



ДЭЭД БОЛОВСРОЛЫН ИННОВАЦИ БАГШИЙН ШИНЭЧЛЭЛ

Д.Чимгээ, О.Болорсайхан
Ж.Даваа, Я.Отгонбаяр, Д.Баярмаа

Хураангуй

Энэхүү судалгааны өгүүлэгт дээд боловсролын шинэчлэлийн хүрээнд дээд боловсролын чанарыг дээшлүүлэхэд нөлөөлөх иж бүрэн, олон хүчин зүйлүүдийн нэг хэсэг болох багшийн хөгжлийн асуудлыг авч үзсэн. 21-р зууны багшийн хөгжлийн асуудлыг судлахдаа багшийн үнэ цэнэ, багшийн эрх үүрэг, багшид тавигдах шаардлага, багшийн үнэлгээ, багшийн хөгжлийн талаар өнөөгийн хууль эрх зүйн орчин, багш бэлтгэх зэрэг хүчин зүйлүүдтэй харгалзан судлахын хамт багшийн хөгжлийн талаар хийгдсэн судалгаа, гарсан үр дүнгийн талаар өгүүлсэн болно. Судлаачид судалгааныхаа ажлын үр дүнд дээд боловсролын талаар бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргагчид, их дээд сургуулиуд болон тэнд ажиллаж буй багш нарт зориулан тодорхой зөвлөмжүүдийг гаргажээ.

Түлхүүр үгс

Дээд боловсролын инноваци, багшийн хөгжил

Оршил

Хорин нэгдүгээр зуунд улс орнууд дээд боловсролын шинэчлэлийн хүрээнд түүний чанарын асуудалд ихээхэн анхаарал хандуулж байна. Дээд боловсролын чанарын асуудал нь элсэгчдийн чанар, сургуулийн менежемент, хүний нөөц, санхүүгийн менежемент, хяналт

шинжилгээ, үнэлгээ, сургалтын орчин, хөтөлбөр технологийн бодлого, хэрэгжилт зэрэг олон хүчин зүйлүүдээс хамарсан иж бүрэн тогтолцоог сайжруулснаар мэргэжлийн өндөр боловсролтой, манлайлагч, шинийг бүтээх чадвартай, санаачлагатай мэргэжилтэнг бэлтгэж чадна. Энэхүү иж бүрэн тогтолцооны хамгийн чухал хэсэг бол хүний нөөц буюу багшийн асуудал юм. Багшийн асуудлыг судлахдаа багш бие хүнийг дээр дурдсан хүчин зүйлүүд болон багшийн хөгжлийн асуудалтай нарийн уялдуулж судлах шаардлагатай.

Багшийн хөгжил нь багш бие хүний хөгжил, төлөвшил, багшийн мэргэжлийг хооронд нь нягт холбоотой авч үзэх хандлага манайд болон орост түгээмэл байна. Харин өрнөдөд, тухайлбал АНУ-д багшийн хөшжилд мэргэжлийн хөгжлийг илүү чухалчилдаг байна. Багш төрөл бүрийн арга замаар мэргэжлийн хүрээний мэдлэг, үр чадвараа дээшлүүлэхийг багшийн хөгжил гэжээ.

Судалгааны зорилго, зорилтууд

Энэхүү судалгааны зорилго нь Монгол улсын их, дээд, сургууль, коллежийн багшийн мэргэжлийн хөгжлийн асуудлыг судлахад чиглэнэ. Судалгааны зорилгын хүрээнд дараах зорилтуудыг шийдвэрлэв. Үүнд:

- Багш хүний үнэ цэнийг тодруулах

- Их, дээд, сургууль, коллежийн багшийн статус, эрх үүрэг, багшид тавих шаардлага, багш бэлтгэх үйл явцыг багшийн хөгжил болон хууль, эрх зүйн баримт бичигтэй уялдуулан судалж тодруулах
- Багшийн үнэлгээг багшийн хөгжилтэй уялдуулан гадаад болон дотоодын их дээд сургуулиудтай харьцуулан судалж тодруулах
- Монгол улсын их, дээд, сургууль, коллежийн багшийн мэргэжлийн хөгжлийн талаар эмпирик судалгаа хийж гарсан үр дүнгийн талаар тодруулах
- Монгол улсын их, дээд, сургууль, коллежийн багшийн мэргэжлийн хөгжлийн талаар бодлого боловсруулагч, шийдвэр гаргагчид, их дээд сургуулиуд болон тэнд ажиллаж буй багш нарт зориулан тодорхой зөвлөмж гаргах зэрэг болно.

БАГШИЙН ХӨГЖЛИЙН ТУЛГАМДАЖ БУЙ АСУУДАЛ

Багшийн үнэ цэнэ

Багшийн үнэ цэнэ нь нийгэмд шууд нөлөөлөх хүчтэй хүнд ганцхан мэдлэг олгох биш ирээдүйн сайхан амьдралын эхийг тухайн хүнд суурь болгох хүнээр хүн хийх асар том хариуцлага бүхий мэргэжил билээ. Ийм ч учраас багш хүн гэдэг ирээдүйн эх орны эздийг бэлтгэж өгдөгөөрөө нийгэмд онцгой үүрэг хариуцлагатай. “Хашийг эс засвал сав болохгүй хүнийг эс засвал эрдэм сурахгүй” гэдэг манай ардын мэргэн үг бий. Ийнхүү хүнийг залж, засах үүрэг багш хүнд ногдсон байдаг.

Багш хүний үнэт зүйл бол түүний мэргэжил буюу тухайн хүнд урт хугацаанд тогтсон итгэл үнэмшил юм. Багш мэргэжилдээ итгэх итгэл үнэмшилгүйгээр сурах, сургах үйл ажиллагаанд идэвхтэй бүтээлч байж чадахгүй мэт санагдана. Багш, суралцагчийн хоёр талын шүтэн барилдлага тэгш бүрэлдсэн нөхцөлд багш шавьдаа, мэргэжилдээ хандах хандлага эерэг, таатай, халуун дулаан байх учиртай. Сурган хүмүүжүүлэх харилцаа амжилттай болох нэг үндсэн нөхцөл бол багш оюутныг хүнийх нь хувьд хүндлэх, түүний бүхий л эрхийг нь дээдлэх явдал юм. Багш хүн шавь нарынхаа “толь” нь болдог. Ёс суртахуун болон зан суртахууны доголдолтой хүн хүнийг хүмүүжүүлнэ гэдэг хуудуу хэрэг. Сайхан ааш эелдэг зөөлөн

харьцаатай багш шавь нараараа өөрийгөө хүрээлүүлж чаддаг.

Багш шавиа оюун ухаан, бие бялдар болон бүх талаар нь хөгжүүлэх, аливаад сурах арга барил эзэмшүүлэхэд багшийн үйл ажиллагааны мөн чанар оршино. Харин мөн чанараа хангахад багшийн хандлага чухал байр суурь эзлэх юм. Багш хүн өөртөө зөв, бусдад хүнлэг энэрэнгүй, нийгэмд өөриймсөг хандах учиртай ажээ.

“Байгуулаагүй төрд баатар жанжин хэрэгтэй, байгуулсан төрд багшлах мэргэд хэрэгтэй” гэж В.Инжинаш хэлсэн байдаг. “Багшаа голбол эрдэм сурахгүй, Будаагаа голбол цатгалан явахгүй гэж ардын сайхан сургааль бий. Боловсрол хамгийн ардчилсан, хүнийг нийгмийн гарал, яс үндэс, нас хүйсээр нь ялгаварлан гадуурхдаггүй салбар билээ. “Номгүйгээр сурахыг хүсдэг хүн шүүрээр ус хутгагчтай адил” гэж Ф.Бэкон хэлсэн бол Оросын яруу найрагч А.С.Пушкин “Гэрэлт эрдмийн тэнгэр гэгээн оюун ухаан мандтугай” гэж хэлжээ.

Оюунаа, мэдлэгээ дээдэлсэн нийгэмд л багш нэг эрдэнэ байх ёстой буй за.

Шигтгээ

Багш шавийн барилдлагын түүхэн уламжлалаас: Монголчуудын сурган хүмүүжүүлэх ухааны уламжлал сэтгэлгээнд ахмад үе нь амьдралын турш олж авсан мэдлэг, дадал, чадвар, туршлагаа хойч үед уламжлуулан өвлүүлэхийн тулд багш хэмээх мэргэшсэн хүнээр дамжуулан сургах нь чухал болохыг ухамсарлан “Багш, шавийн барилдлага” хэмээх ойлголт үүссэн байна. Энэ харилцаа нь багш шавьдаа сурсан мэдсэнээ хамгийн оновчтой дөт аргаар мэдүүлэх, шавь нь багшаа шүтэн биширч хүндлэн, түүний тархи оюунд байгаа бүхнийг “эзэмших” тэмүүлэл, сэтгэлгээ, хоорондын гүн итгэл дээр суурилан төлөвшдөг.

Багшийг шүтэх ёс бол дорно дахины, ялангуяа Монгол түмний хамгийн нандин уламжлал юм. Дундат зууны үеийн багш нар нь шавь нартаа монгол бичигт сургах, дөрвөн аргын тоо бодох мэдэгдэхүүнд сургахын зэрэгцээ зан заншил, ёс суртахууны үлгэр дууриаллаар хүмүүжүүлэх

зарчим баримталж байжээ. Тухайлбал: “Цагийн жамыг тодруулагч цаасан шувууны үлгэр”, “Субашид” зэрэг сургаалыг уншуулж, бичүүлж, утгыг нь ойлгуулж, тайлбарлуулж, ой тойнд нь шингээн, амьдрал ахуйд нь хэвшүүлж байсан байна. Энэ явцад багш, шавийн барилдлага баттай тогтож, цагаан сараар эцэг, эхдээ дараа нь заавал багшдаа очиж золгоно, амьдралын амин чухал асуудлаар багштайгаа зөвлөнө. Энэхүү барилдлага насан туршийнх болон төлөвшиж байжээ.

Богд Зонховын “Бодь мөрийн зэрэг” (Ламрим) зохиолд шавь хүний зургаан хуран мэдэл болгон, багш нь шавьдаа, эцэг, эх нь хүүхэддээ номлоно гэжээ. Үүнд:

“Өөрийгөө өвчтөн

Багшийгаа эмч

Багшийнхаа заасан номыг эм

Багшийнхаа заасан ном ёсоор явбал эдгэнэ

Багш бол хамгийн дээд эрдэм мөн”

Энд “багш” хэмээхүй нь “зам заагч”, “гэгээрэлд хөтлөгч” гэсэн утгатайг онцлон тэмдэглэсэн байна.

Богд Зонхов (1859-1419) багш хүний эрхэм зорилгыг тодорхойлохдоо: Шавь нараа эрдэм номтой, энэрэнгүй, хүмүүнлэг үзэлтэй, маш номын ёсыг хүндэтгэдэг, түүнийг хэрэгжүүлэх аргатай, ариун бодь сэтгэлтэй болгоход оршино хэмээн багшийг шүтэх ёсны дээр дурьдсан сургааль номлол, бүхэлдээ нийт боловсролын тогтолцоонд нэвт шингэжээ.

1. Богд Зонхов. Бодь мөрийн зэрэг (эхлэн гэгээрэгчид). Ламран.УБ.2006.т.37-39.

Багшийн эрх, үүрэг, багшид тавигдах үндсэн шаардлага

Монгол Улсын “Боловсролын тухай” хуулинд “Иргэний оюун ухаан, ёс суртахуун, бие бялдрын зохих чадамжтай, хүмүүнлэг ёсыг дээдлэн сахидаг, бие даан сурах, ажиллах амьдрах чадвартай болгон төлөвшүүлэхэд оршино”¹ гэж тодорхойлжээ. Энэхүү хүндтэй эрхэм зорилгыг хэрэгжүүлэгч гол хүч багшийг зөв сонгохгүйгээр боловсролын шинэчлэлийн үр дүнг дээшлүүлэх аргагүй юм. “Багш өөрөө тасралтгүй суралцаж, өөрийн мэдлэг, боловсрол, сургалтыг удирдах арга барилаа байнга дээшлүүлж сургах үйл ажиллагааны технологийг шинэчлэх үр чадварын өндөр

¹ Дээд боловсролын байгууллагын хүний нөөцийн менежмент. А.Хандмаа. УБ.2011.х-34

түвшинд ажилладаг байх шаардлагыг хангаж чадах” тийм л багшийг анхнаас нь зөв сонгох асуудал бидний өмнө тулгамдаж байна.

Их дээд сургуулийн удирдлага, багш нарын мэдлэг, үр чадвар, туршлага ямар байна, ямар дүр төрхийг бүрдүүлж байгаагаас тухайн сургуулийн хөгжих хандлага, нэр хүнд тодорхойлогддог учир багш нарын мэдлэг үр чадварыг системтэйгээр байнга дээшлүүлж байхын хамт багш хүн туршлага, арга барилд тогтмол суралцаж байх нь зүйтэй юм.

Багшийн эрх үүрэг: ДЭЭД БОЛОВСРОЛ-ын багш нар “Боловсролын тухай” хуулиар олгогдсон нийтлэг эрхээс гадна:

- Төрийн захиргааны болон үйлдвэрлэл, үйлчилгээний байгууллагад мэргэжлийн дагуу зөвлөхөөр ажиллах
- Бүтээлийн чөлөө авах
- Хөдөлмөрөө бодитой үнэлүүлэх, боловсролын ба эрдмийн зэрэг, цолны нэмэгдэл цалин, нийгмийн зохих хангамж, хөнгөлөлт эдлэх эрхтэй байхаар заасан ба
- Эрдэм шинжилгээ судалгааны ажил эрхлэн явуулах
- Аж ахуйн нэгж, байгууллага, иргэнд мэргэжлийн дагуу соёл, боловсролыг түгээн дэлгэрүүлэх, сурталчлах ажилд туслах үүрэгтэйг хуульчилсан юм.

Багшийн албан тушаалд тавигдах шаардлага нь мэдлэг, мэргэжил, мэргэшлийн үр чадварыг хангасан байхыг шаардаж байгааг хуульчилсан байдаг.

ЮНЕСКО-оос “Дээд боловсролын зорилго нь хүмүүний хүчин зүйлийг хөгжүүлэх, нийгмийн дэвшилд чиглэх, нийгэм-эдийн засгийн өөрчлөлтийн нөхцөлд зохицуулан дээд боловсролыг шинэчлэх, тэрхүү шинэчлэлийн үйл хэрэгт их, дээд сургуулиудын багшлах боловсон хүчин оролцохын чухлыг анхаарах” гэж онцолсон байна.

Дээд боловсролын салбарт багшлах нь насан туршдаа уйгагүй суралцан, судалгаа шинжилгээг өдөр тутмын амьдралдаа хэрэгжүүлж хэвшүүлэх, өндөр мэдлэг, тусгайлан үр чадвартай, эрдэм шинжилгээний үйл ажиллагааг мэргэжлийн дээд түвшинд хийх,

хүний **хувийн** болоод **байгууллагын** хүлээх хариуцлага байдаг.

Өнөөгийн нийгэмд их сургуулийн багшийн мэргэжил нь судалгаа хийх, сургалт явуулах, үйлчилгээ үзүүлэх, менежмент гэсэн дөрвөн үйл ажиллагаанаас бүрдэж байна. БСШУЯ-ны сайдын 2003 оны тушаалд багшид тавигдах ерөнхий шаардлагад: соёл ба харилцааны чадвар, бүтээлч чадвар, мэргэжлийн чадвар, судалгаа шинжилгээний чадвар болон мэргэжлийн зэрэг албан тушаалын орон тоонд тавих шаардлагыг ерөнхийлөн тодорхойлсон байдаг. Мөн ДЭЭД БОЛОВСРОЛ-ын тухай хуулинд “Их, дээд сургууль, коллежид үндсэн мэргэжлийн хичээлийг магистр, түүнээс дээш зэрэгтэй багш заана, багшийн мэргэжил эзэмшээгүй орон тооны багш заах арга зүй эзэмшсэн байна, багшийн албан тушаал нь профессор, дэд профессор, ахлах багш, багш, дадлагажигч багш байна” гэж эрх зүйн баримт бичигт тусгасан байна. Гэтэл албан есны статистик мэдээгээр, “төрийн их дээд сургуульд докторын зэрэгтэй багш 16%, магистрийн зэрэгтэй багш 43%-ийг эзэлж байна. Энэ үзүүлэлт нь хувийн дээд сургуулиудын хувьд 5% ба 23% байна, мөн төрийн их дээд сургуулиудын багш нарын 25% нь цагийн багш нар байгаа нь сургалт болон эрдэм шинжилгээний ажлын чанарт нөлөөлж байгаа юм. ДЭЭД БОЛОВСРОЛ-ын шинэчлэлийн бодлогод “ДЭЭД БОЛОВСРОЛ-ын сургалт, судалгаа зах зээлийн эрэлт хэрэгцээ, үндэсний хөгжлийн бодлого, тэргүүлэх чиглэлтэй уялдахгүй байна” гэж дүгнэсэн байна.

“ДЭЭД БОЛОВСРОЛ, судалгаа шинжилгээний ажил, эрдэм шинжилгээний үйл ажиллагаа, эрдэм дэлгэрүүлэх ажлын ахиц дэвшил нь үндсэндээ хүмүүний хүчин зүйл их, дээд сургуулиудын багшлах боловсон хүчний мэргэшил, түршлага зэргээс, цаашилбал тэдгээрийн хүнийх нь болон заах арга барилын чанар чансаанаас шалтгаална” гэж ЮНЕСКО-ийн зөвлөмжинд заасан байна.

Өнөөгийн нийгэмд олон улсад их дээд сургуулийн багшид тавигдах шаардлагад:

1. **Багш бүтээлч байх:** Багшлах үйл ажиллагаа нь багш оюутны хамтын бүтээлч ажил. Оюутныг бие даан суралцахад туслаж дэмжиж, шинжлэх ухаанч, онол

тэдгээрийн зүй тогтол, зарчим, уялдаа холбоог ойлгуулах, харьцуулах, шинэ санаа дэвшүүлэх, логик дүгнэлт гаргахад тусалж оюутан өөрөө сургалтын явцад хөгжиж багш зөвхөн чиглүүлэх үүрэгтэй оролцоно. Багш бүтээлчээр сэтгэх, санал санаачлага дэвшүүлэх, бүтээлч шүүмжлэл өрнүүлэх, сургууль ба мэргэжлийн салбар, нийгэмдээ хувь нэмрээ оруулах чадвартай байх.

2. **Харилцах чадвар ба заах арга:**

Багшийн чадварт багш оюутны харилцаа, заах арга чухал. Багш оюутны сэтгэл зүйг мэдэрч, оюутныг сонсож харилцан ярилцах, тэднийг дэмжих, уян хатан байр сууринаас хандах, оюутны асуудлыг шийдвэрлэх, эрэгцүүлэх, сэтгэхүйн болон танин мэдэхүйн цар хүрээгээ тэлэхэд, асуудалд шинжлэх ухаанч, судлаачийн байр сууринаас хандахад ямар арга хэрэглэн юуг сургах талаар санаа өгөхөд багшийн заах арга шийдвэрлэх үүрэгтэй. Их сургуулийн оюутан мэдлэгийнхээ 50% -ийг бие даан судалж олж авах ёстой гэж үздэг. Хичээлийн агуулга нь шинжлэх ухааны үндэстэй, логик дэс дараатай, ойлгомжтой, өгөөжтэй байх ёстой. Эдгээр нь сургалтын онолд тулгуурладаг.

3. **Бие хүний төлөвшил:**

Оюутан багшаас хувь хүний хувьд хүнлэг чанар, шударга байдал, зориг тэвчээр, соёл, бие болон сэтгэлийн хөдөлгөөнөө хянах чадварт суралцдаг. Их, дээд сургуулийн багшийн заах арга нь оюутны сэтгэхүй, оюун ухаан, бие бялдар, ёс суртахуун, бие хүний төлөвшилд бүхэлд нь нөлөөлнө.

4. **Судалгаа шинжилгээний чадвар:**

Сургалт нь ямагт судалгаанд суурилсан, сургалтын явцад аливаа үзэгдлийг харж дүгнэх, задлан шинжлэх, оршин буй мөн чанарыг тодорхойлох шаардлагатай. Сургах, сурах үйл явцын нарийн төвөгтэйг ойлгосон, сургалтын явцад тохиолдох асуудлыг оновчтой шийдвэрлэж чаддаг, боловсролын судалгааны онцлогыг мэддэг, өөрийн судалж мэдлэг болгосон зүйлээ бусадтай хуваалцдаг, бусдын хүртээл болгож чаддаг байх.

5. **Эрдэм шинжилгээний үйл**

ажиллагаа: Их, дээд сургуулийн багшлах боловсон хүчин өөрсдийн салбартаа хоцрогдохгүй мэдлэг, чадвараа тасралтгүй сайжруулж, эрдэм шинжилгээний нийтлэл бэлтгэж, бүтээлээ түгээж, заах арга төгөлдөржүүлэн, багшийн хувьд өөрсдийн салбарын шинжлэх ухааны мэргэшлийг дээшлүүлэх чадвартай байх.

6. **Багшийн хөгжих чадвар:** Аливаа улс орны тогтвортой хөгжил нь хүн бүр өөрийн хөгжлийг хангах явдал юм. Багш хүн оюутанд шинэ мэдлэг, шинэ чадвар, шинэ боломжыг нээж өгч байдгаараа онцлогтой боловч багш өөрөө тасралтгүй хөгжиж, багшийн хандлага төлөвшилд чанарын өөрчлөлт гарах шаардлагатай. Их, дээд сургуулиудын багшлах боловсон хүчин нь мэргэжлийн хариуцлага болон сургалтын жишиг, арга барилын талаар өөртөө оюунлаг шаардлага тавьдаг байх ёстой.
7. **Багшийн ёс зүй ба хариуцлага:** Багшийн ёс зүй нь мэргэжилдээ дуртай, ажлынхаа чанарын төлөө өндөр хариуцлагатай, багшлах зан үйлдээ дагаж мөрдөх зарчим, хэм хэмжээ, үнэлгээг мэдэрдэг, үүнийгээ төлөвшүүлсэн, өөрийн үйл ажиллагааны үр дүн, өгөөжийг дээшлүүлэхийг зорьдог, хувь хүний чадавхи, нийгэмд гүйцэтгэх үүргээ ухамсарласан байх. Дээрх шаардлага олон улсын хэмжээнд багшид тавигдаж байна.

Багшийн хөгжлийн талаар хууль эрх зүйн орчин, бодлогын өнөөгийн байдал

1. “Боловсрол-2021”, “Дээд боловсролын шинэчлэлийн зураглал”, “Дээд боловсролын шинэчлэлийн бодлогын зорилт 2025”, “Дээд боловсролын шинэчлэл 2012-2016” төслийн хүний нөөцийн чадавхын хэсгүүдэд багшийг хөгжүүлэхтэй холбоотой тодорхой заалтууд байгаа хэдий ч өнөөдрийг хүртэл хэрхэн хэрэгжих нь тодорхойгүй, түнхагийн шинжтэй байгаа нь уг баримт бичгүүдийн ач холбогдол, үнэ цэнийг бууруулж байна.
2. МОНГОЛ УЛСЫН боловсролыг 2006-2015 онд хөгжүүлэх мастер төлөвлөгөө

(МУЗГ.2008): Тус баримт бичгийн дээд боловсролын бодлогын зорилтод дараах үндсэн 3 зорилтыг дэвшүүлжээ. Үүнд: Дээд боловсролын хамран сургалтын зохицуулалтыг сайжруулах, Дээд боловсролын сургалтын чанарын баталгааг хангах таатай нөхцлийг бүрдүүлэх, Дээд боловсролын удирдлага, санхүүгийн тогтолцоог оновчтой болгох гэжээ. Дээрх зорилтуудыг шийдвэрлэх арга зам хэсэгт дээд боловсролын багш нарын дотоодод мэргэжил дээшлүүлэх зардлыг жилд 8 % аар нэмэгдүүлнэ. Жил бүр 100 багшийг гадаадад сургана гэсэн заалтыг оруулсан боловч хэрхэн мэргэжил дээшлүүлэх, 100 багшийг хэрхэн сонгож явуулах талаар ямар ч зохицуулалт байхгүй бөгөөд өнөөдөр хүртэл хэрэгжээгүй байна.

3. Дээд боловсролын шинэчлэлийн зураглал /2010 - 2021(БСШУЯ, 2010): Тус баримт бичгийн “Боловсролын хүний нөөц, багшийн хөгжлийн шинэчлэлийн бодлого” гэсэн стратегийн 5 дахь хэсэгт:
 - А. Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын эрдэм шинжилгээний ажилтан, багшийн мэргэжил, арга зүйн хөгжил болон цалин хөлс, урамшуулал, нийгмийн асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэнэ.
 - Б. Их сургуулийн багш, судлаачдын 50-аас доошгүй хувийг докторын зэрэгтэй болгож чадавхыг дээшлүүлэх.
 - С. Их сургуулийн багш нарт 6 жил тутам суурь судалгааны жилийн чөлөө олгох гэсэн байна. Ийнхүү үйл ажиллагааны чиглэлийг тодорхойлсон боловч эдгээр нь хэдий үеэс, хэрхэн зохион байгуулагдах талаар тодорхой зохицуулалт хийгдээгүй байна. Тус бодлого тодорхойлогдоод 4 жил болж байна.
4. “Дээд боловсролын шинэчлэл (ДБШТ)-2012-2016” төсөл (БСШУЯ, АХБ, 2012-2016): уг төслийн гол зорилго нь БСШУЯ-наас явуулж буй Монголын ДЭЭД БОЛОВСРОЛ-ын салбарыг шинэчлэх үйл ажиллагааг дэмжихэд оршино. Тус төслийн багшлах боловсон хүчний талаар авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээнд ...Их, дээд сургуулийн хүний нөөцийг хөгжүүлэх чиглэлээр дээд сургуулийн 4,500 багш, 70 сургагч багш, 800 удирдах ажилтныг гадаад, дотоодод мэргэжил дээшлүүлэх

сургалтад хамруулна... гэж заажээ. Гэтэл тус төслийн хэрэгжих хугацаа үндсэндээ дуусах дөхсөн байхад дээрх арга хэмжээний хэдэн хувь нь хэрэгжсэн бэ гэдэг нь тодорхойгүй байна.

5. “БОЛОВСРОЛ” ҮНДЭСНИЙ ХӨТӨЛБӨР (2010-2021): Монгол Улсын Мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан Үндэсний хөгжлийн цогц бодлогын баримт бичигт: стратегийн 5 зорилт дэвшүүлэн тавьсны 3 дахь хэсэгт багшлах боловсон хүчний мэргэжил, арга зүйн хөгжил болон цалин, урамшуулал, нийгмийн хамгааллын асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэж, хөрөнгө оруулалтын хэмжээ, үр өгөөжийг нэмэгдүүлэх гэж ерөнхий заагаад тус зорилтын хүрээнд дараах ажлуудыг хийхээр төлөвлөжээ. Үүнд: ДЭЭД БОЛОВСРОЛ-ын багш, удирдах ажилтан бэлтгэх, мэргэжил дээшүүлэх тогтолцоог хөгжүүлж, энэ чиглэлд мэргэжлийн төрийн болон төрийн бус байгууллагын оролцоог нэмэгдүүлэх; Дээд боловсролын стандарт, сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөрийг шинэчлэн мөрдөж, уг мэргэжлээр суралцагчдын сургалтын чанарыг дээшлүүлэх арга хэмжээ авах; Их, дээд сургуулийн багшийг чадавхжуулах тусгай хөтөлбөр боловсруулж хэрэгжүүлэх; Их, дээд сургуулийн судлаач багшийг гадаадад бэлтгэх үрт болон богино хугацааны сургалтад хамруулах; Багш, удирдах ажилтны ажлын чанар, хөдөлмөрийн үр бүтээлийг үнэлэх шалгуурыг зөв тогтоож, цалин хөлс нэмэгдүүлэх, урамшуулал олгох зэргээр нийгмийн хамгааллын асуудлыг сайжруулах; Багш, удирдах ажилтны ажлын ачааллыг оновчтой тогтоож, тэдний ажлын төлөвлөлт, гүйцэтгэлийн үйл явц, үр дүнгийн үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт, арга хэлбэрийг боловсронгуй болгох; Энэхүү үйл ажиллагааны чиглэл дотор их, дээд сургуулийн багштай холбоотой заалтууд байгаа боловч үйл ажиллагааны хэрэгжилтийг хангах арга хэрэгсэл, механизм тодорхойгүй байна.

6. ТӨРӨӨС БОЛОВСРОЛЫН ТАЛААР БАРИМТЛАХ БОДЛОГО (2014-2024): Мэргэжлийн болон дээд боловсролтой иргэдийг хөдөлмөрийн даяарчлагдсан зах зээлд амжилттай өрсөлдөх, бие даан

ажлын байр бий болгох, улс үндэстний болон орон нутагт тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх, үндэсний инновацийн чадавхийг бэхжүүлэхэд хувь нэмрээ оруулах чадамжтай болгон хөгжүүлнэ гэж дээд боловсролын зорилгыг тодорхойлж харин багшлах боловсон хүчин, хүний нөөцийг чадавхжуулах талаар дараах заалтыг тусгаж өгсөн байна:

- Багш бэлтгэх сургалтын байгууллагын хөгжлийг дэмжсэн эрх зүйн орчныг сайжруулж, бүх талын дэмжлэг үзүүлнэ.
- Багш бүрийн мэргэжлийн үр чадварыг хөгжүүлэх, багшийн ёс зүй, мэргэжлийн нэр хүнд,
- шаардлага, хариуцлагыг өндөржүүлэн, багшийн хөдөлмөрийг бодитой үнэлнэ.
- Боловсролын мэргэшсэн ажилтан/удирдах болон бусад/-ыг хүний нөөцийн төлөвлөлт,
- бодлоготой уялдуулан сургаж бэлтгэх, тогтвор суурьшилтай ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлнэ

гэжээ.

Боловсролын талаарх төрөөс гаргасан бодлогын баримт бичгүүдэд анализ хийж үзэхэд агуулгын давхцал их байгаа төдийгүй эдгээр арга хэмжээг хэзээ хэрхэн авч, ямар үр дүнд хүрэх вэ гэсэн асуултын хариу огт байхгүй байгаа нь тус баримт бичиг, бодлогын ач холбогдлыг шууд бууруулж байна.

Багш бэлтгэх сургалт, багшийн хөгжил

Багшийн хөгжил гэдэг нь нэг талаас, багшийн бие бялдар, оюун ухаан, сэтгэлийн нэгдэл буюу эрүүл мэнд, танин мэдэхүй, ёс зүй, сэтгэлийн төлөвшилд гарч байгаа чанарын өөрчлөлт, нөгөө талаас багшийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны (эрдэм шинжилгээ, судалгаа, сургалт буюу заах арга зүй, сурталчилгаа, зөвлөгөө зэрэг үйлчилгээ) нэгдэл, эдгээрийн хөгжилтэй холбоо бүхий ойлголт юм.² Багш бэлтгэх сургалт, багшийн мэргэжлийн хөгжил бол стандартын өндөр түвшинд багшлахын тулд агуулгын талаарх багш нарын мэдлэгийг баяжуулж, тэдний багшлах практикийг хөгжүүлэхэд туйлын чухал механизм гэж тооцогддог.³

2 Ж.Даваа. (2012), Их, дээд сургууль, коллежийн багшийн заах арга зүйн асуудалд, Их, дээд сургууль, коллежийн багшийн хөгжил, БСШУЯ, НШУС, судалгааны хүрээнд бичигдсэн илтгэлүүд, хуудас101

3 Cohen & Hill, 2001; Darling-Hammond & McLaughlin,

Багшийн хөгжлийн талаар манай улсын хууль, эрх зүйн баримт бичигт тодорхой заалт тусгагдсан байна. Монгол улсын “Дээд боловсролын тухай” хуулинд “Их сургууль, дээд сургууль, коллежийн багшийн мэргэжил эзэмшээгүй орон тооны багш заах арга зүй эзэмшсэн байна.” Түүнчлэн дээд боловсролын сургалтын байгууллагын багш нь багшлах эрх (сертификат) авсан байхын зэрэгцээ үндсэн мэргэжлийн хичээл заахын тулд магистраас доошгүй мэргэжлийн зэрэгтэй байх⁴, багш нь “Боловсрол судлал, сэтгэл судлалын ухааны арга зүйг эзэмшиж, судалгааны үндсэн дээр сургалтын хөтөлбөр, хэрэглэгдэхүүн, заах арга, сургалтын арга зүйг боловсронгуй болгож тодорхой чиглэлээр бусад багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх сургалтыг бие даан буюу бусадтай хамтран зохион байгуулдаг сургалтын технологич байх⁵ мөн багш “онолын мэдлэг, заах арга, үр чадвараа дээшлүүлэх⁶-ийг чухалчилсан байна.

Сүүлийн жилүүдэд илүү чанартай сургалтын эрэлт хэрэгцээ өссөн нь боловсролын салбарт багш, судлаач, бодлого боловсруулагчдын өмнө үр өгөөжтэй мэргэжлийн хөгжлийн асуудлыг нэн тэргүүний зорилт болж байна. Хэдийгээр багшийн хөгжлийн асуудлыг нийтээр зөвшөөрч байгаа ч энэ нь сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөртэй төдийлөн нийцээгүй, багш нарын хэрэгцээг хангаж чадахгүй байдал судалгааны материал болон амьдралд харагдсаар байна. Энд их хэмжээний хөрөнгө багш нарыг бэлтгэх, мэргэжлийн хөгжлийг хангах сургалт, олон арга хэмжээнд зарцуулагдаж байгааг тэмдэглэх нь зүйтэй байна.

БСШУЯ-ны захиалгаар 2011 онд хийсэн багшийн мэргэжлийн хөгжлийн талаарх судалгаагаар (үг судалгааг манай улсын 29 их, дээд сургууль, коллежийн 785 багш, 2051 оюутан, 65 удирдлагыг хамруулан МУИС-ийн судлаач багш нар, тухайлбал Ж.Даваа миний бие оролцож хийсэн) багш нарын дийлэнх нь

1995; Smith&O'Day, 1991

4 Монгол улсын дээд боловсролын тухай хууль, 3.2 заалт

5 Их, дээд сургууль, коллежийн багшийг тухайн албан тушаалын орон тоонд тавигдах нийтлэг шаардлага, БСШУЯ-ны сайдын тушаал, Дугаар 139/2003.05.01

6 Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын үлгэрчилсэн дүрэм батлах тухай БСШУЯ-ны сайдын тушаал, Дугаар 401/2007.11.06.

багшийн заах арга зүйд багшийн өөрийн үр чадвар, дараа нь сургалтын материалаг орчин нөлөөлдөг гэж үзжээ. Багшийн мэргэжлийн үр чадварт заах үр чадвар, судлан шинжлэх үр чадвар хамгийн чухал гэж үзсэн бөгөөд багшийн ёс зүй, харилцааны үр чадвар дараагийн байруудад оржээ. Үг судалгаа нь багш нарт сургалтын технологийн боловсрол, үр чадварыг чухалчилсан хандлага илүү байгааг харуулсан ба үүнд нийцсэн сургалтын хөтөлбөрийг хэрэгжүүлэх шаардлага байгааг дурдсан байна. Дээрх судалгааны үр дүнгээс харахад багш нар багшлах үр чадвараа дээшлүүлэхэд ихээхэн анхаарал хандуулж байгаа нь сургах-суралцахуйн талаас авч үзвэл сургах тал руу давамгайлсан хандлага байгааг харуулж байна.

Боловсролын шинэчлэлийн үед бид багш бэлтгэх, багшийн мэргэжлийн хөгжлийн асуудалд чадамжид суурилсан хандлагыг үндэслэн анхаарал хандуулж байна. Энэ хандлагаар бол багшийн мэдэх ёстой мэдлэг, үр чадвараар сургалтын хөтөлбөр боловсруулагдаж эдгээр нь дотроо олон төрлийн хэсэгт хуваагдаж байв. Энэхүү үр чадварын жагсаалтын дагуу харгалзах хичээлээр олгогдох үр чадвар нь практикт хэрэглэгдэх эсэхэд эргэлзээ төрүүлэх болов. Үг хандлагаар бол сайн багш гэдэг нь олон үр чадварын бөөгнөрөлөөр төсөөлөгдөж олон сургалт, хичээлээр эзэмшүүлнэ гэдэг нь өнөө үед итгэл муутай сонсгдох болов. Иймээс боловсролын судлаачид дараагийн хөгжлийн хандлагыг тодорхойлж гаргаж байгаа бөгөөд энэ нь цогц санааг агуулсан гэж онцолж байна. Энэ хандлагаар бол багш юу мэдэх хэрэгтэйгээ өөрийн түршлага, итгэл үнэмшлээрээ сайн эргэцүүлж улмаар үйлээ зөв тогтоосноор багш сайжирна гэж үзэж байна. Дээрх хоёр хандлага өөр өөрийн давуу, сул талтай байгаа талаар судалгаануудад дурдсан байна. Үүний зэрэгцээ эдгээрийн интеграц хандлага чухал болохыг судлаачид нотлон гаргахыг хичээж байна⁷.

Орчин үед багш бэлтгэх, багшийн мэргэжлийн хөгжилд динамик хандлага, загварыг үндэслэл болгож байна. Динамик хандлагын 4 шинж байна гэж үзэж байна..

7 Берт Криймерс, Леонидас Кириакайдс, Панаиотис Антонио, 2013

Багшийн ажлын үнэлгээ

Багшийн үнэлгээ нь хувь хүн багшийн ажлын гүйцэтгэл төдийгүй сургуулийн хамт олны ажлын үр дүн, сургалтын чанарыг сайжруулахад чухал үүрэгтэй. Багшийн үнэлгээний үр дүнтэй тогтолцоог боловсруулах нь сургалтын чанарыг сайжруулах, хариуцлагыг дээшлүүлэх, үнэлэх шалгуурыг оновчтой, зөв сонгох болон мэргэшсэн үнэлээчдийг сургаж, бэлтгэх ажлыг шаардаж байгаа юм.

Сингапур, Финлянд, Канад, Дани, АНУ зэрэг улсын багшийн үнэлгээний туршлагаас харахад Сингапур улсад засгийн газрын хүрээнд зохион байгуулдаг гүйцэтгэлийн менежментэд тулгуурласан үнэлгээ давамгайлж байхад Финлянд улсад багшийн өөрийн болон мэргэжил нэгтний үнэлгээ давамгайлдаг байна. Харин Дани улсад үнэлгээний тогтолцоо хамгийн энгийн, ойлгомжтой сургуулийн захирал тэнхимийн сургалтын үйл ажиллагаанд байнга оролцож, багш нартайгаа шууд харилцан, ярилцаж, багшийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хийсэн ажиглалт, санал-зөвлөгөө (feedback) үнэлгээнд ач холбогдол өгдөг байна. Энэ тогтолцоог Дани улсын багш нарын 94 хувийн саналаар баталсан байна.

Норвег, Япон гэх зэрэг оронд **үнэлгээний нэгж** гэсэн мэргэшсэн үнэлгээний газарт ач холбогдол өгдөг байна. Норвег улсад “багаар багшлах” хандлага давамгайлах болж байгаа нь оюутан нэг бус багштай хамтран ажиллах, багш нар ажлаа хамтарч үнэлэх, шинжлэх шаардлагатай болж байна. Японд багш нарын гүйцэтгэлийг сайжруулахын тулд багш нарыг хамтарч ажиллахад онцгой ач холбогдол өгч, хичээл судалгааг хамтран хийснээр амжилтад хүрсэн туршлагыг хэрэглэх болсон байна. Ингэж багш нар өдөр тутмын үйл ажиллагаагаа хамтран үнэлэх, бас алдаан дээрээ хамтарч ажиллах, ажлын байран дээрээ суралцаж, хөгжиж буй хамт олон (professional learning community) бий болсоор байна.

Өнөө үед багшийн үнэлгээ нь Сингапур улсад хэрэгжиж буйтай адил “багш” мэргэжилтнийг хөгжүүлэх хэрэглүүр болж байна.

Үнэлгээний шинэ чиг хандлага: Багшийг үнэлэхэд гүйцэтгэлд суурилсан үнэлгээ давамгайлах хандлагатай болж байгаа ба уг үнэлгээ нь багшлахуйн чанарыг хэмжих

маш нарийн стандартад үндэслэсэн бөгөөд багшийн хөгжил ба үнэлгээг уялдуулж өгснөөрөө онцлогтой байна.

АНУ-ын хувьд багшлах эрхийн стандарт нь багшийн гүйцэтгэлд тулгуурласан бөгөөд багш юу мэдэх ёстой, багш ямар байх, бас юу хийж чаддаг байх, ямар дамжаа хичээл судалсан байх шаардлагатайг тодорхойлсон байна. Багшийн Чадамжийг тодорхойлох шалгуурууд:

1. Шинэ багш нь бүтээлийн сантай байна. Үүнд: суралцагчийн ажлын дэвтэр, танхим дахь хичээлийн видео бичлэг, эдгээрт тулгуурлан бичсэн дүн шинжилгээ/анализ, эрэгцүүлэл орно. Бүтээлийн сан нь шинэ багш нарт өдөр тутмын үйл ажиллагаа, оюутны хэрэгцээ, сургуулийн нөхцөл байдалтай холбон харуулах боломжийг олгодог байна.
2. Шинэ багш нь агуулгын ба сурган хүмүүжүүлэх ухааны мэдлэг шалгах даалгавруудыг хийж гүйцэтгэсэн байна.

Стэнфордын их сургуулийн Багшийн үнэлгээний бүтээлийн санг анх туршихад оролцсон багш нарын 89% нь бүтээлийн сан бүрдүүлэх үйл явц нь тэдний багшлахуйд зарим эерэг үр дүнтэй байсан гэжээ. Стэнфордын их сургуулийн судалгаанаас, багш нарын багшлахуйн чадварт бүтээлийн сан бүрдүүлэхийн өмнө ба дараах гүйцэтгэлүүдээр илэрхий ахиц гарсан байна⁸ гэж дүгнэсэн байна. Үүнд:

- Судалгаа
- Сургалт
- Сурталчилгааны үйл ажиллагаанд оролцох⁸.

Багш нар хичээл заасан видео бичлэг, сурагчдынхаа ажилд хийсэн анализ зэрэг нь тэднийг сургалтыг хэрхэн зохион байгуулах, даалгаврыг хэрхэн өгөх, сурагчдын суралцах үйл явцад хэрхэн дүн шинжилгээ хийх, шаардлагатай үед багш хэрхэн дэмжлэг үзүүлэх, дамжаа тус бүрийн хичээлд хэрхэн өөрчлөлт оруулах зэргийг илүү сайн ойлгоход нөлөөлдөг байна.

АНУ-ын шинэ багшийн гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь дараах үндсэн хэсгээс бүрддэг байна:

- Сурагчдын ажилд анализ хийх

- Сурах бичгийг үнэлэх
- Хичээл заасан бичлэгт анализ хийх
- Багшлахуйд тохиолдож буй асуудлыг шийдвэрлэх
- Ээлжит хичээлийг төлөвлөх даалгавар
- Танхимд заасан хичээлийн видео бичлэг ба шууд ажиглалт

Багшийн гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь багш боловсролын хөтөлбөрт, багшийн ажлын байранд дадлагажих үед ч хэрэглэгддэг дараах зүйлийг баримтжуулдаг: хичээлийн төлөвлөгөө, хичээл заасан үйл явц, хичээлийн видео бичлэг ба шүүмж, оюутны хэр суралцаж буйг харуулсан цуглуулга, түүний үнэлгээ багтдаг байна. Энэ үйл явц нь багшаас нэгж хичээлийг төлөвлөх ба заах, өдөр тутмынхаа хичээлд оюутан бүрийн хэрэгцээг хангаж байна уу гэдэгт эрэгцүүлэл хийх, дараагийн хичээлийг төлөвлөхөд юунд өөрчлөлт хийх ёстойг бодохыг шаарддаг гэжээ.

Манай улсдаа их, дээд сургуулийн багшийн хөгжлийг үнэлэх нэгдсэн стандарт, арга зүй байхгүй байна. Багшийн сургалтын ажлыг дараах байдлаар үнэлж байна. Их дээд сургуулийн багш нь дараах үндсэн 3 төрлийн ажил гүйцэтгэх үүрэгтэй. Үүнд: сургалт, эрдэм шинжилгээ (зохион бүтээх, бусад бүтээлч үйл ажиллагаа, түршилт, зохион бүтээх, инновацийн чиглэлийн ажил, үйлчилгээ), бусад ажил (сургууль, нийгэм, олон нийтийн үйл ажиллагаа). Багшийн хөдөлмөрийг багшийн багц цаг (ББц)-аар үнэлэх ба дээрх ажлын нийт хэмжээ хичээлийн жилд МУИС 26 ББц, МУБИС 23 ББц, АШУҮИС 1600 оноо, ХААИС 27 ББц, ШУТИС 28 ББц,Хууль Сахиулахын Их сургууль (ХСИС) 14-30 ББц тус тус байна.

Өөрийн орны их, дээд сургуулиудын багшийн ажлыг үнэлэх нийтлэг журмыг харьцуулан харахад багшийн үйл ажиллагааг сургалтанд чиглэсэн, сургалтын цагийн ачаалал хэт өндөр, эрдэм шинжилгээ судалгааны ажлын норм бага, гүйцэтгэлийг хэт багаар үнэлэх хандлага ажиглагдаж байна. Үндсэндээ их сургуулийн багш нар сургалтын ажил гүйцэтгэхээр зохион байгуулагдсан нь харагдаж байна. Энэ нь багш нарыг хичээл заахад гол үйл ажиллагаагаа чиглүүлдэг хэв шинжийн болгон төлөвшүүлж, судалгаа хийх, төсөл хөтөлбөрт оролцоход цаг хугацаа, орчны хүчин зүйлээр хязгаарлагдаж байна.

Өндөр хөгжилтэй орны их, дээд сургуулийн багшид тавигддаг шаардлагаас авч оруулсан нь нэг талаас сайн хэрэг боловч түүнийг биелүүлэх гадаад, дотоод орчин нөхцөл ямар байгаа вэ гэдгийг харгалзан үзэж орчиндоо зохицуулан тусгах нь зүйтэй.

Багшийг хөгжүүлэх талаар АШУҮИС “Багшийн хөгжил” тусдаа бие даасан нэгжтэй, МУБИС багшийн ажлыг үнэлэх шинэчилсэн журмын 5 дахь хэсэгт багшийг хөгжүүлэх талаар тусгасан харин бусад сургуулийн журамд багшийн хөгжлийн талаар тусгайлан тусгаагүй байгаа нь энэ ажил эхлэл төдийн байгааг харуулж байна. Багшийн үнэлгээ нь багшийн хөгжилд дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаатай холбогдсон нөхцөлд үнэ цэнэтэй, ач холбогдолтой болдог аж.

Иймээс бид багш бэлтгэх сургалт, багшийн хөгжилд нотолгоонд суурилсан онолоор удирдуулсан хандлагыг төлөвшүүлэх хэрэгтэй болжээ. Бид боловсролын шинэчлэлийн бодлого, хөтөлбөрүүдэд нийцүүлэн багшлахуйн чанарыг сайжруулахад нэн тэргүүнд дараах зүйлүүдэд анхаарах нь чухал байна.

Зөвлөмж

Цаашид их, дээд сургуулийн багшийн хөгжлийг дэмжихийн тулд дараах арга хэмжээг зайлшгүй авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай байна.

Дээд боловсролын салбарын шийдвэр гаргагчдын түвшинд:

1. Дэлхийн түвшинд өрсөлдөх, судалгааны их сургуулийг хөгжүүлж, нийгмийн эрэлт хэрэгцээнд тулгуурласан өрсөлдөөний орчныг бий болгохын тулд их, дээд сургуулиудад (tenure track) системийг нэвтрүүлэх. Энэ нь багшийн хөгжилд цоо шинэ шаардлага, шалгуур, үнэлгээний орчинг бий болгох боломжтой.
2. Их сургуулийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийг батлан гаргаж, түүний хөгжлийн эрх зүйн орчныг баталгаажуулж санхүү, засаглал, бүтэц, үйл ажиллагааны хувьд бие даасан байдлыг хангах. Ингэснээр их, дээд сургуулийн багшийн статус, чанарын баталгаажилт, цалин, нийгмийн хамгааллын бодлого тодорхой болно.
3. Дэлхий нийтэд түгээмэл ашиглагдаж байгаа

заах арга зүйн, мэдээллийн технологийн дэвшлийг нэвтрүүлэх, ашиглалтыг өргөжүүлэх боломжийг бий болгоход дэмжлэг үзүүлэх.

4. Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын багшийн мэргэжил, мэргэшил, сургалтын технологийг боловсронгуй болгох талаар түршлага солилцох сүлжээ байгуулах, мэргэжил мэргэшил дээшлүүлэх сургалтын хөтөлбөрт шинжилгээ, үнэлгээ хийх;
5. Ажлын байран дээр тасралтгүй хөгжих "Багшийн хөгжил"-ийн хөтөлбөртэй, багшийг 5-10 сарын хугацаагаар дотоодод сэлгэн ажиллуулж, түршлага судлуулах, сургалт, эрдэм шинжилгээний чиглэлээр мэргэшлийг нь дээшлүүлэх, багшийнхаа хөгжилд орлогынхоо 3-аас дээш хувийг зарцуулж буй дээд боловсролын сургалтын байгууллагыг дэмжих;
6. Багшийн мэдээлэл харилцааны технологи, англи хэлний мэдлэгийн түвшинг тогтоож, сургалтын хөтөлбөр боловсруулан хэрэгжүүлж буй дээд боловсролын сургалтын байгууллагад дэмжлэг үзүүлэх;
7. Багшийн сургалтын технологийн мэдлэг, чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн үйл ажиллагаа эрхэлж, гадаадын сургуультай түншлэл тогтоон тогтвортой ажиллаж буй дээд боловсролын сургалтын байгууллагыг дэмжих;
8. Багш сургалт, судалгааны ажилд шинэ технологи хэрэглэх, дотоодод ахисан түвшний сургалтанд хамрагдахыг дэмжих чиглэлээр өрсөлдөөнт тэтгэлэг бий болгох;
9. ДЭЭД БОЛОВСРОЛ-ын багш бэлтгэх сургалт, багшийн хөгжлийн нэгдсэн бодлогыг боловсруулах, тогтолцоог бүрдүүлэх, үүнд хувийн салбарынхныг татан оролцуулах
10. Их, дээд сургуулийн суралцагчдын амжилтанд нөлөөлөх багшийн хүчин зүйлсийг тодорхойлох, багшийн үр чадварын талаар баримт, мэдээлэл цуглуулж мэдээллийн сан бүрдүүлэх, уг санг ашиглан багшийг хөгжүүлэх тэргүүлэх чиглэлүүдийг тодорхойлох
11. Багшийн эрхийн сургалт явуулдаг байгууллагуудыг аттестатчилах хэрэгтэй байна.
12. Багшийн мэргэжил, мэргэшлээ дээшлүүлэх зуны болон цахим сургалтыг зохион байгуулахад санхүүгийн дэмжлэг үзүүлэх;
13. Төрийн их, дээд сургууль профессорын багт

тулгуурласан зохион байгуулалтын нэгжид шилжиж байгаагийн зэрэгцээ хувийн их дээд сургуулиуд ч дээд боловсролын хууль, өөрийн байгууллагын дотоод журмаар үүнийг зохицуулж байна.

Их, дээд сургуулийн хүрээнд

1. Багшийг судлаач-багш болгох, судалгааны чадавхийг хөгжүүлэхэд чиглүүлж сургалт судалгааны зохистой бүтэцтэй, багшийн академик эрх чөлөөг хангах, хэрэгжүүлэх орчинг бий болгох.
2. Сургууль багшийн хөгжлийн төлөвлөгөөтэйгээр сургалтанд хамруулах, түршлага солилцох, багшийн хөгжлийн стратеги, хөтөлбөр гаргаж хэрэгжүүлэх.
3. Ижил мэргэжлийн багш нарын сургалтыг зохион байгуулах, гадны улс орны түршлага судлуулах
4. Их дээд сургуулийн багш нарын заах арга зүйн стандартыг сайжруулах, тасралтгүй сургалтаар хангах эрх зүйн орчнийг бүрдүүлэх.
5. Багшийн сургалтын цагийн ачаалалыг бодит судалгаан дээр үндэслэн бүүруулж, эрдэм оюуны эрх чөлөө, мэргэжлийн хариуцлага, хараат бус байдалыг хангах.
6. Багшийн үнэлгээг багшлахуйн чанарыг сайжруулах нэгэн хэрэглүүр болгон багшийн ажлыг үнэлж дүгнэхэд багшлахуйн гүйцэтгэлд тулгуурласан үнэлгээг хэрэглэх. (Сингапурын гүйцэтгэлийн менежментэд тулгуурласан үнэлгээг бий болгох, Финляндын багш нарын өөрийн үнэлгээ болон мэргэжил нэгтний үнэлгээ нь багшийн үнэлгээний олон улсын чиг хандлагыг хэрэгжүүлэх)
7. Шинэ багшийн гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь багш боловсролын хөтөлбөрт, багш бэлтгэх
8. сургалтанд хэрэглэгдэж, багшийг бүтээлийн сангаар нь үнэлэн үр дүнг үнэлэн, хамт
9. олон, тэнхим, багш, ажилтныг урамшуулах тогтолцоог бүрдүүлэх
10. Сургалтын агуулгад шаталсан сургалтын зааг хүрээг нарийн тогтоож, сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг оновчтой болгох, судлагдахууны хөтөлбөр боловсруулах багшийн арга зүй, үр чадварыг дээшлүүлэх сургалт зохион байгуулах;
11. Зайны, нээлттэй, И-сургалтын хэрэглэгдэхүүний жишиг загвар гаргаж, бэлтгэх арга зүйд багшийг сургах; багш

хөгжихөд дэмжлэг болох он-лайн сургалтын хөтөлбөр боловсруулах;

12. Бие даан мэргэжил, мэргэшлээ дээшлүүлэх тодорхой хөтөлбөртэй багштай гэрээ байгуулж, мэргэшлээ дээшлүүлэхэд дээд боловсролын сургалтын байгууллага дэмжлэг үзүүлэх асуудлыг дотоод журмын дагуу зохицуулах;
13. Сургалтын технологийн орчин үеийн чиг хандлага, дэвшилтэт арга технологийн талаар олон улсын хамтарсан болон дотоодын сургалт, семинаруудыг төлөвлөгөөтэйгөөр зохион байгуулах;
14. Багш хөгжихөд дэмжлэг болох “Цахим сургалтын хөтөлбөр” бий болгох, багш, ажилтны чадварыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн байнгын тасралтгүй сургалтыг явуулах, бие биеэсээ харилцан суралцах боломжийг бүрдүүлэх
15. Их дээд сургуулийн чанар, үр дүн, үр ашгийг тооцон, хамт олон, тэнхим, багш, ажилтныг урамшуулах тогтолцоог бүрдүүлэх

Багшийн түвшинд

1. Багш өөрийнхөө хөгжлийн түвшинг үнэлэхдээ мэдээллийн технологийг өргөн ашиглах боломжийг бүрдүүлэх, тухайлбал цахим портфель, (TPI) үнэлгээний аргачлалыг ашиглах.
2. Багш бүр программ дээрээ өөрийн мэдээллийг тогтмол хийдэг байх
3. Багш өөрийн мэдлэг боловсрол, сургалтын арга барилаа байнга суралцан дээшүүлэх
4. Багшийн өөрийн зан ариншин болон хувийн сахилга хариуцлагыг өндөржүүлэх, /цаг баримтлах/
5. Багшийн өөрийн багшлах үйл ажиллагааны судалгаа шинжилгээний ажилд цаг гаргах, багш нарын ажлын ачааллыг тохиромжтой байдлаар зохицуулах.

Ашигласан материал:

1. Монгол улсын мянганы хөгжлийн зорилтод суурилсан үндэсний хөгжлийн цогц бодлого.
2. НҮБ-ын Боловсрол, Шинжлэх ухаан, соёлын байгууллага (ЮНЕСКО) их дээд сургуулийн багшлах боловсон хүчний статусыг тухай зөвлөмж. 1997 он. ЮНЕСКО-гийн ерөнхий бага хурал, 29-р чуулган.
3. Монгол Улсын Их Хурлын 1995 оны 36

дугаар тогтоолын хавсралт “Төрөөс боловсролын талаар баримтлах бодлого”

4. Дээд боловсролын тухай хууль. 2002 он
5. Монгол Улсын Боловсрол, Соёл, Шинжлэх ухааны Сайдын тушаал. 2003 он
6. Дээд боловсрол шинэчлэлийн зураглал (2010-2021) боловсролын өнөөгийн байдал.
7. Дээд боловсролын талаарх дэлхийн бага хурал 2009он. Дээд боловсролын шинэ хөдөлгөгч хвч ба нийгмийн өөрчлөлт болон хөгжлийн төлөөх судалгаа (ЮНЕСКО, Парис, 2009 оны 7-р сарын 5-8)
8. Монгол улсын дээд боловсрол: Бодлогын бичиг баримт. 2010 он.
9. Берт Криймерс, Леонидас Кириакайдс, Панаиотис Антонио. (2013), Багшлахуйн чанарыг сайжруулахад багшийн хөгжил, Springer
10. Ж.Даваа. (2012), Их, дээд сургууль, коллежийн багшийн заах арга зүйн асуудалд, Их, дээд сургууль, коллежийн багшийн хөгжил, БСШУЯ, НШУС, судалгааны хүрээнд бичигдсэн илтгэлүүд
11. Дээд боловсролын сургалтын байгууллагын үлгэрчилсэн дүрэм батлах тухай БСШУЯ-ны сайдын тушаал, Дугаар 401/2007.11.06.
12. Darling-Hammond &McLaughlin. (1995). Policies that support profesional development in an era of reform, Phi delta kappa
13. Их, дээд сургууль, коллежийн багшийг тухайн албан тушаалын орон тоонд тавигдах нийтлэг шаардлага, БСШУЯ-ны сайдын тушаал, Дугаар 139/2003.05.01
14. Cohen& Hill. (2001). Learning policy. New haven, Yale university press
15. Монгол улсын дээд боловсролын тухай хууль, 3.2 заалт
16. Smith&O’Day. (1991). Systematic school reform. The policies of curriculum and testing, Falmer Press
17. Vivien Stewart. Improving Teacher Quality Around the World: The International Summit on the Teaching Profession. New York. 2011.
18. Bill Jackson. The Professional Lives of Teachers. August 2010 in Singapore.
19. Монгол Улсын БСШУ-ны сайдын 2009 оны 561-р тушаалын хавсралт. ЕБС-ийн багшийн ажлыг төлөвлөх, үнэлэх, дүгнэхэд баримтлах чиглэл.
20. Lyons, N.P. (2008) Portfolio possibilities:

- Validating a new teacher professionalism. New York: Teachers College Press.
21. Shulman, L. (1998) Teacher portfolios: A theoretical activity. New York: Teachers College Press.
 22. Haynes, D.D. (2010). One teacher's experience with National Board assessment. Educational Leadership. 52(8).
 23. Linda Darling-Hammond.(2009). Teacher Preparation and Teacher Learning.
 24. Tracz et al. (2005). Improvement in teaching skills: Perspectives from National Board for Professional Teaching Standards field test network candidates. San Francisco.
- боловсролын байгууллагын үйлчилгээний чанарын үнэлгээ” сэдвээр АУ-ны докторын зэрэг тус бүр хамгаалсан. Дээд боловсрол судлал, магадлан итгэмжлэлын шалгуур үзүүлэлт, сургалтын үйлчилгээний чанарын чиглэлээр судалгааны ажил гүйцэтгэдэг. АШУҮИС-ийн ЗХШҮА-ны ахлах арга зүйч, Анагаах ухааны боловсрол судлалын эрдэмтдийн зөвлөлийн эрдэмтэн нарийн бичгийн дарга.
3. Ж. Даваа, МУИС, ШУС, НУС-ын Боловсрол, сэтгэл судлалын тэнхмийн багш, доктор, профессор,
 4. Я. Отгонбаяр: МУИС-ийн ШУС-ийн Социологи, Нийгмийн ажлын тэнхмийн ахлах багш, 1997 онд МУИС-ийг социологич мэргэжлээр төгссөн. 2015 онд Социологийн ухааны докторын зэрэг хамгаалсан. Дээд боловсролын салбарын багшийн хөгжлийн тулгамдсан асуудлаар судалгаа, шинжилгээний ажил хийдэг.
 5. Д. Баярмаа доктор: Доржийн Баярмаа нь АШУҮИС-ийн багш, Хүний их эмч, Анагаах ухааны доктор, клиникийн профессор. Хавдар судлал, дүрс оношлогоо, анагаахын боловсрол судлал, эмнэлгийн мэргэжилтний ёсзүй, харилцаа хандлагын чиглэлээр судалгаа хийдэг.

Зохиогчийн тухай

1. Д. Чимгээ, МУИС-ийн Бизнесийн сургууль, багш, доктор, профессор, Байгууллагын удирдлагын мэдээллийн систем, бизнесийн судалгааны арга зүй, боловсролын салбарын МХХТ, сургалтын дижитал хэрэглэгдэхүүн, заар арга зүй, электрон арилжаа, электрон бизнес, е-сургалтын чиглэлээр эрдэм шинжилгээний ажил хийдэг.
2. О. Болорсайхан 1998 онд АУИС-ийг ерөнхий мэргэжлийн эмчээр, 2005 онд АУ-ны магистрын зэрэг, 2012 онд “Анагаахын