



«ԱՐՄԱՎԻՐ 1» ՎԿ

ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Հետազոտության թեման`

**ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ
ՄՈՏԻՎԱՑԻԱՅԻ և ԱՆՁՆԱՅԻՆ
ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻՋԵՎ ԿԱՊԸ**

Հետազոտող ուսուցիչ՝ Գյուլնարա Գրիգորյան

Գետաշենի միջնակարգ դպրոց

Մենթոր ուսուցիչ՝ Արմինե Անտոնյան

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն.....	3
ԳԼՈՒԽ 1. ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	
1.1 «Մանկավարժի մասնագիտական մոտիվացիա» հասկացությունը և դրա տեսակները.....	5
1.2 Մանկավարժների մասնագիտական և անձնային որակների դրսևորումը աշխատանքային գործունեության մեջ.....	9
ԳԼՈՒԽ 2. ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՄՈՏԻՎԱՑԻԱՅԻ ԵՎ ԱՆՁՆԱՅԻՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻՋԵՎ ԿԱՊԻ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ	
2.1 Հետազոտության կազմակերպումը և մեթոդները.....	10
2.2 Հետազոտության արդյունքների վերլուծությունը և մեկնաբանությունը.....	12
Եզրակացություններ.....	20
Գրականության ցանկ.....	22

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Թեմայի արդիականությունը

ՀՀ հանրակրթությունը պետության զարգացման համար նշանակալի ազդեցություն ունեցող համակարգ է, որտեղ ուղղակիորեն մասնակցություն են ունենում շուրջ կես միլիոն մարդ կա՛մ որպես ուսումնառող, կա՛մ որպես ուսուցանող: Մրցունակ պետությունը ենթադրում է մրցունակ կրթական և գիտական համակարգեր: Ինչպես յուրաքանչյուր ոլորտի, այնպես էլ հանրակրթության զարգացման գրավականը մարդկային ռեսուրսներն են՝ իրենց գիտելիքներով, հմտություններով ու կարողություններով, փորձով ու փորձառությամբ, որոնք ներդրում են իրենց աշխատանքի կատարողականի մեջ: Իսկ կատարողականի արդյունավետության բարձրացման գործում նշանակալի է աշխատակիցների մոտիվացիայի դերը, ինչով և պայմանավորված է թեմայի արդիականությունը: Չարգացող և գլոբալ աշխարհում աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման և մրցակցային առավելության ապահովմանն ուղղված գործընթացներում առաջատար դեր զբաղեցնելու նպատակով ուսումնական հաստատությունները հետամուտ են լինում այնպիսի մարդկային ռեսուրսների ներգրավմանն ու փոխկապակցված գործընթացների կազմակերպմանը, որոնք նպաստում են իրենց ռազմավարական նպատակների արդյունավետ իրականացմանն ու գործունեության շարունակական բարելավմանը: Դպրոցի ղեկավարության ուշադրության կենտրոնում պետք է լինեն մանկավարժական գործունեության մոտիվացիայի հիմնահարցերը, քանի որ միայն իր աշխատանքը եռանդով, ջանասիրաբար և ստեղծագործաբար կատարող մանկավարժն է ունակ ապահովելու որակյալ հանրակրթություն:

Հետազոտության նպատակն է պարզաբանել մանկավարժի մասնագիտական մոտիվացիայի և անձնային առանձնահատկությունների միջև կապը:

Հետազոտության օբյեկտը մանկավարժների մասնագիտական մոտիվացիան և անձնային առանձնահատկություններն են:

Հետազոտության առարկան մանկավարժի մասնագիտական մոտիվացիայի և անձնային առանձնահատկությունների միջև կապը:

Հետազոտության վարկած: Ենթադրվում է, որ մանկավարժների մասնագիտական մոտիվացիան տարբեր է՝ պայմանավորված նրանց անձնային առանձնահատկություններով և մասնագիտական գործունեության փորձառությամբ:

Հետազոտության խնդիրները

Վերը նշված նպատակին հասնելու համար հետազոտությունում դրվել և լուծվել են հետևյալ խնդիրները՝

→ ուսումնասիրել մանկավարժական մոտիվացիայի վերաբերյալ մասնագիտական գրականություն,

→ ներկայացնել մանկավարժների մասնագիտական և անձնային որակների դրսևորումը աշխատանքային գործունեության մեջ,

→ մանկավարժի մասնագիտական մոտիվացիայի տեսակների և առանձնահատկությունների ներկայացում,

→ կազմակերպել հետազոտական նպատակին համապատասխան փորձարարական հետազոտություն և վեր հանել վերոհիշյալ երևույթների միջև կապերը:

Հետազոտության տեսամեթոդաբանական հիմք են հանդիսացել մանկավարժի մասնագիտական մոտիվացիայի և անձնային առանձնահատկությունների հետազոտմանը միտված մոտեցումները (Ռ.Լ. Կրիչևսկի, Վ.Ա. Բողրով, Գ.Վ. Լոժկին, Ա.Ն. Պլյուշ), Ե.Պ. Իլյինի մոտիվացիայի և դրդապատճառների հայեցակարգը, Վ.Գ. Ասենևի անձի մոտիվացիայի կառուցվածքի մասին մոտեցումները, Ե.Վ. Կարպովայի ուսումնական գործունեության մոտիվացիայի հետազոտության համակարգային մոտեցումը:

Հետազոտության ընտրանքը: Փորձարարական հետազոտության ընտրակազմը ձևավորվել է համաձայն առաջադրված նպատակի պահանջներին: Հետազոտության շրջանակներում հետազոտություններն ընդգրկել են Գետաշենի միջնակարգ դպրոցի 18 աշակերտների և 20 ուսուցիչների:

Հետազոտության մեթոդները: Թեմայի վերաբերյալ համապատասխան տեսական հիմքերի վերլուծության արդյունքում կիրառվել են թեստավորման և հարցաթերթերի 5 մեթոդները՝ որպես հետազոտության հիմնական գործիքներ: Ելնելով առաջադրված նպատակի առանձնահատկություններից կիրառվել են հետորյալ մեթոդները՝

1. «Սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների» բացահայտման հարցարան՝ ըստ Օ.Ֆ.Պատյոմկինի:
2. Մանկավարժների անձնային առանձնահատկությունների ուսումնասիրման հարցաթերթիկ՝ կազմված մեր կողմից (հիմնվել ենք Ռ.Լ. Կրիչևսկիի, Վ.Ա. Բողրովի և Վ. Գերշիկովի տեսությունների վրա),

Աշխատանքի տեսական և կիրառական նշանակությունը: Հետազոտության արդյունքները թույլ են տալիս ընդլայնել մանկավարժի մասնագիտական գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորող անձնային հատկությունների վերաբերյալ տեսական պատկերացումները: Հետազոտության արդյունքների վերլուծությունից և ամփոփումից ստացված տվյալները և եզրակացությունները կարող են գործնականում կիրառվել մանկավարժների աշխատանքային գործունեության մեջ՝ մոտիվացիայի բարձրացման համար:

Հետազոտական աշխատանքի կառուցվածքը: Հետազոտական աշխատանքը բաղկացած է ներածությունից, երկու գլխից, եզրակացություններից և առաջարկություններից, օգտագործված գրականության ցանկից և հավելվածից:

Գ.ԼՈՒԽ 1. ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

1.1 «Մանկավարժի մասնագիտական մոտիվացիա» հասկացությունը և դրա տեսակները
Ինչպես յուրաքանչյուր կազմակերպության, այնպես էլ ուսումնական հաստատության կառավարման համակարգի արդիականացումն ու բարելավման շարունակականության ապահովումը և մրցակցային առավելության պահպանումը սերտորեն կապակցված են ինստիտուցիոնալ մակարդակում մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ ռազմավարական կառավարման համակարգի, համապատասխան մեթոդների և գործիքների կիրառման հետ: Մոտիվացիան աշխատակցի վարքագծի վրա անդրադարձող ամենաարդյունավետ միջոցներից է և աշխատանքի արտադրողականության բարձրացման վրա ազդող կարևորագույն գործոն: Դրա բացակայության դեպքում ուսումնական հաստատությունները չեն կարողանա ապահովել սահմանված չափորոշիչներին համապատասխանող կրթական ծառայություններ: Որոշ գիտնականներ «մոտիվացիա» հասկացությունը դիտարկում են որպես մոտիվների համախումբ, որով բնութագրվում է անհատի գործունեությունը, նրա վարքագիծը:

Մանկավարժի մասնագիտական գործունեության տեսանկյունից որպես մոտիվներ կարող են հանդես գալ կատարված աշխատանքի՝ հասարակության համար կարևորության գիտակցումը, հետաքրքրությունը դասավանդվող առարկայի նկատմամբ, մանկավարժական գործունեությամբ զբաղվելու ցանկությունը, պայմանները, որոնք կարող են նպաստել մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացմանը և այլն:

Մոտիվացիան կարելի է դիտարկել որպես անձի կամ կոլեկտիվի վրա ազդելու գործընթաց՝ ուղղված աշխատակիցների կարիքների բավարարման միջոցով հասնելու կազմակերպական նպատակներին: Մոտիվացիան անձի գործունեության կարևորագույն շարժիչ ուժն է, ներքին և արտաքին գործոնների ամբողջություն, որը խթանում է կատարելու գործողություններ՝ ուղղորդելով անձի վարքագիծը:

Ըստ Լ.Վ.Լվովի՝ մոտիվացիան կազմակերպական նպատակներին հասնելու համար աշխատակցի գործունեության արդյունավետության խթանման գործընթացն է:

Մոտիվացված աշխատակիցը նա է, ով հաճույքով է գնում աշխատանքի, ով աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվելու ներքին պահանջմունք ունի, ով կապված է իր աշխատանքի հետ և հաճույք է ստանում այն կատարելիս»:

Մանկավարժական մոտիվացիան ուսուցչի մասնագիտական գործունեության շարժիչ ուժ է, խթան, գործոնների ամբողջություն, որն ուսուցչին դրդում է կատարելու գործողություններ՝ որոշակի նպատակների հասնելու կամ մանկավարժական գործընթացից բավարարվածություն ստանալու համար:

Մանկավարժական մոտիվացիան ուսուցչի գործունեության կայուն, գերիշխող մոտիվների համախումբ է, որոնք թելադրում են մասնագիտական ուղղվածությունը, մանկավարժի անձնային արժեքային համակարգը և որոշում են նրա գործունեությունը: Որպես մոտիվացնող կոդմնորոշիչներ կարող են հանդես գալ արտաքին մոտիվները (օրինակ՝ հաջողության մոտիվ, աշխատանք որևէ հեղինակավոր կրթական հաստատությունում) և ներքին մոտիվները (օրինակ՝ կենտրոնացումը սեփական գործունեության և արդյունքի վրա): Մանկավարժական մոտիվացիա հասկացությունը գրականության մեջ անվանվում է նաև մանկավարժական ուղղվածություն:

Մանկավարժական ուղղվածությունը «մանկավարժ» մասնագիտության մոտիվացիան է, որում գլխավորը սովորողի անձի զարգացումն է: Կայուն մանկավարժական ուղղվածությունն օգնում է անձին աշխատանքում հաղթահարել խոչընդոտները և դժվարությունները:

Մանկավարժի անձի ուղղվածությունը դրսևորվում է իր մասնագիտամանկավարժական կյանքի տարբեր իրավիճակներում, սահմանում է նրա ընկալումը և վարքագծի տրամաբանությունը, անձի ամբողջ «դեմքը»:

Վերոնշյալ սահմանումը առավել քան բնութագրում է մոտիվացված մանկավարժի աշխատանքային գործունեությունն, ում համար մանկավարժական աշխատանքով զբաղվելը ներքին պահանջմունք է: Մոտիվացված աշխատակիցն առանձնանում է նաև իր բարձր կատարողականով և աշխատանքի արդյունավետությամբ: Մոտիվացված աշխատակիցն այն անձն է, ով աշխատում է արդյունավետ, հետաքրքրված, ստեղծագործ՝ ցուցաբերելով խելամիտ նախաձեռնողականություն:

Մանկավարժի մասնագիտամանկավարժական գործունեության մոտիվացիան ազդեցություն է ունենում նրա պրոֆեսիոնալիզմի մակարդակի և, հետևաբար, իր մատուցած կրթական ծառայությունների որակ վրա: Հանրակրթության բարձր որակն ապահովելու համար առավել քան կարևոր է յուրաքանչյուր մանկավարժի մոտիվացված աշխատանքը, քանի որ միայն այդ դեպքում է ուսուցիչն աշխատում արդյունավետ՝ աշխատանքում ցուցաբերելով նախաձեռնողականություն և ստեղծագործ մոտեցում:

«Բարձր կատարողականը պայմանավորված է բարձր մոտիվացիայով, հետևապես կազմակերպությունն իր գործունեությունը պլանավորելիս պետք է հաշվի առնի նաև անձնակազմին մոտիվացնելու իր հնարավորություններն ու այս ուղղությամբ ձեռնարկի գործնական քայլեր»:

Այդ նպատակով հանրակրթական ուսումնական հաստատության տնօրինության ուշադրության կենտրոնում պետք է լինի այն, թե ինչպես մոտիվացնել մանկավարժներին մարդկային ռեսուրսների կառավարման շրջանակներում կիրառվող մեթոդների, մոտիվների և այն աշխատանքի միջոցով, որը կատարում է մանկավարժը:

Մոտիվացիայի դասակարգվում է՝ արտաքին և ներքին: Արտաքին մոտիվացիան ենթադրում է, որ անձի՝ գործողություն կատարելու վրա ազդում են մեծապես արտաքին աշխարհից եկող ազդակները՝ պատիժը կամ պարգևատրումը, սպառնալիքները կամ գովաբանությունը:

Արտաքին մոտիվացիան իրականացվում է կազմակերպության կողմից և հիմնվում է հետևյալ սկզբունքների վրա՝

1. գովասանքն ավելի արդյունավետ է, քան քննադատությունը,
2. խրախուսումը պետք է լինի անմիջապես և շոշափելի,
3. անկանխատեսելի և անկանոն խրախուսանքները ավելի են շահարգրում, քան սպասելի և կանխատեսելի խրախուսանքի ձևերը,
4. ղեկավարության կողմից աշխատողի և նրա ընտանիքի հանդեպ ցուցաբերած մշտական ուշադրությունը խրախուսական վերաբերմունքի արտահայտություն է,
5. աշխատողին իրեն հաղթող զգալու հնարավորություն պետք է տալ,
6. աշխատողին անհրաժեշտ է առանձնահատուկ խրախուսել միջանկյալ նպատակներին հասնելու համար,
7. ցանկալի է աշխատողին հնարավորություն տալ ինքնուրույն որոշումներ կայացնել և վերհսկել իրավիճակը,
8. չի կարելի ոտնահարել աշխատողի ինքնասիրությունը,
9. կազմակերպությունում պետք է տիրի առողջ մրցակցային ոգի:

Ներքին մոտիվացիան կապված է հենց աշխատանքի հետ: Ներքին մոտիվացիայի օրինակներ կարող են լինել աշխատանքի դրական արդյունքները, աշխատանքի բովանդակությունը և կարևորությունը, ինքնահարգանք ձեռք բերելը և այլն: Ներքին մոտիվացված անձիք կատարում են որևէ գործողություն, քանի որ դա իրենց ազատ կամքի արտահայտումն է, ցանկությունն է կամ նպատակը: Աշխատանքային միջավայրում մեծապես հաջողության են հասնում այն մանկավարժները, որոնց մոտ առկա է ներքին մոտիվացիա:

Սա պայմանավորված է նրանով, որ տվյալ մանկավարժները իրենց աշխատանքը չեն կատարում դեկլարից շնորհակալություն կամ աշխատավարձ ստանալու նկատառումով, այլ կատարում են քանի որ գիտակցում են, որ դա իրենց աշխատանքն է, իրենք պետք է դա անեն բարձր մակարդակով և այդ աշխատանքն իրենց ընտրությունն է: Միայն մոտիվացիայի դեպքում, աշխատակիցը կամ շարունակում է իր աշխատանքը կատարել նույն կերպ, ինչպես նախկինում կամ առավել ցածր որակի:

Նյութական մոտիվացիա ----- աշխատավարձ, հավելավճար փոխհատուցում, պարգևատրումներ

Ոչ նյութական մոտիվացիա ----- Բուժապաստարկում, ուղեգիր, սնունդ, ձկուն աշխատանքային գրաֆիկ,

Աշխատակիցների/մանկավարժների/ մոտիվացիան կարող ենք պարզել տարբեր եղանակներով՝ հարցումների, զրույցի կամ թեստերի միջոցով: Եթե պարզվել է, որ աշխատակիցն/մանկավարժն ունի նյութական մոտիվացվածություն, ապա անհրաժեշտ է նրան տալ դրամական բռնուսներ, գեղչերի քարտեր, հուշանվերներ և այլն: Նյութական մոտիվացիայի ոչ բոլոր տեսակները աշխատակիցների վրա շահագրգռող ազդեցություն կարող են ունենալ: Ոչ նյութական մոտիվացվածության դեպքում՝ կարող ենք կիրառել հետևյալ գործիքները՝ անկախություն աշխատանքում, աշխատաժամանակի սեփական կառավարման հնարավորություն, որոշումներում մասնակցայնություն և այլն: Հերքերգն առանձնացրեց անձի աշխատանքային վարքագծի վրա ազդող գործոնների երկու մեծ խումբ, որոնք նա անվանեց **«հիգիենիկ գործոններ»** և **«մոտիվացիոն գործոններ»**: **Մոտիվացիոն գործոնները** ներքին գործոններն են, որոնք կբարձրացնեն աշխատողների աշխատանքից բավարարվածության զգացումը, մինչդեռ հիգիենիկ գործոններն արտաքին են՝ ուղղված կանխելու աշխատակիցների աշխատանքից անբավարարվածության զգացումը: **Հիգիենիկ գործոնները** պայմանավորված են աշխատանքային համատեքստից և ներառում են այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են աշխատավարձը և փոխհատուցումը, կազմակերպության քաղաքականությունն ու վարչարարությունը, աշխատանքային պայմանները, կարգավիճակը, անվտանգությունը, միջանձնային հարաբերությունները: Հանրակրթական ոլորտի հիգիենիկ գործոնների ազդեցության օրինակ կարող է լինել այն, որ դպրոցի տնօրինությունը մշտապես հետևում է դասընթացներն անցկացնելու նվազագույն պայմաններին:

Դասասենյակներում ապահովում է համապատասխան լուսավորություն, ջերմաստիճան կամ մաքրություն, սակայն դա դեռ չի խոսում այն մասին, որ տվյալ դպրոցի ուսուցիչներն ունեն բարձր մոտիվացիա: Եթե որևէ դպրոցի ղեկավարություն նյութական խթանիչների միջոցով փորձի բարձրացնել ուսուցիչների մոտիվացիան, ապա կբախվի անհաջողության, քանի որ, երբ աշխատակցի համար սովորական բնույթ կրի նոր աշխատավարձը կամ անընդհատ ստացվող պարգևատրումները, ապա այն կկորցնի իր մոտիվացնող ազդեցությունը:

Ի տարբերություն հիգիենիկ գործոնների, որոնց առկայության դեպքում աշխատակիցը չի մոտիվացվում, սակայն դրանց բացակայության դեպքում ապամոտիվացվում է՝ մոտիվացիոն գործոնների առկայությունն անպայմանորեն բերում է անձի մոտիվացված աշխատանքի:

Մրանք այնպիսի գործոններ են, որոնք կապված են աշխատանքի բովանդակության և բնույթի հետ: Դրանք խթանում են աշխատանքից բավարարվածության բարձրացումը: Հերցբերգի առաջադրած տեսությունը կարելի է ներկայացնել հետևյալ բանաձևի միջոցով՝



Հերցբերգի առաջադրած տեսության բանաձև

Մույն բանաձևը ևս մեկ անգամ փաստում է, որ աշխատակիցների մոտ աշխատանքի նկատմամբ մոտիվացիա ձևավորելու նպատակով կազմակերպության ղեկավարությունն առաջնահերթ պետք է ապահովի աշխատանքի հիգիենիկ գործոնները՝ աշխատանքի անվտանգ և բարենպաստ պայմանները, աշխատանքի համապատասխան վարձատրությունը, կազմակերպության ներսում բարոյահոգեբանական առողջ մթնոլորտը:

Հիգիենիկ գործոնների ապահովումից ու աշխատակիցների մոտ անբավարարվածության զգացումից ազատվելուց հետո ղեկավարությունն իր ուշադրությունը պետք է կենտրոնացնի մոտիվացիոն գործոնների վրա, որոնց կիրառումը թույլ կտա բարձրացնելու աշխատակիցների մոտիվացիան՝ նպաստելով աշխատանքի արդյունավետության բարձրացմանը և կազմակերպության առաջընթացին:

1.2 Մանկավարժների մասնագիտական և անձնային որակների դրսևորումը աշխատանքային գործունեության մեջ

Մանկավարժական գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորված է ոչ միայն մասնագիտական հմտություններով, այլև դրանք իրականացնող անձի հոգեբանական որակներով: Ակնհայտ է, որ միևնույն մասնագիտական կարողություններ ունեցող անձինք գործունեությունն իրականացնում են տարբեր կերպ և արդյունավետությամբ:

Աշխատանքի արդյունավետությունը դիտարկվում է անձի հոգեբանական դիմանկարի և պահանջվող գործառնությունների իրականացման համապատասխանության տեսանկյունից:

Ինչ վերաբերում է մանկավարժի ունակություններին, ապա նա պետք է ունենա կազմակերպական ունակություններ (նման ունակության հիմքում ընկած է ուժեղ կամքը, նպատակասլացություն, վճռականությունը, համառությունն ու ստեղծարար մոտեցումը), ղեկավարելու, հաղորդակցվելու ենթակաների հետ հաղորդակցման ընթացքում լիդերի որակներ ցույց տալու: Շատ կարևոր ունակություն են նաև ինքնակառավարումը, նախաձեռնողականությունն և վերլուծական հմտությունները:

Ե. Ռոմանովան առանձնացնում է նաև այն անձնային որակներն ու հատկանիշները, որոնք կարող են խանգարել մանկավարժական գործունեությանը: Դրանք են զարգացվածության ցածր մակարդակը և հաղորդակցման հմտությունների բացակայությունը, անինքնավստահությունը, անսկզբունքայնությունը, անհավասարակշռությունը և անպատասխանատվությունը: Մանկավարժի մասնագիտությունն ամենաառաջին մասնագիտություններից մեկն է: Մեր օրերում մանկավարժի գիտությունը շարունակում է զարգանալ և գտնել նորանոր մեթոդներ: Մանկավարժի մասնագիտական գործունեության մասին խոսելիս պետք է նշենք, թե որոնք են նրա հիմնական գործառնություններն ու մասնագիտական առանձնահատկությունները՝

- աշակերտների տարբեր շեղվող վարքի պատճառների բացահայտումը,
- ժամանակին օգնության ապահովումը,
- ախտորոշումը,
- աշակերտների վերականգնողական և կանխարգելիչ միջոցառումների իրականացումը,
- նոր մեթոդների կիրառումը,
- թմրանյութերի, ալկոհոլի և ծխելու դեմ պրոպագանդայի իրականացումը:

Մանկավարժի մասնագիտական գործունեության համար անհրաժեշտ է խիստ ուշադիր լինել և կարողանալ նկատել աշակերտների շեղվող վարքի դրսևորման նույնիսկ ամենափոքր ախտորոշիչները: Կարևոր են նաև լավ հիշողությունն ու արագ կողմնորոշվելու և արձագանքելու ունակությունը: Առանձնացնենք մանկավարժի մասնագիտության համար անհրաժեշտ անձնային որակները՝

- **համբերատարություն և զսպվածություն,**
- **բարյացակամություն,**
- **պատասխանատվություն,**
- **նշգրտություն,**
- **նրբանկատություն,**
- **լավատեսություն,**
- **ուշադրություն,**
- **անշահախնդրություն,**
- **ցանկացած ժամանակ օգնություն ցուցաբերելու պատրաստակամություն:**

Այսպիսով, պետք է նշենք, որ մասնագիտություն ընտրելուց առաջ անձը պետք է գիտակցի և հասկանա իր ռեսուրսները, հասկանա և ընդունի տվյալ մասնագիտության պահանջներն ու

իր այն հատկանիշները, որոնք չեն համապատասխանում այդ մասնագիտությանը: Ինչպես նկատեցինք վերը նշված պրոֆեսիոգրամաները կազմվում են տվյալ մասնագիտական գործունեության բովանդակության վերլուծության հիման վրա և ներառում են մասնագիտության ընդհանուր բնութագիրն ու պահանջները, որոնք ներկայացվում են անձին:

Գլուխ 2. ՄԱՆԿԱՎԱՐԺԻ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՄՈՏԻՎԱՑԻԱՅԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԷՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

2.1 Հետազոտության կազմակերպումը և մեթոդները

Սույն ահետազոտական աշխատանքի շրջանակներում համապատասխան տեսական հիմքերի վերլուծության արդյունքում կիրառվել են թեստավորման և հարցաթերթերի մեթոդները՝ որպես հետազոտության հիմնական գործիքներ: Ելնելով առաջադրված նպատակի առանձնահատկություններից կիրառվել են հետոյալ մեթոդները՝

1. «Սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների» բացահայտման հարցարան՝ ըստ Օ.Ֆ.Պատյոմկինի:

2. Մանկավարժների անձնային առանձնահատկությունների ուսումնասիրման հարցաթերթի կազմվածի մ կողմից (հիմնվել ենք Ռ.Լ. Կրիչևսկիի, Վ.Ա. Բողրովի և Վ. Գերշիկովի տեսությունների վրա),

Մեր կողմից մշակված հարցաթերթիկը բաղկացած է 6 հարցից, որի օգնությամբ անց են կացրել գրույց մանկավարժների հետ և փորձել պարզել մանկավարժների անձնային առանձնահատկությունների և մասնագիտական մոտիվացիայի միջև կապը: Քանի որ անձնային առանձնահատկությունների վերաբերյալ արդյունքները դժվար է լիակատար ներկայացնել քանակական վերլուծությամբ, ապա առաջարկում ենք կիրառել որակական վերլուծություն:

Օ.Ֆ.Պատյոմկինայի մոտիվացիոն պահանջմունքների ոլորտում անձի սոցիալիոգեբանական վարքի ախտորոշում մեթոդիկան բաղկացած է այնպիսի 80 հարցերից, որոնք շատ կարևոր են կյանքի համար:

Հարցման մասնակցների ընդհանուր թիվը կազմել է 46 ուսուցիչ:

Օ.Ֆ. Պատյոմկինի աշխատանքային գործունեության մոտիվացիայի «Սոցիալիոգեբանական դիրքորոշումների» հարցարանի նպատակն է վեր հանել անձի սոցիալիոգեբանական դիրքորոշումների արտահայտվածության աստիճանը: Հարցարանը կազմված է 2 մասից, որոնցից յուրաքանչյուրը ներառում է 40 հարց, որոնց հետազոտվողը պետք է տա «այո» կամ «ոչ» պատասխանը:

Արդյունքում դուրս են բերվում հետևյալ հիմնական դիրքորոշումների սանդղակաները.

1. գործընթաց-արդյունք,
2. մարդասիրություն-էգոիզմ,
3. ազատություն-իշխանություն,
4. աշխատանք-գումար:

Յուրաքանչյուր հարցին անհրաժեշտ է պատասխանել «այո» եթե դա ճիշտ է նկարագրում անձի վարքագիծը, և «ոչ» եթե անձի վարքագիծը չի համապատասխանում տվյալ հարցում: Առաջին մասը (40 հարց) ցույց է տալիս, թե ինչն է ավելի կարևոր մարդու համար՝ արտրուիզմ կամ եսասիրություն, գործընթաց կամ արդյունք: Երկրորդ մասը (հաջորդ 40 հարց) նպատակ ունի գնահատելու ազատության կամ իշխանության կարևորությունը, աշխատանքի կամ փողի բովանդակությունը:

Հետազոտական աշխատանքը իրականացվել է համաձայն հետևյալ փուլերի.

- ձևավորվել է 2 փորձարարական խումբ՝ մինչև 5 տարվա աշխատանքային փորձառություն ունեցող ու 5 և ավել տարվա աշխատանքային փորձառություն ունեցող մանկավարժներ,
- ստանալով թեստավորման պատասխանները՝ իրականացվել է մեթոդիկայի տվյալների վերլուծություն, Հետազոտության մեթոդիկայի միջոցով վեր են հանվում հետևյալ գործոնները՝

Գործընթացի կողմնորոշում: Մեծամասամբ արժեքների վրա մարդը ունի գործընթացների կարգավորում: Աշխատանքի կամ այլ գործունեության մեջ նրա համար կարևոր է իր գործունեության հետաքրքրությունը: Նպատակներին հասնելու համար այսպիսի մարդիկ շատ քիչ են մտահոգվում, ուստի նրանք կարող են ուշանալ աշխատանքից: Եվ եթե աշխատանքը արդեն դառնում է անհետաքրքիր նրանց համար, ապա նրանք պատրաստ են անգամ չաշխատել, առանց հետագայի մասին մտածելու: **Արդյունքների կողմնորոշում:** Բարձր արդյունքը ցույց է տալիս մարդու աշխատասիրության մակարդակը, անկախ ամեն ինչի՝ ունայնություն, խոչընդոտներ և այլն: Նա կարող է լինել ամենահուսալի աշխատակիցներից մեկը:

Ալտրուիզմի (մարդասիրություն) կողմնորոշում: Այն մարդիկ, ովքեր ունեն արտրուիզմի կողմնորոշման բարձր մակարդակ նրանք գործում են ավելի շուտ ուրիշի օգտին, քան իրենք իրենց: Ալտրուիզմը ամենաարժեքավոր սոցիալական շարժառիթն է, որի ներկայությունը տարբերում է չար մարդկանցից: Այլասիրությունը կարող է լինել բավականին վտանգավոր, ինչպես սեփական անձի հանդեպ, այնպես էլ շրջապատի հանդեպ, երբ սկսվում է մարդկանց անձնուրաց նվիրվածությունը: Այս տեսակ մարդկանց վտանգավոր է վստահել առևտրային կազմակերպության ֆինանսական կառավարումը:

Եսասիրության կողմնորոշում: Այս կողմնորոշման բարձր արդյունքները նշանակում են, որ մարդը կենտրոնանում է հիմնականում իր անձնական շահերի վրա: Մա չի նշանակում, որ նրա շահերը կրճատվում են նյութական շահույթով, պարզապես այսպիսի որոշումներ կայացնելիս, նա բավականին լուրջ է ընդունում այն, թե ինչպիսի հետևանքներ կլինեն: Շատ էգոիստ մարդիկ հազվադեպ են լինում: **Աշխատանքի կողմնորոշում:** Աշխատանքի բարձր կողմնորոշում ունեցող մարդը ամեն կերպ օգտագործում է իր ժամանակը, հանգստյան օրերը, արձակուրդը որպեսզի աշխատի: Ի տարբերություն գործընթացի կողմնորոշման այս կողմնորոշման դեպքում կարևոր է, որ մարդը զգա, որ աշխատում է այլ ոչ թե զբաղված է:

Իշխանության կողմնորոշում:

Այս կողմնորոշմամբ մարդիկ ցանկանում են վերահսկել այլ մարդկանց և պատրաստ են ամեն ինչ անել դրա համար: Նա կարող է դառնալ որպես բռնակալ, բայց նա կարող է նաև դառնալ լավ առաջնորդ: **Գումարի կողմնորոշում:** Այս կողմնորոշմամբ մարդկանց համար առաջնային արժեքը նրանց բարեկեցության բարձրացման ցանկությունն է: Երբ այդպիսի մարդը փող չունի, նա մտածում է հիմնականում այն մասին, թե ինչպես ստանալ դա: Նրա համար փողը արժեք ունի իր ուրույն ձևով, և ոչ թե որպես ինչ-որ բան ձեռք բերելու միջոց: Նրա համար դա է հիմնական արժեքը:

Թեստի յուրաքանչյուր դրական պատասխան սկսվում է 1 միավորից: Հաշվարկվում է 8 կողմնորոշումների պատասխանների գումարը: Այս մեթոդի օգնությամբ ստացված արդյունքները նպատակահարմար է ներկայացնել դիագրամի տեսքով: Դրա համար անհրաժեշտ է երկու ուղղահայաց հատված գծեր նկարել և կենտրոնից դուրս բերել չորս անուղղակի գծերից յուրաքանչյուրը (կետ 0)՝ համաձայն հարցաթերթի հիման վրա հաշվարկված միավորների:

Հարկ է նշել, որ այս մեթոդիկայի օգտագործման արդյունքների հիման վրա հնարավոր է որոշել փորձվողների 3 խումբ.

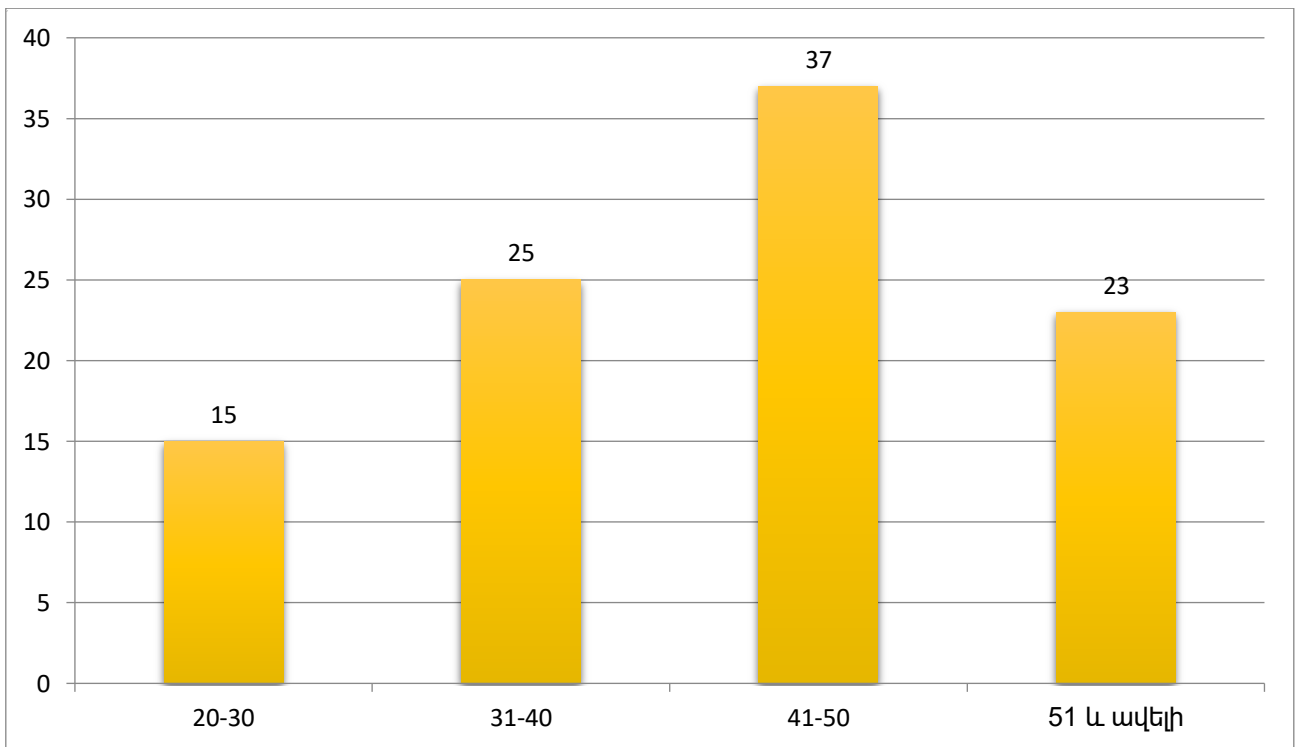
1. Ներդաշնակ կողմնորոշումներով, բարձր մոտիվացիայով փորձվողների խումբ: Բոլոր կողմնորոշումները արտահայտվում են ուժեղ և հավասար մակարդակներ:

2. Ցածր մոտիվացիայով փորձվողների խումբ, որոնցում բոլոր կողմնորոշումները արտահայտված են չափազանց վատ:

3. Անհամապատասխան կողմնորոշումներով փորձվողների խումբ, որտեղ որոշ կողմնորոշումներն արտահայտվում են առավել բացահայտ, իսկ մյուսները, նույնիսկ, բացակայում են:

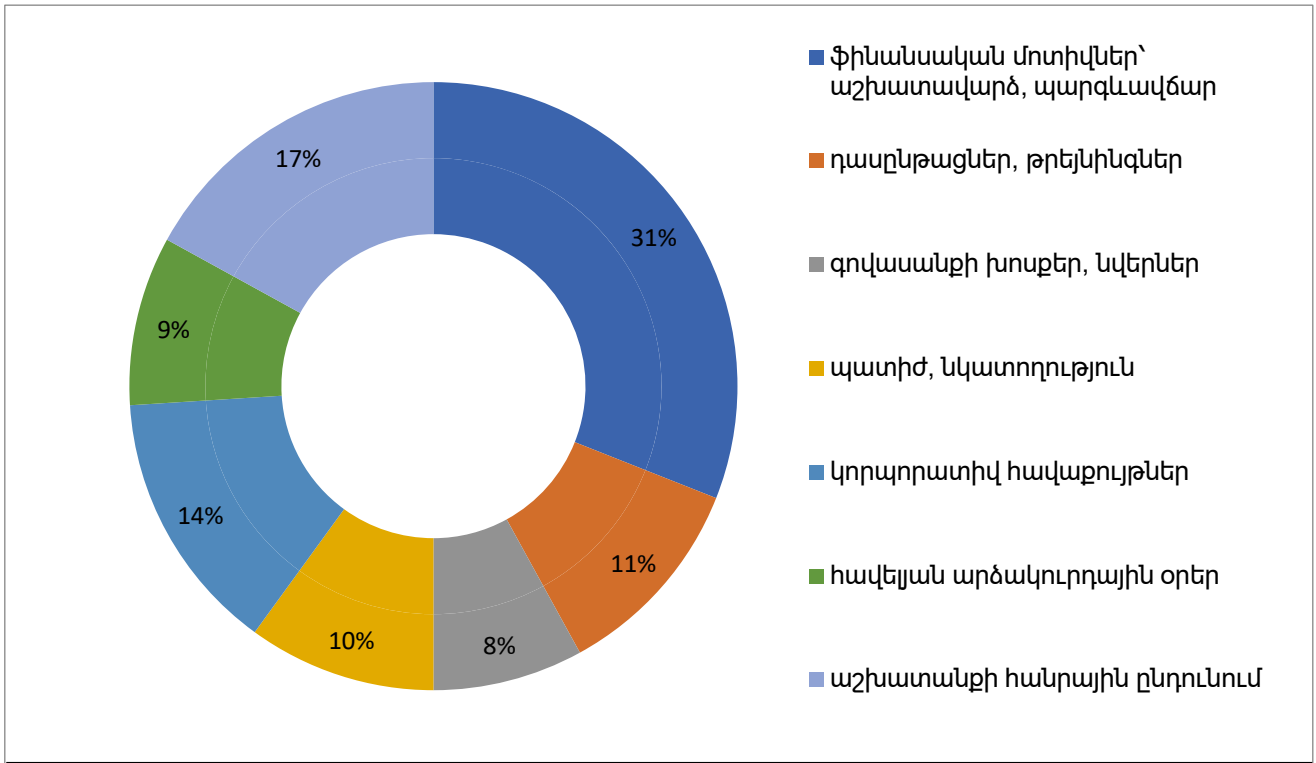
2.2 Հետազոտության արդյունքների վերլուծությունը և մեկնաբանությունը

Մանկավարժների անհատական քարտային հարցաթերթիկի պատասխանների ուսումնասիրությունից հետո կարող ենք ներկայացնել արդյունքները: Հարցման մասնակիցների 86 % (38 ուսուցիչ) իզական սեռի ներկայացուցիչներ են, իսկ 14% (8 ուսուցիչ)՝ արական: Հարցվածները բաժանվում են հետևյալ տարիքային խմբերի՝



Տրամագիր 1. Հարցման մասնակիցների տարիքային բաժանումները

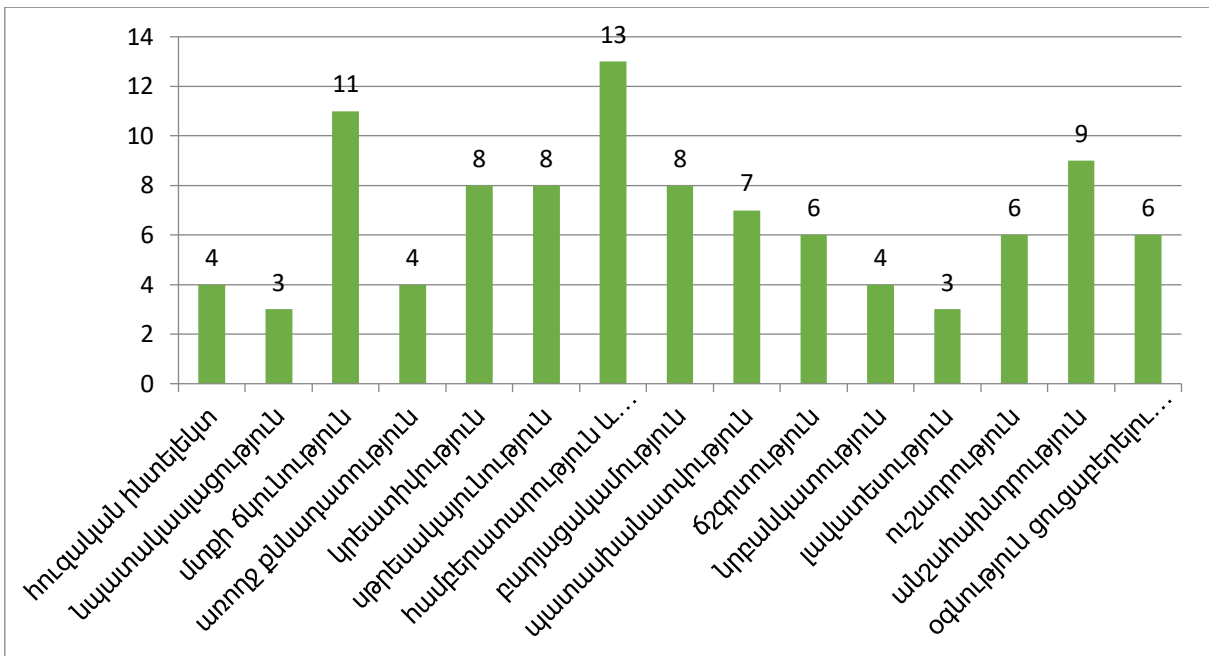
Հարցաթերթի արդյունքների վերլուծությունը հնարավորություն է տվել պարզելու, թե հարցման մասնակիցների մոտ որ մոտիվացնող գործոնն է գերակշռում`



Տրամագիր 2. Հարցմանը մասնակցած ուսուցիչների շրջանում մոտիվացնող գործոնների գերակայությունը

Տրամագիր 2-ում ներկայացված արդյունքները փաստում են, որ հարցման մասնակիցների 31%-ի շրջանում առաջնային են «Ֆինանսական մոտիվները»: 17%-ը կարևորում է «մանկավարժի աշխատանքի հանրային ընդունումը»:

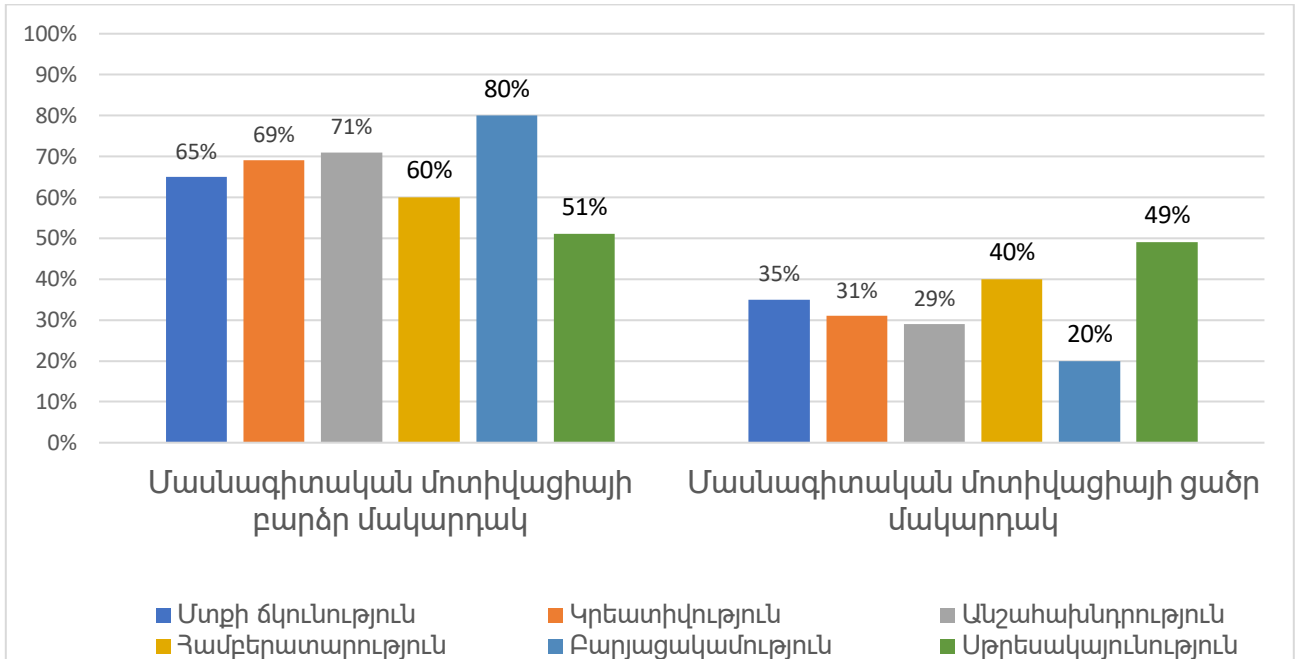
Մեր կողմից մշակված հարցարանի՝ «Մտորեն նշված անձնային առանձնահատկությունները ընտրեք ըստ կարևորության» հարցի պատասխանների վերլուծությունից ստացել ենք հետևյալ պատկերը.



Տրամագիր 3. Մանկավարժների անձնային առանձնահատկությունների և մոտիվացիայի միջև կապը

Տրամագիր 3-ից կարող ենք նկատել, որ մանկավարժները իրենց մասնագիտական գործունեության մեջ ամենից շատ կարևորում են համբերատարությունը և զսպվածությունը, մտքի ճկունությունը, կրեատիվությունը, անշահախնդրությունը և ավելի քիչ են կարևորում՝ նպատակապագությունը, լավատեսությունը, հուզական ինտելեկտը և առողջ քննադատությունը:

Տրամագիր



Տրամագիր 4. Մանկավարժների մասնագիտական մոտիվացիայի մակարդակով պայմանավորված անձնային առանձնահատկությունները

Այն մանկավարժների մոտ ուլքեր նախընտրությունը տվել են մտքի ճկունությանը, կրեատիվությանը, համբերատարությանն, սթրեսակայունությանն, բարյացակամությանն, անշահախնդրությանն ու օգնություն ցուցաբերելու պատրաստակամությանը՝ նրանց մոտ բարձր է մասնագիտական մոտիվացիան:

Մանկավարժական գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորված է ոչ միայն մասնագիտական հմտություններով, այլև դրանք իրականացնող անձի հոգեբանական որակներով: Ակնհայտ է, որ միևնույն մասնագիտական կարողություններ ունեցող անձինք մանկավարժական գործունեությունն իրականացնում են տարբեր արդյունավետությամբ:

Օ.Ֆ.Պատյոմկինայի մոտիվացիոն պահանջմունքերի ոլորտում անձի սոցիալ-հոգեբանական վարքի ախտորոշման մեթոդիկական կիրառել ենք մեր կողմից անցկացվող հետազոտության մեջ: Հասկանալու համար, թե՞ Պատյոմկինայի կողմից առաջադրված գործընթացի՝ կողմնորոշում, արդյունքների, ակտրուիզմի, եսասիրության, աշխատանքի, փողի, իշխանության կողմնորոշումներից որն է գերակշռում՝ մինչև 5 տարի փորձառություն ունեցող և 5 և ավել տարվա աշխատանքային փորձառություն ունեցող մանկավարժների մոտ:

N	գործընթաց	արդյունք	ալտրու-իզմ	Էգոիզմ	աշխատանք	ազատություն	իշխանություն	գումար
1	4	7	7	6	9	9	6	8
2	4	8	7	5	9	7	5	7
3	3	10	7	5	7	8	5	6
4	3	8	6	6	9	8	5	8
5	6	10	7	6	9	7	6	9
6	6	9	8	3	8	9	7	9
7	5	6	9	7	8	7	5	6
8	5	8	5	3	8	9	6	7
9	4	7	6	4	9	6	5	9
10	5	9	6	5	8	9	5	7
11	6	9	5	5	8	6	7	6
12	5	9	6	7	10	8	6	9
13	4	9	5	6	10	8	4	8
14	3	10	6	6	9	7	5	7
15	4	7	8	6	8	6	6	8
16	6	9	5	5	8	6	7	7
17	4	8	7	6	8	7	5	6
18	3	10	7	6	6	6	4	6
19	3	9	6	5	8	7	7	6
20	6	9	7	3	8	9	8	9
21	4	8	5	6	8	7	7	6
22	6	10	7	5	9	8	6	7
23	6	10	5	5	10	8	6	7
24	8	7	4	6	9	6	6	7
25	6	10	6	6	7	7	6	7
26	5	9	4	6	10	8	5	8
27	4	9	4	5	9	8	5	8
28	4	7	5	4	9	6	6	9
29	6	8	7	4	8	6	6	6
30	6	9	4	5	7	6	8	8
31	7	8	6	4	6	7	6	6
32	6	7	4	5	8	8	8	6
33	4	7	5	6	8	6	7	6
34	6	10	5	5	8	8	5	7
35	6	9	4	5	7	6	8	8
36	4	10	5	6	6	6	7	6
37	5	0	1	7	5	7	4	7
38	4	9	3	5	8	9	9	10
39	4	10	3	6	6	6	7	6
40	6	8	5	4	9	8	6	6
41	6	9	4	5	7	6	8	8
42	4	9	5	5	9	8	9	8
43	6	8	7	4	6	7	6	6
44	3	10	4	6	6	6	7	6
45	6	9	4	5	7	6	8	8
46	3	9	4	5	8	9	9	10
Արդյունք	4,870	8,478	5,435	5,217	7,978	7,217	6,283	7,283

Այժմ քննարկենք առանձին-առանձին՝ մինչև 5 տարվա աշխատանքային փորձառություն ունեցող և 5 և ավել տարվա աշխատանքային փորձառություն ունեցող մանկավարժների «Սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների» միջին ցուցանիշները:

Աղյուսակ 2. Օ.Ֆ.Պատյոմկինայի անձի «Սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների» միջին ցուցանիշները

Ցուցանիշ	ՄԻՆՉԵՎ 5 ՏԱՐՎԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԻՆՔ	5 և ԱՎԵԼ ՏԱՐՎԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԻՆՔ
	M- միջին արժեք (0-10)	M- միջին արժեք (0-10)
Գործընթաց	2,9	1,97
Արդյունք	3,31	5,16
Մարդասիրություն	2,3	3,13
Էզոիզմ	3,28	1,93
Աշխատանք	2,67	5,3
Ազատություն	3,92	3,3
Իշխանություն	2,4	3,9
Գումար	2,5	4,7

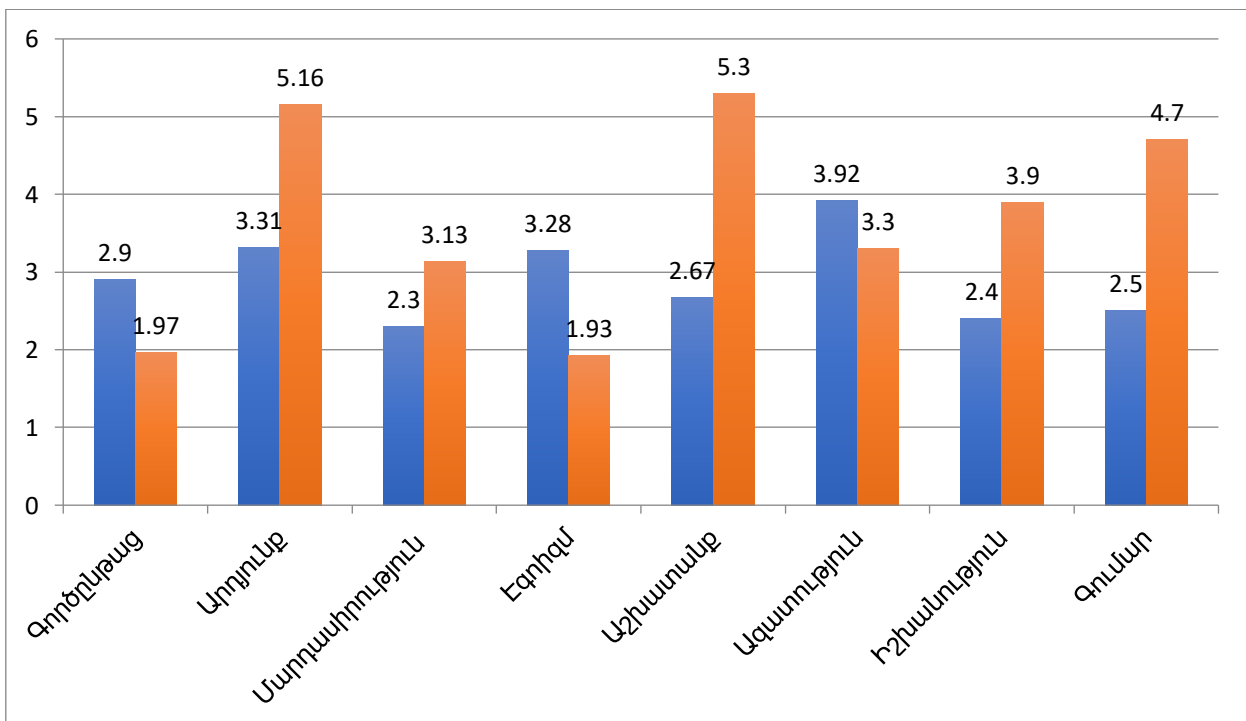
Մինչև 5 տարվա աշխատանքային փորձառություն ունեցող մանկավարժների կողմից լրացված աշխատանքային մոտիվացիայի բացահայտման փորձարարական ուսումնասիրության արդյունքները հանգեցրել են հետևյալ եզրակացությանը.

Մանկավարժի մոտիվացիայի «Սոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների» առաջին սանդղակում «մարդասիրություն-էզոիզմ» և «գործընթաց-արդյունք» միջին ցուցանիշում բարձր է կողմնորոշումը դեպի արդյունք՝ 3,31: Անձանց ուղղվածությունը դեպի աշխատանքի արդյունք փաստում է այն մասին, որ առավել քիչ աշխատանքային փորձառություն ունեցող անձինք առավել շատ են հակված աշխատանքային գործունեության ընթացքում արդյունքին հասնել: Անկախ խանգարող հանգամանքներից և դժվարություններից նրանք գերադասում են աշխատանքի արդյունքը ավելին, քան ամբողջ գործընթացը: Իսկ ահա դեպի գործընթաց կողմնորոշում ունեցող մարդիկ կենտրոնացած են աշխատանքի ընթացքի վրա՝ անտեսելով արդյունքը: Նրանց հաճույք է պատճառում աշխատանքային գործընթացը: Առաջին

սանդղակի մյուս կողմնորոշումները՝ մարդասիրությունը և էգոիզմը հավաքել են համապատասխանաբար հետևյալ միջին ցուցանիշները՝ 2,3 և 3,28:

Երկրորդ սանդղակի «ազատություն-իշխանություն», «աշխատանք-փող» միջին ցուցանիշում բարձր է կողմնորոշում դեպի ազատությունը՝ 3,92: Աշխատանքային միջավայրում ազատությունը տվյալ դեպքում հանդիսանում է հիմնական մոտիվացիա:

Ստացված արդյունքներից կարելի է եզրակացնել, որ հետազոտվողների խմբի համար աշխատանքային գործունեության ընթացքում առավել կարևոր է անկախության և ազատության պահպանումը, և անձինք պատրաստ են ամեն ինչի իրենց ինքնավարությունը պահպանելու համար: Հետազոտվողների պատասխանների արդյունքները ցույց են տալիս, որ անձին մոտիվացնելու համար գումարը առավել ցածր ցուցանիշ ունի, այսինքն գումարը որոշակի արժեք ունի անձանց համար, բայց չի հանդիսանում մոտիվացիայի հիմնական աղբյուր: Ինչ վերաբերում է դեպի աշխատանք կողմնորոշում ունեցող անձանց, ապա նրանք հաճույք են ստանում աշխատանքից՝ նույնիսկ անտեսելով հազստյան օրերը:



Տրամագիր 4. Մինչև 5 տարվա ու 5 և ավել տարվա աշխատանքային

փորձառություն ունեցող մանկավարժների աշխատանքային գործունեության մոտիվացիայի «Մոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների» հարցարանի արդյունք

Այսպիսով, ելնելով հետազոտվողների պատասխանների արդյունքներից, կարող ենք ասել, որ առավել քիչ աշխատանքային փորձառություն ունեցող անձանց մոտ գերակշռում է ազատության և աշխատանքի արդյունքի հանդեպ մոտիվացիան: Նրանք աշխատանքային գործունեության ընթացքում առաջնորդվում են այդ սկզբունքներով՝ անտեսելով գումարի և իշխանության կողմնորոշումը:

Այժմ քննարկենք **5 և ավել տարվա աշխատանքային փորձառություն ունեցող մանկավարժների** կողմից լրացված հարցարանի պատասխանների վերլուծության արդյունքում ստացված պատկերը: Հետազոտվողների այս խմբի մոտ աշխատանքային մոտիվացիայի «Մոցիալ-հոգեբանական դիրքորոշումների» առաջին սանդղակում «գործընթաց-արդյունք» և «մարդասիրություն-էգոիզմ» միջին ցուցանիշում բարձր է կողմնորոշումը դեպի արդյունք: Նման կողմնորոշում ունեցող անձինք աշխատանքային գործընթացում վստահելի և հուսալի են: Նրանք կարող են արդյունքի հասնել անկախ իրենց շրջապատում տեղի ունեցող իրադարձություններից: Առաջին սանդղակի մյուս կողմնորոշումները՝ գործընթացը և մարդասիրությունը հավաքել են միջին ցուցանիշներ:

Երկրորդ սանդղակի «ազատություն-իշխանություն», «աշխատանք-գումար» միջին ցուցանիշում համեմատաբար բարձր է կողմնորոշումը դեպի աշխատանք՝ 6:

Հետազոտվողների պատասխանների արդյունքները ցույց են տալիս, որ անձին մոտիվացնելու համար գումարը առավել բարձր ցուցանիշ ունի քան առաջին խմբի դեպքում, այսինքն գումարը որոշակի արժեք ունի անձանց համար, բայց չի հանդիսանում մոտիվացիայի հիմնական աղբյուր:

Այսպիսով, ելնելով հետազոտվողների պատասխանների արդյունքներից, կարող ենք ասել, որ առավել շատ աշխատանքային փորձառություն ունեցող մանկավարժների մոտ գերակշռում է արդյունք, գումար, մարդասիրություն կողմնորոշումը, այլոց օգնելու և աջակցելու հակումը, ինչպես նաև աշխատանքի արդյունքի հանդեպ մոտիվացիան

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Անփոփելով հետազոտության տեսական և փորձարարական վերլուծության արդյունքները կարող ենք հանգել հետևյալ եզրակացություններին.

1. Ինչպես յուրաքանչյուր ոլորտի, այնպես էլ հանրակրթության զարգացման գրավականը մարդկային ռեսուրսներն են՝ իրենց գիտելիքներով, հմտություններով ու կարողություններով: Իսկ կատարողականի արդյունավետության բարձրացման գործում նշանակալի է աշխատակիցների մոտիվացիայի դերը՝ Ուսուցչի մոտիվացման միջոցով հնարավոր է բարձրացնել հանրակրթության մատուցած ծառայությունների որակը, քանի որ հանրակրթության արդյունավետ գործունեության գրավականը մանկավարժական անձնակազմն է:

2. Առավել քիչ աշխատանքային փորձառություն ունեցող անձանց մոտ գերակշռում է ազատության և աշխատանքի արդյունքի հանդեպ մոտիվացիան: Նրանք աշխատանքային գործունեության ընթացքում առաջնորդվում են այդ սկզբունքներով՝ անտեսելով գումարի և իշխանության կողմնորոշումը:

3. Ելնելով հետազոտվողների պատասխանների արդյունքներից, կարող ենք ասել, որ առավել շատ աշխատանքային փորձառություն ունեցող մանկավարժների մոտ գերակշռում է արդյունք, գումար, մարդասիրություն կողմնորոշումը, այլոց օգնելու և աջակցելու հակումը, ինչպես նաև աշխատանքի արդյունքի հանդեպ մոտիվացիան:

4. Անձի անհատական առանձնահատկություններից և անձնային գծերից էլնելով՝ հարմարման գործընթացի և աշխատանքային գործունեության ընթացքում անձին մոտիվացնող գործոնների հետազոտումից կարող ենք գալ այն եզրահանգման, որ մինչև հինգ տարվա աշխատանքային փորձառություն ունեցող մանկավարժներին մոտիվացնում է ազատության հանգամանքը, որքան ազատ են աշխատանքային միջավայրում, ինքնուրույն և անկախ՝ որոշումներ կայացնելու հարցում, այնքան էլ նրանց մոտիվացիան բարձր է: Ինչ վերաբերում է հինգ տարուց ավել աշխատանքային փորձառություն ունեցող անձանց մոտիվացիային, ապա նրանց կարելի է տալ կառավարելու և իշխելու հնարավորություն, որը կնպաստի առավել հեշտ հարմարվել նոր աշխատավայրին:

5. Նոր աշխատավայրում անձի սոցիալ-հոգեբանական հարմարման ու դրա հետ կապված անձնային հատկանիշների դրսևորման կապը բացահայտելով՝ պարզեցինք, որ երկու խմբերում էլ հետազոտվողները գիտակցում են իրենց պահանջմունքները և աշխատանքից իրենց ակնկալիքները, սակայն առավել քիչ աշխատանքային փորձառություն

ունեցող մանկավարժների հարմարման գործընթացը, ի տարբերություն առավել շատ փորձառություն ունեցողների, ավելի դյուրին է ընթանում:

Կարող ենք եզրակացնել, որ այն մանկավարժների մոտ ովքեր նախընտրությունը տվել են մտքի ճկունությանը, կրեատիվությանը, համբերատարությանն ու սթրեսակայունությանն, բարյացակամությանն, անշահախնդրությանն ու օգնություն ցուցաբերելու պատրաստակամությանը՝ նրանց մոտ բարձր է մասնագիտական մոտիվացիան: Մանկավարժական գործունեության արդյունավետությունը պայմանավորված է ոչ միայն մասնագիտական հմտություններով, այլև դրանք իրականացնող անձի հոգեբանական որակներով: Ակնհայտ է, որ միևնույն մասնագիտական կարողություններ ունեցող անձինք մանկավարժական գործունեությունն իրականացնում են տարբեր կերպ և արդյունավետությամբ:

Այսպիսով վարկածը հաստատվեց՝ մանկավարժի անձնային առանձնահատկությունների և մասնագիտական մոտիվացիայի միջև կա կապ, մոտիվացիան անձի գործունեության կարևորագույն շարժիչ ուժն է, ներքին և արտաքին գործոնների ամբողջությունը, որը խթանում է կատարելու գործողություններ՝ ուղղորդելով անձի վարքագիծը:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Աղուզումցյան Ռ., Պետրոսյան Լ, Պողոսյան Ս., Խաչատրյան Ա., Կառավարիչների հոգեբանական ընտրության գործընթացի առանձնահատկությունները, Երևան, 2016, 208 էջ:
2. Ավանեսյան, Հ. Ս., Փորձարարական հոգեբանություն. ուսումնական ձեռնարկ, Էդիթ Պրինտ, Երևան 2010 թ. 288 էջ:
3. Հովհաննիսյան Ա. Ա., Մենեջմենթի հիմունքներ, Երևան, 2015, 616 էջ:
4. Պետրոսյան Լ., Անձի մասնագիտական զարգացման հոգեբանական օրինաչափությունները, Երևան, 2016, 284 էջ.
5. Պետրոսյան Մ., Ջավադյան Ա., Ամիրյան Դ., Անձը և պաշտոնը, Երևան, 2013, 344 էջ:
6. Ստեփանյան Ռ., Գալստյան Ա., Հոգեդիագնոստիկա, ուսումնական ձեռնարկ, ԵՊՀ հրատ., Երևան, 2012, 210 էջ:
7. Андреева, И., Управление кадрами. Руководство для персонала и топменеджмента, БХВ-Петербург, 2012, 416 с.
8. Бакирова Г. Х., Тренинг управления персоналом, РЕЧЬ Санкт-Петербург, 2006, 400с.
9. Бегоян А.Н. Место и роль психолога в отделе управления человеческими ресурсами, Ереван, 2011:
10. Евтихов О. В., Психология управления персоналом: теория и практика. Речь СПб.,2010, 319 с.
11. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б, “Управление персоналом организации:актуальные технологии найма, адаптации и аттестации, Кнорус, Москва, 2015, 360 с.
12. Киселева Е., Планирование и развитие карьеры, Легия, 2010, 332 с.
13. Ключков А., КРІ и мотивация персонала, Эксмо; Москва; 2010, 420 с.
14. Коноваленко, В. А. , Коноваленко, М. Ю., Соломатин А. А. “Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата, Издательство Юрайт, Москва, 2014, 477 с.
15. Крыжко В., Павлютенков Е., Психология в практике менеджера образования, 2001, 170с.
16. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография, Речь, СПб, 2007. 336 с.

17. Райгородский Д. Я., Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие, Издательский Дом «БАХРАХ-М», Самара 2001. 672 с.
18. Шекшня, С.В., Управление персоналом современной организации. Учебнопрактическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп.: Бизнес-школа «Интел-Синтез»; Москва; 2002, 368 с.
19. Тест Потемкиной. Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере <https://hr-portal.ru/tool/test-potemkinoy-diagnosticsocialno-psihologicheskikh-ustanovok-lichnosti-v-motivacionno>
20. <https://proorientatsia.ru/test/diagnostika-sotsialno-psihologicheskikh-ustanovok-lichnosti-test-potemkinoj/>

<https://www.delfy.biz/methods>

Հավելված

ՄԱՆԿԱՎԱՐԺՆԵՐԻ ԱՆՁՆԱՅԻՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՄԱՆ ՀԱՐՑԱԹԵՐԹԻԿ ԿԱԶՄՎԱԾ ՄԵՐ ԿՈՂՄԻՑ

Հարց 1. Ո՞ր սեռին եք պատկանում

- արական
- իգական

Հարց 2. Ո՞ր տարիքային խմբին եք պատկանում

- 20-30
- 31-40
- 41-50
- 51 և ավելի

Հարց 3. Քանի՞ տարի եք աշխատում որպես մանկավարժ

- 1-5
- 5 և ավելի

Հարց 4. Որքանո՞վ են կարևոր Ձեզ համար մոտիվացիոն գործոնները

- շատ կարևոր է
- կարևոր է, բայց ոչ շատ
- կարևոր չէ

Հարց 5. Ի՞նչն է Ձեզ մոտիվացնում աշխատավայրում

- ֆինանսական մոտիվներ՝ աշխատավարձ, պարգևավճար
- դասընթացներ, թրեյնինգներ
- գովասանքի խոսքեր, նվերներ
- պատիժ, նկատողություն
- կորպորատիվ հավաքույթներ
- հավելյան արձակուրդային օրեր
- աշխատանքի հանրային ընդունում

Հարց 6. Ստորև նշված անձնային առանձնահատկությունները ընտրեք ըստ կարևորության

1. հուզական ինտելեկտ,
2. նպատակալացություն,
3. մտքի նկունություն,
4. առողջ քննադատություն,
5. կրեատիվություն,
6. սթրեսակայունություն,
7. համբերատարություն և զսպվածություն,
8. բարյացակամություն,
9. պատասխանատվություն,
10. ճշգրտություն,
11. նրբանկատություն,
12. լավատեսություն,
13. ուշադրություն,
14. անշահախնդրություն,
15. ցանկացած ժամանակ օգնություն ցուցաբերելու պատրաստակամություն: