

ДОТООД ХЭРГИЙН ИХ СУРГУУЛИЙН УДИРДЛАГЫН АКАДЕМИЙН БАГШ НАРЫН СЭТГЭЛ ХАНАМЖИД ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Хураангуй: Монгол Улсын “Дээд боловсролын тухай” хуулийн 2 дугаар зүйлд “Дээд боловсролын зорилго нь төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлогод тулгуурлан боловсролын үндсэн зарчим, олон улсын нийтлэг жишиг, хандлагад нийцүүлэн иргэнд дээд боловсрол олгоход оршино” гэж заасан байдаг. Ажлын сэтгэл ханамж, байгууллагадаа үнэнч хандах хандлага, бсигууллагын иргэншлийн зан төлөв гэх зэрэг зан төлөвийн талаарх онолын үндэслэлтэй судалгааны ажил манай улсад ховор, орчин үеийн эрдэм шинжилгээ судалгааны ажил хийх хэрэгцээ шаардлага байсаар байна. Боловсролын байгууллагын үйл ажиллагааны үр ашигт байдал, бүтээмжийг дээшлүүлэхэд түлхэц үзүүлэх чухал хүчин зүйл болох ажиллагчдын сэтгэл зүйн байдал, хандлагыг шинжлэх ухаанч онолын үндэслэлтэйгээр олон талаас нь судлах шаардлага салбарт урган гарч байна гэж үзэж болох талтай. Судалгааны ажил нь дараа дараагийн судалгааны ажлын суурь ажил болж, далд хувьсагч бүрийн үр дүнг манай судалгааны ажлыг сонирхогч талд ойлгомжтой байх үүднээс, SPSS-23.0 программаар гарган авсан үр дүнгийн боловсруулж дүгнэсэн.

Түлхүүр үг: Багш, оролцогч тал, цахим сургалт, ажлын гүйцэтгэл

НЭГ: СУДЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ, ШААРДЛАГА, ҮНДЭСЛЭЛ

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академи нь “Хууль сахиулах удирдахуй” магистрын хөтөлбөрт хичээл зааж буй багш нараас хөтөлбөрт үнэлгээ хийлгэн Энэхүү судалгааны ажлыг хийхдээ төрөөс хэрэгжүүлж буй бодлогын баримт бичиг, хууль эрх зүйн баримт бичиг, төв орон нутагт хэрэгжиж буй удирдах дээд байгууллагын тогтоол, захирамжийг үндэслэл болголоо. Үүнд:

- “Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого;
- Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх 5 жилийн үндсэн чиглэл
- Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай
- Судалгаанд суурилсан их сургуулийг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр

Судалгааны ажлын зорилго, зорилт

Багш нараар магистрын хөтөлбөрийн сургалтын үйл ажиллагааг үнэлүүлэх, үнэлгээнд нөлөөлж буй хүчин зүйлийн хамаарлыг судлахад чиглэнэ. Энэхүү зорилгодд хүрэхийн тулд дараах зорилтыг дэвшүүлсэн. Үүнд:

- Судалгааны асуумж боловсруулах
- Судалгаанд багш нарыг хамруулах
- Судалгааны өгөгдөлд боловсруулалт хийх, дүгнэх, харьцуулалт хийх

Судалгааны ажлын хүлээлт, ач холбогдол

- ДХИС-ийн албан хэрэгцээнд ашиглагдах суурь судалгааны ажлыг гаын авлага хэвлүүлэн гаргах
- Санал зөвлөмжийг сургуулийн багш нарын хурлаар хэлэлцэх, танилцуулах
- Дараагийн цогц судалгааны мэдээллийн сан үүсгэх, баримтжуулах
- Судалгаанд оролцогчдын саналыг сургалтын хөтөлбөрийн шинэчлэлд тусгах зэрэг болно.

Судалгааны ажлын үндсэн нэр томъёо

Багш:

- Эрдэм ном заан сурган хүмүүжүүлэгч хүн¹.
- Шинжлэх ухааны онолыг үндэслэж олноо дуурьссан агуу их үйлсийг удирдан жолоодогч, суут авьяас билиг бүхий их хүн².

Оролцогч тал

- Тухайн үйл хэрэг уралдаан тэмцээнд оролцож байгаа этгээд: оролцогч тал (тухайн бүрэлдэхүүнд багтсан нь) - Энэхүү гэрээнд оролцогч тал бүхэн адил эрх эдэлнэ. Яриа; хуралд оролцогч (хурлын үйл ажиллагаанд оролцож байгаа хүн), үймээнд оролцогч (үймээн шуугианд оролцож байгаа хүн), тэмцээнд оролцогч (уралдаан тэмцээнд оролцож буй хүн)³.
- Оролцогч талууд гэдэг нь хөтөлбөрийн нөлөөлөлд өртөж буй эсвэл түүний үр шимийг хүртэж буй байгууллагын дотор болон гадна буй хувь хүн, бүлэг хүмүүс, түнш байгууллагууд болно⁴.

Цахим сургалт

Цахим сургалт гэдэг нь нэг үгээр хэлбэл мэдээлэл харилцаа холбооны технологид суурилсан сургалт юм. Цахим сургалт нь олон улсад, олон янзаар хэрэгжиж байгаа боловч цаад суурь нь нэг л технологи дээр суурилж байна⁵. Цахим сургалтын материалыг боловсруулах нь танхимын сургалтын материал боловсруулахаас үнэтэй, цаг хугацаа, хүн хүч, хөдөлмөр их шаарддаг⁶.

Цахим сургалт гэдэг сүлжээний технологийг ашиглан засварлах, хүргэх, сонгох, удирдах боломжийг бүрдүүлсэн өргөжүүлсэн сургалт юм.

Цахим сургалтыг боловсруулдаг түгээмэл аргын нэг бол **ADDIE** буюу үндсэн таван алхамт үйл ажиллагаа юм.

i. Analysis (Судалгаа, шинжилгээ) - Энэ үе шатанд тухайн сургалтыг хүргэхэд заах арга зүйн ямар хүндрэл байгааг илрүүлдэг ба, сургалтын зорилго, зорилтуудаас гадна суралцагчийн одоогийн мэдлэг, ур чадварын түвшнийг тодорхойлдог.

¹ Монгол хэлний их тайлбар толь

² Боловсролын тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлд заасан эрх эдэлж, үүрэг хүлээж байгаа этгээд.

³ Монгол хэлний их тайлбар толь

⁴ Раймонд Жирвэйс, 2018, Оролцогч талуудын дүн шинжилгээ (Stakeholder Analysis)

⁵ С.Байгалтөгс.Цахим сургалтыг их, дээд сургуулийн сургалтын хэлбэр, арга зүйд нийцүүлэх нь, 2018.

⁶ цахим сургалт, eLearnig/posts/1843821529214193

ii. Design (Дизайн, шийдэл) - Энэ үе шат нь сургалтын зорилтыг хэрхэн хангах, үнэлгээний ямар хэрэгсэл сонгох, дасгал ажил, агуулга, мэргэжлийн багшийн дүн шинжилгээ, хичээлийн төлөвлөлт болон тохирох медиа бүрэлдэхүүнийг сонгох зэрэг асуудлууд багтана.

iii. Development (Боловсруулалт) - Боловсруулалт, хөгжүүлэлтийн шатанд Заах, арга зүйч болон Медиа боловсруулагч нар дизайны түвшинд тодорхойлсон тойм зураглалын дагуу шаардлагатай медиа бүрэлдэхүүнүүдийг боловсруулж, нэгтгэх зэрэг ажлуудыг хийж гүйцэтгэнэ.

iv. Implementation (Хэрэгжүүлэлт, туршилт) - Энэ шатанд бэлэн болсон цахим объектыг СУС-д байршуулж туршдаг. Мөн энэ талаар багш нар болон суралцагчдад сургалт явуулна. Багш нарт явуулах сургалт нь хичээлийн хөтөлбөр, сургалтын үр дүн, сургалтын арга зүй болон шалгалтын үе шат зэргийг агуулдаг.

v. Evaluation (Үнэлгээ) - Форматив болон суматив гэсэн үндсэн хоёр төрлийн үнэлгээ хийнэ. Форматив буюу явцын үнэлгээ нь дээр дурдсан үе шат бүрд хийгддэг бол суматив үнэлгээний зорилго нь боловсруулсан бүтээгдэхүүндээ хэрэглэгчдийн санал бодлыг авахад оршдог¹.

ХОЁР: ОНОЛ АРГА ЗҮЙН ҮНДСЭН ОЙЛГОЛТ, УЯЛДАА ХОЛБОО

2.1. Сэтгэл ханамж, багшийн ур чадвар, багшийн ажлын гүйцэтгэл

Багшийн ажлын гүйцэтгэлд цахим хичээл зааж буй багшийн ур чадвар, цахим хичээл боловсруулахаас эхлээд зааж дуусах хүртэл зарцуулж буй цагийн менежмент, сургуулийн зүгээс багшийн хөгжлийг дэмжих үйл ажиллагаа хэрхэн хэрэгжиж байгаа, багш нар цахим хичээл заах явцдаа эрдэм шинжилгээний ажлыг хэрхэн хийсэн, цахим сургалтын программ хангамжийн хэрэглээ, ямар ямар программ ашиглаж байгаа зэргийг судалсан. Ийнхүү судлахдаа гүйцэтгэлийн менежментийг суурь онол болгон энэхүү хүчин зүйл нөлөөлөх нөлөөллийг таамаглан дэвшүүлж, дараах загварыг санал болгон судалсан байсан.

Энэхүү судалгаанд ДХИС-ийн бүрэлдэхүүн сургуулийн багш нар хамрагдсан ба зөвхөн Удирдлагын академийн "Хууль сахиулах удирдахуй" магистрын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэгч багш нараас авсан нь онцлог байгаа.

Ажлын сэтгэл ханамж, байгууллагадаа үнэнч хандах хандлага, байгууллагын иргэншлийн зан төлөв гэх зэрэг зан төлөвийн талаарх онолын үндэслэлтэй судалгааны ажил манай улсад ховор, орчин үеийн эрдэм шинжилгээ судалгааны ажил хийх хэрэгцээ шаардлага байсаар байна. Боловсролын байгууллагын үйл ажиллагааны үр ашигт байдал, бүтээмжийг дээшлүүлэхэд түлхэц үзүүлэх чухал хүчин зүйл болох ажиллагчдын сэтгэл зүйн байдал, хандлагыг шинжлэх ухаанч онолын үндэслэлтэйгээр олон талаас нь судлах шаардлага салбарт урган гарч байна гэж үзэж болох талтай.

¹ FA O E-learning methodologies

“Дээд боловсролын хөгжлийн бодлогын зорилт-2021”- ийн “Дээд боловсролын хүний нөөц, багшийн хөгжлийн шинэчлэлийн бодлого стратегийн зорилт”-д “Дээд боловсролын байгууллагын багш нарын чадавхыг сайжруулна, үнэлнэ, мэргэжил дээшлүүлнэ” (БСШУЯ, 2014, р. 137) гэх зэргээр томъёолсон байна. Гэвч багш нарын сэтгэл зүйн байдал, зан төлөв, удирдлагаас авч буй шийдвэрийг ухамсарлан ойлгож байгаа байдал, түүнд үзүүлж буй хариу үйлдэл, зан төлөвийн шалтгаан, учир зүйн талаар ямар нэг тодорхой зорилт байхгүй байна. Энэхүү зорилго, зорилтыг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд юуны түрүүнд багш нарыгаа судлах шаардлагатай байна. Бид судалгааны хувьсагчдаар шударга байдал, үнэлгээ, багшийн ур чадвар, сургалтын үйл ажиллагаа, суралцагчдын мэргэжлийн ур чадвар, сургалтын төлөвлөлт, цахим сургалт, хамт олны уур амьсгал, ажиллах орчин, сэтгэл ханамж, хөтөлбөрийн агуулга, дэмжих үйл ажиллагаа, сургалтын арга зүй, ажлын гүйцэтгэл, хөтөлбөрийн үр дүн зэрэг үзүүлэлтийг судалгааны ажилдаа ашигласан.

Багшийн заах арга барилын талаар эрдэмтэд дараах 2 үзэл баримтлалд анхаарлаа хандуулдаг. Үүнд:

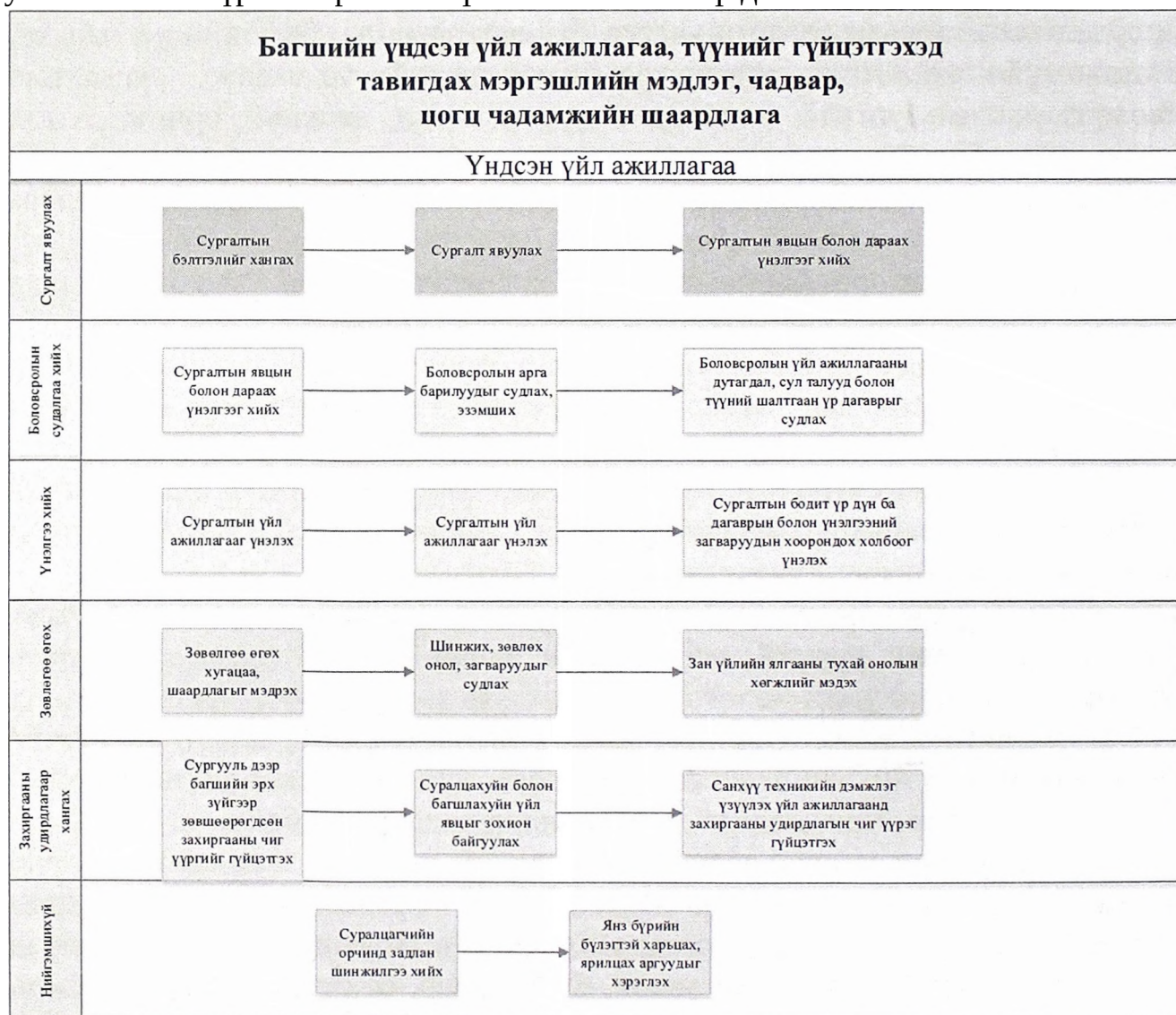
- Багшлах төвд суурилсан суралцах арга барил: Энгийнээр авч үзвэл багш нар төвлөрсөн сургалтын загварт гол эрх мэдэл бүхий хүмүүсийн үүрэг гүйцэтгэдэг.
- Оюутны төвд суурилсан суралцах арга барил: Багш нар оюутны төвд суурилсан заах загварыг эрх мэдэл бүхий хэвээр байгаа хэдий ч багш оюутнууд сургалтын үйл явцад адил идэвхтэй үүрэг гүйцэтгэдэг.

Их сургуулийн багшийн багшийн үйл ажиллагааны хүрээнд гүйцэтгэх үүрэгтэй уялдуулан түүний мэргэжлийн чадамжуудыг бараах байдлаар илэрхийлсэн байна. Үүнд:

1. Мэргэжлийн чадамж: Өөрийн зааж буй шинжлэх ухааны салбартаа мэргэжлээ (математик, эдийн засаг, социологи, хими, инженер технологи г.м) өндөр түвшинд эзэмшсэн, мэдлэг оюуны өндөр чадамжтай байх.
2. Заах арга зүйн чадамж: Багш нар сургалтын агуулга, заах аргын талаар гүнзгий мэдлэгтэй, бие даасан туршлагатай, шинжээч байх; Их, дээд сургуулийн багшийн үйл ажиллагаа, заах арга нь оюутны сэтгэхүйг тэлэхэд чиглээд зогсохгүй түүний оюун ухаан, бие бялдар, ёс суртахуунд бүхэлд нь нөлөөлдөг. Үүнтэй холбоотой Л.С. Выготский "Бодит хөгжлийн түвшингээс илүү үйл явдлыг урьдчилан таамагладаг сургалтыг шаардлага хөгжлийн түвшингээс илүү үйл явдлыг урьдчилан таамагладаг сургалтыг шаардлага хангасан гэнэ, учир нь сургалт нь өөрөө хөгжлийг хөдөлгөгч эх үүсвэр байдаг" гэж тэмдэглэж байжээ.
3. **Сэтгэл судлаач байх чадамж:** Багш бүр оюутнуудын сэтгэл зүйг ойлгож мэдэрдэг, энэ насны бүлгийнхний онцлогийг мэддэг, бодит ажиллагааны сэтгэл зүйч байх.
4. **Менежер байх чадамж:** Сургалт, хүмүүжлийн үйл ажиллагааг удирдах, боловсролын субъектүүдийн харилцан ойлголцол, харилцан үйлчлэлийн үр дүнтэй хувилбарыг урьдчилан харах чадвартай зохион байгуулагч байх.

5. Хүмүүжүүлэх чадамж: Энэ нь нийгмийн харилцааны, хувь хүний ертөнцийг үзэх үзлийн үнэ цэнийг агуулна. Бие хүний хүмүүжил, төлөвшил нь олон талт үйл ажиллагааны үр дүн.

6. Судалгааны чадамж: Их дээд сургуулийн багшид байх зайлшгүй чадамж бол судлаач, шинжээч байх чадамж, багшийн үйл ажиллагаа нь тодорхой хэм хэмжээг баримтлахын зэрэгцээ ямагт бүтээлч байх учиртай. Багш мэргэжлийн болон боловсролын үйлчилгээний чиглэлээр судалгаа, шинжилгээний ажил гүйцэтгэх арга барилтай байж эрэл хайгуул хийж шинэлэг мэдээлэл, шинжлэх ухааны нээлт хүртэл гаргахыг бүтээлч байна гэж үздэг¹.



Эх сурвалж: (Наранчимэг.Н & Төгөлдөр.Э, 2010)

¹ Д.Энхтуяа, М.Баяр, Багш нарын хувь хүний болон сургах чадварыг дээшлүүлэх арга зүйн зөвлөмж

Боловсролын хөтөлбөр:

Тодорхой түвшин /Бакалавр, магистр, доктор/-ийн боловсролын зорилго, зорилт, хүрэх үр дүн, сурах үйл ажиллагаа, сургалтын орчин, багшлах боловсон хүчин, хамтын ажиллагаа, удирдлага зохион байгуулалтыг тодорхойлсон баг баримт бичиг.

Сургалтын хөтөлбөр:

Суралцагч юуг, хэзээ, ямар зорилгоор, яаж, хэр зэрэг судлахыг системтэй бөгөөд зорилготойгоор тодорхойлсон баримт бичиг.

Сургалтыг төлөвлөх

Сургалтын арга барил, үе шатууд, үнэлгээ, сургалтын агуулга, зорилго зэрэг олон инновацийг нэвтрүүлэхэд хангалттай хүртээмжтэй, идэвхитэй хэрэглэгдэж байв. Латтука, Старк нар хөтөлбөрийг “сургалтын төлөвлөгөө” гэсэн үзэл баримтлалын загварыг санал болгосон. Төлөвлөгөө буюу үзэл баримтлалын загвар нь суралцагчдын боловсролын үйл явцтай холбоотой бүхий л зорилгод хүрэхэд дараах чухал элементүүдийг агуулдаг. Сургалт боловсруулахдаа эдгээр элемент, хүчин зүйлүүдийг анхаарч үзсэн байх шаардлагатай. Төлөвлөгөө буюу үзэл баримтлалын загвар нь суралцагчдын боловсролын үйл явцтай холбоотой бүхий л зорилгод хүрэхэд дараах чухал элементүүдийг агуулдаг. Сургалтын үйл ажиллагаанд элемент, хүчин зүйлүүдийг анхаарч үзсэн байх шаардлагатай.

Хүснэгт 2. Сургалтын элемент, хүчин зүйл

ЭЛЕМЕНТҮҮД	ТОДОРХОЙЛОЛТ
Зорилго	Мэдлэг, ур чадвар, хандлага бий болно.
Агуулга	Тодорхой мэдлэг ур чадвар хандлагыг олгохоор сонгосон чиглэл
Шатлал/ дараалал	Суралцагчдыг тодорхой үр дүн рүү чиглүүлэх, зохицуулалт
Суралцагчид	Бүлэг суралцагчдын онцлогийг төлөвлөгөөнд хэрхэн тусгасан
Сургалтын үйл явц	Суралцах үйл явцад хэрэглэгдэх материал, сургалтын орчин
Үнэлгээ	Сургалтын төлөвлөгөөний элементүүдийн тухай шийдвэр оновчтой эсэхийг тодорхойлоход ашиглах аргууд
Өөрчлөлт	Туршлага, үнэлгээнд тулгуурлан төлөвлөгөөг сайжруулах үйл явц

Эх үүсвэр, тайлбар: ДБСБ-ын хөтөлбөр боловсруулах, үнэлэх, хэрэгжүүлэх үйл явц

Хөтөлбөрийн хүрэх үр дүнг сайн, ойлгомжтой тодорхойлсноор хөтөлбөрийг ойлгох, хөтөлбөрийн хүрээнд зөв харилцаа үүсгэх, хөтөлбөрийг хянах, үр дүнтэй удирдах боломжтой болно. Тиймээс ойлгомжтой, сайн тодорхойлсон үр дүнгүүд өнөөдрийн хөтөлбөр боловсруулах, хэрэгжүүлэх, үнэлэх үйл явцад чухал.

Сэтгэл ханамж:

Job satisfaction - Ажлын сэтгэл ханамж -Хийж буй ажлынхаа болон түүний үнэлгээний талаарх сэтгэлзүйн эерэг төлөв байдал (Locke.A).

Нийгэм судлаачид олон жилийн турш шударга ёсны асуудал нь байгууллагын үйл ажиллагааны үр дүн, үр ашигт байдал нь, ажиллагчдын сэтгэл ханамжид ихээхэн нөлөөлдөг болохыг онцлон тэмдэглэсээр ирсэн байна.

“Ажлын”сэтгэл ханамж нь, “Хүн өөрийн хийж буй ажлаа эергээр үнэлж буй байдал, өөрийн ажилдаа үзүүлж буй сэтгэл хөдлөлийн хариу үйлдэл, өөрийн ажилдаа хандаж буй хандлага” гэх зэргээр тодорхойлогдсон байдаг. Өөрөөр хэлбэл, ажил хийж буй хүний ажилдаа хандаж буй хандлага юм .

Ажлын гүйцэтгэл

Гүйцэтгэлийн менежмент бол хүний нөөцийн менежментийн бие даасан ойлголт. Ажлыг үр дүнтэй гүйцэтгэхэд нөлөөлөх хүчин зүйлийг сайн тооцоолж, ажилчдаар тухайн ажлыг хийлгэхгүй бол удирдагчийн болон байгууллагын ажлын үйл явц удааширах хандлагатай байдаг.

Ажлын гүйцэтгэлийн талаар эрдэмтэд, судлаачид маш олон янзаар тодорхойлсон байдаг.Тухайлбал: Мурфи-гийнхаар бол (1989) ажлын гүйцэтгэлийг “тухайн хүний ажиллаж байгаа байгууллагын зорилго эсвэл ажиллаж буй байгууллагын нэгжийнх нь зорилготой хамаарал бүхий багц зан төлөв” гэж тодорхойлж болно гэсэн байна. Тиймээс хувь хүний ажлын гүйцэтгэл нь байгууллагын хөгжилд маш чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Яагаад гэвэл энэ нь бүхэлдээ байгууллагын гүйцэтгэлд маш чухал нөлөөтэй байхаас гадна байгууллагын сэтгэлзүйд маш чухал нөлөөтэй байдаг .

Ажлын гүйцэтгэл гэдэг нь:

- Үүрэг даалгаврын биелэгдсэн түвшин.
- Аливаа үйлдлийн болон үйл ажиллагааны үйл явц арга хэлбэр.
- Гүйцэтгэл нь мэдлэг эзэмшсэнээр бус мэдлэгийг хэрэглэсэнээр аливаа ажлыг амжилттайгаар хийж гүйцэтгэх явдал.

Гүйцэтгэлийн удирдлага нь цогц систем болохынхоо хувьд дараах үндсэн хэсгүүдээс тогтоно. Үүнд:

- Албан тушаал болгоны ажлын байрны тодорхойлолт маш тодорхой байх.
- Шинээр ажилтан сонгон шалгаруулах дүрэм журмын дагуу шаардлагатай мэдлэг, чадвар бүхий хүмүүсийг ажилд авах
- Ажиллагчидтайгаа үр дүнд тулгуурласан зорилт, гүйцэтгэлийн стандарт үзүүлэлтүүдийг түүнийг хэмжих хэмжүүрийг хамт ярилцаж тохиролцох
- Шинэ ажилтнуудын чиглүүлэх сургалт, ажилтнуудын ур чадварыг хөгжүүлэх сургалтыг тогтмол системтэйгээр зохион байгуулдаг байх.
- Ажилтнуудыг ажил дээр нь дадлагажуулах, дагалдан сургах ажлыг зохион байгуулж эргэх холбоотой ажиллах
- Гүйцэтгэлийн явцыг улирал бүр албан ёсоор ярилцдаг байх
- Ажиллагчдыг ажлын үр дүнд суурилсан хувь нэмрээр нь үнэлдэг, цалин, шагнал урамшууллын системтэй байх
- Сайн ажиллаж байгаа ажмилтнуудыг урамшуулах, дэмжих, албан тушаалд дэвшүүлэх системтэй байх
- Үнэ цэнэтэй ажилтан ажлаас гарах тохиолдолд чухам яагаад ажлаас гарч буйг мэдэж авах гэх мэтчилэн хүний нөөцийн менежментийн бүхий л асуудлуудыг агуулж байгаа учраас ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага нь

байгууллагын хүний нөөцийн албаны нэг гол үйл ажиллагаа болж менежерүүдийн зайлшгүй хийх ёстой ажил юм.

Эндээс ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага болон үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн удирдлагын тухай ойлголт нь хүний нөөцийн менежерүүдийн удирдах ёстой үйл ажиллагаа нь болж байна. Ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага, үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн удирдлага нь хоорондоо харилцан уялдаатай ойлголт бөгөөд гүйцэтгэлийн удирдлагын үйл явцад ажлын гүйцэтгэлийн удирдлага нь үйл ажиллагааны гүйцэтгэлийн удирдлагын үйл явцыг өөртөө агуулж байдаг байна.

2.2. Судалгааны ажлын таамаглал, загвар

Бид судалгааны ажилдаа өмнөх бүлэгт тайлбарласан нэр томъёо, тодорхойлолтуудад үндэслэн эрдэмтдийн судалгааны ажлуудыг судалснаар, энэ судалгааны ажилдаа таамаглал дэвшүүлж загвар боловсруулан батлах оролдлого хийсэн.

Нийгмийн шинжлэх ухаанд судалгааны ажилд судлах хүчин зүйлийг нөлөөлж буй хувьсагчтай холбон онолын үндэслэлтэй таамаглал дэвшүүлж загвар санал болгох хандлага зонхилж байгаа. Иймээс энэ судалгааны ажилд дараах загвар таамаглалыг дэвшүүлсэн.

Таамаглал-1. Шударга байдал нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө.

Таамаглал-2. Багшийн ур чадвар нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө.

Таамаглал-3. Сургалтын хөтөлбөр нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө.

Таамаглал-4. Багшийн сэтгэл ханамж нь ажлын гүйцэтгэлд эерэг нөлөөлнө.

Гурав: Судалгааны ажлын арга зүй, боловсруулалт

3.1. Судалгааны ажлын арга зүй

Арга: Сургалтын зорилгыг хэрэгжүүлэхэд чиглэгдсэн анги танхимд хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны цогц.

Арга зүй: Арга судлал буюу сургалтын дасгал, даалгавар, үйл ажиллагааг сонгон хэрэгжүүлэх, зохион байгуулах үндэслэлийг гаргахад чиглэгдсэн үндсэн зарчмуудын боловсруулалт.

Брэнда С Ворас, (2011), “Багшийн заах арга, сургалтын арга зүйн үр ашиг нь суралцагчдын сэтгэл ханамжийн уялдаа” сэдэвт эрдмийн зэрэг горилсон судалгааны ажлаараа суралцагчдын сэтгэл ханамжид багшийн заах арга зүй, хандлага ихээхэн хамааралтай болохыг судалсан. Энэ судалгааны үр дүнгээс суралцагч төгссөнийхээ дараа албан тушаал ахиахад багшийн заах арга барил нөлөөлдөг гэсэн үр дүн илүүтэй хандалт авсан байна.

Судалгааны ажилдаа Замын шинжилгээг чанарын судалгааны арга зүйд ашигласан ба чанарын судалгааны арга зүйгээр далд хувьсагчдын чанарыг үнэлсэн.

Genetics S. Wright (1921): “Учир шалтгааныг олохын тулд урьдчилсан нөхцөлийг зөв үнэлэхээс хамаарна. Judea Pearl (2000), Орчин үеийн бүтцийн тэгшитгэлийн загвар нь шалтгаант загвар бөгөөд дараах үндсэн хоёр шалтгаанаар үүсгэгддэг байна.

- Судлаачид шалтгаант хамаарлаар шинжлэх ухааны шинэ онол, ололтыг хайх

- Шалтгаант харилцан хамаарал нь нийтээр хүлээн зөвшөөрөгдсөн шинжилгээгээр батлах юм.

Судалгааны оролцогчдоос авсан судалгааг асуулт тус бүрээр олон хүчин зүйлийн шинжилгээг SPSS-25.0 программ, MS Excel программ ашиглан нэгтгэн дүгнэж, задлан шинжлэн, хүчин зүйлийн шинжилгээ хийж хооронд нь харьцуулах байдлаар дүгнэсэн. Судалгаанд хүчин зүйлийн уялдаа холбоо, хамаарлын үнэ цэнийг Cronbach's Alpha-ийн хэмжүүрээр шинжилсэн. Cronbach, (1946) онд хамаарлын шинжилгээний үр дүнг тооцохдоо үр дүнг илтгэж байгаа үзүүлэлт үр дүнг:

- 0.6 -аас бага байвал үр дүнгүй,
- 0.6- 0.8 хүртэл байвал найдвартай тохиромжтой үр дүнтэй,
- 0.8-аас илүү бол найдвартай маш сайн байна гэж үзсэн.

3.2. Судалгааны ажлын үндсэн мэдээллийн боловсруулалт, харьцуулалт

Судалгаанд нийт 18 багш оролцсоноос, эрэгтэй 13 оролцогч ба 72.2%, эмэгтэй 5 оролцогч ба 27.2% үр дүнтэй байсан.

Хүснэгт 3.1. Хүйс

Үзүүлэлт	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid эрэгтэй	13	72.2	72.2	100.0
эмэгтэй	5	27.8	27.8	27.8
Total	18	100.0	100.0	

Тайлбар: Судалгааны үр дүн, SPSS-23.0 программ

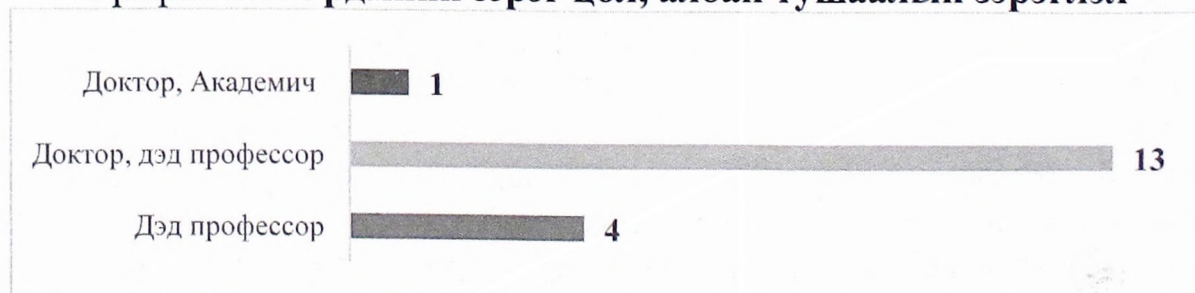
Хууль сахиулах удирдахуй магистрын хөтөлбөрт хичээл заадаг багш нараас, Академич, доктор 1 оролцогч ба 5.6%, доктор, дэд профессор 13 оролцогч ба 72.2%, дэд профессорын 4 оролцогч ба 22.2% бүхий эрдмийн зэрэг болон албан тушаалын зэрэглэлтэй багш нар хамрагдсан байсан. Судалгааны үр дүнг хүснэгт болон график дүрслэлээр илэрхийлсэн.

Хүснэгт 3.2. Эрдмийн зэрэг цол, албан тушаалын зэрэглэл

Үзүүлэлт	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Дэд профессор	4	22.2	22.2	22.2
Доктор, дэд профессор	13	72.2	72.2	94.4
Доктор, Академич	1	5.6	5.6	100.0
Total	18	100.0	100.0	

Тайлбар: Судалгааны үр дүн, SPSS-23.0 программ

График 3.1. Эрдмийн зэрэг цол, албан тушаалын зэрэглэл



Тайлбар: Судалгааны үр дүн

Хүснэгт 3.3. Статистик дүрслэл

Үзүүлэлт	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Багшийн ажлын гүйцэтгэлийг бодитой шударга үнэлэх тогтолцоо	18	3.00	5.00	4.7222	.57451
Та өөрийн үнэлгээний тайланг тогтмол хэрэгжүүлдэг үү	18	3.00	5.00	4.2222	1.00326
Багшийн судалгаа, шинжилгээ, бүтээлч ажлыг дэмжих бодлого	18	3.00	5.00	4.0556	.87260
Багшийн ур чадварыг хөгжүүлэх бодлого хэрэгждэг эсэх	18	3.00	5.00	4.3889	.84984
Таны эрхэлж буй ажлын сэтгэл ханамжийн байдал	18	4.00	5.00	4.8889	.32338
Хөтөлбөрийн сургалтын үйл ажиллагааны түвшин	18	3.00	5.00	4.6111	.60768
Хөтөлбөрөөр эзэмших суралцахуйн үр дүн	18	3.00	5.00	4.0000	.76696
Та хөтөлбөр боловсруулах, шинэчлэхэд таны оролцоо, санал	18	3.00	5.00	4.3333	.84017
Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх сургалтын орчин	18	4.00	5.00	4.6667	.48507
Хөтөлбөрийн хөгжүүлэлтийн талаарх шуурхай, ил тод байдал	18	3.00	5.00	4.3889	.77754
Хөтөлбөрийн сургалтын төлөвлөлт нь хувь хүний хөгжлийг дэмждэг олон хувилбартай эсэх	18	3.00	5.00	4.1111	.67640
Цахим сургалтын үйл ажиллагааны үнэлэмж	18	3.00	5.00	4.1667	.70711
Хөтөлбөрт хичээл зааж байгаадаа авах сэтгэл ханамж	18	4.00	5.00	4.6667	.48507
Хамт олны уур амьсгал, харилцаа хандлага	18	4.00	5.00	4.7778	.42779
Удирдлага, багийн ахлагчийн удирдах арга барил	18	3.00	5.00	4.3889	.69780
Цалингийн шатлал, зэрэглэл бодит эсэх	18	3.00	5.00	4.6667	.59409
Ажлын ачаалал багшийн ажлын гүйцэтгэлд нөлөөлдөг байдал	18	4.00	5.00	4.5000	.51450
Номын сангийн орчин, номын хүрэлцээ хангамж	18	4.00	5.00	4.8333	.38348
Valid N (listwise)	18				

Тайлбар: Судалгааны үр дүн, SPSS-23.0 программ

Судалгааны ажилдаа оролцогчдын өгсөн зарим санаа, асуултад хариулсан байдлын үзүүлэлт далд хувьсагч тус бүрээр доорх график, зурагт нэгтгэн дүгнэх, харьцуулан дүрслэн үзүүлээ.

Зураг 3.1. Судалгааны далд хувьсагчдын хамаарал

Үзүүлэлт / Далд хувьсагч	А-1	А-2	А-3	А-4	А-5	А-6	А-7	А-8	А-9	А-10	А-11	А-12	А-13	А-14	А-15	А-16	А-17	А-18
Багшийн ажлын гүйцэтгэлийг бодитой ш үнэлэх тогтмолцоо	1.000	.624	.150	.355	.774	.515	-.400	-.162	-.141	-.007	-.370	.265	.281	-.266	-.008	.230	-.299	.044
Та өөрийн үнэлгээний тайланг тогтмолцоо хэрэгжүүлж ажилладаг байдал	.624	1.000	-.082	.238	.443	.247	-.153	.186	-.081	-.193	-.212	.359	-.081	.122	-.215	-.066	-.342	.255
Багшийн судалгаа, шинжилгээ, бүтээлч дэмжих бодлого байгаа эсэх	.150	-.082	1.000	.128	.023	-.179	-.176	-.508	-.371	-.034	-.509	-.207	.185	-.280	.349	-.076	-.197	.205
Багшийн ур чадварыг хөгжүүлэх бодлого хэрэгждэг эсэх	.355	.238	.128	1.000	.595	.538	0.000	.220	.333	.292	.432	-.310	.190	-.396	-.270	-.194	.336	.030
Таны эрхэлж буй ажлын сэтгэл ханамжийн байдал	.774	.443	.023	.595	1.000	.665	0.000	.144	.125	.182	.060	-.171	.125	-.189	-.058	.102	0.000	-.158
Хөтөлбөрийн сургалтын үйл ажиллагааны түвшин	.515	.247	-.179	.538	.665	1.000	.126	.269	.532	.463	.254	.023	-.067	.101	-.039	.109	.282	-.042
Хөтөлбөрөөр эзэмших суралцахуйн үр дүн нь захиалагч байгууллагын хэрэгцээг хангаж эсэхэд өгөх таны үнэлгээ	-.400	-.153	-.176	0.000	0.000	.126	1.000	.456	.316	.197	.340	-.217	-.632	.359	-.220	-.129	.149	0.000
Та хөтөлбөр боловсруулах, шинэчлэхэд оролцоо, саналыг тусгасан эсэх	-.162	.186	-.508	.220	.144	.269	.456	1.000	.433	.150	.449	.099	-.433	.382	-.435	-.118	.272	.183
Хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх сургалтын орчин	-.141	-.081	-.371	.333	.125	.532	.316	.433	1.000	.676	.657	-.171	-.250	.189	-.116	-.204	.707	.000
Хөтөлбөрийн хөгжүүлэлтийн талаарх шийдэл ил тод мэдээллийн орчин	-.007	-.193	-.034	.232	.182	.463	.197	.150	.676	1.000	.472	-.125	-.104	-.079	.355	.042	.515	-.164
Хөтөлбөрийн сургалтын төлөвлөлт нь хүний хөгжлийг дэмждэг олон хувилбарт	-.370	-.212	-.509	.432	.060	.254	.340	.449	.657	.472	1.000	-.287	-.239	-.113	-.097	-.195	.676	-.151
Цахим сургалтын үйл ажиллагааны үнэмж	.265	.359	-.207	-.310	-.171	.023	-.217	.099	-.171	-.125	-.287	1.000	-.343	.130	-.139	.000	-.404	.325
Хөтөлбөрт хичээл зааж байгаадаа авах ханамж	.281	-.081	.185	.190	.125	-.067	-.632	-.433	-.250	-.104	-.239	-.343	1.000	-.378	.058	.204	0.000	-.316
Хамт олны уур амьсгал, харилцаа хандлага	-.266	.122	-.280	-.396	-.189	.101	.359	.382	.189	-.079	-.113	.130	-.378	1.000	-.088	-.077	0.000	-.239
Удирдлага, багийн ахлагчийн удирдах арга...	-.008	-.215	.349	-.270	-.058	-.039	-.220	-.435	-.116	.355	-.097	-.139	.058	-.088	1.000	.047	.246	-.183
Багшийн ур чадварыг хөгжүүлэх бодлого...	.230	-.066	-.076	-.194	.102	.109	-.129	-.118	-.204	.042	-.195	.000	.204	-.077	.047	1.000	-.385	.000
Таны эрхэлж буй ажлын сэтгэл ханамжийн байдал	-.299	-.342	-.197	.336	0.000	.282	.149	.272	.707	.515	.676	-.404	0.000	0.000	.246	-.385	1.000	-.149
Хөтөлбөрийн сургалтын үйл ажиллагааны түвшин	.044	.255	.205	.030	-.158	-.042	0.000	.183	.000	-.164	-.151	.325	-.316	-.239	-.183	.000	-.149	1.000

Тайлбар: Судалгааны үр дүн, SPSS-23.0 программ

График 3.2. Далд хувьсагчийн



Тайлбар: Судалгааны үр дүн

График 3.8. Багш нарын хөгжүүлэх сургалтад хамрагдсан байдал



Тайлбар: Судалгааны үр дүн

3.3. Судалгааны ажлын давуу, сул тал

Судалгааны ажлын явцад бид судалгааны асуумжыг боловсруулахдаа өмнөх хичээлийн жилүүдэд хийгдэж байсан зарим судалгааны ажилтай дараах байдлаар харьцуулан давуу тал, сул тал, боломжийг нэгтгэн дүгнэж байна.

ДӨРӨВ:ДҮГНЭЛТ

4.1. Судалгааны ажлын дүгнэлт

Дотоод хэргийн их сургуулийн Удирдлагын академийн Цагдаагийн удирдлага стратеги удирдлагын профессорын баг, Шүүхийн шийдвэр гүйцэтгэлийн удирдлага стратеги удирдлагын баг хамтран “Хууль сахиулах удирдахуй” магистрын хөтөлбөрийн багш нараас судалгаа авч, хөндлөнгийн үнэлгээ хийхийг оролдлоо. Бид судалгааны ажлыг аль болох хөтөлбөртэй холбоотой зайлшгүй үр дүн гаргах асуулт, далд хувьсагчийг оролцогчдоор үнэлүүлэх чанарын баталгаажуулалтад зориулан боловсруулан ерөнхий чиг хандлагыг баримталсан.

Судалгааны өгөгдөлд үр дүнг боловсруулахдаа асуулт бүрээс хамааран кодлох аргыг хэрэглэн шинжилсэн. Далд хувьсагч бүрийн үр дүнг манай судалгааны ажлыг сонирхогч талд ойлгомжтой байх үүднээс, SPSS-23.0 программаар гарган авсан үр дүнгийн боловсруулалтад тайлбар өгч дүгнэхийг хичээсэн.

4.2. Судалгааны ажлын ач холбогдол, санал, зөвлөмж

Судалгааны баг сэдэвтэй уялдсан онолын үндэслэл, суурь ойлголтын уялдаа холбоог маш сайн илэрхийлсэн. Удирдлагын академийн хамт олон энэхүү судалгааны ажлыг богино хугацаанд зохион байгуулалтаар сайн хангаж ажилласан. Судалгааны үр дүн нь дара адараагийн судалгааны суурь ажил, харьцуулах баримт материал нотлогоо болж өгсөн.

Цаашид судалгаа авах ерөнхий чиглэлийг сайн тооцоолж, олон улсын судалгааны ажлын үр дүнтэй харьцуулан манай сургуулийн өнөөгийн байдал ямар түвшинд байгааг тодорхойлох нь зүйтэй гэж санал дэвшүүлж байна.

4.3. Судалгааны ажлын хязгаарлагдмал байдал

- Судалгаа нь зөвхөн 2020-2021 оны хичээлийн жилд хийгдсэн.

- Хөтөлбөрт хичээл заадаг багш нар хамрагдсан ч багш нарын тоо цөөн байснаас хамаарч харьцуулалт хийх боломжгүй.
- Чанарын судалгааны арга зүйн шинжилгээг программ ашиглан үр дүн гаргах нь оролцогчдын тооноос шууд хамаарсан.

НОМ ЗҮЙ

Монгол хэл дээр ашигласан материал

1. Г. Гантөгс “Хүний нөөцийн менежмент” 2014, УБ хот,
2. Н. Оюунжаргал “Хүний нөөцийн менежмент” сурах бичиг 2013 он, УБ хот,
3. Б. Мөнхжаргал, Б. Амаржаргал “Менежмент” 2013 он, УБ хот,
4. Ө. Өлзийбалсан “Хүний нөөцийн удирдлага” 2014 он, УБ хот,
5. П. Увш, Б. Хэрлэн “Байгууллагын зан үйл” 2004он, УБ хот,
6. Ларри Стаут “Хүний нөөцийн удирдлага” орчуулсан С. Давааням, С. Дулмаа 2009 он, УБ хот,

Олон улсын өгүүлэл:

- o Battogtokh. D, (2012), Mediation effect of Knowledge Management in the relationship between Technology and Organizational Effectiveness - an Empirical, Study of Mongolian Academy of Sciences, Oral Presentation, Feb 2012 at 17:12.
- o Bolormaa. D, (2015), Knowledge management capability level assessment of the higher education institutions: Case study from Mongolia, Procedia - Social and Behavioral Sciences 174 (2015), 3633 - 3640.
- o Subramanian. M, (2012), “Achieving high involvement and satisfaction through OCTAPACE culture in IT companies” ZENITH International Journal of Business Economics and Management Research, volume: 2, issue 5.