

ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ, ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ, ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ԵՎ ՍՊՐՈՏԻ
ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ
Խ. ԱԲՈՎՅԱՆԻ ԱՆՎԱՆ ՀԱՅԿԱԿԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԱԿԱՆ
ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՕՇԱՆՅԱՆ ԼԻԼԻԹ ԱԼՔԵՐՏԻ

ԱՎԱԳ ԴՊՐՈՑԻ ՈՒՍՈՒՑՉԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՄՈՏԻՎԱՑԻԱՅԻ ՋԱՐԳԱՑՈՒՄԸ ՈՐՊԵՍ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐ

ԺԳ.00.01- «Մանկավարժության տեսություն և պատմություն»
մասնագիտությամբ մանկավարժական գիտությունների թեկնածուի
գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսության

ՍԵՂՄԱԳԻՐ

ԵՐԵՎԱՆ – 2020

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Երևանի Վ. Բրյուսովի անվան պետական լեզվահասարակագիտական համալսարանում

Գիտական ղեկավար՝

մանկավարժական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր **Ա. Օ. Թովույան**

Պաշտոնական ընդդիմախոսներ՝

մանկավարժական գիտությունների դոկտոր, պրոֆեսոր **Մ. Մ. Մանուկյան**

մանկավարժական գիտությունների թեկնածու **Ա.Պ. Արնաուդյան**

Առաջատար կազմակերպություն՝

«Շիրակի Մ. Նալբանդյանի անվան պետական համալսարան» հիմնադրամ

Ատենախոսության պաշտպանությունը կայանալու է 2020 թ. փետրվարի 27-ին՝ ժամը 12:00-ին, Խ. Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանում գործող ՀՀ ԲՈԿ-ի «Մանկավարժություն» ՕԶՈ մասնագիտական խորհրդի նիստում:
Հասցեն՝ ՀՀ, 0010, ք. Երևան, Տիգրան Մեծի 17:

Ատենախոսությանը կարելի է ծանոթանալ Խ. Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական համալսարանի գրադարանում:

Սեղմագիրն առաքված է 2020թ. հունվարի 17-ին:

«Մանկավարժություն» ՕԶՈ մասնագիտական խորհրդի գիտական քարտուղար, մանկավարժական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ՝



Թ. Յու. Ազատյան

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Հեռագոտության արդիականությունը: «Ավագ դպրոցի ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացումը որպես կառավարման հիմնախնդիր» ատենախոսության թեմայի ընտրությունը պայմանավորված է այն իրողությամբ, որ կրթությունը՝ որպես երկրի ռազմավարական զարգացման գերակա ուղղություն և հասարակության հոգևոր, տնտեսական և սոցիալական առաջընթացի հիմնական գործոն, իրականացվում է կրթության շարունակականության ապահովման միջոցով: Հանրակրթությունը, զբաղեցնելով ՀՀ Որակավորումների ազգային շրջանակի չորրորդ մակարդակը, կարևոր կապող օղակ է միջնակարգ և մասնագիտական կրթության միջև:

Կրթության զարգացման առաջնային խնդիրներից են կրթության համակարգի բոլոր մակարդակներում կրթության որակի և արդյունավետության բարձրացումը՝ համակարգի արդյունավետ գործունեությունը և քաղաքացիների՝ իրենց ձգտումներին և ընդունակություններին համապատասխան կրթություն ստանալու հավասար մատչելիությունն ապահովելու միջոցով: Հայաստանի Հանրապետության անկախացման, հետագա տնտեսական ազատականացման պայմաններում կրթության համակարգը մշտապես եղել է պետության ու տնտեսության զարգացման առանցքային ոլորտներից, քանի որ պետության և հասարակության զարգացումն ապահովող ու նոր հասարակություն ձևավորող դերակատարներից է հանրակրթական դպրոցը: ՀՀ հանրակրթությունը պետության զարգացման համար նշանակալի ազդեցություն ունեցող համակարգ է, որտեղ ուղղակիորեն մասնակցություն է ունենում շուրջ կես միլիոն մարդ կամ որպես ուսումնառող, կամ որպես ուսուցանող: Հանրակրթության համակարգում ներգրավված մարդկային ռեսուրսների մոտիվացիան ուղղակիորեն անդրադառնում է հանրակրթության որակի՝ նախապես պետական կրթական չափորոշիչներով սահմանված կրթական վերջնարդյունքների ու սովորողների ուսումնառության վրա:

Մրցունակ պետությունը ենթադրում է մրցունակ կրթական և գիտական համակարգեր: «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքում նշվում է, որ «Կրթության բնագավառում պետական քաղաքականության հենքն ազգային դպրոցն է»: Ինչպես յուրաքանչյուր ոլորտի, այնպես էլ հանրակրթության զարգացման գրավականը մարդկային ռեսուրսներն են՝ իրենց գիտելիքներով, հմտություններով ու կարողություններով, փորձով ու փորձառությամբ, որոնք ներդնում են իրենց աշխատանքի կատարողականի մեջ: Իսկ կատարողականի արդյունավետության բարձրացման գործում նշանակալի է աշխատակիցների մոտիվացիայի դերը:

Դպրոցի կառավարման միջոցով հնարավոր է զարգացնել ՀՀ ավագ դպրոցի ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիան և բարձրացնել հանրակրթության մատուցած ծառայությունների որակը: Հանրակրթության համակարգի գործունեության արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով անհրաժեշտ է նորովի դիտարկել և ուսումնասիրել դպրոցների կառավարման առանձնահատկությունները՝ մասնավորապես ոլորտի կարևորագույն շարժիչ ուժի՝ ուսուցչի մասնագիտական գործունեության մոտիվացիան:

Քաղաքացիների և հասարակության անդամների կրթության գործում անփոխարինելի է ուսուցչի դերը, քանի որ մանկավարժների աշխատանքի միջոցով են սովորողներին փոխանցվում համամարդկային արժեքները՝ ազնվությունը, մարդասիրությունը, ազգային արժեքները՝ հայրենասիրությունը, ազգասիրությունն ու ազգապահպանությունը, ձևավորվում նրանց արժեհամակարգը, անձնային որակներն ու անհատականությունը: Ավագ դպրոցում է վերջնականապես ձևավորվում ավագ դպրոցականի մասնագիտական, աշխատանքային կողմնորոշումը: Այդ հարցում մեծ դեր ունի ավագ դպրոցի ուսուցիչը, որի մոտիվացիայից մեծապես կախված է սովորողի մոտիվացիան՝ մրցունակ շրջանավարտի և ապագա մասնագետի ու քաղաքացու ձևավորումը: Դա երկրի զարգացման, անվտանգության ու հզորացման գրավականն է: Այդ իսկ պատճառով հարկ է առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնել ուսուցչի մասնագիտական գործունեությանը՝ մասնավորապես նրա մոտիվացիային, քանի որ միայն ուսուցչի նվիրված, ջանասեր և արդյունավետ աշխատանքի արդյունքում կարելի է հասնել որակյալ կրթություն ստացած սերնդի ձևավորմանը:

Առկա են մի շարք հեղինակների աշխատություններ, որոնք նվիրված են, մանկավարժական անձնակազմի մոտիվացիային (Айсмонтас Б.Б. (2004), Бакурадзе А. Б. (2005), Виноградова Г. А. (2015), Зимняя И. А. (1997), Корзенко Н. И., Тимакова Т. В. (2013), Маркова А. К. (1993), Митина Л. М. (1998), Guajardo, J. (2011)), դպրոցի կառավարմանը (Ասատրյան Լ. Թ., Կարապետյան Ա. Ա., Յոլակյան Թ. Ֆ. (2001), Гвоздева А. В., Жилин В. В. (2010), Кабанина Л. А., Толстолуцких Н. П. (2005), Львов Л. В. (2008), Трайнев В. А., Дмитриев С. А., Пинчук И. И. (2008)), սակայն մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացման խնդիրները համակարգված լուսաբանող աշխատանքներ հայրենական մանկավարժության տեսության մեջ դեռևս չկան:

Աշխատանքի նպատակն ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի արժևորումն ու դրա զարգացման ներդպրոցական կառավարման գործընթացի կատարելագործումն ու զարգացումն է:

Հետազոտության վարկածն այն ենթադրությունն է, որ ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի ներդպրոցական կառավարման

գործընթացի շարունակական կատարելագործումը հնարավոր է ապահովել, եթե.

- սահմանվեն և դասակարգվեն մասնագիտական մոտիվացիա, մանկավարժական մոտիվացիա, մանկավարժական անձնակազմի մոտիվացում, մասնագիտամանկավարժական մոտիվացիա, ներքին և արտաքին մոտիվացիա հասկացությունները.
- բացահայտվեն մանկավարժական մոտիվացիայի կառավարման ու զարգացման առանձնահատկությունները, դրանց վրա ազդող գործոնները, ավագ դպրոցի ուսուցչի և աշակերտի մոտիվացիաների փոխկապակցվածությունը.
- մշակվեն ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման ներդպրոցական կառավարման մոդել և ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման մանկավարժական պայմաններ:

Աշխատանքի խնդիրներն են՝

- ուսումնասիրել և վերլուծել մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացման վերաբերյալ մասնագիտական գրականությունը,
- բացահայտել ՀՀ ավագ դպրոցի ուսուցչի մանկավարժական մոտիվացիայի կառավարման ու զարգացման առանձնահատկությունները և դրա վրա ազդող գործոնները,
- բացահայտել ՀՀ ավագ դպրոցի ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի ու աշակերտի սովորելու մոտիվացիայի փոխկապակցվածությունը,
- մշակել ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման ներդպրոցական կառավարման մոդել և դրա կիրառման մանկավարժական պայմաններ:

Աշխատանքի գիտական նորույթը.

1. Սահմանվել և դասակարգվել են մասնագիտական մոտիվացիա, մանկավարժական մոտիվացիա, մանկավարժական անձնակազմի մոտիվացում, մասնագիտամանկավարժական մոտիվացիա, ներքին և արտաքին մոտիվացիա հասկացությունները:
2. Մշակվել է ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման ներդպրոցական կառավարման մոդելը, մոդելի գիտամեթոդական հիմքերը, որի ներդրումը հնարավորություն կտա զարգացնելու մանկավարժական անձնակազմի մասնագիտական մոտիվացիան՝ ապահովելով ուսուցիչների աշխատանքի արդյունավետության բարձրացում:
3. Մշակվել են ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման մանկավարժական պայմանների շրջանակը, որոնց ներդրումը դպրոցում հնարավորություն կտա որակավորման տարակարգերի ստացման, մանկավարժական և մասնագիտական գիտելիքների ու հմտությունների կատարելագործման և ստեղծագործականության խթանման միջոցով

ապահովել մանկավարժների մասնագիտական մոտիվացիայի շարունակական զարգացում:

4. Մշակվել է դպրոցի կառավարման գործառույթների նոր մոտեցում, որի շրջանակում որպես մարդկային ռեսուրսների կառավարման ենթագործառույթ կիրառվել է «մարդկային ռեսուրսների մոտիվացում» եզրույթը:
5. Բացահայտվել են ավագ դպրոցի մանկավարժական անձնակազմի մասնագիտական մոտիվացիայի վրա ազդող հիգիենիկ և մոտիվացիոն գործոններն ու դրանց կարևորության աստիճանները (\$\$. Հերցբերգի մոտիվացիոն երկգործոնային տեսության դիտարկմամբ):
6. Մշակվել է «Մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացում» ուսումնական հատուկ դասընթացի փաթեթը, որի ներդրումը հնարավորություն կտա կրթության ոլորտը համալրել մանկավարժներով, կրթության կառավարիչներով, ովքեր կտիրապետեն մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացման տեսական հիմքերին և գործնական քայլերին:

Պաշտպանության ներկայացվող դրույթները:

- Ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայով է պայմանավորված մանկավարժական գործունեության արդյունավետությունը. ներքին մոտիվացիա ունեցող ուսուցիչների աշակերտներն ունեն սովորելու առավել բարձր մոտիվացիա, քան՝ արտաքին մոտիվացիա ունեցող ուսուցիչների աշակերտները:
- Դպրոցի կառավարման գործառույթների դասակարգումից ու իրականացումից է կախված տվյալ ուսումնական հաստատության արդյունավետ գործունեությունը, հանրակրթության համակարգի որակի ապահովումը և մանկավարժական անձնակազմի կատարողականի արդյունավետությունը:
- Դպրոցում ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման ներդպրոցական կառավարման մոդելի մշակումն ու ներդրումը՝ մասնակցային կառավարման, ուսուցչի աշխատանքի մշտադիտարկման ու գնահատման, գիտամանկավարժական գործունեությամբ զբաղվելուն միտված մանկավարժական պայմանների ներդրման միջոցով կնպաստեն ուսուցիչների մասնագիտական մոտիվացիայի կառավարման կատարելագործմանը, հետևապես մանկավարժական գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը:
- «Մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացում» ուսումնական դասընթացի փաթեթի մշակումը կնպաստի ուսուցիչների մոտ մանկավարժական աշխատանքի մոտիվացնող մշակույթի ձևավորմանը, ստեղծագործականության ու ինքնուրույնության խթանմանը, մանկավարժների մասնագիտական մոտիվացիայի շարունակական զարգացմանը և առաջընթացի ապահովմանը:

Աշխատանքի տեսական նշանակությունը. աշխատանքի շրջանակներում կատարված մոտիվացիա հասկացության, դրա բովանդակությանը վերաբերող հասկացությունների սահմանումների, մոտիվացիայի բովանդակային ու գործընթացային տեսությունների և մանկավարժական մոտիվացիայի վերաբերյալ գրականության համալիր վերլուծությունը համալրում են մանկավարժության և կրթության կառավարման տեսությունները:

Աշխատանքի կիրառական նշանակությունը.

- մշակված ուսուցչի մոտիվացիայի զարգացման ներդպրոցական կառավարման մոդելը ու ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման մանկավարժական պայմանների շրջանակը կարող են ներդրվել և կիրառվել ներդպրոցական կառավարման ոլորտում՝ նպաստելով ուսուցիչների մոտիվացիայի զարգացմանը.
- դպրոցի կառավարման գործառույթների առաջարկվող մոտեցումը և ՀՀ դպրոցներում մանկավարժական գործունեության վրա ազդող գործոնների վեր հանումը հնարավորություն են տալիս նորովի դիտարկել մանկավարժական անձնակազմի մոտիվացիայի առանձնահատկություններն ու արդյունավետորեն իրականացնել դպրոցի կառավարման «մարդկային ռեսուրսների մոտիվացում գործառույթը».
- մշակված «Մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացում» դասընթացը կարող է օգտակար լինել կրթության կառավարիչներին, ուսուցիչներին, մանկավարժական ղեկավար աշխատողներին, վերապատրաստողներին, մեթոդիստներին:

Աշխատանքի կառուցվածքը. աշխատանքը բաղկացած է ներածությունից, 3 գլուխներից, եզրակացությունից, հապավումների ցանկից, օգտագործված գրականության ցանկից և հավելվածներից: Աշխատանքի ընդհանուր ծավալը կազմում է 196 էջ:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ներածության մեջ հիմնավորված է թեմայի արդիականությունը, ձևակերպված են հետազոտության նպատակն ու դրանից բխող խնդիրները, ներկայացված են հետազոտության գիտական նորույթը, վարկածն ու պաշտպանությանը ներկայացվող դրույթները, հետազոտության տեսական ու գիտական նշանակությունը, աշխատանքի կառուցվածքը և ծավալը: Ատենախոսության առաջին գլուխը՝ **«Մոտիվացիա հասկացության հայեցակարգային շրջանակը և տեսական հիմքերը»**, բաղկացած է երեք ենթագլուխներից:

Առաջին ենթագլուխը՝ **«Մոտիվացիա հասկացության հայեցակարգային դրույթները»**, նվիրված է «մոտիվացիա» հասկացության բազմակողմանի վերլուծությանը: Ներկայացված են անձի պահանջմունքների

հիման վրա մոտիվացիայի ձևավորման առանձնահատկությունները, մոտիվացիայի տեսակներն ու սահմանումների վերլուծությունը:

Երկրորդ՝ **«Մոտիվացիայի բովանդակային տեսությունների գործնական կիրառման առանձնահատկությունները դպրոցի կառավարման գործընթացում»** ենթազբյուրում ներկայացված են մոտիվացիայի բովանդակային յոթ (Ա. Մասլոուի «Պահանջմունքների աստիճանակարգման» տեսություն, Դ. Մակկլեյանդի «Ձեռքբերովի պահանջմունքների» տեսություն, Դ. Ատքինսոնի հաջողության հասնելու և անհաջողությունից խուսափելու տեսություն, Ֆ. Հերցբերգի «Երկգործնային տեսություն», Կ. Ալդերֆերի ԳՓԱ (գոյության, փոխադարձ կապի և աճի) տեսություն, Լ. Վիգոտսկու զուգահեռ մոտիվացիայի տեսություն, Վ. Գերշկովի տեսություն) տեսությունների գործնական կիրառման առանձնահատկությունները դպրոցի մարդկային ռեսուրսների կառավարման և մանկավարժական անձնակազմի մոտիվացման տեսանկյունից:

Երրորդ՝ **«Մոտիվացիայի գործընթացային տեսությունների գործնական կիրառման առանձնահատկությունները դպրոցի կառավարման գործընթացում»** ենթազբյուրում քննարկվում են մոտիվացիայի գործընթացային հինգ (Դ. ՄաքԳրեգորի «X» և «Y» տեսություն, Ս. Ադամսի «Արդարության (հավասարության) տեսություն», Վ. Վրումի «Սպասումների և նախապատվության տեսություն», մոտիվացիայի նպատակներով կառավարման տեսություն (MBO (Management by objectives)), մոտիվացիայի մասնակցային տեսություն) տեսությունների դերն ու կիրառման առանձնահատկությունները դպրոցի մանկավարժական անձնակազմի կառավարման գործընթացում:

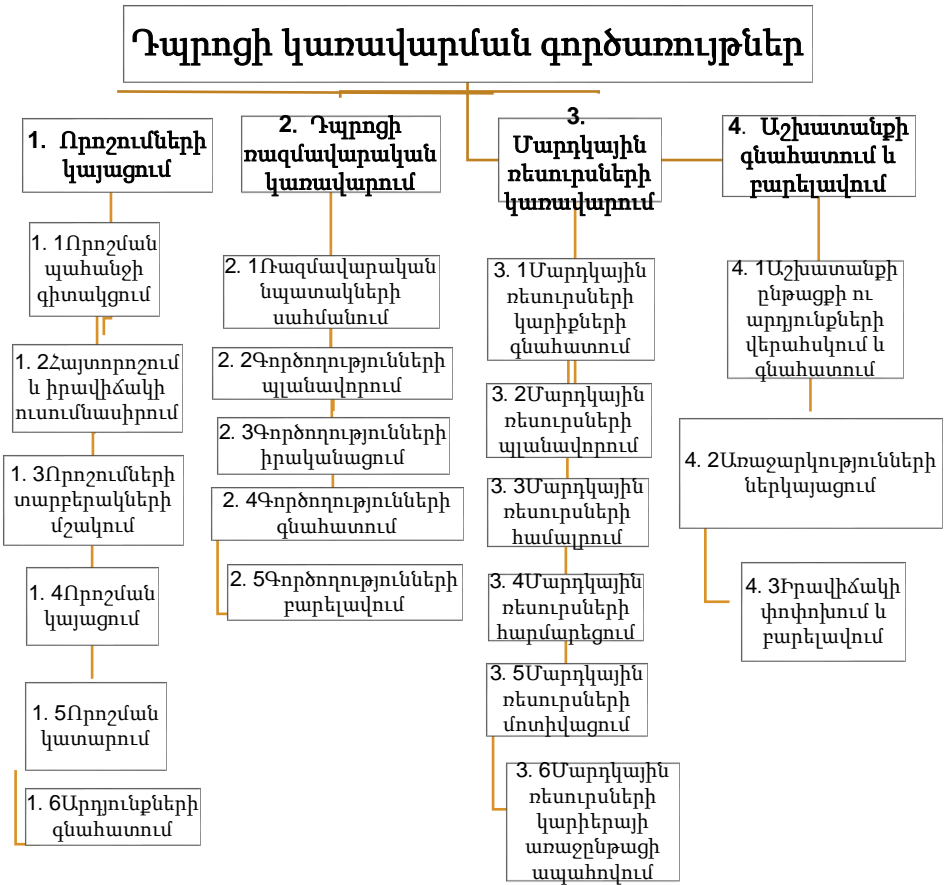
Ատենախոսության երկրորդ՝ **«Ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացումը որպես դպրոցի կառավարման հիմնախնդիր»** գլուխը բաղկացած է երեք ենթազբյուրից:

Առաջին՝ **«Ուսուցչի մասնագիտական և մանկավարժական գործունեության մոտիվացիայի առանձնահատկությունները»** ենթազբյուրում ներկայացված են ուսուցչի մասնագիտական և մանկավարժական մոտիվացիաների առանձնահատկությունները, ուսուցչի մասնագիտական ընտրության վրա ազդող գործոնները, ուսուցչի դերն աշակերտի մոտ սովորելու մոտիվացիա ձևավորելու գործում: Այս ենթազբյուրում ներկայացված են **ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիա, մանկավարժական մոտիվացիա, մասնագիտամանկավարժական մոտիվացիա** հասկացությունների սահմանումները:

Երկրորդ՝ **«Մանկավարժական անձնակազմի մոտիվացումը որպես կառավարման գործառույթ»** ենթազբյուրում վերլուծված են դպրոցի կառավարման գործառույթները, ուսուցիչների մոտիվացիան զարգացնող առաջարկվող համակարգը և գործողությունները:

Ստորև ներկայացված է դպրոցի կառավարման գործառույթների առաջարկվող համակարգը:

Գծապատկեր 1. Դպրոցի կառավարման գործառույթներ



Երրորդ՝ «**Ուսուցչի մասնագիտական և մանկավարժական գործունեության առաջընթացը որպես մոտիվացիայի զարգացման վրա ազդող գործոն**» ենթագլխում քննարկվում են մանկավարժական գործունեության վրա ազդող գործոնները՝ մասնավորապես, մանկավարժական կարիերայի առանձնահատկությունները և դրա զարգացման փուլերը գործող կրթական համակարգում, ուսուցչի մասնագիտական և մանկավարժական առաջընթացի կարևորության հիմնախնդիրն ուսուցչի մոտիվացիայի գործում: Շեշտվում է, որ ուսուցչի՝ սեփական մասնագիտությունից և աշխատանքից բավարարվածությունը պայմանավորված է կարիերայով, քանի որ կարիերայի առաջընթացը՝ որպես մասնագիտական զարգացում, ապահովում է և՛ աշխատանքային մոտիվացիա, և՛ ֆինանսական կայունություն, և՛ հոգեբանական բավարարվածություն:

Երրորդ՝ «**ՀՀ ավագ դպրոցի ուսուցչի մասնագիտական և մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացման նախադրյալները և պայմանները**» գլուխն ընդգրկում է չորս ենթագլուխ, որոնք ներառում են ՀՀ դպրոցներում կատարված հետազոտական աշխատանքների տվյալների վերլուծությունը, ինչպես նաև **ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման կառավարման մոդելն** ու այդ մոդելի կիրառման համար անհրաժեշտ **ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման մանկավարժական պայմանները**: Այս գլխում ներկայացված է նաև ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի կառավարման արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված «**Մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացում**» դասընթացի նկարագիրը:

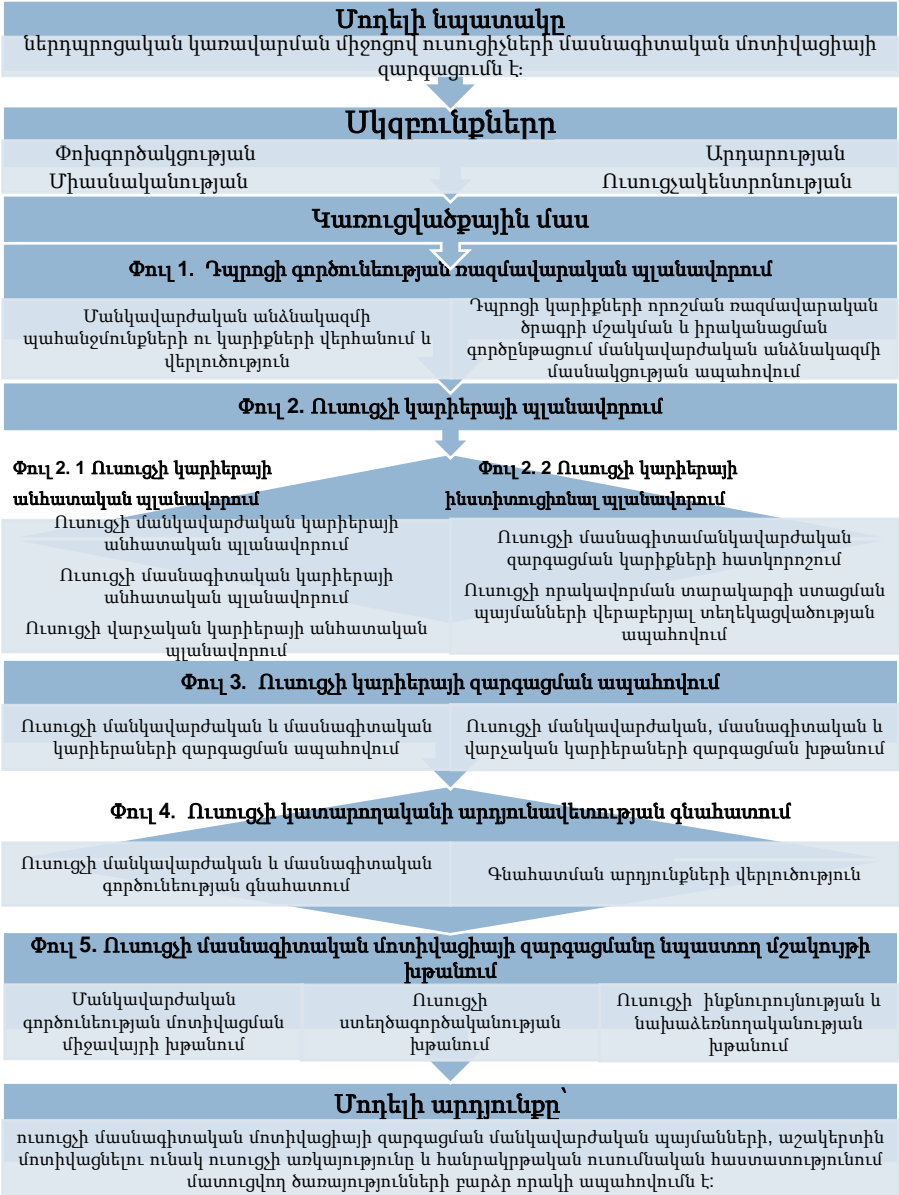
Առաջին՝ «**Հետազոտության մեթոդաբանությունը և տվյալների վերլուծությունը**» ենթագլխում ներկայացված են ՀՀ հանրակրթական վեց դպրոցներում անցկացված և երեք փուլ ներառող հետազոտության աշխատանքների կատարման մեթոդաբանությունը, արդյունքների գրաֆիկական պատկերումը, վերլուծությունը և հետևյալ եզրակացությունները:

- Ներքին մոտիվացիա ունեցող ուսուցիչներն ավելի մոտիվացված են կատարում իրենց աշխատանքը, քան արտաքին մոտիվացիա ունեցող ուսուցիչները:
- Ուսուցչի մոտիվացված աշխատելու պարագայում բարձր է լինում նաև աշակերտի սովորելու մոտիվացիան:
- Ներքին մոտիվացիա ունեցող ուսուցիչների աշակերտներն ավելի դրական արդյունքներ են ունենում դասապրոցեսի ընթացքում, քան արտաքին մոտիվացիա ունեցող մանկավարժների աշակերտները:
- Կարիերայի առաջընթացը դրական է անդրադառնում մանկավարժական գործունեության մոտիվացիայի զարգացման վրա:

- Ֆ. Հերցբերգի մոտիվացիոն տեսության կիրառումը ՀՀ դպրոցների կառավարման մեջ կնպաստի մանկավարժների՝ աշխատանքից անբավարարվածության վերացմանը և կիսթանի մոտիվացիոն գործոնների ազդեցության բարձրացմանը:
- Մանկավարժները ներկայումս հավասարաչափ են կարևորում ինչպես հիգիենիկ գործոնները, այնպես էլ մոտիվացիոն գործոնները:

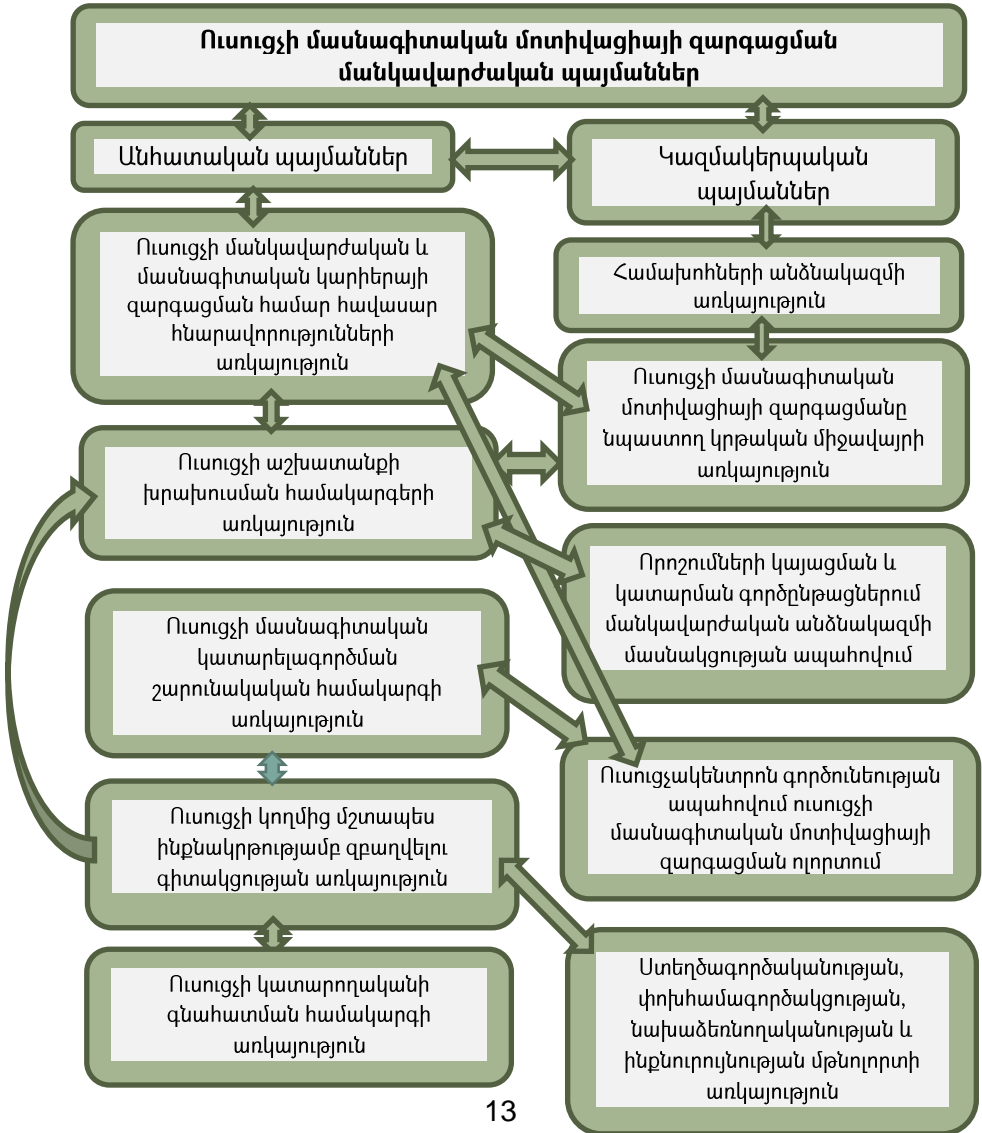
Երկրորդ՝ **«Ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման ներդպրոցական կառավարման մոդել»** ենթագլխում ներկայացված են առաջարկվող մոդելի սկզբունքները, մոդելի նկարագիրն ու իրականացման փուլերը: Մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացումն ապահովող մանկավարժական պայմանները կիսթանեն ուսուցիչների մտմասնագիտական մոտիվացիայի զարգացումը և հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում մատուցվող ծառայությունների որակի բարձրացումը:

Գծապատկեր 2. Ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման ներդարոցական կառավարման մոդել



Երրորդ՝ «Ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման մանկավարժական պայմաններ» ենթագլուխը ներառում է ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման ներդպրոցական կառավարման մոդելի արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ մանկավարժական պայմանների գծապատկերումն ու նկարագրությունը:

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 3. ՌԱՍՈՒՑԶԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՄՈՏԻՎԱԶՑԻԱՅԻ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԱԿԱՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ



Չորրորդ՝ «Մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացում» դասընթացի նկարագիր» ենթագլուխն ընդգրկում է մասնագիտական կրթության ոլորտում առաջարկվող «Մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացումը» խորագրով հատուկ դասընթաց, որի նպատակն է մասնագիտական ուսումնական հաստատությունում ուսանողներին փոխանցել գիտելիքներ մանկավարժական մոտիվացիայի կառավարման և զարգացման մասին, օգնել նրանց ձեռք բերելու կրթության կառավարչի համար կարևոր կարողություններ ու հմտություններ: Դասընթացը հնարավորություն կտա կրթության ոլորտի ապագա մասնագետներին ձեռք բերել համապատասխան գիտելիքներ, կարողություններ ու հմտություններ՝ ուսումնական հաստատությունների մանկավարժների մոտիվացիան զարգացնելու՝ դրանով իսկ նպաստելով կրթության բնագավառում որակի բարձրացմանը:

Եզրակացություններ

Մասնագիտական գրականության վերլուծությունը և հետազոտության արդյունքները թույլ են տալիս ձևակերպել հետևյալ եզրակացությունները.

1. Մասնագիտամանկավարժական մոտիվացիան մանկավարժի ուսումնադաստիարակչական գործունեությամբ զբաղվելու ձգտումն է, որը սահմանում է ուսուցչի մասնագիտական և մանկավարժական գործունեության կատարողականն ու աշխատանքի արդյունավետությունը:

2. Ավագ դպրոցի ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիան ազդում է ուսուցչի մասնագիտական գործունեության արդյունավետության վրա. ներքին մոտիվացիա ունեցող մանկավարժներն ավելի մոտիվացված են կատարում իրենց մանկավարժական աշխատանքը, քան արտաքին մոտիվացիա ունեցող մանկավարժները:

3. Ավագ դպրոցի ուսուցչի մասնագիտամանկավարժական մոտիվացիան մեծապես ազդում է սովորողի մասնագիտական կողմնորոշման և նրա՝ որպես ապագա քաղաքացու ձևավորման վրա:

4. Կարիերայի առաջընթացի հնարավորությունն ուսուցչի մասնագիտական գործունեության հիմնաբաղադրիչներից է: Այն դրական է անդրադառնում մանկավարժական գործունեության մոտիվացիայի զարգացման վրա, ուստի ուսուցչի համար կարիերայի առաջընթաց է մասնագիտական առաջխաղացումը, մասնագիտական գիտելիքների, կարողությունների և հմտությունների համալրումն ու զարգացումը:

5. Առկա է փոխկապակցվածություն ուսուցիչների մանկավարժական ստաժի և մանկավարժական գործունեության վրա ազդող հիգիենիկ կամ մոտիվացիոն գործոնների միջև.

➤ որքան քիչ են մանկավարժի աշխատանքային տարիները, այնքան նրա մանկավարժական գործունեության վրա ազդեցություն են ունենում մոտիվացիոն գործոնները,

➤ որքան շատ են ուսուցչի մանկավարժական աշխատանքային տարիները, այնքան շատ է վերջինս կարևորում հիգիենիկ գործոնները:

6. Առկա է դրական փոխկապակցվածություն ուսուցչի մոտիվացված աշխատելու և աշակերտի սովորելու մոտիվացիայի միջև.

➤ մանկավարժի մասնագիտական մոտիվացիան ազդում է աշակերտի սովորելու մոտիվացիայի վրա.

➤ ներքին մոտիվացիա ունեցող ուսուցիչների աշակերտները դասապրոցեսի ընթացքում ավելի դրական արդյունքներ են ունենում, քան արտաքին մոտիվացիա ունեցող ուսուցիչների աշակերտները:

7. **Ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման ներդպրոցական կառավարման մոդելի** ներդնումը և կիրառումը << դպրոցներում հնարավորություն կտա արդյունավետ կառավարել մանկավարժական անձնակազմի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման գործընթացն ու կնպաստի կրթության որակի բարձրացմանը:

8. Ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման մանկավարժական պայմանների հաշվառումն ու կիրառումը ՀՀ դպրոցներում կնպաստի մանկավարժների մասնագիտամանկավարժական գիտելիքների, հմտությունների, կարողությունների զարգացմանը, դրականորեն կազդի աշակերտների սովորելու մոտիվացիայի և մասնագիտական կողմնորոշման ձևավորման վրա:

9. «Մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացում» դասընթացի կիրառումը մասնագիտական կրթության և կադրերի վերապատրաստման ոլորտներում հնարավորության կտա ուսանողներին, մանկավարժներին, կրթության կառավարման մասնագետներին զինել նոր գիտելիքներով, հմտություններով ու կարողություններով, իսկ դրանց կիրառումը կզարգացնի ուսումնական հաստատության մանկավարժական անձնակազմի մոտիվացիայի ձևավորման գործընթացը, կխթանի յուրաքանչյուր մանկավարժի ինքնուրույնությանը, մասնակցային ակտիվությանը՝ պատրաստելով մոտիվացված մանկավարժ և քաղաքացի:

Ատենախոսության հիմնական դրույթներն արտացոլված են հեղինակի կողմից հրատարակված հետևյալ աշխատություններում՝

1. Օհանյան Լ., *Մանկավարժական մոտիվացիայի առանձնահատկությունները Հայաստանի Հանրապետության ավագ դպրոցների օրինակով*, Բանբեր Երևանի Վ. Բրյուսովի անվան պետական լեզվաբանական համալսարանի, Մանկավարժություն և հասարակական գիտություններ 2(31), Երևան, Լինգվա, 2014, 536-552 էջեր:
2. Բեգիրջյան Ս., Օհանյան Լ., *Մանկավարժական գործունեության մոտիվացիայի ներազդեցությունն աշակերտի սովորելու մոտիվացիայի վրա* ՀՀ ավագ դպրոցների օրինակով, Մանկավարժական միտք, Երևան, Զանգակ, 2015 (3), 82-90 էջեր:
3. Օհանյան Լ., *Կարիերայում առաջընթացը որպես մանկավարժական գործունեության վրա ազդող մոտիվացիոն գործոն*, Բանբեր Երևանի Վ. Բրյուսովի անվան պետական լեզվաբանական համալսարանի, Մանկավարժություն և հասարակական գիտություններ 2(33), Երևան, Լինգվա, 2015, 238-255 էջեր:
4. Օհանյան Լ., *Մանկավարժական անձնակազմի մոտիվացումը որպես դպրոցի կառավարման գործառույթ*, Բանբեր Երևանի Վ. Բրյուսովի անվան պետական լեզվաբանական համալսարանի, Մանկավարժություն և հասարակական գիտություններ 2(37), Երևան, Լինգվա, 2016, 216-230 էջեր:
5. Օհանյան Լ., *Դպրոցի կառավարման ոճի ազդեցությունը մանկավարժական անձնակազմի մոտիվացիայի վրա*, Մանկավարժական միտք 3-4 (66-67), Երևան, Զանգակ, 2017, 107-113 էջեր:
6. Թովուզյան Ա., Օհանյան Լ., *Ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման ներդպրոցական կառավարման մոդելի կիրառումը* ՀՀ դպրոցներում, Բանբեր Երևանի Վ. Բրյուսովի անվան պետական լեզվաբանական համալսարանի, Մանկավարժություն և հասարակական գիտություններ 2(41), Երևան, Լինգվա, 2017, 12-28 էջեր:
7. Օհանյան Լ., Ֆ. *Հերցբերգի մոտիվացիայի երկգործոնային տեսության կիրառումը որպես ՀՀ ավագ դպրոցների ուսուցիչների մոտիվացման կառուցակարգ*, Բանբեր Երևանի Վ. Բրյուսովի անվան պետական լեզվաբանական համալսարանի, Մանկավարժություն և հասարակական գիտություններ 2(41), Երևան, Լինգվա, 2017, 144-160 էջեր:
8. Օհանյան Լ., *ՀՀ հանրակրթական դպրոցներում ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման ներդպրոցական կառավարման մոդելի ներդրման հիմնադրույթները*, Բանբեր Երևանի Վ. Բրյուսովի անվան պետական լեզվաբանական համալսարանի,

Մանկավարժություն և հասարակական գիտություններ 2(45), Երևան,
Լինգվա, 2018, 74-94 էջեր:

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ УЧИТЕЛЯ СТАРШИХ КЛАССОВ ШКОЛЫ КАК ОСНОВНОЙ ВОПРОС УПРАВЛЕНИЯ

Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.01- “Теория и история педагогики”.

Защита диссертации состоится 27.02.2020г. в 12⁰⁰ на заседании специализированного совета 020 “Педагогика” ВАК при Армянском государственном педагогическом университете им. Х. Абовяна, по адресу: 0010, г. Ереван, ул. Тигран Меца 17.

РЕЗЮМЕ

Актуальность исследования. Роль учителя в воспитании граждан и членов общества незаменима. В старших классах окончательно формируется профессиональная ориентация старшеклассника. В этом большую роль играет учитель старшей школы, так как от мотивации учителя в значительной степени зависит мотивация ученика - формирование конкурентоспособного выпускника, будущего специалиста и гражданина. Это залог развития страны, ее безопасности и мощности. Поэтому особое внимание следует уделять профессиональной деятельности учителя, в частности его мотивации, поскольку только благодаря самоотверженной, усердной и эффективной работе учителя можно добиться формирования поколения с качественным образованием.

Цель исследования. Целью работы является оценка профессиональной мотивации учителя, а также совершенствование и развитие процесса мотивации внутришкольного управления.

Задачи исследования:

- изучить и проанализировать профессиональную литературу по развитию педагогической мотивации,
- выявить особенности управления и развития педагогической мотивации учителя старших классов школ Республики Армения и влияющие на нее факторы,
- выявить взаимосвязь между профессиональной мотивацией учителя старших классов и мотивацией учащихся к учебе,
- разработать внутришкольную модель управления развития профессиональной мотивации учителя и необходимые для ее применения педагогические условия.

Научная новизна работы.

1. Определены понятия профессиональная мотивация, педагогическая мотивация, мотивация педагогического персонала, профессиональная педагогическая мотивация, внутренняя и внешняя мотивация.

2. Разработана внутришкольная модель управления развития профессиональной мотивации учителя и научно-методическая основа модели.
3. Разработаны основы педагогических условий развития профессиональной мотивации учителя.
4. Разработан новый подход к функциям управления школой, в котором в качестве подфункции управления персоналом используется термин «мотивация персонала».
5. Выявлены гигиенические и мотивационные факторы, влияющие на профессиональную мотивацию педагогического персонала высшей школы и уровни их значимости (с учетом мотивационной двухфакторной теории Ф. Герцберга).
6. Разработан специальный учебный курс «Развитие педагогической мотивации».

Теоретическая значимость работы: определение содержания понятий мотивации, анализ содержательных и процессуальных теории мотивации дополняют теории педагогики и управления образованием.

Практическая значимость работы: разработанная внутришкольная модель управления развития профессиональной мотивации учителя и педагогические условия могут быть внедрены и применены в области внутришкольного управления для стимулирования мотивации учителя, а предлагаемый подход к функциям управления школой позволит эффективно реализовать функцию мотивации персонала в школе.

Структура работы: Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка сокращений, списка использованной литературы и приложений. Общий объем работы составляет 196 страниц.

THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL MOTIVATION OF HIGH SCHOOL TEACHER AS A PROBLEM OF MANAGEMENT

Thesis for the degree of Candidate of Pedagogical Sciences, specialty 13.00.01 – “Theory and History of Pedagogy”

The defense of the thesis will be held on February 27, 2020 at 12:00 at the session of the Special Board 020 “Pedagogy” HAC (Higher Attestation Commission) to award scientific degrees at Kh. Abovyan Armenian State Pedagogical University.

Address: 0010, Tigran Mets ave. 17, Yerevan.

The relevance of the research. The role of the teacher is irreplaceable in education of citizens and the society. The professional and career orientation of high school pupils ultimately formulates at school. In this respect the role of the high school teacher is crucial as far as his or her motivation conditions learners' motivation – the formulation of competitive graduates, future specialists and citizens. It is the guarantee of the development, security and reinforcement of any country. That is why the teacher's professional activity, in particular, his or her motivation, should be paid special attention to, for only due to devoted, productive and hard work of the teacher it is possible to ensure the formulation of generation having high quality education.

The aim of the research is the appreciation of the teacher's professional motivation as well as development and improvement of its internal school management.

The objectives of the research:

- Study and analyze the professional literature on the pedagogical motivation development,
- Discover the peculiarities of the pedagogical motivation management and development in the high schools of the RA, as well as the influencing factors.
- Discover the interrelations between the professional motivation of the teacher and the study motivation of the students in the high schools of the RA,
- Elaborate an in-school management model of the professional pedagogical motivation and pedagogical conditions for its application.

The scientific novelty of the research.

1. The concepts of professional motivation, pedagogical motivation, motivation of pedagogues, professional-pedagogical motivation, internal and external motivation have been defined and classified.
2. The internal school management model of the teacher's professional motivation development as well as the scientific-methodical bases of the model have been elaborated.

3. The framework of pedagogical conditions for the development of the teacher's professional motivation has been developed.
4. A new approach to school management functions has been developed within the framework of which the term "motivation of human resources" as a sub-function of human resource management has been applied.
5. The hygienic and motivation factors influencing the professional motivation of high school pedagogues as well as the levels of importance of the factors have been identified (based on observation of two-factor motivation theory by F. Herzberg).
6. The package of special academic course on "Development of Pedagogical Motivation" has been developed.

The theoretical relevance of the research. The definitions of concepts relating to the motivation and the analysis of content related and procedural theories of motivation enrich the theories of pedagogy and education management.

The practical relevance of the research. The elaborated internal school management model of development of teachers' motivation as well as pedagogical conditions can be invested and applied in the field of internal school management, thus fostering the development of teachers' motivation, and the suggested approach to management functions of schools will allow to efficiently fulfill the "function of motivation of human resources" of school management.

The structure and the volume of the dissertation. The dissertation paper consists of introduction, 3 chapters, conclusion, list of abbreviations, references and appendices. The overall volume of the dissertation paper is 196 pages.

