

Ц.Цацрал - Боловсролын магадлан итгэмжлэлийн Үндэсний зөвлөлийн
магадлан итгэмжлэл хариуцсан мэргэжилтэн
Б.Галбадрах - ДХИС-ийн Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн албаны
сургуулийн Шийдвэр гүйцэтгэлийн тэнхимийн эрхлэгч, докпюр, хошууч

УР ЧАДВАРЫН ЗӨРӨГӨЙ МЭРГЭЖИЛТЭН БЭЛТГЭХ НЬ ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫН СУРГАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГЫН УДИРДЛАГЫН ГОЛ ӨНӨРӨГ БОЛОХ НЬ

Хураангуй: Сургалтын чанар нь ажил эрхлэлтийн байдлаар тодорхойлогддог бөгөөд сургуулийн удирдлагын менежмент, чанарын удирдлага нь чанарыг дээшлүүлэхэд чухал үүргийг гүйцэтгэдэг. Үүний гол зорилго нь дээд боловсролын сургалтын байгууллагын сургалтын үйл явцад чанарын удирдлагын арга хэрэгслийг нэвтрүүлэх замаар чанартай мэргэжилтнийг бэлтгэх, сургалтын чанарыг дээшлүүлэхэд оршино. Ингэхдээ ирээдүйн мэргэжилтнийг бэлтгэж байгаа байдалд дүн шинжилгээ хийж тэднийг бэлтгэхдээ хэрхэн талуудын оролцоог хангаж сургалтын чанарыг дээшлүүлэх талаар зөвлөмж дэвшүүлэхийг зорьсон.

Толхиргоо: Дээд боловсрол, сургалтын үйл ажиллагаа, сургалтын чанар, тусгагч, ажил олгогч, талуудын оролцоо

Оршил: Олон улсын дээд боловсролын байгууллагуудын туршлагаас харахад сургалтын байгууллагын дотоод чанарын баталгаажуулалтын систем хэдийнээ төлөвшиж үйл ажиллагаа нь тогтворжсон байдаг. Сургууль хтүлбэр, олгож буй боловсролын үйлчилгээний чанар, стандартыг баталгаажуулах бодлого, түүнд нийцүүлсэн процедуртай байх ёстой.¹ Харин Монголын дээд боловсролын салбарт чанарын удирдлага, чанарын дотоод баталгаажуулалтын талаарх ойлголт нь шинэ тутам ойлголт бөгөөд үүн нь хяналт, үнэлгээ, дотоод аудитын албаны ажлын чиглэлд оруулдаг байсан бол 3, 4 жилийн үмнүүс сургуулиуд чанарын баталгаажуулалтын албан ёсны нэгжтэй болж эхэлсэн байна.

Энэ чиглэлээр хийсэн судалгаа, эрдмийн ажил түүдийн байхгүй байгаа нь энэ ойлголт шинэ тутам байгааг баталж байгаа бөгөөд Ц.Батбаярын БНСУ-ын Чонбук Их сургуульд магистрын зэрэг горилсон “Монгол улс ба БНСУ-ын магадлан итгэмжлэлийн системийн харьцуулсан судалгаа”, мөн Япон улсын Киотогийн их сургуульд магистрын зэрэг горилсон н.Норжлхамын “Монгол улсын чанарын үнэлгээний тогтолцоо” сэдэвт бөтөөл нь системийн шинжтэй анализ хийснээрээ онцлог давуу талтай байна. Эдгээр 2 бөтөөл нь харьцуулсан хэлбэрээр судалсан бөгөөд үндэсний чанарын баталгаажуулалтын тогтолцооны ялгаатай зүрхг оновчтой гаргаж ирсэн бол Б.Эрдэнэбатын Монгол улсын боловсролын их сургуульд магистрын зэрэг горилсон “Дээд боловсролын байгууллагын дотоод чанарын баталгаажуулалтын үйл ажиллагаанд хийсэн судалгаа” сэдэвт бөтөөл нь Монголын их дээд сургуулиудын чанарын баталгаажуулалтын системд дүн шинжилгээ хийснээрээ давуу талтай байна.

¹ “Дээд боловсролын байгууллага дахь дотоод чанарын баталгаажуулалтын стандарт, журам ” Копенгаген, 2005

Эдгээр судалгааны ажлууд нь нндэсний болоод дотоодын дээд боловсролын салбарын дотоод чанарын баталгаажуулалтын системд бхэлд нь дн шинжилгээ хийсэн бол нэгж дээд боловсролын сургалтын байгууллага чанарын дотоод баталгаажуулалтад оролцогч, сонирхогч талуудын оролцоог хэрхэн хангаж, саналыг хэрхэн авч, сургалтын хтлбрийн шинэчлэл сайжруулалтдаа хэрхэн тусгадгийг тодорхойлох, тнийг хэрхэн зв зйтэйгээр чанарын соёлын нэг хэсэг болгон хгжлэх, тлвшлэх саналуудыг дэвшлснээрээ энэх судалгааны ажил онцлог байна гэж ээж байна.

ндсэн хэсэг

Орчин цагийн эдийн засгийн хгжлийн явц, мэргэжлийн шинэ чиглэл, аж йлдвэрлэлийн салбарын хгжил зэрэг нь чанартай мэргэжилтэн бэлтгэхэд тусгайлсан шаардлагыг тавьж байна.

Их дээд сургуулийн сургалтын чанар болон тгсгчдийн мэдлэг, чадвар, дадал ажил олгогчдын хэрэгцээ, шаардлагад нийцэх нь зй ёсны хэрэг билээ. Гэтэл тухайн хэрэгцээ, шаардлагыг брэн хангахгй байгаа талаар цннгй шмжлэлд гарсаар байна. Шинэхэн тгсгчийг ажлын байранд ирмэгц тодорхой хугацаанд сургаж дадлагажуулах шаардлагатай байгаа нь дээд боловсролын сургалтын байгууллагуудын сургалтын чанарын анхаарвал зохих чухал асуудлын нэг болоод байна.

Энэ асуудал нь нэг талаас тухайн суралцагчийн хичээл зтгэл тааруу, мэдлэг, чадвар дулимаг эзэмшсэн асуудал мэт боловч, нгг талаас их, дээд сургуулийн мэргэжилтэн бэлтгэж байгаа сургалтын хтлбр онол, практикийн ндэслэлийг хэрхэн сонгосон, сургалтын бааз хэрэглэгдэхн хэр хангагдсан, эзэмших ёстой ур чадварыг орчин ейн нийгмийн эрэлт хэрэгцээнд нийцлэхийн тулд хэрхэн санаачилгатай ажиллаж байгаа зэрэг асуудлуудтай нягт холбоотой юм. Тнчлэн сургалтын чанарыг ажил эрхлэлтийн байдлаар тодорхойлдог тул энэх асуудал нь “сургалтын чанар”-ын талаар хндх цаашлаад сургуулийн удирдлагын менежмент, чанарын удирдлагын йл ажиллагаатай шууд холбогддог.

Тгсгчид ажлын байрны шаардлагад брэн нийцэхгй ажил олгогч цаг гарган дахин бэлтгэхэд хргэж байгаа нь тухайн дээд боловсролын сургалтын байгууллага, ажил олгогч тал буюу нийгмийн захиалгадаа тдийлн анхаарахгй байгааг илэрхийлнэ.

Тэгвэл “skills gap” буюу тгсгчийн эзэмшсэн мэдлэг буюу ажлын байранд шаардагдах чадварын хооронд сэх “ур чадварын зр” гэх асуудлын талаар сгийн ед судлаачид тдийгй ажил олгогчид ихээхэн хндх болсон байна.

Хэрэгжлж буй сургалтын хтлбрр дамжуулан хэрхэн “ур чадварын зр”-гй ажлын байрны шаардлагад нийцсэн тгсгчийг бэлтгэх вэ гэдэг чухал асуудал нь дээр дурдсан ёсоор удирдлагын менежментийн йл ажиллагаанаас шууд хамааралтай юм.

Нэгдсэн ндэсний Байгууллагын судалгаанаас харахад дээд боловсролын сургалтын байгууллагуудын тулгамдаж буй асуудал нь заах болон сурах йл ажиллагааны чанарын твшин бггд рсдийн йл ажиллагаагаа тлвлгний дагуу нэлэх байдлаар чанарыг хянах явдал ннг хртэл байсаар байна. Энэ нь дээд боловсролын йлчилгээний чанарыг тогтмол нэг твшинд барих хгжлийг

удаашруулах зэрэг сүрэг нөлөө эзэлж байгааг нөхгийн дээд боловсролын салбарын гол дутагдал хэмээн тайландаа цохон тэмдэглэжээ¹.

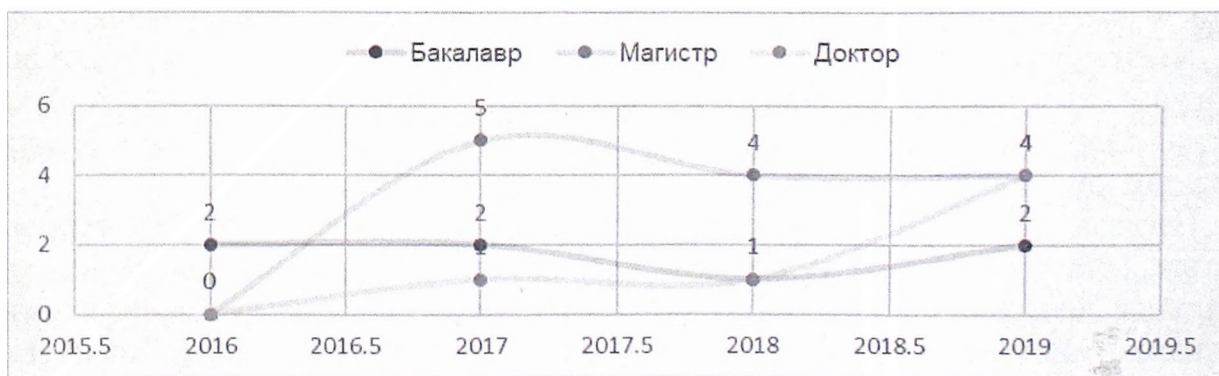
Нийгмийн эрэлт хэрэгцээг судлан эзэж, цаашдын хандлагыг зөв тодорхойлон сургалтын хөтөлбөр, сурган заах үйл ажиллагаатай уялдуулж өгснээр дээд боловсролын салбарын тогтвортой хөгжлийг хангаж болохыг тус судалгаанд тэмдэглэсэн байна. Тиймээс ч гадаад улс орнуудын дээд боловсролын байгууллагууд сургах болон багшлах үйл ажиллагаандаа тодорхой чанарын хэмжээрийг ашиглаж эхэлсэн бөгөөд ний дотроос оюутны сэтгэл ханамжийн судалгаа, оюутны ажлын ачааллын нөлгөө, төгсгөчдийн ажлын байрны нийцлийн судалгаа, ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа гэх мэт чанарын менежментийн шинэ аргачлалуудыг ашиглаж эхлээд багагүй хугацаа өнгөрсөн байна. Оюутны сэтгэл ханамжийн судалгаанууд нь оюутны лекц, семинарын цаг болон бусад чөлөөт цагаар хуримтлуулсан мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, хандлагад нөлөөлөх туршлагыг төлхөн нөлэх ба хичээлээс гадуурх болон дэмжин туслах үйл ажиллагааны сэтгэл ханамжийн хэмжээрийг мөн багтаадаг байна. Чанарын баталгаажуулалтын үйл ажиллагааны нэгээхэн чухал хэсэг болсон талуудын оролцоог дэмжих асуудал нь Монгол улсын дээд боловсролын салбарт ч хурдацтай хөгжиж байна.

Энэ талаар нэгж дээд боловсролын сургалтын байгууллагын хувьд хийгдсэн судалгаа байхгүй байгаа бөгөөд Дотоод хэргийн их сургуулийн тухайд сургалтын хөтөлбөрт оролцогч талууд болох “оюутан”, “төгсгөч”, “ажил олгогч” талын оролцоо сургалтын хөтөлбөрийн шинэчлэл сайжруулалтад байдаг эсэх, ур чадварын зөрөөгүй мэргэшсэн төрийн тусгай албан хаагчдыг бэлтгэх талаар хэрхэн анхаарч ажилладаг болохыг судлах зорилгоор 2019, 2020 онд 2 удаагийн судалгааг авсан.

Тус их сургууль нь нийт 33 сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлж байгаа бөгөөд нээс бакалаврын 13 (39%), магистрын 14 (43%), докторын 6 (18%) хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж байна². Нээс санамсаргүй төвийн аргаар 18 сургалтын хөтөлбөр (бакалаврын 6, магистрын 7, докторын 5) хэрэгжүүлэгч нэгж болон хөтөлбөрийн дэд хороодоос судалгааг авсан.

Сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэн сайжруулах нь чанарын баталгаажуулалт, сургалтын чанар, ажил олгогчийн хэрэгцээ, шаардлагад нийцсэн хөний нөцийг бэлтгэхэд чухал өрөгтэй.

Сургалтын хөтөлбөрд шинэчлэл, сайжруулалт хийсэн байдлыг графикаар харуулбал дараах байдал ажиглагдаж байна.

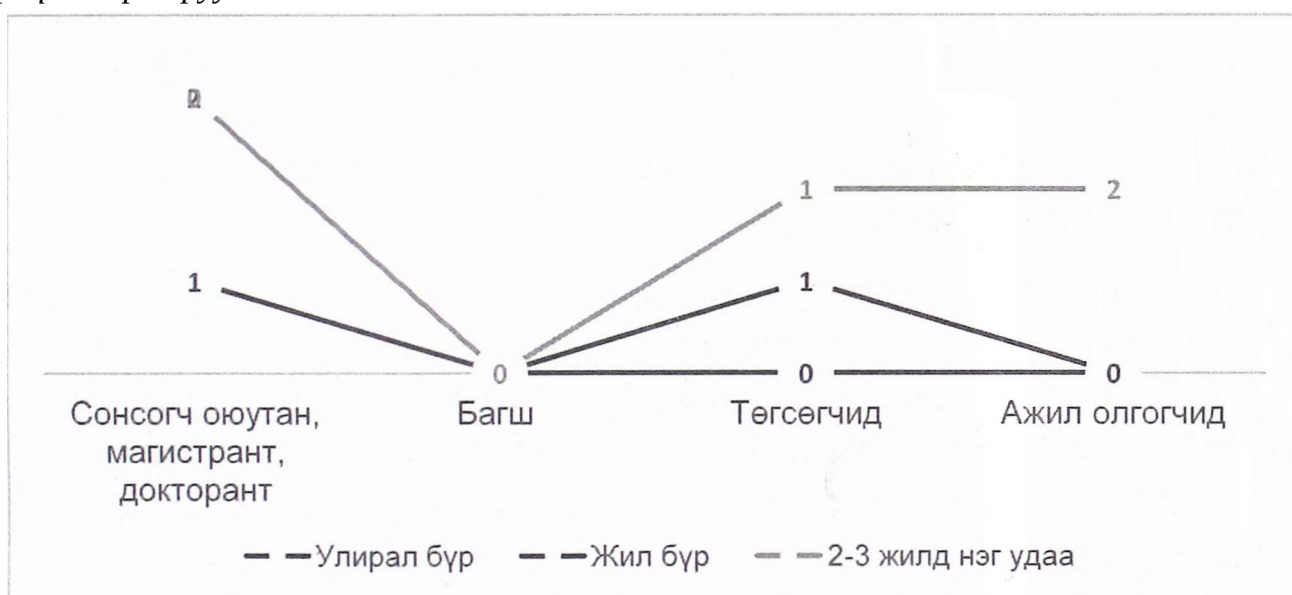


¹ International institute for Education Planning www.iiep.unesco.org 2017

² “Сургалтын ажил эрхлэх тусгай зөвшөөрөл”, дугаар -20110010, 2019

Сүүлийн 5 жилд 6 бакалаврын хөтөлбөрөөс 2014 онд 2, 2015 онд 2, 2016 онд 1, 2017 онд 2, 2018 онд 3 хөтөлбөр шинэчлэл сайжруулалт хийсэн байна. Магистрын хөтөлбөрөөс 2014 онд 5, 2015 онд 4, 2016 онд 4, 2018 онд 4 хөтөлбөрт, докторын хөтөлбөрдэд 2014 онд хийгээгүй, 2015 онд 1, 2016 онд 1, 2017 онд 4, 2018 онд 2 хөтөлбөрийг тус тус шинэчлэн сайжруулсан байна. 18 хөтөлбөрт сүүлийн 5 жилд нийт 35 удаагийн шинэчлэл, сайжруулалтыг хийсэн бөгөөд зарим хөтөлбөрийг жил бүр шинэчилж буй нь хөтөлбөрийн чанарт сөргөөр нөлөөлөх талтай. Хөтөлбөрийг шинэчилж сайжруулахдаа тодорхой давтамжид хугацаанд нийгэм, эдийн засаг, салбарын ирээдүйн төлөв байдлыг судлан, оюутан, тгсгч, ажил олгогч буюу сургалтын хөтөлбөрт оролцогч талуудаас эрэлт хэрэгцээ, ажлын байрны нийцлийн судалгаа авч, үр дүнг тооцон эрх зүйн орчны шинэчлэлийг үндэслэн өөрчлөлтийг хийвэл тохиромжтой гэж үзэж байна.

Сургалтын хөтөлбөрийн оролцогч талуудаас судалгаа авсан талаар графикаар харуулбал.

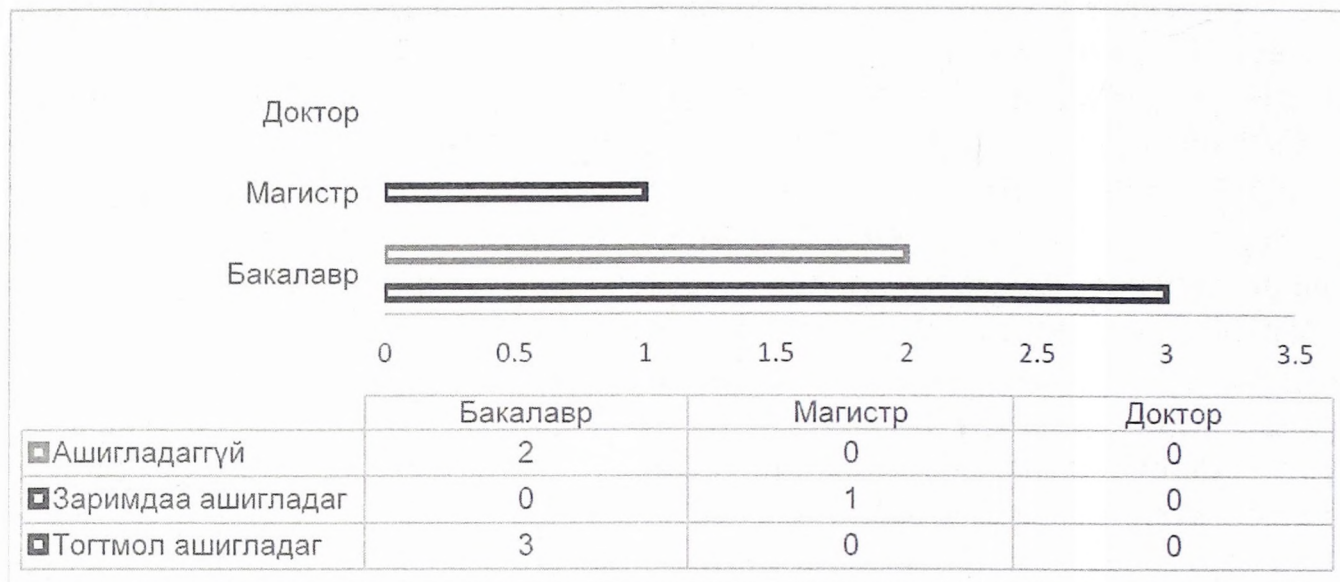


Сонсогч оюутан, багш, тгсгч, ажил олгогчдоос санал асуулга авдаг талаар асуухад 18 хөтөлбөрөөс 3 нь сонсогч оюутан, магистрант, докторантаас, 1 хөтөлбөр тгсгчдөөс, 2 хөтөлбөр ажил олгогчдоос судалгаа авдаг байна.

Эдгээр оролцогч талуудаас судалгаа авч байгаа цүн хэдэн хөтөлбөр сургалтын чанартаа анхаардаг болохыг илэрхийлж байгаа бөгөөд нийт судалгаа авсан 18 хөтөлбөрийн 1/3 нь судалгаа авч байгаа нь чамлалттай үзүүлэлт байна. Мөн талуудын оролцоо жигд бус байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.

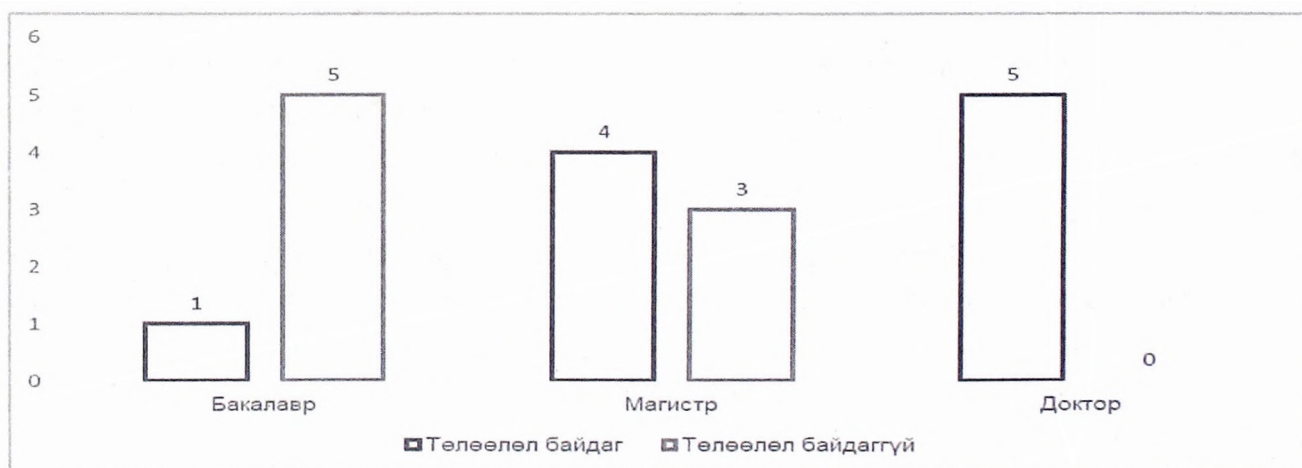
Талуудаас судалгаа авснаар тухайн хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд бодит дүгнэлт хийх боломж бүрдэх ба тус хөтөлбөрдийн тухайд хөтөлбөр хэрэгжүүлж буй багш нараас судалгаа авдаггүй нь талуудын оролцоог бүрэн хангахгүй байгааг харуулж байна. Мөн судалгааны үр дүнгээс судалгаа авахдаа тухайн судалгаанд оролцогчдын талаар хэт нарийн мэдээлэл асуудаг учир үнэн бодит бөглөх боломж бага байдаг нь харагдсан.

Хөтөлбөрт сайжруулалт хийсэн байдлыг харуулбал



Судалгаа авдаг 6 сургалтын хөтөлбөрс тус судалгааны үр дүнг сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулахад ашигладаг эсэх талаар тодруулан асуухад 50% нь авсан судалгаагаа бодит ажил болгож сургалтын чанараа сайжруулахад ашигладаг, 16.6% нь заримдаа ашигладаг, 33.3% нь ашигладаггүй гэж хариулсан байна.

Хөтөлбөрийн хөгжлөлт, сайжруулалтад талуудын оролцоог чухалчлах болсон ба ажил олгогч, тусгагчийн төлөөллийг, цаашлаад сонсогч, суралцагчийн төлөөллийг хөтөлбөрийн хорооны бэрлдэхүүнд багтаах асуудал ч сүүлийн үед нэлээдгүй яригдах болсон. Хөтөлбөрийн дэд хорооны бэрлдэхүүнд тусгагч, ажил олгогчийн төлөөлөл байдаг эсэхийг тодруулахад дараах байдал ажиглагдаж байна.

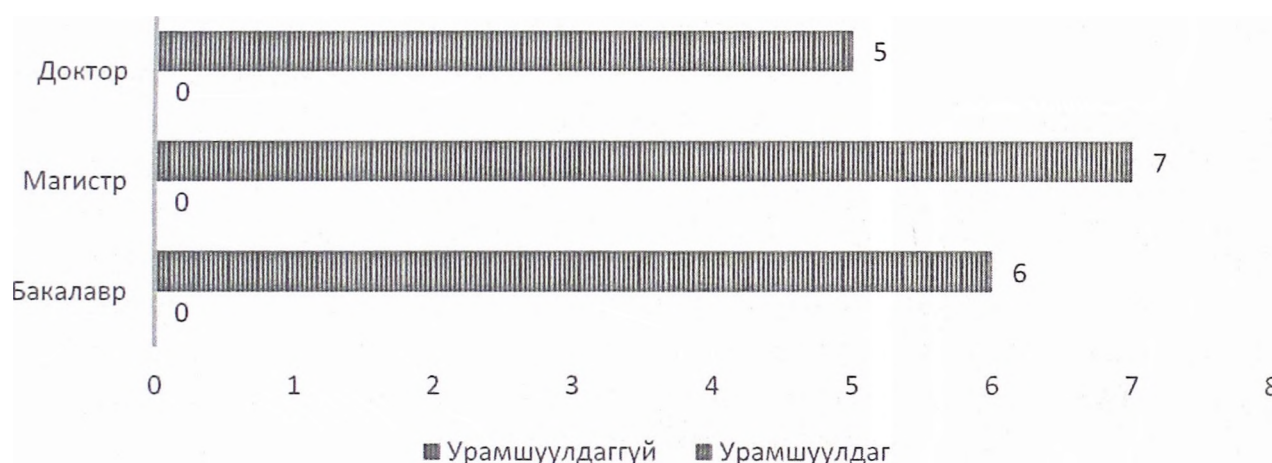


Тухайлбал бакалаврын 6 сургалтын хөтөлбөрийн 16.6% -д нь төлөөлөл байдаг, 83.3%-д нь төлөөлөл байдаггүй, магистрын 7 сургалтын хөтөлбөрийн 57.1%-д нь төлөөлөл байдаг, 42.9%-д төлөөлөл байдаггүй, докторын 5 сургалтын хөтөлбөрт 100% төлөөлөл байдаг гэж хариулсан байна.

Тэднээс харахад бакалаврын сургалтын хөтөлбөрийн хороонуудад тгсгч, ажил олгогчийн төлөөллийг төдийлэн оролцуулдаггүй, харин ахисан шатны хөтөлбөрийн хэрэнд дурдагдсан төлөөллийг багтаадаг нь харагдаж байна. Гэтэл ажил олгогч талын хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн бөгөөд тэдгээрийг бэлдэхэд бакалаврын зэрэг олгох сургалтын хөтөлбөрийн шинэчлэл, сайжруулалтад тгсгч, ажил олгогчийн төлөөллийг оролцуулах нь чухал ач холбогдолтойг тэмдэглэх нь зүйтэй. Иймэрхүү хэлбэл хөтөлбөрийн оролцогч талууд буюу захиалагч байгууллагын оролцоог дэмжих замаар сургалтын хөтөлбөр, сургалтын чанарыг дээшлүүлж ажиллах гэсэн үг юм.

Мөн хөтөлбөрийн дэд хороодод ажиллаж байгаа тгсгч, ажил олгогчийн төлөөллийг урамшуулах нь чухал байдаг.

Төлөөллийг урамшуулдаг эсэхийг тодруулахад



Хөтөлбөрийн дэд хороонд тгсгч, ажил олгогчийн төлөөлөл оруулсан сургалтын хөтөлбөрс эдгээр төлөөллийн оролцоог нэлж урамшуулдаг хөтөлбөр огт байхгүй байна. Энэ нь цаашид сургалтын хөтөлбөрийг тогтмол сайжруулж, шинэчлэлийг ир дэнтэй байлгахын тулд эдгээр төлөөллийг урамшуулах урамшууллын тогтолцоо хэрэгтэйг харуулж байна.

Дотоод хэргийн их сургуулийн тухайд одоогийн байдлаар төрийн тусгай чиглэлтэй байгууллагуудын хяний нөөцийг бэлтгэдэг суурь болсон Их сургууль бөгөөд төгсгөчид нь 100 хувь ажлын байраар хангагддаг. Энэ нь тухайн сургуульд монополь байх боломжийг бүрдүүлж байгаа бөгөөд өрсөлдөх чадвар төдийлэн шаардагддаггүй. Гэвч аливаа байгууллага эрсдэлээс сэргийлж эрсдэлийн менежмент хийж байх шаардлагатай учир монополь байдлаа хадгалж өлдөхийн тулд ажлын байранд гарч буй өөрчлөлтөдийг цаг алдалгүй судлах, оюутан, төгсгөч, ажил олгогч талуудын оролцоог дэмжих, тэднийг өйл ажиллагаандаа татан оролцуулдаг, урамшуулдаг, ур чадварын зөрөөгүй мэргэжилтэн бэлтгэх зайлшгүй шаардлагатай юм. Энэ бол удирдлагын менежментийн томоохон анхаарвал зохих асуудал учир шат шатны менежерүүд анхаарах шаардлагатай байна.

2019-2020 оны хичээлийн жилд тус их сургууль анх удаа 5 сургалтын хөтөлбөрийг магадлан итгэмжлүүлсэн бөгөөд 2020-2021 оны хичээлийн жилд байгууллагын магадлан итгэмжлэлийн хугацаа дуусаж буйтай холбогдуулан 3 дахь удаагаа дээд боловсролын сургалтын байгууллагын магадлан итгэмжлэлд бэлтгэж байна. Эдгээр өйл ажиллагаа нь тухайн сургалтын байгууллага хөндлөнгийн шинжээчээр сургалтын чанараа үнэлүүлэх өйл ажиллагаа бөгөөд шалгуур шаардлагад нь оюутан, төгсгөчид, ажил олгогчдоо судалдаг байхыг шаарддаг. Өөний дагуу тус сургууль сүүлийн 2 жилд олон төрлийн судалгааг авч байна. Судалгаа авч буй нь сайшаалтай хэдий ч сургалтын хөтөлбөр төрийн хувьд өөр байгаа бөгөөд талуудын оролцоог хангаагүй байгаа нь цаашид энэ асуудлыг журамлаж шийдвэрлэх нь зүйтэйг харуулж байна. Мөн судалгааг өр дөнтэй зохион байгуулах, судалгааны өр дөнгөнд эслэн сургалтын хөтөлбөртөдийг шинэчлэн сайжруулж ажлын байранд гарч буй өөрчлөлтийг тухай бүрд судлан төгсгөчдөө нийцүүлэн төгсгөдөг байхын тулд судалгааны асуултуудыг боловсруулахдаа тухайн суралцагчийн талаар хэт дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахгүй байх, судалгааны өр дөнгөнд нэн бодит байлгах, сургалтын өйл ажиллагааны аль хэсэгт доголдол өгсч байгааг нэн бодитоор судалснаар сургалтын чанарыг дээшлүүлэх боломж бүрдэх юм.

Дээрх дүгнэлтүүдээс үндэслэн дараах саналуудыг дэвшүүлж байна. Өдөнд:

Хэрэгжүүлж буй сургалтын хөтөлбөртөдийн чанарыг дээшлүүлэх, тус хөтөлбөртөдийг сайжруулахдаа ажлын байранд шаардлагатай мэдлэг, ур чадвар, хандлагыг олгохын тулд хөтөлбөрийн ерөнхий болон дэд хороонд төгсгөч, ажил олгогч талуудын оролцоог хангах, нэмэгдүүлэх;

Нийгэм, эдийн засаг, салбарын ирээдүйн төлөв, ажлын байранд гарч буй өөрчлөлтөдийг урдаас судлан шинжилж, ур чадварын зөрөөгүй, ажил олгогч байгууллагуудын ажлын байрны шаардлагад нийцүүлсэн төгсгөч, мэргэжилтэн бэлтгэх нь талаар судалгаа хийх;

Эрдэм шинжилгээний нэгдсэн хөрөөлөнгийн судалгааны өйл ажиллагааг сургалтын хөтөлбөрийн сайжруулалтад тогтмол оруулж хэвших,

Их сургуулийн урт, дунд, богино хугацааны тлвллтд талуудын оролцоог дэмжсэн олон талт арга хэмжээг тусгадаг байх;

Их сургуулийн хэмжээнд чанарын удирдлагын тогтолцоог нэвтрлэх;

Тогтолцоог хгжлэх, тлвшлэх ажлын хрээнд их сургуулийн хэмжээнд мрдлг болгон ажиллах чанарын баталгаажуулалтын журмыг шинэчлэх. Шинэчлэхдээ дараах йл ажиллагааг зайлшгй тусгах шаардлагатай. Үнд:

Талуудын тллийг хтлбрийн ернхий болон дэд хороонд заавал оролцуулах

- Тэднийг урамшуулах

- Талуудаас авах судалгааны нэгдсэн загварыг боловсруулах /тухайн хтлбрийн онцлогийг нэмж тусгаж болно./

- Судалгаанд оролцогчдын нарийн мэдээллийг асуухгй байх

- Судалгаа авах хугацаа, давтамжийг нарийн тогтоох

- Судалгааны рднг нарийн тооцож гаргах

- рднг хэлэлцлэх

- рднг ндэслэн хтлбрт сайжруулалт хийх

Сайжруулалтад тэдний саналыг хэрхэн тусгасан болохыг талуудад тайлагнах

- Давтамжид хугацаанд тгсгчдийн уулзалтыг зохион байгуулах

- Давтамжид хугацаанд ажил олгогчдын нэгдсэн звлггнийг зохион байгуулах

Дээрх бх йл ажиллагааны баримт материалын брдлийг хангаж, хадгалах

Дээрх бх йл ажиллагааг PDCA (Plan, Do, Check, Act) мчлгийн дагуу эргэх холбоотой зохион байгуулах зэрэг саналыг дэвшлж байна.

Ашигласан эх сурвалжийн жагсаалт:

1. Амаржаргалан.Т.Дээд боловсролын хгжлийн хандлага, бодлого, чиглэл илтгэл. УБ.,2018.

2. Бэгз.Н. Глобалчлалын ейин Монгол улсын боловсролын хгжлийн онол, арга зйн зарим асуудал.УБ.,2005.

3. Бэгз.Н. Боловсролын хгжлийн онол, аргазйн асуудлууд.УБ.,2008.

4. Сосорбарам.Т. Чанарын нэгдсэн удирдлага.УБ.,2009.

5. Прэвдорж.Ч. Байгууллагын менежмент.УБ.,2013.

6. Бэгз.Н. Боловсролын талаар дахин эргэцлэн бодох нь.УБ.,2017.

7. Отгонбат.Д. Чанарын философи. УБ., 2021.

8. Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын дотоод чанарын баталгаажуулалтын звлмж, УБ., 2016.

9. Дээд боловсролын байгууллага дахь дотоод чанарын баталгаажуулалтын стандарт, журам.Копенгаген.,2005.

10. Чанарын баталгаажуулалтыг хэрэгжлэх гарын авлага.APQN.,2006

11. Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын удирдлагад хандаж гаргасан звлмж, гарын авлага, Олон улсын магадлан итгэмжлэл, чанарын баталгаажуулалтын агентлагийн слжээ /INQAANE/.2012.