

УДК 373.1
ГРНТИ 14.25.01
DOI

ӘКІМШІЛІК ҚОЛДАУДЫҢ МОТИВАЦИЯНЫ АРТТЫРУҒА ЖӘНЕ СЫНЫП ЖЕТЕКШІЛЕРІНІҢ КӘСІБИ КҮЙІП ҚАЛУЫН АЗАЙТУҒА ӘСЕРІ

Волошенко Наталья Ивановна

*магистр, директордың тәрбие ісі жөніндегі орынбасары
Қостанай облысы әкімдігінің білім басқармасының
«Қарабалық ауданы білім бөлімінің Тоғыззақ жалпы білім беретін мектебі» КММ
Тоғыззақ ауылы, Қостанай облысы, Қазақстан
E-mail: nvoloshenko-1981@mail.ru*

ВЛИЯНИЕ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ПОДДЕРЖКИ НА ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ И СНИЖЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Волошенко Наталья Ивановна

*магистр, заместитель директора по воспитательной работе,
КГУ «Тогузакская общеобразовательная школа отдела образования Карабалыкского района»
Управления образованием акимата Костанайской области,
село Тогузак, Костанайская область, Казахстан
E-mail: nvoloshenko-1981@mail.ru*

THE IMPACT OF ADMINISTRATIVE SUPPORT ON INCREASING MOTIVATION AND REDUCING PROFESSIONAL BURNOUT FOR CLASS TEACHERS

Voloshenko Natalia Ivanovna.

*Master, Deputy Director for Upbringing Work
Toguzak Secondary School of the Department of Education of the Karabalyk District
Department of Education of the Akimat of Kostanay region,
Toguzak village, Kostanay region, Kazakhstan
E-mail: nvoloshenko-1981@mail.ru*

Андапта

Мақалада жоғары жұмыс жүктемесінен, эмоционалды күйзелістен және әкімшіліктің жеткіліксіз қолдауынан туындаған сынып жетекшілерінің кәсіби күйіп қалу мәселесі қарастырылады. Зерттеудің өзектілігі мұғалімдерге қойылатын талаптардың артуына және олардың мотивациясы мен жұмыс сапасын жақсартуға ықпал ететін жайлы жұмыс ортасын құру қажеттілігіне байланысты. Мақаланың мақсаты-әкімшілік қолдаудың кәсіби күйіп қалу деңгейін төмендетуге және сынып жетекшілерінің ынтымақ арттыруға әсерін зерттеу. Зерттеу барысында сауалнама жүргізу, мұғалімдермен сұхбат жүргізу және білім беру мекемелерінің құжаттамасын талдау әдістері қолданылды. Іріктемеге әр түрлі жұмыс өтілі бар 13 сынып жетекшілері кірді, бұл олардың жеке қажеттіліктері мен тәжірибелерін ескеруге мүмкіндік берді. Зерттеу нәтижелері ең маңызды мәселелер кері байланыстың формальды сипаты, әкімшілік қолдауды. Жекелендірудің жеткіліксіздігі, сыныптан тыс жұмыстарға ресурстардың жетіспеушілігі және психологиялық көмектің шектеулілігі екенін көрсетті. Әзірленген іс-шаралар жоспары тәрбиешілерді қолдауға жеке көзқарасты, моральдық және материалдық ынталандыруды, сондай-ақ күйіп қалудың алдын алу бағдарламаларын қамтиды. Зерттеудің практикалық маңыздылығы стресс деңгейін төмендету және мұғалімдердің кәсіби қанағаттануын арттыру үшін жағдай жасауға ықпал ететін нақты шараларды ұсыну болып табылады. Қорытындылар әкімшілік қолдауды ұйымдастыруға жүйелі көзқарастың маңыздылығын және оның оқу процесінің сапасына әсерін көрсетеді. Ұсынылған ұсыныстар білім беру практикасында мұғалімдердің еңбек жағдайларын жақсарту және мектептегі эмоционалды климатты нығайту үшін қолданыла алады.

Аннотация

В статье рассматривается проблема профессионального выгорания классных руководителей, вызванная высокой рабочей нагрузкой, эмоциональным напряжением и недостаточной поддержкой со стороны администрации. Актуальность исследования обусловлена возрастающими требованиями к педагогам и необходимостью создания комфортной рабочей среды, способствующей улучшению их мотивации и качества работы. Цель статьи — исследование влияния административной поддержки на снижение уровня профессионального выгорания и повышение мотивации классных руководителей. В рамках исследования использовались методы анкетирования, интервьюирования педагогов и анализа документации образовательных учреждений. Выборка включала 13 классных руководителей с различным стажем работы, что позволило учесть их индивидуальные потребности и опыт. Результаты исследования показали, что наиболее значимыми проблемами являются формальный характер обратной связи, недостаточная персонализация административной поддержки, нехватка ресурсов для проведения внеклассных мероприятий и ограниченность психологической помощи. Разработанный план мероприятий включает персонализированный подход к поддержке педагогов, моральное и материальное стимулирование, а также программы профилактики эмоционального выгорания. Практическая значимость исследования заключается в предложении конкретных мер, способствующих созданию условий для снижения уровня стресса и повышения профессионального удовлетворения педагогов. Выводы подчеркивают важность системного подхода к организации административной поддержки и её влияния на качество воспитательного процесса. Предложенные рекомендации могут быть использованы в образовательной практике для улучшения условий труда педагогов и укрепления эмоционального климата в школе.

Annotation

The article discusses the problem of professional burnout of class teachers caused by high workload, emotional stress and insufficient support from the administration. The relevance of the study is due to the increasing requirements for teachers and the need to create a comfortable working environment that contributes to the improvement of their motivation and quality of work. The purpose of the article is to study the impact of administrative support on reducing the level of professional burnout and increasing the motivation of class teachers. Within the framework of the study, the methods of questionnaires, interviews of teachers and analysis of documentation of educational institutions were used. The sample included 13 class teachers with different work experience, that took into account their individual needs and experience. The results of the study showed that the most significant problems are the formal nature of feedback, insufficient personalization of administrative support, lack of resources for extracurricular activities, and limited psychological support. The developed action plan includes a personalized approach to supporting teachers, moral and material incentives, as well as programs to prevent emotional burnout. The practical significance of the study lies in the proposal of specific measures that contribute to the creation of conditions for reducing the level of stress and increasing the professional satisfaction of teachers. The conclusions emphasize the importance of a systematic approach to the organization of administrative support and its impact on the quality of the educational process. The proposed recommendations can be used in educational practice to improve the working conditions of teachers and the emotional climate at school.

Негізгі сөздер: сынып жетекшілері, әкімшілік қолдау, кәсіптік сарқылу, мұғалімдердің мотивациясы, эмоционалды сарқылу, тәрбие процесі, жеке көзқарас, стресстің алдын алу, кері байланыс.

Ключевые слова: классные руководители, административная поддержка, профессиональное выгорание, мотивация педагогов, эмоциональное истощение, воспитательный процесс, персонализированный подход, профилактика стресса, обратная связь.

Keywords: class teachers, administrative support, professional burnout, motivation of teachers, emotional exhaustion, educational process, personalized approach, stress prevention, feedback.

Введение. Современная образовательная среда предъявляет высокие требования к деятельности классных руководителей, что требует от них адаптации к новым условиям, повышения эффективности воспитательной работы и укрепления взаимодействия с родителями и учащимися. Одновременно с этим растут функциональные обязанности, что приводит к дополнительным стрессовым нагрузкам и негативно влияет на психоэмоциональное состояние педагогов.

Классные руководители особенно уязвимы перед лицом профессионального выгорания. Их деятельность сопряжена с высоким уровнем эмоционального напряжения, необходимостью поддержания дисциплины, решения конфликтных ситуаций и оказания моральной поддержки учащимся. Согласно исследованиям, педагоги часто сообщают о таких симптомах, как усталость, апатия, эмоциональное истощение, что снижает их профессиональную эффективность и качество образовательного процесса [1].

Причинами выгорания становятся как внешние, так и внутренние факторы. Внешние включают высокую рабочую нагрузку, нехватку времени для восстановления, отсутствие системной поддержки со стороны администрации. Внутренние — это неудовлетворённость работой, низкая самооценка, чувство бессилия. Эти аспекты подчёркивают необходимость пересмотра подходов к административной поддержке, её систематизации и персонализации.

Методы и материалы. Проблема выгорания классных руководителей имеет серьёзные последствия: педагоги испытывают хроническую усталость, снижение мотивации, а также физические и психологические трудности, такие, как головные боли, проблемы с желудочно-кишечным трактом, депрессия и эмоциональное истощение. В результате выгорания классные руководители могут утрачивать уверенность в своей профессиональной эффективности, что приводит к формальному выполнению обязанностей, ухудшению отношений с учениками и снижению качества воспитательного процесса [2, с. 9].

Деятельность классного руководителя сочетает в себе педагогическую, воспитательную, административную и психологическую функции. Основные причины их эмоционального выгорания включают:

- Высокие требования к выполнению учебных и воспитательных задач.
- Координацию работы с родителями, коллегами и обслуживающим персоналом.
- Недостаток времени для восстановления и эмоциональной разгрузки.
- Ограниченные ресурсы для проведения внеклассных мероприятий.
- Нехватку административной поддержки и признания их заслуг.

Эффективная административная поддержка может существенно снизить уровень профессионального выгорания классных руководителей, повысить их мотивацию и удовлетворённость работой. Поддержка со стороны руководства школы включает:

Регулярное поощрение достижений классных руководителей, предоставление моральных и материальных стимулов.

Проведение индивидуальных встреч для обсуждения профессиональных трудностей, а также адаптация обязанностей в зависимости от опыта и потребностей педагогов.

Обеспечение доступом к необходимым материалам, организацию тренингов и семинаров для профессионального роста.

Предоставление доступа к услугам психолога, проведение тренингов по управлению стрессом и эмоциональной устойчивостью.

Д.Б. Эльконин отмечал, что поддержка и признание со стороны администрации играют ключевую роль в укреплении уверенности педагогов в своей работе. А.А. Реан дополняет, что учитель, чьи усилия ценятся, проявляет больше заинтересованности в своей профессиональной деятельности.

В связи с этим было проведено исследование с целью выявления причин, по которым существующая административная поддержка недостаточно эффективна, а также разработка дополнительных мер, способствующих снижению профессионального выгорания и

повышению мотивации классных руководителей.

Гипотеза исследования заключается в том, что, если административная поддержка станет более персонализированной, регулярной и будет учитывать индивидуальные потребности классных руководителей, это приведёт к повышению их мотивации, улучшению качества работы и снижению уровня профессионального выгорания.

Целью исследования стало выявление причин, по которым существующая административная поддержка недостаточно эффективна, а также разработка дополнительных мер, способствующих снижению профессионального выгорания и повышению мотивации классных руководителей.

Задачи исследования:

Изучить факторы, ограничивающие эффективность административной поддержки.

Оценить степень удовлетворенности классных руководителей существующими формами поддержки.

Провести анализ потребностей педагогов в дополнительных ресурсах и программах для профилактики выгорания.

Разработать рекомендации по усилению административной поддержки с учётом персональных потребностей педагогов.

Оценить эффективность внедрения дополнительных мер на основе повторного анкетирования и интервьюирования классных руководителей.

Методы исследования включают анкетирование, интервьюирование и анализ документации образовательных учреждений. Применение комплексного подхода позволит выявить не только основные проблемы, но и наметить пути их решения с учётом практических рекомендаций педагогов.

Результаты и их обсуждение. Исследование проводилось с октября по декабрь 2024-2025 учебного года на базе КГУ «Тогузакская общеобразовательная школа» отдела образования Карабалыкского района.

В исследовании приняли участие 13 классных руководителей:

7 педагогов со стажем от 1 до 5 лет,

3 педагога со стажем от 6 до 10 лет,

3 педагога со стажем более 30 лет.

По итогам первичного анкетирования были выявлены следующие проблемы:

40% педагогов отметили формальный характер обратной связи от администрации.

35% указали на недостаточную персонализацию поддержки.

50% респондентов считают, что их работа признаётся, но не в полной мере.

45% педагогов сообщили о нехватке психологической поддержки.

30% указали на нехватку ресурсов для внеклассных мероприятий.

По результатам анкетирования был разработан план мероприятий, направленных на устранение выявленных проблем и повышение уровня удовлетворённости педагогов. В план вошли инициативы по улучшению обратной связи, внедрению персонализированной поддержки и программ профилактики эмоционального выгорания.

Предлагаемые мероприятия:

Углубление обратной связи и персонализированный подход.

Введение системы индивидуальных консультаций с психологом и администрацией для обсуждения профессиональных трудностей.

Организация круглых столов с педагогами для совместной разработки решений по улучшению условий труда.

Введение системы наставничества для новых педагогов с привлечением опытных классных руководителей.

Дополнительные меры морального и материального стимулирования.

Разработка рейтинга «Лучший классный руководитель» с учётом личных достижений педагогов.

Вручение благодарственных писем за инициативу и творчество в работе с учениками и родителями.

Признание заслуг педагогов через социальные сети и школьные мероприятия.

Программы профилактики выгорания.

Организация тренингов по эмоциональной устойчивости и управлению стрессом:

«Эмоциональная устойчивость: как сохранить спокойствие в трудные моменты»,

«Техники релаксации и восстановления энергии»,

«Тайм-менеджмент для классного руководителя: как работать эффективно и без стресса»,

«Как справляться с конфликтами и сохранять баланс»,

«Саморегуляция и развитие эмоционального интеллекта».

Создание групп взаимной поддержки среди классных руководителей.

Проведение семинаров и мастер-классов по методам восстановления энергии и снижению эмоциональной нагрузки.

Введение дней психологической разгрузки и культурных мероприятий для педагогов.

С целью повышения профессиональной компетентности педагогов и обмена опытом командой развития школы были организованы и проведены три методических тура, ставшие не только обучающей платформой, но и площадкой для вдохновения, творчества и неформального общения.

Первым мероприятием стал учебный интенсив, посвящённый внедрению современных технологий в педагогическую практику. Участники получили возможность познакомиться с новыми инструментами и методиками, направленными на повышение эффективности воспитательной работы и налаживание продуктивного взаимодействия с классными коллективами и родителями. Это мероприятие позволило педагогам расширить границы традиционной работы классного руководителя, сделать воспитательные процессы более интересными и актуальными для современных детей.

Второе мероприятие - кросс-дейтинг, где основное внимание уделялось теме лидерства в педагогической среде. Под девизом «Лидерство как путь к успеху» участники обсуждали, как стать агентами изменений в своей школе и профессиональной среде. В формате коротких встреч и обсуждений классные руководители делились личным опытом внедрения новых практик, обсуждали успешные кейсы и находили вдохновение для реализации собственных инициатив.

«НеМетодический уикенд» - мероприятие, объединившее элементы творческих конкурсов, викторин и командных игр, позволившее классным руководителям в неформальной обстановке отдохнуть и зарядиться энергией для новых профессиональных свершений.

Классные руководители приняли участие в новогодней викторине, где проверили свою внимательность, креативность и командный дух. В конкурсе «Методическая ёлка» участникам предлагалось создать новогоднюю ёлку, украсив её методическими «игрушками», на которых были написаны самые смешные и неожиданные педагогические ситуации 2024 года.

Конкурс «Запомни и повтори» потребовал от педагогов максимальной концентрации и внимания к деталям. Участникам предлагалось за 30 секунд запомнить расположение канцелярских предметов, а затем воспроизвести их как можно точнее. Простое на первый взгляд задание вызвало массу эмоций и бурю смеха.

Наиболее запоминающимся стало задание «Лоб в лоб», где каждый участник прикреплял на лоб карточку с термином, который должен был угадать по подсказкам коллег. Среди заданий были слова и фразы, связанные с педагогикой и школьной жизнью: буллинг, вейп, проверка в школе и даже подтверждение категории.

Таким образом, проведенные туры, а также мероприятия в рамках плана стали важным шагом в повышении профессионального уровня классных руководителей и способствовали укреплению коллектива и развитию культуры взаимодействия среди педагогов, что подтверждают результаты анкетирования, проведенные на выходе исследования:

70% педагогов отметили повышение эффективности обратной связи.

60% указали на более персонифицированный подход администрации к их проблемам.

75% почувствовали снижение уровня стресса благодаря программам профилактики выгорания, мероприятиям методических туров.

65% отметили рост удовлетворённости работой и повышенную вовлечённость в воспитательный процесс.

50% отметили улучшение условий для проведения внеклассных мероприятий.

Заключение. Результаты исследования показали, что системные меры административной поддержки способны существенно снизить уровень профессионального выгорания и повысить мотивацию классных руководителей. Персонализированный подход, моральное стимулирование и программы профилактики способствуют укреплению психологического здоровья педагогов и улучшению качества их работы. Эти меры требуют постоянного развития и внедрения в образовательную практику для создания комфортной и продуктивной рабочей среды.

Перспективы исследований:

Разработка комплексных программ административной поддержки.

Анализ долгосрочного влияния мер профилактики на профессиональное выгорание.

Изучение особенностей внедрения программ в различных типах образовательных учреждений.

Литература

1. Абильмажинов Ж.С. Профилактика профессионального стресса среди педагогов. – Алматы: Абай атындағы ҚазҰПУ, 2023.
2. Реан А.А. Психология педагогического взаимодействия. – Санкт-Петербург: Питер, 2020.
3. Алимбаев Ш. Психология профессионального выгорания педагогов. – Алматы: КазНУ им. аль-Фараби, 2021.
4. Жумабекова У.М. Современные подходы к воспитанию и обучению в Казахстане. – Нур-Султан: Лантар Трейд, 2020.
5. Сарбасова К.А. Эмоциональное состояние учителя как фактор профессиональной успешности. – Костанай: КРУ им. А. Байтурсынова, 2022.
6. Нургалиева Г.Ш. Психолого - педагогическая поддержка учителей: стратегии профилактики выгорания. – Шымкент: ЮКУ им. М. Ауэзова, 2023.
7. Тулегенова А.К. Административная поддержка педагогов в системе образования Казахстана. – Караганда: КарГУ им. Е.А. Букетова, 2021.
8. Жангазинова Г.К. Лидерство и мотивация в деятельности классных руководителей. – Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2022.
9. Оспанова А.Б. Инновационные методы в работе классных руководителей: казахстанский опыт. – Павлодар: ПГУ им. С. Торайгырова, 2020.
10. Эльконин Д.Б. Психология развития младшего школьника. – Москва: Издательство Академия, 2021 Педагогический журнал «Вопросы психологии и педагогики» – Выпуск № 4 (2024).

References

1. Abil'mazhinov Zh.S. Profilaktika professional'nogo stressa sredi pedagogov. – Almaty: Abaj atyndary QazYPU, 2023.
2. Rean A.A. Psihologiya pedagogicheskogo vzaimodejstviya. – Sankt-Peterburg: Piter, 2020.
3. Alimbaev Sh. Psihologiya professional'nogo vygoraniya pedagogov. – Almaty: KazNU im. al'-Farabi, 2021.
4. Zhumabekova U.M. Sovremennye podhody k vospitaniyu i obucheniyu v Kazahstane. – Nur-Sultan: Lantar Trejd, 2020.
5. Sarbasova K.A. Emocional'noe sostoyanie uchitelya kak faktor professional'noj uspešnosti. –

Kostanaj: KRU im. A. Bajtursynova, 2022.

6. Nurgalieva G.Sh. Psihologo-pedagogicheskaya podderzhka uchitelej: strategii profilaktiki vygoraniya. – Shymkent: YuKU im. M. Auezova, 2023.

7. Tulegenova A.K. Administrativnaya podderzhka pedagogov v sisteme obrazovaniya Kazahstana. – Karaganda: KarGU im. E.A. Buketova, 2021.

8. Zhangazinoва G.K. Liderstvo i motivaciya v deyatel'nosti klassnyh rukovoditelej. – Astana: Evrazijskij nacional'nyj universitet im. L.N. Gumileva, 2022.

9. Ospanova A.B. Innovacionnye metody v rabote klassnyh rukovoditelej: kazahstanskij opyt. – Pavlodar: PGU im. S. Torajgyrova, 2020.

10. El'konin D.B. Psihologiya razvitiya mladshego shkol'nika. – Moskva: Izdatel'stvo Akademiya, 2021 Pedagogicheskij zhurnal «Voprosy psihologii i pedagogiki» – Vypusk № 4 (2024).