

УДК 37.011.31-051 (517.3)

DOI: 10.18101/978-5-9793-1395-5-10-20

УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ УЧИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ (НА МАТЕРИАЛЕ МОНГОЛИИ)

© Зууннаст

преподаватель,

Педагогический университет

КНР, 010022, г. Хух-Хото, Автономный район «Внутренняя Монголия»,

ул. Чжаовуда, 81

E-mail: shiilegmaa@msue.edu.mn

© Яаш Шийлэгмаа

доктор философии, начальник научно-исследовательского отдела,

Монгольский государственный университет образования

Монголия, 210648, г. Улан-Батор, район Бага тойру-14

E-mail: shiilegmaa@msue.edu.mn

Роль и участие компетентных, квалифицированных, опытных сотрудников в управлении образованием на школьном, локальном и региональном уровнях имеют определяющее значение для его развития. С другой стороны, навыки, знания и опыт менеджеров в области образования зависят от успеха организации и качества предоставления образовательных услуг. В рамках данного исследования мы попытались проанализировать информацию о возможностях и условиях карьерного роста учителей, а также в области управления людскими ресурсами и специфике ее реализации. Основная цель этого исследования - выявить современное состояние в начальном и среднем образовании и наметить пути совершенствования профессионального роста учителей.

Ключевые слова: управление образованием; начальное образование; среднее образование; профессиональное развитие; карьерный рост.

1. Судалгаанд хамрагдагчдын талаарх ерөнхий мэдээлэл

Асуулга /анкет/-ын судалгааг 2016 оны 10 дугаар сарын 01-ний өдрөөс 30-ны өдрийг дуустал хугацаанд зохион байгууллаа. Судалгаанд нийт 432 багш, ажилтан хамрагдсанаас 20 нь онлайнаар, 412 нь цаасаар судалгаа бөглөсөн байна.

Мөн дээрх хугацаанд судалгааны хүрээнд ганцаарчилсан ярилцлага хийсэн ба ЕБС-ийн 31 захирал, 5 багш, Боловсролын салбарын байгууллагын 5 ажилтан хамрагдсан байна. Ярилцлагад орсон ажилтнуудын 40,6 хувь нь эрэгтэй, 59,4 хувь нь эмэгтэй байна.

Ерөнхий боловсролын сургуульд ажиллаж буй нийт багшийн 81,1 хувь нь эмэгтэй, 18,9 хувь нь эрэгтэй байдаг ба асуулга /анкет/-ын судалгаанд хамрагдагчдын 81 хувь нь эмэгтэй, 19 хувь нь эрэгтэй байв. Үүнээс 4,6 хувь нь боловсролын мэргэжлийн байгууллагын ажилтан, 6,3 хувь нь нийгмийн ажилтан, 89,1 хувь нь ерөнхий боловсролын сургуулийн багш байна.

Эндээс харахад нийт багш нар болон судалгаанд хамрагдсан багш, ажилтны нас, хүйс, боловсролын түвшний харьцаа ойролцоо байгаа нь багш, ажилтны зохих төлөөллийг энэ судалгаанд хамруулсан байна.

Бага, дунд боловсролын багш нарын албан тушаал ахих боломж, өнөөгийн нөхцөл байдал

Бага, дунд боловсролын сургалтын байгууллага буюу ерөнхий боловсролын сургуулийн багш сургууль, дүүрэг, орон нутгийн боловсролын байгууллагын түвшинд болон үндэсний хэмжээний буюу БСШУЯ-ны харьяа байгууллагын түвшинд, мөн салбарын яаманд дэвшин ажиллах боломж байдаг.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулинд зааснаар ажил олгогч нь ажилтныг ажилд томилох, чөлөөлөх эрхтэй байдаг ба Монгол Улсын Төрийн албаны тухай хууль, Боловсролын тухай хууль бусад эрх зүйн баримт бичгүүдэд сонгон шалгаруулалт хийх болон тэдгээрийг зохион байгуулах шаардлага, журмын талаар тодорхой заалтууд тусгагдсан байдаг.

Хүснэгт 1. Бага, дунд боловсролын багш нар дэвших боломжтой албан тушаалууд, дэвших тогтолцоо

Байгууллага	Албан тушаал	Ангилал зэрэглэл	Сонгон шалгаруулалт зохион байгуулах газар	Томилох эрх бүхий албан тушаалтан
Салбарын яам	Төрийн нарийн бичгийн дарга	ТЗ ¹ -14	Төрийн албаны зөвлөл ²	Ерөнхий сайд, МУ-ын засгийн газар ³
	Газрын дарга	ТЗ-12		Төрийн нарийн бичгийн дарга ⁴
	Алба, хэлтэс, нэгжийн дарга	ТЗ-8		
	Мэргэжилтэн, ажилтан	ТЗ-7	Төрийн албаны зөвлөл ⁵	

¹ МУ-ын Засгийн Газрын 2007 оны 354 дүгээр тогтоол, Төрийн захиргааны албан тушаалын ангилал, зэрэглэл

² Монгол Улсын Их Хурлын 2003 оны 13 дугаар тогтоол, “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам”

³ МУ-ын Засгийн газрын тухай хууль

⁴ Төрийн нарийн бичгийн даргын 2012 оны А/58 дугаар тушаал, “Боловсрол, шинжлэх ухааны яамны хөдөлмөрийн дотоод журам”

⁵ Төрийн албаны зөвлөлийн 2009 оны 99 дүгээр тогтоол, “Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх орох иргэний нөөцийг бүрдүүлэх журам”, Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 86 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн жинхэнэ албан тушаалд анх ороход мэргэшлийн шалгалт авах журам, заавар”

МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В КОНТЕКСТЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Салбарын яамны харьяа байгууллага	Захирал, дарга	ТҮ ¹ -9/ ТҮМБ ² -9	Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл ³	Боловсролын асуудал эрх- элсэн Засгийн газрын гишүүн ⁴ .
	Дэд захирал, орлогч	ТҮ-8/ ТҮМБ-8	Байгууллагын за- хирлын тушаалаар томилогдсон сон- гон шалгаруулалт зохион байгуулах комисс	Байгууллагын захирал
	Алба, хэлтэс, нэгжийн дарга	ТҮ-7/ ТҮМБ-7		
	Арга зүйч, мэргэжилтэн	ТҮ-6/ ТҮМБ-6		
Аймаг, нийслэлийн боловсролын газар	Дарга	ТЗ-12	Төрийн албаны зөвлөлийн салбар зөвлөл ⁵	Аймаг нийсл- элийн засаг дарга болон боловсролын асуудал эрх- элсэн төрийн захиргааны төв байгууллагатай зөвшилцөнө ⁶
	Орлогч дарга	ТЗ-11	Аймаг, нийсл- элийн Боловсрол, Соёлын газрын даргын тушаалаар томилогдсон сон- гон шалгаруулалт зохион байгуулах комисс	Аймаг, нийсл- элийн болов- сролын газрын дарга
	Алба, хэлтэс, нэгжийн дарга	ТЗ-8		
	Мэргэжилтэн	ТЗ-6		

¹ МУ-ын Засгийн Газрын 2007 оны 354 дүгээр тогтоол, Төрийн үйлчилгээний бусад байгууллага болон төрийн байгууллагын хэвийн үйл ажиллагааг хангахад туслах албан тушаалын ангилал, зэрэглэл

² МУ-ын Засгийн Газрын 2007 оны 236 дугаар тогтоол, Мэргэжлийн боловсрол олгох сургуулийн төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилал, зэрэглэл

³ МУ-ын Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 60 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн үйлчилгээний албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам”

⁴ Монгол улсын хөдөлмөрийн тухай хууль

⁵ Улсын Их Хурлын 2003 оны 13 дугаар тогтоолоор батлагдсан “Төрийн жинхэнэ албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам”

⁶ МУ-ын Боловсролын тухай хууль

ЕБС сургууль	Сургуулийн захирал	ТҮБД ¹ -7,8	Аймаг, нийслэлийн Боловсрол, Соёлын газрын даргын тушаалаар ²	Аймаг, нийслэлийн Засаг дарга ⁴
	Сургалтын менежер	ТҮБД-6	сонгон шалгаруулалт зохион байгуулах комисс ³	Сургуулийн захирал ⁵
	Багш	ТҮБД-4	Аймаг, нийслэлийн Боловсрол, Соёлын газрын даргын эсвэл сургуулийн захирлын тушаалаар томилогдсон сонгон шалгаруулалт зохион байгуулах комисс	Сургуулийн захирал ⁶

Монгол улсын Засгийн газрын тогтоолоор «Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн сүлжээ, доод жишиг»-ийг тогтоодог ба тухайн албан тушаалын ангилал, зэрэглэлийн дагуу тогтоогдсон цалингийн сүлжээ болон доод жишигт үндэслэн цалин хөлсний хэмжээ тогтоогдон олгогддог⁷. Өөрөөр хэлбэл албан тушаалын зэрэглэл нэмэгдсэнээр цалингийн хэмжээ тодорхой хэмжээгээр өсч байдаг. Мөн албан тушаалын хувьд өөрчлөгдөөгүй боловч тусгай үүрэг хүлээсэн, тухайлбал заах аргын нэгдлийн ахлагчаар ажиллах үед үндсэн цалингийн 5%-тай тэнцэх хэмжээний нэмэгдэл хөлс олгож байна⁸.

¹ МУ-ын Засгийн газрын 2007 оны 354 дүгээр тогтоол, Сургуулийн өмнөх болон бага, дунд боловсрол эзэмшүүлэх сургалтын байгууллагын төрийн үйлчилгээний албан тушаалын ангилал, зэрэглэл

² БШУ-ны сайдын 2013 оны А/315 дугаар тушаалаар батлагдсан Аймаг нийслэлийн боловсролын газрын үлгэрчилсэн журам”

³ МУ-ын Төрийн албаны зөвлөлийн 2013 оны 60 дугаар тогтоолоор баталсан “Төрийн үйлчилгээний албаны удирдах албан тушаалд томилогдох ажилтныг сонгон шалгаруулах журам”

⁴ МУ-ын Боловсролын тухай хууль

⁵ БСШУ-ы сайдын 2010 оны 471 дүгээр тушаал, “Ерөнхий боловсролын сургуулийн үлгэрчилсэн дүрэм”

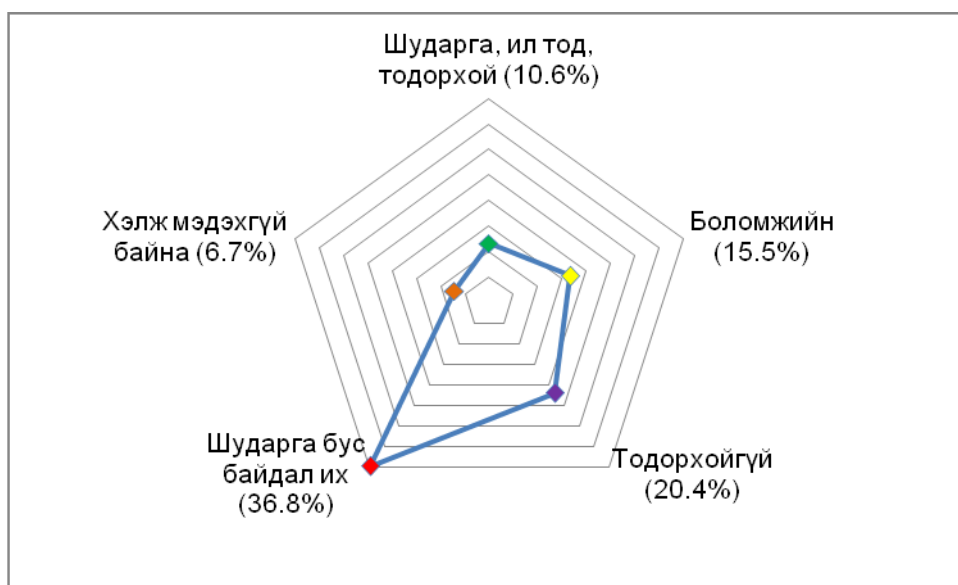
⁶ МУ-ын Бага дунд боловсролын тухай хууль

⁷ МУ-ын Засгийн газрын 2014 оны 332 дугаар тогтоол, “Төрийн албан хаагчийн албан тушаалын цалингийн сүлжээ, доод жишигийг шинэчлэн тогтоох тухай”

⁸ МУ-ын Засгийн газрын 2007 оны 219 дүгээр тогтоол, “Боловсролын салбарын албан хаагчдын нэмэгдэл хөлсний хувь хэмжээг тогтоох тухай”

Асуулга /анкет/-ийн судалгаанд хамрагдагчдын «Боловсролын салбар дахь албан тушаалд томилох, албан тушаал дэвшүүлэх өнөөгийн тогтолцооны талаарх таны бодол?» гэсэн асуултад хариулсан байдлаас харахад тэдний ¼ орчим хувь нь салбарынхаа албан тушаалд дэвшүүлж, томилж байгаа өнөөгийн тогтолцоог «боломжийн» гэж үзэж байхад 40 шахам хувь нь «шударга бус» гэж үзсэн байгаа төдийгүй 1/5 нь «тодорхойгүй» гэж үздэг болох нь харагдаж байна.

Зураг 1. Судалгаанд хамрагдсан багш, ажилтны албан тушаал дэвшүүлэх тогтолцооны талаарх бодол



Түүнчлэн дээрх асуултад ердөө 16 хувь нь л боломжийн ба ил тод, тодорхой, шударга тогтолцоотой гэж хариулсан бол 80 хувь нь шударга бус байдал их, тодорхойгүй гэж хариулснаас үзэхэд өнөөгийн тогтолцоог ямар нэгэн хэмжээнд эргэж харж, сайжруулах шаардлагатайг харуулж байна.

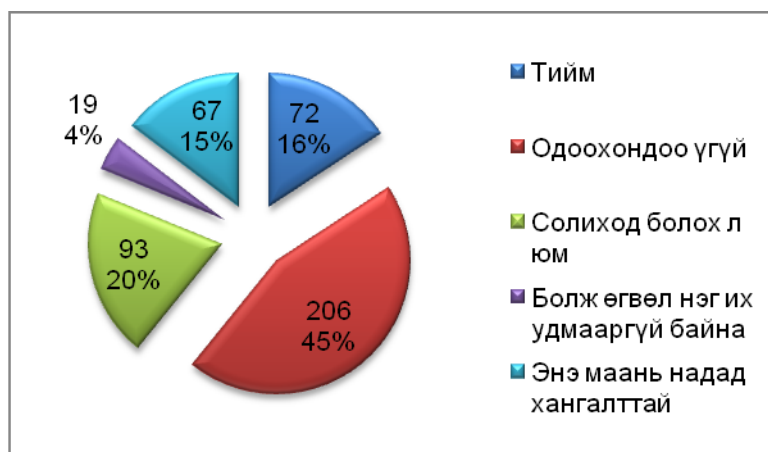
Ярилцлагад хамрагдсан ерөнхий боловсролын сургуулийн захирал, удирдах ажилтнуудтай «багш нарт албан тушаал ахих боломж нөхцөлийн талаар» ярилцахад боломж нь нээлттэй байгаа гэж 31 хувь нь хариулсан бол боломж бага, хаалттай, тааруухан, хязгаарлагдмал, нээлттэй биш гэж 53,1 хувь нь үзсэн байна.

«Танд энэ салбарын хүнийг албан тушаалд томилж, дэвшүүлж байгаа тогтолцоо хэр оновчтой санагддаг вэ?» гэсэн асуултад 34,3 хувь нь оновчтой гэж хариулсан байна.

Албан тушаал ахих сонирхол, хандлага

Ерөнхий боловсролын сургуулийн багш нарт албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхол болон боломж нь ямар түвшинд байгаа талаар судалж үзвэл дараах дүр зураг харагдаж байна.

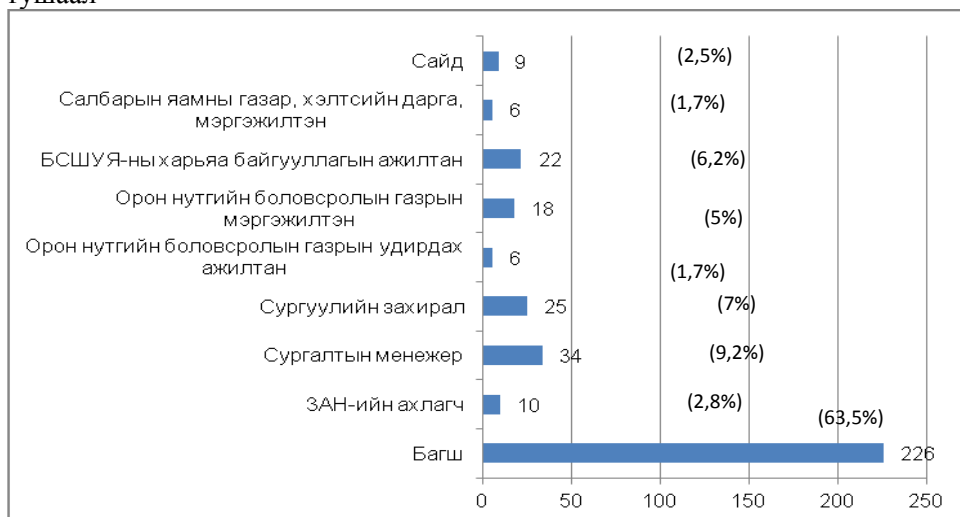
Зураг 2. Багш нарын албан тушаалаа өөрчлөх сонирхол



Та энэ албан тушаалаа өөрчилмөөр санагддаг уу? гэсэн асуултад хамрагдагчдын 59,7 хувь нь харин «одоохондоо үгүй», «энэ маань надад хангалттай» гэж хариулсан байна. Энэ нь боловсролын салбарт ажиллаж буй багш, ажилтны талаас илүү хувь нь одоо хашиж буй албан тушаалдаа сонирхолтой, тогтвортой ажиллах эрмэлзэлтэй байгааг харуулж байна.

Судалгаанд хамрагдагчдын сонирхлыг гүнзгийрүүлэн илрүүлэх зорилготойгоор «Дараах албан тушаалын алийг сонгож та ажиллахыг хүсэх вэ?» гэсэн асуултад хариулсан байдлаас харахад ч тэдний 47,7 хувь нь албан тушаалаа ахиулах, үлдсэн хувь нь багшаар ажиллах сонирхолтой болох нь харагдсан болно.

Зураг 3. Судалгаанд хамрагдагчдын сонгож ажиллахыг хүсч буй албан тушаал



Албан тушаалаа ахиулах сонирхолтой багш нарын хувьд энэ сонирхол нь тэдний нас, хүйс, боловсролын түвшин, ажлын туршлага зэрэг хүчин зүйлүүдээс хэрхэн хамаарч байгааг илүү сонирхон судлахад дараах дүр зураг харагдаж байна.

Хүснэгт 2. Нас, албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхлын түвшин

Таны нас * Таны хувьд албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхол ямар түвшинд байдаг вэ? Crosstabulation						
			Таны хувьд албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхол ямар түвшинд байдаг вэ?			Total
			сонирхолгүй	дундаж түвшинд	сонирхол ихтэй	
Таны нас	20-29	Count	62	48	24	134
		%	46.3	35.8	17.9	100.0
	30-39	Count	59	69	34	162
		%	36.4	42.6	21.0	100.0
	40-49	Count	29	32	17	78
		%	37.2	41.0	21.8	100.0
	50-иас дээш	Count	22	22	8	52
		%	42.3	42.3	15.4	100.0
Total		Count	172	171	83	426
		%	40.4	40.1	19.5	100.0

Дээрх үзүүлэлтээс харвал 30-49 насныхан албан тушаал ахих сонирхол илүүтэй болох нь харагдаж байна.

Хүснэгт 3. Багшаар ажилласан жил, албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхлын түвшин

Багшаар ажилласан жил * Таны хувьд албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхол ямар түвшинд байдаг вэ? Crosstabulation							
			Таны хувьд албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхол ямар түвшинд байдаг вэ?			Total	
			сонирхолгүй	дундаж түвшинд	сонирхол ихтэй		
Багшаар ажилласан жил	1-5 жил	Count	42	37	22	101	
		%	41.6	36.6	21.8	100.0	
	6-10 жил	Count	55	52	23	130	
		%	42.3	40.0	17.7	100.0	
	11-15 жил	Count	28	28	11	67	
		%	41.8	41.8	16.4	100.0	
	16-20 жил	Count	12	20	16	48	
		%	25.0	41.7	33.3	100.0	
	20-иос дээш жил	Count	35	32	14	81	
		%	43.2	39.5	17.3	100.0	
	Total		Count	172	169	86	427
			%	40.3	39.6	20.1	100.0

Нөгөө талаар багшаар ажилласан жилийг нь сонирхлын түвшинтэй харьцуулан харахад 16-20 жил ажилласан багш нар илүү сонирхлын түвшин өндөртэй болох нь харагдаж байна.

Хүснэгт 4. Амьдарч буй бүс, албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхлын түвшин

Таны ажилладаг байгууллага алинд нь харьяалагдах вэ? * Таны хувьд албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхол ямар түвшинд байдаг вэ? Crosstabulation							
			Таны хувьд албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхол ямар түвшинд байдаг вэ?			Total	
			сонирхолгүй	дундаж түвшинд	сонирхол ихтэй		
Таны ажилладаг байгууллага алинд нь харьяалагдах вэ?	Сум	Count	81	79	41	201	
		%	40.3	39.3	20.4	100.0	
	УБ хотын БНД, НД, БХД	Count	0	2	0	2	
		%	0.0	100.0	0.0	100.0	
	Аймгийн төв	Count	45	50	26	121	
		%	37.2	41.3	21.5	100.0	
	Улаанбаатар хот	Count	22	26	15	63	
		%	34.9	41.3	23.8	100.0	
	Total		Count	148	157	82	387
			%	38.2	40.6	21.2	100.0

Ажиллаж буй бүс нутгаар нь ангилж харвал амьдарч буй бүс нутгаас үл хамааран багш нар тодорхой түвшинд албан тушаал ахих сонирхолтой болох нь харагдаж байна.

Нөгөө талаар багш нарын албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхлын түвшин боловсролын салбарт ажилласан жил, боловсролын түвшингээс хамаарна гэсэн судлаачийн таамаглалыг шалгаж үзэхэд дараах үр дүн гарсан болно.

Хүснэгт 5. Боловсролын салбарт ажилласан жил, албан тушаал ахих хэрэгцээ сонирхлын түвшний хамаарал

Correlations			
		Боловсролын салбарт ажилласан жил	Таны хувьд албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхол ямар түвшинд байдаг вэ?
Боловсролын салбарт ажилласан жил	Pearson Correlation	1	-.010
	Sig. (2-tailed)		.837
	N	430	428
Таны хувьд албан тушаал ахих хэрэгцээ, сонирхол ямар түвшинд байдаг вэ?	Pearson Correlation	-.010	1
	Sig. (2-tailed)	.837	
	N	428	430

Pearson Correlation утга $-0,01$ байгаа нь хамааралгүй болохыг харуулж байна.

Хүснэгт 6. Боловсролын түвшин, албан тушаалын хамаарлын шинжилгээ

Та одоо ямар албан тушаал хашдаг вэ?	Pearson Correlation	Sig. (1-tailed)	N
Боловсрол түвшин	0.405	0	426

Багш нарын албан тушаал ахисан байдлыг багш, нийгмийн ажилтан, сургалтын менежер, захирал, мэргэжлийн байгууллагын ажилтан, нэгжийн дарга гэсэн эрэмбээр боловсролын түвшингээс хэрхэн хамаарч буйг судлахад Pearson Correlation коэффициент нь $0,4$ байна. Энэ нь багш мэргэжилтний албан тушаалын өсөлт, карьер нь боловсролын түвшингээс эерэг сул хамааралтай байгааг харж болохоор байна.

Дүгнэлт

Бага, дунд боловсролын багш нарын албан тушаал ахих үйл явцын өнөөгийн төлөв байдал, энэ талаар цаашид хэрэгжүүлэх бодлогыг тодорхойлоход анхаарах зүйлсийг тодруулах зорилготой хийсэн энэхүү судалгааны дүгнэлтүүдийг гаргаж байна. Үүнд:

- Монгол улсын «удирдах ажилтны нөөцийг бэлтгэх» асуудал одоо хэр бараг орхигдсоноос боловсон хүчний, түүний дотор боловсролын удирдах ажилтны сонгон шалгаруулалт, томилолт оновчгүй, ажлын арга туршлага, онол, арга зүйн хувьд бэлтгэлгүй хүмүүсийг хариуцлагатай, өндөр албан тушаал дээр томилох явдал сүүлийн жилүүдэд нэлээдгүй гарах болсон. Онцлоход өнөөдрийн байдлаар Монгол улсад боловсролын салбар дахь төрийн үйлчилгээний албаны удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх, сонгон шалгаруулах, томилох, дэмжих чиглэлээр баримтлах нэгдсэн бодлого, тогтолцоо хараахан бүрдээгүй байна.

- Боловсролын удирдах ажилтныг тусгайлан бэлтгэдэггүй бөгөөд мэргэшүүлдэг, мэргэжлийг нь дээшлүүлэх хэлбэр зонхилж байгаа ба боловсролын удирдах ажилтны нөөцийг бэлтгэх төрийн үйлчилгээний нэгдсэн тогтолцоо бүрдээгүй байна. Боловсролын удирдлага, менежментийн чиглэлээр мэргэшүүлэх урт болон богино хугацааны сургалтыг төрийн бус, хувийн хэвшлийн байгууллагууд зонхилон зохион байгуулж байна.

- Багшийг удирдах ажилтнаар мэргэшүүлэх үйлчилгээнээс илүү удирдах ажилтнаар томилогдсоны дараа мэргэжлийг нь дээшлүүлэх, удирдлага, арга зүйн зөвлөмж өгөх чиглэлээр үйл ажиллагаа голлон явагдаж байна. Энэ нь ихэвчлэн хууль, дүрэм, цаг үеийн шийдвэрүүдийг хэрэгжүүлэх ажлын удирдлага, арга зүйн зөвлөмж өгөхөд голлон чиглэж явагдах, удирдах ажилтнуудын боловсролын онол, арга арга зүйн сэтгэлгээг шинэчлэхэд бага анхаарч байгаагаас тэдний сургуулийн хамт олныг удирдаж байгаа ажлын арга барил нь хүмүүнлэг, ардчилсан нийгмийн хэрэгцээ, шаардлагаас хоцорч байна.

- Сургуулийн захирал нь багш, ажилтны мэргэжил дээшлүүлэх үйл ажиллагааг тэднийг ээлжит сургалтад нь явуулах, албан тушаал ахиж, дэвших үед нь тухайн багшийн ажил байдлын тодорхойлолтыг гаргаж өгөх төдий хэмжээнд оролцоотой байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.

- Дээрхтэй уялдан багш нарын албан тушаал ахих болон томилогдох үйл явц нь үндсэндээ тодорхой төлөвлөлтгүй, тохиолдлын шинжтэй, намын гишүүнчлэл, танил тал зэрэг гадны хүчин зүйлээс багагүй хамааралтай явж байна. Түүнчлэн их бага ямар нэгэн байдлаар хээл хахууль, авилгын оролцоо ч байх тал ажиглагддаг. Эдгээрийн дотроос өнөөгийн байдлаар улс төрийн намын нөлөөлөл хамгийн илүү байгаа болно. Нөгөөтэйгүүр өргөн уудам газар нутаг, тархай хүн амтай, дэд бүтцийн хөгжлөөс хамаарч хөдөө, орон нутагт ажиллах удирдах албан тушаалтны ажлын байрны сонгон шалгаруулалтад орж буй иргэд ажлын байранд тавигдах шаардлагыг бүрэн хангасан байх боломж, нөхцөл сул байгааг харж болохоор байна.

НОМ ЗҮЙ

1. Айнагүл. *Хүний нөөцийн удирдлага* // Менеджмент. 2012. 25 дек. [Электронный ресурс]. URL: <http://menegment.blog.gogo.mn/read/entry448064>
2. Гита Ш. Х. *Гаднаас зээлж болохгүй маш чухал зүйл бол БОЛОВСРОЛЫН АГУУЛГА*. Retrieved from Давалгаа. 2011. 7 нояб. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.davalгаа.mn/modules/cms/read/article.aspx?id=867>
3. Отгончимэг Ж. *Ажилчдын ажилд хандах хандлагыг нэмэгдүүлэх боломж*. Дархан-Уул аймаг. 2015. Х. 85.
4. Золзаяа Р. *Багшийн карьер ахих үйл явц*. Улаанбаатар, 2015. Х. 123.
5. Наранцацрал А. *Ажлын байрны сэтгэл ханамж, түүнд нөлөөлөх хүчин зүйл*. 2017. Х. 73.

DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL QUALITIES OF SCHOOL'S TEACHERS
(ON THE MATERIAL OF MONGOLIA)

Zunnast

teacher

Inner Mongolia Normal University, Hohhot, PR China,

010022, Inner Mongolia, Hohhot, Zhao Wuda Road, 81

E-mail: shiilegmaa@msue.edu.mn

Yaish Shiilegmaa

PhD., Director of office of research and innovation

Mongolia, 210648, Baga Toiruu-14

E-mail: shiilegmaa@msue.edu.mn

The role and participation of competent, qualified, experienced staff in managing education at school, local and regional levels are crucial for its development. On the other hand, the skills, knowledge and experience of managers in the field of education depend on the success of the organization and the quality of the provision of educational services. As part of this study, we tried to analyze information about the opportunities and conditions for career development of teachers, as well as in the field of human resources management and the specifics of its implementation. The main objective of this study is to identify the current state of primary and secondary education and to identify ways to improve the professional growth of teachers.

Keywords: education management; elementary education; secondary education; professional development; career.