



МОНГОЛ УЛСЫН ИХ СУРГУУЛЬ

МОНГОЛ
УЛСЫН
ИХ
СУРГУУЛЬ

БОЛОВСРОЛ СУДЛАЛ

БОЛОВСРОЛ
СУДЛАЛ



БОЛОВСРОЛ
СУДЛАЛ

“Боловсрол судлал” эрдэм шинжилгээний сэтгүүлийн
энэхүү дугаарыг Мэргэжлийн Дидактикийн
Сургалт, Судалгааны төвөөс эрхлэх гаргав.

ISSN-1818-8478

2016 Дугаар 18 (445)

МОНГОЛ УЛСЫН ИХ СУРГУУЛЬ

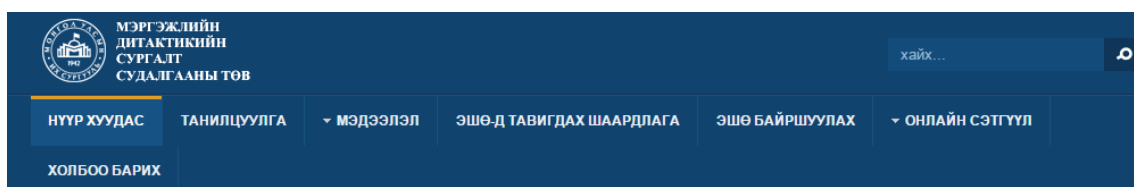
Мэргэжлийн Дидактик, Сургалт Судалгааны Төв

БОЛОВСРОЛ СУДЛАЛ

№ 18 (445)

“Боловсрол судлал” онлайн сэтгүүлийн III дугаар

<http://setguul.num.edu.mn/>



ЗАХИРЛЫН МЭНДЧИДГЭЭ

Мэргэжлийн Дидактикийн Сургалт, Судалгааны Төв байгуулагдсан 2001 оноос эхлэн “БОЛОВСРОЛ СУДЛАЛ” сэтгүүл МУИС-ийн хэмжээний судалгаа, шинжилгээний хүрээнд хэвлэгдэн гарч ирсэн. Бид үргэлжлүүлэн 2014-2015 оны хичээлийн жилд олон улсын түвшинд ойртуулах, цахим системд төвлөрүүлэхийн төлөө ажиллаж байна. Боловсролын салбарын судлаач, багш, оюутан, эрдэмтэн, профессор, мэргэжилтэн та бүхнийг дараах сэдвийн хүрээнд бидэнтэй хамтран ажиллана гэдэгт итгэлтэй байна.

- Бүх түвшний боловсролын агуулга, стандарт
- Боловсролын онол
- Боловсролын арга зүй, дидактик
- Боловсролын үнэлгээ
- Боловсролын технологи
- Боловсролын сэтгэл зүй
- Боловсролын социологи
- Сургуулийн болон боловсролын менежмент

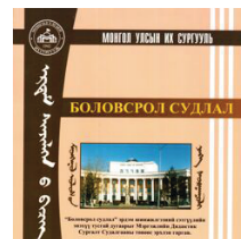
Бид ирээдүйд “БОЛОВСРОЛ СУДЛАЛ” сэтгүүлээ олон улсын индексстэй, олон улсад хүлээн зөвшөөрөгдөх сэтгүүл болгохын төлөө ажиллаж байна.

Б.Отгонтөгс Ph.D

ЗАРЛАЛ

МУИС-ийн Мэргэжлийн Дидактикийн Сургалт, Судалгааны Төвөөс эрхлэн гаргадаг “БОЛОВСРОЛ СУДЛАЛ” сэтгүүлийн энэ удаагийн дугаарт дараах чиглэлийн хүрээнд эрдэм шинжилгээний өгүүлэл / ЭШӨ / хүлээн авна. [Дэлгэрэнгүй ...](#)

“БОЛОВСРОЛ СУДЛАЛ” СЭТГҮҮЛҮҮД



Улаанбаатар
2016 он

БОЛОВСРОЛ СУДЛАЛ

№ 18 (445)

СЭТГҮҮЛИЙН ЗӨВЛӨЛ:

Б.Баяртогтох /Ph.D, проф/
Б.Отгонтөгс /Ph.D, проф/
Ч.Лхагважав / Ph.D, дэд проф/
Ц.Даржаа /Ph.D, проф/
Ж.Даваа /Ph.D, проф/
Д.Амартүвшин /Ph.D/

МУИС, ШУС-ийн захирал
МУИС, ТДС-ийн захирал
МУИС, Геологи, геофизикийн тэнхмийн багш/
МУИС, Химийн тэнхмийн багш
МУИС, БССТ-ийн багш
МУИС, Газарзүйн тэнхмийн багш

РЕДАКЦИЙН ЗӨВЛӨЛ:

Amy B.M. Tsui /Prof/
Yurawat Klaimongkol /Ph.D/
Ц.Бурмаа /Ph.D, дэд проф/
Р.Чанцалдулам /Ph.D/
А.Амаржаргал /Ph.D/
Н.Нэргүй /Ph.D/
Б.Бурмаа /Ph.D/
Н.Оюунцэцэг /Ph.D, проф/
Ц.Даржаа /Ph.D, проф/
Ж.Даваа /Ph.D, проф/
Ч.Лхагважав / Ph.D, дэд проф/
Б.Отгонтөгс /Ph.D, проф/
М.Ганбат /Mag/
М.Итгэл /Ph.D, проф/
Д.Түмэнбаяр /Ph.D/
Ц.Навчаа /Mag/
Г.Юмчаа /Ph.D, дэд проф/
Д.Амартүвшин /Ph.D/
Б.Алтангэрэл /Ph.D, проф/
Ш.Оюунгэрэл /Ph.D, дэд проф/
Г.Нандинбилэг /Ph.D, проф/
Ч.Бямбаханд /Ph.D/

The University of Hong Kong, Faculty of education
Chulalongkorn University, Faculty of Education
МУБИС, хөтөлбөрийн нэгдсэн албаны дарга
ХААИС, Бакалаврын хөтөлбөрийн эрхлэгч
ХУИС, Бизнесийн сургуулийн захирал
МУИС, МДССТ-ийн судлаач
МУИС, МДССТ-ийн судлаач
МУИС, Химийн тэнхмийн багш
МУИС, Химийн тэнхмийн багш
МУИС, БССТ-ийн багш
МУИС, Геологи, геофизикийн тэнхмийн багш
МУИС, МДССТ-ийн эрхлэгч
МУИС, Физикийн тэнхмийн багш
МУИС, Математикийн тэнхмийн багш
МУИС, Математикийн тэнхмийн багш
МУИС, Математикийн тэнхмийн багш
МУИС, Газарзүйн тэнхмийн багш
МУИС, Газарзүйн тэнхмийн багш
МУИС, Гадаад хэлний төвийн багш
МУИС, Биологийн тэнхмийн багш
МУИС, Утга зохиол, урлаг судлалын тэнхмийн багш
МУИС, Монгол хэл, хэл шинжлэлийн тэнхмийн багш

ХЭВЛЭЛИЙН ЭХ БЭЛТГЭГЧ

Б.Жавхлан /Mag/

МУИС, МДССТ-ийн арга зүйч

Цаасны хэмжээ: А4
Хэвлэсэн тоо: 100ш
Хэвлэлийн хуудас: 11.25 х.х.
ISSN: 1818-8478

ГАРЧИГ

Монгол улсын боловсрол ба эдийн засгийн өсөлтийн хамаарлын судалгаа

Т.Ууганбаяр, Л.Буяндулам4-14

Боловсролын салбарын удирдах ажилтнуудын нөхцөл байдлын манлайллын хэв маягийг тогтоох судалгаа

Г.Бямбажав15-27

Оюутны сурлагын амжилтанд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн судалгаа

Х.Адъяацогт, Б.Уламбаяр28-44

Prevalence and prevention of immoral conducts in teaching practice

L.Odontuya , Ts.Oyunsuren45-59

**МОНГОЛ УЛСЫН БОЛОВСРОЛ БА ЭДИЙН ЗАСГИЙН ӨСӨЛТИЙН
ХАМААРЛЫН СУДАЛГАА**

Т.Ууганбаяр¹, Л.Буяндулам¹

¹МУИС-ийн Орхон сургууль, СЭЗТ-ийн эрхлэгч

¹МУИС-ийн Орхон сургууль, Санхүүгийн багш

¹uugaa0907@yahoo.com

Abstract

Educational sector is a one of a main important factor /industry/ in determining a country's development. Therefore, the majority of countries, one of the primary resources on industrial investments carefully force in this sector, many technologies are effective production and rapid economic development introduced in the market. Thus, the researches objective is to find out how Mongolian educational system can be influenced of mongolian economic growth. In doing so, the impact of education in Mongolia's economic growth Cobb-Douglas production function as a model evaluated selected form. employees a total population of highly educated estimated using the percentage of dynamic data from 1992-2015 to provide human capital or highly educated population or a positive effect on the economy, the population increased one percent to reach a result that GDP increased 0.072% and above the impact is seen in almost 2 times higher than that of mankind, the impact on higher education for womankind in Mongolia's economic growth estimate gender. This primary, secondary, and most especially in tertiary education is associated with women. Here is our investment to support the education sector in order to promote economic development.

Topic: Correlation of economy growth and educational sector in Mongolia.

БҮЛЭГ 1. УДИРТГАЛ

Эдийн засгийн өсөлтөнд гол нөлөө үзүүлдэг хүчин зүйлсийн нэг бол боловсрол байдаг. Тиймдээ ч дэлхийн олон орон боловсролын салбарт их хэмжээний хөрөнгө оруулалт хийх замаар эдийн засгийн өсөлтийг урт хугацаанд өсгөх, тогтвортой барьж байх бодлогоо амжилттай хэрэгжүүлж байна. Манай улсын хувьд боловсролын салбарт дорвитой хөрөнгө оруулалт хийж чадахгүй байгаа нь эдийн засгийн өсөлтийг тэр бүр боловсролоор дамжуулан дэмжиж чадахгүй байгаа юм. Тиймээс энэхүү судалгааны ажлаараа боловсрол нь эдийн засгийн өсөлтөнд хэрхэн нөлөөлж байдгийг тодорхойлохыг зорьсон юм. Бидний судалгааны ажил нь 6 бүлэг, ашигласан материалаас бүрдэх ба эхний 4 бүлэгт удирдтгал, сэдвийн судлагдсан байдал, судалгааны арга зүй, судалгааны үр дүнг авч үзсэн бол 5-р бүлэгт боловсролын эдийн засагт үзүүлэх нөлөөг Кобб-Дугласын үйлдвэрлэлийн функц ашиглан үнэлж, сүүлийн бүлэгт өөрсдийн судалгааны ажлын эцсийн үр дүнд үндэслэн дүгнэлт, санал, зөвлөмжийг өгсөн болно.

БҮЛЭГ 2. СЭДВИЙН СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ

Манкив, Ромер, Вейл (1992), Лэвин ба Рэнэлт (1992), Баррө (1991) зэрэг эрдэмтдийн хийсэн ажлуудаар хүмүүн капитал нь эдийн засгийн өсөлтөнд эерэг нөлөөтэйгээр гарч байсан бол Причэт (1997), Айслам (1995), Казэли, Эскүйвэл, Лэйфорд (1996) нарын хийсэн ажиллагааны үр дүн сөрөг гарсан. Манай улсын хувьд хүмүүн капиталын эдийн засгийн өсөлтөнд үзүүлэх нөлөөллийг гаргасан судалгаа, шинжилгээний ажлууд тийм ч олон хийгдэж байгаагүй. Харин 2001 онд багш Б.Алтанцэцэг “Эдийн засгийн өсөлтийн хүчин зүйлс: Хүмүүн капитал, тогтворжуулах бодлого” гэсэн судалгааны ажилдаа хүмүүн капиталыг боловсролоор төлөөлүүлэн авч тогтворжуулах бодлого ба эдийн засгийн өсөлтийн хамаарлын талаар онолын загвар тавьж, боловсрол ба дадлагын нөлөөллийг Монголын эдийн засгийн үзүүлэлтүүдийг ашиглан, судалгаа, шинжилгээ, харьцуулалт хийсэн ба үр дүнд хүмүүн капитал өсөлтөнд эерэг нөлөөтэй гарсан.

БҮЛЭГ 3. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

Судалгааг хийхдээ энгийн харьцуулалт, задлан шинжлэх, бүлэглэх аргуудыг ашиглахаас гадна математик статистикийн болон загварчлалын арга ашиглан, Кобб-Дугласын үйлдвэрлэлийн функцыг эконометрик судалгаа, шинжилгээний багц программ Eviews 7 ашиглан боловсруулсан болно. Сонгогдсон өгөгдлүүд тогтвортой эсэхийг тогтоохын тулд өргөтгөсөн Дики-Фуллерын тест (Augmented Dickey-Fuller), цувааны хэвийн тархалттай эсэхийг Жарк-Берагийн тест (Jarque-Bera), Kurtosis, Skewness зэрэг тестүүдийг ашигласан.

БҮЛЭГ 4. СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

Монголын эдийн засгийн өсөлтөнд боловсролын үзүүлэх нөлөөг үнэлэхээсээ өмнө Кобб-Дугласын үйлдвэрлэлийн функцын үндсэн өгөгдлүүд болох нийт үйдвэрлэл буюу дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, капитал буюу үйлдвэрлэлийн үндсэн хөрөнгийн хэмжээ, хөдөлмөр буюу нийт ажиллагсад, хүмүүн капитал буюу боловсролтой хүн амын тоог 1990 оноос 2015 он хүртэл сүүлийн 25 жилээр харьцуулан судласны үндсэн дээр Кобб-Дугласын үйлдвэрлэлийн функцыг Eviews 7 програмаар үнэлэхэд Монголын эдийн засагт боловсрол эерэг нөлөөтэй ба боловсролтой хүн амын тоо нэг хувиар өсөхөд манай эдийн засаг 0.072%-иар өсөхөөр байна. Мөн уг судалгаанаас гарсан нэг сонирхолтой үр дүн бол Манай эдийн засагт боловсролтой эмэгтэй хүн, боловсролтой эрэгтэй хүнээс бараг 2 дахин илүү нөлөө үзүүлдэг байна.

БҮЛЭГ 5. МОНГОЛЫН ЭДИЙН ЗАСГИЙН ӨСӨЛТӨНД БОЛОВСРОЛЫН ҮЗҮҮЛЭХ НӨЛӨӨ

Монголын эдийн засгийн өсөлтөнд боловсролын үзүүлэх нөлөөг үнэлэхдээ Кобб-Дугласын үйлдвэрлэлийн функцын /эх сурвалж: N. Gregory Mankiw, David Romer, David N. Weil “*A contribution to the Empirics of Economic Growth*”/ хэлбэрээр загвараа сонгон үнэлсэн болно. Уг загвараар үнэлгээг хийхдээ Манкив, Ромер, Вэйл /эх сурвалж: N. Gregory Mankiw, David Romer, David N. Weil “*A contribution to the Empirics of Economic Growth*”, / нар хүмүүн капиталыг үйлдвэрлэлийн нэг бие даасан хувьсагч болгон оруулж, дараах Кобб-Дугласын үйлдвэрлэлийн функцийн хэлбэрээр загвараа үнэлж байсан байдаг.

$$Y(t) = K(t)^{\alpha} H(t)^{\beta} [A(t)L(t)]^{1-\alpha-\beta} \quad (1)$$

Дээрх загвар дараах таамаглалуудыг тавьж байна. Үүнд:

1. Тухайн жилд их, дээд сургууль, коллежийг төгссөн төгсөгчид бүгд ажлын байртай болно гэж таамаглаж байна.
2. Манкив, Ромер, Вэйл нар хүмүүн капиталыг нэмж оруулахдаа давхар дадлага туршлага ба хүмүүн капитал хэлбэртэйгээр үйлдвэрлэлийн функцийг гаргасан. Энэ таамаглалыг өөрийн судалгааны ажилдаа ашигласан болно.

$$Y_t = (BK_t^n L_t)^\alpha K_t^\beta H_t^\gamma \quad \Delta t = BK_t^n \quad (2)$$

A-хөдөлмөрийн бүтээмж дээшлэлт буюу технологийн дэвшил

K- бодит капитал

L-хөдөлмөр

H-хүмүүн капитал

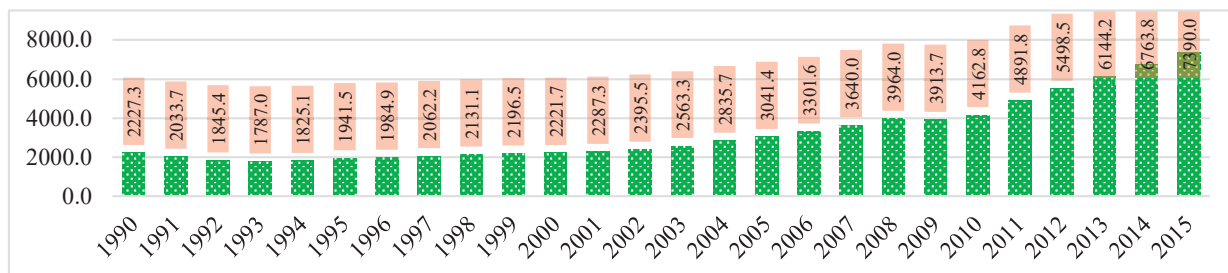
Монголын Дотоодын нийт бүтээгдэхүүний (Y) хэмжээг 1995 оны зэрэгцүүлэх үнээр тооцон үнэлгээгээ хийсэн. Эдийн засгийн өсөлтийг тодорхойлдог олон үзүүлэлтүүд байдгаас ДНБ-ийг эдийн засгийн өсөлтийг тодорхойлогч гол хүчин зүйл гэж дэлхийн олон байгууллагуудын мэдээнүүдэд үзсэн байдаг.

Харин хөдөлмөрийн хүчин зүйлээр нийт ажиллагсадын тоог авсан бол капиталын хүчин зүйлийн оронд монголын нийт үйлдвэр, аж ахуй нэгжүүдийн үйлдвэрлэлийн үндсэн хөрөнгийн хэмжээг сонгон авсан. Монголын дээд боловсролын сургалтын байгууллага нь их сургууль, дээд сургууль, коллеж гэсэн ангилалтай байна¹. Тиймээс хүмүүн капиталыг дээд боловсролтой эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсээр төлөөлүүлэхдээ их, дээд сургууль, коллеж төгсөгчидийн ажиллагсадад эзлэх хувийн жингээр авсан болно.

1990 оноос хойш 1991, 1992, 1993 онуудад манай улсын дотоодын нийт бүтээгдэхүүн бага зэрэг буурч 1994 оноос хойш тогтмол хэмжээний өсөлттэй байна. 2003-2006 онд жилд дунджаар 2.9%-р, 2006-2008 онд жилд дунджаар 2.5%-р нэмэгдсэн. 2009 онд санхүүгийн хямрал болсонтой холбогдон ДНБ өмнөх оноосоо буурсан бол 2010 оноос хойш тасралтгүй өссөн үзүүлэлттэй байна. Зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжсэнээс хойш манай улсад өмчийн харьцаанд чанарын өөрчлөлт гарсан юм. 1989 онд ДНБ-д хувийн секторын эзлэх хувь 3.3% байсан бол 2015 он гэхэд 76.5% болтлоо өссөн байна.

¹ МУ-ын Боловсролын тухай хууль. (2002). 15 дугаар зүйл

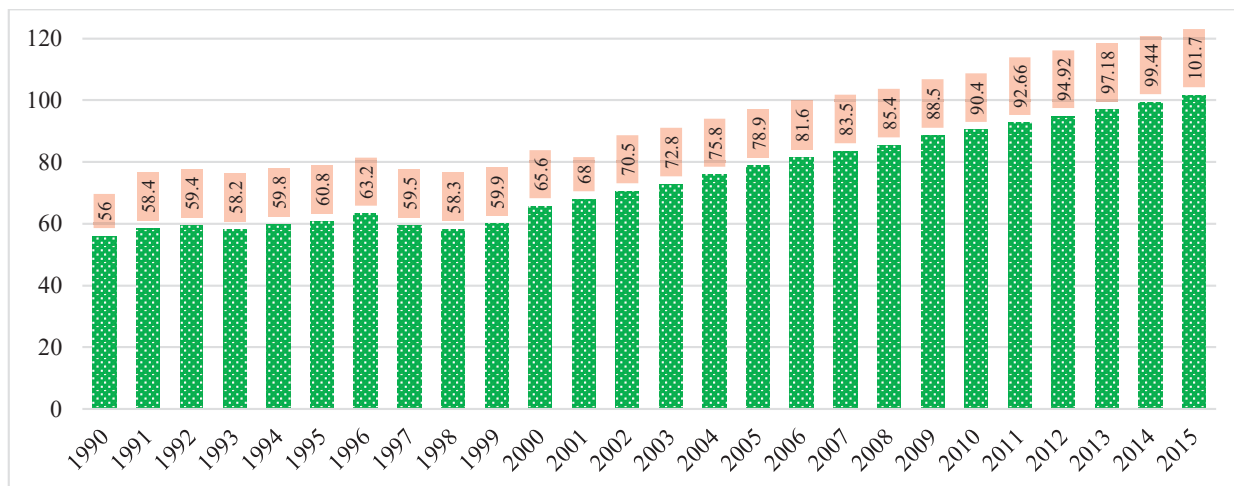
Зураг 1. Дотоодын нийт бүтээгдэхүүн, 1995 оны зэрэгцүүлэх үнээр /тэрбум төгрөгөөр/



Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо, статистик мэдээллийн сан
<http://1212.mn/statHtml/statHtml.do>

Манай улс зах зээлийн эдийн засагт шилжсэн үеэс Оросын тал хөрөнгө оруулалтыг зогсоосонтой холбоотойгоор үндсэн хөрөнгийн тоо хэмжээний өсөлт удааширсан нь зураг 2-оос харагдаж байна. Тиймээс энэ үед машин тоног төхөөрөмж зэрэг үйлдвэрлэлийн үндсэн хөрөнгөд оруулах хөрөнгө оруулалт эрс буурсан. 1990 оноос зах зээлийн харилцаанд шилжсэнээр Монгол улс гадаадын бусад орнуудын хөрөнгө оруулалтыг татаж эхэлсэн. 1999-2015 он хүртэл тасралтгүй өссөөр ирсэн. 2009 онд үйлдвэрлэлийн үндсэн хөрөнгийн хэмжээ 1992 оныхтой харьцуулахад бараг 45 хувиар нэмэгдсэн, 2015 оныг 1992 оныхтой харьцуулбал 181%-иар өссөн байна.

Зураг 2. Монголын нийт үйлдвэрлэлийн үндсэн хөрөнгийн тоо хэмжээ

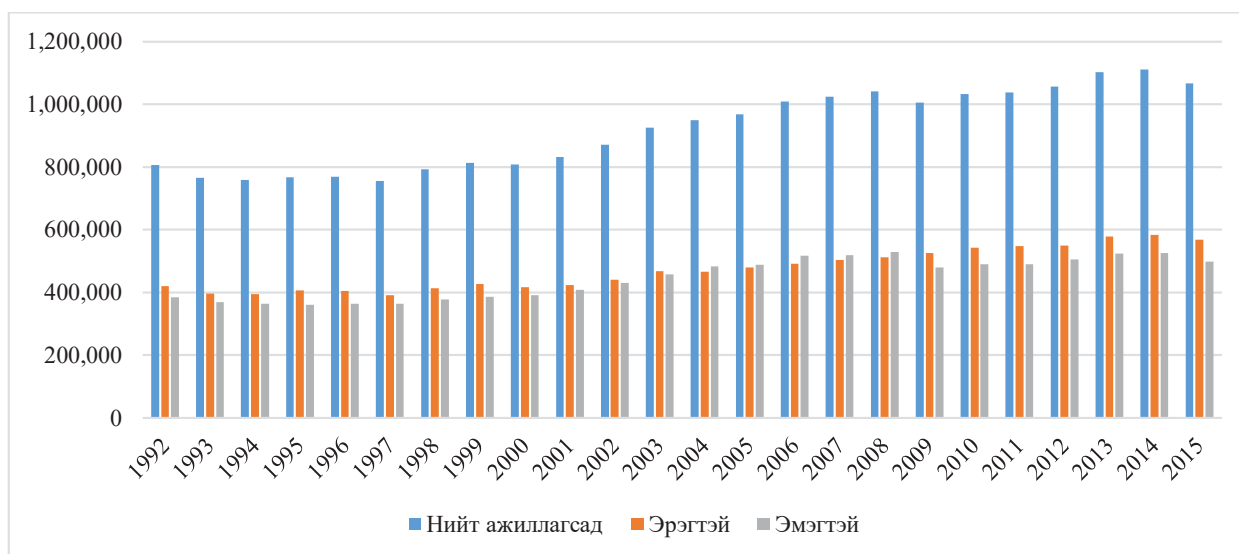


Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо, статистик мэдээллийн сан
<http://1212.mn/statHtml/statHtml.do>

Нийт ажиллагсдын хувьд шилжилтийн эдийн засгийн үед маш олон хүн ажилгүй болсон. Учир нь Монгол улс ТТЭЗ-тай байсан үед (1990 оноос өмнө) ихэнх үйлдвэрийн

газрууд хуучин ЗХУ-ын тусламж, хөрөнгөөр үйл ажиллагаагаа явуулдаг байсан. Гэтэл 1990 онд зах зээлийн эдийн засгийн харилцаанд шилжсэнээр ЗХУ-ын тал тусламж, хөрөнгө оруулалтаа зогсоосноор маш олон үйлдвэр, аж ахуй нэгжүүд хаалга барихад хүрсэн юм. Тиймээс маш олон иргэд ажилгүй болж, ажиллагсадын тоог бууруулсан. Үнэ чөлөөлөх болон өмч хувьчлах үйл явц явагдаж эхэлснээр (1990-1995) хувийн секторууд бий болж, 1992 он гэхэд нийт ажил эрхлэгчидийн 43 хувь нь хувийн секторын салбарт ажиллаж байжээ. 1998 оноос ажиллагсадын тоо тогтвортой өсөж ирсэн байна.

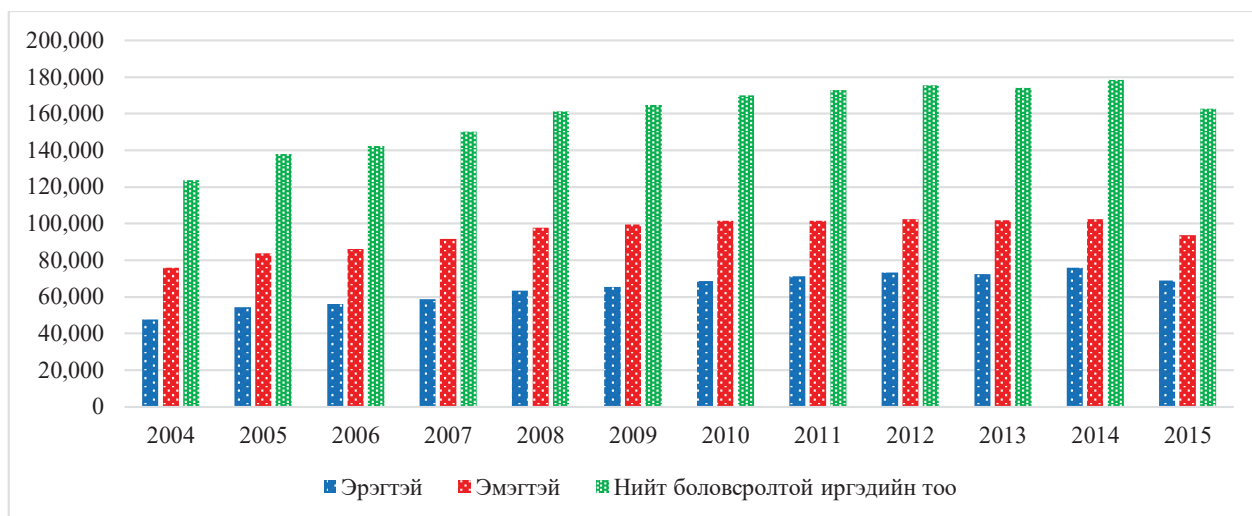
Зураг 3. Нийт ажиллагсад /Хүйсээр/



Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо, статистик мэдээллийн сан
<http://1212.mn/statHtml/statHtml.do>

Манай улсын хувьд боловсрол олох үйл явцад хүйсээр ялгаварлан гадуурхдаггүй ч сүүлийн жилүүдэд боловсролын салбарт ялангуяа их дээд сургууль, коллежид суралцаж байгаа залуучуудын дунд хүйсийн харьцаа ихээхэн алдагдаж, эмэгтэйчүүд давамгайлах байдал ажиглагдах болжээ.

Зураг 4. Боловсролтой эрэгтэй, эмэгтэй хүний тоо



Эх үүсвэр: Үндэсний статистикийн хороо, статистик мэдээллийн сан
<http://12ээдээ12.mn/statHtml/statHtml.do>

Үнэлгээг хийхдээ шугаман хэлбэрт оруулахын тулд (2) тэгшитгэлийн хоёр талаас логарифм авч, Eviews 9.0 программаар үнэлсэн болно.

$$\ln Y_t = b + \alpha \ln L_t + \beta_0 \ln K_t + \gamma \ln H_t + \varepsilon_t \quad (3)$$

Кобб-Дугласын үйлдвэрлэлийн функцаас логарифм авах замаар шугаман хэлбэр оруулан (3) тэгшитгэлийг гаргасан ба үүнийг үнэхдээ Монголын статистикийн хорооны статистик мэдээллийн сангийн 1992-2015 оны тоон өгөгдлүүдийг ашигласан.

**Хүснэгт 1. Кобб-Дугласын үйлдвэрлэлийн
 функцын үнэлгээний үр дүн /Нийт боловсролтой хүн амаар/**

Хувьсагч	Коэффициент	Стандар талдаа	T-Статистик	Магадлал
C	28.42548	4.011310	7.086333	0.0001
LOG(K)	0.671597	0.220297	5.048605	0.0002
LOG(L)	0.334644	0.226252	3.898921	0.0132
LOG(H)	0.072013	0.018358	3.922796	0.0035

Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол

Хөгжиж буй орнуудын хувьд эдийн засгийн өсөлтөнд капитал нь хөдөлмөрөөсөө илүү нөлөө үзүүлдэг. Манай улсын хувьд ч гэсэн энэ хандлага ажиглагдаж байна. Дээрхи үнэлгээнээс харахад загварт хувьсагчдын нөлөөтэй эсэхийг t шинжүүр болон түүний магадлалын утгаар шинжихэд дээрх 3 хувьсагч нь итгэх түвшингөөс (0.05) бага гарч

байгаа нь хувьсагчидыг загварт нөлөөлөхгүй гэсэн тэг таамаглалыг няцааж байна. Мөн детерминацийн коэффициент 0,97, засварлагдсан детерминацийн коэффициент 0,96 гарч байгаа нь сайн үзүүлэлт юм. Параметрууд нь гажилтгүй эсэхийг шалгахын тулд Дюрбан Батсон (1.97) болон вайт тестийн F статистикийн (0.72, итгэх түвшин 0.6) үнэлгээг хийхэд Автокорреляци, Хетерокедастик алдаа илэрсэнгүй. Үнэлсэн загвараа бичвэл:

$$\text{LOG}(\text{GDP}) = 28.42 + 0.67 \cdot \text{LOG}(\text{K}) + 0.33 \cdot \text{LOG}(\text{L}) + 0.072 \cdot \text{LOG}(\text{H}) \quad R^2=97$$

(7.08) (5.048) (3.89) (3.921) t

Эндээс хүмүүн капитал буюу дээд боловсролтой хүн ам нь эдийн засагт эерэг нөлөө үзүүлж байна. Өөрөөр хэлбэл дээд боловсролтой хүн ам нэг хувиар нэмэгдэх тутам ДНБ 0,072 хувиар нэмэгдэнэ гэсэн үр дүнд хүрч байна.

Боловсролтой хүн амын хүйсийн ялгаа, боловсролтой эрэгтэй болон эмэгтэй хүний эдийн засгийн өсөлтөнд үзүүлэх нөлөөг тусд нь ялган үнэлсэн. Үүний тулд хүмүүн капиталыг эхлээд боловсролтой эмэгтэйчүүдээр (HF), дараа боловсролтой эрэгтэйчүүдээр (HM) сонгон авч үнэлгээг хийсэн.

Хүснэгт 2. Кобб-Дугласын үйлдвэрлэлийн функцын үнэлгээний үр дүн

Хувьсагч	Коэффициент	Стандарт алдаа	T-Статистик	Магадлал
C	28.94850	4.256015	6.801785	0.0001
LOG(K)	0.665949	0.261607	4.756331	0.0008
LOG(L)	0.290293	0.241082	2.942094	0.0222
LOG(HF)	0.042587	0.023477	3.517706	0.0065

Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол

Гарсан үр дүнгээ тэгшитгэл дээ орлуулан бичвэл:

$$\text{LOG}(\text{GDP}_t) = 28,9 + 0.66 \cdot \text{LOG}(\text{K}_t) + 0.29 \cdot \text{LOG}(\text{L}_t) + 0.042 \cdot \text{LOG}(\text{HF}_t) \quad R^2=0.97$$

(6,801) (4.756) (2.942) (3.517) t

Дээрхи үнэлгээнээс харахад загварт хувьсагчидын нөлөөтэй эсэхийг t шинжүүр болон түүний магадлалын утгаар шинжихэд дээрх 3 хувьсагч нь итгэх түвшингөөс (0.05) бага гарч байгаа нь хувьсагчидыг загварт нөлөөлөхгүй гэсэн тэг таамаглалыг няцааж байна. Мөн детерминацийн коэффициент 0,97, засварлагдсан детерминацийн коэффициент 0,96 гарч байгаа нь сайн үзүүлэлт юм. Параметрууд нь гажилтгүй эсэхийг шалгахын тулд Автокорреляци, хетерокедастисити байгаа эсэхийг шалгахад илэрсэнгүй.

Үнэлсэн загвараас харахад дээд боловсролтой эмэгтэй хүний тоо нэг хувиар өсөхөд эдийн засаг 0,042%-иар өсөх нь харагдаж байна

**Хүснэгт 3. Кобб-Дугласын үйлдвэрлэлийн
функцин үнэлгээний үр дүн /боловсролтой эрэгтэй хүн амаар/**

Хувьсагч	Коэффициент	Стандарталдаа	T-Статистик	Магадлал
C	28.26979	3.805249	7.429157	0.0000
LOG(K)	0.683731	0.174947	8.815036	0.0001
LOG(L)	0.392761	0.198800	3.348753	0.0040
LOG(HM)	0.027295	0.011127	4.250553	0.0021

Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол

$$\text{LOG}(\text{GDP}_t) = 28,2 + 0.68 * \text{LOG}(\text{K}_t) + 0.39 * \text{LOG}(\text{L}_t) + 0.027 * \text{LOG}(\text{HM}_t) \quad R^2 = 0.98$$

(7,429) (8.815) (3.348) (4.25) t

Дээрхи үнэлгээнээс харахад загварт хувьсагчидын нөлөөтэй эсэхийг t шинжүүр болон түүний магадлалын утгаар шинжихэд дээрх 3 хувьсагч нь итгэх түвшингөөс (0.05) бага гарч байгаа нь хувьсагчидыг загварт нөлөөлөхгүй гэсэн тэг таамаглалыг няцааж байна. Мөн детерминацийн коэффициент 0,98, засварлагдсан детерминацийн коэффициент 0,97 гарч байгаа нь сайн үзүүлэлт юм.

Дээд боловсролтой эрэгтэй хүн амын тоо нэг хувиас өсөхөд Монголын эдийн засаг 0,027%-иар өсдөг нь дээрх үнэлгээнээс харагдаж байна. Дээрх үнэлгээг харьцуулаад үзвэл Монголын эдийн засгийн өсөлтөнд дээд боловсролтой эмэгтэйчүүдийн үзүүлэх нөлөө дээд боловсролтой эрэгтэйчүүдийнхээс бараг 2 дахин илүү байна.

БҮЛЭГ 6. ДҮГНЭЛТ

Манай улсын хувьд хэдийгээр хөгжиж буй орнуудын адил эдийн засгийн өсөлтөнд капитал нь хөдөлмөрөөсөө илүү нөлөө үзүүлдэг хандлага харагдаж байгаа ч хүмүүн капитал буюу дээд боловсролтой хүн ам нь эдийн засагт эерэг нөлөө үзүүлж байна. Тухайлбал, дээд боловсролтой хүн ам нэг хувиар нэмэгдэх тутам ДНБ 0,072 хувиар нэмэгдэхээр байгаа. Харин эдгээр боловсролтой иргэдийг хүйсээр нь авч үзвэл ялангуяа дээд боловсролын салбарт боловсрол эзэмшигчдийн дийлэнхи хэсэг нь эмэгтэйчүүд байгаа ба энэ хандлага нь эргээд эдийн засгийн өсөлтөд дээд боловсролтой эмэгтэйчүүдийн үзүүлэх нөлөөг нэмэгдүүлж байна. Үнэлгээний үр дүнгээс харвал Монголын эдийн засагт дээд боловсролтой эрэгтэйчүүдээс дээд боловсролтой эмэгтэйчүүд бараг 2 дахин илүү нөлөө үзүүлдэг байна. Хэдийгээр дээд боловсролтой иргэдийн эдийн засгийн өсөлтөд үзүүлэх нөлөө багагүй байгаа төдийгүй нийт ажиллагсдад эзлэх боловсролтой иргэдийн эзлэх хувийн жин өндөр байгаа ч боловсрол эзэмшээд ажлын байргүй байгаа иргэд цөөнгүй байна. Үүнийг нэг талаас ажлын байрны хангалтгүй байдал болон нөгөө талаас хөдөлмөрийн эрэлт, шаардлагад нийцсэн ажиллах хүчийг үйлдвэрлэж чадахгүй байгаагаар холбон үзэж болох юм. Тиймээс эдийн засгийн тогтвортой, хурдацтай өсөлтийг дэмжих чухал алхамуудын нэг нь яах аргагүй өнөөгийн манай улсын ажлын байрны нөхцөл шаардлагад нийцсэн боловсон хүчнийг бэлтгэн гаргахад боловсролын шинэчлэлийг чиглүүлэх шаардлагатай байна гэж үзэж байна.

НОМ ЗҮЙ

Монгол их сурвалж

1. МУ-ын Боловсролын тухай хууль.(2002). <http://www.legalinfo.mn/law/details/9020>.
2. Үндэсний статистикийн алба, статистик мэдээллийн сан.(2012.)
http://www.1212.mn/contents/stats/contents_stat_fld_tree_html.jsp
3. Эдийн засгийн судалгааны институт, мэдээллийн сан: <http://eri.mn/database/>.

Гадаад их сурвалж

4. Arrow, K. J. (2004). *The Economic Implication of Learning by Doing*, 15-26.
http://www.jstor.org/stable/2295952?seq=1#page_scan_tab_contents.
5. Jorion, P. (2001). *Value at Risk: The New benchmark for Managing Financial Risk*, 33-42. <http://merage.uci.edu/~jorion/Answer.pdf>
6. Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (2008). *A contribution to the Empirics of Economic Growth*, 65-98.
<http://home.aubg.edu/faculty/Didar/ECON 402/MankiwRomerWeil.pdf>

БОЛОВСРОЛЫН САЛБАРЫН УДИРДАХ АЖИЛТНУУДЫН НӨХЦӨЛ БАЙДЛЫН МАНЛАЙЛЛЫН ХЭВ МАЯГИЙГ ТОГТООХ СУДАЛГАА

(Дархан-Уул аймгийн Боловсролын салбарын удирдах ажилтнуудын жишээн дээр)

Гомбожавын Бямбажав¹

*¹Дархан-Уул аймгийн ХААИС-ийн Агроэкологи бизнесийн сургуулийн дэргэдэх Лицей
сургуулийн захирал*

¹Mongolia_pure@yahoo.com

Abstract:

Educational leadership has been becoming one of most cited topic in 21st century and it is importantly effected to school and its pupil's performance. Demand of managers who have great leadership skill has become issue for all over the countries. Nowadays, open-minded democratic social lifestyle is directly impact to determine successful leadership style. Furthermore, educational sector's high growing evolution has becoming one of influential factor that improving their leadership skill to managers and study aims to find out what become managers great skill of leadership and how it impact for educational sectors.

Study also predicted that great educational leadership would become effective factor of teachers' professional abilities, performance readiness and capability of responsibility. A quantitative study adopted by Hersey, Blanchard & Hans' situational leadership analysis to analyze educational leadership style from 33 managers who are working on department of education and culture of Darkhan-Uul province, secondary school and preschool education. Furthermore, study also analyzed by Pedler, Burgovne & Boydell's 'Analysis of own leadership tradition' from 26 managers and principals, by 'research about organizational leadership' from 401 teachers. At the result, study proved that situational leadership is successive change of teachers and employees, also to arise from consequence of planned growth, mutual commitment, and respect whereas our study's participant leaders have needs for to study, to develop and to study once more times that leadership type.

Түлхүүр үг: Манлайллын уян хатан байдал, хөгжлийн дэмжлэг, ур чадварын өөрчлөлт, хариуцлага хүлээх чадавхи, ажилтны бэлэн байдал

Бүлэг 1.

Удиртгал

Боловсролын байгууллагын өөрийн үнэ цэнэ нь нийгмийн эрхэм үнэ цэнийн чухал хэсэг болдог тул боловсролын байгууллагын үнэ цэнийг хадгалах, тайлбарлах, хөгжүүлэх болон шинэчлэн өөрчлөх үүрэг боловсролын удирдагч нарын өмнө тавигддаг. Боловсролын салбарт өрнөж буй өөрчлөлт шинэчлэлтийн үйл явц нь боловсролын удирдагчдыг орчин үеийн менежерийн шилдэг ур чадварт суралцах, манлайллын ур чадвараа тасралтгүй хөгжүүлэхийг шаардаж буй тул энэхүү судалгааны ажлыг боловсролын салбарын удирдах ажилтнуудын манлайллын хэв маягийн уян хатан байдлын түвшинг оношилж, үр дүнг тооцоход чиглүүлж байгаа бөгөөд тус судалгааны ажил маань 5 бүлгээс бүрдэж байна. Үүнд удиртгал, сэдвийн судлагдсан байдлын тойм, судалгааны арга зүй, судалгааны үр дүн, дүгнэлт санал зөвлөмж гэсэн бүлгүүд орж байна.

Бүлэг 2.

Сэдвийн судлагдсан байдлын тойм

Боловсролын манлайллын асуудал нь XXI зуунд өргөн яригдах болсон сэдвийн нэг бөгөөд өсөн нэмэгдэж буй боловсролын хэрэгцээг хангаж үр бүтээмж бүхий багш ажилтныг нэмэгдүүлэх, суралцагчдад амжилт, хөгжлийн үр дүн бий болгоход нөлөөлдөг гол хүчин зүйлийн нэг юм. Дээрх үзэл баримтлалыг хангахуйц манлайллын хэв маяг нь өнөөгийн боловсролын системд зайлшгүй шаардлагатай байна. Үүнийг судлаач Херси болон Бланчард нар (1969, 1996) “Амьдралын мөчлөгийн онол” гэж нэрлэгдсэн нөхцөл байдлын манлайллын онолоор тайлбарлаж, менежерийн удирдлагын хэв маягийн үүрэгдэх (S1), зааварчлах (S2), оролцуулах (S3), төлөөлүүлэн гүйцэтгэх (S4) гэсэн дөрвөн үндсэн хэв шинжийг гаргаж ирсэн бөгөөд “орчин үеийн менежерүүд бусдад нөлөөлөхдөө нөхцөл байдлаас шалтгаалан нэг хэв маягаас нөгөө хэв маяг руу уян хатан шилжих чадвартай байх ёстой, ийм менежерийн манлайлал сайн байдаг” (Наранчимэг & Төгөлдөр, 2010, х. 223) хэмээн үзжээ. Нөхцөл байдлын манлайллын загвар нь үүрэг даалгаварт чиглэсэн зан үйл, харилцаанд чиглэсэн зан үйл, ажилтнууд бүлгийн бэлэн байдлын түвшин зэрэгт түшиглэдэг. Удирдагчид манлайлах арга барилаа нөхцөл байдал, үүрэг даалгавар, ажилтны бэлэн байдалд тохируулан өөрчлөх шаардлагатай байдаг. Аль ч байгууллагад ажилтнуудын ур чадвар харилцан адилгүй байдаг тул удирдлагын зүгээс өгөгдөж буй

үүрэг даалгавар ч тэдний чадвар чадамжинд үндэслэгдсэн, шат ахин хөгжих нөхцөл бололцоогоор хангагдсан байх нь чухал. Ажилтны бэлэн байдал нь нөхцөл байдлын онолын хамгийн гол зүйл бөгөөд энэ нь хүний хариуцлага хүлээх өөрийн зан үйлээ удирдан чиглүүлэх чадвар хүслээр илрэн гардаг. Удирдагч ажилтнуудынхаа энэхүү бэлэн байдлыг чиглүүлэн удирдаж сурах нь манлайллын нэгэн чухал ур чадварын нэг бөгөөд үүнийг суралцагч байгууллагын хөгжлийн зөвлөх Педлер, Бюргойне, Бойдель нарын (1991, 1997) боловсруулсан “Суралцагч байгууллагын манлайлагчийн хөгжлийн хүчин зүйлсийг оношлох” онол, аргачлалаар давхар тайлбарладаг. Боловсролын салбарын удирдагч нь багш, ажилтан, суралцагчдыг хөгжлийн төлөө уриалан дагуулдаг жинхэнэ лидер-манлайлагч байх ёстой. “Лидер удирдагч зорилгынхоо дагуу багш нарын түвшинг тодорхойлж, тодорхойлсон түвшиндээ итгэлтэй байх нь багш, ажилтанд өөрийгөө хөгжүүлэх боломж, мөн тодорхой үүрэг хариуцлага хүлээж сурахад нь тустай. Багш нарын хүч чадлыг дэмжсэнээр тэдний чадварыг гаргаж ирдэг”(Авни Дениз, 2014, х. 143).

Дээрх учир шалтгааны улмаас “Удирдлагын үр дүнтэй манлайллын хэв маяг нь багш, ажилтны мэргэжлийн ур чадвар, гүйцэтгэлийн бэлэн байдал, хариуцлага хүлээх чадавхийг дээшлүүлэхэд чухал нөлөөтэй” гэсэн таамаглал дэвшүүлж, боловсролын байгууллагын удирдах ажилтнуудын манлайллын хэв маягийг тогтоож, багш ажилтны мэдлэг чадвар, ажил хариуцах чадвар, сурч хөгжих хүсэл тэмүүлэлд хэрхэн нөлөөлж болохыг оношилж, учир шалтгааныг тодруулан дүгнэлт гаргахад уг судалгааны ажил чиглэгдэж байна.

Бүлэг 3.

Судалгааны арга зүй

П.Херсей, К.Бланчард нарын (1969, 1996) боловсруулсан аргачлалыг шведийн сэтгэл зүйч Ханс Олоф Холмквистын хөгжүүлсэн (2000) хэлбэр болох “Нөхцөл байдалтай уялдаа бүхий манлайллын загварт”-т үндэслэсэн LEAD тестийн аргачлалаар Дархан-Уул аймгийн БСГ, ЕБС, СӨББ-ын нийт 33 удирдах ажилтны манлайллын хэв маягийг оношилж, 4 хэмжээсээр үр дүнг тодорхойллоо. Манлайллын S1, S2, S3, S4 хэв маягийн аль нэг хэв маяг нь 4 ба түүнээс их тоотой гарч байвал тухайн хэв маягийг хэрэглэх уян хатан байдал өндөр, 3 гэсэн тоотой байвал тухайн хэв маягийг хэрэглэх уян хатан байдал дунд зэрэг, харин 2 ба түүнээс бага тоотой байвал тухайн хэв маягийг хэрэглэх уян хатан

байдалд дүгнэлт хийх боломжгүй, статистикийн ач холбогдолгүй хэмээн дээрх судлаачид үзсэн байна.

Нөхцөл байдлын манлайллын хэв маягийг тогтоох дээрх судалгааны үр дүнг харьцуулан бататгахын тулд Суралцагч байгууллагын хөгжлийн зөвлөх Педлер, Бюргойне, Бойдель нарын (1997) боловсруулсан “Суралцагч байгууллагын манлайлагчийн хөгжлийн хүчин зүйлсийг оношлох” 24 асуулга бүхий аргачлалыг (Гуннар Андерссон & Лейф Фисен, 2006, х. 106) ашиглан Дархан-Уул аймгийн Боловсролын салбарын удирдах ажилтнууд болох сургуулийн захирал, цэцэрлэгийн эрхлэгч нийт 26 хүнээс манлайллын зэргэмж тогтоох өөрийн үнэлгээний судалгаа, мөн сургууль, цэцэрлэгийн багш, ажилтан нийт 401 хүнээс Педлер, Бюргойне, Бойдель нарын боловсруулсан дээрх 24 асуулгыг байгууллагын манлайлал руу чиглүүлж, байгууллагынх нь удирдлагын манлайллын түвшинг үнэлүүлэх судалгааг тус тус авч үр дүнг тооцож үзлээ.

Судалдааны үр дүнг төлөвлөгдсөн статистик аргууд болох тайлбарлах статистик, судалгааны найдварт чанарыг шалгах reliability & validity, фактор шинжилгээ болон нэг түүвэр дэх Т-тест шинжилгээ, вариацийн шинжилгээгээр үр дүнг шалгаж, тайлбар дүгнэлт өгөхөд чиглэгдсэн болно.

Бүлэг 4.

Судалгааны үр дүн

Судалгаа 1: Нөхцөл байдлын манлайллын хэв маягыг оношлох бидний судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын манлайллын хэв маяг нь тайлбарлах статистикийн шинжилгээгээр доорхи үр дүнтэй гарсан болно.

Хүснэгт 1.1 Нөхцөл байдлын манлайллын хэв маягийн дундаж үзүүлэлт

Манлайлал	Дундаж	95% Итгэмжит Интервал	
		Доод хязгаар	Дээд хязгаар
S1	3.550	2.978	4.522
S2	4.167	3.023	5.311
S3	6.000	4.619	7.381
S4	2.100	1.622	3.378

Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол

Судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын манлайллын 1-р хэв маяг болох үүрэгдэх буюу S1 нь 3.5 дундажтай гарсан бөгөөд энэ хэв маяг нь “үүрэг даалгаварт их, харилцаанд бага чиглэгддэг” зан үйлийн хэв шинжийг харуулдаг. Удирдлагын ийм хэв маягтай удирдагч нь багш, ажилтанд юуг, хэрхэн, хаана хийх тухай үүрэг даалгавар өгч байдаг бөгөөд нэг урсгалт харилцаагаар тодорхойлогддог. Тэд тусгай заавар өгч ажлын гүйцэтгэлийг нарийн удирддаг. Дээрх хэв шинжийн дундаж үзүүлэлт нь нийт судалгаанд оролцогчдын манлайллын хэв маягийн хэлбэлзэлийн хувьд дунджаас дээгүүр, өндөр үнэлгээнээс доогуур түвшинд байгаа нь харагдлаа.

Судалгаанд оролцогчдын манлайллын 2-р хэв маяг болох зааварчлах буюу S2 нь 4.1 дундажтай гарсан байна. Энэхүү манлайллын хэв шинж нь “үүрэг даалгаварт ч их, харилцаанд ч их чиглэгддэг” зан үйл юм. Удирдагч өөрийн шийдвэрээ таниулах, санаагаа солилцохын тулд хоёр урсгалт харилцааг хэрэглэн нийгэм-сэтгэл зүйн дэмжлэг үзүүлэхийг хичээдэг хэв маяг юм. Судалгааны үр дүнгээс харахад манлайллын энэхүү хэв маяг өндөр үзүүлэлттэй байгаа боловч тухайн хэв маягийн хэрэглээний уян хатан байдлын хувьд өндөр түвшний доод хязгаарт байгааг анхаарах хэрэгтэй.

Судалгаанд оролцогчдын манлайллын 3-р хэв маяг болох оролцуулах буюу S3 нь 6.0 буюу хамгийн өндөр дундажтай гарсан байна. Энэхүү хэв маяг нь харилцаанд их, үүрэг даалгаварт бага чиглэгддэг зан үйл юм. Багш, ажилтнуудыг ажил, үүрэг даалгавар гүйцэтгэх мэдлэг, чадвартай болсон үед тэднийг хөхиүлэн дэмжих, хоёр урсгалт харилцааны явцад хамтран шийдвэр гаргаж хэлэлцэж байдаг. Чиглүүлэх арга барил хэрэглэх хэрэгцээ багасч, дэмжлэг үзүүлэх арга барилыг нэмэгдүүлэх үе юм. Энэ үе шатанд удирдагч багш, ажилтанд дэмжлэг үзүүлсээр байх боловч нөгөө талаар тэдний бие даан ажиллах түвшинг аажмаар нэмэгдүүлэх шаардлагатай байдаг. Тухайн даалгаварт хамаарах бүхий л ажлыг гүйцэтгэхэд шаардлагатай хариуцлага, эрх мэдлийг шилжүүлэх стратегийг удирдагч, ажилтан хоёр хамтран шийднэ.

Судалгаанд оролцогчдын манлайллын 4-р хэв маяг болох төлөөлүүлэн гүйцэтгэх буюу S4 нь 2.1 хамгийн бага дундажтай гарсан байна. Энэхүү манлайллын хэв маяг нь “харилцаанд бага, үүрэг даалгаварт ч бага чиглэгддэг” зан үйл юм. Багш ажилтны бэлэн байдлын түвшин өндөр, мэдлэг чадвар нь сайн, хүсэл, итгэл хангалттай нөхцөлд эрх мэдлийг төлөөлүүлэн гүйцэтгүүлж, хариуцлага хүлээлгэн ажиллуулах мөн өөрийнхөөрөө ажиллах боломж олгодог хэв шинж юм. Судалгааны үр дүнгээс харахад судалгаанд

оролцсон удирдагчдад энэхүү хэв шинж дутмаг сул байна. Бидний олон жилийн төсөл хөтөлбөрийн явцад хийсэн ажиглалтаар төрийн албанд ажиллаж буй удирдах ажилтнууд манлайллын нэг хэв маягийг голлон хэрэглэдэг, тэр нь үр дүн өгөөгүй тохиолдолд хоёр дахь хэв маягийг шилжүүлэн хэрэглэдэг, ялангуяа манлайллын S4 хэв маяг ихээхэн дутмаг байдаг дүр зураг нийтлэг ажиглагддаг.

Судалгаанд хамрагдсан удирдах ажилтнуудын хувьд S3 хэв маяг өндөр үзүүлэлттэй гарсан хэрнээ S4 хэв маяг сул үзүүлэлттэй гарсан нь нэг талаас удирдагчид багш, ажилтны бие даан ажиллах чадварыг ахиулан хөгжүүлэх тал дээр хангалттай биш байгааг харуулж байна. Энэ нь багш, ажилтанд ажил, үүрэг даалгавар гүйцэтгэх ур чадварын хувьд хөгжлийн нааштай хандлага бий болж байх боловч үүрэг даалгаврыг бүрэн төгс гүйцэтгэх хариуцлагыг өөртөө авч, бие даан бүтээлчээр ажиллах нөхцөл бүрдээгүй, удирдлагын зүгээс дэмжих дэмжлэг дутагдаж байна гэсэн үг. Удирдагч багш, ажилтанд ямар хариуцлага, эрх мэдэл шилжүүлж байгаагаа тодорхой тайлбарлах хэрэгтэй бөгөөд бүх юм “гайгүй явж байна” гэсэн сэтгэгдэлтэйгээр тайван сууж болохгүй. Багш, ажилтнуудыг хөгжүүлэх үйл явцыг тасралтгүй үргэлжлүүлэхийн тулд энэ шатанд мэдээллээр байнга хангаж байх хэрэгтэй. Түүгээр ч зогсохгүй ийм түвшинд хүрсэн багш, ажилтнуудынхаа ажлын үр дүнг мэдлэг чадварын бага түвшин дэх ажилтны үнэлгээнээс илүү өргөн хүрээнд үнэлэх шаардлагатай байдаг. Судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын хувьд энэ тал дээр учир дутагдалтай байгаа нь харагдаж байна.

Бидний судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын манлайллын 1-р хэв маяг буюу S1 нь 3.5 дундажтай гарсан нь төдийлөн хангалттай үзүүлэлт биш юм. Аль ч байгууллагад шинэ ажилтан болоод ажил, үүрэг даалгавар гүйцэтгэх ур чадварын хувьд тааруу ажилтнууд байдаг. Өөрөөр хэлбэл хөгжлийн ихээхэн дэмжлэг шаардагддаг ажилтнууд гэсэн үг. Судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын хувьд ийм багш, ажилтнуудтайгаа тулж ажиллах, заавар дэмжлэг, дүгнэлт мэдээллээр байнга хангаж ажиллах нь чухал гэдгийг анхаарах нь зүйтэй. Өөрчлөлтийн эрин үед чадвар чадамжтай багш, ажилтнуудын хувьд ч шинэ ажил, үүрэг даалгавар гүйцэтгэх хэрэгцээ байнга гарч байдаг. Тэгвэл удирдагчдын зүгээс S1 буюу “үүрэг даалгаварт их, харилцаанд бага чиглэгддэг” манлайллын хэв маягийг ашиглах шаардлага ч мөн л байнга гарч ирнэ гэсэн үг.

Бидний судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын манлайллын хэв маягийн дасан зохицох чадварт Нэг түүвэр дэх Т-тест шинжилгээ хийж үзвэл дараах байдалтай харагдаж байна.

Хүснэгт 1.2 Нэг түүвэр дэх Т-тест шинжилгээ

	Т утга= 26.5				
Манлайлал	Оролцогчдын тоо	Т	Чөлөөний зэрэг	Ач холбогдол. (2-tailed)	Дундажын ялгаа
	33	-2.329	15	.034	-2.43750

Эх сурвалж: Судлаачийн тооцоолол

Судалгаанд оролцогчдын манлайллын хэв маягийн дундаж үзүүлэлт нь 24.06 гарсан бөгөөд манлайллын хэв маягийн тестийн нийт дундаж оноотой харьцуулахад $T = -2.329$ $Sig = .034$ байгаа нь тус судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын манлайллын хэв маяг ерөнхий дундаж онооноос ялгаатай буюу манлайллын хэв маягийн уян хатан чанар сулавтар үзүүлэлттэй гарсан байна. Онооны систем нь манлайллын хэв маягийн дасан зохицох чадварыг тоон үзүүлэлтээр илэрхийлэх бөгөөд дээрх судлаачид дасан зохицох чадварыг 0-36 оноогоор дүгнэж ерөнхийд нь 3 ангилсан байна. Бидний судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын манлайллын дасан зохицох хэв маяг 24.06 гарсан нь ерөнхий дунджаас бага байна гэсэн үг юм. Өөрөөр хэлбэл 24-29 оноо нь дасан зохицох чадвараар дунд зэрэг манлайллыг илтгэн харуулах бөгөөд ийм удирдагч нь манлайллын үндсэн нэг л хэв маягийг голчлон хэрэглэж, хоёрдогч буюу бусад хэв маягийг хэрэглэх нь бага байдаг. Үр нөлөөтэй удирдагчид л багш, ажилтнуудынхаа байнга хувьсан өөрчлөгдөх ур чадварыг таньж чаддаг, шат ахиулан тасралтгүй хөгжүүлж байдаг. Удирдагчид багш, ажилтнуудынхаа ур чадварын өсөлтийн дагуу манлайллын хэв маягаа S1, S2, S3, S4 түвшингээр аажмаар шат дараалан өөрчилж чаддаг, хаана ямар хөгжлийн дэмжлэг хэрэгтэй байна тэнд нь тохирсон дэмжлэг үзүүлж чаддаг байх нь чухал. ХХI зууны менежментийн шинжлэх ухааны эцэг гэгддэг Питер.Ф Дракер “Удирдлагын зорилго бол чадвар, ажилтан бүрийн өвөрмөц мэдлэгийг дээд зэргийн өгөөжтэй болгох явдал юм” (Дракер, 2012, х. 35) хэмээн хэлсэн нь бий. Удирдагчид үүнийг анхаарч ажиллах нь чухал.

Судалгаа 2(А): Суралцагч байгууллагын манлайлагчийн хөгжлийн хүчин зүйлсийг оношлох бидний судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудаас авсан судалгааны найдварт чанарыг шалгах reliability & validity шинжилгээнд кронбач альфа коэффициент нь .889 ба

КМО нь .591 гарсан нь судалгааны найдварт чанар өндөр үзүүлэлттэй байгааг харуулж буй бөгөөд судалгааны дундаж 4.08 байгаа нь бидний судалгаанд оролцсон удирдагчид өөрийн манлайллын түвшинг “хангалттай” гэж үнэлсэн нь харагдаж байна. Судалгааны 24 асуулгын 1, 21, 2-р асуултууд нь хамгийн өндөр үзүүлэлт бүхий утга байсан бол асуулт 23, 17, 15 нь тааруу үзүүлэлтэй гарсан байна.

Судалгааны дундаж тааруу асуулгууд: Удирдлагын манлайллын хөгжлийг тодорхойлох асуулт 23 буюу “Ямар нэгэн асуудал үүслээ гэхэд хэн түүнийг хариуцан ажиллах вэ гэсэн өрсөлдөөн хүмүүсийн дунд өрнөдөг” гэдэг хувилбарт судалгаанд оролцогчдын 57.7% нь дундаж болон дундаас доогуур гэсэн үнэлгээ өгсөн ба үүний 26.9% нь маш тааруу буюу хэзээ ч хэрэгждэггүй гэсэн хариултыг өгсөн байна. Асуулт 17 буюу “Би хамтран зүтгэгч нөхөдтэйгээ уулзахдаа тэд хамгийн сүүлд юу сурч мэдсэнийг нь байнга асууж шалгадаг” гэсэн хувилбарт судалгаанд оролцогчдын 53.9% нь дундаж болон дундаас доогуур үнэлгээ өгсөн бөгөөд үүний 7.7% нь маш тааруу буюу хэзээ ч хэрэгждэггүй гэсэн байна. Асуулт 15 буюу “Хэн нэгэн алдаа гаргасан бол бид тэр дороо л энэ бол үр нөлөө бүхий яриа хэлэлцээрийн эхлэл гэдгийг мэддэг” гэсэн хувилбарт судалгаанд оролцогчдын 50% нь дундаж болон дундаас доогуур үнэлгээ өгсөн ба үүний 7.7% нь маш тааруу буюу хэзээ ч хэрэгждэггүй хэмээн үнэлсэн байна.

Судалгаа 2(Б): Суралцагч байгууллагын манлайлагчийн хөгжлийн хүчин зүйлсийг оношлох бидний судалгаанд оролцсон багш, ажилтнуудын судалгааны найдварт чанарыг шалгах reliability & validity шинжилгээнд кронбач альфа коэффициент нь .960 ба КМО нь .968 буюу судалгааны найдварт чанар өндөр үзүүлэлттэй гарсан боловч фактор анализыг гол компонентын арга varimax rotation үзүүлэлтээр асуулт бүрийн найдварт чанарыг .5 байхаар тооцоход судалгааны асуулт 13, 23 нь чанарын шаардлага хангахгүй болж хасагдсан болно. Судалгааны дундаж 4.06-тай харагдаж байгаа нь судалгаанд оролцогчид удирдагчдынхаа манлайллын түвшинг хангалттай гэж үзсэн бөгөөд судалгаанд оролцсон дээрх удирдагчдын өөрийн үнэлгээтэй тохирч байна. Судалгааны асуулт 9, 6, 2 нь хамгийн өндөр үзүүлэлт бүхий утга байсан бол асуулт 15, 17, 7 нь тааруу үзүүлэлттэй гарсан байна.

Судалгааны дундаж тааруу асуулгууд: Асуулт 15 буюу “Хэн нэгэн алдаа гаргасан бол бид тэр дороо л энэ бол үр нөлөө бүхий яриа хэлэлцээрийн эхлэл гэдгийг мэддэг” гэсэн хувилбарт судалгаанд оролцогчдын 39% нь дундаж болон дундаас доогуур үнэлгээ өгсөн ба үүний 7.7% нь маш тааруу буюу хэзээ ч хэрэгждэггүй гэсэн хариултыг өгсөн

байна. Асуулт 17 буюу “Би хамтран зүтгэгч нөхөдтэйгээ уулзахдаа тэд хамгийн сүүлд юу сурч мэдсэнийг нь байнга асууж шалгаадаг” гэсэн хувилбар дээр судалгаанд оролцогчдын 55.5% нь дундаж болон дундаас доогуур үнэлгээ өгсөн бөгөөд үүний 15.4% нь маш тааруу буюу хэзээ ч хэрэгждэггүй гэсэн хариултыг өгсөн байна. Асуулт 7 буюу “Манай удирдлага зөрчилт байдал, бэрхшээл зэргийг турших, суралцах боломж гэж үздэг” гэсэн хувилбарт судалгаанд оролцогчдын 32.5% нь дундаж болон дундаас доогуур үнэлгээ өгсөн ба үүний 9% нь маш тааруу буюу хэзээ ч хэрэгждэггүй гэсэн хариултыг өгсөн байна.

Суралцагч байгууллагын манлайлагчийн хөгжлийн хүчин зүйлсийг оношлох 2 дахь судалгаанд оролцсон уирдах ажилтнууд болон багш, ажилтнуудын судалгааны үр дүнг ANOVA буюу вариацийн шинжилгээгээр оношлоход дараах байдалтай харагдаж байна.

Хүснэгт 2.1 Манлайлал: Удирдагч болон багш ажилтан

	Вариацийн квадратуудын нийлбэр	Чөлөөний зэрэг	Вариацийн кв.-н дундаж	F оноо: Фишерийн шинжүүр	Ач холбогдлын түвшин
Бүлэг хоорондын	9.120	2	4.560	9.639	.000
Бүлэг доторх	200.572	424	4.73		
Бүгд	209.691	426			

Эх сурвалж: судлаачийн тооцоолол

Хүснэгт 2.2 Манлайллын дундаж үзүүлэлт

Ангилал	Бага утга	Их утга	Дундаж	Стандарт хазайлт
Боловсролын байгууллагын удирдагчид	3.25	4.96	4.08	.40
ЕБС-ийн багш, ажилтан	2.09	5.0	3.89	.67
СӨББ-ын багш, ажилтан	1.25	5.0	4.20	.72

Эх сурвалж: судлаачийн тооцоолол

Дээрх судалгаа Манлайллын түвшингийн хувьд $F=9.639$ $Sig.000$ гарсан нь Боловсролын байгууллагын удирдагчид болон ЕБС, СӨББ-ын багш, ажилтан нарын хувьд удирдлагын манлайллын түвшинг ялгаатай үнэлж байгааг харуулж байна. Тухайлбал, СӨББ-ын багш, ажилтан нар байгууллагынхаа удирдлагын манлайллыг хамгийн өндөр дундаж 4.20 буюу 84%-тай сайн гэж үнэлсэн бол Боловсролын байгууллагын удирдагч нар

4.08 буюу 81.6%-тай “сайн”, ЕБС-ийн багш, ажилтнууд 3.89 дундажтай буюу 77.8%-тай сайн гэсэн үнэлгээг тус тус өгсөн байна. Судалгаанд оролцогчдын нийт дундаж үнэлгээ 81.1%-тай сайн гэсэн үнэлгээтэй гарсан байна.

Бүлэг 4

Дүгнэлт

Дархан-Уул аймгийн Боловсролын салбарын удирдах ажилтнуудын манлайллын хэв маягийн уян хатан байдлыг тогтоох, багш ажилтнуудад хөгжлийн дэмжлэг үзүүлэх удирдлагын үр нөлөөнд дүн шинжилгээ хийсэн 3 үндсэн судалгааны үр дүнг нэгтгэн дараах дүгнэлтийг хийж байна. Үүнд:

1. Бидний судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын манлайллын дасан зохицох хэв маяг 24.06 гарсан нь ерөнхий дундажаас бага байна гэсэн үг. Нөхцөл байдлын манлайлал нь багш, ажилтны төлөвшилтөнд гарах шат дараалсан өөрчлөлт бөгөөд энэ нь төлөвлөгөөт өсөлт, харилцан итгэлцэл, хүндэтгэлийн үр дүнд бий болдог тул манлайллын энэхүү хэв маягт суралцах, хөгжүүлэх, дахин суралцах хэрэгцээ шаардлага байгааг судалгааны үр дүн харуулж байна.
2. Судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын манлайллын голлох хэв маяг нь S3 буюу оролцуулах хэв маяг, шилжин хэрэглэдэг хоёр дахь арга барил нь зааварчлах буюу S2 байна. Энэхүү нөхцөл байдалд үндэслэн судалгаанд оролцсон боловсролын салбарын удирдах ажилтнуудын манлайллын хэв маягийн уян хатан байдал төдийлөн хангалттай биш байна гэсэн дүгнэлтийг хийж байгаа бөгөөд энэхүү судалгааны үр дүн бидний дэвшүүлсэн таамаглалыг шалгаж, практик үр дүнг илэрхийлсэн болно.
3. Хоёр дахь судалгаа буюу “Суралцагч байгууллагын манлайлагчийн хүчин зүйлсийн үнэлгээ”-ний үр дүнгээс харахад 7, 15, 17, 23-р асуултууд дундаж тааруу үнэлгээтэй гарсан бөгөөд удирдагчдын өөрийн үнэлгээний сорил болон багш ажилтнуудаас авсан сорил судалгаанд 15, 17, 23-р асуултууд давхцаж тааруу үнэлгээтэй гарсан бөгөөд энэ нь удирдагчдын төлөөлүүлэн гүйцэтгэх буюу S4 хэв маягийн дутмагшилтай холбоотой гэсэн дүгнэлтийг хийж байна. Бидний судалгаанд оролцсон байгууллагад бие биенээсээ суралцах хөгжлийн үйл явц төдийлөн хэрэгцээ болоогүй, багш ажилтныхаа мэдлэг, чадварын өсөлтийн талаар

төдийлөн анхаарч чаддаггүй; бие даан ажил хариуцаж үүрэг даалгавар гүйцэтгэн бүтээлчээр сэтгэж буй хүнд “алдаа” гаргах эрх чөлөө олгогддоггүй; ямар нэгэн асуудал үүсэхэд түүнийг хариуцан ажиллах өрсөлдөөн, санаачлага төдийлөн өрнөдөггүй болох нь судалгааны асуулгын сул үр дүн харуулж буй тул боловсролын салбарын удирдах ажилтнууд багш, ажилтнуудынхаа мэдлэг чадварыг багаас өндөр түвшинд хүргэж сайжруулах уян хатан манлайлалд суралцах хэрэгцээ, шаардлага байна гэсэн дүгнэлтийг хийж байна.

4. Сургуулийн захирал, цэцэрлэгийн эрхлэгч, багш ажилтнуудаас авсан “Суралцагч байгууллагын манлайлагчийн хөгжлийн хүчин зүйлсийг оношлох” 2 дахь судалгааны үр дүнгээс харахад судалгаанд оролцогчдын дундаж үнэлгээ 81.1%-тай “сайн” үнэлгээтэй гарсан боловч боловсролын удирдах ажилтнуудаас дагнаж авсан “Нөхцөл байдалтай уялдаа бүхий манлайллын загвар” болох 1 дэх судалгааны үр дүн 24.06 буюу ерөнхий дундажаас бага гарч байна. Нөхцөл байдлын манлайллын LEAD тест нь бодомжуудаас сонголт хийх замаар асуудалд хандсан тул субъектив хүчин зүйлсийн нөлөөлөл багатай илүү бодитой гарсан гэж үзэж болно. Гэсэн хэдий ч бидний судалгаанд оролцсон боловсролын салбарын удирдах ажилтнууд багш, ажилтнуудынхаа мэдлэг, чадвар, хүсэл тэмүүлэл, бэлэн байдлын өөрчлөлтийг цаг ямагт мэдэрч, тухайн нөхцөл байдалд тохируулан арга барилаа өөрчлөн ажиллаж, мөн өөрсдийн манлайллын хэв маягийн уян хатан чанарыг төлөвшүүлэхэд дутагдаж буй хэв шинж (S4) дээрээ түлхүү анхаарч ажиллавал илүү их үр дүнд хүрэх хөрс суурь судалгаанд оролцсон сургууль, цэцэрлэгүүдэд хэдийн бий болсныг судалгааны үр дүн харуулж байна.

Зөвлөмж

Бид энэхүү судалгааны ажлаараа Боловсролын салбарын удирдах ажилтнуудын нөхцөл байдлын манлайллын хэв маягийг оношилж, судалгааны үр дүнд дүгнэлт хийн, цаашид хэрхэх талаар зөвлөмж боловсруулахыг зорьсон.

1. Бидний судалгааны ажлын гол загвар болсон “Нөхцөл байдлын манлайллын хэв маяг”-ийн хувьд сайн, муу хэв маяг гэж байхгүй бөгөөд харин удирдагчид багш, ажилтнуудынхаа ур чадварын өөрчлөлтийг мэдэрч, нөхцөл байдалд тохируулан удирдах замаар мэргэжлийн өсөлт хөгжлийг нь хангаж, улмаар сургууль, цэцэрлэгт мэргэжлийн суралцах орчинг бүрдүүлэх боломжтой.

2. Бидний судалгаанд оролцсон удирдах ажилтнуудын хувьд нөхцөл байдалд шилжин ажиллах манлайллын хэв маягийн уян хатан чанар “дундаж” түвшинд, S4, S1 хэв шинжүүд учир дутагдалтай гарсан нь цаашид удирдлагын манлайлалд суралцах зайлшгүй шаардлага байгайг харуулж байна.
3. Үүний тулд удирдагчид Боловсролын менежмент-манлайллын цогц сургалтанд хамрагдах, энэ чиглэлийн ном сурах бичиг, гарын авлага уншиж судлах, бусад орны болоод өөрийн орны шилдэг манлайлалтай удирдагч нарын туршлагаас суралцах, мөн хамтран зүтгэгч нөхдөөсөө болон багш, ажиллагсдаасаа суралцах, өөрийн хувийн сайн туршлагаа түгээн дэлгэрүүлэх, “Хувь хүний хөгжлийн манлайлал”-ын төлөвлөгөө гарган, үр дүнг тооцож ажиллах зэрэг олон арга хэрэгслийн тусламжтайгаар нөхцөл байдалд шилжин ажиллах манлайллын уян хатан чанараа дээшлүүлэх боломжтой юм.

НОМ ЗҮЙ:

Монгол хэл дээрх эх сурвалжууд

1. Авни, Д. (2014). *Боловсролын удирдагчдад өгөх зөвлөгөө*. Улаанбаатар. Мөнхийн үсэг групп ХХК.
2. Бямбажав, Г., & Галбадрах, С. (2015). *Шинэ зууны удирдлагын манлайлалд суралцахуй*. Дархан-Уул. Мөнхийн үсэг групп ХХК.
3. Гуннар, А., & Лейф, В.(2006). *Өөрийгөө болоод хамтран зүтгэгч нөхдөө хөгжүүлэх нь*. Улаанбаатар, Адмон ХХК.
4. Дракер, Ф. П. (2012). *XXI зууны менежментийн үүрэг ба сорилт*. Улаанбаатар. Оргил Пресс ХХК.
5. Наранчимэг, Н., & Төгөлдөр, Э. (2010). *Боловсролын удирдлага*. Улаанбаатар. Мөнхийн үсэг групп ХХК.

Англи хэл дээрх эх сурвалжууд

6. Hersey, P., & Blanchard, K. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23(2), 26-34.
7. Hersey, P., & Blanchard, K. (1996). Great ideas revisited: Revisiting the life-cycle theory of leadership. *Training & Development Journal*, 50(1), 42.
8. Holmkvist, H. O. (2000). *Din ledarstil: Your leadership style*. Lund, Polygonen AB.
9. Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A. & Hopkins, D. (2006). *Seven Strong Claims about Successful School Leadership*. Nottingham, National College for School Leadership.
10. Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The learning company. A Strategy for Sustainable Development*. London, McGraw-Hill.
11. Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1997). *The Learning Company. A Strategy for Sustainable Development* .(2nd ed.). London, McGraw Hill.

ОЮУТНЫ СУРЛАГЫН АМЖИЛТАНД НӨЛӨӨЛӨХ ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН СУДАЛГАА

(Орхон аймгийн их дээд сургуулиуд болон МСҮТ-ийн жишээн дээр)

Х.Адъяацогт¹, Б.Уламбаяр²

¹Ерөнхий Эрдмийн тэнхим, Орхон сургууль, МУИС

²Ерөнхий Эрдмийн тэнхим, Орхон сургууль, МУИС

¹adya_kh@yahoo.com, ²newsong_god@yahoo.com

Abstract:

Student academic success is affected factors such as acquisition of learning approach, learning environment, tuition fee, teacher's conduct, teaching methodology , teacher's experience, honesty and reality of grading, novelty of lesson plan, electronic appliances, textbook supply, collectivity, and state of mind. Our research purpose is not only for identifying the factors that affect academic success and detecting dissatisfaction, but also according to the student survey to clarify the ways that school arrange.

Key words: амжилт, оюутан, сурлагын амжилт, хүчин зүйлс

БҮЛЭГ 1. УДИРТГАЛ

Сэдвийг сонгон авсан үндэслэл: Сурах үйл явц бол суралцагч шинэ мэдлэг, чадвар, дадал олж авах үйл явц юм. Энэ нь тодорхой зорилго, төлөвлөгөө, системтэй үйл ажиллагааг шаардаад зогсохгүй уг суралцагчийн өөрийн идэвх чармайлтаас ихээхэн шалтгаалдаг. Өөрөөр хэлбэл, сурах үйл явцад суралцагчийн хэрэгцээ, сонирхол, нөөц боломж, идэвхи зүтгэл ихээхэн чухал хүчин зүйл юм. Мөн сургалтын гадаад орчин нөхцөл, анги танхимын тохижилт, эрүүл ахуйн байдал, суралцагчийн санхүүгийн байдал, эцэг, эхийн боловсролын түвшин, багшийн заах арга барил, туршлага, харилцааны эв дүй, үе тэнгийн суралцагчдын нөлөөлөл их чухал байдаг. Орхон аймагт өнөөгийн байдлаар их дээд сургууль 3, Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төв 2 тус тус үйл ажиллагаа явуулж буй бөгөөд эдгээрт 3144 оюутан, суралцагчид суралцаж байна. Суралцагчид амжилттай, эсвэл амжилтгүй суралцахын цаана дээр дурьдсан олон хүчин зүйл эерэг, сөрөг нөлөө үзүүлж байдаг учир үүний шалтгааныг бодит мэдээлэлд үндэслэн судлах шаардлага зүй ёсоор урган гарч байгааг чухалчилан энэхүү судалгааны ажлыг хийлээ.

Судалгааны зорилго, зорилт: Оюутны сурлагын амжилтанд нөлөөлөх зарим хүчин зүйлсийг илрүүлж, дүгнэлт өгөх нь энэхүү судалгааны ажлын үндсэн зорилго мөн.

Судалгааны ажлын зорилгодоо хүрэхийн тулд дараах зорилтуудыг дэвшүүлэн тавьж шийдвэрлэсэн. Үүнд:

- Судалгааны анкетийг боловсруулах;
- Судалгааны түүвэрлэлтийг хийж, санал асуулга авах оюутны тоог тодорхойлох;
- Асуулга судалгааг авах
- Судалгааны тоон мэдээллийг SPSS програмд оруулж, нэгтгэх
- Асуулга судалгааны үр дүнд тулгуурлан судалгааны ажлаа бичих
- Оюутны сурлагын амжилтанд нөлөөтэй хүчин зүйлсийг тодорхойлон, дүгнэх (зөвхөн энэ судалгааны ажлын хүрээнд)

Судалгааны ажлын ач холбогдол: Бидний судалгаа дараах ач холбогдолтой гэж үзэж байна. Үүнд:

1. Их, дээд сургуулийн суралцагчдын сурлагын амжилтанд нөлөөлөх эерэг болон сөрөг хүчин зүйлсийг судлан тодруулсан.
2. Оюутнуудын сурлагын амжилтыг дээшлүүлэхийн тулд сургуулийн захиргаанаас хэрэгжүүлэх арга хэмжээг судалгаанд оролцогсдын саналаар гаргаж ирсэн.

Бидний “Оюутны сурлагын амжилтанд нөлөөлөх хүчин зүйлсийн судалгаа” сэдэвт судалгааны ажил 6 бүлгээс бүрдсэн бөгөөд нэгдүгээр бүлэгт сэдвийн үндэслэл, уг сэдвийг судлах хэрэгцээ шаардлага, судалгааны ажлын зорилго, зорилтуудыг танилцуулсан. Судалгааны ажлын хоёрдугаар бүлэгт тус сэдвээр судлаачдын хийсэн ажлуудыг тоймлон, гол гол үр дүнг нь авч үзсэн. Гуравдугаар бүлэгт судалгааны түүвэрлэлт, анкетийн асуулгыг боловсруулах, судалгааны үр дүнг мэргэжлийн програм хангамж ашиглан боловсруулж, дүн шинжилгээ хийх зэрэг судалгааны ажилд ашигласан арга зүйг танилцуулсан. Дөрөвдүгээр бүлэгт статистикийн судалгаа, шинжилгээний багц програм (SPSS)-ыг ашиглан боловсруулалт хийсэн үр дүнг асуулга тус бүрээр дэлгэрэнгүй тайлбар, дүгнэлтийн хамт харууллаа. Тавдугаар бүлэгт хэлэлцүүлэг, зургаадугаар бүлэгт дүгнэлт, зөвлөмжийг оруулсан болно.

БҮЛЭГ 2. СЭДВИЙН СУДЛАГДСАН БАЙДЛЫН ТОЙМ

Сурах үйл явц бол суралцагч шинэ мэдлэг, чадвар, дадал олж авах үйл явц² юм. Энэ нь тодорхой зорилго, төлөвлөгөө, системтэй үйл ажиллагааг шаардаад зогсохгүй уг суралцагчийн өөрийн идэвхи чармайлтаас ихээхэн шалтгаалдаг. Өөрөөр хэлбэл, сурах үйл явцад суралцагчийн хэрэгцээ, сонирхол, нөөц боломж, идэвх зүтгэл ихээхэн чухал байдаг. Мөн сургалтын гадаад орчин нөхцөл, анги танхимын тохижилт, эрүүл ахуйн байдал, суралцагчийн санхүүгийн байдал, эцэг, эхийн боловсролын түвшин, багшийн заах арга барил, туршлага, харилцааны эв дүй, үе тэнгийн суралцагчдын нөлөөлөл их чухал байдаг байна.

Амжилт гэдэг нь аливаа төлөвлөгдсөн ажлын зорилтод хүрэх үйл буюу аливаа зүйлийн эерэг үр дүнд хүрэхийг хэлдэг. Я.Цэвэлийн “Монгол хэлний товч тайлбар толь”-д **амжилт** гэдгийг “ямар нэг зүйлийг бүтээх, гүйцэтгэхэд олж чадсан ололт бүтээл: *амжилт гаргах, үйлдвэрийн амжилт, амжилт олох, амжилт хүсэх*”³ гэж бичжээ. Амжилтыг хувь хүний ба нийгмийн амжилт гэж хувааж болох юм. Хувь хүний амжилт нь хувь хүн өөрийн хүсэж буй үр дүнд дүндээ хүрэх үйл явц бол нийгмийн амжилт нь бүлэг хүмүүс, улс үндэстэн өөрийн зорьсон үр дүндээ хүрэх үйл явц болно. Хувь хүний амжилт нь өөрийн сэтгэц физиологийн болон авьяас чадварын нөөцөн дээрээ тулгуурлан хэрэгцээгээ хангах,

² Эрдэнэ-Очир, Г. (1995). *Ерөнхий дидактикийн үндэс*. Улаанбаатар. 8-р.х.

³ http://toli.query.mn/dictionary_items/1019

түүндээ сэтгэл ханамжтай байх явдал юм. Хүний хэрэгцээ нь аливаа үйл ажиллагааны хэлбэрээр хангагддаг ба сурах үйл ажиллагаа нь ч мөн сэтгэл ханамжтай үр дүнг бий болгодог. Амжилттай суралцах нь суралцагчийн сурах хэрэгцээг хангаж, түүний сурах үйл ажиллагааны үнэлгээ, үр дүнг илэрхийлж байдаг чухал үзүүлэлт болдог. Гэхдээ энэ нь зөвхөн суралцагчийн сэтгэл ханамж байгаад зогсохгүй түүний нийгэмд эзлэх байр суурь, өөрийгөө идэвхжүүлэх, илэрхийлэх (А.Маслоугийн самоактуализацийн⁴ хэрэгцээ) хэрэгцээг ч мөн тодорхойлж байдаг. Иймд бүх шатны боловсролын гол субъект болох суралцагчийн гол зорилго бол амжилттай сайн суралцах явдал юм.

Оюутны голлох үйл ажиллагаа бол мэргэжлийн мэдлэг, чадвар, дадлыг эзэмшихэд чиглэсэн сурах үйл ажиллагаа юм. Амжилттай сайн суралцахын тулд оюутан өөрийн эзэмшиж буй мэргэжлийн чиглэлдээ дур сонирхолтой байгаад зогсохгүй биеэ даан сурах арга барилыг сайтар эзэмшсэн байх шаардлагатай болдог. Үүнээс гадна тэдний сурлагын амжилтанд сургуулийн захиргааны сургалтын бодлого, сургалтын материаллаг орчин нөхцөл, багш, оюутны харилцаа, үнэлгээ, хичээлийн зохион байгуулалт, заах арга зүй, ангийн нэгдэл нягтрал, уур амьсгал, сургалтын төлбөр болон хөнгөлөлт, урамшуулал зэрэг олон хүчин зүйл нөлөөлдөг байна.

Сурлагын амжилтыг олон талаас судалж байжээ. Тухайлбал амжилтанд хүрэх сэдэлжүүлэлтийг бий болгох талаас нь Д.Аткинсон, Д.Макклеланд, А.К.Маркова, Ю.М.Орлов, Х.Хекхаузен нар судалж байсан. Сурлагын амжилт бол үйл ажиллагаа, түүний үр дүнд хандах хувийн сэтгэл хөдлөлийн онцгой хэлбэр хэмээх сэтгэл зүйн талаас нь В.К.Вилюнас, Л.Н.Белопольская, С.Н.Лысенкова, Е.А.Никитина, С.Л.Рубинштейн нар тайлбарлаж байв. Харин Ю.К.Бабанский, В.В.Давыдов, Г.Д.Кириллова, В.В.Краевский, И.Я.Лернер, В.Ю.Питюков, Г.И.Щукина нар сурлагын амжилт бол боловсролын үр дүн, үр ашигтай холбоотой боловсролын чанар юм хэмээн сурган хүмүүжүүлэх зүйн талаас нь үзэж байсан.

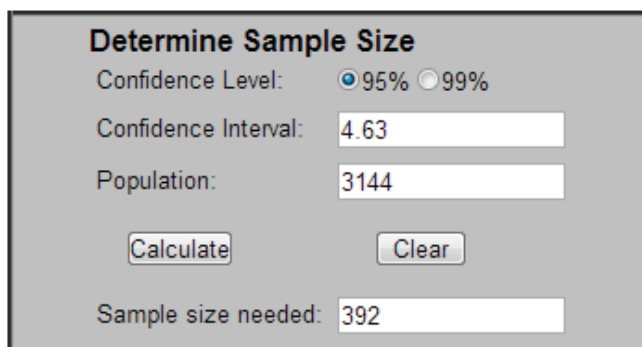
⁴ Самоактуализация- (лат. actualis – “жинхэнэ” гэсэн утгатай үгнээс гаралтай ба өөрийгөө илэрхийлэх гэж ойлгож болно) Энэ нь гуманист сэтгэл судлалын түлхүүр ойлголтын нэг бөгөөд АНУ-ын сэтгэл зүйч А.Маслоу (1908-1970)-ийн тодорхойлсноор энэ нь хувь хүн өөрийн авьяас чадвар, нөөц боломжоо нээж, бүрэн дүүрэн ашиглах хэрэгцээ юм.

БҮЛЭГ 3. СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

Энэхүү судалгааны ажлыг дор дурьдсан арга зүйг тус тус ашиглав.

1. Судалгааг анкетийн аргаар авсан. Анкет нь хаалттай хэлбэрийн 10 асуултаас бүрдсэн бөгөөд эхний хэсэг нь судалгааны асуулгад хариулагчийн талаарх ерөнхий мэдээллийг агуулсан ба харин 2 дахь хэсэг нь оюутны сурлагын амжилтанд нөлөөлдөг хүчин зүйлсийг багтаасан хэлбэртэй. Судалгааны мэдээлэл цуглуулалт 2016 оны 1 дүгээр сарын 4-8 өдрүүдэд явагдсан.
2. Орхон аймгийн Статистикийн хэлтсийн мэдээгээр тус аймагт 5 их, дээд сургууль, коллеж, Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвд 3144 оюутан суралцагчид суралцдаг байна. Судалгаанд нийт 392 оюутан суралцагчид хамрагдсан бөгөөд түүвэрлэлтийг санамсаргүй, энгийн буцаалтгүй түүврийн аргаар хийсэн. Түүвэрлэлтийг хийхдээ статистикийн түүвэр судалгааны арга зүйд тулгуурласан болно. Зураг №1-д харуулсан тооцоо нь 3144 оюутан суралцагчдаас хичнээн түүвэр сонгож судалгаа авбал сонгогдсон суралцагчид нь нийт суралцагчдаа сайн төлөөлж чадах вэ гэдгийг харуулж байгаа юм. Өөрөөр хэлбэл бид судалгаагаа 392 оюутан суралцагчаас авбал эх олонлог буюу нийт суралцагчдаа төлөөлж чадахаар байна.

Зураг №1. Түүврийн хэмжээний тооцоолол



The image shows a web-based calculator titled "Determine Sample Size". It has the following fields and controls:

- Confidence Level:** Two radio buttons, with "95%" selected and "99%" unselected.
- Confidence Interval:** A text input field containing the value "4.63".
- Population:** A text input field containing the value "3144".
- Buttons:** Two buttons labeled "Calculate" and "Clear".
- Result:** A text input field at the bottom labeled "Sample size needed:" containing the value "392".

Эх сурвалж: <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>

3. Судалгаанд хамрагдвал зохих оюутны тоог сургууль тус бүрээр тооцохдоо эх олонлог буюу 3144 оюутанд тухайн сургуулийн оюутны тоо хэдэн хувийг эзэлж байгааг харгалзаж, тархаах хэлбэрээр тооцсон.
4. Анкетаар авсан санал асуулгын боловсруулалтыг статистикийн судалгаа, шинжилгээний багц програм /SPSS v.22/-ыг ашиглан хийлээ. Судалгаагаар авсан санал асуулгын хуудас бүрийн алдааг шалгаж, тус програмд шивж оруулан, үр дүнгүүдийг

гаргасан. Үр дүнг асуулга тус бүрээр болон зарим асуултыг уялдуулж үр дүнг гарган тайлбарлалаа.

БҮЛЭГ 4. ОЮУТНЫ СУРЛАГЫН АМЖИЛТАНД НӨЛӨӨЛСӨН ХҮЧИН ЗҮЙЛСИЙН СУДАЛГАА, ҮР ДҮН

Бид оюутны сурлагын амжилтанд нөлөөлөх хүчин зүйлс болон тэдний сурлагын амжилтыг дээшлүүлэхийн тулд тухайн их, дээд сургуулиуд ямар ажил хэрэгжүүлэх нь ач холбогдолтой болохыг судлах зорилгоор Орхон аймагт үйл ажиллагаагаа явуулдаг МУИС-ийн Орхон сургууль, Ш.Отгонбилэгийн нэрэмжит Технологийн сургууль, Маргад дээд сургууль, Орхон аймгийн МСҮТ, Хөдөө аж ахуйн МСҮТ зэрэг их дээд сургууль, коллеж, Мэргэжлийн сургалт үйлдвэрлэлийн төвийн нийт 3144 оюутнаас 392 оюутныг санамсаргүй түүврийн аргаар сонгон, анкетийн судалгаа авч, IBM SPSS Statistics v.22 програмыг ашиглан үр дүнг боловсрууллаа.

Судалгааг нийт 10 асуулттай хаалттай хэлбэрийн асуулгаар авлаа. Судалгааны анкетийн эхний 8 асуулт нь оюутны нас, хүйс, суралцаж буй сургууль, мэргэжил, түвшин, эцэг эхийн боловсрол зэрэг үндсэн мэдээллүүдийг авахаар зохиогдсон. Харин 9, 10-р асуулт нь оюутны сурлагын амжилтанд нөлөөлдөг хүчин зүйлсийг илрүүлэх зорилготой юм.

Судалгаанд оролцогчдын ерөнхий мэдээлэл

Бид судалгаанд сургууль тус бүрээс хамрагдах оюутны тоог тодорхойлохдоо Орхон аймгийн нийт оюутны тоонд тухайн сургуулийн оюутны тоо хэдэн хувийг эзэлж буйг харгалзсан бөгөөд уг тооцооллыг статистикийн хэвийн тархалтын хуулийг үндэслэж хийлээ. /Хүснэгт №1/

Хүснэгт №1. Түүвэрт сонгогдсон оюутны тоо, сургууль тус бүрээр

№	Сургуулийн нэр	Оюутны тоо	Нийт дүнд эзлэх хувь	Түүвэрт сонгогдсон оюутны тоо
1	МУИС-ийн Орхон сургууль	738	23%	92
2	Технологийн сургууль	674	21%	84
3	Маргад дээд сургууль	497	16%	62
4	Орхон МСҮТ	690	22%	86
5	ХАА-н МСҮТ	545	17%	68
Дүн		3144	100%	392

Эх сурвалж: Судлаачдийн тооцоолол

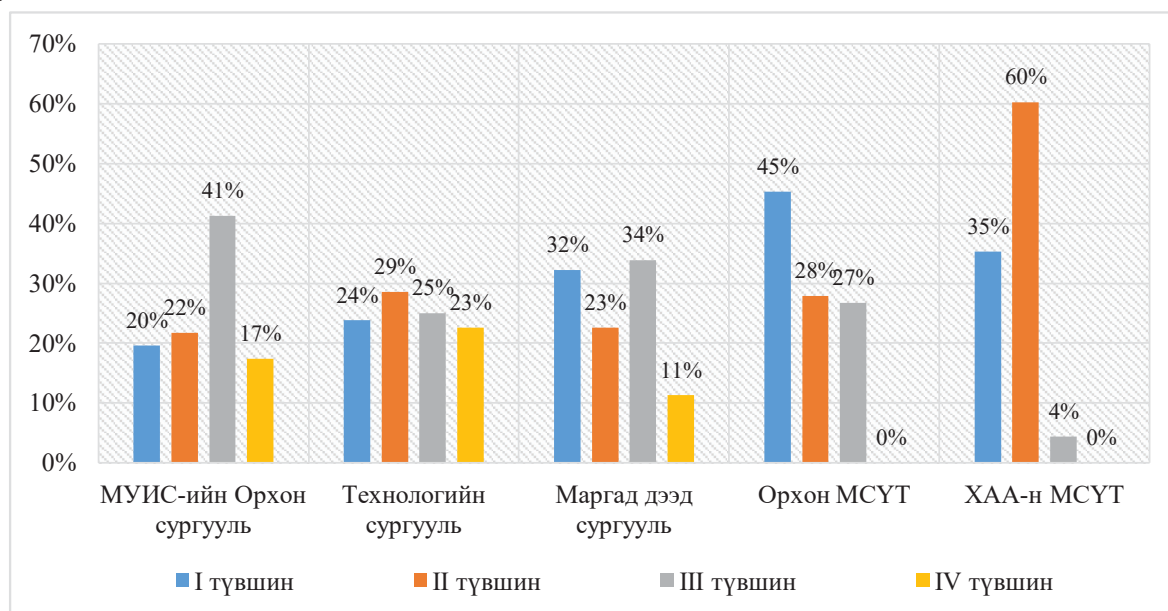
Хүснэгт №2. Судалгаанд оролцогчдын нас, хүйсний байдал

		Хүйс				Нийт
		Эрэгтэй	Хувь	Эмэгтэй	Хувь	
Нас	15-аас доош	18	10%	21	10%	39
	16-18	72	41%	93	43%	165
	19-21	72	41%	83	39%	155
	22-оос дээш	15	8%	18	8%	33
Дүн		177	100%	215	100%	392

Эх сурвалж: Судлаачдийн тооцоолол

Судалгаанд хамрагдсан суралцагчдын тоондоо хүйсийн харьцааг тэнцүү буюу ойролцоо байлгахыг зорьсон нь эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүсийн асуудалд хандах хандлага өөр байдаг нь судалгааны үр дүнд нөлөөлнө гэж үзсэнтэй холбоотой юм.

Зураг №2. Судалгаанд хамрагдсан суралцагчдын сургууль болон суралцаж буй түвшин



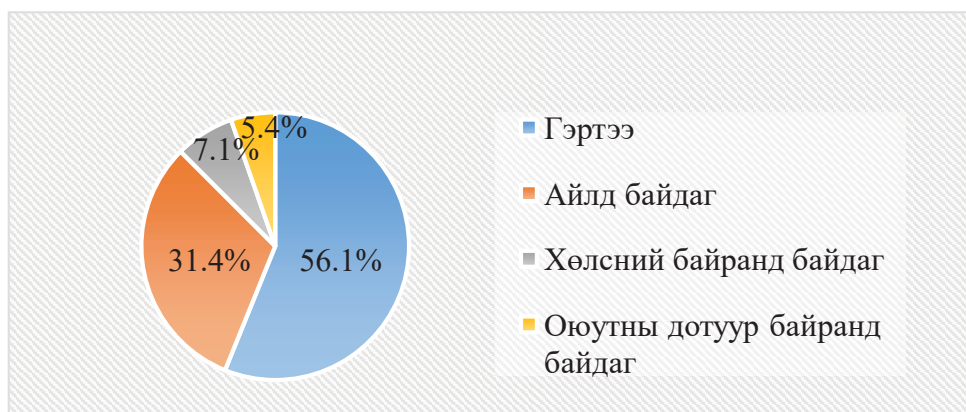
Эх сурвалж: Судлаачдийн тооцоолол

МСҮТ-д суралцаж буй оюутнууд 2.5 жил суралцаж мэргэжил эзэмшдэг тул зураг дээр Орхон, ХАА-н МСҮТ-д 4-р түвшний оюутан байхгүй байгаа юм. Судалгаанд

хамрагдсан оюутнуудын 31% нь I, 31% нь II, 27% нь III, 11% нь IV түвшинд суралцдаг байна.

Та хаана амьдардаг вэ? гэсэн асуултанд судалгаанд оролцогчид хариулсан байдлыг Зураг №3-д харуулав.

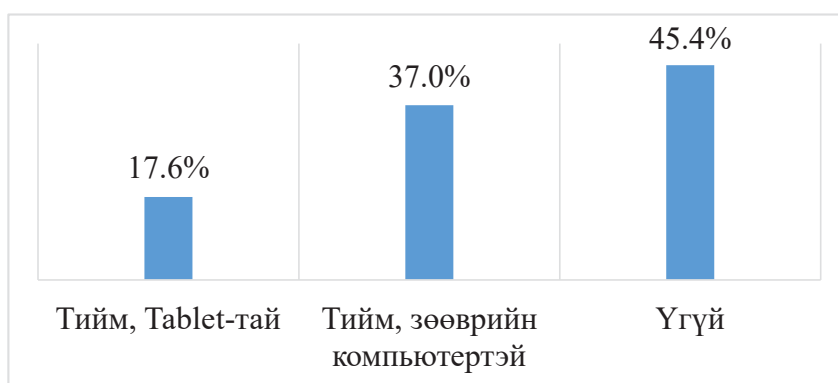
Зураг №3. Судалгаанд хамрагдсан суралцагчдын амьдрах орчин



Эх сурвалж: Судлаачдийн тооцоолол

Суралцагчдын амьдрах орчин сурлагын амжилтанд чухал нөлөөтэй хүчин зүйл мөн бөгөөд амьдрах орчин таагүй буюу тохь тух муу бол хичээл давтах, хийх, сурлагын амжилт гаргахад сөрөг нөлөөтэй. Зургаас харвал судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь буюу 56.1% нь гэртээ, 31.4% нь айлд, 7.1% нь хөлсний байранд, 5.4% нь оюутны дотуур байранд амьдардаг байна.

Зураг №4. Зөөврийн компьютер, таблеттай сурагчид, хувиар



Эх сурвалж: Судлаачдийн тооцоолол

Нөгөө талаар орчин үеийн технологийн хөгжлийн өндөр эрэмбэтэй нийгэмд амьдарч байгаа оюутан, суралцагчдын хичээлийн нэг чухал хэрэглэгдэхүүн нь зөөврийн

компьютер болон таблет учир энэ асуултыг судалгаандаа оруулж өгсөн билээ. Судалгааны үр дүнгээр судалгаанд оролцогчдын 54.6% нь зөөврийн компьютер болон таблеттай гэж хариулжээ. Энэ нь оюутан, суралцагчдын хичээлийн нэг чухал хэрэглэгдэхүүний хэрэглээ өндөр түвшинд байгааг харуулж байна.

Бид судалгааны асуулгандаа оюутны сурлагын амжилтанд нөлөөлдөг хүчин зүйлсийг илрүүлэх зорилготойгоор 9-р асуултыг оруулж өгсөн. Уг асуултыг дараах чиглэлээр ялган тодорхойлсон болно. Үүнд:

1. **Сургалтын материаллаг орчны хүчин зүйлс.** Үүнд анги танхимын хэмжээ, тохижилт, лаборатори, номын сан, бие даан суралцах төвийн хүртээмж, үйлчилгээ, тохижилт, номын хангамж, хүрэлцээ, интернет, WiFi хэрэглэх боломж, хурд, цайны газрын тохижилт, хоолны чанар гэх мэт хүчин зүйлийг багтаав.
2. **Багшийн үйл ажиллагааны хүчин зүйлс.** Үүнд багш нарын харилцаа, заах арга, ур чадвар, идэвхи, санаачилга, мэдлэгийн түвшин, эрдмийн зэрэг, цол, гадаад дүр төрх, биеэ авч явах байдал зэрэг хүчин зүйлийг оруулсан.
3. **Хичээлийн хүчин зүйлс.** Үүнд хичээлийн хөтөлбөрийн шинэлэг байдал, ач холбогдол, оюутны хэрэгцээнд нийцсэн байдал, практик хичээл голлох, оюутны оролцоон дээр тулгуурласан байдал, хичээлийн интернет дахь цахим хэрэглэгдэхүүн, уншиж, судлах материалын олдоц, хүртээмж зэрэг хүчин зүйлийг оруулав.
4. **Оюутны хамт олны хүчин зүйлс.** Оюутны өөр хоорондын харилцаа, хамт олны нэгдэл, нягтрал, сэтгэл зүйн уур амьсгал, мэдлэгийн чанар, түвшний ялгаатай байдал, бие биедээ туслан, хамтран суралцах байдал зэргийг энэ хүчин зүйлд багтааж үзсэн.
5. **Мөнгө санхүүгийн хүчин зүйлс.** Сургалтын төлбөрийн хэмжээ, оюутны өөрийн орлого, хувийн санхүү зохицуулалт, үндэсний тэтгэлэгийн хэмжээ, бусад тэтгэлэгт хөтөлбөрүүдэд хамрагдах боломж, төлбөрийн хөнгөлөлт зэрэг хүчин зүйлийг оруулж өгсөн.
6. **Өөрийн сурах арга барилын хүчин зүйлс.** Үүнд оюутны өөрийн хэрэгцээ, сонирхол, идэвх чармайлт, ажлын зохион байгуулалт, цаг ашиглалт, сонсох, унших, бичих, өөрийгөө илэрхийлэх чадвар, номтой ажиллах, мэдээлэл боловсруулах чадвар, оюун ухаан, сэтгэхүйн чадвар (анализ, синтез хийх, харьцуулах, нэгтгэн дүгнэх г.м.), судалгаа шинжилгээний арга зүйг эзэмшсэн байдал зэрэг чадваруудыг авч үзсэн.

7. **Үнэлгээний хүчин зүйлс.** Үүнд үнэлгээний уян хатан, бодитой, шударга байдал зэрэг хүчин зүйл багтсан.
8. **Бусад хүчин зүйлс.** Эцэг эхийн анхаарал, санхүүгийн дэмжлэг, найз нөхөд, хамтран суралцагчдын дэмжлэг, сургуулийн захиргааны сургалтын бодлого, оюутныг урамшуулах бодлого, дэмжлэг зэргийг энэхүү хүчин зүйлд багтаан авч үзлээ.

Судалгаанд оролцогч дээрх хүчин зүйлс сурлагын амжилтанд нөлөөлдөг эсэх, мөн хамгийн сэтгэл ханамжгүй байгаа зүйлээ тэмдэглэсэн. Бидний судалгаанд оролцогчдын дийлэнх нь (81,4%) 16 – 21 насны 1 – 3 –р түвшний (89,1%) оюутнууд байлаа. Ингээд сурлагын амжилтанд нөлөөлдөг хүчин зүйлсийг оюутнууд хэрхэн тодорхойлсон болон юунд илүү сэтгэл ханамжгүй байдгийг авч үзье. (Хавсралт №1)

1. Судалгаанд оролцогчдын 44,4% нь сургуулийн анги танхимын хэмжээ, тохижилт сурлагын амжилтанд эерэг нөлөөтэй гэж үзсэн байна. Өөрөөр хэлбэл анги танхимын орон зай, багтаамж, тав тухтай байдал нь оюутны сурлагад нөлөөлдөг гэсэн байна. Мөн, үүнээс гадна сурлагын амжилтанд эерэг нөлөөтэй зүйл бол номын сангийн үйлчилгээ, тохижилт (19,6%) болохыг онцлох хэрэгтэй. Харин сургуулийн орчинд интернет, WiFi хэрэглэх боломжийг бий болгох, хурдыг нь өсгөх (31,1%), лабораторийн хүртээмж, хичээлийн бус цагаар лабораторт сууж ажиллах боломжоор хангах (19,6%) нь чухал болохыг оюутнуудын хариултаас харж болно.
2. Сурлагын амжилтанд багш нарын харилцаа (38,8%), заах арга, ур чадвар (29,6%) ихээхэн нөлөөтэй хэмээн судалгаанд оролцогчид үзжээ. Гэхдээ багш нар харилцаа, заах арга, ур чадвар, гадаад дүр төрх, биеэ авч явах байдал болон хичээлийн агуулгадаа анхаарах хэрэгтэй байгаа нь (нийтдээ 62,3% нь ингэж үзсэн) судалгааны хариултаас харагдлаа.
3. Судалгаанд оролцогчид хичээлийн хөтөлбөр шинжлэх ухааны орчин үеийн хөгжлийн түвшинд нийцсэн, шинэлэг байх (27%), оюутны эрэлт хэрэгцээтэй уялдсан (16,3%), ач холбогдолтой байх (20,9%), практик чадварыг олгоход чиглэсэн байх (17,1%) нь сурлагын амжилтанд нөлөөлнө хэмээн үзсэн байна. Гэвч интернет дэх цахим хэрэглэгдэхүүн (30,1%) болон хичээлээр уншиж судлах материалын олдоц, хүрэлцээ (19,1%) хангалтгүй байна гэжээ.
4. Оюутны сурлагын амжилтанд тэдний өөр хоорондын харилцаа (37%), хамт олны нэгдэл, нягтрал (22,2%) чухал боловч оюутнуудын мэдлэгийн чанар, түвшингийн

ялгаатай байдал (27,8%) оюутнуудын бие биедээ туслан хамтран суралцах чадварт (27,8%) сэтгэл ханамжгүй байдгаа судалгаанд оролцогчид илэрхийлжээ.

5. Оюутны сургалтын үйл ажиллагаанд үндэсний тэтгэлэгийн хэмжээ (29,3%) болон сургалтын төлбөрийн хэмжээ (28,3%), хувь хүний өөрийн санхүүгийн байдлаа зохицуулах чадвар (20,7%) зэрэг нь нөлөөлдөг гэж үзсэн байна. Харин судалгаанд оролцогчид одоогийн сургалтын төлбөрийн хэмжээнд сэтгэл ханамжгүй (24,2%), бусад тэтгэлэгт хөтөлбөрт хамрагдах боломжгүй (20,2%) байна гэсэн нь тодорхой хувийг эзэлж байна.
6. Өөрийн хэрэгцээ, сонирхол (26,3%) болон идэвх чармайлт (24%) амжилттай сурахад нөлөөлдөг гэж судалгаанд оролцогчдын тал хувь нь үзжээ. Бас цаг ашиглалт, цагийн менежменттэй байх нь чухал гэж тодорхой хувь (14,5%) нь үзсэн байна. Гэхдээ сурах ерөнхий аргуудыг эзэмших, ялангуяа судалгаа шинжилгээний арга зүйг эзэмших (дөнгөж 1%) нь сурлагын амжилтанд нөлөөлнө гэсэн хувь бага боловч судалгаанд оролцогчид ном, мэдээллийн эх сурвалжийг хайх, олох, боловсруулах чадвар (15,3%), судалгаа шинжилгээний ажлыг хийх чадвар (14,5%) болон сурах ерөнхий арга барилыг эзэмших (41,8% нь сонсох, унших, бичих, өөрийгөө илэрхийлэх буюу ярих, оюун ухаан, сэтгэхүйн чадвартаа хангалтгүй үнэлгээ өгсөн) тал дээрээ сэтгэл ханамжгүй байгаа нь ажиглагдлаа.
7. Судалгаанд оролцогчид багшийн үнэлгээний уян хатан (59,9%), бодитой (28,1%) байдал оюутны сурлагын үйл ажиллагаанд эерэг нөлөөтэй гэж үзсэн байна. Гэвч үнэлгээний шударга (46,7%), бодитой (32,9%) байдалд сэтгэл ханамжгүй байдаг байна.
8. Сурлагын амжилтанд эцэг эхийн анхаарал (48,2%), санхүүгийн дэмжлэг (25,5%) чухал нөлөөтэй гэж судалгаанд оролцогчид хариулсан байна. Харин сургуулийн захиргаа сургалтын бодлого (23,5%), оюутныг урамшуулах, дэмжих бодлого (37,8%) барьж ажиллах талаар анхаарах хэрэгтэй байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна.

Бидний судалгааны 10-р асуулт нь оюутнуудын сурлагын чанарыг дээшлүүлэхийн тулд сургуулийн зүгээс ямар арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх шаардлагатай (хүсэлтэй) байгааг илрүүлэх зорилготой байв. Судалгаанд оролцогчид энэхүү асуултанд хариулах 10 боломжит хувилбараас 1 – 3 сонголт хийсэн болно. Ингээд үр дүнг боловсруулж үзэхэд сургуулийн орчинд үнэгүй WiFi –аар хангах (32,4%), хичээлийн бус цагаар анги танхимыг чөлөөтэй хэрэглэх боломж олгох (31,9%), багш нарын харилцааны соёл, ур чадварыг

дээшлүүлэх (29,3%), хичээлийн агуулгыг оюутны хэрэгцээ болон орчин үеийн шинжлэх ухааны түвшинд нийцүүлэх (28,6%) зэрэг хариултууд хамгийн өндөр хувьтай байлаа. Мөн оюутны сурлагын амжилтыг тогтмол урамшуулах тогтолцоог хөгжүүлэх (27,3%), оюутны бие даан суралцах төвүүдийг байгуулах (27%), дадлага, семинарын хичээлийн цагийг нэмэгдүүлж, практик чадвар эзэмшүүлэх талаас нь түлхүү анхаарах (26,8%) зэрэг хариултууд зохих хувийг эзэлж байна. (Хавсралт №2)

10-р асуулгын хамгийн их санал өгсөн хариултыг сургууль бүрээр авч үзвэл:

Хүснэгт №3. Сурлагын чанарыг дээшлүүлэх нөлөөтэй хүчин зүйлс

	МУИС-ОС	Технологийн сургууль	Маргад дээд сургууль	Орхон МСҮТ	ХАА-н МСҮТ
Сургуулийн орчинд үнэгүй WiFi-аар хангах	<u>30,4%</u>	11,9%	<u>54,8%</u>	<u>38,8%</u>	30,9%
Хичээлийн бус цагаар анги танхимыг чөлөөтэй хэрэглэх боломж олгох	25,0%	36,9%	<u>41,9%</u>	31,8%	25,0%
Багш нарын харилцааны соёл, ур чадварыг дээшлүүлэх	20,7%	<u>42,9%</u>	12,9%	<u>34,1%</u>	<u>33,8%</u>
Хичээлийн агуулгыг оюутны хэрэгцээ болон орчин үеийн шинжлэх ухааны түвшинд нийцүүлэх	<u>30,4%</u>	31,0%	29,0%	27,1%	25,0%

Эх сурвалж: Судлаачдийн тооцоолол

МУИС-ийн Орхон сургуулийн хувьд судалгаанд оролцсон оюутнууд сургуулийн орчинд үнэгүй WiFi-тай болох, хичээлийн агуулгыг оюутны хэрэгцээ, орчин үеийн шинжлэх ухааны түвшинд нийцүүлэх гэсэн саналууд өндөр хувьтай байсан бол Технологийн сургуулийн оюутнуудын хувьд багш нарын харилцааны соёл, ур чадварыг дээшлүүлэх хэрэгтэй гэж үзсэн байна. Технологийн сургуулийн хувьд үнэгүй WiFi хэрэглэх асуудал, Маргад дээд сургуулийн оюутнуудын хувьд багш нарын харилцааны соёл, ур чадварын асуудал бусад сургуулиудтай харьцуулбал харьцангуй бага хувьтай байна. Сургуульдаа үнэгүй WiFi-тай болох, хичээлийн бус цагаар анги танхимыг хэрэглэх хэрэгцээ шаардлага Маргад дээд сургуульд байгаа нь судалгааны үр дүнгээс харагдаж байна. МСҮТ-төвүүдийн хувьд багш нарын харилцааны соёл, ур чадварт анхаарах хэрэгтэй гэсэн байна. Мөн үнэгүй WiFi-тай байх хэрэгцээ шаардлага байгаа нь харагдлаа.

БҮЛЭГ 5. ХЭЛЭЛЦҮҮЛЭГ

Оюутны сурлагын амжилтанд нөлөөлөх хүчин зүйлийг ялгаж, судлан тодорхойлсноор их дээд сургуулийн сургалтын үйл ажиллагааны үр дүн, чанарыг сайжруулах, оюутанд ээлтэй сургуулийн орчныг бүрдүүлэх ач холбогдолтой юм. Бидний судалгаа нь оюутны сурлагын амжилтанд нөлөөлөх хүчин зүйлийг ялган тодорхойлж, тус бүрээр судлан, сурлагын амжилтыг сайжруулахын тулд хийж хэрэгжүүлэх ажлуудыг оюутны саналаар гарган ирж дүгнэсэн ажил боллоо.

Цаашид оюутны сурлагын амжилтанд нөлөөлөх объектив, субъектив нөлөөллийг тус бүрээр тодорхойлж, судалгааны үр дүнг нарийвчлан гаргах хэрэгтэй байна. Мөн сургалтын чанарыг дээшлүүлэхийн тулд оюутны сурах үйл ажиллагаанд эерэг нөлөөтэй орчны, технологийн, сэтгэл зүйн болон үйл ажиллагааны хүчин зүйлийг бий болгох арга замыг тодорхойлох хэрэгтэй.

БҮЛЭГ 6. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

Бид судалгааныхаа үр дүнд дараах дүгнэлтэнд хүрлээ.

1. Сурлагын амжилт бол оюутны бие хүний ба сурах хэрэгцээ, сурах үйл ажиллагааны үнэлгээ, үр дүн, нийгэмд эзлэх байр суурийг тодорхойлж байдаг **чухал үзүүлэлт** юм. Энэхүү үзүүлэлт хэр зэрэг өндөр байх нь оюутны сэтгэл ханамж, өөрийгөө ухамсарлахад нөлөөлдөг байна.
2. Сурлагын амжилтанд оюутны өөрийн хэрэгцээ, сонирхол, идэвхи чармайлт, сурах арга барилыг хэрхэн эзэмшсэн байдал болон сургуулийн анги танхимын хүрэлцээ, тав тух, интернет, WiFi хэрэглээ, номын сангийн үйлчилгээ, номын хангамж, хүртээмж зэрэг сургалтын материаллаг орчин, сургалтын төлбөрийн хэмжээ, үндэсний тэтгэлэг, бусад тэтгэлэгт хамрагдах боломж, төлбөрийн хөнгөлөлт, урамшуулал зэрэг санхүүгийн хүчин зүйл, багшийн харилцаа, заах арга, ур чадвар, санаачилга, биеэ авч яваа байдал, хичээлийн цахим хэрэглэгдэхүүн, хөтөлбөрийн шинэлэг байдал, чадваржуулахад чиглэсэн практик хичээл, үнэлгээний бодитой, уян хатан, шударга байдал, оюутны хамт олны нэгдэл нягтрал, сэтгэл зүйн уур амьсгал, харилцаа, эцэг эхийн анхаарал, санхүүгийн дэмжлэг, сургуулийн урамшууллын бодлого зэрэг **олон хүчин зүйл нөлөөлдөг** байна.

3. Дээрх хүчин зүйлээс оюутнууд сургуулийнхаа интернет, WiFi үйлчилгээ, анги танхимын хүрэлцээ, сургалтын төлбөрийн хэмжээ, тэтгэлэгт хөтөлбөрүүдэд хамрагдах боломж, багш нарын харилцаа, заах арга, ур чадвар, биеэ авч яваа байдал, сургалтын цахим хэрэглэгдэхүүн, шаардлагатай номын хангамж, хүрэлцээ, үнэлгээний шударга, бодитой байдал, оюутнуудын бие биедээ туслан хамтран суралцах чадвар, мэдлэгийн ялгаатай байдал, өөрийн сурах арга барил, ялангуяа судалгаа шинжилгээний арга зүйг эзэмшсэн байдал, оюутныг урамшуулах сургуулийн бодлого, дэмжлэг зэрэгт **сэтгэл ханамжгүй** байдаг байна.
4. Оюутнууд өөрсдийн сургууль нь үнэгүй WiFi-аар хангах, хичээлийн бус цагаар анги танхимыг чөлөөтэй хэрэглэх, багш нарын харилцааны соёл, ур чадварыг дээшлүүлэх, хичээлийн агуулгыг оюутны хэрэгцээ, орчин үеийн шинжлэх ухааны түвшинд нийцүүлэхийг илүүтэй **хүсэж** байна.

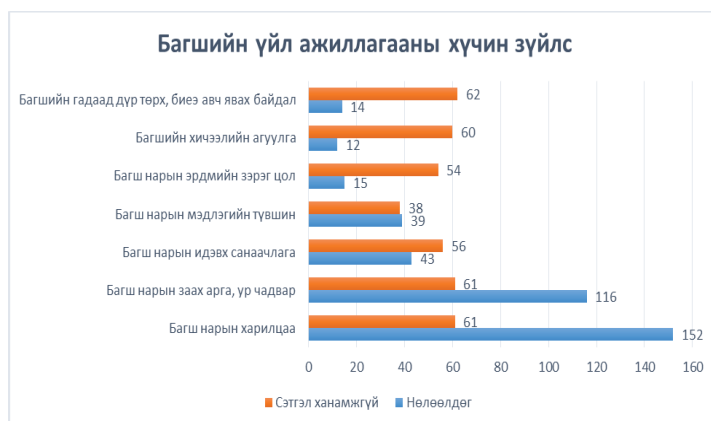
НОМ ЗҮЙ

1. Даваа, Ж., Сарантуяа, Г. (2007). *Дээд сургуулийн сургалтын технологи*. Улаанбаатар. МУИС-ийн хэвлэх үйлдвэр. 32-52.
2. Даваа, Ж. (2012). *Сурган хүмүүжүүлэх зүй*. Улаанбаатар. Артсофт ХХК. 70, 143-146.
3. Дэлгэржав, М. (2012). *Сурган хүмүүжүүлэх сэтгэл судлал*. Улаанбаатар. Соёмбо принтинг. 106-119, 113-114.
4. Жавзан. Б., Энхбаяр. Б. (2009). *Боловсролын сэтгэл судлал*. Улаанбаатар. Ган принтинг. 68-98, 119.
5. Цэвэл, Я. (2015). Монгол хэлний товч тайлбар толь. Retrieved from http://toli.query.mn/dictionary_items/1019.
6. Эрдэнэ-Очир, Г. (1995). *Ерөнхий дидактикийн үндэс*. Улаанбаатар. Орчлон принтинг. 8.

Хавсралт №1

Сурлагын амжилтанд нөлөөлөх хүчин зүйлс

Нөлөөлөх хүчин зүйлс ба сэтгэл ханамжгүй зүйлс:





Хавсралт №2

Сургуулийн зүгээс хэрэгжүүлэх арга хэмжээ

Оюутны санал:



PREVALENCE AND PREVENTION OF IMMORAL CONDUCTS IN TEACHING PRACTICE

L.Odontuya *PhD*¹, Ts.Oyunsuren *PhD*²

The National University of Mongolia

Lu_odontuya@yahoo.com

Abstract

Every day, people face with many kinds of relationships with others. Relationships and communications are the main factors of man kind's existence.

One of the main factors of acquiring learning is the positive teacher-student relationship. This issue is being deviated and led to the negative consequence because of some reasons.

Full of constant conflicts occur in the relationship process. On the whole, the relationship is a dialectic process which has two sides namely: the conflict and agreement. When these two sides are balanced, there is a proper development otherwise when the negative side is dominant, the balance becomes unequal and it stops.

This research work aims to study and find out the further solution on the relationship problem among teachers and students. For example: What are the main reasons of the argumentative relationship between teachers and students? What are the reasons and problems of that?

Sixteen teachers and one hundred and fifty students of the National University of Mongolia were involved in the present study.

Key words: relationship, communication, pedagogical relationship, one-way relationship, two-way relationship, behavioral strategies and tactics in the conflict situation

Chapter 1 Introduction

This research article consists of Introduction, Literature Review, Research Methodology, Data Analysis, Conclusion and References.

Chapter 2 Literature Review

The Feature and Essence of Pedagogical Relationships

“What is the relationship?”

The relationship has been described variously by different scholars⁵. Hereto:

- Lyeontiyev A.A.-“The relationship is not always an independent activity but it becomes an action of another activity”,
- Lisina M.I.– “The relationship is a process of an intensive interaction oriented to an agreement and it has a goal of reaching a common and general result”,
- Lomov B.F –“The relationship is an interaction of subjects and a unique feature of corresponding to other people”,
- Andryeeva G.M. –“When the relationship is considered as a part of a cooperation (an activity is not only limited to work but also it has a meaning of the relationship during the work process) and an exclusive part which depends on it, the correlation between the activity and relationship should be broadly understood.”

The relationship is the basic tool for the implementation of the pedagogical activity. Moreover, it determines the result of the whole pedagogical process. The relationship of the modern pedagogy has become an object of the following research.

- the issue of teacher’s understanding of students and teaching
- the issue of teachers’ skills, components and of communication and its diagnosis
- the issue of revealing the inner mechanism of the relationship
- the issue of the conflict and obstacle which occur in the teaching relationship
- teaching skills

Our scholars and researchers namely: Sanjjav.D, Bor.B, Purev.O, Myagmar.O, Dashhuu.D, Urantsetseg.L and Sanjmyatav.Ch have published quite many works related to the

⁵“Mongolian Education Studies in the Twentieth Century”,UB, 2001, pages18-35.

relationship. The pedagogical relationship is implemented by the fundamental character of humanitarian based on the democratic principle in terms of the type.

- The participants equally take part in the issue.
- To exchange views fully and reach a compromise. The participant who holds a wrong view compromises when the issue is solved.
- Not to force one's own view.
- To be active

The teacher needs to have adequate knowledge of:

- Logics / the deduction system/
- Psychology / individual characteristics/
- Technical measurement /knowledge and skills/

The relationship of teachers and students: The biggest success of the teacher is using the speech as an influential property. One of the requirements for the good relationship level is speaking well. There is a method for having a relation with students according to their individual characters. This is called as the teacher feedback. Not being listening to teachers and shouting can be considered as one of the students' responses.

Communication is a process which consists of the goal, sender, ideas, signal, communication channel, receiver and impact and etc. According to a research, people spend 75% of their time, apart from sleeping, on communication. 30% of the communication is talking to others and 45% is spent on listening to others. Furthermore, an average person receives 35 thousand messages and signals every day. The main thing on which the teacher has to pay an attention is communication. The communication has 2 types namely: one-way and two-way. *One-way communication* is called the short-sighted relationship. In class the teacher teaches what she is supposed to teach. It is a kind of boring relationship which is in charge of transferring the information. It is difficult to call this as the relationship because of the one-way information transferring.

Here it is not important whether the time is needed and the responsibility is fulfilled in the short time period. The information receiving level is ignored by the informer. *Two-way communication* method helps the teacher to send the information properly and the student to receive the information well. In this kind of communication one part is not the only the sender and the other part is not the only receiver. Both sides are the senders and the receivers. During

the teaching process the teacher checks whether the information is received fully and properly by the student.

Teacher and Student Attitudes If a student is asking a question related to the lesson topic, it shows that the student is paying attention on the class. This is expressed by the feedback of the student relationship. In this situation the teacher needs to give a satisfactory answer to the question, explain the detailed content of the lesson and reinforce the necessary revision on time. During the class, a student might be smiling. If so, the student is paying attention and listening to the teacher's funny example which is being used to explain the theme. However, if a student is leaning the chair and frowning, it can be a sign of disagreement with the teacher. In this situation the teacher needs to recall what has been said previously and check whether the information was true or wrong. If a student is yawning or sleeping, it means that the student has not received the information which has been sent by the teacher.

In order to establish an effective relationship, the noise should be immediately stopped. The noise negatively affects the relationship. The relationship of the related people should be broadened. In order to improve the relationship, a wrong concept should be eliminated. A wrong concept which has been used previously might deteriorate the relationship.

Principles to Be Considered in the Classroom Relationship⁶

The classroom is the most comfortable surrounding for maintaining the relationship. The reason of this is the direct correlation between the education and the quality of teaching. How happy and comfortable can you be if you have to talk to a person who has an unpleasant voice and talks about topics which you do not like? The following principles should be considered in the classroom. Hereto:

Remember every person is a different individual. Therefore, each student is a unique world. As a teacher he or she should know the special quality of each student, treat them at the same degree. No ill relationship behavior should be accepted among the collective. If this kind of behavior is not corrected, the other students will behave likely.

The teacher has a clear goal for them and expresses his views in all ways. This is called a message. A person does not trust any ideas and words that are not proved by him.

1. ⁶Urantsetseg, L., Relationship Psychology, UB. 2003, page 47.

Teachers' intention, goal, speech and content of work need to be certain, open and understandable. Wittering has a negative influence to the relationship.

Students should be aware that they can give "message" to their teachers. Therefore, the students in the class should be observed carefully and understand their ideas well and give the relevant assistance.

A good observing teacher understands a lot from the students' speeches and body movements. The teacher's one ear should be able to listen to the students' responses.

Define the students' levels and study skills well otherwise it will be emptiness. Each student's speed of learning, method and perception differs. Various types of mental skills should be implemented well. The teaching method and characters should be adapted to the students' levels.

Teachers should be able to communicate with students easily. They should be able to notice a student who raises his hand to ask a question while they are teaching.

Teachers should show their self confidences without boasting. A trustful surrounding should be created in the classroom and the trust to students should be clearly shown. In order to establish a healthy relationship in the classroom, teachers and students should trust each other.

There is no need to over control students. In order to establish a healthy relationship in the classroom, students should be given opportunities to express their views freely within some certain limits.

Ordering, threatening, preaching moral issues, emphasizing what should be done, criticizing and judging students influences negatively to the classroom relationship.

As educators we should never belittle our students. Teachers should not say the words which they do not like to hear. It is a pedagogical behavior.

Teacher and Student Relationship Conflict and Its Influencing Factors

There is no relationship which does not solve conflicts. Like this, there is no discipline without any conflict. A conflict is a collision of views, interests, and imaginations.

The conflict occurs when a certain activity of one part interferes with the right and position of the other side. Reasons of the conflict:

- Difference of views
- Unreliability
- Jealousy

- Non communication
- Pressure
- Competitiveness

Behavioral Strategies and Tactics of the Conflict Situation⁷

What is the behavior mainly like in the conflict situation? When this simple question is answered, we will be able to “diagnose” the conflict and after the diagnosis we can take the appropriate measures and other simple steps. The internal conflict of a person can be recognized by the use of the following general signs.

- Shirking – to be quiet and passive and to stop striving
- Threatening and announcing- criticizing, scolding, cursing and advertising one’s advantages clearly
- Interfering – to ask a sudden complicated question, to answer intermediately, to behave strangely
- Tokenism- tend to be too polite, to follow the rules in details and control and investigate the others etc
- Try to make work jokes and avoid from it
- Seeking for the guilty one –to blanch over oneself, pretend to be obeyed and accuse somebody or the collective
- Trying to tempt – to behave like a child, jack around and provoke etc

These psychological features can be the outer expressions of the inner conflicts and they result from the following reasons.

- The difference of views and interests among certain groups and individuals
- Uncertainty of the responsibility
- Work overload is more than the individual capacity
- Lack of professional qualifications and skills
- Unpleasant methods of the administration
- Poor work and life conditions

2. ⁷Davaa.J, Jamts.L, Sodov.Ts, Introduction to Education Studies, UB.2009, page 128.

- Uncertainty of the personal goal and no hope for the further growth
- Psychological in harmony among people
- Disintegration of the group and collective
- Depletion of motivation and enthusiasm

The following things should be considered when the conflict occurs.

- First of all, try to control your emotions and find the concrete reason of the dissatisfaction and complaint.
- Reflect on “What will I achieve?”, “What will that person achieve?” and understand what the concrete reason of the conflict will lead to.
- Try to limit the conflict and not to recall the past complaint anymore
- Pay attention on the opposing side’s suggestions, try not to refuse immediately and ask them to base on the relevant evidences
- Develop a friendly speech
- Without trying to change one’s beliefs immediately, try to compromise and resolve the conflict step by step
- Keep the principle of including both sides’ views and interests positively
- Be able to receive the other’s right suggestions
- Keep in mind that it makes the other side baffled when an opportunity of compromising without any respect is given
- Use the influence of the third respected part in an inevitable situation
- Two types of strategies in the conflict are being observed.

The First Strategy: “Collaborating” – Strive to find the issues of the both sides’ interests and to enlarge the numbers of the relevant issue by trying to compromise based on the partner’s interests and needs.

The Second Strategy: “Insisting” – Keep the trend of reaching one’s own goals and keeping one’s own interests.

Disputants are the people who are in the opposite side and have a trend of keeping a strict goal whether to win or to lose. The people of this strategy type are impatient, selfish, unable to listen to others, argumentative and they tend to force their views to others and easily break the relationship among people.

Thus we are introducing our result of the questionnaire survey. The questionnaire survey is one of the main quantitative methods and 9 question items were processed, analyzed and synthesized. The question items were such as: “How would you like your teacher to be?”, “What level are the teacher and student relationships in?”“What kind of teacher relations are preferred?”

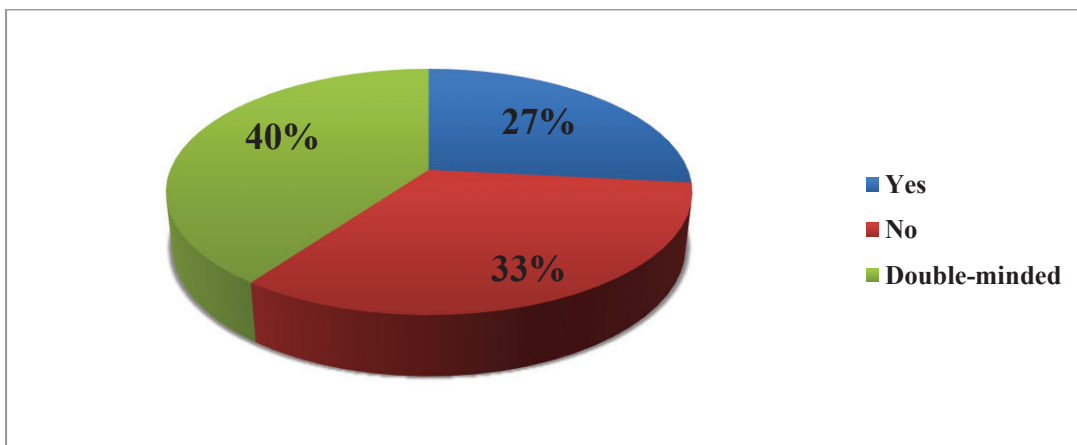
Chapter 3 Research Methodology

Analysis, synthesis and interview methods were implemented in this research work.

Chapter 4 Data Analysis

Questionnaire Survey Data Processing is discussed in this section.

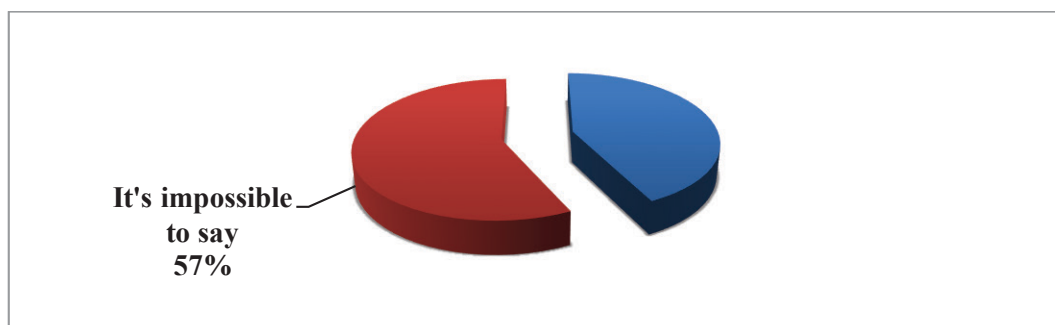
Graph 1 Questionnaire Survey of the Teachers:



Source: According to the definition of the researcher

According to the responses from the questionnaire the positive answer is 27% and the negative answer is 33%. The answers namely: don't know and be hesitant take up 40%. It shows that the teachers do not appreciate and give trusts to students. In other words, the current situation of the teacher and student relationship is not good in terms of the negative answer percentage.

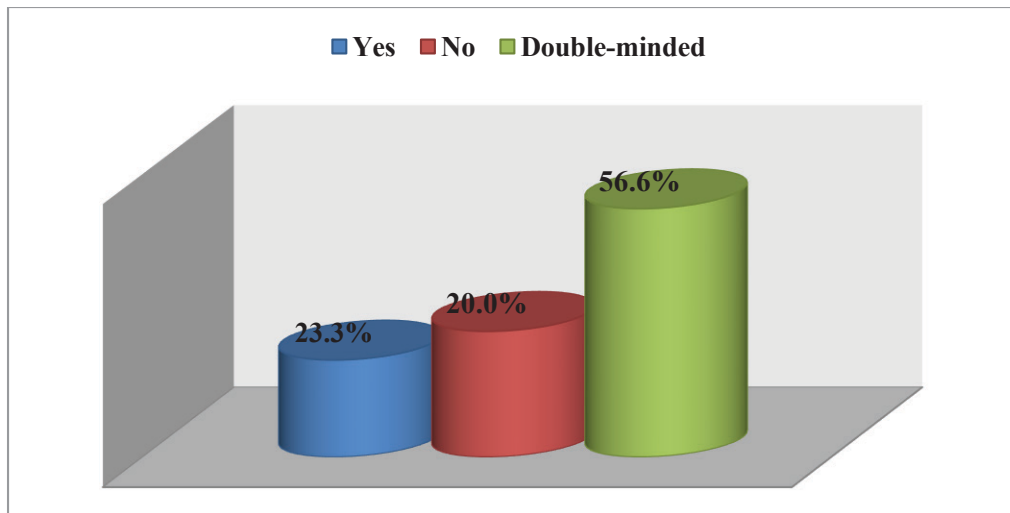
Graph 2 Students are ready to listen to me



Source: According to the definition of the researcher

It shows that the teacher and student relationship is not close in terms of the teachers' answers. 57% of the teachers answered "It is impossible to say".

Graph 3 I am able to never angry at my students



Source: According to the definition of the researcher

According to the result, several conclusions can be drawn. 20% of teachers get angry and 56.6% of teachers are hesitating to answer the question so it means that 76.6% of teachers have unpleasant relationships with students. Therefore, the peaceful teachers' percentage is relatively low.

Teachers' conclusions on current students are shown:

Positive

- Express their views freely
- Frank
- Sensitive to new things

Negative

- Too self-willed
- Not obedient
- Intolerant
- Chaotic
- No respect
- Dislike to be criticized

This is only a conclusion of the teacher and student relationship based on the teacher's sides. The negative conclusion takes the most. The teachers should be critical to their relationships and also the students are required to pay attention on the issues.

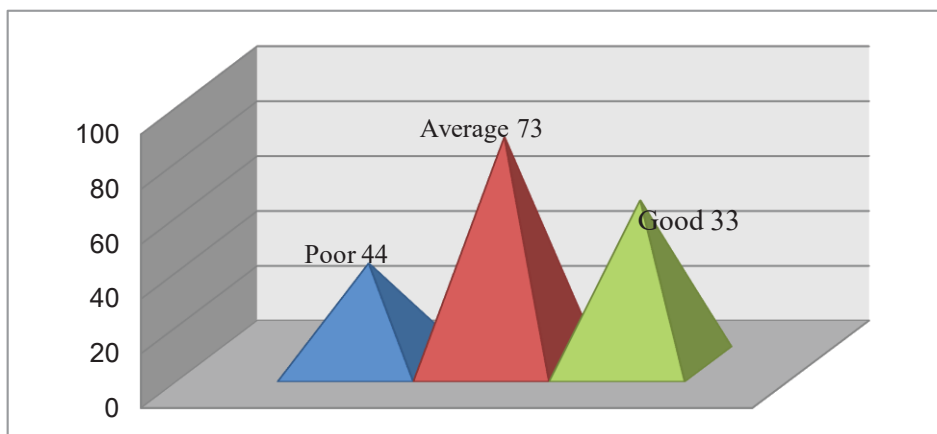
Questionnaire Survey of the Students:

Table 1 “What level are the teacher and student relationships in?”

№	Teacher and student relationships	Number of students	Good	Average	Poor
1	First year	35	7	17	11
2	Second year	50	12	23	15
3	Third year	65	14	33	19
4	Total	150	33	73	44

Source: According to the definition of the researcher

Graph 4 What level are the teacher and student relationships in?



Source: According to the definition of the researcher

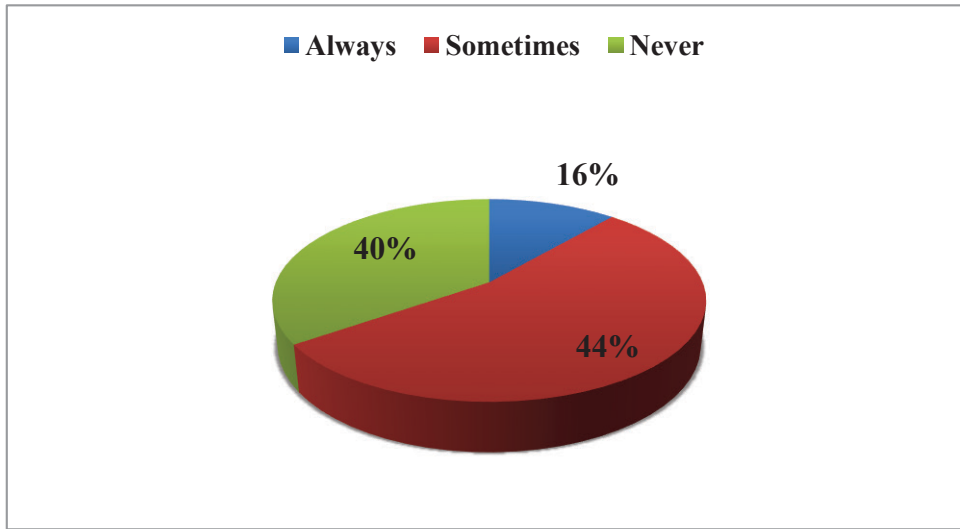
According to the questionnaire result the majority of the participants chose “poor” and “average”. Therefore, we thought the conflict situation of the teacher and student relationships should be revealed.

Table 2 Disagreement between teachers and students (by percentage)

№	Class	Number of students	Always	Seldom	Never
1	First year	35	3	19	13
2	Second year	50	12	14	24
3	Third year	65	9	27	29
Total		150	24	60	66
			16%	40%	44%

Source: According to the definition of the researcher

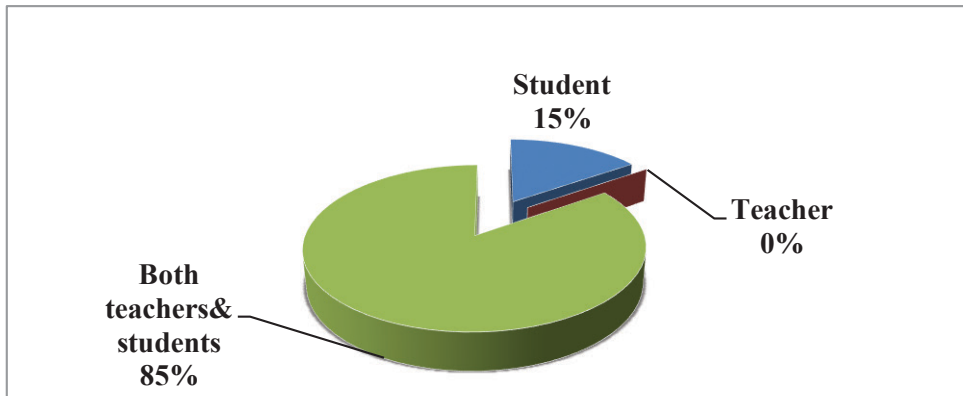
Graph 5 Have you ever had any conflicts with your teachers?



Source: According to the definition of the researcher

According to the survey result, it is seen that the conflict between teachers and students does not always occur but it seldom occurs. Therefore, the conflict should be revealed by determining the appropriate way to drop it out. Thus it will become one of the positive factors for the relationship.

Graph 6 Who is guilty in the conflict between teachers and students?

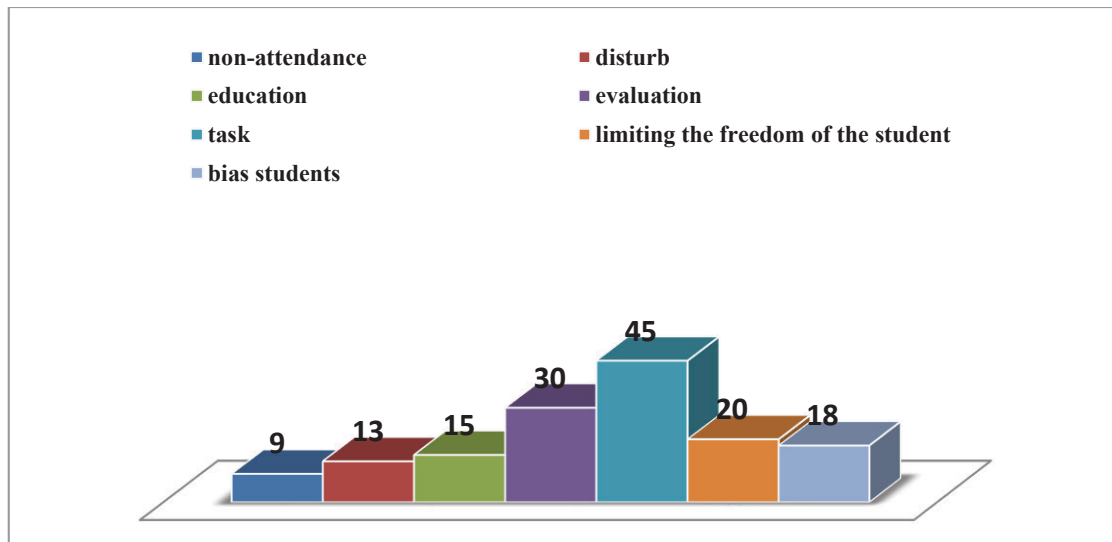


Source: According to the definition of the researcher

Both teachers and students become subjects who start conflicts according to the answer response. It shows that the conflict results from both of them. There is a noticeable positive

response that students said teachers are not alone 100% guilty. Also it shows that students respect and like their teachers. Teachers should notice this answer response.

Graph 7 What cause the conflict between teachers and students?



Source: According to the definition of the researcher

The highest frequency reasons which cause the most conflict:

- Task – 30%
- Evaluation - 20%
- Limiting the freedom of the student – 13.3%. This result shows that teachers should evaluate students properly, respect their dreams and they should not be too bossy.

Table 3 “What kind of mistakes are made in the communication by teachers?”

• Teach classes poorly	16.0%
• Discriminate students	18.6%
• Evaluate students incorrectly	22.0%
• Tend to use their first impressions	16.6%
• Rebuke students	5.3%
• Barbarity	4.6%
• Clothing	2.0%
• Angry	3.0%
• Naggy, force their views	16.0%

- Vengeful 1.0%
- Slanderous 4.0%

Source: According to the definition of the researcher

Table 4 “What kind of teachers would you like to have?”

- Understand students 16.0%
- Affectionate 18.6%
- Love students 22.0%
- Challenge students 16.6%
- Teach well 5.3%
- Treat students at the same degree 4.6%
- Honest 2.0%
- Funny 3.0%
- Receive students’ suggestions 16.0%
- Neatly and cleanly dressed 1.0%

Source: According to the definition of the researcher

Chapter 5 Conclusion

The following conclusions are drawn based on our questionnaire survey on teachers and students relationships. Including:

- “What level are the teacher and student relationships in?” 30% of students chose the answer “poor” and 50% of them answered “average”. Altogether it becomes 80%. Therefore, the relationship should be studied in details.
- Students give me hopes. 27 % of teachers and students responded that the relationship is trustworthy whereas 73% of them agreed the relationship is not trustworthy and hesitant. Based on the response, we can say that there are still many complicated issues in the relationship.
- I am able to be never angry at my students. On the one hand teachers make many mistakes during the relationship period on the other hand there are many issues to be considered by students. Teachers described these issues clearly. For example: They are

too self-willed and do not want to listen to others. They tend to be messy and do not respect others.

- Have you ever had any conflicts with teachers? 11% of students said they have always had conflicts with teachers. 54% of them seldom have conflicts. 35% of students answered they never have conflicts. It is clear that there are 65% of misunderstandings. Teachers and students agreed they are both guilty when the question namely: “Who is guilty in this kind of conflict?” was asked.
- The reason of the unpleasant teacher and student relationships resulted from the task fulfillment, evaluation and limiting students’ freedom.
- What kinds of teachers’ attitudes are disliked? It has been defined that the teachers who have been included in the questionnaire survey make 11 common mistakes. Furthermore, students suggested 10 items for their favourable relationships. For example: understand students, be affectionate, challenge students, teach well and be honest etc.

References

1. Davaa, J., Jamts, L., & Sodov, Ts. (2009). Introduction to Education Studies. Ulaanbaatar.
2. Mongolian Education Studies Researchers. (2002). Collection of Selected Articles.
3. Myagmar, O (2000). Psychological Lectures on Human Development. Ulaanbaatar.
4. Report of Conference for 50th Anniversary of Department of Philosophy. (2015). Urgent Problems in a Mongolian Educational System, 3-196.
5. Krysko, V.G (2006). Social Psychology Graphic Organizers.
6. Urantsetseg, L. (2003). Relationship Psychology. Ulaanbaatar.
7. Erdenetuya, D., & Batzaya, D. (2015). Analysis of University Teacher's Ethics. Journal of Education Studies, 17(441), 36-48.

