

ОЦЕНИТЬ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧИТЕЛЯ, КОТОРЫЕ ОБУЧАЮТ УЧАЩИХСЯ С НАРУШЕНИЯМИ СЛУХА И ГЛУХОТЫ

Ташкентской медицинской академия доц.

Азизова Ф.Л.

Ташкентской медицинской академия асс. Бердимуродов Б.П.

Ташкентской медицинской академия асс.

Ниматова М. И.

Ключевые слова: *нарушение слуха, глухота, учителя, которые обучают учащихся с нарушениями слуха и глухоты.*

Аннотация: *Удовлетворенность работой относится к чувству удовлетворения и удовлетворения, которое люди испытывают по поводу своей работы в целом или по поводу конкретных аспектов своей работы. Обычно это относится к оценке, которую люди делают относительно того, удовлетворяются ли их потребности, связанные с работой. Исследования удовлетворенности работой начались в начале 1930-годов, и на них повлиял экономический кризис и кризис занятости во время депрессии, а также развитие методов измерения отношения. Преподаватели сельскохозяйственного образования могут столкнуться с учащимися, обучающимися по их программам, с нарушениями слуха или глухотой. Специальные условия обучения и стратегии обучения можно использовать для того, чтобы учащиеся, которые слышат инвалиды успешно обучаются по программам сельскохозяйственного образования. Тяжесть нарушения слуха уникальна для каждого студент. Существует две общие классификации инвалидности студентов с нарушениями слуха:*

1) студенты, слабослышащие и 2) глухие студенты. Однако, потребности каждого учащегося и необходимое приспособление должны рассматриваться на индивидуальном уровне.

ВВЕДЕНИЕ

Удовлетворенность работой относится к чувству удовлетворения и удовлетворения, которое люди испытывают по поводу своей работы в целом или по поводу конкретных аспектов своей работы. Обычно это относится к оценке, которую люди делают относительно того, удовлетворяются ли их потребности, связанные с работой. Исследования удовлетворенности работой начались в начале 1930-х годов, и на них повлиял экономический кризис и кризис занятости во время депрессии, а также развитие методов измерения отношения. С тех пор стало общепринятым мнение, что работники работают лучше и более мотивированы в своей работе, если они находят удовлетворение в своей работе. Напротив, неудовлетворенность работой связана с такими проблемами сотрудников, как снижение удержания сотрудников, а также с такими результатами работы, как снижение производительности, опоздания и прогулы. Неудовлетворенность работой также оказывает неблагоприятное воздействие на психическое здоровье: у людей, неудовлетворенных своей работой, могут проявляться

разрушительные последствия выгорания. Кроме того, они могут демонстрировать повышенное контрпродуктивное поведение на работе, например действия, направленные на причинение вреда коллегам или организации в целом. Удовлетворенность работой учителей в нынешнем образовательном климате учителя находятся под огромным общественным давлением, поскольку, похоже, существует общее мнение о том, что в государственном образовании существуют серьезные проблемы и что для решения этих проблем необходимы серьезные структурные изменения. В результате возникло мощное движение за реформу образования, направленное на более сложные с академической точки зрения стандарты окончания обучения, новые рамки учебных программ для руководства обучением, а также на существенное использование оценок для проверки знаний учащихся и привлечения школьных администраторов и учителей к ответственности за успехи или успехи учащихся. отказ. Это возросшее социальное давление, а также необходимость обучать больше учащихся с большим количеством проблем и достигать более высоких уровней обучения, чем когда-либо за последние 100 лет, существенно меняют условия работы всех учителей. огромное общественное давление, потому что, похоже, существует общее мнение о том, что существуют серьезные проблемы с государственным образованием и что для решения этих проблем необходимы серьезные структурные изменения. В результате возникло мощное движение за реформу образования, направленное на более сложные с академической точки зрения стандарты окончания обучения, новые рамки учебных программ для руководства обучением, а также на существенное использование оценок для проверки знаний учащихся и привлечения школьных администраторов и учителей к ответственности за успехи или успехи учащихся. отказ. Это возросшее социальное давление, а также необходимость обучать больше учеников с большим количеством проблем и достигать более высоких уровней обучения, чем когда-либо за последние 100 лет, существенно меняют условия работы всех учителей. Еще одна проблема, которая в настоящее время затрагивает учителей, – это то, как их оценивают. В некоторых штатах внедрены системы оценки преподавателей, в которых до 50% веса решений об оценке учителей зависит от результатов учащихся по стандартизированным тестам. Справедливость этой практики была поставлена под сомнение, поскольку на результаты стандартизированных тестов могут сильно влиять социально-экономические факторы, такие как образование родителей, семейные ресурсы, среда домашнего общения и грамотности, здоровье семьи, мобильность семьи, влияние сверстников и школа. демография Когда эти текущие проблемы современной рабочей силы добавляются к постоянным постоянным требованиям работы, неудивительно, что некоторые преподаватели становятся неудовлетворенными своей профессией. Мнения многих учителей выразила одна учительница, которая создала видео на YouTube в рамках своего ухода с преподавательской работы. Она заявила: «Все, что мне нравилось в преподавании, вымерло. Учебная программа обязательна. Проверяется время, потраченное на преподавание предметов. Расписание диктует администратор. Классному учителю больше не доверяют и он больше не контролирует, что, когда и как он преподает».

Чувство удовлетворенности работой учителей связано с их мотивацией, благополучием и приверженностью преподаванию. Школы зависят от учителей, которые удовлетворены своей работой и работают друг с другом над созданием сообщества на рабочем месте. Школы зависят от учителей, которые довольны своей работой и которые работают друг с другом, чтобы построить рабочее сообщество. Неудовлетворенные учителя могут быть менее мотивированы к выполнению образовательных задач. Цели, а неудовлетворенность условиями обучения может привести к более высоким прогулам учителей, стресс и текучесть кадров. Когда учителя покидают свои должности, это отрицательно влияет на школьные округа, а также на учащихся. Школьные округа тратят тысячи долларов на замену каждого увольняющегося учителя. Студенты, особенно из неэффективных школ, сталкиваются с препятствиями на пути к качественному обучению, поскольку их школы постоянно заменяют персонал. Недостаток квалифицированных кадров мешает школьной реформе, а также реализации обучающих программ. Обучение глухих или слабослышащих учащихся, удовлетворенность работой. Обучение студентов, глухих или слабослышащих, всегда было

было непросто. Настолько, что Стюарт и Клювин (2001) написал: Глухие учащиеся, возможно, представляют собой самую сложную задачу для преподавателя любой группы учащихся как общего, так и специального образования населения. Каждый уголок их образовательного процесса является многомерным, и каждое измерение может значительно повлиять на их академическую успеваемость. В дополнение к современным проблемам рабочей силы, отмеченным выше, большинство учителей глухих или слабослышащих учащихся обязаны иметь возможность общаться со студентами, которые используют различные способы связи, чтобы эффективно предоставлять прямое обучение все более культурно и лингвистически разнообразный студенческий состав, консультироваться и сотрудничать с коллегами, администраторам, семьям и общественным организациям, чтобы писать индивидуальные образовательные программы (IEP), включающие цели и цели, которые соответствуют государственным стандартам и соответствуют уникальным потребностям учащихся, проводить и поддерживать частый мониторинг успеваемости, чтобы быть в курсе постоянно меняющихся слуховых аппаратов технологии и содействовать оказанию услуг по переходу. Эти мероприятия происходят наряду с ограниченным временем планирования и ожиданием того, что Учителя заполняют документы о соблюдении надлежащей правовой процедуры и посещать собрания, связанные с соблюдением требований, часто при отсутствии административных поддержки. В следующем разделе А краткий обзор литературы о моральном духе учителей, стрессе учителей, Представлено выгорание учителей и удовлетворенность работой ToDHH. Для более полный обзор см. в Luckner and Hanks (2003). Медоу (1981) сообщил, что 80% выборки ToDHH (n = 240) были довольны своей работой, но испытывали значительно больше «эмоциональное истощение», чем выборка учителей слышащих студентов. Джонсон (1983) исследовал стресс на работе у ToDGH (n = 377). Она сообщила, что 27% оценили преподавание как очень стрессовые или чрезвычайно стрессовые и что основные

источники стрессом были (1) работа с документами, (2) разработка IEP, (3) планирование и подготовка материалов для широкого спектра способностей, (4) неуместно и/или деструктивное поведение учащихся, и (5) нехватка времени для планирования. Стедт и Палермо (1983) сравнили моральный дух группа преподавателей глухих учащихся с группой преподавателей глухие студенты, у которых были дополнительные нарушения. Они сообщили, что у учителей учащихся с дополнительными нарушениями здоровья было выше моральный дух, чем у учителей учеников без дополнительных нарушений и выше норм для учителей общеобразовательных учреждений. Мурс (1991) сообщил, что ToDHH (n = 231) испытывали низкий моральный дух из-за рабочей нагрузки и давления со стороны сообщества ожидания. Макнил и Джордан (1993) сравнили ToDHH, используя устный подход (n = 31) с ToDHH, который использовал полное общение подход к обучению (n = 93) для снятия стресса и удовлетворения от работы и сообщил, что эти две группы существенно не различались и что ни одна из групп не сообщила о сильном стрессе. Совсем недавно Люкнери Хэнкс (2003) опросили ToDHH (n = 608) и сообщили, что в целом респонденты были удовлетворены своей работой. Из 59 предметов в опросе 51 человек были оценены как удовлетворенные или очень довольные более более 50% участников. Кроме того, подгруппа (т.е. странствующая, элементарная, учителя средних и ресурсных классов) ответы были аналогичны таковым в группе в целом. Предметы, о которых сообщили учителя больше всего были удовлетворены (1) отношениями с коллеги, (2) возможность использовать обучение и образование, (3) важность и вызов (т. е. значимая работа и стремление чтобы добиться успеха), (4) структурирование уроков для содействия обучению, и (5) работа в целом. Заключение: Сравнение результатов исследования с результатами предыдущих провел исследование удовлетворенности работой, стресса и морального духа, обсуждавшийся выше, указывает на сходство во времени. основные аспекты профессии, от которых учителя получают удовольствие от чего зависят их отношения – со студентами, коллегами и семьи. К основным проблемам, с которыми они сталкиваются, относятся государственные оценки, отсутствие образцов для подражания среди глухих или слабослышащих, отсутствие профессионального развития, характерного для глухих образование, бумажная работа и нехватка времени для сотрудничества с другими специалистами и семьями.

ЛИТЕРАТУРЫ:

1. John L. Luckner and Brittany Dorn *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*,
2. Abrams, S., & Gallegos, R. (2011). Deaf role models: Making a critical difference in New Mexico. *Odyssey: New Directions in Deaf Education*, 12, 24–27.
3. Allensworth, E., Ponisciak, S., & Mazzeo, C. (2009) *The schools teachers leave: Teacher mobility in Chicago Public Schools*. Chicago, IL: Consortium on Chicago School Research.

4. Allinder, R. M. (1994). The relationship between efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. *Teacher Education and Special Education*, 17, 86–95. doi:10.1177/088840649401700203.
5. American Association for Employment in Education (2002). *Job search handbook for educators*. Columbus, OH: American Association for Employment in Education.
6. American Association for Employment in Education (2007). 2007 *Job search handbook for educators*. Evanston, IL: American Association for Employment in Education.
7. American Association for Employment in Education (2010). 2010 *Job search handbook for educators*. Evanston, IL: American Association for Employment in Education.
8. American Association for Employment in Education (2017). 2017 *Job search handbook for educators*. Slippery Rock, PA: American Association for Employment in Education.
9. Antia, S. D., & Rivera, M. C. (2016). Instruction and service time decisions: Itinerant services to deaf and hard-of-hearing students. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 21, 293–302. doi:10.1093/deafed/enw032.
10. Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986) *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. White Plains, NY: Longman.
11. Barnabé, C., & Burns, M. (1994). Teachers' job characteristics and motivation. *Educational Research*, 36, 171–185. doi:10.1080/0013188940360206.
12. Grissom, J. A. (2012). Revisiting the impact of participative decision-making on public employee retention: The moderating influence of effective managers. *American Review of Public Administration*, 42, 1–19.
13. Grissom, J. A., Nicholson-Crotty, S., & Harrington, J. R. (2014). Estimating the effects of No Child Left Behind on teachers' work environments and job attitudes. *Education Evaluation and Policy Analysis*, 36, 417–436. doi:10.3102/0162373714533817.