

ДАДЛАГЫН СУРГАЛТЫГ УДИРДАХАД БАГШИД ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

Ц.Болормаа¹, Б.Хонгорзул¹, Г.Намжилмаа¹
 АШУУИС-ийн Говь-Алтай аймаг дахь салбар Анагаах Ухааны Сургууль¹
 Bolormaa.ts@mnums.edu.mn

Хүлээн авсан огноо: 2021.10.21

Хэвлэхийн зөвшөөрсөн: Редакцийн зөвлөл, доктор Ц.Нандинсүрэн

Хураангуй

Багш нарын хөдөлмөрийн сэтгэл ханамж, хөгжлийн хэрэгцээг тодорхойлох зорилгоор АУС-ийн 34 багшаас багшийн хөгжлийг дэмжих талаар тэдний ажлын байрны сэтгэл ханамжийн талаарх 54 асуулга бүхий судалгаа авсан. Энэхүү судалгаанд багшийн орлого, ажлын нөхцөл, өөрийгөө хүндэтгэх байр суурь, бодлого, зохион байгуулалт, шагнал урамшуулал, урам зориг, харилцаа холбоо зэрэг 7 багц үзүүлэлтэд сэтгэл ханамжийн түвшин түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлсийг тодорхойлж илрүүлэх зорилгоор авсан болно. Энэхүү судалгаанд хамрагдсан багш нарын 86,6 хувь нь өөрөөр гурван багш тутмын хоёр нь цалиндаа сэтгэл хангалуун бус, хоёр багшийн нэг нь ачаалал ихтэй ажилладаг, нэмэлт олговор урамшуулал олгодоггүй гэж хариулсан байна. Судалгаанаас харахад Дарханы Анагаах Ухааны Сургуулийн багш нар мэргэжлийн гадаад, дотоодод хэлний мэдлэгээ дээшлүүлэх хэлээ хөгжүүлэх хүсэл эрмэлзэлтэй, ажлын байрандаа вакуум сургалтанд хамрагдах боломжтой гэж үзсэн. Багш нарын сэтгэл ханамжийг дээшлүүлэхийн тулд багш нарт илүү сайн цалин, эрдэм шинжилгээний бүтээлээ хэвлүүлэх боломж, гарын авлага, сурах бичиг хангамж, лабораторийн багаж хэрэгслийн хангамжийг сайжруулахад санхүүгийн дэмжлэг шаардлагатай байна.

Түлхүүр үг: Багшийн хөгжил, ур чадвар, хандлага, сэтгэл ханамж

Судалгааны үндэслэл

Байгууллагын удирдлагууд өрсөлдөх чадвар, бүтээмж, үр ашгаа өсгөхийн тулд тоног төхөөрөмжөө сольж технологийн шинэчилэлт хийхийг чухалчилж үздэг байсан нь одоо хоцрогдож, хүний нөөцийн менежментийн чухал асуудлын нэг болох ажлын сэтгэл ханамжинд анхаарлаа хандуулах нь их болжээ. Багш бүр өөр өөрийн зан ааш, ур чадвартай байдаг учраас багш бүрт тохирсон идэвхижүүлэлт урамшууллын аргуудыг хэрэглэж чадсанаар сэтгэл ханамжтай байдал нь нэмэгдэж байгууллагын үйл ажиллагаанд эерэг нөлөө үзүүлнэ. Хэрэв ажилтны сэтгэл ханамж муу байгаад энэ нь удаан үргэлжилбэл ажил таслалт нэмэгдэж, байгууллагын дотоод уур амьсгалд сөргөөр нөлөөлж эхэлнэ. Онолын хувьд ажилтны ажлын сэтгэл ханамжид зөвхөн тогтвор суурьшилтай ажиллах байдлаас гадна цалин хөлс, ажил, удирдлагын эв дүй, өсөн дэвжих боломж, хамтран ажиллагсадын уур амьсгал зэрэг олон

хүчин зүйл нөлөөлдөг байна (Увш.П & Хэрлэн.Б, 2004).

Тиймээс Дархан АУС-ийг сонгон авч багшийн хөгжих хэрэгцээ, ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлж буй хүчин зүйлийг судалж, дүн шинжилгээ хийх зорилго тавив. Хамт олны сэтгэл санааны байдал нь хувь хүн болон, тэдний хөдөлмөрийн бүтээмж, жигд ажиллагаанд ихээхэн нөлөөлдөг байна (Стаут, Хүний нөөцийн удирдлага, 2009). Энэ нь тэдний ажилдаа хир сэтгэл ханамжтай байдагтай холбоотой юм. Ажилтнуудын сэтгэл ханамжийн талаар судлахын тулд байгууллагын зан төлөвийн талаар судлах зайлшгүй шаардлагатай. Байгууллагын зан төлөв гэдэг нь байгууллага, бүлэг, хувь хүний хүрээн дэх хүмүүсийн зан төлөв болон янз бүрийн үйл хөдлөл, харилцаа хандлагыг судлахыг хэлдэг (П.Увш & Б.Хэрлэн, 2004).

Ажлын сэтгэл ханамжийн тухай ойлголтыг анх Америкийн эрдэмтэн Роберт Хаппок тодорхойлж гаргаж ирсэн. Хаппок 1935 онд сэтгэл зүй болон орчны нөхцөл байдлын харилцан хамаарал нь ажлын сэтгэл ханамжид хэрхэн нөлөөлж байгаагаар тайлбарласан байна (Aziri, 2011).

Сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлс

Сэтгэл ханамж нь байгууллагын цалин, урамшуулал, ажил, удирдлага, хамт олноос хамаардаг бөгөөд байгууллагын оролцоонд нөлөөлдөг байна. Мөн сэтгэл ханамжинд орчин, байгууллагын бодлого, зорилт, нийгмийн хангамж зэрэг олон хүчин зүйл нөлөөлдөг байна. Онолын хувьд ажлын сэтгэл ханамжинд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тав ангилж үздэг байна (Увш.П & Хэрлэн.Б, 2004). Үүнд:

- цалин хөлс- цалингийн хэмжээ,
- ажил-ажилдаа дуртай байх, ажлаа зөв сонгосон эсэх
- өсөж дэвших боломж-албан тушаал ахиж дэвших, сурч хөгжих боломж
- удирдлага-удирдлага болон дээд албан тушаалтны ур чадвар
- хамтран ажиллагсад-найрсаг, бие биендээ тус дэмтэй байх

Ажилтнуудыг сэтгэл ханамжтай байлгахын тулд тэднийг идэвхижүүлэх нь маш чухал. Идэвхижүүлэлт гэдэг нь хувь хүн болон хамт олныг амжилтанд хүргэхэд түлхэц өгөх, чиглүүлэн

дэмжих үйл ажиллагааны цогцыг хэлдэг (Стаут, Хүний нөөцийн удирдлага, 2009). Локкын үзсэнээр хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал, ажлын нөхцөл, байгууллага, менежмент зэрэг нь ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлдөг гэж үзсэн байна. Ихэнх эрдэмтдийн тодорхойлсноос ерөнхийд нь авч үзвэл ажлын сэтгэл ханамж нь гадаад болон дотоод гэсэн хоёр хэсэгт хуваагддаг ба цалин, идэвхижүүлэлт нь гадаад нөлөөлөх хүчин зүйлд, хамтран ажиллагсад, удирдлага, өөрийнхөө төлөө ажиллах зэрэг нь дотоод нөлөөлөх хүчин зүйлд хамаарагддаг байна (Judge.T & Klinger.R, 2008).

Судалгааны зорилго

Дархан АУС-ийн дадлагын сургалтыг удирдах багшийн хэрэгцээ, ажлын сэтгэл ханамжид нөлөөлж буй хүчин зүйлийг судалж, дүн шинжилгээ хийх.

Судалгааны зорилт

Дээрх зорилгод хүрэхийн тулд дараах зорилтуудыг дэвшүүлэв.

- Дадлагын сургалтыг удирдах багшийн хэрэгцээ, шаардлагыг тодорхойлох.
- Дадлагын сургалтыг удирдах багшийн ажлын сэтгэл ханамж, нөлөөлөх хүчин зүйлсийг илрүүлэх.

Судалгааны шинэлэг тал, практикийн ач холбогдол

Тус судалгааны үр дүнд дадлагын сургалтыг удирдах багш нарын суралцах хүсэл, чиглэл, суралцах боломжтой хэлбэрүүдийг тодорхойлон багшийн ажлын сэтгэл ханамжийг нэмэгдүүлэх арга замыг эрэлхийлснээрээ хамтран гарцыг олох боломжтой болж байгаа юм.

Судалгааны материал ба арга зүй

Дархан АУС-ийн дадлагын сургалтыг удирдах багш нарын хэрэгцээ шаардлага, ажлын сэтгэл ханамжийн түвшин, нөлөөлж буй хүчин зүйлийг тодорхойлох зорилгоор авсан нийт 54 асуулга бүхий судалгааг 34 багшаас авсан нь судалгааны анхдагч эх сурвалж болно. Энэхүү судалгааг Дархан АУС-ийн дадлагын сургалт удирдан явуулдаг багш нарын ажлын сэтгэл ханамжийн түвшин, нөлөөлж буй хүчин зүйлийг тодорхойлох зорилгоор сэтгэл ханамжийн 7 багц үзүүлэлт болох ажил, орлого, ажиллах нөхцөл, өөрийгөө хүндлэх байдал, бодлого зохион байгуулалт, шагнал урамшуулал, харилцаа зэргийг багтаасан судалгааны асуултуудыг боловсруулж асуулгын аргаар хийж гүйцэтгэв. Судалгааны өгөгдөл цуглуулах ажлын үр дүнд судалгаанд оролцогчдын нас, хүйс, ажилласан жил, албан тушаал, боловсролын түвшин, сарын дундаж цалин багшийн ажлын сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлж байгаа хүчин зүйлийг тогтоож дүгнэлт хийж ажиглав. Судалгааны мэдээлэлд шинжилгээ хийх SPSS 20.0 багц программ ашиглав. Дархан АУС-д ажилладаг нийт 44 багшаас эмнэлзүйн

дадлага удирдан явуулдаг багш 24, 20 багш суурь эрдмийн хичээлийн дадлага удирдан явуулдаг нь судалгааны эх олонлог юм. Энэхүү судалгааны эх олонлогоос найдвартай байдлын түвшин 95 хувь, алдааны зэрэг таван хувь байхаар тооцож үзэхэд түүврийн хэмжээ 14 байна. Бид нийт 34 багшийг (24 эмнэлзүй + 10 суурь эдмийн багш) судалгаанд хамруулав. Түүврийг энгийн санамсаргүй түүврийн аргаар сонгов. Судалгааны хамаарах хувьсагч нь судалгаанд оролцогчдын ажлын сэтгэл ханамж байгаа бол судалгаанд оролцогчдын хүн ам зүйн хувьсагч нь нас, хүйс, боловсролын байдал, ажилласан жил, цалин, тогтвор суурьшилтай ажиллах байдал, судалгааны үл хамаарах хувьсагч нь сэтгэл ханамжид нөлөөлөх хүчин зүйлс юм. SmartPLS 3.0 загвараар сэтгэл ханамжинд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн хамаарлыг үнэлэв.

СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Судалгаанд Дархан АУС-ын нийт 34 багш хамрагдсан бөгөөд анкетын хэсгээс авч үзвэл:

Хүснэгт 1. Ажлын ачаалал, урамшуулал

Сургалтын цагийн ачаалал	
хэвийн	46,6%
бага зэрэг илүү	33,3%
маш их	20%
Ажилдаа дуртай эсэх	
маш их	33.3%
дуртай	53.3%
хэлж мэдэхгүй байна	3.3%
хариулаагүй	10%
Амьдардаг орчин	
нийтийн орон сууц	76,6%
хашаа байшин	6,6%
түрээсийн байр	10,0%
Хариулаагүй	6,6%
Цалиндаа сэтгэл хангалуун байдаг эсэх	
Дундаж	56.6%
бага	23.3%
огт хангалуун бус	13.3%
Бусад нэмэгдэл урамшуулал авдаг эсэх	
Авдаг	20%
Авдаггүй	63.3%
Мэдэхгүй	10%
Хариулаагүй	6.6%

Судалгаанд хамгийн их 36.6% нь 51-ээс дээш настай, 49.9% нь 16-аас дээш жил ажилласан, 36.6% ахлах багш зэрэглэл дээр ажиллаж байгаа багш нар хамрагдсан байгаа нь бидний судалгаанд үнэн бодит хариулах, ач холбогдол бүхий судалгаа байх боломжтой гэж үзлээ. Цагийн ачааллын хувьд 2 багш тутмын нэг нь бага зэрэг илүү болон маш их ачаалалтай ажилладаг гэж үзсэн бөгөөд 86.6% нь ажилдаа дур сонирхолтой гэж хариулсан байна. 3 багш тутмын 2 нь өөрийн гэсэн орон байртай, цалиндаа 36.6% сэтгэл хангалуун бус байдаг, багш нарын 63.3% нь бусад ямар нэгэн нэмэгдэл урамшуулал авдаггүй байна.

Хүснэгт 2. Багшийн хэрэгцээ шаардлага

	Маш чухал	Чухал	Дундаж	Чухал биш	Огт хэрэггүй
Багшийн хөгжлийн талаарх ойлголт					
ОУ-д хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц цогц чадамж	37,9%	34,4%	13,7%	10,3%	3,4%
Судлан шинжлэх арга зүйд гарч буй чанарын өөрчлөлт	27,5%	65,5%	6,8%		
Багшлах арга барилд гарч буй чанарын өөрчлөлт	48,2%	44,8%	6,8%		
Насан туршид тасралтгүй хөгжих явц	44,8%	48,2%		6,8%	
Багшийн хөгжүүлэхийг хүсэж буй ур чадвар					
Мэргэжлийн	56%	32%	4%	8%	
Гадаад хэлний	29,6%	59,2%	7,4%	3,7%	
Судалгаа, шинжилгээний	24,1%	62%	6,8%	3,4%	3,4%
Заах арга зүйн	39,2%	53,5%	3,5%	3,5%	
Мэдээллийн технологийн	23,8%	52,3%	19%	4,7%	
Харилцааны	26,3%	42,1%	26,3%	5,2%	
Багаар ажиллах	28,5%	47,6%	9,5%	14,2%	

Судалгаанаас багш хөгжих нь зайлшгүй чухал үйл явц болох талаар ойлголт нэгэнт бий болсон, цаашид тасралтгүй суралцах хэрэгцээ шаардлага тодорхойлсон байгаа нь харагдаж байна. Багш нарын хамгийн их хөгжүүлэхийг хүсэж байгаа чадварт мэргэжлийн, гадаад хэлний, заах арга зүй, судалгаа шинжилгээний чиглэлээр суралцах, хөгжүүлэхийг хүсэж байна.

Сүүлийн 3 жилд хамрагдсан сургалтын чиглэл



Зураг 1. Хамрагдсан сургалт

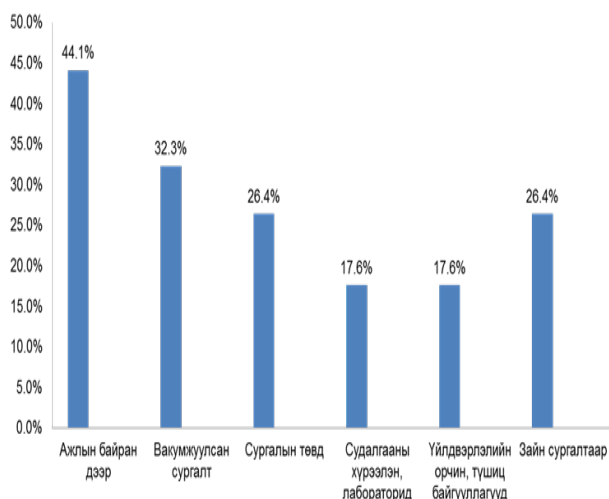
Сургалтанд хамрагдах хүсэл, чиглэл



Зураг 2. Сурахыг хүссэн чиглэл

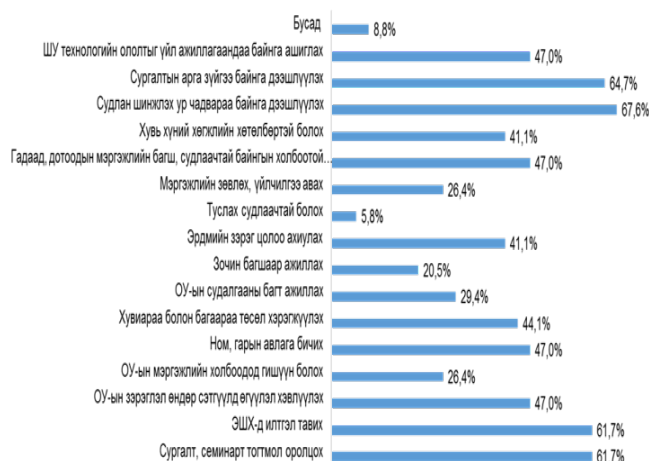
Багш нар сүүлийн 3 жилд 100% ямар нэгэн сургалтанд хамрагдсан байсан бөгөөд хамгийн их боловсрол судлал, мэргэжлийн, судалгааны арга зүйн сургалтуудад хамрагдсан. Цаашид мэргэжлийн, гадаад хэлний сургалтыг гадаадад, хувь хүний хөгжлийн, боловсрол судлалын, заах арга зүйн сургалтыг дотоодод авах хүсэлтэй байгааг харж болно.

Багшийн сургалт авах хүсэлтэй орчин



Зураг 3. Багшийн сургалт авах орчин

Багш та хөгжихийн тулд юу хийх шаардлагатай байна?



Зураг 4. Багш хөгжих шаардлага

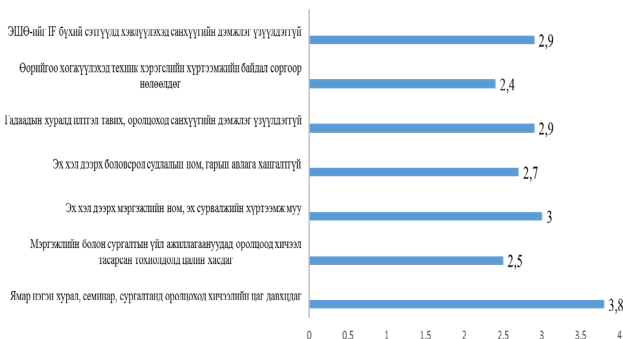
Багш нар сургалтыг ажлын байрандаа, вакум хэлбэрээр, зайн сургалтууд, сургалтын төвүүдэд хандаж сургалтанд хамрагдах хүсэлтэй байгаа нь харагдаж байна.



Зураг 5. Багшийн оролцсон ажил

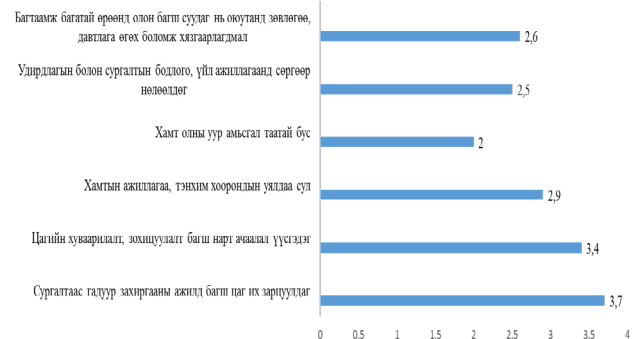
Судалгаанд хамрагдсан багш нар сүүлийн 2 жилд ЭШХурал зөвлөгөөн, янз бүрийн сургалтууд, олон нийтийн үйл ажиллагаанд хамгийн их хамрагдсан байгаа нь энэ талаар үйл ажиллагаа ихээр зохион байгуулагддаг нь харагдаж байна. Оролцсон ЭШХурал зөвлөгөөн 3,9±0,7, сургалтуудаа 4,0±0,9 зохион байгуулагдсан гэж үнэлжээ. Зохион байгуулсан олон нийтийн үйл ажиллагааг багш нар 3,7±0,7 үнэлжээ.

Сургалт арга зүйн чиглэлээр учирдаг бэрхшээл (Ликертийн шалгуураар)



Зураг 6. Сургалт арга зүйд тулгарч буй бэрхшээл

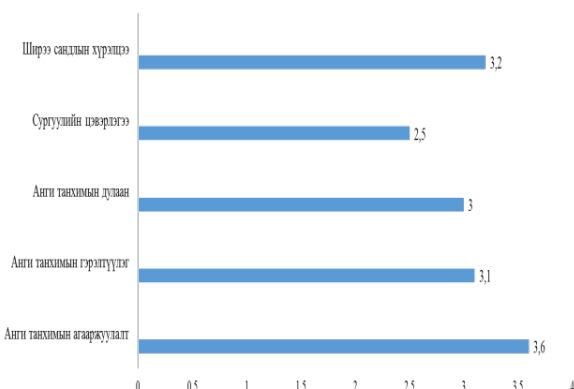
Багшийн ажлын орчинд тохиолдог бэрхшээл (Ликертийн шалгуураар)



Зураг 7. Ажлын орчинд тулгарч буй бэрхшээл

Багш нар (5-маш сайн, 1-маш муу) ямар нэгэн хурал, семинарт оролцоход хичээлийн цаг байнга давхцдаг, IF бүхий сэтгүүлд өгүүлэл хэвлүүлэх, гадаадын хуралд илтгэл тавих, оролцоход санхүүгийн дэмжлэг үзүүлдэггүй гэсэн хариултууд дунджаас дээгүүр үзүүлэлттэй ихэнх тохиолдолд гэж хариулсан байна.

Анги танхимын нөхцөл (Ликертийн шалгуураар)



Зураг 8. Ажлын нөхцөлийн талаар

Ажлын орчин нөхцөл ажлаа хийхэд хэрхэн нөлөөлдөг талаар (5-маш сайн, 1-маш муу) багш нарт агааржуулалт, сандал ширээний хүрэлцээ, гэрэлтүүлэг, дулаан их буюу дундаж нөлөөлдөг гэж үзсэн байна. Харин сургалтын хэрэглэгдэхүүнээс

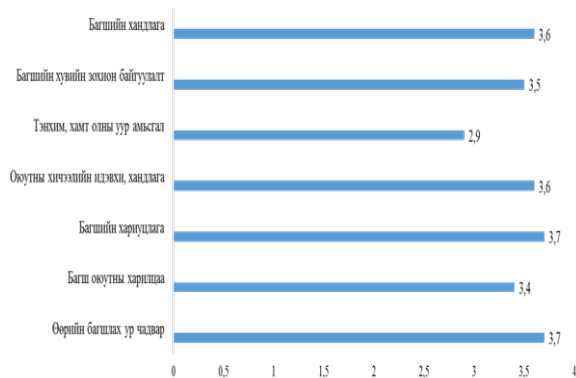
Багшийн ажлын орчинд сургалтаас гадуур ажилд (5-маш сайн, 1-маш муу) багш их цаг зарцуулдаг, хамтын ажиллагаа, тэнхим хоорондын уялдаа холбоо сул байдаг, цагийн хуваарилалт, зохицуулалт багш нарт ачаалал үүсгэдэг зэрэг хариултууд нь дундаж байдаг гэж хариулсан байна.

Хичээл заахад сургалтын хэрэглэгдэхүүн хэр нөлөөлдөг талаар (Ликертийн шалгуураар)

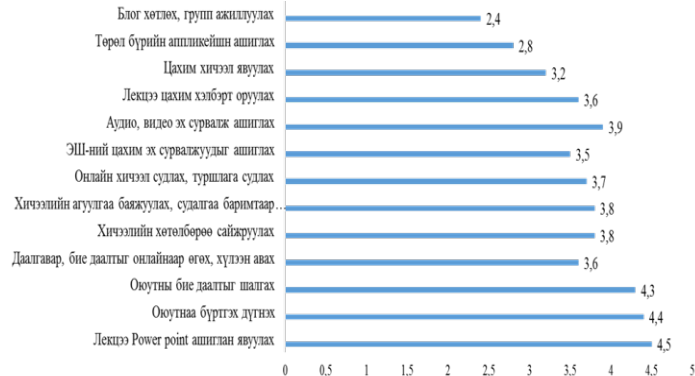


Зураг 9. Сургалтын хэрэглэгдэхүүний талаар

хамгийн их нөлөөлж, бэрхшээл үүсгэж байгаа нь (5-маш сайн, 1-маш муу) ном, сурах бичгийн хүртээмж, сургалтын материал, гарын авлагын хүртээмж, лаборатори хэрэгсэл гэж хариулсан байна.

Багшлахад харилцаа, хандлагын бэрхшээл учирдаг эсэх
(Ликертийн шалгуураар)**Зураг 10. Харилцааны бэрхшээл**

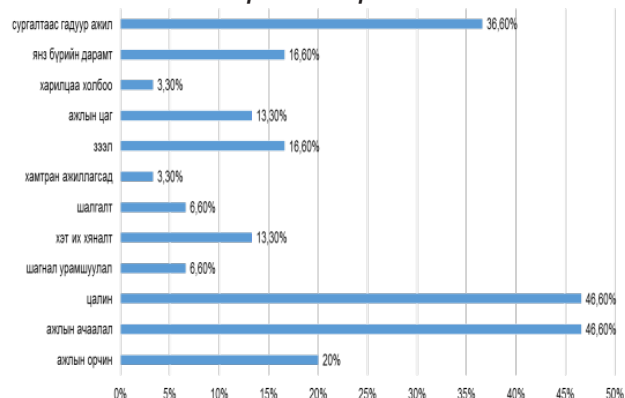
Судалгаанд хамрагдсан багш нарт (5-маш сайн, 1-маш муу) харилцаа, хандлагын бэрхшээл бага учирдаг нь харагдаж байна. Багшийн техник, технологийн хэрэглээ (5-маш сайн, 1-маш муу) дунджаас дээгүүр сайн байгаа нь судалгаанаас харагдлаа. Багш хамгийн их Power point ашиглан

Багшийн мэдээллийн технологийн хэрэглээ
(Ликертийн шалгуураар)**Зураг 11. Техникийн хэрэглээ**

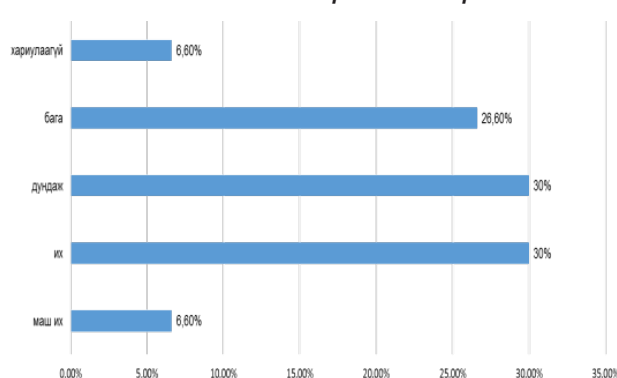
сургалт явуулдаг, оюутнаа бүртгэх дүгнэх, оюутны бие даалтыг шалгах, аудио, видео эх сурвалжуудыг сургалтандаа ашиглах, хичээлийн агуулгаа баяжуулах, хөтөлбөрөө сайжруулахад техник, технологийг түлхүү ашиглаж байна гэж хариулсан байна.

2. Багшийн сэтгэл ханамжийн судалгаагаар:

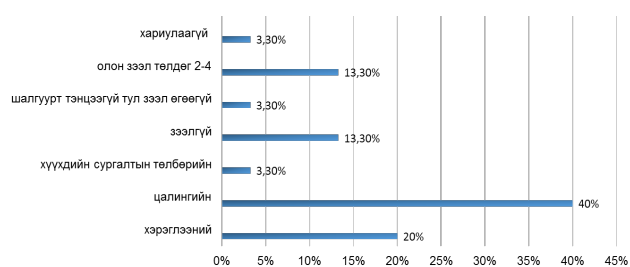
Судалгаанд хамрагдсан багш нарын ам бүлийн тоо дунджаар 3.8 ± 1.4 хүнтэй байна.

Багш ажлын байрандаа стрессддэг шалтгаан**Зураг 12. Багшийн стрессийн шалтгаан**

Судалгаанд хамрагдсан багш нар ажлын байрандаа 60,0% нь дундаж буюу их стрессдэг, 6,6% нь маш их стрессддэг гэсэн хариулт өгсөн ба шалтгааны хувьд цалингаасаа, ажлын ачааллаасаа хамгийн их стресст өртдөг байна. Мөн сургалтаас гадуур ажилд, ажлын орчин нөхцөлд стрессдэг бөгөөд (хүйтэн, сургалтын орчин муу, багшийн нийгмийн асуудалд анхаарал хандуулдаггүй, багшийн орлого нэмэгдүүлэхэд санаа тавьдаггүй, багшийн үндсэн ажлыг зөв

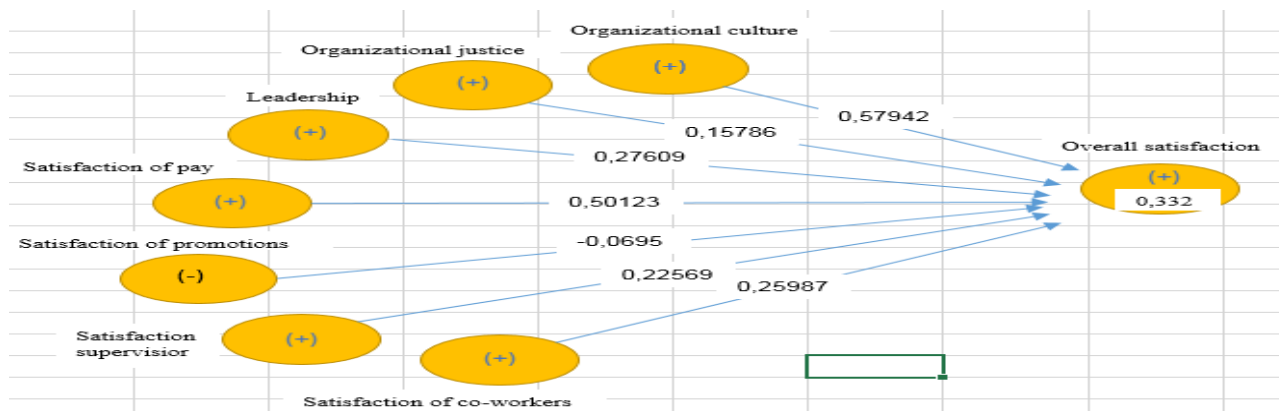
Багшийн ажлын байран дахь стресс**Зураг 13. Багшийн стресс**

дүгнэдэггүй, цалинтай чөлөө олгох, хот руу, гадаадад сургах байдал хомс, жилд 1600 оноо дэндүү их ачаалалтай, дарамттай, багш өөрийгөө хөгжүүлэх, гэр бүлдээ цаг гаргах байдал хомс, багшийн туршлага, ур чадварыг болон хөтөлбөрөө сайжруулах баяжуулахыг огт үнэлдэггүй, зөвхөн онооны төлөө ажиллуулдаг энэ нь чанаргүй сургалт явуулах муу үр дагавартай байдаг үүнээс болж их стрессддэг) талаар багш нар саналуудыг асуулгад нээлттэй хэлбэрээр бичсэн байна.

Багшийн зээл төлдөг байдал**Зураг 7. Багшийн зээл төлөлтийн байдал**

Судалгаанд хамрагдсан багш нарыг 86.7 % нь ямар нэгэн зээлтэй байгаа бөгөөд 2-4 зээл төлдөг багш 13,3% байна. Багш нарын ихэнхи 40,0% нь цалингийн зээл төлдөг, 20,0% нь хэрэглээний зээл төлдөг байна.

Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. SmartPLS 3.0 нарын загвараар



Дүгнэлт

- Судалгаанд хамрагдсан эмнэлзүйн багш нарын 86,6% ажилдаа дур сонирхолтой, 2 багш тутмын 1 нь ачаалалтай ажилладаг, 3 багш тутмын 2 нь цалиндаа сэтгэл хангалуун бус, ямар нэг урамшуулал нэмэгдэл авдаггүй гэж хариулсан байна.
- Дархан АУС-ийн багш нар хөгжих шаардлагатай талаарх ойлголт сайн суусан, цаашид мэргэжлийн, гадаад хэлний, заах арга зүйн, судалгаа шинжилгээний чиглэлээр суралцах хүсэлтэй бөгөөд энэ сургалтуудыг гадаадад болон дотоодод, ажлын байран дээрээ вакум хэлбэрээр, зайн сургалтуудад хамрагдах хүсэлтэй нь харагдлаа.
- Багш нарт ажлын сэтгэл ханамжийн түвшин, нөлөөлж буй хүчин зүйлийг тодорхойлоход цалин, урамшуулал, ажлын ачаалал, суралцахад болон ЭШӨ хэвлүүлэхэд санхүүгийн дэмжлэг, гарын авлага, ном сурах бичгийн хүртээмж, лабораторийн хэрэгсэл зэрэг бэрхшээлүүд байгаа нь судалгаанаас харагдлаа.

Abstract

To determine teachers' work satisfaction and needs of development we provided the survey from 34 teachers of Medical Sciences School with 54 questionnaires about level of their jobs' satisfaction on the support of teachers' development. This survey is provided for the purpose to determine influential factors on level of teachers' satisfaction with 7 set of parameters like works, income, work conditions, position of self-respecting, policy and organization, awards, encouragement and communication and worked out proper questionnaires for the issues. Teachers who participated in this survey 86,6% is answered like unsatisfied about their salaries, one from two teachers answered that work with heavy loads, two from three teachers answered that unsatisfied about their salaries and no additional compensation. The survey showed that teachers of Darkhan Medical School need to be developed and had a desire to develop their professional foreign languages and for such purpose they need to improve their language proficiency in home and foreign countries and required vacuum trainings in their work places. To determine teachers' satisfaction we teachers need good salaries, financial support to publish their research works, to improve access of handbooks, text books, laboratory tools' supplying.

Key words: teacher development, skills, attitudes, satisfaction

Ном зүй

1. Авдай.Ч, Энхтуяа, Д. Судалгаа шинжилгээний ажил гүйцэтгэх арга зүй. Улаанбаатар. 2010.
2. Батсайхан.Б, Дэлгэржав, М. Ерөнхий сэтгэл судлал. Улаанбаатар. 2015.
3. Самбаллхүндэв, Баатарсайхан, нарын Төрийн албан хаагчдын үйл ажиллагааны гүйцэтгэл, сэтгэл ханамжийн түвшинд хийсэн үнэлгээ. Улаанбаатар. 2008.
4. Содномдулам.Ч. Ажиллагсдын ажлын ханамжийг дээшлүүлэх арга замууд. Улаанбаатар. 2011.
5. Стаут.Л. Хүний нөөцийн удирдлага. Улаанбаатар.2009.