

ЖАС ЗЕРТТЕУШІЛЕРДІҢ ҒЫЛЫМИ ЕҢБЕКТЕРІ НАУЧНЫЕ РАБОТЫ МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

УДК 371.11

Аканбаев, Б.Н.

*педагогика ғылымдарының магистрі,
педагогика кафедрасының оқытушысы*

Қайырғали, Н.Қ.

*«5B011400 – Тарих» мамандығының
2 курс студенті, Ө. Сұлтангазин атындағы
ҚМПУ, Қостанай, Қазақстан*

МЕКТЕП БАСШЫЛАРЫНЫҢ МҰҒАЛІМНІҢ ЭМОЦИОНАЛДЫ КҮЙІП КЕТУІН АЛДЫН АЛУ ШАРТТАРЫ

Түйін

Бұл мақалада мекеме басшылары мен мұғалімдердің күйіп кетуі арасындағы ара қатынасы мен оның Қазақстан мемлекеттік мектептеріндегі оқушылардың мектепке баруына әсері қарастырылған. Мекеме басшылары мектеп жұмысының ажырамас бөлігі ретінде қабылданып, мекеменің жетістікке жетуіне себептес ретінде қабылданады. Мектеп әкімшілігі мекеме басшысының мектепке әкелетін құндылығын мойындаған. Мекеме басшылары мектептегі ауа-райына әсер етіп, ол өз кезегінде оқу үрдісінің жүру барысына да әсер етеді. Мұғалімдер өзара серіктестік жасап, бір-біріне көмек көрсетеді, әсіресе жаңадан келген жас мамандарға көп қолдау көрсетеді. Қазақстанда соңғы он жылда мұғалімдердің эмоционалды күйіп кетуі азаймай жатыр және керісінше, алдағы жылдарда одан да күрделі мәселеге айналайын деп отыр. Жұмысын жаңадан бастап отырған мұғалімдердің шамамен 40% өздерінің алғашқы бес жылында оқыту жұмысын тастап кетеді. Ал оқушылар саны аз және ауылдағы материалдық базасы төмен мектептердегі мұғалімдердің жұмыстан кету үлесі одан да жоғары. Бұл зерттеу мұғалімдердің эмоционалды күйіп кетуінің жоғары қарқынын түсіндіретін бірқатар негізгі факторларды айқындайды. Оның үстіне, мақалада мұғалімдердің мамандығын ауыстыруының жоғары деңгейін төмендетудің кейбір ықтимал тәсілдері талқыланады.

***Кілт сөздер:** мекеме басшылары, мұғалімнің эмоционалды күйіп кетуі, мектеп ауа-райы.*

1 Кіріспе

Мекеме басшылары мен мұғалімдердің жұмыстан кетуі мен мұғалімдердің эмоционалды күйіп кету синдромы арасындағы байланысты, жалпы, ұлттық көзқарас тұрғысынан қарастыру қажет. Алайда, мұғалімдердің эмоционалды күйіп кетуінің орташа көрсеткіштері кейбір білім мекемелерінен тұрақты түрде мұғалімдердің жұмыстан кету себебін ашпайды, ол, әсіресе, республика аймағында орналасқан ауылдық мектептердегі әлеуметтік жағдайлары төмен және үлгерімі төмен оқушылармен жұмыс істейтін мұғалімдерге қатысты. Мұғалімнің күйіп кетуінің жоғары деңгейі сыныптағы сабақтың өту үрдісін бұзып, білім беру процесінің тұрақтылығын жояды және онсыз да үлгерімі төмен деңгейлі оқушылардың білім алу мүмкіндіктеріне қауіп төндіреді. Мектеп жетекшілігі үшін саясатты өзгерту, немесе оқу үрдісіне өзгерістер енгізу қиын болуы мүмкін. Нәтижесінде ұстаздардың эмоционалды күйіп кетуінің жоғары көрсеткіші әр түрлі оқу бағдарламаларын жүзеге асыруға кері әсер етеді. Мұғалімдердің эмоционалды күйіп кетуі мектеп бірлестіктерінде пайда болатын көшбасшы

мұғалімдер қатарын да шектейді. Ол, көбінесе, ардагер педагогтардың мамандықтан кетуі кезінде бос орындарды толтыру үшін мұғалім жалдайтын кезде көп кездесетін жағдай. Ұстаздық жолға келген жас мамандар тәжірибелі мұғаліммен салыстырғанда оқушылар сапасын көтеруге тиімділігі төмендеу.

2 Материалдар мен әдістер

Бұл мақаланың негізі ретінде АҚШ-тың Каролина университетінің оқытушысы Люис Уорреннің «Көшбасшы мұғалімдер мен жас мамандардың қарым-қатынасы» атты зерттеу жұмысы мен Қостанай қаласының №10 орта мектебінде өткізілген тәжірибелік жұмыстар нәтижелері қолданылды. Мектепте өткізілген тәжірибелік жұмыста Т.Лиридің тұлғааралық қарым-қатынас диагностикасы әдістемесі, Фрайбургтық тұлғалық сауалнама, В.В.Бойконың эмоционалды күйіп кетуді анықтау (МВИ) әдістері қолданылды.

Мектеп әкімшілігі тиімділігі төмен мұғалімдерді жұмыстан босатуға келгенде нағыз мәселе туындайды [1]. Бұл маңызды әкімшілік мәселені шешуде көмектесу үшін мектеп әкімшілігі көшбасшы мұғалімнен көмек сұрайды. Мұғалім жұмысы тиімділігінің көрсеткіштерін сынып шеңберінде өзгертуге болады және көрсеткіштер әсерін әр түрлі деңгейде өлшеуге болады. Алайда сапасыз мұғалімді жұмыстан шығару одан сайын күрделірек әкімшілік іс болып шығады. Оның үстіне, егер мектеп жұмысы тұрғысынан сәйкес жетекшілік нұсқаулар мен қолдау болған жағдайда мұғалімдердің өз қызметінің сапасын арттыру мүмкіндігі жоғарылайды.

Мекеме басшысы сапасыз мұғалімдерін жұмыстан босатуды қалағанымен, оған мұғалімдердің еңбек туралы заңы жағынан қорғанысы немесе келісім-шарты, көп уақыт алатын ресми процедуралар мен жұмыстан босату үдерістері, қарсылықтардың болуы кедергі болады. Сонымен қатар, аталған іс-әрекеттер қызметкерлердің сапалық өсіміне бағытталған үрдіске де біршама қиындықтар тудырады. Мысалы, кейбір жергілікті заңгерлер, мекеме басшыларының ойынша, сапасыз мұғалімдерге өз мамандықтарын немесе жұмыс орнын ауыстыруға кеңес бермейді, нәтижесінде сол сапасыз мұғалімдер де сапалы мұғалімдермен деңгейлес қорғанысқа ие болады. Тіпті әлсіз мұғалімдерді коллегиялық сырттай қадағалау процедуралары да жетекші мұғалімдерге көмек көрсетуі керек болғанымен, өздерінің бір-қатар жеке қарама-қайшылықтары болады.

Сапасыз мұғалімдердің бір оқу мекемесінен екіншісіне көшіп-қонуы АҚШ-та «лимондар биі» деп аталады. Егер олардың көбісі сапасыз мұғалімдер болса, олар әдетте әкімшілігінің тәжірибесі төмен мектептерге ауысады, ал ол мектептерде көптеген жағдайда үлгерімі төмен оқушылар оқиды. Мекеме басшыларының қол астындағы мұғалімдерін жұмыстан босату кезінде кездесетін көптеген проблемаларына қарамастан, кейбір мектептер біліктілігі жоғары мұғалімдерді ғана жинау арқылы өз күштерін арттыра түседі. Оның үстіне, кейбір білім беру мекемелерінің басқа мекемелермен салыстырғанда өздерінің үздік мұғалімдеріне қолдау көрсету мүмкіндіктері болады. Білім беру мекемелерінің басшылары мұғалімдерді ұстап қалу мен қолдау арасындағы өзара байланысты түсінуі тиіс [2].

Нәтижесінде мекеме басшысы жоғарыда аталып өткен жағдайда жұмысқа алынған қызметкерлерін қамтамасыз ету үшін белгілі бір стратегияларды ұстануы тиіс. Білім беру мекемесінде болатын өзгерістер тәрізді, үлгерімі одан әрі төмендеу қауіпі бар оқушылардың да саны артады, сондықтан мекеме басшылары өздерінің сапалы мұғалімдерін ұстап қалуға арналған техникалар мен әдістер жайлы біліп, түсінуі тиіс. Эмоционалды, техникалық және білімді қолдаудың мұғалімдерге қалай әсер ететін түсіне отырып және көшбасшылық, мұғалімдердің эмоционалды күйіп кетуі мен білім беру мамандықтарының дамуына қатысты жаңашылдықтың маңыздылығын анықтай отырып, мекеме басшылары мұғалімдерді білім беру мекемесінде ұстап қалу мен қолдауды қамтамасыз ететін кейбір маңызды факторларға тәуелді болады.

Мұғалімдердің эмоционалды күйіп кетуі мен оларды мекемеде ұстап қалу мәселесі соңғы уақытта білім беру саласында күрделі қиыншылықтарға апарып отыр. Мұғалімдердің эмоционалды күйіп кетуі жұмыстан босату себебі бола алмайды, тек мұғалім жұмыс орнына байланысты өз еркімен немесе еріксіз арыз түсірген жағдайда ғана заң бойынша қарастыры-

лады және келісімшарттар бұзылады [3]. Мектеп жасындағы балалар санының көбеюіне байланысты аймақтар мен мектептерге сапалы білім беруүрдісін ұйымдастыру, оқыту стандарттарын сақтап қалу мақсатында мектеп басшылығы үнемі көшбасшы мұғалімдерді жұмысқа алу және ең тиімді мұғалімдерді сақтап қалуды қадағалау бойынша еңбектеніп жатыр.

Сондықтан да мекеме басшылары мұғалімдерді ұстап қалу немесе жұмыстан босату бойынша бірқатар міндеттері бар екендігін түсінуі қажет. Олар ұстаздар ұжымының жоғары сапасын сақтап қалып, мектеп ортасында белсендірек бола алатын жаңа мұғалімдерді жұмысқа алуды қамтамасыз етуді мақсат етулері керек. Сондықтан да жақсы мұғалімдерді қолдау мектеп басшылары үшін ең басты міндеттердің бірі болып табылады. Мекеме жетекшілерінің мұғалімдер қауымына құрамына оқу, экологиялық, эмоциялық және техникалық аспектілерде қолдау көрсету арқылы мұғалімнің жағдайын жақсартып, оны ұстап қалуда атқаратын рөлі зор [4]. Білім беру үрдісінде қарым-қатынастың дамуы ретінде көшбасшы ұстаздардың дамуының алатын орны ерекше, себебі олар білім беру мекемелерінің жетекшілік жақтан берілетін қолдауы ретінде де, институттық және оқу ресурстарымен қамтамасыз етуде де мекеменің дәстүрлерін бекіте түседі. Мекеме басшылары өздерінің іс-әрекеттерінің мектептегі жағымды жағдайға әсерінің қандай болуын анықтайтындығын назарға алулары тиіс, себебі олар мектеп мәдениетінің ең маңызды дамытушылары болып табылады.

3 Нәтижелер

Зерттеу барысында анықталғандай мекеме басшылары өз жұмыстарына кедергі келтіретін немесе жеңілдететін жұмыстың көп аспектілерін өзгерте алады[5]. Мысалы, мекеме басшылары қол астындағы мұғалімдерінің өз жұмыстарын атқаруына қажетті ресурстар мен ақпаратты жеткілікті түрде алатындығына көз жеткізіп отыруы тиіс. Сондай-ақ, олар мектеп мәдениетіне өзіндік бір нәр береді, әсіресе бағдарламалардың қалай қабылданатындығына, мінез-құлықтар саясаты мен оған беретін нұсқаулықтарға байланысты қарама-қайшылықтарды шешуге көмектеседі. Оған қоса, мекеме басшысы мен қол астындағы мұғалімдерінің жұмыстан кетуі арасындағы байланысты сол ұйым ішінде қарастыру қажет. Мекеме басшысы тұрғысынан көрсетілетін қолдау деңгейінің артуы қол астындағы көшбасшы мұғалімдердің қалыптасуына әсер ететіндігі сөзсіз. Айта кететін жайт, мекеме басшысы мен сол мекемеде қызмет ететін, сол мекеменің ортақ мәдениетімен бірігетін қол астындағы қызметкерлер құрамының біріккен әрекеттері мен қағидаттары осы қолдау деңгейіне әсер етеді, ал ол қолдауды маман ретіндегі мұғалім өте қатты сезінеді. Әкімшілік тұрғысынан көрсетілетін қолдау мен мектеп мәдениетінің дамуы ұстаздарды жұмыста ұстап қалуда өте өзекті құрал болып табылады. Мекеме басшылары өз қол астындағы қызметкерлерінің мақсаттарына, келешектері мен дамуына бағытталатын ұйымдастыру жүйесін әзірлейтін болса, онда сол қызметкерлердің үздіксіз дамуы мен шабыттаныуына іргетас болады.

Мекеме басшылары қол астындағы мұғалімдердің жұмыстан кетуімен байланысты барлық проблемалар өздеріне бағытталғандығына көз жеткізуі тиіс, себебі олар көптеген жағдайда қызметкерлерінен оқшауланады[6]. Жаңадан келген мұғалімдерге арналған индукциялық бағдарламалардың кең таралуы, сондай-ақ коучниг тәсілдер қазіргі таңдағы қызметкерлер үшін өте тиімді және олар қоғамның дамуына себептеседі. Өзіндік басқару үлгісі қалыптасқан мекеме басшысының мінез-құлығы негізінен бүкіл қызметкерлеріне әсер етеді, оның басты себебі – бір ғана адамның мінез-құлығы онымен байланысты барлық қалған адамдарға әсер етпей қоймайды. Кәсіби дамуды, құзіреттілікті, педагогикалық білім беру бағдарламаларына белсенді қатысуды, білім беру қоғамдастығының оқу бағдарламаларын зерттеуді алға қоятын адам ғана мекеме басшысы бола алады. Мұғалімдердің жеке талаптары бойынша, мекеме басшылары қол астындағы қызметкерлердің мотивациясын арттыра алады [7]. Мекеме басшылары мұғалім мінез-құлығына, кемпіркосақтың өрмекші торына әсері тәрізді, әсер етеді. Дәл осы сияқты мекеме басшылары жай ғана оқытушы ретінде де оқу процесіне әсер етуі мүмкін. Мұғалімдердің көшіп-қонуы мен жұмыстан кетуі деңгейінің төмендеуі негізінен әкімшілік жағынан қолдауы бар, тәртіпке деген талаптары төмендетілген және мәселені шешу деңгейі жоғары білім беру мекемелерінде көптеп кездеседі. Ақпараттық қол-

дау ұсынатын және көзбе-көз қолдау көрсететін мекеме басшыларының қол астында өз міндеттеріне көңілі толу көрсеткіштері жоғары мұғалімдерге ие болу мүмкіндігі зор.

Мекеме басшылары мұғалімге оқушылармен қарым-қатынас жасауда көмек көрсететін қозғалыс күші ретінде қарастырылады, олар мұғалімдерге шешім қабылдауда бостандық береді және қолдау деңгейі жоғары, жағымды жағдайлар ұсынады [8]. Көшбасшы мұғалім жас мұғалімдерге әрбір оқушыға жеке оқу деңгейін жоғарылатуға мүмкіндік беретін қажетті стратегиялар мен дағдыларды әзірлеу арқылы жетекшілік етеді, осылай қолдауды сезіндіру арқылы жас мұғалімдерді жұмыста ұстап қалады. Мұғалімдерді ұстап қалуға себептесетін ортаны қалыптастыру, көшбасшы мұғалімдерге қолдау көрсету үшін мұғалімдерге әр түрлі функционалдық мүмкіндіктер беріледі. Мекеме басшыларының көшбасшы мұғалімдерді ұстап қалуына көмектесетін эмоционалды қолдау дағдыларын ұстануы сол мұғалімдерді жігерлендіруде өте маңызды болып табылады. Сондықтан да, мекеме басшылары мұғалімдердің жұмыстан кетуі мен қалуына әсер ететін жағдайлар туралы білуі тиіс.

Мұғалімді жұмыстан кетуге мәжбүрлейтін жағдаяттарға түсіністікпен қарау арқылы мекеме басшылары сол көшбасшы мұғалімдерге кәсіби дамуға көмек беру мақсатында олардың жұмысын дұрыс ұйымдастыруға қолдау көрсетуі тиіс. Кез келген ұйым жетекшілері мұғалімдер өздеріне басшылықтың қолдау көрсетуін қалайтындығын түсіну өте маңызды, себебі қолдаудың болмауы жұмыстан ерте кету себептерінің бірі болып табылады. Құрылымдық қолдауды орындалған жұмыс бойынша сын айтуда, мұғалімдерге ата-аналармен және оқушылармен байланыс орнатуда көмек көрсету және олардың тәжірибесін дамытуда көруге болады. Мекеме басшылығы осының барлығы білім беру мекемесі мақсатына жетуде өте маңызды орын алатындығын мойындауы керек. Мекеме басшысы тұрақты дамуды көрсететін немесе көрсеткіштердің жақсару үшін енгізілуі тиіс өзгерістер жайлы хабардар болуы тиіс, себебі бұл олардың даму қарқынын ұстап қалу мүмкіндігі болып табылады. Сондықтан да мекеме басшылары көшбасшы мұғалімдерді жаңадан келген мұғалімдерге қолдау көрсетуші ретінде қабылдайды.

4 Талқылау

Мекеме басшыларының талабымен бекітілген мұғалімдер оқыту процесін нәтижесіз, күйзеліске толы жұмыс ретінде қабылдау ықтималдығы жоғары, сондықтан да олар өз орындарын босатып, жұмыстан кетіп қалуы мүмкін. Мұндай жағдайда мекеме басшылары да, мұғалімдер де қиналып қалады. Нәтижесінде мекемеде олар көлемі жеткілікті болғанына қарамастан шығын материалдарын шамадан тыс қолдана бастайды. Олардың көбісі мемлекетке тиесілі және соның қарамағында жұмыс жасайды. Сондықтан да қосымша шығын туындағандықтан, қаржылық қажеттіліктер салдарынан қаржыландыру қиындық туғыза бастайды. Мекеме басшыларының тиімді педагогикалық тәжірибені қолдау бойынша оқу бағдарламаларын жүзеге асыруға қажетті ресурстары болуы тиіс. Оның үстіне, мұғалімдер мен жалпы мектептің жетістікке жетуі үшін қалам, қағаз, қарындаштар, оқулықтар мен борлар жеткілікті болуының өз негізі бар.

Мұғалімдердің кітапта жоқ ақпаратты қолдануы, кітапханада жоқ оқулықтарды қағазға басып шығару оқытуды жеңілдетуде көп көмек көрсетеді. Оқушылар, мұғалімдер мен ата-аналардың көзқарасы бойынша, мектепте білім алатын және білім беретін жеке тұлғалар құрмет белгісі бар адамдар. Алайда мектепте қызмет ететін адамдарға деген менмендік тиімді оқыту процесіне кедергі келтіреді. Мысалға, зертханадағы от тұтатқыштың сынып қалуы, электр жүйесінің істен шығуы, жарықтың әлсіз болуы сабақ өту барысында оқуды тоқтатып, мұғалімдердің тиімді жұмыс жасауын қиындатады. Сондықтан да мұғалімдердің мектепте тиімді жұмыс жасауына оң жағдайлар ондағы қарапайым қызметкерлер үшін қиындықтар туғызуы мүмкін.

5 Қорытынды

Мекеме басшылары өз қол астындағы мұғалімдеріне ұйымдастырушылық жағдай жасайтын беделді позицияда орналасады. Олар мектеп өмірінің көптеген элементтеріне әсер етеді, оның құрамына мектеп климаты, ресурстар мен мұғалімдердің атқаратын рөлдері кіре-

ді. Негізінен, өз құндылықтары, мақсаттары мен кәсіби даму мүмкіндіктерін басқаларға баули алатын мекеме басшылары мектептің әрбір мүшесінің бір-біріне көмектесе алатындай бірігіе жұмыс жасауы үшін арнайы орта құруға көмектеседі. Мекеме басшылары мен мұғалімдер ұжымы мектеп талаптарын ашық түрде талқылап, жоспарлай алатын орта құруы қызметкерлердің жұмыста қалу ықтималдығын жоғарлатады. Мұғалімдерге өз пікірін ашық айтуға рұқсат етілген білім беру мекемелері өзара құрмет көрсету, бір-біріне сенім арту және келісімнің жоғары деңгейін қамтамасыз етуді алға мақсат етіп қояды. Мекеме басшыларының қолдауы мен жетекшілігі өз қол астындағы мұғалімдердің жұмыста қалуына қатты әсер ете алады. Өз мұғалімдеріне әкімшілік және жеке қолдау көрсететін білім беру мекемелеріндегі мұғалімдердің ауысуы мен эмоционалды күйіп кету деңгейі төмендеген. Мекеме басшылары қол астындағы мұғалімдердің өз жұмыс орындарында тек оқытуға міндеттеліп, жұмыс істеу жағдайы жақсарған кезде ғана қалуға дайын екендігін түсінуі тиіс. Мекеме басшылығының шешім қабылдау үрдісі көптеген отбасылар мен оқушылардың бірігіе тығыз жұмыс жасай алу мүмкіндігіне әсер ете алады.

Әдебиеттер тізімі

- 1 Barth R.S. Teacher leader // Phi delta kappa. – 2001. – №82(6). – Б. 443-449.
- 2 Wlodkowski R.J., Ginsberg M.B. Enhancing adult motivation to learn: A comprehensive guide for teaching all adults. – JohnWiley&Sons, 2017.
- 3 Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность. – М.:Мысль, 1983. – С. 207.
- 4 Bogler R., Nir A.E. The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction // Educational Management Administration & Leadership. – 2015. – №43 (4). – Б. 541-560.
- 5 Борисов В.Н., Ковалев О.Г., Лузгин С.С., Ушаков А.И. Психологическая подготовка к педагогической деятельности: Практикум. – М.: Академия, 2002. – 144 с.
- 6 Carver-Thomas D., Darling-Hammond L. Teacher turnover: Why it matters and what we can do about it. – Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. – 2017.
- 7 Леопова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – №2. – С. 75-85.
- 8 Hughes A.L., Matt J.J., O'Reilly F.L. Principal Support Is Imperative to the Retention of Teachers in Hard-to-Staff Schools. Journal of Education and Training Studies. – 2015. – №3 (1). – С. 129-134.

Материал редакцияға түсті: 18.02.2019

АКАНБАЕВ, Б.Н., КАИРГАЛИ, Н.К.

УСЛОВИЯ ПРОФИЛАКТИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ УЧИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯМИ ШКОЛ

В данной статье рассматривается связь между руководителями учреждений и эмоциональным выгоранием учителей и его влияния на посещаемость учеников государственных школ Казахстана. Руководители учреждений являются неотъемлемой частью школьной деятельности и содействуют ее высоким достижениям. Школьное руководство признало ценность, которую приносит глава школы. Руководители школ влияют на погоду школы, а она в свою очередь влияет и на учебный процесс во время урока. Учителя взаимодействуют и оказывают помощь друг другу, особенно они поддерживают молодых специалистов, которые только пришли в школу. В Казахстане проблема истощения учителей в последние годы не уменьшается и, наоборот, в ближайшие годы имеет угрозу стать еще большей проблемой. Около 40% молодых учителей, которые только начали свою работу, бросают ее в первые пять лет. А процент текучести кадров учителей в школах с низкой материальной базой в сельской местности и то больше. Данное исследование определяет некоторые главные факторы, объясняющие высокий темп истощения учителей. Более того, здесь так же обсуждаются некоторые возможные пути уменьшения высокую степень ухода учителей из своей профессии.

Ключевые слова: руководители учреждений, эмоциональное выгорание учителя, погода школы.

AKANBAYEV, B.N., KAIYIRGALI, N.K.

CONDITIONS FOR PREVENTION OF EMOTIONAL BURNOUT OF A TEACHER BY LEADERS
OF SCHOOLS

This article investigates the relationship between teacher leaders and teacher attrition and its impact on students attending public schools in the Kazakhstan. Teacher leadership has been recognized as being an integral part in operating schools efficiently and effectively with outcomes of success. School administrators have realized the value that teacher leaders bring into the schools. Teacher leaders can influence the schools' climates which in turn influences the learning environments in the classrooms. Teachers are collaborative and supportive for one another and especially for beginning teachers when there are teacher leaders on the faculty. In Kazakhstan during the last decade, teacher attrition isn't decreasing but appears to become an even more serious problem in the coming years. Approximately 40 percent of beginning teachers will leave the classroom within their first five years of teaching. Teacher attrition is even a higher percentage within schools that serve minority and low-income students. This study identifies some of major contributing factors being attributed to the high rates of teacher attrition rate. In addition, this discusses what are some of the possible approaches in reducing this high rate of teachers exiting the profession

Key words: heads of the institutions, teacher's burn, school weather.

ӘОЖ 376

Бекежанова, Р.К.

*педагогика ғылымдарының магистрі,
психология және дефектология кафедрасының
оқытушысы, ҚМПУ, Қостанай, Қазақстан*

Қаналы, М.Қ.

*«5B010500 – Дефектология» мамандығының
3 курс студенті, ҚМПУ, Қостанай, Қазақстан*

БІЛІМ АЛУДА ЕРЕКШЕ ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ БАР ОҚУШЫЛАРДЫ
Тьюторлық қолдау педагогикалық феномен ретінде**Түйін**

Берілген мақала инклюзивті тәжірибе жағдайында білім алуда ерекше қажеттіліктері бар оқушыларды тьюторлық қолдау мәселесіне арналды. Білім алуда ерекше қажеттіліктері бар оқушыларды табысты оқыту және оқыту үдерісіне психологиялық-педагогикалық қолдауды сәтті іске асыру инклюзивті мектептегі тьюторды қажет етеді. Тьютор – жалпы және арнайы білім беру үдерісінде білім алуда ерекше қажеттіліктері бар оқушыларды қолдайды, жеке білім беру бағдарламаларын әзірлеуге қатысады, дәстүрлі оқытушы мен білім алуда ерекше қажеттіліктері бар оқушысының арасындағы көпір болып табылады. Мақалада тьютор ұғымының бірнеше анықтамасы, тьютор қызметінің мақсаты, мазмұны мен ерекшеліктері қарастырылады.

Кілт сөздер: білім алуда ерекше қажеттіліктері бар оқушылар, инклюзивті тәжірибе, тьютор, тьюторлық қолдау, әлеуметтік орта.

1 Кіріспе

Қазақстанның білім беру жүйесі қазіргі қоғамның сұраныстарына өзінше әсер етіп, мектеп оқушысы, студент, тәрбиеленушінің түрлі салаларда білім алуына ғана емес, сонымен қатар осы білімді алуда өзінің білім алуындағы дара жолын анықтауға, таңдауға үйренуге мүмкіндіктер туады. Сондықтан заманауи мектеп – бұл түрлі пәндердің оқытушылары ғана емес, сонымен қатар болашаққа бағдары, жеке қызығушылықтары мен басымдылықтары бар баланың үлгісінде жұмыс істейтін мамандардың қатары.