

ԿԱՐԾԻՔ

Լիլիթ Ալբերտի Օհանյանի «Ավագ դպրոցի ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացումը որպես կառավարման հիմնախնդիր» թեմայով ԺԳ.00.01.- «Մանկավարժության տեսություն և պատմություն» մասնագիտությամբ մանկավարժական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման ատենախոսության վերաբերյալ

Այսօր ավելի քան ակնհայտ է մանկավարժի մասնագիտական մոտիվացիայի կարևորությունը՝ մոտիվացիա, որը հիմք է հանդիսանում մասնագետի կողմից իր բազմաբնույթ գործառույթներն իրագործելու համար: Հայտնի փաստ է այն հանգամանքը, որ ավագ դպրոցում առկա են բազում խնդիրներ, որոնք անհապաղ լուծումներ են պահանջում՝ կրթության ռազմավարական նպատակները, տվյալ դեպքում կառավարման ժամանակակից միտումները և դրանք կյանքի կոչելուն ուղղված խնդիրների լուծումը:

Նման մտայնությունը պահանջում է մշակել, ստեղծել ուսուցիչների մասնագիտական զարգացման այնպիսի համակարգ, որտեղ բացառիկ կարևորություն է տրվում մոտիվացված գործելառճի ձևավորմանը, հումանիզմին, փոխադարձ շահագրգռվածությանն ու փոխըմբռնմանը, ինչպես նաև համապատասխան կոմպետենտությամբ օժտված մասնագետի ձևավորմանը:

Խոսքը վերաբերվում է ոչ միայն ուսուցչի մասնագիտական գործունեությունը առավել մոտիվացված դարձնելուն, մասնագիտության նկատմամբ հետաքրքրությունը պահպանելուն, հասարակության մեջ նրա դերի և կարգավիճակի շոշափելի բարձրացմանը, այլ նաև դրանց հարիր ժամանակակից տեխնոլոգիաներ ու ռազմավարություններ ներդնելուն:

Ինչպես հայտնի է, կառավարումը կառավարող և կառավարվող ենթահամակարգերի նպատակաուղղված և համաչափ փոխազդեցություն է, որն ուղղված է սահմանված նպատակին հասնելուն և անհրաժեշտ վերջնարդյունքներ ապահովելուն: Ուստի, հանգում ենք նորացող հասարակության պահանջները գիտակցող, ակտիվ գործող, մոտիվացված մասնագետի ձևավորման անհրաժեշտությանը: Բնական է, որ այս նպատակով անհրաժեշտ է նորացնել, արդիականացնել մանկավարժական կադրերի պատրաստման և վերապատրաստման գործընթացները: Այս իմաստով հատուկ այժմեականություն են ստանում ուսուցչի մասնագիտական պատրաստության, մասնագիտական կատարելագործմանը վերաբերվող թեմաների շուրջ բազմակողմանի, համապարփակ ուսումնասիրությունները:

Սույն հետազոտության արդիականությունը պայմանավորված է ատենախոսի կողմից արվող այն շեշտադրմամբ, որ «...հանրակրթության համակարգում ներգրավված մարդկային ռեսուրսների մոտիվացիան ուղղակիորեն անդրադառնում է հանրակրթության որակի՝ նախապես պետական չափորոշիչներով սահմանված կրթական վերջնարդյունքների ու սովորողների ուսումնառության վրա: ...հանրակրթության զարգացման գրավականը մարդկային ռեսուրսներն են՝ իրենց գիտելիքներով, հմտություններով ու կարողություններով, փորձով ու փորձառությամբ,...իսկ կատարողականի արդյունավետության բարձրացման գործում նշանակալի է ...մոտիվացիայի դերը»:

Աշխատությունը բաղկացած է ներածությունից, երեք գլխից, եզրակացություններից, օգտագործված գրականության ցանկից, հավելվածից: Հետազոտության ներածության մեջ ձևակերպված են հետազոտության նպատակը. այն «ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի արժևորումն ու դրա զարգացման ներդրոցական կառավարման գործընթացի կատարելագործումն ու զարգացումն է» : Ըստ այդ նպատակի, ձևակերպված են հետազոտության խնդիրները, հետազոտության վարկածն ու մեթոդները, հետազոտության գիտական նորույթը, աշխատանքի

տեսական, «կիրառական» նշանակությունները, պաշտպանության ներկայացվող հիմնական դրույթները, հետազոտության իրականացման փուլերը:

Հետազոտության առաջին՝ «Մոտիվացիա հասկացության հայեցակարգային շրջանակը և տեսական հիմքերը» գլուխը ներառում է երեք ենթագլուխ և հիմնականում նվիրված է «մոտիվացիա» հասկացության բովանդակային մեկնաբանություններին, տեսության մեջ դրա ընկալման հայեցակարգային մոտեցումների վերլուծությանը: Որոշակի անդրադարձ է կատարված մոտիվացիայի ձևավորման անձով պայմանավորված առանձնահատկություններին, տեսակներին: Դրական է այն հանգամանքը, որ այս գլխում հեղինակը հատուկ դիտարկման է ենթարկում ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի և աշակերտի սովորելու մոտիվացվածության փոխկապակցվածությունը: Դրական փաստ է նաև այն, որ հեղինակի կողմից առանձնակի ընդգծվում են փնտրտուքները, «մոտիվացիա» հասկացությանը բովանդակային առավել լայն ընկալում տալու ուղղությամբ:

Երկրորդ՝ «Ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացումը որպես դպրոցի կառավարման հիմնախնդիր» գլխում հեղինակի կողմից քննվում են ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի ձևավորումն ու զարգացումը դպրոցի կառավարման գործընթացի համատեքստում: Կարևոր է, երբ հետազոտողի կողմից մասնագիտական մոտիվացիայի ձևավորման հարցերը քննելիս, տարբեր տեսաբանների վկայակոչելով՝ բնութագրվում և փորձ է արվում ամբողջացնել ուսուցչի մասնագիտությանը բնորոշ, առանձնահատուկ հանգամանքները: Հեղինակի կողմից կարևորվում և ուսումնասիրության են ենթարկվում ուսուցչի անհատական, անձնային մոտիվացիայի առնչությունները աշակերտների ուսումնական դրդապատճառների հետ, ինչպես նաև դպրոցի մասնագիտական խմբի միասնական մոտիվացիայի ձևավորումը:

Երրորդ՝ «ՀՀ ավագ դպրոցի ուսուցչի մասնագիտական մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացման նախադրյալները և պայմանները» գլխում ներկայացված են ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման կառավարման հեղինակի

կողմից առաջարկվող մոդելն ու այդ մոդելի կիրառման համար անհրաժեշտ ...պայմանները», ինչպես նաև «ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի կառավարման արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված «Մանկավարժական մոտիվացիայի զարգացում դասընթացի նկարագիրը»: Աշխատանքի այս բաժնում ներկայացվում են նաև «հետազոտության իրականացման փուլերի» ընթացակարգերն ու վերլուծությունները: Ուշագրավ է, որ հարցումներ են իրականացվել Երևան քաղաքի, Արմավիր և Արագածոտն մարզերի ավագ դպրոցների ուսուցիչների և աշակերտների շրջանում՝ ընդգրկելով 164 ուսուցիչ և 300 աշակերտ:

Ընդունելով ատենախոսության հեղինակ Լիլիթ Ալբերտի Օհանյանի կողմից իրականացված ուսումնասիրությունների, վերլուծությունների և հետազոտական աշխատանքի կարևորությունը, հարկ ենք համարում ներկայացնել որոշ դիտողություններ, որոնց բացակայության դեպքում, մեր կարծիքով, աշխատանքն առավելապես կշահեր: Այսպիսով.

- Հետազոտության տեքստում հեղինակի կողմից հաճախակի կրկնվում է «մոտիվացիայի կառավարում» արտահայտությունը, որը կարծում ենք ընդունելի չէ այն հիմնավորմամբ, որ «մոտիվացիա» հասկացությունը, հենց հեղինակի կողմից՝ տարբեր աղբյուրներ վկայակոչելով, բացատրվում է որպես *դրդապատճառ, շարժառիթ, խթան* (էջ 15; 16; 20) և չի ընալվում որպես ընթացք, գործընթաց, վարքագիծ կամ այլ ընթացակարգ, որը հնարավոր կլինի կառավարել (հետազոտության վարկած, երկրորդ կետ...):
- Նույն հիմնավորմամբ ճշգրտման կարիք ունեն ատենախոսի կողմից առաջարկվող «մարդկային ռեսուրսների մոտիվացիա», «մարդկային ռեսուրսների մոտիվացում գործառույթ» եզրույթները: Հավանաբար այստեղ առկա է շփոթմունք «մարդկային ռեսուրսների կառավարում» (Human resource management) գաղափարի առնչությամբ:

- Հստակեցման կարիք ունի հեղինակի «մասնագիտական մոտիվացիա և մասնագիտամանկավարժական մոտիվացիա» հասկացությունները տարանջատելու գաղափարը (հետազոտության վարկած, առաջին կետ...):
- Ատենախոսության վերնագիրից ելնելով, կարծում ենք, անհրաժեշտություն կար հստակ մեկնաբանելու ավագ դպրոցի ուսուցչի մոտիվացիայի տարբերությունները միջին կամ տարրական դպրոցի ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայից:
- Կարծում ենք, աշխատանքում կարիք կար անդրադառնալու մոտիվացիայի ոչ միայն դրական ընկալմանը, այլ նաև վերջինիս բացասական կողմին ու դրսևորումներին (օր.՝ եսակենտրոնություն, շահամոլություն...)
- Ցանկալի կլիներ ներկայացնել մոտիվացիայի կառուցվածքային ամբողջականությունը, քանի որ այդ հիմքով, առավել համակարգված կլիներ հեղինակի կողմից առաջարկվող ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացման կառավարման մոդելը:
- Երկրորդ գլխի վերնագիրն, ըստ աշխատանքի բովանդակության ցանկի, գրեթե նույնն է, ինչ որ ատենախոսության ընդհանուր վերնագիրը, ինչը դժվարացնում է առանձնացնել մասնավոր քննարկման դրված հարցերը:
- Ատենախոսի կողմից հետազոտական խնդիրներ լուծելու նպատակով իրականացվել են մի շարք հարցումներ: Սակայն ուզում ենք նշել, որ հարցաթերթի վերնագրերում առկա են մեկնաբանություն պահանջող ձևակերպումներ, օր.՝ «Մասնագիտական մոտիվացիոն կառուցվածք...»

(Հավելված 1), «մանկավարժամասնագիտական մոտիվացիայի տեսակ» (Հավելված 4), «աշխատանքի դրդապատճառներ...» (Հավելված 6), Աշխատանքի մոտիվացիա...(Հավելված 7): Մասնավորապես «աշխատանքի մոտիվացիա...» ձևակերպումը, կարծում ենք, կարելի էր փոխարինել «ուսուցչի մասնագիտությունն ընտրելու մոտիվացիա...», «աշխատանքի որակի կամ արդյունավետության բարձրացման մոտիվացիա...»

Նշված թերություններն ու նկատառումները չեն նսեմացնում ատենախոսության տեսական, գործնական նշանակությունն ու գիտական արժեքը:

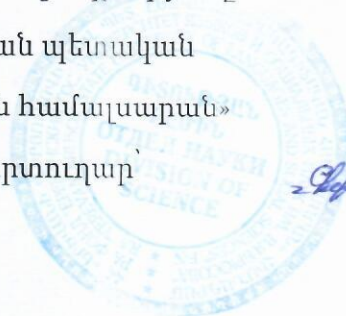
Լիլիթ Ալբերտի Օհանյանի «Ավագ դպրոցի ուսուցչի մասնագիտական մոտիվացիայի զարգացումը որպես կառավարման հիմնախնդիր» թեմայով ատենախոսությունը համապատասխանում է ՀՀ գիտական աստիճանավորման կանոնակարգի 7-րդ կետի պահանջներին և ԲՈԿ-ի կողմից ԺԳ.00.01.- «Մանկավարժության տեսություն և պատմություն» մասնագիտությամբ մանկավարժական գիտությունների թեկնածուի գիտական աստիճանի հայցման համար ներկայացվող պահանջներին, իսկ հեղինակն արժանի է իր հայցած գիտական աստիճանին:

Ընդդիմախոս՝

մ. գ. թ. Ա.Պ. Արնաուդյան

Ա. Պ. Արնաուդյանի ստորագրությունը հաստատում եմ.

«Երևանի Վ.Բրյուսովի անվան պետական լեզվահասարակագիտական համալսարան» հիմնադրամի գիտական քարտուղար՝



Հ. Հ. Փիլավջյան

14.02.2020թ.