

4. Eckerson W. (2009). Performance Management Strategies. How to Create and Deploy Effective Metrics. TDWI Best Practices Report. The Data Warehousing Institute.
5. Franceschini F., Galetto M., & Maisano D. (2019). Designing Performance Measurement Systems. Theory and Practice of Key Performance Indicators. Management for Professionals. Springer, Nature Switzerland AG.
6. Griffin, J. (2004). Developing Strategic KPIs for your BPM System. DM Review, 14 (10), 70.
7. Paauwe J. (2009). HRM and Performance: Achievements, Methodological Issues and Prospects. Journal of Management Studies 46:1. Tilburg University/Erasmus University, Blackwell Publishing Ltd, UK & USA.
8. Parmenter, D. (2007). Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
9. Wang X. (2010). Performance Measurement in Universities. Managerial Perspective. Center for Higher Education Policy Studies. University of Twente, Enschede, the Netherlands.

*Материал был представлен и отправлен на рецензию: 14.10.2021*

*Принято к публикации: 12.11.2021*

*Рецензент: канд. пед. наук, доцент Мери Аветисян*

*The material was submitted and sent to review: 14.10.2021*

*Was accepted for publication: 12.11.2021*

*Reviewer: Assoc. Prof., Ph.D. Mary Avetisyan*

374

## ԻՆՔՆԱՂԵԿԱՎԱՐՎՈՂ ՈՒՍՈՒՄՆԱՌՈՒԹՅԱՆ ՈՍՁՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

**Պետրոսյան Հայկ**

*Վ. Բրյուսովի անվան պետական համալսարան,  
Հայաստան*

**Համառոտ ներածական:** Ինքնակառավարվող ուսումնառության ռազմավարությունները հիմնված են հուզական ինտելեկտի զարգացման տեսությունների վրա, որոնք ուսումնասիրել են զգացմունքների, ազդակների և գրգիռների կառավարման մեխանիզմը: Հետազոտությունները ցույց են տվել, որ հմտությունները լավագույնս դրսևորվում են բարձր մոտիվացիայի, համառ մարզումների և հետադարձ կապի առկայության պայմաններում: Ուսուցումը նյարդային նոր կապերի ձևավորման մեջ առանցքային գործոն է: Հուզական ինտելեկտի զարգացման մեջ բարձր մոտիվացիան որոշիչ դեր է խաղում: Ջգացմունքային ինտելեկտի զարգացումը հնարավոր է միայն անկեղծ ցանկության և ինտենսիվ ջանքերի շնորհիվ:

**Հանգուցային բառեր:** Ինքնաղեկավարվող ուսումնառություն, ինքնաղեկավարվող ուսումնառության մոդել, ուսուցման արդյունավետության հայեցակարգ, կարիերայի պլանավորման ուսուցման ռազմավարություն:

**Հիմնախնդիրը:** Հուզական ինտելեկտի զարգացման հիմքը կազմում է ինքնակառավարվող ուսումնառությունը՝ այնպիսի անձի որոշակի որակների նպատակաուղղված զարգացումը կամ ամրապնդումը, ինչպիսին է և/կամ ցանկանում է լինել մարդը: Հաշվի առնելով վերոհիշյալ խնդիրը՝ սույն հոդվածում քննվում են ինքնաղեկավարվող ուսումնառության ռազմավարությունները կոմպլեքստեսային մոտեցման տեսանկյունից:

**Հիմնախնդրին առնչվող արդիական հետազոտությունների և հրատարակությունների վերլուծություն:** Հիմնախնդրի վերաբերյալ խոր և համապարփակ ուսումնասիրությունները (Կառլ Ռենսոմ Ռոջերս, Ռիչարդ Բոյացիս, Крофорд А., Сол Э.В., Мэтьюз С., МаКинстер Дж., Robert B. Barr, John Tagg) փաստում են, որ նշված հիմնախնդիրը քննության առարկա է դարձել վերջին երեսուն տարիների ընթացքում: Սակայն այսօր այն նույնպես արդիական է հատկապես կոմպետենտային մոտեցման տեսանկյունից:

**Հիմնախնդրի շրջանակներում իրականացվող հետազոտության նպատակը:** Հիմք ընդունելով հիմնախնդրի վերաբերյալ տարբեր հեղինակների ուսումնասիրությունները և առկա տարբեր տեսությունները՝ հողվածում քննարկվում են ինքնադեկլարվող ուսումնառության ռազմավարությունները կոմպետենտային մոտեցման համատեքստում:

**Հետազոտության նորույթը:** Սույն հողվածի շրջանակներում ինքնադեկլարվող ուսումնառության ռազմավարությունները դիտարկվում են կոմպետենտային մոտեցման տեսանկյունից:

**Հիմնական նյութի շարադրանքը:** Ինքնակառավարվող ուսումնառությունն արդյունավետ է, և դրա արդյունքները պահպանվում են երկար ժամանակ, եթե անձի վերափոխման վրա աշխատելիս մարդը պլանավորում է ինքնազարգացման գործընթացը և դրա փուլերը [1]:

Ինքնակառավարվող փոփոխությունների հետազոտությունները պարզել են, որ մեծահասակները փոխում են վարքը երեք պայմանների առկայության պարագայում՝

1. առկա իրավիճակներից անբավարարվածություն («ընթացիկ»),
2. ցանկալի պայմանների վերաբերյալ հստակություն («իդեալ» կամ նպատակ),
3. հստակություն, թե ինչ պետք է անել *Ընթացիկ* վիճակից *Իդեալին* (գործողության փուլեր) անցնելու համար.

*Ընթացիկ* → *իդեալական* (վիճակ):

**Անհամապատասխանություն.** ջանքերի և փոփոխությունների ուղղություն:

Մեծահասակներին հնարավոր չէ «փոխվել» այլ կերպ, քան գործընթացի միջոցներով, որը կհանգեցնի ընթացիկ կոմպետենցիաների նկատմամբ անձնական անբավարարության զգացման, կոպետենցիաների նկատմամբ սեփական նպատակների և նոր կոմպետենցիաներ օգտագործելու գիտակցման (և վստահության): Ինքնակառավարվող փոփոխությունների տեսության հիմնական եզրակացությունն այն է, որ մարդիկ չեն կարող փոխվել իրենց կամքին հակառակ:

Դիդակտիկական տեսանկյունից ինքնակառավարվող ուսումնառության տեսությունն առավել հիմնավորված է ներկայացված Կառլ Ռենսոմ Ռոջերսի հումանիտար հոգեբանության մեջ և Ռիչարդ Բոյացիսի կրթական մոդելում: Այս մոտեցումների հիմքում այն է, որ ուսումնառողներին հնարավորություն է տրվում որոշելու իրենց կրթական նպատակները: Առաջարկվում է կրթական նպատակներն արտահայտել այնպես, որ նկարագրվեն ձեռք բերվող վերջնական վարքը կամ կատարելագործված կարողությունները (կոմպետենցիաները):

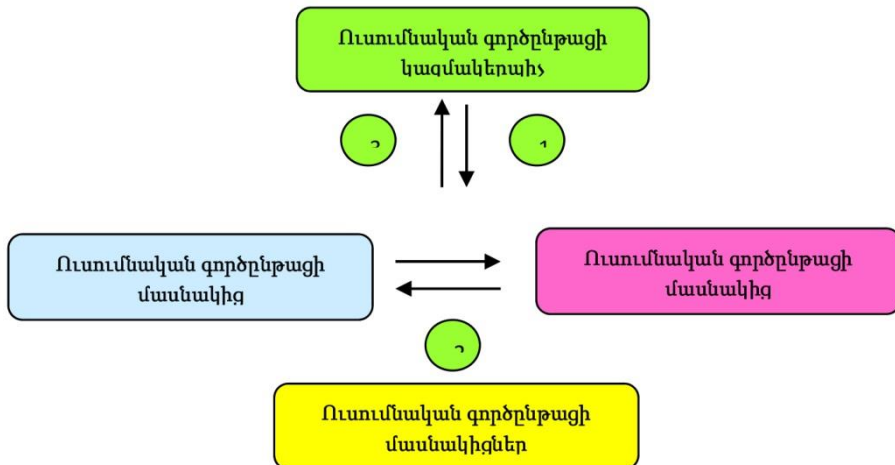
Ըստ Բոյացիսի մոդելի՝ ինքնակառավարվող ուսուցման գործընթացը ներառում է փուլեր, որոնք կապված են ցանկալի և իրականի միջև առկա խզման հետ: Ուսուցման այս տեսակը կրում է ցիկլային բնույթ: Դրա փուլերը չեն տեղավորվում սահուն դասավորված սխեմայի մեջ, այլ բացվում են որոշակի հաջորդականությամբ, ընդ որում, յուրաքանչյուրը պահանջում է ժամանակի և ջանքերի որոշակի ներդրում:

Կրկնությունների արդյունքում նոր սովորությունները, ի վերջո, դառնում են նոր անհատականության հատկանիշներ (անձնական աճի գործընթաց):

Ինքնակառավարվող ուսումնառության մոդելը բաղկացած է վեց փուլից՝

- 1) ճանաչում,
- 2) հասկացում,
- 3) ինքնագնահատում,
- 4) հմտությունների պրակտիկա,
- 5) կիրառում աշխատանքում,
- 6) հետագա աջակցություն:

Ինքնակառավարվող ուսումնառության հայեցակարգն ընդհանուր առմամբ հիմնված է հետևյալ դրույթների վրա. ուսուցման արգասաբերության համար կարևոր է օգտագործել ինքնագիտակցությունը, ինքնագնահատումը, ինքնատիրապետումը, այնպիսի անձնային որակներ, ինչպիսիք են ինքնավստահությունը, հարմարվողականությունը, նախաձեռնությունը և լավատեսությունը, ինչպես նաև զարգացնել ուրիշների հետ հարաբերությունների կառավարումը որոշող սոցիալական հմտություններ (ընդունակություններ): Այս ռազմավարություններում ուսուցչի հիմնական դերը կրթական գործընթացի կազմակերպիչ լինելն է:



Ինքնակառավարվող ուսուցման ռազմավարություններն առավելագույն կիրառություն են ստացել բարձրագույն և հետբուհական կրթության ոլորտում: Ռազմավարություններն առավել արդյունավետ են հուզական և սոցիալական կոմպետենցիաների զարգացման համար:

Ներկայումս ռազմավարությունները մշակվում են հեռավար կրթության տեխնոլոգիաների ոլորտում [3], որտեղ պայմանականորեն առանձնացվում են երեք հնարավոր մոդել

1. ուղղորդվող ուսուցում (independent learning),
2. ինքնաղեկավարվող ուսուցում) (self-directed learning),
3. ինքնավար ուսուցում (autonomous learning):

Ոչ հրահանգչական ուսուցման մոդելի մոդիֆիկացիաներից մեկն է կարիերայի պլանավորման ուսուցման ռազմավարությունը (learning succession planning): Ուսուցման ռազմավարությունը հիմնվում է հաջորդականության պլանավորման վրա (succession planning): Հաջորդականությունների պլանավորումը կապված է (1) անհատա-

կան պլանավորման ու կանխատեսման գործընթացի և (2) մասնագետների ու նրանց որակավորումների վերլուծության հետ: Կարիերայի հետաքրքրություններն ու ձգտումները, ինչպես նաև կատարողականի գնահատումը հիմնական դեր են խաղում ուսումնական ծրագրերում: «Մարդիկ իրենք դրսևորվում են լավագույն ձևով, երբ սիրում են իրենց աշխատանքը և ունակ են այն կատարել»: Կրթությունը պետք է մարդուն հնարավորություն տա գնահատելու իր հետաքրքրությունները, կարողությունները և հմտությունները: Գնահատումը հնարավորություն է ընձեռում ստուգելու մարդու ձեռքբերումները և նրա ներուժը, որոշելու զարգացման, ճշգրտման կամ փոխհատուցման գործողությունների պլանը:

***Ուսումնականությունը ներառում է հետևյալ քայլերը՝***

1. կանխատեսել կազմակերպության կամ աշխատանքի ոլորտի զարգացումը,
2. ուսումնասիրել աշխատանքի կամ մասնագիտության բնագավառում առկա իրավիճակը,
3. կազմել կոմպետենցիաների շարք մասնագիտական առաջադրանքների կատարման և հմտությունների որոշման համար, որոնք չեն բավարարում մասնագիտական գործողություններ կատարելու համար,
4. կազմել անհատական ուսուցման և կոմպետենցիաների զարգացման ծրագրեր, որոնք բավարար չափով ձևավորված չեն, և պլանավորված չէ դրանց զարգացումն առաջիկայում:

Ուսուցման գործընթացում ինտենսիվորեն օգտագործվում են իրավիճակային վերլուծության մեթոդները (case study method), որտեղ տրվում է հիմնախնդրի նկարագրությունը լուծման համար: Ուսումնառողներն անհատապես կամ խմբում աշխատելիս ինքնուրույն վերլուծում են իրավիճակը, հիմնախնդիրն ախտորոշում և ներկայացնում իրենց բացահայտածն ու լուծումներն այլ ուսումնառողների հետ քննարկման ընթացքում: Մեթոդն ուղղված է բարդ հիմնախնդիրների հայտնաբերման և վերլուծության իրական փորձի ստացմանը և հնարավորություն է տալիս զարգացնելու ուսումնառողների «հորիզոնական կարիերան»: Ուսումնառողների գործողությունները վերահսկվում են հատուկ պատրաստված ղեկավարներ-հրահանգիչների կողմից: Իրավիճակը հետազոտելիս ուսումնասիրվում են բարդ խնդիրների լուծման մի քանի ուղիներ:

***Իրավիճակային վերլուծության մեթոդն ունի հինգ հիմնական բնութագիր՝***

1. փաստացի կազմակերպչական խնդիրների օգտագործում.
2. մասնակցություն դրանց ուսումնասիրմանը, այլ տեսակետների պարզաբանում, տարբեր տեսակետների և որոշումների համեմատություն,
3. ուսումնառողների կախվածության նվազագույն աստիճան,
4. ընդունել այն փաստը, որ ինչ-որ մեկը կարող է ունենալ ճիշտ ու սխալ պատասխաններ,

5. իրավիճակը դիտարկել որպես գործընթաց (իրավիճակի սցենար):

Հրահանգիչը խաղում է (կամ պետք է խաղա) քննադատողի դեր: Նա չպետք է լինի դասախոս կամ գիտելիքներ հաղորդող, այլ կրթական գործընթացի կատալիզատոր և մարզիչ: Հրահանգիչը նաև պետք է լինի տեղեկատվության օգտակար աղբյուր ուսումնասիրվող հարցի վերաբերյալ, որպեսզի ակտիվությամբ աջակցի քննարկումներին: Քննարկման ընթացքում որոշվում են ուսումնառողին չբավարարող գիտելիքներն ու կարողությունները, որոնք պլանավորվում են ձեռք բերվել ուսուցման հաջորդ փուլում: Ուսուցման հաջողության խոչընդոտներ ծագում են, եթե.

✓ գերակշռում են այնպիսի քննարկումները, որտեղ սովորողները հարցեր են տալիս, որոնց պատասխաններն իրենք պետք է որոնեն,

✓ իրավիճակները հաճախ լինում են չափազանց անորոշ և կարող են լուծումներ չունենալ,

✓ դեպքի վերլուծության ընթացքում հրահանգիչների խոսքը գերակայում է,

✓ քննարկման իրավիճակները նախապատրաստված չեն, չկան գնահատման տարբերակներ, թե ինչ կոմպետենցիաներ կամ գիտելիքներ են մարդուն օգնում հաջողությամբ լուծել իրավիճակը կամ չլուծել:

Ուսուցման այս ռազմավարության մեջ նաև կիրառվում են կոմպետենցիաների գնահատման թեստեր, խաղային ուսուցման մոդելներ (learning game), այդ թվում՝ նաև դերային ամենապարզ խաղային մեթոդները (role playing): Ըստ Մայերի՝ դերային խաղը մարդուն օգնում է նաև ավելի ընկալունակ լինել ուրիշների զգացմունքների նկատմամբ: Դերային խաղի մեթոդն ունի նաև թերություններ, հատկապես, երբ ուսումնառողները ծանոթ չեն իրական մասնագիտությանը կամ մասնագիտական իրավիճակների գործողություններին: Այս դեպքում դերային խաղերը կարող են դառնալ ժամանակի կորուստ: Նման դեպքերում առավել գործող են վարքի մոդելավորման մեթոդները (behavior modeling), որոնք ցույց են տալիս «մոդելի» գործողությունները, ծանոթացնում ճիշտ գործողությունների պրակտիկային, ի պատասխան գործողությունների՝ ապահովում հետադարձ կապ:

### ***Վարքի մոդելավորման հիմնական ընթացակարգերը***

1. ***Մոդելավորում:*** Դիտվում են տեսանյութեր, որոնք ցուցադրում են պրոֆեսիոնալիստ իրավիճակներում մարդու վարքի արդյունավետ մոդելները:

2. ***Դերային խաղ:*** Մոդելավորված իրավիճակում խաղալու համար տրվում են դերեր. ուսումնառողները փորձում են ցուցադրվող վարքի եղանակները և ձեռք բերում պրակտիկա:

3. ***Հասարակական աջակցություն:*** Մարզիչն ապահովում է կառուցողական հետադարձ կապ:

4. ***Ուսուցման գործընթաց:*** Խրախուսվում է ձեռք բերված հմտությունների կիրառումը պրակտիկայում, հմտությունների տեղափոխումն աշխատանքային գործընթաց կամ ուսուցման հետագա ծրագրերի պլանավորման ոլորտ:

Կարծիքներ կան, որ մանկավարժական կրթությունը կարիերայի պլանավորման հնարավորություն չի ընձեռում: Ձեր ուսումնառողների մոտ այլ տեսակետ ձևավորելու համար առաջարկվում է ստեղծել մանկավարժական գործունեության ոլորտում կարիերայի դիրքորոշում ստեղծելու մոդել:

### ***Ուզո՞ւմ եք հասնել հաջողության, հավակնոտ եղե՞ք:***

Ահա ժամանակակից հաջողության սկզբունքը: Իսկ արդյո՞ք հնարավոր է լուծել ինքնիրացման խնդիրը՝ զբաղվելով կրթության հիմնախնդիրներով: Շատերը համարում են, որ մանկավարժությունն ու կարիերան անհամատեղելի են: Բայց դա մոլորություններից մեկն է: Ժամանակակից կրթության հիմնախնդիրներն այնքան բարդ են, որ հաջող կարիերայի ձգտող մարդուն հնարավորություն չի տրվում ճանաչման, բարձր կարգավիճակի և հասնելու նյութական բարեկեցության նույնիսկ այն դեպքում, երբ զբաղվում է հետաքրքիր գործով:

Կրթության շրջանակներում կարող է իրականացվել մի շարք տեսակների կարիերա.

1. կառավարիչ (դպրոցի տնօրենից մինչև նախարար),

2. հետազոտող (կոնկրետ գիտության ներկայացուցիչ մինչև անձ, որը տիրապետում է միջառարկայական մոտեցումների):

3. դասավանդող-մեթոդիստ (անձ, որը կարող է սովորեցնել տարբեր մարդկանց և տարբեր զբաղմունքներ):

4. գործարար (անձ, որը կարող է ստեղծել կրթական ծառայությունների պահանջարկ):

Այդուսակը լրացնելով Դուք կարող եք որոշել, թե որքանով է Ձեզ հետաքրքրում կրթության ոլորտը, և կարիերայի որ տեսակն է Ձեզ համար ավելի գրավիչ:

### ԹԵՍՏ-ԱՂՅՈՒՄԱԿ

Ընտրե՛ք կրթության մեջ Ձեր կարիերայի տեսակը: Թեստային հարցերին պատասխանե՛ք «այո» կամ «ոչ»: Պատասխաններում հաշվարկե՛ք «այո»-ների թիվը (պատասխանը «այո» -ն հավասար է 1 միավորի):

Տիպ	Ես փորձ ունեմ (իմ մոտ ստացվում է)	Ինձ դուր է գալիս	Ես կուզենամ սովորել	Ընդամենը
Կառավարիչ	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ սովորել կրթությանն առնչվող օրենքները,</li> <li>✓ միջոցառումների կազմակերպում</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ կայացնել որոշումներ, մտցնել փոփոխություններ,</li> <li>✓ օգնել հիմնախնդիրների լուծման ժամանակ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ղեկավարել գործընթացը,</li> <li>✓ մշակել կրթության նոր մոդելներ</li> </ul>	
Նետազոտող	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ հետազոտել կրթությանն առնչվող հիմնախնդիրները,</li> <li>✓ ընթերցել մանկավարժությանն առնչվող գրքեր ու հոդվածներ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ գտնել բարդ երևույթների պատասխաններ, դատել,</li> <li>✓ հետազոտել այլ կարծիքներ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ կիրառել գիտելիքները,</li> <li>✓ հիմնախնդրի վերլուծության համար կատարել կրթության ուսումնասիրություններ</li> </ul>	
դասավանդող-մեթոդիստ	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ստեղծել բացատրության օրինակներ, որոնք ավելի շատ են համապատասխանում,</li> <li>✓ սովորեցնել երեխաներին և համակուրսեցիներին</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ դիտել, թե ինչպես են մարդիկ դառնում խելացի, ինքնուրույն, բարի, համբերատար,</li> <li>✓ ելույթ ունենալ գիտաժողովների և սեմինարների ժամանակ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ գտնել տարբեր պամաններում տարբեր մարդկանց սովորեցնելու եղանակներ,</li> <li>✓ օգտագործել ուսուցման ժամանակակից միջոցներ, իրականացնել առցանց ուսուցում</li> </ul>	
Գործարար	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ աշխատել որպես խորհրդատու,</li> <li>✓ մտածել տարբեր բիզնես պլաններ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ առաջարկել կրթական տարբեր ծրագրեր,</li> <li>✓ որոշումներ կայացնելիս լինել խիզախ, կրել պատասխանատվություն</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ իրականացնել աշխատաշուկայի ուսումնասիրություն, չկրթության համար ստեղծել նոր ծառայություններ</li> </ul>	

Եթե Դուք ոչ մի տողում 3 միավորից ավել չեք վաստակել, ապա, ամենայն հավանականությամբ, կրթության ոլորտը Ձեզ չի հետաքրքրում: Եթե Դուք մեկ կամ մի քանի

տողերում հավաքել էք 4-5 միավոր, ապա կրթությունը Ձեր հետաքրքրության ոլորտն է: Հնարավոր է, որ դեռ չէք կողմնորոշվել, թե որ կարիերան է լավագույնը Ձեզ համար: Եթե վաստակել էք 6 միավոր մեկ կամ մի քանի տողերում, ապա Ձեզ կրթական խնդիրները շատ են հետաքրքրում:

Ընդհանուր առմամբ, «սովորելու հարացույցը» չի բացառում դասախոսությունը [2]: Ռազմավարությունների համեմատությունը կարելի է կատարել հետևյալ պարամետրերով՝ առաքելություն և խնդիրներ, հաջողության չափանիշներ, ուսուցման/ուսումնառության կառուցվածքներ, ուսուցման տեսություն, արգասաբերություն և ֆինանսավորում, դերերի բնույթ:

**Եզրակացություն:** Այսպիսով, ինքակառավարվող ուսումնառության ռազմավարությունները նպատակառոտ դրված են «դասավանդման հարացույցից» «ուսումնական հարացույց», որտեղ հնարավոր սահմանները որոշում են ուսումնառողի ուսումնառությունը և նրա հաջողությունները: Նոր հարացույցի ոչ բոլոր տարրերն են հակասում հին համապատասխան տարրերին. նորը հնարավոր լայն շրջանակներում ներառում է հին հարացույցի շատ տարրեր:

### **Օգտագործված գրականության ցանկ**

1. Крофорд А., Сол Э.В., Мэтьюз С., МаКинстер Дж. Стратегии активного обучения и мышления. ИОО: Нью-Йорк-Будапешт, 2004.
2. Robert B. Barr, John Tagg. From Teaching to Learning - A New Paradigm for Undergraduate Education // Change, 1995, November/December, pp. 13-25.
3. Personalizing Pedagogy, <http://www.tltgroup.org/Personalizing Pedagogy/Intro.htm>.

## **САМОУПРАВЛЯЕМЫЕ СТРАТЕГИИ ОБУЧЕНИЯ**

**Петросян Гайк**

*Государственный университет имени В. Брюсова, Армения*

### **Аннотация**

Стратегии самоуправляемого обучения основаны на теориях развития эмоционального интеллекта, в рамках которого изучаются механизмы управления эмоциями, сигналами и стимулами. Исследования показали, что навыки лучше всего проявляются в условиях высокой мотивации, упорного обучения и обратной связи. Обучение – ключевой фактор в построении новых нейронных связей. Высокая мотивация играет решающую роль в развитии эмоционального интеллекта. Развитие эмоционального интеллекта возможно только при искреннем желании и интенсивных усилиях.

В основе развития эмоционального интеллекта лежит самоуправляемое обучение – целенаправленное развитие или усиление определенных качеств человека для того, чтобы он был таким, какой он есть и/или хочет быть.

В связи с изложенным выше в данной статье анализируются стратегии самоуправляемого обучения на основе компетентного подхода.

**Ключевые слова:** самостоятельное обучение, модель самостоятельного обучения, концепция эффективности обучения, стратегия обучения планированию карьеры.

### **Список использованной литературы**

1. Крофорд А., Сол Э.В., Мэтьюз С., МаКинстер Дж., Стратегии активного обучения и мышления. ИОО: Нью-Йорк-Будапешт, 2004.
2. Роберт Б. Барр, Джон Тэгг. От преподавания к обучению-новая парадигма высшего образования // Change. 1995. Ноябрь / декабрь, pp. 13-25.
3. Персонализированная педагогика <http://www.tltgroup.org/>, Персонализированная педагогика / Intro.htm...

## SELF-GOVERNING LEARNING STRATEGIES

Petrosyan Hayk

State University named after V. Bryusov, Armenia

### Summary

Self-directed learning strategies are based on theories of the development of emotional intelligence, which studied the mechanism of controlling emotions, signals and stimuli. Research has shown that skills are best performed when there is high motivation, hard learning, and feedback. Learning is a key factor in building new neural connections. High motivation plays a critical role in the development of emotional intelligence. The development of emotional intelligence is possible only with a sincere desire and intense effort.

The development of emotional intelligence is based on self-directed learning - the purposeful development or strengthening of certain qualities of a person as he is and / or wants to be. In connection with the above, this article discusses strategies for self-directed learning based on a competent approach.

In connection with the above, this article discusses strategies for self-directed learning based on a competent approach.

**Keywords:** Self-study, self-study model, learning effectiveness concept, career planning learning strategy.

### References:

1. Crawford A., Saul E.V., Matthews S., Macinster J. Strategies for active learning and thinking. OSI: New York-Budapest, 2004.
2. Robert B. Barr, John Tagg. From teaching to learning - a new paradigm of higher education // Change. 1995. November / December. R. 13-25.
3. Personalized Pedagogy [http://www.tltgroup.org/Personalized Pedagogy / Intro.htm](http://www.tltgroup.org/Personalized%20Pedagogy/Intro.htm) ..

*Материал был представлен и отправлен на рецензию: 31.09.2021*

*Принято к публикации: 13.11.2021*

*Рецензент: канд.пед. наук, доцент Грета Акопян*

*The material was submitted and sent to review: 31.09.2021*

*Was accepted for publication: 13.11.2021*

*Reviewer: Assoc. Prof., Ph.D. Greta Hakobyan*

37.013.46

## ВИНТАЖНАЯ ПЕДАГОГИКА КАК СИСТЕМА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Артемёнок Екатерина

*Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка, Республика Беларусь*

Пунчик Вероника

*Республиканский институт высшей школы, Республика Беларусь*

**Краткое введение.** В статье охарактеризована новая система педагогических знаний - винтажная педагогика, аккумулирующая задачи систематизации, контейнеризации, применения в условиях новой образовательной действительности и рефлексии ранее созданных, но актуальных для использования идей, форм, методов педагогического взаимодействия. Приведены факторы целесообразности ее особого статуса в системе педагогического знания, описано место в системе социально-гуманитарного знания как трансформационного буфера между историей педагогики и педагогической инноватикой, функционально выступающей как подсистема образовательного менеджмента. Охарактеризованы