



Багш нарын илтгэл – 2024

СОЁЛЫН ӨВИЙН ХӨГЖЛИЙН ДАРХЛАА БА ШИНЭЧЛЭЛ

Илтгэгч:

Б.Мядагбадам / Үйлдвэрлэл урлалын политехник коллежийн сургалтын менежер /

Б.Анхбаяр / Үйлдвэрлэл урлалын политехник коллежийн Тэнхимийн эрхлэгч, эдийн засгийн багш /

Н.Саруул / Үйлдвэрлэл урлалын политехник коллежийн Тэнхимийн эрхлэгч, уран зургийн багш /

Илтгэлийн хураангуй:



Монгол улсын боловсролын зорилго нь хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, насан туршдаа суралцах, ажиллах, **ёс суртахуунтай, сайн зан чанартай иргэнийг төлөвшүүлэхэд** оршино. / Монгол улсын боловсролын хууль 2023 он/. Энэхүү эрхэм зорилгыг ханган биелүүлэхэд багш бидний үүрэг хариуцлага, сургуулийн удирдлагын бодлого зохицуулалт чухал үүрэгтэй.

Хүн төрөлхтөн бүр өөрийн орны оюуны болоод соёл урлагийн үнэт өв санг авъяас билэг, үндэстний ур ухаан, ёс заншил, уламжлалт зан үйлээр баяжуулж өөрсдийн

оршихуйн дархлааг бий болгосоор байдаг.

Үндэстнийхээ өв соёлыг судлан мэдэх, сурталчлан таниулах, хадгалан хамгаалах, өвийг уламжлуулах нь боловсролын байгууллагын нэг томоохон үүрэг юм. Иймд сургуулийн зүгээс багш суралцагчдыг нэгтгэн холбох, сургалтын хөтөлбөрийн агуулгад тодорхой соёлын өвийг шингээсэн материалыг боловсруулах, түгээх, хүртээмжийг чанаржуулах, хянах, үнэлэх зэрэг бүхий л үйл ажиллагааг цогцоор хэрэгжүүлэх нэн чухал болж байна.

Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд сургалтын хөтөлбөр, түүний ашиглалт, суралцагч, багш нарын арга барил, хандлага, сургалтын үр дүнг түүвэрлэн тойм шинжилгээ хийж гүйцэтгэв. Сургалтын хөтөлбөрийн агуулгад монголын өв соёлыг шингээснээр суралцагчдын үзэсгэлэнд тавигдах бүтээлийн агуулга, бүтээх ур чадвар, бүтээлийн хэрэглээ, дизайнч сэтгэлгээ илт сайжирч байв. Түүнчлэн суралцагчид зарим бүтээлээрээ патент авч чадсан. Төгсөгчдийн бүтээлээр “Хүслийн жигүүр”, “Миний бүтээл” зэрэг үзэсгэлэнгүүдийг жил бүр тогтмол гарган, тэднийг ур чадварыг болон монгол өв соёлын гайхамшгийг олон нийтэд сурталчилж байгаа нь хөтөлбөрийн томоохон үр дүн юм.

Товчилсан болон түлхүүр үгс

МБС - Мэргэжлийн боловсрол сургалт

МБСБ – Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага

ҮУПК – Үйлдвэрлэл Урлалын политехник коллеж

Соёлын дархлаа – Улс орны өв соёлыг хойч үедээ өвлүүлэн үлдээх, түгээх, Үндэсний

оршин тогтнох арга

Дизайнч сэтгэлгээ – Хэрэглэгчийн хэрэгцээ хангахуйц гоо зүй, соёлын шингээсэн

бүтээгдэхүүн үйлчилгээ бий болгох

Удиртгал



Орчин үеийн мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагад соёлын өвийн хөгжлийн дархлааг хэрхэн бий болгох, Монголын өв соёлыг шингээсэн дизайнч сэтгэлгээний бүтээлийг суралцагчдаар хэрхэн бүтээлгэх зэрэг асуудлыг шийдвэрлэх хэрэгцээ боловсролын салбарт тулгамдаад байна.

Аливаа мэргэжлийн сургуулийн үр дүнг төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн түвшингээр үнэлэгдэх тул МБС-ын байгууллагууд бүгд өөр өөрийн төгсөгчдийг ажилтай болоход дэмжлэг үзүүлэх олон талт ажлуудыг хийдэг ч төдийлөн өндөр үр дүн гарах нь бага байх хандлагатай

байна. Түүнчлэн цахим болон танхимын сургалтыг үр дүнтэй зохион байгуулснаар суралцагч, төгсөгчдийг зөв хүн болгохын сацуу мэдээллийн эрин зуунтай хөл нийлүүлэн ажиллаж амьдрах боломж нөхцлийг бүрдүүлнэ. Үүний тулд **суралцах үедээ бие хүн болж төлөвшихийн сацуу би бие даан суралцаж, чадавхижин, ажилтай болж чадна, ажилтай орлоготой сайхан амьдрана гэсэн хандлага** төлөвшснөөр ажил эрхлэлт нэмэгдэх боломж бүрдэнэ. Энэхүү хандлага сургалтын байгууллагад суралцагчдын хувьд орхигдоод байгаа нь нууц биш зүйл юм. Иймээс суралцагчдын хандлага сургалтын эцсийн үр дүнд хэрхэн нөлөөлж буйг судлах шаардлага бий болсон.

Судалгааны үр дүнд цахим сургалтыг зөвхөн цар тахлын нөхцөлд бус цаашид улам хөгжүүлж, танхимын болон цахим сургалтыг хослуулан хэрэгжүүлэх шаардлага бий болж, сургуулийн удирдлага болон багш нар өөрийн үйл ажиллагаандаа эргэцүүлэл хийж, алдаа дутагдлаа засаж сайжруулах боломжтой боллоо.

Судалгаанд түүврийн болон тоон болон чанарын харьцуулалт, туршилт судалгааны арга зэрэг аргуудыг ашигласан.

Монголын соёлын өвийг хадгалах хамгаалах талаар олон судалгаанууд байдаг ч сургууль багш өөрийн нөөц хүчин чадалдаа тулгуурлан МБС-н хөтөлбөрийн агуулгад оруулж туршсан судалгаа ховор байдаг.

Судалгааг ҮҮПК-ийн 2019-2023 онуудад хэрэгжүүлж байсан хөтөлбөрийн үр дүн, 1252 суралцагч төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийг хамарч хийсэн болно.

Судалгааны ажлын зорилго нь Монгол соёлын өвийн хөгжлийн дархлааг суралцагчдад төлөвшүүлэхэд чиглэгдсэн. Судалгааны ажлын хүрээнд дараах зорилтуудыг дэвшүүлэн гүйцэтгэлээ.

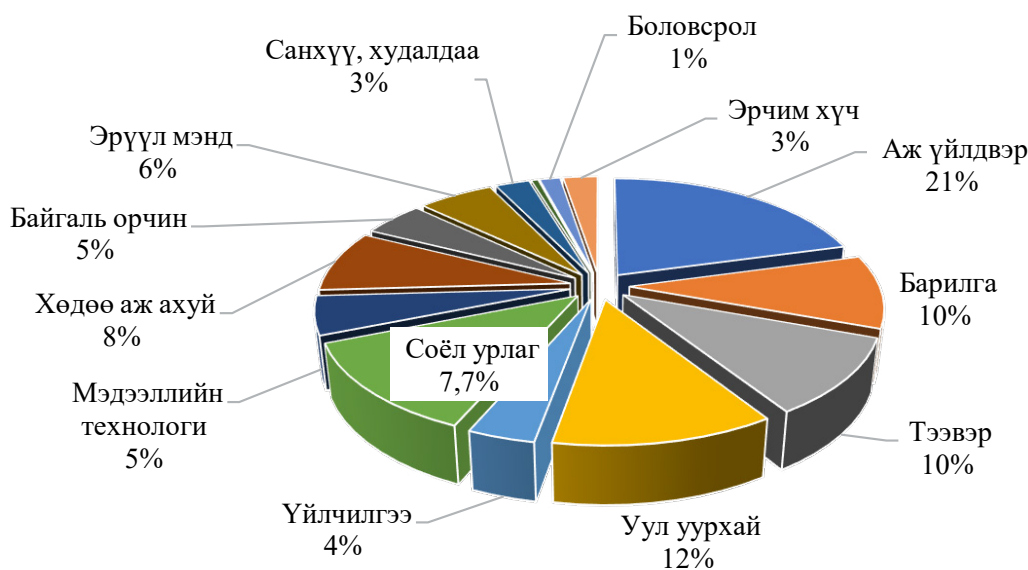
- Нээлттэй, өрсөлдөөнд суурилсан чанартай сургалтын тогтолцоог төлөвшүүлэх
- Хөгжих, хөгжүүлэх хосолсон зарчимд суурилсан сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх
- Судалгаа инноваци шингэсэн суралцагчдын бүтээлийг хөгжүүлэн, бүтээмжийг нэмэгдүүлэх
- Соёлын өвийн дархлааг суралцагчдад төлөвшүүлэхэд чиглэсэн нийгмийн үйлчилгээг хөгжүүлэх
- Төгсөгч бие даасан бүтээлээ туурвин өөртөө ажлын байр бий болгох гэсэн зорилтууд дэвшүүлэв.

II. МБС-ЫН СОЁЛ УРЛАГИЙН ЧИГЛЭЛЭЭР СУРАЛЦАГЧ, ТӨГСӨГЧДИЙН СУДАЛГАА

Монголчууд бидний бахархалт өв соёлын үнэт зүйлсийг МБС-т орчин үеийн хөгжилтэй хэрхэн уялдуулан соёлын өвийг тээгч бэлтгэх үйл ажиллагаа нь сургалт явуулж байгаа мэргэжлийн онцлог, хөтөлбөрөөс ихээхэн хамаарч өөр өөр түвшинд байна.

Мэргэжлийн боловсролын сургалтын салбарт суралцаж байгаа 40000 гаруй суралцагчаас 7,7% соёл урлагийн чиглэлээр мэргэжил эзэмшиж байна.

МБСБ-Д СУРАЛЦАГЧИД, САЛБАРААР



График№1 Салбар бүрт суралцагчдын хамрагдаж буй хувь

2019-2023 онуудын МБС-ын статистик судалгаанаас нийт суралцагчдын 21хувь нь аж үйлдвэр, 12 хувь уул уурхай, 10 барилга, 10 хувь тээвэр, соёл урлагийн салбарт 7,7хувь суралцаж байна. Үүнээс соёл урлагийн салбарт суралцагчдын тоон мэдээллийг нарийвчлан дараах графикт харууллаа.

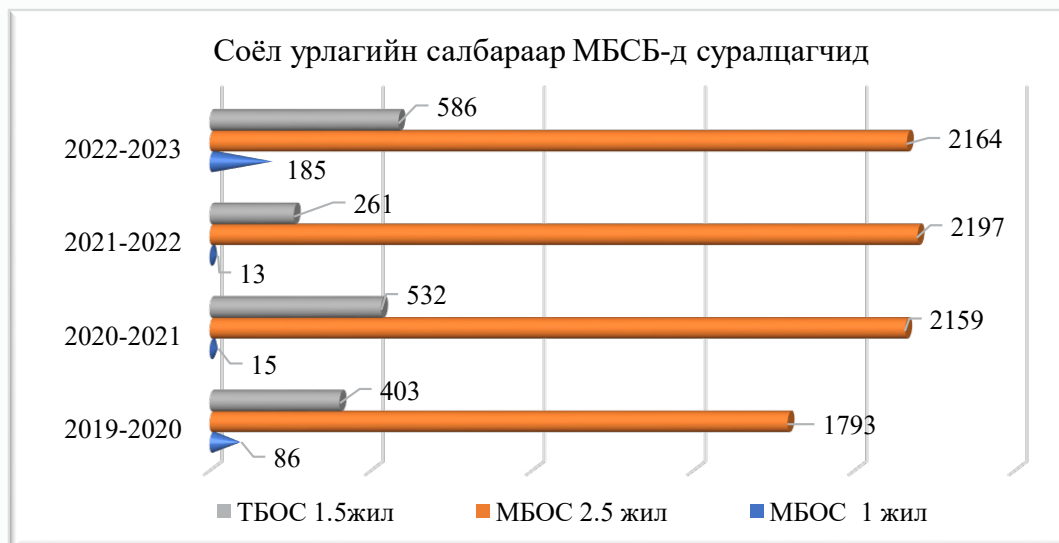


График №2 Соёл урлагийн чиглэлээр МБСБ-д суралцагчдын тоо

2019-2023 онуудад соёл урлагийн салбарт суралцагчийн тоо дундажаар 2598 байсан бөгөөд үүнээс 1602 суралцагч буюу 54,5% дүрслэх урлагийн хөтөлбөрөөр суралцаж байна.

Соёлын биет бус өвийг хөгжүүлэхээр 45,5% нь буюу 1333 суралцагч ардын хөгжим, бүжиг, тайз, театр, кино, циркийн болон хувцас дизайны чиглэлээр суралцаж байна.

Суралцагчдаар ардын дүрслэх урлагийн арга ажиллагаа, түүх, зан заншил, урамжлалын өнгө аясыг орчин үеийн дизайнтай хослуулан бүтээл хийлгэх замаар соёлын биет өв хөгжүүлэх, түгээн дэлгэрүүлж байна.

Тухайлбал Үйлдвэрлэл Урлалын политехник коллеж нь 1996 оноос хойш дүрслэх урлагийн 10 мэргэжлээр сургалт явуулж 1252 суралцагч мэргэжил эзэмшсэн байна.



График №3 ҮУПК-д урлагийн мэргэжлээр суралцагчдын тоо

Графикаас суралцагчид зураач чимэглэгчээр 24,9%, хэвлэлийн график дизайнчаар 17%, бэлэг дурсгалын зүйл урлаач 11,2%, монгол дархан 9,5%, үнэт эдлэлийн дархан 9,9%, сийлбэрчин 9,2%, орчны дизайнч 8,7%, арьсаар гар урлалын зүйл урлаач мэргэжлээр 5,1% суралцаж байсныг харж болно.

Төгсөгчдийн ажил эрхлэлт /1996 -2023 /

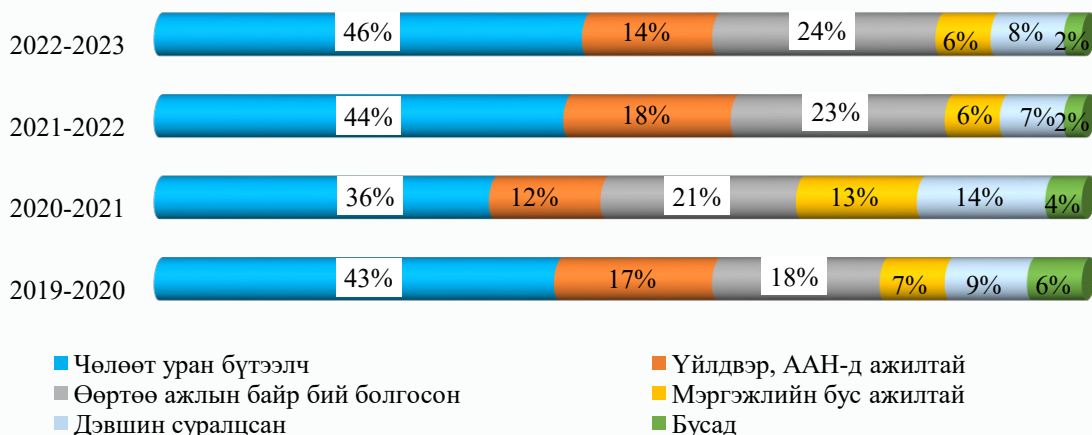


График №4 ҮУПК-ийг урлагийн мэргэжлээр төгсөгчдийн ажил эрхлэлт, хувиар

Графикт 2019-2023 оны сургалтын үр дүн буюу урлагийн хөтөлбөрөөр мэргэжил эзэмшин төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийг харууллаа. Төгсөгчдийн ажил эрхлэлт жилд дундажаар 42% нь чөлөөт уран бүтээлч, 22% нь өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгохын хамт бусдыг ажлын байраар хангасан, 15% нь бусдын ажлын байранд мэргэжлийн дагуу ажил орж, 9,8 % нь мэргэжлийн дагуу дэвшин суралцсан, 3,2% нь бусад шивээс, гоо сайхан, бялууны болон тайзны чимэглэгч, сэтгэцийн эмнэлэгт өвчтөн зураг гар урлалаар дамжсан бясалгал хийлгэх төсөл зэрэгт ажиллаж байна.

I. УРЛАГИЙН МЭРГЭЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ, ҮР ДҮН

Хүснэгт №1

№	Хугацаа	Сургалтын хөтөлбөрийн өөрчлөлт	Хөтөлбөрийн өөрчлөлтийн үр дүн
1	1996 - 2006 он	Шинжлэх ухааны мэдлэг, Европын урлагийн урсгал	Он цагийн урсгалд монгол уламжлалт арга технологи, ур ухаан орхигдож европжсон орчин үеийн хандлага хөтөлбөрт ихээр орж ирсэн.
2	2006 – 2016 он	Монгол улсын ардын зураач, Урлагийн гавъяат зүтгэлтэн, сийлбэрч Л.Чуваамид, Монгол улсын Урлагийн гавъяат зүтгэлтэн, барималч Д.Дамдиймаа, Уран дархан Д.Нямхүү нарын зөвлөсний дагуу сургалтын хөтөлбөрт зарим уламжлалт арга технологи бүхий зарим хичээлүүдийг шинээр оруулж ирсэн.	Суралцагч, төгсөгчид эртний уламжлалт арга технологи ашигласан бүтээлүүд түлхүү хийж эхэлсэн

3	2016 оноос хойш	Хөтөлбөрийн агуулгад урлагийн түүх, угсаатны зүй, хээ судлал гэх мэт, чадамжийг эзэмшүүлэхийн хамт зохиомж гаргах бүтээл туурвих ЧН-ын агуулгад монголын өв соёлын хөгжлөөс шингээн өөрчлөлт оруулсан.	Чөлөөт уран бүтээлээ туурвих, өөрөө өөртөө ажлын байр бий болгох төгсөгчдийн тоог нэмэгдүүлсэн.
4	2023 онд	Энтрепернёршип ба бизнес эрхлэх ур чадвар олгох туршилтын сургалтыг явуулсан.	Суралцагчид асуудлыг тодорхойлж, хэрэгцээнд тулгуурласан, өв соёлыг шингээсэн дизайн сэтгэлгээ бүхий бүтээл гарган борлуулахад сэдэлжсэн.

УРЛАГИЙН МЭРГЭЖЛИЙН ХӨТӨЛБӨРТ
МОНГОЛ ӨВ СОЁЛЫН АГУУЛГА ШИНГЭЭЛТ



МЭРГЭЖЛИЙН СУУРЬ ЧАДАМЖИЙН НЭГЖ		МЭРГЭШҮҮЛЭХ ЧАДАМЖИЙН НЭГЖ	
УРЛАГИЙН ТҮҮХ, УГСААТАН ЗҮЙ			
ЗУРААЧ ЧИМЭГЛЭГЧ - 3 ЧН	БЭЛЭГ ДУРСГАЛЫН ЗҮЙЛ УРЛААЧ - 7 ЧН	МОНГОЛ ДАРХАН - 6 ЧН	СИЙЛБЭРЧИН - 6ЧН
Өнгийн задаргаа Зохиомж гаргах Хуулбар зураг	Баримал барих Зохиомж гаргах, Модон хүүхэлдэй хийх, Хээ судлах, Хуулбар хүүхэлдэй хийх, Хувцастай хүүхэлдэй хийх, Цамын баг хийх	Баримал барих Зохиомж гаргах Дарханы технологи эзэмших Хээ судлах Биет бүтээл хийх Чимэглэлийн бүтээл хийх	Баримал барих Зохиомж гаргах Уран сийлбэрийн технолги эзэмших, Хээ судлах, Чимэглэлийн бүтээл хийх, Биет эдлэл хийх
30%	85%	78%	77%
ҮНЭТ ЭДЛЭЛИЙН ДАРХАН – 5ЧН	ОРЧНЫ ДИЗАЙНЧ – 5ЧН	ХЭВЛЭЛИЙН ГРАФИК ДИЗАЙНЧ – 3ЧН	АРЬСАН ГАР УРЛАЛЫН ЗҮЙЛ УРЛААЧ – 5ЧН
Баримал барих Зохиомж гаргах Чимэглэл хийх Материал боловсруулах Угсралт хийх	Баримал барих Зохиомж гаргах, Эх загвар гаргах Чимэглэлийн бүтээл хийх Хэрэглээний бүтээл хийх	Өнгийн задаргаа Зохиомж гаргах Комик зураг гаргах	Баримал барих Зохиомж гаргах Арьсан жижиг эдлэл хийх Арьсан ханын чимэг, Орон зайд арьсаар биет эдлэл хийх
55%	50%	34%	67%

График №5 Урлагийн мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр дэх өв соёлын агуулга

Мэргэжил бүрийн онцлогоос хамаарч 3-7 чадамжийн нэгжийн агуулгад монгол өв соёлын агуулга шингэсэн байна.

Сургалтын хөтөлбөрийн өөрчлөлтөөс суралцагчдын бүтээлийн үзэсгэлэнд тавигдах бүтээлийн агуулга, бүтээх ур чадвар нэмэгдэж, бүтээлийн хэрэглээ,

II. ЭНТРЕПЕРНЁРШИП БА БИЗНЕС ЭРХЛЭХ УР ЧАДВАР ОЛГОХ” ТУРШИЛТЫН СУРГАЛТЫН ҮР ДҮН

“Энтрeпeрнeршип ба бизнес эрхлэх ур чадвар олгох” туршилтын сургалтыг Бэлэг дурсгалын зүйл урлаач, орчны дизайнч, зураач, чимэглэгч, хэвлэлийн график дизайнч гэсэн 4 мэргэжлийн 78 суралцагчдад 36 цагаар төлөвлөн зохион байгуулсан.

Сургалтын явцад суралцагчид асуудлыг тодорхойлж, хэрэгцээнд тулгуурласан, өв соёлыг шингээсэн дизайн сэтгэлгээ бүхий бүтээл гарган борлуулахад сэдэлжсэн. Нийт 61 бүтээлийн санааг гаргаж, багш суралцагч хамтран бүтээлийн хэрэгцээ, асуудлыг шийдвэрлэж чадаж байгаа эсэхэд дүгнэлт гаргасан.

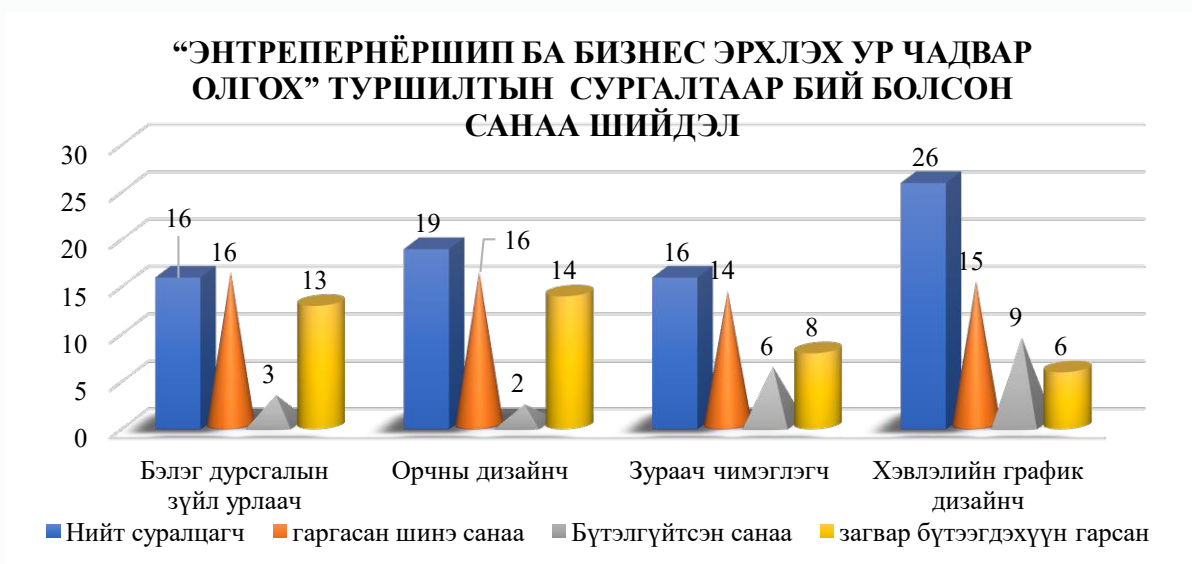
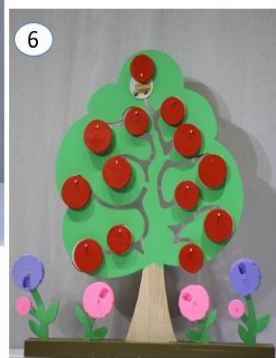
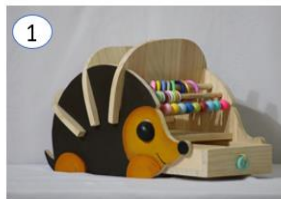


График №6 Туршилтын хөтөлбөрийн хэрэгжилт

Сургалтын явцад нийт 61 бүтээл гарсан. Үүнээс 32 бүтээл Монгол өв соёлоо шингээсэн бүтээл байсан. Суралцагчдын бүтээлээс дор танилцуулав.

**Сургуулийн өмнөх боловсрол
сургалтад эко модон хүүхдийн
сэтгэлгээг задлах багц**

1. Зараа - номын тавиур,
харандааны хайрцаг
2. Замын хөдөлгөөний
зохицуулалт сэтгэлгээ задлах
багц
3. 12 жил амьтан, өнгө нүдлэх багц
4. Алаг мэлхий – өнгө, тоо тоолол,
сэтгэлгээ задлах багц
5. Нохой-харандааны сав, үдээс
үдэх
6. Шидэт мод – зургийн байрлал
тогтоох мэдлэг тэлэх
7. Галт тэрэг- тоглоом хураах, дүрс
эвлүүлэх



Зураг №3 Туршилтын сургалтын үр дүн./ Бэлэг дурсгалын зүйл урлаач мэргэжлийн суралцагчдын бүтээл/

Б

**ЕРӨНХИЙ БОЛОВСРОЛЫН сургуулийн
8-11р ангийн Дизайн технологийн сургалтад
ашиглах 6 хэрэглэгдэхүүн**

Сургалтыг үр дүнтэй явуулах үүднээс хэрэглэгдэхүүнийг хялбар аргаар бүрдүүлэхээр дараах 6 бэлдэцийг бэлтгэн нийлүүлнэ.

1. Утлуурга модон бэлдэц
2. Хонин сандлын модон бэлдэц
3. Морин сандлын бэлдэц
4. Загварын эскиз гаргах бэлдэц
5. Олбог хийх бэлдэц
6. Хавтага оёх бэлдэц



Зураг №3 Туршилтын сургалтын үр дүн./ Бэлэг дурсгалын зүйл урлаач мэргэжлийн суралцагчдын бүтээл/

ДҮГНЭЛТ

Багш, суралцагчдад гарсан үр дүн

1. Багш сургалтандаа Соёлын өв+ Дизайн сэтгэлгээг тусгаж суралцагчдыг чиглүүлэхэд сэдэлжсэн.
2. Суралцагч аливааг харах өнцгийг өөрчлөх эрмэлзэлтэй болсон
3. Суралцагч өөрөө шинэ санаа гаргах сэдэл тэмүүлэл бий болсон
4. Асуудлыг ажиглах, тодорхойлох гэж оролдох болсон
5. Суралцагч бүр өөрийн санаа гаргаж бүтээгдэхүүний загварыг гаргасан. Санаагаа нэгтгэж багаар хамтран ажилласан.
6. Цаашид санааг турших баталгаажуулах ажиллагаанд дадлагажуулах

МБС-ын салбарт гарсан үр дүн

1. Туршилтын сургалтыг бусдад түгээн дэлгэрүүлэх боломжийг эрэлхийлэх
2. МБС-ын сургалтад БШУ-ны сайдын А278р тоот тушаалаар “Энтерпренершип” хөтөлбөрийг бүрэн хэрэгжүүлэхээр батлагдсан нь туршилтын сургалтын үр дүн юм.
3. Монгол өв соёлыг суралцагчдын бүтээлээр дамжуулан МБС-ын салбарт түгээн дэлгэрүүлэн, соёлын дархлааг тогтооход тодорхой хувь нэмэр оруулах үйл ажиллагааг амжилттай хэрэгжүүллээ.

САНАЛ

1. Цаашид МБС-аар мэргэжлийн онцлогт түшиглэн Молгоын өв соёлын агуулгыг тодорхой Чадамжийн нэгж элемент гүйцэтгэлийн шалгуурт тусгаж сургалтыг зохион байгуулах нь эх ороноороо бахархах сэдэл тэмүүлэлийг суралчдад төлөвшүүлэн, соёлын өвийн дархлааг тогтоож болно.
2. Соёл судлалын хичээлийг дүрслэх болон хөгжимдөх бүжиглэх гэх мэт бусад олон хэлбэрээр хөгжүүлэх бүрэн боломжтой юм.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. Боловсролын ерөнхий хууль
2. О.Мягмар “Сэтгэл судлал” 1 ба 2-р дэвтэр
3. Ш.Ичинхорлоо С.Цэнд “Сурган хүмүүжүүлэх зүйн ерөнхий үндэс”
4. Д.Доржжав “Сэтгэл зүйд өөрөө суралцах нь” – 2005
5. Л.Түдэв “Боловсроогүй боловсрол”
6. Ш.Ичинхорлоо “Судалгааны ажлын үндэс” - 2008
7. З.Болормаа, А.Анхмаа “Хөгжүүлэх сургалтын тухай өгүүлэх нь” – 2006
8. Ч.Лхагважав, Н.Нэргүй “Багш хөгжлийн чиг хандлага” – 2003
9. YУПK-ийн “Сургалтын хөтөлбөр 1996-2023”
10. “Бүтээлч сэтгэлгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр, бүтээлч сэтгэхүйг хөгжүүлэх арга зүй” Соросын сан – 2002

БАГШ СУРГАЛТЫН ХЭРЭГЛЭГДЭХҮҮН БОЛОВСРУУЛАН ХӨГЖҮҮЛЭХ НЬ

ИЛТГЭГЧ : Б.АНХБАЯР

/ Тэнхимийн эрхлэгч, эдийн засгийн багш /

Агуулга

Нэгдүгээр бүлэг

1. Онолын хэсэг

1.1 Багшийн хөгжил

1.2 Багш хөгжих арга зам

1.3 Багш ажлын байрандаа бусдын дэмжлэгээр өөрийгөө хөгжүүлэх нь

Хоёрдугаар бүлэг

2. Мэргэжлийн боловсролын багшийн хөгжил

2.1 Багш хөгжих шаардлагатай юу?

2.2 Багш бусадтай хамтран бусдын дэмжлэгээр хөгжих арга зам, боломж

2.3 Багш өөрийгөө хөгжүүлэхэд юу саад болж байна вэ?

3. Дүгнэлт

4. Хавсралт

УДИРТГАЛ



Өнөөгийн нийгэмд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарт эдийн засгийн өсөлтийг дэмжихүйц, үйлдвэрлэл, үйлчилгээ техник, технологийн шинэчлэл, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцсэн мэргэжилтэй ажилтны хэрэгцээ нэмэгдэж, нийгэмд мэргэжлийн боловсрол эзэмших сонирхолын өсөлт бий болж эхэлсэн, ажилгүйдэл, ядуурлыг бууруулахад мэргэжлийн боловсрол, сургалтын

байгууллагын гүйцэтгэх үүрэг өсөх хандлагатай байна. Энэ нь мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага бодлогоо шинэ түвшинд тодорхойлох шаардлага бий болж байна.

Судалгааны үндэслэл

Хувь хүний хөгжлөөс өрх гэрийн болон улс эх орны хөгжил хамаардаг болсон өнөө үед үүний гол хөдөлгөгч хүч болсон багшийн хөгжлийн тухай асуудал манай улс төдийгүй дэлхий нийтийн нэн тэргүүний тулгамдсан асуудал болоод байна.

Мэргэжлийн боловсролын салбарт багшийн үүрэг оролцоо ихээхэн чухал үүрэгтэй юм.

1990 ээд оны үеэс МБС-ын хөгжил уналтад ороод байсныг 2010 оноос хойш Төр засгаас ихээхэн анхаарч ОУ-ын нилээдгүй тооны төсөл, хөтөлбөр хэрэгжүүлсний үр дүнд сургалтын байгууллагын сургалтын орчин, тоног төхөөрөмж, техник хэрэгслийн шинэчлэл хийгдэн тодорхой түвшинд сайжирсан. Мөн МБС-ын багш, удирдах ажилтныг хөгжүүлэхээр олон төслийн хүрээнд чадавхижуулах сургалтуудыг явуулсан. Эдгээр сургалтуудаас багш 100 хувь хөгжсөн гэж дүгнэж болохгүй юм. Багш өдөр тутмын үйл ажиллагаа, хэрэгцээ шаардлагуудад нийцүүлэн өөрийгөө хөгжүүлэхэд багшийн хандлага, сэтгэлгээ, ур чадварыг нэмэгдүүлэх, хөгжих арга зам боломжийг эрэлхийлэх хэрэгцээ, шаардлага нь боловсролын салбарын чухал эрэлт хэрэгцээ юм. Иймээс өнөөгийн багш нарын хөгжил хэрхэн явагдаж байгаад дүн шинжилгээ хийх, хөгжихөд учирч болох бэрхшээлийг арилгахад тус дөхөм болох үүднээс энэхүү сэдвийг сонголоо.

Судалгааны зорилго

Багшийн хөгжих арга зам, багш сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулах явцад өөрийгөө хөгжүүлэх боломжийг судалж дүн шинжилгээ хийх

Судалгааны зорилт

- ✓ Багш хөгжих арга замыг судлах
- ✓ Багш сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулах явцад өөрийгөө хөгжүүлэх боломжийг эрэлхийлэх
- ✓ Багш хөгжихөд учрах бэрхшээл, хөгжүүлэх боломжийг эрэлхийлэх

Судалгааны объект

- Мэргэжлийн боловсролын салбарын статистик мэдээлэл
- Үйлдвэрлэл Урлалын политехник коллежийн багш нар

Судалгааны аргууд

- Анализ сентизийн арга

- Харьцуулалтын арга
- Судалгааны явцад ажиглалт хийх, баримт бичгийн шинжилгээ, нэгтгэн дүгнэх

Судалгааны ач холбогдол

Судалгааны ажил нь багш ажлын байрандаа хэрхэн хөгжих нөхцөл боломж байгаа эсэхийг судлан илрүүлснээр багш бие даан хөгжих нөхцлийг эрэлхийлж, сэдэлжсэн байна.

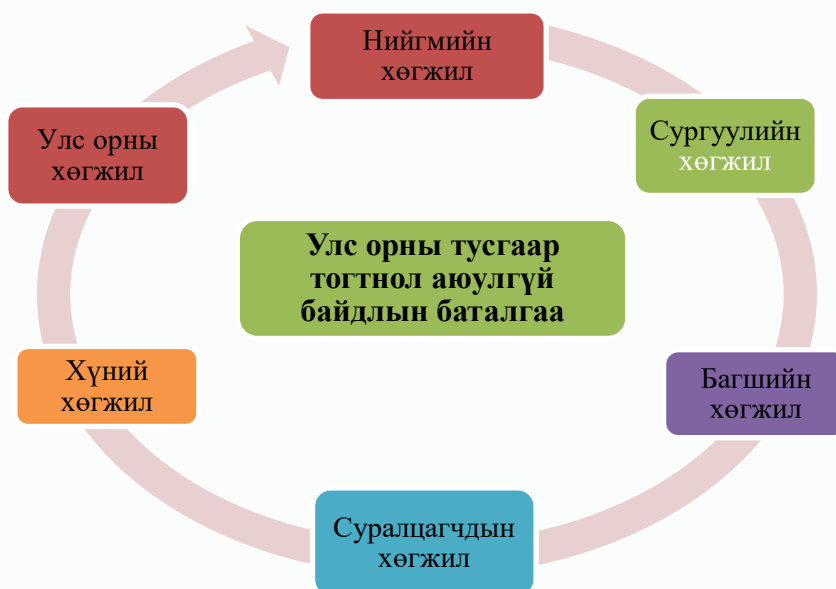
Нэгдүгээр бүлэг. Онолын хэсэг

1.1. Багшийн хөгжил



Боловсролын салбарын бүх шатны байгууллагын үр дүнтэй үйл ажиллагаа явуулах гол нөөц нь өндөр мэдлэгтэй, чадварлаг багш бөгөөд гадаад дотоод орчны байнгын өөрчлөлт нь багш нараас цаг үргэлжид өөрчлөгдөн хөгжиж байхыг шаардаж байна. Өнөө үед нэг талаас нийгмийн амьдрал, нөгөөтэйгүүр суралцагчдын эрэлт хэрэгцээ, сонирхол эрчимтэй өөрчлөгдөн, багшаас чанартай

сургалт, үр өгөөжтэй мэдлэг чадвар олгох, хөгжүүлэх, чадваржуулахын тулд байнга мэдэрч сурган хүмүүжүүлэх ажлаа зохицуулан өөрчилж боловсронгуй болгох чадвартай байхыг шаардаж байна.



Багшийн хөгжил гэдэг нь тухайн нийгэм, соёл бусад багш нар сурагч, эцэг эх, олон нийт, мэргэжлийн орчинд орж, өдөр тутам харилцаж, хамтран ажиллаж байгаа хувь хүний өөрөө хөгжих үйл явц юм. Багш мэргэжлийн болон сэтгэл судлал, сурган хүмүүжүүлэх зүйн мэдлэг, арга барил, ур чадвар, үзэл бодол, харилцаа хандлага, сэтгэлгээ зэргээ бие даан ухамсартай өөрчлөн сайжруулах чиглэлтэй олон талт үйлдлүүдийг хэлнэ.

Багшийн хөгжлийн үйл явц нь тэдний өөрсдийнх нь идэвх оролцоо, санаачлага, хүсэл тэмүүлэл дээр тулгуурладаг. Багшийн хөгжил бол тасралтгүй, өсөн дээшлэж шинэчлэгдэн явагдаж байдаг.

Багшийн хөгжлийн үе шат, хандлага

ХӨГЖЛИЙН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛ		
1990-2000 онуудад БАГШ МЭДЛЭГТЭЙ БАЙХ	2000-2018 онуудад БАГШ УР ЧАДВАРТАЙ, СЭТГЭЛТЭЙ БАЙХ	2019 оноос: БАГШ ЦАХИМ УР ЧАДВАРТАЙ БАЙХ
- Багшийг хөгжүүлэх талаар төрөөс тодорхой төлөвлөгөөтэй ажлуудыг хийж гүйцэтгэж ирсэн. - БНМДИ-д 5 жил тутам багш нарын мэдлэгийг системтэй дээшлүүлсэн. - Улсын хэмжээнд тэргүүн туршлагыг түгээн дэлгэрүүлсэн. - ЗЗЭЗ-н хүнд хэцүү байдалд өртөн багш нарыг хөгжүүлэх бодлого орхигдсон. - Багшийн ажил + нэмэлт орлоготой байх боломж эрэлхийлэх болсон.	- Багш нарын мэдлэг мэргэжлийг дээшлүүлэх сургалт семинар, багшийн мэргэжлийн тодорхой курс семинараар, ваучерын системээр зохион байгуулан явуулсан. - Сургалтын хэрэглэхүүн олон төрөлтэй болсон. Багш бүтээлчээр болон бүтээлч бус хандах болсон. Учир нь багш сургалтанд хэрэглэгдэх хэрэглэгдхүүнээ өөрийнхөө цалингаас авч бэлддэг болсон	- Цахим хэлбэрээр багшийг чадавхжуулах сургалтууд явагдсан. Сургалын хэрэгцээ шаардлагаас хамаарч үр сайн муу гэж дүгнэнэ. - Сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг интернетээс олон хувилбараар гарч, татаж ашиглаж чадаж байгаа эсэхээр багшийн хөгжил тодорхойлогдохоор байна. Суралцагч интернетээс өөрөө суралцах боломжууд бүрдэж эхэлсэн.
ӨНӨӨГИЙН БАГШИЙН ХӨГЖИЛ		
- Шаталсан сургалт, кредит цуглуулах сургалт, бүтээлээр кредит цуглуулах - Эрхийн бичгийн сургалт - Богино хугацааны сертификатын сургалт - Орон нутаг, тухайн сургуулийн хэмжээнд багшийг хөгжүүлэх сургалт - Тэргүүний багш нарын арга туршлагаас суралцуулах сургалт - Нийслэл болон дүүргийн боловсролын хэлтсээс зохион явуулж байгаа графикт сургалт - Багш өөрөө бие даан суралцах мэргэжлээ дээшлүүлэх сургалт гэх мэт		- Сургалтаас гарах үр дүнг чухалчилдаг - Суралцагч төвтэй сургалтыг илүүд үздэг - Зах зээлийн зохицуулалтыг чухалчилдаг - Олон нийтийн өмнө хүлээх үүрэг хариуцлагыг шүтэх - Чадваржих хөгжих хандлагуудыг илүүд үздэг

Багшийг хөгжүүлэх талаарх нийтлэг хандлага:

1. Сургалтын байгууллагаас зохих арга хэмжээг авах
2. Багш өөрөө өөрийгөө хөгжүүлэх

Сүүлийн үед суралцах сургууль, заалгах багшийг өөрөө сонгох эрхтэй болсноор сургууль багш нарын өмнө чанартай боловсрол өндөр мэдлэг олгох томоохон сонгон шалгуурыг бий болгосон. Иймээс сургууль нь чанартай багш шалгаруулан авдаг болсон ба багш өөрөө энэ шалгаруулалтанд тэнцэх боломжоо судлах хэрэгцээ гарч байна.

Сурган хүмүүжүүлэх ажилдаа тохиолдож буй бэрхшээл зөрчлийг давах нь багшийн хөгжлийн хөдөлгөгч хүч болдог. Багшийн хөгжил тухайн багш өөрчлөлтөнд хэр зэрэг хандаж байгаагаас шалтгаална. Багш бүр хөгжил дэвшил өөрчлөлт шинэчлэлд хандах, өөрийгөө түүнд дасган зохицуулж авч явах шинжээрээ янз янз байдаг. Үүнийг таван бүлэгт хуваан үздэг.

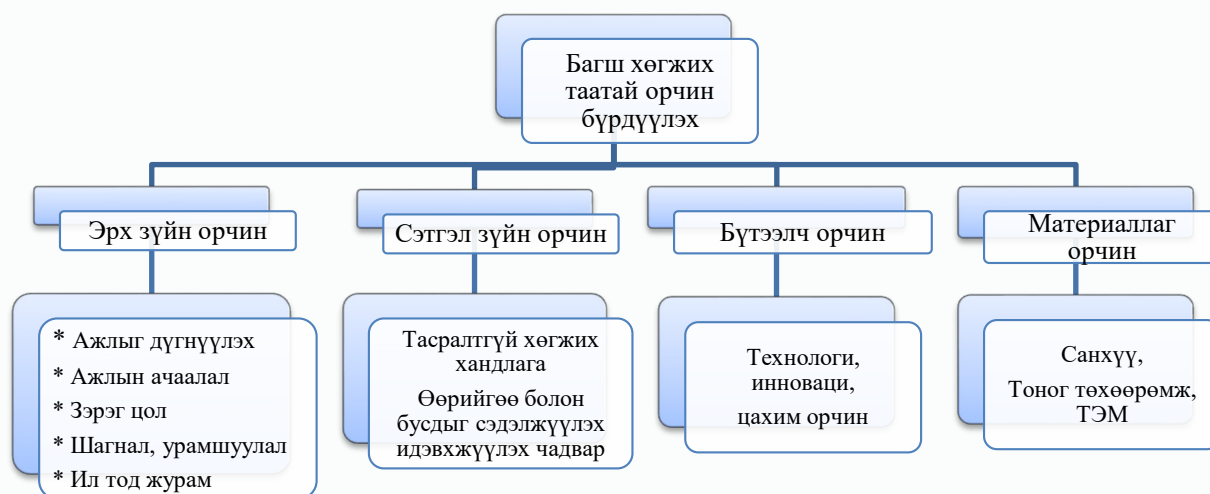


Багшийн хөгжилд нөлөөлөх хүчин зүйл :

- Сурах таатай боломж
- Сурах хүсэл тэмүүлэл гэсэн 2 үндсэн хүчин зүйлтэй.

Сурах таатай боломж гэдэгт багш хөгжих бололцоо нөөцийн чадавх болон тасралтгүй хөгжлийг дэмжих, шахаж шаардах боловсролын тогтолцоо нь бүтцийн болон хэв хэмжээний хувьд хэрхэн уян хатан нээлттэй бүрэлдэн тогтсон байдал хоёрыг багтаан ойлгож болно.

Сурах хүсэл тэмүүлэл гэдэгт багш байнга цаг үеэ мэдэрч, үргэлж бусдын сонирхолыг нь татаж байдаг. Хөгжихийн хэрээр сайхан амьдарч ажиллах нөхцөл бүрэлддэг байх, сэтгэл санааны болон материаллаг урамшуулал, шагнал, дэмжлэг, хөнгөлөлт үзүүлэх нээлттэй ил тод тогтолцоо түүний үйл ажиллагааг авч үзэж болох юм.



Орчин үеийн багшийн хөгжил



Багшийн хөгжих үйл явцын үр дүнд боловсролын салбарт шинэ мэдлэг, шинэ хандлага, шинэ итгэл үнэмшил зэрэг соёлын үнэт зүйл бүтээн өөрчлөлт шинэчлэл бий болно.

1.2. Багш хөгжих арга зам



Улс орон зах зээлийн харилцаанд шилжин буй өнөө үед багш мэдлэг, чадвараа үргэлж дээшлүүлж, сурган хүмүүжүүлэх арга барил, ур чадвараа боловсронгуй болгож, сурган хүмүүжүүлэх сэтгэлгээгээ шинэчлэх шаардлагатай болсон. Үүнтэй холбогдон дараах хэрэгцээ гарч байна.

& **Нийгмийн хэрэгцээ:** Шинжлэх ухаан

техникийн хөгжил, дэлхий дахины даяарчлал, улс нийгэмд өндөр мэдлэг чадвартай боловсон хүчин бэлтгэх шаардлагатай энэ үед сурагчдад чадварлаг багш хэрэгтэй байгаа нь нийгмийн зүй ёсны шаардлага юм.

& **Суралцагчдын хэрэгцээ:** Цахимжсан эрин үе учир суралцагчид мэдээллийг багш нараас түрүүлэн авч байгаа учир үргэлж шинэ мэдээллийг шаардаж байдаг.

& **Оршин тогтнох хэрэгцээ:** Зах зээлийн өрсөлдөөнт нийгэмд ажлын байраа хадгалах шаардлагаас гарах хэрэгцээ

& **Эдийн засгийн хөгжлийн хэрэгцээ:** Багш өөрийгөө боловсруулан хөгжүүлж чадвал тэр хэмжээгээрээ улс орны боловсролын хөгжил дэвшлийг хурдасгахад чухал хувь нэмэр оруулж чадна

Аливаа сургалт нь багшийг сургах, сургуулийг өөрчлөн шинэчлэх хэрэгсэл юм. Багш сургалтанд хамрагдсанаар шинэ мэдлэг олж авах, түүнийгээ ажилдаа хэрэглэх, ур чадвараа дээшлүүлэх боломж болно. Гэвч багшийг хөгжүүлэх арга замыг дан ганц сургалт гэж үзэж болохгүй. Тэрчлэн судалгаа хийх, илтгэл бичих, ном бүтээл туурвих, хурал семинар дадлага зохион байгуулах, туршилт хийх зэрэг нь хөгжүүлэх арга зам юм.

Багш ажлын байрандаа бусдын дэмжлэгээр өөрийгөө хөгжүүлэх нь



Багш хамгийн түрүүнд дараах хүчин зүйлүүдийг ухаарч мэдсэн байх нь чухал.

1. Цаг үеэ мэдэрч, ирээдүйгээ баримжаалан сэтгэх

2 .Хамт олны бүтээлч уур амьсгалыг таних

3. Эцэг эх, сурагчдын хэрэгцээ, сонирхлыг мэдрэх , тэдэнтэй ойр дотно харьцаатай байх

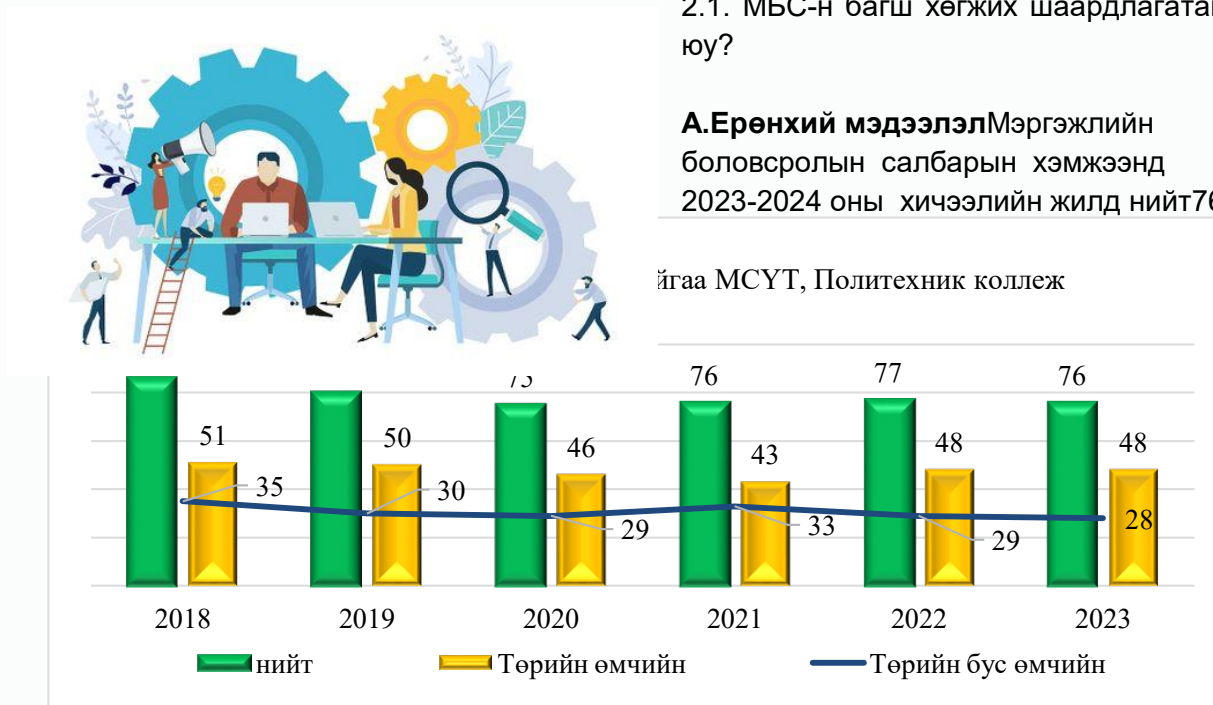
4. Өөрийн ажил мэргэжлийн ур чадварын төлөвшил, ажилдаа хэр зэрэг дур сонирхолтой байх.

Хоёрдугаар бүлэг. МБС-ийн багшийн хөгжил

2.1. МБС-н багш хөгжих шаардлагатай юу?

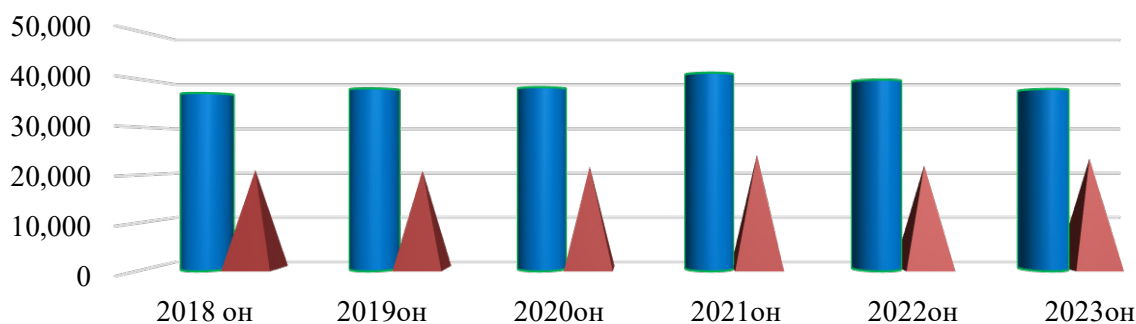
А.Ерөнхий мэдээлэл Мэргэжлийн боловсролын салбарын хэмжээнд 2023-2024 оны хичээлийн жилд нийт 76

йгаа МСҮТ, Политехник коллеж



сургууль, 38264 суралцагч, 2351 багш сургалтын үйл ажиллагааг явуулж байна.

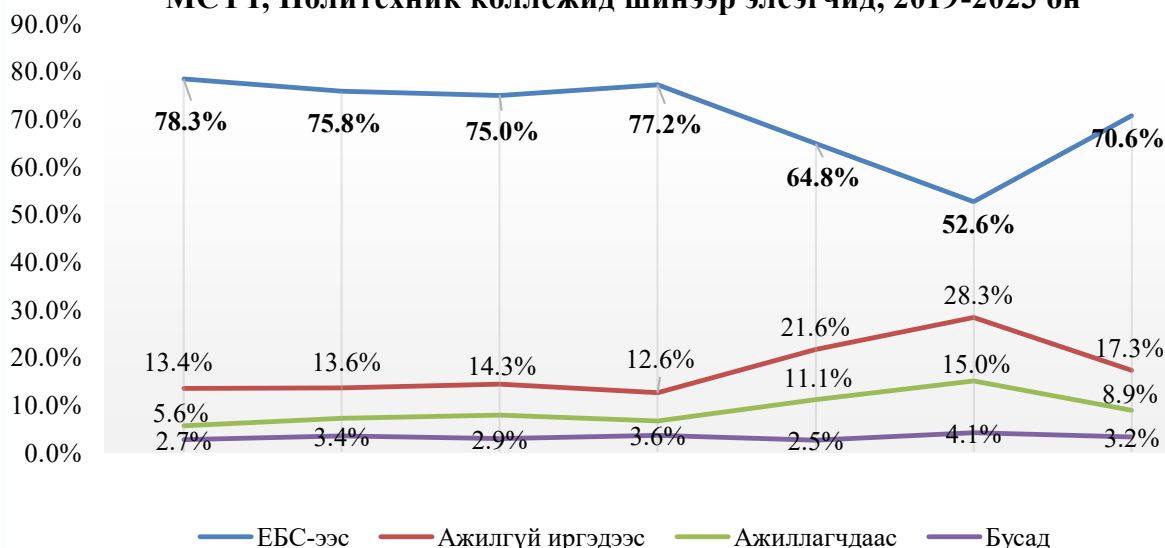
МБСБ-д суралцагч, төгсөгч
/ 2018-2023 он/



	2018 он	2019 он	2020 он	2021 он	2022 он	2023 он
■ Суралцагчид:	37,039	37,997	38,246	41,241	39,805	37,875
■ Төгсөгчид	20987	20906	21754	24272	21962	23400

2023-2024 онд МСҮТ, Политехник коллежид шинээр элсэгчдийн дундажаар 70,6% нь ерөнхий боловсролын сургуулийг суурь болон бүрэн дунд боловсрол эзэмшин төгсөгчдөөс, 17,3% нь , ажилгүй иргэдээс, 8,9% нь ажиллагчдаас, 3.2 % нь бусад сургуулиас элссэн байна.

МСҮТ, Политехник коллежид шинээр элсэгчид, 2019-2023 он

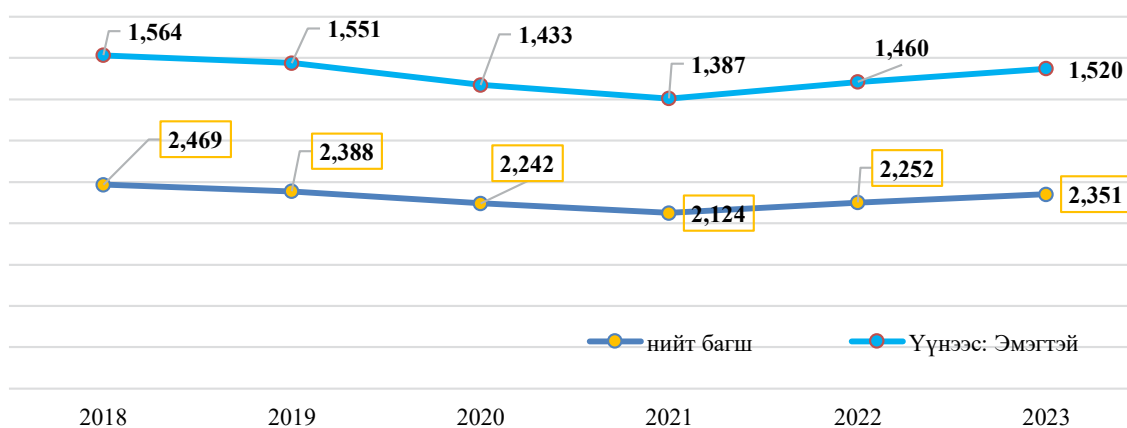


*МБС-ын статистик мэдээ, мэдээлэл

МСҮТ, Политехник коллежид ЕБС, ажилгүй иргэн, ажиллагчид гэсэн нас, сэтгэхүйн хувьд ялгаатай түвшиний суралцагчидтай ажиллах хэрэгцээ шаардлага МБС-ийн багш нарт тулгардаг. Иймд сургах арга ухаан, мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, хандлага эзэмшүүлэхийн тулд МБС-н багшаас ихээхэн хөгжил, төлөвшлийг шаардаж байна.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарт 2023-2024 оны хичээлийн жилд нийт 4168 хүн ажиллаж байгаагийн 56.4% буюу 235 багш нар байна. Үндсэн багш нарын 68,1% (1704) нь мэргэжлийн багш, 31.9% (800) нь ерөнхий эрдмийн багш нар байна

МСҮТ, Политехник коллежид багшлах боловсон хүчин





Мэргэжлийн багш нарын хувьд 2023 оны байдлаар 91% нь бакалавр болон түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй, мастер ба ахлах зэрэгтэй багш 13,1%, үйлдвэр аж ахуй нэгжид ажиллаж байсан туршлагатай багш 16,7%-ийг эзэлж байна. Иймээс багшийг мэргэшүүлэх, ур чадварыг дээшлүүлэх, улмаар үйлдвэр аж ахуй нэгжид ажиллаж байсан туршлагатай инженерүүдийг МБС-ын салбарт татан оролцуулах хэрэгцээ шаардлага байна.

Мэргэжлийн багш нарыг ур чадварын түвшингээр нь ангилбал мастер багш 59, ахлах багш 248 буюу нийт багш нарын дөнгөж 13,1 хувийг, үйлдвэр аж ахуйн нэгжид ажиллаж байсан туршлагатай мэргэшсэн багш нарын тоо 16,7 хувийг эзэлж байгаа нь тэдний ур чадварын гувшин доогуур байгааг харуулж байна.

Мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагын багш нар хурэлцээтэй боловч тэдний мэргэшлийн болон сургах зүйн ур чадвар хангалтгүй, шинэ техник технологийг эзэмших, түүнийгээ сургалтад хэрэглэх чадвар дутмаг, суралцагч бүрийг хөгжүүлэх, хувь хунийх нь онцлог, сонирхол, авьяас чадварыг харгалзаж, туунд тохирсон аргаар ажиллах, багшийн хувийн манлайлал, харилцааны соёл хангалтгүй зэрэг нь багшийн нэр хунд, сургалтын чанарт сөрөг нөлөө үзүүлсээр байна.

Багш өөрийн сургаж буй салбарын үйлдвэр, уйлчилгээний газар, инженер, техникийн ажилтан нартай холбоотой байж, сургалтаа үйлдвэрлэлээр хөтлүүлж, туншлэх хандлага дутмаг, өөрийн мэргэшлийг дээшлүүлэх, судалгааны арга зүйгээ хөгжүүлэх тогтолцоо бүрэлдээгүйн улмаас Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн '19 дүгээр зүйлийн 19.1 дэх хэсгийн заалтуудын хэрэгжилт дутагдалтай байна.

Салбарын хүний нөөцийн чадавхийг бэхжүүлэх үйл ажиллагаа нь шинээр бэлтгэх, мэргэшүүлэх гэсэн хоёр хэлбэртэй байна. Монголын МБС-ын салбарын багшийг шинээр бэлтгэх болон тасралтгүй мэргэшүүлэх тогтолцоо байхгүй байна. Доорх хүснэгтэнд багш нарыг хэрхэн бэлтгэж, мэргэжил дээшлүүлдэг өнөөгийн нөхцөл байдлыг тоймлон харууллаа.

МБС-д багшийн мэргэжил дээшлүүлэх өнөөгийн байдал

нөхцөл	Багш шинээр бэлтгэх	Багшийг мэргэшүүлэх
Хууль эрхзүй	18.1 Мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын байгууллагын багш нь бакалавр, түүнээс дээш зэрэгтэй, эсхүл үйлдвэрлэлийн ажлын зохих дадлагатай, мэргэжлийн өндөр зэрэгтэй, багшлах эрхтэй байна. 18.2 Мэргэжлийн сургалтыг хөтлөн удирдах багш нь үйлдвэрлэл, технологийн туршлагатай, мэргэжлийн өндөр зэрэгтэй, багшлах эрхтэй байна. 18.3.Багшийн мэргэжил эзэмшээгүй орон тооны багш нь сургалтын заах арга зүй эзэмшиж, багшлах эрхийн үнэмлэх авсан байна.	Мэргэжлийн багш нь боловсролын хуульд тусгагднаас гадна дараах эрхтэй 19.1.1.үйлдвэрлэл, үйлчилгээний байгууллагад мэргэжлийн дагуу гэрээгээр ажиллах, мэргэшил дээшлүүлэх, зөвлөгөө өгөх эрхтэй 19.1.2.шинэ техник, технологи судлах, дадлага хийхэрхтэй; 19.1.3.бүтээлийн чөлөө авах эрхтэй 19.2.3.шинэ техник, технологи, стандарт, норматив, хөдөлмөр зохион байгуулалтын дэвшилтэт арга барил судлах, сургалтандаа эдгээрийг хэрэглэх үүрэгтэй
Санхүүжилт	Улсын төсвийн хөрөнгөөр багш бэлтгэхэд зориулсан санхүүжилт буюу зардлын зүйл анги байдаггүй	Төсөл хөтөлбөрүүдийн хүрээнд багшийн мэргэжил дээшлүүлэх үйл ажиллагааг тухайн үеийн хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн ихэвчлэн богино хугацаагаар зохион байгуулж байна.
Бодлого, шийдвэр	2012-2015 оны хооронд Агентлагийн даргын тушаалаар Мастер багшийг бэлтгэх тушаалыг гаргаж, холбогдох хөтөлбөр төлөвлөгөөг боловсруулан Оюу Толгой ХК-ын дэмжлэгтэйгээр хэрэгжүүлсэн.	2015 онд 'Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын багшийн хөгжил' хөтөлбөр боловсруулагдан, хэрэгжүүлж эхлээд байна. 2016-2020 онд жил бүр 500-аас доошгүй багшийг мэргэшүүлсэн байна14 гэсэн зорилт тавьсан

Хүний нөөцийг мэргэшүүлэх сургалт явагдаж байгаа ч тасралтгүй хөгжүүлдэг тогтолцоо, институт байхгүй байгаа нь багшийн хөгжилтэй холбоотой хуулийн заалтыг тэр бүр хангаж ажиллаж чадахгүй байна. МБС-ын тогтолцоо сайтай улс орнуудын хувьд багш, удирдлагыг

тасралтгүй хөгжүүлэх нөхцлийг хангасан бие даасан институт буюу дэд бүтцийг бий болгосон байдаг. Жишээ нь. БНСУ-д “Дэвшилтэт технологийн төв”-ийг байгуулж, багш нараа шинэ технологид сургадаг бол Австрали улсад Үйлдвэрийн инженерүүдийг шинэ багшаар бэлтгэх тогтолцоотой.

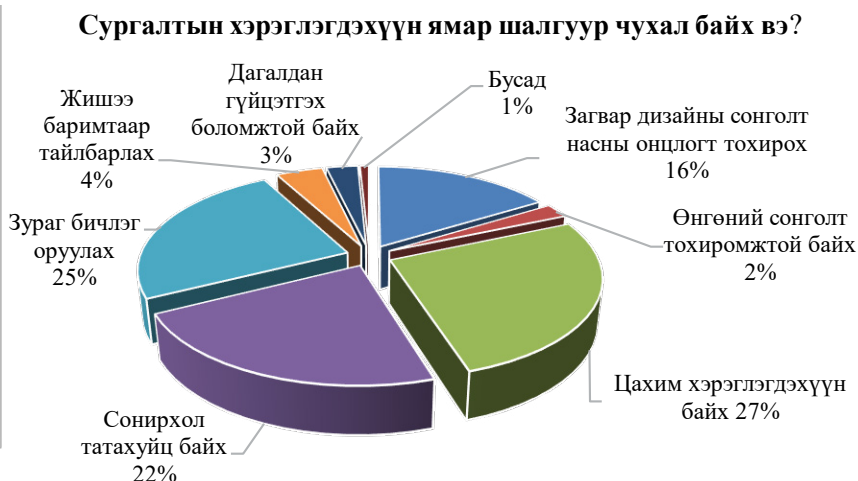
2.2. МБС-ын багш өнөөдөр хэрхэн хөгжиж байна вэ?

Улс орны хөгжил боловсролын хөгжлөөс, боловсролын хөгжил сургуулийн хөгжлөөс, сургуулийн хөгжил багшийн хөгжлөөс шалтгаалдаг учир юуны өмнө багш нарын ажиллах сурах хүсэл тэмүүлэлийг дэмжих, урамшуулах тодорхой зорилго, зорилттой байж хамтран ажиллах чадвартай хамт олныг бүрдүүлэх бодлого барих нь чухал байна. Багш нар өөрийн бүтээлч хүчээ чөлөөтэй дайчлан хөгжүүлэх бүрэн боломжтой ба тийм орчныг бий болгосноор сургууль багш хөгжих юм.

Багшийн хөгжил нь хүүхдийн хөгжилтэй холбоотой ба хөгжиж буй багш л хүүхдийг хөгжүүлж чадна. Орчин үед багш бол “Мөнхийн суралцагч” тэрээр өөрөө болон бусдаас байнгын суралцагч байх шаардлагатай байна. Багш бусад багш нараас, сурагчдаас, эцэг эхээс, ном сонин сэтгүүл, радио телевиз зэргээс суралцаж байх хэрэгтэй. **Ер нь өнөө үед багшид өөрийгөө хөгжүүлэх нөөц боломж байгаа ба энэ нь гагцхүү багшийн идэвх зүтгэл, бүтээлч байдал, хүсэл тэмүүлэл, итгэл үнэмшлээс их шалтгаална.**

МБС-н сургалтын 106 суралцагчаас авсан санал асуулга:

➤ Онцлох асуулгын хариулт



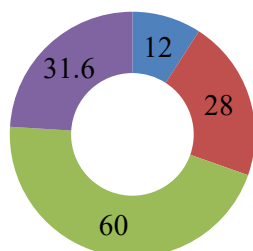
Эндээс үзэхэд багш хуучин арга барил, хэрэглэгдэхүүнээс салаагүй салахыг ч хүсдэггүй, олон жил ажилласан учир байгаа хэрэглэгдэхүүнээ ашиглах сонирхолтой, болж байсан, болох ч болно гэсэн бодолтой, сэтгэлгээтэй багш нар байсаар л байна. Ийм багш нарыг хөгжүүлэх, сурган хүмүүжүүлэх арга барилд сургахаас гадна ёс зүйн харьцаанд сургах шаардлага гарч ирж байна.



Мэргэжлийн 32 багшаас санал асуулга авахад:

1. Багш та өөрийгөө хөгжиж байгаа, цаг үетэйгээ хөл нийлүүлж байгаа гэж бодож байна уу? гэсэн санал асуулга авч үзэхэд:
40 % хөгжиж байна, 60 % нь маш хурдан арга барилаа өөрчлөн , өөрийгөө хөгжүүлэх шаардлагатай байгаа юм байна гэсэн дүгнэлт гарч байна.
2. Багш та бие даан өөрийгөө хөгжүүлж чадаж байна гэж үздэг үү? гэсэн санал асуулгад Судалгаанд хамрагдсан 12 % нь тийм, 28 % үгүй, 28,4 % нь бага зэрэг, 31,6% нь мэдэхгүй гэсэн хариулт өгснөөс харахад

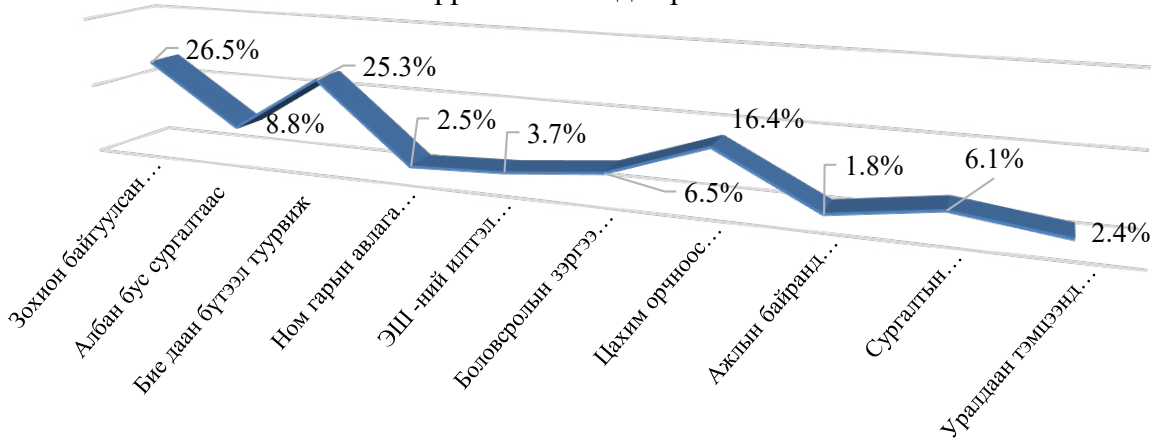
Багш та бие даан өөрийгөө хөгжүүлж байна гэж үздэг үү



■ тийм ■ үгүй ■ бага зэрэг

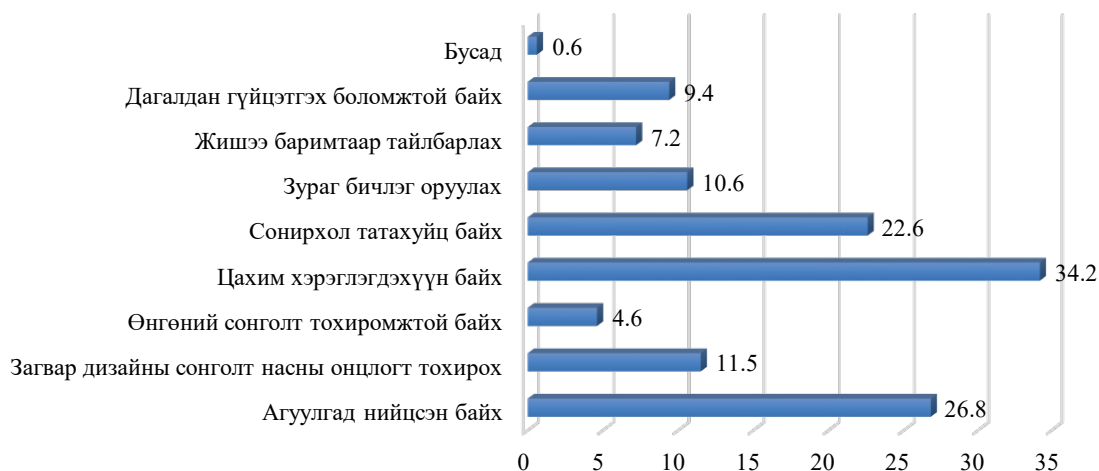
3. Багш та сүүлийн 3 жилд хэрхэн хөгжсөн вэ? гэсэн санал асуулгад

Багш та сүүлийн 3 жилд хэрхэн хөгжсөн вэ?

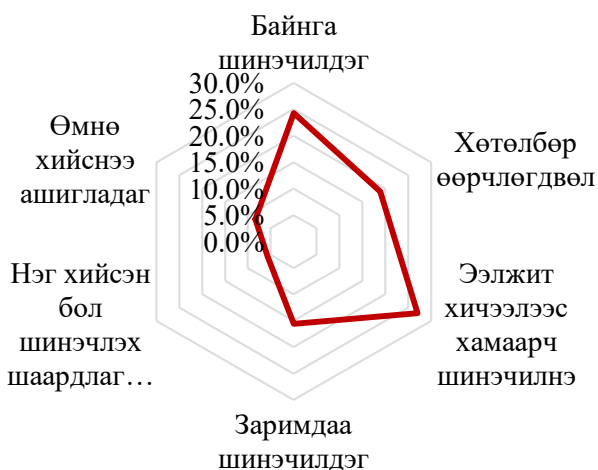


МБС-ийн багшийн хувьд шинэ мэдээллийг мэргэжлийн сэтгүүл, ном зохиол, интернет, ажлын байрнаас судлах, ажил бүтээл эрхлэх, хэлний дамжаанд суралцах, бусад багш нарын туршлага судлах, сургалтын хэрэглэгдэхүүндээ боловсруулах, бусдын шүүмжлэлд анхааралтай хандах, хөтөлбөр төсөл хэрэгжүүлэх замаар хөгжих бүрэн боломжтой нь харагдаж байна.

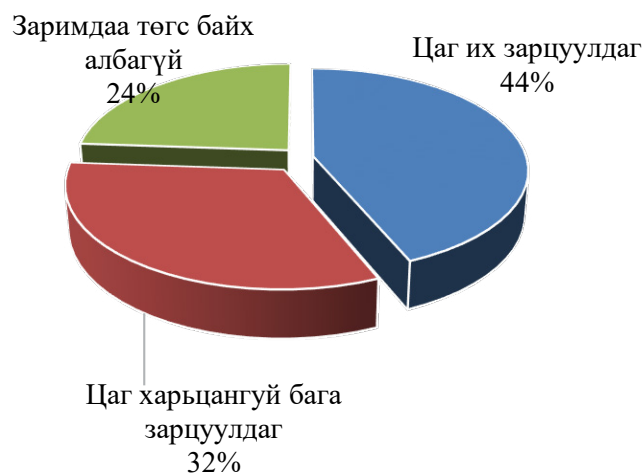
Сургалтын хэрэглэгдэхүүн ямар шалгуур чухал байх вэ?



Та сургалтын хэрэглэгдэхүүнээ шинэчилж боловсруулдаг уу?



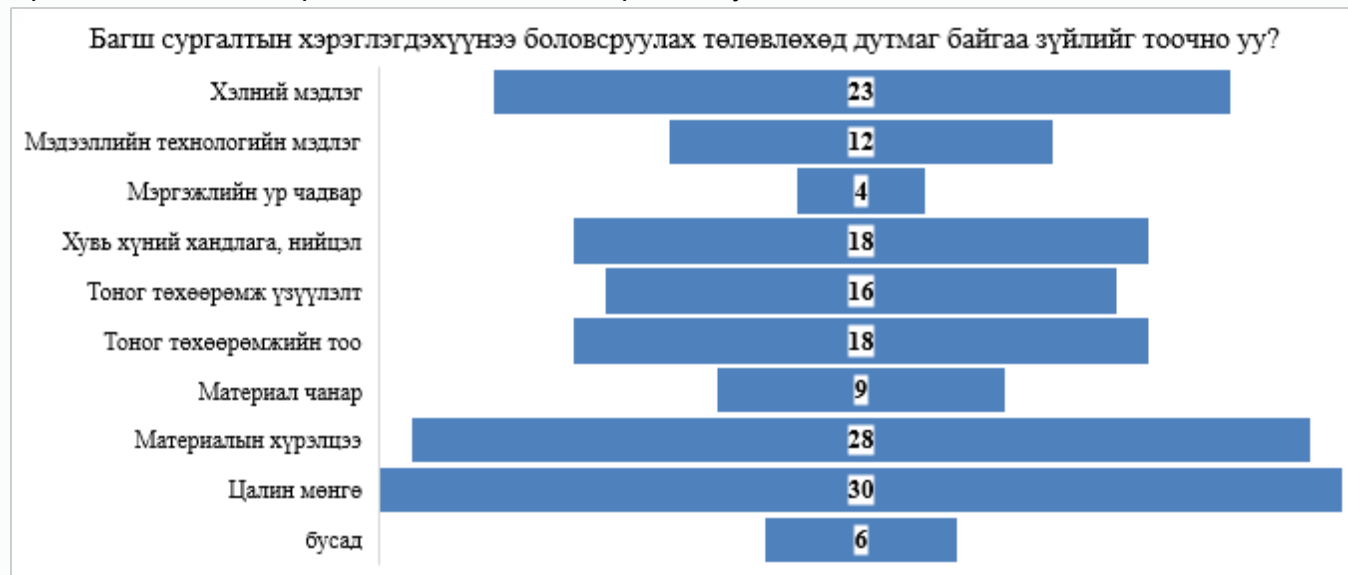
Сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулахад хир хугацаа зарцуулдаг вэ?



Багшлах хөдөлмөр бол мэргэжлийн болон бусад хамт олныхоо дотор, ажлын байрандаа багш нар өөрсдөө мэдлэг эзэмшиж, туршлагажиж байхын зэрэгцээ өдөр тутмынхаа үйл ажиллагаандаа шинжилгээ хийн алдаагаа засах явцдаа хөгждөг. Багш дан ганцаараа өөрөө бие даан мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэн хөгжинө гэдэг бол өрөөсгөл ойлголт юм.

2.3. Багш өөрийгөө хөгжүүлэхэд юу саад болж байна вэ?

Багш өөрийгөө хөгжүүлэхийн эхлэл нь сурган хүмүүжүүлэх үйл ажиллагаандаа бүтээлчээр хандах буюу өөрийнхөө нөөц боломжийг ашиглах явдал юм. Үүний тулд өөрөө өөрийнхөө ажил байдалд шинжлэх ухаанч, онол арга зүй, практик хэрэгцээний үүднээс бодитой үнэлгээ дүгнэлт өгч, аль хоцорч байгаа талаа олж харах нь чухал юм.



Сурган хүмүүжүүлэх ажилдаа тохиолдож буй бэрхшээл зөрчлийг давах нь багшийн хөдөлгөгч хүч болдог. **Багш алдаж байгаа зүйлээ мэдэрч, түүнийгээ ажил болгохын тулд бусад багш нартайгаа хамтран ажиллах, шүүн хэлэлцэх, арга барилаа шинэчлэх, шинэ байдлаар ажиллах, сурч боловсрох шаардлагатай байна.**

Багш бусадтай хамтран, бусдын дэмжлэгээр хөгжих арга зам, боломж

- Багшийн хөгжлийн хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх –сургуулиас зохион байгуулсан сургалтууд
- Багш, ажилтны сургалтын хэрэгцээний судалгаа хийсний үндсэн дээр мэргэшүүлэх болон хөгжүүлэх сургалтуудад хамруулах
- Багшийн ажлыг үнэлэх дүгнэх журам дүрэм шинэчлэх, хэрэгжүүлэх / аттестатчилах/
- Орчин үеийн шинэ дэвшилтэт технологийг сургалтын үйл ажиллагаандаа нэвтрүүлж, салбартаа амжилттай ажиллаж буй мэргэжилтнүүдийг урьж ажиллуулах замаар сургалтын арга зүйн шинэчлэл хийх
- Цахим хичээл боловсруулах
- Ном гарын авлага боловсруулах
- Эрдэм шинжилгээний илтгэл өгүүлэг бичих
- Оюутан суралцагчдыг эрдэм шинжилгээний бага хуралд илтгэл бичүүлэх
- Хичээл төлөвлөх, даалгавар хийлгэх
- Бүтээл туувих, үзэсгэлэн гаргах

Хэдий чинээ саад бэрхшээл байвч багш хүн мэргэжлийнхээ онцлог үүрэг, хариуцлагаа ухамсарлан, өөрийгөө тасралтгүй хөгжүүлж сэтгэлгээнийхээ хүрээг байнга тэлж, шинэчилж өөрчилж байх нь багш хүний өнөөгийн хандлага юм.

Дүгнэлт

Боловсролын тогтолцоог боловсронгуй болгохын тухайд гоёмсог сайхан мэргэн цэцэн яриануудаас ерийн тодорхой ажилд шилжих, боловсрол улс орны тэргүүлэх чиглэл гэдгийг амьдралд бодитойгоор үзүүлэх цаг нэгэнт болсон байна. Багшийг хөгжүүлэх талаар сүүлийн жилүүдэд гадаад дотоодын олон төсөл хэргэжүүлсэн, сургуулиудад компьютер, интернеттэй болсон, багш нар гадаад хэл суралцах, өөрийгөө хөгжүүлэх хүсэл тэмүүлэлтэй болсон, гарын авлага ном сурах олноор гардаг болсон, сургалт семинарууд явагдаж байгаа зэрэг олон сайшаалтай ажлууд хийгдэж байна. Гэвч дараах дутагдалтай талууд байсаар байна.

Багш хамгийн түрүүнд дараах хүчин зүйлүүдийг ухаарч мэдсэн байх нь чухал.

1. Цаг үеэ мэдэрч, ирээдүйгээ баримжаалан сэтгэх
2. Хамт олны бүтээлч уур амьсгалыг таних
3. Эцэг эх, сурагчдын хэрэгцээ, сонирхлыг мэдрэх, тэдэнтэй ойр дотно харьцаатай байх
4. Өөрийн ажил мэргэжлийн ур чадварын төлөвшил, ажилдаа хэр зэрэг дур сонирхолтой байх.

Цаашид

1. Багшийн хөгжлийг ажлын үнэлэмжид оруулан тооцох хөшүүрэг хэрэглэх
2. Багшийн ажиллах орчин нөхцөлийг сайжруулах, хөгжих цагийн боломжийг гаргах
3. Багшийг хөгжүүлэх, хөгжихөд нь туслах, ойрын ба хэтийн төлөвлөгөө боловсруулах
4. Өнөө үед нийгмийн амьдрал эрчимтэй өөрчлөгдөхийн зэрэгцээ хүүхдийн эрэлт хэрэгцээ, сонирхол улам их өөрчлөгдөх боллоо. Эдгээрийг багш байнга мэдэрч сурган хүмүүжүүлэх ажлаа зохицуулан өөрчилж боловсронгуй болгох чадвартай байх ёстой. Үүний тулд багш шинэ үзэл санаа арга барилыг эрэн хайж сурч мэдэх, нээн гаргах хэрэгтэй болдог.

Багш нарыг хамтарч ажлаа төлөвлөх, гүйцэтгэх, мэдээлэл солилцох, туршлагаа хуваалцах, заах аргын нэгдэл, секцээрээ хамтран ажиллах нөхцөл боломж гаргаж өгөх, зэрэг бүтээлч ажлууд явуулах үр дүнг нь тооцох, хянах, урамшуулах шаардлагатай байна.

Ном зүй

1. Боловсролын тухай хууль
2. Багшийн ёс зүйн дүрэм – 2007
3. О.Мягмар “Сэтгэл судлал” 1 ба 2-р дэвтэр
4. Ш.Ичинхорлоо С.Цэнд “Сурган хүмүүжүүлэх зүйн ерөнхий үндэс”
5. Д.Ванчигсүрэн “Сурган хүмүүжүүлэх технологи” - 1994
6. Д.Доржжав “Сэтгэл зүйд өөрөө суралцах нь” – 2005
7. Л.Түдэв “Боловсроогүй боловсрол”
8. Ш.Ичинхорлоо “Судалгааны ажлын үндэс” - 2008
9. З.Болормаа, А.Анхмаа “Хөгжүүлэх сургалтын тухай өгүүлэх нь” – 2006
10. Ч.Лхагважав, Н.Нэргүй “Багш хөгжлийн чиг хандлага” – 2003
11. Боловсролын мэдээлэл 2001-2007 он
12. Боловсролын шинэчлэлийн асуудлууд – 2006
13. “Чанартай боловсрол хөгжлийн баталгаа” илтгэлийн эмхтгэл – 2006
14. “Багш боловсролын хөгжил, шинэчлэл” илтгэлийн эмхтгэл - 2006
15. “Багшийн хөгжил” сэтгүүл - 2004
16. “Бодрол” сэтгүүл - 2007
17. “Бүтээлч сэтгэлгээг хөгжүүлэх хөтөлбөр, бүтээлч сэтгэхүйг хөгжүүлэх арга зүй”
Соросын сан – 2002

Илтгэлийн хураангуй

Өндөр мэдлэг боловсролтой, хөрвөх чадвартай, өөрийгөө хөгжүүлэх арга технологийг эзэмшсэн, багшийн ажилдаа дур сонирхолтой, хүүхдэд хайртай, хөгжсөн жинхэнэ сайн багштай болчихвол монголчууд гэгээрэн боловсорч улс орныхоо жинхэнэ эзэн нь болж улс орноо хөгжүүлж чадна. Багшийн хөгжил гэдэг нь мэргэжлийн болон сэтгэл судлал, сурган хүмүүжүүлэх зүйн мэдлэг, арга барил, ур чадвар, үзэл бодол, харилцаа хандлага, сэтгэлгээ зэргээ бие даан ухамсартай өөрчлөн сайжруулах чиглэлтэй үйлдлүүдийг хийх явдал юм. Багшийн хөгжлийн үйл явц нь тэдний өөрсдийнх нь идэвх оролцоо, санаачлага, хүсэл тэмүүлэл дээр тулгуурладаг ч багш хамт олныхоо дэмжлэгээр хөгжих нь цаг хугацаа хэмнэх, ажлын бүтээмжийг дээшлүүлэх сайн талтай. Багш хамтран хөгжихөд заах аргын нэгдэл, секц, багш нарын бүтээлч хамтлагууд нь:

- * Төлөвлөгөөтэй, тасралтгүй, үр дүнтэй ажлаа явуулах
- * Багш бүрийг татан оролцуулж байх
- * Багш бүрийн нийгмийн асуудлыг мэддэг байх
- * Хийсэн ажлынхаа үр дүнг тооцдог байх хэрэгтэй. Тэд хамтран ажилласнаар олон

шинэ мэдээллийг цуглуулж уншиж судлах, олж авсан мэдлэг чадвараа өөрийн ажилдаа нэвтрүүлэх, бусад багш нартаа зөвлөн туслах, бие биенээсээ дагалдан суралцах, дадлагажих, туршлагажих, багаар ажиллах, өөрсдийнхөө чадварыг сайжруулах, харилцан ойлголцох, нэгдэн нягтрах зэрэг ажлуудыг хийдэг. Ингэж хамтран ажиллах явцдаа л багш хөгжиж байдаг. Багшийн хөгжил нь төр засаг яам, олон нийтийн байгууллага, орон нутаг, сургуулийн асар их дэмжлэг таатай боломжийг ашиглан тасралтгүй явж байх ёстой. Хэдий чинээ саад бэрхшээл байвч багш хүн мэргэжлийнхээ онцлог үүрэг, хариуцлагаа ухамсарлан, өөрийгөө тасралтгүй хөгжүүлж сэтгэлгээнийхээ хүрээг байнга тэлж, шинэчилж өөрчилж байх нь багш хүний өнөөгийн хандлага юм.

ХАМТАРСАН БОЛОН НЭЭЛТТЭЙ ДАДЛАГЫН ХӨТӨЛБӨРИЙН ХЭРЭГЖИЛТ, ҮР ДҮН

ИЛТГЭГЧ :

Б.МЯДАГБАДАМ / Сургалтын менежер /

Б.АНХБАЯР / Тэнхимийн эрхлэгч, эдийн засгийн багш /

З.ДОЛГОРМАА / Аялал жуулчлалын багш /

АГУУЛГА

1. Оршил
2. Судалгааны зорилго, зорилт
3. Зочид буудал, жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан мэргэжлийн сургалтын суурь судалгаа
4. Хөгжих, хөгжүүлэх хосолсон зарчимд суурилсан үйлдвэрлэлийн дадлагын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх хэрэгцээ
5. Хамтарсан болон нээлттэй дадлагын хөтөлбөрөөр дамжуулан ажил олгогчдын шаардлагад нийцсэн ажилтан бэлтгэх
6. Дүгнэлт, санал
7. Ашигласан материал



ОРШИЛ



Монгол улсын боловсролын зорилго нь хүн бүрд чанартай боловсрол эзэмших тэгш боломж бүрдүүлж, **насан туршдаа суралцах, ажиллах, ёс суртахуунтай, сайн зан чанартай иргэнийг төлөвшүүлэхэд** оршино. / Монгол улсын боловсролын хууль 2023 он / Энэхүү эрхэм зорилгыг ханган биелүүлэхэд багш бидний үүрэг хариуцлага, сургуулийн удирдлагын бодлого зохицуулалт чухал үүрэгтэй билээ.

“АЛСЫН ХАРАА-2050” МОНГОЛ УЛСЫН УРТ ХУГАЦААНЫ ХӨГЖЛИЙН БОДЛОГОД зорилт 4.2.3т заасан эдийн засгийн тэргүүлэх чиглэлийн нэг нь “ Үндэсний онцлог бүхий аялал жуулчлалыг хөгжүүлж, олон улсын аялал жуулчлалын зах зээлд өрсөлдөх чадвар дээшилсэн байна.” гэж заасан. Энэхүү 2 бодлогыг хэрэгжүүлэхийн тулд мэргэжлийн боловсрол сургалтын салбар ихээхэн үүрэг гүйцэтгэнэ. Үүний тулд сургалтын орчинг сайжруулах, багшийг чадавхжуулах, нийгмийн түншлэлийн үйл ажиллагааг үр дүнтэй зохион байгуулах, хөтөлбөрийн хэрэгжилтэд ажил олгогч – багш- суралцагчдыг нэгтгэн холбох, хүртээмжийг чанаржуулах, хянах, үнэлэх гэх мэт бүхий л үйл ажиллагааг цогцоор хэрэгжүүлэх нэн чухал болж байна.

Энэхүү судалгааны ажлын хүрээнд сургалтын хөтөлбөр, түүний ашиглалт, суралцагч, багш нарын арга барил, хандлага, сургалтын үр дүнг түүвэрлэн тойм шинжилгээ хийсэн.

Судалгааны ажлын үндэслэл:



Орчин үеийн мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагад :

- Төгсөгч бүрийг насан туршийн ажилтай, орлоготой амьдралд хэрхэн чиглүүлэх вэ?
- Сургалтыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрлтэд хэрхэн нийцүүлэх вэ?
- Ирээдүйд хөтөлсөн нийгмийн түншлэл хэрхэн төлөвшүүлэх вэ?

Дээрхи асуултанд хариулахын тулд

энэхүү судалгааны ажлыг хийлээ.

Аливаа мэргэжлийн сургуулийн үр дүнг төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийн түвшингээр үнэлэгдэх тул МБС-ын байгууллагууд бүгд өөр өөрийн төгсөгчдийг ажилтай болоход дэмжлэг үзүүлэх олон талт ажлуудыг хийдэг ч төдийлөн өндөр үр дүн гарах нь бага байх хандлагатай байна.

Түүнчлэн цахим болон танхимын сургалтыг үр дүнтэй зохион байгуулснаар суралцагч төгсөгчдийг зөв хүн болгохын сацуу мэдээллийн эрин зуунтай хөл

нийлүүлэн ажиллаж амьдрах боломж нөхцлийг бүрдүүлнэ. Үүний тулд **суралцах үедээ бие хүн болж төлөвшихийн сацуу би бие даан суралцаж, чадавхижин, ажилтай болж чадна, ажилтай орлоготой сайхан амьдрана гэсэн хандлага** төлөвшснөөр ажил эрхлэлт нэмэгдэх боломж бүрдэнэ. Энэхүү хандлага сургалтын байгууллагад суралцагчдын хувьд орхигдоод байгаа нь нууц биш зүйл юм. Иймээс суралцагчдын хандлага сургалтын эцсийн үр дүнд хэрхэн нөлөөлж буйг судлах шаардлага бий болсон.

Судалгааны үр дүнд танхим ба ажлын байр хосолсон сургалтыг цаашид улам хөгжүүлж, хэрэгжүүлэх шаардлага бий болж, сургуулийн удирдлага болон багш нар өөрийн үйл ажиллагаандаа эргэцүүлэл хийж, алдаа дутагдлаа засаж сайжруулах боломжтой боллоо.

Судалгааны арга:

- Түүврийн арга
- Тоон болон чанарын судалгааны арга
- Туршилт судалгааны арга зэрэг аргуудыг ашигласан.

Судалгааны ажлын судлагдсан байдал:

- Мэргэжлийн боловсролын салбарт нийгмийн түншлэлийг хөгжүүлэх олон талт үйл ажиллагааг судалж хэрэгжүүлж, туршиж ирсэн.
- МБС-н хөтөлбөрийн агуулгад сургалтын байгууллага өөрийн хөтөлбөрөө ажил олгогчид хүргүүлж, суралцагчдаа дадлагажуулж байсан. Харин ажил олгогч талаас дадлагажуулах хөтөлбөр ирүүлж хэрэгжүүлсэн туршлага ховор байдаг.

Судалгааны ажлын хамрах хүрээ:

ҮҮПК-ийн 2021-2024 онуудад хэрэгжүүлж байсан хөтөлбөрийн үр дүн, 252 суралцагч төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийг хамарч судалгааг хийсэн болно.

СУДАЛГААНЫ АЖЛЫН ЗОРИЛГО, ЗОРИЛТ

Зорилго:

Үйлдвэрлэлийн дадлагыг ажил олгогчтой хамтран үр дүнтэй зохион байгуулах

Зорилт:

- Аялал жуулчлалын чиглэлээр боловсон хүчин бэлтгэж байгаа сургалтын байгууллагын суурь судалгаа хийх
- Хөгжих, хөгжүүлэх хосолсон зарчимд суурилсан үйлдвэрлэлийн дадлагын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх
- Хамтарсан болон нээлттэй дадлагын хөтөлбөрөөр дамжуулан ажил олгогчдын шаардлагад нийцсэн ажилтан бэлтгэх

I. ЗОЧИД БУУДАЛ, ЖУУЛЧНЫ БААЗЫН ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЖИЛТАН МЭРГЭЖЛИЙН СУРГАЛТЫН СУУРЬ СУДАЛГАА

Монгол улсын Засгийн газрын “Алсын хараа 2050”, “гурван тулгуурт хөгжлийн бодлого”, “Аялал жуулчлалыг хөгжүүлэх үндэсний хөтөлбөр”, “Төрөөс аялал жуулчлалыг хөгжүүлэх чиглэлээр баримтлах бодлого 2019-2026” зэрэг бодлогын баримт бичгүүдэд орон нутгийн эдийн засгийг идэвхижүүлэхэд аялал жуулчлалын салбарыг хөгжүүлэх нэн тэргүүний чухал асуудлуудын нэг хэмээн тодорхойлсон байдаг ч тэргүүлэх чиглэлийн эрэмбэ тодорхой бус байна.

Монголчууд бидний бахархалт өв соёлын үнэт зүйлс, аялал жуулчлалыг орчин үеийн хөгжилтэй хэрхэн нийцүүлэх нь сургалт явуулж байгаа мэргэжлийн онцлог, хөтөлбөрийн хэрэгжүүлэлтээс ихээхэн хамаарч өөр өөр түвшинд байна.

Зочид буудал, аялал жуулчлалын чиглэлээр улсын хэмжээнд 15 их, дээд сургууль, 10 МСҮТ, Политехник коллеж сургалт явуулж байна. Нийт 1767 суралцагчдаас **690 буюу 39 хувь нь МБС-т, 1077 буюу 60.6 хувь нь их, дээд сургуульд** суралцаж байна.

Тус мэргэжлийн чиглэлээр төгсөгчдийн ажилд эрхлэлт МБС -н 68 хувь, их дээд сургуулийнх 45,6 хувь байна.

Мэргэжлийн боловсрол сургалтын 75 байгууллага нь 2023-2024 оны хичээлийн жилд нийт 16 салбарын 195 мэргэжлийн чиглэлээр, 38294 суралцагчтайгаар сургалтын үйл ажиллагаа явуулж байна. Салбар бүрээр бэлтгэж байгаа мэргэжлийн тоог харьцуулан графикт харууллаа.



График №1

Мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагад нийт суралцагчдын 4 хувь буюу 1085 суралцагч байгаль орчин, аялал жуулчлалын салбарын 6 мэргэжлийн чиглэлээр мэргэжил эзэмшиж байна. Үүнийг дараахь графикаар харьцуулан харууллаа.

МБСБ-ын суралцагчид, / салбар, мэргэжлээр 2020-2023 онд/

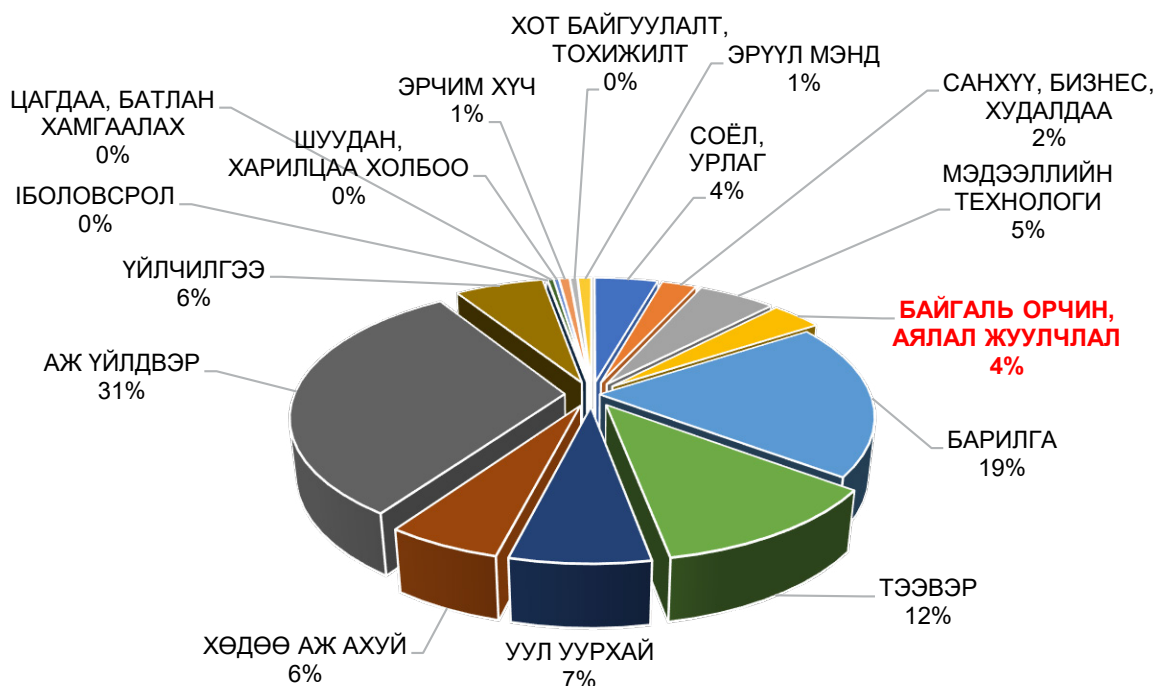


График №2

Үүнээс зочид буудал, аялал жуулчлалын чиглэлээр суралцагч, элсэгч, төгсөгчдийн харьцуулсан судалгааг доорх графикт харууллаа.

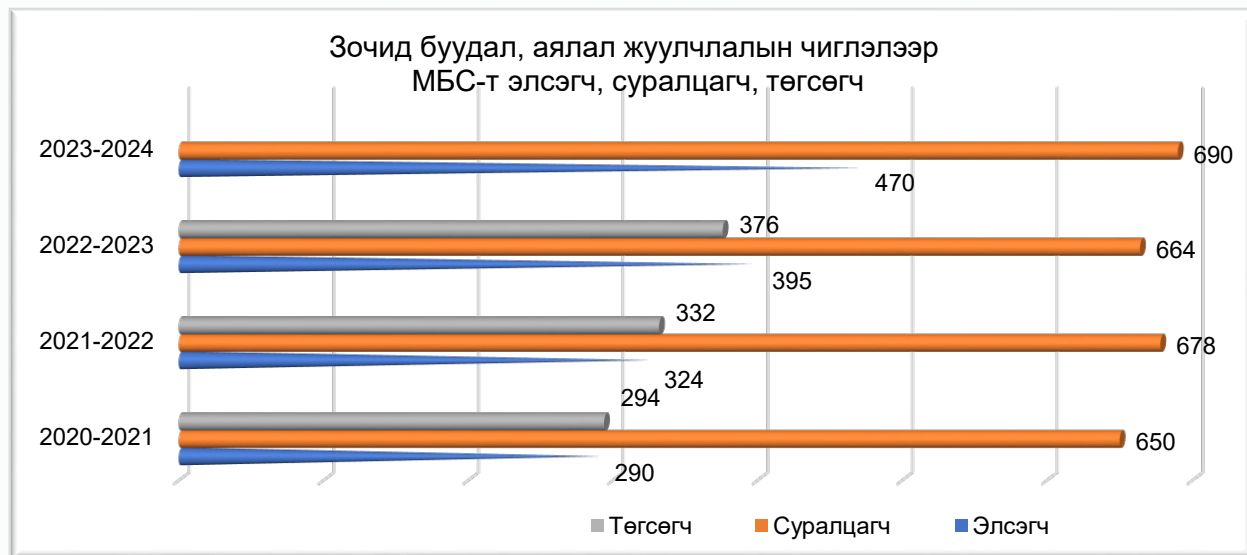


График №3

2023-2024 онуудад аялал жуулчлалын салбарт суралцагчаас 465 суралцагч буюу 67.4% нь “Зочид буудал жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан” хөтөлбөрөөр суралцаж байна.

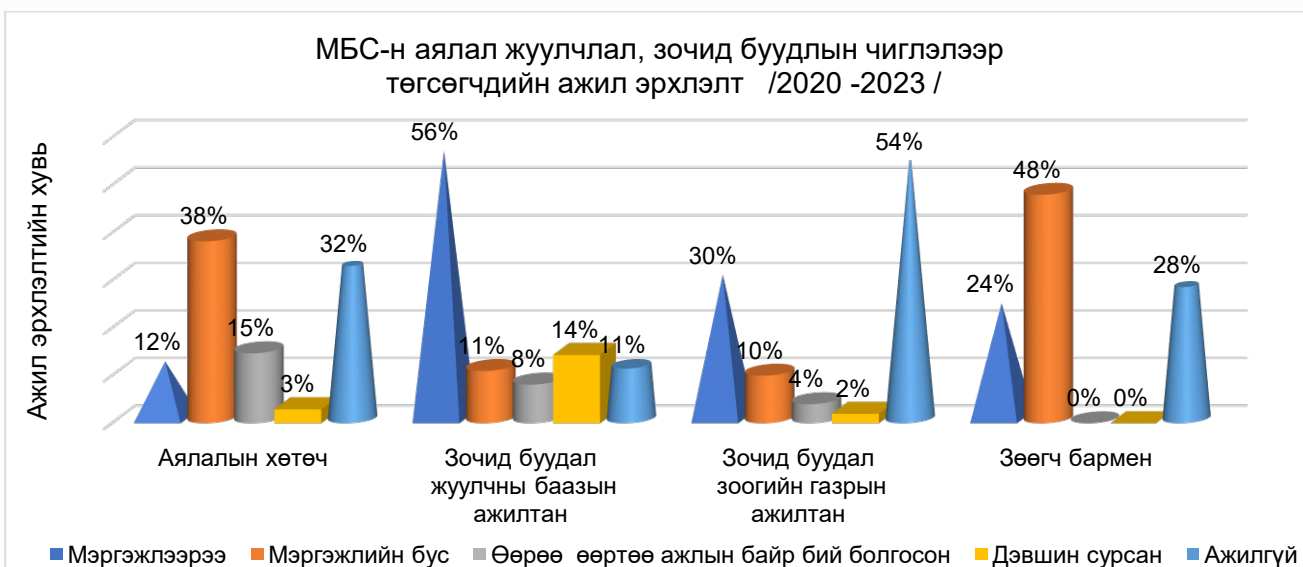


График №4

Графикаас №4-өөс харахад суралцагчид Зочид буудал жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан мэргэжлээр 54%, зочид буудал зоогийн газрын үйлчилгээний ажилтан мэргэжлээр 17%, аялалын хөтөч мэргэжлээр 12%, зөөгч бармен мэргэжлээр 17% нь суралцаж байгааг харж болно. Түүнчлэн сүүлийн жилүүдэд ажил эрхлэлтийн хувьд хамгийн олон төгсөгч мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа нь зочид буудал жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан 56 хувьтай байна.

Мэргэжлийн боловсрол сургалтаарх хөтөлбөрийн харьцуулалт

Хүснэгт №1

No.	Сургалтын байгууллагын нэр	Мэргэжил	Хөтөлбөрийн онцлог	Багш	Суралцагч	Төгсөгч
1	Гурвантамир МСҮТ	Зочид буудал, жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан (1 жил)		2	75	58
2	Универсал Политехник Коллеж	Хөтөч тайлбарлагч	МҮИС-ын харьяа учир тус их сургуулийн багш нар ажилладаг.	2	40	20
3	Аялал жуулчлалын ур чадварын МСҮТ	Аялал жуулчлал, зочлох үйлчилгээний мэргэжлийн ажилтан	Нью жуулчин ХХК-ний харьяа тул дадлагажилт сайн	5	77	295
4	Үйлдвэрлэл Урлалын Политеник Коллеж	Зочид буудал, жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан (1-2,5 жил)	БНСУ-н Кён их их сургуультай 1+1 хөтөлбөр хэрэгжүүлдэг. АО-н ажлын байранд сургалт явуулдаг	3	55	441
5	Техник технологийн дээд сургууль	Зочид буудал, зоогийн газрын үйлчилгээний ажилтан	Зочлох үйлчилгээний салбарын руу чиглэж сургалт явуулдаг	3	38	345

6	Архангай аймаг дахь МСҮТ	Аялал жуулчлалын хөтөч, тайлбарлагч	Бүс, орон нутгийн аялал жуулчлалын хичээлийн цаг илүү түлхүү ордог.	2	18	
7	Өвөрхангай аймаг дахь Политехник коллеж	Зочид буудал, жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан (1жил)	Хамтран ажилладаг дадлагын баазтай.	2	24	20
8	Дундговь аймаг дахь МСҮТ	Зочид буудал, жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан	Ажлын байран дээрх дадлагын хувьд тогооч болон борлуулалтын ажил голчилон судалдаг.	1		9
9	Хангай МСҮТ	Аяллын хөтөч, Зочид буудал, Жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан (1жил)	Аяллын хөтөч мэргэжлээр элсэгчдэд сургалт явуулдаг	3	24	30
10	Хөвсгөл аймаг дахь МСҮТ	Аяллын хөтөч	Орон нутгийн түшиц баазад тулгааран сургалт явуулдаг	1	12	
	Нийт			24	351	1218

II. ХӨГЖИХ, ХӨГЖҮҮЛЭХ ХОСОЛСОН ЗАРЧИМД СУУРИЛСАН ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ДАДЛАГЫН ХӨТӨЛБӨРИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ХЭРЭГЦЭЭ

ҮҮПК нь 2005 оноос хойш 19 жилийн турш “Зочид буудал жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан” мэргэжлээр сургалтын үйл ажиллагаа явуулж, аялал жуулчлалын салбарт нийт 532 ажилтанг бэлтгээд байна.

Тус сургууль нийгмийн түншлэлийг үйл ажиллагааг мэргэжил бүрээр өргөжүүлэхээр жил бүр тогтмол үйл ажиллагааг төлөвлөж ирсэн. Зочид буудал жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан мэргэжлээр нийт 15 ажил олгогчтой гэрээ байгуулж хамтран ажиллаж байна.

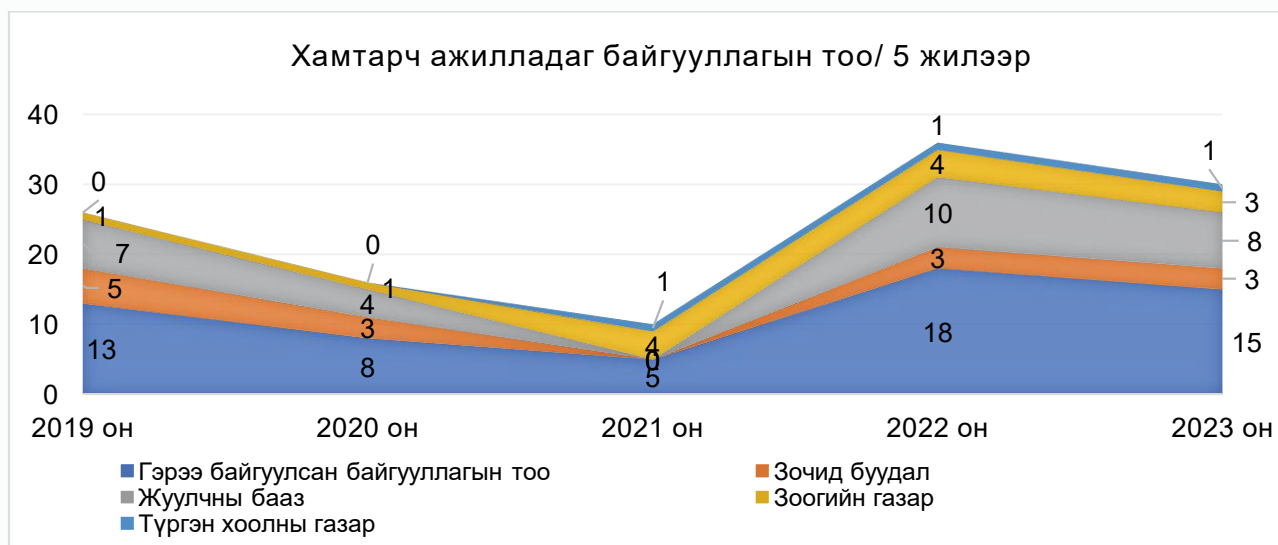


График №5

Нийгмийн түншлэлийг багш, суралцагчдыг ажлын байранд цалинтай дадлагажуулах, сургалтын орчин сайжруулах, хөтөлбөрийн агуулгад шинэчлэл хийх, хөндлөнгийн үнэлгээг хийх зэрэг олон талт үйл ажиллагааны хүрээнд хамтран ажиллаж байна.

Зочид буудал жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан мэргэжлийн нийгмийн түншлэлийн үйл ажиллагаа

№	Үйл ажиллагааны чиглэл	Хамтарч ажилласан байгууллагын тоо			
		2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
1	Гэрээ байгуулан хамтран ажилладаг байгууллагын тоо	8	5	18	15
2	Үйлдвэрлэлийн дадлага хамтран зохион байгуулсан	-	6	7	5
3	Суралцагчдыг ажлын байранд дадлагажуулах хөтөлбөр ирүүлсэн		-	11	5
4	Танхимын дадлагыг ажлын байранд зохион байгуулсан	-	-	2	11
5	Сургалтын орчин сайжруулахад дэмжлэг үзүүлсэн	1	-	1	3
6	Хөтөлбөрийн шинэчлэлд хамтран ажилласан	-	6	11	8
7	Суралцагчдыг цалинтай дадлагажуулсан		4	7	5
8	Хөндлөнгийн үнэлгээ хийсэн		6	7	5

Зочид буудал жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан мэргэжлээрх нийгмийн түншлэл

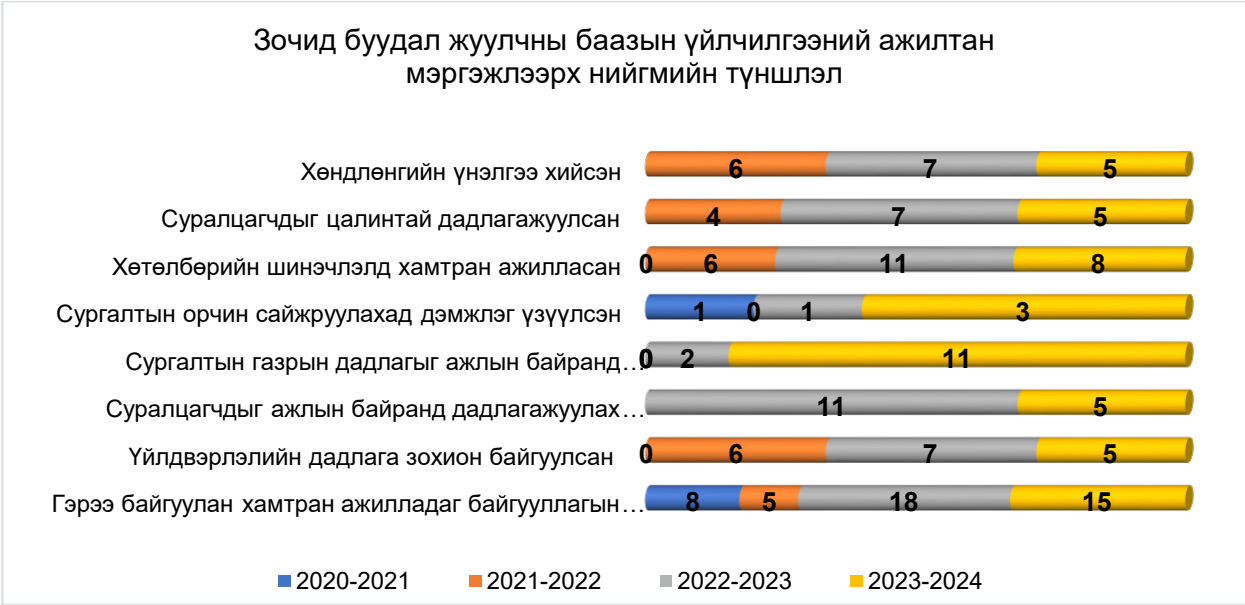


График №6

Хамтарсан болон нээлттэй дадлагын хөтөлбөрийг ажлын байран дээр хослуулан зохион байгуулах

Европын холбооны “ERASMUS+” төслийн сургалтыг тус хөтөлбөрт хэрэгжүүлсэн. Энэхүү хөтөлбөрийн агуулга нь онолын мэдлэгийг сургалтын байгууллага олгосны дараа ажил олгогчийн ажлын байранд хамтарсан дадлагын сургалт зохион байгуулах явдал юм. Ингэснээр ажил олгогчдын тавьж буй шаардлагад нийцсэн ур чадвар, хандлагыг эхнээс төлөвшүүлж, чадавхижуулснаар ажил олгогч өөрт хэрэгцээт ажилтанг бэлтгэн авах боломж бүрдэнэ.

Нөгөө талаас дадлагажигч ажлын байрны нөхцөл, шаардлагыг биелүүлж, төгсөөд шууд ажлын байртай болж, тогтмол орлоготой болох нөхцөл бүрдэж байна.

2022-2023 оны хичээлийн жилээс эхлэн аялал жуулчлалын салбар сэргэсэнтэй холбоотойгоор хамтран ажиллах, суралцагчдыг ажиллуулах ажил олгогчдын хэрэгцээ нэмэгдэх болсон. Хамтран ажиллагч байгууллагууд бүгд цалинтай үйлдвэрлэлийн дадлагыг зохион байгуулдаг хэдий ч цалингийн хэмжээ, чанар, хариуцлага, хандлагыг сайжруулах шаардлага гарсан. Иймээс ажил олгогчид үйлдвэрлэлийн дадлагыг зохион байгуулах хөтөлбөрийг ирүүлэх шаардлага бий болсон.

2022-2023 оны хичээлийн жилээс сургууль дээрх танхимын болон үйлдвэрлэлийн дадлагын сургалтыг дараах байдлаар зохион байгуулсан. Үүнд:

- **Хамтарсан дадлагын хөтөлбөр** / танхимын дадлагын зарим цагийг ажлын байранд “Ажил олгогч – Багш -Суралцагч” хамтран явуулах /
- **Нээлттэй дадлагын хөтөлбөр** / үйлдвэрлэлийн дадлагыг ажил олгогчоос ирүүлсэн дадлагажуулах хөтөлбөрийн саналын хүрээнд зохион байгуулах /

Хамтарсан болон нээлттэй дадлагын хөтөлбөрийн цагийн багтаамжийг графикт харууллаа.

Дадлагын сургалтын зохион байгуулалт

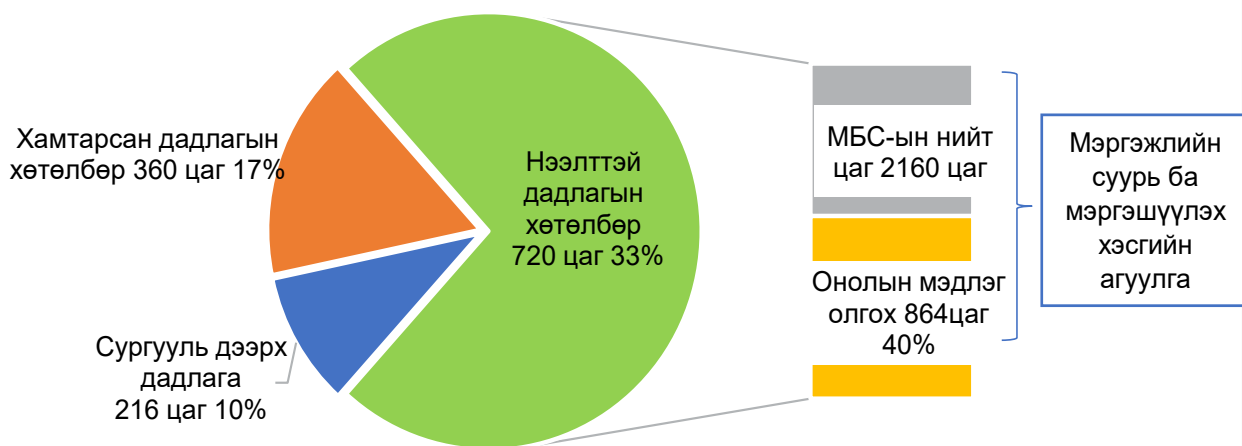


График №7

Хамтарсан ба нээлттэй дадлагын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх хэрэгцээ, давуу тал

НИЙГМИЙН ТҮНШЛЭЛИЙН ХАМТЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

ЗОЧИД БУУДАЛ ЖУУЛЧНЫ БААЗЫН
ҮЙЛЧИЛГЭЭНИЙ АЖИЛТАН / 1-2,5 жил /

Хамтарсан болон нээлттэй дадлагын
хөтөлбөр хэрэгжүүлэхээс өмнө

Хамтарсан болон нээлттэй дадлагын
хөтөлбөр хэрэгжүүлсний дараа

Танхимын дадлага	Үйлдвэрлэлийн дадлага	Хамтарсан дадлагын хөтөлбөр	Нээлттэй дадлагын хөтөлбөр
- Стандарт үйлчилгээг бүрэн үзүүлэхгүй орчин бүрдээгүй - Шинэ техник, арга ажиллагаатай танилцахгүй - Дадлагын байр хүрэлцээгүй - Багаж хэрэгсэл, хэрэглэгдэхүүн хүрэлцэхүйц бус - Олон хувилбарт орчинд дадлагажих боломжгүй	- Дадлагын хөтөлбөрт заагдсан ур чадварыг бүрэн эзэмшүүлдэггүй - Хөтөлбөрт заагдаагүй үйл ажиллагааг хийлгэх - Ажлын цаг баримталдаггүй - Цалин олгодоггүй - Илүү цагаар ажиллуулдаг - Суралцагчийг дорд үзэх хандлага гаргадаг	- Ажлын байранд стандарт мөрдөх боломжтой - Шинэ техник хэрэгсэл, хэрэглэхүүнийг ашиглах - Олон суралцагч нэгэн зэрэг дадлагажих боломжтой - Ажил олгогчийн шаардлагад нийцэж ажиллах боломжтой - Ажил олгогчийн хэрэгцээт ур чадвар, хандлага төлөвших - Олон хувилбарт нөхцөлд дасан зохицон ажиллах - Явцын үнэлгээг АО- хийнэ.	- Ажил олгогч суралцагчийг дадлагажуулах хөтөлбөрийн саналыг сургалтын байгууллагад ирүүлсэн. - АО ирүүлсэн хөтөлбөрийн дагуу хариуцлагатай ханддаг - Цаг баримтлах, зохистой ашиглана - Цалинтай дадлагажуулсан - Ажил олгогч суралцагчийг үнэлэх боломж бүрдэнэ - АО хэрэгцээ шардлага нийцсэн ажилтантай болно. - Суралцагч мэргэжлээрээ ажиллах итгэл үнэмшил төрнө
Ажил олгогч оролцохгүй	Зочид буудал - 6 Жуулчны бааз - 8	Зочид буудал - 2 Жуулчны бааз - 1 Зоогийн газар - 3	Зочид буудал - 6 Жуулчны бааз - 1 Зоогийн газар - 3 Түргэн хоолны газар - 1

График №7

III. ХАМТАРСАН БОЛОН НЭЭЛТТЭЙ ДАДЛАГЫН ХӨТӨЛБӨРӨӨР ДАМЖУУЛАН АЖИЛ
ОЛГОГЧДЫН ШААРДЛАГАД НИЙЦСЭН АЖИЛТАН БЭЛТГЭХ

Хамтарсан болон нээлттэй дадлагын хөтөлбөрийн цагийн багтаамж, зохион байгуулалт

№	Чадамжийн нэгж	Танхимаарх дадлагын сургалт				Үйлдвэрлэлийн дадлагын цаг /Нээлттэй дадлагын хөтөлбөрөөр /
		Дадлага хамтран хэрэгжүүлэх байгууллага	Сургалтын төлөвлөгөөний нийт цаг	Сургууль дээр	Ажил олгогчийн ажлын байранд /хамтарсан хөтөлбөр /	
1	Зочид буудлын үйлчилгээ зохион байгуулах	Зочид буудал - Continental - Бэст - Вестерн -Туушин	108	36	72	54
2	Зочин хүлээн авах үйлчилгээ үзүүлэх		72	-	72	144
3	Өрөөний үйлчилгээ үзүүлэх		108	36	72	108
4	Хөтөч тайлбарлагчийн үйлчилгээ үзүүлэх	Сургууль	72	72	-	144

5	Зоогийн газрын үйлчилгээ үзүүлэх	Нагоми ресторан MG ресторан	108	36	72	108
6	Жуулчны баазын үйлчилгээ үзүүлэх	Жамо гранд жуулчны бааз	108	36	72	162
	Нийт		576	216	360	720

2022-2023 оны хичээлийн жилээс Зочид буудал, жуулчны баазын үйлчилгээний ажилтан мэргэжлийн сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд 6 чадамжийн нэгжээр танхимын дадлагыг 576 цагаар гүйцэтгэхээр тусгасан. Үүнээс 216 цагийн дадлагыг сургууль дээр, 360 цагийн дадлагыг ажил олгогчийн ажлын байранд “Ажил олгогч – Багш – Суралцагч” хамтарсан дадлагын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлсэн.

Тус сургалтын үр дүнд багш, ажилтан, суралцагчдыг хамтад нь дадлагажуулахаас гадна өөрийн мэргэжлийн ур чадвараа ахиулах шинэ технологи нэвтрүүлэх, харилцан туршлага судлах боломж бүрдсэн.

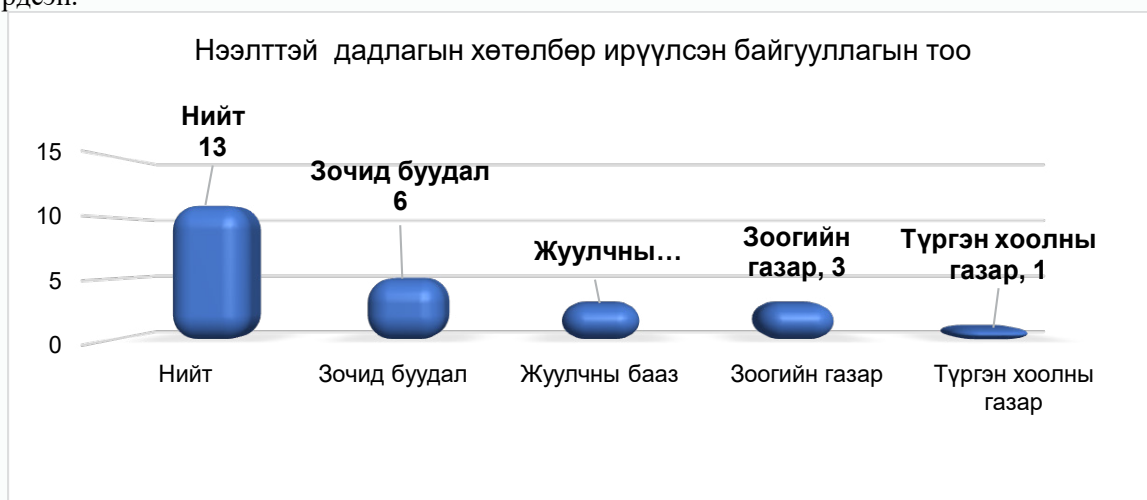


График №8

Нээлттэй дадлагын хөтөлбөрийг шалгаруулсан байдал

№	Хөтөлбөр ирүүлсэн байгууллагын нэр	Шалгуур үзүүлэлт					
		Дадлагажигчийн ажлын цаг	Дадлагын явцад гүйцэтгүүлэх чадамжийн нэгжийн тоо	Шинэ технологи, техник багаж, хэрэглэгдэхүүний хүртээмж	Ажлын байрны нөхцөл	Ддалгажигчийн цалингийн хэмжээ мян.төг	Нэмэлтээр олгох боломж
Зочид буудал							
1	Туушин	Ажлын 5 өдөр 9.00-17.00	ЧН-4	Хүртээмжтэй	Өрөө үйлчлэгч, угаагч, зочин хүлээн авагч, тээш зөөгч, хаалгач, зөөгч	1200,0 Хоол унаа	Үндсэн болон цагаар ажиллах Баяр ёслолын үеэр хөнгөлөлт үзүүлэх
2	Нарантуул	Ажлын 5 өдөр 10.00-18.00 20.00 -07.00	ЧН-3	Хүртээмжтэй	Өрөө үйлчлэгч, угаагч, зочин хүлээн авагч,	900,0 Хоол унаа	

ЭРДЭМ ШИНЖИЛГЭЭНИЙ ИЛТГЭЛҮҮД-2024

3	Континентал	Ажлын 5 өдөр 9.00-17.00	ЧН-4	Хүртээмжтэй	Өрөө үйлчлэгч, угаагч, зочин хүлээн авагч, тээш зөөгч, хаалгач, зөөгч	1000,0 Хоол унаа	Үндсэн ажилтан авах
4	Гранд хилл	Ажлын 5 өдөр 9.00-17.00	ЧН-4	Хүртээмжтэй	Өрөө үйлчлэгч, угаагч, зочин хүлээн авагч, тээш зөөгч, хаалгач, зөөгч	1100,0 Хоол	Сургалтын төлбөрийн хөнгөлөлт үзүүлэх
5	Тайж	Ажлын 6 өдөр 9.00-18.00	ЧН--3	Хүртээмжтэй	Өрөө үйлчлэгч, угаагч, зөөгч	800,0	Үндсэн ажилтан авах
6	Вайте хаус	Ажлын 5 өдөр 9.00-17.00	ЧН-4	Хүртээмжтэй	Өрөө үйлчлэгч, угаагч, зочин хүлээн авагч, хаалгач, зөөгч	1000,0	
Зоогийн газар							
7	Нагоми ресторан	Ажлын 5 өдөр 10.00-17.00	ЧН-1	Хүртээмжтэй	Зөөгч, угаагч, угтагч, касс	1000,0	
8	MG ресторан	Ажлын 5 өдөр 10.00-18.00	ЧН-1	Хүртээмжтэй	Зөөгч, угтагч, касс	1000,0	
9	Мумбай ресторан	Ажлын 5 өдөр 11.00-19.00	ЧН-1	Хүртээмжтэй	Зөөгч, угтагч, Захиалгын ажилтан	1200,0	
Жуулчны бааз							
10	Жамо гранд жуулчны бааз	Ажлын 5 өдөр 8.00-17.00	ЧН-6	Хүртээмжтэй	Гэрийн үйлчлэгч, угаагч, зөөгч, угтагч, тооцооны ажилтан, бэлтгэгч	Өдрийн 45,0	Байгууллагаар үйлчлүүлэх хөнгөлөлт үзүүлэх
11	Хустай жуулчны бааз	Ажлын 6 өдөр 07.00-16.00	ЧН-5	Хүртээмжтэй	Гэрийн үйлчлэгч, угаагч, зөөгч, угтагч, хөтөч тайлбарлагч, тооцооны ажилтан	1000,0 Илүү цаг тооцох	Үндсэн болон цагаар ажиллах Аялалд хамруулах
12	Сан Шайн жуулчны бааз	Ажлын 5 өдөр 08.00-19.00	ЧН-4	Хүртээмжтэй	Гэрийн үйлчлэгч, угаагч, зөөгч	800,0	
13	Таван богд фүүдс / KFC/	Ажлын 5 өдөр 9.00-17.00	ЧН-1	Хүртээмжтэй	Үйлчилгээний ажилтан, тооцооны ажилтан, зөөгч, бэлтгэгч, захиалгын ажилтан	Цагийн 6,5+ илүү цаг+улирлын нэмэгдэл 350,0	Тушаал дэвших Цалин нэмэх

Хөтөлбөрийн шалгаруулалтыг хөтөлбөрийн баг болон суралцагч сонгон суралцах нөхцлийг бүрдүүлснээс
Зочид буудал: Туушин, Континентал, Гранд хилл, Вайте хаус
Зоогийн газар : Нагоми ресторан, MG ресторан
Жуулчны бааз : Хустай жуулчны бааз гэсэн газрыг сонгон дадлагажуулсан.

Хамтарсан болон нээлттэй дадлагын хөтөлбөрийн хамрах хүрээ

№	Хичээлийн жил	Хамтарсан сургалт явуулсан байгуулсан тоо			Багшийн тоо	Суралцаг чийн тоо	Ажилтны тоо
		Зочид буудал	Зоогийн газар	Жуулчны бааз			
1	2022-2023	2	3	-	2	55	8
2	2023-2024	5	3	1	2	68	12

2022 онд зөвхөн зочид буудалтай хамтран зохион байгуулж байсан бол үр өгөөжийг үнэлсний үндсэн дээр зарим шаардлага хангахгүй ажил олгогчийн тоог бууруулан, чанартай дадлагын хөтөлбөр хэрэгжүүлэх цөөн тооны зочид буудал, зоогийн газар, жуулчны бааз, түргэн хоолны газартай хамтран ажиллах болсон.

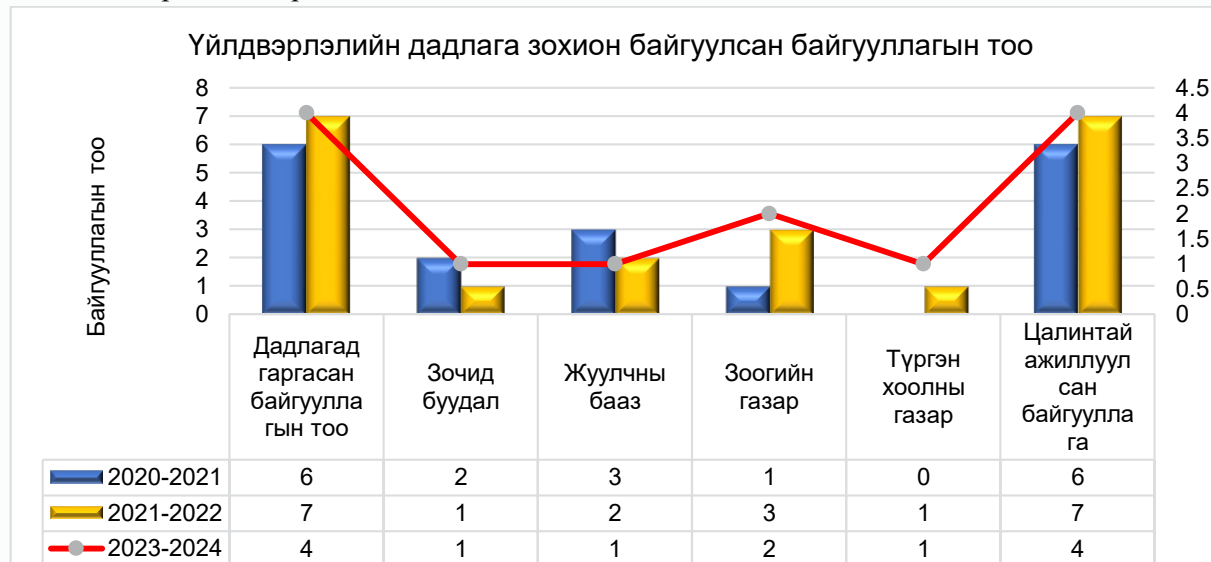


График №9

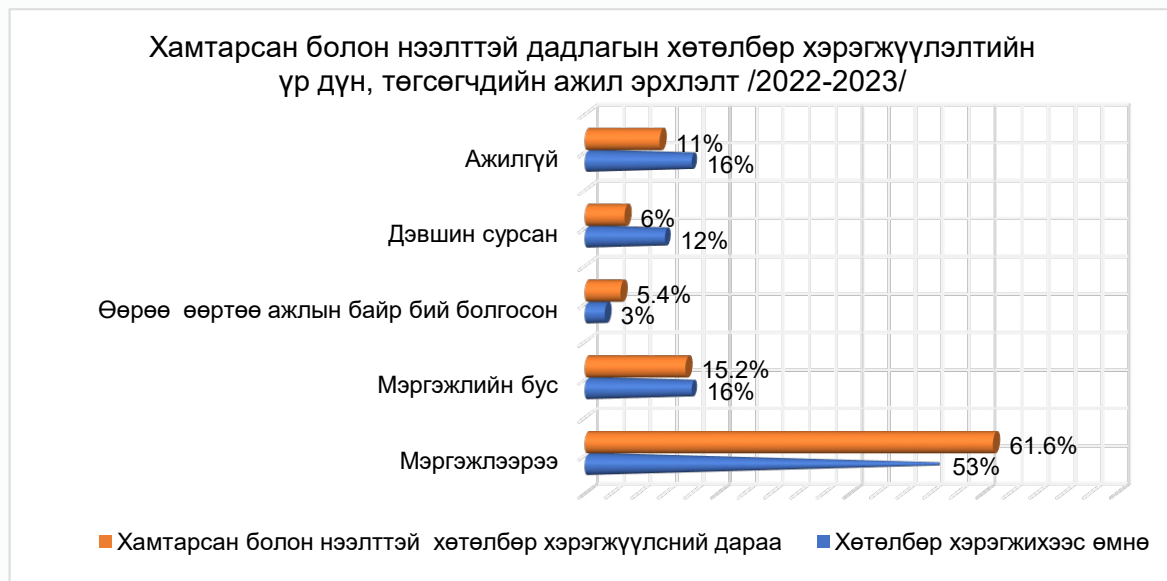


График №10

ДҮГНЭЛТ

Хамтарсан болон нээлттэй дадлагын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэлтийн үр дүн

Багш, суралцагчдад гарсан үр дүн

1. Багш сургалтандаа хамтарсан болон нээлттэй хөтөлбөрийн агуулгыг тусгаж чиглүүлэхэд сэдэлжсэн. Мэргэжил дээшлүүлсэн.
2. Ажлын байранд өөриймсөг хандах, цаг баримтлах, бүтээмжтэй ажиллах, хариуцлагатай байх хандлага төлөвшиж эхэлсэн
3. Байгууллагын соёлд суралцаж, дүрэм журмыг баримталдаг болсон
4. Суралцагч мэргэжлээрээ ажиллах сэдэл тэмүүлэл бий болсон
5. Мэргэжлийн ур чадваруудыг эзэмшиж, ажлын байранд тогтвортой ажиллах боломж бүрдсэн.
6. Тогтмол боломжит орлоготой болсон.
7. Үндсэн ажилтнаар ажиллах боломж бүрдсэн
8. Найдвартай түншлэгч байгууллагад ажиллах болсон
9. Ахиж дэвших боломж бүрдсэн

Ажил олгогчид гарсан үр дүн

1. Ажил олгогчийн дадлагажигч суралцагчдад хандах хандлага өөрчлөгдсөн
2. Чадварлаг ажиллах хүчинтэй болсон
3. Ажилтнаа бэлтгэхэд ажил олгогчийн оролцоо нэмэгдсэн.
4. Сургалтын байгууллага хамтын ажиллагаа чанаржсан.
5. Явцын болон төгсөлтийн үнэлгээг хамтран зохион байгуулдаг болсон

Сургалтын байгууллагад гарсан үр дүн

1. Хөтөлбөрийн санал ирүүлэх болсноор хөтөлбөрийг хангах дадлага зохион байгуулах болсон.
2. Дадлагын орчинг сайжруулахад ажил олгогч дэмжлэг үзүүлдэг болсон
3. Сургалтын байгууллага, ажил олгогчийн хамтын ажиллагаа чанаржсан.
4. Үйлдвэрлэлийн дадлагын чанар сайжирсан.
5. Ажил олгогч явцын болон төгсөлтийн үнэлгээг хамтран зохион байгуулдаг болсон.

САНАЛ

1. Цаашид МБС-аар бэлтгэж байгаа мэргэжлийн онцлогт түшиглэн хамтарсан болон нээлттэй дадлагын хөтөлбөрийг өргөнөөр хэрэгжүүлэх
2. Төгсөгчийн ажлын байрны дархлааг тогтоож болно.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

1. Боловсролын ерөнхий хууль
2. Мэргэжлийн болон техникийн боловсрол сургалтын тухай хууль
3. Боловсролын яамны статистик мэдээ
4. <https://tvets.edu.mn/#/>
5. Алсын хараа 2050 Шинэ сэргэлтийн бодлого
<https://www.nrpa.gov.mn/mn/vision-2050>
6. Тогтвортой хөгжлийн бодлого 2030
<https://mongolia.un.org/sites/default/files/2023-09/MED%20PPT%20-%20Mongolian.pdf>
7. ҮУПК-ийн “Сургалтын хөтөлбөр 1996-2023” <https://www2.1212.mn/>

БАГШИЙН ТАСРАЛТГҮЙ ХӨГЖИЛ, ЯВЦЫН ШАЛГАЛТЫН АНАЛИЗ ХИЙХ

ИЛТГЭГЧ: Г. ЖАРГАЛСАЙХАН
/Оёдлын багш/

Оршил

Багш яагаад тасралтгүй хөгжих ёстой вэ?



Хүний хөгжил нь чухамдаа түүний өөрийнх нь бүтээлч сэтгэлгээ, бүтээлч үйл, хандлага, итгэл үнэмшил, онол- арга зүйн мэдлэг, чадварын үр дүнд явдаг үйл явц учир багшийн хувьд ажлын байрандаа орчин үеийн шинжлэх ухааны ололт амжилт болон нийгмийн болон суралцагчийн хөгжлийн хэрэгцээ, шаардлагатай уялдуулан өөрийнхөө онолын мэдлэг,

үзэл хандлага, ажлын арга барилаа шинэчлэн сайжруулах үйл явц тасралтгүй байх ёстой.

Өнөөдөр дэлхийн улс орнуудад багшийн тасралтгүй хөгжилд дараах үйл ажиллагааг багтаан ойлгож байна.

Багш ангидаа өрнөж буй суралцах болон багшлах үйл явцыг системтэй судлах арга замууд болох багшийн судалгаа, үйлийн судалгаа зэргийг багтаасан өөрийн судалгаа (self-study)

- Хичээлээ хамтран төлөвлөх, заах, дүгнэх ажлыг багтаасан хичээлийн судалгаа
- Багшлахтай холбоотой асуудлаар уншиж, судалсан зүйлээ хуваалцах уулзалт, клубын үйл ажиллагаа
- Мэргэжил нэгтнүүдийн болон сонирхлын бүлгүүдийн үйл ажиллагаа
- Менторинг буюу зөвлөн туслах үйл ажиллагаа зэрэг багтана.

Энэхүү судалгааны ажлаар багшийн тасралтгүй хөгжлийн арга замуудаас ментор зөвлөн туслах ажлыг, багшийн ажилд дадах тасралтгүй хөгжлийн үе шатуудтай уялдуулан манлайлан ажиллах багшийг тодорхойлж, хийх ажлуудын эхлэл болгон явцын шалгалтын анализ хийх аргачилсан зөвлөмж боловсруулсан билээ.

Сэдэв сонгосон үндэслэл



Багшийн роль, тэдний тасралтгүй суралцахуй болон мэргэжил дээрээ өсөж хөгжих үйл явцыг тэргүүлэх ач холбогдолтой зүйл гэж үзэж байна.

Энэ тухай судлах явцад багшлахуй гэдэг нь



1. Дээд зэргийн мэдлэг, чадвар, дадал шаардсан мэргэжил:

Мэргэжлийн шинжлэх ухааны мэдлэг, чадвар төдийгүй сурган хүмүүжүүлэх мэдлэг, багш бие хүний чанарыг дээд түвшинд эзэмшсэн, багшийн ажлыг хийхэд тавигдах стандартыг хангасан байх

2. Тасралтгүй, насан туршдаа суралцах нөхцөлд оршин байх мэргэжил:

Багш ажлын байран дээрээ тасралтгүй хөгжих боломжоор хангагдах ёстой. Мэргэжил дээрээ

хөгжих үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцохыг нь урамшуулж байх хэрэгтэй.

3. Хувьсан өөрчлөгдөх мэргэжил: Нэгэн хэвийн бус, хувьсан өөрчлөгдөх байдал нь багш боловсролын анхан шатны болон ахисан түвшний хөтөлбөрүүдийн гол бүрдэл хэсэг байх болно.

4. Түншлэлд тулгуурласан мэргэжил: Багш боловсролын үйлчилгээ үзүүлж буй байгууллагууд нь ажлаа сургалтын байгууллагуудтай хамтарч зохион байгуулах, сургуульд тулгуурласан сургалт зохион байгуулдаг түнш байгууллагуудтай хамтран ажиллах шаардлагатай. [Европын Холбооны Эдийн Засгийн Хамтын Ажиллагаа, Хөгжлийн байгууллага (OECD)-ийн судалгаа]

Багшийн мэргэжлийг ийнхүү өөр өнцгөөс, шинээр авч үзэх болсон нь сургалтын орчинд багшийн гүйцэтгэх ажил үүрэг нь олон янз болсонтой холбоотой юм.

Багш, мэргэжлийн практик үйл ажиллагаандаа тулгуурлан хөгжихөд түүний *сэтгэлгээний арга барил* ихээхэн нөлөөтэй бөгөөд ажилдаа хандах сэтгэлгээг өөрчилж ямагт шинээр сэтгэх, түүнчлэн бүтээлч сэтгэлгээ, шүүмжлэлт сэтгэлгээг өөрийн хөгжлийн дотоод хүчин зүйл мөн гэдгийг ухаарч хүлээн зөвшөөрөх хэрэгтэй болж байна.

“Багшийн хөгжлийг дэмжих хууль” батлагдсанаар багшийн оролцоо, манлайллаа нэмэгдүүлэх эрх зүйн орчин бүрдсэн учир мэргэжлийн болон сонирхлын баг, хамтлагаар ажиллах замаар тулгамдсан асуудал, бэрхшээл, шийдэл, арга зам, туршлагаа харилцан ярилцах, хамтран ажиллах боломж бидэнд байна. [2020 он БЕГазар]

Дээрх хандлагуудаас харахад боловсрол сургуулийн хөгжлийн гол арга зам бол багш тасралтгүй хөгжих үйл явц болох нь тодорхой.

Багшийн ажилд дадах тасралтгүй хөгжих үе шатуудын судалгаа хэдийнээ хийгдсэн байх бөгөөд 20-с дээш жил ажилласан багш нарыг Х үеийнхэн гэх буюу тэд бидний үе өнгөрсөн гэх сэтгэлгээгээр ажилдаа ханддаг тухай дурджээ.

Багшийн тасралтгүй хөгжлийн үзэл баримтлалтай энэ байдал нь зөрчилдөж байгаа бөгөөд, Х үеийн багш нар бид хуучнаа хадгалж үлдэх биш, хэт чөлөөтэй ч болох биш харин судалдаг, мэддэг чаддаг бүхнээ бусдад түгээн дэлгэрүүлэх үүрэгтэйгээр манлайллаа нэмэгдүүлэн ажлын байран дээрээ хөгжих ажиллах шаардлагатай болж байна.

Манай сургуулийн хувьд ч 9,5 хувь нь 20-с дээш ажилласан багш нар байдаг бөгөөд дийлэнх тохиолдолд бид хийж болсон одоо залуучууд л оролцог, хийг гэсэн хандлагатай байдаг.

Гэтэл бид адилхан л хөгжих шаардлагатай багш хүн шүү дээ.

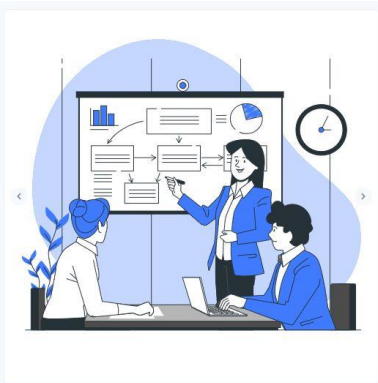
Тэгвэл бидний Х үеийнхэн яаж хөгжих вэ?

- Менторинг зөвлөн туслах үйл ажиллагаа

2022-2023 оны хичээлийн жилд Ментор багийг ажиллуулсан боловч бидний идэвхгүй назгай байдлаас энэ багийн үйл ажиллагаа зогссон. Энэ ажлын хүрээнд бид цөөхөн хэдэн сургалт л зохион байгуулсан. Яг үнэндээ зохион байгуулах, манлайлах ажлын төлөвлөгөөгөө ч боловсруулж чадаагүй юм.

Иймээс ч энэ талаар бичих, манлайлах, заавар зөвлөгөө боловсруулах нь сэдэв сонгох гол үндэслэл болсон юм.

Судалгааны ажлын зорилго, зорилт



Х үеийн багш нарын ажлын байран дээрх хөгжлийн ач холбогдлыг ойлгуулж илтгэх, зөвлөн туслах ажлын жишээн дээр зөвлөмж аргачлал боловсруулах.

- Х үеийн багш нарын хөгжил, хандлагад анализ хийх / ҮУПК-ийн багш нарын хүрээнд /
- Явцын шалгалтын анализ хийх талаар зөвлөмж боловсруулах хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох
- Жишээн дээр тулгуурласан аргачлал, зөвлөмж

боловсруулах

- Сургалтад хэрэглэхэд зөвлөн тусалж ажиллах

Судлагдсан байдал

Багшийн хөгжлийн талаарх асуудал нь үзэл баримтлал нь арга аргачлал бүхий тусдаа шинжлэх ухаан болтлоо хөгжиж чадсан байна.



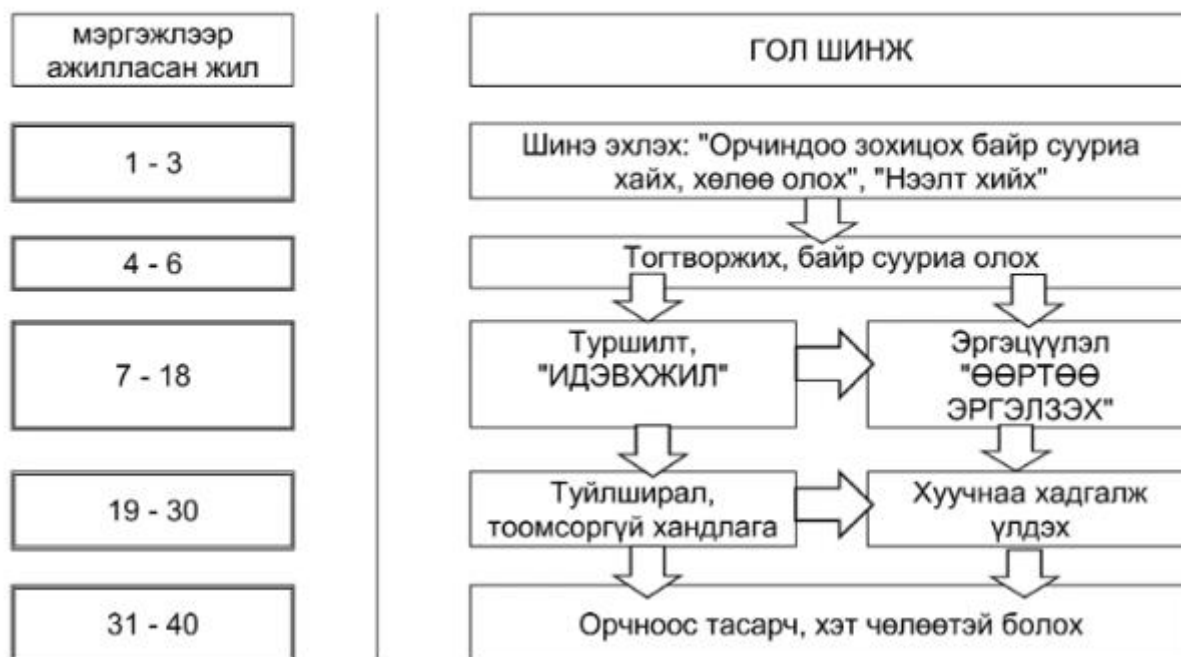
Ерөнхийдөө өнөөгийн багшийн мэргэжлийн хөгжлийг дараах байдлаар авч үзэх хандлагатай байна.

1. Конструктивист үзэл баримтлалд суурилна.
2. Насан туршид суралцах үйл явц
3. Боловсрол, сургуулийн хөгжлийн гол арга зам бол багшийн хөгжил
4. Багшийн мэргэжлийн эргэцүүлэл
5. Бусадтай хамтран ажиллах, харилцан суралцах үйл явц

Хэдийгээр үзэл баримтлал онолын хувьд ийм байгаа хэдий ч багш нарын хувьд энэ бүхнийг ойлгож хүлээж авч, хэрэгжүүлэх нь ямар байгаа талаар ч маш ихээр судалж, үр дүнг танилцуулж байгаа билээ.

Энэ ажлын хүрээнд багшлах ажилд дадах, тасралтгүй суралцах загварын үеийг хүртэл тогтоосон байна.

Багшлах ажилд дадах, тасралтгүй суралцах загварын үе



Багшийн ажилласан жилээс хамаарч ажилдаа хандах хандлага нь өөр хоорондоо адилгүй байдаг нь судалгаагаар тогтоогдсон байна. Үүнд:

1-3 жил ажиллаж байгаа багшийн хувьд: Орчиндоо дасан зохицох

4-6 жил ажиллаж байгаа багшийн хувьд: Байр сууриа олох

7-18 жил ажиллаж байгаа багшийн хувьд: Эргэцүүлэх, идэвхжих, турших

19-30 жилийн хувьд: Хуучнаа хадгалж үлдэх

31-40 жилийн хувьд: Хэт чөлөөтэй болох

Судалгаагаар 1980-1995 онд төрсөн багш нар буюу Y үеийнхэн нь одоогоор эргэцүүлэх, идэвхжих, турших

1965-1979 онд төрсөн багш нар буюу X үеийнхэн хуучнаа хадгалж үлдэх хандлага их байдаг талаар дүгнэжээ. [С. Сарангарав “ Багш ажлын байрандаа тасралтгүй хөгжих нь]

“Үе хоорондын ялгаа багшийн ажилд” удирдлагын академийн захирал Д.Сүрэнчимэгийн лекцэд: Сургуулийн удирдах албан тушаалтнууд (захирал, сургалтын менежер, нийгмийн ажилтан, ЗАН ахлагч) дийлэнх нь X үеийнхэн бөгөөд үе хоорондын шилжилтийн нөлөөлөл байдаг хэмээн дурдсан байна. Энэ нь залуу багш нар удирдах албан тушаалтан, ахмад үеийн багш нараас эзэмшсэн мэдлэг чадвар, арга барилыг нь сурч хөгждөг гэсэн үг юм хэмээн дурджээ.

Миний судалгааны ажлын зорилт болгож буй явцын шалгалтын анализ хийх асуудал нь огтоос шинэ зүйл биш бөгөөд

1. Үнэлгээний төлөвлөгөөнд анализ хийх

2. Үнэлгээ хийх явцад анализ хийх

3. Үнэлгээний дараах анализ гэсэн үе шатуудад хуваагдан бүр нарийн судлагдсан байна.

Эндээс бид өөрсдийн хэрэглээнд тохируулан тест даалгаврын найдвартай байдлыг шалгах

$$D = \frac{\text{Даалгаварт зөв хариулсан үнэлүүлэгчийн тоо}}{\text{Нийт үнэлүүлэгчийн тоо}} * 100\%$$

Тест даалгаврын хүнд хөнгөний түвшин		
№	Коэффициентийн утга	Хүндрэлийн түвшин
1	20 ба түүнээс доош	Маш хүнд
2	21-40	хүндэвтэр
3	41-60	Дунд зэрэг
4	61-80	хялбар
5	81-с дээш	Маш хялбар

Хэрэглээнд чиглэсэн байдлыг шалгах

$$N_{\text{хт}} = \frac{N_{\text{х}}}{N_{\text{н}}}$$

N_х-хэрэглээний түвшинд холбогдсон даалгавар

N_н-нийт даалгавар

Бүтцийн харьцаагаар

Мэргэжлийн суурь мэдлэг үнэлэх 30±5%

Хэрэглээний технологи үнэлэх 55±5%

Бусад / материал зураг тооцоо ХАБЭА / 15±5%

Үр ашиг

K=m/n

m-зөв хариулсан даалгаврын тоо

n- гүйцэтгэвэл зохих даалгаврын тоо

к-0,7 хүртэл хангалтгүй, к-0,71-0,8 хангалттай, к-0,81-0,9 сайн, к-0,91-1,0 онц

Стандартад нийцсэн байдлыг Кудер Ричардсоны томъёогоор / найдварын зэрэг / тодорхойлж болдог байна. [ХНХЯ-ны сургалт, үнэлгээ судалгааны институтийн Үнэлгээний сургалтын материал]

Түүнчлэн цахим хэрэглээ нэмэгдсэнтэй холбоотой Google forms гэх мэт технологиуд нь шалгалтын анализыг автоматаар хийж үр дүнг тооцож гаргаж байна. Гэвч энэ нь эцсийн бүтээгдэхүүний үнэлгээ, ажиглалтын аргаар үнэлгээ хийхэд хязгаарлагдмал байна.

Судалгааны хэсэг

1-р хэсэг: Х үеийн багш нарын хөгжил, хандлагад анализ хийх

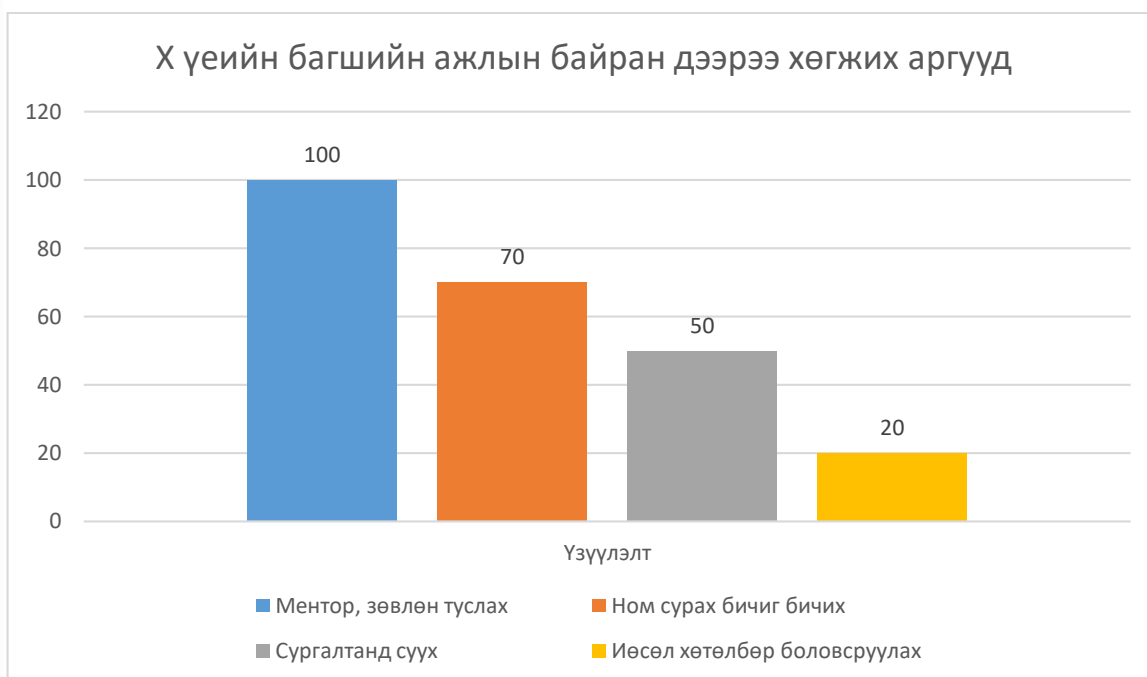
ҮҮПК-ийн багш нарыг судалгааны объект болгон авч үзсэн.

Багш нарын ерөнхий мэдээллийг хүснэгтээр харуулбал

Багш нарын ерөнхий ангилал	Мэргэжлийн багш	ЕБС-ийн багш	Ажилласан жилээр	1-3	4-6	7-18	19-30	31-40
	55-	29		13	19	30	21	
Зөвлөх багш	5					1	4	

Тэргүүлэх багш	10	5				13 дээш жилтэй		
Мастер багш	5						5	

Х үеийн багш нараас ажлын байран дээрээ хөгжиж байгаа аргуудыг судлаад эрэмбэ тогтооход Дараах үндсэн 4 чиглэлийг нэрлэж байна



Хэдийгээр энд зөвлөн туслах ажил нь хамгийн эхэнд эрэмбэлэгдсэн боловч бид үнэн хэрэгтээ ямар аргаар, хэнд зөвлөж байна вэ?

- Мэргэжлийн багийн гишүүддээ
- Найз нөхдийн хүрээллийн багш нартаа
- Гаднын байгууллагын захиалгаар сургалт зохион байгуулдаг гэж хариулж байлаа

Өөр нэг чухал зүйл нь гэвэл бидний Х үеийнхэн хэт чөлөөтэй болох хандлагад нийтээрээ автсан байгаа нь тэдэнтэй хийсэн фокус ярилцлагаас харагдаж байна.

Үүний илэрхийлэл нь:

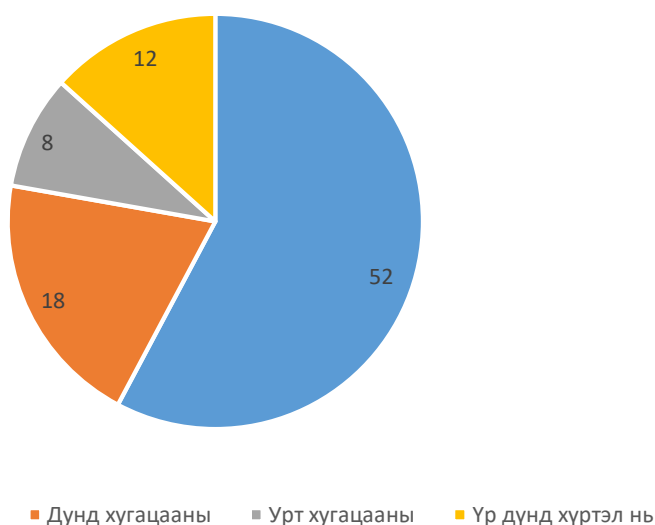
- Аливаа ажилд залуу багш нараа оруул
- Бид хийдэг байсан одоо бид биш
- Элдэв зүйл хийж ядармааргүй байна, толгойгоо гашилгамааргүй байна
- Бидний үе өнгөрсөн
- Угаасаа залуучууд биднийг ойлгохгүй, дэмжихгүй

- Өмнөхөө л заагаад явж байя гэх мэтээр ярина.

Гэтэл дээр дурдсанчлан ТА БАГШИЙН АЖЛЫГ ХИЙЖ Л БАЙГАА БОЛ ХӨГЖ гэсэн хандлага.

Зөвлөн туслах ажлын давтамж, үргэлжлэх хугацааг судалж үзэхэд

Зөвлөн тусалсан хугацаа, давтамж нь



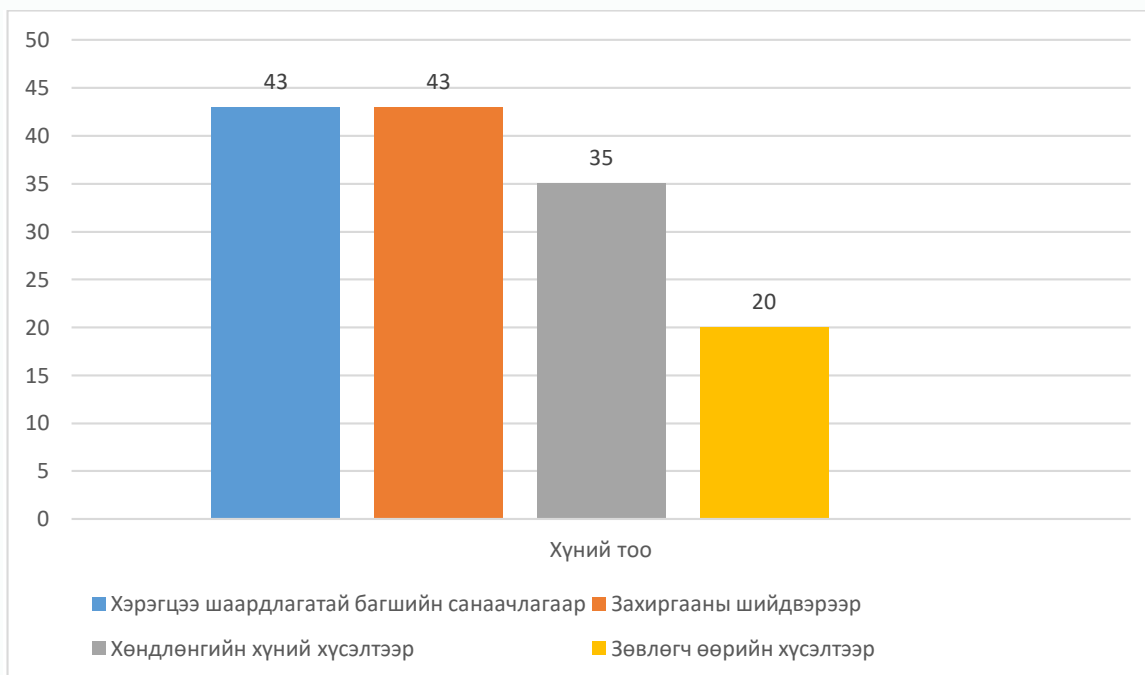
Энд богино хугацаанд гэдэг нь ихэвчлэн асуултанд хариулах, 1-2 удаагийнх байдаг

Дунд хугацааных гэдэг нь 7 хоног хүртэл үргэлжлэх, зөвлөмжийн дагуу даган дуурайж хийгээд шалгуулах түвшинд байдаг

Урт хугацааных гэдэг нь 1 жил хүртэл хугацаанд дагалдан сургах гэх мэт ажил ордог

Үр дүнд хүртэл нь гэдэгт үр дүн нь тооцуулж, хэмжигдэх хэмжээний гарсан байдаг гэж хариулсан.

Зөвлөн туслах ажлыг хэний санаачлагаар зохион байгуулдаг вэ гэсэн асуултанд



Түүнчлэн хэрэгцээ шаардлагын судалгаагүй зөвлөн туслах ажлыг зохион байгуулдаг талаар санал хэлж байсан юм.

2022-2023 оны хичээлийн жилд ментор багт ажилласан бөгөөд 4 удаагийн сургалтаар давхардсан тоогоор 40-аад багш нарт сургалт, өөрийн ажлын туршлагаасаа хуваалцсан юм.

Энэ үед багш нараас ямар чиглэлээр зөвлөн туслуулах хэрэгцээ шаардлага байгаа талаар тодруулахад

- Явцын үнэлгээнд анализ хийх асуудал тэргүүлж байсан юм.
- Нөгөөтээгүүр сургалтын чанарыг үнэлэх гол шалгуур сурлагын ахиц дэвшил байх бөгөөд энэ ажлын үйл явц ямар байгааг судлах болсон юм.

2-р хэсэг: Явцын шалгалтын анализ хийх талаар зөвлөмж боловсруулах хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох

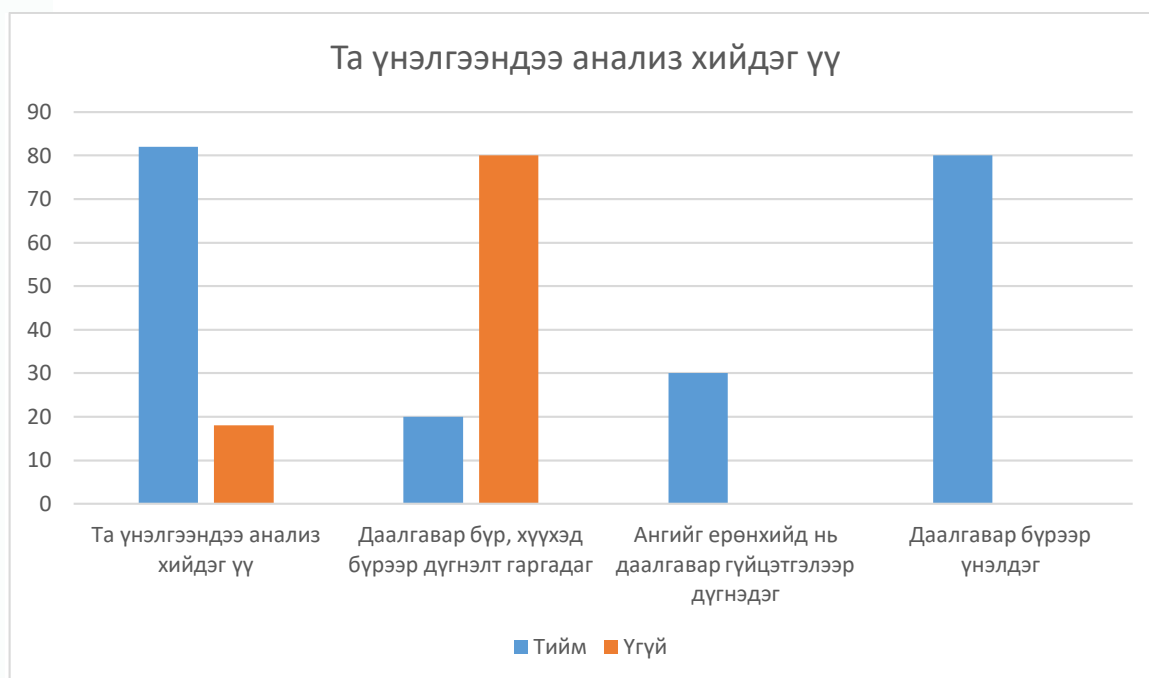
2020-2021 оны хичээлийн жилд дотоод хяналт шалгалтын графикт тусгагдсаны дагуу **Мэргэжлийн багш нарын ЧН-ийн үнэлгээний төлөвлөлт, үнэлгээний материалд SWOT шинжилгээ** хийсэн юм.

Энэ ажлын үр дүнд багш нар явцын үнэлгээгээ зохион байгуулдаг боловч анализ хийж, сайжруулах арга хэмжээ авах нь дутмаг байдаг талаар дүгнэгдсэн билээ.

Ийм ч учраас явцын үнэлгээнд анализ хийх үйл явц ямар байгаа талаар дэлгэрүүлж судалж гаргалаа.

Энэ судалгааг багш нар болон суралцагчдаас ганцаарчилсан ярилцлага хийх, фокус ярилцлага хийх аргаар зохион байгуулсан.

1. Та үнэлгээндээ анализ хийдэг үү?



Эндээс яагаад үнэлгээндээ анализ хийдэггүй гэсэн асуултад

- Хэрэгтэй гэдгийг мэддэг ч хэрхэн хийхийг мэддэггүй гэж хариулсан байна.

Энэ нь бид анализ хийх аргачлал зөвлөмжийг боловсруулах хэрэгтэйг харуулж байна.

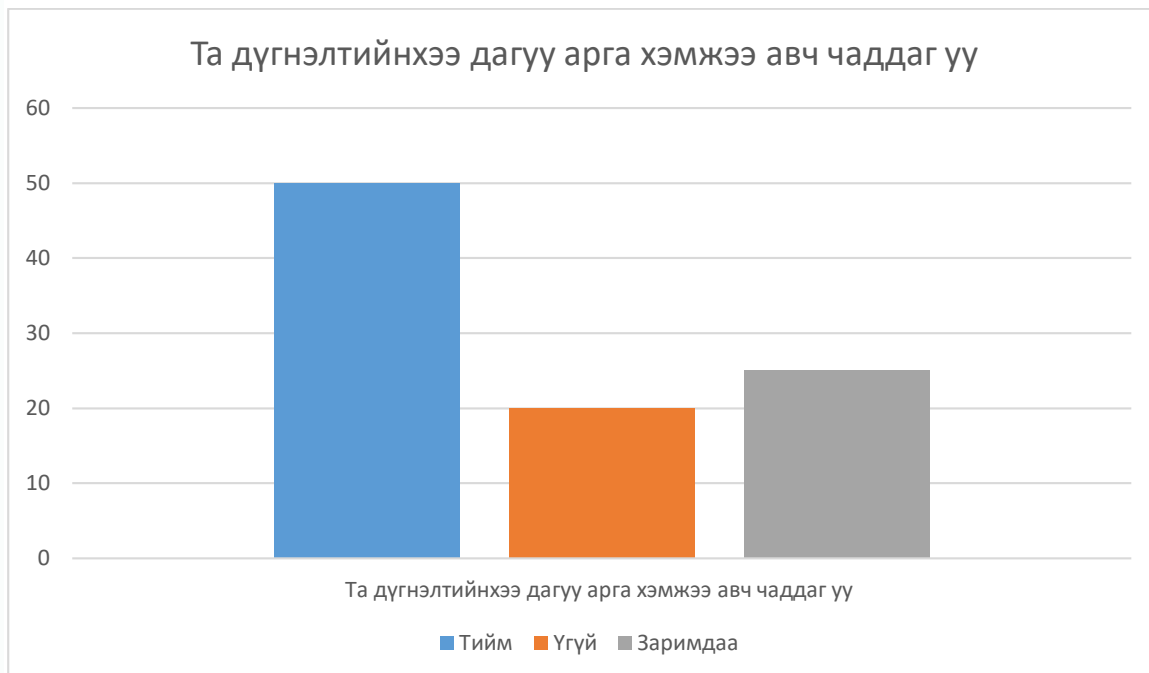
2. Явцын шалгалтын анализаар та юуг олж мэдэхийг хүсдэг вэ?



3. Та яагаад анализаа хүүхэд бүр, асуулт даалгавар бүрээр тодорхойлж чаддаггүй вэ гэсэн асуултад

- Цаг их шаарддаг тул тийм боломж байхгүй гэсэн нийтлэг хариултыг өгч байлаа.

4. Та дүгнэлтийнхээ дагуу арга хэмжээ авч чаддаг уу гэсэн асуултад



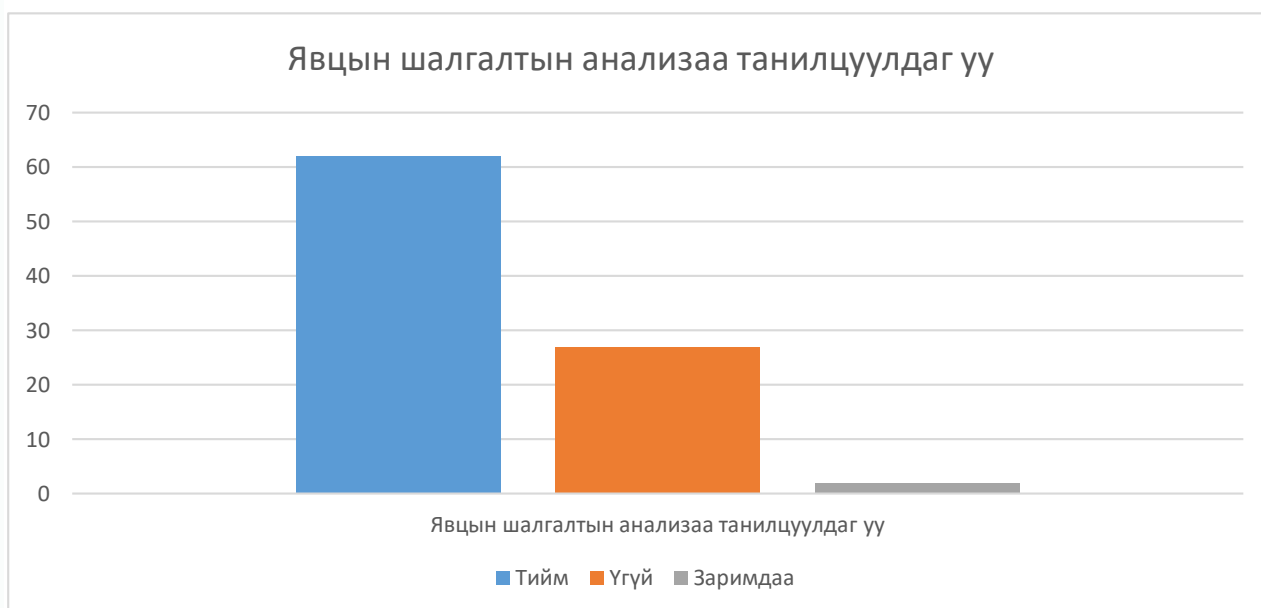
Эндээс тийм гэсэн багш нар нь

- Алдсан асуулт даалгавар дээр ажилдаг, давтлага өгдөг, ээлжит хичээл цаашлаад сэдэвчилсэн төлөвлөгөөнд өөрчлөлт оруулдаг

Үгүй гэсэн багш нар / энд зөв хариултыг хэлж өгөөд орхидог гэж хариулсан багш нарыг оруулсан /

- Дараагийн хөтөлбөрийн цагт баригддаг, нэмэлт давтлага өгөх анги танхим, цаг байхгүй гэж нийтлэг хариулсан байна.

Харин сурагчдаас багш нар явцын шалгалтын анализаа та нарт танилцуулдаг уу гэсэн асуултад



Тийм гэж хариулагсдаас хэрхэн яаж танилцуулдаг вэ? гэсэн асуултад

- Алдсан асуулт даалгаврын зөв хариултыг хэлдэг, яаж хийхийг тайлбарладаг гэж дийлэнх буюу 90 орчим хувь
- Дахин ажиллах боломж олгодог гэж 10 орчим хувь нь хариулсан байна

Эндээс харахад бид явцын шалгалтын анализ хийх арга аргачлалд суралцсанаар

1. Суралцагчдад гарч буй өөрчлөлт- мэдлэг, чадвар, төлөвшилд чанарын өөрчлөлт гарах
2. Танхим дахь үйл ажиллагааны төгөлдөршил-хүүхдийн оролцоо өргөжиж, сэтгэл ханамж дээшилж, үр дүн нэмэгдэх
3. Багшлах арга барил, ур чадвар, эв дүй, туршлага нэмэгдэн, өөрийн гэсэн бүтээлтэй / энд: тестийн сантай болох, сурлагын ахиц дэвшлийг хянах бодит хэрэглүүртэй болох / гэсэн давуу талууд харагдаж байна.

Түүнчлэн судалгааны ярилцлагын үед анализ хийдэг багш нар нь ахмад багш нараас суралцан эзэмшсэн талаар ярьж байлаа.

Явцын шалгалтын анализ хийх үйл ажиллагаа буюу бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний зорилгын ба асуудлын модны шинжилгээ

МОДНЫ АСУУДАЛ

Явцын шалгалтын анализ хийх ажил сургууль нийтээрээ хайнга ханддаг, анализ хийх аргад суралцаагүй

ҮР ДАГАВАР-1

Сөрөг нөлөөлөл-1

- Анализ хийхийн ашиг тус үр өгөөжийг үнэлж чадахгүй
- Анализ хийх арга барилыг уламжлан түгээгээгүй



МОДНЫ ЗОРИЛГО

Явцын шалгалтын анализ хийх аргачлал, зөвлөмжийг боловсруулж хэрэглүүлж хэвшүүлэх замаар сурлагын ахиц амжилтыг нэмэгдүүлэх, ахиц амжилтыг нотолгоожуулах

ҮР ДҮН-1

Эерэг нөлөөлөл-1

- Суралцагчийн сурах үйлд ахиц гарна
- Ментор зөвлөн туслах ажил эрчимжиж, Х үеийнхэн ажлын байран дээрээ хөгжинө

ҮР ДАГАВАР-2

Сөрөг нөлөөлөл-2

- Анализ хийж ажиллаж байгааг нотлох, дэмжин урамшуулах хөшүүрэг байхгүй
- Сургалтын хоцрогдол арилгах механизмгүй

ҮР ДҮН-2

Эерэг нөлөөлөл-2

- Багш мэргэжлийн зэрэг шинээр авах сунгуулахад баримт нотолгоотой болно, тестийн сан бүрдэнэ
- Нэмэлт давтлага өгөх боломж бүрдүүлнэ

ШАЛТГААН

- Анализ хийх арга барил эзэмшээгүй
- Анализ хийснээр цаашид авах арга хэмжээний дэмжлэг байхгүй
- Түгээн дэлгэрүүлэлт байхгүй
- Хэрэгцээ шаардлагын судалгааг чухалын зэргээр ангилдаггүй

Оновчтой хялбаршуулсан аргачлалаар явцын шалгалтын анализ хийх аргыг эзэмшиж сургалтын үйл ажиллагаанд нэвтрүүлсэн байна

ЗОРИЛТ

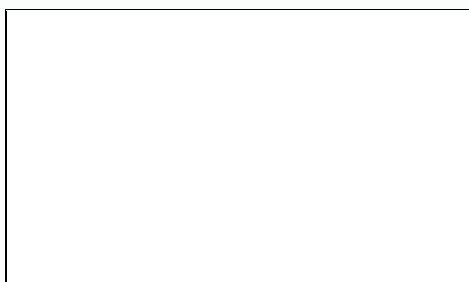
- Х үеийн багш нарын зөвлөн туслах ажлыг судалгаанд тулгуурлан оновчтой зохион байгуулж, үр дүнг хэмжигдэхүйц болгох
- Явцын шалгалтын анализ хийх аргачлалыг боловсруулах
- Түгээн дэлгэрүүлэх
- Хэрэгжүүлэх
- Давтлагыг цагийг төлөвлөж, мөрдөж, чанаржуулах, баталгаажуулах

Шалтгааны сөрөг хүчин зүйлс:

- Явцын шалгалтын анализ хийх нь багшийн үндсэн үүрэг гэдгийг ойлгоогүй
- Багшийн ажлын нэгдсэн төлөвлөгөөнд тусгаагүй
- Сургалтыг чанаржуулах сайжруулах талаар нарийвчилсан оновчтой судалгаа явуулдаггүй
- Сургалтын үр дүн, ахиц дэвшилийг тооцож, урамшуулдаггүй

Хэрэгжүүлэх үйл ажиллагаа:

- Явцын шалгалтын анализ аргачлал боловсруулж, төслийг таниулах
- Х үеийн багш нарын ажлын эерэг арга барил, аргачлалуудыг төсөл хэлбэрт шилжүүлэн түгээн дэлгэрүүлж, сургууль багшийн хөгжилд хувь нэмэр оруулдаг болох
- Багш бүр явцын шалгалтын анализ хийдэг болох
- Давтлага нэмэлт хичээлийн цагийг төлөвлөдөг болох
- Давтлага нэмэлт хичээл хийх анги танхмын хүрэлцээг нэмэх



- Давтлага нэмэлт хичээл заасан багшид ажлын хөлс урамшууллыг тооцдог болох
- СА-с хөндлөнгийн шалгалтыг хийх замаар ахиц дэвшилийг тооцож, баталгаажуулдаг болох

Явцын шалгалтын анализ хийх аргачлал



А. Шалгалтын материал боловсруулах буюу үнэлгээний төлөвлөгөө боловсруулах тухай

- Үнэлгээний хэрэгсэлээ зөв сонгох
- Үнэлгээний даалгавар оновчтой байх
- Үнэлгээний хэрэгсэл нь найдвартай байх
- Үнэлгээний хэрэгсэл нь тохирцтой байх
- Үнэлгээний хэрэгсэл нь хэмжигдэхүйц байх

гэсэн үндсэн шаардлагуудыг баримтлан, Блюмин таксомын аргын мөн чанарыг баримтлан дундаж суралцагч хийж гүйцэтгэж болохоор тооцон үнэлгээний материалаа боловсруулна. Үнэлгээний төлөвлөгөө, хэрэгслэл боловсруулахад даалгаврын

хүндрэлийн зэргийг маш нарийн тооцох бөгөөд тест даалгаврын найдвартай байдлыг шалгаж байх.

$$D = \frac{\text{Даалгаварт зөв хариулсан үнэлүүлэгчийн тоо}}{\text{Нийт үнэлүүлэгчийн тоо}} * 100\%$$

Тест даалгаврын хүнд хөнгөний түвшин		
№	Коэффициентийн утга	Хүндрэлийн түвшин
1	20 ба түүнээс доош	Маш хүнд
2	21-40	хүндэвтэр
3	41-60	Дунд зэрэг
4	61-80	хялбар
5	81-с дээш	Маш хялбар

Шалгалтын хүндрэлийн зэргийг тогтоогоод, дараагийн үнэлгээний хэрэгсэл боловсруулахдаа баримжаа болгон ажиллаж байх

Дүгнэлт	Судлагдсан байдал хэсэгт бичсэнчлэн хэрэв агуулга хүндэдсэн гэж үзвэл тухайн асуултыг дараагийн үнэлгээнд оруулахгүй байх арай хөнгөрүүлэх, хэрэв хүнд хөнгөн нь таарсан боловч хийж чадаагүй бол нэмэлт давтлага өгөх, дахин давтан хийлгэх гэх мэтээр дараагийн үйл ажиллагаагаа төлөвлөнө. Үүнд: - Дахин шалгалт авбал, шалгалтын материал - Дахин шалгалтын анализ - Нэмэлт давтлага төлөвлөлт гэх мэт
---------	---

Он сар өдөр	Нэмэлт давтлага өгсөн хичээлийн нэр	Нэмэлт давтлагад хамрагдсан сурагчийн тоо	Нэмэлт давтлага өгсөн агуулга	Нэмэлт давтлага өгсөн цаг	Хянасан / СА-с /

Анализ хийсэн багш.....

Хянасан

Дүгнэлт



Багшийн ажилласан жилээс хамаарч ажилдаа хандах хандлага нь өөр хоорондоо адилгүй байдаг нь судалгаагаар тогтоогдсон байх бөгөөд манай сургуулийн багш нарт ч тоомжиргүй байх, хойш суух хандлага судалгаагаар илэрч байна.

Гэтэл багшийн хөгжил бол тасралтгүй байх ёстой гэдэг нь нотлогдсон зүйл бөгөөд харин зөв хөшүүргээр тэднийг дэмжих хөгжүүлэх нь зөв юм гэдэг нь тодорхой байна.

Судалгааны явцад эрдэмтдийн ангилсны дагуу

X үеийн багш нарын ангилалд багтагсад нь хөгжих аргуудаа тодорхойлсон ба тэдэнд зөвлөн туслах ажил хамгийн тохиромжтой, илүү их хийдэг болох нь нотлогдсон.

Гэвч энэхүү ажил нь албажаагүй, баримтжуулах арга эвээ олдоггүйгээс үр дүн нь тооцогддоггүй, үнэлэгдэхгүй байна.

Иймээс X үеийн багш нарыг зөвлөн туслуулах арга замаар ажлын байран дээр нь хөгжүүлж болохыг судалж тогтоосон.

Өмнө нь зохион байгуулагдаж байсан зөвлөн туслах ажлын хэрэгцээ шаардлага, сургуулийн дотоод хяналт шалгалтын үр дүн зэргээс сургуулийн хэмжээнд багш нар явцын шалгалтын анализ хийх арга, аргачлалд суралцах шаардлагатай байгааг тодорхойлж гаргалаа.

Судалгааны үр дүнд багш нар хэдийгээр анализ хийдэг гэж 100% хариулж байгаа боловч энэ нь зөвхөн багш шалгалтын материалаа засах, үнэлэх явцад бодоод л өнгөрөх төдий явж байгаа нь харагдсан. Сургуулийн хэмжээнд 4% нь л явцын шалгалтын анализыг 50%-с дээш хувьтай зохион байгуулж байгаа нь сургалтын гарцын асуудал, чанарын асуудалд онцгой анхаарах болсныг харуулж байна.

Анализ хийж байгаа багш нараас авсан судалгаанд ахмад багш нар, сургалтын албаны ахмад ажилтнуудаас анализ хийх ур чадвар, аргуудыг сурч эзэмшсэн талаараа ярьж байлаа.

Эндээс бидний X үеийнхний нөлөөлөл маш чухал бөгөөд бид ч гэсэн эрэлтэд нийцсэн зөвлөмж боловсруулж түгээн дэлгэрүүлэх зорилго тавьж ажилласан юм.

Судалгааны үр дүнгээс явцын шалгалтын анализ хийх үйл ажиллагаа буюу бүтээгдэхүүн, үйлчилгээний зорилгын ба асуудлын модны шинжилгээ хийснээр явцын шалгалтын анализ хийх аргачлал, зөвлөмжийг боловсруулж хэрэглүүлж хэвшүүлэх замаар сурлагын ахиц

амжилтыг нэмэгдүүлэх, ахиц амжилтыг нотолгоожуулах гэсэн зорилгын хүрээнд зорилтууд, үр дүн, хэрэгжүүлэх ажлын төлөвлөгөөг боловсруулсан юм.

Хэрэгжүүлэх ажлын төлөвлөгөөнд дараах ажлууд тусгагдсан. Үүнд:

- Явцын шалгалтын анализ аргачлал боловсруулж, төслийг таниулах
- Х үеийн багш нарын ажлын эерэг арга барил, аргачлалуудыг төсөл хэлбэрт шилжүүлэн түгээн дэлгэрүүлж, сургууль багшийн хөгжилд хувь нэмэр оруулдаг болох
- Багш бүр явцын шалгалтын анализ хийдэг болох
- Давтлага нэмэлт хичээлийн цагийг төлөвлөдөг болох
- Давтлага нэмэлт хичээл хийх анги танхимын хүрэлцээг нэмэх
- Давтлага нэмэлт хичээл заасан багшид ажлын хөлс урамшууллыг тооцдог болох
- СА-с хөндлөнгийн шалгалтыг хийх замаар ахиц дэвшлийг тооцож, баталгаажуулдаг болох

Судалгааны ажлын зорилго зорилтын хүрээнд явцын шалгалтын анализ хийх хэвтээ ба босоо загварын төслийг боловсруулан танилцууллаа.

Цаашид энэхүү төслийн загварыг хөтлөх аргуудыг багш нарт таниулж, цаашид хөгжүүлэн, тогтмолжуулах, улмаар сурлагын ахиц гаргахаар урьдчилан харж байна.

Ашигласан ном сурах бичиг

1. С. Сарангарав “Багш ажлын байрандаа тасралтгүй хөгжих нь” илтгэлээс
2. Г. Жаргалсайхан ҮҮПК-ийн багш нарын явцын үнэлгээнд анализ хийсэн ажил
3. Л. Буянжаргал Багш ажлын байрандаа хөгжихөд хамтын үйл ажиллагааны үр нөлөөг нэмэгдүүлэх арга зам
4. Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хууль
5. Европын Холбооны Эдийн Засгийн Хамтын Ажиллагаа, Хөгжлийн байгууллага (OECD)-ийн судалгаа
6. БЕГ Багш яагаад тасралтгүй хөгжих ёстой вэ нийтлэл
7. ХНХЯ-ны сургалт, үнэлгээ судалгааны институтийн Үнэлгээний сургалтын материал
8. ҮҮПК-ийн багшийн статистик судалгаа
9. Багш Да. Солонго, Б. Оюунгэрэл нарын явцын шалгалтын анализын бүтээл
10. Г. Жаргалсайханы ЧЭ-ийн үнэлгээний бүтээл

ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ДАДЛАГА ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛУУД

ИЛТГЭГЧ : П.МӨНХЖАРГАЛ

/Гоо заслын багш/

АГУУЛГА

1. ОРШИЛ

- Түлхүүр үг
- Судалгааны зорилго
- Судалгааны зорилт
- Судалгааны арга зүй
- Хамрах хүрээ

2. Үндсэн хэсэг

- Үйлдвэрлэлийн дадлага, хууль дүрмийн зохицуулалт
- Ажил олгогчын байр суурь, хөгжил хандлага өнөөдөр

3. Судалгааны хэсэг

- Үйлдвэрлэлийн дадлага хийх орчин нөхцлийн өөрчлөлт, хөгжлийн чиг хандлага
- Сургалтын хөтөлбөр уян хатан байдлыг тодорхойлох
- Ажил олгогчын байр суурь хөгжил хандлагыг тодорхойлох
- Дадлага хийж буй оюутанд тавигдах шаардлага

Судалгааны үр дүн

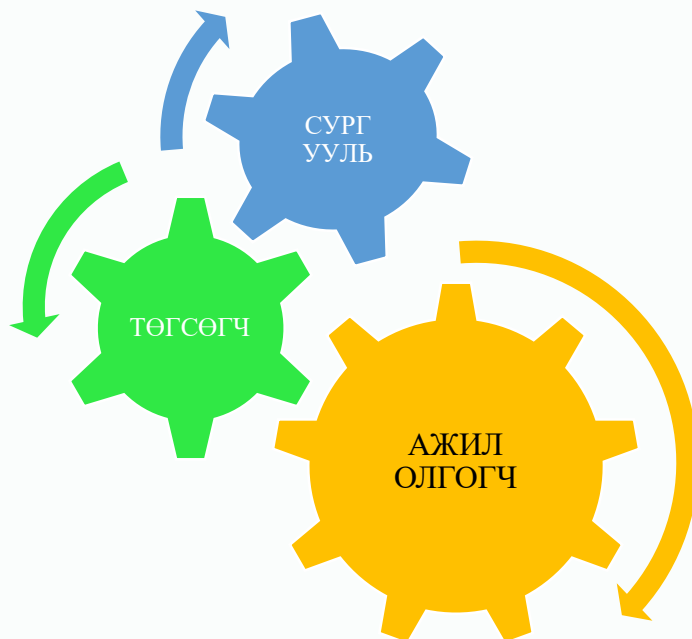
Шийдвэрлэх арга зам

Дүгнэлт

Эх сурвалж, Ашигласан бүтээлийн жагсаалт

ОРШИЛ

Өнөөдөр цаг үе нийгэм үзэл хандлага өөрчлөгдсөн чөлөөт сэтгэлгээний нийгэмд бид сургалт тэр дундаа мэргэжлийн сургалтыг зохион байгуулж байна. Нийгмийн захиалгаар бид чадамжтай төгсөгч бэлтгэн гаргах, тэд маань эзэмшсэн чадвараараа ажиллаж бас хөрвөж зах зээлийн урсгалд нийгмийн амьдралд оролцож ажиллаж амьдарч байгаа билээ. Харьцангуй өнцгөөс харвал нийгмийн шаардлагаар бид:



гэсэн шатлалаар зайлшгүй өгсөх шаардлага тулгарч төгсөгчдөө хэрхэн чанартай бэлтгэн нийлүүлэх нь сургалтын чанарыг тодорхойлох, ажил олгогчдын хүлээлт, үйлчлүүлэгчийн хэрэгцээг хангаж байгаа эсэхийг тодорхойлох юм.

Өнөөдөр Улаанбаатар хотын хэмжээнд гоо заслын мэргэжлийн 294 салон, 43 студи, 52 SPA 140 сувилал эмнэлэг үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа албан ёсны тоо баримт байна. ¹ ХНХЯ барометрийн судалгаа

Үйлчилгээ ямар түвшинд хүрсэн, хөгжил дэвшлийн аль хэсэгт хүрснийг тодорхойлосноор бидний бэлтгэсэн чадварлаг төгсөгч маань энэхүү шаардлагын хэмжээнд хүрч байгаа эсэх, үйлдвэрлэлийн дадлага хийх, хийлгэхэд тулгамдаж байгаа асуудалыг тодорхойлохоор судалгааны ажлаа эхэлсэн болно.

Түлхүүр үг

Үйлдэрлэлийн дадлага, шаардлага, хамтын ажиллагаа, асуудал

Судалгааны зорилго:

Гоо заслын мэргэжлээр үйлдвэрлэлийн дадлагыг хийх өнөөгийн нөхцөл, сургалтын уялдаа холбоо, ажил олгогчын хамтын ажиллагаа нөлөөлөх хүчин зүйлийг тодорхойлох зорилготой.

Судалгааны зорилт

- Үйлдвэрлэлийн дадлага хийх орчин нөхцлийн өөрчлөлт, хөгжлийн чиг хандлагыг судлах
- Сургалтын хөтөлбөр уян хатан байдлыг тодорхойлох
- Ажил олгогчын байр суурь хөгжил хандлагад суурилсан хамтын ажиллагаа
- Дадлага хийж буй оюутанд тавигдах өнөөгийн шаардлага

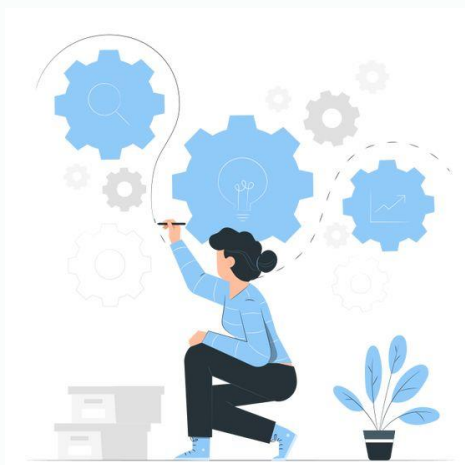
Судалгааны арга зүй

Судалгааг түүвэрлэлтийн арга, жишээ баримт цуглуулах арга, судлан шинжлэх арга, санал асуулгын арга, практик үйлийн арга ашиглан хийсэн болно.

Хамрах хүрээ : Мэргэжлийн сургууль, сургалтын төв, YУПК-ийн гоо заслын мэргэжлийн ангийн суралцагсдын дунд хийсэн болно.

2. ҮНДСЭН ХЭСЭГ .

2.1 ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ДАДЛАГА, ХУУЛЬ ДҮРМИЙН ЗОХИЦУУЛАЛТ



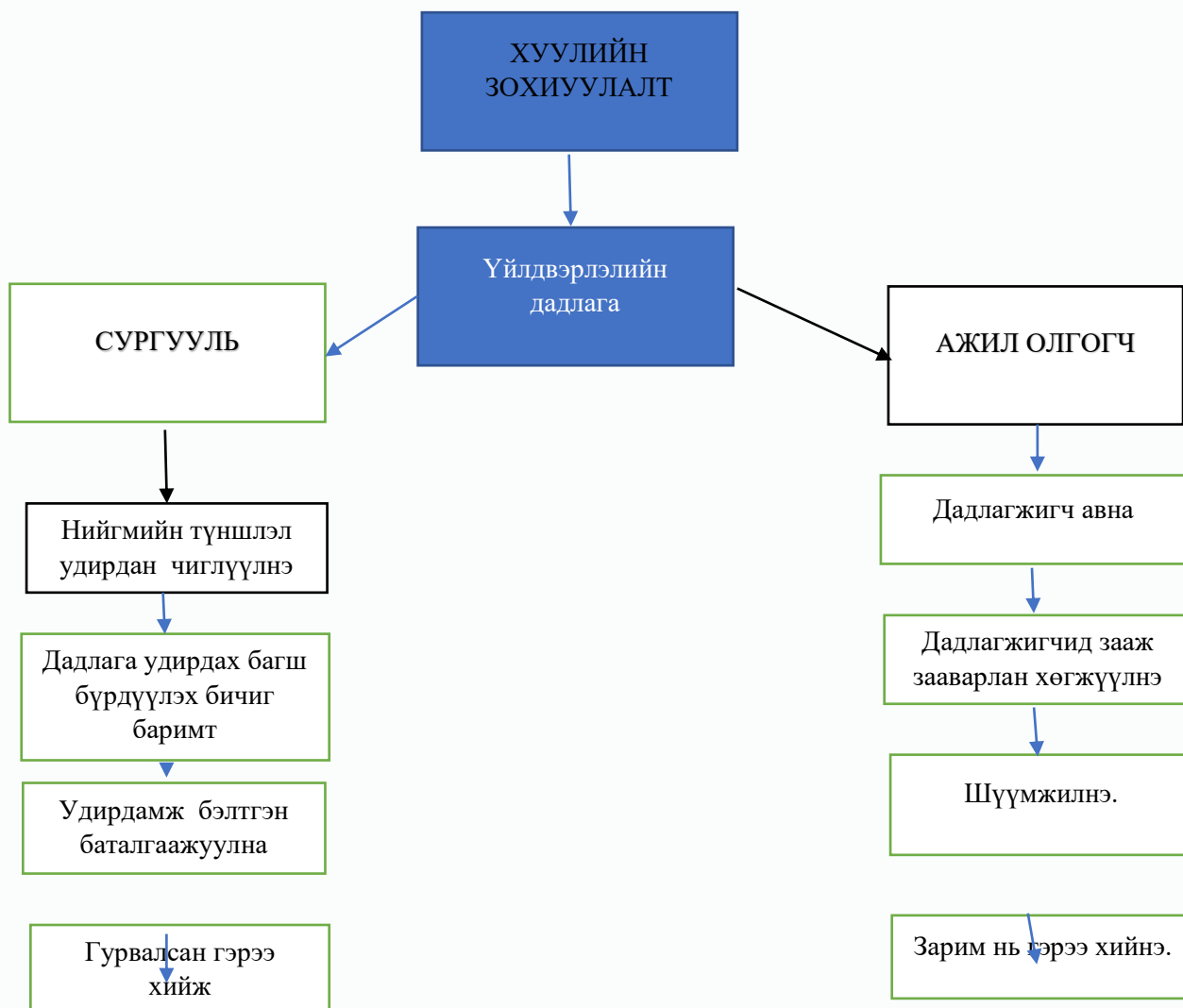
Сүүлийн жилүүдэд нийгмийн түншлэлд суурилсан үйлдвэрлэлийн дадлагын асуудлууд ихээр яригдаж сургалтын төлөвлөгөө болон сургалтын цаг, хөтөлбөрүүдэд өөрчлөлт гарч үйлдвэрлэлийн дадлагыг чанаржуулах хөгжүүлэх аасуудалд ихээхэн анхаарал хандуулж байгаа билээ.

Үйлдвэрлэлийн дадлага хийх талаар мэргэжлийн боловсролын тухай хууль дүрэм журмуудыг судлан хуулийн зохицуулалтаар хэрхэн шийдсэн түүнийг бид ажил албандаа хэрхэн ашиглаж, хөгжүүлж байгаа талаар судлан үзвэл:

- Мэргэжлийн болон техникийн боловсролын хуулийн шинэчилсэн найруулга 6 дугаар зүйл 6.1.3.хөдөлмөрийн **зах зээлийн эрэлтэд нийцэх**, 6.1.4.нийгмийн түншлэлд **суурилах**.
- 8 дугаар зүйл Хөтөлбөр нь 8.1.4.асуудал шийдвэрлэх, **өрсөлдөх чадвар**, бүтээлч, ёс зүй, хариуцлага, хандлагыг эзэмшүүлэхэд чиглэнэ.
- 20 дугаар зүйл **Ажил олгогч нь** 20.2.4.үйлдвэрлэлийн техник, технологийг шинэчлэх талаар мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, **сургалтын салбарыг мэдээллээр хангах**, судалгаа, туршилт хийх, **инновацийг хамтран хөгжүүлэх**

- 4 дүгээр бүлэг 17.3.2 **Мэргэжлийн багш нь .гурван жил тутамд мэргэшүүлэх** сургалтад хамрагдах;
- 20.1.3.Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хуулийн 15.1.4, 15.1.5, 15.1.6, 15.1.9-д заасан зардал, дэмжлэг, хандив, хөрөнгийн зардлыг **албан татвар ногдох** орлогоос хасуулах;
- 20.2.1.мэргэжилтэн бэлтгэх, мэргэшил дээшлүүлэхтэй холбогдсон мэдээлэл, захиалгыг мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын мэдээллийн **нэгдсэн санд байршуулах**;
- 20.2.6.**мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарыг дэмжих**, сургалтын байгууллагыг бэхжүүлэх, сургалтын орчин бүрдүүлэх, шинэчлэхэд дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх;
- 20.2.7.үйлдвэрлэлийн дадлагыг зохион байгуулахдаа дагалдан суралцах **гурван талт гэрээ байгуулах** бөгөөд гүйцэтгэсэн үүрэгт нь дүйцэхүйц цалин хөлсийг олгох.

гэсэн заалтууд байна. Өнөөдөр зөвхөн гоо заслын мэргэжлийн ажил үйлчилгээ үзүүлж байгаа үйлдвэрлэлийн дадлага хийлгэж байгаа ААН байгууллага болон ҮҮПК -нийгмийн түншлэл, мэргэжлийн багш нарын хамтын ажиллагааны цар хүрээг хүснэгтээр харуулбал:



2.2 АЖИЛ ОЛГОГЧЫН ШААРДЛАГА, ХӨГЖИЛ ХАНДЛАГА ӨНӨӨДӨР

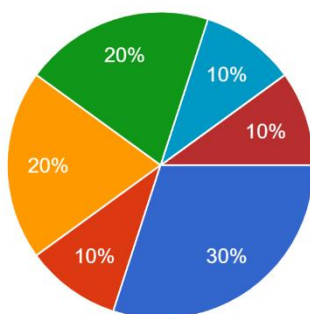


Гоо заслын мэргэжлийн багш нар болон нийгмийн түншлэлийн мэргэжилтэнзүүдйн хамт Ажил олгогчийн сэтгэл ханамжын судалгааг жил бүр авдаг. Судалгаанаас харахад гоо заслын мэргэжлийн ажил олгогчид маш идвэхи сул, цөөн тооны хүмүүс оролцдог. Бид үйлдвэрлэлийн дадлага эргэж очих болон утсаар холбогдож олон дахин шаардаж байж судалгаанд 20-35% нь л оролцож байна.

Ажил олгогчдын шаардлага эрэлтыг тогтоох түүн дээр үндэслэн суралцагчаа хөгжүүлэх үүднээс судалгааг авсан болно. 2023 оны судалгаанаас иш татан харуулбал:

2023-2024 онд Танд шаардлагатай ажилтан?

10 responses



● Гоо засалч
● гоо заслын технологич
● иллэг засалч
● бариа засалч
● нүүр будагч
● сормуус урлаач
● ваксчин
● маникюр

▲ 1/2 ▼

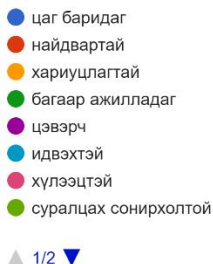
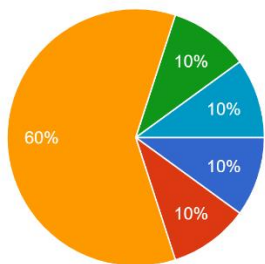
Графикийн дүгнэлт :

- Гоо засалч мэргэжилээр төгсөгчид нь 4-5 ажлын байрны нэр төрөл дээр хөрвөж ажиллах боломжтой байдаг
- Судалгаанд оролцогсдын 30 % буюу хамгийн их нь арьс аргчилгааны мэргэжилтэй хүн хэрэгтэй гэсэн байна.
- Мөн 20% ийг иллэг засалч хэрэгтэй гэсэн бол хамгийн бага 10% хүүр будагч гэсэн байна.

Гоо заслын мэргэжлийн хувьд жил бүр өөр тогтворгүй эрэлттэй байна. Учир нь үйлчлүүлэгчийн эрэлтээс шалтгаалан үйлчилгээний төрлүүд ч эрэлт ихтэй байдаг. Сүүлийн үед хүмүүс нүүр будалтын болон хумсны хурц хэлбэрүүдээс татгалзан илүү их эрүүл арьс, залуу төрхийг эрхэмлэх болсон нь эрэлттэй холбоотой гэж үзэж байна.

Танд ажилтаны хандлага болон хувь хүний ур чадвараас аль нь чухал вэ?

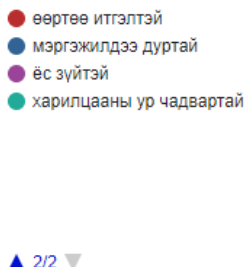
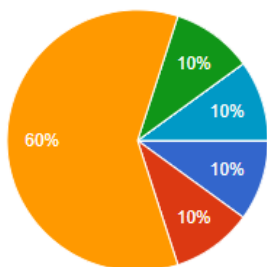
10 responses



Copy

Танд ажилтаны хандлага болон хувь хүний ур чадвараас аль нь чухал вэ?

10 responses



Графикийн дүгнэлт:

Ажил олгогчид ажилтаны хувь хүний ур чадвар хандлагаас юу шаардаж байгаа судалгааны асуултад

- 60% нь хариуцлагтай ажилтан хэрэгтэй гэж хариулсан байна.
- Багаар ажилладаг, уаг баридаг, идвэхтэй найдвартай ажилтан шаардаж байна.

Бид эдгээр дадал, хандлагыг хичээл сургалтаараа хөгжүүлэхээр хөтөлбөрөө уян хатан, ёс зүйн болон соёл хүмүүжлийн ажлуудыг явуулж байгаа билээ. Эдгээр дадал зуршил, хандалгад гэрийн хүмүүжил их нөлөөтэй гэдгийг шинжлэх ухаан хэдийнэ тогтоосон билээ.

ҮҮПК-ийн төгсөгчдөөс хангалтгүй байгаа мэдлэг ур чадварыг нэрлэнэ үү ?

9 responses



Графикийн дүгнэлт:

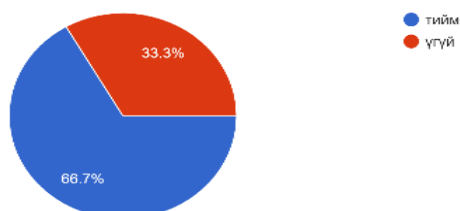
- Судалгаанаас үзэхэд 44,4 хувь нь хэлний мэдлэг муу байна гэсэн байна.
- Мөн 22,2 % нь хариуцлаггүй гэсэн байна.

Гоо заслын мэргэжлийн ангид мэргэжлийн болон англи хэлний хичээл орж байгаа. Хувь хүний болон ажлын байрны хариуцлагыг цаашид анхаарч ажиллах хэрэгтэй байгаа юм.

Мөн хамтран ажиллах хүрээг өргөтгөх илшш их санал авах хамтран талаас ажиллах гэж асуувал :

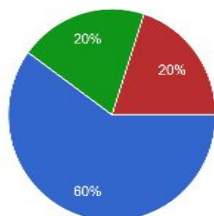
танд манай сургуультай хамтран ажиллах сонирхол байгаа юу?

9 responses



Ямар хэлбэрээр ажиллаж болох вэ?

10 responses

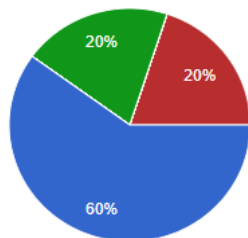


- ажил олгогчоор
- хөтөлбөрт санал оруулах
- хамтран сургалт зохион байгуулах
- багшийг хөгжүүлэх
- тэмцээн уралдаанд хамтран оролцох
- багаж хэрэгсэл худалдах
- бүтээгдэхүүн материал талаас хамт...
- хөрөнгө оруулалт хийх

1/2

Ямар хэлбэрээр ажиллаж болох вэ?

10 responses



- тасралтгүй ажилтан бэлтгүүлэх
- захиалгат сургалтанд санал өгөх
- шинэ технологи нэвтрүүлэх

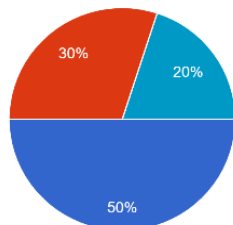
2/2

Графикийн дүгнэлт:

- Судалгаанаас үзэхэд оролцогчидын 60% нь ажил олгогчийн зүгээс хамтран ажиллах сонирхолтой байна.
- Харин ногоон 20% нь багшийг хөгжүүлэх ажилд хамтран ажиллах
- Мөн улаан 20% нь тасралтгүй ажилтан бэлтгүүлэх сонирхолтой байна.

ҮҮПК-ийн Гоо заслын багтай хамтран ажилласан жил

10 responses



- 1 жил
- 2 жил
- 3 жил
- 4 жил
- 5 жил
- түүнээс дээш жил

Графикийн дүгнэлт:

- 2023-2024 онд авж байгаа энэ судалгаанд оролцогсдын 60% нь 1 жил хамтран ажиллаж байгаа харьцангуй шинэ тутам
- 30% нь 2 жил хамтран ажилласан
- 20, буюу хамгийн бага оролцоотой 5 жилээс дээш хамтран ажилласан байна.

СУДАЛГАА 1. ҮЙЛДВЭРЛЭЛИЙН ДАДЛАГА ХИЙХ ОРЧИН НӨХЦЛИЙН ӨӨРЧЛӨЛТ ХӨГЖЛИЙН ЧИГ ХАНДЛАГА

Улаанбаатар хотын хэмжээнд албан бус тоогоор гоо заслын мэргэжлийн 294 салон, 43 студи, 52 SPA 140 үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа гэсэн тоо баримт байна. Эдгээрийн 70% нь арь нэг төрлөөр дагнасан, орчин нөхцөл үйлчилгээндээ ихээхэн ач холбогдол өгсөн маш сайн тохижилттой болсон байна. Салонуудын орчин цэвэрхэн интерьер сайтай, бүтээгдэхүүн үйлчилгээ сайн болсон байна.

Зарим нэгийг жишээ болгон харуулбал:

№	Салоны орчин нөхцөл	Тайлбар
1		Орчин үеийн салонууд 80% нь өөрийн нэрийн болон аль нэг брендын албан ёсны дистрибьютер болсон байна. Энэ нь ямар нэг баталгаагүй бүтээгдэхүүнээр үйлчилгээ үзүүлэхгүй гэсэн үг
2		Орчин маш цэвэрхэн төрөлжсөн. Дизайн сайн байна

3



Манизурын орчин . цэвэхрэн тохилог төрөлжсөн өнгө гэрэл дизайн сайнтай байна.

4



Маш тохилог гэрэл сайтай өнгө үзэмжтэ ТАВ ТУХТАЙ

5



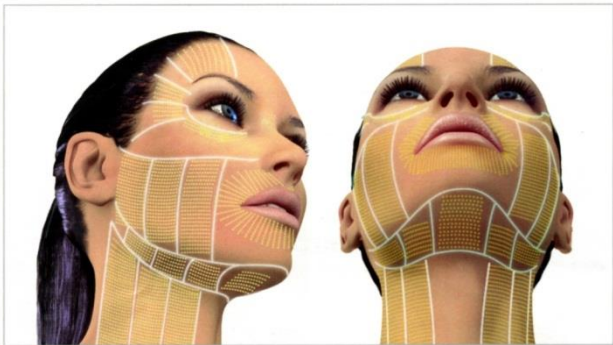
Маникурын орчин



Бүтээгдэхүүн үйлчилгээг сонголт сайтай гүйүтгэл сайтай хийж байна.

Техник, Технологийн дэвшлүүд

№	Техник ,технологийн дэвшлүүд	Тайлбар
1	A close-up photograph of a person's face being treated with a device. The device is labeled "ULTRAFORMER L73.0". The person's face is covered in a white, foamy substance. The device is being held by a hand, and the person's eyes are closed.	A photograph of a du-sonic New HIFU System with Dual Handpiece. The system is a white, upright machine with a screen and a handpiece. The text "du-sonic" is visible at the top. Below the machine, there are three hexagonal icons with text: "More Effective Ultrasound", "Better Appearance Design", and "Better Appearance Design".

2		Гоо сайханы салбарт мэсгүйгээр арьс арчлах нөхөн сэргээх үйлчилгээ маш хурдтайгаар түрэн орж ирж өнөөдөр үйлчлүүлэгчын талархалыг хүлээж байна.
3		Мэсгүй технологи эрчимтэй хөгжиж байгаа өнөө үед бид хөжлөөс хоцрохгүй явахын тулд үйлдвэрлэлийн дадлага түншлэгч байгууллагын хүрээг өргөтгөх хамтран ажиллах хэлбэрээ хөгжүүлэх шаардлагатай байна.
4		Энэхүү технологи нь хүний хөгшрөлтийг зогсоох залуужуулах эрчимтэй үйлчилгээтэй юм.

Бүтээгдэхүүн үйлчилгээний дэвшилтэт хэлбэрүүд

№	Үйлчилгээний дэвшилтэт технологи	Тайлбар
1	Салонууд цаг захиалан үйлчилгээ хийдэг	
2	Урамшуулалын олон үйлчилгээ үнэгүй хийдэг	Үс арчилгаа ,гар хөлийн иллэг нүүрний маска гэх мэт
3	Бүтээгдэхүүнийг хямдарлтай үнээр авах эрх	

	Үйлчилгээ хийж буй мэргэжилтэнийг үнэлүүлдэг цахим үнэлгээ	4:02 33 </
--	---	---

СУДАЛГАА 2. СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨР УЯН ХАТАН БАЙДАЛ

Сургалтын хөтөлбөрийг А/134 загвараар 2020 онд шинэчилэн болосруулсан байна.

Сүүлийн 3 жилд хөтөлбөрт болон агуулгад эрэлтын судалгаан дээр үндэслэн дараахь баяжуулалтыг хийсэн байна.

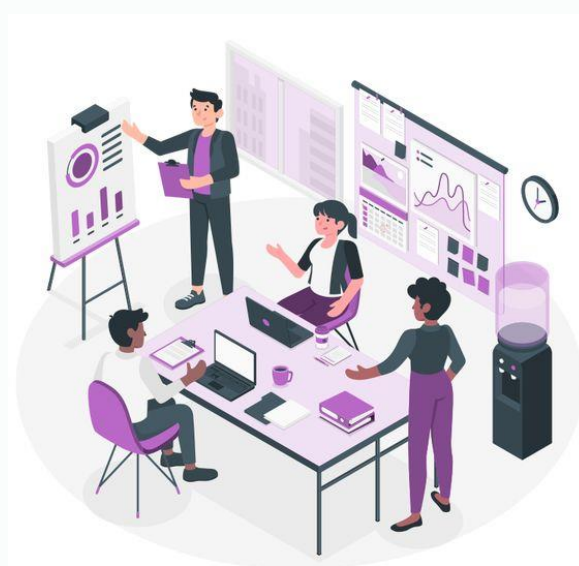
Арьс арчилгааны хичээлээр: Жишээ нь

2021	№ 314 ангийг хичээл сургалтанд бэлтгэж үргэлж цэвэр тохилог байдлыг хангаж байна. Арьс нөхөн сэргээх хичээлд шинэ Aqua skin smart. Aqua Feel ABC аппарат захиалан авч шинэ технологи нэвтрүүлэн хичээл сургалтандаа ашиглаж ажиллаж байна.	
2022	Шинэ технологи нэвтрүүлсэн ба баяжуулсан Сормуус суулгах арга технологийн ВВ,СС,С төрлүүдийг нэмж боловсруулан сургалтыг идвэхжүүлсэн	

2023	Демодекс батга арчилгааг дэвшилтэт хулбэрлүү шилжүүлэн агуулгыг баяжуулж өсвөр насны батга арчилгаа зөвөлгөө өдөрлөг зохион байгуулан хөтөлбөрийг баяжуулсан .	 
------	--	---

3. СУДАЛГАА

3.4 Ажил олгогчын байр суурь, өнөөгийн чиг хандлага



Мэргэжлүүдийн хүрээнд ажилтан авахад хүндрэлтэй байсан [шалтгаан](#)³. ХНХА-барометрын судалгаа 2022 нь ихэнхдээ ижил буюу ажил орох хүсэлт гаргасан хүн байхгүй, цөөн тооны анкет ирсэн, ажилд горилогчид бидний санал болгосноос илүү цалин хөлс шаардсан гэсэн 2 шалтгаан голлох хувийг эзэлж байна. Харин ажил горилогчийн ур чадвараас шалтгаалсан хүндрэл 12.2 хувийг эзэлж байна. Ажил горилогчийн ур чадвараас шалтгаалсан хүндрэлийг ажил гүйцэтгэх ур чадвар, нийгмийн харилцааны эсвэл зан төлөвийн ур чадварууд, харилцааны ур чадвар гэсэн 3 агуулгын хүрээнд задлан тодруулсан бөгөөд ур чадварын асуудлаас үүдэлтэй хүндрэл байдаг гэж үзсэн ажил олгогчдын бөгөөд 66.9 хувь нь

ажил горилогч тухай ажлыг гүйцэтгэхэд шаардлагатай ур чадвар дутмаг байдаг гэсэн бол 23.5 хувь нь нийгмийн харилцааны эсвэл зан төлөвийн ур чадваруудын дутагдалтай байдал нь хүндрэлтэй гэж үзжээ.

Хавсралт 4. 2023 оны ажиллах хүчний эрэлт, ажил мэргэжлээр ² ХНХА барометрийн судлагаа хавсралт 4

№	Код	Ажил мэргэжлийн нэр	Ажиллах хүчний эрэлт
201	514211	Гоо засалч/гоо сайханч	51

Ажил мэргэжлийн эрэлтын жагсаалт 3. ХНЯ-барометрын судалгаа 2022 х 195 хавсралт 4

- Мэргэжлийн болон техникийн боловсролын хуулийн шинэчилсэн найруулга 6 дугаар зүйл 6.1.3.хөдөлмөрийн **зах зээлийн эрэлтэд нийцэх**, 6.1.4.**нийгмийн түншлэлд суурилах**.
- Хөтөлбөр нь 8.1.4.асуудал шийдвэрлэх, **өрсөлдөх чадвар**, бүтээлч, ёс зүй, хариуцлага, хандлагыг эзэмшүүлэхэд чиглэнэ.
- 20.2.4.үйлдвэрлэлийн техник, технологийг шинэчлэх талаар мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, **сургалтын салбарыг мэдээллээр хангах, судалгаа, туршилт хийх, инновацийг хамтран хөгжүүлэх**
- 4 дүгээр бүлэг 17.3.2.**гурван жил тутамд мэргэшүүлэх сургалтад хамрагдах;**
- 20.1.3.Аж ахуйн нэгжийн орлогын албан татварын тухай хуулийн 15.1.4, 15.1.5, 15.1.6, 15.1.9-д заасан зардал, дэмжлэг, хандив, хөрөнгийн зардлыг албан татвар ногдох орлогоос хасуулах;
- 20.2.1.мэргэжилтэн бэлтгэх, мэргэшил дээшлүүлэхтэй холбогдсон мэдээлэл, захиалгыг мэргэжлийн болон техникийн боловсрол, сургалтын мэдээллийн нэгдсэн санд байршуулах;
- 20.2.6.мэргэжлийн боловсрол, **сургалтын салбарыг дэмжих, сургалтын байгууллагыг бэхжүүлэх, сургалтын орчин бүрдүүлэх, шинэчлэхэд дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх;**
- 20.2.7.үйлдвэрлэлийн дадлагыг зохион байгуулахдаа дагалдан суралцах **гурван талт гэрээ** байгуулах бөгөөд гүйцэтгэсэн үүрэгт нь дүйцэхүйц цалин хөлсийг олгох.

Судалгаанд үндэслэн үзвэл ажил олгогч нь МБСБ -аас зөвхөн ажилтан авах,биелсэн биелэгдээгүй гэрээ байгуулах төдийд л явж байна. Сургалтын байгууллагыг шүүмжлэх, хөтөлбөр төлөвлөгөөнд санал өгөх, хамт тэмцээн уралдаанд орох зэргээр ажиллаж байна.

СУДАЛГАА 4. Дадлага хийж буй оюутанд тавигдах шаардлага

МБС-төгсөж,суралцаж байгаа овутанууд нь

- Танилцах
- Үйлдвэрлэлийн
- Төгсөлтын өмнөх дадлага гэсэн 3 дамжлагаар үйлдвэрлэлийн дадлага хийж байна.

Тэгвэл зах зээл ажил олгогч нь дараах 3 төрлийн чадварыг ажилтанаас шаардаж бас хүлээж байна.

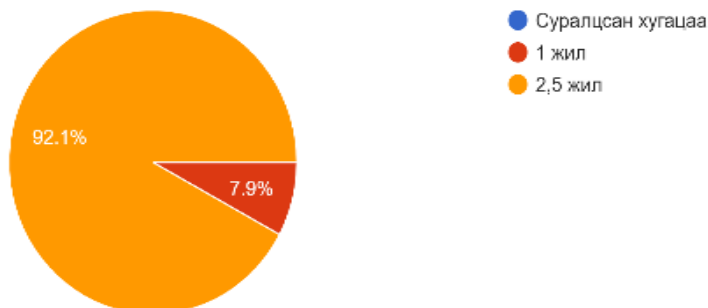
- Мэргэжлийн ур чадвар
- Зан төлөвын ур чадвар
- Харилцааны ур яадвар

Дээрхи ур чадварыг эзэмшсэн овутан нь ажлын байрны гологдолгүй маш сайн ажиллаж байна.

Мэргэжлийн багш нар төгсөлтийн өмнөх үйлдвэрлэлийн дадлага хийж буй овутануудаас 15 асуулга бүхий судалгаа авсан иш татан харуулбал:

Суралцсан хугацаа

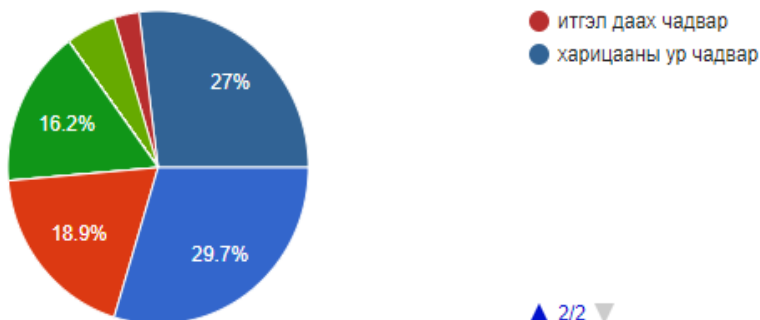
38 responses



Ажлын байранд шаардагдах ур чадвар

37 responses

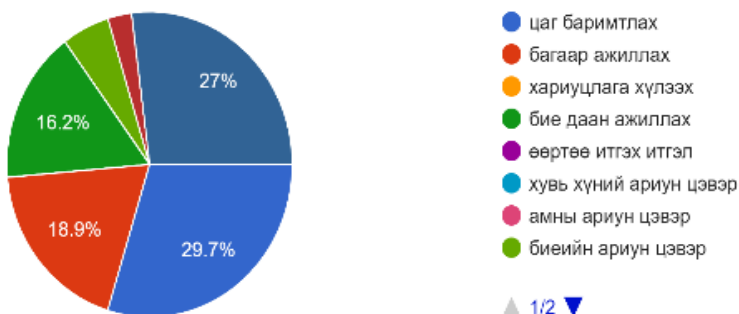
[Copy](#)



▲ 2/2 ▼

Ажлын байранд шаардагдах ур чадвар

37 responses



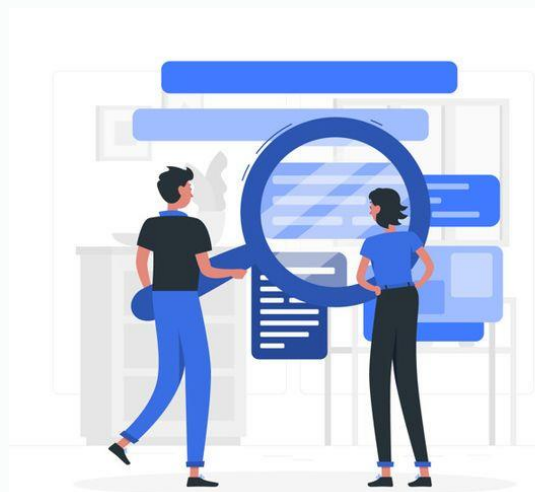
▲ 1/2 ▼

Графикын дүгнэлт :

Судалгаанд 2,5 жилийг төгссөн мөн үйлдвэрлэлийн дадлага хийж буй овутанууд оролцсон болно.

- Нийт дадлага хийж буй овутанууд нь 29,7% нь цаг баримтлах
- 27% нь харилцааны үр чадвар гэж хариулсан байна

Энэ нь ажил олгогчдын нэрлэсэн 3 чадварын 1- тэй нийлж байгаа юм.

СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Судалгааны зорилтын хүрээнд үйлдвэрлэлийн дадлагын үйл явц хамтын ажиллагаа, зах зээлийн эрэлт, мэргэжлийн ажилтаны үнэлэмж, мэргэжлийн ажлын байрны орчин нөхцөл хөгжил, гоо заслын мэргэжлийн төгсөгч нь ажлын байранд нийцэж байгаа эсэх судалгааг хийсэн болно.

Дээрхи судалгааг хийснээрээ үйлдвэрлэлийн дадлагын явц чанар, хамтын ажиллагааг хөгжүүлэх арга зам, хэрэгжүүлэх боломж бололцоо болон тулгамдсан асуудалыг тодорхойлох явдал байлаа.

МБС тухай хуулийн хүрээнд заагдсан ажлуудын хэрэгжилтын түвшинг тогтоох, мөн ажлын байрны хөгжилын судалгаа хийх, зах зээлийн

эрэлтэд хийгдсэн судалгаа болон мэргэжлийн судалгааг өөрөө боловсруулан авах зэргээр ажилласан болно.

Судалгааны дүнд дадлагын хэлбэр хамрах хүрээ бага, ажил олгогчид нь зөвхөн шүүмжлэгчийн байр сууринаас хандаж байна.

Хамтран ажиллах ажлын төлөвлөгөө гаргах, нийгмийн түншлэл, ажил олгогчын байнгын хийж хэвшсэн ажлуудтай болох гэрээг баталгаажуулах зэрэг үр дүн хэрэгтэй байна.

ШИЙДВЭРЛЭХ АРГА ЗАМ

1. Үйлдвэрлэлийн дадлага хийх журмыг сайжруулах
2. Ажил олгогч хамтран ажиллагад байгууллагтай хийж буй гэрээг сайжруулах, чиглэл бүрээр нарийн боловсруулах
 - Цалинтай дадлагжигч
 - Ёс зүйтэй дадлагжигч
 - Шилдэг дадлагжигч
3. Ажил олгогч дадлагжуулагч байгууллагуудтай хамтран ажиллах хэлбэрээ өөрчлөх
 - Хуульд заасны дагуу 3 жил тутамд мэргэжлийн багшийг дадлагжих хөтөлбөрийг сонгон шалгаруулж гэрээтэй байгууллагад 7-10 хоног гэрээний дагуу хийлгэж төлбөрийг зохицуулах

- Дадлага хийлгэх үед нь татвараас чөлөөлөх дэмжлэг үзүүлэх хуулийн заалтыг бүрэн хэрэгжүүлэх хөшүүрэгийн арга хэмжээ авах
- Үндэсний үйлдвэрлэгчдыг татан оролцуулах
- Япон, Солонгосын сургуулиудын нэгэн адил ТБМС-ийн төгсөлтийн шалгалтыг нээлттэй нэг цаг нэг өдөр зэрэг авах төгсөгчдыг сонгон шалгаруулах ажилд авах зуучлах дэмжих хөтөлбөрийг нээлттэй өдөрлөгийн хэмжээнд зохион байгуулах

ДҮГНЭЛТ

Өнөөгийн сургалтын агуулгын шаардлага нь орчин үеийн дэвшилтэд технологи арга зүйг суралцагсдад эзэмшүүлэн ажил олгогчид нийгмийн шаардлагыг хангах явдал юм.

Үйлдвэрлэлийн дадлага хийх үйл явц уламжлагдсан болон шинэчлэгдсэн арга зүй, хуулийн зохицуулалтаар явагдаж байна.

Энэ хүрээнд харахад бид зах зээл нийгмийн эрэлт хэрэгцээнээс байнга хараат даган бас шахагдан хөгжсөөр л байна.

Үйлдвэрлэлийн дадлага хийх байгууллага ажлын орчин өнөө үед хурдтай хөгжсөн үйлчлүүлэгчын эрэлтийг хангасан тав тухтай шинэлэг болон хөгжсөөр байна.

Залуужуулан эрүүлжүүлэх үйлчилгээ бүхий мэргэжлийн өндөр түвшинд хүрсэн ажлын байранд суралцаж төгссөн хүүхдүүдээ ажил эрхлэх боломжтой болгон хүлээлгэн өгөх өндөр шаардлага тулгарч байна.

Иймд сургалтын орчин нөхцөлыг сайжруулах орчин үеийн болгох, хамтран ажиллах хүрээ, гэрээ, харилцан ашигтай байдал зэргийг эргэн харж чанарын байдалд үнэлгээ өгөх хэрэгтэй байна.

Судалгааны явцад агуулгыг сайжруулахын зэрэгцээ тоног төхөрөөмжийг хүүхдийн тоонд хүртээмжтэй байлгах, орчин үеийн аппарат багаж хэрэгсэлээр хангах, яг ажлын байр шиг байлгах нь хүүхдийн өөртөө итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэх эрэлтэд нийцэхэд ихээхэн ач холбогдолтой гэж үзэж байна.

Мөн ажил олгогчыг илүү цар хүрээтэй хамтран ажиллахад урих,мэдээлэээр хангах,хамтран зохион байгуулах ажлуудыг эрчимжүүлэх тэднийг магтах, урамшуулах ажлууд дутагдаж байна.

Эх сурвалж ашигласан материалын жагсаалт

1. ХӨДӨЛМӨРИЙН ЗАХ ЗЭЭЛИЙН ЭРЭЛТИЙН БАРОМЕТРИЙН СУДАЛГАА 2022 он¹.
2023-10-12
2. Судалгааны арга зүй
3. <https://ecrc.mn> > media > ecrc > content > projects
4. Д.Пүрэв Судалгааны арга зүй <https://ecrc.mn> > media > ecrc > content > projects
5. https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScyqQqNO5S8D5Oqq5faTNgtHVT5AZI0-TFscCGRSBYj1ID2og/viewform?usp=sf_link
6. https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScaC0ckl1_zLXIsnBNzbaF_Lk1e9dETD0sVZ2ksGgos6weQhQ/viewform?usp=sf_link

БАГШИЙН АЖЛЫН БАЙРАНД ДАХЬ ТАСРАЛТГҮЙ ХӨГЖИЛ БА ХЭЛБЭРДЭХ ҮЗЭГДЭЛ

ИЛТГЭГЧ: **ДА.СОЛОНГО**

/Химийн багш /

Оршил



Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хуулинд багш хөгжүүлэх дэмжих тогтолцоо нь багш бэлтгэх, багшийн мэргэжлийг дээшлүүлэх, давтан бэлтгэх, ажлын байран дээр тасралтгүй хөгжих үйл явцын нэгдэл юм гэж заасан. Тэгвэл багш ажлын байрандаа тасралтгүй хөгжих үйл явц нь нэг талаасаа төрөөс хуульчлагдсан үйл явц нөгөө талаас багшийн санал санаачлага нийгмийн хөгжлийг мэдрэх байдал түүнчлэн сурган хүмүүжүүлэх явц дахь судалгааны объектдоо тохирох тохирцыг олох явдал юм. Багш тасралтгүй хөгжих хэрэгцээ нэг талаасаа байгаа ч сургалтын орчин, удирдлагын дэмжлэг, хөгжүүлэх чиглэлт сургалт болон тэдэнд зарцуулах цаг хугацаа болон ажлын ачаалал

хүний нөөцөд гарч буй хомсдол хийгээд ажилдаа хандах хандлагаас үүдэлтэй хэлбэрдэх үзэгдэл давхар ажиглагдаж байна. Иймд энэхүү сэдвийг сонгож судалгааг хийлээ.

Судалгааны зорилго:

Багш ажлын байрандаа тасралтгүй хөгжих өнөөгийн боломж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйлийг тодорхойлох, хэлбэрдэх хандлага байгааг илрүүлэх

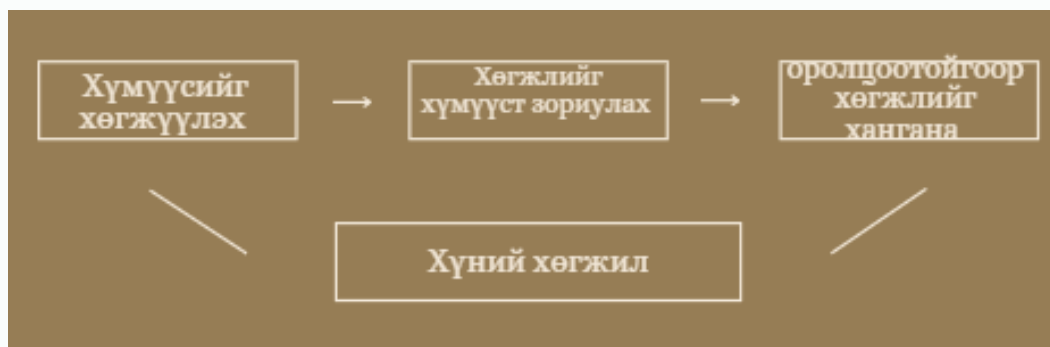
Судалгааны зорилт:

- Өнөөгийн байдлыг судлах
- Нөлөөлөх хүчин зүйлийг тодорхойлох
- Бүтээлч боломж хайх
- Хэлбэрдэх үзэгдлээс зайлсхийх

Судалгааны арга:

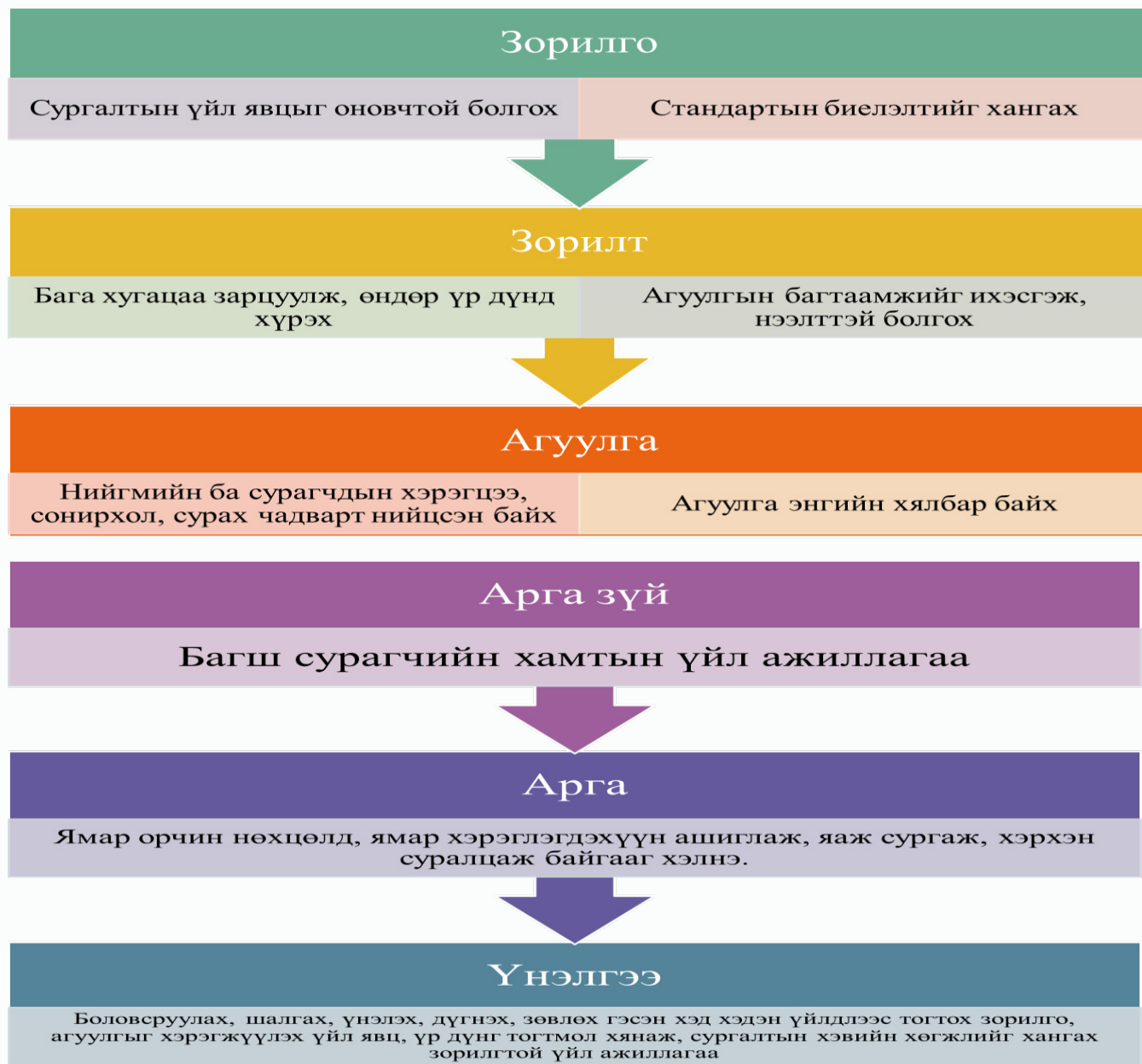
- Ажиглалтын арга
- Багш удирдлагатай ярилцлага хийх
- Асуулгын арга
- Математик боловсруулалтын арга

Онол



Багшийн хөгжил гэдэг бол товчхондоо хүн төвтэй хөгжил - үйл явц хийгээд үр дүн юм.

Багш хөгжлийг хувьчилж авч үзвэл 70 хувь ажлын байрандаа 20 хувийг үйлдвэрлэлийн газарт 10 хувийг мэргэжил дээшлүүлэх төрөлжсөн сургалтаар олж авч авна гэж үздэг. Нөгөө талаас өнөөгийн сургалтын технологид дараах шаардлагыг тавьж байна. Үүнд:



Сургалтын процессын нэг чухал үүрэг бол нийгмийн захиалгаар тодорхойлогдсон хөгжүүлэх үүрэг юм. Сургалтын хөгжүүлэх үүргийг амжилттай хэрэгжүүлэхийн тулд хүүхэд бүрийн сэтгэл зүйд гүн нэвтрэх агуулгыг боловсруулах тусгай арга хэрэгтэй. Хөгжүүлэх сургалт нь сэтгэл судлаачдын анхаарлын төвд байдаг асуудлын нэг

бөгөөд Л.В.Занков хөгжүүлэх сургалтын онолыг боловсруулсан. Энэ онол нь дараах хэд хэдэн мөн чанарыг агуулсан. Үүнд:



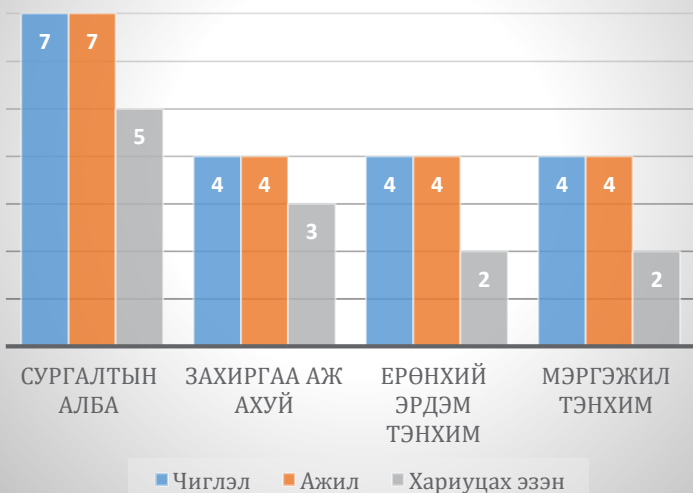
1. Сургалтыг аль болох өндөр түвшинд зохион байгуулах.
2. Материалыг хурдан бөгөөд сурагчдад үр өгөөжтэй эзэмшүүлэх
3. Онолын мэдлэгийн эзлэх хувийг эрс нэмэгдүүлэх
4. Сургалтын явцыг сурагчид ойлгох

Эдгээрт нийцэх хөгжүүлэх сургалт зохион байгуулах багшийн тасралтгүй хөгжлийг зохион байгуулах чиглэлийг сургуулийн хэмжээнд төлөвлөсөн ажлын хүрээнд авч үзвэл:

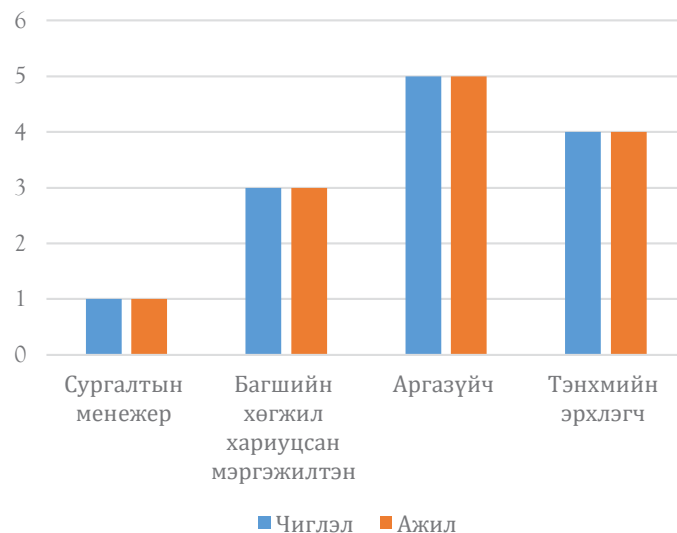
2023-2024 БАГШ, АЖИЛЧДЫН АЖЛЫН БАЙРАН ДЭЭР ТАСРАЛТГҮЙ ХӨГЖИХ СУРГАЛТЫН ТӨЛӨВЛӨГӨӨНД АНАЛИЗ ХИЙВЭЛ

Дараах шатлал бүхий нэгжийн хүрээнд:

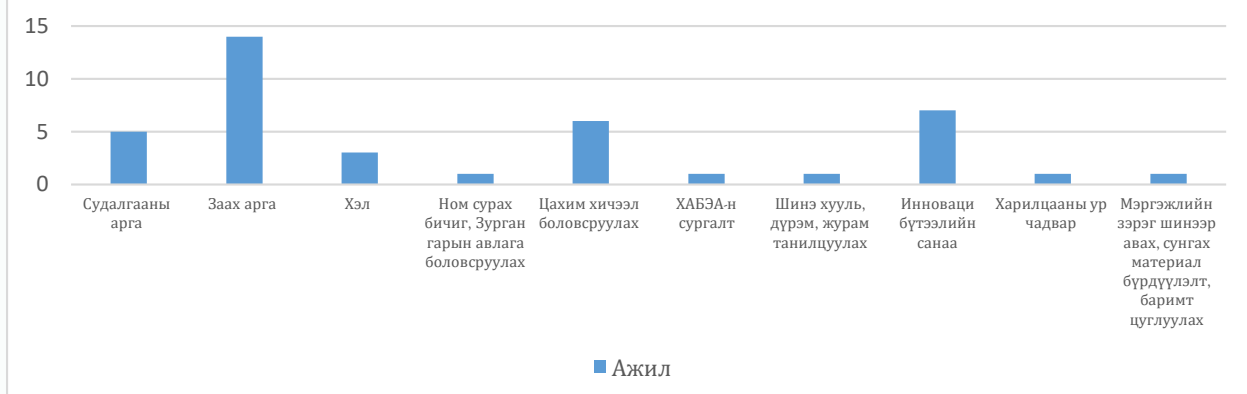
Багш хөгжүүлэх чиглэлт ажлыг хариуцах байдлаар авч үзвэл:



Хөгжүүлэх үйлд оролцох оролцоог авч үзвэл:

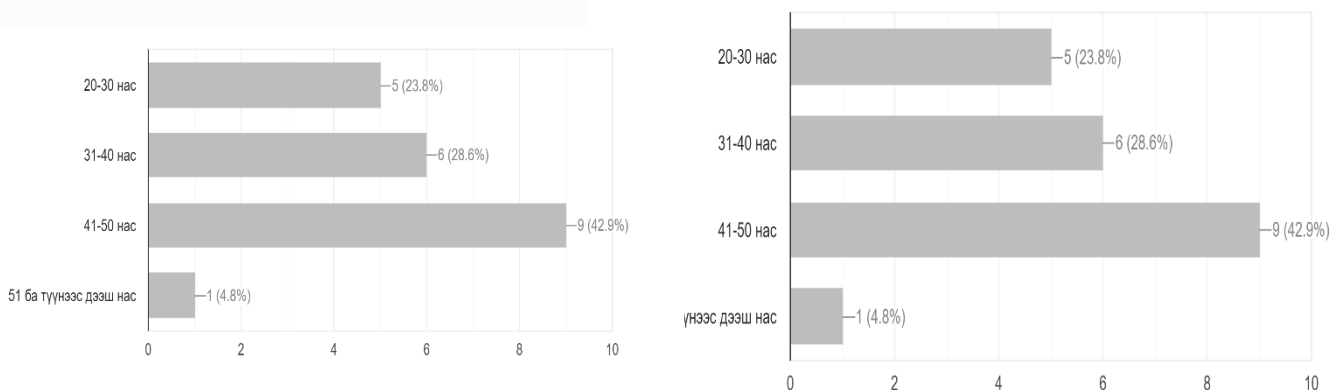


Хөгжүүлэх ажлын чиглэлээр авч үзвэл:



ҮҮПК-ийн багш нарын судалгааг хийвэл:

Судалгаанд хамрагдсан багш нарын насны бүлгээр авч үзвэл:

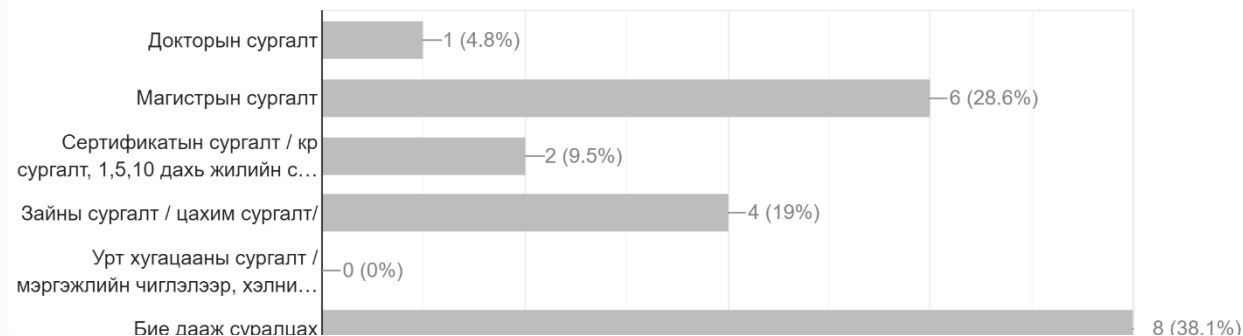


Судалгааны үр дүнг нэгтгэвэл:

Судалгаанд 7 тэнхмийн 21 багш хамрагдсанаас насны бүлгийн хувьд 4 түвшинд хамрагдсан бөгөөд түлхүү дунд үеийн төлөөлөгч түлхүү оролцсон байна. Ажилсан жилийн хувьд анхны жилдээ багшилж буй багш нараас туршлагатай ахмад багш нарыг бүрэн хамарсан байна. Үүнээс хөгжлийн түвшингээр авч үзвэл:

- Хөгжих бололцоотой болсон багш 23,8%
- Хөгжиж буй багш 61,9%
- Хөгжсөн багш 19 % байна.

Сүүлийн 5 жилийн хугацаанд хамрагдсан сургалтыг авч үзвэл:

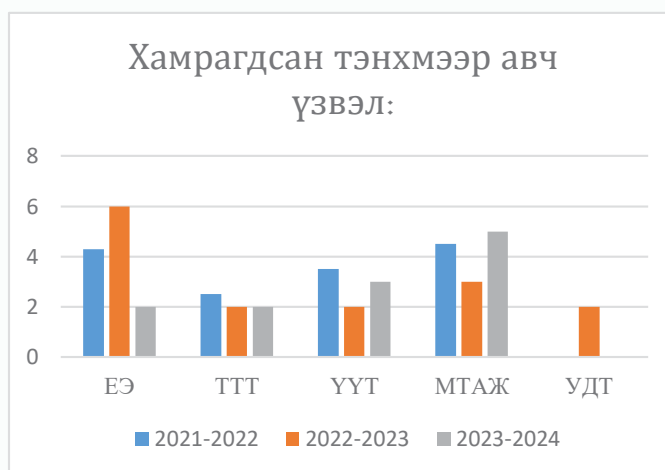


Багш нарын тасралтгүй хөгжлийн хэлбэрийг хувьчлаад авч үзвэл:

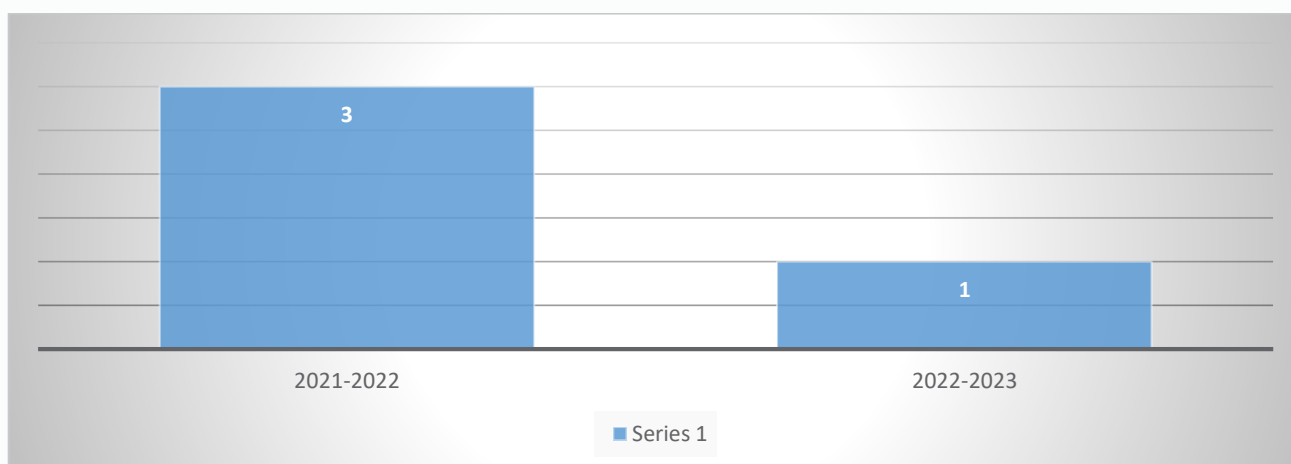
Судалгааны ажил 9,5%, илтгэл бичиж хэлэлцүүлсэн 4,8%, ном гарын авлага боловсруулсан байдал 28,6%, Мэргэжил дээшлүүлэх сургалтанд хамрагдсан 38,1%, мэдлэгээ түгээн дэлгэрүүлсэн 4,8%, ажлын байранд мэргэжил мэдлэгээ тогтмол дээшлүүлдэг 14,3% байлаа.

Багшийн ажлын байрандаа тасралтгүй хөгжихөд байгууллагын дэмжлэг багш нарт хангалттай бус гэж судалгаанд хамрагдсан багш нар бөглөсөн байна. Эдгээр судалгаанаас харвал багш нарын дунд тасралтгүй хөгжлийн зорилго, агуулга, үр дүнг чухалчлан үзэхгүй зөвхөн жилийн эхэнд өгөх хөгжлийн төлөвлөгөөнд тусгагдах ажил түүний биелэлт цаашилбал үр дүнг тооцоох байгаа нь **“хэлбэрдэх”** хандлагатай байна. Тухайлбал: хичээлийн жилийн эхэнд төлөвлөгддөг хөгжлийн төлөвлөгөөнд шинэчлэл бага хийгдэж үр дүнг тооцох байдал хангалттай бус байна. Үүнийг хэд хэдэн жишээгээр авч үзвэл:

1. Судалгаа хийж хэлэлцүүлэх илтгэлийн тэмцээнд оролцогчдыг сүүлийн 2 жилээр авч үзвэл:



Цахим хичээл боловсруулалт хийж тэмцээнд оролцож хэлэлцүүлсэн байдал:



Багшийн хөгжил дэх хэлбэрдэх үзэгдэл түүний төрлүүд

№	Хэлбэрдлэгийн төрөл	Нөлөөлөх хүчин зүйл	Хэлбэрдлэгийн илрэл	Сэргийлэх арга
1	Хөгжлийн төлөвлөгөө боловсруулахад гаргах хэлбэрдэх үзэгдэл	Хөгжих зорилго, агуулга, эцсийн үр дүнг тооцохгүйгээр шинэчлэл хийхгүйгээр төлөвлөх, батлуулах	Багш бүр хөгжлийн төлөвлөгөөг хийсэн болж үзүүлэхийн тулд богино хугацаанд хам хум хийдэг. Сургуулийн захиргаа ч хийсэн төдийд сэтгэл ханадаг. Ингэж хийсэн хийлгэсэн болдог хэлбэрдэх үзэгдэл байна.	Жил бүр бүтээлчээр нэмэлтийг оруулах
2	Өдөр тутмын хөгжүүлэх үйл ажиллагаанд гарах хэлбэрдэх үзэгдэл	Багшлах хүний нөөцийн хомсдлоос үүдэлтэй олон төрөл хичээл орох, төлөвлөх хангалттай цаг хугацаа бага, ачаалал их байх	Зарим багш нар хүүхэд хөгжүүлэх төлөвлөлтийг хийсэн боловч түүнийгээ хичээлдээ авч орохгүй, хэрэглэхгүй байдал байдаг.	Багшийн төлөвлөлт бол хувийн бичиг баримт бөгөөд их бага байх хэмжээнд гол нь биш, хичээлд үр ашигтай хэрэглэгдэхүйц байх нь гол билээ.
3	Мэргэжил дээшлүүлэх сургалтанд хамрагдах байдалд гарах хэлбэрдлэг	МБС-ийн ерөнхий эрдмийн багш нар 1,5, 10 дахь жилийн сургалтанд хамрагддаг боловч мэргэжлийн багш нарт тийм сургалт байхгүй. Тэдэнд сурган заах аргын шинэчлэл үр дүнг тооцох мэдлэг мэдээлэл бага, хоцрогдмол байдал байдаг.	МБС-ийн ерөнхий эрдмийн багш нарын хувьд графикт сургалтанд хамрагддаг хэдий ч мэргэжлийн багш нарын хувьд мэргэжлийн чиглэлээр хамгийн сүүлд 10 жилийн өмнө хамрагдсан мэргэжлийг бүлэг ч байдаг.	
4	Цахим сургалт боловсруулах	Цахим хичээл боловсруулах цаг	Жил бүрийн цахим хичээлийн уралдаанд	Хичээлийн жилийн эхэнд

Эрдэм шинжилгээний илтгэлдүүд-2024

	хэлбэрдлэг	сүүлийн үеийн	багасч чухалчилж	сургалтанд
		программ ашиглан боловсруулах	үзэхгүй байгаа хандлага илэрч	хамрагдаж цахим хичээл
		чадавхи тогтмол	үнэлэмж бага байдаг.	боловсруулах
		хэрэглэхгүй		явц багийн
		нөхцлөөс хамаарч мартагдах гүйцэд ашиглах байдал бага байдаг.		хамтарсан байдал эцсийн үр дүнг заавал тооцдог урамшуулах мяханизм сайтай байх
5	Судалгааны ажил хийх явцад гарах хэлбэрдлэг	Судалгааны ажлын хамрах хүрээ, зарцуулах хугацаа, ач холбогдлыг авч үздэггүй. Сургуулийн удирдлагын зүгээс энэ байдалд дорвитой арга хэмжээ авдаггүй, урамшууллын систем байхгүй.	Судалгааны ажлыг жил бүр тогтмол хийдэггүй, цаг нь тулгаж бэлэн мэдээлэл цахим орчноос хуулж, өөрийн судалгааны талбарт буулгаагүй хийсэн болдог. Жил бүр оролцогч буурч цөөн оролцогчийн хүрээнд судалгааны ажлын үр дүн хэлэлцэгддэг.	Багш бүрийг судалгааны ажилд жигд хамруулах, тэднийг судалгааны ажил хийх нөхцлөөр хангах, удирдах, урамшуулах
6	Ном сурах бичиг гарын авлага боловсруулах явцад гарах хэлбэрдлэг	Ном сурах бичиг гарын авлага боловсруулах явцад хяналт байхгүй	Бэлэн мэдээлэл /танилцуулга, боршур/ цахим орчноос хуулаад эмхтгээд гарын авлага боловсруулдаг.	Боловсруулсан бол жигд урамшууллыг тооцдоггүй байх, бүтээлийн цар хүрээ, боловсрогдсон хугацааг харгалзаж тооцох

Бүлгийн хөгжлийн нэгэн жишээ:

БДБ-ын математик, байгалийн ухааны сургалтын хөтөлбөрийг мэргэжлийн хөтөлбөртэй уялдуулах, тохируулга хийх хөгжүүлэх, гарааны шалгалт боловсруулах багт орж ажилсан.

Үүнд



Турших хөтөлбөрийн судлагдахууны хуваарилалт

№	Судлагдахууны агуулга, нэр	II улирлын /18 долоо хоног /																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Уусмалын концентраци тодорхойлох																		
2	Уусмалын орчин тодорхойлох																		
3	Усны хатуулаг																		
4	Устөрөгчийн холбоо, полипептидын холбоо																		
5	Бодисын уусах чанар																		
6	Цайруулах бодис																		
7	Ариутгалын бодис																		
8	Уураг																		

Лаборатори ажил

Сэдэв: Цайруулах бодисын хими шинжийг турших.

Туршилт-1. Цайруулах бодисд температурын нөлөөг турших. 2 ш хуруу шилэнд ижил

хэмжээтэй найруулсан цайруулагчаас хийж нэгийг нь тасалгааны температурт нөгөөг нь спиртэн

дэнгээр халааж харьцуулалт хийнэ үү

Сэдэв: ариутгалын бодис бэлтгэх. Жавелионы уусмалыг дараах концентрацитай уусмалыг

бэлтгэхэд шаардагдах уусах бодисын хэмжээг тооцоолж зориулалтаар бэлтгэн ашиглана уу

№	Концентраци	Эзэлхүүн	Хэмжээ г	Зориулалт
1	0,03%	10 л		Арчих, шүрших
2	0,06%	10 л		Арчих, шүрших
3	0,1%	10 л		Арчих, шүрших дарах аргуудыг хэрэглэнэ.

Дүгнэлт:



1. Багшийн хөгжил бол нэг талаас төрийн зүгээс багшийг хөгжүүлэх бодлого дэмжлэг нөгөө талаас багшийн өөрийн хичээл зүтгэл гэсэн хоёр хүчин зүйлийн зангилаа тул өөрийгөө хөгжүүлэх төлөвлөөт ажлаас эхлэн бүтээлчээр хандах шаардлагатай.
2. Сургуулийн орчинд хийсэн судалгаанаас харахад багшийн ажлын байрандаа хөгжих үйл нь хүний нөөцийн хомсдлоос үүссэн ажлын ачаалал мөн ажилдаа хандах хандлага, түүнийг үнэлэмжээс хамаарч

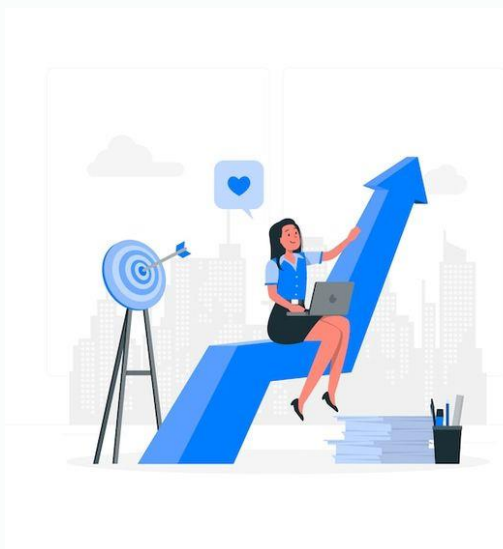
хэлбэр төдий байгаа нь ажиглагдаж байна.

3. Судалгааны ажил нь хөгжих бололцоотой багш нарын дунд явагдаж байхад хөгжиж буй багш гэж өөрийгөө тодорхойлж буй 15-20 жил ажиллаж байгаа багш нарын дунд бага байна.
4. Цаг үетэйгээ нийлж цахимаар хизээл төлөвлөж боловсруулах үйл явц мөн л зогсонго түүн хандах хандлага удаашралтай байна. Гэтэл www.hicheel.mn цахим хичээлийн сайттай болоод 3 дахь жил болж байхад хэрэгцээ шаардлага нийцсэн цахим хичээл байршихгүй байна.
5. Цахим хичээлийн уралдаанд сүүлийн 3 жил авч үзвэл 2021 онд 3 багш 2022 онд 1 багш 2023 онд зохион байгуулагдаагүй байна. Эдгээр байдал нь багш ажлын байрандаа тасралтгүй хөгжиж байна гэж үзэх нь өрөөсгөл байна.
6. Багш ажлын байрандаа тасралтгүй хөгжих нэг боломж нь бүлгийн хөгжлийн судалгаа юм. Энэ нь Төв аймгийн ПК хэрэгжиж байгаа төрөлжсөн сургуулийн туршиж буй хөтөлбөрөөс харагдаж байна.

EXCEL ПРОГРАМЫН MACRO АШИГЛАЛТЫН СУДАЛГАА

ИЛТГЭГЧ: Д. ДУЛААНЦЭЦЭГ

/Мэдээллийн технологийн багш /

Хураангуй:

Excel програм нь мэдээлэл технологийн эрин үед хүснэгтэн мэдээлэл боловсруулах хамгийн том програм бөгөөд зөвхөн хүснэгтэн мэдээлэл боловсруулах төдий биш илүү олон боломжийг олгодог жижиг хэмжээний болог том хэмжээний код бичин ашиглах боломжтой өөр дээрээ macro-той бөгөөд түүнийг ашиглан хүснэгтэн мэдээлэл боловсруулахад өөрийн ажиллагааг хөнгөвчлөх үүднээс ашиглана. Excel програм дээр олон удаа давтан хийдэг үйлдлээ автоматжуулах кодыг хэрхэн бичих

талаар тусгасан болно.

Түлхүүр үг: Excel, macro

Судалгааны арга зүй:

Энэхүү судалгаанд анализ, харьцуулалтын аргуудыг хэрэглэсэн.

Практик ач холбогдол:

Энэхүү судалгааны ажлаар excel програм дээр хамгийн их ашиглагддаг үйлдлүүд дээр автоматжуулалтыг ашигласнаар үйл ажиллагааг хөвчилнө.

Оршил

Мэдээлэл технологийн өнөө үед компьютерын хэрэглээний програм мэдэх онолын болон практик дадал хэн бүхний өмнө тулгамдаж байна. Баримт бичигтэй ажиллах, хүснэгтэн мэдээлэлтэй ажиллахад Microsoft office багц програмаас зөвхөн хамгийн түгээмэл ашигладаг програм бол Microsoft word програм юм. Тухайн програм нь хүснэгтэй мэдээлэл оруулахдаа хүснэгт үүсгэх, мөр багана нэмэх, түүнд бичсэн текстэд тохиргоо хийдэг. Үүний сул тал нь цаг хугацааны хувьд их цаг зарцуулдаг бөгөөд excel програмыг хүснэгтэн мэдээлэл боловсруулахдаа ашиглаад түүнтэй ажиллаад сурчихвал их ач холбогдолтой юм. Тиймээс Excel програмын Macro-той ажиллаад хамгийн олон түгээмэл хийгддэг үйлдлүүдийг автоматжуулахад гол зорилго оршино.

Зорилго

Excel програмын Macro-г ашиглах, судалгаа хийх

Зорилт

- ❖ Excel програм дээр macro-г үүсгэх, ажиллуулах
- ❖ Macro-г ашиглалтын судалгаа хийх



❖ Excel програмын Macro

VBA (Visual Basic for application) нь Excel болон бусад оффисийн програмд ашигладаг програмчлалыг хэл юм. Excel програм дээрээ хамт VBA -г хамт хэрэглэснээр үйлдлүүдээ автоматжуулах бүрэн боломжтой. Бичсэн VBA-г нь Макро (macro) гэж нэрлэдэг.

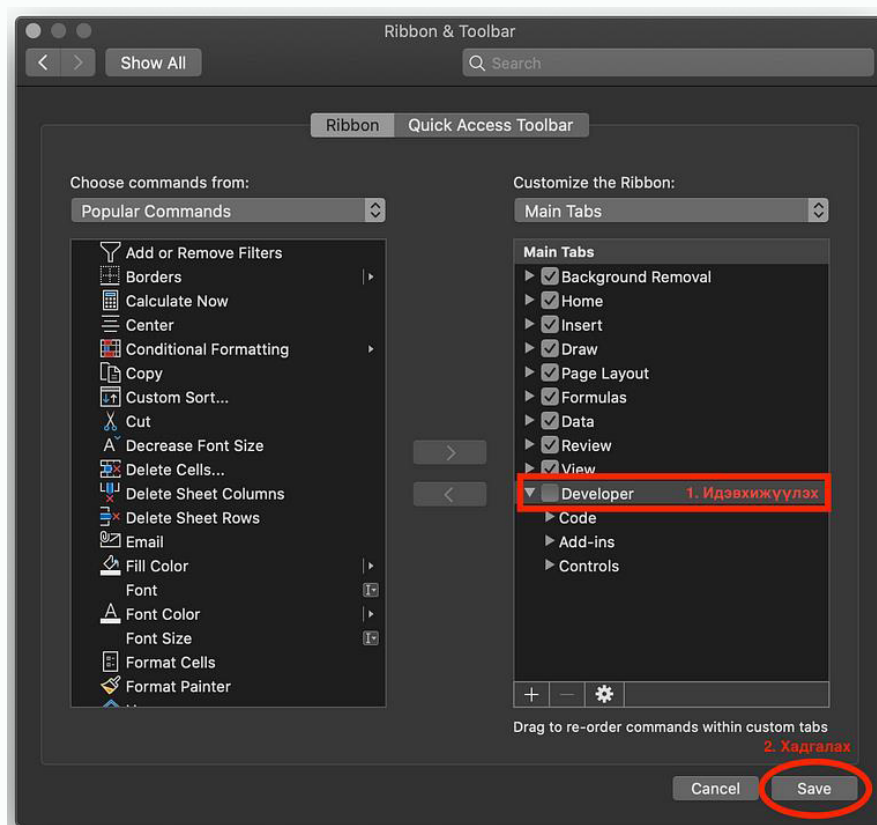
Макро гэдэг бол Excel автоматжуулалтын үндсэн хэрэгсэл юм. Макро ашиглаж байнга хийдэг үйлдэлүүдээ автоматжуулах, хялбаршуулах,

загварчлах ажилуудыг хийж гүйцэтгэдэг.

Энгийн програм ашиглагчдад дараах чадварууд бий болно. Үүнд:

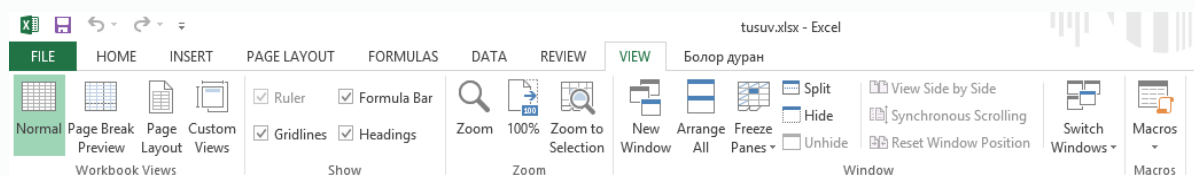
- Developer Ribbon-г ашиглах
- Record Macro-г ашиглан Макро үүсгэх, түүнийгээ ажиллуулах
- Record Macro-г ашиглан үүсгэсэн кодоо унших, засах
- Visual Basic цэгийг ашиглан Макро кодоо бичих, ингэснээр ашиглаж байгаа кодоо англиар нь хайгаад ашиглах, мөн шууд ажиллуулах
- Түгээмэл ашиглах VBA кодууд
- Энгийн VBA кодыг хараад ойлгох

VBA үүсгэх засварлах, устгах гэх мэт бүхий л үйлдлийг хийхийн тулд Excel програмд Developer цэс хэрэгтэй.



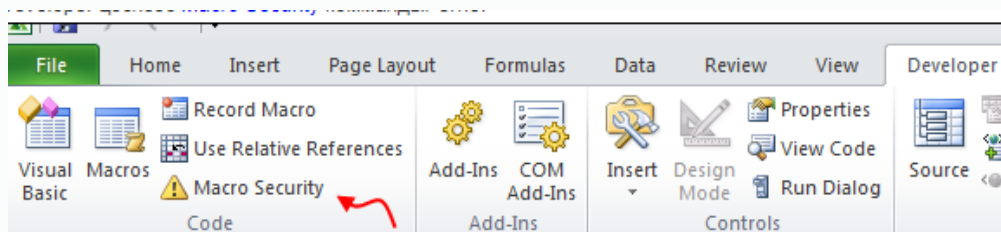
Макро үүсгэх

Excel програм дээр макро үүсгэх дээ View цэсийн Macro –г идэвхжүүлнэ.

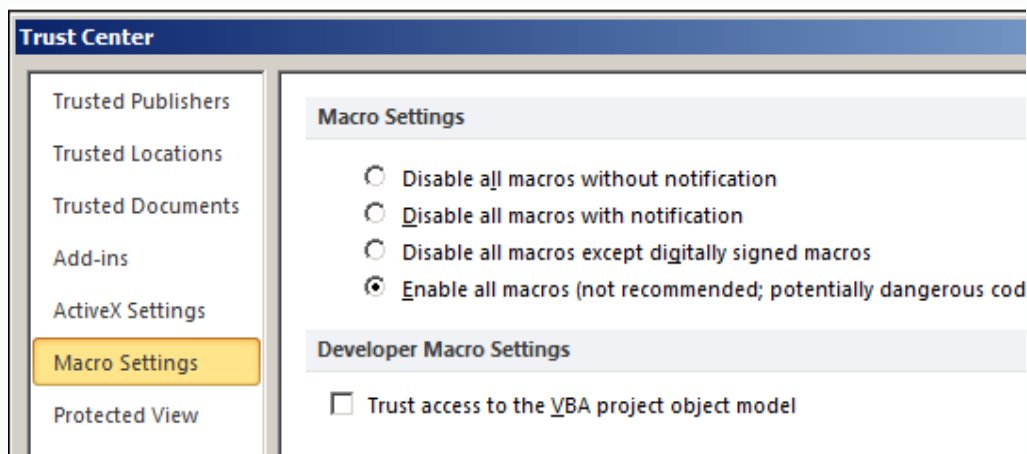


Excel програмд агуулагддаг макро командын хэрэглээ, түүний ашиглалтыг excel програмын macro developer цэсэнд агуулагддаг макро командын үйлдлүүд багтана.

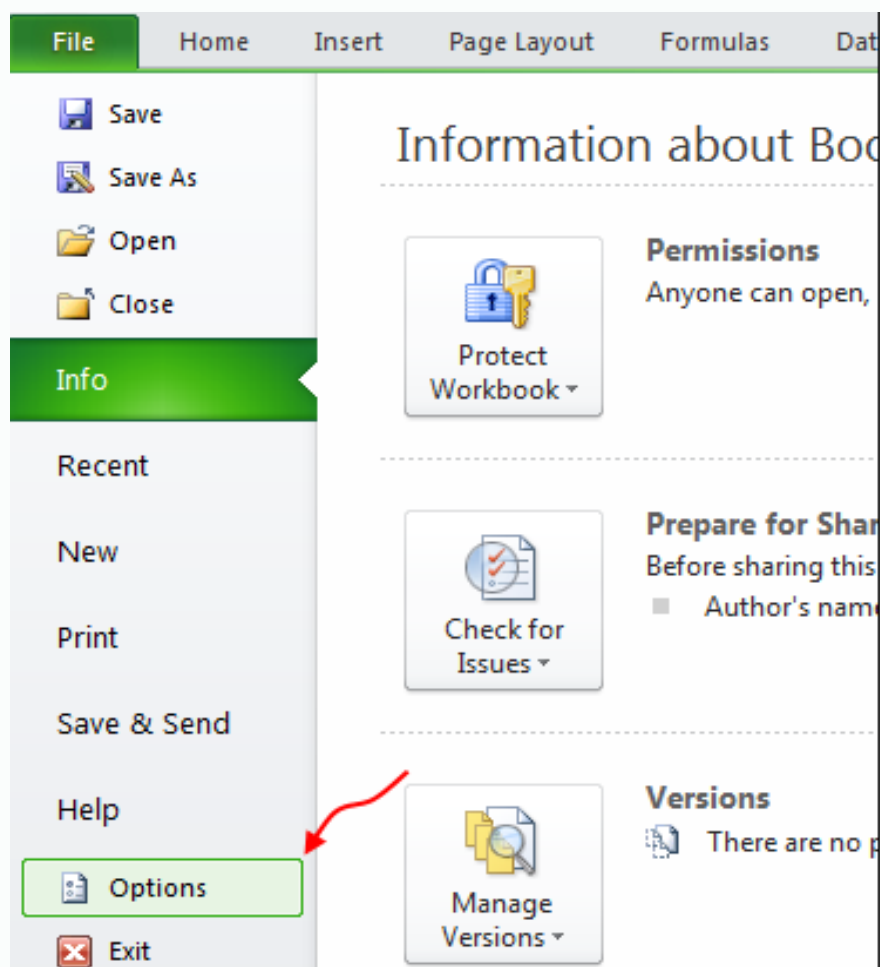
1. Developer цэснээс Macro Security командыг өгнө.



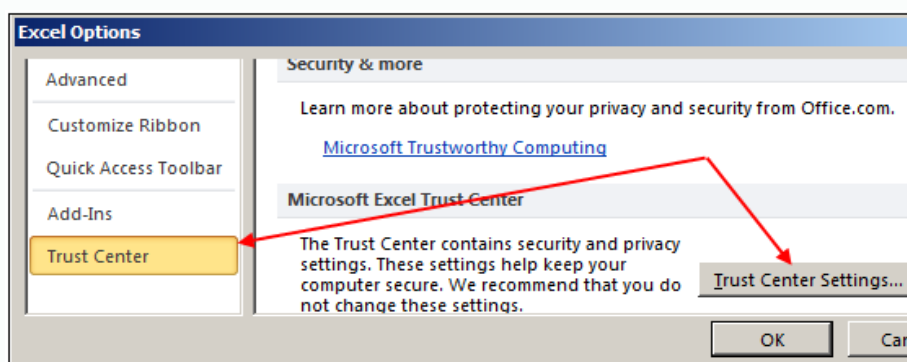
2. Үүний үр дүнд Trust Center цонх нээгдэх бөгөөд тус цонхноос Enable all macros (not recommended, potentially dangerous code can run) гэсэн сонголтыг хийж өгнө.



3. Үүний дараа excel програмын macro идэвхэжсэн байх болно.
4. Хэрэв тухайн командаар макро идэвхэжээгүй бол Office Button товчны File товч дээрх Excel Option цонх нээгдэнэ.



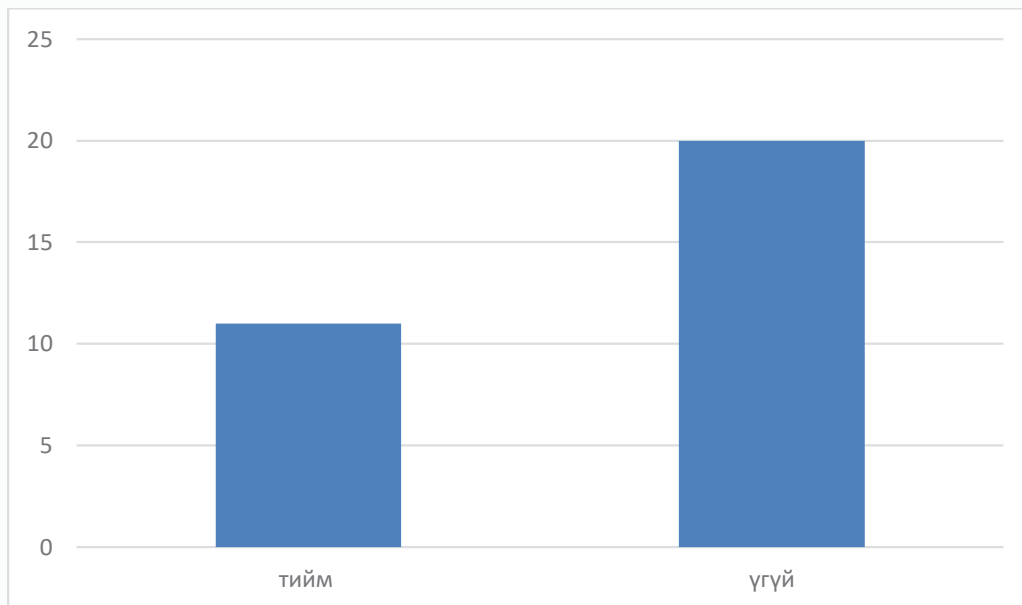
5. Тус цонхноос Trust Center командыг өгнө.
6. Үүсэх цэснээс Trust Center Settings командыг өгнө.



7. Trust Center цонх нээгдэх ба тус цонхноос Macro settings хэсэгт Enable or macro сонголтыг хийнэ.
8. VBA код ажиллаж эхлэнэ.

Excel програмын macro-г ашиглалтын судалгаа

1. Excel програмыг хүснэгт мэдээлэл боловсруулахдаа ашигладаг уу?

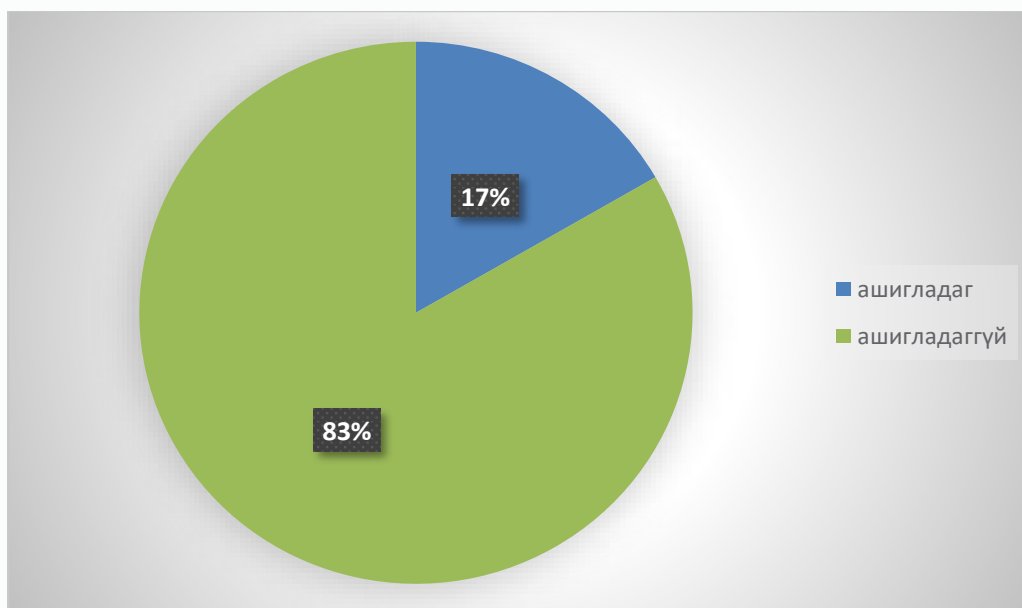


Энэ судалгаанаас харахад ихэнхдээ баримт бичиг болон хүснэгтэн мэдээлэл боловсруулахдаа Excel програмыг ашигладаггүй байна.

2. Excel програм ашигладаг бол ямар үйлдэл хийхэд ашигладаг вэ?

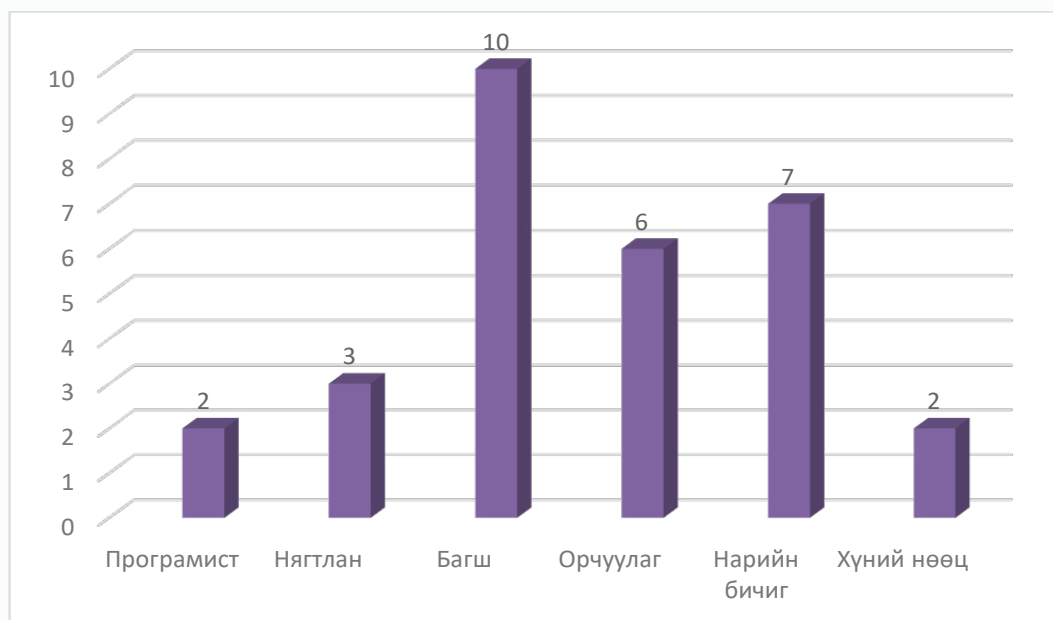
- Хүснэгтэн мэдээлэл боловсруулахад
- Автоматаар томъёо оруулахад
- Ажлын онцлогоос хамаарч тодорхой хэмжээний функцүүдийг ашигладаг
- Ажиллахад хялбар байдаг

3. Excel програмын Macro-г ашигладаг уу?



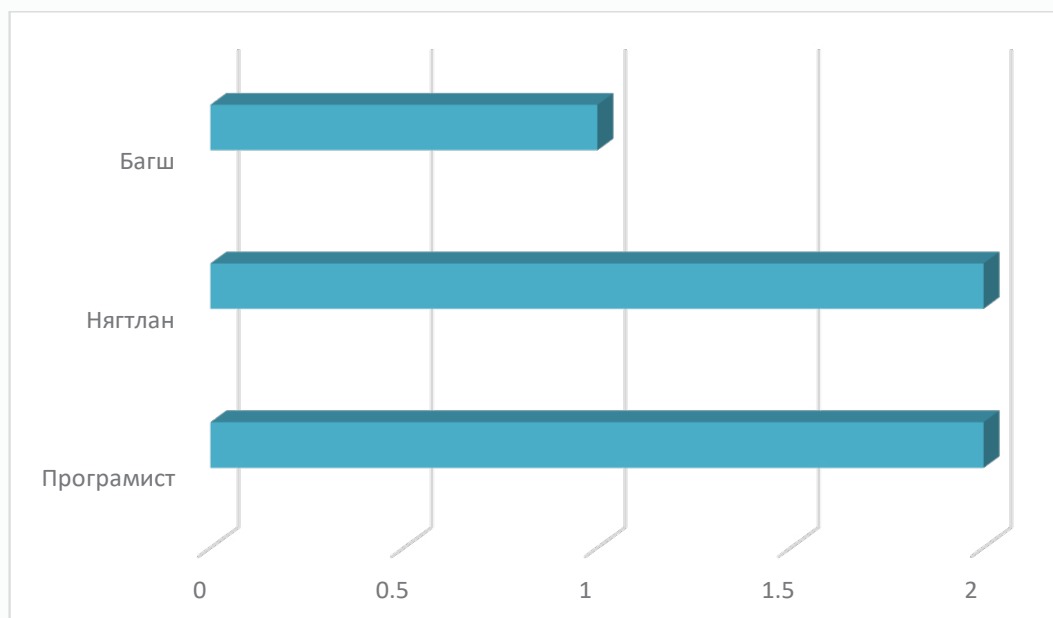
Тухайн програмын тасго-г ашиглаж мэддэггүй болох нь судалгаанд оролцсон хүмүүсийн дийлэнх нь буюу 87% нь ашигладаггүй, цөөхөн 17% нь ашиглаж мэддэг гэж хариулсан байна.

4. Та ямар мэргэжилтэй вэ?



Тухайн судалгаанд нийт 30 хүн оролцсоноос багш, нарийн бичиг, хүний нөөцийн мэргэжилтэй хүмүүс их байгаа нь судалгаанаас харагдаж байна.

5. Excel програмын Маско-г хэрэглэдэг бол та ямар мэргэжилтэй вэ?

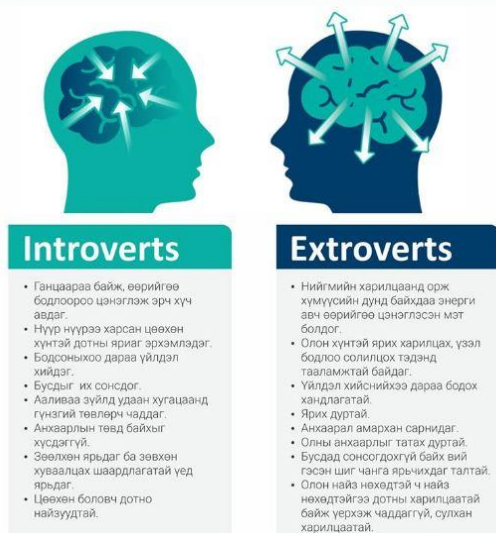


Эндээс дүгнэхэд Excel програмын тасго ашигладаг хүмүүс мэргэжлийн түвшний хувьд ашигладаг болох нь харагдаж байна. Тухайн судалгаанаас харахад програмист, нягтлан бодох бүртгэлийн хүмүүс ажил мэргэжлийн онцлогоос хамаарч ашигладаг болох нь тодорхой харагдаж байна.

2. Судалгааны үндэслэл
3. Судалгааны зорилго
4. Судалгааны зорилтууд
5. Судалгааны аргууд
6. Үндсэн хэсэг:
 - Багшийн хөгжил
 - Багш хөгжих арга замууд
7. Авсан судалгааны анализ
8. Дүгнэлт

Удиртгал

20-р зууны суут сэтгэл судлаач философич Карл Густав Юнг хүн төрөлхтөнд 2 чухал сэтгэлзүйн зан төлөвийн суурь ноёлж байдаг. Энэ бол мэдээллийг хүлээн авах энергийг хуримтлуулах хүний төрөлхийн онцлог юм гэсэн байдаг. /доор зургаар онцлогийг харуулав./ Сэтгэлзүйн зан төлөвийн суурь нь эхээс анх төрөхөд эсвэл эхийн хэвлийд бүрэлдэн бий болоход үүсдэг хэзээ ч өөрчлөгдөж хувирдаггүй зүйл юм. Энэ онцлогууд нь эерэг болон сөрөг гэсэн 2 талтай. Энэ хоёр тал нь давуу болон сул талыг илэрхийлэх юм. Давуу талуудаа болон сул талуудаа ашиглан хувь хүн хөгжих боломж маш их бөгөөд сул талаа давуу тал ч болгон ашиглах боломжтой юм. Гэхдээ энэ нь өөрийн сайн муу талуудыг засч залруулан өөр төрлийн хэв шинжтэй цоо шинэ хүн болж болно гэсэн үг. Сэтгэлзүйн зан төлөвийн сууриуд нь хүний мэргэжил карьер болон амьдралын бүхий л хэсэгт хүчтэй нөлөө үзүүлдэг, бие хүнийг илэрхийлдэг хамгийн чухал зүйлсийн нэг.



Багш хүн бол ямар ч онцлог шинжтэй хүн байсан түүнд тохируулан өөрийн заах зүйлийг ойлгуулах чадварыг эзэмшсэн байдаг. Багш хүн ямар ч хэв шинжтэй байсан гэсэн түүнийг үл харгалзан өөр хүн шиг байж чадах чадамжийг үргэлж бий болгодог. Багш хүн тасралтгүй хөгжсөөр байх байнгын хэрэгцээтэй байдаг. Мэргэжлийн болон заах ур чадвараа байнга хөгжүүлэхээс гадна хувь хүний сэтгэлзүйн зан төлөвтөө анхааран байнга тордож өөрийн онцлог шинжээ хөгжүүлвэл заах хичээл болон харилцаа хандлагад нь олон талаа сайнаар нөлөөлнө гэж бодож байна.

БАГШИЙН ХӨГЖИЛ – БАГШ АЖЛЫН БАЙРАН ДЭЭР ХӨГЖИХ НЬ

ИЛТГЭГЧ: М. ГАНЦАЦРАЛ

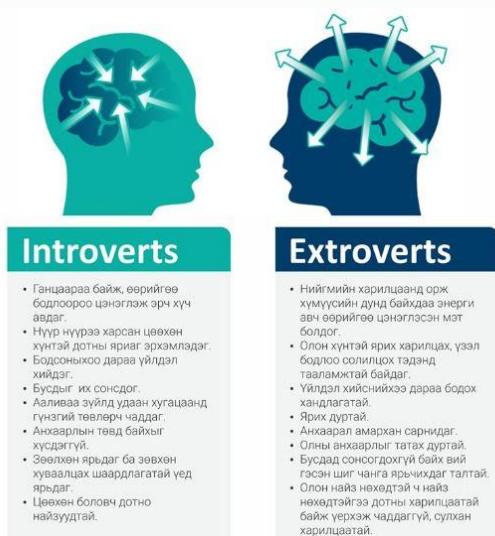
/Физикийн багш /

Гарчиг

1. Удиртгал
2. Судалгааны үндэслэл
3. Судалгааны зорилго
4. Судалгааны зорилтууд
5. Судалгааны аргууд
6. Үндсэн хэсэг:
 - Багшийн хөгжил
 - Багш хөгжих арга замууд
7. Авсан судалгааны анализ
8. Дүгнэлт

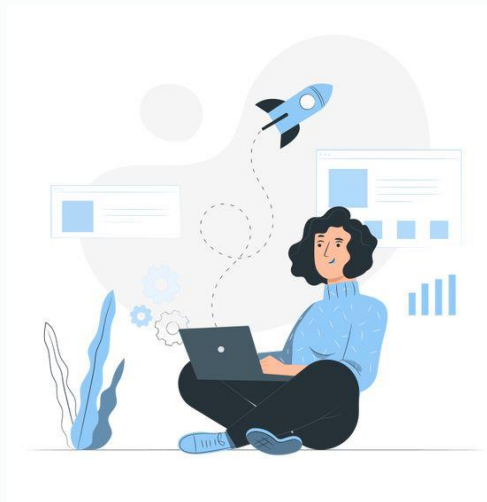
Удиртгал

20-р зууны суут сэтгэл судлаач философич Карл Густав Юнг хүн төрөлхтөнд 2 чухал сэтгэлзүйн зан төлөвийн суурь ноёлж байдаг. Энэ бол мэдээллийг хүлээн авах энергийг хуримтлуулах хүний төрөлхийн онцлог юм гэсэн байдаг. /доор зургаар онцлогийг харуулав./ Сэтгэлзүйн зан төлөвийн суурь нь эхээс анх төрөхөд эсвэл эхийн хэвлийд бүрэлдэн бий болоход үүсдэг хэзээ ч өөрчлөгдөж хувирдаггүй зүйл юм. Энэ онцлогууд нь эерэг болон сөрөг гэсэн 2 талтай. Энэ хоёр тал нь давуу болон сул талыг илэрхийлэх юм. Давуу талуудаа болон сул талуудаа ашиглан хувь хүн хөгжих боломж маш их бөгөөд сул талаа давуу тал ч болгон ашиглах боломжтой юм. Гэхдээ энэ нь өөрийн сайн муу талуудыг засч залруулан өөр төрлийн хэв шинжтэй цоо шинэ хүн болж болно гэсэн үг. Сэтгэлзүйн зан төлөвийн сууриуд нь хүний мэргэжил карьер болон амьдралын бүхий л хэсэгт хүчтэй нөлөө үзүүлдэг, бие хүнийг илэрхийлдэг хамгийн чухал зүйлсийн нэг.



Багш хүн бол ямар ч онцлог шинжтэй хүн байсан түүнд тохируулан өөрийн заах зүйлийг ойлгуулах чадварыг эзэмшсэн байдаг. Багш хүн ямар ч хэв шинжтэй байсан гэсэн түүнийг үл харгалзан өөр хүн шиг байж чадах чадамжийг үргэлж бий болгодог. Багш хүн тасралтгүй хөгжсөөр байх байнгын хэрэгцээтэй байдаг. Мэргэжлийн болон заах ур чадвараа байнга хөгжүүлэхээс гадна хувь хүний сэтгэлзүйн зан төлөвтөө анхааран байнга тордож өөрийн онцлог шинжээ хөгжүүлвэл заах хичээл болон харилцаа хандлагад нь олон талаа сайнаар нөлөөлнө гэж бодож байна.

Судалгааны үндэслэл



Хувь хүний хөгжлөөс улс орны хөгжил шууд бусаар хамаардаг болсон өнөө цаг үед тухайн хүн хэр сайн өөрийгөө хөгжүүлнэ түүний нөлөө нь эргэн тойрны хүмүүст нь нөлөөлж эхэлж байна. Багшийн эрдэм шавьд гэдэг. Багш хэр сайн хөгжиж чадна түүнийхээ хэрээр суралцагчдадаа нөлөөлөх чадвар нь улам бүр ихсэж байдаг. Багшийн хөгжлийг мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, сурган хүмүүжүүлэх зүй, сэтгэл судлал, харилцаа хандлага гэх мэт ухамсарт чадваруудаа сайжруулан баяжуулах процесс гэж ойлгож болно. Дан ганц багш хүн багшийн ур чадвараа хөгжүүлэхээс гадна өөрийн бие хүний хөгжлөө байнга анхаарч хөгжих нөөц бололцоо хэрэгцээ эрэлхийлсээр байх хэрэгтэй. Бие хүн хөгжсөнөөр үүнийг нь дагаад

мэргэжлийн мэдлэг болон багшлах ур чадвар мөн хамгийн чухал зүйл болох харилцаа хандлах сайжирч хөгжих юм.

Судалгааны зорилго: Багш ажлын байран дээр хөгжих нөөц бололцоог бие хүний хэв шинжтэй нь хослуулан нэмэгдүүлэх нь

Зорилт 1. Багш ажлын байран дээр хөгжих боломж хэр их байгааг илрүүлэх

Зорилт 2. Багш ажлын байранд хөгжихөд тулгамддаг асуудлыг тогтоох

Зорилт 3. Багш ажлын байранд хөгжихөд сэтгэлзүйн зан төлөв дээр анхаарахад шинэ санал дэвшүүлэх

Хүрэх үр дүн: Багш ажлын байранд хөгжих талаар ямар шинэ боломж буйг тогтоон хэрэгжүүлж болох

Судалгааны шинэлэг тал: Багш ажлын байран дээр хөгжихөд бие хүний онцлогийг харгалзаж үзэх

Судалгааны аргууд: Google form, нэгтгэн дүгнэх арга

Үнлсэн хэсэг:

Багшийн хөгжил

Боловсрол олгодог бүх шатны байгууллага нь боловсролын салбарын өөрчлөлт, шинэчлэлийн шинэ зорилго, зорилтыг өндөр мэдлэг чадвартай багш нарын хүчээр хэрэгжүүлж иргэдэд чанартай, үр өгөөжтэй боловсролын үйлчилгээ үзүүлж чадна. Манай ард түмний өв уламжлалд эрдэм мэдлэгтэй бүхнийг багш хэмээн нэрлэж ирсэн байдаг. Өнөө үед багш гэдэг бол өсвөр залуу үеийнхэнд амьдралд нь хэрэгтэй мэдлэг чадвар олгох, тэднийг бие хүн болгон хүмүүжүүлж төлөвшүүлэх, амьдрах арга ухаан олгох ажлыг шинжлэх ухааны үндэстэй хийх мэргэжлийн ур чадвартай хүн юм. Боловсролын салбарын бүх шатны байгууллагын үр нөлөө, ашигтай үйл ажиллагаа явуулах гол нөөц нь өндөр мэдлэгтэй,

чадварлаг багш бөгөөд гадаад дотоод орчны байнгын өөрчлөлт нь багш нараас цаг үргэлжид өөрчлөгдөн хөгжиж байхыг шаардаж байна. Орчин үед нэг талаас нийгмийн амьдрал, нөгөөтэйгүүр хүүхдийн эрэлт хэрэгцээ, сонирхол эрчимтэй өөрчлөгдөх боллоо. Эдгээрийг багш байнга мэдэрч сурган хүмүүжүүлэх ажлаа зохицуулан өөрчилж боловсронгуй болгох чадвартай байх нь чухал. Өөрчлөлт гэдэг нь нэг ёсондоо хөгжил юм. Тэгвэл багшийн хөгжил гэж юу вэ?, Багш юугаа өөрчлөх шаардлагатай байна вэ?, Багш яагаад хөгжиж байх хэрэгтэй вэ? гэсэн олон асуултууд урган гарч ирэх болно. Тэгвэл: 1. Чанартай сургалт, үр өгөөжтэй мэдлэг чадвар олгохын тулд 2. Хүүхэд багачууд, суралцагчдыг хөгжүүлэх, чадваржуулахын тулд хөгжих шаардлага гарч байна. Багшийн хөгжил гэдэг нь тухайн нийгэм, соёл бусад багш нар сурагч, эцэг эх, олон нийт, мэргэжлийн орчинд орж, өдөр тутам харилцаж, хамтран ажиллаж байгаа хувь хүний өөрөө хөгжих үйл явц юм. Мөн өөрөөр багш мэргэжлийн болон сэтгэл судлал, сурган хүмүүжүүлэх зүйн мэдлэг, арга барил, ур чадвар, үзэл бодол, харилцаа хандлага, сэтгэлгээ зэргээ бие даан ухамсартай өөрчлөн сайжруулах чиглэлтэй үйлдлүүдийг хийх явдал юм. Багшийн хөгжлийн үйл явц нь тэдний өөрсдийнх нь идэвх оролцоо, санаачлага, хүсэл тэмүүлэл дээр түлгүүрладаг. Багшийн хөгжил бол тасралтгүй, өсөн дээшилж шинэчлэгдэн явагдаж байдаг. Багшийн хөгжилд нөлөөлөх хүчин зүйл нь:



Сурах таатай боломж

Сурах хүсэл тэмүүлэл гэсэн 2 үндсэн хүчин зүйлтэй. Сурах таатай боломж гэдэгт багш хөгжих бололцоо нөөцийн чадавх болон тасралтгүй хөгжлийг дэмжих, шахаж шаардах боловсролын тогтолцоо нь бүтцийн болон хэв хэмжээний хувьд хэрхэн уян хатан нээлттэй бүрэлдэн тогтсон байдал хоёрыг багтаан ойлгож болно. Сурах хүсэл тэмүүлэл гэдэгт багш байнга цаг үеэ мэдэрч, үргэлж бусдын сонирхолыг нь татаж байдаг. Хөгжихийн хэрээр сайхан амьдарч ажиллах нөхцөл бүрэлддэг байх, сэтгэл санааны болон материаллаг урамшуулал, шагнал, дэмжлэг, хөнгөлөлт үзүүлэх нээлттэй ил тод тогтолцоо түүний үйл ажиллагааг авч үзэж болох юм.

Техникийн үзэл баримтлалд багшийг хичээлийн хөтөлбөр мэргэжлийн талаас бүрэн ухаарсан эв дүйтэй үйл ажиллагаанд сургаж хөгжүүлэх Шинжээчийн үзэл баримтлалд багш өөрийгөө хөгжүүлж сурган хүмүүжүүлэх мэдлэгээ хэрэглэн амьдралд тохиолдох түгээмэл асуудлыг өөрийн аргаар шийдвэрлэх



Экологийн үзэл баримтлалд багшийн амьдралын түүхийг судалсан олон жилийн үр дүн, багш бүр ажил амьдралынхаа явцад өсөн бойжих зэрэг ойлголт юм. Багшийн хөгжих үйл явцын үр дүнд боловсролын салбарт шинэ мэдлэг, шинэ хандлага, шинэ итгэл үнэмшил зэрэг соёлын үнэт зүйл бүтээн өөрчлөлт шинэчлэл бий болно.

БАГШ ХӨГЖИХ АРГА ЗАМ

Улс орон зах зээлийн харилцаанд шилжин буй өнөө үед багш мэдлэг, чадвараа үргэлж дээшлүүлж, сурган хүмүүжүүлэх арга барил, ур чадвараа боловсронгуй болгож, сурган хүмүүжүүлэх сэтгэлгээгээ шинэчлэх шаардлагатай болсон. Үүнтэй холбогдон дараах хэрэгцээ гарч байна.

- Нийгмийн хэрэгцээ: Шинжлэх ухаан техникийн хөгжил, дэлхий дахины даяарчлал, улс нийгэмд өндөр мэдлэг чадвартай боловсон хүчин бэлтгэх шаардлагатай энэ үед сурагчдад чадварлаг багш хэрэгтэй байгаа нь нийгмийн зүй ёсны шаардлага юм.

- Сурагчдын хэрэгцээ: Мэдээлэл технологийн эрин үе учир хүүхдүүд мэдээллийг багш нараас түрүүлэн авч байгаа учир багш нараас үргэлж шинэ мэдээллийг шаардаж байдаг. Хүүхэд өөрийнхөө авьяасыг хөгжүүлэх амьдралд хэрэгтэй мэдлэг чадвартай болохын тулд өндөр мэдлэг боловсрол чадвартай багшийг шаардаж байдаг.

- Зах зээлийн өрсөлдөөнт нийгэмд ажлын байраа хадгалах шаардлагаас гарах хэрэгцээ

- Нэр хүндээ өсгөх, албан тушаал ахих, ашиг орлогоо дээшлүүлэх хэрэгцээ:

Эдгээр хэрэгцээнүүдийг хангахын тулд багшаас өндөр мэдлэг боловсрол, ур чадвар, харилцааны өндөр соёл, хүүхэдтэй ажиллах эв дүй зэргийг шаардаж байдаг. Хэрвээ багш хүн өөрийгөө боловсруулан хөгжүүлж чадвал тэр хэмжээгээрээ улс орны боловсролын хөгжил дэвшлийг хурдасгахад чухал хувь нэмэр оруулж чадна. Багшийг хөгжүүлэх, хөгжих хэрэгцээг хангахын тулд дараах шаардлага хангагдсан байна.

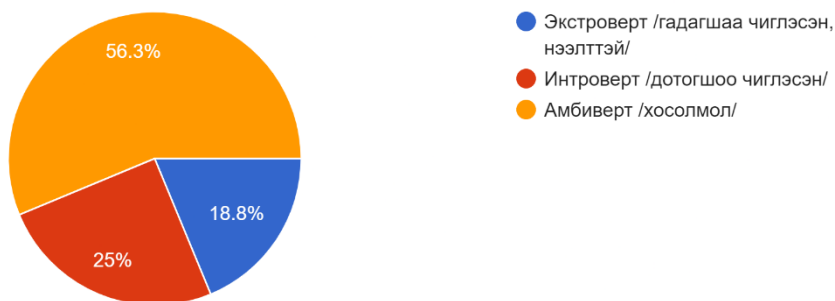
Багш нараас авсан судалгааны анализ

1. Таны бие хүний хэв шинж доорхоос аль нь вэ?

(Хэрэв та аль нь

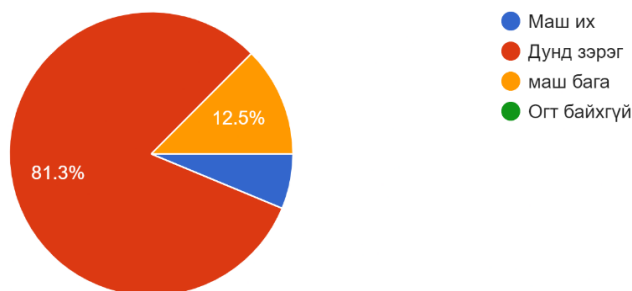
гэдгээ мэдэхгүй байгаа бол энэ линкээр орж мэдэх боломжтой) <https://ikon.mn/quiz/pn5>

16 responses



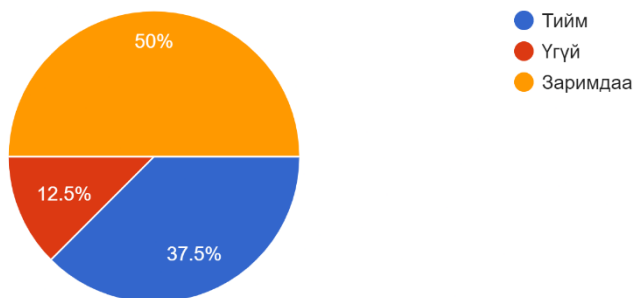
2. Танд ажлын байран дээрээ хөгжих нөөц боломж хэр байдаг гэж боддог вэ?

16 responses



3. Та бие даан суралцаж хөгжиж чаддаг уу?

16 responses



4. Таныг суралцаж хөгжихөд ямар бэрхшээл тулгардаг юу вэ?

Хаанаас эхлэх эхлэлээ мэддэггүй ойлогдоггүй юмуу

Өөрийн хичээл зүтгэл

Цагийн ачаалал их, цаг зав муутай

Цаг зав муу

Өөрийн залхуу байдал

Achaalal ih

Ажлын цаг баригдмал ачаалал их

Цаг хугацаа

урамын үг хөгжих боломж

ажлын ачаалал, санхүү

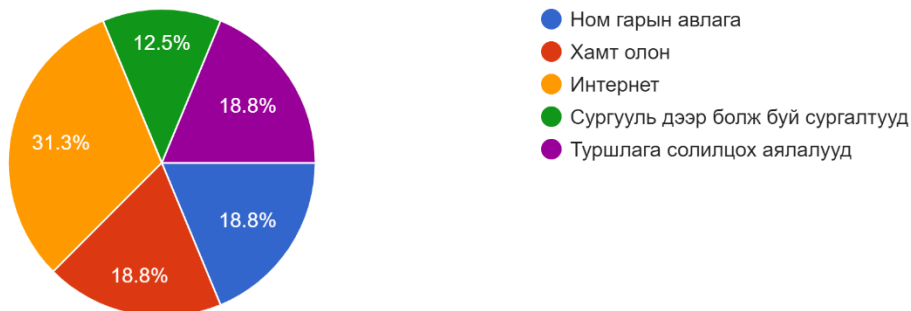
Ажлын ачаалал мөнгө санхүү тоног төхөөрөмж

Эдийн засаг

No

5. Таныг ажлын байран дээрээ хөгжихөд хамгийн их нөлөө үзүүлдэг зүйлс юу вэ?

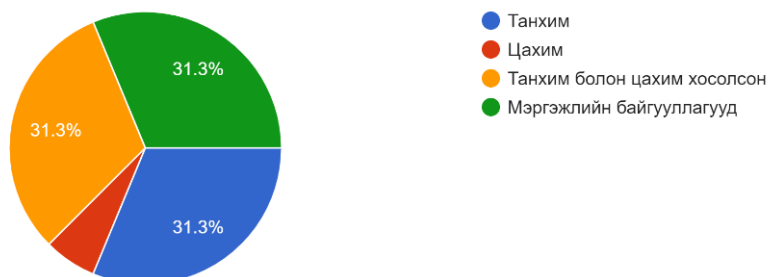
16 responses



Ажлын цаг

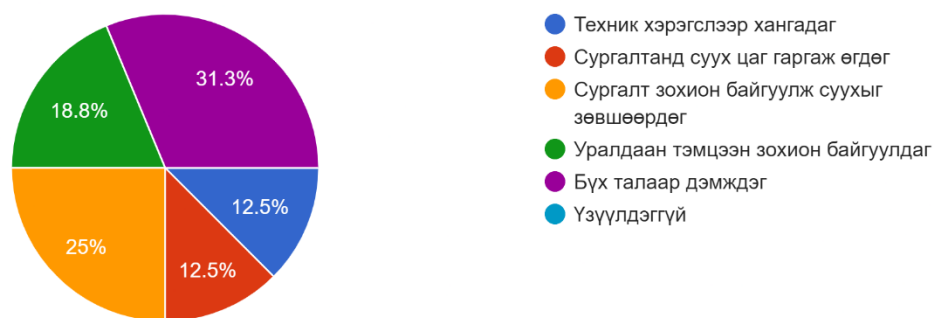
6. Таны хөгжилд нөлөөлөх үр дүнтэй сургалтын хэлбэр юу вэ?

16 responses



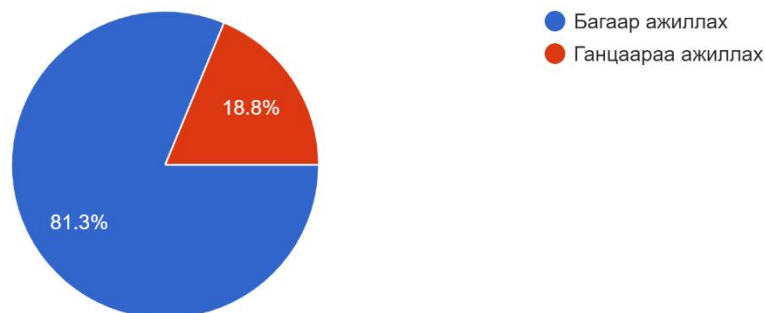
7. Таныг ажлын байран дээрээ хөгжихөд байгууллагын зүгээс ямар тусламж үзүүлдэг вэ?

16 responses



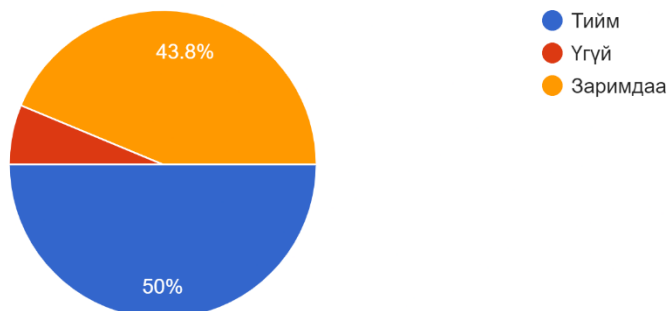
8. Ажлын байран дээр хөгжихөд аль арга нь танд тустай санагддаг вэ?

16 responses



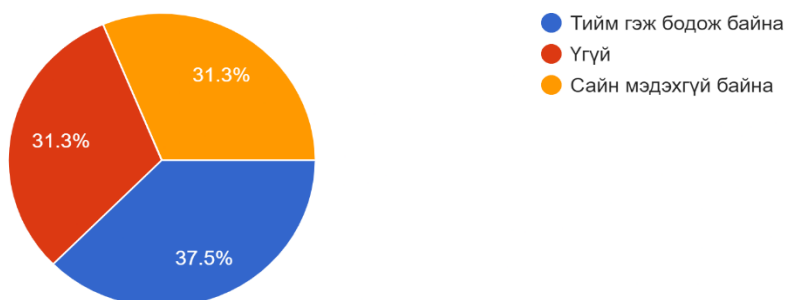
9. Та өөрөө ажлын байран дээрээ хөгжих арга замуудаа эрэлхийлж хайдаг уу?

16 responses



10. Ажлын байран дээр болдог багшийг хөгжүүлэх үйл ажиллагаанууд таны бие хүний хэв шинжийг харгалзаж үздэг үү?

16 responses



Дүгнэлт



Судалгааны үр дүнгүүдээс харахад багшийг ажлын байран дээрээ хөгжихөд өөрөөс болон сургуулийн зүгээс нөөц бололцоог олон талаар бий болгож өгдөг. Багш нарт ч хөгжих хэрэгцээ байнга бий болдог ч цаг зав бага байгаа нь хамгийн том учирч буй бэрхшээл болж байна. Багш өөрөө болон сургуулийн зүгээс багшийг хувь хүн талаас харах боломж хомс харагдаж байгааг анзаарч болно. Багш өөрөө хүртэл энэ талаа гэсэн нь хариултуудаас харагдана. Бие хүн өөрөө хөгжсөнөөр энэ тал нь ажил болон амьдралын асуудлуудыг хялбар шийдэж болох чадварыг өгөх юм. Тиймээс багш болон сургуулийн зүгээс сэтгэлзүйн зан төлөвийн суурийг харгалзан үзэж хөгжүүлэх арга хэрэгсэл ашиглах нь сургалт болон ажлын бүтээмж нэмэгдэх давуу талтай гэж байна.

Ашигласан материал

Ө.Цэндсүрэн “Амжилттай багшлахуй-II” 2011

Ч. Лхагважав, Н.Нэргүй Багш хөгжлийн чиг хандлага