

ИХ СУРГУУЛИЙН БАГШИЙН ХӨГЖЛИЙГ ДЭМЖИХ МЕНЕЖМЕНТИЙН ЗАРИМ АСУУДАЛ”

Хураангуй: Мэдээлэл технологийн хөгжил, мэдлэгт суурилсан эдийн засгийн эрин үед маш хурдтай, байнгын, өргөн тархацтай өөрчлөлтүүд хийгдэх болж боловсролын байгууллагын удирдах ажилтнуудын өмнө тулгарч байгаа асуудлуудын нэг бол багш нартаа шинэ арга чадвар дадалд суралцах сонирхол, хүчин чармайлтыг бий болгох, тэднийг байнгын хөгжил хөдөлгөөнд байлгах нөхцөл бүрдүүлэх, насан туршдаа суралцахын үнэ цэнийг ойлгуулах явдал чухал юм.

XXI зууныг тогтвортой хөгжил, хүний эрх, ардчилалын зуун болгох эрхэм зорилтыг хэрэгжүүлэхэд хамгийн гол нь хүмүүс боловсролтой, мэдээлэлжсэн байх ёстой гэдгийг чухалчилж, боловсролын салбарт шинэ өөрчлөлтүүдийг хийж байна.

Энэ шинэ нөхцөлд боловсролын байгууллага нь хүрээлэн буй гадаад орчны өөрчлөлтөнд зохицох чадвар, дотоод харилцаа холбоогоо сайжруулах, бэрхшээлтэй асуудлыг шийдвэрлэх чадавхийг нэмэгдүүлэх замаар байгууллагыг бүхэлд нь хамарсан өөрчлөлт хийх ёстой.

Түлхүүр үг: их сургууль, багш, удирдлага, хөгжил, менежмент

Илтгэлийн эхэнд боловсрол ямар чухлыг Япон улсын нэгэн жишээн дээр авч үзье. Дэлхийн 2 дугаар дайны дараа ялагдсан улс орон нь балгас болсон үед япон багш нар эх орныхоо төлөө цалингүй ажилладаг байсан. Өдөрт нэг аяга будааг улс нь багш нарт өгхөөс өөрийг өгч чадахгүй байв. Гэвч япон багш нар ажилласаар л байсан ба тэдэнд нэгэн зорилго байсан нь “японы хүүхэд залуусыг хэрхэн яаж сайн боловсролтой болгох вэ” гэдэг асуудал байжээ. Учир нь тэдгээр хүүхдүүд ирээдүйд улс орноо сэргээн босгоно гэдгийг багш нар нь мэдэж байлаа. Багш нарынх нь хичээл зүтгэл үр дүнгээ өгч өнөөдөр Япон улс дэлхийд хөгжлөөрөө тэргүүлж, багш нь хамгийн өндөр цалинтай болсон юм.

Их сургуулийн багшийн хөгжлийг дэмжих нь яагаад чухал вэ? Үүнд менежментийн ухаанаар хандах нь өөрөө ямар дүнтэй байж болох вэ?

Орчин үед их, дээд сургуулийн багш нарыг менежментийн ухаанд дунд шатны менежерүүд хэмээн үзэх болсон.

1980-аад оноос хойших менежментийн чиглэл, хандлагуудыг “орчин үеийн хандлагууд” хэмээн нэрлэдэг байна. Шинэ цаг үеийн өнгө төрх, өөрчлөлт шинэчлэл нь менежментийн ухаанд дараах үзэл санаануудыг бий болгоод байна¹.

- Нийгмийн өөрчлөлт шинэчлэлтэд ямар хариу үйлдэл үзүүлж, хэрхэн дасан зохицохоос тухайн байгууллагын амжилт шууд хамаарна

- Шинэ цаг үе байгууллагын удирдлагыг нээлттэй, ардчилсан, ёс зүйг эрхэмлэдэг байхыг шаардаж байна

- Байгууллага бол нийгэм болоод ажилтнуудынхаа өмнө хариуцлага хүлээх үүрэгтэй

- Эдийн засаг бүхэлдээ мэдээллийн технологи, мэдлэгт тулгуурладаг болж байна

- Өрсөлдөөн ширүүсч, сонголт өргөжихийн хирээр байгууллагын бусдаас ялгарах онцлог нь үйлчилгээний чанар болоод шинэчлэгдэх чадвар боллоо

Менежментийн орчин үеийн хандлагуудаас дараах 3 үзэл санааг онцлон судъя¹².

1. Чанарын удирдлага /Total quality management/
 2. Суралцагч байгууллага /Learning organization/
 3. Технологит суурилсан ажлын байр /The Technology-Driven workplace/
- Чанарын удирдлага/Total quality management/

Орчин үеийн менежмент сэтгэлгээний гол чиглэлүүдийн нэг нь чанарын удирдлага юм. Чанарын удирдлагын асуудлыг анх АНУ-д Эдвард Деминг гаргаж тавьж байсан бол түүнийг жинхэнэ ажил хэрэг болгож, бодитоор хөгжүүлсэн улс бол яах аргагүй япончууд билээ. Япончууд бүтээгдэхүүний чанарыг түүнд хяналт тавих замаар шийдэх гэсэн америк санааг гологдол бүтээгдэхүүн гарахаас сэргийлэх үйл ажилд ажилчдыг өөрсдийг нь татан оролцуулах үйл ажиллагаа болгон хувиргасан байна.

Японы чанарын удирдлагын системийг 1980-аад оноос дэлхийн бусад улс орнууд үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаандаа авч хэрэгжүүлэх болжээ. Ажилчдыг оролцуулах, үйлчлүүлэгчдэд анхаарал хандуулах, тестлэн шалгах, тасралтгүй сайжруулах гэсэн 4 зүйл чанарын менежментийн амин сүнс нь байдаг.

Суралцагч байгууллага /Learning organization/

Өнөө цагт удирдлагын шийдвэрлэх ёстой хамгийн ярвигтай нэг зүйл нь нийгмийн өөрчлөлт болоод маргаашийн тодорхой бус байдалд ажилчдынхаа

¹ <http://Zdashka.tushee.bloa.gogo.mn/read/entr311608>

² <http://ticgalpina.ru/менежментийн-орчин-үеийн-хандлагууд/>

хандлага төлөвшилийг хэрхэн нийцүүлэх вэ? гэдэг асуудал байгаа юм. Энэ нь байгууллагаас шинэ өнгө төрх, удирдахуйн шинэ арга замыг шаардаж байна.

Суралцагч байгууллагын талаарх ойлголтыг менежментийн ухаанд анх оруулж ирсэн хүмүүс бол Крис Аргайрис/1923-2013/, Питер Сэнгэ нар юм.

Менежментийн нэрт зөвлөх Питер Сэнгэ 1990 онд хэвлүүлсэн “5 дахь Зар4НМ”/Fifth Discipline/ номондоо менежерүүдэд зориулан суралцагч байгууллага гэж юу болох, яагаад суралцагч байгууллага болох ёстойг тайлбарлаж, суралцагч байгууллагыг бий болгох өөрийн зарчмуудыг томъёолсон ажээ. П.Сэнгэ аливаа байгууллагад суралцах үйлийг өрнүүлэхэд "Мастер хувь хүнийг бий болгох", "Оюун ухааны загвартай байх", "хамтын алсын хараатай байх", "багаар суралцах", "системчилсэн сэтгэлгээтэй байх" гэсэн 5 ухааныг бий болгох ёстой гэж зөвлөсөн.

Суралцагч байгууллага гэдэгт тухайн байгууллагын ажилтнууд сурах, хөгжин боловсрох замаар байгууллагад тулгамдаж байгаа асуудал, бэрхшээлийг илрүүлэх, тухайн асуудалд тохирсон шийдлийг олох, боловсруулах, үр дүнг нь үнэлэх, улмаар эдгээр үйл ажиллагаануудын үр дүнд байгууллагын ашигт ажиллагаа, үр дүн сайжрах, бүтээгдэхүүн үйлчилгээний чанар өсөх, байгууллага нийгмийн өөрчлөлттэй хөл нийлүүлэн шинэчлэгдэх үйл явцыг ойлгоно.

Технологит суурилсан ажлын байр/The Technology-Driven workplace/

Суралцагч байгууллага хөдөлгөөн нь цагийн өнгө аясаар технологит-суурилсан/технологоир жолоодогдсон/ ажлын байртай холбогдож байна.

Өнөөдөр ихэнх ажлын байранд компьютер, интернэтийн хэрэглээ зайлшгүй болж, зарим ажлын хувьд виртуал баг, зайнаас цахим технологоир харилцах харилцаагаар ажил хэрэг явагддаг боллоо. Тэр ч байтугай бодит бараа, бүтээгдэхүүн үйлдвэрлэлийн хувьд ч оюун ухаан, мэдлэг чадвар хэрэглэн гүйцэтгэх ажлын хэмжээ жилээс жилд нэмэгдэж байна. Мөн хэрэглэгчдээ тогтоон барих, өөр бусад байгууллагуудтай хамтран ажиллахтай холбоотойгоор мэдээллийн технологийг зайлшгүй хэрэглэх шаардлага бий болжээ. Мэдээллийн технологийн ид шидийг шууд хүртэж байгаа менежментийн нэг салбар бол “хэрэглэгчийн харилцааны менежмент” юм. ХХМ нь хамгийн сүүлийн үеийн технологийг ашиглан хэрэглэгчийн зан төлөв, хандлагын талаар мэдээллийг цуглуулж, улмаар түүн дээрээ тулгуурлан тэдэнд үзүүлэх бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний талаарх оновчтой шийдвэрийг гаргадаг байна.

Монгол улсад 2000 оны сүүлээс хийгдсэн хийгдсэн боловсролын шинэчлэл нь боловсролын агуулгын, зорилгын, технологийн, хүний нөөцийн гэсэн 4-н" хүрээг хамарч эргэлтийн шинж чанартай болсноор онцлог байна.

Боловсролын салбарын хөгжлийн нэгэн үр шим нь багшийг "сургагч менежер" хэмээн авч үздэг болсон нь боловсролын салбарт ажиллаж байгаа менежерүүд хүний хүчин зүйлийг үйл ажиллагаандаа зайлшгүй харгалзан үзэх, хүний гадаад ба дотоод хүчин зүйлүүдийг нийгэмд нээн хөгжүүлэх нөхцөлийг бүрдүүлэхэд өөрийгөө дайчлах хэрэгцээг нийгэм өөрөө бий болгож байгаа юм.

Байгууллагыг чадварлаг удирдахгүйгээр хувийн болоод нийтийн үйлсэд амжилт олохгүй нь ойлгомжтой. Энэ тухай менежментийн онолч Жеймс Гибсон бичихдээ америкийг ийм хэмжээний бүтээмжид хүргэсний учир шалтгаан нь америкчууд германчуудаас илүү ухаантайдаа бус, бразилчуудаас илүү ажилсагдаа ч бус харин тэдний менежментийн ухаалаг туршлага, арга ажиллагаанд байгаа юм гэжээ. Орчин цагийн эрчимтэй өөрчлөлтийг хүлээн авахуйц үзэл баримтлал бүхий хошуучлагч, менежерүүд ажил хэрэгч байгууллага бүрт эрэлт ихтэй байна. Байгууллагын орчин нэн түргэн өөрчлөгдөж хэрхэх вэ гэсэн асуулт цаг ямагт тулгарах болжээ. Өнгөрсөн үеэс уламжилсан бүтэц, арга, сэтгэхүй шинэ нөхцөлд тэр бүр таарч тохирохгүй болсон байна. Байгууллагын шинэчлэлийн ерөнхий дүр зургийг харахад дээрээс чиглэсэн удирдлагын шатлан захирах загвар глобал баримжаа бүхий дасан зохицох шинэ загварт байраа тавьж байгаа онцлог ч ажиглагдана.

Ийм нөхцөл байдлын үед Их сургуулийн багшийн хөгжлийг дэмжих менежментийн асуудлыг ХСИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн жишээн дээр суурьлан судлаж, удирдлагын уйл ажиллагаанд тусган, цаашид хэрхэн оновчтой зөв зохион байгуулж болхыг судалгааны үндсэн дээр тогтоох шаардлага нэгэнт бий болжээ.

Олон улсын их, дээд сургуулийн Багшийн хөгжлийн туршлагаас: Их, дээд сургуулиуд нь өөрийн улс орон, сургуулийнхаа онцлогт нийцүүлэн Багшийн хөгжлийг дэмжсэн төв байгуулан, багшийн заах арга зүйг сайжруулах чиглэлийн хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлдэг байна¹. Жишээ нь: Australian National University - Center for Higher Education, Learning and Teaching (CHELT), Carnegie Mellon University - Teaching Excellence and Educational Innovation (hereinafter referred to as Eberly Center), London School of Economics and Political Science (LSE) - The Teaching and Learning Centre (TLC), University of Hong Kong (HKU) - The Centre for the Enhancement of Teaching and Learning (CETL), University of Melbourne - Centre for the Study of Higher Education (CSHE), University of Oxford - Oxford Learning Institute, University of Pennsylvania - The Center for Teaching and Learning (CTL), University of Pittsburgh - Center for Instructional Development and Distance Education Мен баршлах бүрэлдэхүүний

¹ Teaching and learning activities leading to engineering graduate attribute development, Proceedings of the 12th international CDIO Conference, p 1082- 1096

бүтээлч чанар ба заах арга зүйд судалгаа хийж, түүнд үндэслэн шаардлагатай сургалтуудыг зохион байгуулдаг байна.

Шинжлэх ухаан, мэдээлэл харилцааны технологийн үсрэнгүй хөгжил. зах зээлийн өрсөлдөөн нь аль ч мэргэжлийн салбарт ажиллаж буй мэргэжилтнүүдэд өөрийгөө байнга хөгжүүлэх хэрэгцээ шаардлагыг бий болгож байна. Нэн ялангуяа Их дээд сургууль, коллежиуд /ИДСК/-Д ажиллаж буй багшийн ур чадвараас сургалтын чанар, үр дүн, мөн мэргэжилтний ур чадвар. монголын дээд боловсролын чанар ихээхэн хамаарч байдаг учраас тэдний багшлах үйл ажиллагаа, хөгжлийн асуудал дээд боловсролын өөрчлөлт шинэчлэлтийн үндсэн асуудал болж байна. Дэлхийн банкнаас хийсэн судалгаанаас дэлхийн зэрэглэлийн ИДСК-иудад зохистой удирдлага, төсөв, хандив, сургалтын төлбөр, эрдэм шинжилгээний ажлын тэтгэлгээс бүрэлдсэн санхүүгийн хүрэлцээтэй нөөц, чадварлаг багш судлаачид, оюутнууд-ыг хамруулан авч үзэж байгаа бөгөөд эдгээр нь өөр хоорондоо нягт холбоотойгоор хөгжих үндсэн хүчин зүйл болох нь ажиглагдаж байна.

Их, дээд сургуулиудын багшлах боловсон хүчний статусын тухай ЮНЕСКО-гийн зөвлөмж(1997)-д “...Зургаа. их, дээд сургуулиудын багшлах боловсон хүчний эрх, эрх чөлөө гэсэн хэсэгт: А. Хувийн эрх, эрх чөлөө: Иргэний эрх, эрдэм оюуны эрх чөлөөгэсэн асуудлын хүрээнд их, дээд сургуулиудын багшлах боловсон хүчин нь мэргэжлийн хүлээн зөвшөөрөгдсөн зарчмууд, үүний дотор мэргэжлийн хариуцлага болон сургалтын жишиг, арга барилын талаар өөртөө тавих оюун ухааны шаардлага зэргийг мөрдөхийн сацуу хөндлөнгийн аливаа оролцоогүйгээр багшлах эрхтэй. Их, дээд сургуулиудын багшлах боловсон хүчин нь өөрсдийн сайтар эзэмшсэн мэдлэг, ухамсрын эсрэг хандлагатай зүйлийг зааж сургах талаар элдэв шаардлагад автах буюу сургалтын төлөвлөгөөг болон арга барилыг хүний эрхийн үндэсний болон олон улсын хэм хэмжээний эсрэг ашиглах шаардлагад автах ёсгүй. Их, дээд сургуулиудын багшлах боловсон хүчин нь сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг боловсруулахад чухал үүрэг гүйцэтгэх ёстой” гэж багшийн заах арга зүйн асуудлыг хувь хүний эрх, эрх чөлөөний асуудалтай холбож үзсэн байна. Мөн “...Долоо. Их, дээд сургуулиудын багшлах боловсон хүчний үүрэг, хариуцлага гэсэн хэсэгт: дээд сургуулиудын багшлах боловсон хүчний эрдэм оюуны эрх чөлөөнийх нь дагуу тавигдах хувийн үүрэгт доорх зүйлс багтана. Үүнд: 1. Төрөөс болон байгууллагаас олгосон хөрөнгийн хүрээнд оюутнуудад үр ашигтай багшлах, эмэгтэй, эрэгтэй оюутнуудад шударгаар эрх тэгш хандах. бүх шашин, арьсны өнгө бүхий оюутнуудад, улмаар хөгжлийн бэрхшээлтэй

¹ Салми, Жамил. Дэлхийн зэрэглэлийн их сургуулиудыг байгуулах зорилт, Дэлхийн банк, 2009.

суралцагчдад ялгаваргүй хандах, өөрсдийн болон оюутнуудын хооронд санал бодлоо чөлөөтэй солилцохыг хөхүүлэн дэмжих, тэдгээрийн судалгаа, сурлагыг удирдан чиглүүлэхэд бэлэн байх, 2. Эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажил өрнүүлэн, тухайн ажлынхаа үр дүнг гүгээн дэлгэрүүлж, суурь судалгаа шаардлагагүй тохиолдолд судалгаа, шинжилгээний аргаар болон өөрсдийн багшлах ур чадварыг сайжруулах' үүднээс заах аргаа хөгжүүлэх хэлбэрээр өөрсдийн эрдэм мэдлэгийг бууруулахгүйгээр баяжуулах зэргээр онцгойлон тэмдэглэсэн байна. ЮНЕСКО-гийн энэхүү баримт бичигт багш нар “өөрсдийн сайтар эзэмшсэн мэдлэг, ухамсрын эсрэг хандлагатай зүйлийг зааж сургах талаар элдэв шаардлагад автах буюу сургалтын төлөвлөгөөг болон арга бариныг хүний эрхийн үндэсний болон олон улсын хэм хэмжээний эсрэг ашиглах шаардлагад автах ёсгүй.” гэх зэргээр хүний эрх, эрх чөлөөний асуудлыг тэмдэглээд багш нар үр ашигтай багшлах асуудлыг чухалчилсан байна. Үүний зэрэгцээ ИДСК-ийн багш нь судалгаа, сургалтын ажлыг нягт хослуулахын хамт олон нийтэд үйлчлэж, заах аргаа хөгжүүлэх нь чухал гэжээ. Дээрх бүх баримт бичигт ИДСК-ийн багшийн мэргэжлийн салшгүй нэг чухал бүрэлдэхүүн хэсэг болох заах арга зүй, заах ур чадварыг ямагт хөгжүүлэн баяжуулж байх нь багш хүний туйлын чухал зорилт гэдгийг тэмдэглэжээ. Багшийн мэргэжлийн хөгжлийг дэмжих, багшийн сургалтын технологийн боловсролыг сайжруулахад улсын, сургуулийн түвшинд сургалт, семинар зохион байгуулахыг зэрэгцээ хамгийн гол арга хэмжээ нь багшийн ажлын ачааллыг оновчтой тогтоон, ажлыг бодитой үнэлэж, ажиллах таатай нөхцөл бүрдүүлээд, цалин, урамшуулал, нийгмийн баталгааг шаардлагын түвшинд шийдвэрлэх нь нэн тэргүүний зорилт болно.

2011 оны 10-р сард манай орны 39 ИДСК-ийн 771 багш, 2044 оюутан, 67 удирдлагыг хамарсан багшийн мэргэжлийн хөгжлийн талаарх судалгааг БСШУЯ-ны Мэргэжлийн боловсролын газрын захиалга, ШУТСангийн санхүүжилтээр МУИС-ийн судлаач нар хийсэн байна.

Судалгааны хүрээнд “багшийн мэргэжлийн ур чадварын алийг хамгийн чухал гэж үзэж байна вэ гэсэн асуултанд багшийн 61% нь заах ур чадвар, 17% нь судлан шинжлэх ур чадвар гэж хариулсан байна.

Баримт бичгийн болон эмпирик судалгаанаас манай улсын ИДСК-ийн багшийн сургалтын технологийн боловсролыг чухалчлах хандлага түгээмэл байгааг харж болох бөгөөд багшийн сургалтын технологийн боловсрол, ур чадварыг дээшлүүлэх сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх шаардлага байна. Ийнхүү ИДСК-ийн багш сургалтын технологийн мэдлэг эзэмшсэн байх

¹ Их, дээд сургуулиудын багшлах боловсон хучний статусын тухай ЮНЕСКО-гийн зөвлөмж(1997)

асуудал дээд боловсролын чанарт ахиц гаргахад нөлөөлж буй чухал хүчин зүйлийн нэг төдийгүй багшийн мэргэжлийн хөгжлийн салгшүй хэсэг юм. Заах арга зүй гэсэн ойлголт нь сургалтыг зохион байгуулах зарчим, арга, хэлбэр, хэрэгсэл, хэрэглэгдэхүүн тэдгээрийг ашиглан дидактик шийдэл гаргах асуудалтай холбоотой байдаг. Суралцагчийн эрэлт хэрэгцээ, онцлог; сургалтын орчин, нөхцөл зэргийг харгалзах; сургалтын тодорхой зарчим баримтлах, арга зүйг сонгох асуудлыг чухалчилна. Сургалтын зорилго, зорилт, агуулга, арга, хэлбэр, хэрэгсэл, хэрэглэгдэхүүн, үнэлгээ, нөхцөл зэргийг сургалтын дээд, дунд анхан шатны түвшинд гайхамшигтай уялдуулан иж бүрэн шийдвэрлэх багшийн ур чадвартай хамааралтай асуудал юм. Иймээс багшийн заах арга зүй гэдэг ойлголт нь нэлээд уламжлалт шинжтэй багшийн зүгээс илүү их идэвх чармайлт гаргахыг илтгэсэн байдаг. Оюутан суралцагчдын оролцоог төлөвлөн хэрэгжүүлэх арга зүйг эрхэмлэсэн үзэл баримтлал дэлгэрч буй өнөө үед энэ нь шинэчлэх шаардлагатай хандлага юм.

Монгол Улсын Их Хурлын 1995 онд батлагдсан “Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого”-д багшийн талаар тухайлан авч үзсэн. "Багш сурган хүмүүжүүлэгчийн талаар" гэсэн тавдугаар бүлэгт: “Бапп бол ард түмнийг соён гэгээрүүлэгч, хүүхэд залуучуудын оюун ухааныг хөгжүүлж, авьяас билгийг нээн илрүүлэгч, тэднийг амьдарч, хөдөлмөрлөх арга ухаанд сургаж, өөрийн биеэр үлгэрлэн хүмүүжүүлэгч гэж үзэж тэдний талаар дараах бодлогыг баримтлана гэж тэмдэглэсэн. Үүнд: 5/ багшийн сурган хүмүүжүүлэх ур чадварыг дээшлүүлэх, мэргэжлийн болон ёс зүйн шаардлага, хариуцлагыг өндөржүүлэх;6/ багшийн мэдлэг, чадвар, ажлын үр дүнг харгалзан тэдэнд "багшийн мэргэжлийн зэрэг","ур чадварын нэмэгдэл" олгох, 8/ ерөнхий боловсролын сургууль, техникийн болон мэргэжлийн дунд сургуульд зохих диплом буюу бакалаврын зэрэгтэй, ИДСК \үндсэн мэргэжлийн хичээлийг/-д магистраас доошгүй зэрэгтэй багшийг ажиллуулах' зэргээр тодорхой бодлогын чиглэлүүдийг онцгойлсон байгаа бөгөөд энэхүү баримт бичиг нь одоогоос 16 жилийн өмнө батлагдсан ч гол утга санааг өнөөдөр манай оронд баримтлаж байгаа нь түүний агуулгын ач холбогдолыг тодотгож байна. Дээд боловсролын тухай Монгол улсын хуулийн долдугаар бүлгийн 13 дугаар зүйлд 13.1. Их сургууль, дээд сургууль, коллежид үндсэн мэргэжлийн хичээлийг магистр, түүнээс дээш зэрэгтэй багш заана.13.2.Их сургууль, дээд сургууль, коллежийн багшийн мэргэжил эзэмшээгүй орон тооны багш заах арга зүй эзэмшсэн байна^{1 2} гэж онцлон тэмдэглэсэн байдагч “заах арга зүй” гэдэг томъёоллыг тодотгон тайлбарлаагүй байна. “Монгол Улсын Мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан

¹ Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого

² Дээд боловсролын тухай Монгол улсын хууль

Үндэсний хөгжлийн цогц бодлого” хэрэгжих бүх үе шат (2007-2021он)-ын хугацаанд баримтлах боловсролын хөгжлийн бодлогод “ур чадвар сайтай мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, дээд боловсрол олгох тогтолцоог олон улсын жишигт нийцүүлэх бодлого баримтална. 2021 он гэхэд олон улсын жишигт нийцсэн боловсролын тогтолцоонд шилжинэ. Орон даяар оюун ухааныг эрхэмлэн дээдэлж амьдрах сэтгэл зүйн орчин бүрдүүлж, боловсролын бүх шатны сургалтыг 21 дүгээр зууны оюунжсан шинэ хандлагад зохицуулан өөрчилнө” гэж заажээ. Уг бодлогын хэрэгжилтийн эхний үе шат (2007-2015 он)-ын стратегийн зорилтод “Багшийн мэргэжил, арга зүйн хөгжил болон цалин хөлс, урамшуулал, нийгмийн асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэж, энэ чиглэлд хөрөнгө оруулалтыг эрс нэмэгдүүлнэ. Хоёрдугаар үе шат (2016-2021он)-ын стратегийн зорилтод “Боловсролын тогтолцоог боловсронгуй болгох, чанарыг дээшлүүлэх замаар олон улсын жишигт ойртуулахад төрийн гүйцэтгэх үүргийг нэмэгдүүлнэ” гэж онцлон заажээ. Энэ хүрээнд “олон улсын бакалавр/1В/-ын диплом олгох сургуулийн тоог нэмэгдүүлэх, эдгээр сургуулийг төсөв, татварын бодлогоор дэмжих” дэд зорилт дэвшүүлсэн нь ИДСК-ийн багшийн хөгжилд шинэлэгээр хандах хэрэгцээг үүсгэж байна. Мөн хоёрдугаар үе шатын стратегийн зорилтод “Иргэд боловсролоо сайжруулж, ажил мэргэжлээрээ хөрвөн суралцаж байх бодит боломж олгосон боловсролын нээлттэй агуулга, уян хатан арга хэлбэрийг бий болгож хэрэгжүүлэх” хүрээнд “үндэсний тэргүүлэх мэргэжилтнийг төрийн бодлогоор дэмжих эрх зүйн орчинг бүрдүүлж, авьяас чадварыг хөхүүлэн дэмжих зорилтот хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлж, түүнд зориулсан хөрөнгийг нэмэгдүүлж, оновчтой санхүүжүүлэх; “...их сургуулийн бие даасан байдал, академик эрх чөлөөг баталгаажуулан, их сургуулийн шинжлэх ухааны чадавхийг дээшлүүлэхэд төрөөс тусгайлан дэмжлэг үзүүлэх зэрэг дэд зорилтуудыг чухалчлан тэмдэглэсэн нь ИДСК болон багшийн өмнө шинэ даалгавар, зорилтыг дэвшүүлжээ. Уг баримт бичигт бодлогын хэрэгжилтийн гол үр дүн, түүнийг хангах механизм бүлэгт эдийн засгийн эрчимтэй хөгжлийн үе шат(2007-2015 он)-ын гол үр дүн нь “олон улсын стандартад ойртсон хоёроос доошгүй их сургуультай болох; мэдлэгт суурилсан эдийн засагт шилжих үе шат (2016-2021 он)-ын “бүх шатны сургуульд хамран сургалт 100 хувьд хүрэх; олон улсын стандартад нийцсэн хөтөлбөртэй ерөнхий боловсролын болон их сургуулийн тоо нэмэгдэх; судалгаа боловсруулалтын санхүүжилтийн хэмжээг 2015 он гэхэд дотоодын нийт бүтээгдэхүүний 2 хувь, 2021 он гэхэд 3 хувьд хүргэх, энэ зардлын 1/3-г хувийн хэвшил санхүүжүүлдэг болох¹ зэрэг үр дүнгээр хэмжигдэхийг

¹ Монгол улсын мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан Үндэсний хөгжлийн цогц бодлого т.10-11

онцгойлон авч үзсэн нь ИДСК-ийн багшийн хөгжлийн хандлагыг чиглүүлэхэд ач холбогдолтой байна.

Багшийн хөгжил, нийгмийн асуудалд БСШУСЯ, их дээд сургуулиуд сүүлийн жилүүдэд түлхүү анхаарал хандуулж дотоод дүрэм, журмаараа боловсрол, мэдлэгээ дээшлүүлэхэд нь анхаарч бүтээлийн чөлөө олгох, сургалтын тэтгэлэг, гадаадын их сургуульд суралцуулах тэтгэлэгт хөтөлбөр, багш солилцоо, зочин судлаач, профессор, докторын дараах судалгаанд тус тус хамруулах тал дээр анхаарч байна. Түүнчлэн, зарим их сургуулиуд Багшийн хөгжлийн төв байгуулж, багшийн академик хөгжилд анхаарах, судалгааны санхүүжилт, грант олгож эхлээд байна. Жишээлбэл, тогтмол судалгаа хийдэг эрдэмтдийн тоог нэмэгдүүлэх, судалгааг дэмжих зорилгоор МУИС дотоодын санхүүжилттэй төслийн шалгаруулалтыг өндөр түвшний судалгааны, залуу судлаачийн грант, зочин судлаачийн, олон улсын судлаачдын хамтарсан төсөл гэсэн ангиллаар сүүлийн 3 жилд зохион байгуулж байна. 2015 онд 77 төсөлд 435.0 сая төгрөг, 2016 онд 50 төсөлд 621.0 сая төгрөг, 2017 онд 20 төсөлд 380.4 сая төгрөгийн төслийн санхүүжилтийг өөрийн хөрөнгөөс олгосон. Үүний үр дүнд МУИС-ийн Web of Science-д бүртгэлтэй бүтээлийн тоо, түүний чанар өсч байна¹.

Монгол Улсын их хурлаас "Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай^{1 2}" хуулийг батлан 2019 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдүүлхээр болоод байна. Тус хуульд багшийн хөгжлийг: багшийн мэдлэг, арга зүй, ур чадвар, боловсролоо дээшлүүлэх тасралтгүй үйл явц гэсэн хүрээнд тодорхойлоод төрөөс багшийн хөгжлийг дэмжих тогтолцоог бүрдүүлэхэд багш бэлтгэх, багшийн мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан бэлтгэх, ажлын байран дээр тасралтгүй хөгжих үйл явцын нэгдэл байх бөгөөд багшид үндэсний, орон нутгийн, байгууллагын, сонирхлын бүлгийн, багшийн түвшинд дэмжлэг үзүүлнэ гэж заасан.

Хууль сахиулахын их сургууль нь стратеги хөтөлбөртөө: тус Их сургуулийн үйл ажиллагаа тогтвортой хэвийн явагдаж байгаа ч ойрын 10 жилд сургалт, эрдэм шинжилгээ, судалгааны ажилд чанарыг эрхэмлэн шинэчлэл хийх, их сургуулийн үнэт зүйл болох багш, судлаачдыг хөгжүүлэх, судалгаа хийх, сургалт явуулах арга зүй, чадавхийг сайжруулах.. гэж тусгажээ.

Хууль сахиулахын их сургуулийн Цагдаагийн сургууль нь их онцлогтой байгууллага бөгөөд хуульзүйн болон боловсролын салбарын хослол дээр үйл ажиллагаа нь явагддаг. Цагдаагийн сургуулийн багш тэдний хөгжлийг дэмжих.

¹ Ч.Ундрам, Б.Энхтуяа. “Судалгааны их сургууль болоход багшийн академик хөгжлийг дэмжих тухай” илтгэл. / <http://zuvlusuun.num.edu.mn/conf2018/Home/present14/>

² Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай. Монгол улсын хууль. УБ., 2018. Төрийн мэдээлэл №3 I

түүнийг удирдлага зохион байгууллалтаар хангах удирдлагын менежментийн талаар тухайлан судласан судалгааны бүтээл байхгүй байгаа нь тухайн сэдвийг судлах хэрэгцээ, шаардлага зайлшгүйг тодорхойлж байна.

Дүгнэлт:

1. Илтгэл бичсэн сэдвийн хүрээнд, өөрөөр хэлбэл, Их сургуулийн багшийн хөгжлийг дэмжих менежментийн асуудлыг цагдаагийн сургуулийн жишээн дээр судалсан дорвитой бүтээл өнөөг хүртэл гараагүй байна.

2. Үндэсний хийгээд олон улсын түвшинд эл асуудлыг судалсан боловч Монгол улсын ХСИС-ийн Цагдаагийн сургуулийн түвшинд хэрхэн, ямар түвшинд судалсан нь тодорхойгүй бөгөөд энэ нь анхаарал татлаа.

3. Гадаад орны болон өөрийн орны судлаачдын энэ салбарт туурвисан бүтээлүүд нь бидний судалгааны онолын үндэслэлийг, практик үйл ажиллагаанд хийсэн судалгааны материалууд нь практик судалгааны үндэслэлийг хангалттай бүрдүүлж чадхаар байна.

4. Их сургуулийн хөгжил нь багшийн хөгжлөөс шууд хамаарна гэдгийг дэлхийн өндөр хөгжилтэй улс орнууд хүлээн зөвшөөрсөн бөгөөд багшаа хөгжүүлэх талаар менежментийн олон талт үйл ажиллагаа явуулдаг.

5. “Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай” Монгол улсын хуулийн хүрээнд багшийн мэдлэг, арга зүй, ур чадвар, боловсролоо дээшлүүлэх тасралтгүй үйл явцыг дэмжих зорилгоор багшийн хөгжлийн төвийг байгуулах, багшийн мэдлэг, боловсрол, хандлага, ёс зүй, эрүүл мэнд, нийгмийн баталгаа, багшийн үнэлэмжийг нэмэгдүүлэх, мэргэжлийн ур чадварыг тасралтгүй хөгжүүлэхэд чиглэсэн багшийн хөгжлийг дэмжих хөтөлбөрийг боловсруулхад ХСИС-ийн багш нар саналаа нэгтгэн тусгуулах шаардлагатай байна.