

A

СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН

ЭМХЭТГЭЛ-2023

АГУУЛГА

1. 3.Долгормаа,Б.Оюунбаяр-Суралцагчдад хандлага төлөвшлийг бий болгох сургалтын аргууд 3.Долгормаа,Б.Оюунбаяр
2. Г.Жаргалсайхан-Үйлдвэрлэлийн болон төгсөлтийн өмнөх дадлагат аж ахуй
3. Э.Наранжаргал,Б.Болор-Эрдэнэ-Багшийн харилцаа сурагчийн нүдээр
4. Т.Эрдэнэцэцэг-Сургалтын хэрэглэгдэхүүн ашиглах түүний ач холбогдол
5. Г.Чулуунцэцэг-Багш ажлын байрандаа тасралтгүй хөгжих үйл явц
6. Г.Энх-Амгалан-Иргэдийн насан туршийн боловсролд мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллагын үүрэг, оролцоо
7. Б.Мядагмаа-Химийн хичээлийг хүнсний аюулгүй байдалтай уялдуулах
8. Да.Солонго, Г.Жаргалсайхан-Хөтөлбөрт интеграци хийх нь
9. Д.Нинжбадгар,Д.Отгондэмбэрэл-Ухаадаг утсыг сургалтанд ашиглах нь
- 10.Г.Цогзолмаа-Харилцааны ур чадвар манлайлалд нөлөөлөх нь
- 11.Б.Батсүрэн-Суралцагчийн сурах үйл ажиллагааг төлөвлөх нь
- 12.М.Нэргүй-Багшийн хөгжилд ахмад багш нарын оролцоог нэмэгдүүлэх
- 13.Н.Ганболд-Оюутнуудын оюун санааны хүмүүжилд нийгмийн сүлжээний нөлөөлөл нэгжүүдийн оролцоог сайжруулах үр дүнг нэмэгдүүлэх боломж
- 14.Б.Жамаа-Төсөл хэрэгжилтийн үр дүн
- 15.Д.Туул-Сургууль болон үйлдвэрлэлийн дадлагыг харьцуулан судлах нь



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ СУРАЛЦАГЧДЫГ ТӨЛӨВШҮҮЛЭХ СУРГАЛТЫН АРГУУД

ОРШИЛ

Судалгааны ажлын үндэслэл:

Монгол улсын хэмжээнд жуулчны бааз 582, гэр буудал 350, амралтын газар 245 Улаанбаатар хотод 2021 оны 1-р сарын 02-ны өдрийн байдлаар 646 зочид буудал, дэн буудал байгаагаас 271 зочид буудал, 321 дэн буудал үйл ажиллагаа явуулж байна. Нийслэлийн аялал жуулчлалын газраас гаргасан судалгаагаар эдгээр аялал жуулчлалын үйлчилгээний байгууллагуудын боловсон хүчний 70 орчим хувь нь мэргэжлийн бус боловсон хүчин байна.

Ажил олгогчид боловсон хүчнийг сонгон шалгаруулж авахдаа ур чадвараас илүү хандлага төлөвшлийг харж сонгож авдаг. Тиймээс ...Бид юунд анхаарах шаардлагатай байна вэ?

Ажил олгогчдын тавигдах шаардлагыг бид хангахын тулд бид юу хийх ёстой вэ?

Суралцагчдын хандлага төлөвшлийг сургалтын орчинд ямар аргаар төлөвшүүлж болох вэ?

Эдгээр асуултуудыг судалж, хариулж, шийдвэрлэж, туршиж, дүгнэж үзэхийн тулд энэхүү судалгааны ажлаар “Суралцагчдыг төлөвшүүлэх сургалтын аргууд” сэдвийг сонгож авлаа.

Судалгааны ажлын зорилго, зорилт

Ажил олгогчдын шаардлагад нийцэхүйц төлөвшилтэй боловсон хүчнийг бэлтгэхийн тулд суралцагчдыг төлөвшүүлэх боломжит аргуудыг судалж, туршиж үр дүнг тодорхойлох

Зорилт:

- Ажил олгогчдын тавьж буй шаардлагыг тодорхойлох
- Суралцагчдыг төлөвшүүлэх боломжит аргуудыг судалж турших
- Үнэлгээ дүгнэлт хийх

Судалгааны арга:

- ❖ Online судалгаа /google drive /
- ❖ Асуулгын арга
- ❖ Нэгтгэн дүгнэх арга
- ❖ Ажиглалтын арга

Судалгааны ажлын хамрах хүрээ:

- ✓ Мэргэжлийн эрэлтийн судалгаа /ITM 2021 үзэсгэлэн, biznetwork site/
- ✓ Ажил олгогчид
- ✓ ҮУПК ЗБЖБҮА 1,2 р курс, АХҮА 1в ангийн оюутнууд Жуулчны баазад

Судалгааны ач холбогдол:

- ✓ Аялал жуулчлалын хүний нөөцийн тулгамдсан асуудлуудыг тодорхойлох, шийдвэрлэх асуудлуудыг нэгтгэн ажил олгогч байгууллагуудад хүргүүлэх, ажил олгогчидтой хамтран ажиллаж асуудлыг шийдвэрлэх, сургалтын байгууллага болон мэргэжлийн багш сургалтын агуулга, сургах арга барилдаа өөрчлөлт хийх ач холбогдолтой юм.

ОНОЛЫН ХЭСЭГ

Төлөвшилийн тухай



Хүн- танин мэдэх, хөдөлмөрлөх чадвартай, үг яриатай, сэтгэхүй бүхий бодьгал мөн. Хувь хүн- өөрийн гэсэн хэрэгцээ сонирхол, байгалиас заяасан өвөрмөц онцлог бүхий бодьгал, бусдаас ялгагдах давтагдашгүй төрх байдал, сэтгэц үйл ажиллагаатай хүн юм. Бие хүн- хувийн сэтгэл зүйн өвөрмөц онцлог бүхий хүрээлэн буй орчиндоо хандах хандлагаа ухамсарласан, нийгмийн харилцааны объект ба субъект мөн.

Бие хүний төлөвших мөн чанар нь нийгмийн зүгээс хувь хунд тавьж байгаа бодит шаардлага, хувь хүний өөрийнх нь үйл ажиллагаа зан төрөхөөр илрэх дотоод субъектив чанар бүхий "Би"-г бий болгоход оршино.

Боловсрол олгож хүмүүжүүлэх замаар бие хүнг телевизинө. Өөрөөр хэлбэл байгаль-нийгмийн орчин, хүмүүстэй байнга харилцаж, олон талтай өргөн харилцан үйлдэлд оролцох замаар хүүхэд бие хүн болж төлөвшдөг. Энэ үйл явц нь өргөн утгаараа хувь хүн нийгэмших байгаль түүхийн үзэгдэл телевизийн объект, харилцан үйлдлийн субъект нэгэн зэрэг болж байдаг. Бие хүнийг төлөвшүүлэх үйл явцын эцсийн үр дүн нь нийгмийн идэвхитэй, зохистой хөгжин төлөвшсон бие хүн юм.

Бие хүний хөгжин төлөвших үйл явц нь дараах өвөрмөц онцлогтой. Үүнд: Бие хүнийг төлөвшүүлэх нь нийгмийн үйлдвэрлэл бөгөөд зүй тогтолт үйл явц. Хөгжил төлөвшилийн үйл явцыг энэхүү зүй тогтлынх нь дагуу оновчтой хөтлөн жолоодох боломжтой юм. Хүний хөгжин телевизийн үйл явцыг ямар ч удирдлага жолоодлогогүй орхивол тэр нь аль түрүүлж хүчтэй нөлөөлсөн хүчин зүйлд жолоодогдоно. Энэ нь хувь хүнийг хаашаа ч хөтөлж болох талтай. Бие хүнийг төлөвшүүлэх ажлын арга барил нь өвөрмөц хэцүү урлаг байх тул хүмүүжүүлж сургагчаас ендер ур чадварыг ихээр шаардана.

Бие хүн төлөвшүүлэх үйл явц нь хоёр талын процесс бөгөөд энэ хоёр талын идэвхитэй үйл ажиллагааны үр дүнд хүмүүжүүлэн сургах үйл явц үр өгөөжтэй хэрэгжинэ. Бие хүнийг төлөвшүүлэх үйл явц нь урт удаан хугацаанд үргэлжилдэг, нийгэм түүхийн зайлшгүй. менхийн категори мен. Бие хүний хөгжил, төлөвшил, зорилго, арга зүй нь түүхэн шинжтэй. Хүн төрөлхтний хөгжлийн үе шат бүхэнд тохирсон хүнийг хөгжүүлэх, хүмүүншүүлэх ажлын тодорхой агуулга, арга зүйн тогтолцоо байсан.

Бие хүнийг төлөвшүүлэх ажлын арга барил нь өвөрмөц хэцүү урлаг байх тул хүмүүжүүлж сургагчаас ендер ур чадварыг ихээр шаардана.

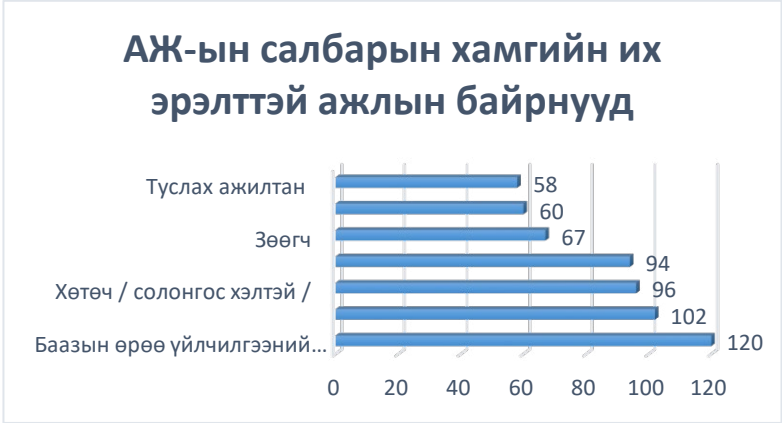
СУРГАЛТЫН АРГУУД

Хэлбэр ба аргазүй	Тодорхойлолт	
Удирдан зааварчлах сургалт	Job Instruvtion training	Ажлын орчинд хийх ажлын ойлголт өгөх, сургагч өөрөө хийж үзүүлнэ. Дадлагажигчаар өөрөөр нь хийлгэнэ. Хийсэн ажлыг дүгнэнэ. Ур чадвар олгох АЛХАМТ сургалт
Ажил байрны сэлгэлт	Job Rotation	Дадлагажигчийг нэг ажлаас нөгөөд шилжүүлэн өөр өөр ажлын даалгавраас мэдлэг, туршлага олж авах
Ажиглан суралцах	Job Shadowing	Шинэ ажилтанд ажлаа хийж буй өөр ажилтныг дагаж,анхааралтай ажиглах боломжийг олгодог /сүүдэр мэт дагах/
Зөвлөн туслах	Mentoring	Хувь хүний хөгжил, мэргэжил-ур чадварын хувьд өсөн дээшилхэд туслах үр дүнтэй харилцааны хэлбэр, арга хэрэгсэл
Дадлагажуулах /Ганцаарчилсан болон мэргэжлийн сургалт/	Coaching	Өдөр тутмын хамтын ажиллагаанаасхурдан суралцах, боломжийг олгодог. Дадлагажигчдын анхаарлыг нь төвлөрүүлэх, байгууламж тоног төхөөрөмжийг бүрэн зөв ашиглах талаар байнгын зааварчилгаа өгдөг.
Дадлагажигч	Understudy	Дадлагын ажилтан менежрийн удирдамжийн дагуу илүү ахисан түвшинд ажлаа бие дааж хэрхэн гүйцэтгэх ур чадварт суралцах
	Apprenticeship	Албан сургалтыг ажлын байрны сургалттай хослуулсан сургалт
	Intership	Дадлагажигчдад онолын болон практик талаас нь зааварчилгаа өгдөг. Ихэвчлэн оюутнууд бага хэмжээний тэтгэлэгээр ийм богино хугацааны ийм төрлийн сургалтанд хамрагддаг



Судалгааны хэсэг

Судалгаа № 1: Аялал жуучлалын мэргэжлийн эрэлтийн судалгаа



ITM -2021 зочид буудал жуулчны баазуудын үзэсгэлэн яармагаас зарлагдсан ажлын байрны зарыг нэгтгэж дүгнэсэн. Үүнээс харахад манай сургуулийн бэлтгэж байгаа ЗБЖБҮА мэргэжил нь эрэлт ихтэй болох нь харагдаж байна.

Судалгаа №2: Ажил олгогчдын сэтгэл ханамжийн судалгаа

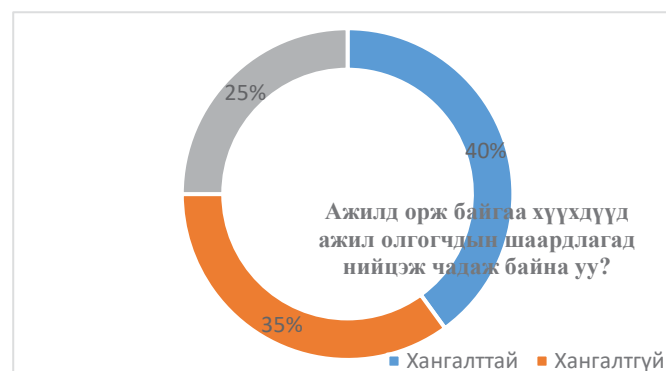


Судалгааны хүрээ: ITM -2022 HORECA – 2022 аялал жуулчлалын үзэсгэлэн яармагт оролцсон зочид буудал жуулчны баазууд болон аялал жуулчлалын байгууллагууд

Судалгаа авсан хугацаа : 2022.03.30-04.01

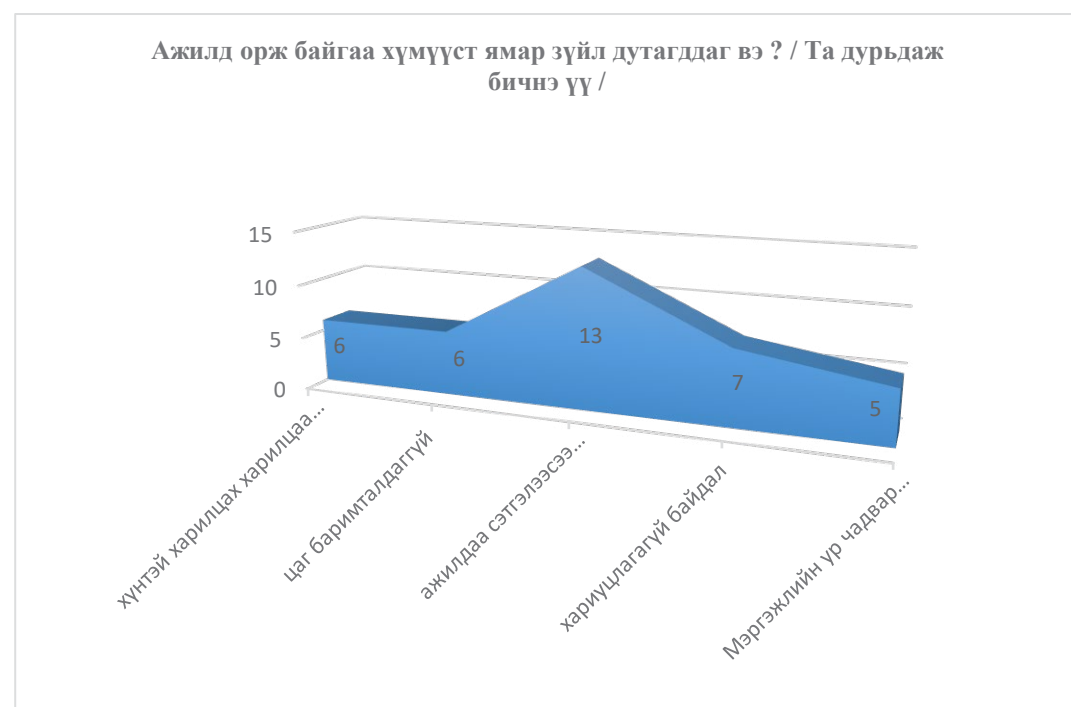
Мэргэжилтэй боловсон хүчний эрэлт хэрэгцээ болон ирээдүйн боловсон хүчинд тавигдах шаардлагыг судлахдаа 2022.03.30-04.01 ны өдөр зохион байгуулагдсан HORECA-2022, ITM-2022 зочид буудал жуулчны баазд оролцсон аялал жуулчлалын үзэсгэлэн яармагт оролцсон 20 байгууллагаас судалгаа авсан.

Асуулга 1.1



Ажил олгогчдын шаардлагад нийцсэн боловсон хүчин дутмаг байгаа нь энэ асуулгаас харагдаж байна. Өөрөөр хэлбэл төгсөгчдөд сэтгэл хангалуун биш байгаа нь харагдаж байна.

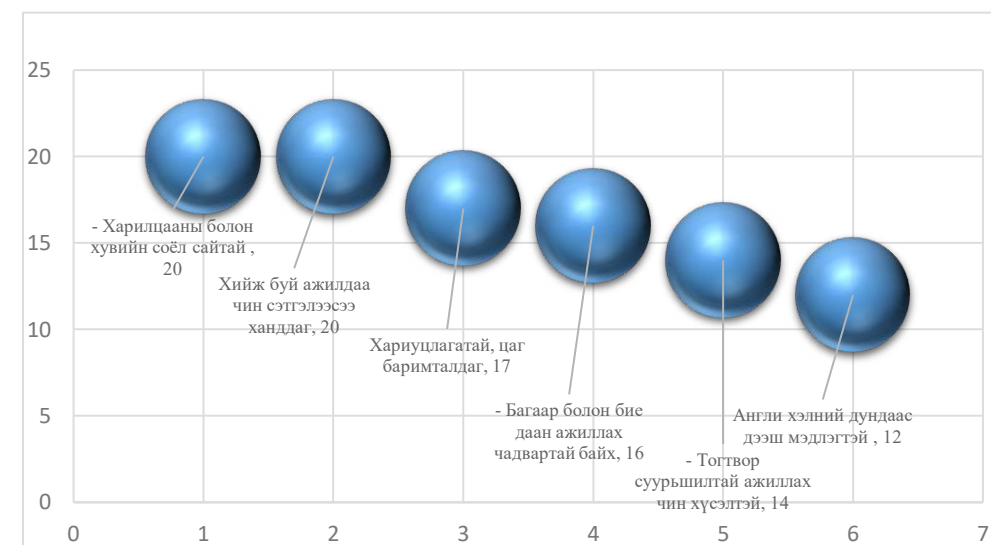
Асуулга 1.2



Яагаад ажилдаа

Ажилдаа сэтгэлээсээ ханддаггүй байдал нь бусад сул талуудыг бий болгодог сөрөг талтай төдийгүй ажлын үр дүн, амжилт, ахин дэвших гээд бүх боломжийг хаадаг. Жишээ нь: ажилдаа сэтгэлээсээ ханддаггүй учраас ажлаасаа хоцорно, хариуцлагагүй байдал үүсгэнэ, хүмүүстэй харилцах харилцаа муу болно гэх мэт.

Асуулга 1.3



Ажил олгогчид ямар шаардлага тавьдаг вэ ? <http://www.biznetwork.mn/job/site-наас> ажилд авахыг хүссэн аялал жуулчлалын 20 байгууллагыг сонгон авч тавигдах шаардлагуудад анализ хийлээ. Энэ судалгаанаас дүгнэхэд хэлний мэдлэг, ур чадвараас илүү хувь хүний хандлагыг харгалзан үзэж ажилд авдаг болох нь харагдаж байна.

ТУРШИЖ ХЭРЭГЖҮҮЛСЭН БАЙДАЛ, ҮР ДҮН

Ажил олгогчдын шаардлагад нийцсэн зөв хандлага төлөвшилтэй, мэргэжлийн ур чадвартай оюутныг бэлтгэхийн тулд сургалтын явцад дараах ажлуудыг хийж хэвшиж байна.

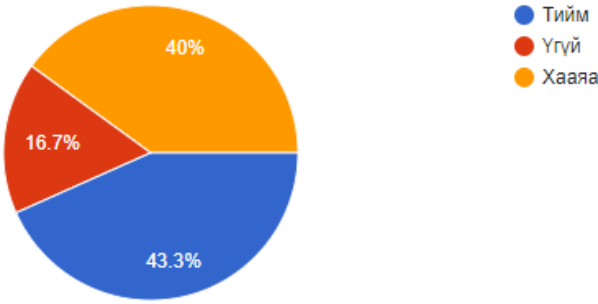


- Мэндчилгээгээр төлөвшүүлэх**
 - Үйлчилгээний мэндчилгээг хэвшүүлэх
 - Мэндчилгээгээр дамжуулж үйлчилгээний ёс зүйг бий болгох
 - Бүх хүмүүстэй мэндлэх даалгаварыг өдөр бүр гүйцэтгэх
- Номоор суралцагчдыг төлөвшүүлэх:**

Гэрийн даалгаварт сургамжит өгүүллэг унших даалгаварыг өгч хичээлийн эхний 15 минутанд сургамжит өгүүллэгийг яриулдаг.

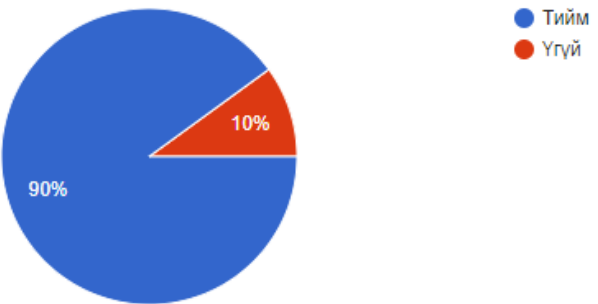
Та өмнө нь ном уншдаг байсан уу?
30 responses

Copy



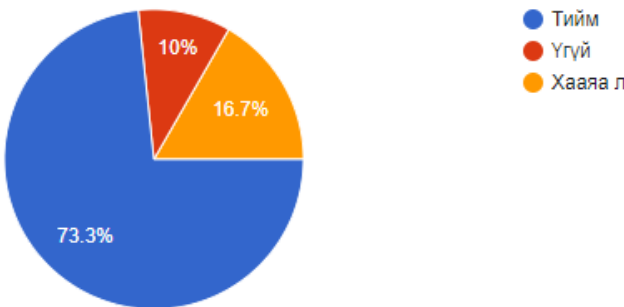
Сургамжит өгүүллэг унших даалгавар өгч байгаа нь танд сонирхолтой байдаг уу?
30 responses

Copy



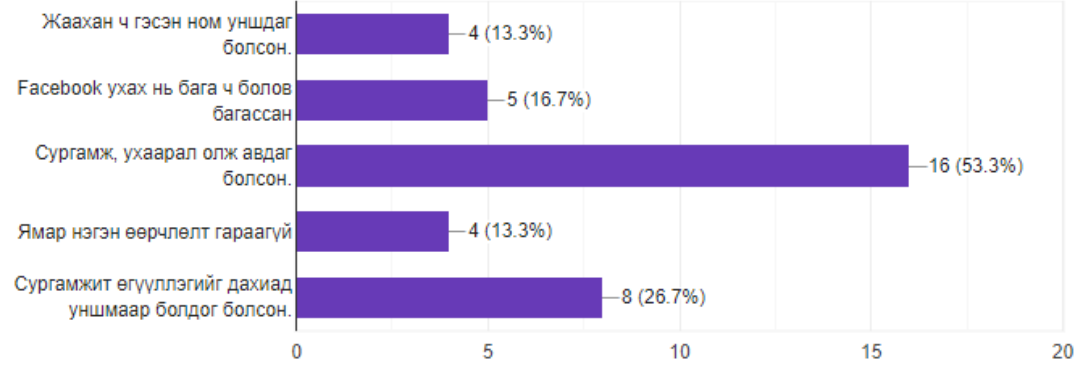
Сургамжит өгүүллэгээс та ухаарал, сургамж олж авч чаддаг уу?
30 responses

Copy



Сургамжит өгүүллэг уншдаг болсоноос хойш танд ямар нэгэн сайн өөрчлөлт гарсан уу?
30 responses

Copy



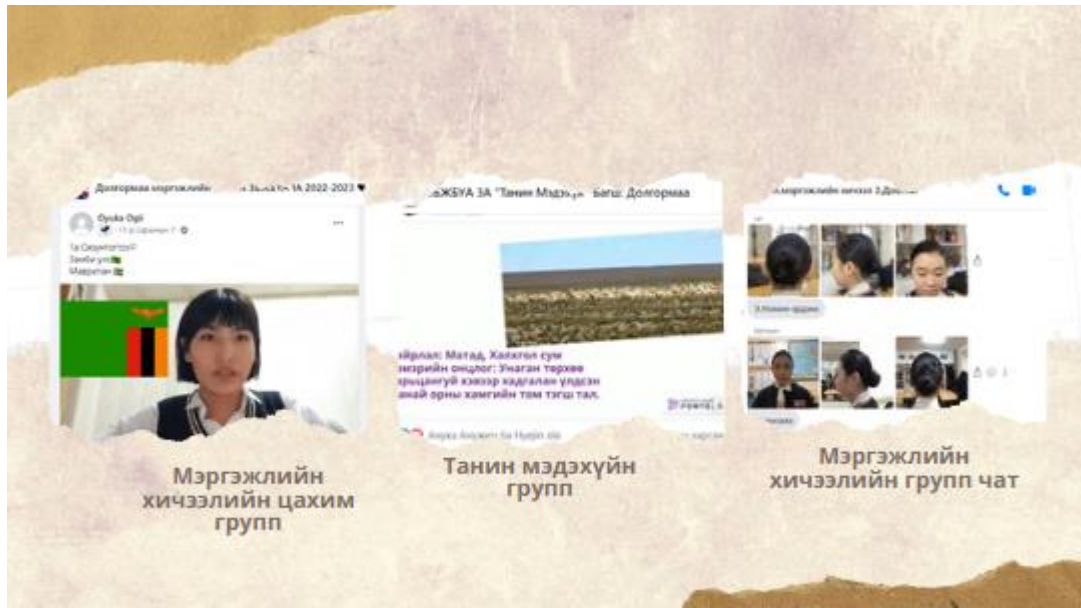
Гарсан үр дүн :

- ✓ Бага ч гэсэн ном уншдаг болсон
- ✓ Ярих илтгэх чадварт суралцсан
- ✓ Сургамжит өгүүллэгээс бага ч болов ухаарлыг авч байсан нь ажиглагдсан.

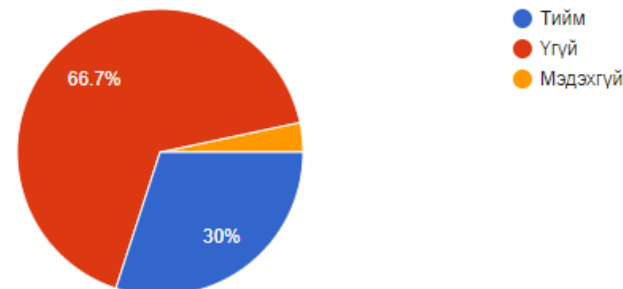
Суралцагчдын сэтгэгдэл: Уйлах , бодлогоширдог, сургамжит өгүүллэгийн утгыг боддог болсон.

2. ЦАГ ҮЕ ҮЙЛ ЯВДЛЫН МЭДЭЭ МЭДЭЭЛЛЭЭР СУРАЛЦАГЧДЫГ ТӨЛӨВШҮҮЛЭХ:

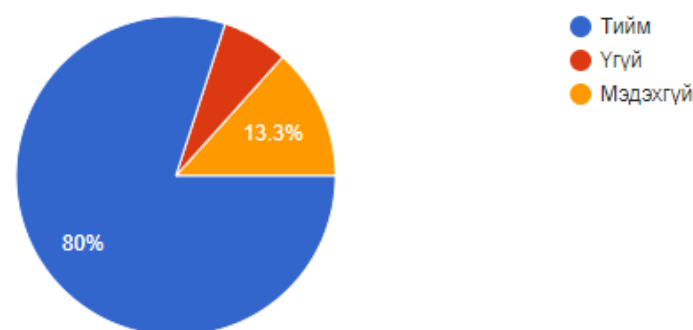
Гэрийн даалгаварт аялал жуулчлалтай холбоотой мэдээ мэдээлэл, нэвтрүүлэгүүдийн тэмдэглэлийг тусгай дэвтэрт хөтөлж тэмдэглэж хичээлийн 15 минутанд мэдээллээ солилцдог.



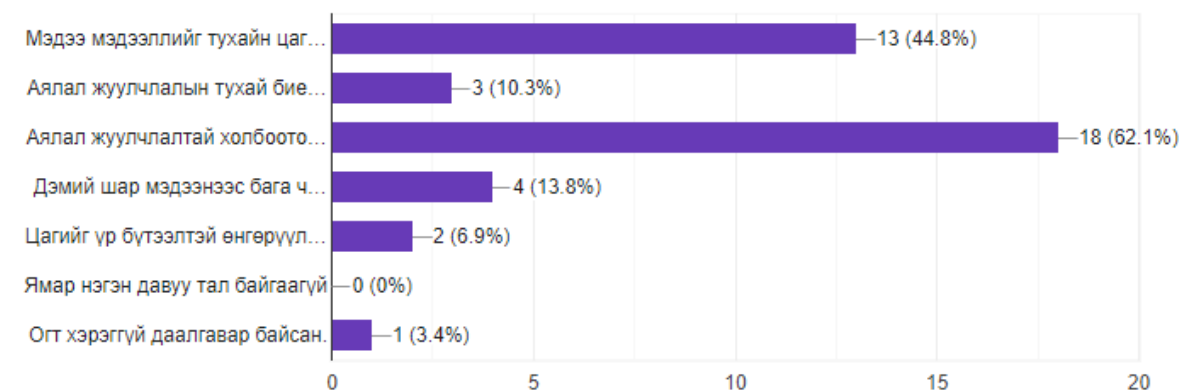
30 responses

 Copy

30 responses

 Copy

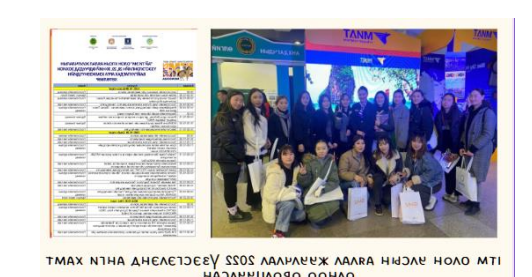
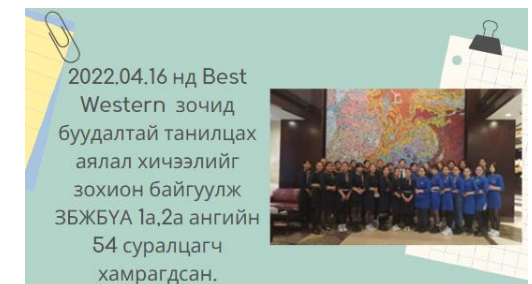
29 responses

 Copy

- ✓ Хэрэггүй шар мэдээнээс тодорхой хэмжээгээр холдсон.
- ✓ Цахим хэрэгслийг зөв зохистой хэрэглэх дадал бий болсон.
- ✓ Сонсож тэмдэглэх чадварт суралцаж байсан.
- ✓ Мэргэжилдээ дур сонирхолтой болох хандлага нэмэгдсэн.

3. Аялал хичээлээр суралцагчдыг төлөвшүүлэх:

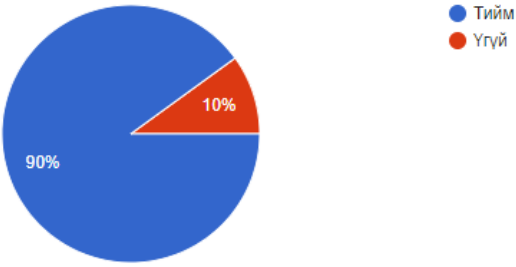
- Шангри-ла , Түүшин, Кемпински , Новотел зочид буудлуудтай танилцах
- HORECA зочид буудал зоогийн газрын үзэсгэлэнтэй таницах
- ITM аялал жуулчлалын үзэсгэлэнтэй танилцах
- OUTBOUND TOURISM олон улсын үзэсгэлэнтэй
- Хустай байгалийн цогцолборт газар -Аялал хичээл
- Цонжин болдог Таныюукын хөшөө -аялал хичээл
- Хотын аялал



Аялал хичээлээр суралцагчдыг төлөвшүүлэх

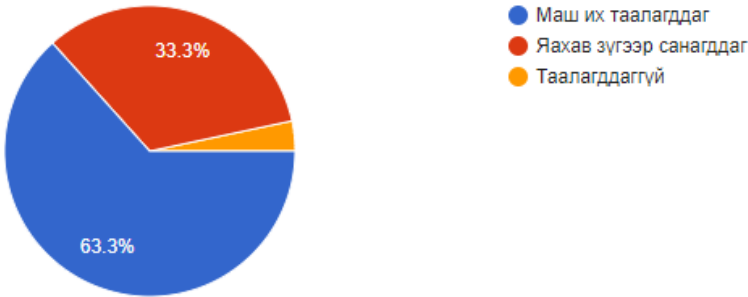
Та энэ мэргэлийн ангид суралцсанаас хойш аялал хичээлд хамрагдаж байсан уу? / Хотын аялал, ITM үзэсгэлэн гэх мэт

30 responses



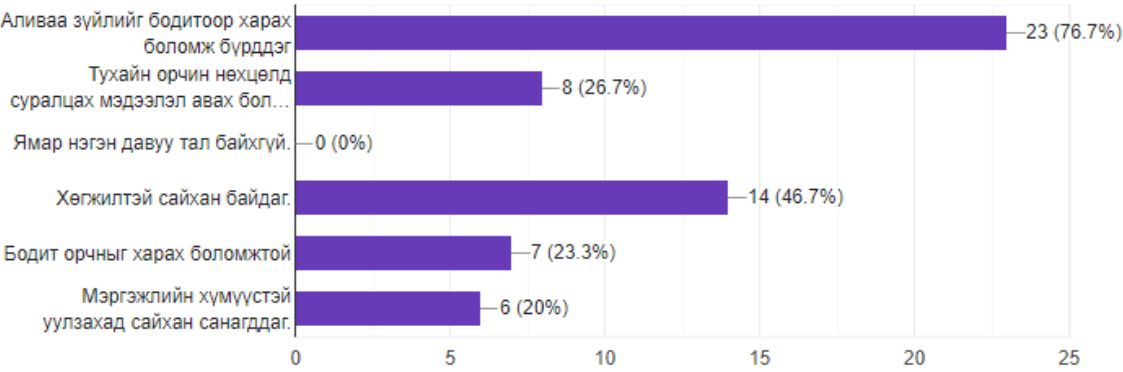
Танд аялал хичээл таалагддаг уу?

30 responses



Аялал хичээл ямар давуу талтай вэ?

30 responses



Гарсан Үр дүн :

- ✓ Цагийг зөв зохистой өнгөрөөх болсон.
- ✓ Мэргэжлийн ирээдүйн чиг хандлагаа ойлгосон.
- ✓ Мэргэжилдээ дуртай болох хандлага нэмэгдсэн.

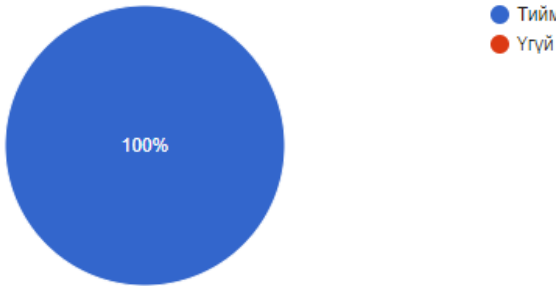
4. Уулзалт хичээлээр суралцагчдыг төлөвшүүлэх

Мэргэжилээрээ ажиллаж байгаа хүмүүсийг урьж мэдлэг туршлагаа хуваалцаж, заавар зөвлөмж өгсөн үр өгөөжтэй хуваалцсан чөлөөт ярилцлагыг хийдэг.



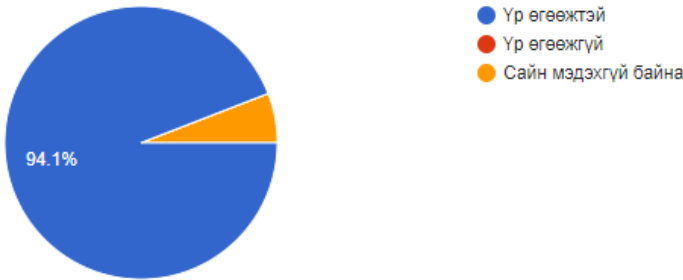
Уулзалт хичээлд та хамрагдаж байсан уу?

17 responses



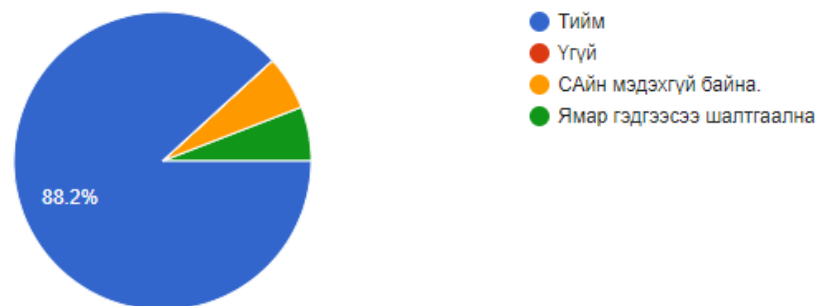
Уулзалт хичээл танд хэр үр өгөөжтэй байсан вэ?

17 responses



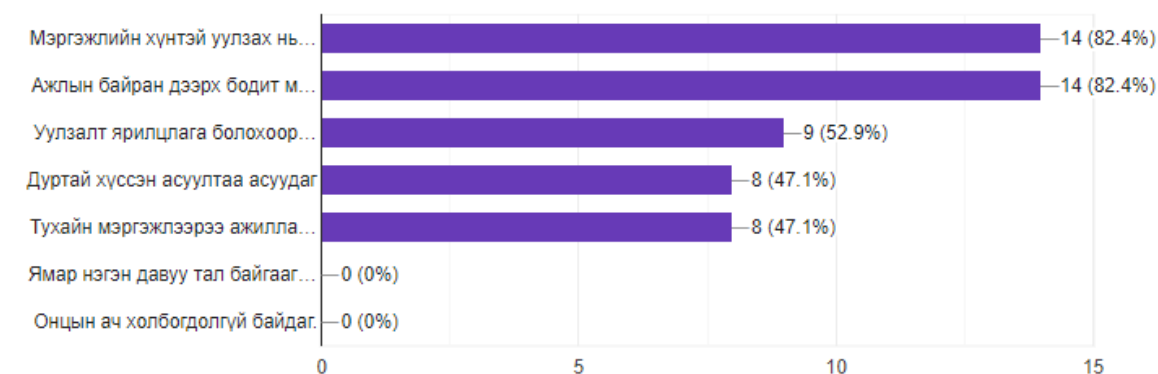
Уулзалт хичээл та бүхэнд сонирхолтой санагддаг уу?

17 responses



Уулзалт хичээлд сууснаар танд ямар давуу талтай байсан бэ? / Хэдэн ч хариулт сонгож болно. /

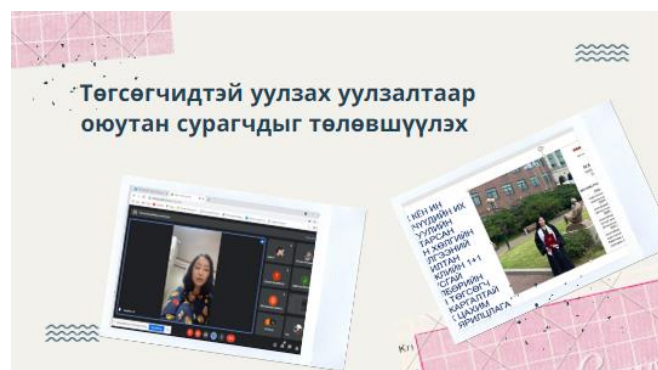
17 responses



5. Төгсөгчидтэй уулзах уулзалтаар оюутан сурагчдыг төлөвшүүлэх

Төгсөгчидтэй цахимаар болон биечилсэн уулзалт хийж энэ сургуульд сурсаны давуу тал, энэ мэргэжлийг эзэмшсэний давуу тал, цаашид анхаарах зүйлс, гээд заавар зөвлөмж өгсөн уулзалтыг зохион байгуулдаг.

Үүний үр дүнд суралцагчид төгсөгчийн зөвлөмжийг хүлээн авч биелүүлэх нь ажиглагдаж байсан төдийгүй мэргэжилдээ хандах хандлага нь нэмэгдэж байсан.



6. Анги хамт олныг мэргэжлийн ёс зүй, дадал зуршлаар төлөвшүүлэх
Дүрэмт хувцасыг тогтмол өмсгөх, сургуулийн үйл ажиллагаануудад тогтмол оролцуулж төлөвшүүлж байна.



7. Мэргэжлийн уралдаан тэмцээнээр суралцагчдыг төлөвшүүлэх :

Мэргэжлийн хүрээнд уралдаан тэмцээнийг тогтмол зохион байгуулах, өөр байгууллагаас зохион байгуулж буй сургалтанд идэвхитэй оролцуулж байна. Үүнд:

Улсын уралдаан

- ЗБЖБҮА мэргэжлийн ангийн оюутнууд GRAND TOUR аялал жуулчлалын улсын уралдаанд илтгэл, центавр, үзэсгэлэнгийн чиглэлээр
- “Эх орон эх түүх” газарзүй аялал жуулчлалын улсын уралдаан
- World skill Зөөгчийн ур чадварын улсын уралдаан

Мэргэжлийн багш нарын зохион байгуулсан

- Дэлхийн улсуудыг хэн сайн мэдэх вэ?
- Улсуудын далбааг хэн сайн мэдэх вэ?
- Сальфетка эвхэлтийн тэмцээн



Гарсан Үр дүн :

- ✓ Цагийг зөв зохистой өнгөрөөх болсон.
- ✓ Мэргэжлийн ирээдүйн чиг хандлагаа ойлгосон.
- ✓ Мэргэжилдээ дуртай болох хандлага нэмэгдсэн.

6. Дадлага хичээлээр суралцагчдыг төлөвшүүлэх
Мэргэжлийн сургалтуудад хамруулах

-2019.06 сард Аялал жуулчлалын яам, зочид буудлын холбооноос зохион байгуулсан сургалтуудад 3 төрлийн сургалтанд бариста, зөөгч, зочин угтагчийн чиглэлээр 12 оюутан хамруулсан.

-2019.11 сард БНСУ-ын мэргэшсэн багш нарын сургалтанд 15 оюутан тээш зөөгч, зочин хүлээн авагч, өрөө үйлчилгээний ажилтаны чиглэлээр хамруулсан.

-2020.10.05-2020.10.09 өдрийг хүртэл “Ажлын байран дээрх сургалт”- д 60 суралцагч бариста, зочин угтагч, өрөөний үйлчлэгч, хаалгач, тээш зөөгч, зөөгчийн чиглэлээр хамруулсан.



Дадлагын хичээлээр суралцагчдыг төлөвшүүлэх

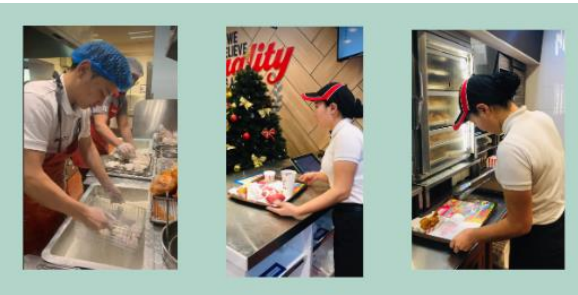


01 Сургууль дээрх дадлагыг ажил олгогчтой хамтран зохион байгуулж байна

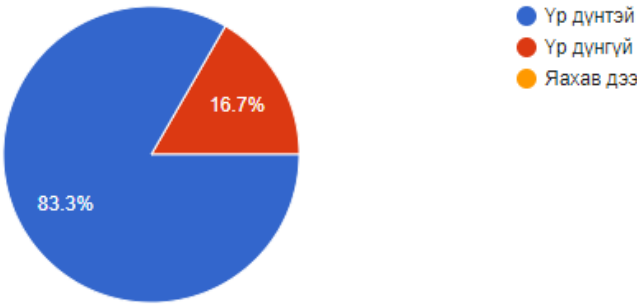
02 Үйлдвэрлэлийн дадлагыг ажлын байран дээр хийж гүйцэтгэж байна.

03 Ажлын байранд зуучлах

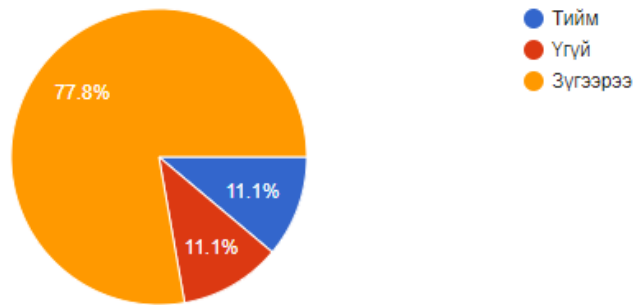
04 Ажлын байран дээрх сургалтыг зохион байгуулсан.



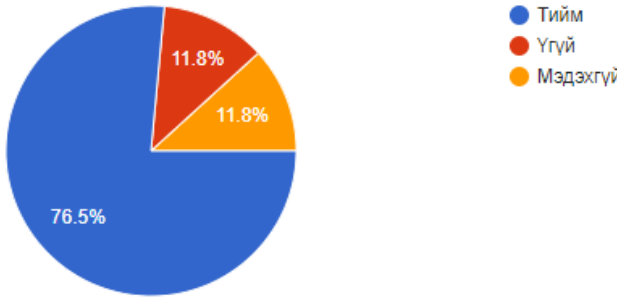
Зочид буудалд дадлага хийх нь хэр үр дүнтэй байна вэ?
18 responses



Зочид буудалд дадлага хийх нь хэцүү байна уу?
18 responses

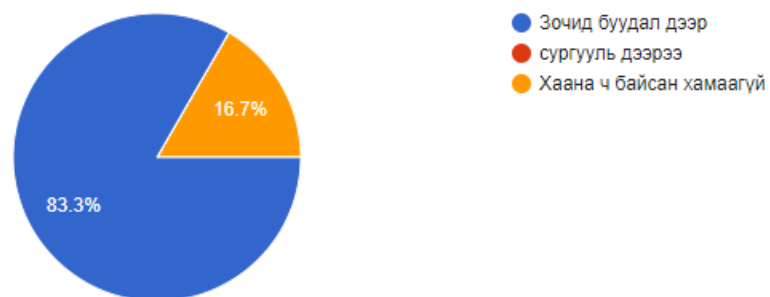


Зочид буудалд дадлага хийхээр онолын мэдлэгийг практикаар сурч авах боломж бүрдэж байна уу?
17 responses



Зочид буудлын хичээлийг та хаана оруулах сонирхолтой байна вэ?

18 responses



Гарсан үр дүн:

- ✓ Мэргэжлийн ур чадвар дээшилсэн.
- ✓ Мэргэжилдээ дур сонирхолтой болсон.
- ✓ Цаашид аялал жуулчлалын салбарт ажиллах хандлага нэмэгдсэн.
- ✓ Ажлын байраар хангагдаж байна.

Суралцагчдыг төлөвшүүлэхэд туршсан аргуудаас гарсан үр дүн:

2020-2023 оны сургалтын үр дүнг авч үзвэл:



1. Сургалтыг сонирхолтой зохион байгуулдаг болсон
2. Суралцагч өөрөө бие даан суралцах ур чадвар нэмэгдсэн
3. Суралцагчийн мэргэжлийн ур чадвар дээшилсэн
4. Мэргэжлээ ойлгон мэргэжилдээ дур сонирхолтой болсон
5. Мэргэжлийн ур чадварыг бодитой үнэлдэг болсон.

Тухайн дадлагын газар мэргэжлийн ажилтнууд сургалтын үнэлгээний төлөвлөгөөний дагуу хөндлөнгийн үнэлгээ хийснээр тухайн хичээлийн ур чадварыг үнэлдэг болсон.

6. Тухайн байгууллагын соёл, үнэт зүйлсийг тухай ойлголттой болсноор байгууллагын орчинд зохицон ажиллаж сурсан.
7. Өөрийн хувийн зохион байгуулалт сайжран биеэ авч явах соёлд суралцсан.
8. Мэргэжлийн багш нарын ур чадвар дээшилсэн.
9. Шууд төгсөөд мэргэжлээрээ ажиллаж эхэлсэн. Сүүлийн 26-аас 24 төгсөгч бүгд мэргэжлээрээ ажиллах урилга авсан бөгөөд 54% нь мэргэжлээрээ дэвшин ажиллаж байна. 4 төгсөгч зохион байгуулагч, 2 төгсөгч менежер, 8 төгсөгч ахлах зөөгч болон дэвшин ажиллаж байна.
10. Ажил олгогч байгууллагуудтай хамтын ажиллагаа сайжруулан суралцагчдын зөөлөн ур чадварын хөгжүүлснээр ажлын байран дээр хөгжих чадвар дээшилсэн.

Цаашид сайжруулах зүйлс:

1. Ажлын байран дээр дадлагажуулах хөтөлбөрийг хөгжүүлэх
2. Хамтран ажиллаж байгаа байгууллагуудын санал зөвлөгөөг сургалтын төлөвлөгөөндөө тусгах
3. Суралцагчдын зөөлөн ур чадварыг хөгжүүлэх ажлуудыг зохион байгуулах

ДҮГНЭЛТ

2020-2023 оны хичээлийн жилд нийт 14 удаагийн аялал хичээл, 11 удаагийн уулзалт ярилцлага, 6 удаагийн төгсөгчдийн уулзалт ярилцлага, 5 удаагийн 132 суралцагч хамрагдсан ажлын байран дээрх сургалтыг зохион байгуулсан. Үйлдвэрлэлийн дадлага хичээл 3 удаа, ажлын байран дээрх дадлага хичээл 2 удаа, мэргэжлийн хичээлийн уралдаан тэмцээн 8 удаа тус тус зохион байгуулсан байна.

Тус сургалтыг зохион байгуулан явуулахдаа суралцагчдыг 2 түвшинд хуваан авч үзэн явуулсан



бөгөөд 1-р курсын сурагчдад мэргэжлийг нь ойлгуулах, мэргэжилд нь дур сонирхолтой болгох үүднээс аялал хичээл, төгсөгчдийн уулзалт ярилцлага, мэргэжлийн уралдаан түлхүү зохион байгуулж байсан бол 2-р курсын сурагчдад мэргэжлийн ур чадварыг нь түлхүү эзэмшүүлэх зорилгоор ажлын байран дээрх сургалт, ажлын ярилцлага, ур чадварын уралдааныг тус тус зохион байгуулсан.

Суралцагчдыг дадлага хичээлээр мэргэжлийн ур чадварт сурган, зөөлөн ур чадварыг нь хөгжүүлэх нь ажил олгогчдын өнөөгийн хэрэгцээ шаардлагад нийцэж байна.

Ажлын байран дээр сургалтыг зохион байгуулах нь ажил олгогч болон суралцагч хоорондын ойлголцлыг нэмэгдүүлэн ажлын байранд дээр байгууллагын соёл болон үнэт зүйлсийг ойлгон мэдэж түүнд тохируулан хувь хүний зохион байгуулалтыг хийж сурч байсан.

Ажлын байран дээрх сургалтыг зохион байгуулснаар ажил олгогчидтой хамтран ажиллаж тэдний хэрэгцээ шаардлага болон суралцагчдын ур чадварын түвшинг бодитоор үнэлэн цаашид сургалтандаа юуг анхаарах талаар үнэлгээ хийж хөтөлбөртөө тусган ажилласан.

Цаашид сургалтын дээрх аргуудыг хэрэглэн суралцагчдыг идэвхижүүлэн хөгжүүлснээр суралцагчдын зөөлөн ур чадвар, мэргэжлийн ур чадвар хөгжиж мэргэжилдээ ахиц гаргаж байгаа нь төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн үр дүнгээр баталгаажин харагдаж байна.

ОРШИЛ

Сайн мэргэжилтэн бэлтгэх үйл явцын хамгийн чухал хэсэг нь суралцагчдын танхмын сургалтаар олж авсан мэдлэг чадварыг бататгах, шинэ мэдлэг ур чадварыг олж авах зорилгоор хийлгэдэг үйлдвэрлэлийн дадлагын үе шат юм.

Дадлагын ажлыг зөвхөн сургуулиас шаарддаг учраас л хийдэг байсан үе өнгөрчээ. Орчин цагт дадлагын ажлыг өөрийнхөө мэргэжлийн өдөр тутмын үйл ажиллагааг мэдэж авах, салбарын хүмүүстэй



танилцан карьераа эхлүүлэх боломж гэж хардаг болсон.

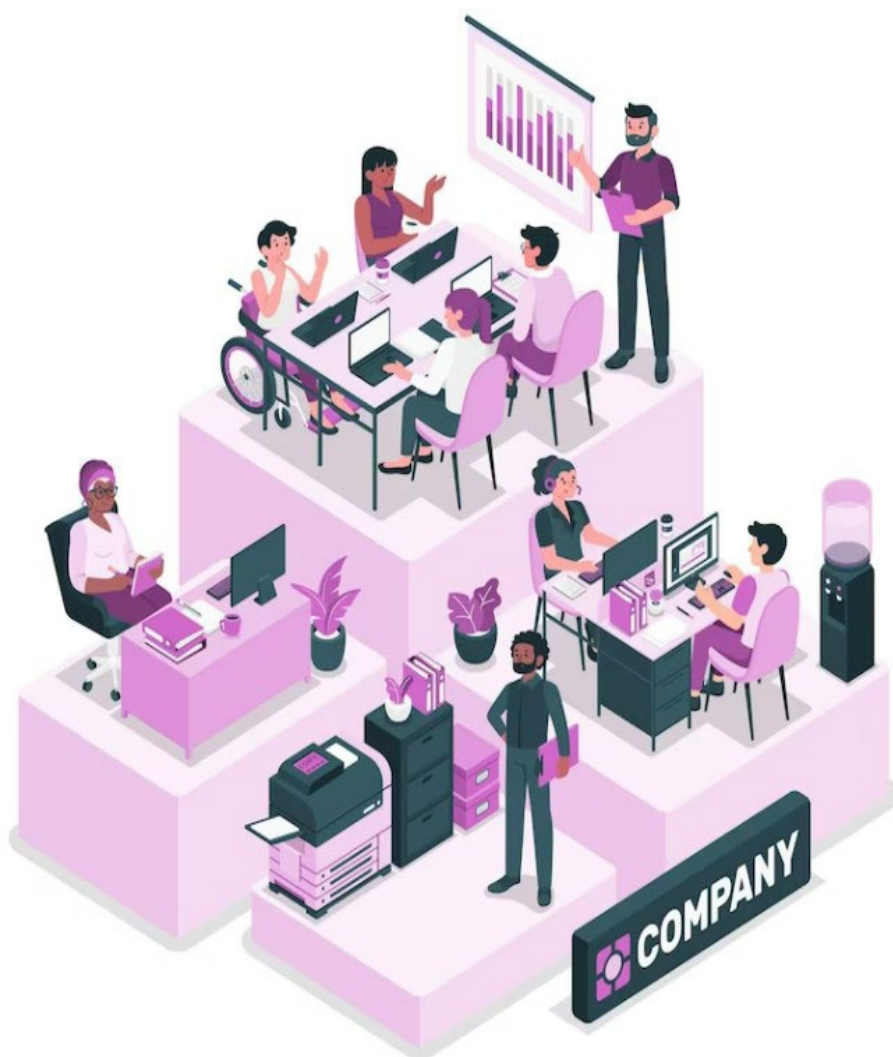
Харин албан байгууллагуудын хувьд дадлагын ажилтан (дадлагажигч) авах нь ажлын ачааллаа бууруулах, авьяаслаг ажилтныг эрт илрүүлэн элсүүлэх зэрэг боломжийг олгох юм. Дадлагажигч, дадлага хийлгэж буй компани хоёрт хоёуланд нь ашигтай, таатай дадлагын хөтөлбөр эхлүүлэх нь маш чухал гэдгийг хэдийгээр хаана хаана мэддэг ч хэрхэн яаж эхлүүлэх, хэрэгжүүлэх арга зүй дутмаг байна.

Ийм ч учраас сүүлийн жилүүдэд ААН-үүд мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн байгууллагатай хамтран “Үйлдвэрлэлийн дадлагажуулагч” бэлтгэх холимог сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж, сургалтыг зохион байгуулж байна.

Энэхүү сургалтын “Түншлэлд суурилсан техникийн болон мэргэжлийн боловсрол олгох сургалт” төслийг манай улсад Герман, Австрали, БНСУ-ын Засгийн газрын хамтарсан санхүүжилттэй хэрэгжүүлж байна. Уг төслийн хүрээнд эхэлсэн сургалт нь ААН, байгууллага дээр үйлдвэрлэлийн дадлага сургалтыг удирдан зохион байгуулах заах арга зүйн мэдлэг, арга техник эзэмшсэн үйлдвэрлэлийн дадлагажуулагчийг бэлтгэх зорилготой юм. ААН, компаниуд дадлагын явцад дадлагажигчийг зөв чиглүүлэн сургаж, ирээдүйд урт хугацаанд ажиллах эрэлтэд нийцсэн мэргэжилтэй ажилтанг бүрдүүлэх учиртай.

Энэ ажлын эхлэл болж “Тэсо”, “Айсмарк”, “Жүр үр”, “Витафит милк”, “АПУ”, “Нижуна”, “Макс импекс” компанийн технологи, аюулгүй ажиллагаа, хүний нөөц, сургалт хариуцсан ажилтнуудад сургалтыг явуулсан байна. [2021-05-25 18:12:16 Улаанбаатар /МОНЦАМЭ/]

Цаашид энэ ажлыг эрчимжүүлэх, сургалтын байгууллагууд ААН-ийг сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлэгч гол субъект гэдгийг ойлгуулж хамтран ажиллах нь маш чухал байна.



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ

ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН БОЛОН ТӨГСӨЛТИЙН ӨМНӨХ ДАДЛАГАТ АЖ АХУЙ НЭГЖҮҮДИЙН ОРОЛЦООГ САЙЖРУУЛЖ ҮР ДҮНГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ БОЛОМЖ

ОНОЛЫН ХЭСЭГ

Монгол Улсын хэмжээнд 2022-2023 оны хичээлийн жилд 77 мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төв, политехник коллеж сургалтын үйл ажиллагаа явуулж байна.

Техникийн болон мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагад 16 салбарын 214 мэргэжлээр нийт 38,034 суралцагч мэргэжил, ур чадвар эзэмшин суралцаж байна.[2023-01-10 Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол статистик]

2020-2021 оны статистик мэдээгээр техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын 75 сургалтын байгууллагын 19,734 төгсөгчөөс татан буугдсан 2 сургалтын байгууллагын 444 төгсөгчийг хасч 73

сургалтын байгууллагын 19,290 төгсөгчийг хамруулсан.

Судалгаанд оролцогч нийт 19,290 төгсөгчөөс 6,899 буюу 35.8 хувь нь мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа, 4,192 буюу 21.7 хувь нь эзэмшсэн мэргэжлээс өөр ажил эрхэлж байгаа, 1,729 буюу 9.0 хувь нь өөртөө ажлын байр бий болгон ажиллаж байна. [Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагын 2020-2021 оны хичээлийн жилийн төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн талаарх судалгааны нэгтгэл]

Дээрхи судалгаанаас харахад төгсөгчидийн мэргэжлээрээ ажиллах хувь яагаад ийм бага байна вэ?

Ямар ч хүн аливааг төсөөлөх нэг өөр, бодит байдлыг үнэлэх түүнд дасах гэдэг өөр ойлголт байдаг. Тийм ч учраас бодит байдлыг хамгийн их олж харах боломж олгодог үйлдвэрлэлийн дадлагын үе шат энэхүү асуудалд нөлөөтэй байна уу гэдгийг судалж үзэх шаардлага үүссэн юм.

Дадлага гэж юу вэ?

Суралцагч танхимын сургалтаар эзэмшсэн онолын мэдлэг, чадвараа практик үйл ажиллагаатай холбон бататган гүнзгийрүүлж, ажиглалт, судалгаа, боловсруулалт хийх чадвар, дадал эзэмших, өөрийн мэргэжлийн салбарт тавигдаж буй зорилт, тулгамдсан асуудлын талаар тодорхой мэдээлэл олж авах, хөдөлмөр эрхлэхэд шаардлагатай ур чадваруудыг эзэмших зорилготой суралцах үйл ажиллагааг дадлага гэнэ.

Мэргэжлийн онцлог сургалтын хөтөлбөрийн онцлогоос шалтгаалан, 2-3 төрлийн дадлагыг хийж байна.

Нэрний хувьд мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалан танилцах, үйлдвэрлэлийн, төгсөлтийн, хээрийн гэх мэт олон төрөл байдаг.

Мэргэжлийн боловсролын салбарын хувьд нийт суралцах цагийн 720 буюу 40-45%-ийг үйлдвэрлэлийн дадлага эзэлж байна.

Дадлага яагаад чухал вэ?

- Суралцагч өөрийн эзэмших гэж буй тухайн мэргэжлийн танхимд сурсан ур чадваруудыг практик дээр суралцах
- Онолын мэдэгдэхүүнийг амьдралд бодитойгоор туршиж үзэх боломж
- Ажлын хамт олонд орж ажилласнаар ажил олгочтой танилцах мөн харилцааны ур чадвар дээшлэх боломж нээгдэнэ, өөрөөр хэлбэл танилын хүрээгээ тэлнэ.
- Ажил олгогчийн хэрэгцээ шаардлагыг таньж мэднэ
- Өөрийн цаашдын карьерыг төлөвлөх боломжтой болно.

Бид дадлага ямар чухал хэрэгтэйг мэддэг ч түүний үйл явцад хяналт хийх оновчтой хувилбаргүй, оролцогч талууд үүргээ биелүүлдэггүй, үр дүнг нь тооцох бодит хяналтгүй зэргээс хамаарч үргэлж үүсч байдаг асуудлууд буурахгүй, шийдэгдэхгүй, явсаар өдийг хүрлээ.

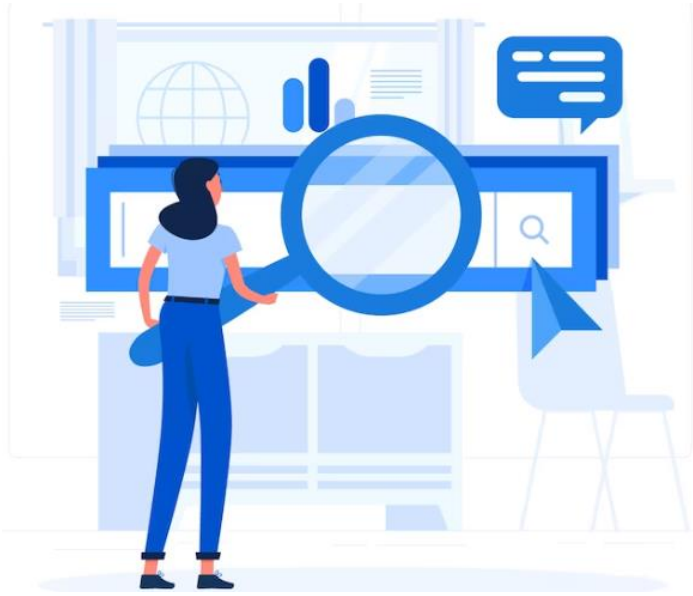
Гэтэл гадны улс орнуудын жишээнээс харахад ААН-д суралцагчийг бэлтгэх нэг талын оролцогч гэдгээ ойлгон дадлагажуулагчийн үүргээ маш сайн мэдэж, биелүүлдэг, гэрээ хэлэлцээрийг ягшитал баримталснаар бидэнд байгаа бэрхшээлүүдийг даван туулсан байна. Жнь: ХБНГУ гэхэд ажил олгогчийн хэрэгцээнд нийцсэн дадлагажуулагч хөтөлбөрийг боловсруулахад ажил олгогч гол санаачлагыг авч оролцох бөгөөд сургууль тэдэнд хэрэгтэй ажилтанг бэлтгэж өгөхийн тулд ажил олгогчийн шаардсан ур чадварыг олгох сургалтыг зохион байгуулдаг байна. Дадлагын хөтөлбөрт заагдсан бүх ур чадварыг эзэмшиж дууссан дадлагажигч төгсөх бөгөөд төсөл бичих эрхээ авдаг байна.

Түүнчлэн дадлагын хугацаанд баримтлах цагийн менежментийг ягшитал баримтлах ба 6 цагаар дадлага ажлыг хийлгэж байна. Харин дадлага үргэлжлэх хугацааны хувьд бол манайхтай ойролцоо 1 семестрийн турш хийдэг юм байна.

Дадлагын хугацаанд заавал цалинжуулах бөгөөд ур чадвараас хамаарч цалинг нэмдэг байна.

Гэтэл манайд энэхүү үйл явц Сургуулиас-ААН рүү чиглэсэн эсрэг урсгалаар явагдаад байгаа нь гажуудал үүсээд шалтгаан болоод байна уу гэж харлаа. Иймээс өнөөгийн үйлдвэрлэлийн дадлагын үйл явц ямар байгааг судалж, дадлагыг чанартай зохион байгуулахад ААН-ийн оролцоог нэмэгдүүлэх замаар үйлдвэрлэлийн дадлагын үйл явцыг сайжруулах, төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх боломж байна уу гэдгийг тогтоон судлахыг зорилоо.

СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ



Үйлдвэрлэлийн дадлага гэж юу вэ?, Ямар ач холбогдолтой вэ?, Үйлдвэрлэлийн дадлагын үед мөрдөх дүрэм журам, Талуудын хооронд хийх гэрээ, Дадлагын тайлан бичих заавар зөвлөмж зэрэг нь сургууль бүрийн онцлогоос хамааран судлагдаж сайжруулан боловсруулагдаж явсаар байна.

Харин үйлдвэрлэлийн дадлагын чанарын асуудал, түүнд тавих хяналтын тогтолцоо үр дүнг тооцож судалсан судалгааны бие даасан ажил хийгдээгүй байна.

Харин аль нэг сэдвийн бүлэг болж юм уу, хамааралтай хэмээн судалж байсан тохиолдлууд байна.

Бодит байдалд үйлдвэрлэлийн дадлагат суралцагчдыг удирдан гарч байгаа багш нар, нөгөө талаас дадлагажигч авч байгаа ААН-ийн хооронд мөнхийн зөрчил, асуудал үүсдэг гэдгийг бид сайн мэднэ.

Зөвхөн семулятор орчинд суралцсан сурагч бодит байдал дээр очих чадваргүй байх, насанд хүрсэн хүмүүсийн харилцаа хандлагад дасахгүй байх, ажлын ачаалал даахгүй байх, нас сэтгэхүйн онцлогоос болоод хямрах зэрэг маш олон саад бэрхшээлүүд үргэлж гарч байдаг.

Тэгвэл эдгээр асуудлыг яаж багасгах вэ? Хэн ямар оролцоотойгоор ажиллах вэ? гэдгийг тогтоох хэрэгцээ байнга байсаар байна.

Энэ нь зөвхөн суралцагч, ААН, сургууль буюу багш гэрээ байгуулах, дадлага эргэх, дадлагын дэвтэр хөтлөх, дадлага хийх, дадлага хийх ажлын байраар хангах, дадлагын тайлан бичих, тайлан хамгаалах үйл явцаар зохицуулагдах асуудал биш бөгөөд нэг удаагийн оролдлогоор сайн болчих ч асуудал биш юм. Сүүлийн жилүүдэд томоохон аж ахуй нэгж компаниуд дадлагажигч хөтөлбөр хэрэгжүүлж эхэлсэн нь маш үр дүнтэй байгаа бөгөөд тэдний зарласан хөтөлбөрт оролцохын тулд дадлагажигч нар өөрсдийг бэлтгэх, зорилготой суралцах болсон байна. Эдгээрээс дурдвал MCS, Оюу толгой ХК зэрэг байж болно.

Жишээлбэл: Оюу толгой ХК дадлагажигч оюутныг хүлээж авч ярилцсанаар дадлага удирдах чиглүүлэгч нь түүнд зориулсан хөтөлбөрийг боловсруулан баталгаажуулан мөрдөж ажилладаг байна. Ийнхүү хувь хүнд зориулсан хөтөлбөр нь тухайн хүнийхээ сурах боломжинд тулгуурласан маш оновчтой хөтөлбөр болох бөгөөд чиглүүлэгч өөрөө боловсруулсан учир биелэлтийн хувь нь илүү сайн байна. Нөгөө талаас тухайн байгууллагын эрэлтэд нийтцсэн ажилтан бэлтгэгдэх боломжтой болдог байна.

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ



Судалгаанд 2022-2023 оны өвлийн төгсөгчдийг хамруулсан бөгөөд 18 долоо хоногийн турш ажиглалт болон, ярилцлага, асуултын аргаар судалгааны материалыг боловсруулж математик загварчилал боловсруулан баталгаажуулж, цаашид хийх ажлын санааг гаргаж, зөвлөмжийг боловсрууллаа.

Судалгааг хийхдээ үйлдвэрлэлийн болон төгсөлтийн өмнөх дадлага зохион байгуулах үйл явцыг судлан анализ хийлээ.

Манай сургуулийн хувьд сургалтын төлөвлөгөөнд заагдсаны дагуу үйлдвэрлэлийн дадлагат гардаг бөгөөд манайд 3-р курст 9.1-с эхлэн 18 долоо хоног үргэлжилдэг.

Багш нар дадлагын удирдамж болон хөтөлбөрийг боловсруулдаг.

Хамтран ажиллах гэрээ хийсэн аж ахуй нэгжүүд болон багш нарын санал болгосон хамтран ажиллагч аж ахуй нэгжүүд дээр суралцагчдыг хувиарладаг.

Дадлагын үед дагаж мөрдөх гурвалсан гэрээг хийж, мөрдөж ажиллахыг эрмэлздэг.

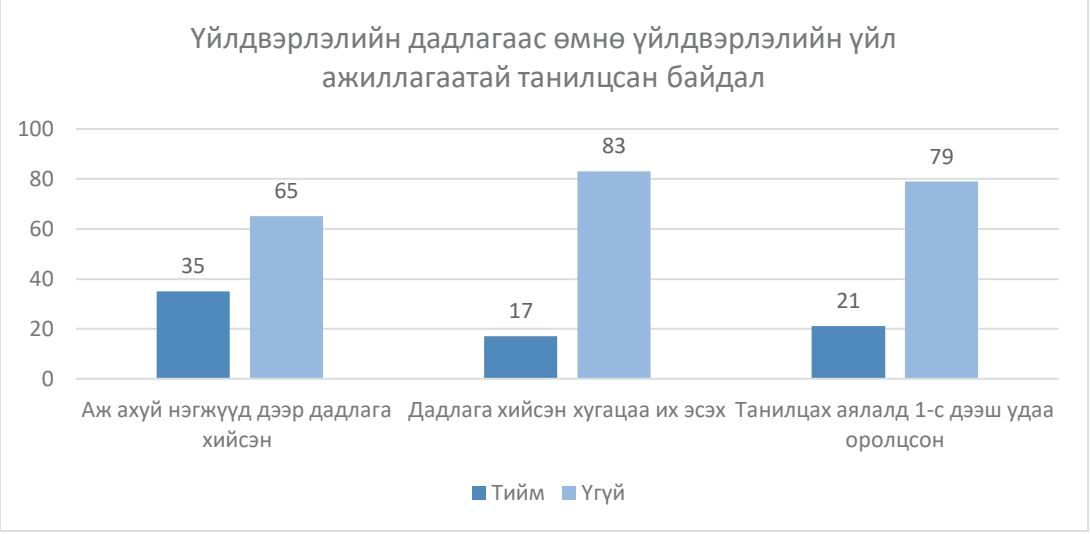
Дадлагын үйл явцыг хянаж, дадлагын төгсгөлд тайланг хамгаалуулснаар үйл явц дуусгавар болж байна.

Сүүлийн жилүүдэд төгсөлтийн үнэлгээг дадлага хийсэн аж ахуй нэгжүүд дээр зохион байгуулж байна.

Эдгээр үйл явцыг тус бүрээр нь шинжилж анализ хийж үзэх хэрэгцээ гарч байна.

- Дадлагын хугацаа

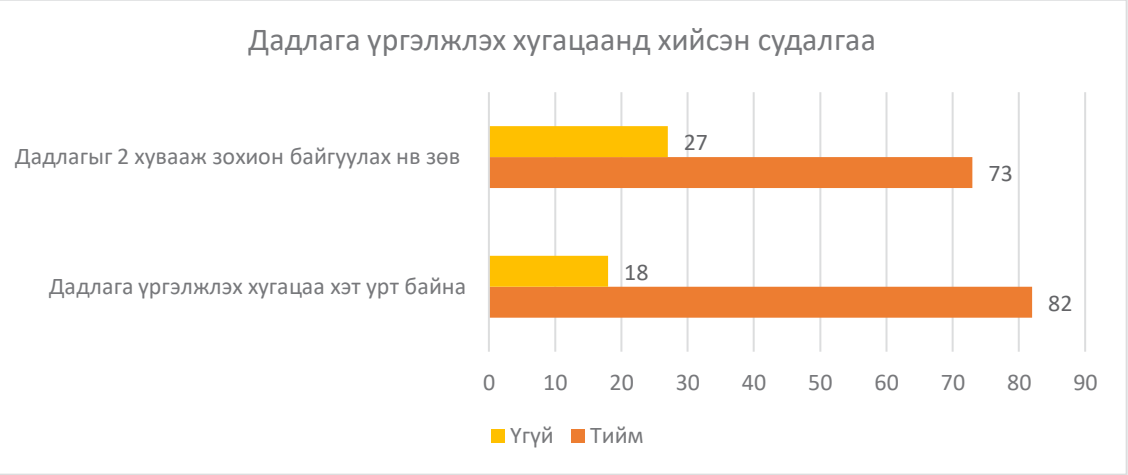
Үүний тулд суралцагчдаас та бүхэн аж ахуй нэгж, үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагааны талаар хэр их мэдлэгтэй байсан бэ? Суралцах хугацаандаа хэдэн удаа ямар хугацаагаар аж ахуй нэгж дээр дадлагажиж байсан бэ? Аж ахуй нэгжүүдийн үйл ажиллагааг танилцуулах аялал, экскурст хэр олон удаа хамрагдаж байсан бэ? гэсэн асуултуудыг асуухад



Энэхүү судалгаанаас харахад суралцагчдын дийлэнхи нь үйлдвэрлэлийн дадлагын үед л үйлдвэрлэлийн болон аж ахуй нэгжийн үйл ажиллагаатай илүү их танилцах боломж олддог болох нь харагдаж байна. Богино хугацааны аялалын үед байгууллагын дотоод уур амьсгал, ажлын ачаалал, бусад нарийн зүйлсийн талаар мэдэх боломж хязгаарлагдмал байдгаас ихэнхэд нь илүү сайхан сэтгэгдэл төрдөг.

Яг түүгээрээ төсөөлсөн төсөөлөл ихэнхдээ өөр байдаг гэдэг нь ч судалгаанаас харагдсан.

Дадлага хийх хугацаа болон үргэлжлэх хугацааны хувьд оновчтой байгаа эсэхийг суралцагчид болон багш нараас судалж үзсэн танилцуулбал



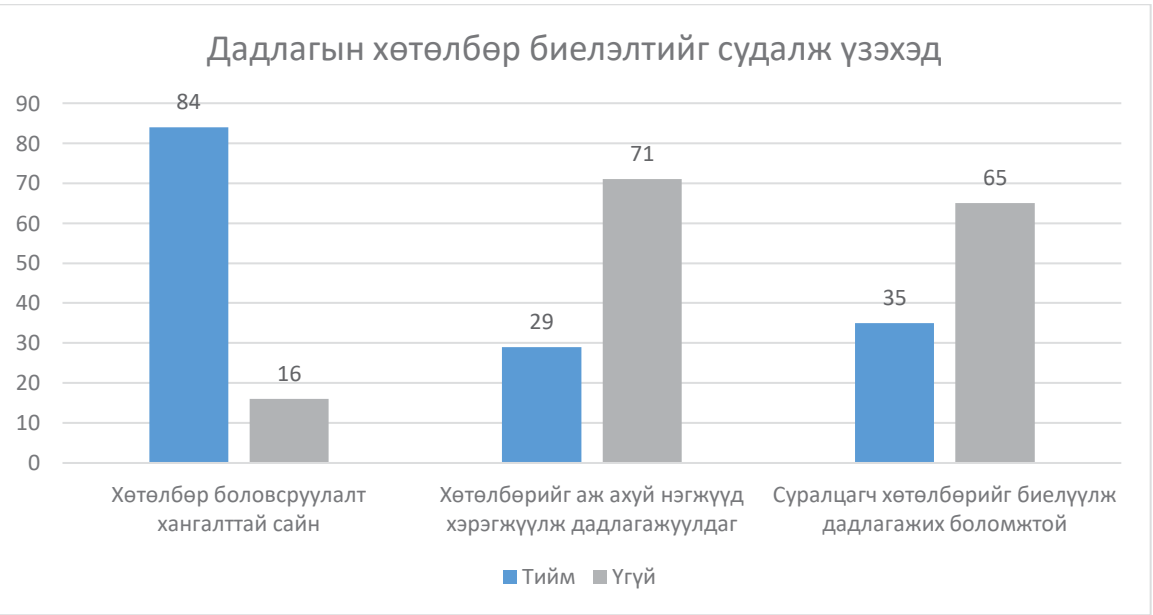
Зураг 2.

Дадлага үргэлжлэх хугацаанд хийсэн судалгаа

2-р курсын сүүлийн хагаст үйлдвэрлэлийн дадлагыг зохион байгуулаад үйлдвэрлэлийн үйл ажиллагаатай танилцуулж, сургаад цаашлаад ямар чиглэлээр нарийн мэргэшихээ болон дадлагажихаа тодорхойлоод 3-р курсын 1-р хагаст төгсөлтийн өмнөх дадлагыг зохион байгуулах нь илүү оновчтой байна гэдгийг аман асуулгын үед багш нар хэлж байлаа.

- Дадлагын удирдамж хөтөлбөр боловсруулах

Дадлагын хөтөлбөрийг боловсруулах үйл явц аж ахуй нэгжүүдэд хүргэх үйл явц, суралцагч хөтөлбөрийг биелүүлж дадлагажиж байгаа эсэхэд анилз хийж үзлээ. Үүнд

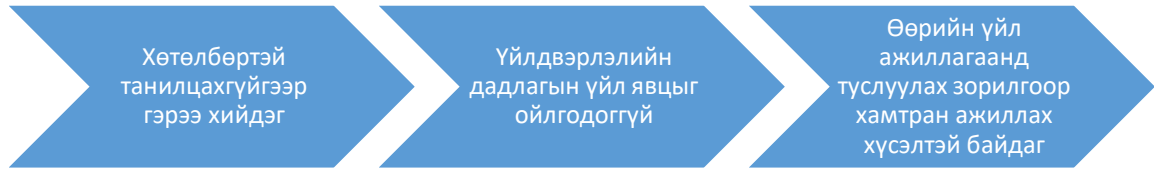


Зураг 3. Дадлагын хөтөлбөр биелэлтийг судалж үзэхэд

Аж ахуй нэгжүүд хөтөлбөртэй танилцдаггүй, өөрийн үйл ажиллагаанд дэмжлэг авах зорилгоор суралцагчдыг дадлагажуулах сонирхол дийлэнхид нь байдаг гэдгийг багш нар ярилцлагын үед хэлж байлаа.

- Гурвалсан гэрээ

Үйлдвэрлэлийн дадлага хийлгэх аж ахуй нэгжүүдийг сонгох гурвалсан гэрээ гүйцэтгэхэд дараах зүйлсийг анхаарч ажиллахыг багш нар ярилцлагын үед хэлж байна.



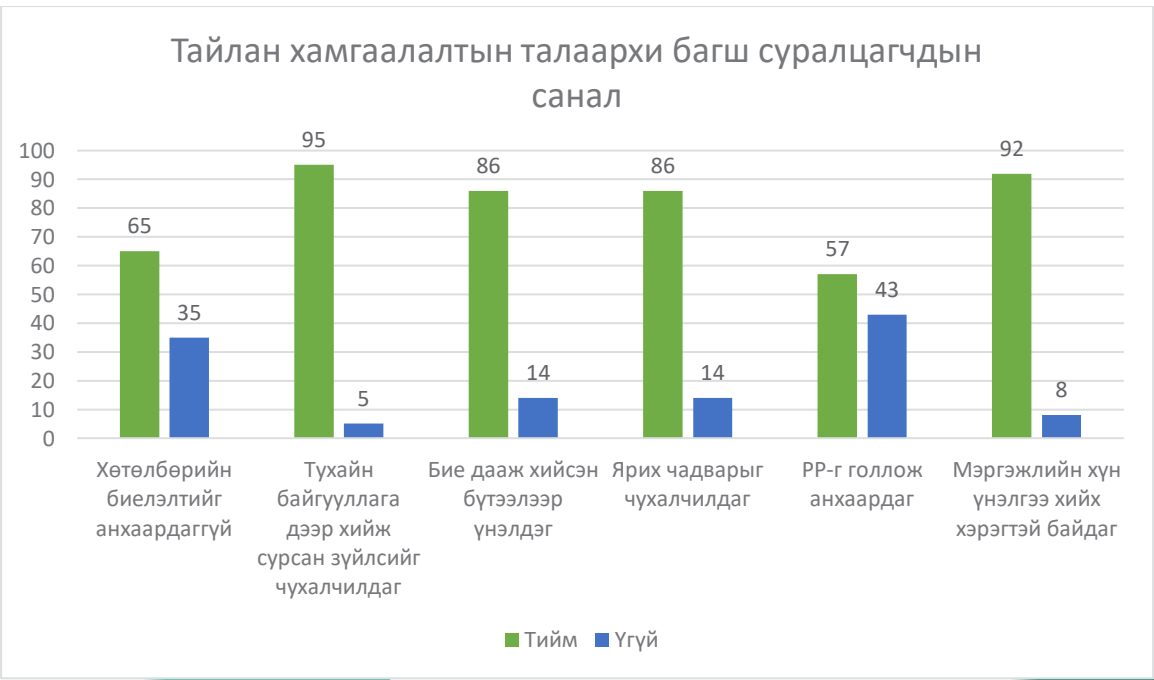
Эдгээрээс үүдэлтэй дадлагын үед дагаж мөрдөх гэрээ биелэгддэггүй. Гэрээний биелэлт хяналтгүй байдаг.

- Дадлагын явцад хийх хяналт, хөтөлбөр биелүүлэлтийг хангаж ажиллах талаар



Зураг 4. Дадлагажуулах үед багш, сургуулийн оролцоо

- Тайлан хамгаалуулах үйл явцыг судалж үзэхэд:



Зураг 5. Тайлан хамгаалалтын талаархи багш суралцагчдын санал

Өнөөгийн нөхцөлийн шинжилгээ, бусад гадаад дотоодын туршлагыг судлаад үйлдвэрлэлийн дадлагыг чанаржуулах, ААН-ийн оролцоог сайжруулахад нөлөөлөх хүчин зүйлсүүдийг тодорхойлсон бөгөөд эдгээр хүчин зүйлсүүд нь үйлдвэрлэлийн дадлага сургалтанд нөлөөлж байгаа нь үнэн эсэхэд шинжилгээ хийлээ.

Хүчин зүйл тус бүрт экспертүүд болгон багш, сурагч, ажил олгогчийн төлөөлөл 3,3 хүнээс 1-10 баллаар үнэлгээг хийлгэж үзсэн.

1 дүгээр хүснэгт

ААН-ийн оролцоог сайжруулахад нөлөөлөх хүчин зүйлсүүд

№	Экспертүүд	Хөтөлбөр боловсруулахад аж ахуй нэгжүүдийг оролцуулах	Үйлдвэрлэлийн болон төгсөлтийн өмнөх дадлагыг салгаж 2 оор хугацаанд хийлгэх	ААН, байгууллага дээр үйлдвэрлэлийн дадлага сургалтыг удирдан зохион байгуулах заах арга зүйн мэдлэг, арга техник эзэмшсэн үйлдвэрлэлийн дадлагажуулагчийг бэлтгэх	Үйлдвэрлэлийн дадлагын гэрээг үйлдвэр аж ахуй нэгжтэй хамтран боловсруулж баталгаажуулан, биелэлтэнд хяналт тавьж ажиллах	Үйлдвэрлэлийн болон төгсөлтийн өмнөх дадлагын явцад багш, суралцагч, ажил олгогч гурвалсан байдалаар хөтөлбөрийн биелэлтэнд хяналт тавьж шаардаж ажиллах	ААН-тэй хамтран ажиллах гэрээг хийхдээ дадлагажих хөтөлбөр боловсруулсан байх шаардлагыг тавьж сонголт хийх
1	Сурагч 1	7	8	10	8	7	9
2	Сурагч 2	9	7	10	6	8	8
3	Сурагч 3	8	9	9	7	8	10
4	Багш 1	8	7	10	9	7	10
5	Багш 2	9	8	10	9	8	10
6	Багш 3	9	7	9	8	9	10
7	Ажил олгогч 1	8	7	10	8	9	9
8	Ажил олгогч 2	7	9	10	8	8	10
9	Ажил олгогч 3	8	8	10	7	7	9
	$\sum a_{ij}$	73	70	88	70	75	85

Судалгаанд шинжээчдийн саналын үнэмшлийн зэргийг тогтоохдоо Конкордацийн коэффициентийг олдог.

$$w = \frac{12S}{m^2(n^2-n)} \quad (1) \quad W = \frac{12 \cdot 272}{9^2(36-6)} = \frac{12 \cdot 232}{2916} = 0.95$$

m- шинжээчдийн тоо

n- нөлөөлөх хүчин зүйлийн тоо Энд:

$$S = \sum_{j=1}^n \left[\sum_{i=1}^m a_{ij} - \frac{1}{2} m(n+1) \right]^2 \quad (2) \quad S = 73 - \frac{1}{2} 9(6+1) + \dots + 85 - \frac{1}{2} 9(6+1) = 23$$

Конкордацийн коэффициентийн утга $0 \leq W \leq 1$ хязгаарын хооронд утга авах бөгөөд 1-д ойр бол шинжээчдийн үнэлгээний саналын үнэмшил их, 0-д ойр бол үнэмшил бага байна гэж үзнэ.

Коэффициентод үнэлгээ өгөхдөө хүчин зүйлийн тоо $n > 7$ байгаа тул Пирсоны шалгуурын тооцооны утгыг

$$X_r^2 = m(n-1)W \quad (3) \quad \text{томъёогоор олбол } X_r^2 = 9(6-1) \cdot 0.98 = 45 \cdot 0.95 = 42,9$$

Хүснэгтээс Пирсоны шалгуурын хүснэгтийн утга нь $X_{\chi}^2 = 16,9$ болж байна.

$X_T^2 > X_{\chi}^2$ (4) $X_T^2 = 44,1 > X_{\chi}^2 = 16,96$ нөхцөлийг хангаж байгаа учир шинжээчдийн санал нийлж байна буюу үйлдвэрлэлийн дадлага сургалтыг чанаржуулахад дээрхи хүчин зүйлүүд нөлөөлөх болох нь харагдаж байна.

Иймээс үйлдвэрлэлийн дадлагын сургалтын эцсийн үр дүнгээс төгсөгчдийн мэргэжлээрээ ажиллах өсөлт нэмэгдэх нь харагдаж байна.

Өөрөөр хэлбэл судалгаанаас болон шинжээчдийн саналын нэгтгэлийн дүнгээс харахад дадлагын хөтөлбөр боловсруулах ажлыг зохион байгуулахад дадлага хийлгэх аж ахуй нэгжүүдийг оролцуулах, тэднийг сургалтаар бэлтгэх хэрэгтэйгээс гадна хяналтын системийг боловсронгуй болгох хэрэгцээ шаардлага гарч байна.

Иймээс дараах саналуудыг боловсруулан санал болгон оруулж байна.

1. Хөтөлбөрийг ААН-ээр боловсруулан тэдгээрийг хөтөлбөрөөр өрсөлдүүлэх замаар дадлагын газраа сонгон шалгаруулая

Дадлагат суралцагч авах сонирхол бүхий ААН-д хөтөлбөрөө боловсруулах

Хөтөлбөрийн сонгон шалгаруулалтыг сургууль мэргэжлийн багшийн хамт хийснээр дадлагажуулах үйлдвэрийг сонгоно

Өөрсдийн боловсруулсан хөтөлбөрөөр дадлагажуулах нь илүү хялбар бөгөөд, тухайн ААН-д хэрэгцээтэй мэргэжилтэн бэлтгэгдэх боломж бүрдэнэ

2. Хөтөлбөрийн биелэлт болон дадлагын гэрээний биелэлтийг хянах бүдүүвчийг боловсруулан хяналтын платформыг ашиглах

Сурагч	- Багш хөтөлбөр биелүүлэхэд зөвлөн тусалж ажиллаж байна уу - Багш дадлагаа графикийн дагуу эргэж байна уу - ААН хөтөлбөрийн дагуу дадлагажуулж байна уу - ААН дадлагын цагийг мөрдөж байна уу - Зөвлөн тусалж ажиллаж байна уу
Сургууль	- Багш графикийн дагуу дадлагаа эргэсэн байна уу - Сурагч дадлагаа хийж байна уу - Багш хөтөлбөрийн биелэлтэд хяналт тавьж ажилласан уу - ААН хөтөлбөрийг биелүүлж дадлагажуулж байна уу - Сурагч хөтөлбөрийг биелүүлж дадлагажиж чадаж байна уу
ААН-нэгж	- Багш графикийн дагуу дадлагаа эргэж байна уу - Хөтөлбөр биелүүлэхэд ААН тэй хамтран ажиллаж байна уу - Сурагч дадлагаа хийж байна уу - Сурагч хөтөлбөрийг биелүүлж дадлагажиж байна уу

Судалгааны ажлыг дадлага удирдах хугацаанд ажиглалт, ярилцлага, асуулгын байдлаар урт хугацаанд явуулж дадлагын чанарт ААН-ийн оролцоо маш чухал болохыг тогтоон, тэдний оролцоог нэмэгдүүлж болох хүчин зүйлүүдийг тогтоож гаргалаа.

Эдгээр хүчин зүйлүүд нь үнэхээр чухал байж чадах, өөрчилснөөр үр дүн үзүүлж болох эсэхийг шинжээчдийн саналаар эрэмблүүлэн математик тооцооллоор тогоож баталгаажуулсан.

Үүний үр дүн үйлдвэрлэлийн дадлагыг чанаржуулахад хамгийн чухал нь

1. Аж ахуй нэгжүүдийн оролцоо байх бөгөөд хамгийн гол нь дадлагажуулах хөтөлбөрийг өөрсдийн хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн ажилтанг бэлтгэх зорилгоор ААН-д өөрсдөө хийх нь хамгийн чухал, үүнийг дараагийн дадлагат гаргах ажлын үед зохион байгуулах хэрэгтэй
2. ААН-дийн дадлага хариуцсан ажилтанг дадлага удирдах заах арга зүйд сургах нь чухал, үүнийг сургууль нийгмийн түншлэл, багш нартай хамтран зохион байгуулах нь чухал
3. Хяналтын системийг хэрэгжүүлэх, багш суралцагч, ажил олгогч гурвалсан байдлаар хяналтыг хийх платформыг нэвтрүүлэх, үүнийг мэдээллийн технологийн салбарын багш нараас хүсэж байна.
4. Эцэст нь ААН-дэд зориулсан дараах зөвлөмжийг боловсруулан хүргэж байна.



- Дадлагажигч авахаасаа өмнө сайтар төлөвлө

Хамгийн түрүүнд ямар зорилгоор дадлагажигч авах гэж байгаагаа бодох нь зүй. Ямар ажил хийлгэх, ер нь ажиллуулах хангалттай нөөц (оффисын зай, ширээ гэх мэт) байгаа эсэх гэх мэтийг бүгдийг нь тооцоолох хэрэгтэй. Мөн дадлагажигч юу хүсэж орж ирж байгааг бодож, ашиг сонирхлоо нэгтгэн нийцүүлэх учиртай. Жишээ нь танайх гарааны бизнес бол дадлагажигч илүү динамик орчинд орж ажиллах, шинэ санаа гаргахад оролцох гэх мэтээр том компанид дадлага хийхээс өөр туршлага авахаар орсон байх магадлалтай шүү дээ. Тэгэхээр үүнд нь тохирсон төлөвлөгөө гаргавал аль аль талдаа хожоотой байж чадна.

- Дадлагажигчид цаг гаргаж чадах эсэхээ тодорхойл

Танай байгууллага байгуулагдаад удаагүй байгаа, анхны дадлагажигчаа авах гэж байгаа, эсвэл ажлын завгүй хэмнэлтэй байдаг бол шинээр авахаа дадлагажигчдаа үнэхээр цаг зарцуулж чадах эсэхээ сайн бодож шийдээрэй. Хэдийгээр авсан үүрэг даалгавраасаа дадлагажигч суралцаж болох ч, долоо хоногтоо ядаж нэг удаа нүүр тулсан уулзалт хийж чадахгүй бол дадлагажигч аваад хэрэггүй гэхэд хатуудахгүй. Дадлагажигч мэргэжилдээ хэчнээн сайн байсан ч гэсэн, тухайн ажлын байр тэр хүний хувьд цоо шинэ ойлголт болж байгааг ойлгох хэрэгтэй. Тийм учраас байгууллагад

хэр дасаж байна, оногдсон ажил нь хэр хэцүү байна гэх мэтээр ярилцаж, зөвлөгөө өгөх цаг гаргавал аль алиндаа тустай. Хэрвээ өөрөө биечлэн уулзаж амжихгүй бол ажилтнуудынхаа нэгтэй ярилцаад, ментор болгон оноож өгч болно.

- Ажлын ачааллыг нь тааруул

Дадлагажигч авахаасаа өмнө хийлгэх ажлыг нь төлөвлөж, ажлынх нь ачааллын тухай бодох хэрэгтэй. Хэтэрхий их ажил хийлгэвэл дадлагажигч стресс дарамтанд орж, түүнээсээ болж алдаа гаргах магадлалтай. Харин хийх ажил нь тодорхой биш, зүгээр суулгаад байх юм бол хэн хэнийхээ цагийг үрсэн, үр ашиггүй дадлага болохоос гадна дадлагажигч сэтгэл дундуур үлдэж, танай компанийн талаар таагүй яриа гарч болзошгүй. Залуучуудын ам дамжсан яриа ямар ч сурталчилгаанаас илүү тархдаг учраас муу дадлагын хөтөлбөр ирээдүйн ажилтнуудаа алдах эрсдэлийг үүсгэнэ. Хэрвээ хийлгэх юм багатай байвал, ажилд тань нэг их саад болохгүй хэр нь сайн хийж чадвал ашиг тустай байхаар жижиг хэмжээний төсөл гаргаад дадлагажигчдаа даатгаж болох юм.

- Дадлагын хөтөлбөртөө жинхэнэ ажил шиг ханд

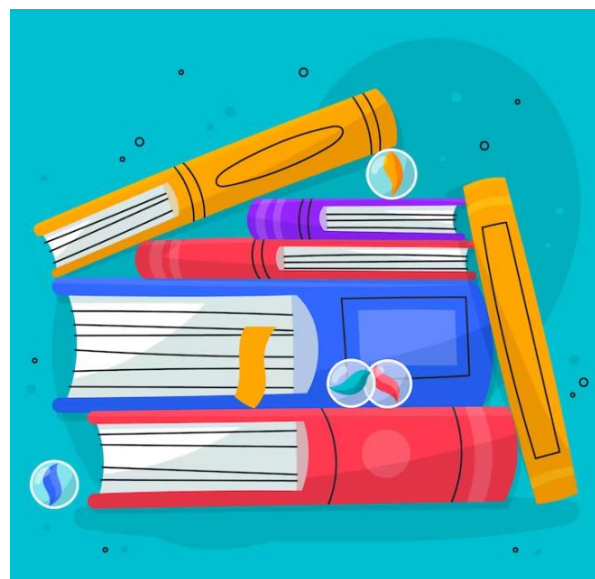
Дадлагын хөтөлбөр гаргахаас өмнө хүний нөөц хариуцсан хүнтэйгээ ярилцаад ажлын байрны тодорхойлолт буюу ажиллах хугацаанд нь ямар ямар ажил хийлгэх вэ, ямар чадваруудыг шаардах вэ гэдгийг тодорхойлоорой. Дадлагын хөтөлбөрүүд Монголд ихэвчлэн нэгээс хоёр сарын хугацаатай байдаг учраас энэ хугацаанд дадлагын ажилтныхаа чадварыг таниж, дадлагажигч нь компанийнхаа уур амьсгалд дасаж амждаггүй. Хэрвээ цаашид үндсэн ажилтнаар авах зорилгоор дадлагажигч авч байгаа бол хоёроос зургаан сарын төлөвлөгөөт дадлагын хөтөлбөр гаргавал илүү үр дүнтэй.

Дадлагын ажилтныг зүгээр л гарын үзүүрт зарагдах учиртай нэгэн гэж хараад байнга кофе, тамхинд гүйлгэж, байнга цаас хэвлүүлэх нь буруу. Гэхдээ дадлагажигч нь ихэнхдээ тухайн байгууллагын анхан шатны ажилтан байдаг тул зарим үед энэ мэтээр "зарах" боломжтойг эхэн үедээ ярилцаж, нэгдсэн ойлголтод хүрэх нь зүйтэй. Ер нь чи дадлагажигч, би үндсэн ажилтан гэж харалгүй, бусад ажилтнуудын адил хандаж, мөн тэдэнтэй адилхан үүрэг хариуцлага үүрүүлэх учиртай.

Дадлагажигчийг ирсэн өдөр байгууллага, ажилтнуудаа сайн танилцуулж, юу хүсэж, ямар хүлээлттэй байгаа талаар нь ярилцвал компанийн уур амьсгалд хурдан дасах болно. Мөн ажлаас гадуурх уулзалт, үйл ажиллагаанд урьж, хүмүүстэй танилцах боломж олгоорой. Ихэнх дадлагажигчид дадлагын хугацаандаа салбарын хүмүүстэй танилцах, танилын хүрээлэлтэй болох зорилготой байдаг.

Харин дадлагын хөтөлбөрийн хугацаа дуусах үед, дадлагаар юу сурав, яавал илүү дээр байх байсан бэ гэх мэтээр ярилцах нь чухал. Дадлагажигч сэтгэл хангалуун үлдвэл танай компанийг өөрийн хүрээллийн хүмүүс буюу ирээдүйн боломжит ажилтнуудад санал болгохоос гадна өөрөө ч үндсэн ажилтан болж үлдэх боломжтой. Иймээс хэрвээ дадлагаа амжилттай дуусгаж, хариуцсан ажлаа чанартай хийж, танай байгууллагад тусалсан бол баярласнаа илэрхийлэхээ бүү мартаарай.

АШИГЛАСАН НОМ СУРАХ БИЧИГ, МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

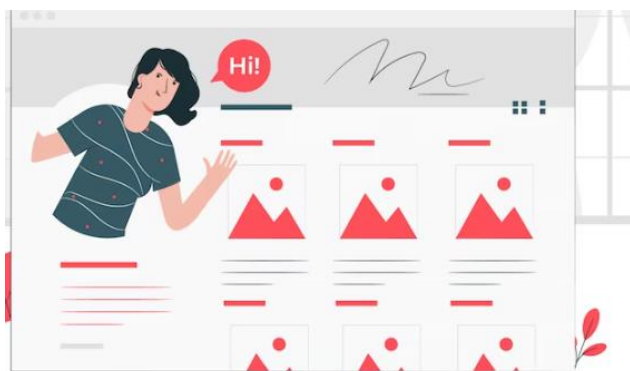


1. ҮУПК-ийн үйлдвэрлэлийн болон төгсөлтийн өмнөх дадлагын гэрээ УБ хот 2022 он
2. ҮУПК-ийн дадлага ажлын дэвтэр УБ хот 2022 он
3. Оюу толгой ХК-ны дадлагажуулагчийн хөтөлбөр Өмнөговь аймаг 2021 он
4. Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагын 2020-2021 оны хичээлийн жилийн төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн талаарх судалгааны нэгтгэл
5. ҮУПК-ийн 2022-2023 оны өвлийн төгсөгчдийн статистик мэдээ
6. Ч. Авдай Д. Энхтуяа Судалгаа шинжилгээний ажлыг гүйцэтгэх арга зүй УБ хот 2000 он



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ
БАГШИЙН ХАРИЛЦАА, СУРАГЧИЙН НҮДЭЭР

ОРШИЛ



Өнөөгийн хүүхэд багачуудын сурлага, хүмүүжил, хичээлд оролцох байдал муудаж байгаа талаар эцэг эх, багш нар ч ихээхэн ярьж байгааг хэн бүхэн мэднэ. Ер нь хүн хойч залуу үеэ ямагт голоно одоогийн хүүхдүүд..., бид хүүхэд байхдаа..... гэхчлэн зэмлэсээр ирсэн. Үе үеийн ахмад хүмүүсийн үгийг сонсвол бага залуу үе маань дандаа сул дорой, мэдэх чадахаар дулихан байсныг бид мэднэ.

Сүүлийн үед суралцагчид үг үзэл бодлоо чөлөөтэй илэрхийлэх, багш нартай санал зөрөх, үг сөргөлдөх байдал ихээхэн ажиглагдаж байгаа билээ. Тэгвэл хүүхэд багачууд маань багш нарынхаа тухай, тухайлбал зан харилцаа, мэдлэг чадвар бүр цаашилбал тэднээс юу хүсэн хүлээж байдгийг нь тодруулах зорилгоор Улаанбаатар хот дахь ҮҮПК-ын 2-р ангийн 200 гаруй суралцагчаас нэргүй хуудсаар хариу авсан юм. Энэ материалдаа үндэслээд сурагч сурагч багачууд маань сургалт хүмүүжлийн ажилд идэвхтэй оролцогч хоёр талын нэг уг процессыг тулагч багана, тусгагч толины хувьд ямар бодол, сэтгэлгээтэй байгаагийн зах зухаас та бүхний анхааралд толилуулахыг зорьлоо.

Хүүхэд бүр өөрийнхөө хариунд багшийнхаа авир занг ямар байгаасай гэж хүсч байдгаа илэрхийлэхийг юуны өмнө зорьсон байсан учир энэхүү илтгэлийг “БАГШИЙН ХАРИЛЦАА, СУРАЛЦАГЧИЙН НҮДЭЭР” гэж нэрлэхээр шийдсэн.

НЭГДҮГЭЭР БҮЛЭГ: ОНОЛЫН ХЭСЭГ

1.1 Багш гэж хэн бэ?



Манай ард түмний өв уламжлалд эрдэм мэдлэгтэй хүнийг багш хэмээн нэрлэж ирсэн. Өнөө үед багш гэдэг бол өсвөр залуу үеийнхэнд амьдралд нь хэрэгтэй мэдлэг, чадвар олгох тэднийг бие хүн болгон хүмүүжүүлэх арга ухаан олгох ажлыг шинжлэх ухааны үндэстэй хийх мэргэжлийн ур чадвартай хүн юм. “Хашийг эс засвал сав болохгүй хүнийг эс засвал эрдэм сурахгүй” гэдэг манай ардын мэргэн үг бий. Ийнхүү хүнийг залж, засах үүрэг багш хүнд ногдсон байдаг ажгуу.

Хүнийг байгаль ба нийгмийн бүтээгдэхүүн гэж үзвэл тэрхүү нийгмийн бүтээгдэхүүн болохынх нь эхийг тавигч нь багш юм. Багш нь хүүхдэд эрдэм номын эхийг зааж оюун ухааныг нь нээж бие даан суралцаж ажиллаж, амьдрах арга ухаанд сургадаг. Багш мэдлэгтэй чадвартай байхын зэрэгцээ сурагчдыг ойлгодог, сурахын төдийгүй сургахын арга ухаанд суралцсан байх шаардлагатай.

Хамгийн гол нь суралцагчдыг хайрлаж тэдний өөрийн тань мэргэжил болон эх орныхоо хойч ирээдүй, болохынх нь хувьд хүндэтгэж, тэдэнд хамгийн гол, үндсэн чухал мэдлэг, арга ухааныг хялбархан, сонирхолтой мэдлэг бүтээлгэсэн арга замаар сургачихдаг хүн л жинхэнэ багш юм.

“Багш нь олон мэргэжлийн уулзварт тэдгээр чиглэлээр сурах арга барилд сурсан, санаачлагатай, бүтээлч тасралтгүй суралцан хөгжигч, соёлын өвийг уламжлагч” юм. /П.Батчимэг “Багшийн хөгжилд хувийн зохион байгуулалт нөлөөлөх нь” 2006/ гэж тодорхойлогдсоноос үзэхэд шавь нарынхаа хөгжил, төлөвшилд ихээхэн хувь нэмэр оруулах мэргэжилтэн нь гарцаагүй багш мөн.

1.2 Багш хүн ямар байх ёстой вэ?



Сурган хүмүүжүүлэх харилцаа амжилттай болох нэг үндсэн нөхцөл бол багш хүүхдийг хүнийх нь хувьд хүндлэх, түүний бүхий л эрхийг нь дээдлэх явдал юм. Жишээ нь багш сурагчидаа хүндэлж байж тэднээр өөрийгөө хүндлүүлнэ. Ихэнх тохиолдолд харилцаа ямар өнгө аястай болохыг багш тодорхойлдог учраас анхнаасаа харилцаа эерэг, харилцан бие биедээ нөлөөлж, хүндэлсэн, ойлголцсон уур амьсгалтай болоход нь багш анхаарах нь зүйтэй. Судлаач Л.И.Рувинский сурган хүмүүжүүлэх техник гэсэн ойлголтыг “багш өөр хүн болон хувирах, дуу хоолой, нүүрний хувирал болон биеийн хөдөлгөөн зэрэг хоорондоо зохицон өөрчлөгдөх чадвар” гэж үзсэн байдаг.

-Багш дуу хоолойгоо эзэмдэх техник нь гаргаж буй дуу авиагаар ойр дунд холын зайд хүргэх чухам ямар зайд хүргэхээ тоцоолон тохируулах явдал .
 - Нүүрний хувиралын техник нь багш баяр баясгалан, тайван өөртөө итгэлтэй, хүүхдэд өөдрөг хандах хандлага хэнийг ч хүлээн авч ойлгох бэлэн байгаа байдлыг илэрхийлж байх ёстой. Ялангуяа багш харцаар маш их зүйлийг илэрхийлж чаддаг байхын зэрэгцээ сэтгэл санааны таагүй байдлаа нуун далдалж чаддаг байх.
 - Хэл ярианы техник үгийг цэвэр тод хэлэх хэт чанга бус, хэт намуун бус ярих буюу ярианы өндөр нам нь тухайн нөхцөлд тохирон өөрчлөгдөж байх нь чухал.
 - Хөдөлгөөний техник нь багш ангид яаж алхах гишгэх, яаж суух, гараа ямар байдалтай байлгах, толгойгоо яаж хөдөлгөх зэргийг эвсэлтэй зөөлөн, хөнгөн хийх урлаг болно. Тухайлбал: багш ангид хүнд алхах гишгэх яаж суух, гараа их хөдөлгөх, толгойгоо янз бүр болгон хөдөлгөх нь сурагчдын анхаарлыг сарниулах муу нөлөө ажиглагддаг байна.

Мөн судлаач И.И.Чернокозов багшийн ёс зүйн асуудлыг дорвитой судалж, дараах хэм хэмжээнээс бүрддэг гэж үзжээ.

- Хүүхдийг хүндлэн, хүндэтгэх шаардлага хоёрыг хослуулсан.
- Хүүхдийг зөв хайрлах, анхаарал тавих
- Хүүхдийнхээ дотоод ертөнц, бие авч явах байдлыг үргэлж судалж байх.
- Хүүхдийн боломж, үзэл бодол, авьяас билэгт үргэлж анхаарч, өөдрөг хандах.
- Биеэ эзэмдэж, тэвчээртэй байх, хүүхдийн алдаа дутагдалд тэвчээртэй байж, засаж залруулж байх.
- Хэзээ ч хүүхдийг доромжилж гомдоож болохгүй.
- Хүүхдэд элэгсэг, найрсаг хандах.
- Үнэнч шударга зарчимч байх.
- Ямагт хүүхдэд зөв үлгэр дууриалал үзүүлэх, биеэ зөв авч явах.гэх мэт

1.3 Суралцагчдын насны онцлог



Насны онцлогийг харгалзан үзэх нь сурган хүмүүжүүлэх үндсэн зарчмуудын нэг юм.

Бие хүний хөгжил, төлөвшил, үндсэн шинжүүд нь дараах үечлэлээр бүрэлдэн төлөв шинэ.Үүнд:

1-3 нас. “Би өөрөө” гэх үе.

4-7 нас. Даган дууриах үе.

8-11 нас.Өөрийгөө эрж хайх үе.

12-16 нас. Өөрийгөө өөрчлөх, нээх үе

16-18 нас.Өөрийгөө илэрхийлэх үе.

18-25нас. Иргэн болох эхний үе.

50-90нас. Хөгшрөх үе.

90-ээс дээш нас. Өглөх үе

16-18 нас.Өөрийгөө илэрхийлэх үе.

Энэ үе нь сургуулийн ахлах насны үе таардаг бөгөөд хүүхдийн хэрэгцээ сонирхол тогтвор жин, өөрийгөө шинжин таньж, илэрхийлэх үе. Голлох үйл ажиллагаа нь сурах хөдөлмөрлөх үйл ажиллагаа байдаг. Ертөнцийг үзэх үзэл нь бүрэлдэн аливаад өөрийн байр сууринаас хандан үнэлж, дүгнэх, сонголт хийх чадвар төлөвшинө. Үерхэл нөхөрлөл, хайр сэтгэл, хүний амьдралын утга учир, ирээдүйн мэргэжлээ сонгох зэрэг асуудал тэдний сонирхлыг онцгой татан бие хүний идэвхи, иргэнлэг байр суурь төлөвшиж эхэлнэ. Өөртөө ба нөхөддөө, ер нь аливаа зүйлд шүүмжлэлтэй хандах, биеэ даах эрмэлзлэл ихээхэн өснө. Зан төлөв цогцлон бүрдэж, тэдний улс төр-

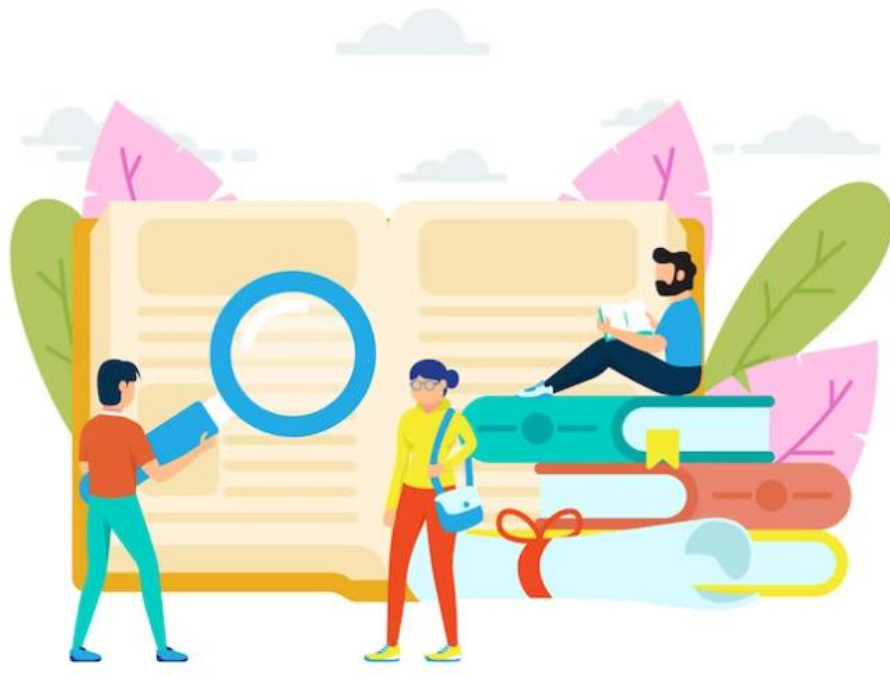
ёс суртахууны ухамсар эрс нэмэгдэж, нэр төр, үүрэг хариуцлага, үерхэл нөхөрлөл, гоо сайхан, хайр дурлал, өөртөө хандах, өөрийгөө үнэлэх гэгч юу болохыг гүнзгий ойлгож эхэлнэ.

Энэ үеийн хөгжил нь бие хүний төлөвшлийн өмнөх үед хэрхэн өнгөрснөөс ихээхэн шалтгаалдаг. Тухайлбал хэрэв хүүхдэд багаасаа ертөнцөд итгэх итгэл төлөвшиж, бие дааж сурсан бол тэр өөрийнхөө “БИ”-

г олж авсан байх ба бусдаар өөрийгөө хүлээн зөвшөөрүүлж хүүхийн хамт олонд байр сууриа олж чадсан байдаг. Ингээгүй тохиолдолд өсвөр насныхан өөрийнхөө “БИ”г олж чадахгүйд хүрч улмаар өөрийнхөө зорилго, хүсэл эрмэлзлийг ухаарч ойлгохгүйд хүрдэг. Ийм байдалд орсон хүүхэд сэтгэл түгшсэн, ганцаардмал, эсрэг хүйсийн хүмүүстэй харилцахаас зайлсхийдэг (гомо), амьдарч байгаа нийгэмдээ болон өөртөө итгэх итгэл нь алдардаг.

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ

2.1 Өмнөх судлагдсан байдал



Суралцагчдын бичсэн байдлаас үзвэл 53,5% нь зөв боловсон харилцаатай, шударга багшийг, 27,7% нь зарчимч хатуу шаардлагатай хүнийг, үлдсэн хувь нь хичээлдээ үргэлж бэлтгэл сайтай, үзүүлэх харуулах юмтай заадаг багшийг хамгийн их хүндэтгэдэг гэжээ.

Нөгөө талаас судалгаанд хамрагдсаны 52,6% нь багш уурлах, учрыг нь олохгүй загнах, хэл амаар доромжлох, басамжлах, хүчээр түрий барих, үглэж янших, нэр хоч өгөх, хүүхдийг царай зүс, биеийн галбир, дүрсээр нь дайрах зэргээр буруу харилцдагийг, 19,1% нь суралцагчдыг аль нэг байдлаар ялгаварлан үздэгийг, 12,2% нь хичээлийн бэлтгэлгүй, ойлгомжгүй заадгийг, 12,1% нь хүүхдийн мэдлэгийг шударга бодитой дүгнэхгүй, нэл л тавьсан дүнгээрээ байлгахыг эрмэлздэгийг шүүмжилжээ.

Суралцагчид хичээлийн тухай, хичээл дээрх багш, суралцагчдын харилцааны тухай багагүй бичсэн байгаа юм. Тухайлбал, “Багш хүн хичээлээрээ л алдар нэрээ олж авдаг гэж би ойлгодог. Хичээл дээрээ юмны учир олоогүй байж хүүхэд загнах тусгүй санагддаг” гэж хүүхэд бичсэн бол, нөгөө нэг хүүхэд “ Багш хүүхдийн анхаарлыг эзэмдэн төвлөрүүлэхгүйгээр хичээлээ эхэлсэнээс үр дүнгүй болох явдал гарч байна. Хүүхдээр бүтээлч сонирхолтой ажил, хийлгэх явдал ховор байгаагаас үймээн шуугиан үүсч үр дүнгүй төгсөх нь цөөнгүй” гэжээ.

2.2 СУРАГЧДААС АВСАН СУДАЛГАА

Дараах асуулгуудаар суралцагчдаас илрүүлэн шинжлэн судлав

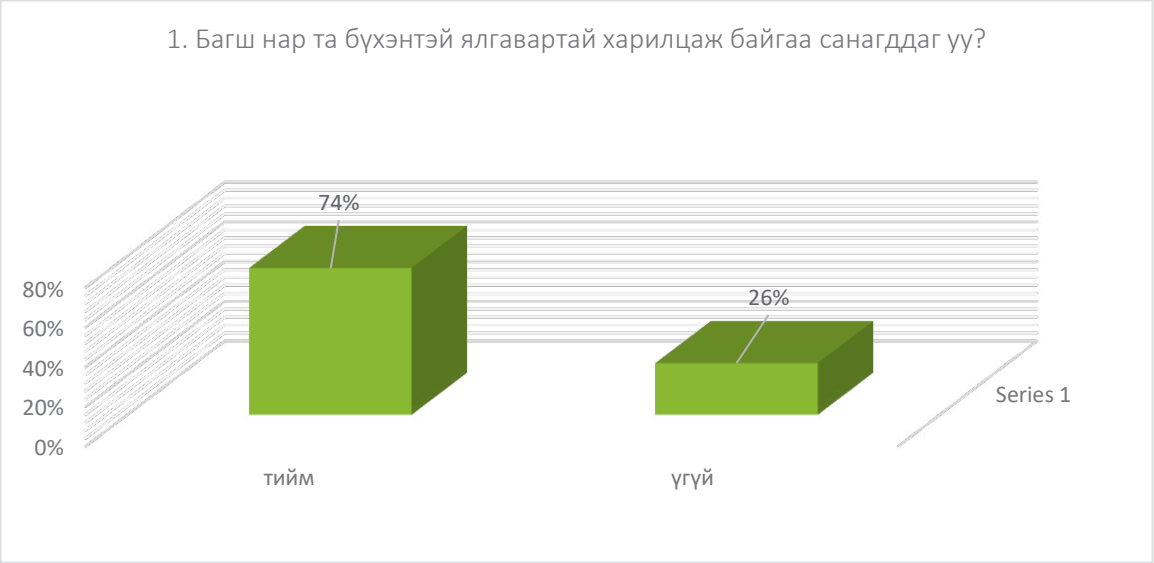
1. Багш нар та бүхэнтэй ялгавартай харилцаж байгаа санагддаг уу?
А. Тийм Б.Үгүй
2. Багшийн мэдлэг эзэмшүүлэх арга барил нь суралцагчдын сурах хүсэлд нь нөлөөлдөг үү?
А. Нөлөөлдөг Б. Нөлөөлдөггүй
3. Багш хичээлийг яаж заавал илүү ойлгомжтой байдаг вэ?
.....
4. Багшийн зан чанар ямар байгаасай гэж хүсдэг вэ?
.....
5. Багш нар хичээлийн явцад зүй бус ямар үйлдэл гаргадаг вэ?
.....



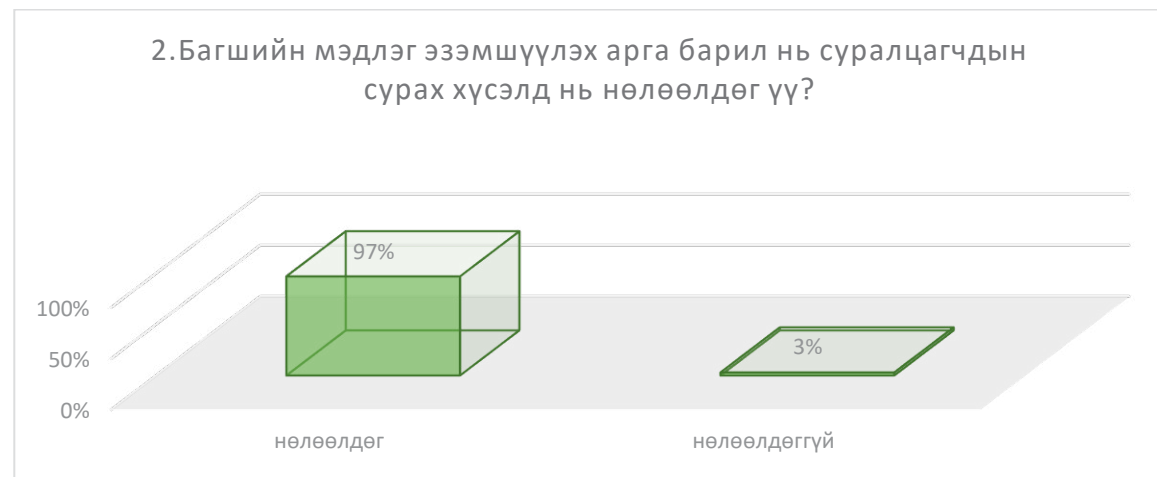
Дээрх илрүүлэх асуулгаар Үйлдвэрлэл урлалын политехник коллежид суралцаж байгаа 250 суралцагчдаас түүвэрлэн судалгааг авсан. Судалгаанд хамрагдсан суралцагчдын өгсөн судалгааны мэдээгээр дараах үзүүлэлтэд хүрч байна.

2.3 Судалгааны үр дүнд хийсэн боловсруулалт

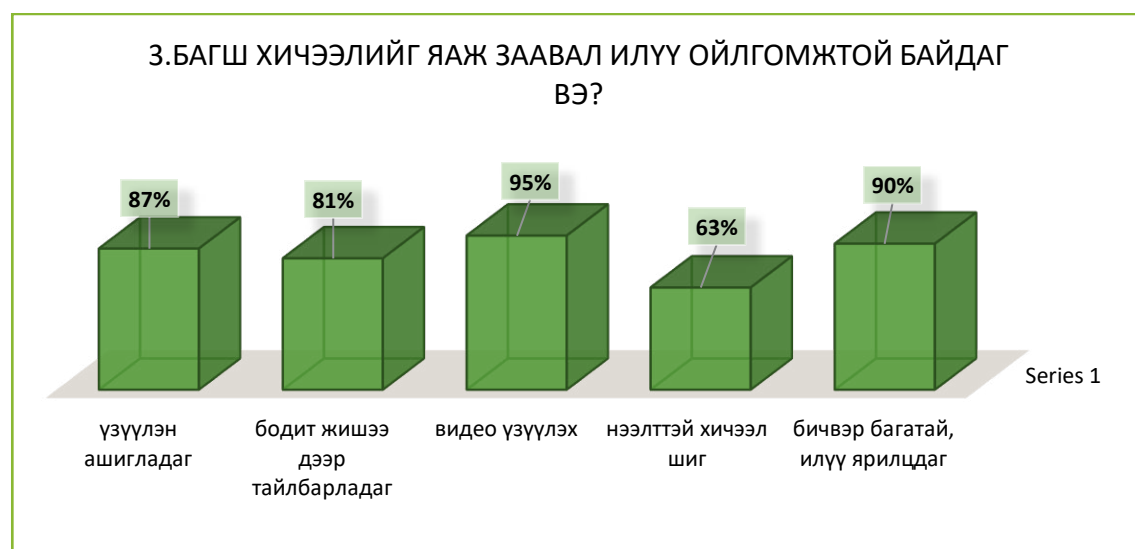
Нэгдүгээр асуулгад хамрагдсан суралцагчдаас судалгааны тоон мэдээ график үзүүлэлтээр дороох байдлаар гарч байна.



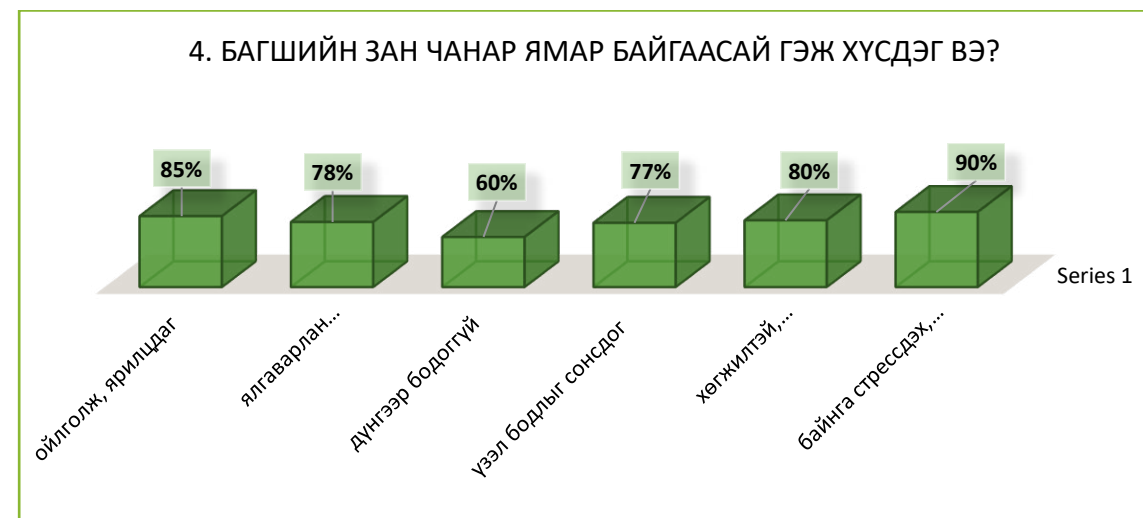
Үүнээс үзээд дүгнэвэл, багш нарын ялгаварлан гадуурхах хандлага үзүүлтийн асуулгад суралцагчдын дийлэнх нь буюу 74% нь тийм гэж хариулсанг үзвэл багш нарт энэ ялгаварлах хандлага хүүхдийн нүдээр байна. Багш бид нар өөрсдийгөө ялгаварлах хандлага гардаггүй гэж дүгнэдэг. Багш нар хичээл заах явцдаа хичээлийн идэвх оролцоо сайтай суралцагчидтай илүү ихээр тулж ажиллаж байгаа нь харагддаг. Харин идэвх оролцоо сул, хичээлийн явцад саад болж үйлмүүлэх зэрэг үйлдэл үзүүлж буй суралцагчидад шаардлага тавих явцад тухайн суралцагчидад биднийг ялгаварлаж байна гэдэг төсөөлөл бодол таамаглал төрнө. Үүнээс болоод суралцагчид дийлэнх нь багшийг ялгаварладаг гэдэг хариулт өгсөн байх магадлалтай гэж дүгнэж байна.



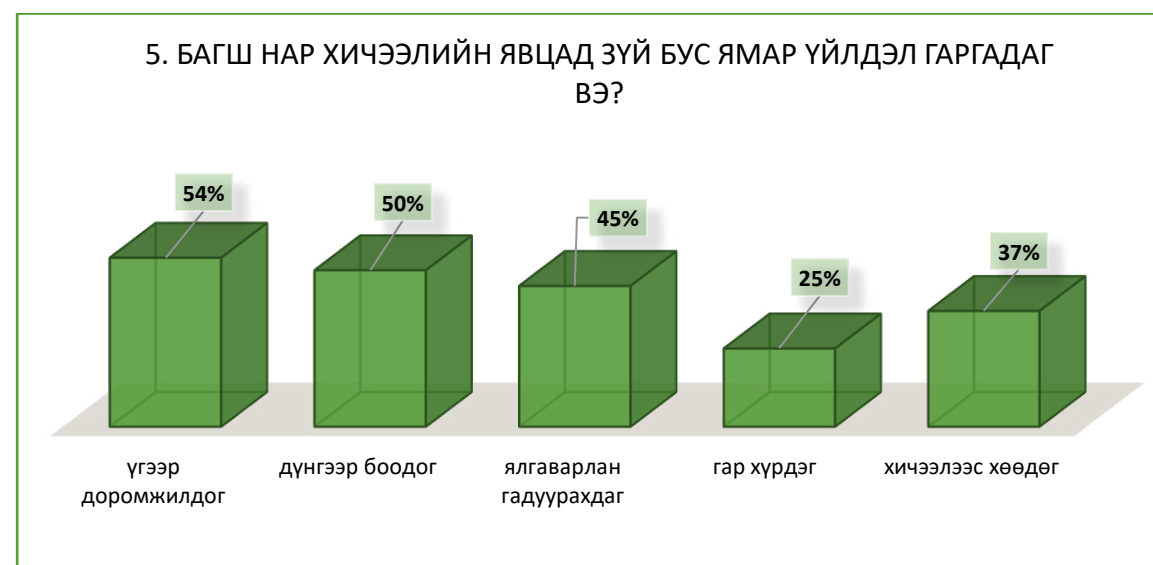
Хоёрдугаар асуулга судалгаанаас харахад багшийн заах арга барил буюу хичээл заах эв дүй хичээлийн явцад маш чухал гэдэг нь ажиглагдаж байна. Иймээс багш тасралтгүй арга зүйгээ өөрчлөн шинэчилж, багш өөрийнхөө ур чадварыг байнгын хөгжүүлж байх шаардлагатай гэдэг нь харагдаж байна.



Орчин үеийн техник технологийн дэвшлийг ашигласан хичээл, суралцагчдад илүү гаалагдаж байгаа нь дээрх судалгааны хувь үзүүлэлтээс харагдаж байна. Эндээс дүгнэвэл хүүхдийн мэдэрхүйтэй холбоотой байна. Өөрөөр хэлбэл, сонсох, харах, өөрөө турших буюу үйл хөдлөлөөр туршин суралцах өөрийн мэдлэгийг бусадтай хуваалцах нь хүүхдүүдэд гайлбарлах явцдаа илүү их мэдлэг ур чадвар, мэдлэгийг өөртөө авч чаддаг гэж дүгнэж байна. Иймээс багш нар хүүхдүүдэд цахим видео хичээлийн үзүүлэнгүүдийг хичээл зургалтын үйл ажиллагаандаа түлхүү ашиглах нь зүйтэй юм.



Дээрх судалгаанаас харахад орчин үеийн хүүхдүүд өөрсдөд нь аливаа зүйлийг тулгахад дургүй, тайлбарлахыг хүсдэг, сонсох, ярилцахыг хүсдэг байна. Ерөнхийдөө эелдэг зөөлөн багш нарт суралцагчдад таалагдах гэдэг харагдаж байна. Харин зарчимч шаардлага өндөр тавьдаг багш нар таалагдахгүй байна. Өөрөөр хэлбэл, хичээлийн цагийг баримталж ажилладаг, бурууг зөвийг нь шударга шууд хэлдэг, суралцагчдын төлөө явдаг багш нар таалагдахгүй болж байгаа нь нийтээрээ харагдаж байна.



Багшийн өнцөгөөс үзвэл, хичээл үймүүлээд байгаа суралцагчийг хичээлээс хөөгөөд гаргана. Яагаад гэвэл бусдын сурах цаг хугацаа эрхээс нь хомслоод байна гэж үзнэ. Гэтэл суралцагчийн өнцгөөс харвал энэ нь ялгаварлан гадуурхах мэт харагддаг. Учир нь суралцагчид бид яагаад чөлөөтэй илүү их бие даасан шинжтэй байж болохгүй гэж бодно. Эдгээрээс дүгнэвэл, багш, суралцагчдын харах өнцөг нь өөр өөр байх нь илэрхий юм.

ДҮГНЭЛТ



Хүүхдүүдийн бичсэн байдлаас үзвэл зөв боловсон харилцаатай, ойлгодог, сонсдог, ярилцдаг багшийг хамгийн их хүндэтгэдэг гэжээ. Багш сурагчийн харилцааг “Нэг нь сонсож нөгөө нь захирдаг” гэсэн хэв загвараар харж, түрий барьдагаа өөрчлөөч хэмээн хүүхдүүд шаардаж байгаа нь илэрхий байна. Орчин үеийн хүүхдүүдэд хуучин үеийн хүмүүжүүлэх арга барил таарахгүй болжээ. Эргэн тойрон маань

маш хурдан өөрчлөгдөж, танигдахын аргагүй болдог сонин үед бид амьдарч байна. Тиймээс өсвөр насныхантай ажиллаж байгаа багш нар дараах зүйлд бэлэн байх хэрэгтэй: Өөрчлөгдөх. Энэ нь хамгийн хэцүү зүйл боловч бүрэн бүтэн хувь хүн байх хамгийн чухал нөхцөл юм. Өөрийн алдаагаа хүлээн зөвшөөрдөг байх. Юу ч хийдэггүй хүн л алдаа гаргадаггүй. Багш хүн тийм байж болохгүй. Хөгжих. Урьд өмнө хорвоогийн аливаа зүйл хэдэн үе дамжин өөрчлөгддөг байсан бол одоо маш эрчтэй өөрчлөгдөн хувирах болжээ. “Alice Through the Looking Glass” киноны Хар Хатны хэлсэн шиг өөрийн байрандаа байхын тулд бүх л хурдаараа гүйх хэрэгтэй тэр цаг болсон байна. Багш хүн орчин үеийн хүүхдүүд чухам юуг эрхэмлэдэг болсныг мэдэх хэрэгтэй гэж дүгнэлээ.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ



1. Сэтгэл судлал сурган хүмүүжүүлэх ухааны өгүүллийн эмхэтгэл. (2016). Багшийн мэргэжил дээшлүүлэх институт. Улаанбаатар.
2. П.Батчимэг “Багшийн хөгжилд хувийн зохион байгуулалт нөлөөлөх нь” 2006
3. Боловсролын хөгжлийн тулгамдсан зарим асуудлууд. 2000
4. Мөнхцэцэг. Сэтгэлийн боловсрол блог



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ СУРГАЛТЫН ХЭРЭГЛЭГДЭХҮҮН АШИГЛАХ ТҮҮНИЙ АЧ ХОЛБОГДОЛ

ИЛТГЭЛИЙН ҮНДЭСЛЭЛ



Хүүхдийн сурах сонирхлыг татаж, идэвхжүүлэхийн тулд сургалтын идэвхтэй аргатай хослуулан сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг оновчтой сонгон хэрэглэх нь багш нарын гол үүрэг болж байна. Түүнчлэн шавь төвтэй сургалтын арга зүйг эзэмших, сурагчийг танин мэдэх олон төрлийн үйл ажиллагаанд татан оролцуулах, түүнийг хөгжүүлэх арга барил, шинэ техник технологийг эзэмших шаардлага бий болж байна.

Багш бидний хувьд тэр тусмаа мэргэжлийн боловсролын салбарын багш бидний хувьд сургалтын хэрэглэгдэхүүн, дасгал ажил, лабораторийн ажил, цаасан болон цахим

тарааж өгөх материал нь суралцагч бүрт хүртээмжтэй байх нь сургалтын чанарт мөн стандартын биелэлтэд маш чухал нэн тэргүүнд тавих асуудал учраас сургалтын хэрэглэгдэхүүн ашиглах түүний ач холбогдол сэдвийг сонгон авлаа.

ИЛТГЭЛИЙН ЗОРИЛГО:

Суралцагч бүрт тарааж өгөх материал /сургалтын хэрэглэгдэхүүн/-ын ашиглалт хангалттай эсэх түүний ач холбогдлыг тодорхойлох

ИЛТГЭЛИЙН ЗОРИЛТ:

- Тарааж өгөх материал түүний онцлогууд
- Тарааж өгөх материалын тоо хэмжээ
- Тарааж өгөх материалын хүртээмж

ОНОЛЫН ХЭСЭГ

Хэрэглэгдэхүүн гэж юу вэ?

Хэрэглэгдэхүүн гэдэг нь сургалтын салшгүй нэгэн хэсэг бөгөөд тухайн хичээлийг амжилттай болгох бүхий л нөхцлийг хангадаг зүйл юм.

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн нь нэг талаасаа сургалтын оновчтой аргыг сонгон тухайн насны хүүхдийн нас, сэтгэхүйн онцлогт тохирсон бөгөөд хэрэгцээ шаардлагад тулгуурласан шавь төвтэй байх нөгөө талаасаа суралцагч бие даан суралцах бүхий л боломжийг олгодог байх хэрэгтэй.

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулах арга зүй:

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулахад маш их хэмжээний цаг, хүч, хөдөлмөр шаардагддаг. Өөрөөр хэлбэл уламжлалт сургалттай харьцуулахад 80%-ийн бэлтгэл шаардагддаг учраас дараах үе шатын дагуу төлөвлөж боловсруулах хэрэгтэй.

Өөрөөр хэлбэл дээрх арга зүйг нарийвчлан авч үзвэл:

Дд	Үе шат	Ажлуудын үе шатны жагсаалт
1.	Төлөвлөгөө боловсруулах	Хэрэглэгдэхүүнийхээ хэлбэрийг тодорхойлох. Ашиглах орчноо тодорхойлох.
2.	Хэрэглэгдэхүүний төлөвлөлт хийх	Удирдлагын схемийг сонгох. Слайдуудын дизайныг боловсруулах.
3.	Мэдээллээ цуглуулах	Слайдыг боловсруулахад хэрэглэгдэх материалыг цуглуулах. Дуу авианы хавсралтыг бэлдэх. Видео хавсралтыг бэлдэх. Аудио, видео, хөдөлгөөнт файлууд болон бусад график файлуудыг бэлдэх.
4.	Хэрэглэгдэхүүн бэлдэх	Мэдээллэн материалуудаар танилцуулгын слайдуудыг бэлтгэх. Слайдын өнгөний хослолыг тохируулах, дизайны шийдлийг гаргах. Хөдөлгөөн оруулах. Удирдлагын бүтцэд цэсний элементүүдийг оруулах.
5.	Шалгах	Текстэн болон үзүүлэн таниулах материал дахь алдаануудыг засварлах. Эффект, хөдөлгөөнийг шалгах. Удирдлагын элементийн ажиллагааг шалгах.
6.	Турших	Хичээлд хэрэглэх.
7.	Хөгжүүлэх	Хэрэглэгдэхүүнийг сайжруулах, засварлах.

Сургалтын хэрэглэгдэхүүнийхээ төслийг боловсруулах алхам:



Хэрэглэгдэхүүн боловсруулахдаа агуулгын аль хэсэгт, ямар элементүүдийг хэрэглэхээ дэлгэц бүрээр нарийн төлөвлөх шаардлагатай байдаг. Үүнийг дараах алхмуудаар боловсруулна.

1. Зорилго, зорилтоо нарийвчлан тодорхойлох.
2. Материал цуглуулахдаа:
 - Цогц чадамж харгалзах.
 - Хүлээгдэж байгаа үр дүнг нарийн гаргаж тодорхойлох.
3. Агуулгын хүрээг тогтоож, арга зүйгээ боловсруулахдаа:
 - Агуулгын хүрээг бүрэн сэдвээр гаргах.
 - Дидактик боловсруулалт хийх.
 - Сэдвүүдэд хуваах.

- Цогц чадамжийг төлөвшүүлэхэд анхаарах.
4. Тухайн ухагдахуун бүрийн хувьд түүнийг илэрхийлэх дидактик шийдлийг олох.
 5. Үнэлгээний элементийг төлөвлөхдөө:
 - Аль хэсэгт ашиглахаа төлөвлөн нарийн заах.
 - Хамрах хүрээг тогтоох.
 - Үнэлгээний ямар хэлбэрийг ашиглахаа тодорхойлох.
 6. Дизайны зохиомжийн дидактик шийдлийг бий болгохдоо:
 - Хэрэглэгдэхүүн бэлдэх зөвлөмж ашиглах
 - Дизайны зохиомжийн шаардлагыг хангах

гэсэн алхмын дагуу боловсруулах нь илүү үр дүнтэй болдог.

Хэрэглэгдэхүүн боловсруулах үе шат:

Энэ үе шат нь өмнөх шатанд боловсруулсан төслийн дагуу хэрэглэгдэхүүнээ компьютерт боловсруулах үе шат юм. Хэдийгээр хэрэглэгдэхүүнийг боловсруулах төслийг өмнөх алхамд хийсэн боловч энэ алхамд дидактик шийдэл хийх шаардлага байсаар байдаг. Тухайлбал, өнгөний зохицол, дэлгэцийн зохиомж гэх зэрэг асуудлыг энэ алхам болон дараагийн алхамд шийдэж болдог.

Мөн хэрэглэгдэхүүн нь дидактик боловсруулалтаас гадна сургах програмын шинжийг агуулсан байх шаардлагатай бөгөөд боловсруулж байгаа програмынхаа тодорхой хувийн мэдлэгтэй байх хэрэгтэй. Энэ үүднээс сонгон судлаж байгаа Microsoft Office – ийн PowerPoint програмын цэснүүдийн өргөн хэрэглэгдэх командын үүргийг зургийн хамт “Хавсралт2”-д оруулж тайлбарлав.

Суралцагчийг хэрэглэгдэхүүнээр үнэлэх аргазүй:

Хичээлд суралцагчийг үнэлэх үнэлгээний систем ашиглах нь нэг хэвийн байдлаас нь гаргаж цааш хөгжих, судлах сэдэл төрүүлдэг давуу талтай байдаг. Нөгөө талаас багш өөрийн суралцагчийн мэдлэгийн түвшин, сурах явцын талаарх мэдээлэл олж авахад чухал үүрэгтэй.

Сургалтын шалгалтын материалыг бичгээр харуулах, сонсоод хариулах, уншаад хариулах, нэг зөв хариулттай сонголттой хариулт, олон зөв хариулттай сонголттой хариулт, харгалзуулах, зөв/буруу-г олох, хоосон зайг бөглөх зэрэг олон төрлийн сонголттойгоор бэлтгэж болдог.

Сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулахад өргөн ашиглагдаж байгаа програмууд нь: Movie Maker, PowerPoint, Flash, Audacity, Camtasia, Snagit, iSpring, Articulate Studio... гэх мэт. Эдгээрийн товч танилцуулгыг “Хавсралт1”-д оруулав.

Power Point програм нь үзүүлэн бэлтгэдэг програм тул нийт сурагчдын дунд самбар дээр шалгалтын материалыг гаргаж байгаад авах, мөн хариултыг эргэн хамтран ярилцахад хамгийн тохиромжтой програм юм.

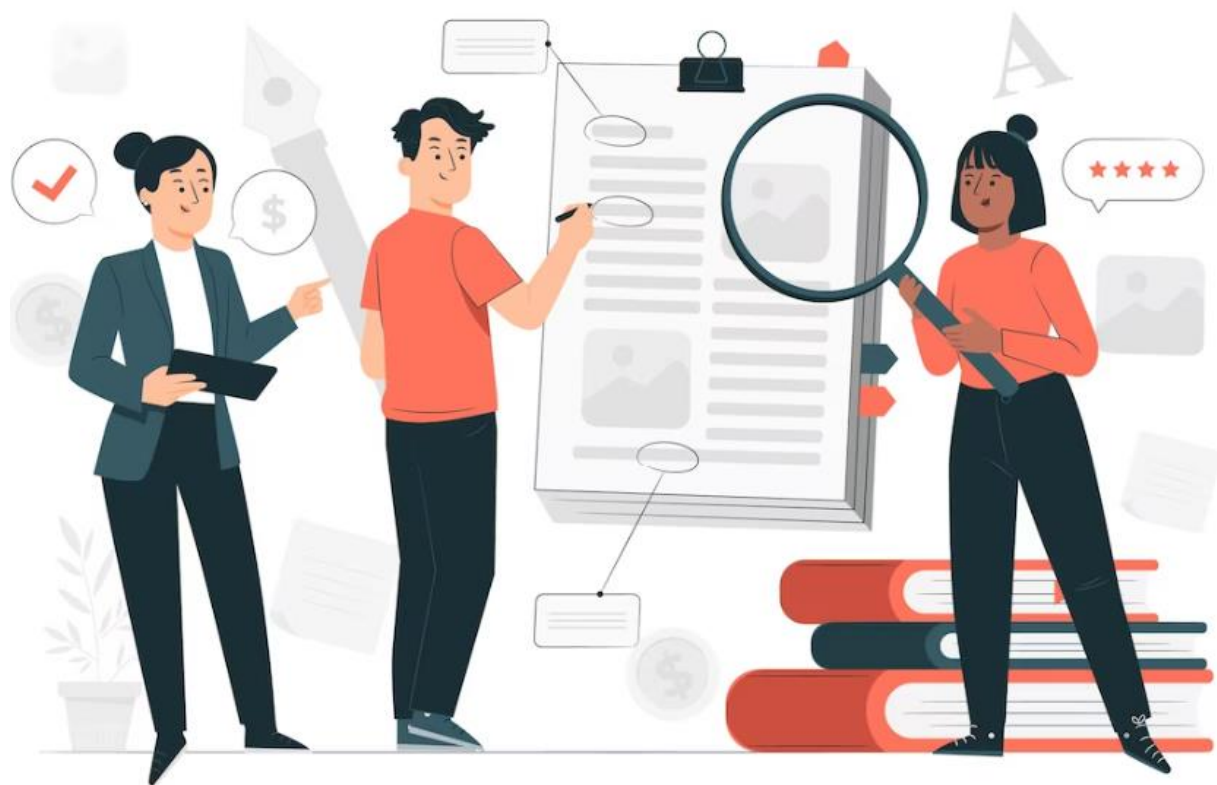
Power Point програм ашиглан сургалтын цахим хэрэглэгдэхүүн боловсруулах нь:

Power Point програм нь Microsoft office компаний гаргасан шилдэг програм хангамжуудын нэг бөгөөд цахим хэрэглэгдэхүүн боловсруулахад хамгийн өргөн ашиглагддаг. Энгийн, сурахад хялбар програм юм.

Энэхүү програмын үндсэн зорилго нь танилцуулга, илтгэл, лекц ярианы үзүүлэн таниулах материал бэлтгэх, тэдгээрийг тунгалаг хальс, бичгийн цаас, слайдад буулгах болон компьютерийн дэлгэц дээр гаргах, эдгээртэй холбогдсон тэмдэглэл хийх боломжийг олгох юм.

Аливаа программ дээр ажиллахын тулд тодорхой хэмжээний мэдлэгтэй байх хэрэгтэй. Сэдвийн хүрээнд “мэдээлэл кодлох” хичээлийг жишээ болгон боловсруулсан бөгөөд боловсруулах зарчмыг “Хавсралт 3”-д орууллаа.

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ



Судалгааны арга зүй:

- Асуулгын арга
- Нэгтгэн дүгнэх арга

Судалгааны асуулга:

1. Сургалтанд техник хэрэгсэл хэрэглэхийн гол үүрэг юу вэ?
А. Сургалтын үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх

- В. Багшийн хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх
- С. Юмсыг томруулж үзүүлэх
2. Аль нь сурган хүмүүжүүлэх хэрэглүүр вэ?
А. Ардын аман зохиол
- В. Компьютер, техник хэрэгсэл
- С. Цаасан биет үзүүлэн
3. Сургалтын тоног төхөөрөмж нь ямар зориулалттай вэ?
А. Сургалтын идэвхитэй орчныг бүрдүүлэх
- В. Суралцагчдыг практик үйл ажиллагаанд татан оролцуулах
- С. Багшийн ажлыг хөнгөвчлөх
- Д. Сургалтыг амьдралтай холбоход
4. Сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг өөрөө бэлдэхэд ямар бэрхшээл учирдаг вэ?
А. Санхүүгийн бэрхшээл
- В. Тоног төхөөрөмжийн бэрхшээл
- С. Материалийн бэрхшээл

Судалгааны үр дүн:

1. Сургалтанд техник хэрэгсэл хэрэглэхийн гол үүрэг юу вэ? гэсэн асуултанд нийт багш нарын 48% нь сургалтын үйл ажиллагааг эрчимжүүлэх, 40% буюу багшийн хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх, үлдсэн нь юмсыг томруулж үзүүлэх, сурагчдад үнэн зөв мэдээлэл өгөхөд дөхөм болох гэж хариулсан байна.

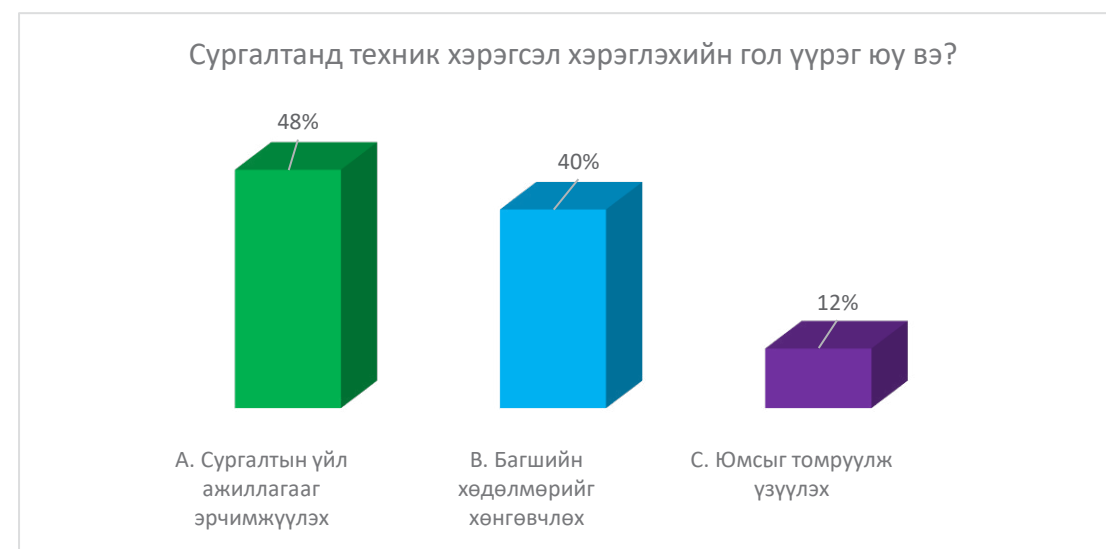


График 1

Сургалтанд сургалтын хэрэгслийг ашиглах нь суралцагчдын анхаарлыг татах болон суралцагчдын ой тогтоолтонд голлох үүрэгтэйгээр нөлөөлөх ба судалгаанд оролцсон багш нар түүнийг онцлож өгсөн байна. Учир нь суралцагчид аливаа мэдээллийн 20-40% сонсож, үлдсэн 60-80 %-ийг нүдээр харснаар бататгаж тогтоодог байна.

Сургалтын техник хэрэгслийг зөв оновчтой сонгосноор багш заах хичээлээ тодорхой болгож, сурагчид тухайн хичээлээс хэрэгтэй мэдлэгээ өөрсдөө олж авахад дөхөм үзүүлнэ гэж үзэж байна. Power Point программыг ашиглан уг сэдвийн гол тодорхойлолтыг өгч, улмаар суралцагчдаар өөрсдөөр нь жишээ баримтыг гаргуулан сургалтаа эрчимжүүлж болох юм.

2. Аль нь сурган хүмүүжүүлэх хэрэглүүр вэ? гэсэн асуултанд багш нарын 13,2% ардын аман зохиол, 32,1% компьютер, техник хэрэгсэл, үлдсэн 54,2% нь цаасан биет үзүүлэн гэж үзсэн нь хүртэхүй болон харах мэдрэхүйгээр суралцагч нар мэдээллийг бататган авч үздэгтэй холбон сонгосон бололтой. Гэхдээ нь сургалтанд ашиглаж байгаа бүх зүйл хүүхдийг хүмүүжүүлэх гол ач холбогдолтой байдаг.

График 2

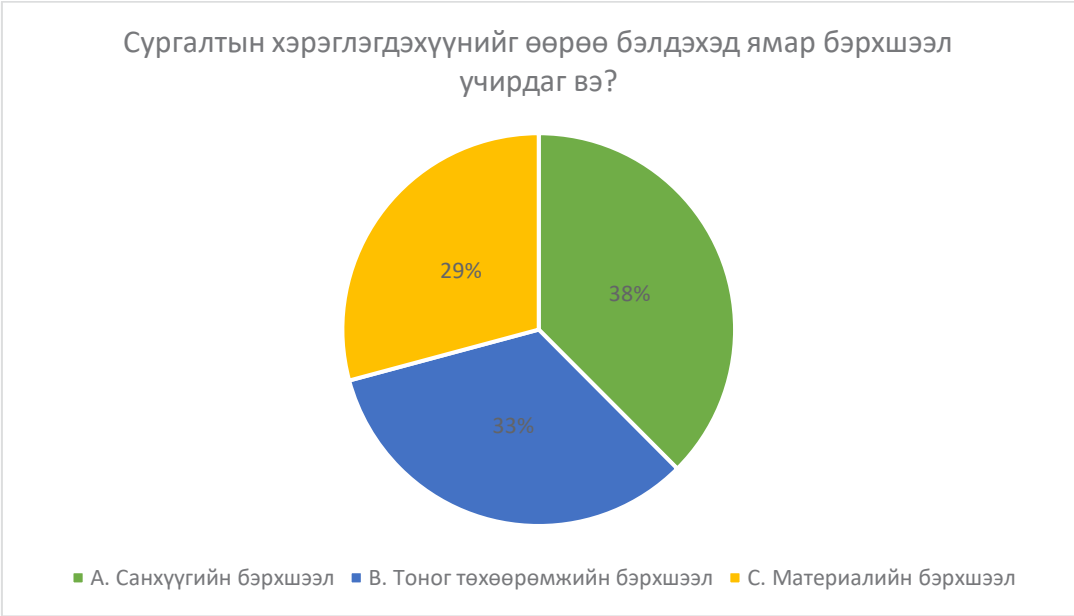


3. Сургалтын тоног төхөөрөмж нь ямар зориулалттай вэ? гэсэн асуултанд нийт багш нарын 45.8% сургалтын идэвхитэй орчныг бүрдүүлэх гэж үзсэн бол 33.3% нь сурагчдыг практик үйл ажиллагаанд татан оролцуулах хэрэгсэл, 12.5% нь багшийн хөдөлмөрийг хөнгөвчлөх, үлдсэн 8.33% нь сургалтыг амьдралтай холбоход зориулагдана гэж үзсэн нь хичээлийг сонирхолтой болгох, сурагчдын идэвхийг өрнүүлэхэд, сургалтын тоног төхөөрөмж нь ихээхэн чухал үүрэгтэй гэсэн дүгнэлтэнд хүрч болохоор байна.



Сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг өөрөө бэлдэхэд ямар бэрхшээл учирдаг вэ? гэсэн асуултанд багш нарын 34.6% нь санхүүгийн бэрхшээл, 30.7% цаг хугацааны, 26.9% тоног төхөөрөмжийн үлдсэн хувь нь материалын гэж хариулсанаас үзэхэд сургуулийн зүгээс сургалтыг үр дүнтэй явуулахын тулд багш нарын хичээлдээ бэлдэх бололцоог бүрэн дүүрэн гаргаж өгөх нь чухал юм.

График 4



ДҮГНЭЛТ



Сургалтын хэрэглэгдэхүүн нь тухайн хичээлийг үр дүнтэй явуулахад чухал ач холбогдолтой. Багш хичээлийг зохион байгуулахад ямар хэлбэрээр, хэдэн төрлийн хэрэглэгдэхүүнийг ямар сургалтын аргатай хослуулан хэрэглэж, суралцагчдад өөрсдөөр нь мэдлэг бүтээлгэж, мэдлэг олж авах боломжийг нээн өгч, тэдний чадвар, хэл яриа, сэтгэхүйг хөгжүүлэх, мэдлэг эзэмшүүлэх үйл ажиллагаанд дэмжлэг болж өгөхийг харгалзах хэрэгтэй.

Багш нар сургалтын хэрэглэгдэхүүний талаарх мэдлэг мэдээллээ нэмэгдүүлж, улмаар суралтанд оновчтой ашиглах боломжийг эрэлхийлж, түүнчлэн суралцагчдтайгаа хамтарч бэлдвэл хэр зэрэг үр өгөөжтэй болохийг тодорхойлж, сургалтын хэрэглэгдэхүүнээр дамжуулан хүүхдийн бүтээлч сэтгэхүйг хөгжүүлж, бие даан сурах чадварт суралцуулах бүрэн боломжтойг нарийвчлан тодруулах шаардлагатай юм.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- www.google.com
- Enhee33.blog /Enhee's/
- Ш.Ичинхорлоо “Сургалт” онол ба хэрэглээ
- www.sites.google.com



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ
БАГШИЙН АЖЛЫН БАЙРАН ДЭЭРЭЭ ТАСРАЛТГҮЙ
ХӨГЖИХ ҮЙЛ ЯВЦ

БАГШ АЖЛЫН БАЙРАН ДЭЭРЭЭ ТАСРАЛТГҮЙ ХӨГЖИХ ҮЙЛ ЯВЦ

Хураангуй: Багшийн хөдөлмөрийг бодитойгоор үнэлэх, багшийг мэдлэг чадвар дээр нь тулгуурлан багш ажлын байран дээрээ хэрхэн хөгжиж байгаа асуудал бидний нэн тэргүүний зорилт байх ёстой. Багшийн хөдөлмөрийг манайхны зарим нэгэн хүмүүс амар хялбар гэж ойлгох явдлыг бүрэн халж багш хүн гэж ямар хүнийг хэлэх, ямар байвал шаардлагад нийцсэн багш гэж үзэх, багшлах ур чадварыг хэрхэн эзэмшсэн, өөрийгөө хөгжүүлэх чадвар суусан, гадаад хэлний зохих шатны мэдлэгтэй, сургалт эрдэм шинжилгээний ажил хийх дадлагтай, хүмүүжил боловсролын өндөр түвшин бүхий ёс зүй, гоо зүйтэй, хүмүүнлэг хүн байх тухай, багш ажлын байран дээрээ хэрхэн хөгжих талаар энэ өгүүлэлд дурдах болно.

Түлхүүр үг: боловсрол, сурган, мэргэжил, мэргэшил, суурь судалгаа

ОРШИЛ:

Багшийн хөдөлмөр нь бусад хөдөлмөрөөс оюунлаг чанараараа ялгарах онцлогтой. Багш хүнийг 246 төрлийн ажлыг хийдэг гэж судлаачид тогтоосон байдаг. Багшийн ажилд хүн урт хугацаанд дадлагаждаг ба багшийн хөдөлмөрийн үр дүн нь 5-10, 20 жилийн дараа гардаг. Үнэн хэрэг дээрээ жинхэнэ сайн багш ховор бөгөөд нийгэмд ийм багш маш их хэрэгтэй.

Багшлах ажил бол хүний оюун санаа болон түүний дотоод сэтгэлийн хооронд зууч болдог учир энэ хөдөлмөр нь дээд зэргийн урлаг юм. Сайн багш бол сайн жүжигчин байх ёстой. Аливаа хүн тэр тусмаа багш хүн ирээдүйн тухай эерэг төсөөлөлтэй байх нь маш их эрч хүчийг өгдөг. Ирээдүйн тухай төсөөллүүд нь чухал, чухал санаачлагуудыг гарган шинэ шийдвэр, шинэ амжилт руу тэмүүлэх татах хүч, эрч чадлыг сэлбэж байдаг. Ирээдүйгээ төлөвлөх, мөрөөдөх, сониуч нүдээр харах өөрийн хүч чармайлтаар эдгээрт хэдий хэрийн нөлөө үзүүлж чадах талаар эргэцүүлэн бодох нь багш хүний амьдралын чухал хэсэг болдог. Багш хүн өөрөө ард түмний олон хүүхдүүдийн өмнө хүлээсэн тангарагтаа үнэнч, мэдлэг боловсрол, ёс зүй, гоо зүйн талаар хүмүүжил сайтай байх, тасралтгүй уншиж судлаж, судалсан зүйлээ ямагт гүнзгийрүүлэн хөгжүүлэгч, уран итгэгч байх учиртай.

Багш өөрийн мэдсэн зүйлээ ямагт хүнд ярьж хэлж өөрийнхөө ойлголтыг батжуулж байдгаараа ердийн сэхээтнүүдээс илүү өндөр боловсролтой болсон байдаг ба уншиж мэдсэн зүйлийнхээ агуулгыг өөрийн сэтгэл, сэтгэлгээ, хэл яриандаа тохируулан бичиж, конспектлож байдгаараа бичгийн хүн болсон байдаг. *Нэгэнт бичсэн, тэмдэглэл хийсэн зүйлс нь хожмын өдөр ном зохиолын эхлэл болж өгдөг нь түүний хөдөлмөрийн нэг чухал онцлог юм.*

Багш хүний хөдөлмөр ирээдүйн мэргэжлийг бэлтгэхэд зориулагддаг тул практик амьдралыг судлаж түүнийгээ нэгтгэн дүгнэж чаддаг чадварыг бүрэн эзэмшсэн байдаг. Багш хүн нь гадаад хэлний өндөр боловсролтой, 2-оос дээш хэлээр уншин бичиж, ярьж чаддаг байх нь түүний эрдэм оюуны чимэг болж өгдөг ба мэдээллийн технологийн орчин үеийн өндөр боловсролтой хэрэглээний программ хангамжуудыг төвөггүй ажиллуулж чаддаг, зайн сургалт явуулах зохих ёсны мэдлэгтэй, шинэ техник, технологи(е ба теле хичээл бэлдэх, видео бичлэг хийж хичээлээ ордог байх) дээр ажиллах, хичээлээ явуулах чадвартай баймааж нь ирээдүйн мэргэжилтнийг бүрэн боловсруулж, чадваржуулж чадна.

Багшийн гол хэмжүүр нь сурагчдын амжилт нь байдаг. Нэгэнт сурагчид тань өдөр тутам харьцаж ажиглаж байдаг хүмүүс учраас өөрийн хичээлийг сурагчийн байр суурианаас харж сурах хэрэгтэй. Сайн багш өөрийн бус сурагчдын ашиг сонирхлыг ойлгосноор өсөн

дэвждэг. Сонирхол анхаарлын энэ шилжилт нь ангид юу болж байгааг задлан шинжихэд тусалдаг. Сурагчдынхаа аман болон аман бус байдлаар илэрхийлж буй зан авирыг ойлгож сурснаар хичээл төлөвлөлтөө сайжруулж болно. Өөрийгөө тэдний оронд тавьсанаар тэднийг ерөнхий нийтлэг бэрхшээлийг ойлгож, хичээлийн төлөвлөлт бодитой байх болно.

Өндөр боловсрол мэдлэг бүхий уран илтгэгчийн чадвар эзэмшсэн, олон хэлээр уншиж, бичиж, ярьж чаддаг, өнөө цагийн мэдээллийн технологи сайн эзэмшсэн багш болохын тулд багшлах эрхийн сургалтад хамрагдсан байхаас авахуулаад суурь судалгаа хийх чадвартай, эрдэм шинжилгээний ажилд бүрэн дадлагажсан эрдмийн зэрэг хамгаалсан байх явдлыг багш хүний чухал шалгуур гэж үзвэл зохино. Багшлах боловсон хүчин сайтай сургуулиуд нэр хүндтэй сургалтын чанар сайтай байх нь дамжиггүй юм.

Дэлхийн сонгодог эрдэмтэд аливаа сургуулийн чанар бол багш нарынхаа бүрэлдэхүүнээр тодорхойлогдоно гэж хэлсэн байдаг билээ.

Иймд бидний судалгаанд ИДС, МСҮТ, ЕБС-иудын багш хөгжих нийтлэг жишээнүүдээс дурдан анализ хийхийг зорьсон юм.

Их, дээд сургуулиудын жишээнээс авч үзвэл: Шинжлэх ухаан технологийн их сургууль нь шинжлэх ухаанд суурилсан их сургуулийг төлөвшүүлэх, Монгол улсын шинжлэх ухаан, боловсролын системд өөрийн байр суурийг улам тодруулж, Зүүн хойд азийн шинжлэх ухаан, боловсролын нэгэн томоохон төв болох зорилгоо хэрэгжүүлэхээр ажиллахын зэрэгцээ сургуулийн сургалтын арга технологид шинэчлэл өөрчлөлтийг тасралтгүй хийж сургалт судалгааны байгууллагаас инновацид суурилсан интерпренер их сургууль болохоор зорьж байна. Ийм том зорилтынхоо өмнө хүлээсэн үүрэгтээ тууштай байх багшлах боловсон хүчнийхээ мэргэжил мэдлэгийг тасралтгүй дээшлүүлж байх нь гол асуудал юм гэж үздэг.

Багшлах боловсон хүчин бэлтгэх тал дээр сул тал харагдаж байдагын нэг нь инженерүүд олноор бэлтгэн гаргадаг их, дээд сургуулийн инженер багш нь үйлдвэрлэл дээр сайн инженер, ажилтан байсан мөртлөө багшлах ур чадвар, мэдлэг боловсролыг эзэмшээгүй байх явдал нь суралцагч болон оюутнуудын шаардлагыг тэр бүр хангаж чадахгүй гологдох эх үүсвэрийн нэг нь болдог. Гэсэн хэдий ч их, дээд сургуулиудаас олон жилийн туршлагатай сайн багш олноор төрөн гарч байгаа билээ.

МСҮТ, Коллежийн жишээнээс авч үзвэл: МСҮТ-ийн боловсролыг олгохдоо өсвөр насныханд мэргэжлийн чиг баримжаа, мэдлэг боловсрол олгох тул өөрийн гэсэн ёс, зүйн хэмжээтэй байвал зохино гэсэн зорилго өвлөн ажилладаг. Мөн ерөнхий эрдмийн багш нар 1, 5 10 жилийн үндсэн сургалтанд хамрагдаж байна.

Мэргэжлийн боловсролын үнэлгээ мэдээлэл арга зүйн төвөөс зохион байгуулж буй сургалтанд хамрагддаг. Олон улсын хамтын ажиллагааны байгууллагуудтай хамтран мэргэжлийн багш нарыг гадаад руу богино хугацааны сургалтанд хамруулан тэнхим, заах аргын нэгдэл багаараа хамтарч ажиллан хөгжиж байна. Мөн түүнчлэн Баруун, Зүүн, Хангайн, Төвийн бүсийн аймгуудын дунд зохион байгуулагддаг заах арга зүй ур чадварын уралдаан, эрдэм шинжилгээний илтгэл, урлаг спортын уралдаан тэмцээн зэрэг үйл ажиллагаанд тасралтгүй оролцон хөгжиж байдаг юм.

Ерөнхий боловсролын сургуулиудын жишээнээс дурьдвал: Багш бага дунд боловсролыг олгохдоо нялх балчир үр хүүхэд болон өсвөр насныханд мэдлэг боловсрол олгох тул өөрийн гэсэн ёс, зүйн хэмжээтэй байвал зохино. Мөн төрөл бүрийн сургалтанд сууж, заах аргын нэгдлээрэй буюу багаар хамтарч хөгжих, бусад мэргэжлийн багш нараас хамтарч хөгждөг. Шинэ техник технологи хэрэглэх, түүнийг түгээн дэлгэрүүлэх зэргээр өөрийгөө болон бусдыгаа хөгжүүлж байдаг. Үүнд:

1. Заах аргын нэгдэл бүрээрээ мэдлэгээ солилцож хөгжино.
2. 1, 5, 10 жилийн үндсэн сургалт мөн сургуулийн захиалгат сургалт БМДИ сургалт зэрэг сургалтуудад хамрагдаж байна.
3. Цахимаар хичээл зааж төрөл бүрийн программууд ашиглаж өөрсдийгөө хөгжүүлж байна
4. Сурган хүмүүжүүлэх уншлага, ур чадварын уралдаанд дүүрэг бүс улсад оролцож өөрийгөө хөгжүүлж байна.

СЭДВИЙГ СОНГОСОН ҮНДЭСЛЭЛ. Багшийн хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлж, багш хөгжихөд ямар хүчин зүйл тулгамдаж байгаа болон үүнийг багасгах арга зам юу вэ? гэдэгт анхаарлаа хандуулах шаардлага зайлшгүй гарч байгаа тул энэхүү асуудлын багахан ч гэсэн шийдлийг олохын тулд уг сэдвийг сонгон авсан болно.

Зорилго.



Багш нар хөгжихөд ямар саад бэрхшээл байдаг, түүнийг хэрхэн багасгах арга замын талаар судалгаан дээр үндэслэн илрүүлж, цаг үетэйгээ хөл нийлүүлсэн, өөрийгөө тасралтгүй хөгжүүлсэн, хөгжсөн багш болох боломж нөхцөл, арга замыг эрж хайх зорилтын хүрээнд:

Нэгд: Хөгжил гэж юу вэ? Багшийн хөгжлийн тухайд

Хоёрт: Сургуулиудын багш нараас авсан судалгааг харьцуулан дүн шинжилгээ хийх

Гуравт: Багшийн хөгжилд тулгамдаж буй хүчин зүйлс, түүнийг багасгах арга замыг тодорхойлох

зүй юм.

Нэгд: Хөгжил гэж юу вэ? Багшийн хөгжлийн тухайд - Хөгжил нь шинэ хариуцлага ахиц дэвшлийн төлөө хүмүүсийн мэдлэг, ур чадварыг сайжруулах, төгс төгөлдөр болгох, үр ашиг, үр дүнг дээшлүүлэх үйл ажиллагаа, үйл явц юм.

- Багшийн хөгжил нь багш өөрийгөө өөрчлөх бүхий л боломжийг ашиглан мэргэжил, боловсролоо байнга дээшлүүлж, цаг ямагт өсөн хөгждөг үйл явц юм. Өөрийн мэргэжил ур чадвараа тасралтгүй дээшлүүлж, санаачлан бий болгосон шинэ арга барил, сургалтын дэвшилтэт технологи нь үнэлэгдэн, албан ёсоор баталгаажиж, нийтэд түгээн дэлгэрүүлж, туршилт, судалгаа шинжилгээний ажил хийн, үр дүнг нь сургуулийн практикт нэвтрүүлж, цаашид эрдмийн зэрэг цол хамгаалах хүртэл өөрийгөө хөгжүүлж байгаа багшийг “Хөгжсөн багш” гэнэ.

Тэгвэл: Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хуульд багш бэлтгэх, багшийн хөгжил, оролцоог дэмжих, ёс зүй, нэр хүнд, нийгмийн баталгааг хангахтай холбогдсон харилцааг зохицуулахдаа багш заах арга, ур чадвараа байнга дээшлүүлэх, тасралтгүй хөгжих эрхтэй гэж дурджээ. /Багшийн хөгжлийн тухай хууль 2018.06.27/

Багш яагаад хөгжих хэрэгтэй вэ? Үүнд: *Хүүхдийг хөгжүүлэхийн тулд, өөрөө байнга хөгжиж байх; Сурган хүмүүжүүлэх ажлаа бодитой чанартай явуулах; Хөдөлмөрөө зөв шударгаар үнэлүүлж, дэмжүүлэх; Нийгэмд эзлэх байр суурьтай болохын тулд хөгжих хэрэгтэй юм.* Багш дараах байдлаар хөгжиж болно.

■ *Мэргэжлийн хувьд; Сурган, сэтгэл судлал; Ур чадвар, арга барил; Үзэл бодол; Харилцаа хандлага; Ёс зүйн хувьд.*

Багш хаана хөгжих вэ? Үүнд: *Ажлын байран дээрээ; Ажил дээр авч буй сургалтаар; Боловсрол*

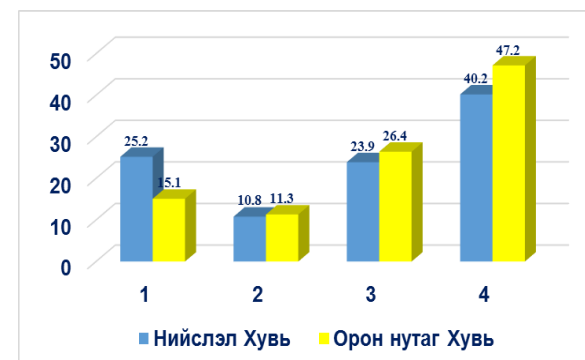
болон хөдөлмөрийн яамнаас зохиож буй сургалтаас; Үйлдвэрлэлийн нөхцөлд /дадлагаар/; Мэдээлэл харилцаа технологи; Бие даан; Мэргэжил нэгт нөхдийн туршлагыг судлах гэх мэт хөгжиж болохуйц арга замуудаар хөгжих бүрэн бололцоотой юм. Үүнээс багш ажлын байран дээрээ хөгжих боломжийг илүүд авч үзлээ.

Шинэлэг тал ач холбогдол. Багш нар ажлын байран дээрээ хэрхэн хөгждөг, хөгжихөд юу саад болж байгаа зэрэг хүчин зүйлсийг илрүүлж, түүнийг багасгах арга замыг эрж хайн, хөгжсөн багш болох хөшүүрэг юу вэ? гэж эрэлхийлсэнд энэхүү илтгэлийн шинэлэг тал ач холбогдол оршино.

Судалгаа ба үр дүн: Энэхүү судалгаанд ИДС, МСҮТ, ЕБС-

иудын багш хөгжих нийтлэг жишээнүүд дээрээс үндэслэн багш нарын ажлын байрандаа хөгжих боломжийн судалгааг бүсчилсэн байдлаар судалгаагаа түүвэрлэн оруулав.

1. *Багш хөгжих гол үүрэгтэй субъектыг нэрлэнэ үү! гэсэн асуултад*



Зураг 1. Багш хөгжих хүчин зүйлийг эзлэх хувиар гаргасан байдал

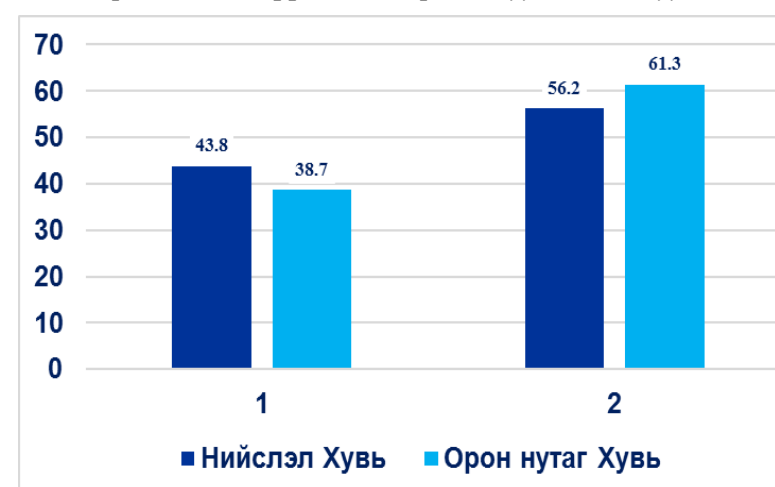
Зурагт багш хөгжих гол үүрэгтэй субъектыг судалж үзэхэд

• **Нийслэл:** 40.2%-нь багш өөрөө, 25.2%-нь төр засаг, 23.9% нь сургуулийн удирдлага, 10.8%-нь нийслэл болон орон нутгийн холбогдох байгууллагууд гэсэн бол

• **Орон нутаг:** 47.2%-нь багш өөрөө, 26.4% нь сургуулийн удирдлага, 15.1%-нь төр засаг,

11.3%-нь нийслэл болон орон нутгийн холбогдох байгууллагууд гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд багшийн хөгжил өөрөөсөө эхлэх ёстой гэж ойлгодог нь харагдаж байна. Мөн төр засаг болон сургуулийн удирдлага бодлогоор дэмжих хэрэгцээ байгаа нь харагдаж байна.[18]

2. *Та өөрийгөө хөгжүүлэх цаг гаргадаг уу? гэсэн асуултад*



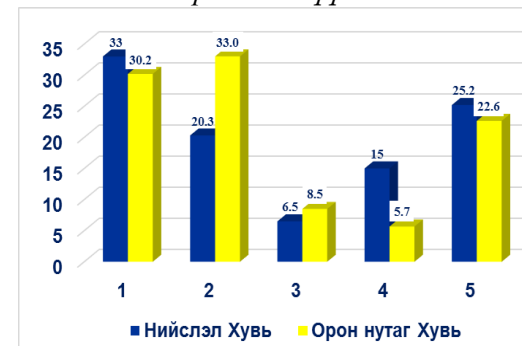
Зураг 2. Өөрийгөө хэрхэн хөгжүүлэхийг эзлэх хувиар гаргасан байдал

Зурагт өөрийгөө хөгжүүлэх цаг гардаг эсэхийг судалж үзэхэд

• **Нийслэл:** 56.2%-нь үгүй, 43.8%-нь тийм гэсэн бол

• **Орон нутаг:** 61.3%-нь үгүй, 38.7%-нь тийм гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд багш нарт өөрийгөө хөгжүүлэх цаг зав бага байна гэдэг нь харагдаж байна. [19]

3. *Та хаана өөрийгөө илүү хөгжинэ гэж үздэг вэ? гэсэн асуултад*



Зураг 3. Өөрөө хэрхэн илүү хөгжихийг эзлэх хувиар гаргасан байдал

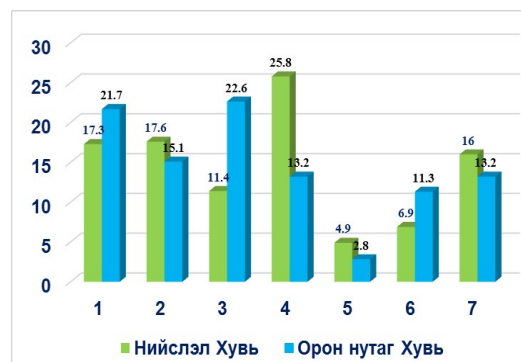
Зурагт багш өөрийгөө хаана илүү хөгжих боломжтойг нь судалж үзэхэд

• **Нийслэл:** 33%-нь мэргэжлийн кабинет, 25.2%-нь ажлын байрнаас гадуурх орчин, 20.3%-нь багш хөгжлийн өрөө, 15% нь мэдээллийн технологийн танхим, 6.5% нь анги, танхим гэсэн бол

• **Орон нутаг:** 33%-нь багш хөгжлийн өрөө, 30.2%-нь мэргэжлийн кабинет, 22.6%-нь ажлын байрнаас гадуурах орчин, 8.5% нь анги, танхим,

5.7% нь мэдээллийн технологийн танхим гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд сургуулийн орчинд багш өөрийгөө хөгжүүлэх орчин, нөхцөл төдийлөн сайн үүсээгүй байна гэдэг нь харагдаж байна.[20]

4. *Та ямар сургалтуудад хамрагдсан бэ? гэсэн асуултад*



Зураг 4. Мэргэжил дээшлүүлэх сургалтыг эзлэх хувиар гаргасан байдал

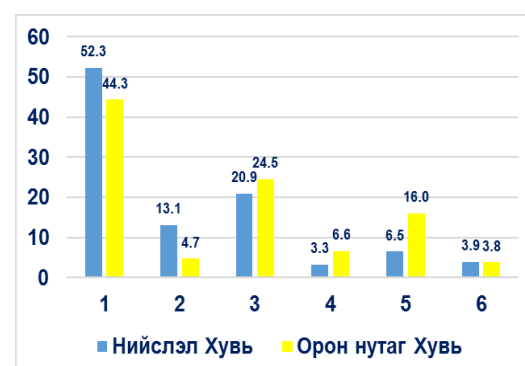
Зурагт ямар сургалтуудад тус тус хамрагдсан байдлыг нь судалж үзэхэд

• **Нийслэл:** 25.8%-нь дээрх бүх сургалтанд хамрагдсан, 17.6%-нь 5 жилийн сургалт, 17.3%-нь эхний жилийн сургалт, 16% нь хамрагдаагүй, 11.4% нь 10 жилийн сургалт, 6.9% нь 5 жил ба 10 жилийн сургалт, 4.9% нь эхний ба 5 жилийн сургалт гэсэн бол

• **Орон нутаг:** 17.6% нь 10 жилийн сургалт,

17.3%-нь эхний жилийн сургалт, 15.1%-нь 5 жилийн сургалт, 13.2%-нь дээрх бүх сургалтанд хамрагдсан, хамрагдаагүй, 11.3% нь 5 жил ба 10 жилийн сургалт, 2.8% нь эхний ба 5 жилийн сургалт гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд үндсэн сургалтанд хамрагдаагүй багш нар тодорхой хувь эзэлж байна гэдэг нь харагдаж байна.[21]

5. Танд ажлын байрандаа хөгжихөд ямар саад тогтвор гардаг гэж үздэг вэ? гэсэн асуултад



Зураг 5. Ажлын байрандаа хөгжихөд ямар саад

бэрхшээл байгааг эзлэх хувиар гаргасан байдал

Зурагт Ажлын байрандаа хөгжихөд саад ямар бэрхшээл байдгийг судалж үзэхэд

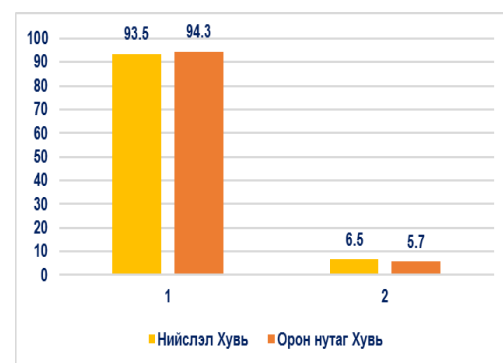
• **Нийслэл:** 52.3%-нь ажлын ачаалал их, 20.9%-нь хөгжих орчин нөхцөл дутмаг, 13.1%-нь санхүүгийн боломжгүй, 6.5% нь сургуулийн удирдлагаас үзүүлэх дэмжлэг муу, 3.9% нь ар гэрийн амьдрал нөлөөлдөг, 3.3% нь багшийн өөрийн идэвх, бүтээлч бус байдал гэсэн бол

• **Орон нутаг:** 44.3%-нь ажлын ачаалал их, 24.9%-нь хөгжих орчин нөхцөл дутмаг, 16% нь

сургуулийн удирдлагаас үзүүлэх дэмжлэг муу, 6.6% нь багшийн өөрийн идэвх санаачилга муу, бүтээлч бус байдал, 4.7%-нь санхүүгийн боломжгүй, 3.8% нь ар гэрийн амьдрал нөлөөлдөг гэж хариулсан.

• Эндээс үзэхэд багш нар ажлын ачаалалаас болоод өөрийгөө хөгжүүлэх цаг завгүй, орчин бүрдээгүй байна гэдэг нь харагдаж байна.[22]

7. Та ажлын байрандаа хөгжихөд аль нь үр дүн үзүүлэх вэ? гэсэн асуултад



Зураг 6. Ажлын байрандаа цаашдаа хэрхэн хөгжихийг эзлэх хувиар гаргасан байдал

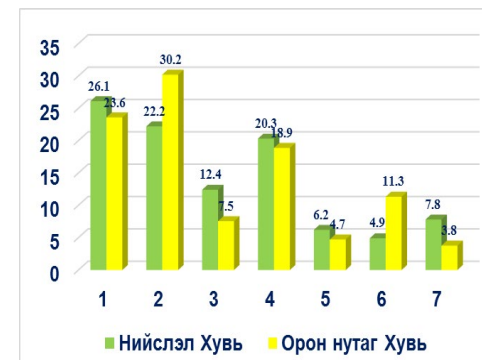
Зурагт ажлын байрандаа хөгжих боломжийн судалгаанд үр дүн үзүүлэх байдлаар нь судалж үзэхэд

• **Нийслэл:** 93.5%-нь багаар ажиллах, 6.5%-нь ганцаар ажиллах гэсэн бол

• **Орон нутаг:** 94.3%-нь багаар ажиллах, 5.7%-нь ганцаар ажиллах гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд багш нар хамтарч багаар хөгжих нь илүү үр дүнтэй гэдэг нь харагдаж байна. Мөн багшийг хөгжүүлэхдээ багаар ажиллуулах, дагалдуулан сургах арга барилыг

баримталбал илүү үр дүнд хүрэх нь шууд харагдаж байна. [24] Эндээс үзэхэд багш нар ажлын ачаалалаас болоод өөрийгөө хөгжүүлэх цаг завгүй, орчин бүрдээгүй байна гэдэг нь харагдаж байна.[22]

15. Сургуулийн зүгээс багшийг хөгжүүлэхийн тулд ямар арга хэмжээ авбал зохино гэж үздэг вэ? гэсэн асуултад



Зураг 7. Насны ангилалыг эзлэх хувиар гаргасан байдал

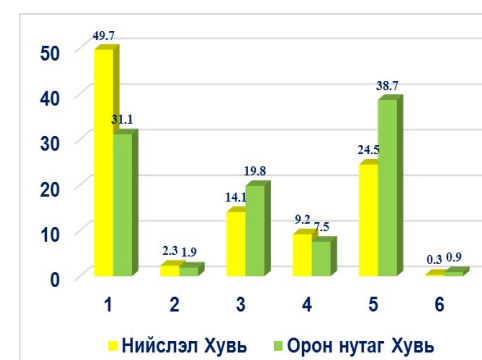
Зурагт сургуулийн зүгээс багшийг хөгжүүлэх ямар арга хэмжээ авахыг судалж үзэхэд

• **Нийслэл:** 26.1%-нь ачааллыг багасгах, 22.2%-нь багшийн ажлын гүйцэтгэлийг зөв, шударга үнэлэх, урамшуулах, 20.3%-нь шаардлагатай техник, хэрэгсэлээр хангах, 12.4% арга зүй, гадаад хэл, мэдээллийн технологийн сургалт зохион байгуулах, 7.8% нь интернэтээр хангах, 6.2% нь багаар болон ахмад багш нарт дагалдуулах, 4.9% нь тав тухтай

орчин бүрдүүлэх гэсэн бол

• **Орон нутаг:** 30.2%-нь багшийн ажлын гүйцэтгэлийг зөв, шударга үнэлэх, урамшуулах, 23.6%-нь ачааллыг багасгах, 18.9%-нь шаардлагатай техник, хэрэгсэлээр хангах, 11.3% нь тав тухтай орчин бүрдүүлэх, 7.5% арга зүй, гадаад хэл, мэдээллийн технологийн сургалт зохион байгуулах, 4.7% нь багаар болон ахмад багш нарт дагалдуулах, 3.8% нь интернэтээр хангах гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд сургуулийн зүгээс багш нарыг хөгжүүлэхийн тулд ажлын ачаалал багасгах, зөв үнэлж, дүгнэх, урамшуулах, техник хэрэгсэлээр хангах хэрэгтэй байна гэдэг нь харагдаж байна.[25]

8. Та ажиллах явцдаа ямар чиглэлээр өөрийгөө хөгжүүлсэн бэ? гэсэн асуултад



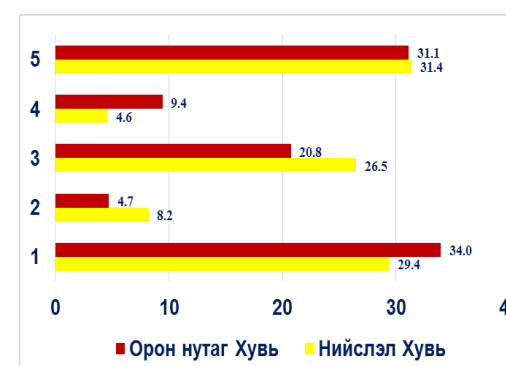
Зураг 8. Хөгжиж буйг эзлэх хувиар гаргасан байдал

Зурагт багш ямар чиглэлээр өөрийгөө хөгжүүлэх талаар судалж үзэхэд

• **Нийслэл:** 49.7%-нь мэргэжлийн сургалт, семинарт суусан, 24.5% нь багш нартай багаар хамтарч ажилласан, 14.1%-нь боловсролын зэрэг ахиулж магистр, доктороор сурсан, 9.2% нь мэдээллийн технологи чиглэлээр суралцсан, 2.3% - 0.3% нь гадаад орнуудад туршлага судалсан, гадаад хэл сурсан гэсэн бол

• **Орон нутаг:** 38.7% нь багш нартай багаар хамтарч ажилласан, 31.1%-нь мэргэжлийн сургалт, семинарт суусан, 19.8%-нь боловсролын зэрэг ахиулж магистр, доктороор сурсан, 7.5% нь мэдээллийн технологи чиглэлээр суралцсан, 1.9% - 0.9% нь гадаад орнуудад туршлага судалсан, гадаад хэл сурсан гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд багш нарын нилээд хэсэг нь сургалт семинарт сууж өөрийгөө хөгжүүлдэг гэдэг нь харагдаж байна. Харин багш нар ажлын ачааллаас болоод мэргэжлээсээ өөр зүйл сурах, хөгжүүлэх боломж бололцоо хангалтгүй байна гэдэг нь харагдаж байна. [26]

17. Багшийн хөгжлийг ямар үзүүлэлтээр үнэлж дүгнэвэл зохимжтой гэж үздэг вэ? гэсэн асуултад

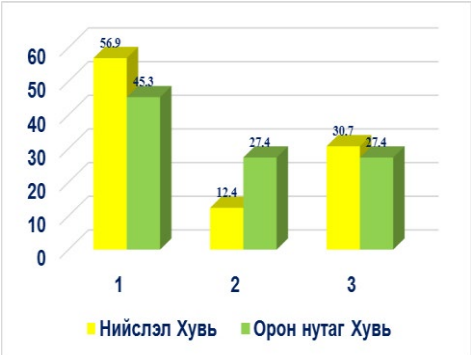


Зураг 9. Багшийг хөгжлийн үнэлгээг эзлэх хувиар гаргасан байдал

Зурагт багшийн хөгжлийг ямар үзүүлэлтээр үнэлэх талаар судалж үзэхэд

• **Нийслэл:** 31.4%-нь багшийн оролцоо, бүтээлч байдал, 29.4%-нь сурагчдын мэдлэг чадвар, ахиц амжилт, 26.5%-нь мэргэжлийн чадвар, харилцаа хандлага, 8.2% - 4.6% нь заах ур чадварын ахиц, ажлын амжилт гэсэн бол

• **Орон нутаг:** 34%-нь сурагчдын мэдлэг чадвар, ахиц амжилт, 31.4%-нь багшийн оролцоо, бүтээлч байдал, 20.8%-нь мэргэжлийн чадвар, харилцаа хандлага, 9.4% нь ажлын амжилт, 4.7% нь заах ур чадварын ахиц гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд багшийн оролцоо, бүтээлч байдал, сурагчдын мэдлэг чадвар, ахиц амжилтаар үнэлэх хэрэгтэй байна гэдэг нь харагдаж байна. [27]



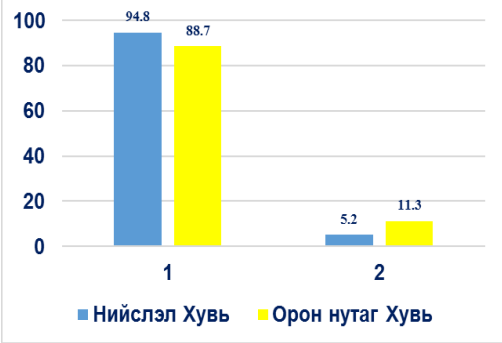
18. Танай сургуульд багшийг хөгжүүлэх төлөвлөгөө байдаг уу? гэсэн асуултад

Зураг 10. Багш хөгжүүлэх төлөвлөгөөг эзлэх хувиар гаргасан байдал
Зурагт багш нарыг хөгжүүлэх сургуулийн зүгээс төлөвлөгөө байдаг эсэхийг судалж үзэхэд

- **Нийслэл:** 56.9%-нь байдаг, 30.7%-нь мэдэхгүй, 12.4%-нь байхгүй гэсэн бол
- **Орон нутаг:** 45.3%-нь байдаг, 27.7%-нь мэдэхгүй, байхгүй гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд 46.1% нь багшийг хөгжүүлэх төлөвлөгөөтэй эсэх нь мэдэгдэхгүй,

байхгүй, төлөвлөгөө байдаг ч хөгжих ёстой объект нь мэдэхгүй байна гэдэг нь харагдаж байна.[28]

19. Танд өөрийгөө хөгжүүлэх төлөвлөгөө байдаг уу? гэсэн асуултад



Зураг 11. Өөрийгөө хөгүүлэх төлөвлөгөөг эзлэх хувиар гаргасан байдал
Зурагт өөрийгөө хөгжүүлэх төлөвлөгөөтэй эсэхийг судалж үзэхэд

- **Нийслэл:** 94.8%-нь тийм, 5.2%-нь үгүй гэсэн бол
- **Орон нутаг:** 88.7%-нь тийм, 11.3%-нь үгүй гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд багш нар өөрийгөө хөгжүүлэх төлөвлөгөөтэй байна гэдэг нь харагдаж байна.[29].

20. Багш танд өөрийгөө хөгжүүлэхэд хамгийн чухал

нөлөө үзүүлдэг хүчин зүйлсийг нэрлэнэ үү? гэсэн асуултад

Хүснэгт 1. Давтамжийг хувиар илэрхийлбэл

Хүчинтэй	Нийслэл			Орон нутаг		
	Хариу		Тохиолдлын хувь	Хариу		Тохиолдлын хувь
	N	Хувь		N	Хувь	
Цалин хөлс, нийгмийн баталгаа	173	23.30%	56.50%	43	17.0%	40.6%
Үндсэн болон хуваарьт сургалт, семинар	134	18.00%	43.80%	57	22.5%	53.8%
Багшийн өөрийн хандлага	97	13.00%	31.70%	26	10.3%	24.5%
Удирдах ажилтаны менежмент	37	5.00%	12.10%	21	8.3%	19.8%
Техник хэрэгслийн хангамж	124	16.70%	40.50%	39	15.4%	36.8%
Интернэт орчин	44	5.90%	14.40%	14	5.5%	13.2%
Ном, сурах бичиг, гарын авлага	13	1.70%	4.20%	6	2.4%	5.7%
Багийн хамтын үйл ажиллагаа ба заах аргын нэгдэл	75	10.10%	24.50%	29	11.5%	27.4%

Ажлын байрны нөхцөл	30	4.00%	9.80%	10	4.0%	9.4%
Багш солилцоо	17	2.30%	5.60%	8	3.2%	7.5%
Нийт	744	100.00%	243.10%	253	100.0%	238.7%

Хүснэгт 1-д багш хөгжихөд хамгийн чухал нөлөө үзүүлдэг зүйлсийг нь судалж үзэхэд

- **Нийслэл:** 23.3% нь цалин хөлс, нийгмийн баталгаа, 18% нь үндсэн болон хуваарьт сургалт, семинар, 16.7% нь техник хэрэгслийн хангамж, 13% нь багшийн өөрийн хандлага, 10.10% нь багийн хамтын үйл ажиллагаа ба заах аргын нэгдэл гэсэн бол
- **Орон нутаг:** 22.5% нь үндсэн болон хуваарьт сургалт, семинар, 17% нь цалин хөлс, нийгмийн баталгаа, 15.4% нь техник хэрэгслийн хангамж, 11.5% нь багийн хамтын үйл ажиллагаа ба заах аргын нэгдэл, 10.3% нь багшийн өөрийн хандлага, 8.3% нь удирдах ажилтаны менежмент гэж хариулсан. Эндээс үзэхэд багш хөгжихөд эдгээр хүчин зүйлүүд хамгийн ихээр нөлөөлж байна гэдэг нь харагдаж байна.[30]

ДҮГНЭЛТ



Багшийн хөдөлмөрийг бодитойгоор үнэлж, багш нарын боловсролыг дээшлүүлж байх нь өнөө цагийн зайлшгүй шаардлагын нэг мөн.
Нэгд: Багшийн хөдөлмөр болон боловсрол ийм, ийм шаардлагыг хангасан байх ёстой гэдгийг багш болохын өмнө нь бүрэн төлөвшүүлэх;
- Тогтвор суурьшилтай байж гэмээ нь боловсролын салбарт оруулах хувь нэмэр нь өндөрсөх;
Хоёрт: Багш та өөрийгөө хаана илүү хөгжүүлдэг вэ? гэдгээ мэддэг байх, Багш ажлын байран дээрээ тасралтгүй хөгжих нь өөрийн идэвхи санаалчагаа болдог, Цаашид багш нарыг ажлын байран дээр нь тасралтгүй хөгжүүлэхэд ямар ажил хийгээсэй гэж хүсч байх, юу саад болж байна вэ? гэсэн санал асуулгын дүнг нэгтгэж үзвэл:

- Ажиллах урам зориг өгөх;
- Ажлын байран дээр мэргэжлийн сургалт авдаг байх;

- Хэт их ачааллыг багасгах. Үүнд: сургалтанд ач холбогдол багатай буюу хамааралгүй ажлууд орно гэсэн саналууд өндөр хувьтай гарсан нь үнэнтэй нийцэж байна.
- Хүн сэтгэлийн амьтан учраас, хөгжсөн багштай байхын тулд урам зориг өгөх нь багшийн сэтгэл зүйд нөлөөлдөг нь харагдаж байна.
- Эцэст нь хэлэхэд багш өөрийгөө сэтгэл зүйн хувьд бэлтгэж чадвал хөгжсөн багш болдог ажээ. Сайн багш болох нь өөрөөс чинь л шалтгаална.

Гуравт: Багшийн хөгжилд тулгамдаж буй хүчин зүйлс

- 1. Гадаад хэл
- 2. Мэдээллийн технологи
- 3. Гадаад, дотоодын сургалт
- 4. Ажлын байрны сургалт
- 5. Үйлдвэрлэлийн мэргэжлийн практик сургалт

Дөрөвт: Багшийн хөгжилд тулгамдаж буй хүчин зүйлс түүнийг багасгах арга зам, шийдэл

- 1. Харьяалах дээд байгууллагаас гаргасан багшийг хөгжүүлэх бодлогын хэрэгжилтийг үр дүнд хүргэх
- 2. Багш нар өөрсдөө хөгжих үйлсдээ санаачилгатай, ёс зүйтэй, бүтээлч сэтгэлгээтэй хандах
- 3. Багш нарын цалин, нийгмийн асуудлыг үе шаттайгаар шийдвэрлэх

Багш нарын нэр хүндийг өндөрт өргөх зэрэг асуудлыг шийдвэрлэснээр багш хөгжихөд тулгамдаж буй хүчин зүйлсэд бага ч гэсэн ахиц гарна гэж үзэж байна.



Ашигласан ном зүй:

- [1] Аллан С.Орнштейн, *Идэвхитэй сургалтын стратеги*, Койка-ийн тусламжтай байгуулагдсан албан бус боловсролын төвийн хэвлэх үйлдвэр, УБ., 2001
- [2] Багшийн хөгжлийн тухай хууль, УБ., 2018
- [3] Боловсрол судлал сэтгүүл, УБ., 2007/7
- [4] Боловсрол судлал сэтгүүл, УБ., 2007/8
- [5] *Багшийн хөгжил* (Сургалтын материал), УБ., 2007
- [6] БСШУ-ны яам *“Багш нарт зориулсан гарын авлага*, УБ., 2008
- [7] Боловсрол судлалын үндэс, Боловсролын хүрээлэн /ном/, УБ., 2016
- [8] *Багшийн хөдөлмөр*, Уртнасан., Г. БНЭШХ, ШУТИС-ЭХИС, ТЭЦ-4-тэй хамтарсан Эрчим хүчний өсөн нэмэгдэж буй хэрэглээ, ОПБХурлын эмхэтгэл, УБ., 2013

[9] Дээд боловсролын асуудлаархи дэлхий дахины бага хурал, *“Их дээд сургуулиудын багшлах боловсон хүчний статусын тухай зөвлөмж”*, УБ., 1999

[10] Д.Бадарч, *Америкийн дээд боловсрол*, УБ., 1999

[11] Ш.Ичинхорлоо *“Багшийн ном”* 2004

[12] Б.Лхагвасүрэн., *Багшийн хөгжил, тулгамдаж буй асуудал, шийдэл*, ЭШӨ, УБ., 2019

[13] Монгол улсын боловсролын хууль, УБ., 2002

[14] Мэргэжлийн боловсролын тухай хууль, УБ., 2018

[15] Орчин үеийн боловсролын конвенциуд, *“Дээд боловсролын удирдлагын мастер төлөвлөгөө”*, УБ., 2003

[16] З.Мөнхдалай, *Дээд боловсролын байгууллагын менежмент, чанар ба менежмент, “Дээд боловсролын удирдлагын мастер төлөвлөгөө”*, УБ., 2001

[17] Ч.Пүрэвдорж, *Боловсролын тогтолцоо олон улсад*, УБ., 1999

[18] <http://www.num.edu.mn>

[19] www.mecs.gov.mn

[20] www.msue.edu.mn

[21] <http://www.must.edu.mn>

[22] <http://www.miae.edu.mn>

[23] <http://www.must.edu.mn>

Зохиогчийн тухай:

Гүржавын Уртнасан нь ШУТИС, МХТС-д ахлах багш, доктор(Ph.D). Цахилгаан системийн автоматжуулалт, Дээд боловсролын удирдлага мэргэжилтэй.

Цогоогийн Эрдэнэцэцэг нь ЕБС-ийн 79 дүгээр сургуульд математик мэдээлэл зүйн багш. Математик- мэдээлэл зүйн мэргэжилтэй.

Цогтбаатарын Анхбаяр нь БГД-ийн 51 дүгээр сургуульд математикийн багш, Математик физикийн багш мэргэжилтэй.

Ганбаатарын Чулуунцэцэг нь YУПК-д англи хэлний багш, Англи хэлний багш мэргэжилтэй.

ХУРААНГУЙ

Монгол улсын хувьд мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллага төгсөгчид нь хөдөлмөрийн зах зээлийн шаардлагыг тэр бүр хангадаггүй. Энэ нь ажил олгогчид болон сургалтын байгууллагуудын хамтын ажиллагаа, уялдаа холбоо, харилцан дэмжлэг хангалтгүй байгааг харуулж байгаа юм.

Судалгааг хийхдээ мэргэжлийн боловсролын салбарт тасралтгүй 15-30 жил ажиллаж байгаа багш судлаач нар ($n=3$) болон өнөөдөр суралцаж байгаа суралцагчаас ($n=14$) ярилцлага, авч чанарын судалгааны аргаар боловсруулалт хийв.

УДИРТГАЛ

Дэлхий нийтийн чиг хандлагаар бол боловсрол эзэмшээд ажлын байран дээр гарсан хүмүүсийн чадавхижиж байгаа байдлыг насан туршийн боловсрол гэж тодорхойлж байгаа юм.

Та хамгийн сүүлд ямар ур чадвараа дээшлүүлсэн бэ? гэдэг асуултын хариултаар насан туршийн боловсролыг баримжаалж болж байна. 1960-аад оны сүүлчээр насан туршийн боловсролын талаар өөр нэр томьёо (өргөн нэвтрүүлгийн сувагт найдсан)-гоор үзэл санаа нь дэлгэрч эхэлсэн боловч 30 жил насан туршийн боловсрол нь үндэсний боловсрол, сургалтын тогтолцоог шинэчлэх, шинэчлэх хэрэгсэл болохоос илүү уриа лоозон төдий байсан (Жон Фиелд. 2001). Монгол улсын бүх аймаг, дүүрэгт насан туршийн боловсролын төвүүд, бүх сумдад насан туршийн боловсролын багш ажиллаж байгаа боловч МБСБ-тай хамтран ажиллах нэгдсэн бодлого байхгүй, зохиогдож буй ажлууд нь цаг үеийн чанартай, сургалтын чиглэл, хөтөлбөр, хамрах хүрээ хязгаарлагдмал байгаа нь ажиглагддаг. Миний хувьд 2014 онд ШУТИС-ийн КТМС-д Мэдээллийн системийн менежмент мэргэжлээр суралцаж “Иргэдийн насан туршийн боловсролд Мэдээлэл харилцаа холбооны технологийг нэвтрүүлэх нь” сэдвээр магистрийн зэрэг хамгаалсан. Энэ сэдвээ нарийвчлан насан туршийн боловсролд оролцогч талуудын үүрэг оролцоо, хөгжлийн чиг хандлагыг тодруулах зорилгоор энэ судалгааг хийж байгаа юм.



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ

ИРГЭДИЙН НАСАН ТУРШИЙН БОЛОВСРОЛД МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ ОЛГОХ СУРГАЛТЫН БАЙГУУЛЛАГЫН ҮҮРЭГ, ОРОЛЦОО

Суурь болон мэргэжлийн боловсролд хамрагдалтын түвшинг 100 хувьд хүргэж, насан туршийн боловсролын тогтолцоог бүрдүүлнэ (Монгол улсын тогтвортой хөгжлийн хөтөлбөрийн 2018.5) гэж тусгагдсан байгаа. Эдийн засгийн хамтын ажиллагаа, хөгжлийн байгууллага (ЭЗХАХБ) хэд хэдэн судалгаандаа насан туршийн боловсролыг хэрэгжүүлэх бодит арга замыг засгийн газруудад олгох зорилготой "давтан боловсрол" (recurrent education) гэж нэрлэгддэг бодлогын арга хэрэгслийг боловсруулахыг оролдсон (OECD 1973). Зарим улс орон боловсролын хуульдаа насан хүрэгчдийн боловсролын асуудлыг тусган



хэрэгжүүлж, зарим нь эргэлзэж байлаа. Жишээлбэл, Их Британид насанд хүрэгчдийн бичиг үсгийн шинэ агентлаг, Англи, Уэльсэд Насанд хүрэгчдийн боловсролын институт, Шотландад шинэ агентлаг байгуулагдсан. Гэвч энэ талаарх маргаан мэтгэлцээний хуримтлагдсан мэдээллийг нэгтгэн авч үзвэл ашиг тус бага байсан (Gustavsson, B. 1995). 1980-аад оны үед насан туршийн боловсрол нь ажилгүйдэлтэй тэмцэхтэй холбогдож ирсэн байна. 1996 онд 21 дүгээр зууны боловсролын олон улсын комиссын ЮНЕСКО-ийн тайланд Ж.Делор (Жаогуис Делор, 1996, Боловсрол: түүнд нуугдсан эрдэнэс) насан туршдаа суралцах тухай ойлголтыг санал болгосон нь шинэ зууны боловсролын түлхүүр үзэл санаа болсон байна (С. Тавил, М. Коугоуреукс, 2013). Энэ илтгэлд шинэ зууны боловсрол оролт (Input)-д бус гаралт (Output)-д суурилна гэсэн шинэ чиг баримжааг өгч, гаралтыг 4 тулгуур багана байдлаар томьёолсон юм.

2000 онд Дакарын болон Мянганы Тунхаглалд бүх нийтийн Чанартай боловсролын асуудлыг дэлхийн улс орнуудад тунхаглан зарласан бөгөөд ЮНЕСКО (Refort to UNESCO of the International Commission on Education for the 21st Century)-оос боловсролын үндсэн зорилтыг Ж.Делорсын томьёолсон суралцахуйн 4 тулгуур баганын зарчим гэж үзэж баталсан байна. Суурь компетенцийг олгох зорилготой насан туршийн боловсролд албан, албан бус, амьдралын орчноос эзэмших боловсрол хамаарна (SDBB|CSFO. 2016). Албан боловсрол нь хуулиар зохицуулагдсан байдаг бөгөөд албан журам (заавал суралцах)-ын сургуульд суралцсаны төгсгөлд улсаас хүлээн зөвшөөрөгдсөн төгсөлт (гэрчилгээ, диплом)-тэй байна. Албан бус боловсролд мэргэжил дээшлүүлэх бүх сургалт хамрагдах бөгөөд төгсөлтийг нь улсаас заавал хүлээн зөвшөөрч баталгаажуулах албагүй. Албан бус боловсрол нь суралцах ба багшлах харилцаа бүхий тодорхой сургалт, семинар, бие даан зохион байгуулсан сургалтуудаас бүрдэнэ. Амьдралын орчноос эзэмших боловсрол нь хувь хүний чанартай бөгөөд зохион байгуулалт, зохицуулалттай сургалтаас ангид явагдана. Энэ нь хувийн хэрэгцээнд тулгуурлан явагдах сайн дурын үйл ажиллагаа юм. Жишээлбэл, ганцаарчилсан сургалт, гэр бүлийн ажил, ажлын байрандаа суралцах зэрэг орно.

Англи хүн амьдралдаа дунджаар 13 удаа ажлаа өөрчилдөг (City and Guild. 2006), АНУ-д хүн амьдралын туршид дунджаар 10.6 удаа ажлаа өөрчилж, 4.3 удаа мэргэжлээ өөрчилдөг (Kai

ming Cheng.2017), одоо сургуульд орж байгаа хүүхдийн 65% нь сурч байгаагаасаа өөр ажил хийнэ (Mike Moradi. 2017), дараагийн 10 жилд хөдөлмөрийн зах зээлд 15-30 насны нийт 1.2 тэрбум залуучууд гарахаас 300 сая нь ажлын байраар хангагдах боломжтой (Martti Ahtisaari.2015). "Bizness insider" сэтгүүлд 2020 онд өнөөгийн цэцэрлэгийн хүүхдүүдийн бараг гуравны хоёр нь одоогоор огт байхгүй мэргэжлийг сонгох болно хэмээн бичсэн байна.

Нөгөө талаас ямар мэргэжил эрэлттэй, эсвэл эрэлтгүй болж байна гэж бид ярьдаг байсан бол маргааш ямар мэргэжил үлдэж, ямар нь устаж алга болох талаар таамаглах аргагүй хурдан өөрчлөгдөж ажил, мэргэжил шинээр үүсч, алга болсоор байна. Мэргэжлүүд илүү орчин үеийн, хэрэгцээтэй, эрэлт хэрэгцээтэй шинэ мэргэжлүүдээр солигдож байна. "Nesta" агентлагийн хийсэн судалгаагаар багшийн мэргэжил хэзээд эрэлттэй байх бөгөөд өнөөдөр багшийн ур чадварыг робот хараахан гүйцэтгэж чадахгүй гэжээ. Иймд роботын хийж чадахгүй ажил, үйлчилгээ л хүмүүст ажил болж үлдэнэ гэсэн үг. Удахгүй шуудан зөөгч, аялалын агентлаг, номын санч, оёдолчин, банкны теллер гээд олон мэргэжил алга болно.

Өөр нэг жишээг авч үзье. Эмчийн мэргэжлээр 6-10 жил суралцсан залуу эмчийн сурсан мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар нь ажлын байран дээр очиход өвчний шинж тэмдэг, эмчлэх, оношлох арга, техник маш хурдацтай өөрчлөгдөж байгаа тул нэгэнт хуучирсан байдаг болжээ. Өнөөдрийн нэгэн жишээ болох цар тахалын Ковид-19 вирус хоёрхон жилийн дотор хэдэнтээ мутаци үүсгэн хувирч, мутаци бүрийн шинж тэмдэг, онолцох арга техник, эм, эмчилгээний арга эрс өөрчлөгдсөөр байна. Их сургууль төгсөхдөө эзэмшсэн мэдлэг, чадвараа тэр хэвээр нь ашиглан амьдарна гэх ойлголт байхгүй болж байна.

Энэ бүхэн нь боловсролын өмнө том сорилт, бэрхшээлийг үүсгэж байна. Тэдгээр бэрхшээлийг шийдэх гол арга зам нь шилдэг мэргэжил гэж байхгүй, суурь компетенцтэй, хөрвөх чадвартай иргэн хүнийг бэлтгэх гэж үзэж байна. Өөрөөр хэлбэл, бүх амьдралынхаа туршид өөрөө суралцах идэвх гаргаж, хэрэгжүүлэх мэдлэг, ур чадвар, хандага, төлөвшилтэй иргэн бэлтгэх. Иймд бүх нийтийн насан туршийн боловсролын шинэ эрэлт хэрэгцээг бий болгож, насан туршийн боловсролын зорилго, зорилт нь суралцагчийн эзэмших компетенци (competencies) гэж үзэж байна. (Л.Оюунцэцэг 'Насан туршийн суралцахуй - шинэ зууны тэргүүлэх үзэл санаа' нийтлэл 2021), 2040 он гэхэд машиндаа суугаад хүрдээ барихгүй ч хүссэн газраа аюулгүй очиж болох аж. Хүнийхээс илүү хурдан ажиллаж чаддаг хиймэл оюун ухааны "тархи"-тай автомат удирдлагын системүүд бий болж байна. Хүний хөдөлмөрийг робот хийх боллоо.

Улс төрчид хөгжлийн асуудлын гол нь эдүгээ иргэдийн орлогын зөрөө, баян ядуугийн ялгаа гэж ярьж байгаа ч түүнээс илүүтэйгээр орлогын тогтвортой байдал, ажлын байрандаа хэрхэн тэнцэж үлдэх нь ихэнхи иргэдийн санааг зовоож байна. Аятайхан ажил бүр хүнээс шинэ чадвар, тасралтгүй суралцахыг шаардах боллоо. Их сургууль төгссөн л бол олсон мэдлэгээ 20-30 жил ашиглаж амьдарна гэх ойлголт алга болж байна. (Д.Жаргалсайхан 'Насан туршийн боловсрол' нийтлэл 2018н)

Монгол Улсын Төрийн захиргааны төв байгууллага бодлого боловсруулагчид Насан туршийн боловсролын сургалтыг яах аргагүй өнөөгийн шаардлага гэж үзэж байгаа боловч Мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллагын үүрэг, оролцоог тухайлан судалж, бодлого боловсруулж, хэрэгжүүлсэн явдал өнөөдөр хараахан байхгүй байгаа юм.

Хүснэгт 1. Насан туршийн суралцахуйг хэрэгжүүлэх бүтэц, чиглэл

Насан туршийн суралцахуй (НТС)-г хэрэгжүүлэх



Судалгааны үр дүнд бизнесийн байгууллагууд болон сургалтын байгууллагы хамтын ажиллагаа, түншлэл, иргэд нас харгалзахгүйгээр хүссэн цагтаа, хүссэн мэдлэг чадвараа эзэмшихэд сургалтын байгууллага хэрхэн хамтарч ажиллах боломжтойг судалж гаргана.

1. Мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллага, ажил олгогчид, төрийн байгууллага болоод бизнесийн байгууллагуудын хамтын ажиллагаа, түншлэлийг эрх зүйн баримт бичгүүдэд тусгасан байдалд анализ хийх
2. Мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллага, бизнесийн байгууллагын хамтын ажиллагааны өнөөгийн байдалд анализ хийх
3. Иргэдийн насан туршийн боловсрол олж авахад мэдээллийн технологийн хөгжлийг ашиглах боломжуудыг тодорхойлох
4. Мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллага хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээ шаардлагыг хангахуйц мэргэжилтэнг тасралтгүй бэлтгэж гаргах, иргэд нас харгалзахгүйгээр хүссэн цагтаа, хүссэн чадамжаа эзэмших боломжийг бүрдүүлэх санал гаргах, турших

Судалгааны арга зүй



Судалгааг 2022 оны 11 дүгээр сард зохион байгуулсан бөгөөд мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагад 15-30 гаран жил ажиллаж байгаа доктор 2, докторант 1 багш, судлаачаас ярилцлага авсан. Ярилцлага 15-60 минут үргэлжилсэн бөгөөд бичиж тэмдэглэл хөтөлсөн. Мөн суралцаж буй 14 суралцагчаас задгай асуулгаар бичгээр санал авсан.

Судалгааны арга, түүвэр, үйл явц:

1. Баримт бичиг цуглуулах арга
2. Асуулгын арга ашиглана.

Бодлогын баримт бичгүүдэд тусгасан байдал, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, хэрэгцээ, боломж, Мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллагын хүний нөөц болон сургалтын орчин, боломж, гадаад орнуудын арга туршлага зэргийг судалгааны оновчтой аргуудыг ашиглан судлах

Асуумж

1. Мэргэжлийн боловсролын салбарт нэн тэргүүнд тулгамдаж буй ямар асуудал байн вэ?
2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээг хангасан мэргэжилтэн бэлтгэхийн тулд ямар асуудлыг нэн тэргүүнд шийдвэрлэх ёстой вэ?
3. Яагаад мэргэжлээрээ ажиллахгүй байна вэ?
4. Мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллага ямар үүрэгтэй оролцох боломжтой вэ ?

Судалгааны дүн



Судалгаанд мэргэжлийн боловсролын салбарт 27-15 жил ажилласан 3 багш, судлаачаас судалгаа авсан. О1, О2 нар нь доктор, О3 нь докторант бөгөөд удирдлагын түвшинд ажиллаж байгаа, салбартаа танигдсан хүмүүс байсан.

Хариулт 1

1. Санхүүгийн хувьд бэхжүүлэх санхүүгийн асуудал их тулгамдаж байна.
2. Насан туршийн боловсролыг мэргэжлийн боловсролтой холбож энэ чиглэлд хандуулах нь зүйтэй.
3. Багш нарыг чадавхижуулах

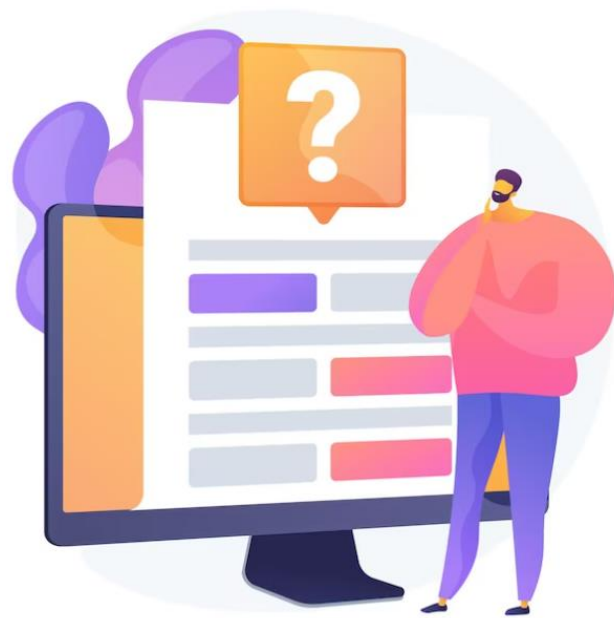
О2.

1. Мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллага хүний нөөцийг бэлтгэж чадавхижуулах
2. Ажил олоогчидтой хамтран ажиллах, сургалтын технологийг шинэчлэх
3. Ажлын байр тогтвортой биш, цалин хангалттай биш
4. Сургалтын чанарыг сайжруулж, нийгмийн түншлэлийг хангаж ажиллах

О1.

1. Ажил хөдөлмөр эрхэлж байгаа хэн боловч хүссэн чадамжаа эзэмжих тогтолцоо бүрдээгүй
2. Сургалтын байгууллагууд өөрийн хөтөлбөрийг тулган, түр сургалт хийхийн төлөө сургалт явуулж байгаа. Хэрэглэгч буюу ажил хөдөлмөр эрхлэгчид техник технологи даган тухайлсан чадамжийг эзэмших эрэлт хэрэгцээтэй байдаг. Үүнийг хангаж ажиллахын тулд сургалтын байгууллага эрэлт хэрэгцээтэй чадамж бүрээр хөтөлбөр бэлтгэн, цаг нь тодорхой, төлбөр нь тодорхой, яг ямар чадамж олгох , үнэлх, ямар гэрчилгээ олгох вэ? гэдэг тодорхой боловсрулагдсан бэлэн байх ёстой.

АСУУМЖ



2р курсын 14 оюутан, мэргэжлийн дагуу төгсөлтийн өмнөх дадлага хийж байгаа 10 суралцагчаас дараах асуулгын дагуу бичүүлж авсан. Ингэхдээ нэр бичихгүйгээр нас бичүүлж авсан.

- Чи яагаад энд суралцаж байгаа вэ?
- Өнөөдөр сургуулиасаа яг юу хүсч байна вэ?
- Сурахад хялбар байна уу?

Хариулт

Дийлэнх нь дараах хариултыг өгсөн

- Мэргэжилдээ л сайн болмоор байна.
- Тэтгэлгээ сар бүр авмаар байна.

- Чаддаг зүйлээрээ мөнгө олмоор байна. /мэргэжлээрээ/
- Сурахад залхуутай ч сургууль дээр байх нь гоё байдаг

ДҮГНЭЛТ



Тус судалгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийг хангасан мэргэжилтэн бэлтгэхийн тулд мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллага ямар үүрэгтэй оролцох нөөц боломж байгаа, суралцагчдын хүсэл сонирхол, чадвар юунаас шалтгаалж байгаа нөхцөл байдлыг чанарын судалгааны аргаар судалсан. Хувь хүн ямар мэдлэг эзэмших, түүнийгээ юунд, яаж, хэзээ хэрэглэх вэ гэдгээ тооцож, урьдаас бодож тунгаасан, чиг зорилготой, зохион байгуулалттай суралцаж чадсан бол

бусдаасаа давуу, илүү өрсөлдөх чадвартай болдог. Үүний тулд насан туршдаа суралцахыг шаардаж байгааг өөрчлөгдөн шинэчлэгдэж буй цаг үе харуулж байна. Иймд мэргэжлийн боловсрол олгох сургалтын байгууллага нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт хэрэгцээнд нийцсэн хөтөлбөрийг чадамжийн элемент бүрээр хийх, стандарт боловсруулах, аж ахуйн нэгж, үйлдвэрийн газруудтай хамтарсан төсөл боловсруулах, хэрэгжүүлэх, ТМС-ийн хүүхэд гэдэг хэвшмэл ойлголтыг арилгаж, хэн ч хэзээ ч сурах боломжтой тогтолцоог бүрдүүлэх, гадаад орны туршлагыг өөрийн орны онцлогт тохируулан буулгах, гол объект болох суралцагч ямар бодолтой вэ? гэдгийг судлах, элсэгчдийг сонирхолын дагуу суралцуулах шаардлагатай болжээ гэдэг нь харагдаж байна. Бизнесийн байгууллагын шаардлагад нийцсэн мэргэжилтэн бэлтгэх, тэдний түншлэлийг хөгжүүлэх үүрэг чиглэлийг толорхой болгож арга технологийг туршин нэвтрүүлэх юм.

НОМ ЗҮЙ



Боловсролын тогтвортой хөгжил 2016-2030 4р зүйл

МУБИС ХНУС НУТ (2019) Боловсролын философи арга зүйн асуудал Улаанбаатар

Монгол Улсын Боловсролын яам (2019) Монгол Улсын Боловсролын бодлогын тойм шинжилгээ: Насан туршид суралцахуйн тогтолцоог бүрдүүлэх нь Улаанбаатар ЮНЕСКО 2019

Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газар (2022) Мэргэжлийн боловсрол сургалтын тухай хууль /төсөл/ 2022

Монгол Улсын Засгийн Газар (2018) Тогтвортой хөгжлийн боловсрол Үндэсний хөтөлбөр. МУЗГ-ын хэвлэх,

ЮНЕСКО-ийн Сантьяго дахь төлөөлөгчийн газар. 2019. Насан туршийн суралцахуй. <http://www.unesco.org/new/en/santiago/education/lifelong-learning/>



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ ХИМИЙН ХИЧЭЭЛИЙГ ХҮНСНИЙ АЮУЛГҮЙ БАЙДЛЫН МЭДЛЭГТЭЙ УЯЛДУУЛАХ



ЗОРИЛГО: Монгол орны бүх бүс нутгуудад хамгийн түгээмэл ургадаг халгайг хүнсний аюулгүй байдлын чухал хэсэг болох хадгалалт, хамгаалалт зэрэгт ашиглах боломж

ХУРААНГУЙ

Олслиг халгайн */Urtica cannabina.L/* манай орны тархац ихтэй ургамлуудын нэг бөгөөд эрт дээр үеэс уламжлалт анагаах ухаанд олон төрлийн эмчилгээний журмаар ашиглагдаж ирсэн. Тиймээс өмнөх судалгаануудад энэ ургамлын биохимийн болон фитохимийн химийн шинж чанарыг тодорхойлж хөдөө аж ахуй, гоо сайхан болон эрүүл мэндийн бүтээгдэхүүнүүдэд үр дүнтэйгээр ашиглаж байна. Энэхүү судалгаагаар олслиг халгайн биохими шинж чанарууд болох чийг, эрдэс, уураг, тос, нүүрс ус болон фитохимийн шинж чанарууд болох фенолт нэгдэл, флавоноид, алкалоид, аргаах бодис зэргийг тодорхойлсон.

ҮНДЭСЛЭЛ



Олслиг халгай */Urtica cannabina.L/* нь бүдүүн мөлхөө үндэслэг иш бүхий нэг гэрт боловч хааяа хоёр гэрт 35-120 см өндөр иштэй олон наст өвслөг ургамал.(Ц.Володя, n.d.) Иш нь 70-150 см өндөр, 4 талтай, ялангуяа баг цэцгийнхээ орчим маш шигүү, түлдэг хатуу өргөс болж наалдсан жижигхэн үсүүдтэй тэдгээр нь 20-70 мм-ийн урттай, нарийн ширхэгтэй нь 15-аас 40 мкм хооронд хэлбэлздэг. (Huang, 2005)Ишнээс багцлан гарсан хурц үнэртэй ланцуй хэлбэрийн 3-5 ширхэг хэсгүүдэд өдөлж эсгэгдсэн илтэс үүсгэдэг.Олслиг халгай нь Монгол орны Хэнтий, Хангай, Алтай, болон Говийн бүс нутгаар өргөн тархсан байдаг. (У.Лигаа et al., n.d.) Халгай ургахдаа хад хайргатай хуурай энгэр, уулын энгэрийн хормой, бэл асга, горхи, булаг шандын эрэг, сийрэг

хуурай ойд ургахын хамт айлын бууц, тарваганы нүх дагаж хогшин ургадаг. Халгайн найрлагандаа олон тооны аминдэм эрдэс бодис агуулдаг. Үүнд : Витамин К, А, С, В₂ зэрэг аминдэмүүд, хлорофил, галлын хүчил, шоргоолжны хүчил, бутирын хүчлүүд, эфирийн тос, кальци, манган, зэс, никель, иод, аргаах бодис агуулдаг. Тиймээс Өрнө дорнын уламжлалт анагаах ухаанд Өвчин намдаагч, судасны ханыг тэлж цусны эргэлт сайжруулж, ой тогтоолтын чадварыг нэмэгдүүлдэг, үе мөчний үрэвслийн өвчин, хэрэх, ходоодны өвчний үед өргөнөөр хэрэглэгдэж ирсэн. (Уламжлалт анагаах ухааны сударт"Хийн өвчний бүлэгт)

Франц улсад халгайн хандыг үс унахыг зогсоох, үсний ургалт, бэхжилтийг сайжруулах зорилгоор толгойн хуйханд түрхэх эсвэл угааж хэрэглэ, Уйгарын уламжлалт эмнэлэгт ургамлын үрийн бэлдмэлийг архаг явцтай мөгөөрсөн хоолойн үрэвслийг үед хэрэглэнэ.(Aishan et al., 2010) Орчин үеийн анагаах ухааны эмнэлэгийн практикт халгайн навчны энгийн ханд, спиртийн ханд уушги, бөөр, умай, гэдэснээс цус алдах үед тогтоох зорилгоор дотуур хэрэглэдэг. Халгайн бэлдмэлүүдийг тулай хэрэх өвчин, бөөр, давсаг, элэг, цөсний цоргоны өвчнүүдийг эмчлэхэд хэрэглэх бөгөөд ялангуяа цус алдасны дараа удаан хугацаагаар халуурч цус багадах гэдэсний цочмог ужиг үрэвсэл, сүрьеэ, бие махбодын амин дэмийн хангамжийг сайжруулах шээс хөөх, гэдэс умайн цус алдалтын үед

тус тус хэрэглэнэ.(Ц.Володя, n.d.) Мал эмнэлэгийн практикт хатаасан навч, иш, нойтон иш навч зэргээр ханд бэлтгэж төлийн ходоод халдваргүй өвчнийг эмчлэх, бие махбодид төрөл бүрийн аминдэм дутагдах, аминдэмгүй болох явдлаас урьдчилан сэргийлэх төлийн бие махбодын дархлааг нэмэгдүүлэх, сэргээх зорилгоор хэрэглэхийн зөвлөдөг. Мөн халгайг малын тэжээлинд нэмэлтээр хийж өгдөг. (Д.Гүрбазар, n.d.)

Халгай нь хүнсний хэрэглээ, нэхмэл, хөдөө аж ахуй, гоо сайхан, эмийн үйлдвэрлэлд ашиглагддаг.(Aishan et al., 2010),(Alirezalu et al., 2019) Халгайны навч нь нүүрс ус, ул мөр элемент, эрдэс бодис, өөх тос, витамин, уураг агуулдаг. (Alirezalu et al., 2021) Цаашилбал халгайн навч нь биеийн эрүүл мэндэд зайлшгүй шаардлагатай триптофан, метионин, треонин, изолейцин, лейцин, валин, фенилаланин, лизинээр баялаг юм.(Rutto et al., 2013)

Халгайн навч нь мөн нянгийн эсрэг, антиоксидант, вирусын эсрэг, мөөгөнцрийн эсрэг үйлчилгээтэй.(Alirezalu et al., 2017),(Rutto et al., 2013)

Тиймээс энэхүү ургамлын биохимийн болон биологийн идэвхит агуулгыг тодорхойлсноор цаашид түүнийг хүнс, эм, гоо сайхны бүтээгдэхүүнд нэмэлтээр ашиглах боломж байгаа эсэхийг тогтоох нь энэхүү ажлын практик ач холбогдол болно хэмээн үзэж байна.

Халгай

Тархалт: Хэнтий, Хангай, Монгол Дагуур, Ховд, Монгол Алтай, Дундад Халх, Их нууруудын хотгор, Дорнод Монгол, Говь Алтай, Зүүнгарын Говь. Дундговьд: Бvх сумдын нутагт тохиолдоно. Ургах нөхцөл: Уулын хормой, хад чулууны ёроол, гол горхины эрэг, сийрэг ой, орон байрны эргэн тойронд, хог новштой газарт ургана. Улирал: Хавар

Дэлхий дээр халгайн 50 орчим зүйл ургадаг бөгөөд голдуу сэрүүн бүсэд тархсан байдаг байна. Ихэнх нь олон наст өвслөг, нэг наст өвслөг, цөөхөн нь бутлаг ургамал ба манай оронд 3 зүйл нь ургадаг. Үүнд:



Urtica dioica
(2 гэрт халгай)



Urtica angustifolia
(Нарийн навчит халгай)



Urtica cannabina
(Олслиг халгай)



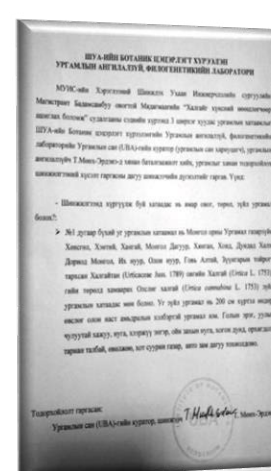
Халгай (*U. Canabina*) нь Urticaceae овогт багтдаг, 2 м хүртэл өндөр, өвслөг олон наст ургамал юм. Энэ өвс нь Африк, Ази, Хойд Америк, Европоос гаралтай боловч өнөө үед дэлхий даяар тархсан. Энэхүү ногоон ургамлын нэр нь 'уго' буюу 'түлэх' буюу 'хатгах' гэсэн утгатай үг юм. Халгай нь навч, ишний дээр гардаг трихом гэж нэрлэгддэг хөндий хатгасан үсээр тодорхойлогддог.

Халгайд агуулагдах фитохимийн найрлага нь өргөн хүрээний бактерийн эсрэг болон мөөгөнцрийн эсрэг үйлчилгээтэй. Энэхүү шинж чанарт нь үндэслэн хүнсний бүтээгдэхүүнийг муудахаас

урьдчилан сэргийлэх, хадгалах хугацааг уртасгахад зэрэгт ашиглана.

Олслог халгай *Urtica cannabina.L*

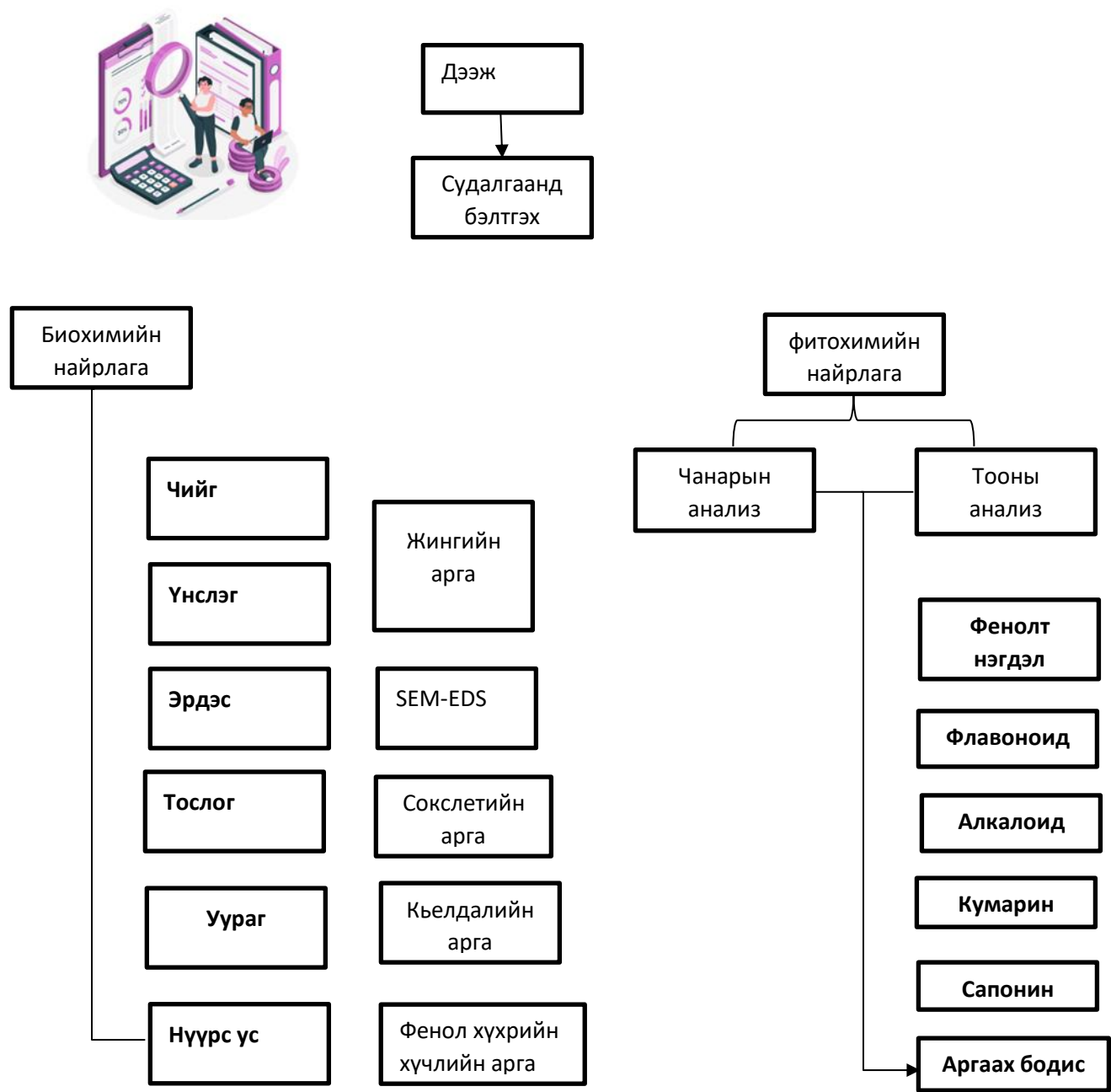
Халгайн дээжийг 2022.05.21 өдрийн 27°C - тай нартай өдөр Улаанбаатар хотын Баянзүрх дүүргийн "Гачуурт" уулнаас түүсэн. Халгайн төрөл зүйл болох *Urtica cannabina.L* – ийн газрын дээд хэсгийг буюу 20-25 (4 хуруу) өндөртэй ургасан хэсгийг авсан. **Халгайн төрөл зүйлийг** ШУА-ийн Ботаникийн цэцэрлэгт хүрээлэн ургамлын ангилалзүй филогенетикийн лабораторт тодорхойлуулсан.



Зэрлэг халгайг шинжилгээнд бэлтгэх



Судалгааны ажлаа дараах схемийн дагуу гүйцэтгэсэн.



2.1 Ургамлын чийг, хандлагдах бодис, эрдэс бодисын хэмжээг тодорхойлох

Урьдчилан жинг тогтмолжуулсан билүүдмэл тагтай шилэн бюксэнд ургамлын хатаасан нунтаг дээжнээс 1г (± 0.01 г нарийвчлалтайгаар) хэмжин хийнэ. Дараа нь дээжтэй бюксыг хатаах шүүгээнд тавьж $100-105^{\circ}\text{C}$ -д 2 цаг хатаагаад шилэн сав эксикаторт 30мин хөргөнө. Шинжилгээний жинг хэмжээд дахин 30мин-аар хатааж дахин 30 мин хөргөөд дахин хэмжих замаар тогтмол жинтэй болгоно. Дээжтэй бюксын жин өмнөх хэмжилтээсээ 0.0003-0.00005г зөрүүтэй бол тогтмол жинтэй болсон гэж үзэн тооцоог хийж болно

2.2 Эрдэс тодорхойлох

(SEM-EDS) Scanning Electron Microscopy with Energy Dispersive Spectroscopy нь өндөр цацраг туяагаар бөмбөгдсөний дараа дээжээс ялгарах шинж чанар бүхий туяаг хэмждэг. (SEM-EDS) нь дээжийг өндөр энерги бүхий рентген туяагаар бөмбөгдөж, скани хийж дүрсийг компьютерт оруулж харуулахаас гадна дээжийн электрон ялгаруулах замаар атомыг орбиталаас нь ионжуулж дээжийг задлахгүйгээр шинжилдэг арга юм. Шилжсэн электронуудыг бусад электрон давхраанаас унаж буй электронуудаар сольж, унасан электронууд нь аль тойрог замаас гарч, хэр хол унаснаас хамааран өвөрмөц энергийн түвшинтэй рентген туяа ялгаруулдаг. Ялгарсан рентген туяаны энерги ба хэмжээг хэмжих замаар дээжинд ямар элементүүд байгааг тодорхойлдог. (SEM-EDS) нь Na-U натригаас уран хүртэх нийт үелэх системийн 103 элементүүдийг хэмжих боломжтой. (атомын тоо 12-аас 92 хүртэл)

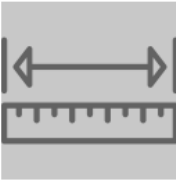
2.3 Уураг

Уургийг Кьелдалийн аргаар тодорхойлсон. Ургамлын уургийн хэмжээг түүний бүрэлдэхүүн дэх азот, цагирагт аминхүчлийн өнгөт урвалыг үндэслэн тогтоодог. Кьелдалийн арга нь уургийг өндөр температурт, хүчтэй хүхрийн хүчлээр исэлдүүлэхэд үндэслэгдэнэ. Энэ үед дээжин дэх азот нь аммиак болон хувирч хүхрийн хүчилтэй нэгдэж аммонийн сульфат үүсгэнэ. Энэхүү давсыг шүлтээр үйлчлэхэд аммиак ялгарах ба түүнийг тодорхой концентрацтай хүхрийн хүчлийн уусмалд шингээж, илүүдэл хүхрийн хүчлийн хэмжээг тодорхойлох замаар ялгарсан аммиак дах азотын хэмжээг тодорхойлно. Ихэнх уургийн жингийн 16%-ийг азот эзэлдэг тул тодорхойлсон азотын хэмжээг үндэслэн уургийн хэмжээг тооцно. Кьелдалийн аргаар тодорхойлох ажил дараах үе шаттай явагдана: Дээжийг уусгах: Дээжийг концентрацтай хүхрийн хүчлээр өндөр температурт исэлдүүлэн аммонийн сульфатад шилжүүлнэ. Явагдах химийн урвал: $\text{HClO}_3 \downarrow -\text{HN}-\text{CH}_2-\text{CO}- + 3\text{H}_2\text{SO}_4 \rightarrow (\text{NH}_4)_2\text{SO}_4 + 2\text{CO}_2 + 2\text{CO}_2 + 2\text{SO}_2 + 3\text{H}_2\text{O}$ 2. Дээжийг нэрэх: Уусмал байдалд шилжсэн аммонийн сульфатыг Кьелдалийн микроаппаратны урвалын колбонд хийж, хүчтэй шүлтээр үйлчилж хий байдалтай аммиакад шилжүүлнэ. Хий байдалд шилжсэн аммиакийг хүлээн авах колбонд тодорхой концентрацтай борын хүчлээр шингээн авна. $(\text{NH}_4)_2\text{SO}_4 + 2\text{NaOH} \rightarrow 2\text{NH}_3 + 2\text{H}_2\text{O} + \text{Na}_2\text{SO}_4$ $\text{NH}_3 + \text{H}_3\text{BO}_3 \rightarrow \text{NH}_4^+ + \text{H}_2\text{BO}_3^-$ 3. Титрлэх: Шууд титрлэлт явагдана. Тодорхой концентрацтай давсны хүчлийн уусмалаар бүдэг ногооноос ягаан өнгө үүстэл титрлэлтийг явуулна. $\text{H}_2\text{BO}_3^- + \text{H}^+ \rightarrow \text{H}_3\text{BO}_3$

2.4 Нүүрс -ус

Нийт нүүрс усыг фенол хүхрийн хүчлийн аргаар тодорхойлох Энэ нь усан уусмал дахь нийт нүүрс усны агууламжийг тодорхойлох өнөөг хүртэл хамгийн өргөн хэрэглэгддэг колориметрийн арга юм. Энэ аргын үндсэн зарчим нь концентрацитай хүхрийн хүчлийн урвалаар нүүрс уснууд усгүйжих үедээ фурфуралын уламжлалууд үүсгэх явдал юм. Фурфуралын уламжлалууд нь фенолтой урвалд орж өнгө үзүүлнэ. Эхлээд нүүрс усны стандарт уусмалууд бэлдсэн. 1мл нүүрс усны стандарт уусмал дээр (нүүрс усны агуулга 10-100мкг) 1мл 5%- ийн фенол, 5мл концентрацитай хүхрийн хүчил нэмээд хурдан хольсон. 30 секунд хутгасны дараа тасалгааны температурт 10минут тавилаа. Дараа нь 20минут, 350С-д усан баннд тавихад өнгө нь сайжирж байв. Спектрофотометр дээр 490нм долгионы уртад гэрэл шингээлтийг хэмжсэн. Үүний дараа $A=f[C]$ хамаарлын стандарт муруйг байгуулж, муруйнд үндэслэн дээжинд агуулагдах нүүрс усны хэмжээг тодорхойллоо. Дээжнээс 0.1г авч 50мл 1М КОН-д уусгаж бэлдсэн.

2.5 Кумарины хэмжээг тодорхойлох



Ургамлын дээж бэлтгэх: 1г ургамлын нунтагласан дээжийг 20мл этилийн спиртэнд хийж 15мин турш (эргэх хөргөгчтэй холбон) зөөлөн буцалгаж хандлана. Дараа нь хөргөж шүүлтүүрийн цаасаар шүүнэ.

1. 3-5мл ургамлын спиртэн ханданд 10 дусал 10% метилийн спиртэнд уусгасан КОН уусмал дусааж 5мин усан банн дээр тавина. Дараа нь шинэхэн бэлдсэн диазореактив 5 дусал нэмнэ. Кумаринтай бол улаан хүрэнээс ягаан өнгө өгнө.

2. 3-5мл ургамлын спиртэн ханданд 10 дусал 10% метилийн спиртэнд уусгасан КОН уусмал дусааж усан банн дээр буцалгана. Дараа нь 5-10мл нэрмэл ус нэмж сайтар сэгсэрч 10% давсны хүчлийн уусмалаар саармагжуулна. Үүний дүнд булингар юмуу тунадас үүсвэл түүхий эдэд кумарин байна гэж үзнэ.

2.6 Аргаах бодис тодорхойлох тооны арга /Левенталь-Нейбауэрийн арга/

Ургамлын нунтагласан дээжнээс 2г жигнэн авч 50мл буцламгай халуун ус хийж, 30мин усан банн дээр халаах зуур хутгана. Хандыг гарган хэсэг хугацааны дараа 250мл-ийн хэмжээст колбо руу хөвөнгөөр шүүнэ. Ургамлын үлдэгдэл дээр халуун ус хийж дахин халуун усан банн дээр тавих ба өмнөх колбо руу шүүгдэсийг шүүнэ. Дээрх үйлдлийг хэд дахин давтан хийнэ. Хэмжээст колбо дахь уусмалыг хөргөн хэмжээс хүртэл нэрмэл ус нэмнэ. Энэ уусмалаас 25мл авч 1л-ийн хавтгай ёроолтой колбонд хийж дээр нь 750мл ус, 25мл индигосульфо хүчлийн уусмал нэмж, 0.1н $KMnO_4$ -ийн уусмалаар алтлаг шар өнгө үүстэл титрлэнэ. Зэрэгцээ хяналтын туршилтаар 25мл индигосульфо хүчлийг 750мл усанд уусган хэрэглэнэ.

1мл 0.1н $KMnO_4$ -ийн уусмал 0,004157г аргаах бодис (танинд шилжүүлснээр)-той шүтэлцэнэ.

2.7 Сапонины хэмжээ тодорхойлох

Ажлын явц: А. Нунтаглан бэлтгэсэн ургамлын 2г дээжийг 50мл-ийн багтаамжтай колбонд хийж дээрээс нь 10-15мл халуун нэрмэл ус хийж сайтар сэгсэрч тавина.

- 10-15мин турш хөөс арилахгүй бол (+)
- 15-30мин турш хөөс арилахгүй бол (++)
- 30-60мин турш хөөс арилахгүй бол (+++)
- Огт хөөс үүсгэхгүй бол сапонин байхгүй байна гэж үзнэ.

Б. Ургамлын нунтаг дээжнээс 0.5г-ыг жигнэн авч 5мл нэрмэл усанд хийн усан банн дээр 10мин хандлана. Дараа нь тасалгааны температурт хөргөж шүүнэ.

хоёр хуруу шил авч I-д 5мл 0.1н давсны хүчил, II-д 5мл 0.1н натрийн шүлтийн уусмал хийнэ. Сапонинтай эсэхийг шинжлэхээр бэлтгэсэн уусмалаас хуруу шил тус бүр 2-3 дусал хийгээд хүчтэй сэгсэрч тавина.

- Тритерпений сапонин байгаа бол 2 хуруу шилэнд ижил хэмжээний тогтвортой хөөс үүснэ.
- Стероидын сапонин агуулагдаж байгаа бол шүлтлэг орчинд (II хуруу шилэнд) нилээд тогтвортой хөөс үүснэ.

ҮР ДҮН ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭГ



2.1 Дээжний чийг

Олслиг халгайн /*Urtica Cannabina.L*/ ургамлын хуурай нунтаг дээжин дээр биохимийн бүрдлийг тодорхойлсон.

Хүснэгт 1: Олслиг халгайн чийг

№	Дээж	Анхны чийг %	Хатаасны дараах чийг %	Үнслэг	Нүүрс ус	Уураг	Тослог	Эрдэс (SEM-EDS)
1	Халгайны бүх хэсэг	75.77	8.27 %	19.46	21.51	3.64	2.4	Ca, K, Mg, Si, P,S
2	Халгайн навч	70.63	8.23 %	18.69	20.48	3.64	2.4	
3	Халгайн иш	82.70	8.13 %	17.66	20.50	3.64	2.4	

2.2 Фиатохимийн бүрдлийг тодорхойлсон дүн

Олслиг халгайн /*Urtica Cannabina.L*/ ургамлын хуурай нунтаг дээжин дээр фитохимийн бүрдлийг тодорхойлсон.

Хүснэгт 3. Фитохимийн чанарын болон тооны анализын үр дүн

№	Нэр	Чанар	Тоо %
1	Фенолт нэгдэл	+	0.823
2	Сапонин	+	
3	Флавоноид	+	0.375
4	Аргаах бодис	+	0.018
5	Кумарин	+	
6	Алкалоид	+	0.01

Хүнсний нөөшлөгч

Өнөө үед хүн төрөлхтөн хүнсний нөөшлөгчнөөс хамааралтай болсон. Учир нь хүнсний бүтээгдэхүүнийг хол зайд, хэрэглэгчид хүргэх шаардлагатай болдог. Хоол хүнсийг аюулгүй нөхцөлд хүрэх газраа хүргэхийн тулд бохирдож муудахаас урьдчилан сэргийлэн онцгой шаардлага тавьдаг. Эдгээр шаардлагууд нь зөв сав баглаа боодол, хүрээлэн буй орчны нөхцөл байдлаас хамаарна. Иймээс хүнсийг эрүүл байдлаар хэрэглэгчид хүргэхийн тулд хүнсний нэмэлт буюу нөөшлөгчийг хүнсэнд нэмдэг. Хүнсний нөөшлөгчийг байгалийн ба **химийн** гэж ангилах ба шим тэжээл, амт, үнэр, болон бүтцэд өөрчлөлт оруулахгүй хадгалах зорилгоор хүнсний нөөшлөгчийг нэмдэг.

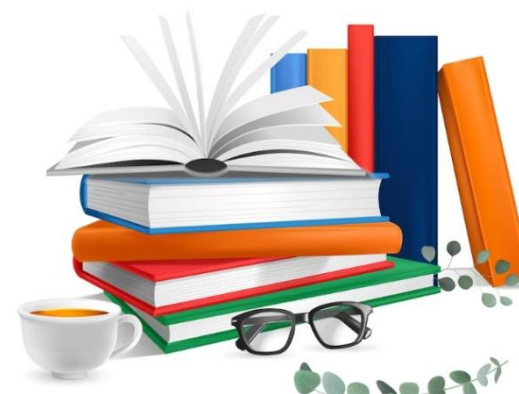
Байгалийн гаралтай хүнсний нөөшлөгчид эмийн ургамал, халуун ногоо, давс, орно. Химийн гаралтай хүнсний нөөшлөгчид бензойны хүчил болон хамгийн өргөн хэрэглэгддэг сорбатууд орно. Химийн гаралтай хүнсний нөөшлөгч агуулсан бүтээгдэхүүн хэрэглэснээр маш олон төрлийн өвчин, харшил үүсгэх тохиолдуул их байдаг. Зөвхөн АНУ гэхэд жилд хоол хүнсээр дамжин 5000 орчим хүн өвчин тусч үхэлд хүрч байгаа судалгаа ч байна. Хүнсний хагас, бэлэн боловсруулсан бүтээгдэхүүнд хадгалах хугацааг уртасгах зорилгоор хүнсний нөөшлөгч химийн бодисуудыг зайлшгүй хэрэглэдэг (Sadat Kamal Amil, 2019).

ДҮГНЭЛТ

Олслиг халгайн *Urtica Cannabina.L* биологийн идэвх өндөртэй, фенолт нэгдэл, Флавоноид зэрэг ашигт бодис агуулж байгаа нь түүнийг гүнзгийрүүлэн цаашид судлах шаардлагатайг харуулж байна.

Учир нь ургамал өөрийгөө хортон шавьж гадны хүчин зүйлээс хамгаалахын тулд өөрөөс фенолт нэгдлүүд болон алкалоидын төрлийн нэгдлүүд ялгаруулдаг.

Судалгааны явцад халгай нь фитохимийн үзүүлэлтүүд дотроос фенолт нэгдлийн агууламж өндөр гарсан. Бактерийг эсэргүйцэх чадвар сайн гарсан учраас энэхүү ургамлыг хүнсний бүтээгдэхүүнийг муудах хугацааг удаашруулах боломжтой гэж үзэж байна.

НОМ ЗҮЙ

- Aishan, H., Baba, M., Iwasaki, N., Kuang, H., & Okuyama, T. (2010). The constituents of *Urtica cannabina* used in Uighur medicine. *Pharmaceutical Biology*, 48(5), 577–583. <https://doi.org/10.3109/13880200903214215>
- Alirezalu, K., Hesari, J., Eskandari, M. H., Valizadeh, H., & Sirousazar, M. (2017). Effect of Green Tea, Stinging Nettle and Olive Leaves Extracts on the Quality and Shelf Life Stability of Frankfurter Type Sausage: EFFECT OF PLANT EXTRACTS IN FRANKFURTER SAUSAGE. *Journal of Food Processing and Preservation*, 41(5), e13100. <https://doi.org/10.1111/jfpp.13100>
- Alirezalu, K., Hesari, J., Nemati, Z., Munekata, P. E. S., Barba, F. J., & Lorenzo, J. M. (2019). Combined effect of natural antioxidants and antimicrobial compounds during refrigerated storage of nitrite-free frankfurter-type sausage. *Food Research International*, 120, 839–850. <https://doi.org/10.1016/j.foodres.2018.11.048>
- Alirezalu, K., Movlan, H. S., Yaghoubi, M., Pateiro, M., & Lorenzo, J. M. (2021). E-polylysine coating with stinging nettle extract for fresh beef preservation. *Meat Science*, 176, 108474. <https://doi.org/10.1016/j.meatsci.2021.108474>
- Huang, G. (2005). Nettle (*Urtica cannabina* L) fibre, properties and spinning practice. *The Journal of The Textile Institute*, 96(1), 11–15. <https://doi.org/10.1533/joti.2004.0023>
- Rutto, L. K., Xu, Y., Ramirez, E., & Brandt, M. (2013). Mineral Properties and Dietary Value of Raw and Processed Stinging Nettle (*Urtica dioica* L.). *International Journal of Food Science*, 2013, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2013/857120>
- Д.Гүрбазар. (n.d.). *Халгай, Лууль, Шарилжаар тэжээл бэлтгэх арга*. “Оргил Эм Жи Эн” ХХК.
- Ц.Володя. (n.d.). *Эмийн ургамлыг эмнэлэгт хэрэглэх аргачлал*. Битпресс ХК.
- Ц.Цэндээхүү. *Ургамлын физиологи ногоон ургамлын амьдрал*. Улаанбаатар 2018.
- М.Биндэрьяа *Эмийн ургамлаас биологийн идэвхт бодисууд ялгах аргачлал* Улаанбаатар 2011



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ ХӨТӨЛБӨРТ ИНТЕГРАЦИ ХИЙХ НЬ

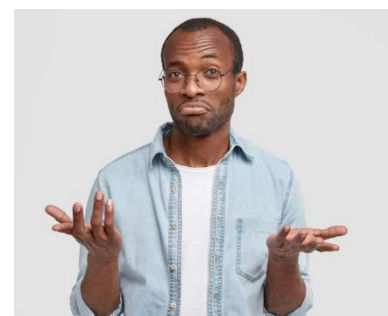
ОРШИЛ



Хүний харах мэдрэхүйгээрээ хүлээж авсан мэдээлэл сонсох мэдрэхүйгээр хүлээн авсан мэдээллээс илүү үнэмшилтэй байдгийн зэрэгцээ бат тогтож, удаан мартагддаг тул сургалтанд МХХТ-ийг тэр дундаа мультимедиа технологийг ашиглах нь хийсвэр ухагдахуунууд болон төсөөлж, харахад төвөгтэй зүйлсийг бодит юм шиг харагдуулж амьдруулдгаараа хичээлийг ойлгомжтой, илүү сонирхолтой болгоод зогсохгүй онолын хэсгийг заах хугацааг багасгаж суралцагчдын дадлага хийх цагийг нэмэгдүүлдэг.

Цар тахлын хүндхэн үед сургалтыг цахим хэлбэрээр зохион байгуулах явцад багш нараас ихээхэн ур чадвар, цаг хугацааг зарцуулах цаашлаад суралцагчдыг бүрэн хамруулах үр дүнг тооцоолох зэрэг ачаалалтай 2 жилийг өнгөрүүллээ. Мэргэжлийн боловсролын салбарт суралцаж буй суралцагчдын хувьд онол болон дадлагын хичээлийг цахим хэлбэрээр суралцах нь илүү хүндрэлтэй байсан тул мэдлэгийг интеграцилж цахим сургалтын хэрэглэгдэхүүнд тавигдах шаардлагын дагуу Дээл эсгэж оёх чадамжийн нэгжийг материал судлалын хэсэгт Органик химийн хичээлийн Полимер сэдэв болон Мэргэжлийн Англи хэлний хичээлтэй уялдуулан боловсруулан сургалтанд нэвтрүүллээ. Дээл хичээлээр боловсруулсан цахим хичээл их байдаг боловч сургалтын хөтөлбөрийн агуулгыг интеграцилчсан цаашлаад үйлдвэрлэлийн дадлагын явцад болон төгсөөд мэргэжлээрээ ажиллах явцад сэргээн санах, бататгах **чиглүүлэгч багшийн үүрэг** гүйцэтгэх хичээлийн судалгааг хэлэлцүүлж байна.

ҮНДЭСЛЭЛ:



Оёдлын мэргэжлийн төгсөх ангийн суралцагчдын 2022-2023 оны хичээлийн жилийн дадлагад гарсан аж ахуй нэгж байгууллагыг авч үзэхэд Тэс эрдэнэ ххк, Зэвсэгт хүчний 0288-р анги, Өнөр баян хайрхан ххк, Асралт баян хайрхан ххк, Цагаан шонхор ххк, Хотулан Бэхи ххк зэрэг үйл ажиллагааны чиглэл нь ажлын хувцас болон дүрэмт хувцас оёх байсан бол үйлдвэрийн дадлагын хөтөлбөрийн багахан хувийг эзлэх хэсэгт дадлагад гарсан байна. Энэ нь дадлагажигч суралцагч нь үйлдвэрлэлийн орчинд хөтөлбөрийн дагуу эзэмших бататгах агуулга дутуу мөн цаашлаад төгсөгчдийг үнэлэхээр Мэргэжлийн зөвлөлөөс стандартыг барьж боловсруулсан **IV** түвшний мэргэжилтний “Дээл” чадамжийн нэгжийн агуулгыг шалгуулах хэсгийг сэргээн санах, үнэлүүлэх боломжийг хангах цогц хэлбэрээр боловсрогдсон бүрэн мэдээлэл багтаасан цахим интеграци хичээл болно.

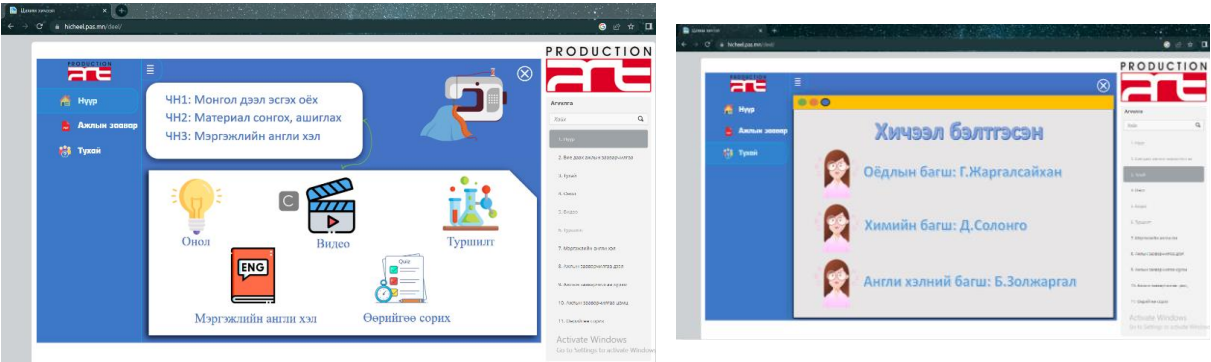
ҮНДСЭН ХЭСЭГ



Мэргэжлийн боловсролын салбарт суралцаж буй суралцагчдад зориулсан цахим хичээлийг интеграци хэлбэрээр боловсруулах нь тун тохиромжтой үр өгөөжтэй байв. Цахим сургалтын материалыг боловсруулах нь танхимын сургалтын материал боловсруулахаас үнэтэй, цаг хугацаа, хүн хүч, хөдөлмөр их шаарддаг боловч харин боловсруулсны дараа цахим сургалтыг явуулах нь ангид сургалтыг явуулахаас олон талаараа давуутай байдаг. Бид *ispring 9* программыг ашиглан Оёдлын мэргэжлийн багш Г.Жаргалсайхан, Химийн багш Д.Солонго, Англи хэлний багш Б.Золжаргал нар Дээл эсгэж оёх чадамжийн нэгжийг материал

судлалын хэсгийг Органик химийн Полимер сэдэв болон Мэргэжлийн англи хэлний үндэсний хувцасны түүх, дээлний бүрдэл хэсгийн нэршил, сонсох дасгал, дүрмийн хичээл тус тус багтаасан байна. Тус хичээлийг сургуулийн цахим хичээлийн системд <https://hicheel.pas.mn/deel/> линкээр байршуулсан.

Хичээлийн харагдах байдал нь



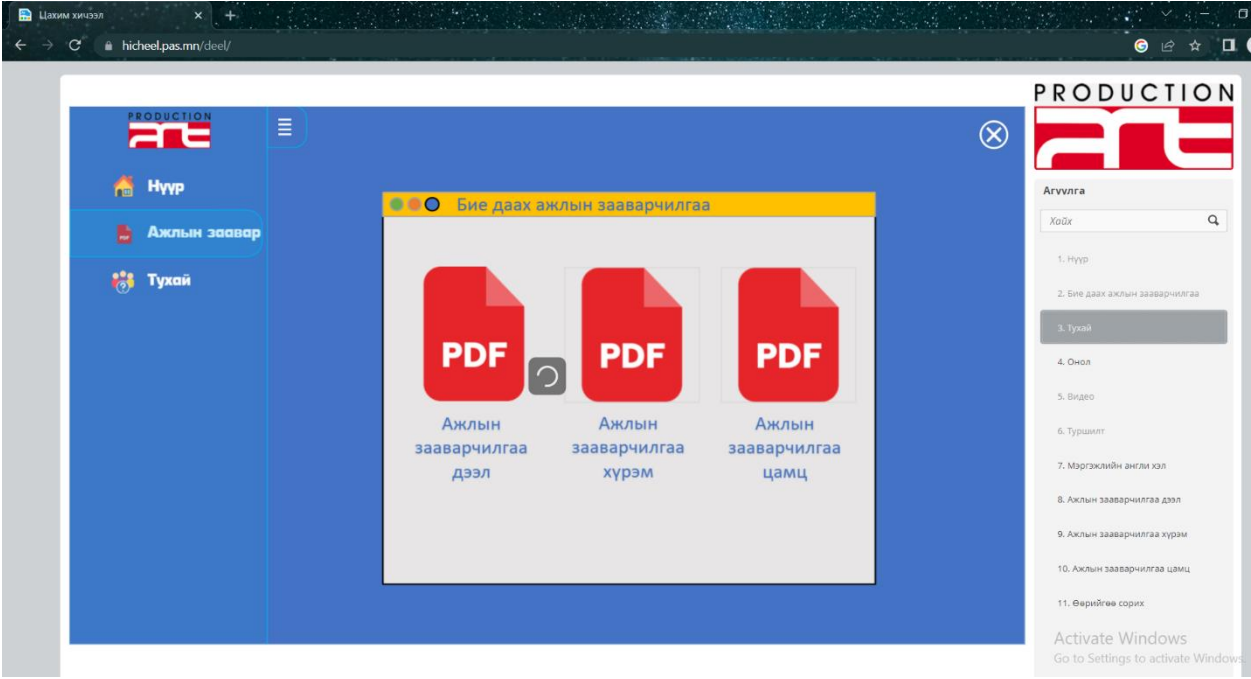
Агуулга нь :

- Онол
- Дадлага /Видео хичээл /
- Дасгал /Сонсох, бичгийн/
- Сорил

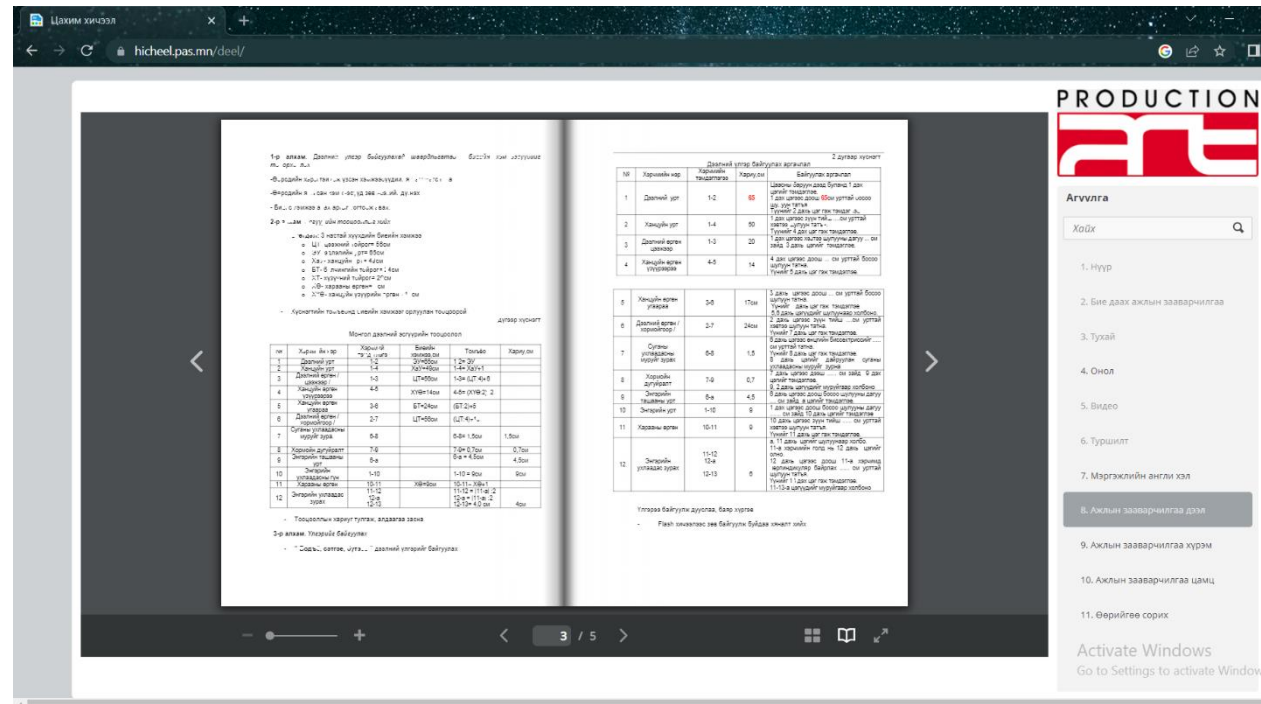
Агуулгын хэмжээг авч үзвэл:

Хичээлийн нэрс	Интеграци хийсэн хичээл	Судлах цаг	Онолын цаг	Дадлагын цаг	Интеграцидсан хичээлийн хөтөлбөр	
					Онол	Дадлага
Оёдлын мэргэжлийн хичээл	Дээл эсгэж оёх чадамжийн нэгж	180 цаг	36	144	36	144
Материал сонгож ашиглах /Хими/	Полимер хичээл	2 цаг	2	2	2	Туршилт 2 цаг
Мэргэжлийн англи хэл	Мэргэжлийн хичээл	2 цаг	2		2	

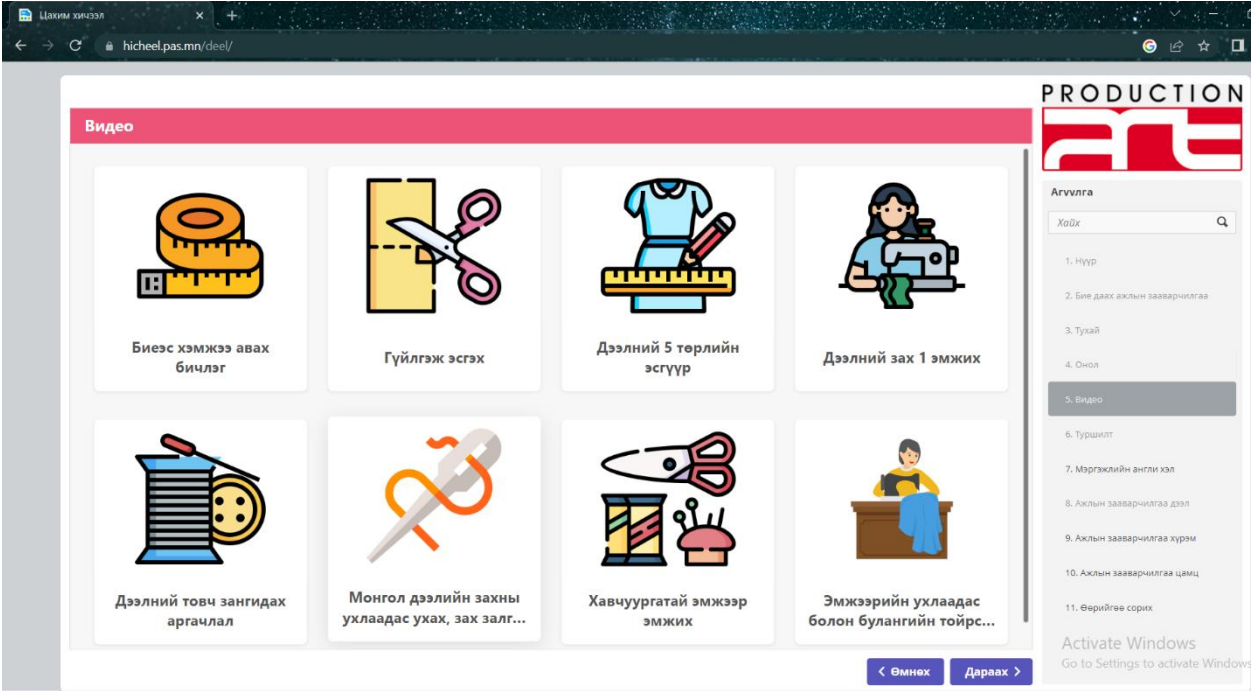
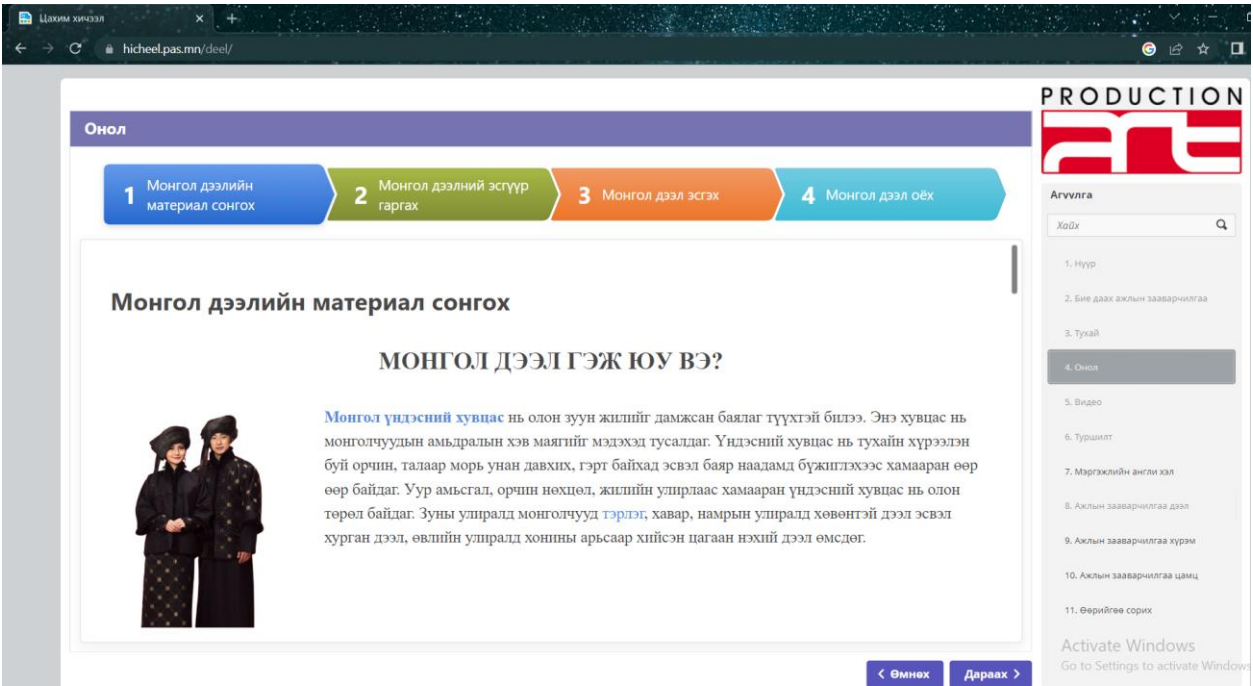
Мэргэжлийн хичээлийн агуулгыг онол ба дадлага ажлыг бие дааж ажиллах зааварчилгааны хамт боловсруулсан нь мэдлэгээ сэргээн санах, бататгах, дадлагажих боломжтой юм.



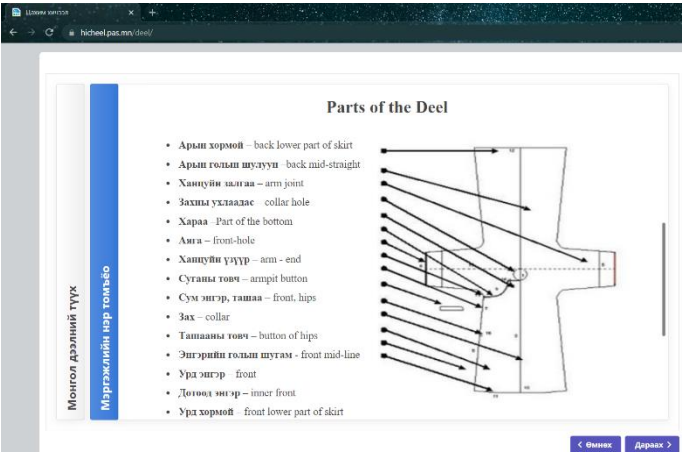
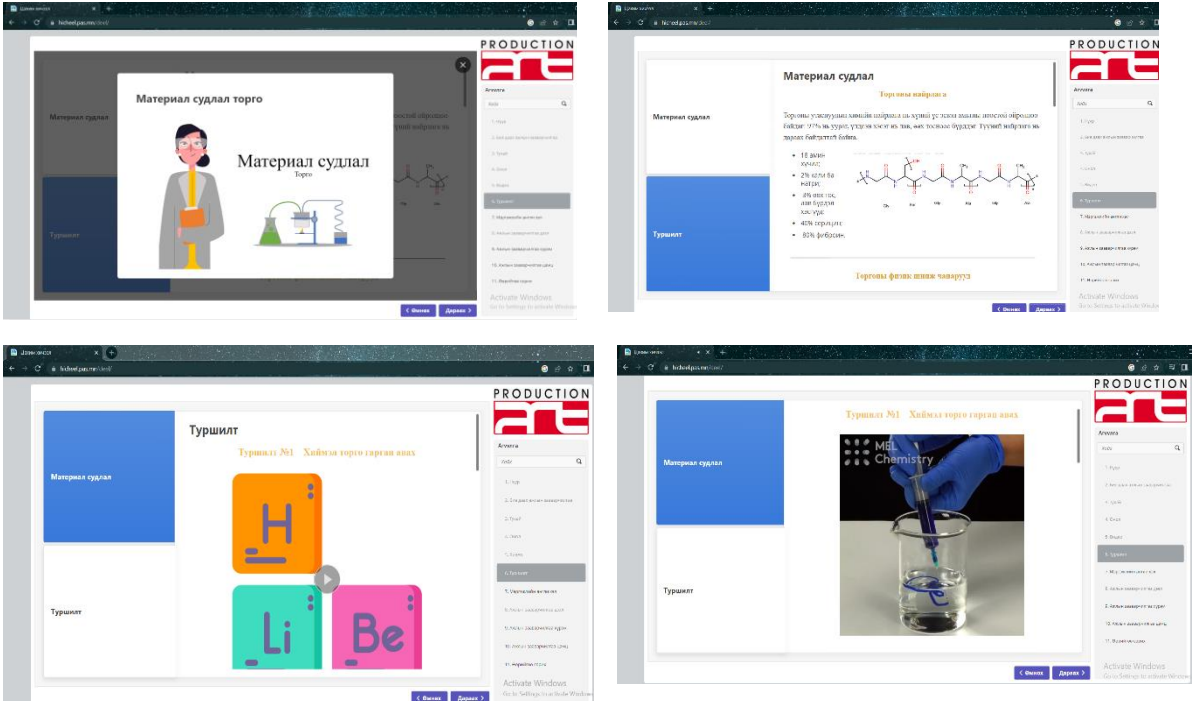
Хийх ажлын дарааллыг алхам алхамаар төлөвлөж Flip book хэлбэрээр боловсруулсан нь мэдлэгээ бүтээхэд хөтөлсөн бүтэцтэй байна



Мөн онолын хэсэгт дээлний түүх, эсгэх, оёх аргыг нэгтгэсэн хэсэгтэй бөгөөд видео хичээл холбож өгсөн байгаа нь суралцагчдад илүү ойлгомжтой байдлаар төлөвлөсөн.

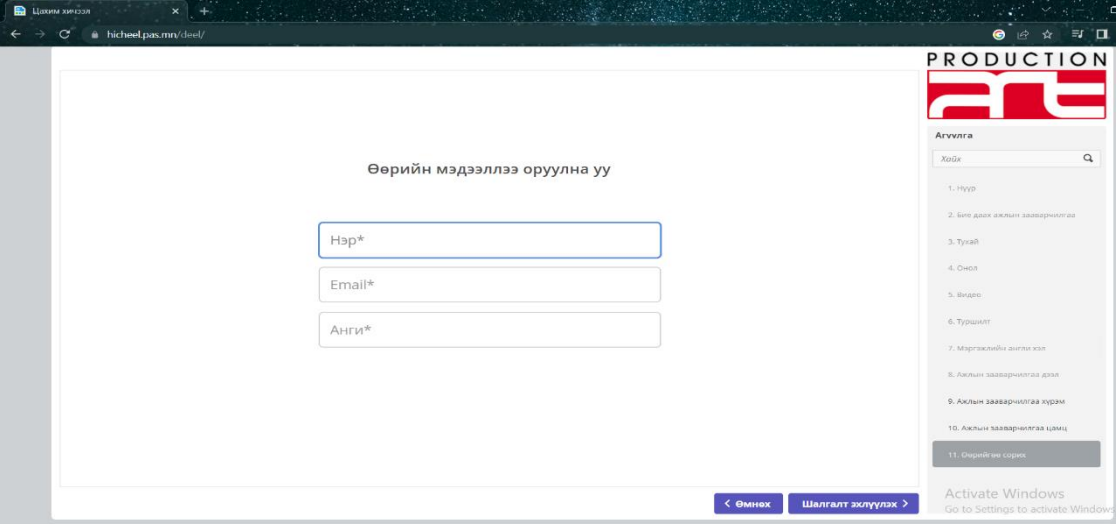
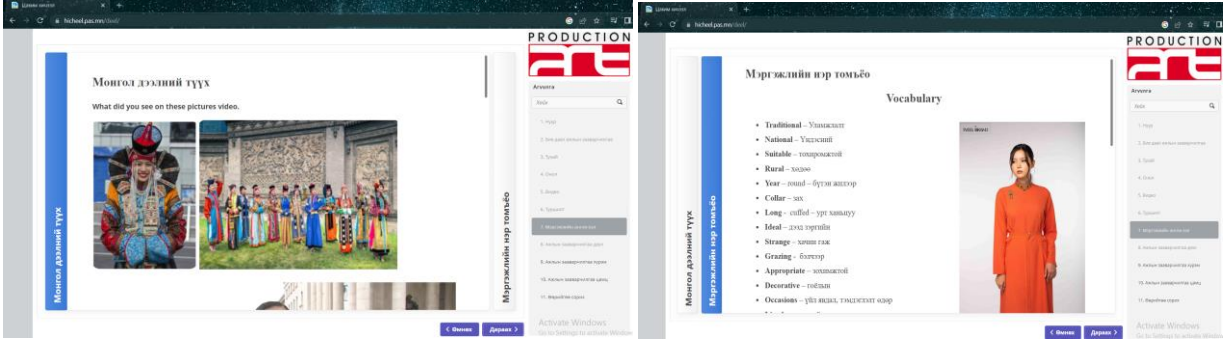


Материал судлал агуулгыг Органик химийн хичээлийн Полимер сэдвээр торгоны хими, физик шинжийн онолын мэдлэг болон лабораторийн орчин нөхцөл бүрдээгүй тохиолдолд хэрхэн хийж байгааг цахимаар боловсруулсан.



Дээрх цахим хичээлийг судалсаны дараа өөрийн мэдлэг чадварт гарсан өөрчлөлт ахицыг дараах байдлаар дүгнэх боломжтой. Мөн өөрийн мэдлэгийн түвшинд гарсан ахицаа харьцуулан үзэж дахин судлах, суралцагчдын дүн мэдээг багшийн gmail хаягаар болон үнэлүүлэгчийн цахим хаягаар мэдэгдэх боломжтой.

Мэргэжлийн англи хэл нь дээлний түүх, шинэ үг, сонсох дасгал, дүрмийн хэсэг даалгавартай боловсрогдсон.

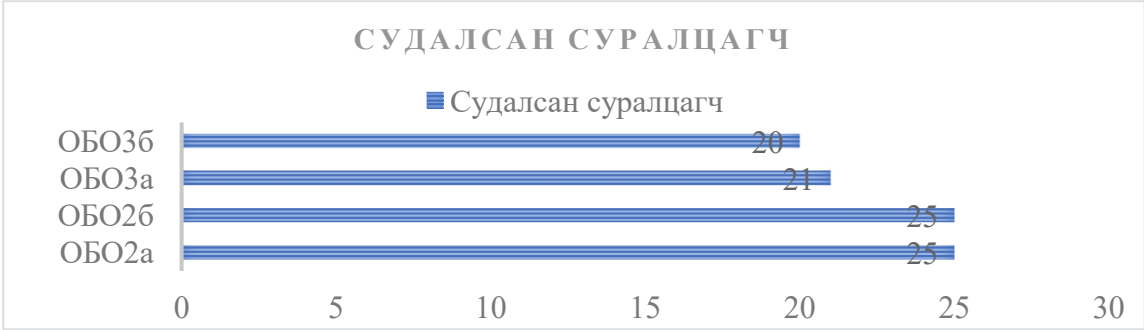




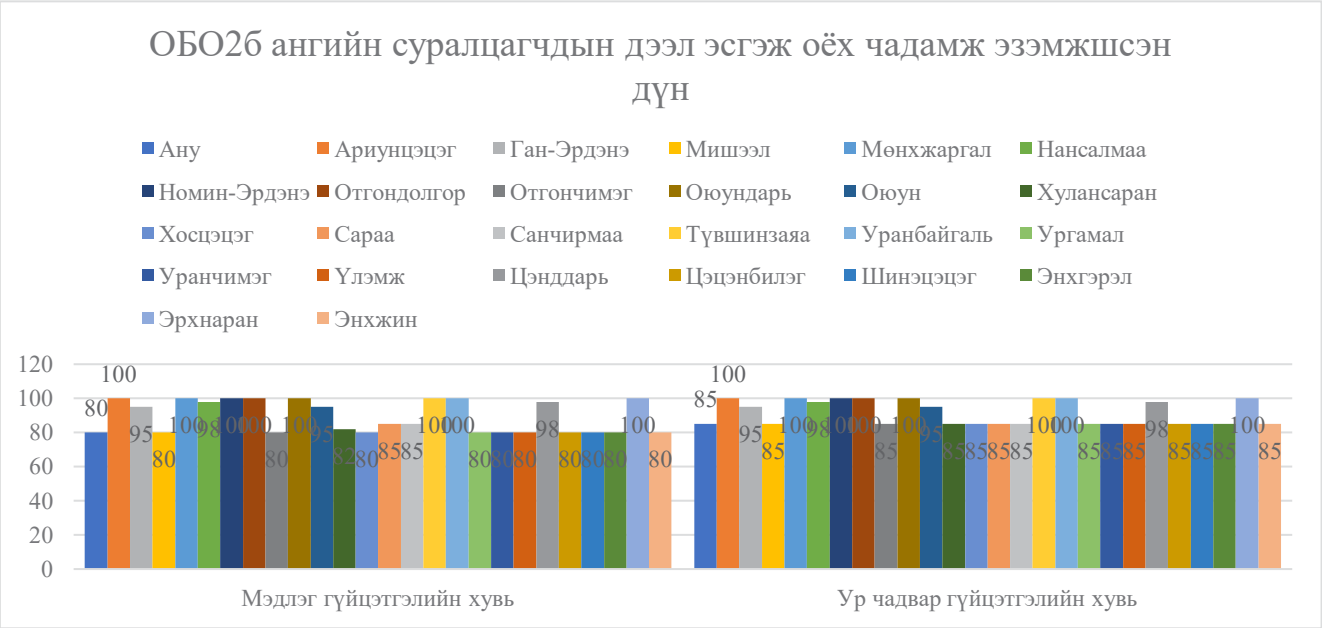
СУДАЛГАА

2021-2022 оны хичээлийн жилд суралцаж байсан оёдлын мэргэжлийн суралцагчдын <https://hicheel.pas.mn/deel/> линкээр хамрагдсан байдлыг авч үзвэл:

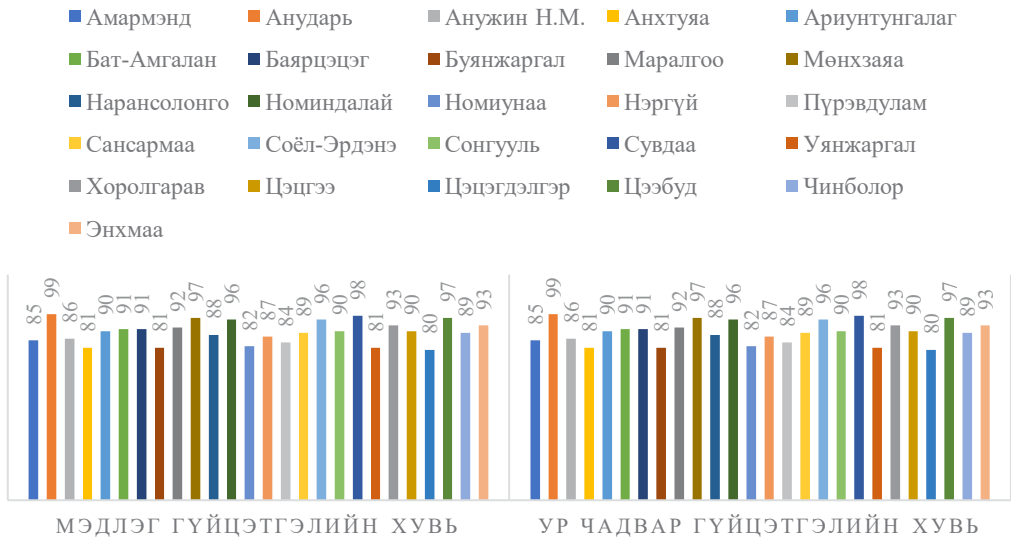
II ангийн суралцагчид 100 хувь
III ангийн суралцагчид 80-84 хувь байв.



Дээл эсгэж оёх чадамж эзэмшилтийг авч үзвэл:

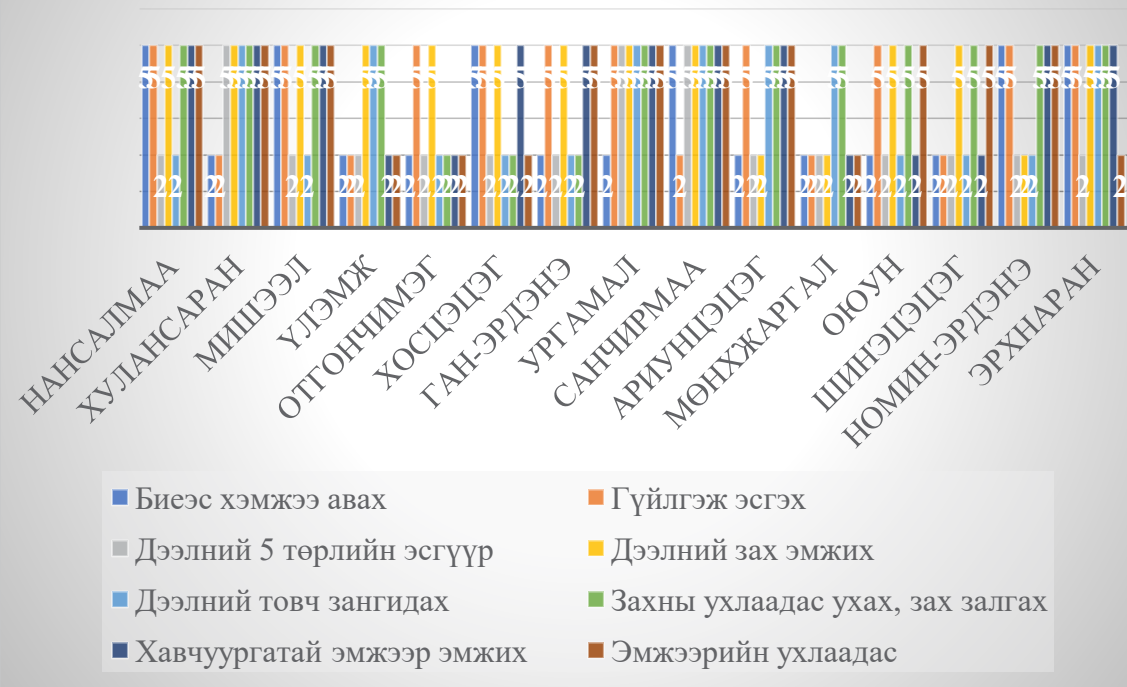


ОБО2А АНГИЙНСУРАЛЦАГЧДЫН ДЭЭЛ ЭСГЭЖ ОЁХ ЧАДАМЖ ЭЗЭМШСЭН ДҮН

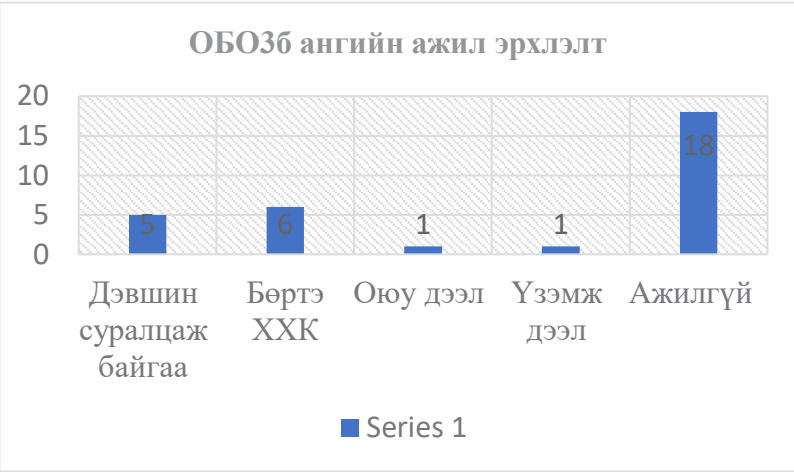


2 ангийн нийт 50 суралцагч ур чадвар чадамжтай үнэлэгдсэн байна. Харин энэхүү дүнгийн амжилтыг жилийн дараа буюу төгссөний дараагаар авч үзэхэд дараах ажилбаруудыг зайлшгүй сэргээн санах шаардлага гарч ирсэн байна. Үүнд. Биеэс хэмжээ авах, 5 төрлийн эсгүүр, гүйлгэж эсгэх байхад хамгийн сайн эзэмшсэн нь дээлний зах эмжих, захны ухлаадас ухах, зах залгах байлаа.

Төгсөгчдөөс авсан сэргээн санах шаардлагатай ажилбарууд



Төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийг авч үзвэл:



Ажил эрхлэлт бага байна. Мөн дээл оёх салонд ажиллах төгсөгч бага ажилтантай газар ажиллах сонирхол байна. Энэ тохиолдол дээрх боловсруулсан хичээл хэрэгцээтэй байна. Мөн дээл оёх сонирхолтой мэргэжлийн бус хүмүүсч гэсэн суралцах боломжтой.

Судалгаанаас дараах давуу тал ажиглагдаж байна. Үүнд:

1. Чадамжийн нэгжийн агуулгаар хийсэн тул материал сонгохоос эхлээд оёж дуусах хүртэл бүхий л хичээлийг үзээд сэргээж санах, бататгах, бүр шинээр судлаад бие дааж чадамж эзэмших боломжтой.
2. Монгол дээлээр маш олон цахим хичээл байх боловч мэдлэгийг тал бүрээс суралцагчдад системтэй интеграци хэлбэрээр боловсруулсан нь энэ удаагийн хичээлийн ач холбогдол оршино.
3. Хөл хорио цар тахал болон цаашид давагдашгүй хүчин зүйл тохиолдоход цахим хэлбэрээр сургалт зохион байгуулахад тохиромжтой.
4. Үндэсний хувцас үйлдвэрлэдэггүй дадлагын газарт гарч буй суралцагчид дадлагажих боломжгүй тул дахин судлах боломжтой.
5. Багшийн хувьд интеграци цахим хэлбэрээр агуулгыг боловсруулахад уялдаа холбоотой онолын нарийн төвөгтэй мэдлэгийг амар хялбар аргаар суралцагчдад ойлгуулах бүрэн боломжтой. Цаашлаад түгээн дэлгэрүүлэх боломжтой.
6. Онолын ээлжит хичээлийн үед суралцагчдаар мэдлэг бүтээлгэх боломжтой
7. Материал судлалыг химийн онолын үүднээс материалын гарал үүсэл, ангилал, торгоны хими найрлага, физик шинж, лабораторийн нөхцөлд гарган авах аргатай танилцах, туршилтын үр дүнд анализ хийх, турших боломж бүрдүүлсн байдлаар боловсрогдсон.
8. Мэргэжлийн англи хэл нь дээлний түүх, шинэ үг, сонсох дасгал, дүрмийн хэсэг даалгавартай боловсрогдсон.

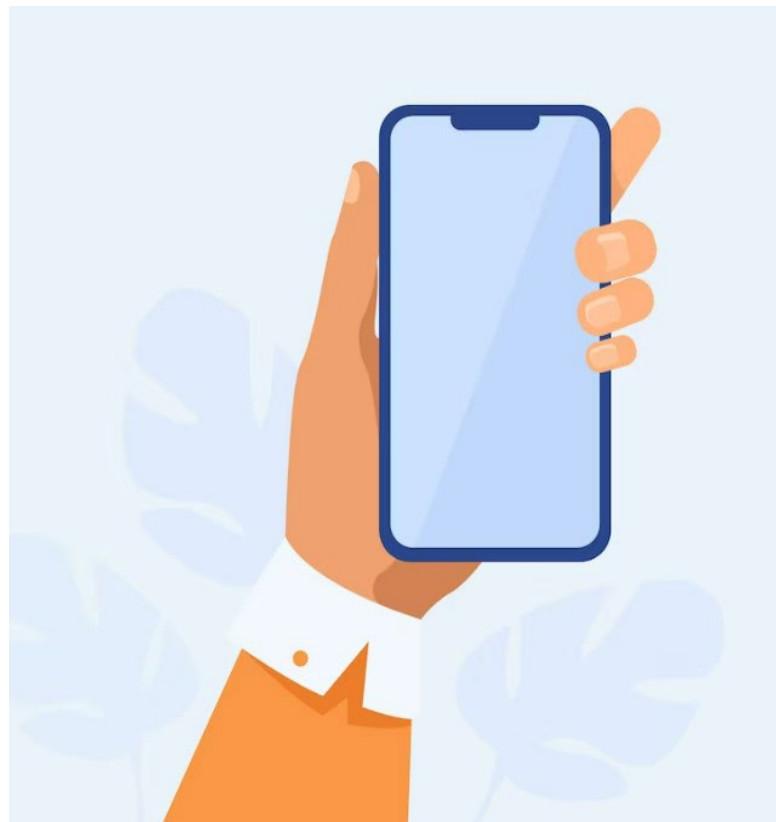
Цаашид бид:

Төгсөгчдөөс авсан судалгаагаар чиглүүлэх цахим сургалтаар **Оёдлын тоног төхөөрөмжийн засвар үйлчилгээ** гэсэн агуулгаар мэдлэг ур чадвар дутагдалтай байгааг анзаарч боловсруулахаар ажиллаж байна.

ДУГНЭЛТ



1. Мэргэжлийн боловсролын салбарт суралцаж буй суралцагчдад зориулсан цахим хичээлийг интеграци хэлбэрээр боловсруулах нь тун тохиромжтой үр өгөөжтэй байв. Цахим сургалтын материалыг боловсруулах нь танхимын сургалтын материал боловсруулахаас үнэтэй, цаг хугацаа, хүн хүч, хөдөлмөр их шаарддаг боловч харин боловсруулсны дараа цахим сургалтыг явуулах нь ангид сургалтыг явуулахаас олон талаараа давуутай байдаг.
2. Дээл эсгэж оёх чадамжийн нэгжийг интеграци хичээлээр боловсруулсан программ нь интернетгүй нөхцөлд ашиглах боломжтойгоороо давуу талтай.
3. Хэзээ ч сэргээн санаж, бататгаж үзэх боломжтой бүх талын мэдээллийг багтаасан дадлага ажил, видео хичээл бататгасан байгаа нь хэн ч хаанаас ч суралцах боломж олгосон **цогц хичээл** болсон.
4. Мэргэжлийн ангийн суралцагчдын хувьд үйлдвэрлэлийн дадлагын явцад, сургалтын явцад цаг хугацаа хэмнэсэн, орон зайнаас үл хамаарсан сургалт явагдах боломж олгогдсон хичээл юм.
5. Дадлагажих суралцагчийг дадлагын хөтөлбөрийн дагуу хэрхэн дадлагажиж байгаад сургуулийн зүгээс анхаарах, мөн дадлагын газрын үйл ажиллагааны чиглэлд анхаарах, стандарт мэдлэг чадварыг бататгах, сэргээн санах боломжийг эрэлхийлж багш бүр бүтээлчээр ажилдаа хандах шаардлагатай байна.



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ УХААЛАГ УТСЫГ СУРГАЛТАНД АШИГЛАХ НЬ

ОРШИЛ

Дэлхий нийтээрээ даяарчлагдаж, техник технологи асар хурдтай хөгжиж мэдээлэл гэрлийн хурдаар тархаж буй XXI зуунд бичиг үсэг мэдэх байдлын түвшин нь зөвхөн төрөлх хэл дээрээ уншиж бичих төдийгөөр хэмжигдэхээ нэгэнт больж, мэдээллийн хязгааргүй орон зайгаас өөрт хэрэгцээтэй мэдлэг мэдээллийг олж авах чадвар, гадаад хэл дээр уншиж, бичиж, сонсож, ярих чадвар, компьютер болон бусад технологийг хэрэглээний энгийн төвшнөөс програм зохиох хүртэл хэрэглэх чадвар, мультимедиа технологи ашиглах чадвар гээд олон шалгуураар хэмжигдэх болжээ.

Мэдээлэл харилцаа холбоо технологийн газраас “Боловсролын салбарт мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийг нэвтрүүлэх зорилт”-ыг тодорхойлсон бөгөөд XXI зууны энэ үед Монголчуудын өмнө тавигдаж байгаа нэг чухал зорилт нь бүх нийтээрээ мэдээллийн технологийн бичиг үсэгтэн болох явдал юм” гэж заажээ. Мөн “Мэдээллийн технологийг хөгжүүлэх конпеци-д” **Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийн ололтыг ашиглан иргэд хоорондоо болон дэлхий нийттэй чөлөөтэй харилцаж нийгмийн харилцаанд идэвхтэй эрх тэгш оролцоход хэрэгтэй мэдлэг, чадвар, дадлыг эзэмших хүртээмжтэй орчин, нөхцлийг бүрдүүлэхэд оршино” гэсэн эрхэм зорилгыг томъёолсон байна.**

Дээрх бүхнээс үзэхэд, бүх нийтээрээ мэдээллийн технологийн бичиг үсэгтэн болох зорилгод хүрэхэд боловсролын салбар тэр дундаа бүх шатны боловсролын салбарт ажиллаж байгаа багш нар голлох үүрэгтэй нь харагдаж байна.

Нөгөө талаас нийгмийн хөгжил, цаг үеэ дагаад өсвөр үеийхэн, хүүхэд залуусын үзэл бодол, үнэлэмж, хандлага, өөрчлөгдөж, шинэ мэдлэг мэдээллийг олж авах, тэдгээрт үнэлэлт дүгнэлт өгөх чадвар ч өндөр болжээ. Багш нар хавтас дүүрэн конспект, хэвлэмэл зураг хүснэгт схем, тарааж өгөх материалаас аль болох татгалзаж цаг үетэйгээ хөл нийлүүлэн алхахыг хичээж байна.

СЭДЭВ СОНГОСОН ҮНДЭСЛЭЛ

Бид өөрчлөлт, шинэчлэлийн эрин зуунд амьдарч байна. Энэ цаг үед шинэчлэл, өөрчлөлттэй хөл нийлүүлж чадсан нь амжилтанд хүрч чадахгүй байгаа нь нэг газартаа төдийлөн хөгжиж чадахгүй байгаа билээ. Боловсрол гэдэг ухагдахууныг “*өөрчлөгдөж буй ертөнцөд дасан зохицохуйн*” гэж ойлгож болох юм. Тэгвэл **Бид ямар иргэдийг бэлтгэх ёстой вэ?** гэсэн асуулт урган гарч байна.

“Бид асуудлаар дүүрэн, өөрчлөлт ихтэй, мэдээллээр цалгисан техник технологийн эрин үед аж төрж байна. Цаашид ч эдгээр шинж байдлууд үргэлжлэх төлөвтэй” хэмээн судлаачид хэлсэн байдаг. Улс орны хөгжил бол ард иргэдийн боловсролоос шууд хамааралтай. Тэгвэл боловсролын системийг хөгжүүлэхэд багш бидний оролцоо маш чухал билээ. Өөрчлөлтөөр дүүрэн нийгэмд багш цаг үеэ даган сургалтын арга, хэрэглэгдэхүүн болон бүхий л зүйлдээ өөрчлөлт хийх нь ирээдүйн боловсролын хөгжид эерэг нөлөө үзүүлэх юм. Тэгвэл хамгийн их хувьсан өөрчлөгдөж цаг минут тутамд шинэчлэл хийгдэж байгаа, хүн бүрийн хэрэглээ болсон зүйл бол ухаалаг утас юм.

Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яам, Үндэсний статистикийн хороотой хамтран “Өрхийн болон хувь хүний мэдээлэл, харилцаа холбоо, технологийн хэрэглээний судалгаагаар Монгол Улсын нийт өрхийн:

- 87,8 хувь нь гар утастай
- 80,4 хувь нь телевизтэй
- 80.0 хувь нь интернэттэй
- 8.1 хувь нь радиотой
- 9.0 хувь нь суурин утастай
- 33.3 хувь нь компьютертэй гэсэн судалгаа гарчээ.

Энэхүү судалгаанаас үзэхэд хүн бүрийн хэрэгцээ шаардлага бол ухаалаг гар утас болсон байна. Түүнийг зөв зохистой хэрэглэж нэг талаар сургалтын хэрэглэгдэхүүн болгон сургалтын үйл ажиллагааг явуулах нь сургалтыг сонирхолтой, бүтээлч, шинэ техник технологийг ашигласан, сургалтын чанарт эерэг өөрчлөлтийг авчрах боломжтой юм. Тухайлбал: Мэдээллийн технологийн хичээл нь олон төрлийн програм хангамжийг судалдаг. Тиймээс зайлшгүй компьютер техник хэрэгслийг ашигладаг. Харин суралцагч бүр гэртээ компьютертэй, сургууль бүр суралцагч бүрийг компьютерээр хангахад төвөгтэй юм. Иймээс бид суралцагч бүрт байгаа ухаалаг гар утсыг ашиглан “Растер график судлах” чадамжийн нэгжийн хүрээнд гар утас ашиглан сургалтыг зохион байгуулсан сургалтын үр дүнд тулгуурлан “Ухаалаг утсыг сургалтанд ашиглах нь” сэдэвт илтгэлийг хэлэлцүүлж байна.

Түлхүүр үгс: Сургалтын арга, мэдээлэл харилцаа холбооны технологи, сургалтын хэрэглэгдэхүүн

ҮНДСЭН ХЭСЭГ:

Боловсролын бодлого тодорхойлогчид багшийн олон талт загваруудыг дэвшүүлсний нэгэн хувилбар нь:

- Судалгааны чадамж
- Харилцааны чадамж
- Сурах/Сургах чадамж
- Боловсролын үйлчилгээ үзүүлэх чадамж
- Хувь хүний чадамж бүхий нийгмийн микро, макро орчинд төлөвшин хөгжиж буй багшийн загвар юм гэж хэмээсэн байдаг.

Энэхүү загвар дахь “Багшийн харилцааны чадамж гэдэгт”

- Интернэт, 2-оос доошгүй гадаад хэлнийхээ тусаар дэлхийн хэмжээнд сэтгэснээ нутгийн хөрсөнд буулгаж хэрэглэдэг
- Мэдээлэл харилцаа холбоо технологийг сургалтанд хэрэглэдэг
- Цаг хугааацааны болон хэрэгцээний өөрчлөлтийг цаг тухайд нь мэдрэн дасан зохицдог зэрэг шалгуур үзүүлэлтүүд орж байна. Эндээс үзэхэд XXI зууны багш байхын тулд юун түрүүнд **мэдээллийн технологи**, гадаад хэлний мэдээллийн бичиг үсэгтэн байх зайлшгүй шаардлага тавигдаж байна.

Гэвч Мэдээлэл, харилцаа холбооны технологийг багш нар өнөө хэр нь сургалтын үйл ажиллагаандаа хараахан бүрэн ашиглаагүй хэвээ сурах, шинээр нэвтрүүлэх зүйл асар их байсаар байна. Нэг хүнд ногдох компьютерийн тоо, хүн амын дунд интернет тархсан байдлаараа Монгол улс дэлхийн улс орнуудтай харьцуулахад хоцронгуй хэвээрээ байна.

Тэгвэл мэдээлэл харилцаа холбооны технологи, мэдээллийн бүтээгдэхүүн гэж юу болох бэ гэсэн асуултууд гарч ирж байна. Мэдээллийн технологийг харилцаа холбооны технологитой хослуулан хэрэглэхийг мэдээлэл харилцаа холбооны технологи гэж хэлдэг. Мэдээллийн харилцаа холбооны технологид компьютер, зөөврийн компьютер, дижитал камер, видео камер, сканнер, гар утас, электрон тоглоом, дижитал аудио төхөөрөмжүүд, электрон самбар, интернэт зэрэг багтдаг.

СУДАЛГААНЫ ХЭСЭГ:

Энэхүү судалгааны зорилго нь ухаалаг утсыг сургалтанд ашиглаж сургалтын үр дүнг нэмэгдүүлэх тэр дундаа мэдээллийн технологийн хичээлийн сургалтын хэрэглэгдэхүүн болгож арга замыг ирэлхийлэхэд оршино.

СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ:

Уг судалгааны ажлыг хийхдээ ажиглалтын арга, кейс судлалын арга, ярилцлагын арга зэргийг ашиглаж хийлээ.

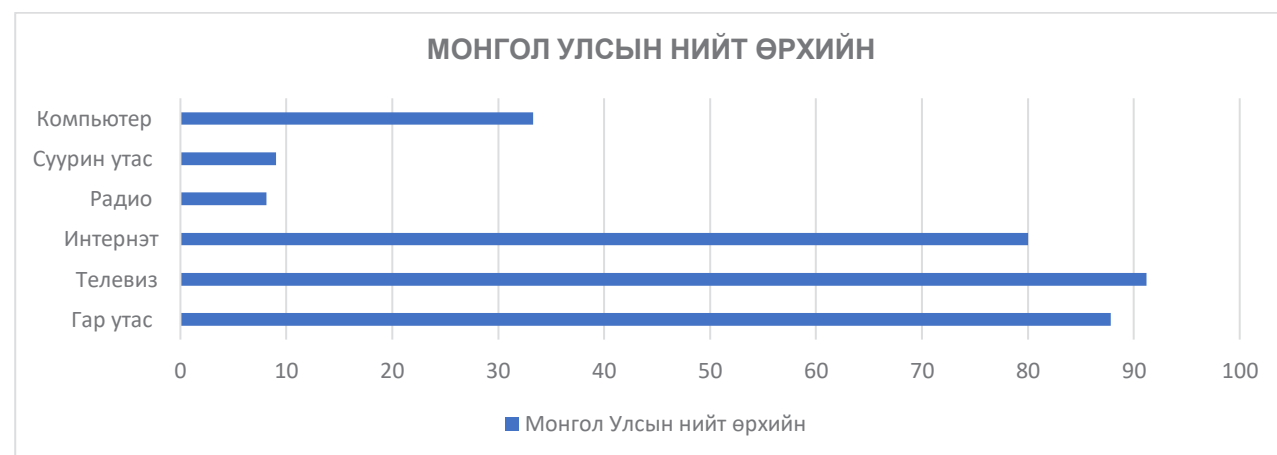
УХААЛАГ ГАР УТАСНЫ ХЭРЭГЛЭЭТЭЙ ХОЛБООТОЙ ӨМНӨ НЬ СУДЛАГДСАН БАЙДАЛ:

Цахим хөгжил, харилцаа холбооны яам Үндэсний статистикийн хороотой хамтран “Өрхийн болон хувь хүний мэдээлэл, харилцаа холбоо, технологийн хэрэглээний судалгаа”-г олон нийтэд танилцуулсан байна.

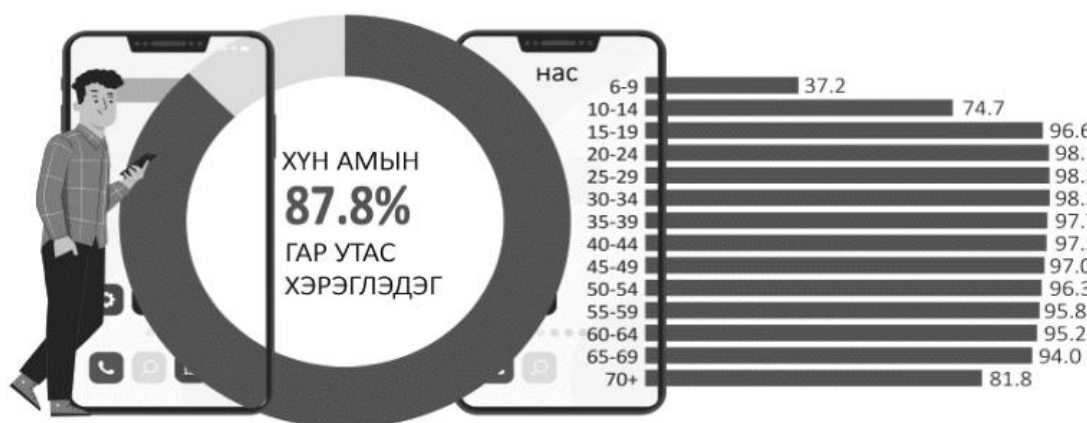
Энэхүү судалгаа нь Олон улсын цахилгаан холбооны байгууллагын зөвлөмжийн дагуу хийгдсэн Үндэсний хэмжээний анхны түүвэр судалгаа бөгөөд НҮБ-ын Тогтвортой хөгжлийн шалгуур үзүүлэлтүүдийг бодитой тооцоход Монгол Улсын тоо баримтыг тусгах, цаашид салбарын хөгжлийн бодлогыг боловсруулах, стратегийн ач холбогдол бүхий төсөл хөтөлбөрүүдийг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах суурь судалгаа, статистик мэдээ мэдээллээр хангах, харилцаа холбоо, мэдээллийн технологийн өнөөгийн байдлыг үнэлэх ач холбогдолтой гэж үзсэн байна.

Энэхүү судалгааны үр дүнд:

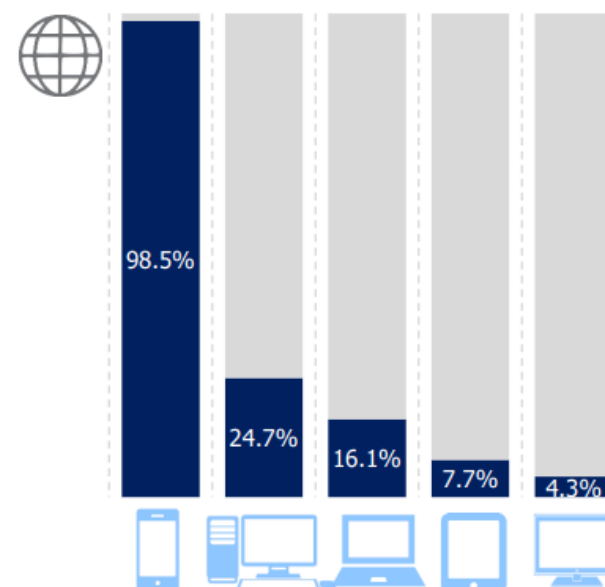
Монгол Улсын 15 ба түүнээс дээш насны нийт хүн амын **87,8 хувь** нь гар утас хэрэглэдэг бол үүнээс **80.4 хувь нь ухаалаг** утас сүүлийн гурван сард хэрэглэсэн байна.



Гар утас хэрэглэгчдийг насны ангилаар нь авч үзвэл: Насны хувьд авч үзвэл 15-69 насныхны гар утасны хэрэглээ 94 хувиас дээш байгаа нь хамгийн өндөр үзүүлэлт болж байна. Харин 6-9 насныхны 37.2 хувь нь гар утастай байна. 6, түүнээс дээш насны эмэгтэйчүүдийн 88.9 хувь нь, эрэгтэйчүүдийн 86.5 хувь нь гар утас хэрэглэж байна. Гар утас хэрэглэж байгаа эмэгтэйчүүдийн эзлэх хувь эрэгтэйчүүдээс 2.4 хувиар илүү байна.



Тэгвэл интернэт ордог төхөөрөмжийг судлахад:

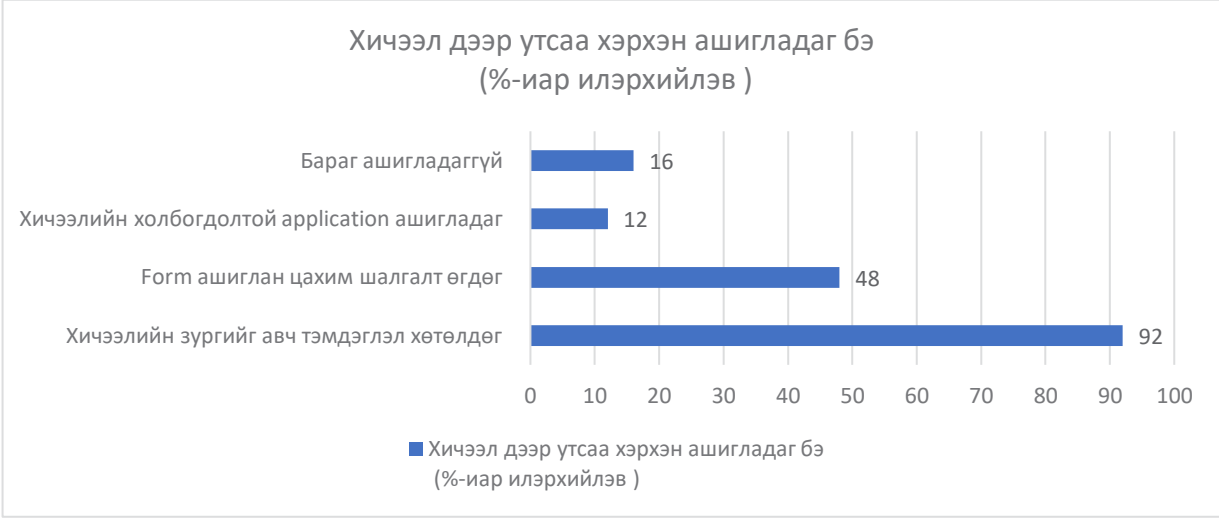


Интернэтийн зохистой хэрэглээ, мэдээллийн технологийн аюулгүй байдлын талаарх олон нийтийн санаа бодлын суурь судалгаанд хамрагдсан 15-64 насны иргэдийн 98.5% нь гар утсаараа интернэт ордог, ихэвчлэн 1-2 төрлийн төхөөрөмжийг ашиглан интернэтэд холбогдож байна. Тэдний 63.4% нь зөвхөн гар утсаараа интернэтэд холбогддог байна. - 10 хүн тутмын 7 нь мэдээ, мэдээлэл авах зорилгоор интернэтэд орж, 2 хүн тутмын 1 нь интернэтээр дамжуулан төлбөр тооцоо хийж байна. - Иргэд нэг өдөрт дунджаар 7.2 цагийг интернэт орчинд идэвхтэй өнгөрүүлж байна.

Дээрх судалгаанаас үзэхэд манай сургуульд суралцаж байгаа суралцагчдын насны хүүхдүүдийн утасны хэрэглээ болон интернэт ордог төхөөрөмж утас болохыг харуулж байна. Гар утсыг сургалтанд ашиглавал ямар ямар давуу талтай байх бэ, гар утсыг сургалтандаа хэрхэн ашигладаг бэ гэсэн суралцагчдаас авахад:



Энэ судалгаанаас харахад суралцагчид ямар нэгэн хэлбэрээр гар утсыг ашиглан сургалт явуулах нь сонирхолтой мөн хичээлд оролцох оролцоо идэвхи нэмэгдэнэ гэдэг нь харагдаж байна.



Суралцагчдаас та хичээл дээр утсаа хэрхэн ашигладаг бэ гэсэн асуултанд нийт судалгаанд оролцсон суралцагчдын 92 хувь нь зөвхөн зургийг авч тэмдэглэл хөтөлдөг гэж хариулсан бол 48 хувь form ашиглан цахим шалгалт өгдөг гэж хариулсан бол хичээлийн холбогдолтой application ашигладаг, 16 хувь нь бараг ашигладаггүй гэж хариулсан. Энэхүү судалгаанаас харахад хамгийн бага хувийг хичээлийн холбогдолтой application ашигладаг гэж хариулсан нь суралцагчид утсыг сургалтанд төдийлөн ашиглахгүй байгаа нь харагдаж байна.

Харин багш нараас та сургалтандаа ухаалаг гар утас ашигладаг уу гэсэн асуултанд 65 орчим хувь нь үгүй, 35 хувь нь тийм гэж ашигласан байна. Та яагаад гар утсыг сургалтандаа ямар нэгэн хэлбэрээр ашигладаггүй бэ гэсэн асуултанд дараах байдлаар хариулсан байна.



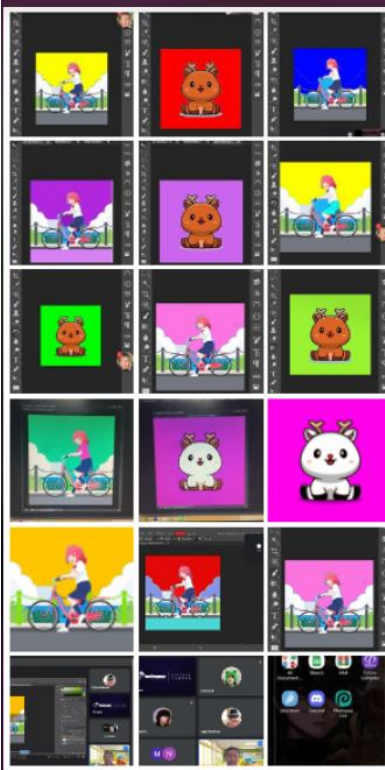
Дээрх графикаас харахад зураг авахдаа ашигладаг болон хэрхэн ашиглахаа мэддэггүй гэсэн хариултууд 64%, 75% байгаа бол teams болон zoom ашигладаг гэсэн нь 24 хувьтай байна. Харин хичээлийн холбогдолтой application ашигладаг гэсэн хариултыг 9 хувь нь өгсөн байна. Эндээс харахад багш гар утсыг сургалтанд зөвхөн teams, zoom-ээр хязгаарлагдаж байгаа нь харагдаж байна.

УХААЛАГ ГАР УТСЫГ СУРГАЛТАНД АШИГЛАЖ ТУРШСАН ҮР ДҮН ИННОВАЦИ

Энэхүү судалгааны хүрээнд ухаалаг утсыг сургалтанд ашиглаж үр дүнд хүрсэн сургалтын арга болон сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг хэрхэн хийх болон бусад боломж шинэлэг санааг дэвшүүлсэн болно.

Мэдээллийн технологийн мэргэжлийн хувьд төрөл бүрийн програм хангамжуудыг ашиглаж чадамж эзэмшдэг. Бидэнд тулгардаг хамгийн том асуудал бол хүүхэд бүр компьютерээр хангагдаагүй болон гэртээ бие даан суралцаж боломж нөхцөл бүрдээгүй байдаг. Энэхүү бэрхшээлийг шийдвэрлэх гарц, сургалтын чанарыг дээшлүүлэх боломж нь суралцагч бүрт байгаа ухаалаг гар утсыг ашиглах юм.

Практик үр дүн:



Бид растер график ашиглах чадамжийн нэгжийн хүрээнд Adobe Photoshop програм хангамжийг эзэмшдэг. Тэгвэл бид энэхүү чадамжийг гар утасны application болох Photopoea-г ашиглан сургалтыг явуулсан. Энэхүү application нь компьютерт суулгасан програм хангамжтай яг адилхан учир бүхий л эх бэлтгэл загвар дизайныг гаргах боломжтой юм. Хэвлэлийн график дизайнч 2а ангийн суралцагчдад утас болон компьютер ашиглан сургалт явуулсан нь сургалтын чанар 8%-иар дээшилсэн байна. Эндээс үзэхэд хүүхэд бүр тухайн програм хангамжийг ашиглаж байгаа болон бусад чөлөөт цагаараа утас ашиглан хичээлээ бататгах, гэрийн даалгаврыг хийх боломжийг бүрдүүлсэн нь сургалтын чанарт ахиц гарахад шууд нөлөөтэй юм

Мөн түүнчлэн зөвхөн энэ application-р хязгаарлагдахгүйгээр алгоритм програмчлал хичээлийн блок схемийг гар утасны application болох Flogritm ашиглах, Вектор зураг ашиглах хичээлийн хүрээнд Illustration болон дуу дүрс боловсруулах хичээлд төрөл бүрийн эвлүүлэгийн програм хангамж байна. Үүнээс харахад бүхий л програм хангамжууд нь утасны application ашиглан хөгжиж байгаа нь мэдээллийн технологийн мэргэжлийн хичээлийг ухаалаг гар утасны application ашиглан явуулах боломж бүрэн байна.

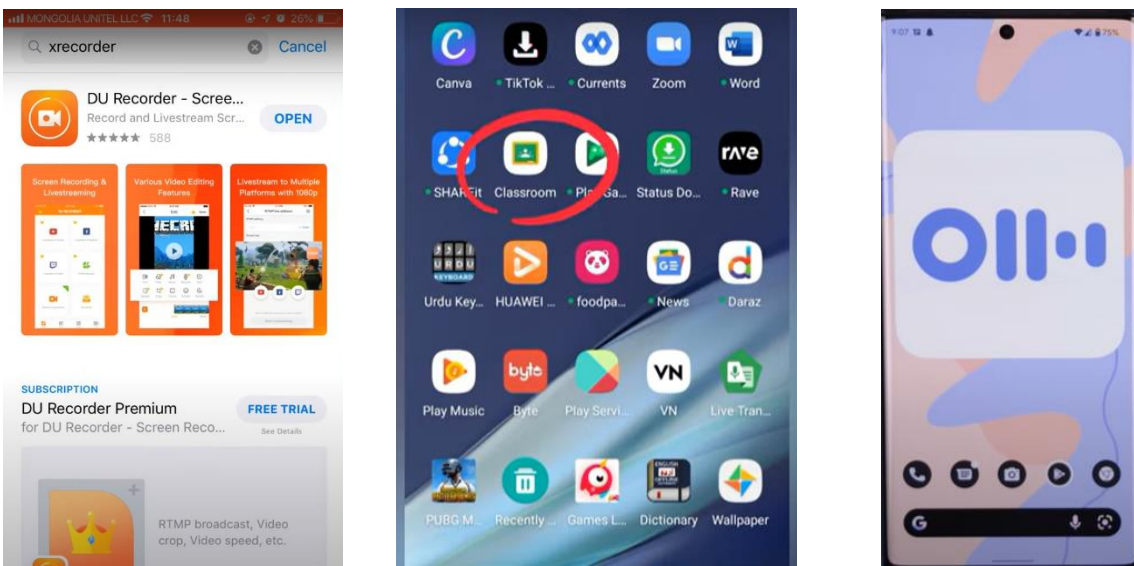


Мөн түүнчлэн цахим хичээлийг гар утас ашиглан явуулах нь сургалтын чанарт эерэгээр өөрчлөлт авчирсан. Тухайлбал дадлагын хичээлийг цахим хэлбэрээр явуулах нь сургалтын чанарт сөрөг үр дагавартай гэж зарим багш эрдэмтэд үздэг. Харин мэдээллийн технологийн мэргэжлүүдийн дадлагын хичээлийг хичээл тус бүрийн програм хангамжийг ашиглан маш үр дүнтэй зохион байгуулсан.

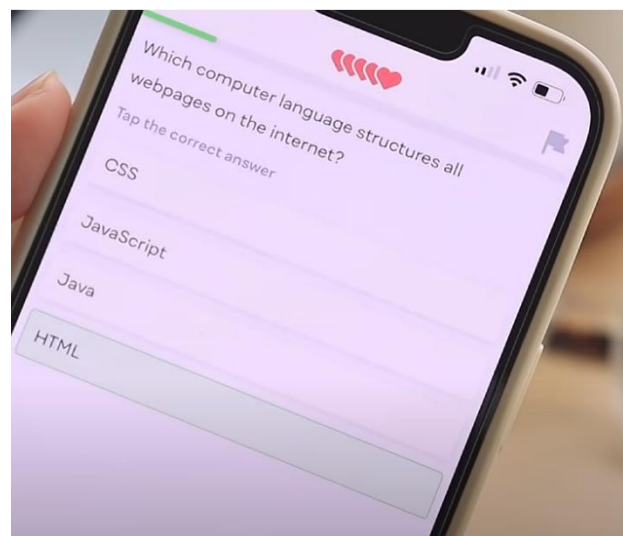
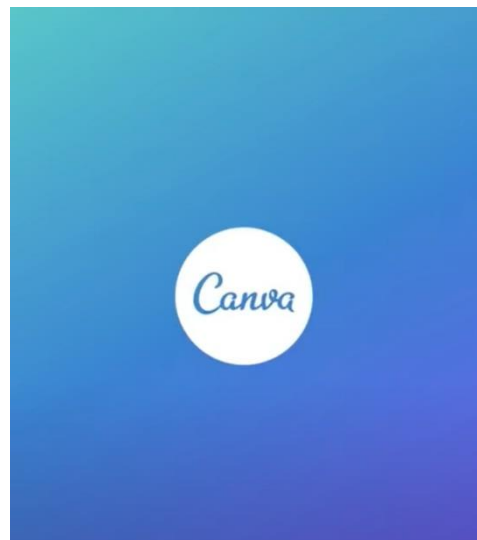
Энэхүү ухаалаг гар утсыг ашиглан сургалтыг үйл ажиллагааг явуулж сургалтыг шинэлэг арга, техник технологи, ухаалаг утсанд суурилсан application сургалтын хэрэглэгдэхүүн ашигласан нь зэрэг сургууль бүс улсын заах уралдаанд түрүүлэх гол инноваци болсон юм.

УХААЛАГ УТАС АШИГЛАН СУРГАЛТЫН ХЭРЭГЛЭГДЭХҮҮН БЭЛТГЭХ НЬ:

Ухаалаг утсыг зөвхөн мэдээллийн технологийн мэргэжлийн хичээлд ашиглах бус бусад мэргэжлийн болон ерөнхий эрдмийн хичээлийн багш нар бүгд сургалтанд ашиглах бүрэн боломжтой юм. Тухайлбал: матетмикийн хичээлийг утасны interactive whiteboard ашиглан сургалт явуулах нь багш суралцагчтайгаа интеректив хэлбэрээр шууд харилцах боломжийг бүрдүүлнэ. Мөн англи хэлний хичээлд төрөл бүрийн үгсийн сан, дүрмийн мэдлэгийг дээшлүүлэх зорилготой application мөн түүнчлэн салбар, чиглэл бүрийн суралцагчдын мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэх боломжийг бүрдүүлсэн технологийг сургалтанд ашиглах нь сургалтын үр дүнд эерэг нөлөө үзүүлэх юм.



Мөн гар утас ашиглан сургалтын хэрэглэгдэхүүн цахим хичээл бэлтгэх боломжтой юм. Жишээлбэл: DU recorder гээд видео хичээл бэлтгэх зориулалт бүхий гар утасны application, google-ийн бүх төрлийн application, зураг зурах боломжтой illustration гэх мэт хялбар аргаар сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг утсаараа бэлтгэж суралцагчидтай хуваалцаж сургалтыг явуулах нь сонирхолтой төдийгүй суралцагчдыг идэвхийг нэмэгдүүлэн сургалтын чанарт эерэг үр дүн өгөх юм.

**ДҮГНЭЛТ**

Сүүлийн жилүүдэд боловсролд чиглэсэн маш олон утасны application зохиож түүнийг нэвтрүүлэн олон олон хэрэглэгч ашиглаж өөрийн боловсролын хөгжилд үнэтэй хувь нэмэр оруулсаар байна. Тухайлбал tomyo app, hippocards гэх мэт. Энэ нь мөн л дэлхий даяараа даяарчлагдаж өөрчлөгдөж байгаатай холбоотой юм.

Тэгвэл бидний амьдралын өдөр бүр цаг тутам ашиглаж байгаа зүйл бол ухаалаг гар утас юм. Ухаалаг гар утсыг буруу хэрэглээнээс үүдэн гарсан маш олон сул тал байдаг. Тухайлбал эрүүл мэнд, стресс, шар мэдээнд автах, social хэрэглээ хэтэрхий их гэх мэт. Тэгвэл бид олон сул талуудыг багасгах арга зам бол гар утсыг сургалтанд ашиглах явдал юм. Суралцагч утсаараа дамжуулан тоглоом тоглох social орчинд донтох, хэрэггүй шар мэдээнд автах бус гар утсаа ашиглан өөрийн мэдлэг ур чадварыг дээшлүүлэх нь сургалтын үр дүнд болоод суралцагчдын мэдлэг мэдээлэл, техник технологийн хурдтай өсөлттэй зэрэгцэн хөгжих гарц гэж ойлгож болох юм.

НОМ ЗҮЙ:

www.google.com

www.wikipedia.com

Сургалтын арга зүйн шинэчлэл Ш.Ичинхорлоо

<https://www.youtube.com/watch?v=YZTANYP9b1Y>

УРИА: УХААЛАГ УТСЫГ УХААЛАГААР АШИГЛАЦГААЯ



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ ХАРИЛЦААНЫ УР ЧАДВАР МАНЛАЙЛАЛД НӨЛӨӨЛӨХ НЬ

УДИРТГАЛ



XXI-р зуунд манлайлагч хүн бүрийн зайлшгүй эзэмших ур чадварын нэг нь харилцааны ур чадвар юм.

Бидний өдөр тутмын ажлын бүтээмж урагшлах үйл явц нь хүн хоорондын харилцааны уян хатан тэнцвэртэй нөхцөл байдлаас шалтгаална. Хүн бүр манлайлагч байх албагүй ч харилцааны соёл, ёс зүйтэй байх хэрэгтэйг өнөөгийн нийгэм шаардаж байна. Харилцааны ур чадварыг бид сурч хөгжиж боловсрох явцад өөрийгөө илэрхийлэн танин мэдэх зэргээр олж авдаг. Бусдыг удирдан чиглүүлэхийн тулд манлайлагч хүн харилцааны арга техник, зөв систем, зохион байгуулалттай байж баг хамт олноо удирдаж харилцааны өндөр соёлтой байж үлгэр дуурайлал үзүүлэх хэрэгтэй.

Аливаа байгууллагын соёл, таатай уур амьсгалыг бий болгох хүчин зүйлийн нэг нь ажилчид бие биедээ хүндэтгэлтэй хандаж, эерэг харилцааг эрхэмлэх юм. Эерэг бат бэх харилцаа нь байгууллага оршин тогтнох тогтвортой үйл ажиллагааг бий болгоно.

Орчин үед техник технологийн дэвшил асар хурдтай өөрчлөн шинэчлэгдэж өдөр ирэх бүр хийх ажлыг хөнгөвчилж цаг хугацааг хэмнэж байна. Гэхдээ технологийн хурдаар биш харилцааны уян хатан тэнцвэртэй байдлаар хүн хоорондын харилцаа холбоо, хамаарал нягт байж үйл ажиллагаа сайжирч саад бэрхшээл бүрийг даван туулах гол тулгуур нь болж өгнө. Харилцаа хандлага нь таныг манлайлалд хөтлөх болно.

Сэдвийн үндэслэл

Ямар ч түвшний боловсрол үл харгалзан өөрсдийн хэрэгцээ шаардлага, сэтгэл мэдрэмж үг яриагаа илэрхийлэхийн тулд хүссэн хүсээгүй нийгмийн харилцаанд оролцож өөрийн орон зай, хүрээллийг бий болгодог. Тухайн хүний сэтгэл санааны тогтворгүй байдал, хэт их сэтгэлийн хөөрөлд автсан зэрэг байдлаас нь хамаарч харилцаа үүсэх сэдэл орчин өөр өөр байдаг. Хүн өөрийн байр суурь үзэл бодлоо илэрхийлэхийн тулд харилцааны арга барил, ур чадвараас суралцаж бусдад нөлөөлж хамтын холбоог үүсгэдэг. Хүн боловсрол эзэмшиж мэдлэг ахихын хэрээр харах өнцөг өөрчлөгдөж хэлж байгаа үг, үйлдэл бүрээ хянаж эмх цэгцтэй ярих үйлд суралцдаг.

Дэлхий дахин даяарчлагдаж хувьсан өөрчлөгдөж байгаа хэдий ч долоон тэрбум гаруй хүн оршин тогтнож тухайн нийгмийг бүрдүүлэхэд хамгийн гол тулгуур суурь нь хүн

хоорондын харилцаа, харилцаагүйгээр нийгмийг төсөөлөхөд бэрх. Харилцаа амьд ахуй орчинд тасралтгүй үргэлжлэх процесс юм.

Сэдвийн судлагдсан байдал



- Хадсоны /Hudson/ тодорхойлсноор “Харилцаа гэдэг нь мэдээллийг нэгээс нөгөөд дамжуулж буй хэлбэр” болно. ¹Харин Стефен Роббинсийн /Stephen P.Robbins/ тодорхойлсноор “Харилцаа гэдэг нь утгыг ойлгож шилжүүлэхийг хэлнэ”. ²Эдгээр тодорхойлолтуудаас дүгнэхэд харилцаа гэдэг нь нэг хүнээс эсвэл нэг газраас нөгөөд мэдээлэл дамжуулах үйл явц болох нь харагдаж байна.
- Сэтгэл зүйч Алберт Мехрабиан /Albert Mehrabian/ нь аман болон аман бус мессежний ач холбогдлын талаарх ном хэвлэлүүдээрээ олонд танигдсан хүн юм. Түүний нээж илрүүлсэн хүний мэдрэмж, сэтгэл санаа болон зан үйлийн талаарх

¹ Cyril L. Hudson: Business Organization and Operation, Staples Press, London, 1970, p.158

² Stephen P.Robbins: Organizational Behavior, Printice Hall of India, New Delhi, 1998, p.310

харилцан тогтворгүй мессежүүдийг дэлхий дахинд хүний харилцааны бүхий л сургалт, семинарт иш татан ашигласаар байгаа бөгөөд тэдгээр нь “7% 38% 55%” -ын дүрэм хэмээн алдаршсан. Нүүр тулж уулзах харилцаанд үндсэн гурван хүчин зүйлд байдаг. Эдгээр гурван хүчин зүйлсийн харилцаанд нөлөөлөх нөлөөлөл харилцан адилгүй бөгөөд профессор Алберт Мехрабиан үзэж байгаагаар дараах байдлаар ангилагддаг.

-Үг-7%

-Хоолойн өнгө -38%

-Бие, хөдөлгөөний илэрхийлэл -55%

- Хүн сонссон зүйлийнхээ ойролцоогоор 25%-г л санаж үлддэг. Хэрэвээ та хүмүүсийн яриаг хурдан тасалдаг, хүмүүс ярьж дуусаагүй байхад дүгнэлт хийх гэж яардаг, харилцаж байгаа хүнээ яаруулдаг, харилцаж байгаа хүнийхээ яриаг анхааралтай сонсдоггүй бол та нилээн тааруухан сонсогчийн тоонд орох болно. Ерөнхийдөө хүн өөрт байгаа хугацааныхаа 45%-г бусадтай харилцаж тэднийг сонсоход зарцуулдаг.³ Хүнийг зөв удирдаж бизнесийг амжилттай явуулахад топ удирдагч нарт хүртэл сайн сонсогч байх шаардлагатай байдаг. Судалгаагаар бусдыг сонсож чаддаг менежерүүд ажилчдаараа илүү үнэлэгддэг болох нь харагдсан байна.
- Оросын сэтгэл зүйч: Д.Париган “Харилцах процесс нь хүмүүс хоорондоо харилцан үйлчлэлцэх, мэдээлэл дамжуулан солилцох, найз нөхдийн хувьд хүмүүс бие биендээ хандах, харилцан бие биедээ нөлөөлөх, хэн хэнийхээ сэтгэл санааны байдлыг мэдэрч хуваалцах, харилцан ойлголцох зэрэг олон асуудлыг нэгэн зэрэг илэрхийлж байдаг” гэж тодорхойлсны зэрэгцээ шинжлэх ухааны үүднээс харилцааг олон янзаар тодорхойлсон байдаг. Жишээ нь :

Харилцаа нь амьд ахуйн үндсэн нөхцөл юм.

Харилцаа бол хүмүүсийн дотоод сэтгэлийн хэрэгцээ юм.

Харилцаа нь хүмүүсийн сэтгэл хөдөлгөөний илэрхийлэл мөн.

Харилцаа нь хүмүүсийн хоорондын энергийн харилцан солилцоо мөн.

Харилцаа нь харилцан нөлөөлөл юм.

Харилцаа бол харилцагч хүнээ таних, судлах арга болдог.

Харилцаа нь бие хүнийг төлөвшүүлэх хэрэглүүр мөн.

Харилцаа бол соёл юм.

“Эмэгтэй Удирдагч” сэтгүүлийн 1991 оны 5-н сарын дугаарт аливаа албан байгууллагын 84% нь шинэ ажилтан шалгаруулан авахдаа хүнтэй харилцах чадварыг

³ Chuck Williams, Management p.284

нь харж авсан. Харин 40% нь л боловсрол, ажлын амжилт зэргийг нь харж авсан гэсэн судалгаа нийтлэгджээ.



Судалгааны зорилго

Харилцааны ур чадвар манлайлалд хэрхэн нөлөөлөх талаар судалж, дэлхийн болон монголын нөлөө бүхий хүмүүс, мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийн багш нарыг түүвэрлэн сонгон авч судалгааны хүрээнд харьцуулалт дүгнэлт хийхэд энэхүү ажлын гол зорилго оршино.

Зорилт

- Харилцааны ур чадвар, манлайллын талаар судлах
- Дэлхийн болон монголын сонгон авсан манлайлагчдад харьцуулалт хийх
- Тандалтын судалгаа авах

Судалгааны арга:

- Баримт бичигт дүн шинжилгээ хийх арга
- Анкетын арга (асуулга)
- Чанарын судалгаа хийх арга

Судалгааны таамаглал

Манлайлагч хүний хэв шинжийг тодорхойлж, харилцааны таатай уур амьсгалыг бий болгоход нөлөөлөх хүчин зүйлсийн талаар таамаг дэвшүүлэх

Судалгааны объект

Судалгааны ажилд мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийн багш нарыг сонгон судалгааны үндсэн объект болгон авч үзлээ.

Судалгааны шинэлэг тал:

- Харилцааны зарчмыг бий болгох
- Манлайлагч хүний алсын хараа, ажлын туршлагыг судлах
- Харилцаагаа сайжруулах арга замыг тодорхойлох

Харилцаа үр дүнтэй явагдах чухал нөхцөлд юуны өмнө үүрэг зорилгод тохирох мэдээлэл өгөх болон мэдээлэл түгээхэд саадгүй байх явдал орно. Түүнээс гадна сэтгэл зүйн бас нэг чухал нөхцөл бол харилцагчид үр бүтээлтэй сонсох техникийг эзэмшсэн байх хэрэгтэй.

Харилцах техникийн анхны алхамд нүүр царайны байдал, биеийн байршил, эхэлж хэлэх үг, дууны өнгө аяс, хөдөлгөөн гэх мэт ярилцагчийнхаа анхаарлыг татах, нөлөөлөх талын зүйл орно. ⁵

Харилцааны тусламжтайгаар хүмүүс бие биедээ нөлөөлж, ажил үүргийг гүйцэтгэж, сэтгэл санаагаа хуваалцаж, мэдээлэл солилцдог.

Байгууллага дотор эерэг, тааламжтай харилцаа үүсэн бий болсноор ажиллах урам зориг нэмэгдэж, ажилтнуудад ажлын сэтгэл ханамж бий болж, бүтээмж нэмэгдэнэ. Иймээс байгууллагын сэтгэл судлалд байгууллага доторх хүмүүсийн харилцаа, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг судлах хэрэгцээ бий болдог.

Харилцааны төрөлийг бүдүүвч зурагнаас харна уу. ⁶



Харилцаа нь ихээхэн олон талтай. Тэр нь өөрийн янз бүрийн төрлүүдээр илрэн гардаг болно. Харилцааг бие хүмүүс хоорондын ба олон нийтийн гэж хуваадаг.

Бусадтай харилцах гэдэг нь зөвхөн мэдээлэл солилцох төдийгүй, санал бодол, урам зориг, санаашрал, гунихрал, хүсэл эрмэлзлэлээ солилцож байдаг.

⁵ Уранцэцэг, Л. (2010), Харилцааны сэтгэл судлал /Ред. Г.Сарантуяа. Хоёр дахь хэвлэл. Улаанбаатар:Тоонот принт. 61х

⁶ Крысько, В.Г. (2008), Нийгмийн сэтгэл судлал /Орч. Л.Уранцэцэг, М.Мөнхцэцэг. Ред. Б.Туяа.Улаанбаатар: Цомирлог хэвлэл. 62-63х

Ихэнх судлаачид аман харилцаа нь мэдээллийг дамжуулдаг бол, аман бус харилцаа нь хүмүүсийн хоорондын харилцааг шүүх, тунгаах үнэлэх үүрэгтэй байдаг гэж үздэг. Зарим үед үгэн харилцааны оронд ч хэрэглэгддэг.

Аман бус харилцаа нь яриаг идэвхтэй, баримттай, сонирхолтой болгож өгдөг. Аман бус харилцааны элементүүдэд Г.В.Бороздина дараах зүйлийг багтаажээ. Үүнд:

-Биеийн байрлал, дохио зангаа, нүүр царайны хувирал, илэрхийлэл

-Хэлний бус хүчин зүйлс (дуудлага, дуу хоолойны өнгө аяс, ярих хурд, үгийн хоорондын зогсоц, инээх, уйлах, санаа алдах, ярианд гарах алдаа) паралингвистик ба экстралингвистик харилцаа

-Харилцаан дахь орон зайн нөлөөлөл

-Хараа, нүдээр тогтоох холбоо

Харилцааны явцад тохиох сэтгэл зүйн саадуудыг ойлголцлын үеийн, нийгэм-соёлын ялгаанаас үүдэлтэй харилцааны саадууд гэж ангилж үзэж болдог. Харилцааны саад тотгорыг утгын, ёс суртахууны, сэтгэл судлалын, оюун ухааны, сэтгэл ханамжийн, ёс зүйн гэж ангилж болно гэж үзсэн.

Харилцаа нь хүмүүсийн хооронд холбоо тогтоох, харилцан ойлголцох, нөлөөлөх үндсэн үүрэгтэй. Ийнхүү нарийвчлан задлавал, бид харилцааны тусламжтайгаар сэтгэл санаагаа хуваалцаж, өөрийн үзэл бодлоо илэрхийлж, хамтран ажиллаж, бие биедээ тусалж, нийгэм болон хувь хүний амьдралыг удирдан залж явдаг.

Харилцаа нь бизнесийн үйл ажиллагаанд томоохон байр суурь эзэлдэг мэдээлэл солилцооны нэг хэлбэр юм. Байгууллагын үйл ажиллагааг бүрдүүлж буй хүн өдөр бүр, цаг мөч бүрт ямар нэг харилцаанд оролцож байдаг. Гэвч энэ харилцаа нь тэр бүр үр ашигтай байж чаддаггүйгээс байгууллагын үйл ажиллагааны эцсийн үр дүнд сөргөөр нөлөөлөх явдал гардаг. Үүнээс үүдэн удирдагч хүн харилцааны гол агуулга болсон мэдээлэл солилцооны үр өгөөжийг ямагт дээшлүүлж байх нь тухайн байгууллага өмнөө тавьсан зорилго, зорилтуудаа аль болохоор бэрхшээл багатай ойр дөт замаар хүрэх нөхцлийг бүрдүүлдэг. Харилцааны чадвараа сайжруулснаар амжилтанд хүрэх замаа хурдасгана.

Харилцааны агуулгаа:

-Өөр хоорондоо мэдээлэл дамжуулах

-Харилцагч талууд бие биенээ үнэлж дүгнэх

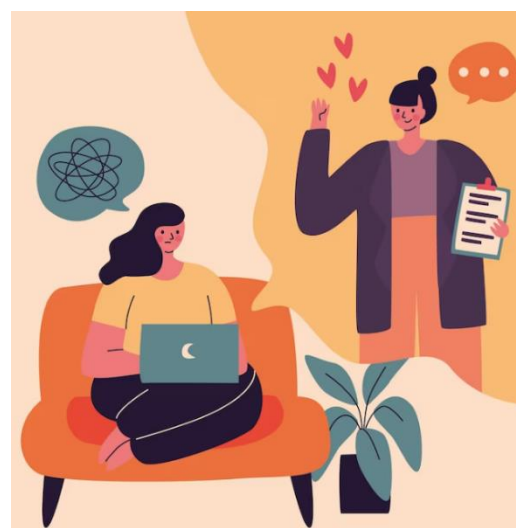
-Харилцагч талууд бие биедээ нөлөөлөх

-Харилцан үйлчлэлцэх

-Бүлгийг болон олон нийтийг удирдахад чиглэгддэг.

Төлөвлөх, зохион байгуулах, манлайлах, хянах зэрэг менежментийн үндсэн үүргийг холбогч элемент нь харилцаа юм. Удирдах үйл явцын бүх шатанд ажил хэрэгч харилцаа нэн чухал үүрэгтэй байдаг. Харилцаа маань нэг талаас зорилго, ажлын үзүүлэлтийн стандартын боловсруулалт, нөгөө талаас ажилтны гүйцэтгэл хоёрын хоорондох гүүр юм.

Харилцааны нийгэм сэтгэл зүйн механизмууд



Адилтган үзэх. Өөрийгөө харилцагийнхаа байранд тавьж түүнтэй адилтгах үзэгдэл

Бусдын сэтгэл санааг мэдрэн хуваалцах. Энэ нь “empathia”-сэтгэл хуваалцах гэсэн грек үгнээс гаралтай. Харилцагчийнхаа гадаад байдал, сэтгэл хөдлөлд тулгуурлан дотоод сэтгэлийг нь таних ойлгох чадвар юм. Харилцагчийн сэтгэл хөдлөлийн байдал, байр суурь, хандлагыг ойлгон хуваалцаж, мөн тийм байр байдлаас асуудалд хандах нь энэхүү эмпатигаар илэрнэ.

Бусдын сэтгэлийг татах, таалагдах. Энэ бол аттракци-сонирхол татах, дур булаах гэсэн утгатай латин үг. Харилцааныхаа явцад бусад сэтгэл татам байдал үүсгэн таалагдах чадвар юм.

Харилцааны явцад хүмүүс бие биенээ мэдрэн таних үйл явцад хүний нүдэнд шууд тусч байгаа үзүүлэлтүүд маш чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Хувцасласан байдал, харц, дохио зангаа гэх зэрэг.⁷

Ийм маягаар бид харилцааны тусламжтайгаар харилцан ойлголцож, мэдээлэл солилцож, сэтгэлийн хөдөлгөөнөө хуваалцаж, танин мэдэх, бие биедээ нөлөөлж, хамтран ажилладаг байна.

Ажил хэргийн уулзалт, ярилцлага нь хүмүүсийн хооронд шинэ харилцаа тогтоох үйл явц юм. Ажил хэргийн харилцаа бол тодорхой асуудал шийдвэрлэхээр өөрийн байгууллагаасаа бүрэн эрх хүлээж томилогдсон хүн эсвэл төлөөлөгчдийн хоорондын ярилцлага, уулзалт, гэрээ хэлэлцээрээр хэрэгждэг.

⁷ Бадамгэрэл, Ц.(2009), Бизнесийн харилцаа /Зөвлөх Ц.Цэцэгмаа, ред.Б.Батсайхан. Улаанбаатар: Соёмбо принтинг, 160-161х

Байгууллагын ажилтнуудын харилцааны үр дүнг сайжруулах, ажил хэргийн харилцааг зөв хөтлөхөд хэл ярианы бус хэрэгсэл болон анхны сэтгэгдэл чухал нөлөөтэй.

Харилцаа нь байгууллагын хамт олныг нэгтгэх үндсэн хэрэгсэл төдийгүй хөдөлмөрийн үйл ажиллагааг гүйцэтгэх гол үйлдэл юм.

Харилцааны мөн чанар болон түүний хэрэглээ

Харилцааны талаар судалсан эрдэмтдийн тодорхойлолтуудыг дүгнэн харилцааны мөн чанарыг дараах байдлаар гаргаж ирж болно. Үүнд:

1. Харилцаа нь мессежийг дамжуулдаг болон мессежийг хүлээн авдаг гэсэн хоёр хэсгээс бүрдэнэ.
2. Хоорондоо харилцахын тулд мессеж дамжуулагч болон түүнийг хүлээн авагч хоёр хэсэг нь дамжуулах болон сонсох чадвартай байх ёстой.
3. Харилцаанд зөвхөн мессеж дамжуулах хэсэг биш мөн түүнчлэн мессежний хариултыг хүлээн авах хэсэг багтдаг.
4. Мессеж нь амаар, бичгээр, тэмдэгээр, дохио зангаагаар, үйл хөдлөлөөр дамжиж болно.
5. Харилцаа нь байгууллагын бүхий л хэсгийг хамарсан үргэлжилсэн үйл явц болно.

Америкийн нөлөө бүхий сэтгэл зүйч байсан Карл Рансом Рожерсийн /Carl Ransom Rogers/ үзэж байгаагаар хүн идэвхтэй үр дүнтэй харилцаа үүсгэхэд нөлөөлдөг маш олон хүчин зүйлс байдаг хэдий ч хамгийн гол хүчин зүйлс нь “**сайн сонсогч**” байх асуудал юм.

Идэвхтэй сонсох гэдэг нь амжилттай харилцааг үүсгэхийн тулд хариуцлагатай байж, ярилцагчаа анхааралтай сонсон, түүнийг шүүмжилсэн байдлаар хариу барихгүй байхыг хичээж сонсохыг хэлдэг.

Хүнийг ойлгодог гэдгээ харуулахын тулд та ярилцагчийнхаа сэтгэгдэлд нөлөөлж түүнийг ойлгохыг хүсэж байгаагаа харуулах нь чухал байдаг.

Үр дүнтэй харилцах чадвар нь таны хөгжүүлэх хамгийн чухал чадваруудын нэг юм. Нээлттэй харилцаа холбоо нь таны хувийн харилцаанд ашиг тусаа өгөх боловч хүчтэй харилцааны техник нь амьдралын бүхий л талаар танд сайнаар нөлөөлж болохыг та мэдэж байгаа байх.

Мэрилэнд мужийн Бетзада хотын гэр бүл, гэр бүлийн эмчилгээний эмч, доктор Эмили Күүк: "Харилцаа холбоо бол үнэхээр төвөгтэй зүйл юм" гэж хэлсэн.

Харилцаа холбоо нь харилцан ярианаас цааш үргэлжлэх боловч бусадтай санал бодлоо хуваалцах нь таны бодож буй зүйлийг тодорхой илэрхийлэх чадвар шаардагдана.

Харилцааны бүтэц нь хэлхээ холбоо тогтоох буюу харилцагчдын хооронд мэдээлэл солилцох үйл явцыг багтаасан харилцааны явцуу утга, харилцагчдын хооронд

мэдээлэл, үзэл санаагаа солилцохын зэрэгцээ үйлдэл солилцох, харилцан үйлчлэх, харилцаанд оролцогчид бие биенээ хүндлэн хүлээн авахдаа харилцан ойлголцлыг төрүүлэх мэдрэхүйн хэсгүүдээс бүрдэнэ.

Оросын нэрт сэтгэл судлаач: Б.Ф.Ломов “Харилцааны үед уур амьсгалыг бүхэлд нь тодорхойлж байдаг үндсэн 3 чиг үүрэг хэрэгждэг”

- Мэдээллийн хэлхээ холбоо
- Зохицуулалтын хэлхээ холбоо
- Сэтгэл хөдлөл мэдрэмжийн хэлхээ холбоо

Харилцааны сэтгэл зүйн үндсэн бүрдлүүд:

- Мэдээлэл
- Сэтгэл хөдлөл, мэдрэмж
- Хандлага
- Хувийн өвөрмөц онцлог

Мэдээлэл: Сэтгэл зүйн мэдээлэл бол аливаа харилцааны суурь эх үндэс болдог.

Сэтгэл хөдлөл, мэдрэмж: Сэтгэл хөдлөл мэдрэмжийн онцлог нь аливаа хүн гадаад дотоод учир шалтгааны үүднээс хүний сэтгэл санаанд элдэв өөрчлөлт үүсэх, үүний үр дүнд тодорхой зүйлд анхаарлаа хандуулах, юмс үзэгдлээс түр хугацаагаар хөндийрэх, орчны өөрчлөлтөд дасан зохицох, уян хатан хандах зэрэг юм.

Хандлага: Харилцааны үйл явцын чухал хэсэг нь харилцагчдын зан байдал, үг яриа, сэтгэл хөдлөл зэргээр дамжин гаднаа илэрдэг тухайн хүн бусдад, нийгэмд хандах зан үйлийн шинж юм. Хандлагын мөн чанар нь:



- Өөртөө зөв хандах
- Бусдад хүнлэг хандах
- Нийгэмд өөриймсөг хандах
- Хүмүүс хоорондын харилцаа, арга барил

Хувийн өвөрмөц онцлог: Харилцааны үед хамгийн онцгой бэлтгэл, ур чадвар шаарддаг үйл ажиллагаа бол харилцагч нэг бүрийнхээ бие хүний сэтгэцийн хувийн өвөрмөц онцлог, авир араншин, зан чанар, сэтгэл санааны байдлыг хоромхон хугацаанд анзааран мэдэрч харилцдаг болох асуудал гарч ирнэ. Ялангуяа хүнтэй ажилладаг бүх хүмүүс өндөр бэлтгэгдсэн байх шаардлагатай. Судлаачдын үзэж байгаагаар хүмүүс хоорондын харилцаа алсын зайны болон аман бус харилцааны завсрын байрлалыг эзэлдэг байна.

Харилцааны мөн чанар нь харилцагчаа хүнийх нь хувьд хүндэлж, хүлээн зөвшөөрч сэтгэлээ нээж харилцахын хамтаар бид бол тэгш эрхтэй, нийгмийн нэг адил гишүүн гэдэг байр сууринаас хандах явдал байдаг.

Хүмүүс хоорондын харилцааны тэрхүү зан байдлыг ерөнхийд нь харилцагчдын сэтгэл зүйн төлөв байдал, зан үйлийн онцлог, тогтсон хандлага, байр суурь зэрэг нь бодитой илэрхийлэн тусгаж байдаг. Чухам энэ анхдагч нөхцөл бүрдсэн тохиолдолд бие хүн хоорондын харилцааны дараа дараагийн алхмууд болох мэдээлэл солилцох, харилцан үйлчлэх, бие биенээ ойлгон дэмжих, үл ойлголцох байдлыг даван туулах гэх зэрэг үйлүүд үр дүнтэй болдог.

Бусадтай харилцахдаа тэдний сэтгэл зан байдлын өвөрмөц онцлог, дахин давтагдашгүй шинжийг үл хайхран өөртэйгээ адилтган хандах нь шууд алдаанд хүргэдэг. Хүмүүс хоорондын харилцааг сайжруулахад буцах холбоог хэрэглэх, нүүр тулан уулзах, харилцааг байнга мэдэрч харилцах явдал онцгой үр дүн өгдөг. Харилцааны арга техникт суралцах явдал нь харилцааны ур чадвар эзэмших хамгийн үр дүнтэй аргын нэг юм. Харилцааны ур чадварыг сайн эзэмшсэн хүн улам бүр өөртөө итгэлтэй болж, харилцагчаа танин мэдэх түүнд ухаалгаар нөлөөлөхийн “амтыг” мэдэрсэн хүмүүс бүхнийг өөрсдөө санаачлан хийдэг төдийгүй хэрэгтэй зүйлд өөрийгөө дайчлан суралцдаг болж эхэлдэг. Энэ бүхэн нь чадварлаг удирдагчийн харилцааны талбарт хийж гүйцэтгэх ажлын нэг нь болж байдаг. Харилцааны арга хэрэгслийн зөв сонгож сурах нь хүний үнэт зүйлс, соёл, бие хүний хөгжлийн төвшин, боловсрол, тогтсон хандлага зэрэг олон хүчин зүйлээс нэгэн зэрэг хамаардаг. Аливаа хүн харилцаанд орохын өмнө өөрийн ашиг сонирхол, эрх ашгийг сайтар тунгаан үзэж тэдгээрийг харилцагчтайгаа харьцуулан зохицуулах талаар идэвхтэй ажиллах хэрэгтэй байдаг. Үүний тулд тухайн харилцагчийн бие хүний шинж онцлог, зан үйлийн хэв загварт нийцүүлэн хамгийн үр бүтээлч арга барил, эв дүйг сонгон авах хэрэгтэй болно.

Ингэж харилцагчдаа эхнээс нь таатай сэтгэл төрүүлэх, нөхцөл байдалд зохицуулан хувцаслах, хувь хүн хувцсаа өөрийн царай зүс, биеийн галбир, дүр төрх байдалд тохируулан хувцаслах нь харилцааны арга зүйн нэг илрэл нь болж өгдөг.



Хүмүүс хоорондын харилцааны ур чадвар гэдэг нь ажил хөдөлмөрийн үр дүнг шууд тодорхойлж чадах хүмүүстэй харилцах эв дүй, ур ухаан, арга барил, дадлын цогц шинж юм. Хүмүүсийн нас, боловсрол, соёл, сэтгэцийн хөгжлийн янз бүрийн төвшин, амьдралын болон ажил мэргэжлийн туршлага тэдний харилцааны ур чадварт хүчтэй нөлөө үзүүлдэг.

Харилцааны ур чадварыг ерөнхий ба тусгай гэж 2 хуваадаг. Тусгай чадварууд хүний харилцааны ерөнхий чадваруудад суурилан мэргэжлийн болон мэргэшсэн үйлдэл, үйл ажиллагааны явцад хөгждөг. Тухайлбал: Удирдагч хүмүүсийн хувьд сэтгэн бодох шийдвэр гаргах чадвар илүү чухал байдаг бол эмч багш нарын хувьд хүнийг таних, хүний зан үйл сэтгэл зүйн хөгжлийн цаашдын төлөвийг урьдчилан харах таамаглах чадвар гойд чухал байдаг. Насанд хүрэгчдийн харилцааны хамгийн тулгамдсан асуудал нь ахуйн өдөр тутмын харилцааны хүрээнээс гарч харилцааны урлагт суралцах замаар ажиллаж амьдарч сурах явдал юм. Харилцааны ур чадварт суралцахын тулд эхлээд сонсох, унших, ярих, илтгэх, бичих гэсэн ерөнхий чадваруудыг эзэмших шаардлагатай.

Харилцааны урлаг нь энгийн нэг урлаг биш бөгөөд түүний мөн чанарт үнэн болон чин сэтгэл оршиж байх учиртай. EQ гэдгийг харилцааны явцад сэтгэл хөдлөлөө удирдах чадвар гэж мөн ойлгож болно. Өөрийгөө зөв илэрхийлэх, бусдад ойлгуулах мөн ярилцаж буй хүнээ ойлгох зэрэг харилцааг ойлголцолд хүргэх хүчин зүйлс нь бүгд сэтгэл хөдлөлтэй холбоотой тул энэ нь орчин үед томоохон ур чадварын нэгээр хүлээн зөвшөөрөгдөөд байна.

Харилцааг зөв зохицуулбал түмэн цаг хэмнэнэ

Харин мунхаглан зохицуулбал түмэн цаг уяна.

Багаасаа бусадтай зөв мэндлэх, бусдыг хүндлэх ёсыг эзэмшиж хэвшсэн хүн нийгмийн дунд харилцааны өндөр чадвартай байхаас гадна ёс зүйн өндөр хүмүүжлийг олж хаана ч биеэ зөв авч явах, хэнтэй ч зөв боловсон харилцах чадвартай болдог.

Анхны уулзалт гэдэг хүмүүс хоорондын харилцааны хамгийн чухал хөдлөх цэг. Уг уулзалтаас ямар сэтгэгдэл төрнө дараа дараагийн уулзалт амжилттай, амжилтгүй болох эсэх шалтгаална.

Бие биеэ хүндэтгэж, эелдгээр ярилцах нь харилцан ярианы үндсэн зарчим. Харилцаанд итгэл үнэмшлээ хамгаална гэдэг нь хий хоосон хэрэгтгүй зүйл ярихгүй байхыг илэрхийлнэ.

Хэнри Форд “Нөгөө хүнээ ойлгож хүндэтгэн өөрийн болон түүний байр суурийг харьцуулан үзэж хоорондоо ярилцвал тухайн яриа амжилттай болдог”.

Таны харилцаа, бизнес, ажил хэргийн амжилтад нөлөөлөх чухал хүчин зүйлийн нэг бол яах аргагүй хошин шогийн мэдрэмж.

Харилцаа гэдэг нь хоёр талын хичээл зүтгэлээр үүсэж, гуравдагч санааг бий болгодог зүйл юм. Өөрөөр хэлбэл хоёр талын сонсох, ярих хичээл зүтгэл нийлж байж тухайн харилцан яриа үр дүнтэй болно. Ийм харилцааг бий болгохын тулд харилцагчаа хүндлэн байнга ойлгох гэж хичээх хэрэгтэй.

Сүүлийн үед хийгдсэн дорвитой судалгаануудаас харахад харизм нь аман бус харилцааны илэрхийлэл бөгөөд төрөлхийн зан төлөв эсвэл хүнд байх ид шидийн шинж чанар огтхон ч биш болох нь нотлогдсоор байна. Тиймдээ ч аливаа хүн харизмт зан төлөвөө харуулж байгаа эсэхээс шалтгаалан бусдыг татах увдис нь янз бүр байдаг байна.

Удирдагчийг тодотгох нэгдүгээр зүйл нь байр сууриас шалтгаалсан эрх мэдэл биш, харин харилцаанаас шалтгаалсан эрх мэдэл юм. Хүмүүс таныг өөрт нь хэр анхаарал тавьдгийг мэдэх хүртлээ тэд таныг тийм их анхаардаггүй. Та шударга байдлыг доороос хүлээн авахаасаа өмнө эхэлж шударга байдлыг доош өгөх ёстой. Хүмүүс танд шударга байдлыг сануулахаас өмнө та шударга байдлыг зарлах ёстой. Удирдагчийнхаа шударга байдлыг олж харахгүй бол дагагч нь ажилдаа сэтгэл зүрхээ зориулахаа больдог. Хэрэв дагагч нь өөрийн удирдагчид итгэхгүй бол дагахад ямар нэгэн саад болох шалтаг гарч ирсээр байх болно. Хэрвээ удирдагчдаа итгэвэл тэдний хамтын хүчийг юу ч зогсоож чадахгүй.

Хүмүүс таныг өөрийг нь амжилттай болгоход тусалж чадах удирдагч гэж ойлгон хүлээн зөвшөөрөх үед тэд таных болдог. Нэгэн хүн: “Амжилт бол харилцаа холбоо. Та амжилттай болмогц бүх харилцаа холбоо ирнэ” гэж хэлсэн. Энэ нь бас байгууллагын хувьд үнэн. Удирдагч амжилттай байгаагаа баталснаар, компаниар дамжуулж бусдыг амжилтанд хүрэхэд нь тусалж, өсч, хөгжихөд бэлэн дагагчидтай байх болно. Бүтэлгүйтэл бол илүү ухаалгаар дахин эхлэх боломжтой.

Хүмүүсийг нэн тэргүүний зүйл болго. Хүн бол таны агуу нөөц боломж. Тиймээс түүний талаар мэдэж, анхаарал тавих цаг гарга. Ингэхдээ харилцан ярилцахдаа хариуцлагатай байж, үл тоомсорлосон, ядарсан байдалтай хэзээ ч бүү харагд. Ярихаа зогсоож, сонсох ур чадвараа бодитоор хөгжүүл. Дараа хэлэх зүйлээ чимээгүй бод, сонсож эхэл, гэхдээ тэд юу хэлж байгааг биш, хэрхэн юу мэдэрч байгааг сонс. Өчүүхэн бага зүйлийг ч та сонирхсоноор өөрийн мэдрэмжтэй байдлаа харуулна.

1.2 Манлайллын суурь ойлголт



Манлайлал гэж байгууллагын хамт олон дотор юу хийх хэрэгтэй байна, түүнийгээ хэрхэн үр дүнтэй хийх талаар бусдад нөлөөлж, тэдний дэмжлэгийг авах, хамтын зорилгоо биелүүлэхийн тулд хувь хүн, хамт олны хүчин чармайлтыг дэмжин зохицуулах процесс буюу үйл явц.

Удирдах, манлайлах тухай ойлголт нь юуны өмнө удирдлагын харилцаатай холбоотой. Аливаа удирдлагын хамгийн гол зорилго нь үр дүнтэй манлайлах явдал юм.

Манлайлал гэдэг нь бусдад нөлөөлөх чадвар бөгөөд хүн бүрт байгууллага, бүлгийн өмнө тавигдсан зорилго, зорилтыг хэрэгжүүлэх хүсэл, тэмүүлэх урлаг юм. Удирдуулж байгаа хүмүүс зорилгодоо хүрэхийг хүсээд зогсохгүй, түүнд хатуу итгэл үнэмшилтэй, шаргуу тэмүүлж байх нь манлайллын үр дүнгийн гол үзүүлэлт болдог.

Манлайлагч гэдэг нь итгэл хүлээсэн, бусдадаа нөлөөлөх нэр хүнд бүхий, эрх мэдэл эдэлсэн хүнд байдаг бөгөөд тэрээр сэтгэл зүйн хэд хэдэн үзүүлэлтээр бусдаас ялгардаг болохыг судалгааны үр дүн харуулсан байна. Үүнд:

- Үйл ажиллагаанд өдөөн сэдэлжүүлэх ур чадвар. Манлайлагч цаг ямагт хүмүүсийг өөрийн араас дагуулж, хүрээлэн буй орчинд нөлөөлж байдаг.
- Танин мэдэх авьяас чадвар. Манлайлагчид тухайн бүлэгт хамгийн их хэрэгтэй мэдээллийг хүлээн авч боловсруулж, өөрийн болгосон байдаг.

- Холыг харах чадвар. Манлайлагчид өөрчлөгдөж буй нөхцөл байдлыг соргог мэдэрч, өөрийн үзэл санааг дэмжигч, үргэлжлүүлэгчдийн хэрэгцээнд тохируулан зохицдог.⁸

А.Лоутон, Э.Роуз нар манлайлагчийн 10 шинжийг тодорхойлсон. Үүнд:

- Алсыг харах чадвар-байгууллагын зорилт ба дүр зургийг загварчлах чадвар
- Тэргүүлэх чиглэлийг харах чадвар-юу зайлшгүй хэрэгтэй, юу чухал болохыг ялгах чадвар
- Эргэн тойрныхныг сэдэлжүүлэх, амжилт гаргасныг шагнах
- Хувь хүмүүс хоорондын харилцааг удирдах, өөрийн үйлдэлд идэвхтэй байх ба сонсох чадвар
- “Улс төрийн зөн”-хүрээлэн буй хүмүүсийн хүсэлтийг ойлгох, эрх мэдэлтэй байх чадвар
- Цэгц шулуун-өрсөлдөгчийн өмнө гуйвшгүй
- Олон нийтэд хүндлэгдсэн, сэтгэл татам
- Ажлын хэсгийг дамжуулах, эрх бүхий ажлыг үргэлжлүүлэх зэрэг эрсдэлтэй асуудлыг зохицуулах чадвартай
- Уян хатан-шинэ санаа ба туршлагыг хүлээн авч хэрэгжүүлэх чадвар
- Шаардлагатай үед шийдэмгий, хатуу чанга байх⁹

Судлаач Алекс Осборн “Шинэ санааг сэтгэх гэж зовсоноос чөлөөтэй сэтгэж тал бүрийн санааг дэвшүүлэх нь амархан” гэж үздэг байсан. Үнэндээ бодит амьдрал дээр ч гэсэн цоо шинэ юмыг сэтгэж гаргаж ирэхээс илүүтэйгээр хүний бодож байгаа юмыг ургуулж түүн дээр дөрөөлөн шинэлэг зүйлийг гаргаж ирэх нь хялбар байдаг.

Манлайлах гэдэг нь цол хэргэм, албан тушаал, бүдүүвч зураг бус харин бусдад нөлөөлөх чадвар юм.¹⁰ Өөрөөр хэлбэл, манлайлал нь тодорхой нөхцөл байдалд зорилгоо эсвэл зорилтоо биелүүлэхийн тулд ажилтанд, бүлэгт эсвэл байгууллагад нөлөөлөх арга юм. Ихэнх сурах бичигт манлайлал гэдэг нь тодорхой нэгэн зорилгод хүрэхийн тулд бусдыг удирдан дагуулж, тэдэнд нөлөөлж байгаа чадвар бөгөөд

⁸ Уранцэцэг, Л., Дэлгэржав, М, (2012) Нийгмийн сэтгэл судлал /Ред. Р.Дарьхүү, О.Мягмар, Г.Сарантуяа, Ц.Цэцэнбилэг. Улаанбаатар: МУИС-ийн хэвлэх. 101х.

⁹ Атарцэцэг, Б.(2005), Менежмент /Ред.П.Мөнх. Улаанбаатар: Соёмбо принтинг. 6-7х.

¹⁰ John Maxwell

товчхондоо бусдад нөлөөлөх чадварыг манлайлал гэж тодорхойлсон байдаг. Манлайлал хүмүүсийн оюун ухаан, ухамсарт нөлөөлөн харилцаа холбоо тогтоосноор удирдахыг оролдож байдаг байна. Хүмүүс бид өөртөө ямар нэгэн юм тохиолдоход хэн нэгний нөмөр нөөлөг, хамааралд байхыг хүсдэг учраас удирдагчид бусад хүмүүст нөлөө үзүүлснээр манлайллыг бий болгодог. Хамгийн сайн удирдагч байна гэдэг нь өөрийн эрх мэдэлд тохирсон сайн манлайлагч байна гэсэн үг юм. Манлайллын тухай эцсийн тайлбар өгөх боломжгүй, учир нь эцсийн ойлголт гэж үгүй болно.¹¹ Манлайлал нь хэдхэн хүний үүрэг, эсвэл хааяа нэг тохиолддог зүйл биш бөгөөд хаа ч очсон өдөр бүр манлайлал байдаг.¹² Байгууллагын амжилт, эсвэл байгууллага доторх багийн амжилт нь “манлайлалаас” маш ихээр шууд хамаардаг.

Манлайлал гэдэг нь манлайлагч, дагалдагч, нөхцөл байдал (дотоод болон гадаад нөхцөл байдлын нөлөө)-ыг агуулсан функц юм.¹³ Зорилго эсвэл зорилтдоо хүрэхийн тулд хамт олондоо нөлөөлөх чадварыг манлайлал гэдэг бөгөөд бизнесийн бүх ажил хэргийг хамаарч чадах цорын ганц төгс манлайллын загвар байдаггүй, энэ нь тухайн нөхцөл байдлаас хамаарч байдаг. Амжилтанд хүрсэн манлайлагчид байгууллагаа зорилго эсвэл зорилтдоо хүрэхэд нь хошуучилж, дагалдагчдаа өндөр төвшний бүтээмжтэй болон зөв оновчтой гүйцэтгэхэд түлхэц өгч, аливаа боломжуудыг эрчимтэй ашиглан, өөрчлөлтийг урьдчилан харж байдаг.

Манлайлал нь янз бүрийн үйл ажиллагаануудыг уялдуулан нэгтгэхэд дэмжлэг үзүүлж, байгууллагын дотоод дэд хэсгүүдийн хоорондын холбоо харилцааг зохицуулж, үйл ажиллагааг ажиглан, стандартаас гажсаныг удирдан хянаж байдаг.

Үр бүтээлтэй манлайлал бол бүх байгууллагын хувьд амжилтын түлхүүр хүчин зүйл юм.

Манлайлал нь бүлгийн гишүүдийн харилцаа болон бусдын зан төлөвт нөлөөлж байдаг. Удирдагч дагагчгүйгээр оршихгүйн зэрэгцээ тэдгээрийн хоорондын харилцааг зөв байлгах үндсэн хөдөлгөгч хүч бол удирдагчийн оновчтой манлайллын хэлбэр юм.

Хүмүүст урам зориг оруулах чадвараа би өөрийнхөө хамгийн үнэт чанар гэж үздэг. Хүнд байгаа сайн сайхан бүхнийг зөвхөн сайшаах, урамшуулах замаар л хөгжүүлж болно.

Хүмүүсийн сайн талыг үнэн сэтгэлээсээ магтаж чаддаг нь Рокфеллерийн хүмүүстэй харилцахдаа амжилт олдгийн үндэс болж байлаа.

¹¹ Hedley Beare & Richard Slaughter

¹² Ronald Heifertz and Donald Laurie

¹³ Shinichiro Kawaguchi Leadership & Team Building, Theory & case-study development for managing people and job effectively from Organizational Behavior's point of views p.17

Өөр бусад хүнд нөлөөлөх цорын ганц арга бол хүнтэй өөрийнх нь хүсэж байгаа зүйлийн талаар ярьж зорьсондоо хүрэхэд нь түүнд туслах явдал юм.

“Хүмүүстэй сайн харилцаатай байх амжилтын нууц нь асуудлыг бусдын үүднээс авч үзэж, түүний өөрийнхөө болон өрөөлийн ашиг сонирхлын аль алиныг харгалзан шийдвэрлэх чадварт оршино” гэж Генри Форд ярих дуртай.

Хүний зүрх сэтгэлийг татах ганц зөв зам бол түүний хамгаас илүү үнэлдэг зүйлийн тухай ярих явдал гэдгийг Рузвельт бусад бүх удирдагчдын нэгэн адил мэддэг байв.

“Хэн хүний эзэмшиж чадах ямар ч өөр авьяас билиг сайхан ярьж чаддаг байх чадвар шигээр хүнийг тийм албан тушаалд хүргэж, хүндлэл сайшаал хүртэхэд нь тусалж чадахгүй” гэж Чонси Деппю баталсан байдаг.

Цаг алдалгүй, тодорхой харилцах нь шударга, хүндэтгэлтэй, манлайллын шинж тэмдэг юм. Хэрэв та багаа удирдвал та энэ ур чадварыг өөрийн ур чадварынхаа нэг хэсэг болгон хүндэтгэх болно.

Тодорхой байдлын хамгийн том саад бэрхшээл бол ихэнхдээ өөртөө итгэлгүй байдал байдаг. Удирдагчид удирддаг бөгөөд та шууд ярих чадварыг эзэмшсэн байх ёстой. Харамсалтай нь манлайлал нь хатуу шийдвэртэй ирдэг боловч ашиг тус нь багийн тодорхой чиглэл, эрхэм зорилго, алсын хараатай нэгдмэл байдал юм. Сайхан сэтгэл бол үргэлж манлайлах шинж чанар юм.

Хэлсэнээ л хий! Амжилтанд хүрсэн манлайлал нь танд үүрэг хүлээх үед танд итгэж байгаа хүмүүсээс хамаарна.

Дүгнэлт



Бүлэг сэдвийн хүрээнд харилцааны ур чадвар, манлайллын онолын талаарх ойлголтыг оруулсан байгаа.

Хүн сонссон зүйлийнхээ ойролцоогоор 25%-г л санаж үлддэг. Хэрэвээ та хүмүүсийн яриаг хурдан тасалдаг, хүмүүс ярьж дуусаагүй байхад дүгнэлт хийх гэж яардаг, харилцаж байгаа хүнээ яаруулдаг, харилцаж байгаа хүнийхээ яриаг анхааралтай сонсдоггүй бол та нилээн тааруухан сонсогчийн тоонд орох болно. Ерөнхийдөө хүн өөрт

байгаа хугацааныхаа 45%-г бусадтай харилцаж тэднийг сонсоход зарцуулдаг гэсэн судалгаанаас үзэхэд бидний гадаад орчноос хүлээж авч байгаа мэдээлэл бүрэн гүйцэт ой санамжинд үлддэггүй. Харилцагчаа бүрэн сонсоход багахан хувийг зарцуулдаг нь харагдаж байна.

Бидний өдөр тутмын харилцаа байгууллага, ажлын хүрээнд янз бүрийн хүмүүстэй харилцаа тогтоохоос эхэлдэг харилцаа мөн нөлөөлөл, соёлыг бий болгодог. Эерэг, тааламжтай харилцааг бий болгосноор ажилчдын сэтгэл санаа, ажлын бүтээмж нэмэгддэг энэ талаар онолд тусгагдсан байна.

Манлайлал хэсэгт байгууллага хамт олондоо нөлөөлж өөрөө шинийг санаачилж эзэмшсэн ур чадвараа ажлынхаа зорилго зорилтын хүрээнд хэрэгжүүлж ажилчдадаа урам зориг өгч хамтран бүтээх үйл явц гэж харж байна. Үүнд баг хамт олноороо амжилт гаргах итгэл үнэмшлийг төрүүлэхэд манлайлагч чухал үүрэгтэй.

Харилцааны ур чадвар, манлайлал хоорондоо харилцан нөлөөлж байж ажлын амжилт, тогтвортой харилцаа холбоог бий болгоно.

Харилцааны зармыг тодорхойлохын бол:

- Хүнлэг энэрэнгүй байх
- Харилцан буулт хийх
- Харилцагчаа хүндэтгэн сонсох
- Үг яриа, үйлдлээ хянах
- Сэтгэл зүйгээ бэлдэж, таатай уур амьсгалыг бүрдүүлэх

Харилцаагаа сайжруулах арга зам

- Өөрийн арга барилд тохируулан харилцааны хэв шинжийг олж авах
- Нээлттэй байж бусдад өөрийнхөө хэлэх гэсэн санаа бодлоо зөв илэрхийлэх
- Харилцагчийнхаа сэтгэл хөдлөл, эмоцийг мэдэрч орчин нөхцөлд нь тааруулж шийдвэр гаргах
- Биеийн хэлэмж, нүүр царайны байдлаар ярилцагчаа анхаарч сонсох
-

ХОЁРДУГААР БҮЛЭГ: ХАРИЛЦАА ТОГТООХ АРГУУД БА ШИЛДЭГ МАНЛАЙЛАГЧДЫН ТУРШЛАГА



2.1 Дэлхийн шилдэг манлайлагчдын арга, амжилт, туршлага

Сингапур улсын ерөнхий сайд асан Ли Куан Ю 1959-1990 оны хооронд 30 гаруй жил төр удирдсан. Тухайн улс хөгжих эсэх нь тодорхой бус эзлэх газар нутаг бага Малай, Индонез, Ирак ажилчин хүн ардаас бүрдсэн хөгжиж байгаа орон атал гуравдагч ертөнцийн үсрэнгүй орон болж хөгжсөн нь удирдагч хүний арга барил, ур ухаан, гадаад харилцаа, тууштай байдал

одоогийн Сингапур улсыг бий болгосон. Ли Куан Ю ерөнхий сайд хотын өнгө үзэмж цэвэр цэмцгэр байдал, найрсаг соёлтой үйлчилгээ, харилцагчийнхаа итгэл найдварыг олж авах зэрэгт анхаарал хандуулж аль болох өөрт ашигтай хувилбарыг сонгож маш олон айлчлалыг хийж туршлага хуримтлуулж байсан. Удирдагч хүн ард түмнийхээ төлөө зоригтой шийдвэрийг гаргаж цаг алдалгүй хурдан шуурхай ажиллаж эрсдэлээ даах чадварыг өөртөө суулгаж өгсөн нь гол зарчим юм.

Ли Куан Ю удирдагчийн хувьд Сингапур улсын ерөнхий сайд албан тушаалд томилогдсны дараа 2 сонголттой нүүр тулгарсан. Эхний сонголт ах дүү хамаатан саднаараа баяжих дараагийн сонголт нь Азийн шилдэг хөгжингүй орны тоонд улсаа оруулахын төлөө ажиллах. Хоёр дах сонголтыг эргэж буцалтгүй сонгосноор Ли Куан Ю болон Сингапур улсын хувьд нийгмийн эргэлтийн цэг нь байсан гэж үзэж байна.

Нийгмийн манлайлалд явж байгаа удирдагчдад #ЧАНАР байх ёстой. Улс орны язгуур эрх ашиг, алс холын хөгжлийн далайцтай бодлого, зарчимдаа үнэнч, ёс зүйтэй, хуулиа ялгаварлахгүй баримталдаг байх ёстой. - Монгол 50, 100 жилийн дараах ямар орон, ямар хот байх вэ? гэдэг загвар, алсын хараа, хөгжлийн зорилгоо тодорхойлж чадахгүй байна. - Ли Куан Ю бол Байгалийн баялаггүй ч газарзүй, геополитикийн гаргалгаагаа сайн гаргаж улс орныхоо ямар зүгт явахыг тодорхойлж түүнийхээ төлөө улс төр, эдийн засаг, их сургууль зэрэг бүх түвшинд анхаарч эмх цэгцтэй авч явж хөгжүүлж чадсан¹⁴.

Сингапурын хөгжлийн нууц номыг унших явцад зогсолтгүйгээр урагшлах процесс нь ард түмнээ зөв удирдахад чиглэгдэж байгаа нөхцөлдөө дасан зохицож, ажилчин ангийн хүмүүсийн мэдлэг боловсролыг дээшлүүлж Япон улстай хамтарч сургалт явуулж ажлын байранд сурган дадлагажуулж байсан нь тухайн улсын хөгжил цэцэглэлтэнд нөлөөлөөд зогсохгүй хөдөлмөрийн үр шимээр бүтээн байгуулалт бий болж гадаад дотоодын олон уулзалтанд оролцож гэрээ хэлэлцээрийг хийж хүн бүрийн амьдралыг сайжруулах арга замыг эрэлхийлж орон сууцны боломжит нөхцөлийг олгож нийгмийн асуудлыг шийдэж шударга ёсыг эрхэмлэж үнэн мөрөөр амьдарсан болохоор ард түмний хайр хүндэтгэлийг хүлээсэн аугаа удирдагч нэгэн цаг үед амьдарч энэ номондоо илэн далангүй бичиж үлдээсэн нь залуус бид уншиж судалж, сургамж санаа авч улс орондоо хэрэгжүүлэх нь чухал юм.

Ли Куан Ю удирдагч амжилтанд хүргэдэг чухал хүчин зүйл Итгэл. Хүн өөртөө итгэх ёстой. Өөртөө итгэлгүй эргэлзэж эхэлбэл сорилтоос айж хойш суувал хэзээ ч урагшлахгүй гэж хэлсэн байдаг. Улс үндэстнийг амжилтанд хүргэдэг хүчин зүйл нь ямар ч улсын баялаг хөрөнгө, хүчин чадал, хөгжил, ололт амжилт юуны түрүүнд иргэд, удирдагчид, тухайн орны байгалийн баялаг нөөцөөс хамаардаг.

Ямар ч хүний чадавхийг боловсролоор нь хялбархан дүгнэж болно. Дүн шинжилгээ хийх чадвар, IQ, сэтгэн бодох чадвар, аливаа юмыг бодитоор харах чадвар гээд гаднаас нь дүгнэх амархан. Гэхдээ түүний зан чанарыг хэлэхэд хамгийн хүндрэлтэй байдаг. Би залуудаа олон удаа алдаа гаргаж байсан. Ингээд эцэст нь зарим хүнд бусдын үнэн мөр чанарыг таних авьяас билэг илүүтэй байдаг гэдгийг ойлгосон. Хүн гаднаа юу ч ярьж байсан дотоод мөн чанарыг нь таних чадвартай хүмүүс байдаг. Миний удирдлаган дор ажиллаж байсан албан тушаалтан хүн танихдаа гойд сайн байсан. Тэр хүнийг төвөггүйхэн нэвт шувт хардаг. Би ийм хүмүүстэй ажиллаж байснаа ихээхэн аз завшаан гэж боддог. Гэхдээ нэг хүн шиг ажиллах чадвартай баг бүрдүүлэхэд маш хэцүү. Энэ бол их урт удаан үйл явц. Хүмүүсийг хооронд нь холбож нэг баг болгох туйлын амаргүй. Сингапур улсыг бүрэлдэн тогтнох эхэн үед

¹⁴ Н.Монголмаа: "Сингапурын хөгжлийн нууц" номын орчуулагч

хувьсгалын нөлөөгөөр өөрсдөө улс төрд орсон гайхалтай чадварлаг хүмүүс байсан нь бидний амжилтын нэгэн нууц гэж боддог. Японы эзэнт түрэмгийлэл, эзэнт гүрний уналт, Япончуудын балмад авир, коммунист бослого үхэх үү, сэхэх үү хүнд хэцүү үеийг давж гарсан удирдагчид яг дайн тулаанд байлдаж явсан цэргүүдийн адил амь нэгтэй болж бүтээн байгуулалт руу ханцуйгаа шамлан дайрсан бидний энэ итгэл одоо ч хүртэл алдраагүй. Бид нэг нэгэндээ итгэж бусдынхаа сул давуу талыг андахгүй сайн мэддэг байсны хувьд хэн хэзээ зөв шийдвэр гаргахыг нь хүртэл мэдэрч хэнийг дагахаа ч мэддэг байсан.¹⁵

Мишель Обама нь Америкийн Нэгдсэн Улсын анхны Африк Америк гаралтай тэргүүн хатагтай бөгөөд өөрийн үзэл бодлыг бусдад нээлттэй илэрхийлж охид бүсгүйчүүдийн эрхийг хамгаалах үйлст оролцоод зогсохгүй эрүүл идэвхтэй амьдралын хэв маягийг сурталчлан түгээж, үлгэр дуурайлал үзүүлж нэгэн цаг үе дэлхий дахиныг өөрчлөн хөгжихөд өөрийн хувь нэмрийг оруулж байсан. Өөрийг нь бүтээсэн амьдралынхаа түүхэн он жилүүдийн дуртгалын талаар Becoming номондоо бичиж тэмдэглэж үлдээсэн. Олон нийтэд хүлээн зөвшөөрөгдөж өөрийн үзэл бодлыг илэрхийлэхэд тухайн цаг үеийн нөхцөл байдал, орчин чухал нөлөө үзүүлдэг. Манлайлагч хүн ямар ч нөхцөл байдалд орсон тухайн хүнийг ойлгох, хүлээн зөвшөөрөх, уучлал хүсэх, хүндэтгэл үзүүлэх чадварыг өөртөө суулгах нь чухал. Мишель Обама гадаад улс оронд айлчлал хийж байхдаа бусдын зовлон жаргалыг чин сэтгэлээсээ хуваалцаж сэтгэл хөдлөлөө хянаж, торгон мэдрэмжтэй ханддаг. Мөн хүний хамгийн том зэвсэг бол боловсрол мэдлэг гэж үздэг. Хуульч мэргэжилтэй хэдий ч зохиол бичиж, уран илтгэл хэлэлцүүлж олон нийтийн үйл ажиллагаа, сайн дурын ажилд оролцож зорилго тэмүүлэл дүүрэн амьдрах талаар илтгэл тавьж зөвлөгөө өгч нийгэмдээ зөв үрийг тарьж яваа дэлхийн нөлөө бүхий хүчирхэг эмэгтэй юм.

Мишель Обамагийн амьдралын эргэлтийн цэг нь Америкийн өнгөт арьст Барак Обамагийн тэргүүн хатагтай болж цагаан ордонд 8-н жил амьдарч ард түмний итгэл хүндлэлийг хүлээсэн түүхэн цаг хугацаа нь юм.

Мишель Обамагийн гадаад төрх, биеэ авч яваа байдал нь харизматик талдаа эмэгтэй энэ ч бусдад таалагддаг. Мөн өөрийн хувь шинжийг хадгалсан хүчирхэг дүр байдлаараа нөхөр Барак Обамагаас дутахааргүй дэлхий дахинд дуу хоолойгоо өргөж, нэр алдрыг олсон. Энд нөлөөлөх гол хүчин зүйл нь нээлттэй, өөрийнхөөрөө байж чадсан нь бусдад нөлөөлсөн.

Өөрийн тууж өнгөрүүлсэн амьдралынхаа алдаа оноо, үүх түүх, ололт амжилт, үнэн шударгаар Becoming буюу Өдийг хүртэл номондоо бичсэн байдаг.

¹⁵ Олон улсын хууль зүйн холбооны хурал дээр хэлсэн үг

Мишель Обамагийн хувьд бат бөх харилцааг хэрхэн бий болгох талаар амьдралынхаа хамтрагчийг сонгохыг сагсан бөмбөгийн баг бүрдүүлэх үйл явцтай зүйрлэж хэрэв харилцааг сагсан бөмбөгийн баг гэж төсөөлбөл та зөвхөн ялахыг хүсэж байгаа тамирчдыг л багтаа авна. Тиймээс зөвхөн хүчирхэг тоглогчийг багтаа байлгахыг хүснэ. Тэгэхээр багийн гишүүн бүр бүх зүйлийг хийж чаддаг байх хэрэгтэй.

Барак Обама бид 2-ын харилцаа маш бат бөх. Хэрэв энэ бүх хугацаанд би бууж өгөөд бүх зүйлийг орхиод явсан бол хамтдаа өнгөрүүлсэн аз жаргалтай мөчүүдээ мэдэрч чадахгүй байх байлаа" гэж тэрээр хувийн туршлагаасаа хуваалцсан. Мөн өнөөдрийн Би-г бий болгохын тулд эцэг Фрейзер шаргуу хөдөлмөрийн үнэ цэн, хэлсэн үгэндээ хүрдэг байхыг сургаж ээж Мэриан дуу хоолойгоо ашиглан өөрийнхөө төлөө зогсож чаддаг байхыг үлгэрлэсэн нь амжилтыг суурь эхлэл нь болсон.

2.2 Монголын нөлөө бүхий манлайлагчдын амжилт, туршлага



АР санхүү нэгдлийн гүйцэтгэх захирал Ч.Ганхуягийг монголын нөлөө бүхий манлайлагчдын нэгээр сонгосон. Бага наснаасаа эхлэн ганзагын наймаа хийж, эгэл ардын гэр бүлээс ард түмний хүү болтлоо хүлээн зөвшөөрөгдсөн нь олон жилийн уйгагүй хөдөлмөр, ажлын туршлага. Миний сурах хугацаа болсон гэж үзэн 1993 онд Унгарын Эдийн засаг, төрийн захиргааны их сургуульд суралцаж 1997 онд төгссөн.

1991 оноос эхэлж Монголын хөрөнгийн биржид ажиллаж ажлын гараагаа эхэлсэн. Монгол Банканд хянан шалгагчаар ажиллаж байгаад 1998 онд НҮБ-ын МикроСтарт жижиг зээлийн төслийн удирдагчаар ажиллахаар болсон. Энэ нь Хас

банкийг байгуулах гол суурийг тавигдаж 1999 онд Монголын анхны банк бус санхүүгийн байгууллагыг байгуулсан. 2010 оны 12 сараас 2012 оны 7 сар хүртэл Монгол улсын Сангийн дэд сайдаар томилогдон ажиллаж байсан.

Санхүүгийн холбогдолтой хуулийн төслүүд дээр хэд хэдэн парламентийн ажлын хэсэгтэй ажиллаж байсан туршлагатай. 2009 оноос Монголын Эдийн Засгийн Форумын гишүүнээр ажилласан. 2010 онд Монголын Оюутны Холбооны ерөнхийлөгчөөр сонгогдсон.

Ч.Ганхуяг удирдагчийн хувьд ажлын эргэлтийн цэг нь Хас банкнаас харьяат биш болж Тэнгэр даатгалыг сонгож одоогийн Ард санхүү нэгдлийг үүсгэн байгуулсан нь өнөөгийн амжилтаа ахиулж урагш тэмүүлэх эхлэл нь тавигдсан гэж үзэж байна.

Ажлын арга барилын хувьд ямар ч ажил байсан эцсийн үр дүн гарч байх нь хамгийн чухал гэж үздэг. Хурдтай байхдаа юм уу яаж хийхдээ гол нь биш, үр дүнтэй байж, шинэ санаануудыг эрэлхийлж, шинийг санаачилдаг. Ямар нэг зүйлийг зөв өнцгөөс харж түүнийгээ хүмүүсийн сэтгэлд хүртэл гаргаж тавьдаг. Санал санаачилгаа өөрөө төсөөлж, багтаа ойлгуулаад аль болох хурдан хэрэгжүүлж ажлаа сайн төлөвлөдөг.

Амжилтанд хүрэхэд баг хамт олны оролцоо гишүүн бүр бие биенээ нөхөж чаддаг байхаар зохион байгуулдаг. Дараа дараагийн удирдлагуудаа бэлдэхийн тулд чанартай, шинэлэг ажлыг хийж өвийг үлдээхийг эрмэлзэж байна.

Ч.Ганхуяг удирдагчийн хувьд аливаа зүйлийг их сайн оролдож, чадахаасаа чадахгүй хүртлээ оролдож үздэг. Оролдохгүйгээр хажуугаар нь орхиод гарсан зүйл бараг байдаггүй. Хэчнээн их айсан ч, хэчнээн олон удаа бэртсэн ч хашралгүй оролдоод үзэхийг залууст хандан хэлсэн. Бэрхшээл тулгарахад бууж өгөлгүй боломж гэж харах хэрэгтэй. Цаг хугацаа явахын хэрээр хүн нас нэмж юмыг сониуч, эрч хүчтэй, хурдтай, илүү бүтээлч байж чадахгүй ч өөртөө итгэлтэй байдал ажлын туршлагаараа баялаг байж чаддаг. Хийж байгаа бизнесийн ажил нь итгэлцэл дээр тогтдог учир хүмүүс надад итгэж байгаа нь сайнаар нөлөөлж гол шийдвэрүүд дээр харилцан ойлголцож, хамтран ажиллахад дөхөмтэй байдаг гэж ярьсан байдаг.¹⁶

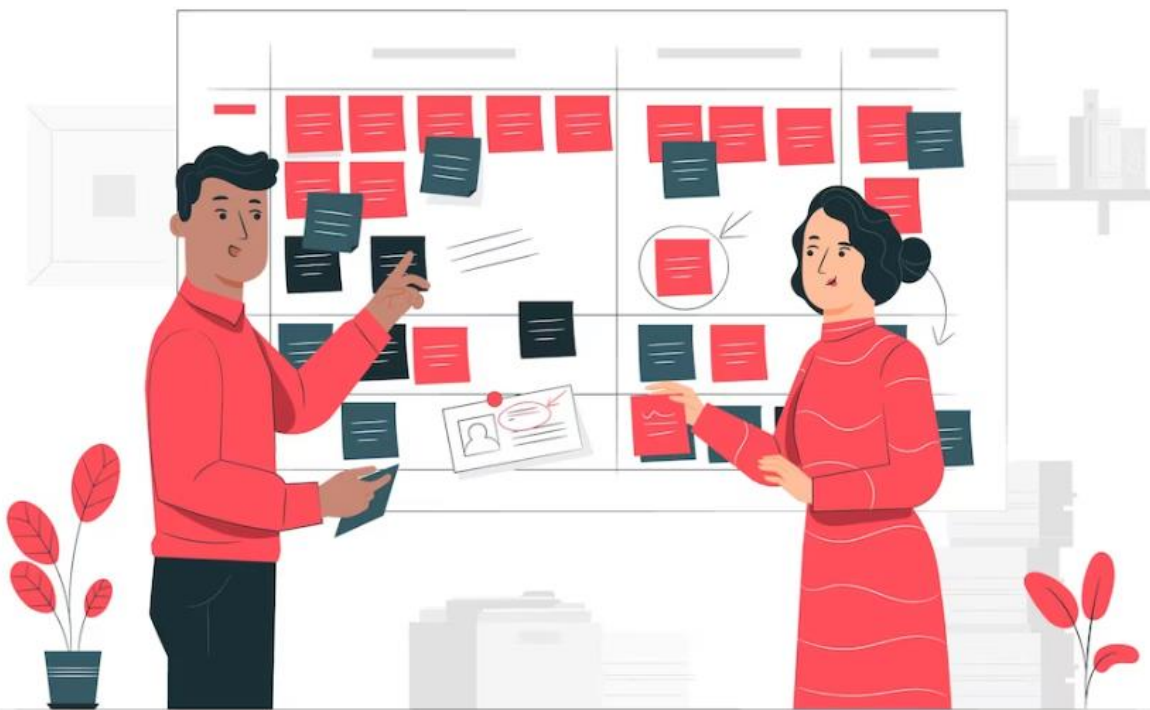
Ч.Ганхуяг манлайлагч өнөөгийн залуусийг зорилготой, зоригтой, зогсолтгүй бай гэж уриалан нээлттэй байж олон зүйлийн туршиж, мэдэрч оролдож үзэх хэрэгтэй, цаг хугацааг өөрт үр ашигтайгаар өнгөрөөж ажлын бүтээмжээ дээшлүүлж өөрийг арга барилыг олж авах нь чухал гэж үздэг. Мөн илүү нээлттэй байдал нь зарим талаар задгай харагдуулдаг энэ байдлаа засаж илүү үр нөлөөтэй лидер болно гэдгээ хэлж байсан, шударга зарчимч хүн. Аливаа байгууллагын ажилтан хийж байгаа ажилдаа үнэн сэтгэлээсээ хандаж удирдагчийнхаа итгэлийг олох нь чухал ийм хүнийг олно гэдэг ховор. Сэтгэл дутах нь өөрөө хийж байгаа ажил нь урагшлахад саад болдог,

¹⁶ Unread.today

Ц.Оюунгэрэл улс төрчийн хувьд үг, яриа, өөрийгөө илэрхийлж байгаа байдал нь өөрийгөө мэддэг, өөртөө итгэлтэй хүний шинжийг харуулсан байдаг. Харилцааны ур чадварын хувьд өөрийн хэлэх гэсэн санаагаа часхийсэн жинтэй хэдэн үгээр зөөллөсөн аргаар хэлж сургадаг.

А.Лоутон, Э.Роуз нар манлайлагчийн 10 шинжийг дараах байдлаар авч үзвэл:

Хэв шинж	Ли Куан Ю	Мишель Обама	Ч.Ганхуяг	Ц.Оюунгэрэл
Алсыг харах чадвар	+	+	+	
Тэргүүлэх чиглэлийг харах чадвар	+		+	
Эргэн тойрныхныг сэдэлжүүлэх		+		+
Хувь хүмүүс хоорондын харилцааг удирдах	+	+	+	+
“Улс төрийн зөн”	+		+	+
Цэгц шулуун	+		+	+
Олон нийтэд хүндлэгдсэн	+	+		+
Эрсдэлтэй асуудлыг зохицуулах чадвартай	+		+	
Шинэ санаа ба туршлагыг хүлээн авч хэрэгжүүлэх чадвар	+		+	+
Шаардлагатай үед шийдэмгий, хатуу чанга байх	+		+	



Энэхүү А.Лоутон, Э.Роуз нар манлайлагчийн шинжид таамаглал дэвшүүлж тодорхойлж авч үзснээр 10 хэв шинжийг манлайлагч хүн эзэмших шаардлагагүй аль нэг шинжийг өөрт агуулснаар бусад хэв шинжээр уялдаж, зарим шинжийг агуулаагүй ч байж болно.

Манлайлагч хүн жендерийн хувьд эрх тэгш оролцоотой хэдий ч нийгмийн идэвх, албан тушаал, эрх мэдэл оролцооны хувьд эрэгтэй хүн алсын хараа, тэргүүлэх байр суурь, улс төрийн оролцоо, эрсдэлтэй асуудлыг зохицуулах чадвар, шийдэмгий, хатуу чанар давамгайлж байна.

Эмэгтэй манлайлагчийн хувьд нөлөөллөөрөө эргэн тойрноо сэдэлжүүлж, хувь хүмүүсийн хоорондын харилцааг удирдаж, олон нийтэд хүндлэгдэж, шинэ санаа туршлагыг авч хэрэгжүүлэх чадвар илүү байгаа нь дээрх хэв шинжээс харж болно.

Эдгээр сонгож авсан манлайлагчдын хувьд нийгэмд тодорхой байр суурь, өөрийн хүрээллийг бий болгож ажлын туршлага, арга барилаа олж амжилтанд хүрсэн нөлөө бүхий хүмүүс юм.

Дэлхийн болон монголын удирдагчийн хувьд дотоод хүч нөөц боломж, ажлын гараа үр дүн арга барил, туршлага нийгмийн хамрах чиглэл өөр боловч цаг хугацааг үр бүтээмжтэй ашиглаж өнөөдрийн амжилтийг бий болгож салбар салбартаа түүчээлж явна.

ГУРАВДУГААР БҮЛЭГ: ХАРИЛЦАА МАНЛАЙЛАЛД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

3.1 Харилцаа болон манлайлалд хандах хандлагын талаар авсан судалгаа

Харилцааны ур чадвар нь зөвхөн удирдагчдад төдийгүй бүх л хүмүүст хэрэгтэй чухал шинж юм.

Дипломын ажлын хүрээнд анкетын аргаар 3 нээлттэй, 9 сонголттой асуултаар судалгаа авч боловсруулалт хийлээ.

График 1



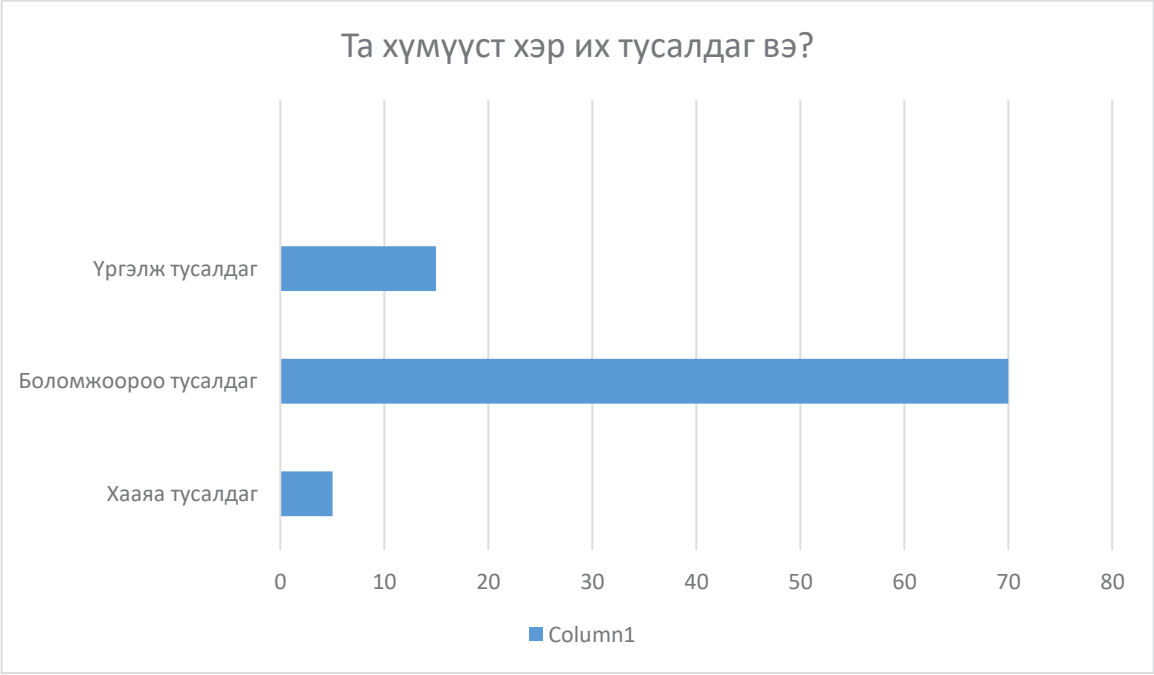
Дээрх зурагнаас харахад хүмүүсийн яриаг 80% нь боломжоороо сайн сонсохыг хичээдэг, 20% нь бүр сайн сонсож, цаадах санаа бодлыг нь мэдэхийг боддог гэж хариулсан бол тийм ч сайн биш, тэгсхийгээд яриаг дуусгахыг илүүд үздэг гэсэн асуултыг сонгоогүй байна. Аль болох тухайн хүнийхээ яриаг сайн сонсохыг хичээдэг нь харагдаж байна.

График 2



Дээрх зурагнаас харахад сайн сонсогч биш байгаа нь юунаас голлог хамаарч байгааг авч үзвэл 45% нь цаг зав бага байдаг, 40% нь заримдаа өөр зүйлд сатаараад анхаарал төвлөрч чаддаггүй, 15% нь зарим хүний яриа залхуутай удаан байдаг гэсэн байна.

График 3



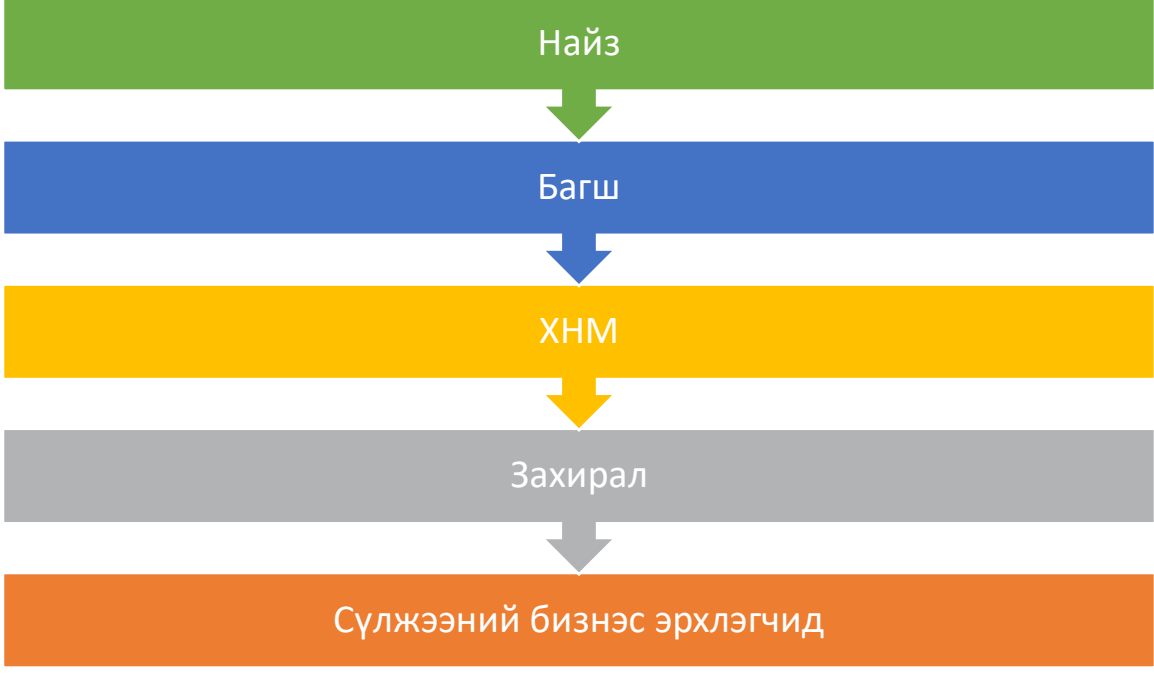
Дээрх зурагнаас харахад хүмүүст хэр их тусалдаг вэ? асуултанд боломжоороо тусалдаг 70%, үргэлж тусалдаг 18%, хааяа тусалдаг 12% -ийг эзэлж байна.

4. Танихгүй хүмүүстэй хурдан ойлголцож, амархан холбоо үүсгэж чаддаг ямар хүнийг та мэдэх бэ? /нэр, ажлыг нь бичнэ үү/

Дээрх асуултыг нээлттэй хэлбэрээр авсан хэдий ч судалгаанд хамрагдсан хүмүүс нэр, ажлыг нь тодорхой бүрэн гүйцэт бичээгүй, аль нэгийг нь бичсэн, асуултыг алгасаж дараагийн асуулт руу шилжиж ерөнхий хариулт өгсөн учир түгээмэл хариултаар нь нэгтгэсэн.

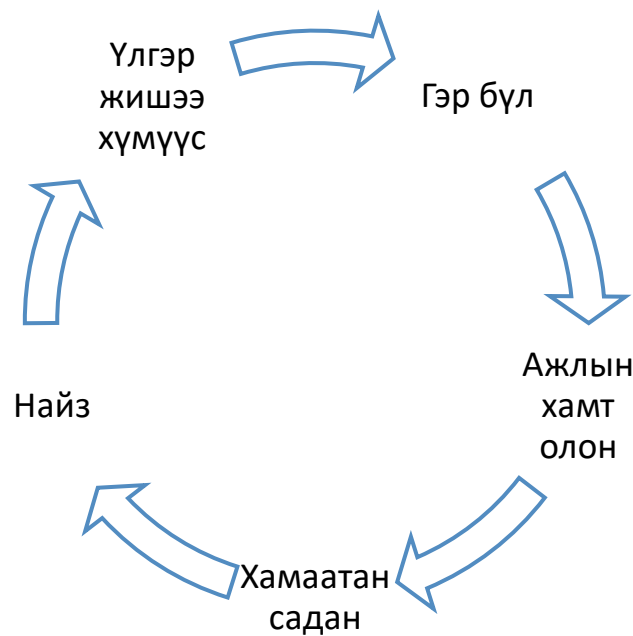
Танихгүй хүмүүстэй хурдан ойлголцохоос илүүтэй ойрын хүрээллийн хүмүүстэйгээ амархан холбоо үүсгэдэг гэж үзсэн. Үүнд: найз (сэтгэл зүйч), багш, гэр бүл, хамаатан садан

Ажлын хүрээнд амархан холбоо үүсгэж чаддаг хүмүүс: Хүний нөөцийн менежер, инженер, захирал, бизнес эрхлэгчид

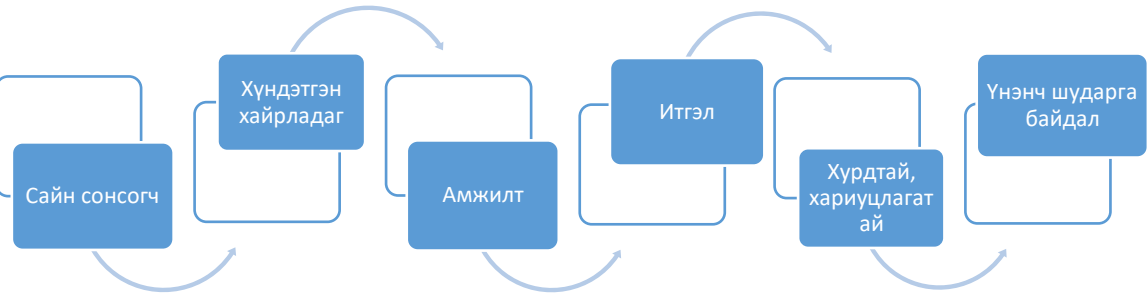


6. Таны ярьсан, уулзсан хамт байсан хүмүүсээс хэн хамгийн тод дурсамж үлдээсэн бэ?

Энэ асуултыг түгээмэл хариултаар нь авч үзвэл ярьсан, уулзсан хамт байсан хүмүүсээс найз нөхөд, гэр бүл, ах эгч, хамаатан садан, үлгэр жишээ хүн мөн ажлын хамт олон нь тод дурсамжийг үлдээсэн гэж хариулсан байна.



6.Түүний ямар үг үйлдлийг та одоо хүртэл дурсдаг вэ? Яагаад?
Энэ асуултанд тухайн хүнийхээ дурсамжийг цөөн үгээр хариулж сайн сонсогч, зөвлөгч, хүндэлдэг, амжилтанд хүргэхэд чухал нөлөө үзүүлсэн, итгэл даадаг, ажилдаа хариуцлагатай ханддан үр бүтээлтэй ажилладаг, зарчимч чанаруудыг нь дурдсан байна.

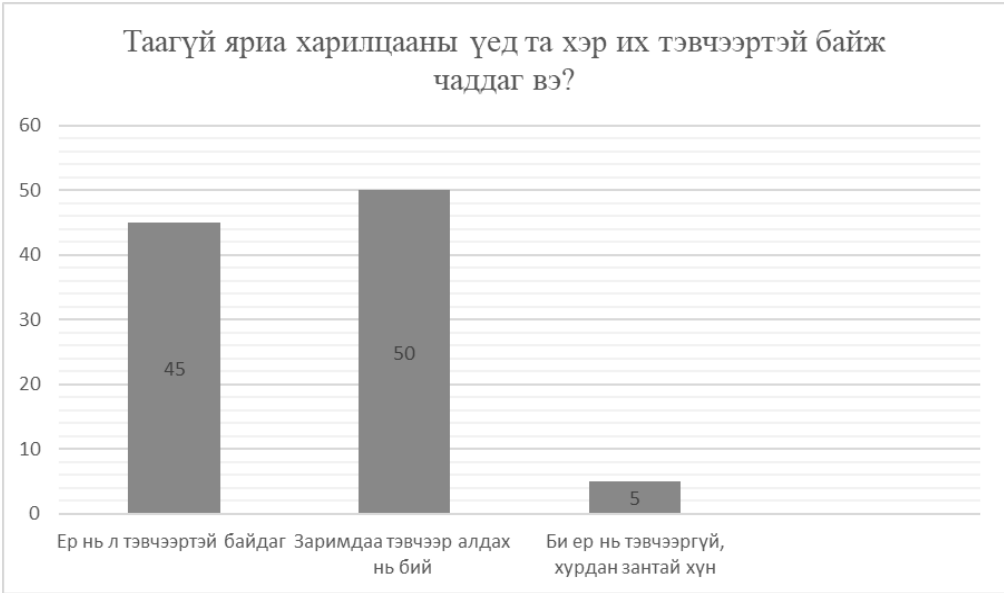


7.Дараах хүмүүсийн харилцааны ур чадварыг та хэрхэн үнэлж байна вэ?

	Маш сайн	Сайн	Дунд	Муу	Мэдэхгүй
Ч.Ганхуяг /Ард санхүү нэгдэл/		10%	10%		80%
Ц.Оюунгэрэл /Ардчилсан нам/		50%	15%	15%	20%
Ж.Галбадрах /Шинэ Монгол сургууль/	5%	75%	10%		10%

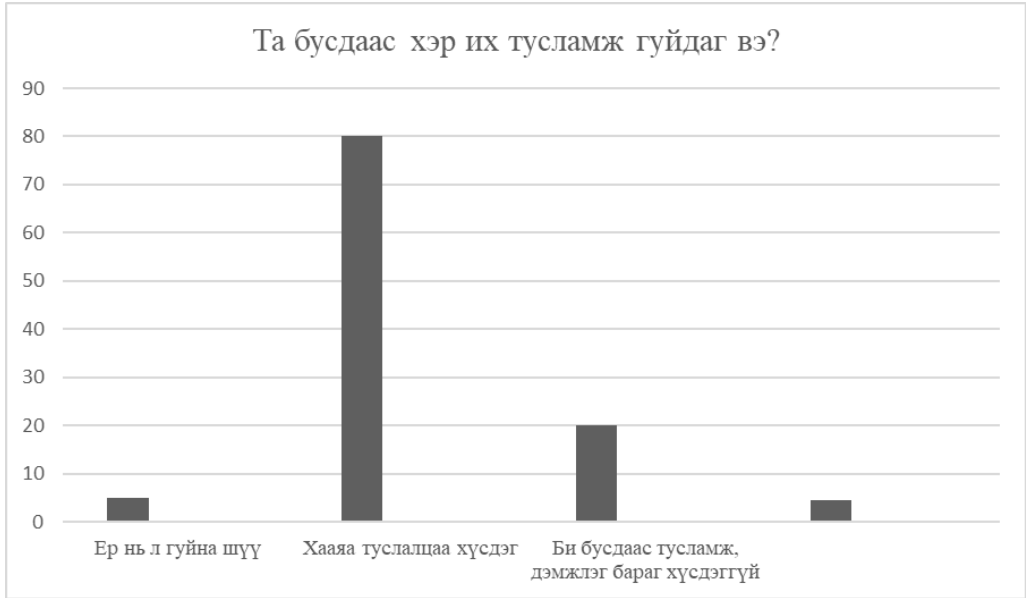
Дээрх асуултанд /Ард санхүү нэгдэл/ Ч.Ганхуягийг харилцааны ур чадварын хувьд сайн 10%, дунд 10%, мэдэхгүй 80% -р үнэлсэн байна.
/Ардчилсан нам/ Ц.Оюунгэрэл харилцааны ур чадварын хувьд сайн 50%, дунд 15%, муу 15%, мэдэхгүй 20% тус тус үнэлсэн байна.
/Шинэ Монгол сургууль/ Ж.Галбадрах харилцааны ур чадварын хувьд маш сайн 5%, сайн 75%, дунд 10%, мэдэхгүй 10% гэж үнэлсэн байна.

График 4



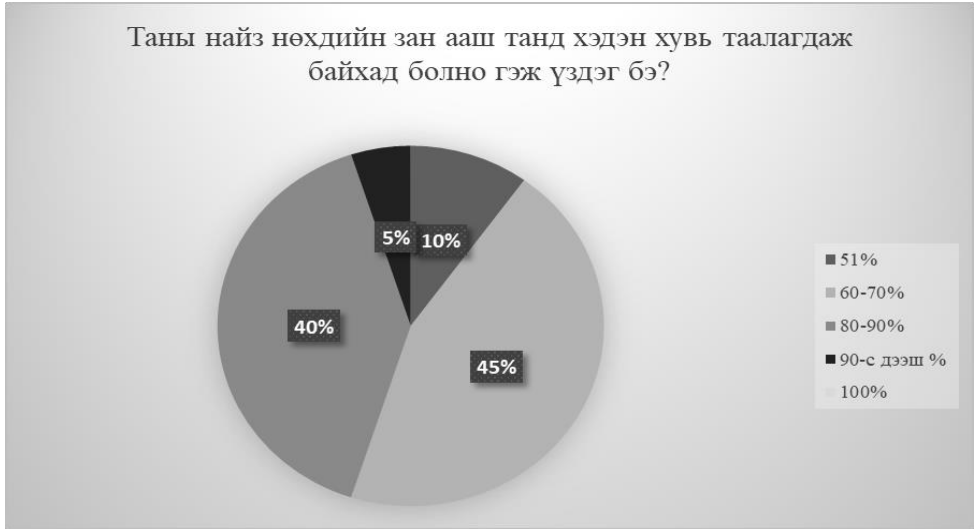
Дээрх зурагнаас харахад таагүй харилцааны үед хэр их тэвчээртэй байж чаддаг вэ? Асуултанд заримдаа тэвчээр алдах нь бий 50%, ер нь л тэвчээртэй байдаг 45%, би ер нь тэвчээргүй, хурдан зантай хүн 5% эзэлж байна.

График 5



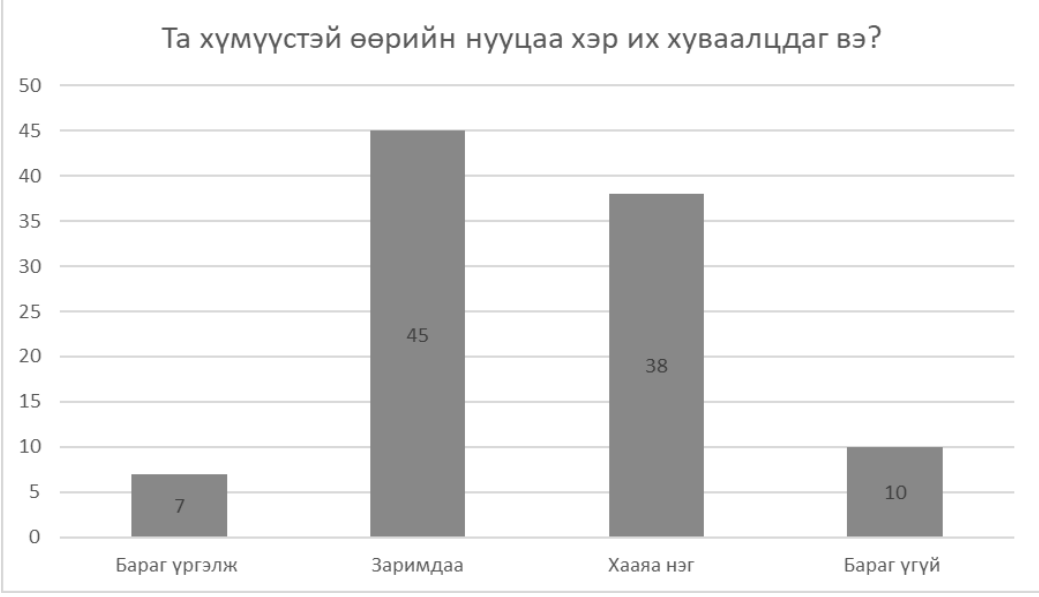
Дээрх зурагнаас харахад бусдаас хэр их тусламж гуйдаг вэ? Асуултанд хааяа тусалцаа хүсдэг 80%, би бусдаас тусламж, дэмжлэг бараг хүсдэггүй 15 %, ер нь л гуйна шүү 5% эзэлсэн байна.

График 6



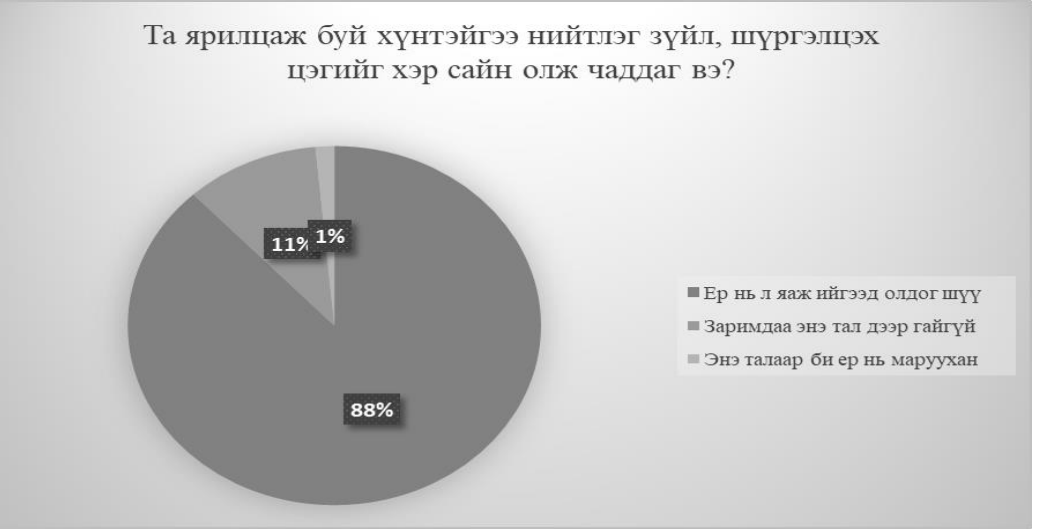
Дээрх зурагнаас харахад найз нөхдийн зан аашын 51% таалагддаг 10%, 60-70% таалагддаг 45%, 80-90% таалагддаг 40%, 90-с дээш % таалагддаг 5%, 100% таалагдах албагүй гэж үзэн сонгоогүй байна.

График 7



Дээрх зурагнаас харахад хүмүүстэй өөрийн нууцаа хэр их хуваалцдаг вэ? Асуултанд заримдаа 45%, хааяа нэг 38%, бараг үгүй 10%, бараг үргэлж 7% тус тус хариулсан байна.

График 8



Дээрх зурагнаас харахад ярилцаж буй хүнтэйгээ нийтлэг зүйл, шүргэлцэх цэгийг хэр сайн олж чаддаг вэ? асуултанд ер нь яаж ийгээд олдог шүү 88%, заримдаа энэ тал дээр гайгүй 11%, энэ талаар би ер нь маруухан 1% тус тус хариулсан байна.

ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ

Харилцааны ур чадвар нь манлайллын зайлшгүй нөхцөл болох нь дипломын ажлын хүрээнд харилцаа, манлайллын талаар судалж нөлөө бүхий дэлхий, монголын 2,2 хүмүүсийг сонгон авч нийгэмд эзлэх байр суурь, ажлын туршлага, арга барил, амжилтанд хүрэхэд нөлөөлсөн чухал хүчин зүйл, салбартаа тэргүүлэгч байхын тулд хийж хэрэгжүүлсэн ажил, тухайн удирдагч хүний характер, зан ааш үзэл бодлоо илэрхийлэхэд биеийн хэлэмж харилцаа хэр нөлөө үзүүлдэг, баг хамт олноо хэрхэн удирдаж авч явдаг талаар судалж судалгааны ажилдаа орууллаа.

Амжилт өөрөө үүдээ нээгээд ирдэггүйтэй адил амжилтанд хүрэхэд асар их цаг хугацаа, алдаа оноо, сургамж, бэрхшээлтэй нүүр тулдаг хэдий ч гарц боломжийг эрэлхийлэн амар хялбар биш ч гэсэн алсын хараа, тууштай тэвчээртэй байснаар тухайн хүн амжилтанд хүрдгийн тод жишээ нь сонгон авсан манлайлагчид юм. Мөн бат бэх тогтвортой хамтын ажиллагаа гадаад түншлэлийг бий болгохын тулд харилцаа маш чухал нөлөө үзүүлдэг. Харилцааны эв дүй, техникийг зөв ашигласнаар удирдагч хүн багаа зөв бүрдүүлж ажил нь урагш явж бусдад өөрийгөө таниулахад том түлхэц болж өгдөг.

Миний сонгож авч судалсан манлайлагчид аль хэдийн нийгэмд өөрийгөө таниулж арвин баялаг түүхийг бүтээсэн хүмүүсийн төлөөлөл. Эдгээр хүмүүс амьдралд бууж өгөлгүй зоригтой шийдвэрийг гаргаж, өөрийн амьдралыг бүтээж харилцаа хандлага, биеэ авч яваа соёл, үг, яриа үйлдлээрээ залуу үедээ зөв үлгэр дуурайллыг үзүүлж байна.

Мэргэжил сургалт үйлдвэрлэлийн багш ажилчдаас түүвэрлэн авсан судалгаанаас харахад харилцаа мэдээлэл солилцож, бусдыгаа сонсож харилцан ярилцахад чухал нөлөө үзүүлж байна. Тухайн харилцагч бусдыгаа сайн сонсож чаддаггүй нь цаг зав бага байгаагаас шалтгаалдаг. Хүмүүс аль болох хэн нэгэнд боломжоороо тусалж нийгэмд өөрийн хүрээллийг бий болгодог. Бидний амьдралд ойрын хүрээллийн найз нөхөд, гэр бүл, ажлын хамт олон сайхан дурсамжийг үлдээдэг. Эдгээр хүмүүс өөрийг нь хүлээцтэйгээр сайн сонсдог, аливаа зүйлд хүндэтгэлтэйгээр ханддаг, амжилтанд хүрэхэд нөлөө үзүүлсэн, итгэл даадаг, хариуцлагатай байдаг, үнэнч шударга зарчимч байдал үг үйлдлийг дурсдаг.

Судалгаанд Монголын 3-н нөлөө бүхий хүмүүсийн харилцааны ур чадварыг хэр үнэлсэн байгааг харахад Ч.Ганхуяг дундаж, Ж.Галбадрах боломжийн, Ц.Оюунгэрэл боломжийн гэж харилцаа талаас нь үнэлсэн байна.

Таагүй харилцаа үүссэн үед цөөн тохиолдол тэвчээр алдах гээд байдаг гэж ихэнх нь хариулсан. Бусдаас хааяа тусламж авдаг, найз нөхдийн зан аашийн хувьд 60-70 хувь нь таалагдаж байхад болно гэж үзсэн. Тэр болгон хүмүүст нууцаа хуваалцахыг хүсдэггүй.

Ярилцаж буй хүнтэйгээ нийтлэг зүйл, шүргэлцэх цэгийг яаж ийгээд олдог гэж ихэнх нь хариулсан байна.

Бидний өдөр тутмын үг, яриа үйлдэл харилцааны урсгалаар бий болдог. Бусдад өөрийгөө нээн таниулж өөрийн үзэл бодлыг илэрхийлэхэд харилцаа чухал үүрэг гүйцэтгэдэг.

Харилцаа манлайлал хоорондоо салшгүй холбоотой. Зөв харилцааг зөв цагт бий болгосноор таныг манлайлагч болоход чухал үүрэг гүйцэтгэнэ. Өнөөгийн нийгэмд харилцаа холбоогүйгээр таны ажил урагш явахад төвөгтэй. Иймд харилцааны ур чадвар, техник, арга барилыг эзэмших хэрэгтэй.

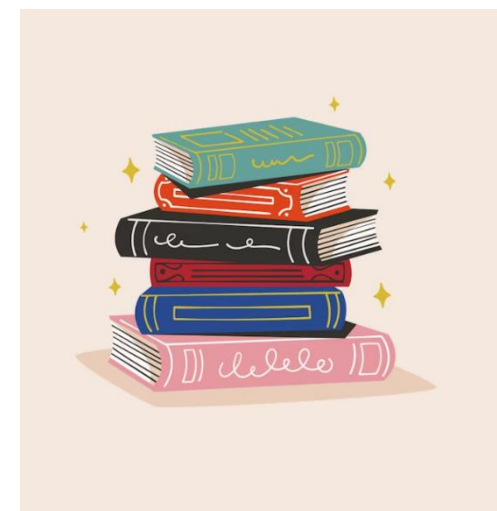
САНАЛ, ЗӨВЛӨМЖ



1. Байгууллага хамт олны харилцаа уур амьсгалыг сайжруулах талаар сургалт семинарыг тогтмол зохион байгуулах
2. Удирдагч хүн байнга хөгжиж, шинийг эрэлхийлэгч байж, бусдадаа зөв үлгэр дуурайлал үзүүлэх
3. Шинэ ажилтан сонгон шалгаруулж ажилд авахдаа харилцааны ур чадварын талаар судалгаа авах

АШИГЛАСАН НОМ ЗҮЙ

1. Байгууллагын сэтгэл судлал Б.Батсайхан, М.Дэлгэржав
2. Байгууллагын зан төлөв Г.Цэрэн Улаанбаатар 2014 он
3. Алтан Дэйл Карнеги
4. EQ боловсрол буюу харилцааны ур чадварын боловсрол 2021 он Зохиогч О.Бат-Эрдэнэ
5. Оливия Фокс Кабейн “Харизм”
6. Жонн С.Максвелл “Өөрийгөө удирдагч болгон хөгжүүл” 2020 он
7. Жонн С.Максвелл “Манлайллын шилжилт”
8. Ли Куан Ю “Сингапурын хөгжлийн нууц” 2017 он
9. Мишель Обама “Becoming”
10. Ц.Оюунгэрэл “Америкт суралцсан тэмдэглэл”
11. Leadership communication skills





ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ

БАГШИЙН ХӨГЖИЛД АХМАД БАГШ НАРЫН ОРОЛЦООГ НЭМЭГДҮҮЛЭХ НЬ

СУДЛАХ ХЭРЭГЦЭЭ ШААРДЛАГА



Багш сурагчдыг зорилгын зүг байнга чиглүүлэх, идэвхжүүлэх, зорилгодоо хүрэх замаа тодорхойлох, улмаар дараагийн хэрэгцээгээ нээн илрүүлэх маягаар тасралтгүй хөгжих, төлөвших боломжийг нээж өгөх нь чухал юм. багш бүр хэрхэн хөгжиж асар их туршлагатай ахмад багш нараас хэрхэн зөвлөгөө арга туршлага суралцах хэрэгтэй байна.

Зорилго

Ахмад болон залуу багшийн идэвхтэй хамтын ажиллагааг дэмжих, уламжлал шинэчлэлээ хослуулсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, сургалтын чанарт ахиц гарахад оновчтой нөлөөлөх сайн туршлагыг

түгээн дэлгэрүүлэхэд чиглэнэ.

Багш хөгжих шаардлагатай юХөгжиж буй багш л хүүхдийг хөгжүүлж чадна .Орчин үед багш бол “Мөнхийн сурагч ” тэрээр өөрөө болон бусдаас байнгын суралцагч байх хэрэгтэйу?

БАГШИЙН ХӨГЖИЛ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

Багш хэрхэн өөрчлөгдөх шаардлагатай байна вэ?

Багш яагаад хөгжиж байх хэрэгтэй вэ?

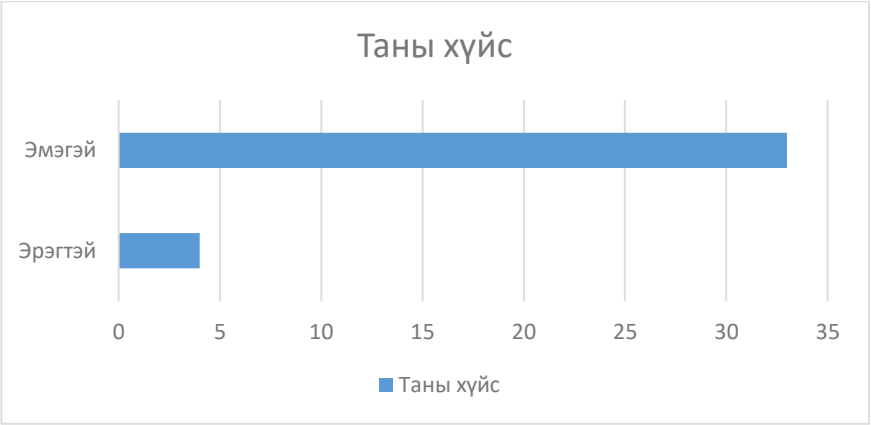
Багшийн хөгжил гэдэг нь тухайн нийгэм соёл бусад багш нар сурагч эцэг эх олон нийт мэргэжлийн орчинд орж өдөр тутамд харилцаж хамтран ажиллаж байгаа хувь хүний өөрөө хөгжих үйл явц юм.

Судалгааны зорилго

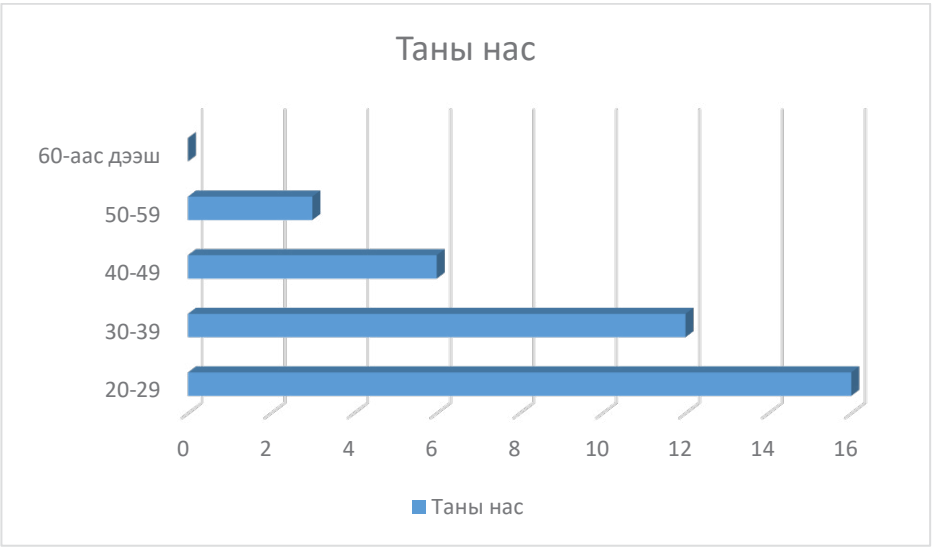


Ахмад болон залуу багшийн идэвхтэй хамтын ажиллагааг дэмжих, уламжлал шинэчлэлээ хослуулсан сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, сайн туршлагаас суралцах, сургалтын чанарт ахиц гарахад оновчтой нөлөөлөх аргыг судлах зорилготой.

Судалгаанд нийт 37 багш хамрагдсан болно.



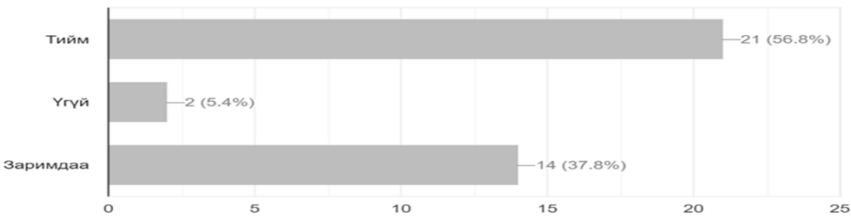
Насны ангилал



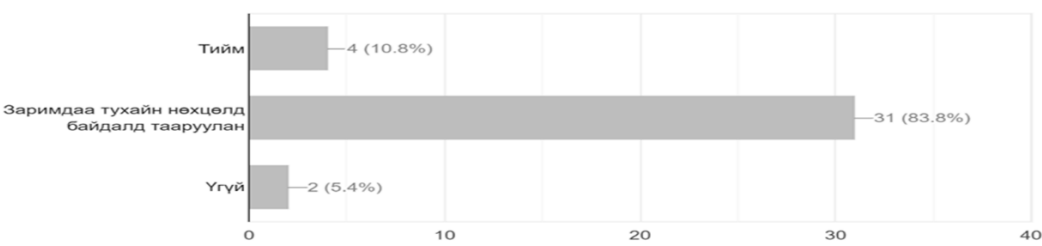
Ажилласан жил



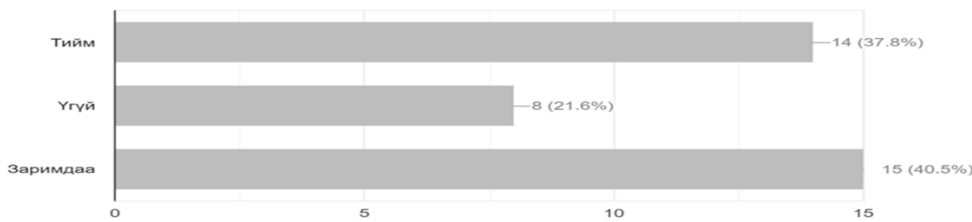
1. Та төлөвлөсөн сургалтын хөтөлбөрөө тогтмол сургалтандаа ашигладаг уу?
0 / 37 correct responses



2. Таны зааж буй хичээл төлөвлөсний дагуу бүрэн явагддаг уу?
0 / 37 correct responses



3. Сургалтын хөтөлбөр боловсруулахад танд асуудал тулгарч байна уу?
0 / 37 correct responses



Хэрэв тийм бол хамгийн их тулгамдаж буй асуудлыг нэрлэнэ үү?

Арга зүйн туршлага – 13

Хичээл хоорондын уялдаа холбоог гаргах - 3

Үнэлгээ, цөм хөтөлбөрийн агуулга судлахад хүндрэлтэй – 5

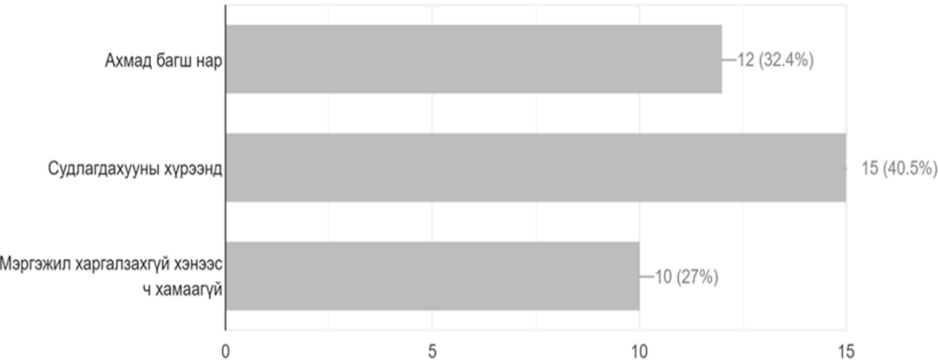
Сурах бичгийн агуулга насанд нь хэт хүнддэх - 3

Цаг төлөвлөлт, сурагчдын асуултад хариулах хугацаа, хариултын жишээ гаргахад төвөгтэй байдаг – 2

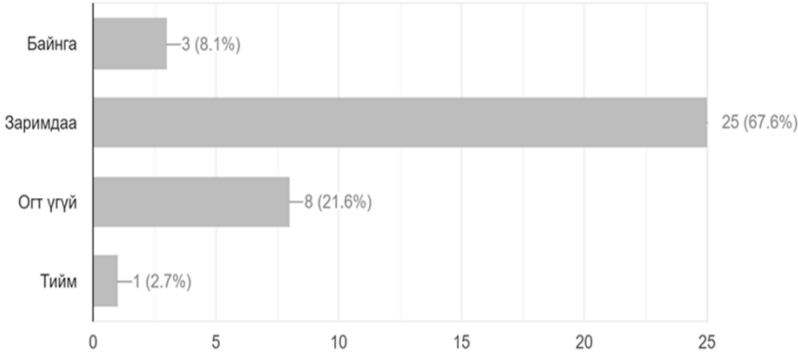
Цаг үеийн нөхцөл байдал – 3

Хүүхдүүдийн мэдлэгийн түвшин харилцан адилгүй байдаг – 2

6. Та арга зүйн зөвлөгөө авдаг бол хэнээс түлхүү авч байна вэ?
0 / 37 correct responses



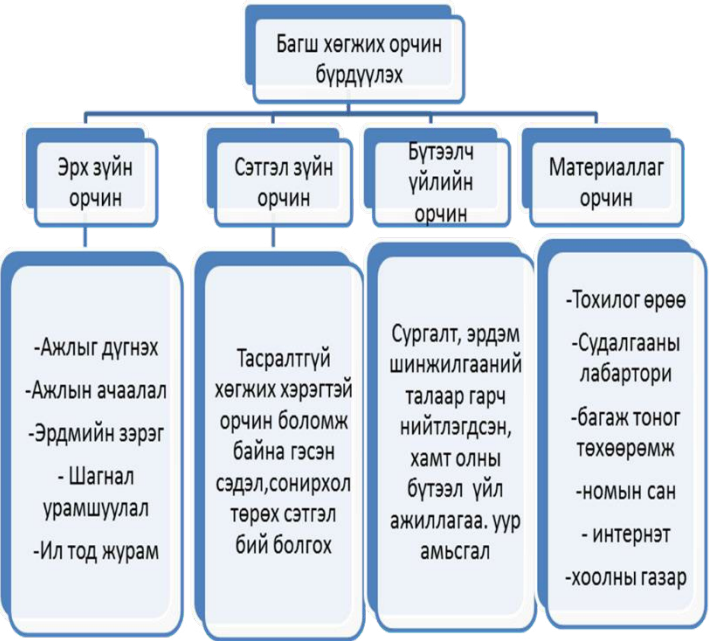
7. Та сургалтын хөтөлбөрийг ахмад болон туршлагатай багш нартай хамтран бэлтгэдэг үү?
0 / 37 correct responses



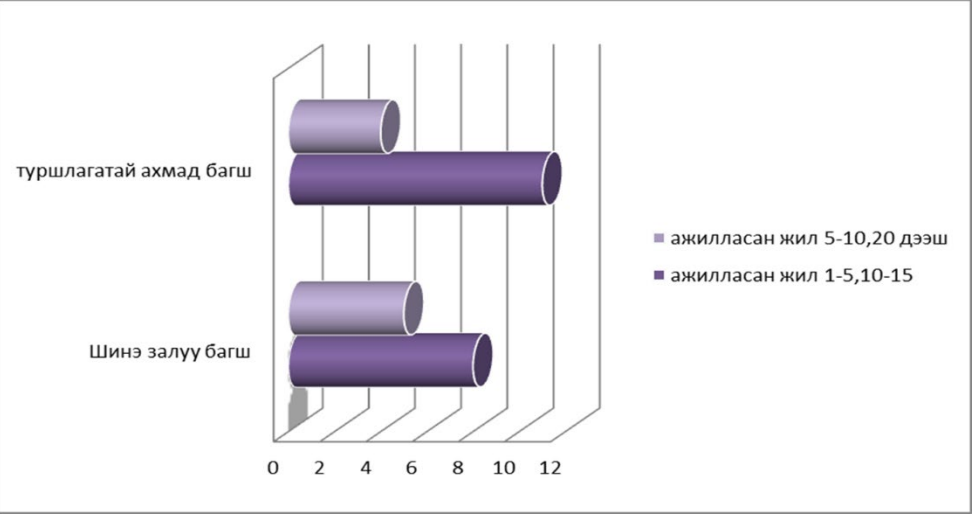
СУДАЛГААНЫ ДҮГНЭЛТ



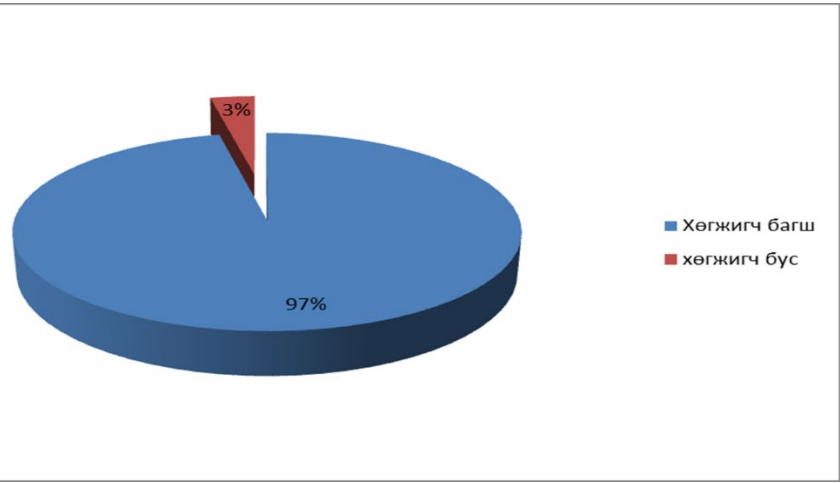
Дээрх судалгаанаас харахад залуу багш нарт сургалтын хөтөлбөр боловсруулахад олон асуудал тулгардаг нь харагдаж байна. Тэгвэл энэхүү бэрхшээлийг даван туулахад ахмад, туршлагатай багшийн зөвлөгөө, туршлага, ур чадвар зэрэг нь зайлшгүй шаардлагатай байна. Хэрэв бид ахмад багш нараас аргазүйн дэмжлэгийг бүрэн дүүрэн авч чадвал цаг хугацааг хэмнэсэн, шинэ санаа тусгасан, практикт илүү суурилсан, хэрэглэгдэхүүнээ оновчтой сонгосон, уламжлалт болон орчин үеийн сургалтын арга технологийг хослуулсан сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж чадах юм.



Хэрэгцээ шаардлаганд тулгуурласан судалгаа

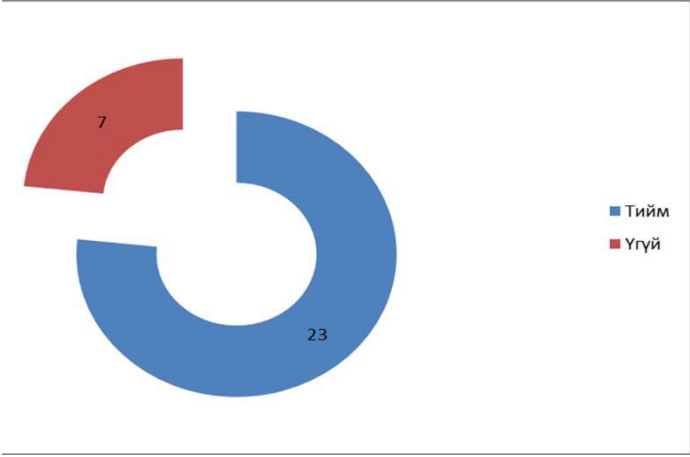


Сургуулийн бүх багш нар өөрийгөө хөгжүүлж чадаж байна уу?



Нийт судалгаанд оролцогч багш нар бүгд хөгжигч багш мөн байна. Магадгүй хөгжигч бус 1 багш маань хөгжил гэдгийг буруугаар ойлгосон бололтой.

Багш таны ажилд ахмад багш нар тусалж байна уу?



Судалгаанд орлцсон багш нар ахмад багш нартайгаа мэдлэг солилцож мөн ахмад багш нар маань тусалж дэмждэг нь нотлогдож байна.

Ахмад багш нарын арга туршлагаас сургалтандаа хэрэглэж байна уу?

Багш нар ахмад багшийн туршлагаас судлан ажил мэргэжилдээ ашиглаж чаддаг байна. Магадгүй ахмад багшийн арга туршлагаас ашигладаггүй гэсэн багш нар маань.....

Танд хөгжих ямар бэрхшээл байна вэ?



Багш хөгжихөд олон асуудал тулгардаг тэдний хамгийн нийтлэг асуудлуудыг багш нар бичсэн байна.

ЕРӨНХИЙ ДҮГНЭЛТ

Ахмад болон залуу багш нарын уялдаа холбоо яг л зоосны 2 тал шиг нэг нэгнийгээ байнга нөхөж байдаг. Өөрөөр хэлбэл бид одоо залуу багш гэх тодотголтой, гэвч ирдээдүйд бид ахмад тушрлагатай багш гэсэн нэрийг та бүхний нэгэн адил хүртэх билээ. Тиймээс залуу болон ахмад багш нарын уялдаа холбоо нь хүрд мэт мөнхийн хөдөлгүүр юм. Иймээс ахмад багш нарын туршлага, оролцоог нэмэгдүүлсэнээр залуу үеийн өсөлт, хөгжил, цаашлаад боловсролын салбарт томоохон өөрчлөлт, шинэчлэлтийг авчрах нь зайлшгүй юм.

Судалгаанд үндэслэсэн санал

- Шинэчлэл өөрчлөлтийг хамт олноороо хийх.
- Багш өөрийгөө хөгжүүлэх төлөвлөгөө гаргах.
- Төлөвлөгөөндөө зорилго зорилт мөн дүн дүгнэлт хийдэг байх.
- Ахмад багш ажилчид жилд нэг удаа ур чадварын хичээл заадаг байх.
- Багш ажилчдын хөгжих боломжоор сургууль хангаж ажил хэрэгжүүлдэг байх.
- Сургуулийн нийт багш нар уялдаа холбоотой нэгэндээ дэм өгч найрсаг хамт олныг бүрдүүлж ажиллах

Ном зүй

- “Амжилттай багшлахуй-|||” 2011 он \Ө.Цэндсүрэн\ Исмайл боз
- “Анги удирдах урлаг” 2006 он Монголын боловсролын өнгөрсөн ба одоо.2004 он Ш.Ичинхорлоо
- “Судалгааны ажлын үндэс” Багшийн ёс зүйн дүрэм. 2007 он Ч.Лхагважав, Н. Нэргүй.
- “Багш хөгжлийн чиг хандлага” Интэрнэтээс авсан мэдээлэл www.google.mn Монцамэ мэдээлэл дэх ахмад багш нарын ярилцлага Жантэн Каяа “Багшид өгөх зөвлөгөө”2006 он



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ
ОЮУТНУУДЫН ОЮУН САНААНЫ ХҮМҮҮЖИЛД НИЙГМИЙН
СҮЛЖЭЭНИЙ НӨЛӨӨЛӨЛ

УДИРТГАЛ



Ковид-19 цар тахлаас улбаатай цахим сургалтанд тодорхой хэмжээгээр шилжсэнтэй холбоотой интернетийг хүн болгон тэр дундаа оюутан суралцагчид өргөнөөр хэрэглэх болсон. Тэдний хувьд интернет нь өдөр тутмын ердийн хэрэглээ болсон байна. Монгол улсад нийт хүн амын талаас илүү хувь нь интернет хэрэглэдэг судалгаа /Нийслэлийн статистикийн газрын судалгаагаар 2020 онд интернет хэрэглэгчдийн тоо 2227400/ байна. Монгол улсад интернет хэрэглэгчдийн томоохон төлөөлөл нь их, дээд сургуулийн оюутнууд байдаг. Бараг бүх оюутнууд ашигладаг. Их дээд

сургууль, коллеж нь оюутнуудын сургалт, хичээлүүд нь цахим болон танхим янз бүрийн аргаар явагдаж байна. Интернет нь хүмүүсийг өөр хоорондоо харилцах, өөрт хэрэгцээтэй мэдээ мэдээллийг хайж олоход түгээмэл ашиглагддаг. Жишээ нь: Facebook, Youtube, google . . . гэх мэт.

Сошиал медиа хэрэглэгчийн хувьд хүүхэд, залуучууд эерэг нөлөө, давуу талыг олж авахын тулд насанд хүрэгчдийн хяналтад байх шаардлагатай хэвээр байна. Шинжлэх ухаан, технологийн хөгжил нь тэдэнтэй харилцах, мэдээлэл хайх, хандах, олж авах, харилцаа холбоо тогтооход тусалдаг.

Нөгөөтэйгүүр, олон нийтийн сүлжээ хүүхэд залуучуудад сөрөг нөлөө үзүүлж, сошиал сүлжээнд донтсон хүмүүс олон нийтийн сүлжээнд хэт их завгүй байгаагаас залхуурахын зэрэгцээ оюутан байх үүргээ ч мартдаг. Нэмж дурдахад тэд интернетэд цагийг зугаатай өнгөрөөдөг тул хүрээлэн буй орчныг үл тоомсорлож, хувиа хичээсэн байдалд хүрдэг.

Судалгааны арга

Энэхүү судалгааны асуулт ярилцлагыг 2022.11.20-2022.12.10 хооронд Үйлдвэрлэл Урлалын Политехник коллежийн 5 багш, 5 суралцагч, 5 эцэг эхийг төлөөлөл болгон сонгож авсан. Багш, оюутан, эцэг эхчүүдийг сонгохдоо өөр өөр мэргэжлээс хамруулж аль болох олонхийг сургуулийн хэмжээнийхээ оюутнуудын массын төлөөллийг хамруулахыг зорилоо. Нийт ярилцлагыг 15 хүнээс авсан ба Microsoft word программ дээр ярилцлагыг гараар шивж нэгтгэн чанарын анализ хийж үзлээ.

Оюутан, залуучуудад зориулсан ярилцлагын асуултууд

ХУВИЙН:

1. Чи хэдэн настай вэ?
2. Та ямар мэргэжилтэй вэ?
3. Та хэдэн гэр бүлтэй вэ?
4. Та гэрлэсэн үү?

В) ИНТЕРНЭТ ХЭРЭГЛЭЭ:

1. Та хэдэн төхөөрөмжтэй вэ?
2. Та аль төхөөрөмжийг хамгийн их ашигладаг вэ?
3. Та интернет ашигладаг уу?
4. Та интернет холболтын ямар аргыг ашигладаг вэ?
5. Та интернет хэрэглээнд сард хэдэн төгрөг зарцуулдаг вэ?
6. Интернетийн үнэ боломжийн гэж та бодож байна уу?
7. Та сошиал медиа хаягтай юу?
8. Заримыг нь нэрлэ? Т
9. а аль сошиал медиаг хамгийн их ашигладаг вэ?
10. Та интернетийг хэр их ашигладаг вэ?
11. Интернэт таны амьдралын гол зорилго юу вэ?
12. Та интернет дээр ямар төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг вэ?
13. Та үүнийг хэтрүүлэн хэрэглэж байгаагаа мэдэрч байсан уу?
14. Та хэзээ нэгэн цагт интернет ашиглахаа болих эсвэл хэрэглээгээ багасгахыг оролдож байсан уу?

С) ДИЖИТАЛ НИЙГЭМ:

1. Та амьдралдаа хэсэг хугацаанд сошиал хаягаа идэвхгүй болгосон уу? Яагаад?
2. Та олон нийтийн сүлжээнд хэдэн найзтай вэ?
3. Та бүх найзуудын хүсэлтийг хүлээн авах уу?
4. Та таньдаг хүнийхээ найзын хүсэлтээс татгалздаг уу?
5. Та нийтлэх, хуваалцах дуртай юу?
6. Та яагаад олон нийтийн сүлжээнд зураг/текст/видео нийтэлдэг вэ?
7. Үзэлт, лайк бага авах нь хамаагүй юу?
8. Найзууд чинь чамаас илүү лайк авбал танд ямар санагддаг вэ?
9. Та онлайн байгаа гэдгээ бусдад харуулах дуртай юу эсвэл зөвхөн сонгосон нэгнийх үү?
10. Та найзын хүсэлт илгээдэг үү эсвэл тэд чам руу илгээхийг хүлээж байна уу?
11. Та олон нийтийн мэдээллийн хэрэгслээр шинэчлэлтүүдийг хэр олон удаа шалгадаг вэ?
12. Амьдралдаа интернетээс хэр удаан зайлсхийх вэ?

D) БОДИТ НИЙГЭМ:

1. Бодит амьдрал дээр та олон нийтийн сүлжээнээс илүү олон найзтай юу?
2. Бодит амьдралтай найзууд танд адилхан чухал уу?
3. Олон нийтийн сүлжээ найз нөхдийн үнэ цэнийг бууруулж байна уу?
4. Таны дижитал найзууд танд хэрэгтэй үед тань тусалдаг уу?
5. Та гэр бүлийн гишүүдтэйгээ хэр зэрэг сууж, ярилцдаг вэ?
6. Та найзуудтайгаа уулзахаар очихдоо утас ашиглахгүйгээр харьцдаг уу?
7. Интернэт гарч ирэхээс өмнөх гэр бүлийн амьдрал одоо илүү хүчтэй болсон гэж та бодож байна уу?

Эцэг эхчүүдэд зориулсан ярилцлагын асуултууд



1. Таны хүүхдүүд болон таны утас/компьютер интернет холболт байдаг уу?
2. Тэд үүнийг өдөрт хичнээн цаг ашигладаг вэ?
3. Энэ нь тэдний амьдралд ямар нэгэн сайн зүйл хийж байна гэж та бодож байна уу? Яаж?
4. Тэд завтай үедээ тантай хамт цагийг өнгөрөөх дуртай юу?
5. Тэд найзуудаа гэртээ урьж, эсвэл уулзахаар байнга явдаг уу?
6. Таны хүүхдүүд ихэвчлэн гэртээ үлдэх дуртай юу эсвэл гадуур явах уу?
7. Тэд гадаа тоглоом тоглодог уу?
8. Та тэдгээрийг ашиглахыг зогсоохыг оролдоход тэд хэрхэн хариу үйлдэл үзүүлдэг вэ?
9. Интернет дата худалдаж авахын тулд тэд байнга мөнгө нэхдэг үү?
10. Тэд хичээл, ажил мэргэжилдээ анхаарлаа хандуулдаг уу?
11. Хүүхдээ утас, интернетийг илүү чухалчилж байгааг та мэдэрч байсан уу?
12. Тэд утас руугаа харахын оронд нүд рүү чинь харан ярьдаг уу?
13. Хүүхдэд тань тохиолдсон уйтгар гуниг, баяр баясгалан, уур хилэн танд ил гарсан уу?
14. Интернет ашигласны дараа тэдний зан байдал өөрчлөгддөг үү? Жишээ нь?
15. Интернет таны хүүхдэд сайн уу, муу юу?
16. Хүүхдүүдээ утас хэрэглэж байгааг нь хараад эргэлздэг үү?
17. Тэд тантай хамт явах дуртай юу?
18. Тэд цагтаа унтаж, цагтаа сэрдэг үү?
19. Тэд танд гэрийн ажилд хэр их тусалдаг вэ?
20. Тэд ажилдаа үнэнч байдаг уу?
21. Интернет байхгүй байсан бол таны хүүхдүүд илүү дээр байх байсан гэж та бодож байсан уу?
22. Та тэднийг утас/интернет ашиглахыг хязгаарлах гэж оролдож байсан уу? Яагаад?

Багш нарт зориулсан ярилцлагын асуулт



1. Таны бодлоор интернет өсвөр үеийнхний нийгэмтэй харилцах харилцааг бий болгож байна уу эсвэл эвдэж байна уу? Яаж?
2. Цаашид интернет багш нарыг орлож чадах уу? Яагаад?
3. Өнөөдөр залуучууд өмнөх шигээ мэдээ мэдээлэл дутмаг биш байна. Та санал нийлж байна уу? Энэ асуудалд интернет ямар нэгэн үүрэг гүйцэтгэсэн үү?
4. Өнөөдөр багш нар яагаад интернет болон сошиал медиаг мэддэг байх ёстой вэ?
5. Та боловсролын судалгаа эсвэл хичээлийн зорилгоо биелүүлэхийн тулд мэдээлэл хайхдаа интернетэд хэр их найддаг вэ?
6. Монголын залуучуудын нийгмийн амьдралд үзүүлж буй интернетийн давуу болон сул талуудыг жагсаан бич
7. Манай боловсролын салбарын гарч байгаа интернетийн давуу болон сул талуудыг жагсаан бич
8. Та оюутан залуучуудад интернет хэрэглээний талаар ямар зөвлөгөө өгөх вэ?
9. 100% -иас та дараах мэдэгдлүүдийн хэдэн хувийг өгөх вэ?
 1. Интернетээр дамжуулан залуучуудын сурлагын амжилт сайжирч байна. 100-аас%
 2. Оюутан залуусын нийгмийн амьдрал цахим ертөнцөөр их орсоноор улам бүр дордож байна. 100-аас%.
 3. Интернетээр дамжуулан залуучуудын нийгмийн амьдрал сайжирч байна. 100-аас%
 4. Интернетээр дамжуулан залуучуудын нийгмийн амьдрал улам дордож байна. 100-аас%

Хэлэлцүүлэг



Өсвөр үеийнхэн, эцэг эх, багш нараас цуглуулсан олдворын мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийсний дараа би судалгааныхаа асуултуудтай холбоотой зарим чухал баримтуудыг чухалчилсан. Би тэдгээрийг судалгааны асуултын тойм, онолын хэтийн төлөвийн дагуу ангилж үзсэн. Эхлээд би хэлэлцүүлгийн үндэс суурийг тавихын тулд модернизацийн онолоос эхлэхийг хичээх болно. Хоёрдугаарт, залуучууд яагаад интернет ашиглах дуртай байдаг талаар судалсан. Гуравдугаарт, энэ нь залуучуудын нийгмийн амьдралын хэв маягт ямар нөлөө үзүүлсэн талаар дүн шинжилгээ хийх болно. Эцэст нь хэлэхэд, интернетийн хэрэглээ залуучуудын зан төлөвт нөлөөлсөн эсэхийг харах болно.

ДҮГНЭЛТ



Би бүх өгөгдөл, онолын үзэл баримтлалыг судалснаар судалгааны асуултынхаа эерэг ба сөрөг талыг задлан шинжилсэн. Би судалгааны сэдэвтэй холбоотой үнэ цэнэтэй үнэнийг цуглуулсан. Өнөөдөр Монголын залуучуудын ихэнх нь харилцаа холбоо, зугаа цэнгэл, боловсрол гэсэн гурван зүйлээс болж интернетэд татагдаж байна. Залуучууд утсаар ярихаас илүү олон нийтийн сүлжээг харилцахдаа ашиглах дуртай. Харилцааны зорилгоор хамгийн их ашиглагддаг сошиал медиа бол facebook юм. Хөгжилтэй байхын тулд тэд видео үзэхийн тулд ихэвчлэн youtube ашигладаг. Интернэтийн

нийгмийн амьдралын хэв маягт үзүүлэх нөлөөг гүнзгийрүүлэн судлахад эерэг ба сөрөг нөлөө бараг тэнцүү харагдаж байна. Гэсэн хэдий ч сөрөг нөлөө нь эерэг нөлөөллөөс илүү ноцтой байдаг, учир нь энэ нь тэдний оюун ухаан, бие махбодь, хувийн шинж чанарт нь нөлөөлдөг. Тийм ээ, энэ нь тэднийг дижитал хэлбэрээр нийгэмших, харилцах, сурч боловсрох, өөрчлөгдөж буй ертөнцтэй танилцахад тусалж байгаа ч нийгмийн бодит цагийг багасгах замаар тэднийг аажмаар тусгаарлаж байна гэж үздэг. Энэ нь ихэвчлэн чухал ажлаасаа сатааруулж, нойроо сайн авч чаддаггүй, анхаарал хандуулж, цочромтгой зан авиртай тулгардаг. Бүх оролцогчид биш ч тэдний зарим нь хувийн амьдралдаа эдгээр өөрчлөлтийг аль хэдийн мэдэрсэн байдаг. Хэрэв тэд үүнийг шаардлагагүй, хэтрүүлэн ашиглавал энэ нь интернетэд донтох шалтгаан болдог. Интернэт нь эцэг эхтэй зөрчилдөх чадвартай болох нь бас харагдаж байна. Энэ нь манай орны өнөөгийн нөхцөл байдалтай холбоотой бөгөөд гэр бүл бүрт үе дамжсан ялгаа илт харагдаж байна. Үүнийг орчин үеийн үнэт зүйлс, уламжлалт үнэт зүйлсийн зөрчил гэж үзэж болно.

Мэргэжилдээ сонирхолтой залуучуудад сонирхож буй сэдвийнхээ талаар ихийг сурахад нь туслах. боловсрол, технологи хоёулаа нийгмийн амьдралын нэг хэсэг учраас залуучуудын дунд сайн хөгжиж байна. Гэсэн хэдий ч технологи, боловсрол хоёр өөр салбар байдаг тул заримдаа залуучууд аль алинд нь зөв цаг хуваарилахад хэцүү байдаг. Ихэнхдээ интернет, гар утас нь хий хоосон цагийг өнгөрүүлэхэд хүргэдэг. Гэсэн хэдий ч интернет нь олон тооны онлайн текстийн эх сурвалж, видео бичлэг, шууд дамжуулалтын үйлчилгээгээр дамжуулан боловсрол хүний мэдлэгийн орон зайг улам хөгжүүлж байдаг. Өсвөр үеийнхэн хичээлдээ гар утас ашиглахыг илүүд үздэг. Тиймээс тэд үүнийг дуу, хичээл видео гэх мэт сонсох суралцахад ашигладаг.

Интернет бол өнөөдөр бидний гарт байгаа сайн зүйл юм. Энэ нь хэрэглэгчдэд өөрийн хүссэнээр ашиглах эрх чөлөөг өгдөг. Энэ нь хэрэглэгчид үүнийг хэрхэн ашиглахаас

Сул тал ба цаашдын судалгаа



- Манай орны нөхцөлд энэ сэдвээр урьд өмнө хийсэн судалгаа байгаагүй. Түүнчлэн Монголын нөхцөлд интернет, нийгмийн сүлжээний чиглэлээр хийсэн судалгаа байхгүй. Маш хязгаарлагдмал нөөцийн улмаас

- Технологи нь урьдын адил биш, байнга өөрчлөгдөж байдаг. Миний судалгааны сэдэв мөн л технологитой холбоотой тул түүний үр дүн дараагийн үеийнхэнд тохирохгүй байж магадгүй юм. Залуучуудын амьдралын хэв маяг, бодол санаа шинэ технологийн хурдацтай өөрчлөгдөж байгаа тул миний судалгаа ирээдүйд шинэчлэлтийн талаар нэмэлт судалгаа хийх шаардлагатай болно.

1. Ackerman, E. (2020). Psychoanalysis: A Brief History of Freud's Psychoanalytic Theory. <https://positivepsychology.com/psychoanalysis/>

2. Andrews, Evan. (2013). Who invented the Internet?. <https://www.history.com/news/who-invented-the-internet>

3. Autodidacticism (n.d.). In Academic. <https://enacademic.com/dic.nsf/enwiki/158802>

4. BBC. (2020). Uttar Pradesh: India state begins enacting controversial citizenship law. BBC. <https://www.bbc.com/news/world-asia-india-51092224>

5. Cambridge Dictionary. (n.d). Entertainment. In dictionary.cambridge.org dictionary. October 12, 2020, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/entertainment>

6. Campbell, H. (2006). Religion and the internet. *Communication research trends*, 25(1), 1-43.

7. Caplan, S. (2018). *The Changing Face of Problematic Internet Use*. New York: Peter Lang Publishing.

8. Craig, William. (n.d.). The History of the Internet in a Nutshell. [Blog post]. <https://www.webfx.com/blog/web-design/the-history-of-the-internet-in-a-nutshell/>



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ
ТӨСӨЛ ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДҮН, ГОЁЛ ЧИМЭГЛЭЛИЙН
ХӨГЖЛИЙН ГАРЦ

ОРШИЛ

Үйлдвэрлэл Урлалын Политехник Коллежийн сургалтын үйл ажиллагааны явцад Үнэт эдлэлийн дархны мэргэжлийн хөгжилд чухал өөрчлөлт, оруулсан үйл явц бол 2015-2018 онд хэрэгжсэн. Швейцарийн хөгжлийн агентлагийн Тогтвортой бичил уурхайн төсөл, GIZ-ийн Эрдэс баялаг, түүхий эдийн иж бүрэн санаачилага хөтөлбөрөөр “Алтны үнэ цэнийн гинжин хэлхээг хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлэх төслийн хүрээнд Гоёл чимэглэлийн уран дархны дадлагын танхимыг шинээр тохижуулан 2018 оны 1 сарын 18 нд нээсэн.



Төслийн зорилго: Монгол Улсын байгалийн асар их нөөц, баялгийг улс орны эдийн засгийн эерэг хөгжилд, нийгмийн бүх давхаргын хүн амын амьжиргааг сайжруулахад чухал хувь нэмэр оруулах юм.

Эрдэс баялгийн нөөцөө ашиглан дотоод гадаадын зах зээлд өндөр чанарын бүтээгдэхүүн урлах ажлыг дэмжих, гоёл чимэглэлийн урлалд бүтээлч шинэ санаа санаачлагыг идэвхжүүлэх.

Монгол дархчуудын урласан гар хийцийн гоёл чимэглэлд хэвлэл, олон нийтийн

анхаарлыг хандуулах зорилгоор Германы Олон Улсын Хамтын Ажилгааны Нийгэмлэг (GIZ) Швейцарийн хөгжлийн агентлаг (SDC) –тай хамтран “Уламжлалаар ирээдүйг гоёхуй” Монголын гоёл чимэглэлийн уран дархны анхдугаар уралдаан зохион байгуулсан.

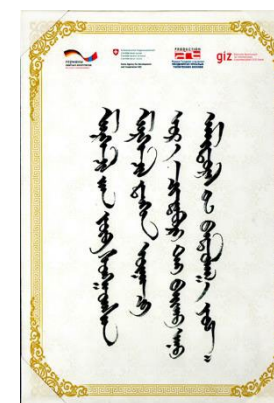


Уламжлалаар ирээдүйг гоёхуй” Монголын гоёл чимэглэлийн уран дархны анхдугаар уралдааны шагналын эзэд

Төслийн зүгээс нэрэмжит танхим бий болгох бэлтгэл ажил, тохижуулах, багаж тоног төхөөрөмж суурилуулах, шаардлагатай сургалтын материалаар хангаж, сургуулийн багш, үйлдвэрлэлийн дадлагажуулагч багш, мөн байгууллагын ажиллагчийг мэргэшихэд дэмжлэг үзүүлсэн Аннет Мунх уран дархан, төслийн багш.



Төслийн хүрээнд 2018 оны 01 дүгээр сарын 08 нд Монгол улсад алтан эдлэл, бүтээгдэхүүнийг хөгжүүлэх төслийн хүрээнд МСҮТ-ийн төгсөгч Үнэт эдлэлийн дархны мэргэжлээр суралцах авъяас чадвартай төгсөгчийг 1,5 жилтэй ангид шатлан сургах 100 хувь тэтгэлэгтэй суралцах эрхийн бичиг олгсон.



Мэргэжилийн боловсролын салбарт суралцаж мэргэжил эзэмших талаар хөдөө орон нутагт болон сургууль дээр танилцуулах сургалтууд зохион байгуулагдаж явагдсан.

Сэлэнгэ аймгийн Мандал сум, Баян хонгор аймгийн Баян хонгор сумын

хувиараа алт олборлогч



иргэдэд уран дархны анхан шатны мэргэжлийн чиг баримжаа олгох 4 удаагийн сургалт 70 гаруй иргэдэд зохион байгуулж явуулсан.

МБС –ын үнэлгээний төвтэй ажилтантай хамтарч насанд хүрэгчдийн сургалт зохион байгуулан чадамжийн үнэлгээний баталгаажуулалт боловсруулан ур чадвар, онолын мэдлэг үнэлэх тестээр шалгалт авч нийт 10 хүнд чадамжийн гэрчилгээ олгосон.



Сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэхэд Герман, Австри улсын мастерын зэрэгтэй мэргэжилтнүүд, зөвлөх багш нар сургууль дээр урт болон богино хугацаагаар дэмжин ажилласан.

Үнэт эдлэлийн дархны мэргэжлийн 7-н удаагийн сургалт хийсэн.

2017 онд Бетина Лаймер "Үнэт эдлэлийн дизайн ба зураг" сургалт

2017 онд Германы Эрфүрт хот "Пааландах урлаг" сургалт.(ҮУПК-ын багш, "Уламжлалаар ирээдүйг гоёхуй" Монголын гоёл чимэглэлийн уран дархны анхдугаар уралдаанд амжилттай оролцогчид)

2018 онд Алфред Ж.Рөмер "Үнэт эдлэлийн тооцоолол" сургалт



2018 онд Карин Рейнпрэч "Үнэт эдлэлд шигтгээ суулгах" сургалт

2018 онд Аннэттэ Мунк "Дизайны үндэс өнгө дүрсийн нөлөөлөл" сургалт

2018 онд Австрийн Вена хот "Мэргэжлийн сургалтын талаар сургалт" сургалт (сургалтын менижер, багш, сурацагч)

Төсөл хэрэгжсээр Техникийн боловсролын 1,5 жилийн Чимэглэх урлаг ангийн 3 удаагийн төгсөлт. Мэргэжлийн боловсролын 2,5 жилийн Үнэт эдлэлийн дархны ангийн 2 удаагийн төгсөлт хийсэн. Үнэт эдлэлийн дархны мэргэжилтэй 57 боловсон хүчний нөөцийг бэлтгэсэн байна.

Төсөл хэрэгжсэнээр үнэт эдлэлийн дархны төгсөгчид уран бүтээлийн ажилуудаа шинэ технологи, техник арга ажиллагаа, бүтээлт сэтгэлгээ, зохиомжын шийдэл зэрэг нь бүхэлдээ шинэлэг өнгө аястай болж байна.



БҮТЭЭЛҮҮДЭЭС:

Үнэт эдлэлийн дархан 2,5 жил 20019 оны төгсөлтийн бүтээл

Чимэглэх урлаг 1,5 жил 2019 оны бүтээл

“Хавар” Номин



Чимэглэх урлаг 1,5 жил 2022 оны бүтээл



Чимэглэх урлаг 1,5 жил 2019 оны бүтээл





Бид уламжлалт шийдлийг агуулсан залуучуудад зориулсан европ суурьтай үндэсний хэв маяг элемент деталл оруулсан шинэ санаа, шинэлэг шийдэл дизайн гаргахыг зорьж байна.



Бүтээл гаргах гэдэг нь зорилтоо тавиад өнгөрсөн болон орчин үеийн олон янзын гоёлын стилиүдтэй танилцан

судалж шинэ санаа олж авах өөрийн гоёлыг бий болгох үүнийгээ хэрэгжүүлэх хүртэлх бүх үйл ажиллагаа байдаг. Бүтээлийн ажил нь дан ганц оюутных байдаггүй багш баг хамтын бүтээл байдаг.

Үнэт эдлэлийн дархны ангийн бүтээлийн ажилууд нь:

Моодны гоёл, (аксессуар)

Ердийн гоёл (үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэх боломжтой).

Тансаг гоёл (цаг хугацаа, мөнгө, ажиллагаа гээд асар их зардалтай) зэрэглэлээр хийгдэж байна. Суралцагчийн бүтээлийг патентжуулан гоёлын эдлэлийг цуврал, иж бүрдлээр

залгамжлан сайжруулах үйлдвэрлэлд нэвтрүүлэх зорилготой байна.

Залуучуудад зориулсан уламжлалт шийдлийг агуулсан хөнгөн шинэлэг чимэглэлийн загвар гаргах.



Орчин үеийн гоёл чимэглэл хэрэглэгч залуучуудын сэтгэлгээ өөрчлөгдөж, хувь хүнийхээ хүсэл сонирхол стиль хэв загварыг илүүтэй илэрхийлсэн өөрийн онцлогоо харуулсан гоёл чимэглэлийг хэрэглэх болсонтой холбоотой тэдэнд зориулсан гоёл чимэглэлийн дизайн гаргахыг төлөвлөж байна.

Үндэсний хувцасны дизайн хурдтай өөрчлөгдөж ирсэнтэй холбогдон гоёл чимэглэлийн дизайны хийцийг улам сайжруулахаар зорьж байна.



Дүгнэлт:



Тоног төхөөрөмж шинэчлэгдэж сурах нөхцөл бүрдсэн

Мэргэжлээ сурталчилсанаар элсэлтийн тоо нэмэгдсэн.

Ирээдүйд чиглэсэн дэвшилтэт бодлого хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдсэн. Үнэт эдлэлийн дархны ангийг төгсөгчидөө монголын гоёл чимэглэлийн дизайны хөгжилд өөрийн хувь нэмрээ оруулан гэдэгт итгэлтэй байна.



ИЛТГЭЛИЙН СЭДЭВ СУРГУУЛЬ БОЛОН ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ДАДЛАГЫГ ХАРЬЦУУЛАН СУДЛАХ НЬ

АГУУЛГА



1. ЗОРИЛГО
2. ЗОРИЛТ
3. СЭДВИЙН ҮНДЭСЛЭЛ АЧ ХОЛБОГДОЛ
4. ДҮГНЭЛТ

ЗОРИЛГО:



Урлагийн мэргэжлийн ангиудын төгсөлтийн өмнөх дадлагын ажлын сургууль дээр болон гэрээт байгууллагад дадлага хийх бүтээл удирдуулан үр дүнг харьцуулж давуу болон сул талыг жишин цаашдын төлөвлөөг боловсруулах зорилготой.

ЗОРИЛТ:

1. Төгсөлтийн бүтээлийн дадлага хийх сургалтын ажлын шаардлагыг тодорхойлох
2. Төгсөх 5 ангийг /зураач чимэглэгч, орчны дизайн, бэлэг дурсгалын зүйл урлаач, монгол дархан/ 2,5 жилийн мэргэжлүүдийн төгсөлтийн дадлага ажлын харьцуулалт судалгаа
3. Гол гэрээт байгууллага “Ceramic art studo”, хувь уран бүтээлчдийн ажлын онцлог
4. Орчин үеийн керамик урлалын дэвшилтэд тоног төхөөрөмж, материал хэрэгслийн ялгаа
5. Харьцуулсан судалгааг нэгтгэн дүгнэлт хийх

Зорилт-1



Мэргэжлийн сургалтын гол үр дүн хэрхэн зөв төлөвшил хандлагатай тухайн мэргэжилдээ дур сонирхолтой шууд үйлдвэрлэл дээр гараад ажил олгогчийн хэрэгцээ шаардлага хангасан уламжлалт арга барил ба орчин үеийн техник технологтой зөв ажиллах, уян хатан хөрвөх чадвартай мэргэжилтэй төгсөгч бэлдэх явдал юм.

Төгсөлтийн бүтээлийн ажлыг орчин үеийн техник технологи эрэлт хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн гэрээт байгууллага, студи, урлан, хувь чөлөөт уран бүтээлчидтэй хамтарч ажиллах, төгсөлтийн дадлага хийлгэх, бүтээл удирдуулах, бүтээлд хөндлөнгийн үнэлгээ хийлгэх,

ТӨГСӨГЧ НЭГ бүрээ чанартай сайн болгох нь мэргэжлийн гол шаардлага.

Иймд миний бие “СУРГУУЛЬ БОЛОН ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ДАДЛАГЫГ ХАРЬЦУУЛАН СУДЛАХ НЬ” сэдэв сонгон судалгаа хийн оролцож байна.

Зорилт-2

1. 2022-2023 оны хичээлийн жилд УДТ-н 2,5 жилийг 5 мэргэжлийн ангийн 69 суралцагч төгсөлтийн өмнөх дадлагын ажил хийлээ.
2. Зураач чимэглэгч 3а 21 сурагч сургууль дээр 100% дадлага хийсэн.
3. Орчны дизайн 3а ангиас 11 суралцагч
Гэрээт байгуулага хувь уран бүтээлч дээр 7 сурагч буюу 65%
Сургууль дээр 4 сурагч буюу 35% дадлага хийв.
4. Бэлэг дурсгал урлаач 3а анги 16 сурагч сургууль дээр 100% дадлага хийсэн.
5. Монгол дархан 3а анги 11 сурагч 100% хувь гэрээт байгуулага дээр дадлага хийлээ.
6. Зураач чимэглэгч дунд 2а анги 9 суралцагч 100% сургууль дээр тус тус хийлээ.

Зорилт-3

Мэргэжлийн чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулж буй гэрээт байгуулага хувь уран бүтээлчдийн ажлын онцлог:

Керамик арт студи: “Clay ceramic art studio



Хаяг: Хан-Уулын Home Plaza-гийн дэргэдэх Khansville хотхон, 101-р байр, 1-р орц

Үйл ажиллагааны чиглэл: **Керамик урлагийн сургалт, керамик бүтээгдэхүүний захиалга, уран болон хар зургийн сургалт**

Үүсгэн байгуулагч: А.Наранбаатар
2010 онд байгуулагдсан.

Ажилтны тоо: Үндсэн 3, гэрээт багш 4

Фэйсбүүк хуудас: Ceramic Art Studio



Керамик эрт дээр үеэс хөгжсөн урлаг. Архелогийн олдворууд дотор керамикаар хийсэн зүйлс асар том орон зайг эзэлдэг. Социализмын үед Төв аймагт керамикийн үйлдвэр үйл ажиллагаа явуулж, төрөл бүрийн бэлэг дурсгал болон ахуй хэрэгцээний олон нэр төрлийн бүтээгдэхүүнийг гаргадаг байсан юм. Өөрийн лабораторитай, өөрсдөө шавраа боловсруулдаг байсан. Зах зээлийн үед бүх үйлдвэрүүд хаагдаж, керамик урлаг орхигдсон гэж хэлж болно. Манай захирал А.Наранбаатар 1994 онд ДУДС-ийг нэрт керамикч Сэрээтэр агсны урланд суралцаж керамикч мэргэжлээр төгссөн хүн. Тийм ч учраас энэ гайхамшигтай урлагийн төрөл зүйлийг орчин үед сэргээн хөгжүүлэх, олонд таниулах зорилгоор энэ студийг үүсгэн байгуулсан юм.

Одоогоор мэргэжлийн түвшинд үйл ажиллагаа явуулж байгаа анхны студи гэж хэлж болно. Мэргэжлийн шаардлага хангах дэлхийн стандартад нийцсэн тоног төхөөрөмж бүрдүүлж чадсан. Мөн манай сургалт хариуцсан багш нар мэргэжлийн, чадварлаг хүмүүс. Үүний нэг жишээ манай сургуулийн төгсөгч Очирсүх багш маань хүрдэн ваар эргүүлдэг цөөхөн мастеруудын нэг.



Манай гол зорилго бол керамик урлагийг мэргэжлийн түвшинд олон нийтэд таниулах, сурталчлах, цагийг бүтээлч өнгөрөөх боломжийг хүмүүст олгох, керамик урлагийг орчин үед хөгжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах явдал. Алсдаа төрөл бүрийн монгол бэлэг дурсгал хийх, мөн хотынхоо тохиолтод хувь нэмрээ оруулах зорилготой. Керамикаар хийж болох зүйлс олон байна. Гал, ус бороо, цасанд тэсвэртэй, олон зуун жилийн настай, өнгө зүсээ алддаггүй керамик урлагийн томоохон бүтээлээр хотоо чимэх сэн гэж мөрөөддөг.



Зорилт-4



Орчин үеийн керамик урлалын дэвшилтэд тоног төхөөрөмж, материал хэрэгслийн ялгаа бага байна. Манай сургалт мэргэжлийн суурийг сайн тавьж, харин тоног төхөөрөмжийг турших боломж хангалтгүй байна. Энэ нь мэргэжлийн сургалтын онцлогоос шалтгаалж байна. Учир нь сургалтын төлөвлөгөө хөтөлбөрийн дагуу ерөнхий эрдмийн сургалт, мэргэжлийн хичээлүүдэд нэг төрлийн олон цагаар үзэхгүй, сэдэв, арга ажиллагаа, мэргэжлийн суурь мэдлэгийн олгох, өөр материалуудыг заасан цагийн дагуу турших зэргээс шалтгаалан уран бүтээлч, гэрээт байгууллагын шаардлагад зарим тохиолдолд нийцэхгүй байх тохиолдол байна.

Гэвч бидний зорилго олон талт мэдлэг чадварын суурийг тавьснаар цаашидаа дагнах, нэг чиглэлд төрөлжихөд зөв суурь өгч байгаа нь манай мэргэжил төдигүй сургуулийн зорилго гэж бодож байна.

Зорилт-5

Сургуулийн дадлагын газар, гэрээт байгууллага, хувь уран бүтээлчдийн үйлдвэрлэлийн орчин давуу ба сул талууд:

№	Дадлага хийх нөхцөл шаардлага	Гэрээт байгууллага, хувь уран бүтээлчид	Сургуульд
1	Сургалтын нөхцөл /цахим хэрэглээ/	Сурагчид гэртээ компьютер хэрэгслийн боломж харилцан адилгүй. Гэрээт байгууллагад боломж харилцан адилгүй байдаг	Ээлж дараатай судалгаа хийх боломжтой
2	Дадлага хийх сургалтын цаг	Байгууллагын цагийн хувиараар хийнэ. Ажлын цаг 8-10 цаг	Онолын өрөөндөө 1-р курсын сурагчидтай бол дадлагын өрөөнд 10-аас доош хүүхэд материал хэрэгсэлтэйгээ ээлжилж дадлага хийнэ. Цагийн нөхцөл сургуулийн хувиарьт тохируулна.
3	Орчин үеийн керамикын тоног төхөөрөмж дээр ажиллах	1 байгууллагад 2-4 сурагч орчин үеийн болон тухайн байгууллагын бүр төхөөрөмж дээр ажиллах боломжтой.	Харилцан адилгүй, Бүтээлийн овор хэмжээнээс шалтгаалж боломж багатай
4	Керамикийн шинэ, орчин үеийн арга ажиллагаа, материал /паалан, шавар / дээр ажиллах	Тухайн байгууллагад бүтээлээ хийх, паалан турших бүрэн боломжтой	Сургуульд боломжгүй
5	Эх загвар гаргах, боловсруулах	Зарим байгууллага тухайн 1 сэдвээр дагнах, тул сэдвийн боловсруулалт нарийн хийхгүй. Харин тухайн сэдэв, арга ажиллагаа нарийвчлан судлах, хийх боломжтой.	Эх загвар гаргах, боловсруулах хангалттай боломжтой, удирдсан багш, шүүмж багш, мэргэжлийн багш нараас ямарч үед заавар зөвөлгөө авч, боловсруулж болно.

ДҮГНЭЛТ



Хэдэн жилийн өмнө нийт сурагчдын 100 хувь нь сургууль дээр 90 хувь нь шахмал материалаар овор хэмжээ ихтэй химийн үнэртэй хатуу материалаар бүтээлээ хийж 5-6 хувь нь керамик материалаар хийж байсан бол, орчны дизайн мэргэжлийн хувьд 2023 оны төгсөлт 98 хувь нь керамик урлалаар бүтээл хийлээ. Энэ жилийн маш том давуу тал.

Нийт 11төгсөгчийн 65 хувь гэрээт байгууллагад орчин үеийн керамик урлалын тоног төхөөрөмж дээр дадлага хийж олон улсад үзэсгэлэн уралдаан тэмцээнд байнга оролцдог чадварлаг мастер багш нараар бүтээлээ удирдуулж үнэлүүлж ажилсан нь урьд нь ийм өргөн далайцтай баг бүрэлдхүүнтэй бүтээлийн ажлууд хийгдэж байгаагүйгээрээ шинэлэг ажил боллоо.

Керамик урлалын давуу тал нь чөлөөтэй өнгө, хэлбэр сонгох үйлдвэрлэлийн жижиг бэлэг дурсгал, интерьерийн орчин гадна талбайд өнгө гандахгүй халуун хүйтэнд тэсвэртэй ямарч төвшинд хэмжээ овор хэлбэр зохиомж чөлөөтэй бүтээл хийх бүрэн боломжтойгоор давуу талтай урлал юм.

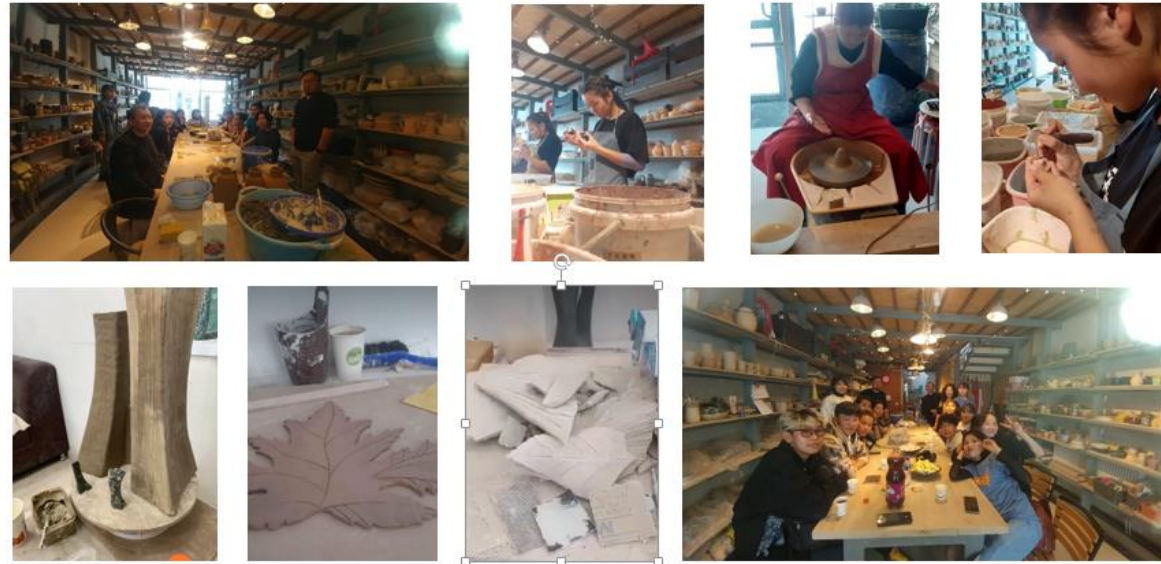
Манай сургалт, сургууль дээр болон гэрээт байгууллагад хийгээд харьцууландараах саналыг дэвшүүлж байна.

Үүнд:

1. Мэргэжлийн хичээлийн дадлагыг цагийг 100% төгсөлтийн өмнөх дадлагад биш харин танилцах дадлага, үйлдвэрлэлийн дадлага гэж тухайлсан цаг гаргах.
2. Тухайн мэргэжлээр дагнан уран бүтээл хийх байгаа бүтээлчдийг нэг бус удаа сургууль дээр урьж үзүүлэх хичээл хийх.
3. Төгсөлтийн өмнөх дадлагын хугацааг 2-3 сар болгон багасгах. Учир нь хүүхэд тухайн бүтээлд цаг зарцуулахаас гадна, байгууллагын дүрэмд захирагдан үйлдвэрлэлд цаг их зарцуулсан. Зөвхөн бүтээлээр дагнахад их хугацаа байсан.

Миний дэвшүүлсэн саналд харилцан ярилцаж илүү мэдлэг чадвартай төгсөгч, сургалтын улам сайжруулахад хичээцгээе. Баярлалаа.

Орчны дизайн За ангийн сурагч Анужин, Отгонцэцэг, Энхжин нарын төгсөлтийн “Керамик Арт” студэд хийгдэж байгаа дадлагын явцыг эргэв.



Дадлага хариуцсан хувь уран бүтээлчдийн урлангуудад сурагч Одонгуа, Батхишиг, Халиун, Шинэгэрэл нарын бүтээлийн явцыг эргэлээ.



А. Анужин “Керамик Арт” студэд А. Наранбаатарын удирдлаганд бүтээл нь 75 хувьтай явж байна.



У.Отгонцэцэг “Керамик Арт” студэд А. Наранбаатарын удирдлаганд бүтээл нь 85 хувьтай явж байна.



