

ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ, ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ, ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ ԵՎ ՍՊՈՐՏԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ



<< Հրազդանի Խ.Աբովյանի անվ. թիվ 1 ավագ դպրոց >> ՊՈԱԿ

ՀԵՐԹԱԿԱՆ ԱՏԵՍՏԱՎՈՐՄԱՆ ԵՆԹԱԿԱ
ՈՒՍՈՒՑԻԶՆԵՐԻ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ
ԴԱՍԸՆԹԱՑ 2023

ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Թեմա՝ Մոտիվացիան որպես կրթական հաջողությունների գրավական

Կատարող՝ Սիրեկանյան Էմիլ

Առարկա՝ Ֆիզիկուլտուրա

Ուսումնական հաստատություն՝ ՀՐԱԶԴԱՆԻ N 9 ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԴՊՐՈՑ

ՀՐԱԶԴԱՆ 2023

Մոտիվացիան որպես կրթական հաջողությունների գրավական

Բովանդակություն

Ներածություն.....	3
Գլուխ 1 Ընդհանուր հասկացություններ դրդապատճառի` մոտիվացիայի մասին.....	4
Գլուխ 2.1 Կրթական գործընթացում մոտիվացիայի ուսումնասիրության տեսական հիմքերը	8
Գլուխ 2.2 Հաջողության հասնելու մոտիվացիայի Էությունը.....	11
Եզրակացություն.....	15
5	
Օգտագործված գրականություն.....	16
Ներածություն	

Անձի գործողությունները հիմնված են որոշակի մոտիվացիաների վրա և ուղղված են որոշակի նպատակների: Մոտիվացիան այն է, ինչը դրդում է մարդուն գործողությունների դիմել: Մոտիվացիայի տեսակներից մեկը համարվում է ուսումնական մոտիվացիան: Ցանկացած այլ տեսակի նման, ուսման շարժառիթը որոշվում է այս գործունեությանը հատուկ մի շարք գործոններով: Նախ, դա որոշվում է բուն կրթական համակարգի, կրթական հաստատության կողմից, որտեղ իրականացվում են կրթական գործողություններ. երկրորդը՝ ուսումնական գործընթացի կազմակերպումը. երրորդը՝ աշակերտի սուբյեկտիվ բնութագրերը (տարիքը, սեռը, մտավոր զարգացումը, կարողությունները, ինքնագնահատականը, այլ սովորողների հետ փոխգործակցությունը և այլն); չորրորդը՝ ուսուցչի սուբյեկտիվ բնութագրերով և, առաջին հերթին, սովորողի, աշխատանքի նկատմամբ վերաբերմունքի համակարգով. հինգերորդը՝ առարկայի առանձնահատկություններով:

Մանկավարժության և հոգեբանության մեջ «ուսումնական մոտիվացիա» հասկացությունը լայն տարածում է ստացել: Ժամանակակից մանկավարժության և հոգեբանության մեջ այս տերմինը դարձել է ակտուալ, չնայած այն հանգամանքին, որ գիտական բառարաններում հայտնվել է համեմատաբար վերջերս: Չնայած ամկա մեծ քանակությամբ ուսումնասիրություններին, այնուամենայնիվ, \$ենոմենը շարունակում է հետազոտական հետաքրքրություններ կայացնել գիտական շրջանակներում: Որպես ուսումնական գործունեության կարգավորող՝ մոտիվացիան ընդգրկում է աշակերտի բոլոր հոգեբանական գործընթացները և ազդում մոտիվացիոն հարաբերությունների ողջ տիրույթի վրա: Ենթադրվում է, որ սովորողի ուսումնական մոտիվացիոն կողմը դասավանդման պրակտիկայում ամենաքիչ վերահսկելին է:

Մոտիվացիայի ձևավորումը երբեմն ընթանում է ինքնաբերաբար՝ չլինելով հատուկ նպատակային համակարգված աշխատանքի հետևանք: Այդ իսկ պատճառով, հարկ է ուսումնասիրել մոտիվացիան՝ որպես սովորողների ուսուցման կարևորագույն մաս:

Գլուխ 1. Ընդհանուր հասկացություն և դրդապատճառի՝ մոտիվացիայի մասին

Դրդապատճառ հասկացությունը սերտորեն կապված է անձնակազմի կառավարման հետ: Դրդապատճառ ասելով հասկանում են մարդու վարքը որոշող շարժիչ ուժերը, իսկ մարդու վարքը միշտ մոտիվացված է կամ ներքին մղումներով, կամ արտաքին խթաններով : Ինչպիսի՞ պայմաններում մարդը կարող է լավ

կատարել ուրիշի կողմից առաջադրված աշխատանքը, ինչպե՞ս են առաջանում համապատասխան շարժառիթները և ինչպիսի՞ն են դրանք, այդ հարցերը կարևոր են արտադրության յուրաքանչյուր ղեկավարի համար: Այսպիսով, նեղ իմաստով դրդապատճառն որևէ մեկին պատճառաբանված /հիմնավորված/ գործողության դրդելու գործընթաց է: Այն կարող է իրականացվել անհատների ու մարդկային խմբերի նկատմամբ, որոնք իրենց գործունեությամբ մասնակցում են կազմակերպության աշխատանքներին: Կամ՝ դրդապատճառը դա, արտաքին (խթաններ) և ներքին (շարժառիթներ) գործոնների համալիր ազդեցությամբ որոշվող, մարդու կողմից գիտակցաբար ընտրված այս կամ այն տիպի գործելաձև է:

Դրդապատճառը՝ դա աշխատողի ձգտումն է բավարարել իր պահանջմունքները (ստանալ որոշակի բարիքներ) աշխատանքային գործունեության միջոցով: Այստեղ մեծ տեղ և դեր է հատկացվում աշխատողին, նրա նպատակներին ու պահանջմունքներին, որը նա ի գորու է իրականացնել միայն աշխատանքի միջոցով, բայց պետք է նշել, որ տվյալ աշխատանքի իրավահավասարազոր կողմ է հանդիսանում նաև գործատուն, այսինքն կազմակերպությունը: Այդ տեսակետից, մեր կարծիքով աշխատանքի դրդապատճառը նպատակահարմար է դիտարկել երկու սուբյեկտների՝ աշխատողի և կազմակերպության տեսանկյունից:

Ընդհանուր առմամբ, մարդու գործունեության դրդապատճառը հասկացվում է որպես շարժիչ ուժերի համակցություն, որոնք դրդում են մարդուն իրականացնել 6 որոշակի գործողություններ հոգուտ այն կազմակերպության, որտեղ աշխատում է: Այդ ուժերը գտնվում են մարդու ներսում և ստիպում մարդուն կատարել գիտակցված և չգիտակցված արարքներ: Ելնելով վերը շարադրվածից, կարելի է փաստել, որ աշխատանքի դրդապատճառը, կարելի է դիտարկել որպես մի գործընթաց, որտեղ աշխատողները իրենց նպատակների իրականացման արդյունքում առաջացող ակնկալիքների և պահանջմունքների բավարարումը, իսկ կազմակերպությունը իր նպատակները և խնդիրները, իրականացնում են փոխհամաձայնեցված գործողությունների՝ աշխատողները իրենց կողմից ընտրված աշխատանքի, իսկ կազմակերպությունը այդ աշխատանքի արդյունավետությունը բարձրացնելուն ուղղված համալիր միջոցառումների իրականացման միջոցով:

Այսպիսով, կարելի է ձևակերպել դրդապատճառի մեր ընկալումը:
Մասնավորապես, դրդապատճառը միջոցների, լծակների, խթանների
ամբողջությունն

է, ներքին ու արտաքին շարժիչ ուժերի համակցություն, որոնք դրդում են մարդուն ձևավորել որոշակի վարքագիծ, որում մարդիկ դրսևորում են հակվածություն՝ իրագործելու կազմակերպության առջև դրված

Նպատակները: Դրդապատճառի ազդեցությունը մարդու վարքի վրա կախված է շատ գործոններից, մեծամասամբ անհատական է և կարող է փոփոխվել կախված անձի գործունեությամբ ունեցած հետադարձ կապերից:

Դրդապատճառի հասկացությունը բազմակողմանի բացահայտելու համար անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, թե մարդու գործունեության ընթացքում ինչն է կախված մոտիվացիոն ազդեցությունից, ինչպիսին է արտաքին ու ներքին ուժերի հարաբերակցությունը և ինչպես է դրդապատճառը հարաբերակցվում մարդու գործունեության արդյունքների հետ: Դրդապատճառը կազմում է մարդու ղեկավարման հիմքը: Ղեկավարման արդյունավետության աստիճանը կախված է այն բանից, թե որքանով է հաջող իրականացվում մոտիվացիոն գործընթացը: Կախված այն բանից, թե ի՞նչ է հետապնդում, ինչպիսի՞ խնդիրներ է լուծում և ինչի՞ է ձգտում դրդապատճառը՝ կարելի է տարբերակել երկու տիպի դրդապատճառ.

Առաջին տիպի եությունը կայանում է նրանում, որ մարդու վրա արտաքին ազդեցությունների ճանապարհով գործողության մեջ են դրվում որոշակի դրդապատճառներ, որոնք դրդում են մարդուն կատարել որոշակի գործողություններ և բերում են մոտիվացնող սուբյեկտի համար ցանկալի արդյունքի:

Դրդապատճառի այս տիպը շատ անգամ հիշեցնում է ամուտրային գործարքների տարբերակը. ես քեզ տալիս եմ այն, ինչ դու ուզում ես, իսկ դու տալիս ես այն, ինչ ես եմ ուզում: Եթե երկու կողմերի մոտ չկան փոխազդեցության կետեր, ապա դրդապատճառի պրոցեսը չի կարող կայանալ: Դրդապատճառի երկրորդ տիպի դեպքում հիմնականում ուշադրությունը դարձվում է նրան, որ մոտիվացիոն սուբյեկտը փորձում է իր համար ցանկալի դրդապատճառները ուժեղացնել և զարգացնել տվյալ մարդու մոտ և հակառակը՝ թուլացնել այն դրդապատճառները, որոնք կարող են խանգարել տվյալ մարդու արդյունավետ ղեկավարմանը: Այս տիպը պահանջում է ավելի շատ ջանք, գիտելիքներ և ունակություններ դրա իրականացման համար: Սակայն նրա արդյունքները գերազանցում են դրդապատճառի առաջին տիպի արդյունքներին: Չնայած դրդապատճառի վերաբերյալ առկա տեսակետների բազմազանությանը, դրանք ունեն նաև ընդհանրություններ, որոնք հանգում են հետևյալին՝

1. Դրդապատճառը մարդկային վարքագծի սուբյեկտիվ պատճառն է,
2. Դրդապատճառը մարդու և արտաքին միջավայրի փոխներգործության արդյունքում ձևավորվող հոգեկան երևույթ է,
3. Դրդապատճառը չի նույնանում դրդապատճառի (շարժառիթի) հետ, չնայած վերջինս դրդապատճառի միջուկն է:

Դրդապատճառը բնորոշվում է որպես արարքի կատարմանը մղող ուժ: Կարելի է ենթադրել, թե հենց դրդապատճառի ծագումն է հանդիսանում մարդկային վարքագծի սկիզբ: Բայց դրդապատճառը իդեալական երևույթ է: Մատերիալիզմի տեսանկյունից այն չի կարող համարվել արարքի սկիզբ: Դրդապատճառը չի առաջանում դատարկ տեղում, ոչնչից: Այն ոչ այլ ինչ է, եթե ոչ արդիականացված պահանջմունք: Ուստի, մարդկային վարքագծի պատճառների ուսումնասիրությունը պետք է սկսել հենց պահանջմունքներից, չնայած պահանջմունքներն էլ դատարկ տեղում չեն առաջանում, այլ հանդիսանում են մարդու գործունեության արդյունք, այն հասարակական հարաբերությունների ընդհանրացում, որոնցում գործում է մարդը: Ինչպես արդեն նշել ենք, դրդապատճառը վարքագծի մղիչ ուժն է: Այն մարդու վարքագծի իմաստն է, հիմնավորումը: Բայց ինչ է իրենից ներկայացնում դրդապատճառը: Հոգեբանների մոտ այս հարցի շուրջ միասնական կարծիք գոյություն չունի: Հարկ է նշել, որ հոգեբանության մեջ դրդապատճառ հասկացությունը տրվում է մոնիստական դիրքերից: Այսինքն, դրդապատճառ է համարվում ինչ-որ մեկ կոնկրետ հոգեկան երևույթ: Հոգեբանների մի մասը դրդապատճառ են համարում պահանջմունքները, մյուսները՝ նպատակը, երրորդները դրդապատճառը համարում են մտադրություն և այլն: Վերջին ժամանակներս որոշ հոգեբաններ քննադատության են ենթարկում դրդապատճառի բացատրության մոնիստական մոտեցումը և գտնում են, որ դրդապատճառը չի կարելի հանգեցնել մեկ հոգեկան երևույթի, դրդապատճառը բարդ, ընդհանրական հոգեկան երևույթ է, որի մեջ արտացոլվում են և՛ պահանջմունքները, և՛ նպատակը, և՛ այլ հոգեկան երևույթներ:

Անդրադառնալով դրդապատճառի խնդրին, նշենք, որ նրանք պատճառական կամ պատճառահետևանքային կապով կապված են պահանջմունքների հետ, որտեղ դրդապատճառները մատնացույց են անում այս կամ այն պահանջմունքը կամ բավարարում: Անդրադառնալով պարզ և բարդ դրդապատճառներին, նախ պարզենք, թե քանի պահանջմունք են նրանք մատնացույց անում կամ բավարարում, ուստի կարող են պարզ համարել բոլոր այն դրդապատճառները, որոնք մատնացույց են անում կամ բավարարում են միայն մեկ մեկուսացված պահանջմունք, իսկ բարդ են համարվում այն դրդապատճառները, որոնք մատնացույց են անում կամ բավարարում մեկից ավելի պահանջմունքներ, սակայն այդպես կարող է թվալ միայն առաջին հայացքից: Իրականում բոլոր դրդապատճառներն էլ բարդ են, որտեղ կան տվյալ մարդու համար գլխավորները և երկրորդականները: Արտաքին և ներքին դրդապատճառների ուսումնասիրության ժամանակ պետք է պարզել դրանց ներգործության ոլորտը, միջավայրը, այսինքն, թե որտեղի՞ց են ներգործում մարդու վրա, ուստի արտաքին են համարվում բոլոր այն դրդապատճառները, որոնք մարդու վրա ներգործում են արտաքին աշխարհից: Այդպիսի

դրդապատճառներից են մարդու միջավայրը, շփման ոլորտները, բնակլիմայական պայմանները: Մարդու զգացմունքները ձևավորվում են արտաքին աշխարհի հետ ունեցած շփումներից, բախումներից, փոխհարաբերություններից, ուստի մենք կարող ենք ասել, որ զգացմունքները որպես դրդապատճառ արտաքին են: Ներքին են համարվում այն դրդապատճառները, որոնք պայմանավորված են մարդու ներքին ոլորտներով՝ սեռով, տարիքով, արտաքինով, առողջությամբ, ընդունակություններով, ծագումնաբանությամբ, ինչպես նաև կամային որակներով, խառնվածքով: Ճատ հոգեբաններ պահանջմունքը համարում են արարքի կատարմանը մղող ուժ: Եթե այդպես է, ուրեմն հենց արդիականացված պահանջմունքն է հանդիսանում վարքագծի դրդապատճառ: Եվ իրոք, պահանջմունքը մեծ չափով բացատրում է այն, թե ինչու է մարդը ակտիվություն դրսևորում: Բայց մի բան է ակտիվության մղել, մեկ այլ բան՝ մղել կոնկրետ վարքագծի, կոնկրետ արարքի կատարման: Պահանջմունքի ծագումը, պահանջմունքային վիճակի առաջացումը չի կարող բացատրել ակտիվության նպատակաուղղվածությունը, պահանջմունքի բավարարման այս կամ այն եղանակի ընտրությունը:

Գլուխ 2.1 Կրթական գործընթացում մոտիվացիայի ուսումնասիրության տեսական հիմքերը

Անձի գործողությունները հիմնված են որոշակի մոտիվացիաների վրա և ուղղված են որոշակի նպատակների: Մոտիվացիան այն է, ինչը դրդում է մարդուն գործողությունների դիմել: Մոտիվացիայի տեսակներից մեկը համարվում է ուսումնական մոտիվացիան: Ցանկացած այլ տեսակի նման, ուսման շարժառիթը որոշվում է այս գործունեությանը հատուկ մի շարք գործոններով: Նախ, դա որոշվում է բուն կրթական համակարգի, կրթական հաստատության կողմից, որտեղ իրականացվում են կրթական գործողություններ. երկրորդը՝ ուսումնական գործընթացի կազմակերպումը. երրորդը՝ աշակերտի սուբյեկտիվ բնութագրերը (տարիքը, սեռը, մտավոր զարգացումը, կարողությունները, ինքնագնահատականը, այլ սովորողների հետ փոխգործակցությունը և այլն); չորրորդը՝ ուսուցչի սուբյեկտիվ բնութագրերով և, առաջին հերթին, սովորողի, աշխատանքի նկատմամբ վերաբերմունքի համակարգով. հինգերորդը՝ առարկայի առանձնահատկություններով:

Վ.Մ. Մինիյարովը գրում է, որ մոտիվացիան, ինչպես դրա ցանկացած այլ տեսակ, բնութագրվում է ուղղորդվածությամբ, կայունությամբ և դինամիկայով :

Ճանաչողական մոտիվացիաները, որոնք բնորոշ են ուսումնական գործունեությանը.

1. Դասավանդման բովանդակության հետ կապված մոտիվացիաներ (ուսումը խրախուսվում է գործողության նոր ձևեր սովորելու, երևույթների ելությունը հասկանալու ցանկությամբ).
2. Ուսման գործընթացի հետ կապված մոտիվացիաներ (ուսումը խրախուսվում է

գործունեության իրականացման ցանկությամբ, մտածելու, դասին տրամաբանելու անհրաժեշտությամբ, դժվար խնդիրներ լուծելու գործընթացում խոչընդոտներ հաղթահարելու հնարավորությամբ)

3. Ուսուցման գործունեություն, սոցիալական լայն մոտիվացիաներ 4. Հասարակության, դասի, ուսուցչի և այլնի առջև պարտականության և պատասխանատվության մոտիվացիաներ.

5. Ինքնորոշման մոտիվացիաներ (ապագայի համար գիտելիքի իմաստի ըմբռնում, ապագա աշխատանքին պատրաստվելու ցանկություն և այլն) 6.

Ինքնակատարելագործում (զարգանալու և ուսման արդյունքում): 7.

Բարեկեցության մոտիվացիաներ (ուսուցիչներից, ծնողներից, դասընկերներից հաստատում ստանալու ցանկություն, լավ գնահատականներ ստանալու ցանկություն);

8. Հեղինակավոր մոտիվացիաներ (առաջին սովորողների շարքում լինելու ցանկություն, լավագույնը լինելու, ընկերների մեջ տեղ զբաղեցնելու ցանկություն) :

Ուսուցիչների աշխատանքը դիտելը ցույց է տալիս, որ նրանք միշտ չէ, որ պատշաճ ուշադրություն են դարձնում սովորողների մոտիվացիային: Ճատ ուսուցիչներ, հաճախ առանց իրենք այդ մասին գիտակցելու, ենթադրում են, որ քանի որ երեխան եկել է դպրոց, նա պետք է անի այն ամենը, ինչ խորհուրդ է տալիս ուսուցիչը: Կան նաև այնպիսի ուսուցիչներ,

որոնք առաջին հերթին ապավինում են բացասական մոտիվացիային: Նման դեպքերում աշակերտների գործունեությունը պայմանավորված է նախևառաջ բոլոր տեսակի անախորժություններից խուսափելու ցանկությունից` ուսուցչի կամ ծնողների կողմից պատիժ, վատ գնահատականներ և այլն:

Մոտիվացիայի ցածր մակարդակը կարող է կապված լինել տարբեր գործոնների հետ: Անձի կողմից կատարվող գործողությունները կարող են կարևոր չլինել անձի համար, կամ նպատակի իրագործման ճանապարհին անձը հանդիպում է որոշակի խոչընդոտների, և այդ ֆրոուստրատիվ վիճակն ազդեցություն է ունենում անձի մոտիվացիայի վրա:

Մ.Սելիգմանի աշխատություններում մոտիվացիան հասկանալու համար, ցույց տվեց, որ կրկնվող անհաջողություններն ու ձախողումները կարևոր գործոն կարող են հանդիսանալ մոտիվացիայի մակարդակը կանխատեսելու համար: Այս դեպքում անձի մոտիվացիան գտնվում է ցածր մակարդակում: Այստեղ Սելիգմանը ցածր մոտիվացիան այս դեպքում բացատրում էր սովորած անօգնականության հայեցակարգով: Սա նշանակում է հոգեբանական վիճակ, որը գալիս է անձի անհաջողությունների փորձից: Եթե մարդու վարքը միշտ միօրինակ է, այսինքն նա մինևույն արտաքին պայմաններին միշտ պատասխանում է նույն հակազդումներով. ապա պետք է եզրակացնել, որ նա ընտրություն կատարելու ներքին հնարավորություն չունի:

Միայն մոտիվացիայի գոյությունն է ընտրականություն հաղորդում վարքին, մարդուն որևէ ընտրություն կատարելու հնարավորություն է

տալիս:Մոտիվացված անձն ընտրում է և պատասխանելու համար հարմար իրադրությունը,և ժամանակը,և ձևը,և պատասխանի մակարդակը/ակտիվ պատասխան տալ,թե միջին,թույլ եռանդ հաղորդել վարքին/:Անհատի վաքրի փոփոխականությունը զգալի չափով պայմանավորված է նրա մոտիվացիաներով/բայց,ինչպես հետազայում կերևա,նաև խառնվածքով և բնավորությամբ/ :

Ուսումնական գործընթացում թե՛ աշակերտները, թե՛ ուսուցիչները, ցավոք, սխալվում են:

Առաջին սխալը «Մերկ գիտելիքն» է: Ուսուցիչները փորձում են տալ հնարավորինս «մերկ» գիտելիքներ՝ հաճախ առանց իրենց կարիքը հիմնավորելու: Այնուամենայնիվ, աշակերտը պետք է բացատրի, թե ինչպես է իրեն օգտակար լինելու այդ գիտելիքը ապագայում, հակառակ դեպքում աշակերտը, հասկանալի պատճառներով, կորցնում է հետաքրքրությունը ուսումնասիրվող առարկայի նկատմամբ: Ուսուցիչը պետք է կարողանա ապացուցել աշակերտներին, որ իր առարկան իսկապես օգտակար կլինի ուսանողներին իրենց հետագա գործունեության մեջ:

Երկրորդ սխալը աշակերտ-ուսուցիչ կապի բացակայությունն է:

Եթե աշակերտի և ուսուցչի միջեւ չփում չկա, ապա որեւէ մոտիվացիայի մասին խոսելն ավելորդ է: Աշակերտի համար շատ կարևոր է, որ ուսուցիչը լինի իր դաստիարակը:

Երրորդ սխալը աշակերտների նկատմամբ հարգանքի բացակայությունն է:

Սա այն ուսուցիչների մեղքն է, ովքեր իրենց աշակերտներին ծույլ են համարում, թեև հաճախ ուսանողը պարզապես չի կարողանում հասկանալ թեման:

Գլուխ 2.2 Հաջողության հասնելու մոտիվացիայի Էությունը

Հաջողության հասնելու դրդապատճառը ձգտում է՝ գործունեության մեջ հասնելու բարձր արդյունքների և վարպետության: Այն դրսևորվում է բարդ առաջադրանքների ընտրության և կատարելու ձգտման մեջ: Ցանկացած գործունեության մեջ հաջողությունը կախված է ոչ միայն ընդունակություններից, գիտելիքներից, այլև հասնելու դրդապատճառից: Մարդը, ձգտելով հաջողության և բարձր արդյունքների, շատ աշխատում է դրված նպատակների իրագործման համար: Այս դրդապատճառի դրսևորման աստիճանը նույնիսկ մի մարդու մոտ կախված է գործունեության առարկայից և իրավիճակից:

Հաջողության հասնելու կոնկրետ գործունեության մեջ դրդապատճառի մակարդակը պայմանավորում են՝

- հաջողության հասնելու նշանակությունը
- հաջողության հասնելու հույսը
- հաջողության հասնելու հավանականության սուբյեկտիվ

գնահատումը • հաջողության հասնելու սուբյեկտիվ էտալոնները:

Մարդուն, որպես կանոն, գործունեության, հաջողության դրդում են շատ դրդապատճառներ, որոնք ձևավորում են մոտիվացիոն համակարգ: Այդ համակարգում որոշ դրդապատճառներ ունեն առաջնային նշանակություն և մեծ դրդողական ուժ, իսկ մյուսների ազդեցությունը քիչ է, և գտնվում են հիերարխիայի ստորին մակարդակում: Դրդապատճառը դրսևորվում է տարբեր ուժով՝ կախված կոնկրետ հանգամանքներից, այլ մարդկանց ազդեցությունից, ժամանակային գործոններից:

Ուստի դրդապատճառի հիերարխիան բացարձակ կայուն հոգեկան կազմավորում չէ: Առանձին դրդապատճառների կշիռը ժամանակ առ ժամանակ փոխվում է հոգեկան և սոցիալական տարբեր գործոնների ազդեցությամբ: Առաջնային տեղ զբաղեցնող դրդապատճառները անընդհատ ակտիվանում են, օժտված են էական մոտիվացիոն ազդեցությամբ և կոչվում են գործող դրդապատճառներ:

Հաջողության հասնելու դրդապատճառն փոխվում է ժամանակի ընթացքում և տարիքի հետ՝ կախված հանգամանքներից, այլ մարդկանց ազդեցությունից: Այսինքն՝ մոտիվացիոն ոլորտը դինամիկ է. առանձին դրդապատճառների ազդեցությունը փոխվում է: Տարբեր գործոններ փոխում են այդ հիերարխիան:

Կարելի է պնդել, որ գործունեության դրդող որոշ դրդապատճառներ հարաբերականորեն կայուն են անփոփոխ որոշակի ժամանակահատվածում:

Ցանկացած գործունեություն բազմադրդապատճառականացված է, այսինքն՝ դրդվում է մի քանի դրդապատճառներով: Վերջինս որոշվում է նրանով, որ մարդու գործունեությունը պայմանավորված է առարկայական աշխարհի, այլ մարդկանց, հասարակության, ինքն իր հետ հարաբերությամբ:

Այս ֆենոմենի վերաբերյալ Մասլոուն պնդել է, որ ցանկացած վարք միաժամանակ ուղղված է մի քանի պահանջմունքների դետերմինացիայի: Ոչ միայն միևնույն պահանջմունքը կարող է առարկայանալ տարբեր օբյեկտներում, այնպես էլ միևնույն օբյեկտում կարող են առարկայանալ տարբեր պահանջմունքներ:

Հաջողության հասնելու դրդապատճառի և այլ դրդապատճառների կապի սխեմա է առաջադրել Բորիս Դոդոնովը, ըստ որի՝ գործունեությունը դրդվում է հետևյալ խումբ դրդապատճառներով.

- հաճույք գործունեության ընթացքից
- գործունեության ուղղակի արդյունք
- գործունեության համար պարգևատրում
- պատիժներից խուսափում

Այս դրդապատճառներից յուրաքանչյուրն իր նշանակությունն ունի հաջողության հասնելու գործում, ընդ որում ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական:

Հաջողության հասնելու դրդապատճառի շարժիչ ուժերից է վարքի դրդողական գործոններ, որը կարելի է բաշխել երկու՝ հարաբերականորեն ինքնուրույն դասերում.

- պահանջմունքները և բնազդները՝ որպես ակտիվության աղբյուրներ
- դրդապատճառները՝ որպես պատճառներ, որոնք որոշում են վարքի և գործունեության ուղղվածությունը:

Նպատակը գործունեության գիտակցված, պլանավորված արդյունքն է, սուբյեկտիվ պատկերը, գործունեության ապագա արդյունքի մոդելը: Այսինքն՝ նպատակը այն է, ինչին մարդը ձգտում է հասնել: Նպատակը կազմակերպում, դրդում է մարդուն գործունեության:

Նպատակի և դրդապատճառի փոխհարաբերությունը կայանում է նրանում, որ դրդապատճառը հանդես է գալիս որպես պատճառ տարբեր նպատակների դնելու համար: Նպատակադրման համար պետք է ունենալ համապատասխան դրդապատճառ՝ ինքնահաստատում, ինքնաիրացում, նյութական արժեք, հետաքրքրություն գործունեության բովանդակության նկատմամբ:

Որպես կանոն՝ հաջողության հասնելու նպատակը պատճառավորվում է մի քանի դրդապատճառներով:

Քանի որ նպատակները սերտորեն կապված են դրդապատճառների հետ, ուստի նրանք նույնպես դրդում են մարդուն գործունեության: Նպատակի ձևակերպումը խթանում է մարդուն՝ գործադրելու համապատասխան ջանքեր դրան հասնելու համար: Ինչքան կոնկրետ է նպատակը, այնքան ուժեղ է այն դրդում գործունեության:

Ինչքան շատ դրդապատճառներ են պատճառավորում նպատակը, այնքան ուժեղ է այն դրդում գործունեության: Մեծ քանակությամբ դրդապատճառներով ամրապնդված նպատակն ավելի ուժեղ կազդի գործունեության վրա: Որպես կանոն, ավելի ուժեղ գործունեության են դրդում մոտակա նպատակները: Հեռավոր նպատակն ունի ավելի քիչ դրդողական ազդեցություն, քան մոտակա նպատակը:

Նպատակադրումը կարող է արտահայտվել կամ այլ մարդկանց կողմից տվյալ սուբյեկտի առաջ դրված նպատակների ընդունմամբ, հաստատմամբ, կամ նպատակների ինքնուրույն ձևակերպմամբ: Իր առաջ ինքնուրույն նպատակներ դնող անձը զարգացման ավելի բարձր աստիճանում է գտնվում:

Նպատակներ դնելու և նրանց հետ աշխատելու կարողությունը վկայում է ինքնադաստիարակության և ինքնազարգացման մարդու ընդունակության մասին: Արդյունավետ նպատակադրման համար անհրաժեշտ է.

- Նպատակի նշանակությունը
- Նպատակին հասնելու միջոցները
- Նպատակին հասնելու փուլերը
- Հնարավոր դժվարություններ և նրանց հաղթահարման ուղիներ • Ինքնաստուգում:

Ընդհանուր առմամբ, հոգեբաններն առանձնացնում են հետևյալ նպատակները.

- օբյեկտիվ նպատակ՝ առաջադրված հասարակության կողմից
- սուբյեկտիվ նպատակ՝ ինքնուրույն դրված նպատակ:

Պահանջմունքը ինչ-որ բանի կարիքի վիճակ է, որը օրգանիզմը ձգտում է փոխհատուցել, այն ներքին լարվածություն է, որը ակտիվությունն ուղարկում է ստանալու այն ինչ անհրաժեշտ է օրգանիզմի և անձի ամբողջական, նորմալ գործառնման համար:

Պահանջմունքը ցանկացած գործունեության անհրաժեշտ պայման է, սակայն այն ինքն իրենով ընդունակ չէ գործունեությանը տալու հստակ ուղղվածություն:

Պահանջմունքը պետք է «գտնի» առարկան, որն ունակ է բավարարելու այդ պահանջմունքը :

Պահանջմունքի և դրդապատճառի տարբերությունը կայանում է նրանում, որ պահանջմունքը հաղես է գալիս որպես ակտիվության աղբյուր, իսկ դրդապատճառը ցույց է տալիս, թե ինչին է ուղղված այդ ակտիվությունը, ինչի

համար են ընտրվում հենց տվյալ գործողությունները:

Պահանջմունքը դրդում է ակտիվության, դրդապատճառը՝ գործունեության ուղղվածության: Այս կերպ, դրդապատճառը գործունեության ուղղված դրդումն է՝ կապված սուբյեկտի պահանջունքի բավարարման հետ: Որպես կանոն, յուրաքանչյուր պահանջմունք առարկայանում է մեկ կամ մի քանի առարկաներում, որոնք ընդունակ են բավարարելու այդ պահանջմունքը:

Ընդ որում, պահանջմունքների զարգացումը ընթանում է այն բավարարող առարկաների քանակի ընդլայնմամբ: Այսպես, պահանջմունքների փոփոխությունն ու զարգացումը տեղի է ունենում, այն առարկաների փոփոխությամբ և զարգացմամբ, որոնցում այն կոնկրետանում է:

Եզրակացություն

Մոտիվացիայի խնդիրը կրթական համակարգի կարևորագույն, նույնիսկ ռազմավարական կարևոր նշանակություն ունեցող խնդիրներից է:

Ուսումնական մոտիվացիայի ձևավորման գործում առաջին հիմնական խնդիրն ուսուցչին է: Նա պետք է կարողանա երեխայի գիտակցությանը փոխանցել այն մոտիվացիաները, որոնք սոցիալապես աննշան են, բայց ունեն իրականության բավականաչափ բարձր մակարդակ:

Կատարված հետազոտության արդյունքում, կարելի գալ հետևյալ եզրահանգման, որ աշակերտների համար սովորելու մոտիվացիան շատ կարևոր գործոն է ինչպես ներկայի, այնպես էլ ապագայի հաջողության համար: Շատ գործոններ են ձևավորում աշակերտների անհատական հակումները դեպի ուսուցման գործընթացը, և կրթությունը կարևոր համատեքստ է, որը կարող է ազդել գիտելիքների ձեռքբերման և անհատի ձևավորման վրա:

Օգտագործված գրականություն

1. <https://muegn.ru/hy/presentation/formirovanie-pedagogom-motivacii-k-uchebe-u-studentov-sposoby.html>

2. <https://escs.am/am/static/preschool-sdication?s=edu>

3.

<https://bolcheknig.ru/hy/history/ispolzovanie-sovremennyh-obrazovatelnyh-tehnologii-v-obuchenii-i/>

4. <https://hetq.am/hy/article/8705>

5. <https://hy.wikipedia.org/wiki/Մոտիվացիա>

6. <https://hy.warbletoncouncil.org/tic-1322>

7. <https://dpir.mskh.am/hy/node/769>

8. <https://hy.everaoh.com/մոտիվացիայի-տեսակները/>