

ОРОН НУТГИЙН БОЛОВСРОЛЫН ГАЗРЫН ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН УДИРДЛАГЫГ БОЛОВСРОНГУЙ БОЛГОХ АРГА ЗАМ

(Хөвсгөл аймгийн Боловсролын газрын жишээн дээр)

Н.Баатар-Очир, Хөвсгөл, Боловсролын Газар

Abstract

In the development process of education and the proper creation of systems in local educational institutions, the preparation of qualified candidates in human resources management and their specialized training in research, methods and issues is critical. Secondary educational institutions' work functions, human resource management, budget sufficiency, how legal environments are created from tradition, updates and national standards; and some other issues may be tested at institutions and hypotheses may be proposed during the process of analysis.

In the case of education, the main characteristics of human development is the human resource development and scientific manage of the Department of Education. As technologies are improving, data capacity is increasing, and open learning is changing, the needs and interests of students, policies, training programs, content, and systematic evaluation are also changing. While there are changes to preparing adequately qualified education management professions, preparation reviews, and research work, the lack of change in the selection process in local Education Department and the analyses of human resources and legal environments is clear.

Study results show that local Education Departments do not have the proper legal framework. The need for proper Education Department structure, improved functions, strategies for creating a system to train in human resources, social problem resolution for local Education Department principals and methodologists, a reasonable wage hierarchy, secondary institution management, specialized training on research methods for local Education Department methodologists, conducting surveys, and a clear selection process for civil servants has been created.

Түлхүүр үг

Хүний нөөц, хэрэгцээ, сонголт, хүний нөөцийн бодлого, мэргэжилтэн, судлаач арга зүйч

Удиртгал

Дэлхий нийтийн боловсролын хөгжлийн өөрчлөлт, хэрэгцээ шаардлага нь Монгол улсын боловсролын тогтолцоо дахь удирдлагын өсөлт хөгжил, уламжлал, шинэчлэлийн асуудал ямар түвшинд хүрч, хэрхэн өөрчлөгдөж, шинэчлэгдэн нийгмийн хэрэгцээ шаардлагыг хангаж байна вэ? гэдэг асуудал чухлаар тавигдаж байна. Боловсролыг чанаржуулах, хүнээ хөгжүүлэх үйл явц нь дунд шатны боловсролын байгууллагын хүний нөөцийн удирдлагыг бэлтгэх, чадваржуулах, мэргэшүүлэх, орон нутаг дахь эрдэм шинжилгээ, арга зүйн байгууллагыг бэхжүүлэхгүйгээр шийдвэрлэгдэх боломжгүй юм. Энэ нь дунд шатны боловсролын байгууллагын хийж гүйцэтгэх ажлын агуулга, чиг үүрэг, эрх мэдэл, эрх зүйн орчин хэрхэн бүрдүүлж, хүний нөөцийн удирдлага, төсвийн хүрэлцээ хангамжийг ямар түвшинд хүргэсэн, хэрхэн оновчтой болгосон байна вэ? гэдэгтэй ихээхэн хамааралтай билээ. Дунд шатны боловсролын мэргэжил арга зүйн байгууллагын дарга, мэргэжилтнүүдэд судалгааны ажил хийх, мэргэшиж тогтвортой ажиллах, ажилдаа дур сонирхолтой хандах хэрэгцээг хэрхэн үүсгэж ирсэн бэ? гэдэг асуудал ихээхэн сонирхол татаж байна. Боловсролын тухай багц хуулийг

сүүлийн жилүүдэд олон удаа шинэчлэн найруулж, засвар өөрчлөлт хийсэн хэдий ч төвлөрлийг сааруулж, орон нутгийн боловсролын мэргэжлийн байгууллагад эрх мэдлийг шилжүүлэх үйл явцад дорвитой өөрчлөлт орсонгүй.

Энэ бүхнээс үүдэн нийгмийн захиалга, суралцагч үйлчлүүлэгчдийн сэтгэлгээний болон хандлагын өөрчлөлт, түүнд нийцсэн бодлого, төлөвлөлтийг хэрэгжүүлэх шинэ бүтэц, хүний нөөц бүхий орон нутгийн сүлжээг үүсгэх боломжийг судлан тогтоох шаардлагатай хэмээн үзэж байна. Энэ шаардлагын дагуу орон нутгийн боловсролын газрын хүний нөөцийн удирдлагыг боловсронгуй болгох зарим арга замыг судалгааны үндсэн дээр тодорхойлох зорилго тавьж, судалгааны өгүүллийн хүрээнд орон нутгийн боловсролын удирдах ажилтныг бэлтгэж ирсэн туршлага, шинэ хэрэгцээ, шаардлагыг судлах, эрх зүйн орчинд дүн шинжилгээ хийх, удирдлагыг боловсронгуй болгох арга замыг боловсруулах зорилт дэвшүүлсэн болно.

Үндсэн хэсэг

Хөгжин дэвжих, эс хөгжихүйн асуудалд тэргүүлэх үүрэгтэй боловсролын салбарын түүхэн

хөгжил, хүний нөөцийн удирдлагын үр нөлөө, үйл ажиллагааны чиглэл, бүтэц тогтолцооны уялдаа холбоо, хөгжлийн үйл явцыг олон эрдэмтэн судлаачид сонирхон судалж, хөгжүүлэн сайжруулах санал, дүгнэлтүүдийг дэвшүүлсээр иржээ. 1960-аад оноос АНУ-ын их сургуулиудад боловсролын удирдлагын тэнхимүүд байгуулагдан боловсролын удирдлагын ухааны хөгжлийн суурийг тавьжээ. Удирдлагад онолын үүднээс хандах оролдлого боловсролын удирдлагын салбараас эхлэлтэй гэсэн онолын дүгнэлтийг Херберт Фейгл анх дэвшүүлж байв.

“Боловсролын удирдлагын онолын суурь нь зохион байгуулалтын онолын сэтгэлгээ буюу ажлын менежмент /Фрейдрих Тейлор/, захиргааны онол /Энри Файоль/, хүний харилцаа хандлага /Мери Паркер Фоллет, Элтон Майо/, зан төлөвийн хандлага /Частер Барнард, Гербарт Симон/юм”(Наранчимэг, Төгөлдөр, 2010, х.10). “Боловсролын удирдлагын шинэ чиглэлүүдээр судалгаа хийх ажил манай оронд 1980-аад оноос эхэлж, боловсролын удирдлага, эдийн засгийн асуудлаар Б. Энхтүвшин, Р.Бандий, С.Ламбаа, З.Мөнхдалай нарын зэрэг эрдэмтэд суурь болон хавсарга судалгаа хийжээ” (Наранчимэг, Төгөлдөр, 2010, х.11).

Ч.Пүрэвдорж “Багшлахуйн менежмент” бүтээлдээ “Өнгөрсөн нийгмийн үед удирдлагын төвлөрүүлэн захирах аргыг хэрэглэж байв. Тэр үеийн нийгэм хүмүүсийг үүнээс өөрөөр удирдах боломж үнэндээ байгаагүй юм.

Гэтэл зах зээл ардчиллын орчинд захиран тушаах аргаар эрх чөлөө бүхий хүмүүсийг удирдаж болох уу, Болно гэхэд хэр үр дүнтэй байх бэ, Мэдээж олигтой үр дүнд хүрэхгүй. Тийм болохоор удирдлагын хуучин арга, онол номлолыг ардчилал, зах зээлийн орчинд эрх чөлөөг дээдэлсэн хүмүүсийг удирддаг арга хандлагаар солих хэрэгтэй боллоо.

Удирдлагын тийм нэгэн арга хандлага, онол номлол бол менежмент юм” (2013, х.15) гээд удирдахуйн ухааны төрөл, хэлбэр, зүй тогтлын талаар өөрийн санааг дэвшүүлсэн байна. Академич Н.Бэгз бүтээлдээ Монгол улсын боловсролын тогтолцоот шинжийг тодорхойлж, боловсролын удирдлага, түүний эрх зүйн зохицуулалтад дүгнэлт хийн, хөгжлийн онол арга зүйн асуудлыг дэвшүүлэн тавьсан бөгөөд олон улсын боловсролын хөгжил, үндэсний онцлог байдалд харьцуулсан судалгаа хийж ХХI зууны Монгол улсын боловсролын тогтолцооны загварыг боловсруулахдаа боловсролын удирдлагын хөгжлийн чиглэлийг тусгайлан тодорхойлжээ. Орон нутаг дахь боловсролын удирдлагын талаарх судалгааг доктор Н.Наранчимэг хийж, Монгол улсын аймаг, нийслэлийн боловсролын

хөгжил болон удирдлагын үйл ажиллагааны өнөөгийн байдлыг дүгнэн, хөгжлийн удирдлагыг хэрэгжүүлэх арга зүйн үндэслэлийг тодорхойлсон байна. Доктор Б.Мөнхжаргал “Орон нутгийн боловсролын удирдлагын шийдвэр гаргах үйл явцыг боловсронгуй болгох асуудалд”, доктор Н.Эрдэнэ “ЕБС-ийн өөрийн үнэлгээг боловсронгуй болгох зарим асуудал” сэдвээр судалгааны ажил хийж, орон нутгийн боловсролын удирдлагыг боловсронгуй болгоход хувь нэмрээ оруулжээ. Орон нутгийн боловсролын газрын хүний нөөцийн удирдлагыг боловсронгуй болгох чиглэлээр дагнасан судалгаа хараахан хийгдээгүй байна. Германы эрдэмтэн Герхард Нойнер “Боловсролын удирдлага нь боловсролын хэргийг төлөвлөх, зохион байгуулах, хянах, зохицуулах, тусалж дэмжих үйл явц бөгөөд мөн агуулгын, хүний нөөцийн, эдийн засгийн, эрх зүйн зүйлээр дамжин хэрэгждэг сурган хүмүүжүүлэх үйл ажиллагаа” гэж боловсролын удирдлагын гол онцлогийг тодорхойлжээ (1979, х.248).

“Улс орнуудын хөгжлийн туршлагаас үзэхэд төвлөрөл саарах үйл явцын дүнд удирдлагын дээд түвшний чиг үүрэг, бүрэн эрх орон нутгийн түвшинд шилжиж байж боловсролын нэгж байгууллагуудын бие даасан байдлыг бэхжүүлэх нөхцөл бүрддэг” (Наранчимэг, 2010, х.10) хөгжлийн зүй тогтлыг олон эрдэмтэн судлаачид тэмдэглэсэн байна.

Нэг. Орон нутгийн боловсролын газрын удирдах ажилтныг бэлтгэсэн уламжлал, чиг үүрэг, зохион байгуулалтын өөрчлөлт

Ардын хувьсгалын дараа буюу 1921 оны 8 дугаар сард Ардын засгийн газар тогтоол гаргаж сургуулийн хэргийг Дотоод яаманд хариуцуулан, сургуулийн хэлтсийг байгуулан ажиллаж байгаад 1924 оны 2 дугаар сард Ардыг гэгээрүүлэх яамыг ерөнхий, сургуулийн, ардын боловсруулах гэсэн 3 хэлтэстэй байгуулсан бөгөөд энэ үед орон нутгийн зардлаар улсын хэмжээнд 80 гаруй сургууль байгуулагдаж, 1500 гаруй хүүхэд суралцаж байжээ. Энэ нь орон нутгийн боловсролын тусгайлан удирдах байгууллагыг бий болгох нөхцөлийг бий болгожээ. Улсын бага хурлын Тэргүүлэгчдийн 1931 оны 7 дугаар сарын 4-ний өдрийн 17 дугаар хуралдаанаар хот хөдөөд сургуулиуд олноор байгуулагдан түүнд хамрагдах хүүхдийн тоо олширч, мэргэжилтэй багш, сургагчийн тоо нэмэгдэж байгаа учир” Орон нутагт гэгээрлийн хэлтсийг байгуулан тусгай батлагдсан дүрэм, журмын ёсоор ажлаа гүйцэтгүүлэх”-ийг Засгийн газарт даалгасан байна.

Засгийн газар 1932 оны 8 дугаар сарын 5-ны өдрийн 7 дугаар хуралдаанаараа “Төв орон

нутгийн засаг захиргааны газруудын байгуулалтын тухай” тогтоол гаргаж, уул тогтоолын 11 дүгээр зүйлд “Аймгийн захиргаад Ардын гэгээрүүлэх хэлтэстэй байна” гэж баталгаажуулсан байна. Улмаар 1933 онд БНМАУ-ын Сайд нарын зөвлөлийн тогтоолоор баталсан Аймгийн хурал ба аймгийн яамдын дүрэмд ардыг гэгээрүүлэх хэлтсийн удирдлагын үүргийг олон сургууль ба бичиг үсэгт сургах салбар газруудыг аж ахуйн талаар туслан дэмжиж, хянан удирдах явдал гэжээ. Түүнчлэн сурагчдыг сургуульд бүрэн хамруулах, бага, дунд сургуулийн сургалтын төлөвлөгөө, сурах бичгийн асуудлыг цэгцлэн сайжруулах, ард нийтийг бичиг үсэгт сургах ажил нь Гэгээрлийн яам, орон нутгийн Гэгээрүүлэх хэлтсийн гол чиг үүрэг болж байжээ.

Орон нутгийн боловсролын төрийн захиргааны байгууллага Ардын гэгээрүүлэх хэлтэс нь дарга, байцаагч гэсэн хоёр орон тоотойгоор 1956 он хүртэл ажиллаж ирсэн бөгөөд 1956 оны 1 дүгээр сарын 20-ны өдөр БНМАУ-ын Сайд нарын Зөвлөлийн 10 дугаар тогтоол гарч Гэгээрлийн яамны дэргэд Багш нарын мэргэжил дээшлүүлэх институт, Улаанбаатар хот болон 5 аймгийн гэгээрлийн хэлтсийн дэргэд “Сурган хүмүүжүүлэх ухааны кабинет”-ийг тус бүр 2 хүний орон тоотойгоор байгуулахаар шийдвэрлэжээ. Энэхүү тогтоолыг хэрэгжүүлэх зорилгоор 1956 оны 5 дугаар сарын 14-ний өдөр Гэгээрлийн сайдын 96 дугаар тогтоолоор Архангай, Дорнод, Өвөрхангай, Ховд, Хөвсгөл аймаг УБ хотын Гэгээрлийн хэлтсийн дэргэд Сурган хүмүүжүүлэх ухааны кабинетыг байгуулж, дүрмийг хавсралтаар баталжээ.

Энэ нь орон нутгийн боловсролын эрдэм шинжилгээ арга зүйн байгууллагын салбарыг бий болгох нөр их ажлын эхлэл байсан бөгөөд аймгийн оюуны салбарын амьдралын түүхэнд тод томруун бичигдэх түүхэн тэмдэглэлт үйл явдал болжээ.

Сурганы кабинет нь ажил үйлчилгээгээ Гэгээрлийн хэлтсийн шууд удирдлагаар явуулж багш нарын мэдлэг боловсролын өсөлтөд туслах, тэргүүн туршлага судалж нэвтрүүлэх, сурагчдын сурлагын чанарыг дээшлүүлэхэд туслах гэсэн үндсэн чиг үүрэгтэйгээр ажиллаж байжээ. Боловсролын орон нутгийн төрийн захиргааны байгууллага нь Ардын гэгээрүүлэх хэлтэс, Ардын гэгээрлийн хэлтэс, Ардын боловсролын хэлтэс нэртэйгээр 1992 он хүртэл ажиллаад шилжилтийн үеийн шинэ зохион байгуулалтад орж нийгмийн салбарын бодлого зохицуулалтыг уялдуулан хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий Аймгийн ЗДТГ-ын Нийгмийн бодлогын хэлтэс болон өөрчлөгдсөн байна.

Нийгмийн бодлогын хэлтэс нь, Нийгмийн бодлого зохицуулалтын хэлтэс, Нийгмийн

хөгжлийн хэлтэс, дахин Нийгмийн бодлогын хэлтэс нэртэй болон ажиллаж байна.

Ардын гэгээрүүлэх хэлтсийн дэргэдэх Сурган хүмүүжүүлэх ухааны кабинет нь 1982 он хүртэл нэр хаяг, чиг үүргийн өөрчлөлтөд оролгүйгээр тогтвортой ажиллаж, өөрийн гэсэн ажлын арга туршлагыг хуримтлуулан, материаллаг баазаа бэхжүүлж чадсан бөгөөд багш нарын хангалт, мэргэжлийн ур чадварын өсөлт ч сайжирч, боловсрол судлалыг хөгжүүлэн ажиллажээ.

Тус кабинет 1982 оноос Аймгийн Ардын боловсролын хэлтсийн харьяа Судалгаа арга зүйн төв болж, орон тоо зохион байгуулалтын хувьд өргөжиж, багшийн хөгжлийг судалгааны үндэстэй удирдаж, арга зүйн дэмжлэг үзүүлж ирсэн байна. Сурган хүмүүжүүлэх ухааны кабинет нь 1992 онд Аймгийн ЗДТГ-ын Нийгмийн бодлогын хэлтсийн бүтцэд орж ажиллаад 1994 онд Шинжлэх ухаан боловсролын сайдын 59 дүгээр тушаалаар “Боловсрол төв” болж удирдлага зохион байгуулалтын хувьд бие даан ажиллажээ.

Улмаар 1997 онд Гэгээрлийн сайдын 112 дугаар тушаалаар Аймгийн засаг даргын дэргэдэх Боловсрол, соёлын төв, 2000 онд Засгийн газрын 181 дүгээр тогтоолоор Аймгийн боловсрол, соёлын төв, 2003 онд БСШУС-ын 82 дугаар тушаалаар Аймгийн засаг даргын дэргэдэх боловсрол, соёлын газар, 2008 онд Засгийн газрын 67 дугаар тогтоолоор Аймгийн засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний хэрэгжүүлэгч агентлаг Боловсрол, соёлын газар болж, арга зүйчид нь төрийн албаны шалгалт өгч, төрийн албан хаагчийн тангараг өргөснөөр төрийн захиргааны болон мэргэжил арга зүйн чиг үүргийг хослон хэрэгжүүлэх болжээ. Мөн 2016 онд Засгийн газрын 9 дүгээр тогтоолоор Аймгийн засаг даргын эрхлэх асуудлын хүрээний хэрэгжүүлэгч агентлаг Боловсрол соёл, урлагийн газар болж нэршил нь өөрчлөгдөн ажиллаж байна.

Эрх зүйн орчны өөрчлөлтүүдээс харахад Боловсрол соёл, урлагийн газар нь 2008 оноос боловсролын төрийн захиргааны болон мэргэжил арга зүйн чиг үүргийг хослон хэрэгжүүлж, Аймгийн ЗДТГ-ын Нийгмийн бодлогын хэлтэс нь салбар дундын бодлого зохицуулалтын чиг үүргийг гүйцэтгэх болжээ.

Орон нутгийн боловсролын төрийн захиргааны байгууллагын нэршил 6 удаа өөрчлөгдсөн боловч нийтлэг чиг үүрэг нь өөрчлөгдөөгүй, мэргэжил арга зүйн байгууллагын нэршил Засгийн газрын тогтоол, Гэгээрэл, боловсролын сайдын тушаалаар 9 удаа өөрчлөгдсөн боловч сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөг хэрэгжүүлэн багшийн хөгжлийг дэмжих, арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх зэрэг үндсэн чиг үүрэг нь өөрчлөгдөөгүй явж иржээ.

Хөвсгөл аймгийн жишээн дээр орон

нутгийн боловсролын төрийн захиргааны байгууллага байгуулагдсан 85 жилийн хугацаанд 25 дарга, мэргэжил арга зүйн байгууллага үүсэж хөгжсөний 60 жилийн хугацаанд 17 хүн удирдлагаар томилогдон ажиллажээ.

Ажилласан хугацааны үргэлжлэх байдлыг авч үзвэл орон нутгийн боловсролын төрийн захиргааны байгууллагын дарга нарын 11 нь 1-2 жил, 9 нь 3-4 жил, 5 нь 4 жил ажилласан нь тогтвортой биш хандлагыг илэрхийлж байгаа бөгөөд ажлын дадлага туршлага, мэргэжлийн ур чадвар тогтворжин хөгжих боломж олгогдоогүй явж иржээ.

Боловсролын мэргэжил арга зүйн байгууллагын захирал, эрхлэгчдийн 8 нь 1-2 жил, 7 нь 3-4 жил, 3 нь 7-10 жил буюу хамгийн удаан хугацаанд ажиллажээ. Дээрх байдал нь сургалт, заах арга зүйн удирдлагыг ойр ойрхон солих боловсон хүчний бодлого явагдаж ирснийг илтгэж байгаа бөгөөд удирдлагуудад боловсрол судлалаар мэргэшиж ажиллах, судалгаа оношилгооны ажил хийж турших, ажлын үр дүнгээ үнэлж тооцох бололцоо олгож байгаагүйг харуулж байна.

Боловсролын төрийн захиргааны болон мэргэжил арга зүйн байгууллагын дарга, эрхлэгч, арга зүйч, мэргэжилтнээр ажлын арга туршлага сайтай, удирдан зохион байгуулах авьяас чадвар бүхий багш нарыг томилж байсан бөгөөд удирдах ажилтныг гадаад, дотоодын их, дээд сургуулиудад суралцуулж мэргэшүүлэх тусгайлсан хөтөлбөрөөр бэлтгэж ирээгүй байна.

Хоёр. Орон нутгийн боловсролын газрын хүний нөөцийн өнөөгийн байдлын шинжилгээ

Орон нутгийн Боловсролын газрын хүний нөөцийн удирдлагыг боловсронгуй болгох зорилгоор 21 аймгийн Боловсролын газрын дарга, мэргэжилтэн 208 хүнээс судалгаа авч математик боловсруулалт хийлээ. Судалгаанд оролцогчдын 92 хувь нь судлагдахуун хариуцсан мэргэжилтэн, 8 хувь нь Боловсролын газрын дарга нар байв. Тэдний ажлын байрны тогтворжилт, дадлага туршлагын байдлыг авч үзэхэд нийт оролцогчдын боловсролын байгууллагад ажилласан дундаж 17.5 жил ба түүнээс 5.6 жилийг нь тухайн байгууллагад ажилласан гэсэн дүн гарсан.

Хөвсгөл аймгийн Боловсролын газрын дарга, мэргэжилтэн 15 хүний боловсролын байгууллагад ажилласан дундаж 12.3 жил, тухайн байгууллагад ажилласан жилийн дундаж 7.2 байна. Энэ нь боловсролын дунд шатны байгууллагын удирдлага, мэргэжилтнүүдийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, ажлын арга зүйг системтэй хөгжүүлэх, дадлага туршлагатай болгох тогтолцоо тогтвортой биш байгааг харуулж байна.

Судалгаанд оролцогчдоос цаашид ажлын байран дээрээ тогтвортой ажиллах, эсэх асуудлыг судлахад 76 хувь нь “Тийм” гэж хариулсан байхад 24 хувь нь “Мэдэхгүй” гэж хариулжээ. Энэ асуудлыг эрхэлж буй ажилдаа хэр зэрэг сэтгэл ханамжтай байгаа байдалтай харьцуулж үзэхэд оролцогчдын 42 хувь нь “Сэтгэл ханамжтай”, 56 хувь нь “Сэтгэл ханамж дунд” зэрэг 2 хувь нь “Сэтгэл ханамжгүй” байна гэж хариулжээ.

График 1

Цаашид тогтвортой ажиллах эсэх

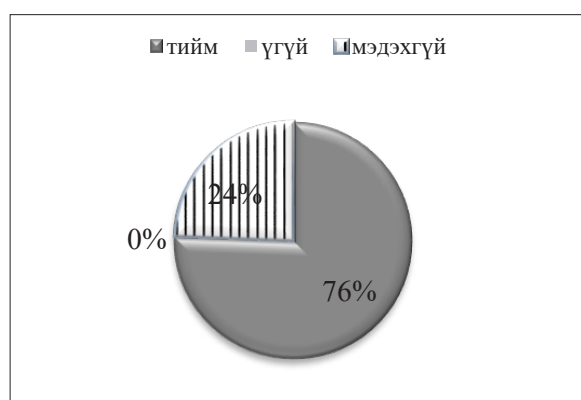
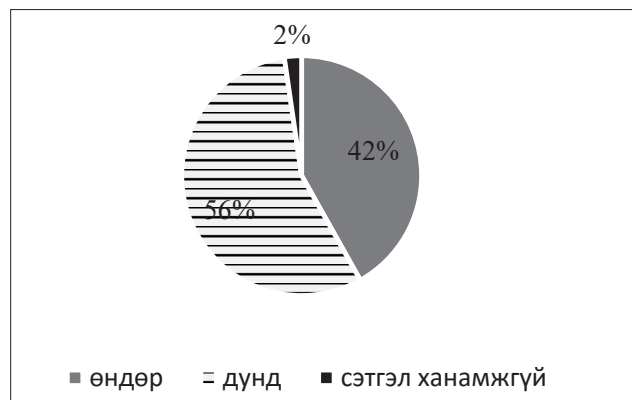


График 2

Сэтгэл ханамжийн байдал



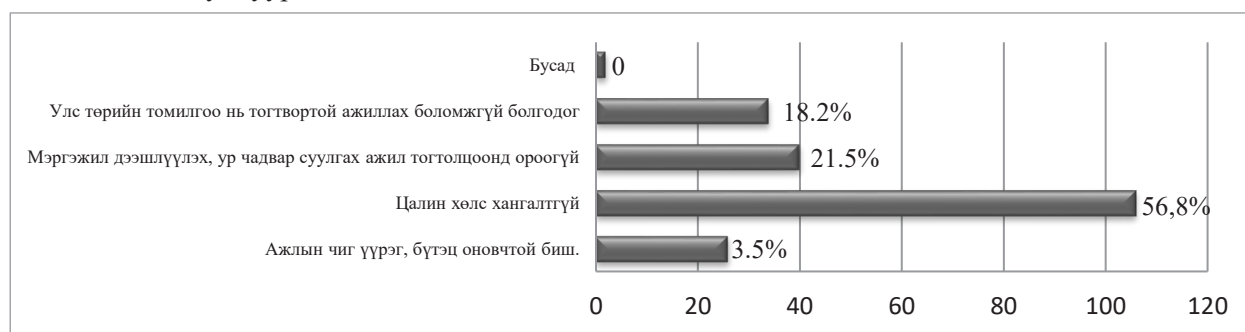
Эх сурвалж: Аймгуудын Боловсролын газрын дарга, мэргэжилтнүүдээс авсан судалгаа, (2014)

Сэтгэл ханамж дундуур байгаа болон муу байгаа шалтгааныг тодруулж үзэхэд 56.8 хувь нь “Цалин хөлс хангалтгүй” 21.5 хувь нь “Мэргэжил дээшлүүлэх, ур чадвар суулгах ажил тогтолцоонд ороогүй” 18.2 хувь нь “Улс төрийн томилгоо нь тогтвортой ажиллах боломжгүй болгодог” гэж хариулжээ. Харин

хамгийн бага буюу 3.5 хувь нь “ажлын чиг үүрэг, бүтэц оновчтой биш” гэж хариулсан байна.

График 3

Сэтгэл ханамж дундуур байгаа шалтгаан



Судалгаанд оролцогч мэргэжилтнүүдийн “Цалин хөлс, нийгмийн баталгаа”-г судлав.

График 4

Цалин хөлсний жишиг

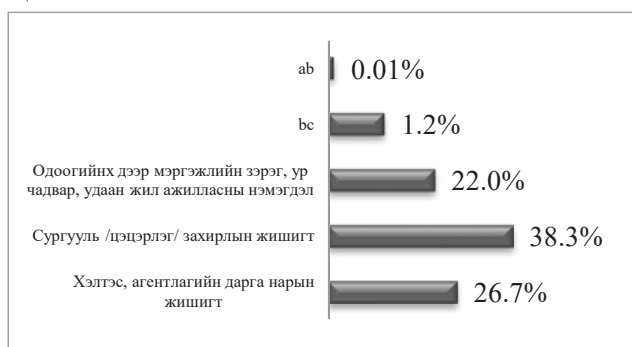
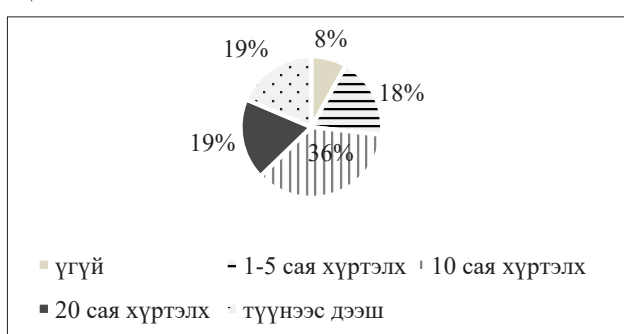


График 5

Цалингийн зээл



Дээрхээс харахад 95 хувь нь “Цалин хангалттай биш” гэж хариулж, 26.7 хувь нь хэлтэс агентлагийн дарга нарын 38.3 хувь нь сургуулийн захирлын цалингийн жишигт өөрсдийн цалингийн жишгийг хүргэж ойртуулах шаардлагатай гэж үзсэн бол 22.0 хувь нь одоогийн цалин дээр үр дүнгийн урамшуулал зэрэг нэмэгдэл хөлс тооцуулах шаардлагатай байна гэж үзжээ. Мэргэжилтнүүдийн цалингийн зээлийн асуудлыг авч үзвэл 36.3 хувь нь 10 сая хүртэлх, 19 хувь нь 20 сая хүртэлх, мөн 19 хувь нь түүнээс дээш хэмжээний төгрөгийн цалингийн зээлтэй буюу 74 хувь нь их хэмжээний зээлтэй байна.

Боловсролын газрын мэргэжилтнүүдийн 53 хувь нь өөрсдийн ажлын байрны тодорхойлолтыг “боломжийн”, 13 хувь нь “оновчтой”, 34 хувь нь өөрчлөн сайжруулах шаардлагатай гэж үзсэн байна. Үүнийг мэргэжилтнүүд ажлын байрны тодорхойлолтод заасан чиг үүргээ хэрэгжүүлэх боломжтой гэж үзэх үндэслэлтэй байна. Харин ажлын давхацлыг арилгах, чиг үүргийг нарийвчилж тодорхой болгох, үндсэн ажилдаа анхаарлаа хандуулж, үр бүтээлтэй ажиллах зохицуулалт хийх хэрэгцээ үүссэн байгаа нь судалгааны дараачийн үзүүлэлтээс тодорхой харагдаж байна.

График 6

Үндсэн ажлын гүйцэтгэл

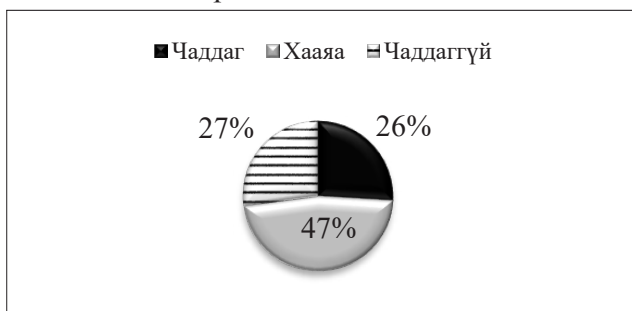
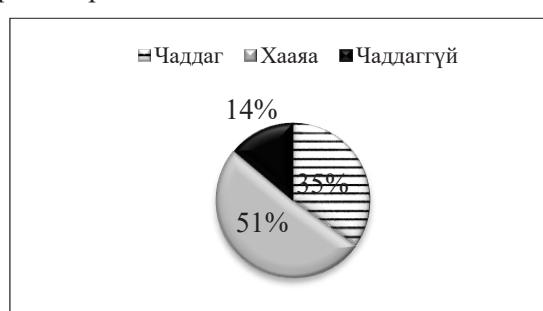


График 7

Ур чадварын хөгжил



Судалгаанд аймгуудын БСГ-ын судлагдахуун хариуцсан мэргэжилтнүүд

хамрагдсан бөгөөд статистик, хяналт шинжилгээ, бодлого хариуцсан мэргэжилтнүүд

хамрагдаагүй болно. Дээрх графикаас харахад багш нарт мэргэжил арга зүйн дэмжлэг үзүүлэх, хамтарч ажиллах үндсэн чиг үүрэг бүхий мэргэжилтнүүдийн 47 хувь нь өдөр бүрийн ажлын цагаа үндсэн ажилдаа хааяа зарцуулж, 27 хувь нь үндсэн ажлаа хийж чадахгүй, зөвхөн 26-35 хувь нь үндсэн ажлаа хийж, багш нарынхаа ур

чадварыг хөгжүүлэхэд ажлаа чиглүүлж байна. Судалгаанд оролцогч мэргэжилтнүүдийн 47-51 хувь нь сургалтын хөтөлбөрөө судлах, түүнийг заах арга зүйг боловсруулах, багш нартайгаа ажиллах ажилд өдөр бүрийн ажлын цагаа “хааяа” чиглүүлэн ажиллаж байна.

График 8

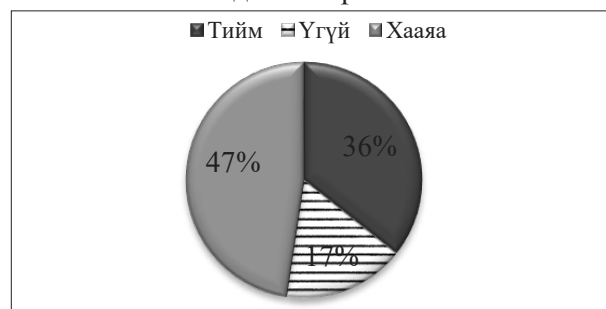
Ажлын туршлага, арга зүй



Дээрх үзүүлэлтээс харахад мэргэжилтнүүдийн 37 орчим хувьд нь ажлын арга туршлага хүрэлцээтэй байгаа бөгөөд тодорхой асуудлыг сонгож аван түүнийг судлах замаар багш нарын ажлын байран дээрх хөгжлийг дэмжин

График 9

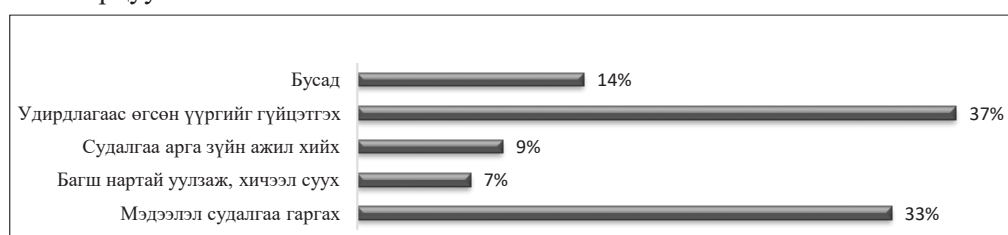
Багшийн хөгжлийг дэмжих үйл



ажиллаж байна. Бусад мэргэжилтнүүдийн хувьд өөрсдийгөө хөгжүүлэх, судалгааны ажил хийх, бусадтай хамтарч ажиллах, ажлын арга туршлага хуримтлуулах хэрэгцээ байгааг харуулж байна.

График 10

Ажлын цагийн зарцуулалт



Эх сурвалж: Аймгуудын Боловсролын газрын дарга, мэргэжилтнүүдээс авсан судалгаа, (2014)

Судалгаанд оролцогчдын хариултаас харахад 33 хувь нь мэдээ судалгаа гаргах, 37 хувь нь удирдлагаас өгсөн үүргийг гүйцэтгэхэд ажлынхаа ихэнх цагийг зарцуулж, зөвхөн 7-9 хувь нь багш нартай уулзаж хичээлд суух, арга зүйн зөвлөгөө өгөх, багш нарын ажлын байрны хөгжлийг дэмжсэн ажлыг хийдэг байна.

Мэргэжилтнүүдийн ажлын гүйцэтгэл харилцан адилгүй, мэргэжлийн багш нартаа үнэлэгдэх үнэлэмж сайнгүй байгаа нь тэдний хүлээх хариуцлага, чиг үүргийн зохицуулалт, сонгон шалгаруулах үйл явц оновчтой биш байгаатай холбоотой.

Эрх зүйн орчны шинжилгээ. Хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж байгаа боловсролын хууль, эрх зүйн баримт бичгүүдэд шинжилгээ хийж үзэхэд “аймаг, нийслэлийн боловсролын газар, нийслэлийн дүүргийн боловсролын хэлтэс нь тухайн нутаг дэвсгэрийн цэцэрлэг, сургуульд удирдлагын болон мэргэжлийн туслалцаа үзүүлэх, боловсролын

байгууллагын удирдах ажилтан, багш, иргэнд боловсрол, мэргэжил эзэмших, мэргэшлээ дээшлүүлэх судалгаа, шинжилгээ эрхлэхэд нь туслах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ. Боловсролын эрдэм шинжилгээ, арга зүйн байгууллагын бүтэц, орон тоо дүрэм болон аймаг, нийслэлийн боловсролын газрын үлгэрчилсэн журмыг боловсролын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага батална” гэж заажээ (УИХ, 2002, х.8).

Боловсролын тухай хуульд боловсролын газрын бүрэн эрхийг тодорхойлсон 10 зүйл заалтад мэргэжил арга зүйн чиг үүргийг тодорхойлсон “өмчийн бүх хэлбэрийн цэцэрлэг, ерөнхий боловсролын сургуульд мэргэжил, арга зүйн дэмжлэг, туслалцаа үзүүлэх, багш, ажилтны мэргэжлийн тасралтгүй хөгжлийг хангах” (2016, х.9) гэсэн зөвхөн нэг заалт орсон байна.

Боловсролын тухай хуульд “Аймгийн засаг дарга бүрэн эрхийнхээ хүрээнд аймаг, нийслэлийн боловсролын газрын даргыг сонгон

шалгаруулалтын дүнг үндэслэн Засгийн газрын гишүүний зөвшөөрснөөр томилох, чөлөөлөх” (2002, х.11) гэсэн орон нутгийн боловсролын газрын хүний нөөцтэй холбоотой нэгэн заалт оржээ.

Орон нутгийн боловсролын газрын үлгэрчилсэн журмыг хэд хэдэн удаа шинэчлэн сайжруулж ирсэн бөгөөд өнөөгийн байдлаар БШУ-ны сайдын 2013 оны А/315 дугаар тушаалаар батлагдсан “Аймаг, нийслэлийн Боловсролын газрын үлгэрчилсэн журам”-ыг мөрдөж байна.

Тус журмын 3 дахь хэсэгт: “Газар нь энэхүү журамд заасан бүрэн эрх, мэргэжил, арга зүйн удирдлагыг хэрэгжүүлэх нөхцөлийг хангасан зохион байгуулалтын бүтцийн нэгжтэй байна. Зохион байгуулалтын бүтцийн нэгжийг аймаг, нийслэлийн Засаг дарга батална

Газарт эрх бүхий байгууллагаас баталсан орон тооны хязгаарт багтсан дарга, мэргэжилтэн, үйлчилгээний ажилтан ажиллана. Газрын орон тоог Төсвийн тухай хуульд зааснаар тогтооно. Газрын дарга, мэргэжилтэн нь бакалавр түүнтэй адилтгах болон түүнээс дээш боловсролын зэрэгтэй, боловсролын сургалтын байгууллагад сүүлийн 5 жил ажилласан туршлагатай, багш, ажилтанд мэргэжлийн зөвлөгөө, арга зүйн мэргэшсэн үйлчилгээ үзүүлэх, судалгаа хийх, мэдээлэл боловсруулах болон багаар ажиллах ур чадвартай байх бөгөөд харилцааны соёл, ёс зүйн хэм хэмжээ сахин ажиллана.

Сургуулийн өмнөх болон бага, дунд боловсролын сургалт хариуцсан мэргэжилтэн нь хүүхдийн хөгжил, төлөвшил, сургалтын байгууллагын болон хүний нөөцийн тасралтгүй хөгжлийг хангах, боловсролын стандарт, сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, сургалтын арга зүй, технологи хөгжүүлэхэд багш, удирдах ажилтад мэргэжил, арга зүйн мэргэшсэн үйлчилгээ үзүүлэх, судалгаа хийх, мэдээлэл боловсруулах зэрэг асуудлыг ажлын байрны тодорхойлолтод тусган хэрэгжүүлнэ” (БШУЯ, 2013) гэсэн заалтуудыг тусгасан боловч хүний нөөцийг хөгжүүлж, мэргэшүүлэх ажлыг төлөвлөгөөтэйгөөр зохион байгуулах, ажлын үр дүнг сайжруулж тооцох механизмыг бүрдүүлэх, дарга, мэргэжилтнүүдийг улс төрөөс хамааралгүйгээр мэргэжлийн түвшинд тогтвортой ажиллуулах, мэргэшсэн үйлчилгээ үзүүлэх, судалгаа хийх арга зүйд суралцуулах зэрэг хүний нөөцийн хөгжлийн асуудлыг шийдвэрлээгүй байна.

Газрын орон тоог Төсвийн тухай хуульд зааснаар тогтоох асуудлыг журамд заасан хэдий ч Төсвийн тухай хуульд” батлагдсан цалингийн сан, орон тооны хязгаарт багтаан төсвийн байгууллагын орон тоо, ажиллагчдын цалин хөлсийг тогтоох”

(УИХ, 2011) гэж заасан нь сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөө, стандартыг хэрэгжүүлэх, үр дүнг үнэлэх үйл явцыг санхүүгийн хязгаарлагдмал нөөцөд захируулсан, нэг мэргэжилтэнд ноогдох хүний тоо, нэг цагт гүйцэтгэх ажлын ачааллыг тооцож ялгавартай тогтоох асуудалд хаалт тавьсан заалт болжээ.

Нөгөө талаар орон нутгийн боловсролын газрын дарга, мэргэжилтнүүдийг төрийн захиргааны албан хаагч болгож, төрийн албаны тухай хуулийн зохицуулалтаар сонгон шалгаруулах болсон нь мэргэжлийн онолын мэдлэг, арга зүйн хувьд тухайн судлагдахууны багш нарт хүлээн зөвшөөрөгдөх, тэдний санал дэмжлэгт тулгуурлах, цаашид мэргэшиж тогтвортой ажиллах үйл явцад саад учруулж байна. Засгийн газрын “Зөв Монгол хүүхэд” үндэсний хөтөлбөр, “Бага, дунд боловсролын чанарын шинэчлэлийн үзэл баримтлал”-д “Боловсролын бүх шатны байгууллагын удирдлагын арга барил боловсон хүчний ажил мэргэжлийн ур чадвар тасралтгүй хөгжих нөхцөлийг хангах нь салбарын удирдлагын шинэчлэлийн тулгуур зорилт байна.

Аймаг, нийслэлийн боловсролын газрын төрийн захиргааны чиг үүргийг сургууль, багш нарт арга зүй, технологийн дэмжлэг тусалцаа үзүүлэх мэргэжлийн байгууллага болгон өөрчлөх бодлого баримтална” (БШУЯ, 2012) гэж заагаад боловсролын удирдлага, менежментийн шинэчлэлд баримтлах тулгуур зарчмыг төвлөрлийг сааруулж, орон нутаг, сургуульд суурилсан удирдлага, менежментийг хөгжүүлэхэд чиглүүлж байна.

Дээрх бодлогын зорилт нь нэг талаас Боловсролын газрын бүтэц, чиг үүргийг өөрчлөн сайжруулах хэрэгцээ бий болсныг нөгөө талаас дунд шатны боловсролын мэргэжлийн удирдах байгууллагыг бэхжүүлэх ажлыг шинэчилсэн тогтолцоонд оруулж, боловсролын шинэчлэлийн бодлоготой нийцүүлэх шаардлага байгааг харуулж байна.

Судалгааны үр дүн

Боловсролын газрын хүний нөөцийн үйл ажиллагааны гол шинж нь хүний хөгжлийн эх сурвалж болсон боловсролын хэргийг шинжлэх ухааны үндэстэй зохион байгуулж удирдахад оршино. Техник технологийн дэвшил сайжирч, мэдээллийн багтаамж нэмэгдэж, нээлттэй болсноор суралцагчдын сурах хэрэгцээ, хүсэл сонирхол өөрчлөгдөж улмаар шинэчлэлийн бодлого, сургалтын хөтөлбөр, агуулгын багтаамж, үнэлгээний систем өөрчлөгдөж байна. Харин өөрчлөлтөд нийцсэн боловсролын мэргэшсэн удирдах ажилтнуудыг бэлтгэх, давтан бэлтгэх,

судалгаа шинжилгээний ажил хийлгэх, тэднийг сонгон шалгаруулах үйл явц өөрчлөгдөөгүй байгаа нь орон нутгийн боловсролын газрын хүний нөөц, эрх зүйн орчинд хийсэн шинжилгээнээс тодорхой харагдаж байна.

Судалгааны үр дүнгээс харахад орон нутгийн боловсролын газрын эрх зүйн орчин оновчтой биш, боловсролын газрын бүтэц, чиг үүргийг өөрчлөн сайжруулах, хүний нөөцийг бодлоготойгоор бэлтгэх тогтолцоо бий болгох, орон нутгийн боловсролын удирдах ажилтан, мэргэжилтнүүдийн нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх, цалин хөлсний шатлалыг оновчтой тогтоох, дунд шатны боловсролын байгууллагын удирдлага, мэргэжилтнүүдийг судалгааны арга зүйд суралцуулж мэргэшүүлэх, судалгааны ажил хийлгэх, төрийн албан тушаалын ангилал, сонгон шалгаруулалтыг оновчтой болгох хэрэгцээ шаардлага үүссэн байна.

Дүгнэлт

Өнөөгийн байдлаар боловсролыг хөгжүүлэх олон улсын чиг хандлага, манай улсын боловсролын бодлого шинэчлэл, боловсролыг чанаржуулах, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх шинэ хэрэгцээ шаардлагад нийцсэн орон нутгийн боловсролын мэргэжил, арга зүйн байгууллагын эрх зүйн орчин бүрдээгүй байна.

Боловсролын удирдлагын системийн орц тал нь байгууллагын бүтэц, зохион байгуулалт, үйл ажиллагааны эрх зүйн зохицуулалт, ажилтнуудын бүрэлдэхүүн, тэдний мэдлэг, чадвар, санхүүгийн нөөц, хэрэгжүүлж буй бодлого, үйл ажиллагаа түүний уялдаа холбоо, олон нийтийн оролцоонд тулгуурласан байдал юм. Иймээс хүний нөөцийн удирдлагыг боловсронгуй болгохын тулд боловсролын удирдлагын эрх зүйн зохицуулалт, орц талыг сайтар судлах замаар түүнийг боловсронгуй болгох хувилбарыг тогтоох шаардлагатай гэж үзлээ.

Орон нутгийн боловсролын газрын хүний нөөцийн удирдлагыг боловсронгуй болгох эрх зүйн орчны шинэчлэл хийж, бүтэц, зохион байгуулалт, хуульд заасан бүрэн эрхийн хамаарлыг оновчтой болгосноор дунд шатны мэргэжил арга зүйн байгууллагын чадавх нэмэгдэж, багшийн хөгжил, сургалтын чанар, суралцагчдын төлөвшилд чанарын өөрчлөлт гарах боломжтой гэж дүгнэж байна.

Санал

1. Эрх зүйн орчныг сайжруулах чиглэлээр Боловсролын тухай хуулийн 3 дугаар бүлэг 13 дугаар зүйлийн 13.1 дэх хэсэгт “Орон нутгийн боловсролын мэргэжил арга зүйн байгууллага”

гэж тодотгон тогтолцоонд оруулж, 16 дугаар зүйл 16.2 дахь хэсэгт заасан “Аймаг, нийслэлийн боловсролын газар, нийслэлийн дүүргийн боловсролын хэлтэс нь тухайн нутаг дэвсгэрийн цэцэрлэг сургуульд удирдлагын болон мэргэжлийн туслалцаа үзүүлэх боловсролын байгууллагын удирдах ажилтан багш, иргэнд боловсрол, мэргэжил эзэмших, мэргэшлээ дээшлүүлэх судалгаа, шинжилгээ эрхлэхэд нь туслах чиг үүргийг хэрэгжүүлнэ” (УИХ, 2002) гэснийг “...чиг үүргийг хэрэгжүүлэх орон нутгийн боловсролын судалгаа, арга зүйн байгууллага байна” гэж өөрчлөн сургууль, багш нарт арга зүй, технологийн дэмжлэг туслалцаа үзүүлэх мэргэжил, арга зүйн байгууллага гэдгийг хуульчилж тодорхой болгох хэрэгтэй.

Энэ өөрчлөлттэй уялдуулан дээрх хуулийн 4 дүгээр бүлэг 28.1 дэх хэсэгт байгаа Боловсролын газрын бүрэн эрхийн мэргэжил арга зүйн болон хүний нөөцийг бүрдүүлэхэд чиглэсэн заалтуудыг оруулж, эрх, үүргийг ойлгомжтой, тодорхой болгож, өргөжүүлэх саналтай байна. Түүнчлэн орон нутгийн боловсролын мэргэжлийн байгууллагын төрийн захиргааны чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй дарга, мэргэжилтнүүдийг Төрийн албаны тухай хуулийн зохицуулалтаар, арга зүй, технологийн чиг үүргийг хэрэгжүүлж буй “судлаач арга зүйч”-дийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалтаар томилогдон улс төрөөс хараат бус байдлаар ажилладаг зохицуулалтыг хийх хэрэгцээ үүссэн байна.

Орон нутгийн боловсролын газрын хүний нөөцийн удирдлагыг холбогдох эрх зүйн орчин сайжруулах, төвлөрлийг сааруулах замаар боловсронгуй болгох бүрэн боломжтой юм.

2. Хүний нөөцийн удирдлагыг боловсронгуй болгох чиглэлээр

Боловсролын газрын мэргэжлийн хүний нөөцийг боловсролын удирдлага, судалгаа шинжилгээ, арга зүйн чиглэлээр тусгайлсан хөтөлбөрөөр гадаад дотоодод суралцаж мэргэшүүлэх хэрэгцээ үүсжээ. Боловсролын газрын хүний нөөцийг байнга хөгжүүлэхийн тулд ажлын байрны хөгжлийг дэмжиж, тодорхой асуудал, сэдвээр судалгаа, шинжилгээний ажил хийсэн, түүний үр дүнг тооцож хэлэлцүүлсэн, зөвлөмж, гарын авлага, ном бичсэн зэргийг үнэлж тооцох, түүнийг цалин, урамшуулалтай холбох замаар өөрийн удирдлагатайгаар хөгжих хэрэгцээ үүсгэх шаардлага байна.

Боловсролын газрын төрийн захиргааны удирдлагыг хэрэгжүүлж буй дарга, мэргэжилтнүүдийг Төрийн албаны зөвлөлөөс баталсан журмын дагуу сонгон шалгаруулж

мэргэшүүлж ажиллуулах, судалгаа арга зүйн чиг, үүргийг хэрэгжүүлж буй “Судлаач арга зүйчид”-ийг мэргэжлийн багш нарын 80-аас доошгүй хувийн саналд тулгуурлан нээлттэй сонгон шалгаруулж, Боловсролын газрын дарга томиж, чөлөөлдөг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалтаар ажиллуулах тогтолцоонд шилжих нь мэргэжлийн багш нарын захиалга болсон байна.

Мэргэжилтэн, судлаач арга зүйчдийн цалин хөлсийг тэдний мэргэжлийн ур чадварын өсөлт, судалгаа шинжилгээний ажилд оруулсан хувь нэмэр, багшийг арга зүйн хувьд хөгжүүлсэн байдал зэргийг үндэслэн ялгаатай тогтоох, ажилласан жилээр биш, ажлын гүйцэтгэл, үр дүнгээр тооцон олгодог болох нь зүйтэй байна. Мэргэжилтэн, “судлаач арга зүйчид”-д одоо олгож байгаа цалин хөлс нь сургууль, цэцэрлэгийн захирал, эрхлэгч, олон жил ажилласан багш нарын цалингаас доогуур жишигтэй байгаа тул тэдний ажлын байрны тодорхойлолт, хариуцлага, оюуны ачаалал, ажлын онцлог, мэргэжлийн зэрэг, дэвийг харгалзан цалингийн шатлал, зэрэглэлийг нэмэгдүүлж өөрчлөх нь мэргэжлийн онол, арга зүйн өндөр мэдлэг туршлагатай хүмүүсээр орон нутгийн боловсролын байгууллагыг бэхжүүлэх, улмаар багшийг хөгжүүлэх, боловсролын чанарт өөрчлөлт гаргах өргөн боломжийг нээж өгнө гэдэг саналыг өөрийн байгууллага дээр хийсэн ажиглалт, туршилтын үр дүнд тулгуурлан дэвшүүлж байна.

Ашигласан материал

- Улсын Их Хурал. (2002). *Монгол улсын боловсролын тухай хууль*. Улаанбаатар
- Улсын Их Хурал. (2011). *Монгол улсын төсвийн тухай хууль*. Улаанбаатар
- Боловсрол Соёл Шинжлэх Ухааны Яам. (2012). *Бага, дунд боловсролын чанарын шинэчлэлийн үзэл баримтлал*. Улаанбаатар
- Боловсрол Шинжлэх Ухааны Яам. (2013). *Аймаг, нийслэлийн Боловсролын газрын үлгэрчилсэн журам*. Улаанбаатар
- Бэгз, Н. (1996). *Монгол улсын боловсрол*. Улаанбаатар
- Пүрэвдорж, Ч. (2013) *Багилахуйн менежмент*. Улаанбаатар: Мөнхийн үсэг
- Наранчимэг, Н., Төгөлдөр, Э. (2010). *Боловсролын удирдлага*. Улаанбаатар.
- Нойнер, Г. (1979). *Вопросы теории социалистического общего образования*. Москва