

Говьсүмбэр аймаг дахь Уул уурхайн жишиг сургууль

Политехник коллеж

ИЛТГЭЛ

Илтгэлийн сэдэв: Багшийн ажилдаа хандах хандлагыг судлах нь

Илтгэгч: Амьдрах ухаан, харилцааны ур чадварын багш: А.Оюунгэрэл

Говьсүмбэр аймаг

2018 он

Багшийн ажилдаа хандах хандлагыг судлах нь

Агуулга

Нэгдүгээр бүлэг

1. Онолын хэсэг

- 1.1 Багшийн хөгжил
- 1.2 Зөв хандлага
- 1.3 Хандлагыг эрхэмлэхийн учир

Хоёрдугаар бүлэг

2. Судалгааны хэсэг

- 2.1 Багшид зөв хандлага хэрэгтэй юу?
- 2.2 Багшийн хандлага тодорхойлох тест дүгнэлт

3. Дүгнэлт

4. Хавсралт

Үндэслэл:

Хүн төрөлхтөн шинэ зууны босгыг алхаж орсноос хойш багагүй хугацаа өнгөрч байна. Энэ хугацаанд нийгмийн харилцаа урьд урьдынхаас улам нарийн төвөгтэй болж, хүнээс багагүй мэдлэг боловсрол шаардах болсны зэрэгцээ амьдралд харилцааны урлаг, хандлагын хүчин зүйлийн нөлөө их болсон байна. Хи

чнээн мэдлэгтэй, хэдий ур чадвартай байлаа ч сэтгэлгүй, ажилдаа хандах хандлагагүй бол дургүйд хүчгүй гэгч л болно. Тэгэхээр тухайн байгууллагыг шинэчилж өөрчлөхөд, дутагдлыг нь зөв голдиролд оруулахын тулд эхлээд багш, удирдах ажилтны, дараа нь суралцагч, эцэг эхийн хандлагыг нэг зүгт чиглүүлэх нь нэн тэргүүнд бодох зүйл. Сүүлийн үед боловсролын байгууллагад ажиллаж байгаа багш нар цалин мөнгөний асуудал, нийгмийн асуудал зэргээс болж ажлын байрны сэтгэл ханамж багасаад байгаа нь ажиглагдаж байна. Үүнээс гадна багш нарын ажилдаа хандах хандлага юунаас болж багасаад байгааг тодорхойлж ямар арга хэмжээ авч ажиллах, хэрхэн хамт олны эерэг хандлагыг бий болгох талаар судлах зайлшгүй шаардлагатай болоод байна.

- Барш ажлын байрандаа хөрхөн, боловсрол олгоход хандлага хэрхэн нөлөөлдөг болох, баршийн хандлага сайжирснаар гарч болох зэрэг талуудыг тодорхойлон гаргаж ирэх.

Зорилго:

- Сэдэвтэй холбоотой онолын материал цуглуулан уншиж судлах
- Барш ажлын байрандаа хэрхэн хөгждөг, баршийн хандлага төлөвшил оюутнуудад хэрхэн нөлөөлдгийг тодорхойлох
- Судалгааны дүнд боловсруулалт хийж дүгнэлт гаргах

1. Онолын хэсэг:

1.1. Баршийн хөгжил

Боловсрол олгодог бүх шатны байгууллага нь боловсролын салбарын өөрчлөлт, шинэчлэлийн шинэ зорилго, зорилтыг өндөр мэдлэг чадвартай барш нарын хүчээр хэрэгжүүлж иргэдэд чанартай, үр өгөөжтэй боловсролын үйлчилгээ үзүүлж чадна. Манай ард түмний өв уламжлалд эрдэм мэдлэгтэй бүхнийг барш хэмээн нэрлэж ирсэн байдаг. Өнөө үед барш гэдэг бол өсвөр залуу үеийнхэнд амьдралд нь хэрэгтэй мэдлэг чадвар олгох, тэднийг бие хүн болгон хүмүүжүүлж төлөвшүүлэх, амьдрах арга ухаан олгох ажлыг шинжлэх ухааны үндэстэй хийх мэргэжлийн үр чадвартай юм.

Боловсролын салбарын бүх шатны байгууллагын үр нөлөө, ашигтай үйл ажиглалаа явуулах гол нөөц нь өндөр мэдлэгтэй, чадварлаг барш бөгөөд гадаад дотоод орчны байнгын өөрчлөлт нь барш нараас цаг үргэлжид өөрчлөгдөн хөгжиж байхыг шаардаж байна. Өнөө үед нэг талаас нийгмийн амьдрал, нөгөөтэйгүүр хувьдний эрэлт хэрэгцээ, сонирхол эрчимтэй өөрчлөгдөх болно. Эдгээрийг барш байнга мэдэрч сурган хүмүүжүүлэх ажлаа зохицуулан өөрчилж боловсронгуй болгох чадвартай байх нь чухал.

Барш яагаад хөгжиж байх хэрэгтэй вэ? гэсэн олон асуултууд урган гарч ирэх болно. Иймд барш: Чанартай сургалт, үр өгөөжтэй мэдлэг чадвар олгохын тулд, Суралцагчдыг хөгжүүлэх, чадваржуулахын тулд хөгжих шаардлага гарч байна. Баршийн хөгжил гэдэг нь тухайн нийгэм, соёл бусад барш нар суралц, эцэг эх, олон нийт, мэргэжлийн орчинд орж, өдөр тутам харицгааж, хамтран ажиглаж байгаа хувь хүний өөрөө хөгжих үйл явц юм. Мөн өөрөөр барш мэргэжлийн болон сэтгэл судлал, сургал, сурган хүмүүжүүлэх зүйн мэдлэг, арга барил, үр чадвар, үзэл бодол, харицгаа хандлага, сэтгэлгээ зэрэг бие даан ухамсартай өөрчлөн сайжруулах чиглэлтэй үйлдлүүдийг хийх явдал юм.

Батшийн хөгжлийн үйл явц нь тэдний өөрсдийнх нь идэвх оролцоо, санаачлага, хүсэл тэмүүлэл дээр тулгуурладаг. Батшийн хөгжил бол тасралтгүй, өсөн дээшилж шинэчлэгдэн явагдаж байдаг

Батш өөрийн үйл ажиллагаандаа өөрөө дүн шинжилгээ хийж сурацах үйлийг хүүхдүүдтэйгээ хамтран явуулж чадавч алдаа оноо амжилт бүтээлээ дүгнэж засаж сайжруулах нь өөрийгөө хөгжүүлэх гол хүчин зүйл болдог тиймээс батш хүн юуны түүлд яагаад хөгжих хэрэгцээ шаардлагатай вэ?

Сурах таатай боломж гэдэгт батш хөгжих бололцоо нөөцийн чадавч болон тасралтгүй хөгжлийг дэмжих, шахаж шаардах боловсролын тогтолцоо нь бүтцийн болон хэв хэмжээний хувьд хэрхэн уян хатан нээлттэй бүрэлдэн тогтсон байдал хоёрыг багтаан ойлгож болно.

Сурах хүсэл тэмүүлэл гэдэгт батш байнга цаг үеэ мэдэрч, үргэлж бүсдийн сонирхолыг нь татаж байдаг. Хөгжихийн хэрээр сайхан амьдарч ажиллах нөхцөл бүрэлддэг байх, сэтгэл санааны болон материаллаг урамшуулал, шагнал, дэмжлэг, хөнгөлөлт үзүүлэх нээлттэй ил тод тогтолцоо түүний үйл ажиллагааг авч үзэж болох юм.

1.2. Зөв хандлага төлөвшил

Зөв төлөвшилтэй, эрдэм мэдлэгтэй, үр чадавтай, тухайн улсын хөгжлийг дархлагчдыг хүмүүжүүлдэг хүн бол БАГШ. Хэдийгээр батш хүн:

- Суралтаа яаж үр дүнтэй явуулах вэ гэдгийг үргэлж эрж, судалдагаараа судлаач,
- Тухайн суралтаа хэрхэн зохион байгуулахаа бодож, хичээл бүртээ зохион байгуулалт хийж байдагаараа менежер,
- Хүүхдэд мэдлэг, боловсрол олгох, мэргэжил эзэмшүүлэх, тэднийг төлөвшүүлэх үйл явцыг удирдах хамгийн шилдэг арга барилыг мэдэж, ашигладагаараа арга зүйч юм.

Гэлээ гээд шавийн эрдэм батшаас гэдэг болохоор үргэлж хөгжиж байх нь энэ л мэргэжлийн онцлог. Нөгөө талаас батш гэдэг тухайн суралтын байгууллагын нэрийн хуудас болж байдаг учраас хамгийн гол хөдөлгөгч хүч. Сайн батшаас сайн эмч, сайн инженер, сайн гагнүүрчин, сайн эдийн засагч "төрөн", тэдгээр төрсөгчид тухайн байгууллагаар овоглосон бүтээгдэхүүн байдаг. Тэр ч утгаараа суралтын байгууллага нэн тэргүүнд батшаа чадавхжуулах хэрэгтэй. Үүний тулд батшийн мэдлэг үр чадаврыг дээшлүүлж хандлагыг зөв чигт тогтоох нь хамгийн чухал асуудал.

Хэцээн мэдлэстэй, хэдий үр чадвартай байлаа ч сэтгэлгүй, ажиглааа хандах хандлагатай бол дургийд хүчгүй гэгч л болно. Тэгэхээр тухайн байгууллагыг шинэчилж өөрчлөхөд, дутагдлыг нь зөв голдиронд оруулахын тулд эхлээд багш, удирдах ажилтны, дараа нь сурагчид, эцэг эхийн хандлагыг нэг зүгт чиглүүлэх нь нэн тэргүүнд бодох зүйл. Сэтгэлзүйг нь өөрчилж байж хандлага тогтоно. Хандлага нэг чигт болсон нөхцөлд тэнд зэрэг өөрчлөлт, шинэчлэлт аясаараа бий болно. Үүний нэг бодит жишээ бол Маргэжкийн боловсрол, сургалт /MBC/-ын байгууллага.

1.3. Хандлагыг эрхэмлэхийн учир

Ажилтны Хандлага, Ажлын ханамж, Үнэт зүйл гэж юу вэ? (Attitudes, Job Satisfaction, and Values) ХАНДЛАГА (Attitudes) гэдэг нь нөхцөл байдал болон бусад хүмүүсийг тааламжтай ба тааламжгүй аль нэг байдлаар үнэлэх үнэлэлт юм. Энэ нь хүн ямар нэг юмны талаар хэрхэн бодож байгаатай холбоотой. Хүн өдөр бүр өөрийн амьдрал, ажил, тааламжтай, тааламжгүй хандлага гаргаж байдаг. Хандлага нь өдөр бүр хурдан зүйл өөрчлөгдөж хувирдаг зүйл биш. "Би ажиглааа дуртай" гэх нь үг хүний ажиглааа өөрчлөгдөж хувирдаг зүйл биш. хандах хандлагыг илэрхийлнэ.

ХАНДЛАГА (Attitudes) гэдэг нь нөхцөл байдал болон бусад хүмүүсийг тааламжтай ба тааламжгүй аль нэг байдлаар үнэлэх үнэлэлт юм. Энэ нь хүн ямар нэг юмны талаар хэрхэн бодож байгаатай холбоотой. Хүн өдөр бүр өөрийн амьдрал, ажил, тааламжтай, тааламжгүй хандлага гаргаж байдаг. Хандлага нь өдөр бүр хурдан зүйл өөрчлөгдөж хувирдаг зүйл биш. "Би ажиглааа дуртай" гэх нь үг хүний ажиглааа өөрчлөгдөж хувирдаг зүйл биш. Хүний хандлага нь маш чухал зүйл бөгөөд байгууллага амжилтанд хүрэхэд олон хүчин зүйл нөлөөлөх нь зайлшгүй боловч ажиглагчийн ажиглааа хандах хандлагаас их зүйл хамаардаг. Шинэ хүнтэй танилцах, шинэ нөхцөл байдалд ороход хүмүүс ихэвчлэн нээлтэй бөгөөд хандлага нь тогтоогүй байдаг. Учир нь тухайн нөхцөл байдлын талаар сайн танилцаж амжаагүй, ойлголт хангалтгүй байдаг оршино. Хэсэг хугацааны дараагаас тухайн орчин нөхцөл байдлын талаар ерөнхий мэдээлэлтэй болж өөрийн гэсэн хандлага бүрэлдэн тогтоно. Хандлага ямар байгаагаас хүмүүсийн хоорондын харилцаа шалтгаална. Зэрэг хандлагатай байх нь хүмүүсийн хооронд тааламжтай харилцааа үүсгэнэ. Орчин нөхцөл нь хандлага тогтоход гол нөлөө үзүүлнэ. Бид хэдийгээр гадаад орчин нөхцөлийг хянаж чадахгүй боловч, өөрсдийн хандлагыг хяналтандаа авч чадна. Өөрөөр хэлбэл тухайн хүний хандлагаас шалтгаалж, гадаад нөхцөл байдал, өөрийн амьдралын хөгжил дэвшил шалтгаалдаг.

Иргэний боловсрол, хүмүүжил, мэдлэг, үр чадвар, ёс зүй, харилцаа, хандлага гээд олон зүйлийг шинээр эргэж харах хэрэгтэй болно. Саяхан болтол сайн

боловсрол, сайхан мөргөжил, үр чадвар, дадал туршлага, уйгагүй зүтгэл байхад хаа ч ажиллаад, амьдраад явж болдог байв. Хүний хүмүүжил, ёс зүй, зан чанар, харилцаа, хандлага зэрэг иргэний төлөвлөлийн талуудыг бараг анзаардаггүй байжээ. Тэгвэл өнөөдөр хүний эдгээр чанаруудын үнэ цэнэ өсөж байна. Нэгэн өвчтөн өөрийн хүсэлтдээ "Надад сайн эмч гэхээсээ илүү санаа тавьж тусалдаг тийм л эмч хэрэгтэй байна" гэж бичсэн хүсэлт байсан юм. Энэ бол харилцаа хандлагын маш том асуудал мөн. Энэчлэн ёс зүй, харилцаа хандлагын талаар зэрэг болон сөрөг олон жишээ дурдаж болно.

Эдүгээ зөв хандлага ганц эмнэлгийн байгууллагад биш, төрийн болон нийгмийн ажиг, үйлчилгээний аль ч салбарт, үүнчлэн иргэдийн хоорондын харилцаанд нэн чухал болжээ. Энэ бол нийгмийн харилцаанд дахь соёлын өсөлттэй холбоотой юм Орчин үеийн нийгэмд харилцаа, хандлагын хүчин зүйлийн нөлөө өсөн нэмэгдэж амжилтад хүрэхийн нэг үндсэн нөхцөл болоод байна. Харилцаа, хандлагын үндсэн сурь нь ёс зүйн төлөвшил юм. Тэгвэл ёс зүй гэж юу болох, тэр нь ёс суртахуунтай хэрхэн холбогддог бэ? Гэх зэрэг асуултуудад юуны өмнө хариулах хэрэгтэй юм. Одоогоос 5 орчин жилийн өмнө "Хандлагын ид шид" хэмээх нэгэн өвөрмөц бүтээл хэвлэгдэн гарсныг манай залуучууд, иргэд нилээд мэдэх болсон билээ. Би ч бас энэ бүтээлийг шимтэн уншдаг. Уг номыг бүтээсэн С. Наранчимэг багш дээрх асуултанд дараах байдлаар "Ёс зүй гэдэг нь хүмүүсийн дунд ажиглаж амьдрахдаа баримтлах хэм хэмжээ буюу бичигдээгүй хууль" гэж тайлбарласан байна. Философийн тайлбар толь, бусад ном бүтээлүүдэд ч бас дээрхтэй ойролцоо тодорхойлжээ. Ёс суртахуун гэдгийг тухайд энэхүү ёс зүйн илрэх хэлбэр юм. Ёс зүй нь хүний дотоод сэтгэлийн төлөлдөршилтэй нягт холбогддог бөгөөд энэ нь харилцаа, хандлагын хэлбэрээр илэрдэг.

Ахмад үеийнхэн маань "Хүнийг хувцсаар нь утгаж, ухаанаар нь үлдэг" хэмээн ярихдаг нь утга харилцаа, хандлагын асуудал мөн. Харилцаа хандлага хоёр нягт холбоотой бөгөөд харилцааны явцад хандлага мэдрэгддэг. Харилцаа гэдэг бол хэл ярианы болон хэл ярианы бүс хэлбэрээр хүмүүсийн хооронд үүссэн харилцаа үйлдэл юм. Тэгвэл хандлага гэж юу гэхлэх вэ? Энэ бол тун энгийн ойлголт бөгөөд хүмүүст тэр бүр анзаарагддаггүй, энэ чанараа хүний өдөр тутмын ажил, амьдралд зэрэг гэхээсээ илүү сөрөг үр дагаваруудыг бий болгож байдаг тийм зүйл юм. Тодруулбал, хандлага гэдэг нь тухайн хүнээс аливаа асуудалд болон бусдад /хүнд/ хандах үйл явц мөн. Бүддэйн сэтгэлгээндэх үйлийн үрийн тухай сургаалын үүднээс авч үзвэл хандлага нь ҮЙЛ бөгөөд үр нь СЭТГЭЛЭЛ юм. Хүмүүс өөр хоорондоо харилцсаны дүнд бие биенийхээ талаар ямар нэгэн сэтгэгдэлтэй үлддэг. Энэхүү сэтгэгдэл зэрэг байхуу, сөрөг байх уу гэдэг нь гагцхүү хандлагын төлөв байдлаас шалтгаалдаг байна. Хандлага үйлдэл болохдоо бодлоор дамжиж илэрдэг. Бодол ямар ч нөхцөлд хувь хүнийх байдаг. Тийм ч учраас хүмүүс бодол санаагаараа өөрсдийгөө бүтээдэг байна. Бодлын

өөрчлөлт нь хандлагыг тодорхойлно. Ийм учраас хандлага зөв болгохын тулд боллоо цэнгэх /хэрэгтэй юм. Хүний болон өөрчлөгдөхөд тухайн хүний хувийн туршлага, мэдлэг боловсрол, бусад хүмүүсийн хандлага зэрэг хүчин зүйлүүд нөлөөлдөг.

Боллоо өөрчлөх анхны алхам нь боллоо хянах явдал юм. Манай монголчууд "Ам алдвал барьж болдоггүй, ат алдвал барьж болдог" хэмээн ярицдаг нь утаа боллоо хянаж, санаагаа зөвтгөх тухай асуудал юм. Боллогүй хэлсэн нэг үг найз нөхөд, ойр дотныхон болон харилцагчдаа өөрөөсөө хөндийрүүлээд зогсохгүй, өөрийгөө бусдад таагүй харагдуулахад хүргэнэ. Боллоо хянаж бусдын санаа боллыг хүндэтгэж сурснаар харилцаа, хандлага зөв сайн болгож, энэ нь таны ажил, амьдралд зэрэг үр дүн авчрах нь гарцаагүй юм. Тийм ч учраас Наранчимэг багш хандлагыг ИД ШИД хэмээн тодорхойлсон байна. Бусдын санаа боллыг хүндэтгэнэ гэдэг нь тэдний бүрүү үйлдэлд хөтлөгдөнө гэсэн хэрэг биш бөгөөд хүнийг согох чадвартай байж, харилцаа, хандлагын соёлын өндөр түвшинд нөлөөлнө гэсэн үг юм.

Дээр өгүүлсэн бүхэн танд тун энгийн, дэндүү ойлгомтой юм шиг санагдаж болно. Уйтгатай ч байж мэднэ. Гэтэл амьдрал дээр бол аугаа их юм л маш энгийн байдаг билээ. Мэдэхэд илүүдэхгүй зүйл гэж байна, энгийн учраас бидэнд ажиглагддаггүй юмс гэж бас бий, Иймд хэрэгтэй зүйлсийг онцын шаардлагагүй юмсаас ялгаж салгаж чаддаг байх нь үнэхээр чухал юм шүү.

Наранчимэг багш дээрх номондоо бичихдээ "Ер нь хүн юм мэдэхгүй тусмаа хэнээс ч айддаггүй, маш зоригтой, бардам байдаг..." гэжээ. Тэрээр энэ байдлаа хожим ойлгохын цатт өөрөөсөө ичихэд хүргэдэг гэсэн байна. Нэрээ л тийм юм. Мэдлэг нимгэндүү, залуу байхад мэдэхгүй зүйл гэж байхгүй юм шиг санагдадаг тал бий. Харин мэдэх тусам мэддэг зүйлээ ч мэдэхгүй болдог. Эртний грекийн аугаа их сэтгэгч Сократ нэгэнтээ "Би юу ч мэдэхгүй гэдгээ л мэднэ" гэж хэлсэн байдаг нь их учиртай ажээ. Энэхүү урвуу хамаарал нь ертөнцийн агуулга хичнээн гүн гүнзгий, амьдрал хичнээн баян болохыг харуулж буй хэрэг мөн.

Хүмүүжил, ёс зүй, харилцаа, хандлага, болон санаа гэх зэрэг ойлголтууд тун энгийн юм. Эдгээрийн цаана л та бидний олж хараагүй үйл олон зүйл нуугдаж буй нь тодорхой. Иймд мэргэжилтэн, удирдагч, ажиглалтан, эцэг эх болохоос өмнө эхлээд хүн болж төлөвших нь чэн чухал байна. "Хүн төрдөг юм биш ээ, бий болдог юм" гэж нэгэн гүн ухаантад хэлснийг энэ мөчид эргээд нэг санацгаая. Хүн бол сэтгэлийн амьтан. Ийм учраас юуны өмнө сэтгэл, болон санааг зөв сайн болгож, жинхэнэ хүн болох хэрэгтэй. Энэ бол таны өөртөө тавих анхаарал, бусдад туслах сэтгэлийн үйлээр хэрэгжинэ. Иймд боллоо хэмжигч нэг отголдгийн адил болон санаагаа дотроо сайн бясалгаж, хэрэгтэй үгийг, хэрэгтэй газар нь, хэрэгтэй хүнд нь хүргэж байваас энэ нь таны хувьд нийгмийн ёс зүйн сайн сайхныг тусын тулд

оруулсан томоохон хувь нэмэр болно гэдэгт эргэлзэхгүй байж болно. Сайхан харилцаа, хандлагын төлөө таны хийсэн алхам бүр гэрэл гэгээтэй.

2. Судалгааны хэсэг

2.1. Багшид зөв хандлага хэрэгтэй юу?

Багш хүн шавь нартаа үлгэр жишээ байх ёстой. Үлгэр жишээ байх гэдэг нь биеэ авч яваа байдал, харилцаа хандлага, бусдыг хүндэтгэж буй байдал гэх мэтээр бүхий зүйлээрээ бусдыг манлайлж байх ёстой.

АЖЛЫН ХАНАМЖ (Job Satisfaction) гэдэг нь ажлын үр дүнгээс шалгаалан үүсэх сэтгэл хөдлөлийн ханамжтай ба ханамжгүй, байдал юм. Өөрөөр хэлбэл ажилдаа хандах хандлагын нийлбэр цогц юм. Ажилтнуудын ажлын ханамж өндөр байх нь тухайн байгууллагын менежмент сайн байгааг илэрхийлсэн чанарын тэмдэг гэж хэлж болно. Ажилтны ажлын ханамж муу байгаа нь дараах зүйлсээр илэрдэг. Ажилчдын гомдол санал ихсэх, ажлын гүйцэтгэл буурах, бүтээгдэхүүний чанар муудах, ажил хаялт хийх, шалтгаангүй ажил таслах, ажилтнууд ихээр ажлаасаа гарах.

2.2. Багшийн хандлага тодорхойлох тест

Багш нараас ажиглалт, туршилт болон санал асуулгаар судалгаа явууллаа. Туршилтын судалгааг хувь хүний хандлага тодорхойлох асуулгаар авсан. Энэ судалгаанд хамрагдсан багш нарын 80-90% нь эерэг хандлагатай гарсан. Дараа нь багш нарын ажилдаа хандах хандлагаар асуулга судалгаа явууллаа. Судалгаанд нийт 30 багш хамрагдсан. Асуулга:

1. Багш та өөрийн ажилдаа дуртай юу? гэсэн асуултанд маш дуртай 6, дуртай 22, тийм ч дуртай биш 3, дургүй гэсэн асуултанд огт хүн хариулаагүй байна. Үүнээс үзэхэд багш нар ажилдаа дуртай байгаа нь ажиглагдаж байна. Харин маш дуртай буюу ажилаа чин сэтгэлээсээ сонирхон хийдэг хүн бага байгаа нь багш нарын ажилдаа хандах хандлага бага байгаа нь ажиглагдаж байна.
2. Та ажилаасаа хэр эрч хүчийг авдаг вэ? Гэсэн асуултанд Маш их 5, Хааяа 21, Бага зэрэг 5, Эрч хүч авдаггүй гэсэн хариултанд нэг ч хүн хариулаагүй байна. Энэ нь багш нар ажилаасаа тодорхой хэмжээний эрч хүчийг авдаг боловч зарим тохиолдолд ажилдаа хангалттай сэтгэл ханамжтай байдаггүй нь бас харагдаж байна.
3. Та өөрийгөө ажлын бүтээмжтэй ажилладаг гэж үзэж байна уу? Тийм гэж 28 хүн, үгүй гэж 2 хүн хариулсан байна. Үүнээс үзэхэд багш нар өөрийн үүрэгт ажилаа маш сайн ухамсарлан хийдэг бөгөөд маш бүтээмж сайтай ажилладаг нь харагдаж байна. Тэгвэл
4. Таны өөрийнхөө ажилдаа хандах хандлага ямар байгаа гэж та үзэж байна вэ? Гэсэн асуултанд Сайн гэж 50%, дунд зэрэг гэж 50% нь бага гэж огт

хариулаагүй байна. Энэ нь манай багш нарын ажигладаг хандах хандлага дунд түвшинд байгаа хүмүүс тал хувь нь болж байна. Эдгээр багш нар яагаад ажигладаг хандах хандлага нь сул байгааг тодруулах зорилгоор дараах асуултад

5. Таны ажигладаг хандах хандлагад сөрөөр нөлөөлж байгаа зүйлс байна уу?

➤ Зарим төлөвлөгдөөгүй ажиглууд ирдэг учир төлөвлөсөн ажил цагтаа амждаггүй гэж 3 багш

➤ Багш нарын ажлыг зарим тохиолдолд шударгаар үнэлж чадахгүй байгаа нь ажигладаг хандах зөрөг хандлагыг бууруулдаг

➤ Бичиг цаасны ажил их гэж 4 багш

➤ Цалин бага

➤ Өөрийгөө хөгжүүлэх боломж дутмаг, хэрэгтэй хэрэггүй ажиглуудыг боллуулах

➤ Үлдирдлага, хувийн амьдрал, өөрийн идэвхигүй байдал

➤ Ямар нэгэн шийдвэрт хүрдэггүй хүрэл цуглаан сургалт гэж 5 багш

➤ Хүнд урам зориг өгөх нь дутмаг гэж 2 багш

➤ Ажлын хэт их ачаалал гэж 3 багш

➤ Үдээс хойш ажлын цагаар зааланд янз бүрийн сургалт, спортын тэмцээн гэх мэт давхацсан асуудал их гарч байна.

➤ Хяналт их байх тусам хүний ажлын чанар бүтээмж буурдаг гэх мэтээр хариулсан байна.

Үүнээс үзэхэд ажлын ачаалал, багшийн үүрэгт ажлаас бусад ажиглууд их байгаа тохиолдолд багш нарын өөрийн ажлын бүтээмж буурч идэвхигүй байдалд ордог учир багш нар ажлаа хийхэд ихээхэн саад бэрхшээл учирч байгаа нь ажигладаг хандах хандлагыг бууруулж байна гэж үзэж байна. Нөгөөтгүүр бага ч гэсэн үнэлэмж, магтаал сайшаалын үг, урам зориг зэрэг зөрөг хандлагатай зүйлүүд маш их дутагдаж байгаа нь харагдаж байна. Урам зориг, эрч хүчийг ажлаасаа авахгүй байгаа гэдэг нь ажигладаг хандах хандлага нь буурч байгаагийн нэг илрэл юм.

6. Та ажлын бүтээмжээ сайжруулахын тулд юу хийхийг хүсэж байна вэ?

➤ Цаг ашиглалтыг зөв хуваарилах, олон давхцсан ажил хийхгүй шат дараалалтай ажил хийх

➤ Нэгдсэн төлөвлөгөөтэй байх төлөвлөгөөний дагуу мөрдөж ажиглах 3

➤ Бүтээлч ажлын уралдаан зохион байгуулж оролцох

➤ 4-р нар тасралтгүй хичээл орж дууссаны дараа бусад ажлаа хийлгэх, өөрийн ажлаа хийж амжаагүй байтал сургалт хүрэл элдэв уулзалтыг зохиоморгүй байна.

➤ Сургууль багш нарын тодорхой зорилготой байх

➤ Ажигладаг хандах хандлага сайжруулах

➤ Өрөө өрөөндөө суувал бүтээмжтэй ажиглана

➤ Хүүхдийн ирцийг бүрэн байлгах тал дээр анхаарч ажиглах

➤ Хийсэн ажигд нь урам өгч байх. Сургалтын алба, захиргаа нэгдэж хамтарч

ажиглах

➤ Сургуулийн зүгээс шаардлагатай бүх зүйлд тусалцаа дэмжлэг хэрэгтэй дадлагын орчныг илүү сайжруулах, сургалтын хэрэгсэлдэхүүн материал, проектор интернэт тогтмол ажиглуулах онолын үзүүлэн дээр анхаарах

➤ Багш мэдлэг үр чадвар хандлага дээшлүүлэх

➤ Мэргэжлийн ном сурах бичиг уншиж судлах, мэргэжлийн дагуу илүү хөгжих

➤ Нэгдсэн хөтөлбөртэй байх, заах зүйл нь тодорхой байх

➤ Хэрэггүй олон сургалт цуглааныг болиулах хэрэгтэй зөвхөн багшийн үүрэгт

ажигддаа анхаарах хэрэгтэй байна

➤ Багаар ажиглаж санал болгоо солигдох

➤ Үүрэг даалгавар цаг хугацаатай байх

Гэх мэтээр хариулсан байна. Энэ нь багш бүр өөрийн тулгамдаж буй асуудлаа бичсэн нь тухайн багшийн ажлын ачаалал тогтвортой биш байдаг бөгөөд багш нарын нийтлэг хүсэл сонирхолыг судлах түүндээ тулгуурлан багш нарын дунд бодитой арга хэмжээгүүдийг шат дараатай авч ажиглах нь нэн тэргүүнд шаардлагатай байгаа нь ажиглагдаж байна. Мөн бүтээлч санаачлагатай ажиглаж байгаа багш нарыг дэмжиж, урмын үгээр урамшуулж, бусдад түгээн дэлгэрүүлэх тал дээр нь анхаарч ажиглах нь багш нар цаашдаа ажигладаг илүү урам зориг, эрч хүчтэй, ажиглаа гэсэн чин сэтгэлтэй байх болов уу? Ажиглаа гэсэн чин сэтгэлтэй урам зоригтой байна гэдэг нь ажигладаг хандлага нь илүү сайжирч байна гэсэн үг юм.

3. Дүгнэлт

Монголчууд бид өөрсдийн бүрэл ичимхий зан, дару төлөв зангаасаа болоод нэгнийгээ урамшуулах, маттан сайшаах нь дэмий зүйл гэж ойлгодог байсан үе нэгэнт өнгөрчээ. Техник технологийн эрчимтэй хөгжиж үүнийгээ дагаж хүмүүсийн харицгаа хандлага чухал болсон энэ үед бид нэгнийгээ байнга урамшуулж, сайн сайхан үг хэлж байх нь ус агаар мэт хэрэгтэй болжээ. "Бурмаар тэтгэхээр урмаар тэтгэ" гэж монгол ардын уламжлалт сайхан сургаал бий. Тэгэхээр цалин мөнгөнөөс гадна бидэнд урмын үг, матгаал, дэмжлэг маш хэрэгтэй байгаа нь дээрх судалгаанаас харагдаж байна. Бид хэн нэгнийг эхлээд шүүмжлэх биш сайн талыг нь олж хараад дараа нь дутагдалтай талыг нь аль болох зөөрхээр ойлгуулж байх нь чухал юм.

Шийдвэрлэх арга зам:

- Хамт олныг зөрөг уур амьсгал бүрдүүлэх чиглэлийн ажиглалдыг тогтмол зохион байгуулдаг байх
- Багш нарын гаргасан шинэ санааг дэмжих, урамшуулах, маттан сайшаах, алдаршуулах зэрэг шат дараатай үйл ажиглалаа явуулах
- Ажлын хэм хэмжээ, зөв үнэлэмж

Уншиж судалсан материал

1. С.Наранчимэг Хандлагын ид шид Улаанбаатар 2016 он
2. М.Дэлгэржав Сурган хүмүүжүүлэх сэтгэл судлал Улаанбаатар 2012 он
3. Ч.Байгалмаа Багшийн хөгжлийн практик Улаанбаатар 2009 он
4. Мори Стетнер Менежрийн ур чадвар Улаанбаатар 2010 он
5. Техникийн болон мэргэжлийн сургуулиудын баг нарын эрдэм шинжилгээний эмхэтгэл Монгол Солонгосын Политехник коллеж УБ 2016 он
6. Олон улсын судалгаа үндэсний төв УБ 2017 он
7. Social_work.blog.gogo.mn
8. Tolia.blog.gogo.mn

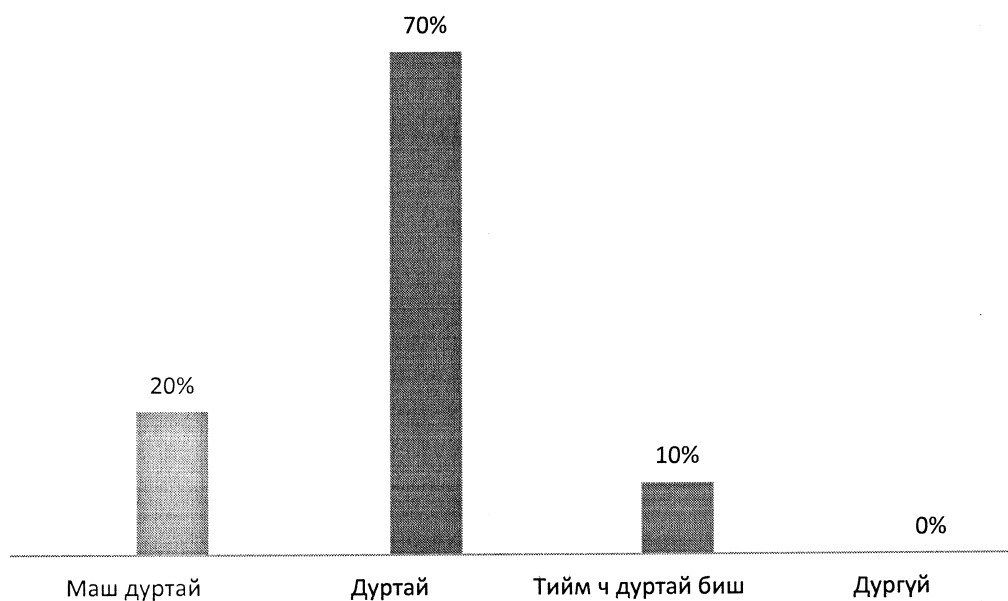
Хавсралт

Багш та энэхүү судалгааг чин сэтгэлээсээ бөглөнө үү.

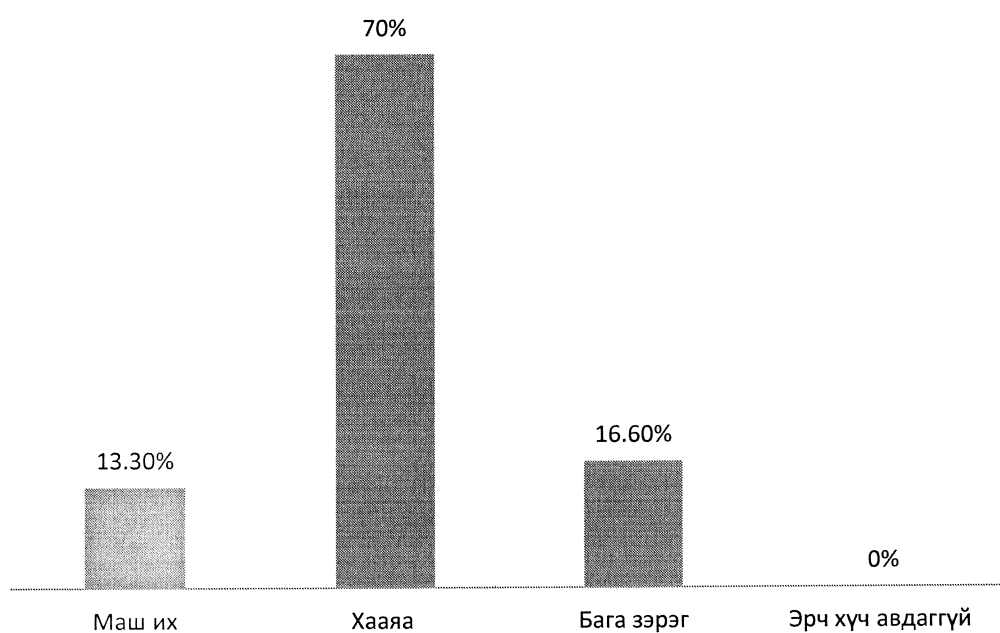
1. Багш та ажилдаа дуртай юу?
А. Маш дуртай
Б. Дуртай
В. Тийм ч дуртай биш
Г. дургүй
2. Та ажилаасаа хэр эрч хүчийг авдаг вэ? Эрч хүч авч чаддаггүй бол доор нь шалтгаанаа бичнэ үү?
А. Маш их
Б. Хааяа
В. Бага зэрэг
Г. Эрч хүч авдаггүй
3. Та өөрийгөө ажлын бүтээмжтэй ажилладаг гэж үзэж байна уу?
А. Тийм
Б. Үгүй
4. Та ажлын бүтээмжээ сайжруулахын тулд юу хийхийг хүсэж байна вэ?
5. Таны ажилдаа хандах хандлага ямар түвшинд байгаа гэж та үзэж байна вэ?
6. Таны ажилдаа хандах хандлагад сөргөөр нөлөөлж байгаа зүйлс байна уу?

Танд баярлалаа

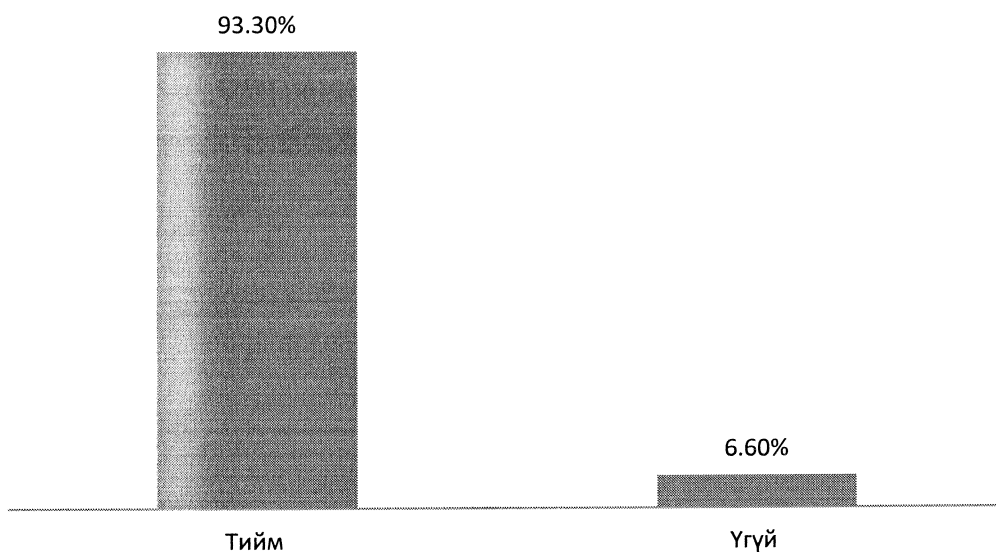
Багш та өөрийн ажилдаа дуртай юу?



та ажилаасаа эрч хүч авч чаддаг уу?



**та өөрийгөө ажлын бүтээмжтэй
ажилладаг гэж үзэж байна уу?**



**таны өөрийн ажилдаа хандах хандлага
ямар байна гэж та үзэж байна вэ?**

