֆերի ունակությունը) պետք է նրանց կոնկրետ օրինակների միջոցով

ցույց տանք, թե ինչպես են կարողանում մարդիկ գիտելիքը մի իրավիճակից մյուսը տեղափոխել: Թեման ուսուցանելիս նախապես պետք է կանխատեսել այն իրավիճակները, որոնցում աշակերտները կկարողանան կիրառել յուրացված նյութը: Եթե աշակերտներին կողմորոշենք, թե ինչ իրավիճակներում կարող են կիրառել սեփական գիտելիքը, դրանով կմեծացնենք նրանց մոտիվացիան, քանի որ նրանք տեղյակ են հարցի գործնական արժեքին (օրինակ, մաթեմատիկայից սովորած վիճակագրության և տվյալների վերլուծության տարրերն օգտագործենք աշխարհագրության մեջ բնակչության միգրացիայի հարցի մշակման ժամանակ):

Ժամանակակից իրականության մեջ ստեղծագործական մտածողությամբ մարդկանց մեծ պահանջարկ կա: Ստեղծագործական մտածողությունը նշանակում է այնպիսի ուղղությամբ քայլել, երբ մտքում առաջացած գաղափարները չեն համապատասխանում հարցի մասին առկա գաղափարներին, բացառում են սովորածի կրկնությունը, սովորական մտածողությունը: Սա «շրջանակներից դուրս մտածողություն է», որը զուգորդվում է օրիգինալ գաղափարների

առաջացման հետ (դրա միջոցներից մեկը «մտավոր գրոհի» մեթոդն է): Ստեղծագործական մտածողությունը պահանջում է երևակայական և ճանաչողական մտածողություն, ենթադրության ձևակերպում: Այն կարելի է բնութագրել՝ որպես սիմվոլիկ (այլաբանական, փոխաբերական), ասոցիատիվ և սուբյեկտիվ: Մեթոդական միապաղաղությունը, մտածողության ուղղագիծ լինելը, կաղապարները, տիրող տեսակետներին կուրորեն հնազանդվելը, ոչ օրդինար, ստեղծագործաբար մտածող աշակերտների կողմից տհաճ, չկանխատեսված իրավիճակների հանդեպ վախը աշակերտների մեջ սպանում է ստեղծագործականությունը: Ստեղծագործական մտածողության զարգացման համար ուսուցիչները նախ՝ աշակերտների մոտ պետք է վերացնեն սխալ թույլ տալու վախը, որպեսզի նա ազատ արտահայտի իր կարծիքը, աշակերտին չսահմանափակեն ժամանակի մեջ, երբ գործունեության մի նոր ձև են առաջարկում, տան երևակայության ակտիվացմանը միտված առաջադրանքներ (օրինակ, ենթադրություններ արտահայտել, հիմնախնդրի լուծման մի քանի հնարավոր ուղիներ ներկայացնել, մտածել մի իրը տարբեր նշանակումներով օգտագործելու հնարավորություններ և այլն), խնդրում են հիմնախնդրի վճռման առաջարկված ուղիները բարելավել կամ փոփոխել (օրինակ, ինչպե՞ս կավարտե՞իք պատմվածքը, ինչպե՞ս կշարունակե՞իք պատմությունը, ի՞նչ կլինեն, եթե ...) և այլն:

Մարդը, արագ փոփոխվող իրականության հետ հարմարվելու համար, անընդհատ ստիպված է լինել սովորողի դիրքում: Եթե նա գիտի, թե ինչպես պետք է սովորի, կդիմակայի ցանկացած նոր մարտահրավերի: Իսկ սովորել

սովորեցնելը գոյություն չունի առանց սեփական մտածելու գործընթացի կառավարման: Այս ունակությունը կոչվում է մետակոգնիտային ունակություն: Որքան բարձր է աշակերտների մեջ մետակոգնիտային մտածողությունը, այնքան ավելի են սովորում նրանք: Եթե աշակերտը գիտակցի, թե ինչն է խանգարում նրան հասկանալ նյութը, սեփական մտածողության գործընթացի վերլուծության հիման վրա նա փնտրում է խնդրի լուծման ռազմավարություն: Ուսուցչի պարտականությունն է ծանոթացնել աշակերտներին ուսուցման տարբեր ռազմավարությունների և, միևնույն ժամանակ, սովորեցնել նրանց մտածել, թե որ ռազմավարության օգտագործումը նրանց ավելի լավ արդյունք կտա (ուսանման ռազմավարություններն են՝ գրառումներ անելը, տեքստը մակնշելը, բարձրաձայն մտածելը, նյութն ամփոփելը, տեղեկատվության գրաֆիկական կազմակերպումը և այլն):

Ուսումնական գործընթացի անբաժանելի մասը հարցերն են: Հարցերով մենք կարող ենք աշակերտների մտածողությունը գիտակցաբար կառավարել և այնպիսի ուսումնական միջավայր ստեղծել, որում լիովին կբացահայտվի յուրաքանչյուրի մտավոր ներուժը: Այդ պատճառով աշակերտներին հարցեր պետք է տանք, բայց տանք նախօրոք լավ մտածված և մտածողության տարբեր մակարդակների զարգացմանը միտված հարցեր:

Հարցերի բազմապիսի դասակարգում գոյություն ունի: Դրանցից ամենահանրաճանաչը Բենիամին Բլումի տաքսոնոմիայի վրա հիմնված դասակարգումն է: Գոյություն ունի նաև նրա արդիականացված տարբերակը, որը միավորում է հարցերի վեց տեսակ: Դրանք են.

Գիտելիքին կողմնորոշված հարցեր, որոնք ենթադրում են փաստերի անվանում, կոնկրետ տեղեկատվության վերականգնում: Այս տիպի հարցերի ռիսկ-գործոնների մասին վերևում համառոտ խոսեցինք: Սակայն, պետք է ասել նաև, որ, գերադասելի է, եթե աշակերտներին սովորեցնենք գտնել նման հարցերի պատասխանները և դրա համար ավելի մեծ ջանք թափենք, քան տեղեկատվության մտապահման վրա:

Ճշտող հարցեր, որոնք սովորաբար սկսվում են այսպես. «Եթե ես ճիշտ հասկացա ...», «Այսինքն դու ասում ես, որ ...» և այլն: Նման հարցերի ժամանակ ցանկալի է, որ ուսուցիչը ճշգրտորեն չկրկնի աշակերտի ասածը (սա կարող է հանգեցնել աշակերտի շփոթության ու վախի, որ ինչ-որ բան ճիշտ չի ասել), այլ կատարի դրա փոխակերպում: Շատ կարևոր է նաև, որ դա չանի բացասական դիմախաղով (օրինակ, վերև բարձրացված հոնքեր, զարմացած հայացք, լայն բացված աչքեր):

Բացատրական հարցեր, որոնք սովորաբար սկսվում են հարցական բառով «ինչու»: Նման հարցերը նսուղենկցվում են որոշակի ռիսկերով: Օրինակ, աշակերտը կարող է դա ընկալել որպես հարկադրանք, արդարացնել իր պատասխանը: Ուստի ցանկալի է, որ ուսուցիչը անկեղծ արտահայտի հետաքրքրություն, թե ինչու է նա այդպես մտածում: Նաև պետք է հաշվի առնել, որ, եթե աշակերտն արդեն գիտի «ինչու» հարցի պատասխանը (կարդացել է դասագրքում կամ դրա պատասխանն իմացել է ուսուցչից), բացատրական հարցը կվերածվի գիտելիքին կողմնորոշվածի: Նման հարցերը լավ են գործող անձի վարքագծի դրդապատճառի, երևույթի պատճառները բացատրելու համար և այլն: Դրանց միջոցով մենք աշակերտներին կորդենք մեկնաբանման, պատճառահետևանքային կապերը տեսնելու:

Գնահատող հարցեր: Ընդհանուր առմամբ հայտնի է, որ մարդու զգացմունքները նշանակալի ազդեցություն են գործում նրա մտածողության գործընթացների վրա: Մեզ մոտ սկզբից ձևավորվում է փաստերի և միջոցառումների հանդեպ զգացմունքային վերաբերմունքը, այնուհետև՝ քննադատականը (հիշե՛ք «Կոռնելի պոննակը»՝ զգացմունքային և քննադատական մեկնաբանություններ): Կարևոր է, որ աշակերտներին օգնենք, որ նրանք կողմնորոշվեն իրենց զգացմունքների մեջ: Հենց դրան են ծառայում այս տիպի հարցերը: Դրանք օգնում են աշակերտներին հասկանալ իրենց վերաբերմունքն այս կամ այն իրադարձության, փաստի, պատմական հերոսների, գործող անձանց, թեկուզ մաթեմատիկական բանաձևերի հանդեպ: Օրինակ, «Ի՞նչ զգացում տիրեց քեզ, երբ լուծեցիր այս խնդիրը», «Ի՞նչ զգացմունքներ է հարուցում քո մեջ այս բանաստեղծությունը», «Ի՞նչ վերաբերմունք ունես այս գործող անձի հանդեպ» և այլն: Ուսուցիչը պետք է հաշվի առնի, որ գնահատող հարցեր տալը չի երաշխավորվում այն ժամանակ, երբ արդեն առանց այդ էլ բարձր է աշակերտների ակտիվության և ներգրավվածության աստիճանը, օրինակ, քննարկման ժամանակ: Բացի այդ, նման հարցեր առաջադրելիս, նրանից պետք է զգացվի, որ նա իրոք շահագրգռված է աշակերտի պատասխանով և հարցը ձևականորեն չի տալիս:

Գործնական հարցեր՝ սրանք այնպիսի հարցեր են, որոնք ուղղված են տեսության և պրակտիկայի փոխադարձ կապին: Օրինակ, «Ի՞նչ կանեիք դուք նրա փոխարեն», «Ինչպե՞ս կարելի է կյանքում կիրառել ուղղանկյան մակերեսը հաշվելու բանաձևը» և այլն:

Ստեղծագործական բնույթի հարցերն այնպիսի հարցեր են, որոնք պարունակում են պայմանականության, կանխատեսման, ենթադրությունների տարրեր, «հարկադրում» աշակերտներին ակտիվացնել իրենց երևակայությունը: Օրինակ, «Ինչ եք կարծում, ինչպիսի՞ն կլինե՞ր Վրաստանն այսօր, եթե չլինե՞ր 1801

թվականի մանիֆեստը»: «Ի՞նչ կպատահեր, եթե բոլոր բույսերը բարձրությամբ հավասարվեին բարդու ծառին»: «Ձեր կարծիքով, ի՞նչ ավարտ կունենա այս վեպը»: Եվ այսպես շարունակ: Ստեղծագործական հարցերն ամբողջությամբ փոխում են դասի դասավանդման ավանդական մոդելը: Այստեղ չկան ճիշտ կամ սխալ պատասխաններ: Բոլոր աշակերտներն ազատ են իրենց երևակայության մեջ: Յուրաքանչյուրի երևակայությունը նույն կշիռն ու նշանակությունն ունի, ինչպես, օրինակ, ուսուցչինը: Այստեղ նրանք հավասար են: Հաճախ ուսուցիչները փորձում են խուսափել նման հարցերի առաջադրումից, քանի որ դժվարանում են կանգնեցնել աշակերտների երևակայության հոսքը, բայց արդյունքը արժանի է ռիսկի դիմելու:

Հարցերի հիմնական նպատակը քննարկման խրախուսումն է:

Քննարկումը, որպես դասավանդման մեթոդ, դասի ընթացքում լայնորեն օգտագործվում է ուսուցիչների կողմից: Քննարկումը ինտերակտիվ դասավանդման մեթոդներից մեկն է, որը տարբեր նպատակների է ծառայում: Այն նպաստում է սեփական կարծիքի ազատ արտահայտման, փաստարկված դատողության, քննադատական մտածողության, հաղորդակցման և արդյունավետ լսելու ունակությունների զարգացմանը: Լավ ծրագրված և պատշաճ կերպով իրականացված քննարկումը կապահովի հարցի ավելի լավ գիտակցում:

Որպեսզի որոշեք, թե արդյոք արդյունավետ էք օգտագործում ուսանման և ուսուցման ռազմավարությունները, ինքներդ ձեզ հարցեր տվեք.

- Արդյոք ուսումնական նպատակին համապատասխան ռազմավարություններ ընտրո՞ւմ եմ:
- Ռազմավարություններ ընտրելիս՝ նախատեսո՞ւմ եմ դասարանի (օրինակ՝ չափը) և աշակերտների առանձնահատկությունները (օրինակ՝ տարիքը):
- Կիրառո՞ւմ եմ աշակերտների մոտ բազմակողմանի և բարձր մտածողական ունակությունների զարգացման ռազմավարություններ:
- Կարողանո՞ւմ եմ աշակերտներին խթանել համապատասխան բարդության բովանդակության դասավանդմամբ: Սովորեցնո՞ւմ եմ արդյոք, թե ինչպես պետք է հաղթահարեն այդ դժվարությունները:
- Կիրառո՞ւմ եմ ուսուցման բազմազան ռազմավարություններ և դրանք ընտրո՞ւմ եմ աշակերտների կոնկրետ ունակության/ունակությունների զարգացման համար:
- Աշակերտներին տալի՞ս եմ բարձր կարգի մտածողության զարգացման վրա հաշվարկված առաջադրանքներ:

- Խրախուսո՞ւմ եմ աշակերտներին, որպեսզի հիմնավորեն սեփական գաղափարներն ու կարծիքները:
- Աշակերտների պատասխանների հստակեցման և ընդլայնման նպատակով օգտագործո՞ւմ եմ հարցեր տալու ռազմավարություններ:
- Հարցի մեջ խորանալու նպատակով հարցերը ձևակերպո՞ւմ եմ հիմնվելով աշակերտների պատասխանների վրա:
- Բոլոր աշակերտներին ներգրավո՞ւմ եմ հարց-պատասխանի գործընթացի մեջ:
- Խրախուսո՞ւմ եմ քննարկումը, երկխոսությունը և բանավեճը կարևոր հարցերի շուրջ:
- Օգտագործո՞ւմ եմ աշակերտների պատասխանները և գաղափարները՝ քննարկումն արդյունավետ անցկացնելու համար:
- Քննարկման մեջ իմ դերը սահմանափակվո՞ւմ է համակարգմամբ:

Եթե այս հարցերին ձեր պատասխանը դրական է, ապա աշակերտները.

- հետաքրքրասեր և համարձակ են,
- կառուցողական քննադատական են,
- չեն սիրում շրջանակներ և ծեծված ճանապարհով քայլել,
- օգտագործում են ուսանման և մտածողության տարբեր ռազմավարություններ,
- առանց սահմանափակման արտահայտում են և քննադատաբար են գնահատում իրենց տեսակետները,
- լավ իմաստավորված հարցեր են տալիս,
- խնդիրների լուծման նպատակով օգտագործում են տարբեր ռազմավարություններ,
- ուսուցիչներին և միմյանց հարցեր են տալիս, բարձրացնում են մի շարք հարցեր,
- միմյանց դրդում են մտածողության և քննարկման,
- նրանց դատողությունը փաստարկված է, երևում է քննարկման հարցի իմացությունը,
- ընդլայնում են քննարկումը, միմյանցից դատողություն են պահանջում, փաստարկված պատասխաններ, իրար դրդում են հարցի գիտակցման և հիմնավորման,
- ամփոփում են քննարկման արդյունքները:

Ենթադրուք. Մոտիվացիա և ակտիվ մասնակցություն

Մոտիվացիան կրթության, գիտելիքների հանդեպ դրական վերաբերմունքի

ձևավորման անհրաժեշտ պայման է: Մոտիվացիան, ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքինը, նշանակալիորեն սահմանում է աշակերտի նվաճումները: Որքան ավելի են մոտիվացված աշակերտներն, այնքան ավել է ուսանման որակը, որքան պակաս՝ ուսանման որակն էլ պակասում է:

Ներքուստ մոտիվացված աշակերտի համար ավելի կարևոր, արժեքավոր և հաճելի է հենց ուսումնական գործունեությունը, քան սպասվելիք պարգևը: Եթե աշակերտը դասի ժամանակ ակտիվ է և ջանասիրություն է ցուցաբերում, որովհետև սպասում է խրախուսման, պարգևի (լավ միավոր, դրվատանք, դասարանում որոշակի կարգավիճակի ձեռքբերում և այլն), սա արտաքին մոտիվացիայի նշան է: Ուսուցման մեջ օգտագործվում են մոտիվացիայի երկու տեսակներն էլ՝ ինչպես ներքին, այնպես էլ՝ արտաքին, բայց արդյունավետության տեսակետից հատկապես կարևոր է, որ աշակերտները ներքուստ լինեն մոտիվացված: Նման դեպքում, ի տարբերություն արտաքին մոտիվացիայի, նրանք ավելի մեծ պատասխանատվությամբ են մոտենում սովորելուն, ունեն իրենց ինքնակարգավորման ունակություն, սովորելու հանդեպ դրական տրամադրվածություն, շատ ավելի ինքնավստահ են:

Ներքին մոտիվացիայի հարուցման և հզորացման համար ուսուցիչն աշակերտների ուշադրությունը պետք է կենտրոնացնի գործընթացի և ոչ թե արդյունքի վրա, աշակերտներին զգացնել տա սովորելու գործընթացից ստացած հաճույքը: Դրա համար նա ուսուցման մեջ պետք է օգտագործի միջարքուսումնական ռազմավարություններ, ներգրավի աշակերտներին այնպիսի գործունեությունների մեջ, որոնք կապված են իրական, ամենօրյա կյանքի, նրանց փորձի հետ: Ցանկալի է, որ ուսուցիչն ուսումնասիրի աշակերտների հետաքրքրությունները և նրանց համապատասխանեցնի ուսումնական գործունեություններ, շարժի աշակերտների հետաքրքրասիրությունը, օրգանապես իրար համապատասխանեցնի ուսումնական գործունեությունը և զվարճանքը (օգտագործի տարբեր ճանաչողական խաղեր, այդ թվում, դերային և խմբացի խաղեր), աշակերտներին տա ընտրության, կարծիքներ արտահայտելու ազատություն, դասարանում ստեղծի ինքնահրատապացման միջավայր, շեշտադրություն անի այն հզոր կողմերի վրա, որոնցով աշակերտը կարող է ինքնահաստատվել, ուրիշների հետ կիսվել իր հայտնագործություններով: Աշակերտի ներքին մոտիվացիան բարդացնում է նաև դժվարությունների հետ պայքարի մեջ մտնելը: Սա կարծես լեռնագնացի զգացմանն է նման, որի համար ավելի կարևոր է գագաթ բարձրանալու գործընթացը, քան արդեն նվաճված գագաթին կանգնելը: Սակայն, ուսուցիչը պետք է նկատի ունենա նաև այն, որ չափից ավելի բարդ առաջադրանքը, որին աշակերտի հնարավորությունները չեն հասնում, կարող

է, ընդհակառակը, առաջացնի հակառակ երևույթ՝ ապամոտիվացիա: Աշակերտի մոտիվացիայի վրա մեծ ազդեցություն է ունենում բարեկամական, հուզական և ինտելեկտուալ, նաև՝ ֆիզիկապես անվտանգ միջավայրը: Բարձր ակնկալիքների արտահայտությունը ևս ավելի է համոզում աշակերտին իր հնարավորությունների մեջ, և, հետևաբար, մեծացնում նրա սովորելու մոտիվացիան:

Արտաքին մոտիվացիայի համար ուսուցիչներն օգտագործում են ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական ամրապնդողներ: Ակնհայտ է, որ առավելությունը շնորհվում է առաջինին, ինչպիսիք են՝ գովասանքը, պարգևը, բարձր միավորները: Թեպետ, ուսուցիչը պետք է հիշի, որ ցանկացած դրական ամրապնդողի օգտագործման ժամանակ կարևոր է անկեղծությունը: Օրինակ, թույլ աշակերտին դրվատելն այն ժամանակ ունի ազդեցություն, երբ դա հիմք ունի (թեկուզ մի փոքր նկատելի առաջընթացը կամ կատարված աշխատանքի համար գործադրված ջանքերը): Խորհուրդ չի տրվում համեմատել աշակերտներին: Ավելի լավ է համեմատել աշակերտի նախկին և հետագա աշխատանքները:

Աշակերտի մոտիվացիան և ներգրավվածությունն ուսուցման գործընթացում սերտորեն առնչվող երևույթներ են: Աշակերտը, ով տեսնում է իր առաջընթացը, ներքուստ մոտիվացված է և ունի դասին ներգրավվելու բարձր պատրաստակամություն:

- Ուսուցման գործընթացի մեջ աշակերտների ներգրավվածությանը նպաստում է.
- հետաքրքիր և բազմակողմանիորեն ներկայացված ուսումնական նյութը,
 - այնպիսի նյութերի / գործունեության առաջարկումը, որն ունի գործնական արժեք,
 - ուսուցման գործընթացի այնպիսի պլանավորումը, որ աշակերտներն իրենք հայտնագործեն (նույնիսկ արդեն շատ անգամ հայտնագործածը),
 - աշակերտների համար այնպիսի իրավիճակ ստեղծելը, որ սովորածը գործնականում օգտագործելու հնարավորություն տրվի,
 - մասնակցությունը խմբային գործունեություններին,
 - դասի ընթացքի չափավոր տեմպը,
 - աշակերտների նախաձեռնություններին աջակցումը (ի հարկե, ենթադրվում են ուսուցման գործընթացի հետ կապված նախաձեռնությունները) և այլն:

Երբեմն ուսուցիչը կարող է խաբվել, այսպես կոչված, թվացյալ ակտիվությամբ (օրինակ, աշակերտները ֆիզիկապես ակտիվ են՝ գծում են, գունավորում), բայց ներգրավվածությունը ենթադրում է ոչ թե ֆիզիկական, այլ ճանաչողական

ակտիվություն, երբ աշակերտները մտածում են, հարցեր տալիս, հերքում են կամ հաստատում ուրիշների արտահայտած տեսակետները, այդ պատճառով ուսուցիչը դեռևս դասի պլանավորման ժամանակ պետք է նախատեսի հենց մտածողության գործընթացը խթանող առաջադրանքներ (օրինակ, քննարկում, փորձեր):

Որոշելու համար, թե ինչ եք անում աշակերտների մոտիվացման կամ ներգրավման համար, ինքներդ ձեզ հարցեր տվեք.

- Աշակերտներին տալի՞ս եմ տարբեր տեսակի մտածողության հնարավորություն (գործնական, վերլուծական, ստեղծագործական և այլն):
- Սովորելու հանդեպ աշակերտների հետաքրքրության բարձրացման նպատակով օգտագործո՞ւմ եմ այնպիսի ռազմավարություններ, ինչպիսիք են՝ հակասական դրույթները, ընտրությունը, մրցակցությունը խաղի տարրերով և այլն:
- Օգտագործո՞ւմ եմ ուսուցման բազմազան ռազմավարություններ և գործիքներ, որպեսզի պահպանեմ աշակերտների հետաքրքրությունը և ներգրավվածությունը:
- Աշակերտներին տալի՞ս եմ հնարավորություն գործել ըստ սեփական շահերի՝ կատարել ընտրություն, արտահայտել իրենց նպատակները, արժեքները և երազանքները:
- Ստեղծո՞ւմ եմ այնպիսի դասարանային միջավայր, որտեղ կազմակերպվում են անակնկալներ, որտեղ աշակերտներն ունեն նաև հաճույք ստանալու հնարավորություն (ոգևորության, հումորի, նորությունների միջոցով):
- Դասի լոռր փուլերում տեմպն օպտիմալ է:
- Հետևո՞ւմ եմ յուրաքանչյուր աշակերտի ներգրավվածությանը:

Եթե այս հարցերի պատասխանը դրական է, ապա աշակերտները՝

- եռանդով և խանդավառությամբ են ներգրավված ուսուցման գործընթացի մեջ,
- ձգտում են հասնել այս կամ այն նպատակին,
- նրանց համար հաճելի է լինել դասասենյակում,
- արտահայտում են իրենց հետաքրքրությունները, գաղափարներն ու հայացքները,
- մոտիվացված են և կողմնորոշված առաջադրանքների կատարման,
- նախաձեռնություն են հանդես բերում՝ կապված դասին նոր ակտիվությունների ներմուծման հետ,
- օգնության համար դիմում են համադասարանցուն, և ոչ միայն ուսուցչին,

- պատրաստ են աջակցել դասընկերներին,
- աշակերտները ներկայացնում են շնորհանդեսներ, խումբը ներգրավված է դրանց քննարկմանը:

Ոլորտ՝ Ուսումնական գործընթացի գնահատումը

Ենթաօլորտ՝ Ուսուցման ժամանակ գնահատման օգտագործումը

Ուսումնական գործընթացի գնահատումը ուսումնական նպատակներին հասնելու որակը որոշող տվյալներ հավաքելու, հաշվառելու և վերլուծելու շարունակական գործընթաց է, աշակերտների ձեռքբերումների հետևողական ուսումնասիրություն: Գնահատումը ցուցակագրում է այն արդյունքները, որ տալիս է ամբողջ ուսումնական գործընթացը, իսկ արդյունքների վերլուծությունն անհրաժեշտ է ուսուցման գործընթացը սրբագրելու և ավելի լավ վարելու համար: Գնահատման հիմքը Ազգային ուսումնական պլանն է, դպրոցական պլանը և առարկայական ծրագիրը (չափորոշիչը): Գնահատման նպատակը նրա սահմանում է, թե որքանով են համապատասխանում աշակերտների նվաճումները Ազգային ուսումնական պլանի առարկայական ծրագրերով (չափորոշիչներով) սահմանված արդյունքներին: Մինևս ժամանակ, գնահատման արդյունքներն ուսուցչին տեղեկություններ են տալիս սեփական գործունեության արդյունավետության մասին: Գնահատումն օգտագործվում է ոչ միայն տվյալ պահին գիտելիքները գնահատելու, այլև աշակերտի ուսումնական գործընթացը բարելավելու, նրա զարգացմանը նպաստելու համար: Ուսուցիչը պարբերաբար վերահսկում է աշակերտի սովորելու գործընթացը և անհրաժեշտության դեպքում նրան ապահովում հետադարձ կապով:

Հետադարձ կապը կոնկրետ ուսումնական գործունեության վերաբերյալ մեկնաբանություն է, որն աշակերտին տեղեկություն է տալիս, թե ինչն է նա կատարել լավ, և ինչը՝ ոչ: Թերությունների դեպքում նա ստանում է երաշխավորություններ, թե ինչ ուղիներով պետք է վերացնի այդ թերությունները: Հետադարձ կապ ուսուցիչը կարող է տալ աշակերտին/ աշակերտներին, աշակերտն աշակերտին / աշակերտներին: Մպեցիֆիկ, բարելավմանն ուղղված, բարձր որակի հետադարձ կապն աշակերտն ընդունում է առանց ցավի ինչպես ուսուցչից, այնպես էլ համադասարանցիներից:

Հետադարձ կապը շարունակական գործընթաց է, որը հիմնված է գնահատման մի շարք ձևերի վրա՝ դիտարկման, թեստի, հարց ու պատասխանի և այլն: Հետադարձ կապը կարող է լինել ինչպես գրավոր, այնպես էլ բանավոր:

Արդյունավետ հետադարձ կապի համար ուսուցիչը պետք է մշակված ունենա հստակ չափորոշիչներ (խորագրեր, գնահատման չափանիշներ), որոնք նա ներկայացնում է ոչ միայն աշակերտներին, այլև բոլոր շահագրգիռ կողմերին (ծնողներ, գործընկերներ, աղմինիստրացիա):

Ուսուցիչն աշակերտի ուսանման գործընթացի մեջ առանձնացնում է կարևոր փուլերը, սահմանում յուրաքանչյուր փուլում նվաճվելիք արդյունքները և աշակերտին տալիս հետադարձ կապ (զարգացնող գնահատում), որպեսզի աշակերտը լավ տեսնի իր առաջընթացը: Ինքը՝ աշակերտը ևս կարող է ինքնուրույն հետևել իր ուսումնական գործունեությանը: Ուսուցչի կողմից տրված դասարանական կամ տնային առաջադրանքների դիտարկումը աշակերտին հնարավորություն է տալիս գնահատելու իր սեփական կրթական գործունեությունը, հայտնաբերելու ուժեղ և թույլ կողմերը, բայց նա դրա համար պետք է ունենա գնահատման հստակ չափանիշներ, որոնց վրա նա կհիմնվի: Հակառակ դեպքում, դժվար է աշակերտներին ընտելացնել ինքնագնահատման:

Գնահատման բազմակողմանիության համար ուսուցիչը պետք է օգտագործի տարբեր միջոցներ՝ բանավոր հարցում, գրավոր աշխատանք, հարցեր, շնորհանդես, նախագիծ, ստուգարք կամ քննություն, թղթապանակ կամ այսպես կոչված՝ «Պորտֆոլիո», ինքնագնահատում և փոխադարձ գնահատում և այլն:

Գնահատման մեջ կարևոր է նաև ամփոփիչ գնահատման բաժնեմասը: Ամփոփիչ աշխատանքի գնահատման վերլուծությունը, աշակերտների ակադեմիական առաջադիմության մակարդակի որոշման հետ մեկտեղ, տալիս է ապագա արդյունքների կանխատեսման, ուսումնական գործընթացի սրբազրման հնարավորություն, միևնույն ժամանակ օգնում է ուսուցչին սահմանել սեփական մասնագիտական կարիքները և կատարելագործել ուսուցման փորձը: Յուրաքանչյուր ամփոփիչ աշխատանքի պլանավորման ժամանակ ուսուցիչը ևս մեկ անգամ անդրադառնում է առարկայական չափորոշիչին և նշում այն արդյունքները (ստուգիչը/ստուգիչները), որոնց նվաճման մակարդակը անհրաժեշտ է համարում գնահատել, սահմանում է գիտելիքների այն շրջանակը և ունակությունների ցանկը, որ պետք է գնահատվի ամփոփիչ աշխատանքով և, այստեղից ելնելով, ընտրում է գնահատման ձևը (սա կարող է լինել ակնարկ, բանավոր ելույթ՝ դասարանական զեկուցում, ռեֆերատ, ստեղծագործական աշխատանք (օրինակ, նկարներ), նախագիծ, փորձ, ամփոփիչ քննարկում, դերերով խաղ, թեստավորում և այլն): Գնահատման յուրաքանչյուր ձևի համար նա պետք է ունենա կազմված գնահատման սխեմաներ / գնահատման աղյուսակներ, որոնք նախապես հայտնի են աշակերտներին (նաև՝ ծնողներին): Ամփոփիչ գնահատման օրը և ձևը աշակերտները նախապես պետք է իմանան:

Որոշելու համար, թե որքանով արդյունավետ էք օգտագործում գնահատումը դասավանդման ժամանակ, հարցե՛ր տվեք ինքներդ ձեզ.

- Ունե՞մ մշակված գնահատման չափանիշներ (գնահատման աղյուսակներ) տարբեր ունակությունների և կրթական գործունեության գնահատման համար:
- Իմ աշակերտները ծանոթ են գնահատման չափանիշներին/աղյուսակներին:
- Աշակերտները մասնակցե՞լ են գնահատման չափանիշների / գնահատման աղյուսակների մշակմանը:
- Միստեմատիկորեն ստուգո՞ւմ եմ աշակերտների առաջընթացը զանազան մեթոդների կիրառմամբ՝ հարցախույզ, շնորհանդես, հարցեր և այլն:
- Արդյոք ուսումնական գործընթացի մշտադիտարկումը կանոնավո՞ր է և արդյոք կիրառո՞ւմ եմ յուրաքանչյուր աշակերտի ուսանման մասին տեղեկությունների հայթաթման համար տարբեր ուղիներ (օրինակ, դիտարկում, թղթապանակի վերլուծություն և այլն):
- Ուսանման գործընթացում առանձնացնո՞ւմ եմ կարևոր փուլերը, սահմանո՞ւմ եմ յուրաքանչյուր փուլում նվաճվելիք արդյունքները և կիրառո՞ւմ եմ արդյոք տարբեր տեսակի զարգացնող գնահատում, որպեսզի օգնեմ աշակերտներին՝ յուրաքանչյուր փուլում գնահատելու իրենց առաջընթացը:
- Աշակերտներին տալի՞ս եմ այնպիսի առաջադրանքներ, որ նրանք կարողանան կշռադատել իրենց գիտելիքը և հետագայում խորացնել այն:
- Աշակերտներին տալի՞ս եմ հստակ և նկարագրական հետադարձ կապ, որպեսզի նրանք կարողանան բարելավել և խորացնել իրենց գիտելիքները և ունակությունները:
- Համահունչ են իմ ամփոփիչ գնահատականները ուսումնական նպատակներին ու ակնկալվող արդյունքներին:
- Վերլուծում և օգտագործո՞ւմ եմ ամփոփիչ գնահատման արդյունքները հետագա գործունեության մեջ:

Եթե այս հարցերին ձեր պատասխանը դրական է, ապա.

- աշակերտները կարող են տարբերակել, թե նրանք ինչ գիտեն, ինչ չգիտեն, և այն, թե ինչը սովորելու անհրաժեշտություն ունեն,
- աշակերտները կիրառում են ինչպես ուսուցչի, այնպես էլ համադասարանցիներից ստացած հետադարձ կապը՝ սեփական նվաճումների բարելավման համար և պլանավորում են իրենց ուսումնական գործընթացը,
- նրանք վերլուծում են և փոփոխություններ կատարում իրենց աշխատանքում, որպեսզի բարելավեն նրա որակը,

- օգտագործում են գնահատման աղյուսակներ և այլ գործիքներ (գնահատման սխեմաներ, մեկնաբանություններ)՝ որակի վերահսկողության համար,
- աշակերտների աշխատանքներում առաջընթաց է նկատվում,
- նրանք համարձակորեն ենթադաստիարակներին օգնում են իրենց աշխատանքը,
- աշակերտներն ըստ գնահատման աղյուսակների ճշտում են իրենց գնահատականը,
- նրանք դասընկերոջը / դասընկերներին տալիս են բարելավմանը միտված, բարձր որակի հետադարձ կապ:

ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆ. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՊԱՏԱՄԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ոլորտ. Մասնագիտական վարք

Ուսուցչի մասնագիտական վարքագիծը սահմանող փաստաթուղթն է «Ուսուցչի վարքականոնը»: Ուսուցչի կարգապահական վարքը և էթիկական կանոնների պահպանումը դպրոցի տարածքում կանոնակարգում են Դպրոցի ներքին կանոնները, որոնք իրենց հերթին, հիմնվում են հաստատված վարքականոնների (Աշակերտի վարքականոն, Ուսուցչի էթիկայի և Դպրոցի տնօրենի վարքականոն), այդ պատճառով այս հարցի վրա մանրամասնորեն կանգ չենք առնի:

Ավելի ծավալուն և մանրամասն տեղեկություններ ուսուցչի մասնագիտական վարքագծի մասին կարող եք տեսնել «Ուսուցչի էթիկայի ուղեցույց» հրապարակման մեջ (Մ. Բնասարիձե, Ս.Լոբժանիձե, Շ. Մամուկաձե», Ուսուցչի մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2008 թ.):

Ոլորտ . հոգածություն մասնագիտական զարգացման մասին

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:

Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման պարտադիր փուլերն են.

- **Աշակերտների կարիքների սահմանում:** Մասնագիտական զարգացման առումով հիմնական հարցն է. «Ի՞նչ պետք է սովորենք մենք՝ ուսուցիչներս, որպեսզի նպաստենք աշակերտների արդյունքների բարելավմանը»: Համապատասխանաբար, մասնագիտական զարգացման պլանավորման հենց առաջին փուլում ուսուցիչն առանձնակի ուշադրություն պետք է դարձնի աշակերտներին և նրանց ակադեմիական կարիքներին:
- **Աշակերտների կարիքների որոշում:** Աշակերտների կարիքների սահմանումից հետո ուսուցիչները պետք է մտածեն այն մասին, թե ինչ ուղղությամբ բարձրացնեն իրենց որակավորումը, որպեսզի արձագանքեն աշակերտների առջև ծառացած մարտահրավերներին: Հարցերը, որոնց պետք է պատասխանի ուսուցիչը, հետևյալներն են. ի՞նչ պետք է գիտենամ, ինչի՞ն պետք է հավատամ, ի՞նչ պետք է կարողանամ անել, ինչի՞ ցանկություն պետք է ունենամ և ինչպե՞ս պետք է վարվեմ, որպեսզի օգնեմ իմ աշակերտներին՝ ցանկալի ուսուսական նպատակներին հասնելու համար: Դրանում ձեզ կօգնի կշռադատումը, որի մասին վերևում արդեն խոսել ենք:
- **Մասնագիտական զարգացման նպատակների մշակում:** Աշակերտների և ուսուցիչների կրթական կարիքների նախատեսմամբ ուսուցիչն առանձնացնում է մասնագիտական զարգացման գերակա ուղղություններ:
- **Մեփական գործունեության պլանավորում:** Ուսուցիչները կոնկրետ սահմանում են, թե ինչ կանեն, որպեսզի կարողանան իրականացնել մասնագիտական զարգացման նպատակները և հասնեն ցանկալի արդյունքների: Գործունեության տեսակը կախված է անմիջապես նպատակից:

Մեփական գործունեության պլանավորման ժամանակ ուսուցիչը պետք է նախատեսի, թե ինչ մարդկային և նյութական ռեսուրսներ կան մատչելի: Դրա որոշման համար ուսուցիչն ինքն իրեն հետևյալ հարցերն է տալիս.

- Ի՞նչ տեսակի աջակցությունն է մատչելի ուսուցիչների համար (կա՞րողյոք դպրոցում մասնագիտական զարգացման խումբ, ֆասիլիտատոր, վարժող):
- Ո՞ր գործընկերներն ունեն որոշակի առարկայական և մեթոդական փորձ, որով կարող է կիսվել ինձ հետ:
- Ի՞նչ տեսակ օգնություն կարող եմ ցուցաբերել իմ գործընկերներին (օրինակ, առաջարկել իմ ստեղծած ռեսուրսը, կիսվել իմ հաջող փորձով կամ թեկուզ խոսել իմ անհաջողության մասին անկեղծորեն, որպեսզի խուսափի նման վտանգից):

- Ի՞նչ տեսակի օգնություն է անհրաժեշտ ինձ դպրոցի աղմինիստրացիայից (օրինակ, դպրոցն ունի՞ արդյոք մասնագիտական զարգացման միջոցառումներում ուսուցչի ներգրավման հնարավորություն):
- Ի՞նչ տեսակի մասնագիտական գրականություն է անհրաժեշտ ինձ: Որտե՞ղ կարող եմ գտնել տվյալ գրականությունը (արդյոք դպրոցում կա՞ անհրաժեշտ մեթոդական գրականություն, գոյություն ունի՞ արդյոք հետաքրքիր էլեկտրոնային հասցեների ցանկ և այլն):
- Իմ մասնագիտական զարգացման համար ի՞նչ հնարավորություններ են մատչելի դպրոցից դուրս (վարժանքներ, ուսումնական դասընթացներ, ստաժավորում, մասնագիտական փավորումներ և այլն):
- **Արդյունքների գնահատում:** Տարվա վերջին ուսուցիչը պետք է ամփոփի և գնահատի իր կողմից իրականացված մասնագիտական գործունեության արդյունքները: Ուսուցիչը հնարավորություն ունի, գործընկերների հետ միասին, վերլուծել և գնահատել իրականացված գործունեությունը, աշակերտների արդյունքների բարելավման նպատակով նախանշել մասնագիտական զարգացման համապատասխան ուղիներ և միջոցներ, մինևույն ժամանակ, գործընկերների և / կամ դպրոցի ղեկավարության մոտ ցուցադրել իր կողմից գործադրված ջանքերը: Դրա համար պետք է պատասխանել հետևյալ հարցերին.
 - Ինչպե՞ս է փոխվել իմ փորձը իրականացված գործունեությունների հետևանքով: Ի՞նչ եմ անում այժմ դասասենյակում այլ կերպ և ավելի լավ:
 - Ինչպե՞ս են փոխվել աշակերտների ուսուցման գործընթացը և արդյունքները իմ կողմից իրականացված մասնագիտական գործունեությունից հետո: Ի՞նչն են նրանք անում այլ կերպ և ավելի լավ: Բարելավվե՞լ են արդյոք նրանց սովորելու արդյունքները:

Ինքնագնահատման հարցաշարի լիարժեք կերպով իմաստավորումը կօգնի ուսուցչին սպառիչ, համակողմանիորեն տեսնել, թե ինչ է ներառում ուսուցչի գործունեությունը և, մինևույն ժամանակ, օրյեկտիվորեն գնահատել իր ուժեղ և թույլ կողմերը: Դա մի հզոր գործիք է ուսուցչի ձեռքին իր մասնագիտական զարգացման համար իր ողջ կարիերայի ընթացքում: Այսպիսով, ինքնագնահատման հարցաշարի գործնականում կանոնավոր ներդրումը կնպաստի ոչ միայն առանձին ուսուցչի մասնագիտական զարգացմանը, այլև, ընդհանուր առմամբ, համակարգի առաջընթացին:

Առաջարկում ենք ռեսուրսների ցանկ, որը կօգնի ձեզ ինքնագնահատման հարցաշարի վրա աշխատելու և նրա արդյունքների վերլուծման մեջ.

- Ուսումնական և մասնագիտական միջավայր, օժանդակ ձեռնարկ, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2008
- Արդյունավետ ուսուցում, Տեսությունը և պրակտիկան, Քննությունների ազգային կենտրոն, 2010
- Երեխային կողմնորոշված դպրոցի ուղեցույց, Գորգաձե Ս., Զանաշիա Ս., Քաղաքացիական կրթության ինստիտուտ, 2012
- Սովորենք միասին, Ներառական կրթություն, Թ. Պաճկորիա (խմբ.), Ազգային ուսումնական պլանների և գնահատման կենտրոն, 2008
- Ուսուցչի մասնագիտական չափորոշիչի ուղեցույց, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2014
- Ուսուցչի գիրք, Մ. Զափարիձե, Մ. Փիչխաձե. Մ.Բոճորիշվիլի, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2013
- Հիմնախնդրի վրա հիմնված ուսուցում, Ազգային ուսումնական պլանների և գնահատման կենտրոն, 2008
- Ինչպես սովորեցնել աշակերտներին մտածել, Ազգային ուսումնական պլանների և գնահատման կենտրոն, 2007
- Միջմշակութային կրթության գործնական ուղեցույց ուսուցիչների համար, Տաբատաձե Շ., Չաչխիանի Ք., Ինասարիձե Մ., Քիրիա Ճ., «Սախմեդ», 2010
- Միջմշակութային կրթություն, Տաբատաձե Շ., Նացվիշվիլի Ն., Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2008
- Ուսուցումը ժողովրդավարական քաղաքացիության և մարդու իրավունքների մասին, Ռոլֆ Գոլոբ, Վիլտրուդ Վեյդինգեր, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2013
- Ուսումնական և մասնագիտական միջավայր, օժանդակ ձեռնարկ, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2008
- Դասարանի կառավարում. հետազոտությունների վրա հիմնված մեթոդներ ուսուցիչների համար, Մարգանտ Ռ.Զ., Յանա Ս. Մարգանտ, Դեբրա Զ. Ֆիգերինգ, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2009

- Արդյունավետ ուսուցում, Տեսությունը և պրակտիկան, Քննությունների ազգային կենտրոն, 2010
- Ուսուցում և գնահատում, օժանդակ ձեռնարկ, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2008
- Մոտիվացիա, Մանանա Մելիքիշվիլի, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2013
- Դպրոցի բազայի վրա ուսուցիչների մասնագիտական զարգացում. Գործնական ուղեցույց, Ք.Չաչխիանի, Գ.Նոզաձե, Մ.Ինասարիձե, Մ.Բոճորիշվիլի, Ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման ազգային կենտրոն, 2014

ՈՒՍՈՒՑՉԻ
ԻՆՔՆԱԳՆԱՀԱՏՄԱՆ
ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Ինքնագնահատման հարցաշար

Լրացվում է յուրաքանչյուր ուսումնական տարվա սկզբին

Ուսուցչի ինքնագնահատման հարցաշարի աղյուսակ

1	2	3	4	0
Չեմ կիրառում այս փորձը կամ դրա կիրառումը դրական ներգործություն է ունենում աշակերտների ուսումնառության գործընթացի վրա	Կիրառում եմ այդ փորձը, սակայն միայն հազվադեպ եմ տեսնում դրա դրական արդյունքը աշակերտների ուսումնառության գործընթացի վրա	Ինձ մոտ լավ է ստացվում այս փորձի կիրառումը և նկատում եմ դրա մշտական ներգործությունն աշակերտների ուսումնառության գործընթացի վրա	Այս փորձի կիրառումը իմ հզոր կողմն է, այն հարմարեցնում եմ աշակերտների կարիքներին, աշակերտների նվաճումներում տեսնում եմ մշտական և դրական արդյունքներ	Ինձ չի համապատասխանում (Պատասխանը պարզաբանե՛ք)

I. ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱԹՎԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ		1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
ՆԱԿԱՐԻՆ	A Ուսումնական գործընթաց, ուսումնական միջավայր						
	A1a Փոխադարձ հարգանքին և փոխհասկացությանը նպաստող միջավայր (Ուսուցչի և աշակերտի փոխհարաբերություն)՝ 9 կետ						
	«Փոխադարձ հարգանքին և փոխհասկացությանը նպաստող միջավայրի ստեղծումը» ներառում է այնպիսի ասպեկտներ, ինչպիսիք են՝ աշակերտների հետ բարյացակամ և հոգատար փոխհարաբերությունների հաստատումը, նրանց հետ հարգանքով տոգորված հաղորդակցության հաստատումը, ներողամտության զգացման խրախուսումնա աշակերտների մեջ և համապատասխան գործունեությունների կիրառումը, աշակերտների իրավահավասարության ապահովումն այնպիսի միջավայրի ստեղծմամբ, որտեղ նրանք կկարողանան ընդունել և հարգել տարբերվող կարծիքը, նաև ներառական կրթության սկզբունքների իմացությունը և դրանց կիրառումը ուսումնական գործընթացի մեջ:						
	Աշակերտների հետ բարյացակամ հարաբերություն և հարգանքի վրա հիմնված հաղորդակցություն						
	A1a.1 շեղաբրբերվում եմ և փորձում եմ նկատի ունենալ աշակերտի ուսումնական, հուզական և սոցիալական խնդիրները						
	A1a.2 Համագործակցում եմ ծնողների, գործընկերների և մասնագետների հետ, որպեսզի ավելի լավ հասկանամ աշակերտի, այդ թվում հատուկ կրթական կարիքներով աշակերտի կարիքները						
	A1a.3 Փորձում եմ ստեղծել այնպիսի միջավայր, որ աշակերտները հնարավորություն ունենան ավելի լավ ծանոթանալ միմյանց հետ, միմյանց օգնել և միմյանց մասին հոգ տանել						
	A1a.4 Ուշադրություն կենտրոնացնում եմ աշակերտի ուժեղ կողմերի վրա, միաժամանակ, խորհուրդներ եմ տալիս անիրաժեշտ ունակությունների զարգացման համար						
	A1a.5 Հաղորդակցության ժամանակ ուշադիր լսում եմ աշակերտին, կիրառում եմ ակտիվ ունկնդրման ռազմավարություններ (ճշտող հարցեր եմ տալիս, ամփոփում եմ աշակերտի ասածը և այլն)						
	A1a.6 Լսելիս հետևում եմ նաև աշակերտի ոչ բառային ակնարկներին, որպեսզի ավելի լավ վերլուծեմ նրա ասածը						

A1a.7 Աշակերտների հետ խոսելիս՝ ուշադրություն եմ դարձնում իմ բառապաշարին և մարմնի լեզվին (ձայնի տոնին, դեմքի արտահայտությանը, աչքերով կապին, դիմախաղին, ժեստերին)						
A1a.8 Բոլոր աշակերտներին անհատապես եմ մոտենում, առանց կարծրատիպերի և նախապես ձևավորված տրամադրվածության, ինձ համար կարևոր է յուրաքանչյուր աշակերտի անհատական արժեքը և հազվագյուտ լինելը						
A1a.9 Նպաստում եմ նրան, որ աշակերտները համարձակ հարցեր տան, արտահայտեն կարծիքներ և արտահայտեն իրենց վերաբերմունքները						
A1a_t_1 Ինքնակշռադատում -1 Բերն՝ք օրինակներ/ապացույցներ ձեր պրակտիկայից, ինչ եք անում դրան հասնելու համար						
A1a_t_2 Ինքնակշռադատում -2 Ձևակերպե՛ք, թե ինչպես կարելի է բարելավել ձեր պրակտիկան այս ուղղությամբ						

Աշակերտի վարքը	
A1s_1 Աշակերտները փոխանցում են իրենց կարծիքները, ինչին անպայման ուղեկցում է հիմնավորված դատողությունը	
A1s_2 Աշակերտները դիտողություն չեն վստահում	
A1s_3 Աշակերտը հասկացնում է համադասարանցուն, որ նայի ուսուցչին, որն անխոս ուշադրություն է պահանջում	
A1s_4 Աշակերտները հարգանք և հոգատար վերաբերմունք են արտահայտում ինչպես միմյանց, այնպես էլ ուսուցչի հանդեպ	
A1s_5 Աշակերտները գիտեն, թե ինչ պետք է անեն դասի ժամանակ	
A1s_6 Անհամաձայնության դեպքում աշակերտները կիրառում են բախումը լուծելու ուղիներ	

I. ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱԹԱՑԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ	1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
A Ուսումնական գործընթաց, ուսումնական միջավայր						
A1b Աշակերտների հանդուրժողականության զգացման խթանում, աշակերտների իրավահավասարության ապահովում՝ 15 կետ						
A1b.1 Ծանոթանում եմ և հարգում աշակերտի կրոնական պատկանելությունը, ինչպես նաև նրա մշակութային յուրահատկությունները, որպեսզի նպաստեմ աշակերտների միջև միասնության և համերաշխության զգացման ձևավորմանը, դասաենկյակում համագործակցային միջավայրի ստեղծմանը						
A1b.2 Պլանավորում եմ ակտիվություններ, որոնց միջոցով էթնիկ թե՛ այլ նշանով տարբերվող աշակերտներն ավելի լավ կկարողանան ծանոթանալ և հարաբերություն հաստատել միմյանց հետ						
A1b.3 Աշակերտների անհատական, մշակութային, սոցիալական, էթնիկ և կրոնական բազմազանությունն օգտագործում եմ որպես ուսումնական ռեսուրս						
A1b.4 Աշակերտներին սովորեցնում եմ, թե ինչպես գիտակցեն, որ մարդիկ կարող են ունենալ տարբեր տեսակետներ, վերաբերմունքներ և գաղափարներ						
A1b.5 Աշակերտներին մոտ զարգացնում եմ բազմապիսի միջավայրում արդյունավետ հաղորդակցության, միջևորդության, համագործակցության և բախումների վճռման ունակություններ						
A1b.6 Ցուրաբանյուր աշակերտի աջակցում եմ, որ առավելագույնս դրսևորի իր հնարավորությունները						
A1b.7 Փորձում եմ իմ ուշադրությունը և բարյացակամ վերաբերմունքը հավասարապես բաշխել բոլոր աշակերտներին, լինել անաչառ						
A1b.8 Փորձում եմ, որ աշակերտներն ինձ ընկալեն որպես գործընկեր						
A1b.9 Աշակերտներին խթանում եմ, որ համատեղ ձևակերպեն ուսումնական նպատակները, նպաստում են նրանց համամասնակցության և պատասխանատվության զգացման ավելացմանը						
A1b.10 Խթանում եմ սոցիալամետ վարքերը (ուրիշին օգնելը, հոգատարությունը)						
A1b.11 Փորձում եմ նպաստել աշակերտների միջև վստահության առաջացմանը, որպեսզի նրանք իրենց ազատ զգան, չվախենան սխալ թույլ տալուց, սովորեն սեփական սխալների վրա և ուրախանան միմյանց հաջողության համար						

1. ՈՒՄՈՒՄԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱԹՎԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ	1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
Ներառական կրթության սկզբունքների խնամքությունը և կիրառումն ուսումնական գործընթացում						
A1b.12 Մասնագետների հետ մեկտեղ ստեղծում են հատուկ կրթական կարիքներով աշակերտի անհատական ուսումնական պլան						
A1b.13 Մասնագետների հետ մեկտեղ ստեղծում են հատուկ կրթական կարիքներով աշակերտի անհատական առաջընթացին կողմնորոշված միջավայր և ապահովում են նրա ինտեգրում դասարանին						
A1b.14 Հատուկ կրթական կարիքներով աշակերտի հետ աշխատում են ըստ անհատական ուսումնական պլանի						
A1b.15 Անհատական նպատակների և Ազգային ուսումնական պլանի նախատեսմամբ, գնահատում են հատուկ կրթական կարիքներով աշակերտի առաջընթացը և ընտրում գնահատման համապատասխան ռազմավարություններ						
A1b_ւ_1 Ինքնակշռադատում-1 Բերե՛ք օրինակներ / ապացույցներ ձեր փորձից, ինչ էք անում դրան հասնելու համար						
A1b_ւ_2 Ինքնակշռադատում-2 Ձևակերպե՛ք, թե ինչպես կարելի է կատարելագործել ձեր փորձն այդ ուղղությամբ						

Աշակերտի վաղըը	
A1s_1 Աշակերտները փոխանցում են սեփական տեսակետները, ինչին անպայման կցված է հիմնավորված դատողություն	
A1s_2 Աշակերտներն ավելորդ ուշադրություն չեն դարձնում հատուկ կրթական կարիքներով աշակերտին, նրան սովորական են վերաբերվում	
A1s_3 Աշակերտները չեն վատասկում դիտողություն	
A1s_4 Աշակերտն ակնարկում է համադասարանցուն, որ նայի ուսուցչին, որն անխոս ուշադրություն է պահանջում	
A1s_5 Աշակերտները հարգանք և հոգատար վերաբերմունք են դրսևորում ինչպես միմյանց, այնպես էլ ուսուցչի հանդեպ	
A1s_6 Աշակերտները զիտեն, թե ինչ պետք է անեն դասի ժամանակ	
A1s_7 Անհամաձայնության ժամանակ աշակերտներն օգտագործում են բախումը լուծելու ուղիներ	

I. ՈՒՍՈՒՄԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱԹԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ		1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
A	Ուսումնական գործընթաց, ուսումնական փջալալը						
A2	Դասարանի կառավարումը (վարքի կանոնների պահպանումը)՝ 5 կետ						
ԵԿԵՆՈՒՄ	«Ուսումնական գործընթացի» կառավարումը ներառում է՝ պլանավորված ակտիվությունների համապատասխան կանոնների ծանոթացում՝ աշակերտներին, նրանց հետ մեկտեղ վարքի կանոնների կազմում և մշտադիտարկում						
	Պլանավորված ակտիվությունների համապատասխան՝ կանոնների ծանոթացում և պահպանում						
A2.1	Աշակերտների հետ մեկտեղ կազմում են դասարանում վարքի կանոններ						
A2.2	Աշակերտները մասնակցում են վարքի կանոնների խախտման համար պատժամիջոցների մշակմանը						
A2.3	Դասի ժամանակ կիրառում են ցանկալի վարքի ամրապնդման ռազմավարություններ, որպեսզի ապահովեն աշակերտների ինքնակարգավորող վարք						
A2.4	Աշակերտներին բարդ ակտիվությունների մեջ ներգրավելու նպատակով օգտագործում են լավ հաշվարկված և հստակ ձևակերպված հրահանգներ						
A2.5	Աշակերտներին հստակ ցուցումներ են տալիս այս կամ այն առաջադրանքի կատարման մասին (օրինակ, բառային, տեսողական, ֆիզիկական ցուցադրման ճանապարհով)						
A2 է 1	Ինքնակշադատում-1 Բերե՛ք օրինակներ/ապացույցներ ձեր փորձից, ինչ եք անում դրան հասնելու համար						
A2 է 2	Ինքնակշադատում-2 Ձևակերպե՛ք, ինչպես կարելի է այս ուղղությամբ կատարելագործել ձեր փորձը						

Աշակերտների վարքը	
A2s_1	Աշակերտները ժամանակը խելամիտ կերպով են օգտագործում
A2s_2	Աշակերտները լավ գիտեն պլանավորված ակտիվությունների համապատասխան կանոնները և պահպանում են դրանք
A2s_3	Աշակերտներն իրենք են հոգ տանում վարքի կանոնների պահպանման մասին
A2s_4	Աշակերտները ժամանակ չեն կորցնում դասի մեկ ակտիվությունից մյուսին անցնելու ժամանակ
A2s_5	Աշակերտներն իրենց վրա են վերցնում դասարանի կառավարման նախաձեռնությունը, քանի որ կիսում են դասարանում՝ առկա իրավիճակի համար պատասխանատվությունը
A2s_6	Աշակերտները լավ գիտեն դասարանի կազմակերպման ցանկացած ձևի առանձնահատկությունները/կանոնները
A2s_7	Աշակերտները փոքր խմբերում բաշխել են դերերը, լսում են միմյանց, համմատում և ի մի են բերում տարբերվող կարծիքները և այլն

I. ՈՒՄՈՒՄԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸ/ԹԱՑԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ	1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
A Ուսումնական գործընթաց, ուսումնական միջավայր						
A3 Ուսումնական ռեսուրսի կառավարումը և կիրառումը. 8 կետ						
ՆԿԱՐԱԳԻՐ «Ուսումնական ռեսուրսի կառավարումը և կիրառումը» ներառում է՝ ուսումնական ռեսուրսի հավասար մատչելիության ապահովում, նրա արդյունավետ և անվտանգ օգտագործում						
Ուսումնական ռեսուրսի կառավարումը, ռեսուրսների հավասար մատչելիության ապահովում						
A3.1 Կատարում են դպրոցի ներսում և դպրոցից դուրս առկա ռեսուրսների դասակարգում-տեսակավորում, հայթայթում են, ընտրում և կիրառում դրանք՝ ուսումնական նպատակին համապատասխան						
A3.2 Ուսումնական ռեսուրսներ ընտրելիս՝ ի նկատի են ունենում աշակերտների պատրաստականությունը և հնարավորությունները						
A3.3 Ուսումնական ռեսուրսներ ընտրելիս՝ մտածում են այն մասին, թե որքանով կավելացնի այս ռեսուրսը աշակերտների մեջ սովորելու մոտիվացիան						
A3.4 Նպատակաուղղված են կիրառում դիջիտալիկ նյութերը, ինչը հեշտացնում է աշակերտների կողմից նոր տեղեկության ընկալումը և հասկանալը						
A3.5 Խրախուսում են աշակերտների մասնակցությունը ռեսուրսների հայթայթմանը և ստեղծմանը						
A3.6 Ուսումնական նպատակին հասնելու համար, պլանավորված ակտիվություններին համապատասխան օգտագործում են դպրոցում եղած և արտադպրոցական ռեսուրսները						
A3.7 Ուսումնական ռեսուրսները պատրաստում են՝ աշակերտների անհատական կարիքների նախատեսմամբ						
A3.8 Կառուցված/արքայապետներ/կառավարները տեղադրում են ակտիվություններին համապատասխան, ինչպես նաև՝ աշակերտների կարիքների նախատեսմամբ						
A3_1 Ինքնակշռադատում-1 Բերեք օրինակներ/ապացույցներ ձեր փորձից, ինչ եք անում դրան հասնելու համար						
A3_2 Ինքնակշռադատում-2 Ձևակերպե՛ք, ինչպես կարելի է այս ուղղությամբ կատարելագործել ձեր փորձը						

Աշակերտների վարքը	
A3s_1 Աշակերտներն ակտիվորեն օգտագործում են օժանդակ ուսումնական ռեսուրսը	
A3s_2 Աշակերտներն իրենք են մասնակցում ֆիզիկական միջավայրի կազմակերպմանը	
A3s_3 Աշակերտներն օգնում են ուսուցչին օժանդակ նյութի արդյունավետ օգտագործման հարցում	
A3s_4 Աշակերտներն ակտիվորեն, ստեղծագործաբար են կիրառում տեխնոլոգիաները	
A3s_5 Աշակերտները նախաձեռնություն են ցուցաբերում և հոգ են տանում ուսումնական միջավայրի կազմակերպման մասին	
A3s_6 Աշակերտն առանց ուսուցչի օգնության փորձ է կատարում	
A3s_7 Աշակերտները գիտեն կահույքի տեղադրման կանոնները փորքիկ խմբերում աշխատելու կամ բննարկման ժամանակ, այդ պատճառով նախաձեռնություն են հանդես բերում և ստանում կահույքը տեղափոխելու թույլտվություն	
A3s_8 Աշակերտներն իրենք են ծածկում դուռը, որպեսզի միջանցքից աղմուկ չսլփի, կամ մթնեցնում են (վարագույրը ծածկում) սենյակը՝ անհրաժեշտության դեպքում: Դասի վերջում աշակերտներն արագ և կազմակերպված տեղափորում են ուսումնական նյութերը	

I. ՈՒՄՈՒՄԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸ/ԹԱՅԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ		1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
B. Ուսումնական գործընթացի պլանավորում և ռաուցում							
B1 Ուսումնական նպատակների և բովանդակության բացատրություն. 22 կետ							
ՆԿԱՐԱԳԻՐ	«Ուսումնական նպատակների և բովանդակության բացատրությունը» ներառում է՝ դասի պլանավորում, հստակ ձևակերպված նպատակով, հասկացությունների /կոնցեպտների հստակ և պարզ բացատրություն, ինչպես նաև առարկայական բովանդակության անսխալ փոխանցում, տեղեկությունների կազմակերպում, խոսակցական լեզվի բազմերանգություն և կոռեկտ օգտագործում						
	Դասի պլանավորում հստակ ձևակերպված նպատակով						
B1.1	Դասը նախապես եմ պլանավորում՝ Ազգային ուսումնական պլանով նախատեսված նվազվելիք արդյունքների նախատեսմամբ						
B1.2	Դպրոցի առաջնահերթությունների և աշակերտների կարիքների նախատեսմամբ, կազմում եմ թեմատիկ ուսումնական պլաններ						
B1.3	Դասի պլանավորման ժամանակ նկատի եմ ունենում դասի պլանի հիմնական բաղադրամասերը, այդ թվում՝ կապերը, ինչպես նաև ակտիվությունների համապատասխանությունը դասի փուլերին						
B1.4	Դասը պլանավորելիս նախատեսում եմ ներքին և միջառարկայական կապերը						
B1.5	Դասի ընթացքում, ելնելով դասի անհրաժեշտություններից, կատարում եմ դասի պլանի փոփոխություն						
B1.6	Ուսումնական նպատակները մշակելու ժամանակ նկատի եմ ունենում աշակերտների ունեցած գիտելիքը, փորձը, ունակությունները և հետաքրքրությունները						
B1.7	Աշակերտներին բացատրում եմ դասի/ ուսումնական ակտիվության նպատակը և սպասվելիք արդյունքները						
B1.8	Աշակերտների շահերի և հնարավորությունների նախատեսմամբ, պլանավորում եմ արտադասարանական գործունեություններ						
Հասկացությունների/հայեցակարգի պարզ և հստակ պարզաբանում, տեղեկությունների կազմակերպում							
B1.9	Ուշադրությունը կենտրոնացնում եմ տվյալ նյութի մեջ կարևոր հարցերի/թեմաների վրա						
B1.10	Հարցի հետ կապված՝ քննարկում եմ տարբեր տեսակետներ						
B1.11	Նոր հասկացություններ/կոնցեպտներ բացատրելիս՝ բերում եմ տարբեր օրինակներ						

I. ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱԹՅՈՒՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ	1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
B1.12 Նպատակային են օգտագործում դասարանական ակտիվությունները՝ նոր նյութը բացատրելու, հաստատելու կամ ամփոփելու նպատակով						
B1.13 Օգնում են աշակերտներին ունեցած գիտելիքը նոր գիտելիքի հետ կապելու մեջ						
B1.14 Դասը պլանավորելու և նյութը բացատրելու ժամանակ օգտագործում են առարկաների միջև եղած կապերը						
B1.15 Դասի պլանավորման և նյութը բացատրելու ժամանակ կիրառում են ներառարկայական կապերը						
B1.16 Կիրառում են տեղեկությունների մատուցման տարբեր ձևեր (այդ թվում SՆՏ), բովանդակությունը մշակում են բազմազան եղանակներով, որպեսզի նյութն աշակերտների համար դառնա ավելի հեշտ ընկալելի/հասկանալի						
B1.17 Աշակերտներին առաջարկում են մոդել (նմուշ) և խնդրում են առաջադրանքը կատարել ըստ դրա						
B1.18 Աշակերտներին նախապես ծանոթացնում են այն կարևոր հասկացությունները և տերմինները, որոնք անհրաժեշտ են ուսումնական հարցը լիարժեքորեն հասկանալու համար						
B1.19 Հարցի ուսուցման ժամանակ օգտագործում են տարբեր աղբյուրներից հայթայթած բազմազան տեղեկություններ						
B1.20 Մասնակցում են դասի համատեղ պլանավորմանը և անցկացմանը, ինչի միջոցով էլ ավելի խորն են գիտակցում դասի նյութը և հեշտանում է աշակերտներին դրա փոխանցումը						
B1.21 Դասի ժամանակ նյութը լիարժեք կերպով մշակելու նպատակով կիրառում են տեղեկությունների կազմակերպման տարբեր մեթոդներ (այդ թվում, գրաֆիկական կազմակերպիչներ, գրառումներ անելը)						
B1.22 Աշակերտներին սովորեցնում են բարձրաձայն մտածելու ռազմավարություններ՝ նրանց մտածողական գործընթացներն ավելի լավ գիտակցելու համար						
B1t_1 Ինքնակշռադատում-1 Բերե՛ք օրինակներ/ ապացույցներ ձեր փորձից, ինչ եք անում դրան հասնելու համար						
B1t_2 Ինքնակշռադատում-2 Ձևակերպե՛ք՝ ինչպես կարելի է բարելավել ձեր փորձն այս ուղղությամբ						

Աշակերտի վարքը	
B1s_1 Աշակերտները բացատրում են համադասարանցիներին, ինչով իրենց ներդրումն են ունենում դրա բացատրության և ճշգրտման մեջ	
B1s_2 Աշակերտները ճիշտ են կիրառում ակադեմիական տերմինները (բառապաշարը)	
B1s_3 Աշակերտները նոր տերմինը բացատրում են համադասարանցիներին	
B1s_4 Աշակերտներն անում են հայտնագործություն, գտնում են այն երևույթի բացատրությունը, որը մինչ այդ չէին հասկանում	
B1s_5 Աշակերտները համապատասխան օրինակներ են բերում	

I. ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԱԹՅՈՒՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ		1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
ՆԱԽԱԳԻՐ	B. Ուսումնական գործընթացի պլանավորում և ուսուցում						
	B2 Ուսանման և ուսուցման ռազմավարություններ. 17 կետ						
	«Ուսանման և ուսուցման ռազմավարությունները» ներառում է. հրահանգների օգտագործում ակտիվությունների պլանավորման համար, մետակոգնիտային ունակությունները զարգացնող տարբեր ռազմավարությունների օգտագործում, աշակերտների օգնություն մտածողական գործընթացներն ավելի լավ գիտակցելու և քննարկման տարբեր տեխնիկայի օգտագործում						
	Տարբեր մակարդակի մտածողական ունակությունները զարգացնող ռազմավարությունների օգտագործում						
	B2.1 Օգտագործում են ռազմավարություններ, որոնք աշակերտներին օգնում են տեղեկությունների վերլուծման, համադրման և գնահատման ունակությունների զարգացման մեջ						
	B2.2 Աշակերտներին ուսումնական ակտիվությունների համար առաջարկում են հստակ հրահանգներ և ընթացակարգեր՝ դասի յուրահատկության նախատեսմամբ						
	B2.3 Աշակերտների կարիքների և յուրահատկությունների նախատեսմամբ, օգտագործում են ուսուցման տարբերակված մոտեցում						
	B2.4 Աշակերտներին կանոնավոր կերպով դասարանական և տնային առաջադրանքներ են տալիս, որոնք նրանց օգնում են էական և ոչ էական տեղեկության տարբերակման, հասկացությունների և գաղափարների միջև կարևոր կապեր տեսնելու և տեղեկությունները համադրելու մեջ						
	B2.5 Աշակերտներին սովորեցնում են պլանավորել աշխատանքը, զարգացնում են նրանց մշտադիտարկման և գնահատման/ ինքնագնահատման ունակությունները						
	B2.6 Աշակերտներին ծանոթացնում են սովորելու տարբեր եղանակներ, որոնց կիրառությունը կօգնի նրանց անհատական կարիքների նախատեսմամբ հասկանալ և յուրացնել նյութը						
	B2.7 Կիրառում են այնպիսի ռազմավարություններ, որոնք զարգացնում են աշակերտների տրամաբանական դատողության և քննադատական մտածողության ունակությունները						

I. ՈՒՄՈՒՄԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸ/ԹԱՑԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ	1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
B2.8 Այնպիսի ռազմավարություններ են կիրառում, որոնք աշակերտներին հնարավորություն են տալիս զարգացնելու երևակայական և ստեղծագործական մտածողությունը						
B2.9 Կիրառում են այնպիսի ռազմավարություններ, որոնք օգնում են աշակերտներին զարգացնել սովորածը այլ ուսումնական թեկնածական իրավիճակներում կիրառելու (տրանսֆերի) ունակությունը						
B2.10 Տալիս են ակնարկող հարցեր, երբ նյութը բարդ է աշակերտների համար						
B2.11 Ելնելով ուսումնական նպատակից՝ օգտագործում են տարբեր մակարդակի մտածողական ունակությունների զարգացմանը հարմարեցված հարցեր						
Քննարկման պլանավորում, քննարկման տարբեր տեխնիկայի օգտագործում						
B2.12 Օժանդակում են աշակերտներին, որ հիմնավորեն սեփական գաղափարները և տեսակետները						
B2.13 Աշակերտների վզին չեն փաթաթում ոչ սեփական, ոչ ճանաչված/կարծրատիպային տեսակետները						
B2.14 Աշակերտներին խթանում են սեփական և ուրիշների կարծիքների քննադատական գնահատման						
B2.15 Աշակերտներին պրոբլեմային հարցեր են տալիս, ինչը նպաստում է նրանց ներգրավմանը մտքերի փոխանակմանը և քննարկմանը						
B2.16 Աշակերտներին խնդրում են, որ միմյանց հետ կապեն տարբեր աղբյուրներից ստացած գիտելիքը, տարբեր տարրերից ստեղծեն նոր կառուցվածք						
B2.17 Աշակերտներին խնդրում են, որ անեն եզրակացություն, անեն գնահատում՝ հիմնվելով իրենց փաստարկման վրա						
B2t_1 Ինքնակշռադատում-1 Բերե՛ք օրինակներ/ապացույցներ ձեր փորձից, ինչ եք անում դրան հասնելու համար						
B2t_2 Ինքնակշռադատում-2 Ձևակերպե՛ք՝ ինչպես կարելի է այս ուղղությամբ կատարելագործել ձեր փորձը						

Աշակերտի վարքը	
B2s_1 Աշակերտները միմյանց հարցեր են տալիս, առաջ են քաշում տարբեր հարցեր, երանք իրար խթանում են մտածողության և դատողության	
B2s_2 Աշակերտների հարցերը ծառայում են հարցի գիտակցմանը	
B2s_3 Աշակերտը հարց է տալիս. եվս քանի՞ ճանապարհ/ճանապարհներ գոյություն ունեն պատասխանը ստանալու համար	
B2s_4 Որակյալ քննարկումս իրենք՝ աշակերտներն են ապահովում: Նրանք փաստարկված դատողություն են ծավալում, հասնում քննարկման նպատակին՝ ամփոփում են, անում եզրակացություններ	
B2s_5 Աշակերտներն ընդլայնում են քննարկումը, միմյանցից պահանջում դատողություն, փաստարկված պատասխաններ, խթանում միմյանց հարցի իմաստավորման	
B2s_6 Աշակերտը կանգնած է գրատախտակի մոտ և դասընկերների օգնությամբ ամփոփում է քննարկման արդյունքները	
B2s_7 Աշակերտը համադասարանցուն խնդրում է հիմնավորել սեփական տեսակետը	

I. ՈՒՍՈՒՄԱԿԱՆ ԳՈՐԾԼԹԱՑԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ		1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
B. Ուսումնական գործընթացի պլանավորում և ռաուցում							
B3 Մոտիվացիան և ակտիվ մասնակցությունը 13 կետ							
ՆԿԱՐԱՐԳԵՐ	«Մոտիվացիան և ակտիվ մասնակցությունը» ներառում է՝ աշակերտների ներքին և արտաքին մոտիվացիայի բարձրացում, նրանց ներգրավվածություն ուսումնական ակտիվությունների մեջ, աշակերտների (այդ թվում հասուն կրթական կարիքներով աշակերտների) մասնակցության աստիճանը և դասի ժամանակ բազմազան ակտիվությունների օգտագործում						
Ջլարձայի և դիտարկի դասի անցկացում							
B3.1	Օգտագործում են մոտիվացիայի բարձրացման տարբեր ռազմավարություններ, որոնք խթանում են աշակերտներին՝ նախանշելու ուսումնական նպատակներ և դրանց հասնելու պլանը						
B3.2	Աշակերտներին ընդգրկում են տարբեր տեսակի հետազոտական ակտիվությունների մեջ, որոնք հարուցում են նրանց հետաքրքրություն և նաև կապվում են իրական իրավիճակների հետ						
B3.3	Աշակերտներին տալիս են սեփական հետաքրքրությունների և նկրտումների իրացման, ինչպես նաև ընտրություն անելու և սեփական վերաբերմունքն արտահայտելու հնարավորություն						
B3.4	Աշակերտներին խթանում են, որ ուրիշների հետ կիսվեն իրենց հայտնագործածով և պաշտպանեն իրենց տեսակետները						
B3.5	Դասարանն ակտիվ է ամբողջ դասի ընթացքում և մինչև վերջ պահպանում է խանդավառությունը						
Աշակերտների մոտիվացիան և ներգրավվածությունը							
B3.6	Խթանում են աշակերտների ակտիվությունը, աշխատասիրությունը, ջանքերը, նույնիսկ այն ժամանակ, երբ լավ արդյունքների չեն կարող հասնել						
B3.7	Դիտարկում են յուրաքանչյուր աշակերտի ներգրավվածությունը և անհատական առաջընթացը, ինչի հիման վրա էլ ընտրում են մոտիվացիայի բարձրացման համապատասխան ռազմավարություններ						
B3.8	Այնպիսի դասարանական ակտիվություններ են անցկացնում, որոնք պահանջում են համագործակցություն աշակերտների միջև, քննարկում և ինտերակցիա						

I. ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԱՑԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ	1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
B3.9 Նպատակի նախատեսմամբ, կիրառում են անհատական, զույգով և խմբային աշխատանքի տարբեր մեթոդներ						
B3.10 Աշակերտներին ընդգրկում են գործնական աշխատանքի մեջ, որպեսզի նրանց տրվի փորձի միջոցով սովորելու հնարավորություն						
B3.11 Աշակերտներին տալիս են սովորած հասկացությունները և տեսությունները գործնականում օգտագործելու հնարավորություն						
B3.12 Աշակերտներին հետաքրքրելու նպատակով՝ նրանց ներգրավում են տարբեր արտադասարանական գործունեությունների (առարկայական խմբակներ/ակումբներ, մարզական, արվեստի և այլն) մեջ						
B3.13 Իմ կողմից անցկացված դասի տեմպն օպտիմալ է՝ ոչ դանդաղ է, ոչ էլ չափից ավելի արագ						
B3տ_1 Ինքնակշռադատում-1 Բերե՛ք օրինակները/ ավացույցները ձեր փորձից, ինչ եք անում դրան հասնելու համար						
B3տ_2 Ինքնակշռադատում-2 Ձևակերպե՛ք՝ ինչպես կարելի է այս ուղղությամբ կատարելագործել ձեր փորձը						

Աշակերտների վարքը	
B3s_1 Աշակերտների ակտիվությունը բարձր է նույնիսկ այն ժամանակ, երբ առաջադրանքները բարդ են	
B3s_2 Աշակերտները հանդես են բերում խանդավառություն, հետաքրքրություն, փորձում են լուծել հիմնախնդիրները	
B3s_3 Աշակերտներն առանձնահատուկ խանդավառությամբ են մոտենում բարդ առաջադրանքներին: Կատարման որակն էլ բարձր է: Դասը սկզբից մինչև վերջ զվարճալի և դինամիկ է ընթանում	
B3s_4 Աշակերտներն աշխատում են առաջադրանքը շատ լավ կատարել	
B3s_5 Աշակերտներն առավելագույնս փորձում են առաջադրանքը հաղթահարել իրենց ջանքերի շնորհիվ	
B3s_6 Աշակերտները բարդ առաջադրանք են ընտրում կատարման համար	
B3s_7 Աշակերտները խնդրում են ուսուցիչին, մինչև օգնության առաջարկումը, նրանց հնարավորություն տա մեկ անգամ նս փորձել կատարել առաջադրանքը	
B3s_8 Աշակերտներն իրենք են դասի ժամանակ նոր ակտիվությունների ներմուծման նախաձեռնողներ	
B3s_9 Աշակերտն օգնության է դիմում ոչ միայն ուսուցիչին, այլև՝ համադասարանցուն	
B3s_10 Աշակերտները շնորհանդեսներ են ներկայացնում, դասարանը ներգրավված է նրա քննարկմանը և դրան ուղեկցող մտքերի փոխանակմանը	
B3s_11 Աշակերտը համադասարանցիներին հարցնում է. «Որևէ մեկն ունի այլ գաղափար, ինչպե՞ս կարող ենք լուծել այս խնդիրը»	

I. ՈՒՍՈՒՄԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸ ՆԱԾԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ		1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
ԴԿԵՈՒՆԻՆ	C Ուսումնական գործընթացի գնահատում						
	C1 Գնահատման օգտագործումը ուսուցման ժամանակ 12 կետ						
	«Գնահատման օգտագործումը ուսուցման ժամանակ» ներառում է՝ ուսուցչի կողմից աշակերտների նվաճումների ստուգումը տարբեր մեթոդների կիրառությամբ: Դրանք են՝ հարցախույզը, շնորհանդեսը, հարցերի առաջադրումը և այլն, ինչպես նաև կանոնավոր կերպով ստուգումը՝ մշտադիտարկման հիման վրա, հետադարձ կապի կանոնավոր կերպով մատուցումը և գնահատման աղյուսակների կազմումը						
	Գնահատման չափանիշների/գնահատման աղյուսակների ծանոթացում						
	C1.1 Աշակերտներին ընդգրկում են գնահատման չափանիշների (գնահատման աղյուսակների) մշակման գործընթացի մեջ						
	C1.2 Աշակերտներին տեղեկություններ են մատուցում, թե ինչ է նշանակում որակյալ աշխատությունը (գնահատման աղյուսակներ, որակյալ աշխատանքի նմուշ և այլն)						
	C1.3 Բոլոր շահագրգիռ անձանց (ծնողների, գործընկերների, այլ) ծանոթացնում են տեղեկությունը գնահատման աղյուսակների, մեթոդների, ինչպես նաև ամփոփիչ աշխատանքների ժամկետների և տեսակների մասին						
	C1.4 Մովորելու ընթացքում առանձնացնում են կարևոր փուլերը, սահմանում են յուրաքանչյուր փուլում նվաճվելիք արդյունքները և կիրառում են տարբեր տեսակի զարգացնող գնահատում, որպեսզի օգնեն աշակերտներին՝ յուրաքանչյուր փուլում գնահատելու սեփական առաջընթացը						
	C1.5 Աշակերտներին օգնում են պլանավորման, մտածողության և ինքնագնահատման ունակությունների զարգացման մեջ, որպեսզի նրանք կարողանան տրված առաջադրանքի պահանջը վերլուծել և կատարել						
	Աշակերտների նվաճումների ստուգումը տարբեր սխտենմատիկ մեթոդների կիրառությամբ՝ հարցախույզ, շնորհանդես, հարցեր և այլն						
	C1.6 Աշակերտներին այնպիսի առաջադրանքներ են տալիս, որոնք նրանց հնարավորություն են տալիս դիտարկել և գնահատել սեփական գիտելիքը և ունակությունները, կարողանան դրանք հետազայում խորացնել						
	C1.7 Աշակերտներին տնային առաջադրանք են տալիս՝ վարժվելու և նվաճված արդյունքը ստուգելու և սովորելու գործընթացը բարելավելու նպատակով						

I. ՈՒՍՈՒՄԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸ/ԹԱՑԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ	1	2	3	4	0	Մեկնաբանություն
CI.8 Ամփոփիչ աշխատանքի թվանդակությունը և թեմատիկան համապատասխանում են ուսումնական նպատակներին և սպասվելիք արդյունքներին						
Մշտակերտարկման հիման վրա, աշակերտներին կանոնադրի հետադարձ կապի մատուցում						
CI.9 Օգտագործում են զարգացնող գնահատման տարբեր ռազմավարություններ						
CI.10 Աշակերտներին հստակ և նկարագրական հետադարձ կապ են մատուցում, որպեսզի կարողանան սեփական գիտելիքը և ունակությունները բարելավել և խորացնել						
CI.11 Աշակերտներին օգնում են գիտակցել, թե ինչ սպասումներ ունեն նրանցից, նրանց առաջարկում են արդյունավետ և կառուցողական հետադարձ կապ						
CI.12 Վերլուծում են ամփոփիչ աշխատանքի արդյունքները և թույլ կողմերի բարելավման համար պլանավորում են համապատասխան գործունեություններ						
CI_t_1 Ինքնակշռադասում-1 Բերե՛ք օրինակներ/ապացույցներ ձեր փորձից, ինչ էք անում դրան հասնելու համար						
CI_t_2 Ինքնակշռադասում-2 Ձևակերպե՛ք՝ ինչպես կարելի է այս ուղղությամբ կատարելագործել ձեր փորձը						

Աշակերտների վարքը	
C1s_1 Աշակերտները ծանոթ են գնահատման չափանիշներին, չափանիշների մշակմանը մասնակցում են նաև աշակերտները	
C1s_2 Աշակերտները ստանում են տարբեր տեսակի հետադարձ կապ, ինչպես ուսուցչից, այնպես էլ համադասարանցիներից: Ստացած հետադարձ կապը ճշգրիտ է, կոնկրետ և ծառայում է ուսանման կատարելագործմանը	
C1s_3 «Աշակերտը սխեմայի հիման վրա գնահատման մեջ իայտնաբերում է անճշտություն և բողոք է արտահայտում, կամ ճշտում է սեփական գնահատումը ստ սխեմայի: Հստակ երևում է, որ աշակերտները մասնակցում էին գնահատման չափանիշների մշակմանը»	
C1s_4 Համադասարանցիներն աշակերտին տալիս են կոնկրետ բարելավմանը միտված, բարձրորակ հետադարձ կապ	
C1s_5 Աշակերտները համադասարանցիներին, նրանց աշխատության հետ կապված, հետադարձ կապ են մատուցում	
C1s_6 Աշակերտները վերլուծում են կատարված աշխատանքը՝ հետագա կատարելագործման նպատակով	
C1s_7 Աշակերտները կիրառում են գնահատման աղյուսակներ	
C1s_8 Աշակերտները պարզաբանումներ են անում՝ կապված իրենց աշխատանքների հետ	
C1s_9 Աշակերտները նկատի են առնում ուսուցչի հետադարձ կապը	

D II. ՄԱՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԴԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	ԱՅՈՒՂ	ՄԵՎՈՐԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ
D1 Մասնագիտական վարք. 7 կետ		
ՆԿԱՐԱԳԻՐ «Մասնագիտական վարքը» ներառում է՝ ուսուցչի կարգապահական վարքը և էթիկական նորմերի պահպանումը դպրոցական տարածքում, Ուսուցչի մասնագիտական չափորոշչի և Ուսուցչի էթիկայի կանոնագրքի մանրամասն իմացությունը և օգտագործումը պրակտիկայում		
D1.1 Դասի եմ ներկայանում ժամանակին		
D1.2 Աշակերտների և գործընկերների հետ փոխհարաբերություններում փոխհարաբերության ժամանակ կառուցողական եմ, կոռեկտ և պահպանում եմ էթիկայի նորմերը		
D1.3 Անհրաժեշտ փաստաթղթերը վարում եմ ժամանակին և որակյալ		
D1.4 Դպրոցական տարածքում խուսափում եմ ծխախոտի և ալկոհոլի օգտագործումից		
D1.5 Դպրոցական տարածքում իմ հագուստը համապատասխանում է Ուսուցչի էթիկայի կանոնագրքով սահմանված պահանջներին		
D1.6 Աշակերտներին մատուցում եմ միայն վստահելի, գիտական տեղություններով և փաստերով ամրապնդված տեղեկություններ		
D1.7 Հարգում եմ աշակերտների կրոնական և ազգային էթնիկ պատկանելությունը, նրանց մշակութային և թե սոցիալական արժեքները		

D II. ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՊԱՏԱՄԻՐԱՆՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	ԱՅՈՒՉ	ՄԵԿԱՐԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ
D2 Հոգածություն մասնագիտական զարգացման մասին. 14 կետ		
ՆԱԿԱՐԳԻՐ «Հոգածությունը մասնագիտական զարգացման մասին» ներառում է՝ ուսուցչի կողմից սեփական մասնագիտական զարգացման մասին կանոնավոր կերպով հոգ տանելը, օրինակ՝ մասնագիտական գրականության ծանոթացում, գործընկերների հետ համագործակցություն, մասնակցություն գիտաժողովների, աշխատաժողովների և այլ տիպի մասնագիտական միջոցառումների		
D2.1 Հայայլում եմ և ծանոթանում մասնագիտական զարգացման համար օգտակար տպագիր, էլեկտրոնային և մուլտիմեդիական ռեսուրսների		
D2.2 Տիրապետում եմ արդյունավետ ուսուսական գործընթացի իրականացման համար անհրաժեշտ տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների		
D2.3 Տիրապետում եմ հասուն կրթական կարիքներով աշակերտներին ուսուցանելու մեթոդիկային և աշակերտների տարբերվող կարիքներին հարմարեցված ուսուցման տարբերակված մոտեցումների		
D2.4 Ոչ վրացալեզու դպրոցների ուսուցիչների համար. Տիրապետում եմ պետական լեզվին և ծանոթանում վրացական մշակույթին		
D2.5 Էթնիկ փոքրամասնություններով հոծ բնակեցված տարածաշրջանների ուսուցիչների համար. Տիրապետում եմ էթնիկ խմբի լեզվին և ծանոթանում նրա սովորույթներին և ավանդույթներին		
D2.6 Մասնագիտական զարգացման նպատակով՝ ակտիվորեն համագործակցում եմ գործընկերներին հետ ինչպես դպրոցի ներսում, այնպես էլ նրանից դուրս՝ մասնակցում եմ գիտաժողովների, աշխատաժողովների, փորկշովների, տարբեր կազմակերպությունների կողմից պլանավորված ծրագրերի և համատեղ միջոցառումների		
D2.7 Ձեռք բերված գիտելիքը և փորձը ակտիվորեն ներդնում եմ պրակտիկայում և փորձում եմ ստանալ հետադարձ կապ՝ ինքնագնահատման, գործընկերների գնահատման և աշակերտների արդյունքների միջոցով		
D2.8 Սեփական փորձի բարելավման և դպրոցի զարգացման նպատակով փորձում եմ ուսանում-ուսուցման մեջ ներդնել նորարարական մոտեցումներ, ինչպես նաև ստեղծել տարբեր տեսակի և ձևաչափի նոր ուսուսական ռեսուրսներ, որոնք ծանոթացնում եմ գործընկերներին, կիսվում գործընկերներին հետ		

D II. ՄԱՆԱԳԻՏԱԿԱՆ, ՊԱՏԱՄԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	ԱՅՈՂՉ	ՄԵՎՈՐԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ
D2.9 Ստեղծում են մասնագիտական թղթապանակ, որի մեջ ի վի են բերում իմ փորձն արտացոլող նյութեր, ինչը մասնագիտական գործունեության մեջ անհրաժեշտ կլինի ինչպես ինձ, այնպես էլ իմ գործընկերներին		
D2.10 Մասնագիտական զարգացման գործընթացի դիտարկման և պրակտիկայի վերլուծության հիման վրա, որոշում են սեփական կարիքներս և պլանավորում համապատասխան գործունեություններ՝ սեփական փորձի բարելավման համար		
D2.11 Վերլուծում են աշակերտների գնահատման արդյունքները , ինչը նախատեսում են ուսումնական գործընթացի կատարելագործման, աշակերտների նվաճումների բարելավման և սեփական մասնագիտական աճի համար		
D2.12 Ստանձնում են նախաձեռնությունը և առաջնորդում դպրոցում տարբեր գործունեությունների իրականացում (ֆասիլիտատոր են, մեխտոր, կուրատոր, ամբիոնի ղեկավար, նախագծի հեղինակ և այլն)		
D2.13 Ներգրավված են աշակերտների մասնագիտական միավորումներում և նպաստում են ուսուցչի մասնագիտության հանրամատչելիացմանը		
D2.14 Կատարում են մանկավարժական գործունեության ժամանակ առաջացած հիմնախնդիրների նույնականացում, համապատասխան տեղեկությունների հավաքում, հավաքած տեղեկությունների վերլուծում, վճռման արդյունավետ ուղիների սահմանում, ինտերվենցիաների իրականացում և դրանց արդյունավետության գնահատում		

