



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development



Հայկական Կարիտաս
Armenian Caritas

ՆԵՐԱՌԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ.
ԻՄԱՑՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԴԵՊԻ
ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆ

Ձեռնարկ ուսումնական
հաստատությունների տնօրենների և
տնօրենների տեղակալների համար

**Ներառականություն.
Իմացությունից դեպի գործողություն**

**Ձեռնարկ ուսումնական հաստատությունների
տնօրենների և տնօրենների տեղակալների համար**

Սույն ձեռնարկը երաշխավորված է Հայաստանի
Հանրապետության Կրթության, գիտության,
մշակույթի և սպորտի նախարարության կողմից

Ձեռնարկը տպագրվել է «Հայկական Կարիտաս» բարեսիրական ՀԿ-ի՝
«Նպաստել Հայաստանում բոլորի համար ներառական և համապատասխան
որակյալ կրթության կայացմանը» ծրագրի շրջանակում, որը ֆինանսավորվում
է Գերմանիայի Դաշնային Հանրապետության տնտեսական
համագործակցության և զարգացման նախարարության (BMZ) կողմից
Կարիտաս Գերմանիայի միջոցով:

Հեղինակներ՝ Սվաջյան Ա.Յ., Խաչատրյան Ս.Յ.

Խմբագրումը եւ սրբագրումը՝ Հովհաննիսյան Ռ.

ՀՏԴ 37.091(07)
ԳՄԴ 74.044.6g7
Մ 850

Սվաջյան Ա., Խաչատրյան Ս.
Մ 850 Ներառականություն. իմացությունից դեպի գործողություն / Ա. Սվաջյան,
Ս. Խաչատրյան.- Եր.: «Հայկական Կարիտաս» բարեսիրական հասարակական
կազմակերպություն, 2024.- 46 էջ:

Ձեռնարկը նախատեսված է ուսումնական հաստատությունների տնօրենների և
տնօրենների տեղակալների համար, այն նպատակ ունի ուսումնական
հաստատությունների ղեկավարներին ներկայացնել ներառական կառավարման
մեթոդներ և հնարներ:

Ձեռնարկն ընդգրկում է տեղեկատվություն՝ ուսումնական հաստատությունում
ներառական կրթության իրականացմանն առնչվող օրենսդրական
կարգավորումների, կրթական գործընթացում ներառականության ապահովման
համար անհրաժեշտ պայմանների ու մեթոդաբանության վերաբերյալ:

ՀՏԴ 37.091(07)
ԳՄԴ 74.044.6g7

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ	4
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	5
ՄԱՍ 1. ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԱՊԱՐԿՈՎՄ (Ա. Սվաջյան).....	6
ՄԱՍ 2. ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՐԿՈՎՄ (Ա. Սվաջյան).....	14
ՄԱՍ 3. ՆԵՐԱՌԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՈՒ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՆԵՐՈՒՄ ՍՈՎՈՐՈՂՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԿՑԱՅՆՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՐԿՈՎՄ (Ս. Խաչատրյան).....	21
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՆԵՐԱՌՈՂ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ (Ս. Խաչատրյան)	33
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴՆԵՐ ԾՆՈՂՆԵՐԻ ՀԵՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԱՄԱՐ (Ս. Խաչատրյան).....	42
ԱՄՓՈՓՈՒՄ	44
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	45

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԱՄՆ– Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ

ԱՈԼԴ– անհատական ուսուցման պլան

ԱԾԽՄ– առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաներ

ԿԱՊԿ– կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք

ԿԱՊԿՈԼ– կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող

ԿԳՄՄՆ– Կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն

ԿԴԻՅ– կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված

ՀՀ– Հայաստանի Հանրապետություն

ՀՄԿ– Հանրապետական մանկավարժահոգեբանական կենտրոն

ՄՀ– մանկավարժահոգեբանական

ՄՀԱ– մանկավարժահոգեբանական աջակցություն

ՏՄԱԿ– Տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոն

ՈԼՀԶ– ուսումնառության համընդհանուր ձևավորում

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանը մինչև 2025 թվականը պետք է անցնի համընդհանուր ներառական կրթության: Այս բարեփոխումը համարվում է Հայաստանի կրթական քաղաքականության կարևորագույն քայլերից մեկը, որը հնարավորություն կտա կրթական գործընթացում ներառելու յուրաքանչյուր երեխայի՝ ապահովելով մասնակցության հավասար հնարավորություններ բոլոր կրթական մակարդակներում: Դպրոցական մակարդակում համընդհանուր ներառական կրթության ներդրման գործընթացն իրականացվել է 2016-2021 թթ.: Նախադպրոցական համընդհանուր ներառական գործընթացի ներդրումը մեկնարկել է 2021 թ.-ից և նախատեսվում է ներդրման գործընթացն ավարտել 2023 թ.-ին: Նախնական և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում համընդհանուր ներառական կրթության գործընթացի ներդրումը պլանավորված է իրականացնել 2023-2025 թթ.: Չուզընթաց աշխատանքներ են իրականացվում նաև բուհական համակարգում ներառական կրթության ներդրման և ուսանողների համար՝ անկախ նրանց առանձնահատկություններից, ուսումնառության մատչելի պայմանների ապահովման ուղղություններով:

Ներառական կրթության ներդրումը եկթադրում է ոչ միայն այդ գործընթացն ապահովող իրավական ակտերի մշակում և սովորողների ներկայություն ուսումնական հաստատությունում, այլ նաև ուսումնական հաստատությունների ֆիզիկական միջավայրի հարմարեցումներ՝ մատչելիության ապահովում, յուրաքանչյուր սովորողի կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիքին համապատասխան հարմարեցումների, այդ թվում աջակցող տեխնոլոգիաների տրամադրում: Ներառական կրթության արդյունավետ իրականացման համար միայն հարմարեցումների ապահովումը, բնականաբար, բավարար պայման չի կարող հանդիսանալ, և գործընթացի բարեհաջող կազմակերպման և իրականացման հարցում մի շարք այլ կարևոր գործոններ ևս իրենց ազդեցությունն են ունենում, ինչպիսիք են՝

- դասավանդողների կարողությունների զարգացում,
- մանկավարժահոգեբանական աջակցության ծառայությունների ապահովում,
- սովորողների համակազմի հետ իրականացվող շարունակական աշխատանքներ,
- ծնողական համայնքի հետ շարունակական աշխատանքներ,
- կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող, այդ թվում կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված (ԿԴԻՀ) անձանց հետ աշխատող մարմինների և կառույցների հետ շարունակական համագործակցություն:

Վերոնշյալ պայմանների ապահովման հարցում մեծ դերակատարում և ազդեցություն ունի ուսումնական հաստատությունների ղեկավար անձնակազմը, որի կողմից նշված պայմանների մասին հստակ պատկերացումներն ու դրանց ապահովման ընթացակարգի իմացությունը երաշխիք կարող են լինել ներառական կրթության արդյունավետ իրականացման համար:

ՄԱՍ 1

ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

ՆԵՐԱՌԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԱՊԱՀՈՎՈՒՄ

Ներառական կրթության արդյունավետ կազմակերպման կարևոր նախապայման է տվյալ ուսումնական հաստատությունում սովորող յուրաքանչյուր երեխայի համար, այդ թվում՝ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք (ԿԱՊԿ) ունեցող, իր զարգացման առանձնահատկություններին համապատասխան, անհրաժեշտ պայմանների և հարմարեցված միջավայրի ապահովումը, որի միջոցով հնարավոր է դառնում ապահովել կրթական գործընթացին առավելագույն մասնակցությունը:

Դպրոցի ղեկավար անձնակազմի կողմից յուրաքանչյուր երեխայի կարիքներին համապատասխան պայմանների ապահովման հարցում հիմնարար նշանակություն ունի երեխայի կարիքների բացահայտման և գնահատման գործընթացը: Համաձայն 2022 թվականի փետրվարի 9-ին ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից ընդունված «Հանրակրթության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ ՀՕ-35-Ն օրենքի Հոդված 1. 10.2-րդ կետի՝ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձը սահմանվում է որպես «խոսքի և լեզվի, հաղորդակցման, լսողության, տեսողության, ինտելեկտի (մտավոր), հուզական, վարքի, շարժունակության և այլ խնդիրներով պայմանավորված՝ ուսուցման հետ կապված դժվարություններ ունեցող, ինչպես նաև բացառիկ ընդունակություններ ունեցող անձ, ում կողմից հանրակրթական հիմնական ծրագրերի յուրացման համար անհրաժեշտ են կրթության առանձնահատուկ պայմաններ, ներառյալ՝ խելամիտ հարմարեցումներ»:

Նշված խմբերում ընդգրկված երեխաներից յուրաքանչյուրին հայտնաբերելու և համապատասխան գործընթացներն ապահովելու տեսակետից շատ կարևոր է տնօրենի և տնօրենի տեղակալի կողմից բոլոր ուսուցիչներին հստակ ուղերձ հասցնելը՝ նկատել և արձանագրել յուրաքանչյուր երեխայի առանձնահատկությունները՝ անկախ նրանից, թե որքանով են դրանք արտահայտված: Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների մասին առկա վիճակագրությունը վկայում է, որ կամ հիմնականում հայտնաբերվում ու գնահատվում են առավել արտահայտված խնդիրներ ունեցող երեխաները, իսկ այն սովորողները, որոնք ունեն առավել թեթև արտահայտված դժվարություններ՝ հուզական, վարքային, խոսքային, սովորելու հետ կապված, հիմնականում մնում են չհայտնաբերված ու չարձանագրված և այդպես էլ շարունակում են իրենց ուսումնառությունը՝ ունենալով ցածր մասնակցություն և ուսումնական առաջադիմություն, չիրացնելով իրենց ողջ ներուժը, կամ այս երեխաների կարիքներն սկսում են նկատել և արձագանքել այն ժամանակ միայն, երբ երեխայի խնդիրներն առավել արտահայտված են դառնում և սկսում են խաթարել ուսումնական գործընթացը: Հետևաբար ուսումնական հաստատությունում մշտադիտարկումների իրականացումը, դասալսույթներն ու դասի պլանների ուսումնասիրությունը ուսումնական հաստատության վարչական աշխատակիցներին հնարավորություն կտան հետևելու, որ ժամանակին հայտնաբերվեն բոլոր երեխաների կրթական կարիքները:

Սովորողների կրթական կարիքների հայտնաբերումից և արձանագրումից հետո կարևոր է ապահովել կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիքի գնահատման գործընթացի անխափան կազմակերպումը, բոլոր շահագրգիռ կողմերի՝ մանկավարժների, ծնողի, սովորողի,

մանկավարժահոգեբանական աջակցության ծառայությունն մատուցող մասնագետների, անհրաժեշտության դեպքում նաև այլ շահագրգիռ կառույցների մասնագետների մասնակցության ապահովումն այդ գործընթացում:

Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիքի գնահատումից հետո սկսվում է մանկավարժահոգեբանական աջակցության տրամադրման կազմակերպման փուլը, որի ուղղակի պատասխանատուն ուսումնական հաստատության տնօրենն ու տնօրենի տեղակալն են:

Հայաստանի Հանրապետությունում ԿԱՊԿ ունեցող երեխաների կրթությունն առավել արդյունավետ կազմակերպելու նպատակով ստեղծվել է երեխայի կրթական առանձնահատուկ կարիքներին արձագանքման եռաստիճան համակարգ, որի շնորհիվ ԿԱՊԿ ունեցող երեխաները մանկավարժահոգեբանական (այսուհետ՝ ՄՀ) աջակցություն են ստանում 3 մակարդակում՝

- ուսումնական հաստատության մակարդակ՝ ՄՀ աջակցության խմբի կողմից,
- տարածքային մակարդակ՝ Տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոնի (այսուհետ՝ ՏՄԱԿ) կողմից,
- հանրապետական մակարդակ՝ Հանրապետական մանկավարժահոգեբանական կենտրոնի (այսուհետ՝ ՀՄԿ) կողմից (ՀՀ ՀՕ-35-Ն օրենքի Հոդված 17, կետ 1):

Համընդհանուր ներառական կրթության ներդրման շրջանակում ձևավորվել են Տարածքային մանկավարժահոգեբանական կենտրոններ հատուկ հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների վերակազմակերպման շնորհիվ, իսկ Տավուշի, Արարատի և Վայոց Ձորի մարզերում, որտեղ առկա չէին հատուկ հանրակրթական ուսումնական հաստատություններ, ծառայությունները դրամաշնորհային մրցույթի միջոցով պատվիրակվել են հասարակական կազմակերպություններին:

Համաձայն 2016 թ. հոկտեմբերի 13-ին ՀՀ Կառավարության N 1047-Ն որոշմամբ հաստատված «Հանրապետական և տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոնների օրինակելի կանոնադրությունների» և ԿԳՄՍ նախարարի՝ 2022 թ. դեկտեմբերի 30-ի N 88-Ն հրամանով հաստատված «Կրթության կազմակերպման մանկավարժահոգեբանական աջակցության ծառայությունների տրամադրման կարգի»՝ ՏՄԱԿ-ները սովորողին, նրա ծնողին և ուսումնական հաստատության մանկավարժներին տրամադրում են ՄՀ աջակցության հետևյալ ծառայությունները.

1. Կրթության առանձնահատուկ պայմանների գնահատում՝ տվյալ երեխայի համար անհրաժեշտ կրթության առանձնահատուկ պայմաններ սահմանելու նպատակով:
2. Խորհրդատվությունների տրամադրում ուսումնական հաստատության մանկավարժական աշխատողներին և երեխայի ծնողին՝ երեխայի կրթության կազմակերպման, ուսումնառության արդյունավետության բարձրացման, դասապրոցեսում մասնակցության խթանման և սոցիալական ներգրավման վերաբերյալ:
3. Կարողությունների զարգացմանն ուղղված դասընթացների անցկացում ուսումնական հաստատություններում՝ ուսուցիչների, ուսուցչի օգնականների, վարչական աշխատակիցների, ինչպես նաև ծնողների համար:
4. Մշտադիտարկումների իրականացում ուսումնական հաստատություններում՝ նպատակ ունենալով գնահատել ՄՀ աջակցության ծառայությունների արդյունավետությունը, բացահայտել ԿԱՊԿ ունեցող սովորողների ուսումնառության ընթացքում ծագած խնդիրները և կազմակերպել համապատասխան միջոցառումներ:
5. Բովանդակային մշակումների իրականացում՝ նպատակ ունենալով մշակել ԿԱՊԿ ունեցող սովորողների կրթության արդյունավետության բարձրացմանը խթանող մեթոդական նյութեր, դիդակտիկ խաղեր և այլն:

6. Իրազեկման բարձրացմանն ուղղված գործողություններ՝ նպատակ ունենալով նպաստել հասարակության իրազեկվածությանը ԿԱՊԿ ունեցող սովորողների մասին, ինչպես նաև նպաստել համայնքային կյանքում նրանց սոցիալականացմանը:

ՏՄԱԿ-ի գործունեության նպատակն իր սպասարկման տարածքի ուսումնական հաստատություններում վերը նշված ուղղություններով ծառայությունների տրամադրումն է՝ նպատակ ունենալով ապահովել սովորողների կրթության մասնակցային կազմակերպումը և ԿԱՊԿ ունեցող երեխաների ներառմանն ուղղված աջակցությունը:

ՏՄԱԿ-ն իրեն լիազորված գործառույթներն իրականացնելու համար սերտորեն համագործակցում է իր սպասարկման տարածքի բոլոր ուսումնական հաստատությունների հետ հետևյալ ուղղություններով.

Մանկավարժահոգեբանական աջակցություն

- Տրամադրում է ՄՅ աջակցության ծառայություններ (հատուկ մանկավարժական, հոգեբանական, սոցիալ-մանկավարժական) սպասարկման տարածքի ուսումնական հաստատություններում սովորող ԿԱՊԿ ունեցող երեխաներին՝ ըստ «Կրթության կազմակերպման ՄՅ աջակցության ծառայությունների տրամադրման կարգով» սահմանված ծավալի ու տևողության:
- ՏՄԱԿ-ը ՄՅ աջակցության ծառայություններ է մատուցում ԿԴԻՅ երեխաներին, եթե նրանք ուսումնական հաստատությունում ունենում են շարունակական դժվարություններ՝ նպաստելով նրանց՝ կրթության մեջ ներառմանը և ուսումնական գործընթացում մասնակցության բարձրացմանը:
- ՏՄԱԿ-ը ՄՅ աջակցություն է տրամադրում երեխային նրա մասին շահագրգիռ կառույցներից կամ համայնքի բնակիչներից համապատասխան տեղեկատվության ստացման դեպքում՝ ծնողի կամ օրինական ներկայացուցչի դիմումի համաձայն:

Գնահատում

- Իրականացնում է ԿԱՊԿ գնահատում, որի հիման վրա սահմանվում են տվյալ սովորողի համար անհրաժեշտ կրթության առանձնահատուկ պայմանները:
- Մուտքագրում է գնահատված երեխաների տվյալները ԿԱՊԿ ունեցող երեխաների տեղեկատվական համակարգ:
- Գնահատման արդյունքների վրա հիմնվելով՝ մասնակցում է երեխայի ԱՌԴ-ի մշակման գործընթացին:
- Իրականացնում է ԿԱՊԿ գնահատում ՄՅ կարգում նախատեսված ընթացակարգով՝ ուսումնական հաստատությունների տնօրենների կողմից ներկայացված ծնողի դիմումի հիման վրա:
- Իրականացնում է ԿԱՊԿ գնահատում՝ ծնողի կամ օրինական ներկայացուցչի դիմումի համաձայն:
- Գնահատում է իրավապաշտպան կազմակերպությունների կողմից հայտնաբերված երեխաների ԿԱՊԿ-ը՝ ծնողի կամ օրինական ներկայացուցչի դիմումի համաձայն:

Խորհրդատվություն

Տրամադրում է խորհրդատվություններ՝

- սպասարկման տարածքում գտնվող ուսումնական հաստատությունների մանկավարժներին, ուսուցչի օգնականներին, վարչական աշխատակիցներին,
- ԿԱՊԿ ունեցող երեխաների ծնողներին,
- սպասարկման տարածքում գործող շահագրգիռ կառույցներին:

Վերապատրաստում

- Իրականացնում է վերապատրաստման դասընթացներ սպասարկման տարածքում գտնվող ուսումնական հաստատությունների մանկավարժների համար՝ ՀՄԿ-ի կողմից տրամադրված մոդուլների համաձայն:
- Իրականացնում է սեմինարներ ՏՄԱԿ-ի կողմից մշակված և ՀՄԿ-ի կողմից փորձաքննություն անցած մոդուլներով:

Մշտադիտարկում

- Մշտադիտարկում և աջակցում է ԿԱՊԿ ունեցող երեխաների՝ ուսումնական գործընթացին ներգրավվածությանն ու մասնակցությանը:
- Մշտադիտարկում և աջակցում է ԱՌԲ-ով իրականացվող աշխատանքներին:
- Մշտադիտարկում և աջակցում է ծնողների հետ ու ծնողների կողմից իրականացվող աշխատանքներին:
- Աջակցում է կրթությունից դուրս մնացած երեխաների՝ կրթության ոլորտ ներգրավման գործընթացին:
- Արագ արձագանքում և համապատասխան կառույցներին տեղեկացնում է երեխաների իրավունքների խախտման հայտնաբերված դեպքերի մասին:

Բովանդակային մշակումներ

Մշակում է՝

- սեմինարների մոդուլներ,
- դիդակտիկ նյութեր և պարագաներ,
- ՄՀ ծառայությունների վերաբերյալ ուսումնամեթոդական ձեռնարկներ, հոդվածներ, Էլեկտրոնային նյութեր:

ՏՄԱԿ-ի պոտենցիալ շահառու են սպասարկման տարածքի ուսումնական հաստատություններ ընդգրկված բոլոր երեխաները, սակայն ՏՄԱԿ-ը մասնավորապես ծառայություններ է մատուցում հետևյալ խմբերին՝

1. Երեխաներ՝

- որոնք ունեն կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք՝ պայմանավորված հետևյալ հանգամանքներով՝ խոսքի և լեզվի, հաղորդակցման, լսողության, տեսողության, ինտելեկտի (մտավոր), հուզական, վարքի, շարժունակության խնդիրներ և բացառիկ ընդունակություններ,
- կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված (այսուհետ՝ ԿԴԻՅ) երեխաներ, որոնց կյանքի պայմաններն անդրադառնում են նրանց զարգացման, կրթության և սոցիալականացման գործընթացների վրա,
- առանց ծնողական խնամքի մնացած (այսուհետ՝ ԱՃԽՄ) երեխաներ,
- բռնության ենթարկված երեխաներ,
- վարքային խնդիրներ ունեցող երեխաներ,
- սոցիալ-հոգեբանական խնդիրներ ունեցող երեխաներ,
- ոստիկանությունում հաշվառված, ազատագրված վայրից վերադարձած, պայմանական կամ այլընտրանքային պատիժ կրող երեխաներ,
- փողոցում հայտնված՝ թափառաշրջիկ, մուրացիկ երեխաներ,
- կրթությունից դուրս մնացած երեխաներ,
- արտակարգ իրավիճակում հայտնված երեխաներ՝ պատերազմական իրավիճակից տուժած, ազգամիջյան կամ կրոնական հակամարտությունների, Էկոլոգիական կամ տեխնածին վթարների, տարերային աղետների, թրաֆիքինգի զոհ դարձած երեխաներ, փախստականների, ապաստան հայցողների և/կամ հարկադիր տեղահանված ընտանիքների երեխաներ:

2. Մանկավարժներ՝

- ուսուցիչներ,
- նախադպրոցական ուսումնական հաստատության մանկավարժներ,
- ուսուցչի օգնականներ,
- ուսումնական հաստատության վարչական անձնակազմ:

3. ՄՅ աջակցություն տրամադրող մասնագետներ՝

- հոգեբան,
- հատուկ մանկավարժ (տիֆլոմանկավարժ, սուրդոմանկավարժ, օլիգոֆրենոմանկավարժ, լոգոպեդ, Էրգոթերապևտ),
- սոցիալական մանկավարժ:

4. Ծնողներ կամ օրինական ներկայացուցիչներ,

5. Շահագրգիռ կառույցների մասնագետներ:

ՏՄԱԿ-ի շահառուները հիմնականում ուղղորդվում են սպասարկման տարածքում գործող ուսումնական հաստատություններից: Ներառական կրթության իրականացման համատեքստում չափազանց կարևոր է ՏՄԱԿ-ուսումնական հաստատություն համագործակցությունը, որի արդյունքում համակողմանի և լիարժեք մասնագիտական աջակցություն են ստանում երեխան, ծնողը և ուսումնական հաստատության կրթության պատասխանատուն: Որքան ակտիվ ու բովանդակային է համագործակցությունը, այնքան իրատեսական է յուրաքանչյուր երեխայի առավելագույն մասնակցությունը կրթական գործընթացին: Բնականաբար, այս համագործակցության ստեղծման և ապահովման հարցում ամենամեծ դերակատարումն ունեն ուսումնական հաստատության տնօրենն ու տնօրենի տեղակալը:

Կառույցների միջև արդյունավետ համագործակցության ձևավորման հարցում մեծ ազդեցություն ունեն այդ կառույցների աշխատակիցների մասնագիտական էթիկական կանոնների իմացությունն ու պահպանումը: Մանկավարժների հիմնական էթիկական սկզբունքների պահպանումն ապահովում է ինչպես ներկառուցածին, այնպես էլ միջկառուցային արդյունավետ համագործակցություն:

Ներառական կրթության կազմակերպման համատեքստում մասնավորապես էական դերակատարում կարող է ունենալ գաղտնապահությունը: Սովորողների կամ նրանց ընտանիքների անդամների մասին տեղեկությունը, որն ստանում է մանկավարժն իր կողմից իրականացվող աշխատանքի ընթացքում, ենթակա չէ գիտակցական կամ պատահական հրապարակման, իսկ երրորդ անձանց փոխանցելու անհրաժեշտության դեպքում տեղեկատվությունը հարկ է ներկայացնել այնպես, որ բացառվի դրա օգտագործումը սովորողի շահերի դեմ:

Մանկավարժների, ինչպես նաև ծնողների կողմից կարևոր է մանկավարժահոգեբանական աջակցության ծառայություններին մասնակցության հարցում իրենց դերակատարման կարևորության ընկալումը, ինչն ապահովելու համար հաճախ ուսումնական հաստատության ղեկավարը կարող է միջոցներ ձեռնարկել: Գործընթացների սահուն ու արդյունավետ կազմակերպման տեսակետից կարևոր է՝ ղեկավար անձնակազմը գիտակցի, որ աշխատանքի շրջանակում մասնագետը երբեմն ստիպված է պահպանել որոշակի գաղտնիություն և չհրապարակել իրեն հայտնի ողջ ինֆորմացիան, բացառությամբ ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերի, անձին վերաբերող տեղեկությունը օգտագործի բացառապես ի շահ երեխայի: Կարևոր է նաև հետևել, որ ծնողների հետ չքննարկվեն այլ սովորողներին կամ դպրոցին վերաբերող գաղտնի հարցեր:

Հաշվի առնելով, որ ներառական կրթության կազմակերպումն ու իրականացումը զգայուն գործընթացներ են և մասնագետների կարողություններն ու կարողունակությունները կարող են ուղղակի ազդեցություն ունենալ արդյունավետության վրա, կարևոր է, որ ուսումնական հաստատության ղեկավար անձնակազմը հստակ իմանա իր հաստատությունում աշխատող մասնագետների կարողությունները՝ նրանց ռեսուրսներն արդյունավետ կառավարելու նպատակով՝ խթանելով սովորողների դրական անձնային որակների ու միջանձնային հատկանիշների զարգացումը:

Գործընթացների արդյունավետ կառավարման տեսակետից հարկ է հստակ գիտակցել ինչպես սեփական պատասխանատվության, այնպես էլ աշխատակիցների պատասխանատվության շրջանակն ու ազդեցությունը: Այս հանգամանքը հարկ է հաշվի առնել յուրաքանչյուր սովորողին վերաբերող հարցերում, սակայն այն առանձնապես կարևոր է կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունցող երեխաների պարագայում, քանի որ այս երեխաների հետ ամեն մի սխալ՝ ոչ ժամանակին արձագանք կամ ոչ ճիշտ ընտրված մեթոդ, կարող է լուրջ ազդեցություն ունենալ երեխայի հետագա զարգացման, ուսումնառության արդյունավետության և սոցիալականացման վրա:

Ուսումնական հաստատության ղեկավարի համար խիստ կարևոր է սեփական օրինակով բացառել ամեն մի խտրականություն և աշխատակիցների համար սահմանել այնպիսի պահանջներ, որ ուսումնական հաստատությունում ապահովված լինեն բոլոր սովորողների և մանկավարժների համար համահավասար պայմաններ, իսկ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների համար այն պայմանները, որոնց կարիքն ունեն այդ երեխաներից յուրաքանչյուրը:

Ներառական կրթության իրականացման գործընթացում կարևոր ազդեցություն է ունենում նաև ծնողների մասնակցությունը: Անհրաժեշտ է ապահովել, որ ծնողների հետ աշխատանքն իրականացվի սահուն ու անխափան՝ հաշվի առնելով յուրաքանչյուր ընտանիքի առանձնահատկությունները և ընտրելով հաղորդակցման այն միջոցը, որ առավել հարմար է տվյալ դեպքի համար՝ հեռախոս,

Էլեկտրոնային փոստ, անհատական հանդիպում կամ տնայց: Ուսումնական հաստատության ղեկավարի կողմից սահմանված պահանջը՝ ծնողին պարտադիր տեղեկացնել իր երեխայի խնդիրների մասին, սակայն հետևելով Էթիկայի նորմերին և չհանրայնացնելով երեխայի խնդիրները (օրինակ, ծնողական ժողովների ժամանակ), ինչը միանշանակ կնպաստի ընտանիքների հետ աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը: Հաստատության ղեկավարի հաջորդ կարևոր պահանջը պետք է լինի սովորողների հետ փոխհարաբերությունների ձևի կարգավորումը՝ հարգալից հարաբերությունների ստեղծումը՝ անկախ դեպքից և երեխայի առանձնահատկություններից:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ մանկավարժահոգեբանական աջակցության ծառայությունները հիմնականում տրամադրվում են ուսումնական հաստատությունում, ուսումնական հաստատության կողմից դրանց որակի արդյունավետության ապահովման համար խիստ կարևոր նախապայման է անհրաժեշտ պայմանների ապահովումը: Ցանկալի է, որ ուսումնական հաստատությունն ունենա ռեսուրս-սենյակ, որտեղ ոչ միայն կկազմակերպվեն սովորողներին, ծնողներին և մանկավարժներին տրամադրվող մանկավարժահոգեբանական աջակցության ծառայությունները մասնագետների կողմից, այլ նաև բոլոր այն իրավիճակներում, երբ ԿԱՊԿ ունեցող երեխան ցանկանում է դասարանից դուրս գալ, հանգստանալ, զբաղվել ինքնուրույն անհատական գործունեությամբ, օգտագործել ռեսուրս-սենյակի տարածքը:

Ներառական կրթության իրականացման համար անհրաժեշտ են լրացուցիչ ֆինանսական միջոցներ, որոնք կարող են ուղղվել ոչ միայն մատչելիության և անհրաժեշտ հարմարեցումների ապահովմանը, այլև տարբեր ծառայությունների տրամադրման կազմակերպմանը: ՀՀ Կառավարության 13 հոկտեմբերի 2016 թվականի N 1058-Ն որոշմամբ, ինչպես նաև ՀՀ ԿԳՄՍ նախարարի 1 օգոստոսի 2023 թվականի N 79-Ն հրամանով հաստատված հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների ֆինանսավորման կարգի համաձայն՝ ներառական կրթության կազմակերպման համար տրվում է նպատակային ֆինանսավորում, որի արդյունավետ իրականացման և ֆինանսական միջոցների ճիշտ ուղղորդումների համար պատասխանատվությունը կրում է տվյալ հաստատության տնօրենը: Ֆինանսավորման նոր կարգի համաձայն՝ ներառական կրթության իրականացման համար առանձնացված են մի քանի կետեր, որոնցից մի մասն ուղղված է մարդկային ռեսուրսների ապահովմանը, մյուս մասը՝ հարմարեցումներին:

- Ֆինանսավորման նոր կարգում բոլոր հանրակրթական դպրոցների համար նախատեսված է ունենալ հոգեբանի հաստիք, որի առկայությունը կապահովի ոչ միայն ԿԱՊԿ ունեցող երեխաների համար անհրաժեշտ հոգեբանական ծառայություն, այլև ընդհանուր առմամբ կնպաստի ուսումնական հաստատությունում հոգեբանական անվտանգ ու ապահով մթնոլորտի հաստատմանը:
- Ֆինանսավորման հաջորդ բաղադրիչն ուսուցչի օգնականների համար անհրաժեշտ միջոցներն են, որոնք հնարավորություն կտան, ՀՀ Հանրակրթության մասին օրենքի համաձայն, բոլոր դպրոցներում ունենալու ուսուցչի օգնականներ՝ սովորողների յուրաքանչյուր 10%-ի համար հատկացնելով 1 դրույք: Ուսուցչի օգնականները կարևոր դերակատարում են ունենում ինչպես դասերի նախապատրաստման, այնպես էլ դասի ընթացքում սովորողների ակտիվ մասնակցության ապահովման և դասի ամփոփման գործընթացներում:
- Ֆինանսավորման հաջորդ բաղադրիչն ուղղված է ուսումնական հաստատության ֆիզիկական միջավայրի մատչելիության ապահովմանը: Այս կետով հատկացված ֆինանսական միջոցները պետք է ուղղվեն ֆիզիկական միջավայրի հարմարեցմանը՝ թեքահարթակներ, հարմարեցված սանհանգույցներ, բրայլյան ցուցանակներ, ռեսուրս-սենյակների կահավորում և այլն:

- Ֆինանսավորման վերջին բաղադրիչը նախատեսված է կոնկրետ երեխայի անհատական խելամիտ հարմարեցումների ապահովման համար, որը կարող է նպաստել տվյալ սովորողի ուսումնառության որակի բարձացմանը և ուսումնական գործընթացում մասնակցության ակտիվացմանը: Անհատական խելամիտ հարմարեցումները հիմնական աջակցող տեխնոլոգիաներն են՝ ինչպես ցածր, այնպես էլ բարձր տեխնոլոգիական լուծումներ ունեցող:

Վերոնշյալ ուղղություններով նախատեսված ֆինանսական միջոցների արդյունավետ ծախսման, դրա շնորհիվ անհրաժեշտ պայմանների ապահովման հարցում հիմնական դերակատարը ուսումնական հաստատության տնօրենն է:

Ուսումնական գործընթացի և մասնավորապես՝ ներառական կրթության արդյունավետության կառավարման տեսակետից շատ կարևոր են վերը նշած բոլոր աշխատանքների տարեկան պլանավորումը և դրանց իրականացման մշտադիտարկումն ու վերահսկողությունը: Տարեկան պլանի մշակման ժամանակ կարևորվում է որոշակի քայլերի իրականացումը՝

- ամփոփել անցնող տարվա ձեռքբերումները, ընդգծել հիմնական հաջողությունները,
- վեր հանել հիմնական խնդիրները,
- նախանշել հիմնական նպատակները՝ ըստ գործունեության ոլորտների, հաշվի առնել քաղաձ դասերը,
- որոշել, թե կոնկրետ նպատակների ու գործընթացների իրականացման համար ովքեր են պատասխանատու,
- յուրաքանչյուր նպատակի և խնդրի դեպքում որոշել, թե ի՞նչ գործողություններ պետք է ձեռնարկել տվյալ տարվա ընթացքում՝ այդ նպատակին հասնելու համար (ո՞վ է պատասխանատու, ի՞նչ միջոցներ են պահանջվում, ի՞նչ ցուցանիշներով ու չափման միավորներով է գնահատվելու հաջողությունը),
- սահմանել, թե ի՞նչ գործողություններ են պետք, որ աշխատանքը կատարվի, ինչպես նաև՝ ի՞նչ մարդկային, ֆինանսական ու նյութական ռեսուրսներ են պահանջվում,
- բաշխել անելիքները՝ ըստ եռամսյակների ու ամիսների՝ հաշվի առնելով ուսումնական գործընթացի առանձնահատկություններն ուսումնական տարվա տարբեր ժամանակահատվածներում:

Տարեկան պլանի մշակումը մասնակցային գործընթաց է, այն չպետք է դեկլարարի կողմից կազմվի միանձնյա, սակայն տարեկան պլանի կատարողականի մշտադիտարկման և վերահսկողության հարցում հիմնական պատասխանատվությունը կրում են ուսումնական հաստատության տնօրենն ու տնօրենի տեղակալը:

ՄԱՍ 2

ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾՆԹԱՑԻ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՅՈՎՈՒՄ

Ուսումնական հաստատությունում ներառական կրթության ապահովման տեսակետից, բացի դրա իրականացման համար անհրաժեշտ պայմանների ապահովումից, կարևոր դերակատարում ունի գործընթացի մեթոդական կողմի ապահովումը, որի պատասխանատվությունը դարձյալ կրում են տնօրենն ու տնօրենի տեղակալը:

Ուսուցման գործընթացում ներառականության ապահովման հարցում մեծ դերակատարում ունեն մի շարք գործոններ՝ ուսուցման ռազմավարության ու դասավանդման մեթոդի ընտրությունը, դասի պլանավորումն ու իրականացումը, սովորողների գնահատումն ու դասարանի կառավարումը և մի շարք այլ կարևոր գործոններ: Բնականաբար, այս գործընթացների կազմակերպման համար հիմնական պատասխանատվությունը կրում են ուսուցիչները, սակայն ուսուցիչների աշխատանքի նպատակային պլանավորման, արդյունավետ իրականացման և այդ բոլոր գործընթացների մշտադիտարկման ու վերահսկողության հարցերում ղեկավար անձնակազմի դերակատարումն անժխտելի է:

Ուսումնական հաստատության տնօրենի և տնօրենի տեղակալի, ինչպես նաև առարկայական մեթոդական միավորումների կողմից իրականացվող աշխատանքները՝ դասերի քննարկումներ, դասալսումներ, դրանց վերլուծություն, դասերի պլանների համատեղ մշակում ու դրանց գնահատում, հնարավորություն են ստեղծում ուսուցիչների համար մշտապես կատարելագործելու իրենց դասավանդման կարողությունները և ինքնագնահատմամբ ու փոխադարձ գնահատմամբ արձանագրելու ինչպես առաջընթացը, այնպես էլ դժվարությունները: Այս հարցերի արդյունավետ կազմակերպումն ու մշտադիտարկումը հատկապես էական նշանակություն ունեն ԿԱՊԿ ունեցող սովորողների համար:

Մանկավարժության ժամանակակից մոտեցումների և ներառական կրթության սահմանած պահանջների բավարարումը հնարավոր է դառնում, երբ ուսուցիչների կողմից դասերը պլանավորվում և անցկացվում են ուսումնառության համընդհանուր ձևավորման պահանջներին համապատասխան: ՈՒՅԶ-ի հիմքերը խարսխվում են գլխուղեղի զարգացման, ուսուցման և թվային տեխնոլոգիաների մասին հետազոտությունների աճող արդյունքների վրա: Սովորողների բազմազանության իրողության ընկալումն արդեն իսկ վկայում է, որ Նույն ուսումնական ծրագրով և մեթոդներով դասարանում սովորող բոլոր աշակերտների հետ հնարավոր չի լինի աշխատել միևնույն արդյունավետությամբ: Այս հարցը հատկապես ընդգծվում է, երբ դասարանում սովորում են նաև ԿԱՊԿ ունեցող երեխաներ, որոնց ընկալման, մասնակցության և դրսևորման հնարավորությունները խիստ տարբերվում են:

Ուսումնառության համընդհանուր ձևավորման առանցքային առանձնահատկությունն այն է, որ հիմնված է գլխուղեղի մասին կոգնիտիվ նեյրոգիտության հետազոտությունների արդյունքների վրա: Այն ընդգրկում է գլխուղեղի երեք հիմնական ցանցերը, որոնք կապված են ուսումնառության հետ:

- 1. Զուգական նյարդային ցանցեր** – պատասխանատու են հույզերի ու ապրումների համար և տեղակայված են գլխուղեղի միջին հատվածներում (օրինակ՝ լիմբիկական համակարգը): Այս ցանցերը ներկայացնում են ուսումնառության «ինչու»-ն, այսինքն՝ պատասխանատու

են ընկալվող տեղեկատվության նշանակալիության կամ կարևորության գնահատման համար:

2. **Ճանաչողական նյարդային ցանցեր** - տեղակայված են գլխուղեղի կեղևի հետին հատվածում և կարող են ներկայացնել ուսումնառության «ինչ»-ը, այսինքն՝ պատասխանատու են տեղեկատվության ճանաչման և ընկալման համար:
3. **Ռազմավարական նյարդային ցանցեր** – տեղակայված են գլխուղեղի կեղևի առաջնային հատվածում, օրինակ՝ ճակատային բլթերում: Այս ցանցերը պատասխանատու են ուսումնառության «ինչպես»-ի, այսինքն՝ պլանավորման, կազմակերպման և կիրառման համար:

Այս նյարդային ցանցերն ուղղակիորեն փոխկապակցված են ՌԻՅՁ երեք սկզբունքների հետ, որոնք ապահովում են կրթության մատչելիությունը.

- **Ներգրավման ձևերի բազմազանություն**, որը հնարավորություն է տալիս սովորողների հետաքրքրասիրությունը շարժելու, նրանց համապատասխան խնդիրներ առաջադրելու և ուսուցումը խթանելու:
- **Ներկայացման ձևերի բազմազանություն**, որը սովորողներին բազմազան եղանակներ է առաջարկում տեղեկատվություն և գիտելիք ստանալու համար:
- **Արտահայտման ձևերի բազմազանություն**, որը սովորողներին բազմազան եղանակներ է առաջարկում ցուցադրելու իրենց իմացածը:
-

Ուսումնառության համընդհանուր ձևավորման սկզբունքներին համապատասխան դասերի պլանավորումն ու իրականացումը հնարավորություն են տալիս լուծելու մի շարք խնդիրներ:

- Հետաքրքրություն առաջացնելու հնարավորությունների ստեղծում: Հաճախ դասերի ժամանակ տրամադրվող տեղեկատվությունը չի գրավում սովորողներին և հետաքրքրություն չի առաջացնում նրանց մեջ: Որպես հետևանք՝ ուսուցիչները իրենց ջանքերի մեծ մասն ուղղում են սովորողների ուշադրությունը գրավելուն և աշակերտներին ներգրավելուն, այլ ոչ թե ուսումնական նյութը ներկայացնելուն կամ սովորողների յուրացման մակարդակը գնահատելուն: Սա է պատճառը, որ կարևոր է իմանալ սովորողների ուշադրությունը գրավելու այլընտրանքային եղանակներ՝ հաշվի առնելով նրանց ներքին և արտաքին անհատական տարբերությունները:
- Մոտիվացված լինելու դեպքում շատ սովորողներ կարող են կարգավորել իրենց ուշադրությունն ու հույզերը՝ պահպանելով նման ուսուցման համար անհրաժեշտ ջանքերը և կենտրոնացումը: Դասերին արդյունավետ մասնակցության ապահովման համար կարևոր է, որ ուսուցիչը նախապես իմանա՝ ի՞նչն է որոշակիորեն հետաքրքրում իր սովորողներից յուրաքանչյուրին, ի՞նչը կարող է մոտիվացնել նրանցից յուրաքանչյուրին:
- Չափազանց կարևոր է այնպիսի միջավայրի ձևավորումը, որ խթանում է մոտիվացիան և նպաստում ներգրավմանը, ոչ պակաս կարևոր է նաև զարգացնել սովորողի ներքին կարողությունները՝ կառավարելու սեփական հույզերն ու մոտիվացիան: Սակայն ոչ բոլոր դեպքերում է, որ ուսումնական միջավայրը ապահովում է պայմաններ սովորողի ինքնակարգավորման հմտությունների զարգացման համար:
- Ուսուցչի կողմից դասարանում իր հաղորդած նյութի տեսողական, լսողական և այլ ընկալման ձևերի բազմազանության ապահովումը հնարավորություն է տալիս բարձրացնելու մատուցվող նյութի յուրացման մակարդակը: *Ըմբռնման ձևերի*

բազմազանության ապահովում ասելով՝ ուսուցիչը պետք է հաշվի առնի, թե իր դասարանում սովորող աշակերտներն ի՞նչ մտածողության, ի՞նչ ոճի կրող են, և իր դասավանդումն իրականացնի՝ հենվելով այդ առանձնահատկությունների վրա: Օրինակ՝ զգայական խանգարումներ (ստղական կամ տեսողական), ուսումնական դժվարություններ (օր.՝ դիսլեքսիա), լեզվական, մշակութային և այլ տարբերություններ ունեցող սովորողները կարող են բովանդակությունն ստանալու և հասկանալու համար տարբեր եղանակների կարիք ունենալ: Ոմանք կարող են տեղեկատվությունն առավել արագ ու արդյունավետ ըմբռնել տեսողական կամ լսողական եղանակներով, քան գրավոր տեքստով: Ուսումնական գործընթացն առավել հաջողում է նաև, երբ ներկայացման բազմազան ձևեր են օգտագործվում, քանի որ դա հնարավորություն է տալիս սովորողներին կապեր ստեղծելու ինչպես հասկացությունների ներսում, այնպես էլ դրանց միջև:

- Յուրաքանչյուր տեղեկատվություն և նոր կյուլթ մատուցելուց առաջ ուսուցիչը պետք է ակտիվացնի արդեն առկա գիտելիքը և դրա վրա կառուցի նորը: Այս դեպքում էլ ուսուցչի խնդիրն է կիրառել մատուցման բազմազան ձևեր, որոնք կկարողանան վեր հանել տեսողական, լեզվական, մաթեմատիկական և այլ բնույթի մտածողություն ունեցող սովորողների նախնական գիտելիքները, որպեսզի դրանց վրա կառուցվելիք գիտելիքն ամուր հենք ունենա: Նոր գիտելիքի փոխանցման ժամանակ ուսուցիչը պետք է հաշվի առնի տարիքային ընկալման առանձնահատկությունը, գերծ մտա ավելորդ գիտականությունից, թեման բացատրի մանկավարժական հնարներով, ոչ թե տերմինների, բանաձևերի առատությամբ խճողի այն, այլ հնարավորինս պարզեցնի, հստակեցնի գիտական անհրաժեշտ բառապաշարը:
- Ուսուցիչը դասին նախապատրաստվելիս պետք է հոգա սովորողներին արտահայտվելու բազմազանությամբ ապահովելու մասին: Արտահայտվելու որոշ ձևեր, օրինակ՝ տպագիր դասագիրքը, աշխատանքային տետրը, ուրվագծային քարտեզները կիրառման նվազ հնարավորություններ են ընձեռում (ինչպես՝ էջերը թերթելը, տրամադրված բացատներում գրելը, մատիտով ուրվագծային քարտեզի վրա աշխատելը և այլն): Սահմանափակ են միջոցները նաև համակարգչից օգտվելու դեպքում, որի լիարժեք օգտագործման պարագայում անհրաժեշտ են մկնիկ ու ստեղնաշար: Վերոնշյալ ձևերը խոչընդոտներ են առաջացնում այն սովորողների համար, որոնք ունեն տեսողության խնդիր, դիսգրաֆիա և տարատեսակ այլ դժվարություններ: Ճանաչելով դասարանը՝ ուսուցիչը նախօրոք կարող է պատրաստել կյուլթեր, որոնք բոլոր սովորողները կարող են օգտագործել: Պատշաճ՝ ըստ սովորողի կարիքի կազմված ուսումնական կյուլթերն ապահովում են անխափան գործունեությունն աջակցող տեխնոլոգիաներով, որոնց միջոցով կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող սովորողները կարողանում են արտահայտել իրենց գիտելիքները: Սակայն աջակցող տեխնոլոգիաների ընտրությունը և կիրառումը պետք է բխեն սովորողների կրթական կարիքներից:
- Սովորողները տարբերվում են ֆիզիկական միջավայրում կողմնորոշվելու կարողությամբ, որը սովորաբար ազդում է նաև ուսումնառության որակի վրա: Ուսումնառության խոչընդոտները նվազեցնելու նպատակով անհրաժեշտ է տրամադրել պատասխանն արտահայտելու այլընտրանքային միջոցներ: Ուսուցչին խորհուրդ է տրվում սովորողներին տրամադրել արձագանքման արագության և ժամանակի, բանավոր կամ գրավոր արձագանքման, կյուլթերի հետ ձեռքով, ձայնով, հարմարեցված ստեղնաշարով աշխատելու համար այլընտրանքներ:

- Որևէ գործողություն կատարելու համար նպատակ սահմանելուց հետո սովորողները մշակում են քայլերի հաջորդականություն՝ ներառելով այն գործիքները, որ նրանք կօգտագործեն նպատակին հասնելու համար: Հաճախ սովորողների, հատկապես կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող սովորողների համար քայլերի մշակման գործընթացը բաց է թողնվում, և նրանք ստիպված են լինում կիրառել միան «փորձի և սխալի» մեթոդը: Որպեսզի օգնենք սովորողներին պլանավորելու գործողությունը, անհրաժեշտ է ներառել առաջադրանքներ, որոնք կստիպեն «դադար տալ և մտածել» նախքան գործելը, տեղադրել հուշումներ ձևաթղթերի վրա (օրինակ՝ «ցույց տալ և բացատրել աշխատանքը»), տրամադրել ստուգաթերթեր և պլանավորման ձևանմուշներ՝ խնդիրը հասկանալու, առաջնահերթությունների, հաջորդականությունների և քայլերի ժամանակացույցի սահմանման համար, տրամադրել ուղեցույցներ՝ երկարաժամկետ նպատակները հասանելի, կարճաժամկետ նպատակների վերածելու համար:
- Ուսումնառությունը չի կարող տեղի ունենալ առանց հետադարձ կապի, ուստի սովորողներին անհրաժեշտ է հստակ պատկերացում տալ իրենց առաջընթացի մասին: Երբ գնահատականները և հետադարձ կապը չեն ապահովում ուսուցումը, կամ երբ ժամանակին չեն տրվում սովորողներին, ուսումնառությունը դրանից չի կարող փոխվել, քանի որ սովորողները չգիտեն՝ ի՞նչն անել այլ կերպ: Առաջընթացի մասին տեղեկատվության բացակայությունը կարող է որոշ սովորողների դարձնել պակաս «համառ», անփույթ կամ չմոտիվացված: Սովորողների համար կարևոր է ապահովել հստակ, ժամանակին, տեղեկատվական և մատչելի հետադարձ կապ: Հատկապես կարևոր է ձևավորող հետադարձ կապի ապահովումը, որը թույլ է տալիս նրանց հետևել իրենց առաջընթացին և օգտագործել այդ տեղեկատվությունը իրենց ջանքերն ուղղորդելու և գործունեությունն առաջնորդելու համար: Անհրաժեշտ է հարցեր տալ խթանելու համար ինքնադիտարկումն ու ինքնաանդրադարձը, ցույց տալ առաջընթացն արձանագրող փաստեր (օրինակ՝ լուսանկարներ, գրաֆիկներ և գծապատկերներ, որոնք ցույց են տալիս առաջընթացը ժամանակի ընթացքում, գործընթացի պորտֆոլիոները), օգտագործել ձևանմուշներ, որոնք խթանում են որակի և ամբողջականության վերաբերյալ ինքնավերլուծությունը, տրամադրել ինքնագնահատման ռազմավարությունների տարբերակված մոդելներ՝ Փրինսիպլս դերախաղ, հասակակիցների հետադարձ կապ), օգտագործել գնահատման ստուգաթերթերի, միավորների դասակարգման օրինակներ:

Վերոնշյալ սկզբունքների հիման վրա դասերի պլանավորումն ու իրականացումը հնարավորություն են տալիս ապահովելու սովորողների առավել արդյունավետ և ընդգրկուն մասնակցությունը, ինչն ուսումնական հաստատության առանջնահերթ խնդիրներից մեկն է: Հետևաբար ուսումնական հաստատության ղեկավար անձնակազմի կողմից այս սկզբունքների և մոտեցումների իմացությունն ու դրանց իրականացման վերահսկողությունը կարևոր դերակատարում կարող են ունենալ ոչ միայն ԿԱՊԿ ունեցող սովորողների, այլև բոլոր աշակերտների որակյալ ուսումնառության կազմակերպման համար:

Ուսուցման գործընթացի կազմակերպման վրա ազդում են ոչ միայն դասի բովանդակությունն ու դրա մատուցումը, այլև ուսուցչի կողմից դասարանի կառավարման և սովորողների հետ փոխհարաբերությունների կառուցման հմտությունները: Ուսուցիչների՝ դասարանը կազմակերպելու և սովորողների վարքը կարգավորելու կարողությունն առանցքային է դրական կրթական վերջնարդյունքների ձեռքբերման տեսանկյունից: Թեպետ վարքագծի լավ կառավարումը չի երաշխավորում նաև արդյունավետ ուսումնառություն, սակայն ստեղծում է այնպիսի միջավայր,

որում հնարավոր է դառնում ապահովել բարձր արդյունավետությամբ ուսումնական գործընթաց: Բազմաթիվ հետազոտություններ վկայում են, որ դասարանի և վարքագծի կառավարման առումով դժվարություններ ունեցող ուսուցիչների դասարաններն առավել հակված են ցածր արդյունավետություն ցուցաբերելու, իսկ վերջիններս սթրեսների և մասնագիտական այրման բարձր ցուցանիշներ են ունենում:

Դասարանի կառավարումը ենթադրում է, որ այն ամենը, ինչ ուսուցիչն անում է (սովորողների տարածությունը, ժամանակը և նյութերը կազմակերպելը), միտված է նրանց ուսումնառությունը հնարավորինս արդյունավետ իրագործելու: Դասարանի լավ կառավարումն ունի իր բնութագրիչները.

- սովորողները խորապես ներգրավված են աշխատանքում,
- սովորողները գիտեն՝ ինչ վարքագիծ է ակնկալվում իրենցից, և հիմնականում հաջողում են այն դրսևորելու հարցում,
- դասարանի մթնոլորտն աշխատանքային է, միաժամանակ՝ հանգիստ ու հաճելի:

Դասարանի լավ կառավարում իրականացնելու համար անհրաժեշտ է բարձր ակնկալիքներ ունենալ սովորողներից, սահմանել հստակ կանոններ և ընթացակարգեր, զարգացնել համագործակցային, փոխվստահության հարաբերություններ և աջակցության մթնոլորտ, ապահովել ներգրավող հրահանգավորում և կիրառել տեղին, խելամիտ ուղղորդումներ ու միջամտություններ:

Երեխաները սովորաբար անցանկալի վարքագիծ ցուցաբերում են, երբ փորձում են.

- գրավել հասակակիցների կամ մեծահասակների ուշադրությունը,
- առավելություն/վերահսկողություն ձեռք բերել,
- վրեժ լուծել/պատժել որևէ մեկին,
- լավ ինքնազգացողություն ունենալ/խաղալ
- խուսափել անհաջողությունից,
- որևէ զգայական հաճույք ունենալ,
- նմանակել:

Ըստ անցանկալի վարքագծի դրսևորման և դրա գործառույթների՝ դասարանական միջավայրում կարելի է կիրառել միջամտության ռազմավարությունների մի քանի տեսակներ:

Դասարանի կառավարման արդյունավետ ռազմավարություններից մեկը դասարանական կանոնների և հետևանքների սահմանումն ու կիրառումն է: Կարևոր է՝ երեխաների համար սահմանված կանոնները լինեն հստակ և նրանց տարիքային խմբի համար հասկանալի: Կանոնների մշակման գործընթացում կարևոր է ընդգրկել հենց երեխաներին, ինչը նպաստում է նրանց կողմից այդ կանոնների առավել հետևողական պահպանմանը: Կանոնների արդյունավետ կիրարկման համար էական է, որ երեխաները հստակ իմանան նաև դրանց խախտման դեպքում հետևանքները: Հետևանքները ցանկալի և ոչ ցանկալի վարքագծային դրսևորումներին հաջորդող արձագանքներն են: Լավ մտածված հետևանքների միջոցով է, որ ուսուցիչները կարողանում են պահպանել դասարանի կառավարման և կարգապահության վերահսկողությունը: Հետևանքները կարող են լինել խրախուսական՝ ցանկալի վարքագծային դրսևորումների ամրապնդմանն ուղղված, ինչպես նաև շտկողական՝ անցանկալի վարքային դրսևորումների կանխմանն ու փոփոխմանը միտված:

Դասարանի կառավարման համար կարևոր դերակատարում կարող են ունենալ նաև դասարանի կահավորումն ու կահույքի դասավորությունը: Ֆիզիկական միջավայրի կազմակերպման ժամանակ անհրաժեշտ է.

- սեղանները դասավորել լավագույն տարբերակով՝ հաշվի առնելով դասի համար պլանավորված հիմնական գործողությունները, համոզվել, որ սենյակի բոլոր հատվածներն ուսուցչի համար հասանելի են,
- պարտադիր չէ սեղանները դասավորել ավանդական ձևով, սակայն աթոռները պետք է այնպես դրվեն, որ բոլորի հայացքներն ուղղված լինեն ուսուցչին,
- այնպես կազմակերպել միջավայրը, որ ուսուցիչը կարողանա հեշտությամբ տեսնել և վերահսկել բոլոր սովորողներին՝ անկախ սենյակում իր դիրքից,
- համոզվել, որ սովորողները ևս կարող են տեսնել ուսուցչին դասարանի բոլոր հատվածներում,
- բաց պահել դասարանով տեղաշարժման հատվածները,
- բաց պահել նաև գրապահարանների, դռների, լրացուցիչ սենյակների հասանելիությունը,
- համոզվել, որ բոլոր անհրաժեշտ նյութերը հեշտ հասանելի տեղերում են,
- ստուգել յուրաքանչյուր սարքավորում դասի ժամանակ այն օգտագործելուց առաջ,
- սահմանել աշխատանքային հատվածները, որտեղ սովորողները կարող են կարդալ, խմբեր կազմել, կատարել գիտական, լաբորատոր, նախագծային, ուսուցման կենտրոնների և անհատական աշխատանքները:
- դասարանի կանոններն ամրացնել տեսանելի վայրում,
- օրվա կամ շաբաթվա առաջադրանքները նշել մշտական տեղում:

Դասարանի կառավարման վրա ազդում են ոչ միայն վերը նշված գործոնները, այլև հաճախ կարևոր ազդեցություն են ունենում առաջադրանքների բարդությունը: Հետազոտությունները փաստում են, որ սովորողներն ավելի լավ ներգրավվում են այնպիսի առաջադրանքներում, որոնք չափավոր բարդություն ունեն, ո՛չ շատ պարզ են, ո՛չ էլ շատ բարդ: Կարևոր է, որ ուսուցիչը դասն սկսի պարզ վարժություններից, դասերից կամ նախագծերից, որոնք սովորողներին ծանոթ են: Այնուհետև աստիճանաբար կարող է բարդացնել դրանք այնքան, մինչև սովորողների համար դառնան բավականին բարդ, սակայն ոչ անլուծելի:

Դասի տարբեր փուլերում իրականացվող գործողությունների անցումները հաճախ ուշադրության շեղման և ժամանակի կորստի պատճառ են դառնում, և այդ իրավիճակներում հատկապես հնարավոր է անցանկալի վարքագծի առաջացումը: Անցումներին բնորոշ է, որ սովորողները երբեմն ստիպված լինեն սպասել մինչև նոր գործողության անցնելը և սկսեն ձանձրանալ, քանի դեռ ուսուցիչն զբաղված է այդ աշխատանքի համար նյութեր նախապատրաստելով: Այս դեպքերում սովորողներին կարող է թվալ, որ անցումային պահերը չվերահսկվող ժամանակ են, ուստի ոչ ցանկալի վարքագիծը գուցե ընդունելի լինի: Ուսուցչի համար, իհարկե, ավելի հեշտ է նյութերը կազմակերպել գործողությունից հնարավորինս շուտ, որպեսզի նվազագույնի հասցվի դրա համար անհրաժեշտ ժամանակը: Սակայն ավելի կարևոր է սովորողներին իրենց իսկ վարքագիծը կառավարել սովորեցնելը:

Յուրաքանչյուր ուսումնական հաստատության տնօրեն հստակ տիրապետում է այն ինֆորմացիային, թե դպրոցում աշխատող ուսուցիչներից ամեն մեկն ինչպես է կարողանում կառավարել դասարանն ու դրական փոփոխարարություններ ստեղծել սովորողների հետ: Այս հարցը հատկապես ընդգծվում է ԿԱՊԿ ունեցող սովորողներով դասարանների կառավարման ժամանակ, երբ այս երեխաների շարքում կարող են լինել այնպիսիք, որոնք վարքի կառավարման դժվարությունները պայմանավորված լինեն ոչ միայն վերը թվարկված գործոններով, այլև ինդիվիդուալ առանձնահատկությամբ: Ուստի հատկապես այսպիսի դասարաններում դասավանդող ուսուցիչների այս կարողությունների զարգացմանն ուղղված աշխատանքների կազմակերպման, նաև իրականացվող աշխատանքների ընթացքում մշտադիտարկման և վերահսկողության ապահովումը կարևոր նշանակություն կարող է ունենալ ներառական կրթության իրականացման գործընթացում:

Ներառական կրթության արդյունավետ կազմակերպման և իրականացման հարցում մյուս կարևոր բաղադրիչը ԿԱՊԿ ունեցող սովորողների համար ԱՌԼԴ-ի մշակման և իրականացման

գործընթացն է: ԱՌԼՊ-ը ԿԱՊԿ ունեցող սովորողի համար մշակվող մի փաստաթուղթ է, որում մասնավորեցվում և հստակեցվում են ուսումնական նպատակները (որոնց տվյալ սովորողը պետք է հասնի կշված ժամանակահատվածում) և ուսուցման այն ռազմավարությունները, ռեսուրսներն ու աջակցության ձևերը, որոնք անհրաժեշտ են այդ նպատակներին հասնելու համար:

ԱՌԼՊ-ի արդյունավետ մշակման և իրականացման համար կարևոր նշանակություն ունի այդ գործընթացում սովորողների և նրանց ծնողների ներգրավումը: ԱՌԼՊ-ի մշակման և վերանայման ընթացքում սովորողների և ծնողների, անհրաժեշտության դեպքում նաև այլ մասնագետների ներգրավումը պետք է իրականացվի հստակ սահմանված ժամանակացույցով ու ձևաչափով: Հաճախ ուսուցիչները դժվարանում են պատկերացնել ընդհանուր կրթական չափորոշիչների և ԱՌԼՊ-ի նպատակների ու խնդիրների կապերը, կատարել դասավանդման համապատասխան ռազմավարությունների և մեթոդների ընտրություն, ինչպես նաև իրականացնել համատեղ դասավանդում և համագործակցային աշխատանքներ:

ԱՌԼՊ-ների մշակման, կիրառման և վերանայման գործընթացում ժամանակը, վարչարարությունը և համագործակցության խնդիրներն այն գործոններից են, որոնք կարող են էական դժվարություններ ստեղծել ուսուցչի համար և լրջորեն ծանրաբեռնել նրան: Հետևաբար ուսումնական հաստատության ղեկավար անձնակազմի խնդիրն է չեզոքացնել վերոնշյալ բոլոր բացասական գործոնները, ապահովել համագործակցային աշխատանքային մթնոլորտ, որտեղ գործընթացում ընդգրկված բոլոր կողմերը, այդ թվում՝ ծնողներն ու ՏՄԱԿ-ի աշխատակիցները, կկարողանան արդյունավետ լուծել իրենց առջև դրված խնդիրները և իրականացնել անհրաժեշտ բոլոր աշխատանքները:

ՄԱՍ 3

ՆԵՐԱՌԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՈՒ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՆԵՐՈՒՄ ՍՈՎՈՐՈՂՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԿՑԱՅՆՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՅՈՎՈՒՄ

Ներառական կրթության հաջողությունը մեծապես կախված է ներառական կառավարումից, որը հնարավոր է միայն մտածողության փոփոխության դեպքում: Մեզ անհրաժեշտ է ոչ միայն ներառում, այլև վերառում: Ներառումը բավարար չէ, քանի որ այս դեպքում ենթադրվում է, որ պիտի փոխվեն միայն հաշմանդամություն ունեցող երեխաները և նրանց ծնողները: Որպես նորեկներ հենց նրանք պիտի հարմարվեն մեր խաղի կանոններին, իսկ մենք պիտի մասնա անփոփոխ ու շարունակենք նույն ձևով աշխատել: Վերառումը ենթադրում է բոլորի փոփոխություն, գործող համակարգի օպերացիոն տրամաբանության փոփոխություն: Բոլորս վատն ենք և պիտի մտածենք լավը դառնալու մասին: Աշխարհն այսօր չի փոխվում, քանի որ մարդը մտածում է, որ մյուսները պիտի փոխվեն, իսկ ինքը մնա անփոփոխ, ինքն արդեն լավն է: Ու քանի որ բոլորը սպասում են մյուսների փոխվելուն, հետևաբար բան չի փոխվում:

Վերառումը ենթադրում է, որ մենք պետք է ունենանք ուսումնական նոր ծրագիր, որը գրողները պետք է իրենք էլ փոխվեն, որպեսզի նորովի գրեն: Հաճախ ծրագիր գրողները մտածում են՝ իրենք արդեն գիտեն ի՞նչ պետք է գրել, և գրում են նույն բաները: Վերառումը ենթադրում է, որ պետք է փոխվեն ուսուցիչներին ներկայացվող պահանջները: Մի կողմից՝ պահանջում ենք, որ ուսուցիչը ակադեմիական բարձր արդյունքներ ապահովի քննությունների ժամանակ, մյուս կողմից՝ դասարանում ունենք տարբեր մակարդակների և կարիքներով երեխաներ, որոնցից շատերը չունեն ակադեմիական հետաքրքրություններ: Այս առումով կարևոր է, որ դպրոցների աշխատանքի արդյունքը չափվի ոչ միայն ակադեմիական նվաճումներով, այլև սոցիալական, քաղաքացիական բաղադրիչներով:

Երբ ասում ենք *ներառական կրթություն*, սխալմամբ հասկանում ենք մի քաղաքականություն, որը վերաբերում է դուրս մնացածներին, բացառվածներին: Ներառական կրթությունն ընկալվում է որպես լավություն հատուկ դպրոցներում սովորող երեխաների և նրանց ծնողների համար: Բայց իրականում ներառումը ենթադրում է ավելի լավ դառնալու համընդհանուր ձգտում: Առանց վերջինի ներառական կրթությունը ձախողվելու է: Բոլորս պիտի մտածենք ավելի լավ տիրույթ ստեղծելու մասին, որ ներառումը հանգեցնի որակական փոփոխության: **Ներառումն անպայման պետք է ունենա վերառման տարր:**

Մենք այսօր ապրում ենք մի հասարակությունում, որտեղ մարդկանց միջև առկա են շատ մեծ տարբերություններ: Եթե մենք չկարողանանք կառուցել ներառական հասարակություն, որում տարբերությունը դիտվի որպես փոխհարստացում, ոչ թե փոխբացառում, ապա հասարակության շատ խմբեր դառնալու են մարգինալ՝ դրանից բխող բոլոր բացասական հետևանքներով:

Սույն ձեռնարկում մենք դիտարկում ենք ներառականությունը որպես կառավարման մոտեցում: Ըստ Էուլթյան՝ չենք կարող ունենալ ներառական կրթություն, եթե չունենանք ներառականության սկզբունքներով կառավարվող ուսումնական հաստատություններ: Հետևաբար, այս ձեռնարկում կարևորում ենք ներառական կառավարման գործիքների ներկայացումը: Եվ վերջապես ներառական

կրթությունը չի կարող հաջողության հասնել, եթե այն չկիրառվի կառավարիչ-ուսուցիչ հարաբերություններում:

Յուրաքանչյուր կազմակերպությունում շատ բան կախված է ղեկավարի արժեքային համակարգից, մտածելակերպից, պահվածքից: Այդ առումով ներառական կրթության համակարգի ներդրումը մեծապես պայմանավորված է նրանով, թե որքանով մեր ուսումնական հաստատությունների ղեկավարները կկարողանան լինել ներառական արժեքների կրող և կկարողանան կիրառել կառավարման ներառական մոտեցումը: **Ներառականություն չի նշանակում կրթական ծառայությունների մատուցում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող (ԿԱՊԿՈՒ) երեխաներին: Դա նախևառաջ նշանակում է ուսումնական հաստատությունում ներառող միջավայրի ստեղծում:**

Ամերիկացի հայտնի գործարար Էլոն Մասկը, խոսելով սովորելու մասին, խորհուրդ է տալիս այն պատկերացնել որպես ծառ: Նախ պետք է տիրապետեք հարցի հիմնարար սկզբունքներին, որոնք համարժեք են ծառի բնին ու մեծ ճյուղերին: Եթե դուք միանգամից անցնեք տերևներին, դրանք չեք կարող որևէ բանից կախել: Այս համատեքստում եթե ներառականության հիմնարարությունը չհասկանանք, ապա չենք կարող հարց լուծել՝ երեխաներին մի դպրոցից մյուսը տեղափոխելով: Իսկ ներառականության բունն ու մեծ ճյուղերը ներառական կառավարումն ու ներառական միջավայրն են: Երեխաների տեղափոխումը մի դպրոցից մյուսը ներառականության «տերևի» հատվածն է:

Մարդկային կապիտալի մասնագետներ Ջուլիետ Բուրկը և Անդրեա Էսպեդիդոն հետազոտություն են անցկացրել, որի արդյունքում պարզվել է, որ ներառող ղեկավար ունեցող կազմակերպություններն ավելի լավ ցուցանիշներ են ունենում:

> Հաղորդակցության դերը ներառական կառավարման գործընթացում

Ներառական կրթության հաջողության նախապայմաններից մեկը հաղորդակցությունն է: Եթե չկա ներառող հաղորդակցություն, ապա չի կարող լինել ներառական կառավարում, ներառական կրթություն: Ընդհանրապես հաղորդակցությունը կառավարման հիմնական բաղադրիչն է: Եթե ուզում եք հասկանալ՝ ինչպե՞ս է կառավարվում կազմակերպությունը, ուշադրություն դարձրեք այն հանգամանքին, թե ինչպե՞ս են աշխատակիցներն իրար հետ խոսում: Ինչպե՞ս է ղեկավարը խոսում աշխատողների հետ և հակառակը: Արտահայտվելու ինչպիսի՞ հնարավորություններ ունեն աշխատակիցները: Շփման լեզուն փոխելով՝ մենք կարող ենք փոխել կառավարման մշակույթը:

Կա մի երևույթ, որը կոչվում է **Թիմային լեզվի գործակից**: Այդ գործակիցը չափում է այն, թե թիմային քննարկումների ժամանակ ի՞նչ չափով է խոսում յուրաքանչյուր մասնակից: Հարվարդի համալսարանի պրոֆեսոր Թոմաս Մալոնը նշում է, որ խմբերն ավելի ուժեղ են, քան անհատներն այն դեպքում, երբ խմբի անդամները հավասար են խոսում: Ուստի ներառական կառավարման մշակույթը ենթադրում է բոլոր մասնակիցների հավասար մասնակցություն և արդյունավետ հաղորդակցման ապահովում:

> Ռապապորտի կանոններ

Արդյունավետ հաղորդակցման արժեքավոր կանոններից մեկը ձևակերպել է սոցիալական հոգեբան Անատոլ Ռապապորտը: Հաղորդակցության 4 քայլից բաղկացած կանոններին հետևելը կարող է եապես բարելավել հաղորդակցության որակը՝ կտրուկ նվազեցնելով թյուրըմբռնումները և տարակարծությունների սրումը:

Քայլ 1. Չրուցակցին լսելուց հետո ձեր բառերով արտահայտեք նրա տեսակետն այնպես, որ նա ասի. «Այո՛, ես դա նկատի ունեի: Երանի՛ր ես էլ կարողանայի այդպես ձևակերպել»:

Քայլ 2. Նշե՛ք զրուցակցի խոսքի այն կետերը, որոնց համաձայն եք:

Քայլ 3. Նշե՛ք այն ամենը, ինչը ձեզ համար ուսանելի էր զրուցակցի խոսքում:

Քայլ 4. Այդ ամենն ասելուց հետո կարող եք նշել այն կետերը, որոնց համաձայն չեք:

Հաղորդակցման այս կանոնին հետևելու դեպքում քննադատությունը շատ ավելի լավ կընդունվի ձեր զրուցակցի կողմից:

Արդյունավետ հաղորդակցման նախապայմաններից է անհամաձայնություն հայտնելու արդյունավետ ձևերին տիրապետելը:

> Փոլ Գրահամի անհամաձայնության բուրգը

Երբեմն մենք անհամաձայնություն ենք արտահայտում այս կամ այն տեսակետի վերաբերյալ: Փոլ Գրահամն առանձնացրել է անհամաձայնության 7 մակարդակ: Որքան ավելի բարձր մակարդակի է համաձայնությունը, այնքան ավելի արժեքավոր է:

Առաջին՝ ամենացածր մակարդակը վիրավորանքն է: Այս դեպքում ուղղակի վիրավորում են այն մարդուն, ում հետ համաձայն չեն:

Երկրորդ մակարդակը կոչվում է ընդդեմ մարդու (լատիներեն՝ Ad Hominem): Այս դեպքում անհամաձայնությունն արտահայտվում է մարդու ինչ-որ հատկանիշ մատնանշելով՝ առանց խոսքի բովանդակությանն անդրադառնալու:

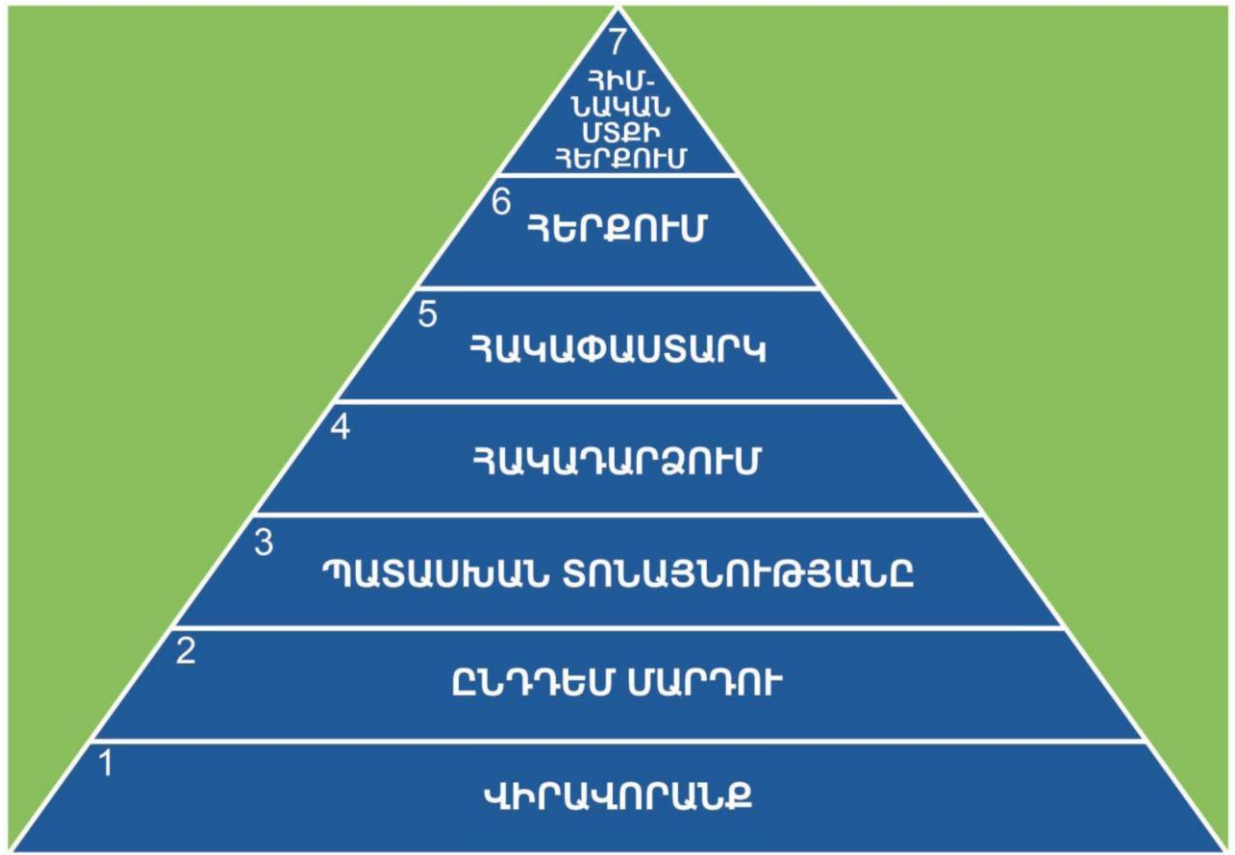
Երրորդ մակարդակը կոչվում է պատասխան տոնայնությանը: Այս դեպքում անհամաձայնություն է հայտնվում ասվածի կամ գրվածի տոնայնությանը՝ չանդրադառնալով բովանդակությանը:

Չորրորդ մակարդակը կոչվում է հակադարձում: Այս դեպքում ներկայացվում է հակառակ տեսակետը առանց բավարար հիմնավորման:

Հինգերորդ մակարդակը կոչվում է հակափաստարկ, երբ ներկայացվում է հակառակ տեսակետը՝ համապատասխան փաստարկներով:

Վեցերորդ մակարդակը կոչվում է հերքում, որի դեպքում նշվում է սխալը և հիմնավորվում է, թե ինչու է սխալ:

Յոթերորդ՝ ամենաբարձր մակարդակը կոչվում է հիմնական մտքի հերքում: Այս դեպքում հերքվում է թեզի հիմնական միտքը: Սա համարվում է անհամաձայնության լավագույն օրինակը:



> Աջակցող պատասխան և շուռ տվող պատասխան

Սոցիոլոգ Ջոն Դերբերը, ձայնագրելով մի շարք մարդկանց խոսակցությունները, դրանք բաժանել է երկու խմբի՝ աջակցող և շուռ տվող:

Օրինակ 1.

Աննա - Մեր շունը անցած շաբաթ 3 օրով անհետացել էր:

Աշոտ - Իսկ մեր շունն անընդհատ փորփրում է ցանկապատի ներքևի հատվածը: Դրա համար մենք երբեք նրան միայնակ դուրս չենք թողնում:

Օրինակ 2.

Աննա - Մեր շունը անցած շաբաթ 3 օրով անհետացել էր:

Աշոտ – Որտե՞ղ գտաք նրան:

Ըստ Դերբերի՝ առաջին դեպքում գրուցակցի պատասխանը շուռ տվող էր: Նա գրույցը շուռ տվեց իր շան վրա: Տվյալ իրավիճակում գործ ունենք խոսակցական նարցիսիզմի հետ: Երկրորդ դեպքում գրուցակիցը ցույց տվեց աջակցող պատասխան՝ հետաքրքրվելով շան ճակատագրով:

Աջակցող պատասխանը գրույցը դարձնում է ներառող:

> **Լսելու կարևորությունը**

Հայերենում *լսել* բառը հաճախ նույնացվում է *ենթարկվել* բային, երբեմն նաև՝ *պասիվ լինելուն*: Բայց ժամանակակից աշխարհում լսելը համարվում է հաղորդակցության առավել ակտիվ և արժեքավոր ձևերից մեկը: Լեդի Ռանդոլֆ Չերչիլը (Ուիներթոն Չերչիլի մայրը) իր հուշերում պատմում է բրիտանացի երկու հայտնի քաղաքական գործիչների՝ Բենջամին Դիզրայելիի և Ուիլյամ Գլադսթոնի մասին: «Երբ ես զրուցում էի Գլադսթոնի հետ, մտածում էի՝ նա Անգլիայի ամենախելացի մարդն է: Բայց երբ զրուցում էի Դիզրայելիի հետ, մտածում էի՝ ես աշխարհի ամենախելացի կինն եմ: Ես նախընտրում էի զրուցել Դիզրայելիի հետ»: Այս հետաքրքիր տեսակետը վկայում է, թե ինչքան կարևոր է, երբ կառավարիչը լսելու ունակություն ունի:

> **Ուշադրություն և ոգևորում**

Արդյունավետ հաղորդակցման կանոններից մեկը **ուշադրության բաշխումն է**: Պարզվում է, որ մարդիկ իրարից ավելի լավ են սովորում, երբ կիսում են ուշադրությունը: Այսպիսի հետաքրքիր գիտափորձ են արել: Մեծահասակը, երեխայի հետ պահպանելով աչքի շփումը՝ կոնտակտը (ուշադրության կիսում), բառեր է արտաբերել: Մեկ այլ իրավիճակում նույն բառերը երեխայի համար արտաբերել են բարձրախոսից: Առաջին դեպքում երեխան հեշտությամբ սովորել է բառերը, քանի որ իր և զրուցակցի միջև եղել է ուշադրության կիսում: Երկրորդ դեպքում երեխան չի սովորել բառերը, քանի որ բարձրախոսի հետ առնչություն չի ունեցել:

Հարվարդի համալսարանի հոգեբանության պրոֆեսոր Ռոբերտ Ռոզենտալը դպրոցում այսպիսի գիտափորձ է արել: Նա աշակերտներին տալիս է գրավոր աշխատանք: Գրավորներն ստուգելուց հետո նա հանդիպում է տնօրենի ու մանկավարժների հետ: Յուրաքանչյուր դասարանի համար նշում է աշակերտների անուններ, որոնք շատ բարձր արդյունքներ են ցույց տվել: Պրոֆեսորն առաջարկում է դպրոցի տնօրենին և ուսուցիչներին ուշադիր լինել տվյալ աշակերտների նկատմամբ, նրանց աջակցել, լրացուցիչ աշխատել նրանց հետ, քանի որ այդ աշակերտները շատ տաղանդավոր են: Մեկ տարի անց պրոֆեսորը վերադառնում է նույն դպրոց և աշակերտներին կրկին տալիս է գրավոր աշխատանք: Արդյունքում պարզվում է, որ այն աշակերտները, որոնք եղել են ուսուցիչների ուշադրության կենտրոնում, մեծ աճ են արձանագրել: Եվ այստեղ պրոֆեսորը բացում է իր գիտափորձի գաղտնիքը՝ ասելով, որ այդ աշակերտներն ամենևին էլ տաղանդավոր չեն, և ինքն ընտրել է նրանց սոսկ պատահականության սկզբունքով: Այս գիտափորձը ցույց է տալիս, որ երեխաներին ուշադրություն լուցաբերելով ու նրանց ոգևորելով՝ կարելի է ապահովել էական աճ¹:

Արդյունավետ հաղորդակցման պտուղներից մեկը համագործակցությունն է: Հայտնի մի պատմություն կա դժոխքի և դրախտի մասին: Մի մարդ ցանկություն է հայտնում տեսնելու դժոխքը և դրախտը: Նրան տանում են մի սենյակ, որի կենտրոնում դրված է ճաշի մեծ կաթսա: Բոլոր մարդկանց ձեռքին կապած է մի մեծ գդալ, որով նրանք փորձում են կաթսայից ճաշ վերցնել: Բայց քանի որ գդալը մեծ է, նրանք չեն կարողանում այն մոտեցնել իրենց բերանին, և ճաշը թափվում է գետնին: Որպես հետևանք՝ մարդիկ սոված են և հյուծված: Սա դժոխքն է: Հաջորդ սենյակում ճիշտ նույն կաթսան է, նույն գդալները: Բայց մարդիկ կուշտ են և առույգ: Տարբերությունն այն է, որ այս դեպքում յուրաքանչյուրը կերակրում է դիմացինին, ինչի շնորհիվ ճաշը չի թափվում գդալից: Սա էլ դրախտն է:

Այս պատմությունը ցույց է տալիս, որ համագործակցությունը բերում է լավ արդյունքներ:

¹ Robert Rosenthal; Lenore Jacobson (September 1968). "Pygmalion in the classroom". *The Urban Review*. 3 (1): 16–20

> Տարբերությունները՝ որպես կառավարման ուժեղ կողմ

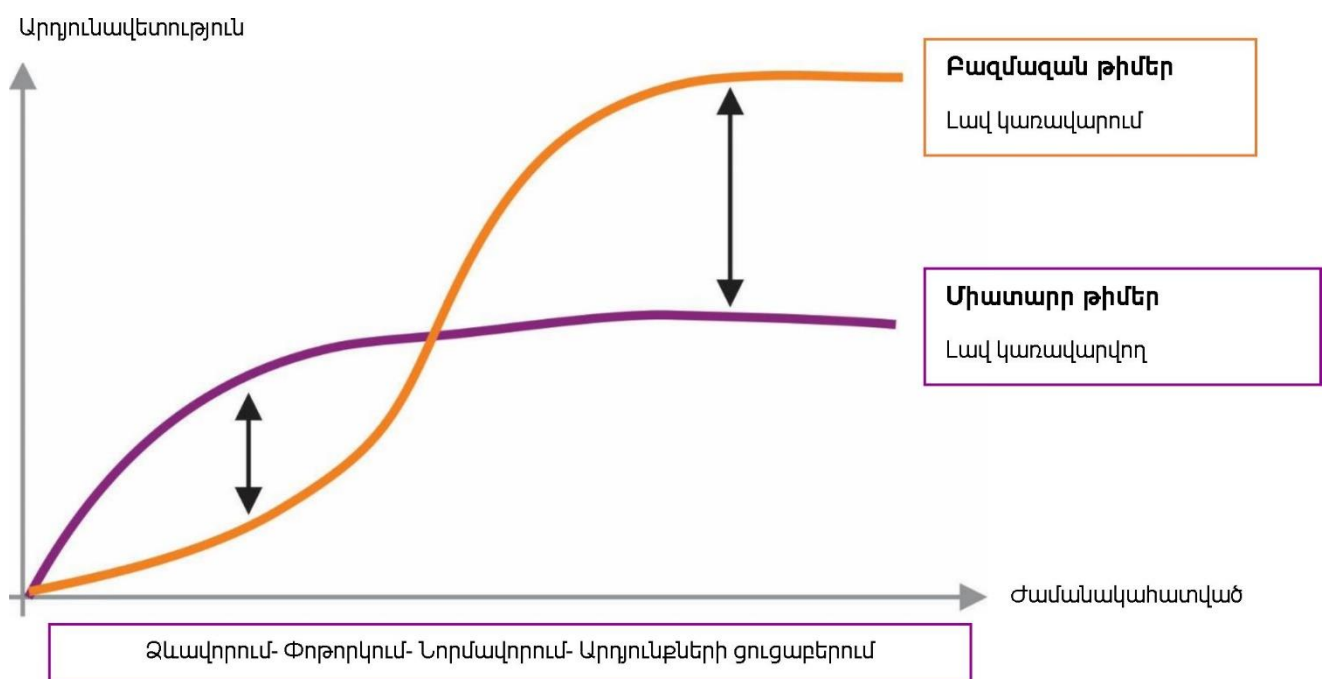
Հայտնի է, որ այսօր հասարակության անդամները շատ տարբեր են: Նախկինում մարդիկ ավելի նման էին իրար: Այսօր աշխարհն ավելի ազատ, բաց ու բազմազան է դարձել, հետևաբար մարդիկ ավելի տարբեր են: Սա նոր հնարավորություններ է ընձեռում: Քեզանից տարբերվող մարդուց ավելի շատ կարող ես սովորել: Հին հրեական օրենքներից մեկի համաձայն՝ եթե կասկածյալը միաձայն մեղավոր էր ճանաչվում, ապա նրան արդարացնում էին: Հիմքն այն էր, որ եթե բոլորը միանման են մտածում, ուրեմն համակարգում ինչ-որ բան սխալ է: Հետևաբար, տարբերությունները, տարակարծությունները կյանքի անբաժանելի մասն են, որոնք հնարավորություն են տալիս մեզ աճելու:

Կառավարման վատ համակարգի սխալներից մեկն այն է, որ կառավարիչները փորձում են իրենց շուրջը համախմբել բնավորությամբ, մտածելակերպով իրար նման մարդկանց: Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ նման թիմեր կառավարելը շատ հեշտ է, քանի որ կոնֆլիկտներ քիչ են լինում: Բայց պարզվում է, որ այդ թիմերն այնքան էլ արդյունավետ չեն աշխատում, քանի որ միատեսակ մտածելով՝ չեն կարողանում լավ լուծումներ գտնել:

Յուրաքանչյուր խմբում կա դինամիկայի 4 փուլ՝

1. ձևավորում,
2. փոթորկում,
3. նորմավորում,
4. արդյունքների ցուցաբերում:

Ստորև բերված աղյուսակից երևում է, որ համասեռ խմբերում, որոնցում մարդիկ միանման են մտածում, ձևավորման փուլն ընթանում է շատ լավ, բայց փոթորկման, նորմավորման և արդյունքների ցուցաբերման փուլերում առաջընթաց չի լինում: Այսինքն՝ այս խումբը շատ հեշտ է ձևավորվում, բայց արդյունքներ չի ապահովում: Տարասեռ խմբերում, որոնցում մարդիկ ունեն տարակարծություններ, ձևավորումն ավելի անարդյունավետ է, բայց փոթորկումը, նորմավորումը շատ ավելի արդյունավետ են ընթանում, ինչը հանգեցնում է արդյունքների շատ ավելի բարձր մակարդակի:



Եթե մենք շարունակենք ուսումնական հաստատությունները ղեկավարել այն տրամաբանությամբ, որ բոլոր մարդիկ պետք է միանման մտածեն, կձախողենք ներառական կրթությունը: Կառավարման հին համակարգը մարդկանց բաժանում է երկու խմբի՝ որոշում կայացնողների և կատարողների: Ըստ այս տրամաբանության՝ մարդկանց առաջին խումբը պետք է կատարի մտածելու աշխատանքը, երկրորդ խումբը՝ գործնական մասը: Այս համակարգը ներդրվել է ամերիկացի գործարար Թայլորի կողմից և այսօր արդեն համարվում է հնացած, քանի որ մարդկանց մտածողի և գործողի բաժանումը ճիշտ չէ: Պետք է բոլոր մարդիկ հնարավորություն ունենան մտածելու և գործելու: Միանգամայն մերժելի է աշխատողներին բաժանել մտածողների և գործողների: Բոլորը պետք է փորձեն և՛ մտածել, և՛ գործել: Եվ սա արդիական է դարձնում ներառական կառավարումը:

Այսպիսով, ներառական կրթության հաջողությունը մեծապես կախված է այն բանից, թե որքանով կրթության ոլորտում և ուսումնական հաստատություններում կունենանք ներառող ղեկավարներ: Ըստ հետազոտողների՝ ներառող ղեկավարներին միավորում է 6 հիմնական հատկանիշ.

- 1. Տեսանելի նվիրվածություն:** Նրանք ցուցաբերում են ակնհայտ հարգանք մարդկանց տարբերությունների նկատմամբ, չեն հաշտվում առկա իրավիճակի հետ, ներառումը համարում են առաջնահերթություն:
- 2. Համեստություն:** Նրանք չափավոր են գնահատում իրենց հնարավորությունները, ընդունում են իրենց սխալները, ստեղծում են հնարավորություններ, իրավիճակներ, որոնցում աշխատակազմի անդամները կարող են իրենց ներդրումն ունենալ:
- 3. Իրազեկ են սահմանափակությունների մասին:** Նրանք շատ լավ գիտեն իրենց իմացության սահմանափակ լինելը: Տեղյակ են համակարգում առկա խնդիրներին:
- 4. Հետաքրքրված են այլ մարդկանցով:** Նրանք բաց են այլ մարդկանց կարծիքների հանդեպ: Լսում են այլոց տեսակետը առանց դատելու և փորձում են հասկանալ իրենց շրջապատի մարդկանց:
- 5. Մշակութային ինտելեկտ:** Նրանք զգայունություն են ցուցաբերում այլ մշակույթների հանդեպ և կարողանում են հարմարվել ըստ պահանջի:
- 6. Արդյունավետ համագործակցություն:** Նրանք ոգևորում են այլ մարդկանց, արժևորում են տեսակետների բազմազանությունը, ստեղծում են հոգեբանական ապահովություն և կենտրոնանում են համախմբված թիմ ստեղծելու վրա:

> **Ներառականության կառավարման կանոններ**

Առանձնացնենք ներառական կառավարման մի քանի կանոններ.

1. Մտածելու և սովորելու համար մեզ բոլորիս ժամանակ է պետք:
2. Սխալներ անելն ընդունելի է: Դա սովորելու բնական ձևն է:
3. Մենք կարող ենք ավելին սովորել, եթե համարձակություն դրսևորենք:
4. Օգնություն խնդրելը բնականոն է: Շատ բաներ հնարավոր չէ մենակ անել:

> **Ներառական աշխատանքային հանդիպման ձևաչափ**

Աշխատանքային հանդիպումներ անելու այս խորհուրդները կարող են օգտակար լինել ինչպես մանկավարժական խորհուրդների, այնպես էլ աջակցության թիմի հանդիպումների ժամանակ:

Մինչև հանդիպումը

1. Մինչև հանդիպումը մասնակիցներին ուղարկեք հանդիպման նախնական օրակարգը և հարցրեք՝ արդյոք ցանկանո՞ւմ են այլ հարցեր ներառել օրակարգում:
2. Հանդիպումից առաջ բոլոր մասնակիցներին ուղարկեք հանդիպման վերջնական օրակարգը:
3. Նշեք, թե ինչ ակնկալիքներ ունեք հանդիպումից ու մասնակիցներից:
4. Նշեք, թե ովքեր են մասնակցելու հանդիպմանը:

Հանդիպման ընթացքում

1. Մինչև բուն հանդիպումը մասնակիցների հետ մի փոքր ոչ ֆորմալ շփում ունեցեք:
2. Հարցերի միջոցով ներգրավեք քչախոսներին:
3. Հանդիպման ժամանակ հնչող մտքերն արտացոլեք պատին՝ համակարգչի միջոցով:

Հանդիպումից հետո

1. Էլեկտրոնային նամակով ուղարկեք հանդիպման հիմնական թեզերը և խնդրեք մասնակիցներին հետադարձ կապ տալ:
2. Անհրաժեշտության դեպքում Էլեկտրոնային նամակում ընդգրկեք հանդիպմանը չմասնակցած աշխատակիցների:
3. Հանդիպմանը հաջորդող օրերին ոչ ֆորմալ գրույց ունեցեք որոշ մասնակիցների հետ՝ ըստ անհրաժեշտության:

> Արդարամտությունը՝ որպես ներառական կառավարման բաղադրիչ

Ուշադրություն դարձրեք ուսումնական հաստատությունում առկա փոքրիկ անարդարություններին, քանի որ դրանք կարող են բացասական մեծ հետևանքներ ունենալ: Դիտարկենք կազմակերպություններում արձանագրվող նման օրինակներ.

1. Հեռախոսային զանգին պատասխանել կարևոր գրույցի դեպքում, այլապես աշխատողը կարող է մտածել, որ մարդը, որի զանգին պատասխանում եք, ավելի կարևոր է, քան ինքը:

Լուծումը: Կարևոր հանդիպման ժամանակ հեռախոսից մի՛ օգտվեք կամ օգտվելուց առաջ ասե՛ք հետևյալը. «Ներողություն, աղջիկս է զանգում: Կարևոր տեղեկություն պետք է հայտնի: Ոչինչ, եթե կարճ պատասխանեմ»:

2. Որոշ աշխատակիցների ավելի ջերմ բարևել, քան մյուսներին: Նման դեպքում աշխատողը մտածում է, որ դեկավարն ունի ֆավորիտներ, որոնց ցանկում ինքը չկա:

Լուծումը: Բոլորին բարևեք նույն ձևով: Հատուկ վերաբերմունք ցուցաբերեք այն աշխատողներին, որոնք վերադարձել են արձակուրդից, բուժումից:

3. Աշխատակիցների ներկայացումը: Հաճախ հյուրերի, ծնողների մոտ աշխատակիցներին ներկայացնելիս դեկավարն աշխատողների մասին տարբեր ձևով է արտահայտվում: Աշխատակիցներից մեկին կարող է ներկայացնել միայն անուն-ազգանունն ու պաշտոնն

ասելով, իսկ մյուսին, այդ ամենից զատ, բազմաթիվ հաճոյախոսություններ շռայլելով: Օրինակ՝ լավագույն մանկավարժ, հիանալի մարդ: Նման դեպքում աշխատողը կարող է մտածել, որ ղեկավարն իրեն չի գնահատում:

Լուծումը: Անհրաժեշտ է աշխատակիցներին համարժեք ներկայացնել:

4. Աշխատակցին կամ աշխատակիցներին դուրս թողնել էլեկտրոնային կամ այլ տեսակի հաղորդակցությունից: Նման դեպքում աշխատողը կարող է մտածել, որ իրեն չեն ցանկանում ներառել:

Լուծումը: Նամակն ուղարկելուց առաջ մեկ անգամ ևս մտածեք՝ արդյոք ինչ-որ մեկին բաց չե՞ք թողել:

5. Աշխատակցի գաղափարը յուրացնելը: Նման դեպքերում աշխատողը մտածում է, որ չի գնահատվում իր աշխատանքը:

Լուծումը: Միշտ պետք է գնահատել ձեր աշխատակցի ներդրումը: Այդ ձևով դուք ավելի լավ առաջնորդ կդառնաք:

6. Խոսքի մեջ այնպիսի հապավումների օգտագործումը, որոնց բացատրությունը բոլորը չէ, որ գիտեն: Նման դեպքում աշխատողը կարող է մտածել, որ դա յուրայինների համար խոսակցական առանձին լեզու է:

Լուծումը: Հապավումներ գործածելիս պարտադիր է դրանք բացելը, եթե լսարանում ներկա գեթ մեկ մարդ կարող է այն չհասկանալ:

> Ներառական ֆիզիկական միջավայր

Վերջին տարիներին Հայաստանի հանրակրթության ոլորտում իրականացվել են բազմաթիվ բարեփոխումներ, սակայն կրթության կարևորագույն բաղադրիչներից մեկը պատշաճ ուշադրության չի արժանացել: Խոսքը վերաբերում է ուսումնական հաստատությունների ֆիզիկական միջավայրի համապատասխանեցմանը ժամանակակից կրթության պահանջներին: Ֆիզիկական միջավայրի համապատասխանեցում չի նշանակում պարզապես շենքի վերանորոգում և նոր կահույքի տրամադրում: Նաև չի նշանակում միայն թեքահարթակների կառուցում, սանհանգույցների հարմարեցում, այլ նշանակում է ուսումնական հաստատության ֆիզիկական միջավայրի կառուցվածքի, կահույքի ձևի և դասավորության համապատասխանեցում ժամանակի պահանջներին: Մասնագիտական տերմինաբանությամբ՝ դա կոչվում է «միջավայրի ինժեներիա»:

Վերջին տարիներին մանկավարժների մասնագիտական զարգացման դասընթացներում ներկայացվել են ուսուցման ակտիվ և համագործակցային մեթոդները: Դրանց կիրառումը այսօր կարևոր է, քանի որ ուսուցումը հնարավոր չէ առանց դասապրոցեսում սովորողի ակտիվ մասնակցության: Բայց մանկավարժներն արդարացիորեն դժգոհում են, որ դասասեսնյակներում առկա նստարաններով և աթոռներով հնարավոր չէ կիրառել այդ մեթոդները: Ստացվում է, որ մենք սովորեցնում ենք ուսուցման որոշակի մեթոդներ, բայց չենք ապահովում դրանց իրականացման համար անհրաժեշտ միջավայր:

Ճիշտ է, դասարաններում հայտնվել են համակարգիչներ, պրոյեկտորներ և ինտերակտիվ գրատախտակներ, բայց դրանք էապես չեն ազդում ուսումնական միջավայրի ներառականության վրա:

> Ինչո՞ւ և ինչպե՞ս պետք է փոխվի ուսումնական հաստատության ֆիզիկական միջավայրը:

Ուսումնական հաստատության՝ ներկայիս ֆիզիկական միջավայրը հիմնվում է երկու մոտեցման վրա՝

1. միջավայր, որտեղ ուսուցիչը լինի կենտրոնում, տեսնի բոլոր աշակերտներին և կարողանա կառավարել բոլորին: Ուսուցչի՝ կենտրոնում լինելու հանգամանքը պայմանավորված է նրանով, որ ուսուցումը դիտարկվում է գիտելիքի փոխանցման գործընթաց, և քանի որ ուսուցիչը գիտելիքի հիմնական կրողն է, հենց նա էլ պետք է լինի կենտրոնում:
2. Ստեղծել արտաքին աշխարհից մեկուսացած, փակ միջավայր («դուռը փակեք, դասը սկսենք» արտահայտությունը շատ տարածված է), որպեսզի երեխաները կենտրոնանան ուսման վրա: Այդ նպատակով դասարանները փակ սենյակներ են, որոնց պատուհանները փակված են վարագույրով, երբեմն էլ պատուհանի ներքևի հատվածը ներկված է, որպեսզի երեխան չշեղվի դասապրոցեսից:

Նման տրամաբանության վրա կառուցված ֆիզիկական միջավայրում մենք ունենք հետևյալ իրականությունը, երեխան ուսման պասիվ մասնակից է, դասերը մեծ մասամբ միօրինակ են ու ձանձրալի, երեխաներն առավելապես հաղորդակցվում են ուսուցչի հետ՝ քիչ հնարավորություններ ունենալով հաղորդակցվել միմյանց հետ: Տասնյակ աշակերտներ նստում են նույն սենյակում, բայց գրեթե չեն հաղորդակցվում, թեև ոչ ֆորմալ ձևով հենց դասարանում հաղորդակցվում են հաղորդագրություններով (sms) և այլ ձևերով: Այս իրավիճակի հետևանքներից մեկն էլ այն է, որ աշակերտների մեջ ձևավորվում են անտարբերություն և անպատասխանատվություն, քանի որ մտածում են՝ դասի պատասխանատուն ուսուցիչն է:

> Ուսումնական նոր ֆիզիկական միջավայրի հիմնական սկզբունքները

1. Նոր ուսումնական միջավայրի կենտրոնում պետք է լինեն ոչ միայն ուսուցիչները, այլև սովորողները: Ուսումնական գործընթացում երեխան ոչ միայն պետք է նստի, լռի, լսի, երբեմն էլ խոսի, այլ նաև պետք է գործի, մասնակցի, աշխատի և պատասխանատվություն ստանձնի: Մենք խնդիր ունենք ուսուցումը դարձնելու մասնակցային գործընթաց, հակառակ դեպքում փոքր տարիքից երեխաների մեջ սերմանում ենք ծուլություն և անպատասխանատվություն:
2. Երկրորդ սկզբունքի համաձայն՝ նոր ուսումնական միջավայրը պետք է լինի բազմանպատակ, շարժուն, բաց: Երեխաները պետք է հնարավորություն ունենան անհատական, զույգերով, փոքր ու մեծ խմբերով աշխատելու, ինչը ուսումնական գործընթացը դարձնում է բազմազան և ոչ ձանձրալի: Իտալացի հանրահայտ մանկավարժ Մարիա Մոնթեսորին իր «Կլանող միտք» աշխատությունում գրում է, «Երբ մենք խոսում ենք մտավոր գործունեության մասին, միշտ պատկերացնում ենք անշարժ ու լուռ նստած մարդու: Բայց մտավոր զարգացումը կապված է շարժման հետ և կախված է դրանից»²
Մեր դասարաններում այսօր առկա կարգապահական և ուսումնական բազմաթիվ խնդիրներ աշակերտներին անշարժ նստեցնելու հետևանք են:

² Montessori, Maria (2012-11-28). The Absorbent Mind (p. 203). Kindle Edition.

3. Նոր ուսումնական միջավայրում աշակերտները պետք է հնարավորություն ունենան աշխատելու ոչ միայն ուսուցչի, այլև միմյանց հետ: Ժամանակակից ուսումնական միջավայրի պարագայում աշակերտները կարող են աշխատել միայն նույն նստարանին նստած աշակերտի հետ: Այսօրվա կապակցված աշխարհում նման մեկուսացումը սովորողների համար ուսուցումը դարձնում է անհրապույր: Բացի այդ՝ երբեմն երեխաները միմյանցից ավելի լավ են սովորում, քան ուսուցիչներից:

> 21-րդ դարի ուսումնական միջավայրի առանձնահատկությունները

Ժամանակն է, որ ուսումնական միջավայրը, նստելուց և լսելուց զատ, երեխաների համար պայմաններ ապահովի ստեղծելու և գործելու համար: Այդ առումով լավ կլիներ ժամանակակից դասարանները վերափոխել ստեղծագործարանների, որոնք կունենան հետևյալ առանձնահատկությունները.

1. Բաց, լուսավոր և ընդարձակ միջավայր: Ընդարձակ միջավայրը կարևոր է խմբային աշխատանքներ կատարելու և աշակերտներին դասարանում շարժվելու հնարավորություն ընձեռելու տեսանկյունից:
2. Շարժուն կահույք՝ հարմարեցված անհատական, զույգերով, փոքր խմբերով համադասարանային աշխատանքների համար: Շարժուն կահույքի առկայությունը կարևոր է, քանի որ պարբերաբար փոխելով ֆիզիկական միջավայրը՝ երեխաները հասկանում են, որ շրջապատող միջավայրի փոփոխությունը մեծապես կախված է իրենցից:
3. Բազմանպատակ գործունեության գոտիների առկայություն, որն ապահովում է բազմազանություն՝ դասախոսություն, ընթերցանություն, քննարկում, նախագծային աշխատանք, խաղ, բեմադրություն, զվարճանք:

> Կարծրատիպերից ձերբազատվելը

Ներառական կառավարման հաջողության գրավականներից մեկը մարդուն բնորոշ անգիտակցական, ներըմբռնողական (ինտուիտիվ) կարծրատիպերից ձերբազատվելն է: Ստորև ներկայացնենք որոշ կարծրատիպեր:

o Հաստատման կարծրատիպ

Մարդիկ հակված են նոր տեղեկություններ կողմնակալորեն ստանալու: Մենք տեսնում ենք աշխարհն այնպիսին, ինչպիսին մենք ենք: Ցավոք, օրվա մեծ մասը անցկացնում ենք «ինքնապիլոտի» ռեժիմով՝ տուրք տալով մեր կարծրատիպերին: Հեշտությամբ յուրացնում ենք այն տեղեկությունները, որոնք համապատասխանում են մեր կարծրատիպերին: Հակառակը, մենք մեծ դժվարությամբ ենք յուրացնում այն տեղեկությունները, որոնք չեն համապատասխանում մեր կարծրատիպերին, որպես հետևանք զրկվում ենք մեր գիտելիքը թարմացնելու, հարստացնելու, փոխելու կարևորագույն հնարավորությունից:

Այդ պատճառով շատ կարևոր է, որ մարդիկ հաճախակի լսեն այնպիսի տեսակետներ, որոնք չեն համապատասխանում իրենց համոզմունքներին: Դա հնարավորություն է տալիս խուսափելու կարծրատիպերից և ավելի իրատես լինելու:

Եթե ձեզ ներկայացվում են համոզիչ փաստեր, պետք է պատրաստ լինեք փոխելու ձեր տեսակետը: Յուրաքանչյուր պահի պետք է մտածեք, որ ձեր համոզմունքները կարող են սխալ լինել:

o Յուրայինի կարծրատիպ

Մարդիկ դարեր շարունակ ապրել են ցեղերով ու խմբերով: Մարդու ուղեղը մշտապես զգայուն է արտաքին վտանգի, օտարի հանդեպ: Մարդիկ որոշակի հակվածություն ունեն իրենց նմանների հանդեպ և վախ տարբերվողների հանդեպ: Այդ պատճառով կոլեկտիվում կարող են առաջանալ որոշակի խմբավորումներ՝ *յուրայիններ-ոչ յուրայիններ* կտրվածքով: Սա մարդու բնագրային հակումն է: Ներառող ղեկավարի դերն է պայքարել մարդկային այս բնագրի դեմ, որպեսզի կարողանա կազմակերպության ջանքերն ուղղել լավագույն արդյունքներին, այլ ոչ թե միջխմբային բախումներին:

Եթե որևէ հարցում դուք այլ կերպ եք մտածում, չպետք է ձեզ զգաք հարձակման ենթարկվածի կարգավիճակում: Նույնը վերաբերում է ուրիշներին:

o Վերագրելու կարծրատիպ

Մարդկանց բնորոշ հատկանիշներից մեկն այն է, որ հաջողության դեպքում այն վերագրում ենք մեր բնավորության գծերին, մեր ընդունակություններին: Բայց երբ անհաջողության ենք մատնվում, դրանում մեղադրում ենք այլոց, խնդիրը տեսնում ենք հանգամանքների ու իրավիճակի մեջ:

Բացի այդ՝ մարդիկ սեփական գործողությունների հետևում տեսնում են իրենց մտադրությունները, պատճառահետևանքային կապերը, հանգամանքները: Իսկ ուրիշների մասին դատում ենք միայն գործողություններով՝ առանց հասկանալու դրանց դրդապատճառները: Օրինակ՝ եթե մեր դասը ձախողվում է, խնդիրը տեսնում ենք մեր հոգևածության, անքնության, դասագրքի որակի, երեխաների՝ սովորելու մոտիվացիայի մեջ: Բայց եթե մեր երեխայի ուսուցիչն է ձախողվում, ապա պատճառները, հանգամանքները անկողմնակալ չենք տեսնում և ամեն ինչ վերագրում ենք ուսուցչի վատ աշխատանքին:

o Գերվստահության կարծրատիպ

Շատ մարդկանց բնորոշ է իրենց ընդունակությունների և աշխատանքի գերազնահատումը: Այս երևույթը հատկապես հատուկ է սկսնակներին, որոնց մոտ նկատվում է Դանիել-Կոյուզերի Էֆեկտը: Այս Էֆեկտը հոգեբաններ Դավիթ Դանիելի և Ջաստին Կոյուզերի անունով է: Նրանք նշում են, որ երբ մարդն սկսում է իր գործունեությունը որոշակի ոլորտում, սկզբում ունենում է գերվստահություն իր ուժերի նկատմամբ: Ժամանակի ընթացքում այդ գերվստահությունն աստիճանաբար նվազում է:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1

ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ

ՆԵՐԱՌՈՂ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

Հնարներ և մեթոդներ

Այս հավելվածում ներկայացնում ենք մի քանի հնարներ, որոնք ուսումնական հաստատությունների ղեկավարները կարող են օգտագործել իրենց ամենօրյա աշխատանքում:

Ներառական մտազրոհ

Մտազրոհը մեծ տարածում ունի ուսուցման գործընթացում: Բայց վերջին հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ ավանդական մտազրոհը բավարար մասնակցային և ներառող չէ: Քանի որ մտազրոհի առանձնահատկություններից մեկն այն է, որ մասնակիցները պետք է շատ արագ և ակտիվ մասնակցեն, դանդաղ մտածող, ինքնամիտի մասնակիցները դուրս են մնում այս գործընթացից:

Դրա համար խորհուրդ է տրվում օգտագործել նաև մտազրոհի գրավոր և թվային տարբերակը: Օրինակ՝ հարցը հնչեցնելուց հետո կարելի է սովորողներին ասել, որ թղթի վրա գրեն իրենց տարբերակները: Այնուհետև առաջարկել բարձրաձայն ասել դրանք:

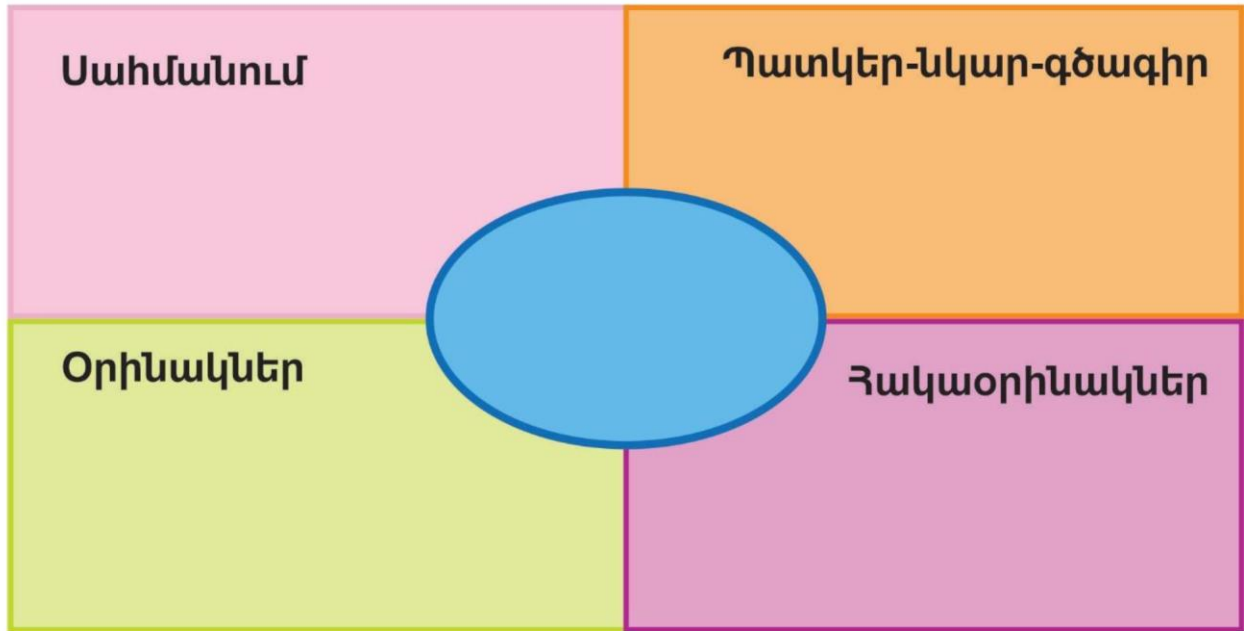
Թվային գործիքները նույնպես լավ հնարավորություն են տալիս ներառող մտազրոհ անցկացնելու: Օրինակ՝ Tricider, Mentimeter, Padlet անվճար գործիքներն օգնում են անանուն մտազրոհ անցկացնելու, որը բոլոր մասնակիցներին արտահայտվելու ապահով հնարավորություն է ընձեռում:

Ֆրայերի մոդել

Տնօրենը՝ որպես դպրոցի գաղափարական առաջնորդ, հաճախ ուսուցիչներին պետք է ուսուցանի նոր հասկացություններ: Օրինակ՝ վերջերս շրջանառության մեջ է մտել «կարողունակություն» հասկացությունը: Նման հասկացությունները ներկայացնելու արդյունավետ միջոց է Ֆրայերի մոդելը: Քառաբաժանի կենտրոնում գրում եք հասկացության, երևույթի, առարկայի անունը: Ապա առաջարկում եք վերևի ձախ անկյունում գրել հասկացության սահմանումը, վերևի աջ անկյունում այդ հասկացության պատկերային արտահայտությունը: Դա կարող է լինել ձեռքով նկարած պատկեր, լուսանկար, գծապատկեր, աղյուսակ: Ձախ ներքևի անկյունում գրել օրինակներ, որոնք վերաբերում են այդ հասկացությանը: Աջ ներքևի անկյունում օրինակներ, որոնք չեն վերաբերում այդ հասկացությանը:

Այս գործիքը հնարավորություն է տալիս օգտագործելու տարբեր մոտեցումներ և, ըստ այդմ, ապահովում է ներառականության բարձր մակարդակ:

ՖՐԱՅԵՐԻ ՄՈՂԵԼ



Աստիճաններ և օձեր

Այս վարժությունն առաջարկել է ուսուցիչ Փիթ Սանդերսոնը: Այն օգնում է, թեմայի վերաբերյալ տարբեր բարդության հարցեր տալով, որոշակի եզրահանգման հասնելու: Հարցերի առաջին և երկրորդ շարքերը (Անվանի՛ր և Նկարագրի՛ր) ավելի պարզ են: Երրորդ շարքը (Բացատրի՛ր) ենթադրում է միջին բարդության հարցեր: Չորրորդ շարքում (Համեմատի՛ր և Առաջարկի՛ր) ավելի բարդ հարցեր են: Ուսուցիչներին տարբեր բարդության հարցեր տալով՝ տնօրենը խաղային ոճով (օձի նման գալարվելով և աստիճանով բարձրանալով) օգնում է, որ նրանք հանգեն որոշակի եզրակացության:

ՎԵՐՋ	Առաջարկի՛ր	Համեմատի՛ր	Համեմատի՛ր
			←
Բացատրի՛ր	Բացատրի՛ր	Բացատրի՛ր	Բացատրի՛ր ↑
Նկարագրի՛ր ↑	Նկարագրի՛ր	Նկարագրի՛ր	Նկարագրի՛ր
			←
ՍԿԻՉԲ	Անվանի՛ր	Անվանի՛ր	Անվանի՛ր ↑

Բիւզո

Բիւզո խաղ-մեթոդը ներառականութիւնն ապահովելու հիանալի միջոց է: Տնօրէնն ընտրում է քննարկվող թեմային վերաբերող մի քանի հարցեր: Հարցերի քանակը որոշում է տնօրէնը: Յուրաքանչյուր մանկավարժ ստանում է միևնույն հարցերով հարցաթերթ: Մանկավարժները պետք է փորձեն միայն իրենց գործընկերների միջոցով գտնել բոլոր հարցերի պատասխանները: Հարցաթերթում ուսուցիչը գրում է հարցի պատասխանը և այն գործընկերոջ անունը, որ տվել է հարցի պատասխանը: Խաղի կարևոր կանոններից մեկն այն է, որ ուսուցիչը նույն գործընկերոջը կարող է դիմել միայն մեկ անգամ: Բացառիկ դեպքերում տնօրէնը կարող է թույլ տալ երկու անգամ դիմել նույն ուսուցչին: Այն մասնակիցը, որն առաջինն է լրացնում բոլոր հարցերի պատասխանները, գոռում է «Բիւզո»:

Հարց 1 Պատասխան	Հարց 2 Պատասխան	Հարց 3 Պատասխան	Հարց 4 Պատասխան
Գործընկերոջ անունը	Գործընկերոջ անունը	Գործընկերոջ անունը	Գործընկերոջ անունը
Հարց 5 Պատասխան	Հարց 6 Պատասխան	Հարց 7 Պատասխան	Հարց 8 Պատասխան
Գործընկերոջ անունը	Գործընկերոջ անունը	Գործընկերոջ անունը	Գործընկերոջ անունը
Հարց 9 Պատասխան	Հարց 10 Պատասխան	Հարց 11 Պատասխան	Հարց 12 Պատասխան
Գործընկերոջ անունը	Գործընկերոջ անունը	Գործընկերոջ անունը	Գործընկերոջ անունը

Պատկերի և տեքստի համադրում (Դուալ կողավորում)

Մենք ապրում ենք մի ժամանակում, երբ պատկերներ ստեղծելու հնարավորությունները մեծացել են: Դրա շնորհիվ մարդիկ ավելի լավ են յուրացնում այն ամենը, ինչն ուղեկցվում է պատկերներով: Դրանք կարող են լինել նկարներ, լուսանկարներ, գծագրեր, գծապատկերներ, ինֆոգրաֆիկաներ: Հետևաբար, արդյունավետ ուսուցման գործընթացում պարտադիր է տեքստի, խոսքի ուղեկցումը պատկերներով:

Բայց պետք է հաշվի առնել, որ բանավոր խոսքը և լուսասահիկներով ներկայացումը (պրեզենտացիան) նույնական չլինեն: Հաճախ բառ առ բառ արտասանում ենք այն տեքստը, որն արտացոլված է լինում տեսացրիչի (պրոյեկտոր) կամ խելացի գրատախտակի էկրանին: Սա ընդունելի չէ, քանի որ հանգեցնում է ուշադրության երկատման: Անձը նույն բանը միաժամանակ լսելով և տեսնելով ծանրաբեռնում է ուղեղը:

Մտքերի հոսք

Նոր կյուբը բացատրելուց հետո տնօրենը դադար է վերցնում և մանկավարժներին առաջարկում է, գրել՝ ինչ հասկացան նոր կյուբից: Այնուհետև նա կարող է շարունակել կյուբը բացատրել կամ կարող է առաջարկել կատարել զույգով աշխատանք: Չույգով աշխատանք կատարելու դեպքում մանկավարժները միմյանց հետ քննարկում են հետևյալ հարցերը.

- Ի՞նչ ընդհանուր բաներ ենք գրել:
- Կա՞ մի կարևոր բան, որ երկուսս էլ մոռացել էինք գրել:
- Արդյո՞ք որևէ սխալ բան ենք գրել:
- Ինչո՞ւ ենք հատկապես գրել այս բաները:

Երկու բան

- Նշե՛ք 2 բան, որ այսօր սովորեցիք:
- Նշե՛ք 2 բան, որ սովորել եք նախորդ դասին կամ անցած շաբաթ:
- Նշե՛ք 2 բան, որ սովորեցիք այս թեմայից:
- Նշե՛ք 2 բան, որոնց մասին կուզենայիք իմանալ ավելին:
- Նշե՛ք ձեր կյանքին վերաբերող 2 բան, որ առնչվում են այսօրվա դասի թեմային:

Ինձնից առաջ հարցրո՛ւ երեք հոգու

Այս հնարի իմաստն այն է, որ մասնակիցները սովորեն նաև միմյանցից: Տնօրենն առաջարկում է մանկավարժներին հարցերով դիմել իրենց գործընկերներին և իրեն դիմել միայն այն բանից հետո, երբ երեք գործընկերների դիմելուց հետո չեն ստացել հարցի պատասխանը:

Չեկուցող

Այս պարզագույն հնարը Էսկան դեր կարող է ունենալ մասնակիցներին ներառելու գործում: Տնօրենը մանկավարժներից մեկին նշանակում է սեմինարի զեկուցող: Վերջինս սեմինարի ավարտից 3-5 րոպե առաջ ամբողջ խմբին ամփոփ ներկայացնում է, թե ինչի՞ մասին էր սեմինարը, ի՞նչ արեցին, ի՞նչ կարևոր բաներ սովորեցին:

Այս հնարը կարելի է կիրառել մեկ այլ տարբերակով: Սեմինարի սկզբում չեք ասում, թե ո՞վ է զեկուցողը, որ բոլորը ուշադիր լինեն: Միայն վերջում եք ընտրում այն մասնակցին, որ պետք է պատասխանի ձեր հարցերին:

Ես-դու-մենք

Խմբային աշխատանքը մեծ տարածում ունի ժամանակակից ուսուցման գործընթացում: Այսօրինակ աշխատանքի խոցելի կողմերից մեկն այն է, որ առանձին մասնակիցներ «թաքնվում են» խմբի հետևում: Նման իրավիճակում կարող եք կիրառել «Ես-դու-մենք» հնարը: Յուրաքանչյուր մասնակցի առաջարկեք խմբային աշխատանքի վերջում ներկայացնել սեփական ներդրումը խմբի աշխատանքում, խմբի մյուս անդամների ներդրումը և ընդհանուր խմբի աշխատանքի որակը:

Լուսակիր

Ժամանակի սղության պատճառով շատ հաճախ հնարավորություն չի լինում ամփոփելու սեմինարը: Նման իրավիճակում օգտակար է «Լուսակիր» հնարի կիրառումը: Թեման ավարտելուց հետո տնօրենը մասնակիցներին հարցնում է թեմայի յուրացման մասին: Յուրաքանչյուր մասնակից բարձրացնում է իր մոտ գտնվող կանաչ, դեղին, կարմիր թղթերից որևէ մեկը: Եթե մասնակիցը բարձրացնում է կանաչ թերթիկը, նշանակում է՝ ամբողջությամբ յուրացրել է տվյալ թեման: Եթե բարձրացնում է դեղին թերթիկը, նշանակում է՝ մասնակի է յուրացրել թեման: Իսկ կարմիր թերթիկ բարձրացնող մասնակիցների թիվը շատ մեծ է, ապա նախընտրելի է, որ տնօրենը անդրադառնա թեմային: Իսկ եթե թիվը մեծ չէ, ապա կանաչ գույն բարձրացրած մասնակիցներին կարելի է հանձնարարել աջակցել իրենց գործընկերներին:

Անավարտ նախադասություն

Ստորև բերվող անավարտ նախադասությունների լրացումն օգնում է մասնակիցներին ամփոփելու պարապմունքը: Տնօրենը իր ընտրությամբ կարող է տալ այս նախադասություններից մի քանիսը կամ տալ բոլորը՝ մասնակիցներին հնարավորություն ընձեռելով իրենց ցանկությամբ ընտրելու այն անավարտ նախադասությունները, որոնք կուզենան ավարտել:

Ես այսօր սովորեցի ...

Ինձ զարմացրեց ...

Այսօրվա պարապմունքի ամենաօգտակար բանը ...

Ինձ հետաքրքրեց ...

Այս պարապմունքի ժամանակ ինձ ամենաշատը դուր եկավ ...

Մի բան, որ չհասկացա ...

Մի բան, որ կուզեի ավելին իմանալ ...

Այս պարապմունքից հետո ես զգում եմ ...

Այս պարապմունքին ավելին կսովորեի, եթե ... :

Հետադարձ կապ

Ավստրալացի մանկավարժ Ջոն Հաթին հետադարձ կապը համարում է ուսուցման առավել արդյունավետ հնարներից մեկը: Հիմնավորված է նաև, որ հետադարձ կապն առավել արդյունավետ է, երբ անցկացվում է սովորողի ակտիվ մասնակցությամբ: Աշխատակիցներին հետադարձ կապ տալը համարվում է ղեկավարի հիմնական գործառույթներից մեկը:

Հետադարձ կապի հայտնի տեսակներից մեկն այն է, որ զրույցի սկզբում նշվում է՝ մասնակիցն ինչն է լավ արել, այնուհետև նշվում են նրա բացթողումները: Եվ վերջում զրույցն ավարտվում է դրական նոտայով: Այս մոտեցման մեջ կա մի խնդիր: Պարզվում է՝ եթե դուք նշում եք բազմաթիվ լավ բաներ սովորողի աշխատանքի մասին և ընդամենը մի քանի բացթողում, ապա սովորողը կենտրոնանում է հենց վատ բաների վրա, ինչը բացասաբար է ազդում իրավիճակը համարժեք գնահատելու վրա: Ուստի մասնագետներն առաջարկում են հետադարձ կապն անցկացնել հետևյալ ձևով.

Նշե՛ք աշխատակիցների դրական աշխատանքի մասին: Այն պահին, երբ պետք է խոսեք բացթողումների մասին, սովորողին ուղղեք հետևյալ հարցը. «Ի՞նչ ես կարծում՝ որո՞նք են եղել քո բացթողումները»: Այնուհետև սովորողի բացթողումների մասին զրույցը շարունակեք երկխոսությամբ: Փորձը ցույց է տալիս, որ երկխոսության դեպքում սովորողն ավելի կառուցողական է ընդունում իր բացթողումների մասին զրույցը: Ավելին, որոշ դեպքերում հենց սովորողը, առաջ ընկնելով սովորեցնողից, կարող է մատնանշել իր թերացումները:

Տարակարծությունների համադրման մեթոդ

Ի տարբերություն քննարկման և բանավեճի, որոնք պարունակում են անհատական աշխատանք և մրցակցային ու համագործակցային տարրեր, տարակարծությունների համադրման մեթոդը հիմնվում է բացառապես համագործակցային տարրի վրա: Այս մեթոդն առաջարկել են ԱՄՆ Մինեսոթայի համալսարանի պրոֆեսորներ, համագործակցային ուսուցման տեսության ներկայացուցիչներ Դավիթ և Ռոջեր Ջոնսոնները:

Համագործակցային ուսուցման ընթացքում տարակարծություններն ու կոնֆլիկտներն անխուսափելի են: Դրանցից հատկապես ինտելեկտուալ կոնֆլիկտները պետք է խրախուսել: Միայն համագործակցությունը բավարար չէ արդյունավետ ուսուցման համար: Անհրաժեշտ է համագործակցության ու կոնֆլիկտի համադրում:

«Կոնֆլիկտը խթանում է մտածողությունը, մեզ մղում է դիտարկման ու վերհիշման: Այն խթանում է հայտնաբերելու կարողությունը, մեզ դուրս է բերում կրավորական վիճակից»,– նշում է կրթության փիլիսոփա Ջոն Դյուին:

20-րդ դարի հայտնի հոգեբան Ժան Պիաժեն և բարոյական կշռադատման տեսության հեղինակ Լոուրենս Կոլբերգը նույնպես կարևորել են կոնֆլիկտի դերը մտածողության, կշռադատման ավելի բարձր աստիճանի անցնելու գործում: Հետևաբար, ուսուցիչները պետք է կարողանան կոնֆլիկտներն ու տարակարծություններն օգտագործել զարգացման նպատակով: Տարակարծությունների համադրման մեթոդը շատ նման է դեբատին: Երկու դեպքում էլ առկա են հակադիր տեսակետներ և խմբային աշխատանք: Բայց նաև շատ էական մի տարբերություն կա: Եթե դեբատի պարագայում խմբային աշխատանքի նպատակը հաղթանակն է հակադիր տեսակետ ունեցող խմբի նկատմամբ, ապա տարակարծությունների համադրման պարագայում նպատակը փոխզիջման հասնելն է: **Այսինքն՝ դեբատը մրցակցային մեթոդ է, տարակարծությունների համադրումը՝ համագործակցային և ներառող:** Ինչպես նշում են Դավիթ և Ռոջեր Ջոնսոնները, «Տարակարծությունները պետք է դիտարկել ոչ թե որպես հաղթող-պարտվող, այլ լուծում պահանջող

իրավիճակներ»:

Տարակարծությունների համադրման մեթոդը ներառում է համագործակցային ուսուցման 5 հիմնական տարրերը, որոնք ձևակերպել են Ջոնսոնները: Մասնավորապես՝ «Ուսումնառության շրջաններ. համագործակցություն դասարանում» աշխատությունում նրանք առանձնացնում են հետևյալ 5 տարրերը՝ դրական փոխկախվածություն (երբ խմբի անդամները գործում են «մեկը՝ բոլորի, բոլորը՝ մեկի համար» հայտնի սկզբունքով), խթանող փոխազդեցություն (երբ մասնակիցները նստած են «դեմ առ դեմ»), անհատական և խմբային հաշվետվություն, սոցիալական հմտություններ (խմբային աշխատանքի, միջանձնային հարաբերությունների հմտություններ), խմբային աշխատանքի արդյունավետության վերլուծություն: Տարակարծությունների համադրման մեթոդի դեպքում կարևորվում է նաև խմբային նպատակի առկայությունը, ինչը համագործակցային ուսուցման հիմքն է:

Տարակարծությունների համադրման մեթոդի կիրառման ընթացքում անցկացվող քննարկումների կանոններ.

1. Քննադատում եմ գաղափարները, ոչ թե մարդկանց:
2. Ջանքերս կենտրոնացնում եմ խնդիրը լուծելու, այլ ոչ թե հաղթելու վրա:
3. Բոլորին խրախուսում եմ մասնակցելու քննարկումներին:
4. Լսում եմ բոլորի տեսակետները, նույնիսկ եթե դրանց համամիտ չեմ:
5. Փորձում եմ այլ բառերով ներկայացնել այն միտքը, որ իմ դասընկերները չեն հասկացել:
6. Նախ թվարկում եմ բոլոր գաղափարներն ու փաստերը, ապա փորձում եմ դրանք համակարգել:
7. Փորձում եմ հասկանալ խնդրի երկու կողմերը:
8. Փոխում եմ իմ տեսակետը, երբ կան դրան մղող ակնառու փաստեր:

Երբ օգտագործել տարակարծությունների համադրման մեթոդը

Այս մեթոդը կիրառելիս անհրաժեշտ է ընտրել այնպիսի տարակարծություններ, որոնք փոխբացառող չլինեն: Օրինակ՝ եթե որպես տարակարծություններ ընտրենք ժողովրդավարությունն ու ամբողջատիրությունը, ապա այս մեթոդը չի գործի, քանի որ հնարավոր չի լինի համաձայնության և փոխզիջման գալ: Մինչ մեթոդի կիրառումն սկսելը կարելի է ակտիվացնող վարժություն անել: Օրինակ՝ գրատախտակին գրեք «տարակարծություն» բառը և մասնակիցներին առաջարկեք սահմանել այն, ապա նշել, թե ի՞նչ նշանակություն ունեն տարակարծությունները մարդու, ընդհանրապես հասարակության կյանքում:

Չարցերը՝ որպես ներառական կրթության կարևոր մեթոդ

Կառավարչի առանցքային հմտություններից մեկը հարցեր տալն է:

Նոբելյան մրցանակի դափնեկիր Իսիդոր Ռաբին մի անգամ հարցնում են. «Ինչո՞ւ Դուք գիտնական դարձաք, ոչ թե բժիշկ, իրավաբան կամ գործարար»: Ի պատասխան նա ասում է. «Իմ մայրն ինձ դարձրեց գիտնական: Եթե մյուս երեխաների ծնողներն ամեն օր հարցնում էին՝ ի՞նչ ես սովորել, ապա իմ մայրը միանգամայն այլ բան էր հարցնում՝ ի՞նչ լավ հարցեր ես այսօր տվել դպրոցում: Դեհ լավ հարցեր տալու պահանջի արդյունքում էլ ես դարձա գիտնական»:

Վերջին տարիներին կրթության մասնագետներն առանձնացնում են հարցերի բացառիկ դրական

ազդեցությունն ուսուցման որակի վրա: Խնդիրն այն է, որ, ի տարբերություն պատրաստի գիտելիքի, հաստատական կամ ժխտական պնդումների, որոնք մարդկանց մղում են կրավորական ընկալման, հարցերը մղում են մտածելու: Հարցերը, իրոք, շարժում են մարդու միտքը և բարձրացնում սովորելու մոտիվացիան: Դրանք մարդուն մղում են մշտական որոնումների: Մտածողությունը խթանելուց զատ, հարցերն օգնում են ղեկավարին պարզելու, թե ինչ խնդիրներ կան կազմակերպությունում: Ցավոք, մեր կրթական համակարգն ավելի կենտրոնացած է պատրաստի պատասխաններ մատուցելու վրա:

Խորհուրդներ ղեկավարներին հարց ու պատասխանի գործընթացն առավել ներառական դարձնելու համար.

- Վերջին տարիների հետազոտությունները վկայում են, որ հարցեր տալուց հետո պետք է մինչև 30 վայրկյան ժամանակ տալ մասնակիցներին: Այդ դեպքում մասնակիցները մտածելու հնարավորություն են ստանում, և ավելանում է այն մասնակիցների թիվը, որ կարողանում են հարցին պատասխանել²:
- Ճիշտ չէ, երբ մինչև հարցը տալը հայտարարում եք այն մասնակցի անունը, որ պետք է պատասխանի հարցին: Այդ դեպքում, բացի հարցված մասնակցից, մյուսները չեն ներառվում:
- Ընդունելի չէ նաև մոտեցումը, երբ հարցին պատասխանում են միայն այն մասնակիցները, որ ձեռք են բարձրացնում: Միայն ձեռք բարձրացնողներին հարցնելը ներառական մոտեցման խոչընդոտ է: Այս դեպքում խմբում ձևավորվում է մասնակիցների մի ենթախումբ, որոնք առաջադիմում են, իսկ մյուսները գլուխ են պահում կամ դուրս են մղվում ուսումնական գործընթացից:
- Հարցերի խելամիտ օգտագործումը կարող է եապես ավելացնել դրանց արդյունավետությունը: Օրինակ՝ փոխանակ հարցնելու՝ ո՞ր թվերն են կոչվում պարզ, պետք է հարցնել՝ ինչո՞ւ է 17-ը պարզ թիվ, իսկ 15-ը՝ ոչ: Կամ փոխանակ հարցնելու՝ չղջիկը կաթնասուն է, պետք է հարցնել՝ ինչո՞ւ չղջիկը կաթնասուն է, իսկ պինգվինը՝ ոչ:

Ստորև ներկայացնենք հարցերը ներառական նպատակով օգտագործելու հնարներ:

1. *Հարցում սեմինարավարի ընտրությամբ*, ուսուցման գործընթացում մեծ տարածում ունի հարցերի պատասխանը ձեռք բարձրացրած մասնակիցներից ակնկալելը: Սա համարվում է ոչ ներառական մոտեցում և անընդունելի է: Միայն ձեռք բարձրացնողներին հարցնելով՝ մենք նպաստում ենք մասնակիցների տարբերակմանը: Այդ առումով կարևոր է, որ սեմինարավարը ինքը որոշի՝ ո՞վ պետք է պատասխանի հարցին: Այս պարագայում ուսուցումը դառնում է ավելի ներառող և մասնակցային:
2. *Վերադարձե՛ք չիմացող մասնակցի մոտ*, եթե մասնակիցն ինչ-որ փուլում սխալ է պատասխանել կամ չի իմացել պատասխանը, անպայման վերջում պարզե՛ք՝ արդյոք նա սովորե՞ց պատասխանը:
3. *Ստուգե՛ք յուրացման աստիճանը*. որևէ հարց քննարկելուց հետո անպայման հարցրե՛ք մի քանի հոգու, թե ի՞նչ հասկացան քննարկման արդյունքում:
4. *Մտածի՛ր, քննարկի՛ր, ներկայացրու՛*. այս պարզ հնարն ունի ներառելու հիանալի հնարավորություն: Խումբը բաժանեք զույգերի: Տվե՛ք հարց: Նախ յուրաքանչյուրը թող ինքնուրույն մտածի, ապա քննարկի զույգի հետ: Վերջում էլ քննարկման արդյունքները ներկայացնի ամբողջ խմբին:

Գոյություն ունեն հարցերի բազմաթիվ տեսակներ: Ցավոք, գրքերում և դասապրոցեսում առավել գերիշխող են փաստական հարցերը՝ ի՞նչ, ե՞րբ, ո՞վ....., որոնց արդյունավետությունը շատ ցածր է:

Ստորև ներկայացնում ենք հարցերի այլ տեսակներ, որոնք նպաստում են մտածողության զարգացմանը:

² Takayoshi, P and Van Ittersum, D. (2018). Wait Time: Making Space for Authentic Learning. Kent State University Center for Teaching and Learning.

Չարցերի տեսակներ՝

Պարզաբանող հարցեր

1. Ի՞նչ նկատի ունեք ...
2. Կարո՞ղ եք օրինակ բերել ...
3. Ինչպե՞ս է դա օգնում ...
4. Ի՞նչ իմաստով եք օգտագործում այդ բառը ...

Չարցեր հիմնավորումների մասին

1. Ինչո՞ւ եք կարծում, թե ...
2. Որտեղի՞ց գիտեք, որ ...
3. Որո՞նք են Ձեր հիմնավորումները ...
4. Արդյոք ունե՞ք փաստեր ...
5. Ի՞նչ օրինակներ կարող եք բերել ...

Չարցեր տեսակետների և այլընտրանքների մասին

1. Ինչպե՞ս կարող եք Ձեր ասածը այլ կերպ ձևակերպել:
2. Կա՞ր արդյոք այլ կարծիք:
3. Ի՞նչ կլինի, եթե ինչ-որ մեկը նման բան առաջարկի:
4. Ի՞նչ կասի այն մարդը, որ համաձայն չէ Ձեզ հետ:
5. Որո՞նք են այս կարծիքների տարբերությունը:

Չարցեր հետևանքների մասին

1. Ի՞նչ է հետևում Ձեր ասածից:
2. Արդյոք դա համահո՞ւնչ է քո նախկին ասածին:
3. Որո՞նք են հետևանքները:
4. Կա՞ր արդյոք ընդհանրացնող կանոն:
5. Ինչպե՞ս կարող եք ստուգել ձեր ասածը ճիշտ է, թե՞ ոչ:

Չարցեր հարցերի մասին

1. Արդյոք կարծո՞ւմ եք, թե դա տեղին հարց է:
2. Ի՞նչ է ենթադրում այդ հարցը:
3. Ինչպե՞ս կարող է այդ հարցն օգնել մեզ:
4. Կարո՞ղ եք մեկ այլ հարց մտածել, որը կբացահայտի այս հարցի մեկ այլ տեսանկյուն:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2

ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴՆԵՐ

ԾՆՈՂՆԵՐԻ ՀԵՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՀԱՄԱՐ

Երեխաների հետ արդյունավետ աշխատելու համար շատ կարևոր է ծնողների հետ համագործակցելը: Ծնողների հետ համագործակցությունը կարող է եապես բարելավել երեխայի կրթության որակը:

1. Կառուցե՛ք կամուրջներ

Տարածված սխալներից մեկն այն է, որ մենք ծնողների հետ խոսում ենք այն ժամանակ, երբ երեխան խնդիր ունի: Ծնողական ժողովներն էլ հաճախ վերածվում են երեխաների վատ վարքագծի քննարկման: Դրա փոխարեն կարելի է հենց առաջին օրերին գրուցել ծնողի հետ, ներկայացնել ուսումնական հաստատությունը, իրականացվող կրթական ծրագրի մանրամասները: Հարցրե՛ք՝ արդյոք կա՞ մի բան, որի մասին դուք պիտի նախօրոք իմանաք: Հայտնե՛ք ձեր պատրաստակամությունը ծնողների հարցերին պատասխանելու:

2. Արժևորե՛ք երեխայի յուրաքանչյուր ձեռքբերում

Ոգևորե՛ք երեխային, ծնողին և մեծ սպասելիքներ սահմանեք: Կրթության մեջ գործում են Պիգմալիոնի և Գոլեմի էֆեկտները: Եթե դուք երեխայի հետ հույսեր եք կապում, ոգևորում եք, նա ավելի լավ է սկսում սովորել: Սա կոչվում է Պիգմալիոնի էֆեկտ: Եթե երեխային վատաբանում եք, անընդհատ բացասականը շեշտում, նա ավելի վատ է սկսում սովորել: Սա էլ կոչվում է Գոլեմի էֆեկտ:

3. Կարևորե՛ք համագործակցության լեզուն

Ծնողների հետ շփվելիս խոսեք համագործակցության լեզվով: Փոխանակ ասելու՝ սա արեք, այսպես արեք, ճիշտ է ասել՝ եկեք միասին սա անենք, այսպես անենք: Կրթությունը արդյունավետ է միայն համագործակցության շնորհիվ:

4. Խուսափե՛ք դատողական և պիտակավորող լեզվից

Մանկավարժության մեջ տարածված է դատողական մոտեցումը: Օրինակ՝ «Ձեր երեխան շատ խելացի է», «Ձեր երեխան անկարգ է», «Ձեր երեխան ծուլ է»: Նման դատողական հաղորդակցումը կարող է անջրպետ ստեղծել ուսումնական հաստատության և ծնողի միջև՝ իրական պատկերացում չտալով երեխայի ձեռքբերումների ու խնդիրների մասին: Փոխարենը պետք է խոսել նկարագրական լեզվով: Օրինակ՝ մի՛ ասեք՝ ձեր երեխան ծուլ է: Դրա փոխարեն ասեք՝ վերջին մեկ շաբաթվա ընթացքում տնային առաջադրանքներ չի կատարում: Փոխանակ ասեք՝ երեխան վատ է կատարել աշխատանքը, նշեք, որ 4 սխալ է թույլ տվել, որոնցից 2-ն անուշադիր լինելու հետևանք են:

5. Հաճախակի օգտագործեք «դեռևս» բառը

Կան բառեր, որոնց հաճախակի օգտագործումը կարող է օգտակար լինել: Օրինակ՝ «դեռևս» բառը: Փոխանակ ասեք՝ «Չես կարողանում», «Չգիտես», ասեք՝ «Դեռևս չես կարողանում», «Դեռևս չգիտես»: «Դեռևս» բառը երեխային և ծնողին հույս է տալիս: Նրանք մտածում են, որ կարող են, ուղղակի ժամանակ ու ջանք է պետք:

6. Ցուցաբերե՛ք տարբերակված մոտեցում

Տարբերե՛ք հավասարությունը (equality) և արդար անհավասարությունը (equity): Հայտնի փիլիսոփա Արիստոտելն ասել է. «Արդարությունն այն է, երբ հավասարներին հավասար ես վերաբերվում, անհավասարներին՝ անհավասար»: Որոշ հարցերում հավասար վերաբերմունքն է ճիշտ, որոշ հարցերում՝ անհավասար:

7. Վարքագծային փոփոխությունները արագ չեն լինում

Հաճախ ծնողները և ուսուցիչները ցանկանում են տեսնել արագ փոփոխություններ, սակայն վարքագծային փոփոխությունները ժամանակատար են և պահանջում են ամենօրյա շարունակական աշխատանք:

Ծնողի հետ աշխատանքում ուղղակի և անուղղակի հղե՛ք հետևյալ ուղերձները.

- Դուք կարևոր եք մեզ համար:
- Ձեր երեխան կարևոր է մեզ համար:
- Երեխայի ուսումը մեզ համար առաջնային է:
- Երեխայի վարքագիծը կարևոր է մեզ համար:
- Օգնե՛ք մեզ ձեր երեխային օգնելու գործում:
- Եկե՛ք միասին աջակցենք երեխային:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Ներառականությունը կարևոր արժեք է մեր ժամանակներում: Ժամանակակից թվային տեխնոլոգիաները մարդուն ավելի առանձնացնում են, մեկուսացնում, իսկ առկա ազատություններն էլ նրան դարձնում են ավելի եսակենտրոն: Նման միտումները կանխարգելելու գործում մեծ ներդրում ունի կրթությունը: Կրթության համակարգում ներառական ուսումնառության, կառավարման մոտեցումների տարածումը կենսական է: Այս ձեռնարկում ներկայացրինք ներառական դասավանդման և ուսումնառության մի շարք արդյունավետ մեթոդներ ու հնարներ: Ներառականությունը դիտարկեցինք որպես ամբողջական մոտեցում: Ձեռնարկում նկարագրեցինք մեթոդներ, հնարներ, որոնք կառավարիչներին, ուսուցիչներին կօգնեն իրենց խոսքը, հաղորդակցման մշակույթը ներառական դարձնելու: Յուրաքանչյուր բառ կամ արտահայտություն կարևոր է և միջավայր է ձևավորում: Ձեռնարկում ներկայացրինք նաև ֆիզիկական միջավայրը ներառական դարձնելու խնդիրը, ինչը ևս կարևոր է: Ակնհայտ է, որ ֆիզիկական միջավայրն էապես կարող է բարելավել ներառականությունը: Վերջապես ձեռնարկում անդրադարձանք նաև ծնողների հետ աշխատելու մի քանի հնարների:

Ձեռնարկի կարևոր ուղերձներից մեկն այն է, որ ներառականությունն չի նշանակում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների ուսման վայրի փոփոխություն: Ներառականությունը վերաբերում է բոլորիս: Բոլորս պետք է փոխենք մեր մտածելակերպը: Հին մտածողության գերակայության դեպքում ներառական կրթությունը հաջողելու որևէ հավանականություն չունի:

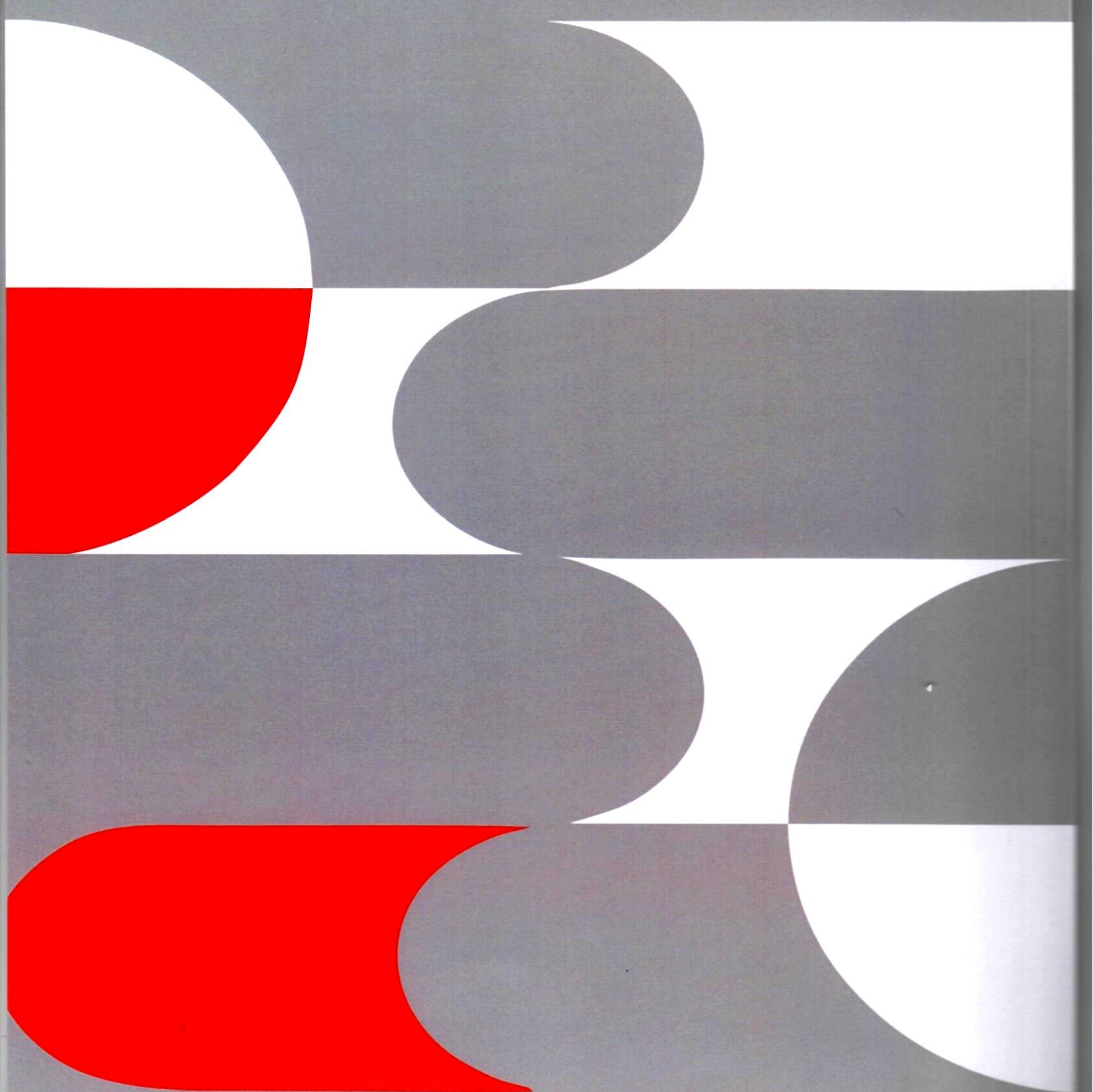
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

1. Հայաստանի Հանրապետության օրենքը «Հանրակրթության մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=160449>
2. Հայաստանի Հանրապետության կառավարություն, Որոշում Մանկավարժահոգեբանական աջակցության ծառայությունները սահմանելու մասին, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=108854>
3. Հայաստանի Հանրապետության կառավարություն, Որոշում Հանրապետական և տարածքային մանկավարժահոգեբանական աջակցության կենտրոնների օրինակելի կանոնադրությունները և ցանկը սահմանելու մասին, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=108764>
4. Հայաստանի Հանրապետության կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարի հրաման, Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարի 2012թ.-ի ապրիլի 5-ի N 254-Ն հրամանում փոփոխություններ կատարելու մասին, <https://escs.am/files/files/2023-08-02/45b7ea9eb1f9b8416480026e329bb180.pdf>
5. [Agarwal P.](#), [Bain P.](#), (2019) Powerful Teaching: Unleash the Science of Learning 1st Edition, Kindle Edition
6. Boghossian P., Lindsay J., (2019), How to have impossible conversations: A very practical guide, Da Capo Lifelong Books
7. Dennett D. (2013), Intuition pumps, W. W. Norton & Company
8. Graham P., How to disagree, <http://www.paulgraham.com/disagree.html>
9. MacKenzie T., (2019), Inquiry Mindset: Nurturing the Dreams, Wonders, and Curiosities of Our Youngest, Elevate Books Edu
10. Marquet D., (2020), Leadership is language, Portfolio
11. Montessori Maria (2012-11-28). The Absorbent Mind (p. 203). Kindle Edition.
12. Robert Rosenthal; Lenore Jacobson (September 1968). "Pygmalion in the classroom". The Urban Review. 3 (1): 16–20
13. Takayoshi P and Van Ittersum D. (2018). Wait Time: Making Space for Authentic Learning. Kent State University Center for Teaching and Learning.
14. William D., (2011), Embedded formative assessment, Solution Tree Press



099 56 45 61
077 56 45 94

zartprint.am
zartprint.info@gmail.com



ISBN 978-9939-1-1913-7



9 789939 119137