

**Монгол Улсын боловсролын нөөцийн
тархалтыг судалсан үр дүн**
/ЕБС-ийн багшийн ажилласан жилээр/

*Г.Өлзийсайхан,
Монгол Улсын Боловсролын Их Сургууль,
Боловсрол судлалын сургууль,
Боловсролын удирдлагын тэнхим*

Хураангуй

Энэхүү судалгаа багшийн чанарыг туршлага буюу ажилласан жилээр төлөөлүүлэн багш нөөцийн тархалтыг судаллаа. Боловсролын мэдээллийн систем, БҮТ-өөс авсан 811 сургууль, 31, 738 багшийн өгөгдөлд SPSS. 20 программ ашиглан One-way ANOVA, two-way ANOVA анализ, t анализ хийлээ. Судалгааны үр дүнд багш нөөцийн тархалт сургуулийн байршил, хэв шинж, өмчийн хэлбэр, боловсролын агуулгын түвшинд ялгаатай байна. Өмчийн аль ч хэлбэрт баг, Улаанбаатар хотод багшийн шилжилт хөдөлгөөн их, бага ангийн багш нарын ажилласан жил бага гарч байна. Харин сум, аймгийн төвийн сургуулийн бага ангийн багш нарын ажилласан жил өндөр төдийгүй, тухайн сургуульдаа удаан хугацаанд тогтвортой ажиллаж байна. Дунд, ахлах ангийн багшийн хувьд суурин газар томрох тусам шилжилт хөдөлгөөнд их орж байна. Төрийн өмчийн сургуулийн хувьд сум, аймгийн төвийн сургуулийн бага ангийн багш урт хугацаанд тогтвортой ажилладаг ч сургуулийн хэв шинж жижигрэх энэ хугацаа багасч байна. Мөн боловсролын агуулгын түвшингээр авч үзэхэд сургуулиуд дунд ангиас илүү ахлах ангид туршлагатай багшийг хуваарилж байна. Шинэ багш болон залуу багшийн эзлэх хувь сургуулийн хэв шинж жижигрэх тусам өндөр бол, баг, Улаанбаатар хотын сургуульд өндөр байна. Энэ үзүүлэлт Баянхонгор, Дундговь, Булган аймаг, Сонгинохайрхан, Баянзүрх, Сүхбаатар, Хан-Уул, Чингэлтэй дүүргүүдэд өндөр гарч байна. Багш нөөцийн тархалтыг ЭЕШ-ын оноотой хамааруулан авч үзэхэд улс, орон нутгийн түвшинд дунджаас дээгүүр оноотой сургуулийн багш нарын ажилласан жил тийм биш сургуулийн багшаас их байна. Дээрх үр дүнгээс харахад ЕБС-ийн багш нарын тархалт буюу ажиллах сургуулиа сонгох, цаашлаад тогтвортой ажиллахад сургуулийн байршил, хэв шинж, өмчийн хэлбэр чухал нөлөө үзүүлдэг байна. Өөрөөр хэлбэл багш нар суурин газар байрлах, том хэв шинжийн сургуульд ажиллах сонирхолтой байдаг байна. Багш нөөцийн тархалтын ялгаа нь цаашлаад боловсролын чанарын ялгаанд нөлөөлөх нэг хүчин зүйл тул улс, орон нутаг, сургуулийн түвшинд багш талаар бодлогод анхаарах хэрэгтэй. Залуу багш нарын эзлэх нэмэгдэж байгаа өнөө үед тэдгээрийг чадавхжуулах мэргэжлийн зөвлөн туслах үйл ажиллагааг чанаржуулах, багшийг тогтвортой ажиллуулах бодлого үгүйлэгдэж байна.

Түлхүүр үг

Багшийн тархалт, ажилласан жил, багшийн чанар, багшийн шилжилт

Удиртгал

Сурагчийн сурлагын амжилтад олон хүчин зүйл нөлөөлдөг ч сургуулийн түвшний хүчин зүйлүүдээс багш хамгийн чухал юм. Өөрөөр хэлбэл багшийн чадвараас шалтгаалан сурагчийн сурлагын амжилтын ялгаа илэрч байдаг (Houtveen A.A.M. & Van de Grift, W.J.C.M., 2001) тул багш нөөцийн тархалтыг судлах нь чухал юм. Багш нөөцийн тархалтад тухайн улсын нөхцөл байдал, бодлого шууд нөлөөлж байдаг (OECD, 2014). Гэсэн ч багш нөөцийн тархалтыг тэнцвэртэй байлгах нь чухал. Олон улсад age distributions, teacher sorting ухагдахууны дор багш нөөцийн тархалтын судалгааг хийж байна. Эдгээр

судалгаанд чадварлаг багш нар ямар сургуульд ажиллаж байгаагаар багш нөөцийн тархалтыг тайлбарлахыг оролддог. Гэвч чадварлаг багш гэдэг хэмжүүрт олон зүйлийг багтааж болох ч хамгийн об'ектив хэмжээсээр багшийн ажилласан жил (Greenwald, Hedges, Laine, 1996; Kim, et.al., 2012)-ийг авч үзэх хандлага түлхүү байдаг. Өөрөөр хэлбэл туршлагатай багшийн сурагчийн сурлагын амжилт туршлагагүй багшийн сурагчдын амжилтаас статистикийн ач холбогдол бүхий өндөр байх юм. Тэгвэл багш нар ажиллах нөхцөл сайтай сургуульд ажиллахыг илүү их хүсдэг бөгөөд (Lankford, Loeb, & Wy-

ckoff, 2002; Jackson, 2009), үүнд цалин, ажлын нөхцөл, нийгмийн халамж, бага өртөг, сургуулийн байршил, сурагчдын онцлог зэрэг багтана. Багш нөөцийн тархалтын судалгаа нь багшийн хөгжил, орон нутгийн боловсролын бодлого зэрэгт чухал ач холбогдолтой. Тиймээс энэхүү судалгаа багшийн ажилласан жилд тулгуурлан манай улсын багш нөөцийн тархалтыг судлахыг зорилоо. Судалгааны өгөгдлийг цуглуулахдаа дараах эх сурвалжийг ашигласан. Үүнд, багшийн ажилласан жилийн мэдээллийг Боловсролын мэдээллийн систем <http://esis.edu.mn>, элсэлтийн ерөнхий шалгалтын мэдээллийг Боловсролын үнэлгээний төвөөс авч, ерөнхий боловсролын 811 сургууль, 31,738 багшийн өгөгдлийг ашиглалаа. Өгөгдөлд SPSS.20 программ ашиглан One-way ANOVA, two-way ANOVA анализ, t анализ хийлээ.

Үр дүн

Судалгааны үр дүнд баг, нийслэлийн

төвийн сургуулийн багшаас статистикийн ач холбогдлын түвшинд бага гарлаа. Тухайн сургуульдаа ажиллаж байгаа жил нь аймгийн төв, нийслэлийн сургуулиудад баг, сумын сургуулиудаас статистикийн ач холбогдлын түвшинд бага гарлаа. Энэ нь суурин газар томрох тусам багш нар ажиллах хугацаандаа шилжилт хөдөлгөөнд их ордгийг харуулж байна. Харин зөвхөн төрийн өмчийн сургуулиудыг хэв шинжээр ангилж үзэхэд бага сургууль, 9 жилийн сургууль, 12 жилийн сургууль гэсэн дарааллаар багшийн ажилласан жил (8, 10, 11 жил), тухайн сургуулиудаа ажилласан жил (6, 9, 8 жил) статистикийн ач холбогдол бүхий өндөр байна. Энэ нь төрийн сургуулиудын хувьд сургуулийн хэв шинж жижигрэх тусам багш хамгийн их шилжилт хөдөлгөөнд ордгийг харуулж байна. Дээрх хоёр үр дүнгээс харахад нийслэлийн багшийн тухайн сургуульдаа ажилласан жил бага байгаа нь хувийн сургуулийн багшийн шилжилт хөдөлгөөнөөр тайлбарлагдаж байна.

сургуулийн багшийн ажилласан жил сум, аймгийн

Хүснэгт 1

Нийт сургуулийн багшийн ажилласан жил (өмчийн хэлбэрээр)

Ангилал		N	Mean	Std. Deviation	t df
Нийт ажилласан жил	Төрийн өмчийн	28.305	11.642	9.030	17.347***
	Хувийн өмчийн	3.433	8.802	9.306	31.736
Тухайн сургуульдаа ажилласан жил	Төрийн өмчийн	28.305	8.370	7.767	39.677
	Хувийн өмчийн	3.433	3.043	3.587	31.736

*** $p < .001$

Төрийн өмчийн сургуулийн багшийн ажилласан жилийг сургуулийн байршил, боловсролын агуулгын түвшин (бага, дунд, ахлах ангид хичээл ордог эсэх)-ээр анализ хийж үзэхэд ялгаатай гарч байна. Өөрөөр хэлбэл дунд ангид заадаг багшийн ажилласан жил аль ч байршилд хамгийн бага бол аймгийн төвийн сургуулийн бага ангийн багшийн ажилласан жил хамгийн өндөр буюу 14.5 байна. Багшийн ажилласан жилийг сургуулийн байршил, сургуулийн хэв

шинжээр анализ хийж үзэхэд бага сургуулийн хувьд ялгаатай буюу нийслэлийн бага сургуулийн багшийн ажилласан жил хамгийн бага 5 жил, бусад байршилд 10-аас дээш жил гарч байна. Зөвхөн 12 жилийн сургуулийн багшийн ажилласан жилийг авч үзэхэд ахлах ангийн багшийн ажилласан жил дунд ангийн багшийн ажилласан жилээс 3 жилээр их байна. Өөрөөр хэлбэл туршлагатай багш нар ахлах ангид түлхүү ордог байна.

Хүснэгт 2

Төрийн өмчийн сургуулийн багшийн ажилласан жил (сургуулийн хэв шинжээр)

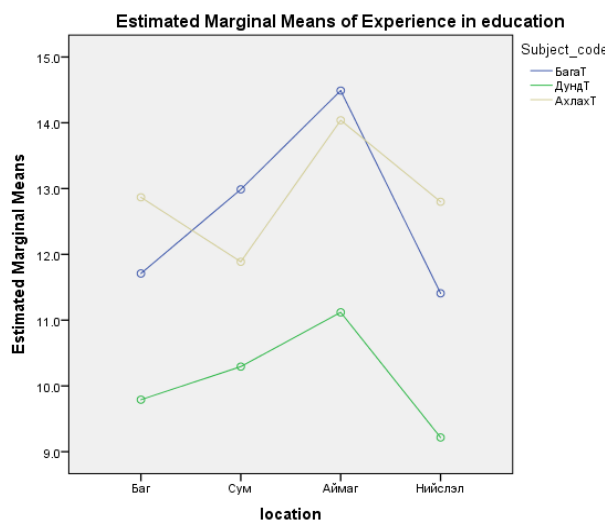
Ангилал		N	Mean	Std. Deviation	F
Нийт ажилласан жил	Бага сургууль (a)	471	8.842	8.204	31.810*** a<b<c
	9 жилийн сургууль (b)	2,049	10.889	8.969	
	12 жилийн сургууль (c)	25.785	11.753	9.039	
	Нийт	28.305	11.642	9.030	
Тухайн сургуульдаа ажилласан жил	Бага сургууль (a)	471	6.147	6.866	30.706*** a<c<b
	9 жилийн сургууль (b)	2,049	9.183	8.285	
	12 жилийн сургууль (c)	25.785	8.346	7.731	
	Нийт	28.305	8.370	7.767	

*** $p < .001$

Зураг 1

Багшийн ажилласан жил

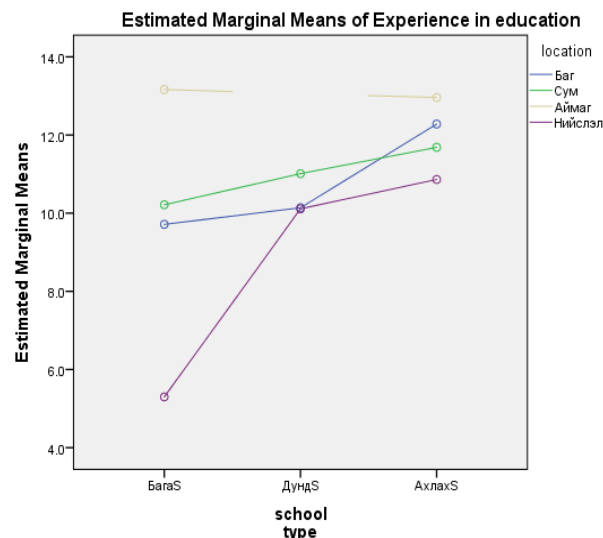
(сургуулийн байршил, ордог ангиар)



Зураг 2

Багшийн ажилласан жил

(сургуулийн хэв шинж, сургуулийн байршлаар)



Шинэ багшийн эзлэх хувь сургуулийн хэв шинж багасах тусам өндөр байна (8.7, 7.4, бага сургууль 6.2). Харин сургуулийн байршлаар авч үзэхэд баг, нийслэлийн сургуульд 8.9, 8 бол сумын төв, аймгийн төвийн сургуульд харьцангуй бага буюу 5.5 хувь байна. Нийслэлд Сонгинохайрхан, Баянзүрх дүүрэгт 10.5 хувь буюу бусад дүүргүүдээс өндөр байна. Аймгуудаас Баянхонгор, Дундговь аймгууд 9

хувь буюу хамгийн өндөр байна. 5-аас доош жил ажилласан багшийн эзлэх хувь баг, нийслэлд 31, 36 бол сумын төв, аймгийн төвд харьцангуй бага буюу 25, 21 хувь байна. Нийслэлд Баянзүрх, Сонгинохайрхан, Сүхбаатар, Хан-Уул, Чингэлтэй дүүргүүдэд 35-48 хувь байна. Аймгуудаас Булган, Дундговь аймгууд 38, 32 хувь буюу хамгийн өндөр байна.

Хүснэгт 3

Төрийн өмчийн сургуулийн шинэ, залуу багшийн эзлэх хувь (сургуулийн хэв шинжээр)

Ангилал		N	Mean	Std. Deviation	F
Шинэ багшийн эзлэх хувь	Бага сургууль (a)	54	8.687	12.762	3.071* c<a
	9 жилийн сургууль (b)	115	7.419	8.334	
	12 жилийн сургууль (c)	484	6.250	6.833	
	Нийт	653	6.657	7.781	
Залуу багшийн эзлэх хувь	Бага сургууль (a)	54	39.090	30.027	13.313*** c, b<a
	9 жилийн сургууль (b)	115	28.968	13.941	
	12 жилийн сургууль (c)	484	26.196	16.551	
	Нийт	653	27.750	17.969	

* $p < .05$, *** $p < .001$

50-аас дээш насны багш болон 30-аас доош насны багшийн харьцааг авч үзэхэд 0.5 байх нь тэнцвэртэй гэж үздэг (OECD, 2014). Гэтэл манай улсад энэ харьцаа 0.2 хүртэлх сургууль нийт төрийн өмчийн сургуулийн 47.4%, 0.2-0.3 хүртэлх сургууль 13.5%, 0.3-0.7 хүртэлх сургууль 28.3%, 0.7-оос дээш сургууль 10%-ийг эзэлж байна. Орон нутгаар авч үзвэл энэ харьцаа

Дархан, Багануур дүүргээс бусад орон нутагт 0.3 хүртэл байна.

Төрийн өмчийн 12 жилийн сургуулиудыг математик, монгол хэлний хичээлийн ЭЕШ-ын оноо улсын дунджаас доогуур, дээгүүр гэж ангилан t анализ хийж үзэхэд математикийн оноо улсын дунджаас дээш сургуулиудын багшийн ажилласан жил доогуур сургуулиудаас өндөр,

харин тухайн сургуульд ажилласан жил бага байна. Аймгийн дунджаас доогуур, дээгүүр гэж ангилан үзэхэд аль ч хичээлийн хувьд оноо дээгүүр сургуулийн багшийн ажилласан жил, тухайн сургуульдаа ажилласан жил нь өндөр байна. Өөрөөр хэлбэл ЭЕШ өндөр оноотой сургуулийн багшийн ажилласан жил тийм биш сургуулиас өндөр байна. Харин үүнийг сургуулийн байршлаар авч үзэхэд математикийн хичээлийн хувьд багийн сургуулийн багшийн ажилласан жил бага боловч ЭЕШ оноо өндөр байна. Монгол хэлний хичээлийн хувьд улсын дунджаас дээгүүр оноотой сургуулийн багшийн ажилласан жил бага байна. Нийслэлийн хувьд энэ нь эсрэгээр байна.

Дүгнэлт

ЕБС-ийн багш нарын тархалт буюу ажиллах сургуулиа сонгох, цаашлаад тогтвортой ажиллахад сургуулийн байршил, хэв шинж, өмчийн хэлбэр чухал нөлөө үзүүлдэг байна. Өөрөөр хэлбэл сум, аймгийн төвд харьцангуй олон жилийн туршлагатай багш нар ажиллаж байна. Мөн сургуулийн хэв шинж том байх нь тогтвортой ажиллахад нөлөөлж байна. Харин Улаанбаатар хот хувьд шинээр сургууль байгуулж байгаа, хувийн сургууль олонтойгоос шалтгаалан тогтвортой ажиллах хугацаа бага байна. Багшийн ордог ангиар авч үзэхэд бага ангийн туршлагатай багш нар орон нутагт түлхүү ажиллаж байна. Сургуулиуд дунд ангитай харьцуулахад ахлах ангид туршлагатай багш нарыг хуваарилдаг байна. Залуу багш нарын эзлэх хувь баг, Улаанбаатар хотын сургуулиудад илүү түлхүү байгаа ч орон нутгаас хамаарч ялгаатай ч дунджаар 1/4 нь залуу багш байна. Багш нөөцийн тархалтын ялгаа нь цаашлаад боловсролын чанарын ялгаанд нөлөөлөх нэг хүчин зүйл тул улс, орон нутаг, сургуулийн түвшинд багшийн бодлогын хувьд анхаарч ажиллахыг сануулж байна. Залуу багш нарын эзлэх хувь нэмэгдэж байгаа өнөө үед тухайн багшийг чадавхжуулах мэргэжлийн зөвлөн туслах үйл ажиллагааг дээрх түвшнүүдэд онцгой авч үзэх хэрэгтэй байна. Мөн салбарын дотоод үр ашгийг хангах үүднээс багшийг тогтвортой ажиллуулах бодлогод анхаарах хэрэгтэй байна.

Ном зүй

- Greenwald, R., Hedges. L.V., Laine R. D. (1996). The effect of school resources on student achievement, *Review of educational research*, 66(3), 361-381.
- Houtveen, A. A. M. & van de Grift, W. J. C. M. (2001). Inclusion and adaptive instruction in elementary education, *Journal of Education for Students Placed at Risk*, 6(4), 389-411.
- Jackson, C. K. (2009). Student Demographics, Teacher Sorting and Teacher Quality: Evidence from the End of School Desegregation, *Journal of Labor Economics*, 27(2), 213-256.
- Kim, Young-sik., Ji, Yoon Kyeong. & Kim, Mi Hwa. & Jeong, Dong Wook. (2012). Teacher Resource Allocation and Teacher Sorting Across Schools in Korea, *The Journal of Economics and Finance of Education*, 21(4), 125-153. In Korean.
- Lankford, H. Loeb, S. & Wyckoff, J. (2002). Teacher Sorting and the Plight of Urban Schools: A Descriptive Analysis. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 24(1), 37-62.
- OECD. (2014). Education Indicators in Focus: How old are the teachers?
- Schleicher, A. (2011). Building a High-Quality Teaching Profession: Lessons from around the World, OECD Publishing, Paris. From: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264113046-en>.

The distribution of educational resources in mongolia
(Focused on teaching experience of teacher of primary and secondary school)

G.Ulziisaikhan, MNUE

Abstract

This study is conducted teacher quality variable that is measured by experience or seniority. The data are collected from System of education information, EEC. 811 schools and data of 31, 738 teachers are included in the study. The result of this study shows that there is difference in distribution of teacher resource which is related to the school location, size, types of property and teaching grade. Otherwise, studying the distribution of teachers by location of all schools shows that teachers' transfer is high in Ulaanbaatar and teachers' seniority at primary school is less. While, in center schools soum and province, primary teachers' seniority is not only high but also work permanently in the same school for prolonged periods. For government property schools, primary teachers of soum and province work permanently for prolonged periods but if school size reduces seniority also decreases. The research results indicate that percentage of new teacher and young teachers increases when school size is decreasing by school locations in bag and Ulaanbaatar. Study on the general entrance examination scores related to the distribution of teacher resource shows that teachers with high scores above the national average on general entrance examination had more experience comparing to other school teachers at the national and provincial level. As the above results indicates that school location, school size and types of property are the most influential criteria to choose the school to teach and work permanently. In other words, most teachers tend to work urban areas and in the large sized schools. Difference in distribution of teacher resource will impact on the factor of differences in educational quality. Therefore, teacher policy is faced to concentrate on the national, provincial and school levels. While the percentage of young teachers is increasing, there is need to emphasis on capacity development and professional advice service.

Keywords

Teacher distribution, years of experience, quality teachers, teacher transfer
