

ЭЗТБ-ЫН Үнэлгээний ЖУРАМУудын (журмуудын) хураангуй

1. ЭЗТБ-ЫН БҮТЭЦ

Хуудас

- ЖУРАМ (журам) 1.1 Эрхэм зорилгоо тодорхойлох нь 27
ЭЗТБ олгогч нь төлөвлөлт, зохион байгуулалт, санал болгож буй боловсролын үйл ажиллагаа, зорилгоо цэгцтэй тодорхойлж бичгээр илэрхийлсэн байх хэрэгтэй.
- ЖУРАМ 1.2 Санхүүгийн эх үүсвэр 30
ЭЗТБ олгогч нь зорилгодоо нийцсэн чанартай боловсрол олгохын тулд хангалттай санхүүгийн эх үүсвэртэй байх ёстой.
- ЖУРАМ 1.3 Гүйцэтгэх захирал 32
ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд ур чадвартай, туршлагатай, хариуцлагадаа тохирохуйц байр суурь баримтлах гүйцэтгэх захирал хяналт тавина.
- ЖУРАМ 1.4 ЭЗТБ-ын ажилтанууд 34
ЭЗТБ олгогчийн албан хаагчид нь үүрэг хариуцлагадаа нийцсэн боловсрол, чадвар болон туршлагатай байна.
- ЖУРАМ 1.5 Маркетинг 37
ЭЗТБ олгогч нь хөтөлбөр, материал, үйлчилгээ болон хураамж зэрэгт маркетингийн үйл ажиллагаагаа чиглүүлж бүрэн дүүрэн, үнэн зөв бөгөөд нарийвчилсан мэдээллийг холбогдох зар сурталчилгаа болон идэвхжүүлэх үйл ажиллагаанд ашиглана.

2. ЭЗТБ-ЫН СУРГАЛТЫН ХЭРЭГЦЭЭ

- ЖУРАМ 2.1 Хэрэгцээг үнэлэх нь 40
ЭЗТБ олгогчид нь үйлчилгээ үзүүлэх гэж буй этгээдүүдийнхээ хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлж, дүгнэлт хийх иж бүрэн процедур дараалсан байх ёстой бөгөөд ингэснээр боловсролын үйл ажиллагаанд боломжит оролцогчдынхоо эрэлт хэрэгцээг мэдэрч, түүнд нийцүүлэн ажиллах боломж бүрдэнэ.

3. ЭЗТБ-ЫН СУРГАЛТЫН ЗОРИЛТУУД

- ЖУРАМ 3.1 Сургалтын тодорхой зорилтууд 44
ЭЗТБ олгогч нь явуулж байгаа боловсролын үйл ажиллагаа тус бүрээрээ сургалтын зорилтыг тодорхой, дэлгэрэнгүй байдлаар томъёолон гаргах бөгөөд эдгээр зорилтын биелэлт нь хэмжигдэхүйц байх ёстой.

- ЖУРАМ 3.2** Сургалтын зорилтуудыг хэрэгжүүлэх нь 47
 Сургалтын зорилтуудыг хэрэгжүүлснээр суралцагчид нь ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдах явцдаа сурч мэдсэн зүйлсээ мэргэжлийн ажил үүргээ гүйцэтгэх, бодит амьдралд тулгарсан асуудлуудыг шийдвэрлэхэд ашиглах чадвартай болох ёстой.
- ЖУРАМ 3.3** Цогц сургалтын хөтөлбөрийн төлөвлөлт 49
 ЭЗТБ олгогч нь сургалтын хөтөлбөрийг цогц байдлаар боловсруулах гэж байгаа бол дамжаа, судлах материал болон ЭЗТБ-ын бусад үйл ажиллагаа тус бүрийн сургалтын зорилтуудын хоорондын уялдаа холбоо, тэдгээрийн нийт сургалтын хөтөлбөртэй холбогдох уялдааг тодорхойлон заах ёстой.
- ЖУРАМ 3.4** Сургалтын зорилтуудын дараалал 51
 ЭЗТБ олгогч нь тогтоосон хугацаанд заагдах хичээл буюу төлөвлөгдсөн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд нарийвчилсан цагийн хуваарь гаргаж, тодорхой үйл ажиллагааны сегмент тус бүрээр сургалтын зорилтуудыг тодорхойлон, тэдгээрийн хэрэгжих дарааллыг тооцон гаргах ёстой.
- ЖУРАМ 3.5** Ёс зүй ба мэргэжлийн хариуцлага 52
 ЭЗТБ олгогч этгээдүүд нь ёс зүй болоод мэргэжлийн хариуцлагын сэдвээр сургалт явуулж материал боловсруулах ёстой бөгөөд ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлагын асуудлыг хөтөлбөр, материал бүртээ сургалтын зорилготой холбогдуулан авч үзэх шаардлагатай.

4. ЭЗТБ-ЫН СУРАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА БА БОЛОВСРОЛЫН АРГУУД

- ЖУРАМ 4.1** Боловсролын аргыг сонгох 53
 ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд тодорхой сургалтын зорилтууд нь сургалтын арга ба стратеги, ашиглах сургалтын материал болон тохирох техник хэрэгслийн сонголтыг тодорхойлно.
- ЖУРАМ 4.2** Суралцагчийн оролцоо 56
 ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг төлөвлөн явуулахдаа оролцогчийн зүгээс идэвхтэй оролцох боломжийг бүрдүүлэх ёстой.
- ЖУРАМ 4.3** Тасралтгүй байдал ба дэс дараа 58
 Боловсролын үйл ажиллагааныхаа төлөвлөгөөг гаргахдаа ЭЗТБ олгогч нь сургалтын тодорхой зорилтуудын биелэлтийг хангах үүднээс үйл ажиллагаа нэг бүрийн хүрээнд үзэх сэдэв, хичээлүүд тасралтгүй, дэс дараатай, нэгдмэл уялдаатай байх нөхцлийг бүрдүүлэх ёстой.

Хуудас

- ЖУРАМ 4.4** Багшлах бүрэлдэхүүн 59
 ЭЗТБ-ын багшлах бүрэлдэхүүн нь боловсрол, оюуны чадавхи, хууль эрх зүйн чиглэлээр ажилласан буюу багшилсан туршлага, хувийн зан чанарын хувьд шаардлага хангасан, сургалтын зорилтуудын биелэлтэд зохих хувь нэмэр оруулах чадвартай байх ёстой.
- ЖУРАМ 4.5** Багшлах бүрэлдэхүүнийг хөгжүүлэх 62
 ЭЗТБ олгогч байгууллага нь багш нартаа зориулан сургалт явуулж, багшлах бүрэлдэхүүнээ хөгжүүлж байх ёстой.
- ЖУРАМ 4.6** Дамжааны материалууд 64
 ЭЗТБ байгууллага нь өөрийн явуулж буй дамжаанд оролцогчдын хэрэгцээнд зориулан товч зааварчилгаа гарын авлага болон дэлгэрэнгүй лавлагаа материал бэлтгэн түгээх ёстой бөгөөд тэдгээр нь сургалтын зорилттой нягт уялдсан байх шаардлагатай.
- ЖУРАМ 4.7** Эх матергиал 66
 ЭЗТБ олгогч нь санхүүгийн болоод мэргэжлийн төвшний хувьд хангалттай бололцоотой бол хуульчдын бодит хэрэгцээнд зориулан эх материал (дамжааны материалаас тусдаа) боловсруулан зохиож хэвлүүлэх хэрэгтэй.
- ЖУРАМ 4.8** Сургалтад ашиглах техник, технологи 68
 Сургалтад техник технологи, мэдээллийн хэрэгслүүдийг ашиглах нь сургалтын үйл ажиллагааг баяжуулж тавьсан зорилтыг биелүүлэхэд дохом болдог тул ЭЗТБ-ын байгууллагууд нь эдгээрийг багшлах бүрэлдэхүүн ашиглахыг урамшуулан дэмжиж байх ёстой.
- ЖУРАМ 4.9** Хичээлд аудио болон видео бичлэг, компьютер ашиглах нь 70
 Хэрэв санхүүгийн болоод мэргэжлийн эх үүсвэрийн хувьд бололцоотой бол ЭЗТБ олгогч байгууллага нь хуульчдад зориулан аудио болон видео бичлэг, мөн компьютер ашигласан хичээл бэлтгэн явуулах хэрэгтэй.

5. ЭЗТБ-ЫН СУРГАЛТЫН ОРЧИН

- ЖУРАМ 5.1** Материаллаг нөхцөл 72
 ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны материаллаг орчин нь сургалтад тохиромжтой байх ёстой бөгөөд дэвшүүлсэн сургалтын зорилтуудын биелэлтэд сайн нөлөө үзүүлэхүйц байх ёстой.
- ЖУРАМ 5.2** Туслах үйл ажиллагаа 74
 ЭЗТБ олгогч байгууллага нь сургалтын үйл ажиллагаагаа явуулах хангалттай тооны, сайтар бэлтгэгдсэн ажилтнуудтай байх ёстой.

6. ЭЗТБ-ЫН СУРГАЛТЫН ҮНЭЛГЭЭ

Хуудас

ЖУРАМ 6.1 Хөтөлбөр болон материалын системтэй үнэлгээ 75

Агуулга, сургалтын зорилтуудын биелэлт, хөтөлбөр төлөвлөлт, заах арга, багшлах бүрэлдэхүүний чанар, суралцагчийн цаашдын ажлын гүйцэтгэлд үзүүлж байгаа нолоо зэргийг үнэлэх үүднээс ЭЗТБ-ын байгууллагууд нь хөтөлбөр болоод материалын системтэй үнэлгээг тогтмол хийж байх ёстой. Мөн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд төлөвлөлт хийх, сайжруулах зорилгоор урьд өмнө явагдаж байсан хөтөлбөрүүдийг үнэлгээний үйл явцад хамруулвал зохино.

ЖУРАМ 6.2 Дотоод үнэлгээ 79

ЭЗТБ олгогчийн мэргэжлийн ажилтнууд боловсролын үйл ажиллагааны дотоод үнэлгээг тогтмол хийх ёстой.

ЖУРАМ 6.3 Гадаад үнэлгээ 80

ЭЗТБ олгогчийн үйл ажиллагааг үнэлгээ хийдэг бие даасан хөндлөнгийн байгууллага тодорхой давтамжтайгаар үнэлэн хянаж, дүн шинжилгээ хийх ёстой.

I ХЭСЭГ

Эрх зүйн тасралтгүй боловсролын
чанарын үнэлгээний журмын
хэрэгцээ (ЭЗТБ)

Эрх зүйн тасралтгүй боловсрол (ЭЗТБ)-ын Чанарын Үнэлгээний Журмын хэрэгцээ

ЭЗТБ-ЫН ЧАНАРТ АНХААРАХ НЬ

1987 онд хуралдсан Арден Хаусын Үндэсний III Бага Хурлын хүрээнд Хуульчдад Зориулан, Тасралтгүй боловсролын асуудлаар хийсэн судалгаагаар эрх зүйн тасралтгүй боловсролын (ЭЗТБ) сургалтын хөтөлбөрийн чанарт, хөтөлбөрт хамрагдагсад болоод гаднын ажиглагчид ерөнхийдөө сэтгэл хангалуун байдаг гэсэн дүгнэлт гарч иржээ. Хэрэглэгчдийн дундах нэр хүндийнх нь үүднээс авч үзвэл ЭЗТБ-ын систем нь өөрийн үүргийг хангалттай төвшинд гүйцэтгэж байгаа аж. Гэсэн ч хөтөлбөрийн ажиглагчид, мэргэжлийн боловсрол олгогчид зэрэг хууль эрх зүйн бус чиглэлийн этгээдүүдээс ЭЗТБ-ын чанарыг сайжруулах арга замуудыг тодорхойлон гаргасан байна.

Энэхүү зөвлөгөөг харгалзан үзсэний үндсэн дээр 1987 оны бага хуралд (ярианы хэлэнд Арден Хаусын III бага хурал гэж нэрлэгдэн хэвшсэн) оролцогчдоос Америкийн Хуулийн Хүрээлэн – Америкийн Барын Холбооны (АХХ-АБХ) Мэргэжлийн тасралтгүй Боловсролын асуудал хариуцсан Хороонд хандаж ЭЗТБ-ын хөтөлбөрийн болон сургалтын материалын чанар, ЭЗТБ-ыг эрхлэгчдийн ажлын гүйцэтгэлд үнэлгээ хийх аргачлалыг боловсруулах үүднээс судалгаа хийх, мөн түүнчлэн АХХ-АБХ, Эрх зүйн Тасралтгүй Боловсролыг Эрхлэн Явуулагчдын Холбоо хамтран чанарын үзлэг шалгалт хийх ЖУРАМЫг томъёолон гаргах зөвлөмж гаргасан болно.¹ Энэ бүлэгт уг зөвлөмжийн дагуу авсан арга хэмжээг авч үзэх юм.

Арден Хаусын III Бага Хурлаас ЭЗТБ-ын чанарыг дээшлүүлэх үүднээс юуны өмнө гүйцэтгэлийн журам бий болгож, мөрдөх хэрэгтэй хэмээн үзсэн байна. Гэхдээ хэдий хүлээн зөвшөөрөгдсөн ч журам нь дангаараа чанарын баталгаа болж чадахгүй бөгөөд ЭЗТБ-ын хөтөлбөрийн боловсруулалтад өөр олон хүчин зүйлс нөлөөлдөг. Эдгээрээс *мөнгө, боловсон хүчин, хугацаа* гэсэн гурван хүчин зүйлээс ЭЗТБ-ыг эрхлэгчдээс суралцагчдад мэдлэг чадвар эзэмшүүлэх зорилгын биелэлт ихээхэн хамаардаг.

(1) *Санхүүгийн хязгаарлалт.* ЭЗТБ-ыг ерөнхийдөө өөрөө өөрийгөө санхүүжүүлэх чадвартай буюу орлогоороо бүх зарлагаа нөхөх ёстой гэж үздэг. Зөвхөн энэ зорилго нь дангаараа ЭЗТБ-ыг хариуцаж явуулдаг этгээдүүдэд дарамт үзүүлэхүйц

¹ ALI-ABA, CLE AND THE LAWYER'S RESPONSIBILITIES IN AN EVOLVING PROFESSION: THE REPORT ON THE ARDEN HOUSE III CONFERENCE 6, 23-24, 26 (1988) [цаашид Арден Хаусын III бага хурлын тайлан гэх].

байж болно. Гэтэл төв байгууллага нь ЭЗТБ-ыг хариуцан явуулагч этгээдэд өөр төслүүдэд татаас өгөх зорилгоор ашиг олох шаардлага тавьдаг тохиолдолд уг дарамт нь улам хүндэрдэг. ЭЗТБ-ын чанар, санхүүгийн хязгаарлалтаас болж муудах ёсгүй. ЭЗТБ-ыг хариуцан явуулж буй этгээд нь үйл ажиллагаанаасаа олсон орлогоо төлөвлөлт, сургалт, төслүүдээ сайжруулахад зарцуулах эрхтэй байх шаардлагатай.

(2) *Боловсон хүчин.* Төв байгууллагууд нь ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг боловсролын ажлын туршлагагүй буюу бага хэмжээний туршлагатай боловсон хүчин хөтлөн явуулж чадна гэж үздэг байх нь олонтаа. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны төлөвлөлт, зохион байгуулалт, хэрэгжүүлэлт зэрэг ажлыг хийх туршлагагүй хүмүүст үйл ажиллагааг хариуцуулсан нөхцөлд тэд ажил дээрээ эхнээс нь сурах буюу алдаанаасаа суралцах замаар боловсрол олгох ур чадвар, арга барилыг олж авах болно. ЭЗТБ-ын чанарыг тогтвортой байлгахын тулд тууштай ажиллах зүтгэлтэй хүмүүсийг татан ажиллуулж, ЭЗТБ-ын салбар нь нарийн мэргэшил шаардагддаг салбар гэж томъёолох шаардлагатай.

(3) *Үргэлжлэх хугацаа.* ЭЗТБ-ын сургалтыг анхлан зохион байгуулж эхэлсэн 1930-аад оны дунд үеэс 1950-иад оны дунд үе хүртэл сургалтын дамжаанууд нь их сургуулийн дамжааны хэлбэртэй байсан бөгөөд нэлээд олон долоо хоногийн турш үргэлжилдэг байв. Нью-Йорк хотын Хууль Эрх зүйн Хүрээлэнгээс тухайн үед явуулж байсан анхны дамжаанууд 29 долоо хоног үргэлжилдэг байв. Калифорни муж дахь Калифорнийн Их Сургуулийн хуульчдад зориулсан нэмэлт хичээл 6-10 долоо хоног үргэлжилдэг байсан байна. Энэ үед сургалтын эхний долоо хоногуудад маш олон хуульчид оролцдог байсан боловч цаашдаа хугацаа сунжрахын хэрээр хамрагдалт огцом буурдаг байжээ. Тиймээс сургалтын коллежийн оройн дамжаа хэлбэртэй загвар аажимдаа орхигдож хөтөлбөрийн үргэлжлэх хугацаа байнга богиноссоор өнөөдрийн байдлаар олон тооны ЭЗТБ-ын хөтөлбөр ердөө гурван цаг л үргэлжилдэг болжээ. Хөтөлбөрийн үргэлжлэх хугацаа ийм богино байгаагаас шалтгаалж, хамрагдагсдын суралцахдаа зарцуулах цаг, анхаарал төдий хэмжээгээр бага, заасан зүйлсийг бүрэн төгс эзэмших боломж хумигдмал болж байна.

Сурах үйл ажиллагааг товчилсны золиос нь боловсролын чанарт нөлөөлөх хандлагатай байгаа юм. Суралцах нь цаг хугацаа шаарддаг бөгөөд өөр өөр шатанд явагддаг шат дараалсан үйл явц билээ. Уламжлалт ЭЗТБ-оор олж авч буй мэдлэг нь өглөөний сонин гарчиглах аятай “түргэн” мэдээлэл байх нь олонтаа байна. Сургалтад хамрагдагсад болж өгвөл хураангуй жагсаалт, маягт бүдүүвч, үйл ажиллагааны чиглэл заавар гэх мэтийг хүсэх болсон бөгөөд боловсрол олгогчид ч тэрнийг нь өгөх болжээ. Бодитойгоор хэрэглэгдэх утгаараа эдгээр нь хэдийгээр ач холбогдолтой зүйлс боловч эмх цэгцтэй, эрчимтэй сурах явцаар олж авсан хууль, эрх зүйн мэдлэг чадварыг орлож чадахгүй юм. Иймээс ЭЗТБ олгогчид нь илүү урт хугацаатай, харилцан идэвхтэй хэлбэр бүхий сургалтын талаар бодолцож үзэх шаардлагатайн зэрэгцээ хөтөлбөрт жишээ судалгаа, асуудал шийдвэрлэлт, бодит сургалтаар дамжуулан мэдлэг олгох аргачлалуудыг багтаах хэрэгтэй.

Дээр дурдсан гурван хүчин зүйл болох мөнгө, боловсон хүчин, хугацаа нь ЭЗТБ-ын чанарыг сайжруулахад шийдвэрлэх ач холбогдолтой юм. Хүрэлцэхүйц санхүүгийн

дэмжлэг, чадварлаг боловсон хүчин, сургалтын хангалттай хугацаа гэсэн асуудлуудад ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг эрхлэн явуулагчид хэрхэн бодитойгоор хандахаас, боловсруулж нэвтрүүлсэн ЖУРАМ нь чанарыг хянах зорилгоо биелүүлэх эсэх нь хамаарна.

ЭЗТБ ОЛГОГЧДЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ ЧАНАРТ ҮНЭЛГЭЭ ХИЙХ ШААРДЛАГА

ЭЗТБ олгогчдын үйл ажиллагааны чанарт үнэлгээ хийх дор хаяж таван шалтгаан байгааг дурдаж болно. Эдгээр нь:

(1) *Хариуцлагын тогтолцоог бий болгох.* Боловсрол олгогчдын сургалтын үйл ажиллагааг хянаж шалгаснаар тухайн системийн хариуцлага, үйл ажиллагаагаа тайлагнах тогтолцоог бүрдүүлж тогтворжуулах боломж бүрдэнэ. Хэрэв ЭЗТБ олгогчдын ажлыг үнэлэх үнэлгээ хангалтгүй төвшинд хийгддэг буюу огт үнэлгээ хийгддэггүй бол тэдний үйл ажиллагаа шүүмжлэлтэй талаас нь хандах шалгалт, хяналтаас ангид байх болно. Боловсрол олгогчид сургалтын бүтээгдэхүүнээ зөвтгөн хаацайлах үүднээс шалгалт үнэлгээнээс зайлсхийх ёсгүй. Боловсрол олгогчдыг үнэлнэ гэдэг нь захиргааны болон зохион байгуулалтын бүтэц, санхүүгийн дэмжлэг, ажиллагсад, сургалтын арга барил ба материал, багшлах бүрэлдэхүүний сонголт болоод сургалт, сургалтын хөтөлбөр боловсруулалт, түүнийг зааж байгаа байдал, үнэлгээний журам зэргийг хамран тэдний үйл ажиллагааны бүх талыг хянан шалгана гэсэн үг.

(2) *Төлөвлөлтийн шийдлийг сайжруулах.* ЭЗТБ олгогчдын сургалтын үйл ажиллагаанд бүхэлд нь үнэлгээ хийсний үр дүнд тухайн байгууллагын боловсролын бодлого, чиглэлийг тодорхойлох үүрэг бүхий этгээдүүдийн бодлого боловсруулах, шийдвэр гаргах ажлын чанарыг сайжруулах боломж бий болно.

(3) *Чанарын хувьд хүлээн зөвшөөрөхүйц байгаа эсэхийг тодорхойлон баталгаажуулах.* Боловсрол олгогчдын үйл ажиллагаанд үнэлгээ хийсний үр дүнд хөтөлбөр болон материал нь тогтмол чанарын өндөр үзүүлэлттэй байдаг байгууллагуудыг тодруулах болно. Цаашилбал хуульчдын холбоо, хуулийн сургууль, хуулийн боловсролын байгууллагуудын орон тооны мэргэжилтнүүд гэх мэт ЭЗТБ олгох чиглэлээр үйл ажиллагаагаа явуулдаг бүх этгээдүүдийн алдаа дутагдлыг илрүүлж, засч залруулах арга хэмжээ авах боломжийг бүрдүүлнэ.

(4) *Удирдамж чиглэлийн үүрэг гүйцэтгэх.* ЭЗТБ-ын хөтөлбөр зохион байгуулан явуулж байгаа ажилтнууд үнэлгээний шалгууруудыг өөрийн ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах чиглэл буюу удирдамж болгон ашиглах бололцоотой. Эдгээр шалгууруудыг ашиглан сургалтын функциудын өдөр тутмын хэрэгжилтэд бодитой үнэлэлт дүгнэлт өгөхийн зэрэгцээгээр ЭЗТБ-ын ажилтнууд өмнөө тавих зорилтоо тодорхойлох боломжтой болно.

(5) *Олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлэх.* ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хангалттай төвшний үнэлгээ хийдэг болсноор олон нийтийн зүгээс хуулийн мэргэжилд итгэх итгэл нэмэгдэнэ. Хууль эрх зүйн мэргэжилтнүүдийг сургах боловсролын

тогтолцоо баталгаатай бөгөөд нэр хүндтэй болсноор олон нийтийн дунд хуульчдын мэргэжлийн төвшинд илүү итгэлтэй хандах хандлага бий болно.

ЭЗТБ ОЛГОГЧДЫН ҮНЭЛГЭЭГ ХЭРХЭН ХИЙХ ВЭ? ЖУРАМ АШИГЛАХ НЬ

ЭЗТБ олгогчид нь сургалтад хамрагдаж байгаа хуульчдын мэдлэг, чадвар, хандлага, мэргэжлийн чадавхийг бэхжүүлэн сайжруулж чадахуйц сургалтын үйл ажиллагааг төлөвлөн боловсруулж явуулах ёстой. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа явуулагч этгээд нь сургалтын хэрэгцээ шаардлага, тодорхой зорилт, сайтар төсөөлөгдсөн сургалтын хөтөлбөрийн загвар, заах арга барил гэхчлэн шаардлагатай зүйлийг нэгдмэл байдлаар байнга бүрдүүлж тодорхойлсон ЭЗТБ-ын хөтөлбөрийг төлөвлөж явуулах чадавхиа байнга шалган, үнэлэлт дүгнэлт өгөх чадвартай байх ёстой. Боловсрол олгогч цөөн тохиолдолд төдийлөн амжилттай бус буюу оролцогчдын хүсэл таашаалыг төдийлөн хүлээгээгүй үйл ажиллагаа явуулж болох боловч энэ нь тухайн ЭЗТБ олгогчийн нийт сургалтын хөтөлбөрийн шалгагдан тодорхойлогдсон чанарын ерөнхий төвшнийг бууруулах ёсгүй.

Сургалтын чанарын ЖУРАМ, түүний биелэлтийг шалгах зорилго бүхий холбогдох аргачлалыг боловсруулснаар ЭЗТБ олгогчид өөрсдийн үйл ажиллагаагаа үнэлэх үр дүнтэй механизм бүрдүүлнэ. Энэхүү механизмыг ашиглан ЭЗТБ олгогчид нь зохион байгуулалтын болон захиргааны бүтэц, төсөв санхүүгийн асуудал, хичээлийн хөтөлбөр, материал боловсруулалт, багшлах бүрэлдэхүүний сонголт ба сургалт, материаллаг бааз, гадаад, дотоод үнэлгээний аргачлал зэрэг хөтөлбөрийг боловсруулан хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааныхаа бүх элементийг хянан нягтлах боломжтой болно.

Идэвхтэй дүн шинжилгээ хийснээр ЭЗТБ олгогчид өөрийн үйл ажиллагаандаа хяналт тавих чадварыг (мөн дадал) төлөвшүүлэх бөгөөд үүний үр дүнд цаашдын боловсролын үйлчилгээний чанар нь сайжирна.²

ЭЗТБ-ын чанарын ЖУРАМЫГ дагаж мөрдөх явдлыг хөхүүлэн дэмжиж баталгаажуулах үүднээс ЭЗТБ олгогч байгууллагуудыг магадлан итгэмжлэх бие даасан систем бий болгох нь зүйтэй. Энэ нь Америкийн хуульчдын холбооны Хууль эрх зүйн боловсрол, хуульчдын бүртгэлийн хэлтсийн зөвлөлөөс хариуцан явуулдаг хуулийн сургуулийг магадлан итгэмжлэх үйл ажиллагаатай төстэй байх юм. Гэхдээ ЭЗТБ олгогчдыг магадлан итгэмжлэх шаардлагатай эсэх нь энэ бүлгийн авч үзэх сэдвээс гадуур асуудал билээ. Мөн хэдийгээр энд авч үзэх ЖУРАМУуд нь магадлан итгэмжлэгдэх ЭЗТБ олгогч байгууллагын болон хөтөлбөрийн хангасан байх ёстой үзүүлэлтүүдийн суурь чиглэл болж болох ч энэхүү судалгаанд оролцсон зөвлөхүүд магадлан итгэмжлэх системийн тухай санал болгох нь өнөөгийн нөхцөлд хэт эртдэнэ гэдэг дээр санал нэгтэй байсан болно. Тиймээс энд үзсэн ЖУРАМ болон

² F.W. ENGLISH, CURRICULUM MANAGEMENT FOR SCHOOLS, COLLEGES, BUSINESS 45 (1987). Эндээс Инглишийн “Чанарын удирдлага хяналтыг концепцийн утгаар нь авч үзэх” хэмээх ЖУРАМ, санал, ажил гэсэн гурван элементтэй холбон тайлбарласан сэдвийг үзэх. Мөн A.D. GROTOLEUSCHEN, QUALITY ASSURANCE IN CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION (1986)-г үзэх.

аргачлалуудыг боловсрол олгогчид зөвхөн сайн дурын үндсэн дээр хэрэглэхэд зориулсан болно³.

³ Арден Хаусын III бага хурлын тайлан, дээрх тэмдэглэлийн 24-26-г үзэх.

II ХЭСЭГ

Эрх зүйн тасралтгүй боловсрол
(ЭЗТБ)-ын Чанарын Үнэлгээний
журмын хэрэгцээ

Эрх зүйн тасралтгүй боловсролын Чанарын Үнэлгээний ЖУРАМЫН Тухай

ТҮҮХЭН НӨХЦӨЛ БАЙДАЛ

1958 онд хуралдсан Арден Хаусын I Бага Хурлын үеэр эрх зүйн тасралтгүй боловсрол (ЭЗТБ)-ын чанарын асуудалд онцлох ач холбогдол өгөөгүй юм. Тус бага хурлаас гаргасан Төгсгөлийн баримт бичиг болон Тайланд зохион байгуулалттай Барын систем нь нийт үндэсний болоод муж улсын төвшинд ЭЗТБ-ыг хөгжүүлэхэд тэргүүлэх үүрэг гүйцэтгэх ёстойг онцлон тэмдэглэсэн боловч ЭЗТБ-ын чанарыг сайжруулахыг тусгайлан уриалж дэмжээгүй билээ.

Мөн 1963 онд хуралдсан Арден Хаусын II Бага Хурлын үеэр ч ЭЗТБ-ын чанарын асуудлыг онцгой ач холбогдолтойд тооцож хэлэлцээгүй юм. Уг хурлаар голчлон Барын системд шинээр нэгдэн орсон хуульчдын хэрэгцээ шаардлагыг хангах, мэргэжлийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэхэд боловсролыг чиглүүлэх, мөн эрх зүйн тасралтгүй боловсролын зохион байгуулалтыг сайжруулж, санхүүжилтийг нэмэгдүүлэх асуудалд хангалттай ач холбогдол өгөхгүй байгаа талаар хэлэлцсэн байна. Гэхдээ тус хурлаас гаргасан Төгсгөлийн баримт бичиг ба Тайланд эрх зүйн тасралтгүй боловсролын чанарыг сайжруулах талаар бусад асуудалтай холбоотойгоор дурдсан боловч тэр нь тусгайлан бодож боловсруулсан зүйл биш байв.¹

1977 оноос ЭЗТБ-ын хөтөлбөрүүдийн чанарын талаар яригдаж эхэлжээ. Тухайн онд АХХ-АБХ-ноос ЭЗТБ-ын чанарын судалгааг нийт улсын хэмжээнд явуулсан бөгөөд тайлан нь 1979 онд хэвлэгдэж нийтийн хүртээл болсон байна.² Уг судалгааны тайланд ЭЗТБ-ын чанарын талаар онцгойлон шүүмжлэлтэй хандсан зүйл байхгүй бөгөөд гаргасан зөвлөмжүүд нь тун ялигүй шинжтэй байв. Хуульчдын мэргэжлийн чадварыг сайжруулах сэдвээр 1981 онд Хьюстонд хуралдсан АХХ-АБХ-ны бага хурлаар ЭЗТБ-ын чанарын асуудлыг мөн л хөндөөгүй бөгөөд хуульчдын мэргэжлийн чадварын талаар голлон хэлэлцэж, хуульчдын дунд харилцан бие биенээ хянах системийг нэвтрүүлэх боломжийн талаар тусгайлан авч үзсэн байна.

1979 онд хийгдсэн судалгааг шинэчлэх үүднээс АХХ-АБХ-ноос ЭЗТБ-ын чанарын судалгааг шинээр хийсэн байна. Урьд хийгдсэн судалгаа нь оролцогчдын хариултад үндэслэн ЭЗТБ-ын хөтөлбөрүүдийн чанар ерөнхийдөө хангалттай байна гэж дүгнэсэн байв. Харин 1987 онд судалгаа явуулсан судлаачдын багийнхан энэхүү 1979 оны судалгаанд хэрэглэсэн аргачлал нь сургалтын хөтөлбөрүүдийг “эерэгээр”

¹ ALI-ABA, ARDEN HOUSE II: TOWARD EXCELLENCE IN CONTINUING LEGAL EDUCATION xxiv, 9-10 (1963).

² ALI-ABA, *Study of the Quality of Continuing Legal Education* (1979).

үнэлэх тал руу хэт хэлбийсэн байх боломжтой гэж таамагласан учраас эргэн нягтлан үзэх зорилго тавьсан байна. 1987 оны судалгаанд ажиглагчаар оролцсон этгээдүүдээс сонгон сургалтын хөтөлбөрүүдэд оролцуулж, бүрэн үнэлгээ хийхэд чиглэсэн санал асуулгын хуудсуудыг бөглүүлжээ. Уг санал асуулгад дамжааны зорилго, сургалтын материалын талаарх багшлах бүрэлдэхүүний мэдлэг, багшлах бүрэлдэхүүний бэлтгэл болоод хичээл заах чадвар, багшлах бүрэлдэхүүний ерөнхий үнэлгээ, тухайн дамжаатай холбоотой сургалтын материалууд, материаллаг бааз, ашиглаж байгаа сургалтын арга барилууд, аудио-визуаль буюу дуу дүрст туслах материалын ашиглалт зэргийг хамарсан дэлгэрэнгүй асуултууд багтсан байна.

Уг 1987 оны судалгааны үр дүнг 1987 онд хуралдсан Арден Хаусын III Бага Хурлын Тайланд оруулан нийтлэжээ. Үүнд сайжруулах шаардлагатай таван чиглэлийг цохон тэмдэглэсэн юм. Эдгээр нь: (1) дамжааны ерөнхий төлөвлөлт, (2) багшлах бүрэлдэхүүний заах чадвар, (3) заах аргачлалын төрөл ангилал, (4) хичээлийн агуулга, (5) дамжааны сургалтын материалын чанар зэрэг байв.³

Арден Хаусын III Бага Хурлаар 1979 ба 1987 оны судалгаануудыг харьцуулан үзсэн ба эдгээрт хоёр томоохон ялгаа байгааг онцлон тэмдэглэсэн байна. Энэ нь нэгдүгээрт 1979 оны судалгаагаар ЭЗТБ олгогч байгууллагуудын багшлах бүрэлдэхүүний заах чадварыг хангалттай сайн гэж дүгнэсэн бол 1987 оны судалгаанд үүнийг хамгийн их сайжруулах шаардлагатай чиглэл гэж дүгнэсэн, хоёрдугаарт 1979 оны судалгаа нь дамжааны ерөнхий төлөвлөлтийн асуудлыг авч үзээгүй бол 1987 оны судалгаанд хөтөлбөрийн зохион байгуулалт, нэгдмэл залгамж чанарт гүйцэтгэх дамжааны ерөнхий төлөвлөлтийн үүрэг зайлшгүй болохыг онцлон авч үзсэнд оршино.⁴

Арден Хаусын III Бага Хурлын тайланд 1987 оны судалгааны ажиглалт, дүгнэлтүүдийг тусгасан бөгөөд тус бага хуралд оролцогчдоос ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны чанарыг хадгалан бэхжүүлэх зорилготой тодорхой зөвлөмжүүдийг гаргасан байна. Арден Хаусын III Бага Хурлын тайлангийн IV хэсэгт орсон энэхүү зөвлөмжүүдийг энэ номын Хавсралт А-д үзүүлэв. Чанар нь оноодор ЭЗТБ-ын хамгийн чухал зорилго болоод байгаа нь эргэлзээгүй юм. Арден Хаусын III Бага Хурлын тайланд "...ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны үндэс нь боловсрол бөгөөд тухайн салбарын экспертүүдтэй зөвлөлдөх замаар хүмүүс хэрхэн суралцдаг тухай төдий хэмжээний ойлголт төрөх ёстой. Тиймээс ЭЗТБ-ын чанар сайжрах нөхцлийг бүрдүүлэх талаар гаргах зарчмын зөвлөмжүүдийн нэг нь насанд хүрэгсдийн боловсролын экспертүүдтэй ЭЗТБ-ын хөтөлбөрүүдэд ашиглаж байгаа арга барилуудын талаар зөвлөлдөх явдал мөн" гэж цохон тэмдэглэсэн нь онцгой ач холбогдолтой болсон болно.⁵

³ Lawner, *1987 Study of the Quality of Continuing Legal Education*, in ALI-ABA, CLE AND THE LAWYER'S RESPONSIBILITIES IN AN EVOLVING PROFESSION: THE REPORT ON THE ARDEN HOUSE III CONFERENCE 228, 230, 232-235 (1988) [цаашид Арден Хаусын III бага хурлын тайлан гэх].

⁴ *Id.* at 242.

⁵ ARDEN HOUSE III REPORT, дээрх 3-р тэмдэглэлийн 20-р зүйлийг хар.

1987 оны судалгаагаар бий болсон мэдээлэл нь харьцангуй саяхных тул энэхүү ботид ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны оролцогчийн ямар нэгэн нэмэлт үнэлгээ хийхийг зорьсонгүй. Гэсэн хэдий боловч ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа явуулагчдаас санал асуулга авч тэдний ашигладаг (хэрэв ашигладаг бол) чанарын удирдлага, хяналтын арга хэмжээнүүдийн талаар олж мэдэхийг хичээсэн болно. 1989 онд ойролцоогоор 150 орчим ЭЗТБ олгогч этгээдэд илгээсэн энэхүү санал асуулгын асуултууд нь хэрэгцээ шаардлагын үнэлгээ хийдэг эсэх, багшлах бүрэлдэхүүний сонголт болон сургалт, уламжлалт бус сургалтын арга барил ашигладаг эсэх, хөтөлбөрийн агуулгын талаарх мэдээлэл, үнэлгээний аргууд зэрэг сэдвээр мэдээлэл авах зорилготой байв. Уг судалгааны санал асуулгын маягт, оролцогчдоос ирүүлсэн 75 гаруй хариунаас бүрдэх хүснэгтээр үзүүлсэн судалгааны үр дүнг энэхүү ботийн Хавсралт Б-гээс үзэх боломжтой. Судалгааны үр дүнгээс үзэхэд хэдийгээр зарим ЭЗТБ олгогч байгууллагууд чанарын хяналтын тогтолцоо бий болгохоор нэлээд хүчин чармайлт тавьж байгаа боловч чанарын удирдлага, хяналтын хэрэгслүүдийг шаардлагатай хэмжээнд өргөн бөгөөд тогтмол ашиглахгүй байгаа гэсэн дүгнэлт гарч байна. Маш цөөн тооны ЭЗТБ олгогчид насанд хүрэгчдийн мэргэжлийн боловсролын мэргэжилтнүүдэд хандаж чиглэл зөвлөгөө хүсдэг ажээ.

ЭРХ ЗҮЙН ТАСРАЛТГҮЙ БОЛОВСРОЛ (ЭЗТБ) ОЛГОГЧИД ГЭЖ ХЭН БЭ?

Мэргэжлийн тасралтгүй боловсрол нь “их гарын бизнес” болоод байна. Энэ нь арилжаа үйлчилгээний томоохон салбар болж хувирсан бөгөөд тасралтгүй боловсролын үйл ажиллагаанд хамрагдах үүднээс янз бүрийн мэргэжлийн хүмүүсийн зарцуулж байгаа мөнгөний хэмжээ олон тэрбум доллараар хэмжигдэж байна.⁶ Санхүүгийн хувьд ийнхүү асар их ашигтай үйл ажиллагаа болсон нь мэргэжлийн үргэлжилсэн боловсрол олгогчдын тоог нэмэгдүүлэх үндсийг бүрдүүлсэн юм.

Эхэн үедээ мэргэжлийн үргэлжилсэн боловсрол нь зөвхөн тусгай мэргэжлийн холбоод, их сургуулиуд болон бусад ашгийн бус байгууллагуудын эрхэлдэг үйл ажиллагаа байв. Харин өнөөдөр энэ салбарт олон тооны ашгийн буюу арилжааны байгууллагууд үйл ажиллагаагаа явуулж байна. Эдгээрийн тоонд сургалт семинар, бага хурлуудыг бизнесийн утгаар нь зохион явуулдаг мэргэжлийн зөвлөх үйлчилгээний байгууллагууд, судалгааны багууд, хэвлэлийн байгууллагууд, бусад маш олон хувийн компаниуд орж байна. Мөн нэлээд олон мэргэжлийн холбоонууд тасралтгүй боловсролын үйл ажиллагааг зөвхөн өөрийн гишүүдэд зориулсан үйлчилгээний байдлаар зохион байгуулдаг аж. Зарим тодорхой албан тушаалд ажиллах этгээд мэргэжлийн боловсролын сургалтад заавал хамрагдсан байх тухай шаардлагыг мөрдөж эхэлснээс мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллагын тоо улам хурдацтай нэмэгдэх болжээ.⁷

⁶ P. M. Nowlen, A NEW APPROACH TO CONTINUING EDUCATION FOR THE BUSINESS AND THE PROFESSIONS: THE PERFORMANCE MODEL 1-3 (1984); Suleiman, *Private Enterprise: The Independent Provider*, in *Power and Conflict in Continuing Professional Education* (M. R. Stern, ed.) (1983).

⁷ Nowlen, дээрх 6-р тэмдэглэлийн 4-р дэх Хүснэгт 1.1-ийг хар.

Мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын нэгэн салбарын хувьд ЭЗТБ ч дээрх замыг туулж ирсэн юм. Том ба жижиг, орон нутаг мужийн буюу үндэсний хэмжээний, ашгийн бус буюу ашгийн гэх мэт төрөл бүрийн ЭЗТБ олгогч байгууллагууд тооны хувьд хэт их байна гэж хэлж болно. Ихэнх ЭЗТБ олгогч байгууллагууд ашгийн бус байсаар ирсэн боловч энэ чиглэлээр үйл ажиллагаа явуулдаг ашгийн төлөө байгууллагууд тоо болоод цар хэмжээний хувьд өссөөр байна. Үүнээс гадна зарим байгууллага өөрсдийн ажилтнуудад зориулж, дотооддоо ЭЗТБ-ын сургалт явуулдаг болсон нь уламжлалт ЭЗТБ-ын хувьд нэгэн шинэ үзэгдэл юм. ЭЗТБ олгогчдын тоо болоод төрлийн талаар Техас Мужийн Барын ЭЗТБ-ын Мэдээллийн Системээс судалгаа гаргасан байдаг. Үүнээс үзэхэд ЭЗТБ олгогчид нь “нэг удаагийн үйл ажиллагаа явуулагч” (тодорхой цаг хугацаанд нэг удаа зохион байгуулагдах хөтөлбөрт үйл ажиллагаа явуулагч)-аас олон тооны сургалтын төлөвлөгөөт хөтөлбөр бүхий “сургалтын бүрэн хөтөлбөр бүхий тасралтгүй боловсрол олгогч” хүртэл хэлбэрийн хувьд янз бүр байна. Хуулийн чиглэлийн олон сургуулиуд ЭЗТБ-ын чиглэлээр идэвхтэй үйл ажиллагаа явуулж байна. Үүний зэрэгцээгээр хууль эрх зүйн сэдвүүдийг танхимын бус орчинд судлах боломжийг бүрдүүлэх үүднээс олон тооны ЭЗТБ олгогч байгууллагууд телевиз, видео болон аудио бичлэг, компьютер ашигласан болон интерактив видео сургалтын материалууд ашиглах замаар уламжлалт сургалтаа баяжуулах болжээ. Мөн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа нь өөрөө үдийн зоогийн үеэр хийх спикерийн ярианаас авахуулан хуулийн сургуулийн бүтэн улирлын хэмжээний дамжаа хүртэл хэлбэрийн хувьд олон янз байна.

Нэгэнт оноогийн ЭЗТБ-ын байгууллагууд нь төрөл хэлбэрийн хувьд ийнхүү олон янз байгаа тул энэхүү бүлэгт агуулагдсан хэв маягуудыг том жижиг, үйл ажиллагааны давтамжаас үл хамааран хуулийн мэргэжилтнүүдэд зориулан сургалт явуулдаг ямар ч этгээд хэрэглэх боломжтой байхаар бодолцон боловсруулсан болно. Харин зарим санхүүгийн эх үүсвэрийн хувьд хязгаарлагдмал ЭЗТБ олгогч байгууллагуудын хувьд энд дурдсан бүх ЖУРАМЫГ хангахад бэрхшээлтэй байж болохыг үгүйсгэхгүй. Гэсэн хэдий ч том жижгээс үл хамааран ЭЗТБ олгогч бүх этгээдүүд ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаагаа эдгээр ЖУРАМЫН дагуу төлөвлөн явуулах үүднээс дээд зэргээр хүчин чармайлт гаргаж ажиллавал олгож буй боловсролын төвшин нь хамгийн боломжит дээд төвшинд хүрэх болно.

ЭЗТБ-ЫН ЗОРИЛТУУД

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд үндэс болгох ёстой хандлага, арга барил, зорилт болоод загварууд нь бие даасан бус, тодорхойгүй байдалтай байна. Үнэн хэрэгтээ нэгэнтээ тэмдэглэгдсэнчлэн “мэргэжлийн тасралтгүй боловсролд уг салбарыг тодорхойлох нэгдмэл нэг үндсэн бүтэц, нэгдмэл үндсэн ойлголт, зарчим гэж алга”⁸.

Нэгэн мэргэжилтэн мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын зорилгуудыг тодорхойлох түүхэн тодорхойлолтыг гаргажээ.⁹ Түүнийхээр мэргэжлийн тасралтгүй

⁸ Scanlan, *Practicing with Purpose: Goals of Continuing Professional Education in PROBLEMS AND PROSPECTS IN CONTINUIN PROFESSIONAL EDUCATION* (R. M. Cervero & C. L. Scanlan, eds.) at 5 (1985).

⁹ *Id.* at 11.

боловсролын тэргүүн зорилго нь “жинхэнэ үнэлэмжийн баримжаалал” буюу ерөнхий үнэний эрэл, өөрөөр хэлбэл мэдлэгийн төлөөх мэдлэг ажээ. 1920-1930-аад оны үед явуулж байсан буюу анхны хуульчдад зориулсан тасралтгүй боловсролын үйл ажиллагаанд дээрх баримжааллыг жинхэнэ утгаар нь мөрдөж байсан байдаг. Үүний жишээнд 1924 онд Нью-Йорк Хотын Барын Холбоноос зохион байгуулсан цуврал лекц, 1936 Кливлендэд явуулсан Роско Паундын лекцүүдийг дурдаж болно. Харин 1990-ээд оны үеийн бодит хуульчдын хувьд эрх зүйн мэдлэг, үзэл баримтлалуудыг жинхэнэ үнэ цэнийнх нь үүднээс судлах нь ховор болжээ.

Мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын хоёр дахь зорилт нь мэдээлэл, ур чадварын тухайн үеийн төвшинг сайжруулахад оршино. ЭЗТБ-ын хувьд энэхүү зорилт нь Бар-т шинээр элссэн хуульчдад зориулсан “зайг бөглөх” буюу шинэ болоод туршлагатай хуульчдын хоорондын ялгааг арилгах зорилготой дамжаануудаар дамжин хэрэгждэг. Эдгээр дамжаанууд нь эрх зүйн бодит ур чадвар эзэмшүүлэх анхан шатны сургалт явуулдаг. Арден Хаусын нэг, хоёрдугаар бага хурлаас шинэ хуульчдад зориулан хуулийн сургуулийн дараах сургалт явуулах хэрэгцээ шаардлагад үндсэн ач холбогдол өгч байв. Үүнээс дутуугүй ач холбогдолтой ЭЗТБ-ын өөр нэг үүрэг нь мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварын хоцрогдлыг арилгах явдал болно. Энэ утгаараа эрх зүйн тасралтгүй боловсрол нь дадлага туршлагатай хуульчдад хууль, эрх зүйн орчин үеийн мэдээлэл, шинэ ур чадварыг олгох замаар тэдэнд хууль ба эрх зүйн мэргэжилд гарч байгаа өөрчлөлтүүдтэй хөл нийлүүлэн алхах боломжийг олгодог.

Мэргэжлийн төрөл бүрийн салбар дахь мэргэжилтнүүдэд шаардлага хангасан үйлчилгээ явуулах ёс зүйн болоод мэргэжлийн үүргээ гүйцэтгэхэд нь туслах явдал Мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын гуравдагч томоохон зорилго болно. Мэргэжлийн чадавхийг магадлах явдлыг мэргэжлийн янз бүрийн салбарын тасралтгүй боловсролд ийнхүү онцлон анхаарах явдал 1960-аад оноос эхэлсэн байна. 1980-аад он гэхэд мэргэжлийн чадавхийг нэмэгдүүлэхэд чиглэсэн загвар ихэнх салбарын мэргэжлийн боловсролын үндсэн үзэл баримтлал болсон байв.¹⁰ Уг загварт мэргэжлийн үйл ажиллагааны одоо байгаа болон байх ёстой оптимал төвшнүүдийн хоорондын ялгааг онцлон харгалзаж мэргэжилтнүүдийн ажил үүргээ гүйцэтгэх чадварт голчлон анхаардаг байна. ЭЗТБ-ын салбарт тасралтгүй боловсрол болон мэргэжлийн чадавхийн хоорондын холбоог 1981 онд Хьюстонд зохиогдсон Хуульчдын Мэргэжлийн Чадавхийг Сайжруулах Бага Хурлаар авч хэлэлцсэн байна. Хэдийгээр тасралтгүй боловсрол, мэргэжлийн чадавхийн уялдаа холбоонд мэргэжлийн бусад салбартай харьцуулахад бага ач холбогдол өгч байсан боловч уг бага хуралд оролцогсдын олонхи нь ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанаас зөвхөн шинэ хуульчдад зориулан бодит сургалт явуулах, туршлагатай хуульчдын мэдлэг ур чадварыг шинэтгэхээс хавьгүй илүү зүйл шаардагдаж байгааг ойлгож байв. Гэлээ ч мэргэжлийн чадавхид чиглэсэн сургалтын чиглэлээр ЭЗТБ нь мэргэжлийн бусад салбараас хоцорсон хэвээр байна. Тиймээс энд авч үзсэн шаардлагуудыг боловсруулахдаа ЭЗТБ-ын сургалтын үйл ажиллагаанд мэргэжлийн тодорхой чадавхиудыг хөгжүүлэх боломж бүрдүүлэх зорилт тавьсан болно.

¹⁰ *Id.* at 11.

Мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын дөрөв дэх зорилт нь “мэргэжилтнийг хувь хүний хувьд өсч дэвжих”-эд туслах явдал болоод байна. Энэхүү зорилт өнөө үед улам бүр чухлаар тавигдаж байгаагийн шалтгааныг “...орчин үеийн мэргэжилтний ажил мэргэжлийн хувьд өсч хөгжих зам нь шулуун дардан, тогтвортой байхаа больж, үүрэг хариуцлага болоод чиглэл хандлагын олон удаагийн нарийн төвөгтэй өөрчлөлтийг туулах болсноор тайлбарладаг. Энэ утгаар нь авч үзвэл зөвхөн хуучин мэдлэгийг шинэтгэх буюу мэргэжлийн чадавхийг сайжруулах зорилтод чиглэсэн мэргэжлийн тасралтгүй боловсрол нь өнөөгийн шаардлагыг хангахгүй нь тодорхой болж байна. Тиймээс тасралтгүй боловсрол олгогчдоос мэргэжлийн болоод хувь хүний өсөлт хөгжилтөд аль алинд нь ач холбогдол өгөх ёстой” гэж тодорхойлжээ¹¹. Уг зорилт нь ЭЗТБ-ын хувьд ихээхэн анхаарал татсан асуудал болоод байгаа юм. Орчин үеийн хууль зүйн амьдралд олонтаа тохиолддог стресс болон “ядаргаа”-наас үзэхэд өндөр ачаалалтай ажилладаг хуулийн мэргэжилтнүүдэд зориулсан аливаа боловсролын үйл ажиллагаанд тэдний хувь хүний хувьд өсч хөгжих, өөрийгөө таньж ойлгох асуудлуудыг орхигдуулж болохгүй нь харагдаж байна. Хуулийн мэргэжилтнүүдэд боловсролоор дамжуулан өдөр тутмын ажилтай нь холбоотой болоод холбоогүй янз бүрийн сэтгэл зүйн асуудлыг зохицуулж шийдвэрлэх чадварыг олгох шаардлагатай.¹²

Урьд тэмдэглэсэнчлэн ЭЗТБ-ын зорилтууд нь ихэнх тохиолдолд харилцан холбоотойгоор өөрчлөгдөн хувирч байна. Гэсэн хэдий боловч ямар ч тохиолдолд ЭЗТБ олгогчид нь шинэ хуульчид (бодит мэдлэг туршлага олгох болон нэмэлт сургалтууд) болоод туршлагатай ерөнхий ба нарийн мэргэжлийн хуульчдад (өмнөх мэдлэгийг сэргээн шинэчлэх, мэргэжлийн чадавхийг бэхжүүлэх) зориулан сургалтад хамрагдах өргөн боломж бий болгох ёстой. Энэ нь ЭЗТБ-ын үндсэн зорилго болно.

МЭРГЭЖЛИЙН ЧАДАВХИ ГЭЖ ЮУ ВЭ?

Мэргэжлийн чадавхийг дэмжин хөгжүүлэх нь мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын анхаарлын төв мөн. Тэгвэл энд авч үзэх шаардлагуудын үүднээс “мэргэжлийн чадавхи” гэдэг ойлголтыг хэрхэн тодорхойлох вэ? Энэ бүлэгт бид АХХ-АБХ-ноос 1980 онд хэвлэсэн *Харилцан Хяналтын Системийн Загвар*-т (хэлэлцүүлэгт зориулсан эх хувь) бичигдсэн тодорхойлолтыг ашиглав. Уг тодорхойлолтоор бол хуульчийн мэргэжлийн чадавхи нь “(1) өөрийн үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа хуулийн салбаруудын талаарх тодорхой мэдлэг, (2) тэрхүү үйл ажиллагаагаа гүйцэтгэж байгаа ур чадвар, (3) үйл ажиллагаагаа үр бүтээмжтэй удирдан явуулах чадамж, (4) хариуцаж байгаа хэрэгтэйгээ холбоотой боловч мэргэжлийн чадавхиасаа гадуур асуудлыг тодорхойлж, үйлчлүүлэгчийнхээ анхааралд хүргэх чадвар, (5) хариуцсан хэрэгтээ сайтар бэлтгэж шийдвэрлэх чадвар, (6) хариуцсан ажлаа гүйцэтгэх оюуны, сэтгэл санааны болоод эрүүл мэндийн

¹¹ *Id.* at 11,

¹² Nowlen, *дээрх* 6-р тэмдэглэлийн 1-3-р бүлгийг хар. Хэдийгээр Сканланын үзэлтэй зарим талаар ижил байгаа ч Ноулен мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын гурван загвар болох шинэтгэл, мэргэжлийн чадавхи, гүйцэтгэлийг Сканланаас өөрөөр тайлбарласан байна.

чадамж”-аар хэмжигдэх ажээ. Эндээс үзэхэд хуульчийн мэргэжлийн чадавхийг тодорхойлох (1) хууль, эрх зүйн мэдлэг, (2) хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах чадвар, (3) үйл ажиллагааны бүтэц зохион байгуулалт, (4) зан чанар, (5) хувийн чадавхи гэсэн таван элемент байна.¹³

Хэдийгээр өнөөгийн мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын зорилго нь сургалтад хамрагдаж байгаа мэргэжилтнүүдийн мэргэжлийн чадавхийг сайжруулах явдал мөн боловч ЭЗТБ-ын бүтцийг жинхэнэ “мэргэжлийн чадавхид чиглэсэн боловсрол”-ын тогтсон жаягийн дагуу томъёолсон нь цөөн буюу бараг үгүй гэж хэлж болно. Мэргэжлийн чадавхид чиглэсэн боловсролын сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулахдаа сургалтад оролцогсдод зан төлөвийн тодорхой шинж чанарыг эзэмшүүлэх зорилт тавьдаг. Сонгомол утгаараа мэргэжлийн чадавхид чиглэсэн боловсролын загварт аливаа боловсролын үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлэхдээ зан төлөвт нөлөөлсөн нөлөөллийг нь шалгуур болгодог. Үнэлгээнд сургалтад оролцогчийн шаардагдах мэдлэг, ур чадвар, чадамжийг эзэмшсэн байдал, тэдгээрийг өөрийн ажилдаа хэрэгжүүлэн ашиглах чадварыг авч үздэг. Шүүх хурал дээрх өмгөөллийн дадлага сургалт (Шүүх Хурал Дээрх Өмгөөллийн Үндэсний Хүрээлэнгээс явуулдаг ийм сургалт нийтэд танил болсон)-ыг л тооцохгүй бол уламжлалт ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны дийлэнх олонх нь дээрх загварт тохирохгүй юм.

Боловсролын үйл ажиллагаа нь мэргэжлийн чадавхид чиглэсэн байх хэрэгцээ шаардлагыг харгалзан энд авч үзэх шаардлагуудыг боловсруулахдаа, нэгдүгээрт өнөөгийн ЭЗТБ-ын тэргүүн зорилго нь хуульчдад мэргэжлийн чадавхи олж авч төлөвшүүлэн бэхжүүлж хадгалахын зэрэгцээгээр сайжруулах боломж олгох, хоёрдугаарт ЭЗТБ-ын сургалтын зорилт нь хуульчдын бодит бөгөөд хуульчаас шаардагдах үүрэг даалгавруудыг гүйцэтгэх чадварыг сайжруулах явдал байх ёстой гэсэн хоёр үндсэн баримтлалд үндэслэсэн болно.

Бодит гүйцэтгэлийн үнэлгээ шаарддаг мэргэжлийн чадавхид чиглэсэн сургалтын системийг боловсруулж санал болгон дэвшүүлэх нь өнөөгийн нөхцөлд хэт эртдэнэ. Мөнд энд дурдсан ЖУРАМуудад хуульчдын логик сэтгэхүйг хөгжүүлэх, мэргэжлээс хавьгүй өргөн хүрээтэй асуудлуудыг шийдвэрлэх хуульчдын чадварыг сайжруулах зорилтуудыг ЭЗТБ-ын бие даасан зорилго гэдэг утгаар нь онцлон авч үзээгүй. Гэлээ ч ЭЗТБ олгогчид нь эдгээр нэмэлт зорилтуудыг харгалзан үзэж, цаашид ЭЗТБ-ын нэгэн бүрдэл хэсэг болгох талаар бодолцох нь зүйтэй.

ЭЗТБ БА НАСАНД ХҮРЭГЧДИЙН БОЛОВСРОЛЫН УЯЛДАА ХОЛБОО

Төрөл бүрийн мэргэжилтнүүдэд зориулсан тасралтгүй боловсролын хурдацтай өсөлтийг даган өөрийн гэсэн чиг баримжаа, заах арга барил бүхий боловсролын үйл ажиллагааны бие даасан салбар үүсэн бий болов¹⁴. Мөн энэхүү өсөлт нь мэргэжлийн

¹³ ALI-ABA, ENHANCING THE COMPETENCE OF LAWYERS: THE REPORT ON THE HOUSTON CONFERENCE xi-xii (1981).

¹⁴ R.M. CERVERO, EFFECTIVE CONTINUING EDUCATION FOR PROFESSIONALS 4 (1988).

тасралтгүй боловсролоор дагнан мэргэшсэн боловсролын ажилтнуудын эгнээг бий болголоо.

Гэвч өнөөгийн мэргэжлийн тасралтгүй боловсролд ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг хууль эрх зүйгээр мэргэжсэн, эсвэл уг салбартай нягт холбоо бүхий хүмүүс хөтлөн явуулах ёстой гэсэн үзэл голлох байр суурьтай байна. АХХ-АБХ-аас гаргасан *Эрхзүйн Тасралтгүй Боловсролын Загвар*-т ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг хууль эрх зүйн чиглэлээр ажилласан арвин туршлага бүхий хуулийн сургууль төгссөн этгээд зохицуулж хөтлөн явуулна гэж зөвлөмж болгожээ¹⁵. Хэдийгээр томоохон боловсрол олгогч байгууллагууд энэ зөвлөмжийг мөрдөж байгаа боловч жижиг байгууллагууд хууль эрх зүйн чиглэлээр мэргэжээгүй хүмүүсийг ЭЗТБ хариуцуулан ажиллуулж байгаа бөгөөд тэдгээрийн олонхи нь насанд хүрэгсдийн боловсролын талаар мэдлэг туршлагагүй байдаг ажээ. ЭЗТБ олгогч нь хэмжээний хувьд жижиг, санхүүгийн эх үүсвэрийн хувьд хязгаарлагдмал байгаа нөхцөлд хууль эрх зүй, насанд хүрэгчдийн боловсролын аль алинаар нь мэргэжээгүй хүмүүсээр ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг хариуцуулж байгаа нь гайхалтай хэрэг биш юм. Гэвч маш цөөн байгууллагууд боловсролын үйл ажиллагаандаа насанд хүрэгчдийн боловсролын зэрэгтэй мэргэжлийн хүмүүсийг авч ажиллуулж (заримдаа зөвхөн гэрээт зөвлөхөөр) байна.

Мэргэжлийн тасралтгүй боловсрол буюу насанд хүрэгчдийн боловсролын чиглэлээр албан ёсоор суралцан мэргэшсэн ажилтнууд эрх зүйн тасралтгүй боловсролд ихээхэн хувь нэмэр оруулж чадна. Энэ санааг насанд хүрэгчдийн боловсролын экспертүүдийг гэрээт зөвлөхөөр ажиллуулах шаардлагатай байгааг онцлон тэмдэглэсэн Арден Хаусын III бага хурлаас гаргасан Төгсгөлийн баримт бичиг ба Тайланд тусгагдсан зөвлөмжид тов тодорхой илэрхийлсэн байна¹⁶.

ЧАНАРЫН ЖУРАМ БИЙ БОЛСОН НЬ

Мэргэжлийн тасралтгүй боловсролд чанарын ЖУРАМ бий болж эхэлсэн нь харьцангуй саяхны үзэгдэл юм¹⁷. 1960-аад оны эхээр анагаахын салбар *тасралтгүй Боловсролын Магадлан Итгэмжлэлийн Үндэс ба Удирдамж* гэж нэрлэгдсэн өөрийн гэсэн цогц ЖУРАМтай болжээ. Үүний дараа хамгийн түрүүнд Америкийн Шүдний Эмчилгээний Холбоо, Америкийн Эм зүйн Боловсролын Хороо, Америкийн Гэрчилгээтэй Нягтлан Бодогчдын Хүрээлэн зэрэг байгууллага оорсдийн ЖУРАМаа бий болгосон байна. Бусад мэргэжлийн холбоодын ЖУРАМ ч үүнийг дагалдан борооны дараах мөөг адил олширч эхэлжээ.

Мэргэжлийн тасралтгүй боловсролд чанарын хэмжүүр бий болгох таван шалтгаан байна. Эдгээр нь: нэгдүгээрт, “өөрийгөө зохицуулахын зэрэгцээ чанарыг

¹⁵ ALI-ABA, A MODEL FOR CONTINUING LEGAL EDUCATION: STRUCTURE, METHODS, AND CURRICULUM 15 (1980).

¹⁶ Арден Хаусын III бага хурлын Тайланд, дээрх 3-р тэмдэглэлийн 20-оос үзэх.

¹⁷ Kenney, *Program Planning and Accreditation in PROBLEMS AND PROSPECTS*, дээрх 8-р тэмдэглэлийн 50-иас үзэх.

хянах механизм”-ыг бүрдүүлнэ. Хоёрдугаарт, “харьцангуй өндөр чанартай боловсролын хөтөлбөрүүдийг тодорхойлон магадлах бүтэц”-ийг бий болгоно. Гуравдугаарт зохицуулах эрх мэдэл бүхий байгууллагуудын хувьд сургалтын байгууллагуудын “чанарыг магадлаж зөвшөөрөл олгох шаардлагад нийцэж байгаа эсэхийг тодорхойлох механизм болж өгнө”. Дөрөвдүгээрт, “мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын хөтөлбөрүүдийг боловсруулах үүрэгтэй боловч тасралтгүй боловсролын чиглэлээр албан ёсны сургалтад хамрагдаагүй буюу энэ талаар бага мэдлэгтэй ажилтнуудад гарын авлага, зааварчилгаа болж өгнө”. Тавдугаарт, эдгээр хэмжүүр нь “олон нийтийн итгэл хүлээсэн мэргэжилтэнг сургах, боловсролын хөтөлбөрийн чанарыг сайжруулах явдлыг дэмжих замаар олон нийтийн эрх ашигт үйлчилнэ”.¹⁸

Эрх зүйн мэргэжлийн салбарын хувьд Эрх зүйн тасралтгүй Боловсролын Үйл Ажиллагааг Хөтлөн Явуулагчдын Холбоо оөрийн *Эрх зүйн тасралтгүй Боловсролын Байгууллагуудын Үйл Ажиллагааны ЖУРАМУУДАА* 1975 оноос эхлэн мөрдөж эхэлжээ. Эдгээрийн зарим нь ЭЗТБ-ын чанарыг шууд заасан байна. Жишээ нь: боловсролын хөтөлбөрийн, төлөвлөгч ба багш нарын сонголтын, заах арга барилын, хөтөлбөр явагдах байрны сонголтын, бичмэл материалын, хэвлэл нийтлэлийн, оөрийгөө үнэлэх үнэлгээний гэх мэт ЖУРАМЫГ дурдаж болно. АХХ-АБХ-ноос 1980 онд хэвлэсэн *Эрх зүйн тасралтгүй Боловсролын Загвар: Бүтэц, Арга Барил, Сургалтын Хөтөлбөр* хэмээх материалд ЭЗТБ-ын тодорхой чанарын ЖУРАМ бий болгон дэвшүүлээгүй боловч гаргасан зөвлөмжүүдийн олонхи нь ийм зорилготой байсан байна. Харьцангуй саяхан буюу 1989 оноос Америкийн Барын Холбооны (АБХ) Барын тасралтгүй Сургалтын асуудал Хариуцсан Байнгын Хороо нь “Эрх зүйн тасралтгүй Боловсролын Минимумын Загвар, журам”-ыг мөрдөх болжээ. Уг Загвар, журмын 7 дугаар хэсэгт дамжаа нэг бүрийг магадлан батламжлахад тавигдах шаардлагыг тодорхойлсон ба үүнийг энэ номын Хавсралт В-гээс үзэж болно.

Эрх зүйн тасралтгүй Боловсролын Үйл Ажиллагааг Хөтлөн Явуулагчдын Холбооны *ЖУРАМУУД* болоод АБХ-ын Загвар Журмын 7 дугаар хэсгийн аль аль нь тодорхойлон заагдсан шаардлагуудыг агуулсан боловч эдгээрийн алинд нь ч боловсролын үйл ажиллагааг сургалтын тодорхой зорилтуудын үүднээс боловсруулж хэрэгжүүлэн үнэлэх шалгуур үзүүлэлтийн үүрэг гүйцэтгэх бүрэн цогц бөгөөд нэгдмэл удирдамж заавар дэвшүүлэгдээгүй байна.

Түүхэн үүднээс авч үзвэл энэ ботид боловсруулан оруулсан ЖУРАМУУД нь ЭЗТБ-ын чанарыг сайжруулах зорилготой дүрэм журмын урт хугацааны аажим хөгжлийн хувьд нэгэн алхам төдий юм. Нөгөө талаар энэ нь мэргэжлийн бусад олон салбаруудын чанарын ЖУРАМЫН хөгжлийн туулж ирсэн хувьслын нэгэн шатны тусгал болно.

¹⁸ *Id.* at 50-51.

ЭЗТБ-ЫН ЧАНАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ЖУРМЫН ҮЗЭЛ БАРИМТЛАЛЫН ҮНДЭС

Энэ номонд авч үзсэн ЖУРАМуудыг боловсруулахдаа *Тасралтгүй Боловсролын Сайн Үйл Ажиллагааны Зарчим*-ыг үндэс болгосон болно. 1984 онд гаргасан уг *Зарчим* нь тасралтгүй Боловсрол болон Сургалтын Олон Улсын Холбооноос (хуучнаар тасралтгүй Боловсролын Нэгжийн Зөвлөл) явуулсан гурван жилийн судалгааны үр дүнд бий болсон байна.¹⁹ Энэхүү *Зарчим*-ыг боловсруулахдаа тасралтгүй боловсролын янз бүрийн салбар дахь ялгарал онцлогийг хадгалахыг зорьсон байна. Боловсруулагчаас Өмнөх үгэнд “Энэхүү *Зарчмын* анхаарлын төв нь суралцагч бөгөөд суралцагчийн хэрэгцээг хангасан болон сургалтаас хүсч байгаа үр дүнг хангасан чанартай сургалтын үйл ажиллагаа явуулах үндсэн элементүүд байна”.²⁰ “Энд дурдсан зарчмуудыг суралцагчийн хувийн сонирхлын, эсвэл мэргэжил дээшлүүлэх буюу магадлан итгэмжлэл авах чиглэлийн ямар ч хөтөлбөрт хэрэглэхэд зориулсан болно.”²¹ Уг зарчим нь “асуудал төвтэй” сургалтад онцлох ач холбогдол өгдөг бөгөөд өөрөөр хэлбэл энэ нь насанд хүрэгчдэд зориулсан асуудал шийдвэрлэх тухай сургалт юм. Үүнээс гадна энэ зарчмууд нь “сурах үйл ажиллагааны үр дүн” болон зорилтын биелэлт буюу сурах үйл ажиллагаанаас суралцагч юу олж мэдэх ёстойг суралцагч тус бүрээр авч үздэг байна. Өөрөөр хэлбэл энэхүү *Зарчмын* дагуу авч үзвэл тасралтгүй боловсролын гол зорилго нь суралцагчийн ажлын гүйцэтгэлд илрэлээ олсон ур чадвар, дадлага туршлага болон хандлагад зан төлөвийн өөрчлөлт бий болгох явдал болно.

Гэхдээ уг *Зарчим* нь чанарын хяналтын тодорхойлолтын нэгэн адил маргаантай байгаа бөгөөд насанд хүрэгчдийн боловсрол олгогчдын зүгээс хүлээн зөвшөөрөөгүй болно. Тиймээс энэ зарчмыг зарим нь “Насанд хүрэгчдийн сурах үйл ажиллагааны үр дүнг илүү өндөр үр дүнтэй болгох талаарх шилдэг мэдлэг, ойлголтыг түүхэнд анх удаа нэгдмэл цогцоор илэрхийлсэн”²² гэх мэтээр сайшаасан байхад зарим нь “уг *Зарчим* гэгдэгчийн талаар нийтлэг төөрөгдөл байгаа бөгөөд энэ нь насанд хүрэгчдийн боловсролын өргөн хэрэгцээ шаардлагыг зөвхөн ил тод болсон хувийн хэрэгцээнд тохируулан хязгаарласан, насанд хүрэгчдийн суралцах бүх л хүсэл сонирхлыг зөвхөн хувийн ажлын гүйцэтгэл, зохион байгуулалтыг сайжруулах төдий болгон бууруулсан, сурах үйл ажиллагааг зөвхөн ерөнхий гарчиг агуулгыг тогтоох, асуудал шийдвэрлэх арга барил болгон товчилсон, сурах үйл ажиллагаагаар олж

¹⁹ Тасралтгүй Боловсрол, Сургалтын Олон Улсын Холбоо (хуучнаар Тасралтгүй Боловсролын Нэгжийн Зөвлөл) нь боловсрол сургалтын чиглэлээр ажилладаг байгууллага болон хувь хүмүүсийг нэгтгэсэн ашгийн бус холбоо юм. Уг холбооны зорилго нь “Тасралтгүй Боловсролын Нэгж”-ийг сурталчлах явдал болно. Энэхүү “нэгж” гэдэг нь арван цагийн хугацаатай “хариуцлагатай зохион байгуулалт, чадварлаг хөтлөн удирдалт, шаардлага хангасан сургалт бүхий зохион байгуулагдсан мэргэжлийн боловсролын жишээ хөтөлбөр” бөгөөд тасралтгүй боловсролын чанарыг сайжруулах нэгэн хэрэгсэл болно.

²⁰ INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR CONTINUING EDUCATION AND TRAINING, PRINCIPLES OF GOOD PRACTICE IN CONTINUING EDUCATION ii (1984).

²¹ *Id.* at iii.

²² M.S. Knowles, THE LEARNING CONNECTION V, July 1984, at 4.

авсан бүхнийг зөвхөн хэмжигдэж болох үр дүнгээр үнэлэн багасгасан, тасралтгүй боловсролыг ердийн ашгийн төлөөх сургалтын үйл ажиллагаа болгон дорд үзсэн, насанд хүрэгчдийн боловсролыг нийгэмд өөрчлөлт гаргах ёстой хариуцлагаас нь салган, зөвхөн технологийнх нь хувьд авч үзэн, одоогийн байгаа байдлыг сайжруулалгүй хэвээр хадгалахын төлөө үйлчилсэн”²³ гэхчлэн шүүмжилдэг байна. Товчхондоо энд яригдаж байгаа зарчмууд нь мэргэжлийн хэт явцуурсан буюу аргачлалын талыг баримталсан, ёс зүйн болон бодит хэрэгжилттэй холбогдох асуудлуудыг дутуу үнэлж, эцсийн үр дүн, ач холбогдлыг хайхраагүй гэх зэргээр шүүмжилдэг байна.

Хэдийгээр эдгээр шүүмжлэлүүд нь үнэний хувьтай байж болох авч, оноо үеийн ЭЗТБ нь ерөнхийдөө дээрх *Зарчим*-ын адилаар мэргэжлийн боловсролын чадавхийг сайжруулахад чиглэсэн хандлагатай болсон байна. Арден Хаусын III бага хурлаар ЭЗТБ-ын зорилгыг өргөтгөн, түүнд ёс зүйн болон мэргэжлийн холбогдолтой асуудлуудыг хамруулан өргөтгөсөн боловч тус бага хуралд оролцогсдын хамгийн их анхаарал тавьсан асуудал нь хуульчдын мэргэжлийн чадавхийг сайжруулах явдал байсан болно.²⁴

Энэ номоор нийтийн хүртээл болгож буй ЖУРАМУуд нь хандлагын хувьд “редукционист (бууруулан үзэх үзэл)”, эсвэл хэт хялбарчилсан гэж үзэх үзэл байж болох авч эдгээр нь ЭЗТБ-ын илүү өргөн цар хүрээтэй, илүү өндөр үнэлэмжийг агуулсан үйл ажиллагааг үгүйсгэхүйц хэмжээнд тийм хэвшмэл, гүйцэд болсон гэсэн үг биш. Сургалтын хувьд байж болох оор оор зорилтыг цаашид байршуулан оруулах боломжийг бүрдүүлэх үүднээс санал болгож буй ЖУРАМУудыг ерөнхий байдлаар боловсруулан бичсэн болно. Ингэхдээ ЭЗТБ-д байж болох зорилгыг хязгаарлахгүй байх үүднээс дүрэм журмуудыг нарийвчилж тодорхойлон заагаагүй. ЖУРАМ тус бүрийн дараа оруулсан тайлбарт иш үндэс болгон ашигласан мэдээллийг дэлгэрэнгүй өгсөн бөгөөд эдгээр нь ЖУРАМ нэг бүрийг ойлгож тайлбарлахад дөхөм болох юм. Өмнө дурдсанчлан өгөгдсөн ЖУРАМУуд амьдралд хэрхэн мөрдөгдөх нь түүнд ашиглагдах аливаа эх үүсвэрийн хэмжээ, бололцоо, олдоцоос хамаарах нь ойлгомжтой. Эцэст нь хэлэхэд энэхүү ЖУРАМУуд нь ЭЗТБ-ын чанарыг бүрдүүлж буй элементүүдийг цогц байдлаар нэгтгэн гаргасан ЭЗТБ-ын түүхэн дэх анхны тохиолдол мөн болно.

²³ Mezirow, *Review in 8 LIFELONG LEARNING*, June 1985, at 28; see also Collins, *Some Further Thoughts on Principles of Good Practice*, *id.* at 12.

²⁴ Уг бага хурлаар ЭЗТБ нь “мэргэжлийн хариуцлагын үүрэг болон ЖУРАМЫн сургалтад чухал үүрэг” гүйцэтгэх ёстой гэж үзсэн бөгөөд боловсрол олгогчид нь ялангуяа арьстны болон үндэсний цөөнх бүлгээс гаралтай “ЭЗТБ-д үйлчилгээнд хангалтгүй хамрагдсан хуульчдыг олж тогтоох”-ыг уриалсан байна. Энэ талаар мөн Арден Хаусын III бага хурлын тайлан, *дээрх* 3-р тэмдэглэлийн 3-ын 3, 11-ээс үзнэ үү.

III ХЭСЭГ

ЭЗТБ-ын Чанарын Үнэлгээний

Журам

Санал Зөвлөмж ба

Сорил Асуултууд

ЭЗТБ-ын Чанарын Үнэлгээний Журам

Санал Зөвлөмж ба

Сорил Асуултууд

1. ЭЗТБ-ын бүтэц

ЖУРАМ 1.1 ЗОРИЛГОО ТОДОРХОЙЛОХ НЬ

ЭЗТБ олгогч нь төлөвлөлт, зохион байгуулалт, санал болгож буй боловсролын үйл ажиллагаа, зорилгоо цэгцтэй тодорхойлж бичгээр илэрхийлсэн байх хэрэгтэй.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

А. Зорилгоо тодорхойлох. Зорилгоо тодорхойлсноор ЭЗТБ олгогч үйл ажиллагаа явуулах болсон зорилго, үзүүлэх үйлчилгээний хэрэгцээт байдлаа тодорхойлж чадна. Үүнд ЭЗТБ олгогч зорьсон зорилго, хэнд, хэрхэн үйл ажиллагаагаа чиглүүлэхээ бодитой тодорхойлно. Нэгэн мэргэжилтэн энэ талаар, “Зорилгоо сайтар тодорхойлсноор өдөр тутмын шийдвэр гаргах хүрээг тогтоож өгдөг”¹ гэсэн байдаг.

Зорилгоо тодорхойлсон бичиг баримтыг бэлтгэхдээ ЭЗТБ олгогч ажиллах хүч, багш нар, мөнгө санхүү болон байр байгууламж зэрэг шаардагдах нөөцийг тооцож үзсэн байх шаардлагатай. Түүнчлэн зорилгын хэсэгт үйлчилгээ үзүүлэх гэж буй хэсэг буюу өөрөөр хэлбэл хууль эрх зүйн мэргэжилтэй бүлэг хүмүүсийг сегментчилж авснаа оруулах нь зүйтэй. Мөн хараахан энэ удаад хийх бололцоогүй зүйлсийг дурдана. Үүний жишээ гэвэл, орон нутаг дахь ЭЗТБ-ын байгууллага нь үндэсний хэмжээний сэдвээр болон хурдацтайгаар өөрчлөгдөн хөгжиж буй хууль, эрх зүйн асуудлаар материал бэлтгэн боловсруулах хүний нөөц буюу тусгайлан бэлтгэгдсэн хүнгүй байж болох юм.

Эрхэм зорилгоо тодорхойлсон бичиг баримтыг бэлтгэх явцад ЭЗТБ олгогч дараах зааварчилгааг анхаарах хэрэгтэй. Үүнд:²

- Санхүүгийн хүчин зүйлийг хэт их чухалчлахгүй байх
- Бүтэц, зохион байгуулалтын хэтийн төлвийг тусгах

¹ R.G. Simerly and Associates, Strategic Planning and Leadership in Continuing Education 16 (1983).

² Дээрхээс үзэх

- Аль болох бололцооны хэрээр өргөн хүрээг хамрах, гэхдээ бүлгийг оновчтой сонгох
- Сэдэл өгч хүсээл эрмэлзэл төрүүлэхээр бичих

Б. *Зорилго тодорхойлох хэсэгт анхаарах элементүүд.* ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны ерөнхий байдлыг энд илтгэхээс бус нарийвчилсан үйл ажиллагаа буюу сургалтын зорилгыг хольж хутгаж болохгүй. Тухайлбал хуулийн сургуулиудад “ялгааг арилгах” сургалтыг танилцуулах, шинэ хуульчдад хэвлэмэл материал нийлүүлэх гэсэн хэлбэр байж болох юм. Бас нэг хэлбэр нь мэргэжлийн хүмүүст эрх зүйн шинэчлэлт, шинэ чиг хандлагын талаар өөрсдийгөө шинэчилж байх бололцоог олгох буюу цаг үеэ өнгөрөөсөн кейс, тогтоол, дүрэм журам зэргээс зайлсхийх явдал юм. Дээрх хоёрын аль алин нь мэргэжлийн үйл ажиллагаан дахь одоо байгаа бодит байдал болон хүсүүштэй хувилбар хоорондын зайг нөхөх зорилготой болно. Гуравдугаар хэлбэр нь мэргэжлийн үйл ажиллагаа явуулагчдад экспертийн төвшний мэдлэг олж авах эсвэл хууль, эрх зүйн тодорхой нарийвчилсан амьдралд мэргэших нөхцөл бололцоог олгох болно. Дөрөвдүгээрт, хуульчдын мэргэжлийн эрх үүрэг, хариуцлага болон хуулийн амьдралд түгээмэл ёс зүйн асуудлаарх ойлголтыг нь дээшлүүлэх явдал. Тавдугаарт, хувь хүний хувьд тухайн нийгэмдээ осох хөгжих бололцоогоор хангах гэсэн үг. Товчхондоо, зорилго тодорхойлох хэсэг нь ЭЗТБ олгогчоос авч хэрэгжүүлэхээр өргөн барьж буй боловсрол олгох үйл ажиллагааны хэрэгцээ, шаардлага тулгамдсан байдлыг илүү гүнзгий дахин шинжилж үзэхийг шаардаж байдаг.

В. *Төслийн зорилгын хэсэг төсөл хэрэгжих байгууллагын эрхэм зорилготой уялдааг шаардлагатай.* ЭЗТБ олгогч ихэвчлэн тодорхой томоохон байгууллагын бүтцийн нэгээхэн хэсэг байдаг. Өөрөөр хэлбэл орон нутгийн, мужийн Барын холбоо, хууль зүйн дээд сургууль, гишүүнчлэлдээ хуульчдыг багтаасан холбоод, эсвэл боловсролын хүрээлэн байж болох юм. Энэ тохиолдолд ЭЗТБ олгогчийн мэдэгдэл нь харьяа дээд шатны байгууллагын ээрхэм зорилго, зорилтуудтай уялдаатай байх ёстой. Өөрөөр хэлбэл дээд шатны байгууллага нь эрхэм зорилгодоо харьяа нэгж хэсэг буюу ЭЗТБ олгогчийн үүрэг, чиглэлийг тогтоож өгсөн байдаг.

Дээд шатны байгууллага ба ЭЗТБ олгогчийн ээрхэм зорилго нягт уялдаа холбоотой байх нь хоёр этгээдийн үнэлэмж, нөөц, шаардлага хэрэгцээ болон нэн тэргүүнд тавигдах асуудлууд зөрөлдөхөөс урьдчилан сэргийлэх, үл ойлголцлоос зайлсхийх ач холбогдолтой. Тухайлбал нэгэн Барын холбооны удирдах зөвлөлөөс тухайн байгууллагад хэрэгжих төслүүдэд хязгаарлалт тавьж ханддаг нь түүний харьяа ЭЗТБ-ын нэгжийн үзээл бодолтой тохирохгүй байж болох юм.

Г. *Зорилго өөрчлөгдөж болно.* ЭЗТБ олгогчийн зорилго, цаг хугацааны явцад эргээд хүлээс чөдөр болох ёсгүй. ЭЗТБ олгогч болон түүний хамарч үйл ажиллагаа явуулж буй хэсэг бүлэг өөрчлөгдөх, осч дэвжих, илүү боловсрохын хэрээр зорилго болон зорилт шинэчлэгдэх, түүнд нэмэлт тайлбар хийж болно. Шинэ зорилго хэрэгжиж буй үйл ажиллагаа, өөрчлөлтийг тусгах бөгөөд идэвхжүүлэх хүчин зүйл буюу байгууллагын чиглүүлэгч нь болж өгдөг.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. ЭЗТБ-ын нэгж тань эрхэм зорилготой эсэх?
2. Хэзээ, хэрхэн эрхэм зорилготой болсон?
3. Өөрийн байгууллага дээр судалгаа хийсний үндсэн дээр зорилгоо гаргаж ирсэн үү?
4. а) Зорилго дахин шинэчлэгдэж байсан эсэх?
б) Хамгийн сүүлд хэзээ нэмэлт өөрчлөлт оруулсан бэ?
5. Байгууллагын зорилго товч, тодорхой эсэх?
6. Энэхүү эрхэм зорилгод сургалтын өөр зорилтууд бий гэдгийг дурдсан эсэх?
7. Танай үйл ажиллагааг хүлээн авагч тал буюу зорилтот бүлгийг хуульчид гэж авсан уу?
8. Зорилгод хүрэх сургалтын үйл ажиллагаа, үйлчилгээний төрөл зүйлээ тодорхойлсон эсэх?
9. Дэвшүүлсэн зорилтдоо хүрэх нөөц бололцоо-боловсон хүчин, санхүүжилт, тоног төхөөрөмж хүрэлцээтэй эсэх?
10. ЭЗТБ-ын ажилтан, ажиллагсад эрхэм зорилготойгоо танилцсан эсэх?
11. Зорилгоо хээрэгжүүлэх үйл ажиллагааны горим, хяналт үзлэг бий юу?
12. а) Эрхэм зорилго зөв зүйтэй, нийцтэй байгаа болон өөрчлөн шинэчлэх эсэхийг тогтоохын тулд зохих хугацаанд эргэж авч үздэг үү?
б) Хамгийн сүүлд хэзээ дахин авч үзсэн бэ?
13. Хэрвээ танай байгууллага дээд шатны харъяа байгууллагын нэгж хэсэг бол эрхэм зорилго, зорилтууд өөр хоорондоо нийцдэг эсэх?
14. Удирдаж буй дээд шатны байгууллага тань эрхэм зорилгоо гүйцээн хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай дэмжлэгийг үзүүлдэг эсэх?

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 1.2 САНХҮҮГИЙН ЭХ ҮҮСВЭР

ЭЗТБ олгогч нь зорилгодоо нийцсэн чанартай боловсрол олгохын тулд хангалттай санхүүгийн эх үүсвэртэй байх ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

А. Хүрэлцэхүйц санхүүгийн дэмжлэг. 1987 оны Арден Хаусын гуравдугаар бага хурлын тайланд хангалттай санхүүгийн эх үүсвэртэй байх нь ЭЗТБ олгогчид амжилттай үйл ажиллагаагаа явуулах, бага хурлаас гаргасан шийдвэрүүдийг хэрэгжүүлэх бололцоо олгохыг онцлон тэмдэглэсэн байдаг³. Мэдээжийн хэрэг ЭЗТБ олгогч чанартай боловсролын үйл ажиллагаа явуулахын тулд хангалттай төсөвлөгдсөн нөөцийг захиран зарцуулах эрхтэй байх шаардлагатай. Зохих хэмжээний болон найдвартай санхүүжилтээр хангагдаж эс чадваас хуудуутай бөгөөд хуурмаг арга хэмжээ болж эцэстээ ЭЗТБ-д хор уршиг дагуулж болно. Тухайлбал, хамрах хүрээ болон сургалтын арга хэмжээ хумигдах, дутуу дулимаг судлагдсан материал хэвлэгдэх, сурах арга барилд туршилт дадлага дутагдах, төлөвлөлт доголдох, шинэ төсөл болон үйл ажиллагаа зогсонги байдалд орох болон үнэлгээ дүгнэлт шаардлагатай бөгөөд зохих хэмжээнд хийгдэх боломжгүй болох юм. Түүнчлэн, нөөц хомсдмол үед боловсрол олгогч түгээмэл бус ч чухал ач холбогдолтой сэдвүүдийг оруулахаасаа илүүтэйгээр хамгийн ерөнхий эрх зүйн асуудлуудаар сургалтын хотолбороо хязгаарлах шийдвэр гаргахад хүргэж болох юм.

Б. Дахин санхүүжилт хийх. Арден Хаусын гуравдугаар бага хурлын тайланд санхүүжилт дутагдсанаар "...ЭЗТБ-ын мэргэжлийн ур чадварт хор хохиролтой" гэж тэмдэглэсэн байдаг.⁴ Бага хуралд оролцогчдоос санхүүжилт хангалттай бус тохиолдолд ЭЗТБ олгогч чанартай боловсролын үйл ажиллагаа явуулах хүчин чадал нь эрсдэлтэй тулгардаг гэж үзжээ. Энд мөн ЭЗТБ-ын санхүүжилтийн үлдэгдлээр бусад үйл ажиллагааг санхүүжүүлэх асуудал яригдсан. Арден Хаусын гуравдугаар бага хурлын тайланд дурдсанчлан "...ЭЗТБ-ын байгууллага олсон орлогоо өөр дээрээ хадгалж түүнийг шаардлагатай санхүүжилтэд захиран зарцуулна"⁵ гэсэн байдаг.

В. Бэлэн мөнгөний хуримтлал. ЭЗТБ олгогч орлого олохуйц үйл ажиллагаанаас санхүүгийн нөөцийг бүрдүүлж ашиг багатай төслүүд болон төсөвлөгдөөгүй зардлын санг бий болгоно. Мэдээжийн хэрэг ЭЗТБ олгогч санхүүгийн тогтвортой байдлаа хадгалах буюу урт хугацааны алдагдалд орохгүй байхаа хариуцах ёстой. Хэдийгээр ЭЗТБ олгогч нь арилжааны хувьд компанийг амжилттай авч явахаар зохион байгуулалтад тусгагдаагүй ч гэсэн эдийн засгийн хувьд оршин тогтнохын тулд зах зээлийнхээ бодит байдалтай уялдан байгууллагаа бизнесийн хэлбэрээр авч явах ёстой.

³ АХХ-АВХ, CLE AND THE LAWYER'S RESPONSIBILITIES IN AN EVOLVING PROFESSION: THE REPORT ON THE ARDEN HOUSE III CONFERENCE 28-30 (1988) [цаашид Арден Хаусын III Бага Хурлын Тайлан гэх].

⁴ Дээрхийн 29-өөс үзэх.

⁵ Дээрхийн 6-аас үзэх.

Иймд ЭЗТБ олгогч нь санхүүгийн төлөвлөгөөтэй байж илүүдэл төсвийг богино болон урт хугацааны зорилтуудад аль болох чиглүүлэх хэрэгтэй. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны чанарын хэмжүүр нь хувьсах бэлэн мөнгөний урсгалаас илүүтэйгээр тогтвортой санхүүгийн орчинд бий болох хандлагатай нь ажиглагдсан байна.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Төсөв болон санхүүжилтэд үйл ажиллагааны шууд болон шууд бус зардал тусгагдсан эсэх?
2. Төсөвт үйл ажиллагааны бус зардлууд тухайлбал мэргэжил дээшлүүлэх болон сургалтын асуудлууд тусгагдсан эсэх?
3. Байгаа санхүүгийн нөөцийг ЭЗТБ-ын зорилгод нийцүүлэн үр дүнтэй ашиглаж буй эсэх талаар дотоод журам болон төсвийн хяналтын горим бий эсэх?
4. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага санхүүгийн хувьд бие даасан байх шаардлагатай эсэх?
5. Орлого нь зарлагаасаа давсан тохиолдолд ирээдүйн үйл ажиллагаанд зориулж болох эсэх?
6. а) Мөнгөн орлого олоход чиглэсэн төсөлд санхүүгийн нөөцийг зарцуулж болох эсэх?
 б) Ийм зарлагыг хэний шийдвэрээр гүйцэтгэх бололцоотой вэ?
7. Санхүүгийн аль нэг жилд нийт ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны зардал алдагдалтай гарвал асуудлыг шийдвэрлэх байгууллагын бодлого ямар байх вэ?
8. Хэрэв танай байгууллага дээд шатны байгууллагын харьяа бол тухайн дээд шатны байгууллагын төсөв болон нөөцийн зардалд ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны зардал тусгайлан тусгагдсан эсэх?
9. Дээд шатны байгууллагаас ЭЗТБ-ын удирдлагаас тавьсан хэрэгцээт санхүүжилтийг шийдвэрлэх дүрэм журам бий эсэх?
10. Жил тутмын хөндлөнгийн хяналтын шалгалтыг ямар байгууллага гүйцэтгэдэг вэ?
11. Танай байгууллага үйл ажиллагаагаа идэвхжүүлэхийн тулд санхүүгийн нэмэлт эх үүсвэр тухайлбал ямар нэгэн сан болон засгийн газрын тусламжийг эрж хайх асуудлыг авч үздэг эсэх?

ЖУРАМ 1.3 ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд ур чадвартай, туршлагатай, хариуцлагадаа тохирохуйц байр суурь баримтлах гүйцэтгэх захирал хяналт тавина.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

А. Өндөр ур чадвар бүхий гүйцэтгэх захирлын хэрэгцээ. Аль ч ЭЗТБ-ын байгууллагад дээд удирдлагынх нь манлайлал, оюунлаг байдал, төсөөлөн бодох эрч хүч болон удирдлагын ур чадвар чухал байр суурь эзэлдэг. Гүйцэтгэх захирал нь үнэлгээ дүгнэлт өгөх, судалгааны зорилтыг тодорхойлох, ажилтныг сонгон шалгаруулах, тусгай нөхцөлд хүмүүсээ арга техникт бэлтгэх, хэрэгжиж буй хотөлбөрүүдийг удирдлагаар хангах, үнэлэлт өгөх болон олон нийттэй харилцах буюу “PR” хийх зэрэгт хүмүүстээ манлайлал үзүүлэн зохион байгуулагч нь байна.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Гүйцэтгэх захирлыг хэрхэн шалгаруулсан бэ?
 - а. Ажлын байрны зар сурталчилгаагаар
 - б. Байгууллага дотроос албан тушаал ахиулах замаар
 - в. Шалгаруулах зөвлөл байгуулж
 - г. Удирдах Дээд албан тушаалтнаас шууд томилсон
 - д. Бусад
2. Гүйцэтгэх захирлыг сонгохдоо ямар суурь үзүүлэлтүүдийг шалгуур болгон авсан бэ?
3. Гүйцэтгэх захирлыг дараах боловсрол эзэмшсэн буюу ажил мэргэжилд бэлтгэгдсэн байх нөхцөл тавьсан эсэх?
 - а. Итгэмжлэгдсэн этгээд буюу өмгөөлөгч
 - б. Бизнесийн удирдлага
 - в. ЭЗТБ-ын байгууллагын ажилтан байсан
 - г. Бусад
4. а. Гүйцэтгэх захирлын ажлын биелэлтэд хяналт тавьдаг эсэх?
 - б. Ямар хугацаанд, хэн?
5. Гүйцэтгэх захирал ажлаа хэнд тайлагнадаг вэ?
 - а. Барын зөвлөлд
 - б. Хуулийн сургуулийн деканд
 - в. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагад
 - г. ЭЗТБ-ын Зөвлөлд

- д. Бусад
- 6. Гүйцэтгэх захирлын цалин хангамж нь үүрч буй хариуцлагад нь тэнцэж байгаа эсэх?
- 7. Ажлын байрны ямар хангамж, хөнгөлөлтийг гүйцэтгэх захиралд олгодог вэ?
 - а. Эрүүл мэндийн даатгал
 - б. Тэтгэврийн сан
 - в. Урамшууллын томилолт
 - г. Бусад

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 1.4 ЭЗТБ-ЫН ОРОН ТОО

ЭЗТБ олгогчийн албан хаагчид нь үүрэг хариуцлагадаа нийцсэн боловсрол, чадвар болон туршлагатай байна.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

А. Ажилтны шалгуур, өрсөлдөх чадвар. Чанартай боловсрол олгох ЭЗТБ-ын цэгцтэй хөтөлбөр нь дараах үндсэн таван үйл ажиллагаанаас бүрдэнэ: (1) сургалтын хөтөлбөр боловсруулах; (2) сурах үйл ажиллагааны боловсролын түгэээлтийн тогтолцоог бий болгох; (3) олон нийтэтэй харилцах мэдээлэх, зарлах, маркетинг болон бүтэээгдэхүүнээ сурталчлах; (4) удирдлага зохион байгуулалт, боловсон хүчин хүний нөөцөө удирдах болон санхүүжилт; (5) урт хугацааны төлөвлөлт ба үнэлгээ. Эдгээр цогц арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэхийн тулд ур чадвартай, мэргэжлийн хүмүүсд эрх үүргийн хуваарилалт хийнэ. Эрх үүргийн хуваарилалтад: санхүүгийн удирдлага; хүний нөөц буюу боловсон хүчнийг ажилд авах; бүртгэл тайлан, мэдээ баримт боловсруулах; сонордуулга зар сурталчилгаа бэлтгэх; оролцогчдыг татан элсүүлэх; шуудан холбоо; хэрэгцээ шаардлагын хүрээг тодорхойлох; сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулах; багш нарыг сонгон шалгаруулах, бэлтгэх; хууль, эрх зүйн судалгаа явуулах; сургалтын дамжаа болон бусад үйл ажиллагаанд шаардагдах материалыг бэлтгэн боловсруулах, хэвлүүлэх; техник хэрэгсэл ашиглах – аудио, видео болон компьютер тоног төхөөрөмж; мөн үйл ажиллагаа явуулах байр байгууламжаа тохижуулах г.м. Энэхүү жагсаалт цааш үргэлжилж болох бөгөөд ЭЗТБ олгогч өргөжин тэлэх болон олон салбар үйл ажиллагаа явуулахаас хамаарна. Аль ч бизнесийн байгууллагын адил ажилтан, ажиллагсад тухайн төвшин бүртээ өрсөлдөх чадвартай байж чанартай үйл ажиллагаа явуулан үүрэг даалгаврын биелэлтийг хангах шаардлагатай.

Мөн энд гүйцэтгэх захирлын зүгээс дээр дурдагдсан удирдлага, зохион байгуулалтын үйл ажиллагааг авч хэрэгжүүлэх болон үйл ажиллагааны тодорхой хэсгийг удирдан чиглүүлэх чухал албан тушаалд хэнийг томилох вэ гэдэг нь чухал юм.

Жишгэвтэр ЭЗТБ олгогч байгууллагын хувьд дээр дурдагдсан бүхий л үндсэн ажлыг гүйцэтгэх байнгын орон тооны, мэргэжлийн бөгөөд шилэгдмэл боловсон хүчин авч ажиллуулах санхүүгийн эх үүсвэргүй байж болох юм. Энэ тохиолдолд гаднын зөвлөхийг гэрээгээр авч ажиллуулж болно. Тухайлбал, ЭЗТБ олгогч сургалтад ашиглах сэдвийн хүрээнд хамгийн сүүлийн үеийн чиг хандлага болон эрх зүйн бичиг баримтын үнэн зөв байдлыг шалгуулахаар итгэмжлэгдсэн этгээдийг байнгын орон тоогоор авч ажиллуулахад санхүүгийн бололцоо байхгүй байж болно. Ийм тохиолдолд сайн дурын хуульчийн туслалцааг авах, эсвэл эрх зүйн мэргэжилтнийг шаардлагатай ажлыг гүйцэтгүүлэхээр цагаар авч өдрийн хөлсийг нь бодож өгөх нь зүйтэй.

Мэргэжлийн болон удирдах албан тушаалтанд тавигдах чанарын шаардлагыг зааварлахыг энд оролдсонгүй.⁶ Нөгөөтэйгүүр, өөр нэг чухал асуудал нь, сайн

⁶ Дээрхийн 28-аас үзэх. Мэргэжлийн шаардлагын жагсаалтыг АХХ-АБХ, A MODEL FOR CONTINUING LEGAL EDUCATION: STRUCTURE, METHODS, AND CURRICULUM 15-16 (1980)-аас үзэж болно [цаашид Эрх зүйн тасралтгүй Боловсролын Загвар гэх].

дурынхан ЭЗТБ олгогчид амин чухал байдгийг, тухайлбал зөвлөгөө зөвлөмж өгөх үндсэн дээр ажилладаг төлөвлөлтийн хороо, зааварлагч, судлаач, зохиогчид болон нийтлэл бичигч хүмүүсийг энд анхаарах хэрэгтэй. Ер нь эдгээр хүмүүсийн дэмжлэгийг авахгүйгээр ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа явуулахад бэрх байдаг.

Б. Ажилтнуудтай харилцах. Чанарын зорилгод хүчин чармайлт гаргасан ажилтанг урамшуулах явдлыг ЭЗТБ олгогчийн зүгээс дэмжих хэрэгтэй. Ерөнхийдөө ЭЗТБ олгогч байгууллагууд нь ажилтан ажиллагсадаа уртасгасан, хөдөлмөрийн бус цагаар болон орон нутаг гэрээс нь хол ажиллуулах хүсэлт тавих нь түгээмэл бий. Энэ тохиолдолд удирдлагын болон ур чадвар мэргэжлийн талаас зөв зүйтэй эрх үүргийг хуваарилж, зохих нөхөн олговор олгож, үр дүнг гүйцэтгэлээр дүгнэн, өсөх дэвжих, боловсрол мэргэжлээ дээшлүүлэх бололцоогоор хангах нь нийт байгууллагын төвшинд бүтээлч уур амьсгалыг бүрдүүлэхэд тустай.

В. Боловсон хүчнийг бээлтгэх. Гүйцэтгэх захирал ЭЗТБ-ын ажилтнууд хариуцсан ажлаа гүйцэтгэхэд бэлтгэгдсэн зохих сургалтад хамрагдсан байх нөхцлийг хангаж ажиллана. Энэ төрлийн сургалт нь үр дүнг дээшлүүлэх, сул зогсолтыг бууруулах болон нийт байгууллагын хэмжээнд бүтээмжийг сайжруулдаг. Үүн дээр нэмж хэлэхэд, ажилтан ажиллагсад сургалт семинарт оролцох болон бусад арга хэлбэрээр өөрсдийгөө хөгжүүлэх санаачилгатай байж, түүнийг нь дэмжих хэрэгтэй юм.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай байгууллагад удирдлага зохион байгуулалтын болон ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг зохицуулах асуудал хариуцсан мэргэжлийн, тусгайлан томилогдсон этгээд бий эсэх?
2. Тэрхүү албан тушаалтан:
 - а. Хөтөлбөрт дэмжлэг үзүүлэх, тухайлбал: лекц унших илтгэл тавих хүнийг олж цаг тохирох; сурталчилгааны чанартай ном зохиол бэлтгэх; олон нийттэй харилцах, мэдээлэл хүргэх болон маркетингийн үйл ажиллагаа явуулах; бүртгэлийн ажиллагааг зохион байгуулах; лавлагаа мэдээлэл хариулт өгөх; хэвлэлийн ажлуудыг удирдан зохион байгуулах; бичгийн гарын авлага материал цуглуулах, хуваарилан тараах; багшлах бүрэлдэхүүн ба ажилтны томилолт буудлын захиалга зэргийг зохицуулах; танилцуулах болон чиглэл өгөх материалаар хангах; хүлээн авч бүртгэх болон төлбөр хураамж хариуцах; байгууллагын сурталчилгаа танилцуулгыг хариуцах; сургалтын дараах эргэх холбоог зохицуулах
 - б. Шаардлагатай санхүүгийн эх үүсвэр хүрэлцээтэй болон төсвийн ямар нэмэлт санхүүжилт хэрэгтэйг тодорхойлох
 - в. ЭЗТБ олгох үйл ажиллагаанд шаардлагатай байгаа нэмэлт хүний нөөцийг тодорхойлох зэрэг ажлуудыг хийж гүйцэтгэдэг эсэх?
3. а. Нийт ажилтан ажиллагсад байнгын орон тоогоор ажилладаг уу?
 - б. Ээлжийн цагаар ажилладаг хүн бий эсэх?

4. Өндөр ур чадвартай мэргэжилтний ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа явуулах эрх мэдэл, үүргийг нь тодорхой зааж өгсөн дотоод бодлого бий эсэх?
5. Мэргэжлийн болон удирдах ажилтныг хэрхэн сонгодог вэ?
6. Мэргэжлийн ажилтан ажиллагсад эрх үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай боловсрол, ур чадвар болон туршлагатай эсэх?
7. Туслах ажилтнууд удирдлага болон техникийн чанартай ажилд тусалцаа үзүүлж чадахуйц ур чадвартай эсэх (тухайлбал нягтлан бодох бүртгэл, хянан тохиолдуулах, маркетинг, нарийн бичгийн болон компьютерийн үйлчилгээ)?
8. а. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага ажилтандаа хангалттай нөхөн олговор болон урамшууллын идэвхжүүлэлт өгдөг эсэх?
б. Байгууллагын өөрчлөлт шинэчлэлтийн талаарх ажилтны саналыг дэмждэг эсэх?
9. а. ЭЗТБ-ын ажилтнуудыг удаан хугацаагаар тогтвортой ажиллуулж ирсэн эсэх?
б. Хэрвээ үгүй бол яагаад?
10. а. Нийт ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны удирдлага зохион байгуулалтын үр дүнтэй байдлыг хэн, хэрхэн дүгнэдэг вэ?
б. Ямар үнэлэмж шалгуур ашигладаг вэ?
11. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны удирдлагыг үнэлэх жил тутмын дотоод хяналт бий эсэх?
12. а. Бүх ажилтнуудад ажлын байрны тодорхойлолт гаргадаг эсэх?
б. Ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчилж эргэн авч үздэг эсэх?
в. Эдгээр ажлын байрны тодорхойлолтыг хэн хүнд хүртээмжтэй ил байлгадаг эсэх?
13. а. Ажилтанд ажил үүрэгтэйгээ уялдаа холбоо бүхий нэмэлт сургалтад хамрагдах бололцоо олгодог эсэх?
б. Ажил үүрэгтэйгээ холбоотой сэдвээр семинарт оролцуулдаг эсэх?
14. Цалингийн болон урамшууллын бодлого бодитой хэрэгжүүлдэг эсэх?

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 1.5 МАРКЕТИНГ

ЭЗТБ олгогч нь хөтөлбөр, материал, үйлчилгээ, хураамж зэрэгт маркетингийн үйл ажиллагаагаа явуулж бүрэн дүүрэн, үнэн зөв бөгөөд нарийвчилсан мэдээллийг холбогдох зар сурталчилгаа болон идэвхжүүлэх үйл ажиллагаанд ашиглана.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

А. *Сурталчилгаа, идэвхжүүлэх үйл ажиллагааг чанартай холбох.* Маркетинг нь хэрэглэгчдийн эрэлт хэрэгцээнд тулгуурладаг бөгөөд манай тохиолдолд, хэрэглэгч нь хуульчид юм. Маркетингийн амжилттай үйл ажиллагаа нь зах зээлийнхээ чиглэсэн сегмент буюу хэсэгт бүтээгдэхүүн үйлчилгээгээ таниулж чадах явдал. ЭЗТБ-ын хувьд маркетингийн үйл ажиллагаагаараа хууль, эрх зүйг амьдралд хэрэгжүүлэгчид буюу амьдралд нэвтрүүлж байдаг хүмүүст өөрийн бүтээгдэхүүн үйлчилгээг үнэ цэнэтэй буюу хэрэгтэй болохыг, өөрөөр хэлбэл хуулийн хүний эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулах ур чадварыг дээшлүүлнэ, сайжруулна гэдгээ ухуулахыг зорьж байгаа юм. ЭЗТБ-ын байгууллага үйлчлүүлэгчиддээ боломжийн үнээр өндөр чанартай боловсролын бүтээгдэхүүн санал болгож байгаагаа ойлгуулах нь амжилттай, өрсөлдөх чадвар бүхий стратеги мөн.

Ер нь ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг тодорхой бүтээгдэхүүнээ сурталчилсан товхимол хэлбэрээр сурталчилдаг, хөтөлбөр, ном, хуурцаг ч байж болно. Зарим тохиолдолд хууль, эрх зүйн салбарын тухайлсан сегмент бүлэгт хандах нь үр дүнгээ өгдөг. Жишээ нь үл хөдлөх хөрөнгийн чиглэлээр дагнасан хуульчдад үл хөдлөх хөрөнгийн сургалт дамжаа эсвэл үнэт цаас, бондын холбогдолтой хөтөлбөрүүдийг бар [associate bar -Орч.]-уудад зориулсан байдлаар санаачилж болох юм. Энэ төрлийн сурталчилгааны бүх багц материал нь ЭЗТБ олгогч байгууллагаас чанартай сургалтын хөтөлбөрийн журмыг ягштал мөрдсөнөөр олгож буйг нотолсон байх шаардлагатай байдаг⁷.

Зар сурталчилгааг хийхдээ ЭЗТБ-ын хөтөлбөр, сургалтын үйл ажиллагааны агуулга нь хэр цаг үеэ олсон, зах зээлд эрэлт хэрэгцээтэй байгаа, сургалтын зорилт, ашиглагдах заах арга зүй, зохион байгуулах үйл ажиллагааны агуулга, цагийн хуваарь график хүснэгт, сургалтад хамрагдахын тулд эзэмшсэн байх шаардлагатай мэдлэг чадвар болон лекц унших хүмүүс багш нарын цол хэргэм зэргийн талаар бүрэн дүүрэн мэдээлэл өгнө. Өөрөөр хэлбэл, бодит хүмүүс маань санал болгож буй сургалтын талаар бүрэн зөв анзаарч авах ёстой⁸.

Бодитой биелэхгүй сургалтын зорилтыг сурталчилгааны материалд жагсаахаас зайлсхийх нь зүйтэй. Түүнчлэн, бүх төрлийн төлбөр, хураамжийн бодлого, буцаан олгох нөхцлийг тодорхой заана. Эцэст нь, ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг гэрчилгээт

⁷ Kenney, PROBLEMS AND PROSPECTS IN CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION (R.M. Cervero & C.L. Scanlan, eds.)-ын *Program Planning and Accreditation*-д 54-т (1985) [цаашид Тулгамдсан асуудлууд ба Ирээдүй гэх].

⁸ The 1987 Study of the Quality of CLE [ЭЗТБ-ын Чанарын Судалгаа -Орч.]-ны дүн олон тооны ЭЗТБ-ын брошур танилцуулга шаардлага хангахгүй байгааг тогтоосон. Арден Хаусын III Бага Хурлын Тайлангийн Lawner, 1987 *Study of the Quality of Continuing Education*, supra note 3, 237-д үзнэ үү.

болон шаталсан боловсрол сонирхож буй хуульчдад санал болгож байгаа бол сурталчилгаа идэвхжүүлэлтийн материалд сургалтад хамрагдсанаар олж авч болох кредит цагийн тоог аль болох их байх бололцоогоороо тусгасан байх нь зүйтэй.

Б. *Ёс зүйн хүчин зүйлс.* Бүрэн бус болон ташаа зар сурталчилгаа нь ирээдүйн элсэгчдэд нөлөөлөхөөс гадна ийм маягаар ЭЗТБ-ын бүтээгдэхүүнд маркетинг хийх нь ёс зүйн сөрөг үр дагавартай байдаг. Төөрөгдөл бий болгохуйц зар сурталчилгаа нь нэн ялангуяа мэргэжлийн төвшний эрх зүйн орчинд нийцэхгүй билээ.

В. *Маркетингийн мэргэжилтнүүдийг ашиглах нь.* ЭЗТБ олгогч нь ойр ойрхон маркетингийн мэргэжилтнүүдээс туслалцаа авч байх нь зөвлүүштэй байж мэдэх юм. Боловсролын чухам ямархуу эрэлт хэрэгцээг хангаж байгааг тодорхойлох, хэвлэл мэдээллийн оновчтой сувгийг сонгох, товхимолын агуулга, хэлбэр, зардал болон бусад үйл ажиллагааг тооцоход тань эдгээр мэргэжилтнүүд ЭЗТБ олгогчид туслалцаа үзүүлж, хөтөлбөр болон гарын авлагын хэлбэр сурталчилгааг сайжруулж огч чадах юм.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Ирээдүйд сургалтад хамрагдах боломжтой бүлэгт тухай бүрийн ЭЗТБ-ын зар мэдээг хүртээмжтэй байдлаар хүргэж чадаж байгаа эсэх?
2. Сургалтын үйл ажиллагаанд шударга бөгөөд хариуцлагатай маркетинг хийж чадаж байгаа эсэх?
3. Сурталчилгааны багц мэдээллүүд:
 - а. Тухайлсан ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны сургалтын зорилго зорилтыг харуулсан эсэх?
 - б. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа нь нэгдсэн сургалтын хөтөлбөрийн нэгэн хэсэг нь болж явдаг бол олон төрлийн хөтөлбөр хоорондын уялдаа холбоог харуулсан эсэх?
 - в. Хөтөлбөрт хамрагдсанаар хамгийн үр ашигтай байх үндсэн нөхцөл буюу дамжааны агуулгыг ойлгох, сургалтын зорилгод хүрч чадахуйц байхын тулд оролцогчид ямар шалгуурыг хангасан байх, жишээ нь мэргэжил мэргэшил, ур чадварын төвшин болон тусгай мэдлэг чадвар эзэмшсэн байх шаардлагатай эсэх?
 - г. Багш нарын үзүүлэлт ямар байх?
 - д. Төлбөр хураамж тэдгээрт юу багтсан, хөтөлбөрт бүртгүүлээд эргээд татгалзах бол мэдэгдэх, төлбөр хураамжийг буцаан олгох хугацааг зааж өгсөн эсэх?
 - е. Нарийвчилсан бөгөөд бүрэн дүүрэн төлөвлөгдсөн хичээлийн хуваарь
 - д. Шаардлагатай тохиолдолд ЭЗТБ-ын кредит цагийн тоо зэргийг тусгасан эсэх?

4. Танай байгууллага болон ЭЗТБ олгогч нь үйл ажиллагаа явуулах зохих итгэмжлэхээ бүрэн гүйцэд авсан эсэх?
5. Сургалтын болон сургалтын бус арга хэмжээнүүдээс сургалтын сегментийг тодорхой ойлгомжтой тусгасан эсэх?
6. Байгууллагаас аудио видео хуурцаг, интерактив видео танилцуулга, хиймэл дагуулын шууд нэвтрүүлэг болон компьютер ашигласан үзүүлэн санал болгож байгаа бол энэ талын мэдээллийг дээр дурдсан 3-р асуулт буюу сурталчилгааны товхимолд тодорхой оруулж өгсөн эсэх?

ТЭМДЭГЛЭЛ

2. ЭЗТБ-ЫН СУРГАЛТЫН ХЭРЭГЦЭЭ

ЖУРАМ 2.1 ХЭРЭГЦЭЭГ ҮНЭЛЭХ НЬ

ЭЗТБ олгогчид нь үйлчилгээ үзүүлэх гэж байгаа этгээдүүдийнхээ хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлж дүгнэлт хийх цогц дараалал бүхий журамтай байх ёстой бөгөөд ингэснээр боловсролын үйл ажиллагаанд боломжит оролцогчдыхоо эрэлт хэрэгцээг мэдэрч, түүнд нийцүүлэн ажиллах боломж бүрдэнэ.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

А. *Оролцогчийн хэрэгцээг тодорхойлох аргууд.* Ихэнх ЭЗТБ олгогчдын хувьд урьд өмнө явагдаж байсан дамжаа, хэрэглэж байсан сургалтын материал болон бусад боловсролын чиглэлийн үйл ажиллагаанууд сургалтад оролцогчдын зүгээс ямар үнэлэлт авч байсныг тодорхойлохын тулд өөрийн эсвэл бусад ижил төстэй үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагуудын хуримтлуулсан туршлага, архивын материалыг сөхөн үзэх боломжтой. Арвин туршлагатай ЭЗТБ олгогчид өөрийн байгууллагын өмнөх туршлага дээр үндэслэн ямар төрлийн хичээл хуульчдын сонирхлыг татах, ямар сэдвүүдийг сургалтын хөтөлбөр, сурах бичиг, сургалтад хэрэглэх дуу болон дүрс бичлэгийн хэрэгслүүдэд багтаавал зохихыг мэдэж байдаг. Энэ чиглэлээр хийсэн судалгааны хүрээнд авсан санал асуулгаас үзэхэд ЭЗТБ олгогчид сургалтын хөтөлбөрийн сэдвүүдээ сонгохдоо энэхүү аргачлалыг ашиглах нь элбэг байдаг байна.

Сургалтын хөтөлбөрийг боловсролын хэрэгцээ шаардлагад нийцүүлэн төлөвлөх бас нэг аргачлал бол хууль эрх зүйн тодорхой чиглэлээр ажиллагаагаа явуулдаг, тухайн салбарынхаа талаар өндөр мэдлэгтэй гишүүдээс бүрдэх төлөвлөлтөд зөвлөгөө өгөх хороонуудаас зөвлөгөө хүсэх явдал юм. Эдгээр хороодын зөвлөхүүд нь сургалтын хэрэгцээг тодорхойлж хуульчид ямар чиглэлээр ур чадвараа нэмэгдүүлэхийг хүсч байгааг олж тогтоох чадвартай байдаг. Хуульчдын чадавхид тавигдаж байгаа орчин үеийн шаардлагуудын талаар мэдээлэл олж авах энэхүү аргачлалыг ЭЗТБ олгогчид мөн өргөнөөр ашигладаг байна.

Үүнээс гадна ЭЗТБ олгогчид бие даасан хуульчид, эсвэл Барын бүлгүүдээс тодорхой нэг чиглэлээр дамжаа явуулах, сургалтын материал боловсруулах санал хүсэлт хүлээн авах нь бий. Ийм санал хүсэлтүүд нь хуульчдын чадварт оршиж байгаа тодорхой нэг түгээмэл дутагдал, доголдлыг тусгасан байх нь олонтаа байдаг.

Мөн түүнчлэн давж заалдах шатанд гарсан шийдвэрүүд, эсвэл шинэ хүүлийн төсөл гэх мэтээс улбаалсан иргэний болон эрүүгийн хуулинд гарч байгаа томоохон үйл явц, өөрчлөлтүүдээс шалтгаалан ЭЗТБ-ын шинэ дамжаа явуулах, шинэ сургалтын материал явуулах шаардлага бий болдог. Цаашилбал уг өөрчлөлтүүдээс шалтгаалан өмнө олгож байсан тодорхой мэдлэг, ур чадварууд хоцрогдож ЭЗТБ олгогчдод шинэ дамжаа, шинэ сургалтын материалуудыг харьцангуй богино хугацаанд боловсруулан бэлтгэж хуульчдын хэрэгцээг хангах шаардлагатай тулгарах нь ч бий.

Эцэст нь суралцагчийн сэтгэл ханамжийг тодорхойлох санал асуулга явуулж, түүний үр дүнд үндэслэн шинэ хичээл, сургалтын шинэ төрлийн үйл ажиллагаа явуулсан ЭЗТБ олгогчид суралцагчдын таашаалыг хүлээдэг. Гэвч энэ арга барил нь аливаа сайжруулалтыг хүлээж авахуйц нээлттэй биш бөгөөд мэдээллийн эх үүсвэр нь нэлээд явцуу байдаг.

Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлохдоо ЭЗТБ олгогчид эдгээр уламжлалт арга барилыг ямар нэгэн хэмжээгээр үргэлжүүлэн ашиглах нь зүйтэй. Гэхдээ сургалтын хотөлбөр болон дамжаанд хамарч буй хичээлүүдийн агуулгын талаарх ерөнхий ойлголтуудыг байнга эргэн хянан үзэж байх хэрэгтэй. ЭЗТБ олгогчид нь цаашид сургалтад хамрагдах боломжтой хуульчдын боловсролын хэрэгцээ, тухайлбал хуульчдын мэдлэг чадварын одоо байгаа болон байвал зохих төвшингүүдийн хоорондын ялгааг тодорхой хугацаанд системтэйгээр байнга тодорхойлж байх ёстой. Уг зорилтыг хангахын тулд сургалтад хамрагдаж болох этгээдүүдийн хүсэл сонирхол, сурах хэрэгцээ шаардлагын талаар мэдээлэл цуглуулах хэрэгтэй болно. Энэ нь суралцагчийн хэрэгцээг нээн илрүүлж, түүнд дүн шинжилгээ хийх зохион байгуулалттай аргачлал шаардсан тасралтгүй үйл явц юм. Хэрэгцээний үнэлгээг явуулснаар зөвхөн боловсрол олгогч нь шаардлагад нийцсэн сургалтын үйл ажиллагаа явуулах үүргээ биелүүлж байгаа эсэхээ магадлаад зогсохгүй цаашид сургалтад хамрагдаж болох этгээдүүд ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдах магадлалыг нэмэгдүүлж, тэдний зүгээс сурсан зүйлээ амьдралд хэрэгжүүлэх боломжийг өргөжүүлдэг⁹. Хэрэгцээний үнэлгээний арга барилуудын талаар энэ номын Хавсралт Г-д дэлгэрэнгүй тайлбарлав.

Б. “Хэрэгцээний үнэлгээ” гэж юу вэ? Насанд хүрэгчдийн боловсролын үйл ажиллагаа явуулагчид “хэрэгцээний үнэлгээ” гэдэг ойлголтыг хэрхэн тодорхойлох талаар өөр өөр санал бодолтой байдаг. Жишээ нь “хэрэгцээ” гэдгээр юуг илэрхийлэх вэ? Энэ нь хуульчдын сурах ёстой зүйлсийг илэрхийлэх үү? Эсвэл үүнийг үйл ажиллагаа, үйлчилгээгээ илүү өндөр чадавхитайгаар гүйцэтгэхийн тулд хуульчид мэдэж байх шаардлагатай зүйлс гэж ойлгох уу? Эсвэл энэ нь мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа хуульч хүний эзэмшсэн байх ёстой мэдлэг чадварын наад захын төвшинг илэрхийлэх үү? гэх мэт¹⁰.

Эдгээр журмыг томъёолон нэгтгэх үүднээс хэрэгцээний үнэлгээг одоогийн байгаа болоод байвал зохих мэдлэг чадварын төвшний хоорондын ялгааны үнэлгээгээр хэмжигдэх хуульчдын боловсролын хэрэгцээг тодорхойлох үйл ажиллагаа гэж тодорхойлсон болно. Хэрэгцээний үнэлгээг хийснээр ЭЗТБ олгогчид нь хотөлбөрөө илүү бодитойгоор төлөвлөн зохион байгуулж хэрэгжүүлэх, хэвлэж буй сургалтын материалиудын агуулгыг бодит шаардлагад илүүтэй нийцүүлэх боломжтой болно. Мөн хэрэгцээний үнэлгээ явуулснаар урьд өмнө тулгарч байсан асуудлуудыг албан

⁹ А.В. Кнох-ийн HELPING ADULTS LEARN (1987) номын 55-66-д сургалтын хэрэгцээ шаардлагын талаар маш тодорхой авч үзсэн байна.

¹⁰ Энд авч үзсэн асуултуудын талаар J.W. Apps, IMPROVING PRACTICE IN CONTINUING EDUCATION 171-176 (1985); A Typology of Needs Assessment Definitions in Adult Education, 33 ADULT EDUC. Q., at 20-28; Brackhaus, Needs Assessment in Adult Education: Its Problems and Prospects, 34 ADULT EDUC. Q., at 233-239, мөн Scissions in 35 ADULT EDUC. Q., at 105-109-өөс дэлгэрүүлэн үзнэ үү.

ёсоор нухацтай авч үзэхийн зэрэгцээгээр хөтөлбөр төлөвлөлтийг илүү үр дүнтэй, тодорхой болгох боломж бүрддэг. Цаашилбал үнэлгээ явуулснаар ЭЗТБ олгогчдын тодорхойлсон сургалтын хэрэгцээ нь сургалтад хамрагдах боломжтой этгээдүүдийн хүсэл шаардлагатай нийцэж байгаа эсэхийг магадлах боломжтой болно.

В. *Хэрэгцээний үнэлгээг одоогийн байдлаар хэрхэн ашиглаж байгаа нь.* Энэ чиглэлээр явуулсан судалгааны хүрээнд авсан санал асуулгаар ЭЗТБ олгогчид өнөөгийн байдлаар төлөөлүүлсэн түүвэр судалгаа болон суралцагсдын сонирхлыг тодорхойлох дамжааны өмнөх судалгаа зэргийг хэрэгцээг үнэлэхэд ашиглах нь ховор байгааг харуулсан байна. Эдгээрийн оронд өнөөгийн ЭЗТБ олгогчид нь ихэнх тохиолдолд сургалтын хөтөлбөрийн болон төлөвлөлтийн хороод, мэргэжлийн чиглэлээр гарсан материалууд, сургалтад оролцогсдоос дамжаа дууссаны дараа авах судалгаа зэргээр дамжуулан боловсролын хэрэгцээг тодорхойлдог аж. Зарим санал асуулгад оролцогсод мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын ажилтнуудыг бэлтгэх сургалтад хэрэгцээний үнэлгээг хэрхэн хийх талаар ихэвчлэн заадаггүй, цаашилбал жижиг хэмжээний ЭЗТБ олгогчдын хувьд хэрэгцээний үнэлгээнээс гарах үр дүн нь түүнийг явуулахад шаардагдах цаг хугацаа, өртөг зардлыг нөхөхүйц байдаггүй гэсэн байна¹¹.

Гэсэн хэдий ч ЭЗТБ олгогчид нь боловсролын төлөвлөлтийнхөө хүрээнд ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны талаар мэдээ баримтыг иж бүрдлээр нь цуглуулан, үнэлэлт дүгнэлт хийх ёстой. Ийнхүү бий болгосон мэдээлэл нь дамжааны хичээлийн сэдэв, сургалтын материалын сонголт болон ЭЗТБ-ын бусад үйл ажиллагааг оролцогчдын хэрэгцээнд нийцүүлэхэд тустай байх болно. Хэрэгцээний үнэлгээ нь боловсрол олгогчийн сургалтын хөтөлбөртэй холбоотой шийдвэр гаргалтад бодит бөгөөд тодорхой үндэслэлтэй суурь болж өгөхийн сацуугаар зохион байгуулалтын эх үүсвэрүүдийг байж болох хамгийн өндөр үр дүнтэйгээр ашиглах магадлалыг нэмэгдүүлдэг.

Г. *Хязгаарлалтууд.* Хэрэгцээний үнэлгээ нь ихээхэн үр дүнтэй үйл ажиллагаа мөн боловч гарсан үр дүнгийн хэрэглээ нь зөвхөн цэвэр мэргэжлийн мэдлэг чадвар олгох сургалтыг сайжруулахаар хязгаарлагдана гэж ойлгож болохгүй. Хэрэгцээний үнэлгээгээр хууль, эрх зүйн мэргэжлийн ёс зүйн асуудлууд болоод мэргэжлийн хариуцлагыг мөн авч үзэх ёстой. Зохион байгуулагдсан Барууд ч үүнийг ЭЗТБ олгогчдоос хүсдэг тул энэ асуудлыг нухацтай авч үзвэл зохино.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага хэрэгцээг үнэлэх байнгын бөгөөд цэгцтэй аргачлал ашиглан хуульчдын боловсролын хэрэгцээг тодорхойлдог уу?
2. Мэдээ баримт цуглуулахдаа доорх эх сурвалжуудын алийг нь ашигладаг вэ? Үүнд:

¹¹ Дээрх 10-ыг үзнэ үү.

- а. Сургалтад хамрагдах боломжтой гэж үзсэн хуульчдын дунд, эсвэл нийт хуульчдын дунд тодорхой давтамжтайгаар хийгдэх төлөөлүүлсэн түүвэр судалгаа
 - б. Төлөвлөлтөд зөвлөгөө өгөх хороодын санал
 - в. Оролцогчдын дунд байгаа мэдлэг чадварын дутагдлуудын талаарх мэргэжилтнүүдийн санал бодол
 - г. Багшлах бүрэлдэхүүний санал
 - д. Цаашдын сургалтын талаар оролцогчдоос санал зөвлөгөө авах зорилготой дамжааны өмнөх болон дамжааны дараах судалгаа
 - е. Урьд өмнө төстэй сэдэв бүхий хичээлийг ижил төрлийн оролцогчдод зааж байсан талаарх материалуудыг эргэн үзэх
 - ё. Боловсролын шинэ хэрэгцээ бий болгох боломжтой хууль, эрх зүйн чиглэлээр гарч байгаа орчин үеийн үйл явц, хандлага, үйл ажиллагааны шинэ арга барилуудын судалгаа
 - ж. Хууль эрх зүйн хандлага, асуудлууд, үйл явцын талаарх унших материалууд
 - з. Оролцогчдын мэдлэг, чадвар, хандлагын (өөрийгөө үнэлэх, амжилтын тест, сонирхлыг тодорхойлох жагсаалт гэх мэт) өнөөгийн төвшнийг үнэлэх санал асуулгууд
 - и. Хуульчдын чадвар чадавхийн өнөөгийн байгаа болон байвал зохих төвшнүүдийн хооронд байгаа ялгааг тодорхойлох үүднээс хуульчдын ажлаа хэрхэн гүйцэтгэж буйг ажиглах
 - й. Сургалтад оролцогсод болон эрх зүйн тодорхой чиглэлүүдээр ажиллаж буй хуульчидтай ганцаарчилсан ярилцлага хийх
 - к. Бусад
3. Танай байгууллагын явуулдаг хэрэгцээг үнэлэх үйл ажиллагаа нь гарсан өртөг зардал, зарцуулсан цаг хугацаагаа нөхөхүйц үр дүнтэй байж чаддаг уу?
 4. Танай байгууллагаас явуулдаг хэрэгцээг үнэлэх арга хэмжээнүүд харилцан уялдаа холбоотой юу?
 5. (Хэрэв танай байгууллага хэрэгцээг үнэлэх арга барилуудыг ашигладаг бол) Сургалтын үйл ажиллагааг төлөвлөх болон өөрчлөхөд ашиглах үүднээс цуглуулсан мэдээ баримтад дүн шинжилгээ хийдэг үү?
 6. Хэрэгцээний үнэлгээг хийхэд насанд хүрэгчдийн боловсролын мэргэжилтнүүдээс туслалцаа авдаг уу?

3. ЭЗТБ-ЫН СУРГАЛТЫН ЗОРИЛТУУД

ЖУРАМ 3.1 СУРГАЛТЫН ТОДОРХОЙ ЗОРИЛТУУД

ЭЗТБ олгогч нь явуулж байгаа боловсролын үйл ажиллагаа тус бүрээрээ сургалтын зорилтыг тодорхой, дэлгэрэнгүй байдлаар томъёолон гаргах бөгөөд эдгээр зорилтын биелэлт нь хэмжигдэхүйц байх ёстой.

ТАЙЛБАР

А. *“Сургалтын зорилтууд” гэж юу вэ?* Уг номын II хэсэгт дурдсанчлан гурван удаа хуралдсан Арден Хаусын бага хурал бүр дээр ЭЗТБ-ын үндсэн зорилтыг шууд болон шууд бусаар тодорхойлохдоо, хуульчдад мэргэжлийн чадавхи төлөвшүүлэн бий болгох, хадгалан бэхжүүлэх, улмаар сайжруулах гэж заасан байдаг. Үүнтэй адилаар энд авч үзэж буй “сургалтын зорилтууд” гэсэн ойлголт нь ЭЗТБ-ын сургалтад хамрагдсанаар хуульчид юуг сурч мэдэх, үйлчлүүлэгчдийнхээ өмнөөс ямар ажлуудыг гүйцэтгэх чадвартай болохыг тодорхойлно. Энэ утгаараа сургалтын агуулгад бус харин сургалтад хамрагдсанаараа хуульчийн мэдлэг, чадвар, хандлага хэрхэн дээшилсэн, ажлын бодит гүйцэтгэл нь хэрхэн сайжирсан гэдэгт зарчмын огч холбогдол өгнө. Ажлын үүргийн гүйцэтгэлийн сайжрал нь мэдэгдэхүйц бөгөөд хэмжигдэхүйц байх ёстой.

ЭЗТБ-ын сургалтын зорилтууд нь эрх зүйн асуудлуудын талаарх ойлголтыг гүнзгийрүүлэх буюу тэдгээрийг шинээр авч үзэх ойлголт бий болгох гэх мэт зан үйлийн үр дүнгээс хавьгүй өргөн хүрээг хамарч болно. Эдгээр өргөн хүрээг хамарсан зорилтууд нь мэдээжээр мэргэжлийн чадавхийг сайжруулах асуудалтай нягт уялдсан байна.

Сургалтын зорилтууд нь ерөнхий чиглэл буюу үндсэн санааны (ихэвчлэн хэмжигдэхүйц бус) илэрхийлэл болох зорилгоос ялгаатай байх ёстой. Түүнчлэн сургалтын зорилт нь дамжааны сэдэв буюу сурах бичгийн гарчиг, эсвэл ЭЗТБ-ын сургалтын хүрээнд заах сэдвүүдээс тусдаа ойлголт юм.

Дүгнэж хэлэхэд сургалтын зорилт нь суралцагч-төвтэй байх бөгөөд ихэвчлэн “тухайн сургалтад хамрагдсанаар суралцагч нь ... чадвартай болно” гэсэн өгүүлбэрээр эхэлсэн байдаг¹².

Б. *Сургалтын зорилтуудыг (бичгээр) боловсруулан гаргах.* Дээрх журам 2.1-д дурдсанчлан ЭЗТБ олгогч нь хэрэгцээний үнэлгээ хийх замаар (мөн дээр дурдсан бусад аргачлалуудыг ашиглан) юуны түрүүнд сургалтад хамрагдаж болох этгээдүүдийн хэрэгцээг тодорхойлон, түүнийг хангах үйл ажиллагааг төлөвлөх ёстой. Төлөвлөсөн үйл ажиллагаа тус бүрээр ЭЗТБ олгогчид нь сургалтын тодорхой зорилтуудыг (тухайлбал тодорхой нэг сургалтад хамрагдсанаар оролцогчийн чадвар, мэргэжлийн чадавхид ямар өөрчлөлтүүд гарахыг заасан) бичгээр боловсруулан

¹² Сургалтын зорилт боловсруулан дэвшүүлэх талаар дээрх тэмдэглэл 9-ийн Кнох-ийн 71-76-аас харах.

гаргах шаардлагатай. Өөрөөр хэлбэл хэрэгцээг тодорхойлсны дараа дамжаанд үзэх сэдэв, заах хичээлийн жирийн хураангуй тайлбар биш тухайн хэрэгцээг хангах ямар үр дүн уг явуулах үйл ажиллагаанаас гарахыг тодорхой заасан зорилтыг бичиж боловсруулах ёстой¹³.

В. *Зорилтыг хэрхэн тодорхойлохоос сургалт бүхэлдээ хамаарна.* ЭЗТБ-ын бүхий л үйл ажиллагаа ямар сургалтын зорилт дэвшүүлснээс хамаардаг. Сургалт зохион байгуулагч нь тухайн үйл ажиллагааны ерөнхий төлөвлөгөөг гаргах, багшлах бүрэлдэхүүнийг сонгох, сургалтын материалыг бэлтгэх, заах арга барилыг сонгох, үнэлгээний маягтуудыг боловсруулах гэх мэт бүхий л шийдвэрийг гаргахдаа дэвшүүлсэн сургалтын зорилтуудыг баримжаа болгодог¹⁴. Үүнээс гадна сургалтын тодорхой зорилтуудыг сурталчилгааны материалаар дамжуулан танилцуулснаар сургалтад оролцох боломжтой хуульчид тухайн сургалт нь тэдний хэрэгцээнд тохирох эсэх, түүнд хамрагдаж цаг хугацаа, эрч хүчээ зарцуулах нь ашигтай эсэх, суралцсан тохиолдолд олж авсан мэдлэг чадвараа өөрийн ажил үүрэг дээр хэрэгжүүлэх боломжтой эсэхийг тодорхойлоход дөхөмтэй болно. Сургалтын тодорхой зорилтуудыг дэвшүүлснээр ЭЗТБ олгогчдын зүгээс явуулж буй хөтөлбөрөөрөө дамжуулан оролцогсдын чадавхийг хэрхэн дээшлүүлэх талаар нэг ёсны амлалт өгч буй хэрэг юм.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Доорх этгээдүүдийн аль нь танай байгууллагын сургалтын зорилтуудыг тодорхойлдог вэ?
 - а. Төлөвлөлтийн хороо/зөвлөл
 - б. Багшлах бүрэлдэхүүн
 - в. ЭЗТБ-ын ажилтнууд
 - г. Тодорхой сэдвээр мэргэжсэн экспертүүд
 - д. Бусад
2. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага боловсролын үйл ажиллагаандаа сургалтын ямар тодорхой зорилтуудыг тавьдаг вэ?
 - а. Мэдлэгийг шинэчлэх
 - б. Шинэ мэдлэг олгох
 - в. Тодорхой ур чадвар, эрх зүйн үйл ажиллагааны арга барил олгох
 - г. Хандлагыг өөрчлөх
 - д. Бусад

¹³ Сургалтын зорилтыг хэрхэн илэрхийлэх талаарх тайлбарыг R.F. Mager, PREPARING INSTRUCTIONAL OBJECTIVES (2d ed., 1984)-өөс үзнэ үү.

¹⁴ Дээрх 9-р тэмдэглэлд дурдсан Кнох-ийн 71-72-ыг үзэх.

3. а. Уг сургалтын зорилтыг хэрхэн сонгодог вэ?
 - б. Хэрэгцээний үнэлгээ буюу өөр аргуудыг энэ зорилгод ашигладаг уу?
4. Танай байгууллага ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа тус бүрээрээ тодорхой бөгөөд дэлгэрэнгүй сургалтын зорилтуудыг (зан төлөвийн буюу гүйцэтгэлтэй холбоотой) бичгээр боловсруулан гаргасан уу?
5. а. Багшлах бүрэлдэхүүнд сургалтын зорилтуудыг танилцуулдаг уу?
 - б. Эсвэл сургалтын боловсруулан гаргахаас өмнө тэдэнтэй зөвлөдөг үү?
6. Томьёолсон сургалтын зорилтууддаа суралцагчид ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдсанаар олж авах чадавхиудыг (тодорхой мэдлэг, ур чадвар, хандлага) тодорхойлон заадаг уу?
7. Дэвшүүлсэн сургалтын зорилтууд тань сургалтад хамрагдсан оролцогчдын бодит хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэхийг магадлах чиглэлээр арга хэмжээ авч байсан уу?
8. Дэвшүүлсэн сургалтын зорилтуудын тань хэрэгжих боломж танай байгууллагын багшлах бүрэлдэхүүн, ашиглах материал болон анги танхимын хүрэлцээтэй харьцуулахад ямар вэ?
9. Сургалтын зорилтууд тань суралцагчдын тоо, хуваарилсан цаг хугацаа гэх мэт тухайн төлөвлөсөн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны хязгаарлалтуудын хүрээнд хэрэгжих боломжтой юу?
10. Сургалтын зорилтууд тань боломжит оролцогч тухайн сургалтаас юу олж авахаа урьдчилан мэдэж авч болохуйц хэмжээнд дэлгэрэнгүй бичигдсэн үү?
11. Сургалтын зорилтуудыг оролцогсдын сурч мэдсэн зүйлсийг хэмжихэд, мөн тодорхой давтамжтайгаар оролцогсдын санал хүсэлтийг авч сургалтыг үнэлэх үндсэн суурь болгон ашигладаг уу?
12. Сурталчилгаа танилцуулах материалд тодорхой сургалтын зорилтуудыг хангалттай хэмжээнд тайлбарлан үзүүлдэг үү?
13. Сургалтын зорилтуудад тань ёс зүй болоод мэргэжлийн хариуцлагын асуудлуудын талаарх ойлголт тусгагдсан уу?
14. Гэр бүлийн хуулин дахь хүйсийн ялгаа гэх мэт цөөнхийн асуудлуудын талаарх ойлголт багтсан уу?

ЖУРАМ 3.2 СУРГАЛТЫН ЗОРИЛТУУДЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НЬ

Сургалтын зорилтуудыг хэрэгжүүлснээр суралцагчид нь ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдах явцдаа сурч мэдсэн зүйлсээ мэргэжлийн ажил үүргээ гүйцэтгэх, амьдрал дээр тулгарсан асуудлуудыг шийдвэрлэхэд ашиглах чадвартай болох ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

А. Тасралтгүй боловсрол ба бие даасан сурах үйл ажиллагааны хоорондын холбоо. Бие даан судалж суралцах замаар чадавхиа сайжруулахын зэрэгцээгээр эрх зүйн хүрээнд болж байгаа үйл явцын талаар мэдээлэл олж авах нь хуульчдын дунд уламжлал болон тогтсон гэж болно. Ингэхдээ илүү туршлагатай хуульчдын бодит ажиллагааг ажиглан, тэдгээрийн жишээгээр ажлаа явуулдаг. Бие даан суралцах үүднээс тэд хуулийн тойм, муж улсын болоод холбооны хууль, эрх зүйн актууд болон бусад мэдээллийн эх сурвалжуудыг уншиж судалдаг. Бие даасан сурах үйл ажиллагаа, түүний дотор өөрийгөө хөгжүүлэх сургалт нь цаг хугацаа шаарддаг боловч энэ нь мэргэжлийн хувьд осож дэвших нэг чухал зам байсаар ирсэн билээ.

Гэхдээ өнөөгийн нөхцөлд зөвхөн бодит ажлаар дамжуулан суралцаж, бие даан судлах замаар хууль эрх зүйн хүрээнд гарч байгаа чиг хандлага, үйл явцын талаар сүүлийн үеийн мэдээллийг авч байхад харьцангуй бэрхшээлтэй болсон байна. Уг нөхцөл байдлын үр дүнд ЭЗТБ-ын хөтөлбөрүүд уламжлалт бие даасан сурах үйл ажиллагааг гүйцээн нөхөх буюу олон тохиолдолд бүрэн орлох болжээ. Тиймээс сургалтад хамрагдаж байгаа хуульчид ЭЗТБ-ын хөтөлбөрөөр дамжуулан олж авсан мэдлэг чадвараа өдөр тутмын хууль, эрх зүйн ажилдаа нэвтрүүлэн ашиглах чадвартай байх нь маш чухал юм. Сургалтын зорилтуудыг хэмжигдэхүйц байдлаар боловсруулан дэвшүүлснээр үзэх тодорхой сэдвийг эзэмшүүлэх, үүний зэрэгцээгээр суралцагчид хувь хүний болоод эрх зүйн мэргэжилтний үүднээс өөрийгөө хөгжүүлэх боломжийг олгох сургалтын үр дүн нь биелэх магадлал нэмэгдэх болно.

Б. Хэрэгцээний үнэлгээ ба Зорилтын уялдаа холбоо. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдагсад нь нас, ажлын туршлага, боловсрол, мэргэшлийн хувьд ялгаатай хүмүүс байдаг. Хөтөлбөрт оролцогчид ийнхүү олон хүчин зүйлээр хоорондоо ялгаатай байдаг нь сургалтын зорилтыг тодорхойлох ажиллагааг нарийн төвөгтэй болгодог тул хэрэгцээний үнэлгээ хийх нь чухал ач холбогдолтой болно. Хэрэгцээний үнэлгээг хийгээгүй тохиолдолд сургалт нь оролцогчдын зөвхөн тодорхой нэг хэсэгт нь үр дүнгээ өгөх таамгаар тэмтэцсэн үйл ажиллагаа болно.

Олон үзүүлэлтээр ялгаатай оролцогчдод зориулсан сургалтын зорилтыг тодорхойлох нь хэдийгээр төвөгтэй боловч ЭЗТБ-ын байгууллагууд нь сургалтын зорилтуудыг нухацтай няхуур боловсруулж, тов тодорхой дэвшүүлэх маркетингийн чадамжтай байх ёстой. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг боловсрол олгогч байгууллагын бус харин суралцагчийн эрх ашгийн төлөө явуулдаг гэдгийг мартаж болохгүй.

В. Сургалтын зорилтуудыг өөрчлөх. Сургалтын зорилтуудыг голдуу хөтөлбөр буюу хэвлэх материалын төлөвлөлтийн эхний үе шатуудад боловсруулдаг.

Хэрэгжилтийн дараагийн шатуудад энэхүү анх дэвшүүлсэн зорилтууд нь оролцогчдоос тавьсан шаардлагыг хангахгүй байх гэх мэтээр тохиромжгүй болсон тохиолдолд өөрчлөлгүй хадгалж, дагаж мөрдөх ёсгүй. Суралцагчийн хэрэгцээнд нийцүүлэн өмнө боловсруулсан зорилтуудыг өөрчилж, халж болохын зэрэгцээгээр шинээр зорилт нэмэн оруулж болно. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа зохион байгуулагчид дэвшүүлэн тавьсан сургалтын зорилтууд нь хуульчдад бүтээлчээр өсч дэвжих боломж олгож, шүүмжлэлт бөгөөд гүнзгийрүүлэн шинжлэгч үзэл бодол төлөвшүүлэн, шинэчлэгч шийдэл гаргах чадварыг нь сайжруулах зэргээр суралцагчийн хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэхийг байнга нягтлан үзэж байх нь зүйтэй.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Дэвшүүлсэн сургалтын зорилтууд тань суралцагчийн бодит ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулахад чиглэгдсэн үү?
2. Дэвшүүлсэн сургалтын зорилтуудад тань оролцогчийн мэргэжлийн ажил үүргээ гүйцэтгэх чадавхийг сайжруулахад чиглэсэн зан төлөв болон чадвартай холбоотой зорилт багтсан уу?
3. ЭЗТБ-ын сургалт дууссаны дараа оролцогчдын мэдлэг чадвар тодорхой чиглэлүүдээр хэрхэн сайжирсныг тодорхой үнэлэн хэмжих бололцоотой юу?

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 3.3 ЦОГЦ СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨРИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТ

ЭЗТБ олгогч нь сургалтын хөтөлбөр цогц байдлаар боловсруулах гэж байгаа бол дамжаа, судлах материал болон ЭЗТБ-ын бусад үйл ажиллагаа тус бүрийн сургалтын зорилтуудын хоорондын уялдаа холбоо, тэдгээрийн нийт сургалтын хөтөлбөртэй холбогдох уялдааг тодорхойлон заах ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

А. Мастер төлөвлөгөө боловсруулах шаардлага. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг төлөвлөж зохион байгуулан явуулахад зохион байгуулалтын хувьд ихээхэн хэмжээний хүчин чармайлт тавьж ажиллах шаардлагатай болдог ба энэ нь орон тооны ажиллагсадтай боловсрол олгогч байгууллагуудын хувьд бүр ч чухал байдаг. Сургалтын зорилт анхны санаанаас эхлэн бий болж цаашид биежин илэрхийлэгдсээр тодорхой нэг дамжаа буюу судлах материал болон хэрэгжих хүртэл хэд хэдэн сар, тэр бүү хэл хэдэн жил ч болж болно. Тиймээс ЭЗТБ олгогч нь холбогдох дамжаанууд болон тэдгээрийн явагдах зохион байгуулалт дараалал, бусад үйл ажиллагааны хоорондын уялдаа холбоо, мөн (хэрэв байгаа бол) сургалтын үр дүнд хүрэх ёстой сургалтын зорилтуудыг багтаасан үйл ажиллагааны мастер төлөвлөгөө боловсруулах шаардлагатай юм.

Гэхдээ ЭЗТБ олгогч нь зөвхөн нарийн мэргэшлийн буюу байнгын бус дамжаа хичээллүүлдэг бол мастер төлөвлөгөөтэй байх шаардлагагүй байж болно.

Цаашилбал дамжаануудын сургалтын зорилтууд нь энгийн доод шатнаас дээд шатны гэх мэтчилэн ялгаатай, эсвэл дотроо сегментээр ялгаран задардаг бол зорилтуудыг тэдгээрийг уялдуулахуйц байдлаар төлөвлөн боловсруулах хэрэгтэй. Жишээ нь иргэний хэргийн процедурын сэдвийг дотор нь шүүх хурлын өмнөх, шүүх хурлын үеийн, шүүх хурлын дараах гэсэн гурван үндсэн сегментэд хувааж болно. Сегмент тус бүр нь ялгаатай сургалтын зорилтуудтай байх боловч тэдгээр нь бие биетэйгээ уялдаатай, харилцан гүйцээсэн хэлбэртэй байх ёстой бөгөөд тэгснээрээ энэ гурван дамжаанд хамрагдсан хуульч нь энэ чиглэлийн ажлыг гүйцэтгэхэд шаардагдах бүрэн хэмжээний ойлголттой болно.

Мастер төлөвлөгөө нь мөн боловсрол олгогчийн хууль, эрх зүйн мэргэжилтнүүдийн янз бүрийн хэрэгцээг хангасан сургалт явуулах үүрэг хариуцлагын мэдрэмжийг нь нэмэгдүүлдэг. Тухайлбал ЭЗТБ олгогч нь өөрийн үйлчилдэг хуульчдын дунд тодорхой нэг чиглэлээр дамжаа хичээллүүлэх хэрэгцээ шаардлага байгааг мэдсэн боловч санхүүгийн эх үүсвэрийн хувьд хязгаарлагдмал байгаа бол тухайн дамжааг бусад ЭЗТБ олгогчтой хамтран санхүүжүүлэх арга замыг хайх жишээтэй.

Б. ЭЗТБ-ын сургалтын хөтөлбөрт Зорилтуудыг ашиглах нь. Нэлээд олон жилийн турш дамжаа хичээллүүлсэн буюу материал хэвлүүлсэн туршлагатай ЭЗТБ олгогчид өөрийн хичээллүүлдэг дамжааны сургалтын хөтөлбөр, хэвлэх материал болон бусад үйл ажиллагааны агуулгын бүтцийн талаар ерөнхий ойлголттой болсон байдаг. Хууль эрх зүйн мэргэжлийг шинээр эзэмшсэн, энэ салбарт шинэд тооцогдох

хуульчдад зориулсан, харьцангуй туршлагатай хуульчдад зориулсан, нарийн мэргэшлийн чиглэлийн, мөн компанийн хуулийн зөвлөх, төрийн байгууллагын зөвлөх, худалдааны холбоодын зөвлөхүүд гэх мэт тодорхой чиглэлээр ажилладаг хуульчдад зориулсан гэх зэргээр дамжаануудыг ангилдаг. Үүнээс гадна хууль эрх зүйн үйл ажиллагаа нь үл хөдлөх хөрөнгө, үнэт цаасны хууль, хувь хүнд учирсан осол бэртэл, арилжааны хууль гэх мэтчилэн нарийн мэргэшлийн салбаруудад явагдах бөгөөд эдгээр салбар тус бүр нь дотроо задардаг. Жишээ нь үл хөдлөх хөрөнгөтэй холбоотой эрх зүйн ажиллагаа нь дотроо санхүүжилт, борлуулалт, эзэмших эрх шилжүүлэх, барьцааны хөрөнгө хураан авах гэх мэтээр олон төрөлд хуваагдана.

Боловсрол олгогчийн сургалтын хөтөлбөрийг бие даасан тусдаа салбар сэдвүүд бүрдүүлдэг, иймээс энэхүү боловсролын үйлчилгээний “цэс”-ийг хоорондоо холбоотой, нэгдмэл байдлаар төлөвлөж боловсруулах хэрэгтэй. Энэ нь ЭЗТБ олгогчид өөрсдийн дамжаа буюу материалын талаарх сурталчилгаандаа сургалтын зорилтуудыг салбар сэдэв тус бүрээр тов тодорхой гаргаж үзүүлэхийн зэрэгцээгээр тэдгээр дамжаа болон материалуудын хоорондын уялдаа холбоог (хэрэв байгаа бол) ч тодорхой харуулах хэрэгтэй гэсэн үг. Дамжаа, материал тус бүрийн сургалтын зорилтууд нь өнөөгийн явуулж байгаа болон цаашид байхаар төлөвлөгдсөн нийт сургалтын хөтөлбөрт үйл ажиллагаатай хэрхэн уялдан холбогдохыг тодорхой илэрхийлээгүйгээс болж будилах, давхардах, боловсролын эх үүсвэрүүдийг үр дүнгүй зарцуулах зэрэг хор уршиг гарч болно. Хэрэв сургалтад оролцохыг хүссэн хуульч мэргэшлийн тодорхой нэг чиглэлээр гүнзгийрүүлэн суралцаж өсч дэвжихийг хүсч байгаа бол явагдаж байгаа сургалтын хөтөлбөр дамжаанууд түүний сонгож авсан чиглэл буюу мэргэжлийн зорилгод хэрхэн тохирохыг мэдэж байх хэрэгтэй болно. Гэтэл хэрэв боловсрол олгогчийн санал болгож буй сургалт болон материалууд хоорондын холбоогүй, харилцан уялдаагүй бол сурах үйл ажиллагаандаа эмх цэгцтэй дараалал тогтоож чадахгүй. Харин сургалтын зорилтуудыг тов тодорхой илэрхийлэн харуулсан тохиолдолд суралцагч нь өөрийн зорилгод хүрэх чиглэлд ямар ахиц гаргаж байгаагаа тодорхой мэдэх бөгөөд цаашдын боловсрох үйл ажиллагаагаа зөв төлөвлөн хичээж суралцах боломжтой юм.

Товчлон дүгнэхэд ЭЗТБ олгогч нь бусад боловсролын байгууллагын адилаар урьдчилан таамаглагдахуйц тодорхой сургалтын хөтөлбөрөөр суралцагчийг хангаж сургалтын зорилтуудыг дамжаа, материал тус бүрээр тодорхойлон гаргах чадвартай байх ёстой¹⁵.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай байгууллага сургалтын хөтөлбөртөө ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа тус бүрийнхээ сургалтын зорилтуудыг тодорхойлж тайлбарлан үзүүлсэн үү?
2. Танай байгууллагын сургалтын хөтөлбөрт орсон ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанууд хоорондоо уялдаа холбоотой (уялдаа холбоо байх боломжтой тохиолдлуудад) юу?

¹⁵ Сургалтын хөтөлбөрийн утга агуулга болон түүний янз бүрийн талуудын талаар F. W. English, Curriculum Management for Schools, Colleges, Business (1987)-ийн 6-80-аас үзнэ үү.

3. Танай байгууллагын сурталчилгааны материалууд болон бусад танилцуулах материалуудад холбогдох үйл ажиллагаануудын талаар дээр дурдсанчлан тодорхойлон үзүүлсэн байдаг уу?

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 3.4 СУРГАЛТЫН ЗОРИЛТУУДЫН ДАРААЛАЛ

ЭЗТБ олгогч нь тогтоосон хугацаанд заагдах хичээл буюу төлөвлөгдсөн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд нарийвчилсан цагийн хуваарь гаргаж тодорхой үйл ажиллагааны сегмент тус бүрээр сургалтын зорилтуудыг тодорхойлон тэдгээрийн хэрэгжих дарааллыг тооцон гаргах ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Зорилтуудын дарааллыг тодорхойлох шаардлага. ЭЗТБ олгогч нь сурталчилгаа явуулахдаа хөтөлбөрийнхөө хүрээнд чухам юу юуг заахаа нэгд нэгэнгүй тодорхойлон үзүүлэх ёстой. Зөвхөн сургалтын ерөнхий нэр болон үзэх сэдвүүдийн жагсаалтыг гаргах нь хангалттай бус. Сэдвүүдийг бүрэн тайлбарлахын зэрэгцээгээр сэдэв тус бүрт оноосон цагийг тодорхой харуулсан байх ёстой. Сэдвийн тайлбарт тодорхой сургалтын зорилтуудыг мөн тодорхой тайлбарласан байх шаардлагатай. Үүнээс гадна сэдвүүдийн заагдах дэс дарааллыг тодорхойлж, уг дэс дарааллын дагуу суралцсан тохиолдолд нийт хөтөлбөрөөс ямар үр дүн гарах талаар тайлбарлана. Ингэснээр төлөвлөгдсөн хөтөлбөр нь сургалтын зорилтоо биелүүлэх нэг төрлийн чанарын баталгаа болно гэдгийг ойлгуулах хэрэгтэй. Энэ үйл ажиллагаа дээрх Журам 1.5-д дурдсан маркетингийн процедуртай холбоотой болно.

Төлөвлөгдсөн сургалтын зорилтуудын биелэлтийн дарааллын талаар сурагцагчдад урьдчилан мэдэгдсэн нөхцөлд суралцагчид нь сургалтын тодорхой үе шатуудад чухам ямар төвшинд хүрэхийгээ тодорхой мэдэж байдаг тул илүү үр дүнтэй суралцах хандлагатай байдаг. Хичээлийн хуваарь нь тухайн хичээлээр сургалтын ямар зорилтуудыг (мэдээлэл солилцох, шинэ шийдэл хайж судлах, чадавхийг сайжруулах арга барил эзэмших гэх мэт) хэрэгжүүлэхийг илэрхийлдэг. Үүний зэрэгцээгээр дэлгэрэнгүй хуваарь нь багшилж буй этгээдэд тавигдах гаргасан сургалтын төлөвлөгөөг дагаж аль болохоор суралцагчийн мэргэжлийн чадавхийг дээшлүүлэх зорилтыг биелүүлэх шаардлагыг нэмэгдүүлдэг.

СОРИЛ АСУУЛТУУД

1. Танай байгууллага сургалтын үйл ажиллагаа тус бүрээр гаргасан дэлгэрэнгүй хуваарьтай юу?
2. Хэрэв тийм бол хуваарьт тань сургалтын зорилтуудыг нийт үйл ажиллагааны сегмент тус бүрээр гаргасан байдаг уу?
3. Сургалтын зорилтуудаа ооролцогчдын сурах үйл ажиллагааг хялбар болгох үүднээс дэс дараатай боловсруулсан уу?

ЖУРАМ 3.5 ЁС ЗҮЙ БА МЭРГЭЖЛИЙН ХАРИУЦЛАГА

ЭЗТБ олгогч этгээдүүд нь ёс зүй болоод мэргэжлийн хариуцлагын сэдвээр сургалт явуулж материал боловсруулах ёстой бөгөөд ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлагын асуудлыг хөтөлбөр, материал бүртгээ сургалтын зорилготой холбогдуулан авч үзэх шаардлагатай.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Ёс зүй болон мэргэжлийн хариуцлагын талаар хичээл явуулах хэрэгцээ шаардлага. 1963 онд хуралдсан Арден Хаусын II бага хурлаас хойш ЭЗТБ олгогчдод хуульчдад ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлагын чиглэлээр боловсрол олгох шаардлага тавигдах болсон билээ. 1987 оны Арден Хаусын III бага хурлын Төгсгөлийн баримт бичиг болоод Тайланд уг шаардлагыг дахин онцлон тэмдэглэсэн бөгөөд ЭЗТБ олгогчдод энэ чиглэлээр явуулах сургалтаа хөгжүүлж өргөжүүлэхийг зөвлөмж болгосон болно¹⁶. Үнэн хэрэгтээ Арден Хаусын III бага хурлын оролцогсдын олонхи нь ЭЗТБ олгогчдын хувьд тэргүүлэх ач холбогдолтой асуудал бол Барын мэргэжлийн хариуцлагын мэдрэмжийг дээшлүүлэх явдал гэж үзэж байв¹⁷. Энэхүү онцгой анхаарал нь заавал хамрагдах ёстой ЭЗТБ-ын олон хөтөлбөрүүдэд суралцагсад тодорхой тооны кредит цагийг ёс зүйн сургалтад заавал зарцуулах ёстой гэсэн шаардлагаар илэрхийллээ олсон байна. Ерөнхийдөө мэргэжлийн үйл ажиллагааны ёс зүйн сэдэв нь мэргэжлийн тасралтгүй боловсрол олгогчдын хувьд ихээхэн ач холбогдолтой асуудал болоод байна¹⁸.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага ёс зүй болон мэргэжлийн хариуцлагын сэдвээр тогтмол сургалт зохион байгуулдаг буюу материал хэвлүүлдэг эсэх?
2. Шаардлагатай нөхцөлд бусад сэдвээр явуулдаг сургалт, хэвлүүлсэн материалууд дээр ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлагын асуудлуудыг авч үздэг үү?

ТЭМДЭГЛЭЛ

¹⁶ Дээрх тэмдэглэл 3-ын Арден Хаусын III Бага Хурлын Тайлангийн 12-15-аас үзнэ үү.

¹⁷ Дээрхийн 15-аас үзэх

¹⁸ Adelson, *Ethics in Professional Practice: Some Issues for the Continuing Professional Educator*, in VISIONS FOR THE FUTURE OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION (R.M. Cervero & J.F. Azzaretto, eds.) at 213 (1990).

4. ЭЗТБ-ЫН СУРАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА БА БОЛОВСРОЛЫН АРГУУД

ЖУРАМ 4.1 БОЛОВСРОЛЫН АРГЫГ СОНГОХ НЬ

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд тодорхой сургалтын зорилтууд нь сургалтын арга ба чиг зорилт, ашиглах сургалтын материал болон тохирох техник хэрэгслийн сонголтыг тодорхойлно.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

А. Заах арга барилын талаар шийдвэр гаргахад нөлөөлөх хүчин зүйлс. Тодорхой нэг ЭЗТБ-ын хөтөлбөрт тохирох заах аргыг сонгоход олон хүчин зүйлс нөлөөлдөг. Эдгээр нь заах сэдвийн онцлог (нарийн төвөгтэй байдал, шинээр гарч ирсэн буюу уламжлалт эсэх, тодорхой ач холбогдол), дэвшүүлсэн сургалтын зорилт (мэдлэг, чадвар, эсвэл хандлагад чиглэсэн эсэх), суралцагчдын тоо буюу ангийн хэмжээ (бага, дунд, том), сургалт явагдах анги танхимын бололцоо (анги, зочид буудлын танхим, хурлын танхим), тоног төхөөрөмжийн боломж (дуу, дүрс бичлэгийн болон бусад техник хэрэгсэл), тухайн дамжаа буюу үйл ажиллагаанд зориулах хугацаа (цаг, өдөр, долоо хоног, сараар), оролцогчдын мэдлэг туршлага (туршлагагүй, хязгаарлагдмал, их), багшлах бүрэлдэхүүний чадвар (ерөнхий буюу тусгай мэргэшлийн чиглэлээр ажилладаг хуульч, эрх зүйн профессор, шүүгч), суралцагчдын оролцооны төвшин зэрэг болно. Аливаа хөтөлбөрийг төлөвлөж хэрэгжүүлэхдээ эдгээр болон бусад хүчин зүйлсийг тооцон нарийвчилсан дүн шинжилгээ хийх хэрэгтэй. Ихэнх ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хоёр буюу түүнээс дээш заах аргуудыг хослуулан хэрэглэх шаардлагатай байдаг.

Хэрэв сургалтын зорилтод мэдлэг олгох үйл ажиллагаанд онцлох ач холбогдол өгч байгаа бол заах аргыг оролцогчдод заасан шинэ мэдээллийг өмнөх мэдлэгтэйгээ холбох боломж олгохоор бодолцож сонгох ёстой. Харин тодорхой ур чадвар эзэмшүүлэх зорилт тавьсан бол оролцогчдод эзэмшүүлэхээр зорьж байгаа ур чадварыг үзүүлэн тайлбарлаж, мөн өөрсдөө туршин дадлага хийж үзэх боломж олгох заах аргыг сонгох хэрэгтэй. Сургалтын зорилт нь харин хандлагад өөрчлөлт гаргах явдал бол оролцогчдод шинэ, өөр үзэл бодлуудыг харьцуулан үзэх боломж олгоход чиглэсэн заах аргыг сонгох нь зүйтэй¹⁹.

Б. Хичээлийг суралцагчдад хүргэх арга барилын хувилбарууд. Насанд хүрэгчдийн боловсролын арга барилуудыг каталогчилж тайлбарласан ном, материалууд олон байдаг. Арга барил бүр өөрийн давуу талтайн зэрэгцээгээр хязгаарлалтуудтай. Тиймээс суралцагчдын оролцоог урамшуулан идэвхжүүлэхэд ашиглах боломжтой заах арга барилуудыг энд товч жагсаан орууллаа. Эдгээр нь: идэвхтэй оролцох багууд байгуулах, “оюуны шуурга”, чөлөөт ярилцлага, жишээ судалгаа, албан ёсны яриа, бүлгийн зөвлөлгөөн, үйлдвэрлэлийн дадлага, нээлттэй

¹⁹ Дээрх 9-р тэмдэглэлийн 79-80 M.S. KNOWLES, THE MODERN PRACTICE OF ADULT EDUCATION ch. 11 (rev. ed. 1987).

форум, нүүр тулсан ярилцлага, лекц, асуудал шийдвэрлэлт, секцийн хэлэлцүүлэг, бүтээгдэхүүн хөгжүүлэн бий болгох, асуулт хариулт, ажил хэрэгч тоглоом, семинар, хөгжөөнт тоглоом, жүжигчилсэн тоглолт, багаар даалгавар гүйцэтгэх, ангийн хэлэлцүүлэг зэрэг болно²⁰. Байж болох өөр нэг хандах аргачлал бол сурах үйл ажиллагааг хувь хүмүүс, жижиг болон томоохон бүлгүүд, байгууллага болон нийгэмлэгүүдээр бүлэгчлэх явдал болно²¹.

Тохирох сургалтын арга барилыг сонгохдоо ЭЗТБ олгогчид нь мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын экспертүүдтэй зөвлөлдөх хэрэгтэй. Эдгээр зөвлөхүүд нь тодорхой нөхцөл байдлуудад боловсролын ямар аргууд илүү үр дүнтэй байдаг талаар чиглэл зааварчилгаа өгдөг.

В. *Заах арга ба Зорилтын уялдаа холбоо.* Мэдлэг, чадвар, эсвэл хандлага олгоход чиглэсэн боловсролын арга, страгегиудаас зөв сонголт хийхээс ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны сургалтын зорилтуудын биелэлт шууд хамаарна. Мөн сургалтын зорилтын биелэлт багшлах бүрэлдэхүүн нь эдгээр арга барилыг хэрэгжүүлэхэд шаардагдах сурган хүмүүжүүлэх ур чадвартай эсэхээс мөн дутуугүй шалтгаална. Хөтөлбөр зохион байгуулж буй этгээд нь сургалтын зорилтуудыг амжилттай ханган биелүүлэх үүднээс судлагдахуун, сургалтын материал, хичээлийг суралцагчдад хүргэх арга барилыг уялдуулан зохион байгуулах ёстой.

Өмнө явуулж байсан дамжаа буюу ЭЗТБ-ын бусад торлийн үйл ажиллагааг дахин явуулж байгаа тохиолдолд ЭЗТБ олгогч нь өмнө ашиглаж байсан арга барил, материал, хичээлийг суралцагчдад хүргэх аргуудыг системтэйгээр нягтлан үзэж үнэлэн ажиглагдсан дутагдал, алдаануудыг арилгах хэрэгтэй²².

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага сургалтын агуулга, заах арга, хэрэглэх материалын төлөвлөгөөг тодорхойлохдоо тодорхой сургалтын зорилтуудыг ашигладаг уу?
2. Заах аргуудыг сонгохдоо боломжит оролцогчдын онцлогийг (мэдлэгийн өнөөгийн төвшин, өмнөх туршлага гэх мэт) харгалздаг уу?
3. Сонгосон заах аргууд тань сургалтын тодорхой зорилтуудын биелэлтэд дэмжлэг болдог уу?

²⁰ Сургалтын аргын талаар маш олон мэргэжлийн материал гарсан байна. ЭЗТБ-ын аргуудын талаар дээрх 6-р тэмдэглэлийн A MODEL FOR CONTINUING LEGAL EDUCATION-ийн 23-28-д авч үзсэн байна. Насанд хүрэгчдийн боловсролын сургалтын аргуудын бусад загваруудыг S.D. BROOKFIELD, UNDERSTANDING AND FACILITATING ADULT LEARNING (1986) болон C.O. HOULE, CONTINUING LEARNING IN THE PROFESSIONS ch. 7-оос үзэж болно.

²¹ Кнох сурах үйл ажиллагааг хувь хүн, жижиг болон том бүлгүүд, байгууллагууд ба нийгмийн хамт олноудаар бүлэглэсэн байна. Дээрх 9-р тэмдэглэлийн 85-91-ээс харах.

²² Мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын хөтөлбөр боловсруулалтын талаар нэлээд бодитой үнэлэмжийг R.M. SERVERO, EFFECTIVE CONTINUING EDUCATION FOR PROFESSIONALS (1988) ch. 7-оос үзэх боломжтой.

4. Танай байгууллагын багшлах бүрэлдэхүүн сургалтын зорилтыг хангахад шаардагдах сурган хүмүүжүүлэх ур чадвартай юу?
5. Хөтөлбөр явуулж байгаа газар тань сонгон авсан сургалтын арга барилд тохиромжтой эсэх?
6. Хөтөлбөр тус бүрийн сурталчилгаа танилцуулгын материалд ашиглах сургалтын арга барилын талаар боломжит оролцогчдод ойлгомжтой байдлаар тайлбарлан үзүүлдэг үү?
7. Оролцогчдод сургалтын зорилтууд болоод тэдгээрийг хэрхэн биелүүлэх талаар тодорхой ойлголт өгдөг үү?
8. Танай байгууллагын хөтөлбөр зохион байгуулагчид олон төрлийн сургалтын арга барил ашиглах талаар ямар бодолтой байдаг вэ?
9. Сургалтын аргыг сонгох эцсийн шийдвэрийг хэн гаргадаг вэ?
 - а. Мэргэжлийн ЭЗТБ-ын ажилтнууд
 - б. Багшлах бүрэлдэхүүн
 - в. Төлөвлөлтөнд зөвлөгөө өгөх хороо
 - г. Дээрх этгээдүүд хамтран
 - д. Бусад

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.2 СУРАЛЦАГЧИЙН ОРОЛЦОО

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг төлөвлөн явуулахдаа оролцогчийн зүгээс идэвхтэй оролцох боломжийг бүрдүүлэх ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Суралцагчийн оролцооны хэрэгцээ шаардлага. Хэдийгээр ЭЗТБ олгогчид өөр аргуудыг зарим тохиолдолд ашиглаж байсан боловч (үүний зарим жишээг дээрх Журам 4.1-ын Санал зөвлөмж Б-гээс үзэж болно) ЭЗТБ-ын хөтөлбөрүүдийн үндсэн заах хэрэгсэл нь лекцийн систем байсаар ирсэн уламжлалтай билээ. Мэдээж сайн лектор ихээхэн хэмжээний мэдээлэл, санаа бодлыг харьцангуй богинохон хугацаанд сонсогчдод хүргэж чадна. Гэсэн нь лекцийн арга нь суралцагчийг маш идэвхгүй байр сууринд тавьдаг. Гэхдээ энэ нь лекцийг заах арга барилын тооноос хасах хэрэгтэй гэсэн үг биш. Хэрэв сургалтын гол зорилго нь мэдээлэл дамжуулах бол лекцийн арга нь тохирох бөгөөд үнэхээр сайн зохион байгуулж чадвал ихээхэн үр дүнтэй байдаг. Харин сургалтын зорилт нь хандлагын буюу зан төлөвийн өөрчлөлт гаргах, задлан шинжлэх чадвар төлөвшүүлэхэд чиглэсэн бол суралцагчдын оролцоо илүүтэй бүрдүүлсэн өөр арга хэрэгтэй болно. Насанд хүрсэн хүн өөрөө оролцсон зүйлээ илүүтэй сурдаг. Зөвхөн мэдлэг олгох зорилттой сургалтын нөхцөлд ч идэвхтэй оролцоог бий болгосноор суралцагчдын сонирхлыг нэмэгдүүлж уйдаах, залхахаас сэргийлэн идэвхтэй хариу үйлдэл үзүүлэх сэдлийг сэргээдэг. Дүгнэж хэлэхэд боломжтой нөхцөл бүрт оролцогчдод сургалтын үйл явцад оролцох боломж олгож байх ёстой бөгөөд уг журмыг энэ шаардлага дээр үндэслэн боловсруулсан болно²³.

Үүнээс гадна ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдсан хуульчдад хөтөлбөрт хамрагдсанаар олж авсан мэдлэг, ур чадвар, хандлагаа сорин шалгах боломж олгох хэрэгтэй. Боловсролын хөтөлбөрт ийм боломж олгох нь нэлээд бэрхшээлтэйн дээр өртөг зардлыг нэмэгдүүлнэ. Гэлээ ч заасан хичээл, түүний өдөр тутмын ажилд дээрх бодит хэрэгжилтийн хоорондын холбоог хангах нь сургалтын тодорхой зорилтуудыг биелүүлэхэд түлхүүр ач холбогдолтой. Тухайлбал мэтгэлцээнд оролцогчоос худалдааны хотхонд дэлгүүр түрээслэх гэрээний заалтуудыг тайлбарлуулах нэг хэрэг, харин суралцагчаар өөрөөр нь тийм заалтуудыг боловсруулуулаад, дараа нь багш нь хамтран хянаж үзэх тохиолдолд байдал огт өөр. Шүүх хурал, шүүн таслах ажиллагаан дахь өмгөөллийн үндэсний хүрээлэн нь шинэ болон туршлагатай мэтгэлцэгчийг дадлага сургалтын аргаар шүүх хурлын арга техникт сургах үйл ажиллагааг амжилттай явуулдаг байна.

Товчлон дүгнэхэд ЭЗТБ-ын сургалт нь тохирох бүх нөхцлүүдэд оролцож буй хуульчдаас үйл ажиллагаанд оролцох, тусгаж авах, хариу үйлдэл хийх, амьдралд нэвтрүүлэх бололцоог бүрдүүлэх ёстой.

²³ Арден Хаусын III Бага Хурлын Төгсгөлийн Баримт Бичиг болоод Тайлан нь ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны уламжлалт лекцийн ба хэлэлцүүлгийн хэлбэр маягийг маш чухалчлан авч үзсэн бөгөөд боловсролын экспертүүдэд бусад төрлийн сургалтын арга барилуудыг ашиглах талаар зөвлөгөө өгөх санал гаргасан байна. Энэ талаар дээрх 3-р тэмдэглэлийн Арден Хаусын III Бага Хурлын Тайлангийн 20-иос үзнэ үү.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага сургалтын үйл ажиллагаагаа төлөвлөн зохион байгуулахдаа оролцогчдоос идэвхтэй оролцох нөхцлийг бий болгох талаар анхаардаг уу, хэрэв тийм бол доорх аргуудын алийг нь ашигладаг вэ?
 - а. Жишээ судалгаа
 - б. Асуудал шийдвэрлэх дасгалууд
 - в. Асуулт хариулт
 - г. Бусад
2. Хөтөлбөрүүдийг суралцагчдын идэвхтэй оролцоог хангах байдлаар төлөвлөн явуулдаг уу?
3. Танай байгууллагын хөтөлбөрүүдэд идэвхтэй оролцоо бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээнүүд авдаг уу, авдаг бол доорхын аль нь вэ?
 - а. Бүлгийн хэлэлцүүлэг
 - б. Чөлөөт ярилцлага
 - в. Жүжигчилсэн тоглолт
 - г. Асуудлын дүн шинжилгээ
 - д. Үзүүлбэр
 - е. Бусад
4. Бие даасан сургалтад зориулсан дуу, дүрс бичлэгийн хэрэгсэл ашиглаж байгаа тохиолдолд таамаглал боловсруулах, асуудал шийдвэрлэх дасгал, өөрийгөө үнэлэх тест зэрэг арга хэмжээнүүдэд биечлэн оролцох боломж олгодог уу?
 5. а. Хөтөлбөрийг эхлэхийн өмнө зохион байгуулагчид оролцогчидтой мэдээлэл солилцож сургалтаас юу хүсч байгааг нь лавладаг уу?
 - б. Хэрэв тийм бол хөтөлбөрүүдийг түүнд зохицуулан өөрчилдөг үү?
 6. а. Хөтөлбөр эхлэхийн өмнө зохион байгуулагчид оролцогчдоос мэдлэг чадварынх нь талаар мэдээлэл авдаг уу?
 - б. Тийм бол хөтөлбөрүүдийг түүнд зохицуулан өөрчилдөг үү?

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.3 ТАСРАЛТГҮЙ БАЙДАЛ БА ДЭС ДАРАА

Боловсролын үйл ажиллагааныхаа төлөвлөгөөг гаргахдаа ЭЗТБ олгогч нь сургалтын тодорхой зорилтуудын биелэлтийг хангах үүднээс үйл ажиллагаа нэг бүрийн хүрээнд үзэх сэдэв, хичээлүүд тасралтгүй, дэс дараатай, нэгдмэл уялдаатай байх нөхцлийг бүрдүүлэх ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Тасралтгүй бөгөөд дэс дараатай байх шаардлага. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа тус бүрийг тасралтгүй, дэс дараалалтай байхаар төлөвлөж чадах эсэхээс дэвшүүлсэн зорилтуудын биелэлт шалтгаалдаг. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа нь олон хэсэг буюу нэгжүүдээс бүрдэж байгаа нөхцөлд тухайн нөхцөл байдалд тохирох заах аргыг сонгосны дараа үзэх сэдвүүд, тухайн сэдэв хичээлүүдийн хүрээнд олгогдох чадавхиудын хоорондын уялдаа холбоог тов тодорхой харуулсан ерөнхий танин мэдэхүйн бүтцийг бий болгох хэрэгтэй. Янз бүрийн сэдэв буюу нэгжүүдээс олгох ёстой чадавхитай холбоотой хичээлийн үр дүнг нэмэгдүүлэхэд сайн нөлөө үзүүлэхүйц асуулт, асуудал, даалгаврууд аяндаа төрөн гардаг²⁴ (дээрх Журам 3.3 дахь сургалтын хөтөлбөрийн цогц төлөвлөлтөөс холбогдох сэдвийг үзнэ үү).

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага үйл ажиллагаа тус бүрийг сэдвийн хувьд уялдаатай, тодорхой дэс дараалалтай байхаар бодож хөтөлбөрийн төлөвлөлтөө хийдэг үү?
2. ЭЗТБ-ын аливаа үйл ажиллагааны сургалтын ерөнхий зорилтуудыг биелүүлэх үүднээс тухайн үйл ажиллагааны хүрээнд заагдах сэдвүүдийг нэгдмэл байдлаар төлөвлөдөг үү?
3. Сургалтын үе шат бүрт үзсэн сэдэв бүрийг эргэн нягталж, суралцагчдаас санал хүсэлтийг нь авдаг уу?
4. Заах хичээлийн хурдыг оролцогсдын сурах болон ойлгох хурдтай тохируулан явуулдаг уу?
5. Хөтөлбөр төлөвлөхдөө оролцогчид нь чадавхи болоод ойлгох төвшний хувьд ялгаатай байна гэдгийг бодолцож үздэг үү?
6. Танай байгууллагын сургалтын хөтөлбөрт төрөл бүрийн төвшний сургалтууд багтдаг уу (анхан шатны буюу үндсэн, гүнзгийрүүлсэн, тусгай мэргэшлийн гэх мэт)?

²⁴ Дээрх 6-р тэмдэглэлийн КНОХ-ийн 94-103-аас харах.

ЖУРАМ 4.4 БАГШЛАХ БҮРЭЛДЭХҮҮН

ЭЗТБ-ын багшлах бүрэлдэхүүн нь боловсрол, оюуны чадавхи, хууль эрх зүйн чиглэлээр ажилласан буюу багшилсан туршлага, хувийн зан чанарын хувьд шаардлага хангасан, сургалтын зорилтуудын биелэлтэд зохих хувь нэмэр оруулах чадвартай байх ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

А. Багшид тавигдах шаардлагууд. ЭЗТБ-ын чиглэлээр гарсан материалуудад “сайн” багш байхын тулд ямар шаардлагуудыг хангасан байх ёстой талаар бараг дурдаж байсан удаагүй гэхэд болно. Багшлах бүрэлдэхүүний шаардлага хангасан эсэхийг зөвхөн үзэмжээр л тодорхойлдог. Тэр бүү хэл насанд хүрэгчдийн боловсролын чиглэлийн экспертүүдийн гаргасан судалгаа бүтээлүүдийн дунд хэрэгцээний үнэлгээ, сургалтын үр дүн, боловсролын арга барил, хөтөлбөрийн стратеги, үнэлгээний арга барилуудын талаар хийсэн ажлууд олноороо байх боловч багшид тавигдах шаардлагыг тодорхойлсон зүйл алга²⁵.

АХХ-АВХ-ноос 1987 онд ЭЗТБ-ын чанарын талаар явуулсан судалгаагаар багш нар нь “зөвхөн өөрийн мэргэжсэн чиглэлийнхээ талаар мэдлэгтэй байхаас гадна бүтээлч, бусдад нөлөөлөх төрөлхийн чадвартай, суралцагсадтай чадварлаг харилцаж мэдээллийг үр дүнтэй дамжуулах чадвартай байвал зохино” гэсэн зөвлөмж гаргасан байна²⁶. Шаардлага хангасан багш ямар байх ёстойг энд дажгүй томъёолсон боловч түүнийг хэрхэн тодорхойлох талаар баримжаа өгөөгүй байна. Хичээлийг заах “сайн” багш олохын тулд зөвхөн түүнд байх ёстой чанаруудыг тодорхойлсноор болчихгүй. Сайн багш олоход бэрхшээлтэй хэцүү байж болно, гэхдээ шаардлага хангасан, үр дүнтэй багшлах бүрэлдэхүүн бүрдүүлж чадах эсэхээс ЭЗТБ-ын чанар шууд хамаарна²⁷.

Б. Мэргэжлийн хуульчид ЭЗТБ-ын сургалтад багшаар ажиллах нь. Мэргэжлийн хуульчдыг ЭЗТБ-ын багшаар авч ажиллуулах нь уламжлал болсон зүйл бөгөөд хуульч хүн л хуульчдад багшлах ёстой гэсэн үзэл нийтлэг байдаг (ийм үзэл эмч, инженер, архитектор, нягтлан бодогчдод зориулсан тасралтгүй боловсролын үйл ажиллагаанд ч илрэлээ олсон байдаг). Хуульчдыг багшаар авдгийн гол шалтгаан бол тэдгээр нь хичээл заах чиглэл/сэдвээр мэргэжсэн байдаг явдал гэдэг нь мэдээж. Гэхдээ нарийн мэргэжлийн мэдлэг чадвартай байна гэдэг нь багшлах чадвартай гэсэн үг биш. Тиймээс мэргэжлийн хуульчдыг багшаар сонгохдоо болгоомжтой хандах ёстой. Багшлах бүрэлдэхүүнд орж байгаа хуульч нь тухайн зааж байгаа чиглэлээрээ мэргэжлийн чадавхитай (эрх зүйн чиглэлээр ажилласан туршлага, өөрийн салбар дахь нэр хүнд, ном хэвлэл гаргасан байдал болон бусад мэргэжлийн үзүүлэлтүүд)

²⁵ Дээрх 20-р тэмдэглэлийн 133-135-д BROOKFIELD багшид байх үлгэр жишээч шинж чанаруудын талаар өгүүлсэн бөгөөд J.W. Apps-ийн THE ADULT LEARNER ON CAMPUS: A GUIDE FOR INSTRUCTORS AND ADMINISTRATORS (1981) номондоо гаргасан жагсаалтыг хураангуйлан дүгнэсэн байна.

²⁶ Дээрх 3-р тэмдэглэлийн Арден Хаусын III Бага Хурлын Тайлангийн 237-оос үзэх.

²⁷ Дээрх 9-р тэмдэглэл дэх КНОХ-ийн 3-р бүлэгт сургалтыг сайжруулахад гүйцэтгэх багш нарын үүргийн талаар нэлээд хэрэгтэй зүйл өгүүлсэн байна.

байгаад зогсохгүй дэвшүүлсэн сургалтын зорилтыг сайтар ухамсарлаж ойлгосон, янз бүрийн заах арга барилуудтай танилцсан, хичээлд ашиглах материалуудыг ашиглах чадвартай, ярих ур чадвар сайтай байх ёстой.

Заах чадварыг эзэмшигчдийн хүрээ зөвхөн мэргэжлийн хуульчдаар хязгаарлагдахгүй. Багшлах бүрэлдэхүүн хууль эрх зүйн профессорууд, эрх зүйн материал зохиогчид болон бусад экспертүүдийг оруулах талаар бодолцож үзэх нь зүйтэй. Үүний зэрэгцээгээр багшлах бүрэлдэхүүнд эмэгтэйчүүд болон үндэсний цөөнхийн төлөөлөгчдийг авч ажиллуулах тухай тусгайлан анхаарч хүчин чармайлт гаргах хэрэгтэй.

В. Багш нарыг сонгохдоо боловсролын төвшин, ажлын туршилагыг нь эхэлж судлах нь зайлшгүй чухал. Зарим хуульчид байгалиас заяасан багшлах авьяастай байдаг бөгөөд мэдлэг чадвар олгох, хандлага төлөвшүүлэх урлагийг эзэмших төрөлхийн чадвартай байдаг. Нэгэнт ийм хуульчид тийм амархан олдохгүй тул багшлах бүрэлдэхүүнд авах хүнийг ЭЗТБ-ын байгууллагууд сайтар шалгаж судлах хэрэгтэй. Ингэхдээ тухайн этгээд нь хаана суралцсан, ямар үнэлгээ авч байсан, шинэ ажилд бэлтгэхийн тулд хэдий хэмжээний хугацаа зарцуулах, янз бүрийн заах арга барил болон туслах техник хэрэгслийг хэрхэн ашиглах чадах, сургалтын зорилтуудыг биелэлтийг бодитой болгох үүднээс агуулга төлөвлөлтөд ямар хувь нэмэр оруулж чадах гэх мэт шаардлагатай чиглэлээр найдвартай эх сурвалжаас мэдээлэл авахыг хичээх нь зүйтэй. Товчхон дүгнэхэд багшийн ур чадвар, шинж чанар нь сургалтын үйл ажиллагаанд шийдвэрлэх үүрэг гүйцэтгэдэг тул багш нарыг сонгож шалгаруулахдаа тэдний чадвар, мэргэжлийн үзүүлэлт, хувийн зан чанарыг нь нарийвчлан судлаж шалгадаг байх ёстой.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай байгууллагын багш нар дараах шалгууруудыг хэрхэн хангасан бэ?
 - а. Хууль эрх зүйн боловсрол буюу бусад төрлийн мэргэжлийн сургалт
 - б. Оюуны чадавхи
 - в. Өөрийн хариуцах судлагдахууны чиглэлээр ажилласан буюу хичээл зааж байсан хангалттай туршлага
 - г. Заах арга барилын мэдлэг ур чадвар, боломжит оролцогчидтой тохирох төвшинд нь тааруулан заах чадвар
 - д. Сургалтын зорилтын биелэлтэд зохих хувь нэмэр оруулах чадвар
 - е. Шаардлагад нийцэх зан ааш, хувийн шинж чанар
 - ё. Мэргэжлийн нэр хүнд
2. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага шинээр орсон буюу орох гэж байгаа багш нарыг дээр дурдсан шалгуураар шалгах систем байдаг уу?
3. Шинээр ажилд авах гэж байгаа багшийг ажиллаж эхлэхээс нь өмнө шалгаж судалдаг уу?

4. а. Танай байгууллага одоо ажиллаж байгаа багш нарынхаа ажлын гүйцэтгэлийн үзүүлэлтийг бүртгэн хянадаг уу?
 - б. Тийм бол уг бүртгэлээ компьютерт оруулж боловсруулан хадгалдаг уу?
5. Танай байгууллага багш нарын талаар бусад мэргэжлийн этгээдүүдээс лавлаж тодруулах мэдээлэл авдаг уу?
6. Ажилд авахаар судлаж байгаа багш урьд нь ямар нэгэн сахилга баттай холбоотой асуудалд холбогдож байсан уу?
7. а. Танай байгууллага ажилд авахаар судлаж буй багшид доорх үйл ажиллагаануудыг гүйцэтгэх шаардлага тавьдаг уу?
 - i. Төлөвлөлтийн хуралд оролцох
 - ii. Танилцуулга тайлан бэлтгэх
 - iii. Үйл ажиллагааны сургалтын зорилтод нийцсэн материал бэлтгэх
- б. Уг шаардлагуудыг зайлшгүй биелүүлэх ёстой юу?
8. Багшлах бүрэлдэхүүнийг хэн сонгон шалгаруулдаг вэ?
 - а. ЭЗТБ-ын ажилтнууд
 - б. ЭЗТБ-ын зөвлөл
 - в. ЭЗТБ-ын зөвлөлийн дарга
 - г. Төлөвлөлтөд зөвлөх хороо
 - д. Дамжаа хариуцсан ажилтан
 - е. Бусад
9. Багшлах бүрэлдэхүүнийг сонгон шалгаруулахад доорх хүчин зүйлсийг харгалзан үздэг үү?
 - а. Газарзүйн байрлалын төлөөлөл
 - б. Эмэгтэй хуульчдын төлөөлөл
 - в. Үндэсний цөөнхөөс гаралтай хуульчдын төлөөлөл
 - г. Төрийн байгууллагын хуульчдын төлөөлөл
 - д. Компанийн хуулийн зөвлөхүүдийн төлөөлөл
 - е. Ажилладаг хуулийн байгууллагын хэмжээ
 - ё. Барын янз бүрийн сонирхлыг төлөөлдөг хуульчдын тооны тэнцвэр
 - ж. Бусад

ЖУРАМ 4.5 БАГШЛАХ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ

ЭЗТБ олгогч байгууллага нь багш нартаа зориулан сургалт явуулж багшлах бүрэлдэхүүнээ хөгжүүлж байх ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Багш нарыг сургах шаардлага. Хичээлийг үр дүнтэй заасан байна гэдэг нь ороо дүүрэн шар хавтсаар зэвсэглэсэн хуульчдын өмнө зогсохоос хавьгүй илүү. Чадварлаг багш болоход цаг хугацаа, дадлага туршлага шаардагддаг. Шинэ болон удаан ажилласан туршлагатай багш нарт хэвлэсэн зааварчилгаа материал тараах, багш нэг бүр дээр ажлын үнэлгээ шүүмжлэл гаргах нь багшлах бүрэлдэхүүний сургалтад туслах хэрэгсэл болж өгдөг. Мөн түүнчлэн ЭЗТБ олгогчид нь заах арга барил эзэмшүүлэх семинар явуулах хэрэгтэй бөгөөд ийм семинаруудын явцад багш нараар заах дадлага хийлгэх нь үр дүнтэй байдаг (Энэ чиглэлээр явуулсан судалгаанаас үзэхэд байгууллагуудын 20 хүрэхгүй хувь нь багшлах бүрэлдэхүүнийг хөгжүүлэх семинар явуулдаг байна). Семинарын явцад оролцогчдод видео бичлэг үзүүлж юуг хэрхэн сайжруулах талаар зөвлөгөө өгөх боломжтой. Хэлэлцүүлэгт оролцогчдод зориулан давтлага зохион байгуулж явуулах нь заах бүрэлдэхүүний бэлтгэлийн бас нэг боломжит хувилбар юм²⁸.

Багшлах бүрэлдэхүүний сургалтад учирч болох хамгийн том бэрхшээл бол зарим чадварлаг багш нар заахаас татгалзах явдал байдаг, учир нь анхан шатны сургалт нь цаг ихээхэн шаардсан үйл ажиллагаа юм. Багшлах бүрэлдэхүүний сургалтыг хангалттай төвшинд явуулж чадсан нөхцөлд ЭЗТБ-ын хөтөлбөрийн чанар зөвхөн “хангалттай” болоод зогсохгүй “дээд зэргийн” болох боломж бий болдог.

Товчхон дүгнэхэд ЭЗТБ-ын багшлах бүрэлдэхүүн нь заах арга барилуудтай танилцсан, хичээлийг үр дүнтэй хөтлөн явуулах чадвартай байх ёстой. Эс бөгөөс эрх зүйн тасралтгүй боловсролын чанар итгэх итгэл ноцтой эрсдэлд орох болно.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай байгууллагын багшлах бүрэлдэхүүн хөтөлбөр эхлэхээс өмнө уулзалт хийж, нийт ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны хүрээнд орж байгаа хичээлийн сегментүүдийн талаар зөвлөлддөг үү?
2. Багшлах бүрэлдэхүүнд зориулан доор дурдсан үйл ажиллагаануудаар дамжуулан системтэй, тасралтгүй бөгөөд үр дүнтэй сургалт явуулдаг уу? Үүнд:
 - а. Хэвлэмэл удирдамж зааварчилгаа
 - б. Багшлах бүрэлдэхүүнийг хөгжүүлэх семинар
 - в. Төлөвлөлтийн уулзалт

²⁸ Багшлах бүрэлдэхүүнийг хөгжүүлэх талаар дээрх 9-р тэмдэглэл дэх Кнох-ийн 214-216-аас харах.

- г. ЭЗТБ-ын ажилтнуудыг оролцуулсан уулзалт хурал
 - д. Заах арга барилын талаар насанд хүрэгчдийн боловсролын мэргэжилтнүүдтэй зөвлөлдөх
 - е. Багшлах бүрэлдэхүүний гишүүдийн ажлын гүйцэтгэлийн ганцаарчилсан үнэлгээ шүүмжлэл
 - ё. Анхны хичээлийн өмнө хийх бэлтгэл давтлага
 - ж. Материал бэлтгэхэд зориулан судалгаа хийх
 - з. Бусад
3. Хөтөлбөр зохион байгуулагчдын зүгээс заах үйл ажиллагааны чанарыг сайжруулах үүднээс багш нарт сургалтад ашиглах туслах материал техник хэрэгслийг (өсгөгч болон слайд проектор гэх мэт) урьдчилан танилцуулдаг уу?
4. Мэргэжлийн ЭЗТБ-ын ажилтнууд багшлах бүрэлдэхүүний ажлыг тогтмол хянадаг уу (хичээл дээр суух, суралцагчидтай ярилцаж санал бодлыг нь асуух, эсвэл хичээлийн явцад авсан дүрс бичлэгийг үзэх гэх мэт)?
5. а. Сургалт дууссаны дараа хийсэн үнэлгээ болон багшлах бүрэлдэхүүний ажлын гүйцэтгэлийн талаарх бусад мэдээллийг багш нарт мэдэгддэг үү?
- б. Ажлын чанарыг сайжруулах үүднээс шаардлагатай үед дээрх мэдээлэл дээр үндэслэн багшлах бүрэлдэхүүнд зөвлөгөө өгдөг үү?
6. Багшлах бүрэлдэхүүнд зориулан судалгаа хийдэг үү?

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.6 ДАМЖААНЫ МАТЕРИАЛУУД

ЭЗТБ-ын байгууллага нь өөрийн явуулж буй дамжаанд оролцогчдын хэрэгцээнд зориулан товч зааварчилгаа гарын авлага болон дэлгэрэнгүй лавлагаа материал бэлтгэн түгээх ёстой бөгөөд эдгээр нь сургалтын зорилттой нягт уялдсан байх шаардлагатай.

САНАЛ ДҮГНЭЛТ

Сургалтын материалын хэрэгцээ шаардлага. Сургалтын материалууд (дэлгэрэнгүй унших материал болон товч гарын авлагууд) нь сургалтын зорилтын биелэлтэд томоохон үүрэг гүйцэтгэдгийг эртнээс тэмдэглэж ирсэн билээ. Эдгээр материалууд нь үнэн хэрэгтээ бүх төрлийн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны салшгүй нэг чухал хэсэг болоод байна. Материалууд нь дотроо тайлбар зүүлт бүхий тойм жишээ, товч жагсаалт, загвар маягт, ажлын хуудас, процедурын зааварчилгаа зэрэг олон төрөлтэй байдаг. Эдгээр материал нь сургалцагчдад сургалтын явцтай хөл нийлүүлэн алхаж зааж буй хичээлүүдийг бүрэн ойлгоход тусалдаг. Зарим тохиолдолд эдгээр материалыг цаашид удаан хугацаанд бодит амьдралд лавлагаа маягаар ашиглаж болох авч тэдгээрийн үндсэн зорилго нь зөвхөн сургалтын явцад суралцагчдад зааж буй сэдвүүдийн талаар мэдлэг олгоход оршдог гэдгийг мартаж болохгүй²⁹. Тодорхой ЭЗТБ-ын хөтөлбөрт ашиглахад зориулсан материал зохиож бэлтгэхэд оролцож байгаа багш нарт материалын агуулга, формат, урт, төрөл хэлбэрийн талаар дэлгэрэнгүй зааварчилгаа зөвлөгөө өгөх хэрэгтэй.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Хөтөлбөр бүр дээр оролцогчдод сонсох хичээлтэй хавсарган түгээх материал өгдөг үү?
2. Хэрэв тийм бол ямар зорилго тавьдаг вэ?
 - а. Үзсэн бүх сэдвийн талаар ерөнхий тойм өгөх
 - б. Сэдэв бүрийг дэлгэрэнгүй тайлбарлах
 - в. Товч жагсаалт өгөх
 - г. Зааж байгаа зүйлийг бодитойгоор харуулах
 - д. Оролцогчдын дунд идэвхтэй харилцаа бий болгох
 - е. Оролцогчдын судлагдахууны талаарх ойлголтыг сайжруулах
 - ё. Зааж байгаа зүйлийг амьдралд хэрэглэхийг дэмжих
 - ж. Бусад

²⁹ Дээрх 6-р тэмдэглэлийн A MODEL FOR CONTINUING LEGAL EDUCATION-ий 51-р үенд дамжааны материалуудын талаар дэлгэрэнгүй огуулсан байна. Мөн дээрх 6-р тэмдэглэл дэх КНОХ-ийн 6-р бүлгээс олон төрлийн заах материалаас хэрхэн сонголт хийх талаар хэрэгтэй дүн шинжилгээг олж үзэж болно.

3. Дамжааны материалыг хэн бэлтгэдэг вэ?
 - а. ЭЗТБ-ын ажилтнууд
 - б. Багшлах бүрэлдэхүүн
 - в. Гадаад эх үүсвэр (бусад ЭЗТБ-ын байгууллагууд, эрх зүйн чиглэлээр гардаг тогтмол хэвлэлүүд гэх мэт)
 - г. Бусад
4. Материалын үнэн зөв, тодорхой, гүйцэд эсэхийг зохиогчоос нь өөр этгээд шалгаж нягталдаг уу?
5. Багшлах бүрэлдэхүүний бэлтгэсэн материалыг хэн хянаж зохицуулдаг вэ?
6. Доор дурдсан материалуудаас алийг нь ашигладаг вэ?
 - а. Дэлгэрэнгүй ба товч зүүлт тайлбар/тойм
 - б. Жишээний талаарх ерөнхий дүгнэлт
 - в. Хууль эрхийн акт, тодорхой жишээн дээр гаргасан санал, журам, дүрмүүдийн талаарх текст материал
 - г. Товч жагсаалт
 - д. Загвар маягт, хууль эрхийн актаас татсан жишээ, зарга, ажлын хуудас
 - е. Тогтмол хэвлэл болон бусад хэвлэмэл материалаас авсан ишлэл
 - ё. Нэмэлт унших материалын ном зүй болон лавлагаа
 - ж. Бусад
7. Эдгээр материалыг сонгохдоо дэвшүүлсэн сургалтын зорилттой тусгайлан уялдуулсан уу?
8. Сонгосон материалуудад дурдсан санаануудыг суралцагчид амьдрал дээр хэрэгжүүлэх талаар тусгайлан авч үзсэн үү?
9. Сонгосон материалууд оролцогчдын бодит ажилд туслалцаа болдог уу?
10. Өмнө нь өөр ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд буюу өөр байгууллагын хэрэглэж байсан материалыг ашиглах тохиолдолд тухайн хөтөлбөрт тохируулах үүднээс өөрчлөн шинэчилдэг үү?
11. Материалуудад ойлгоход дөхөм болгох зорилготой зураг график оруулдаг уу?
12. Дуу дүрс бичлэгийн материал ашиглаж байгаа тохиолдолд холбогдох унших материал дагалдуулан өгдөг үү? Хэрэглэж байгаа дуу дүрс бичлэгийн материалыг хөтөлбөртэй уялдуулан нэгтгэдэг үү?

ЖУРАМ 4.7 ЭХ МАТЕРИАЛ

ЭЗТБ олгогч нь санхүүгийн болоод мэргэжлийн төвшний хувьд хангалттай бололцоотой бол хуульчдын бодит хэрэгцээнд зориулан эх материал (дамжааны материалаас тусдаа) боловсруулан зохиож хэвлүүлэх хэрэгтэй.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Номын олдоц. ЭЗТБ нь анхлан яриагаар дамжсан үйл ажиллагаа буюу анги дотор лекцийн хэлбэрээр явагдах хичээл маягаар гараагаа эхэлсэн билээ. Гэхдээ боловсролын үйл ажиллагаа зөвхөн энэ уламжлалын хүрээнд хязгаарлах ёсгүй. Хангалттай нөөц эх үүсвэртэй боловсрол олгогч байгууллагууд хуульчдын бодит хэрэгцээнд зориулан бие даасан бичмэл материалуудыг боловсруулан гаргах хэрэгтэй.

Хууль эрх зүйн тодорхой нэг чиглэлээр гарсан дэлгэрэнгүй, иж бүрэн, хамгийн гол нь бодит үйл ажиллагаанд хэрэглэгдэх лавлагаа материал нь хуульчдын хэрэгцээнд хэзээнээс чухал үүрэг гүйцэтгэж ирсэн билээ. Хуульчдын өдөр тутмын хэрэгцээнд зориулсан энэхүү “эрх зүйн хоолны жор” буюу “бодитийн номнууд” гэж нэрлэгддэг материалуудад хуулийн тайлбар маягтууд, мэргэжлийн зааварчилгаа, амьдралд тохиолдох нийтлэг нөхцөл байдлуудыг хэрхэн шийдвэрлэх талаарх зөвлөмж гэх мэт олон чухал зүйл багтсан байдаг. Үүний зэрэгцээгээр эдгээр номыг сургалт дамжаанд ч мөн хэрэглэх боломжтой бөгөөд үр дүнтэй ашигласан нөхцөлд сургалтын зорилтуудын биелэлтэд тодорхой хэмжээний хувь нэмэр оруулдаг³⁰. Ялангуяа орон нутгийн (муж улсын хэмжээний) боловсрол олгогчдын хувьд тухайн бүс нутгийнхаа онцлогт тохирсон гарын авлага номнуудыг гаргах нь чухал.

Мэдээжээр ЭЗТБ олгогч байгууллага болгонд ийм ном гарган хэвлэх санхүүгийн болоод боловсон хүчнийн бололцоо байхгүй. Нэгэнт ном бичих, хэвлэхэд мөнгөн хөрөнгө оруулалт, мэргэжлийн өндөр мэдлэг шаардагддаг тул энэхүү ЖУРАМЫг зөвхөн хангалттай эх үүсвэр бүхий боловсрол олгогчдод зориулан боловсруулсан болно.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага дамжааны материалаас тусдаа бие даасан материал хэвлүүлдэг үү?
2. Танай байгууллага ном хэвлэл боловсруулж гаргах журамтай юу?
3. Хэвлэх материалын сэдвийг хэн сонгодог вэ?
 - а. Зөвлөх хороо
 - б. ЭЗТБ-ын зөвлөл
 - в. ЭЗТБ-ын ажилтнууд
 - г. Бусад

³⁰ Дээрх 6-р тэмдэглэлийн A Model for Continuing Legal Education-ий 30-р талын 51-р үенээс ажлын номнуудын талаар үзнэ үү.

4. Материалыг хэн бичиж боловсруулдаг вэ?
 - а. Хуульчид
 - б. Хуулийн профессорууд
 - в. Шүүгчид
 - г. ЭЗТБ-ын ажилтан редакторууд
 - д. Бусад
5. Бэлтгэсэн материалыг өөр ямар нэгэн этгээд хянадаг уу?
6. а. Танай байгууллага орон тооны редактортой юу?
 - б. Хэрэв тийм бол доорхын аль нь вэ?
 - i. Эрх зүйн мэргэжлийн редактор
 - ii. Хэвлэлийн редактор
 - iii. Хянан уншигч
7. ЭЗТБ-ын материал хэвлэх үйл ажиллагааг хэрхэн санхүүжүүлдэг вэ?
8. а. ЭЗТБ-ын материалуудыг хэвлэх үйл ажиллагаа орлогоороо зарлагаа нохно гэж тооцдог уу?
 - б. Хэвлэх үйл ажиллагаанаас шалтгаалан алдагдал гарсан бол түүнийг хэрхэн нөхдөг вэ?
9. Хэрэв хэвлэсэн материалуудыг хуульчдад түгээдэг буюу худалддаг бол цаг үеийн шаардлагад тохируулах үүднээс тогтмол шинэчилдэг үү?
10. Эх материал хэвлэн гаргаснаар бусад ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд ямар нөлөө үзүүлдэг вэ?

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.8 СУРГАЛТАД АШИГЛАХ ТЕХНИК, ТЕХНОЛОГИ

Сургалтад техник технологи, мэдээллийн хэрэгслүүдийг ашиглах нь сургалтын үйл ажиллагааг баяжуулж тавьсан зорилтыг биелүүлэхэд дөхөм болдог тул ЭЗТБ-ын байгууллагууд багшлах бүрэлдэхүүн эдгээрийг ашиглахыг урамшуулан дэмжиж байх ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Боловсролын технологийн ашиглалт. Үйл ажиллагаагаа төлөвлөж боловсруулахдаа ЭЗТБ олгогч байгууллага нь шинээр гарч ирж байгаа боловсролын технологийг ашиглах талаар бодолцох ёстой. Слайд, кино, кодоскоп, видео бичлэг гэх мэт дүрст хэрэгсэл ашигласнаар багшийн заасан хичээл суралцагчдад илүү үр дүнтэй хүрдэг. Арден Хаусын III бага хурлын тайланд ч “шинэ технологийг түлхүү ашиглах” талаар заасан байдаг бөгөөд ашиглах технологийн төрлийн хувьд биечилсэн сургалтыг цаашид орлох хандлагатай байгаа “компьютерчлэгдсэн интерактив сургалт, хиймэл дагуулаар дамжуулсан видео, дүрс болон дуу бичлэг”-т голлон анхаарах талаар дурдсан байна³¹. Эдгээр шинэ техникүүдийг ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаандаа ашиглаж байгаа байгууллагууд тухайн технологийг судлагдахуун болон сургалтын зорилтуудтайгаа уялдуулан нэгтгэх талаар онцлон анхаарах хэрэгтэй.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Сургалтын үйл ажиллагааг баяжуулж дэвшүүлсэн зорилтуудыг биелэлтэд нэмэр болгох үүднээс сургалтын технологи ашиглахыг танай байгууллага урамшуулан дэмждэг үү?
2. Доорхын алийг хэрэглэдэг вэ?
 - а. Видео, слайд, кодоскоп зэрэг дүрст хэрэгслүүд
 - б. Видео болон аудио бичлэг (ЭЗТБ-ын сургалтад ашиглах, эсвэл сүүлд хянаж үзэхээр хадгалах зорилгоор)
 - в. Компьютер ашигласан хичээл
 - г. Сургалтын үйл ажиллагааг олон газарт нэгэн зэрэг явуулах үүднээс хиймэл дагуулаар дамжуулах
 - д. Интерактив видео хичээл
 - е. Кино
 - ё. Урьдчилан бэлтгэсэн бүдүүвч

³¹ Дээрх 3-р тэмдэглэлийн Арден Хаусын III Бага Хурлын Тайлангийн 20-ийг үзэх. Насанд хүрэгчдийн боловсролд компьютер ашиглах талаар дээрх 25-р тэмдэглэл дэх Apps & Dale, *Innovation: Computers and Computer Technology*-оос, мөн дээрх 3-р тэмдэглэлийн Арден Хаусын III Бага Хурлын Тайлангийн 277-289-оос үзэх.

ж. Хөдөлгөөнт самбар

и. Бусад

3. Танай байгууллага сургалтын технологийг төлөвлөж боловсролын үйл ажиллагааны нэг хэсэг болгон хэрэглэх тодорхой журамтай юу?
4. Сургалтын үйл ажиллагаанд үзүүлж байгаа нөлоог нь тодорхойлж цаашдын хэрэглээг нь төлөвлөх зорилгоор техник технологийн ашиглалтыг тогтмол үнэлдэг үү?

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.9 ХИЧЭЭЛД АУДИО БОЛОН ВИДЕО БИЧЛЭГ, КОМПЬЮТЕР АШИГЛАХ НЬ

Хэрэв санхүүгийн болоод мэргэжлийн эх үүсвэрийн хувьд бололцоотой бол ЭЗТБ олгогч байгууллага нь хуульчдад зориулан аудио болон видео бичлэг, мөн компьютер ашиглан хичээл бэлтгэн явуулах хэрэгтэй.

САНАЛ ДҮГНЭЛТ

Аудио болон видео бичлэг, компьютер ашигласан хичээлийг бэлтгэх нь. Эх үүсвэрийн хувьд хангалттай боломжтой бол ЭЗТБ олгогч нь аудио болон видео бичлэг, компьютер ашигласан хичээл бэлтгэж явуулах нь зүйтэй бөгөөд энэ үйл ажиллагаа нь дамжаанаас тусдаа бие даасан байдалтай байж болно. Хичээл бүхий бичлэг, компьютерийн диск нь ялангуяа сургалтад биеэр оролцох боломжгүй хуульчдын хувьд үнэ өртгийн хувьд хямд, үр дүнтэй хэрэгсэл болдог бөгөөд эдгээрийг янз бүрийн байгууллагууд дотоод сургалтадаа ашиглахад нэн тохиромжтой. Компьютерчлэгдсэн сургалт нь ялангуяа идэвхтэй байдлаар бие даан суралцах боломж олгодог. Бичлэг болон компьютерийн дискийг дагалдуулан хэрэглэх явцад гарах магадлалтай асуудлуудыг хэрхэн шийдвэрлэх зааварчилгаа, өөрийгөө үнэлэх сорил асуулга, нэмэлт унших материалын лавлагаа зэргийг багтаасан тодорхой хэмжээний тойм бичвэр, хичээлийн төлөвлөгөө, гарчгийг өгөх ёстой.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага доорх материалын алийг бэлтгэн гаргадаг вэ?
 - а. Аудио бичлэг
 - б. Видео бичлэг
 - в. Компьютер дискэн дээрх хичээл
 - г. Интерактив видео хичээл
2. Эдгээр материалыг бэлтгэж гаргах тодорхой журам байдаг уу?
3. Материалын сэдвийг хэн сонгодог вэ?
 - а. Зөвлөх хороо
 - б. ЭЗТБ-ын зөвлөл
 - в. ЭЗТБ-ын ажилтнууд
 - г. Бусад
4. Дуу, дүрс бичлэг болон компьютер ашигласан сургалтын материалууд нь ямар нэгэн хөтөлбөрийн үр дүнд бий болсон уу?
5. а. Танай байгууллагын ямар ажилтан эдгээр материалуудыг бэлтгэж гаргах ажлыг хариуцдаг вэ?
 - б. Тухайн ажилтан ямар туршлагатай вэ?

- в. Ийм материал бэлтгэх ажлыг хариуцдаг тусгай алба танай ЭЗТБ-ын байгууллагад байдаг уу?
- 6. Дуу, дүрс бичлэг болон компьютерчлэгдсэн материалуудыг бэлтгэн гаргах ажлыг хэрхэн санхүүжүүлдэг вэ?
- 7. а. Дуу, дүрс бичлэг болон компьютерчлэгдсэн материалуудыг бэлтгэн гаргах үйл ажиллагаа нь өөрийгөө санхүүжүүлнэ гэж тооцдог уу?
б. Уг материалуудыг бэлтгэн гаргах үйл ажиллагаа нь алдагдалд орсон тохиолдолд асуудлыг хэрхэн шийддэг вэ?
- 8. Дуу дүрс бичлэг болон компьютер ашигласан сургалтын материалуудыг сургалтын зорилтуудыг биелүүлэхэд хувь нэмэр оруулах зорилгоор бэлтгэн гаргадаг уу?
- 9. а. Дуу дүрс бичлэг болон компьютер ашигласан сургалтын материалуудыг дагалдуулан бичмэл материал өгдөг үү?
б. Дуу дүрс бичлэг болон компьютер ашигласан сургалтын материал ашигласнаар сургалтын зорилтуудын биелэлтэд хэмжиж болохуйц сайн нөлөө үзүүлдэг үү?
- 10. а. Дуу дүрс бичлэг болон компьютер ашигласан сургалтын материал ашигласнаар суралцагчдад ямар давуу тал бий болж байгааг үнэлдэг үү?
б. Тийм бол яаж үнэлдэг вэ?
- 11. Дуу дүрс бичлэг болон компьютер ашигласан сургалтын материал бэлтгэн гаргах нь бусад ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаануудад ямар нөлөө үзүүлдэг вэ?

ТЭМДЭГЛЭЛ

5. ЭЗТБ-ЫН СУРГАЛТЫН ОРЧИН

ЖУРАМ 5.1 МАТЕРИАЛЛАГ НӨХЦӨЛ

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны материаллаг орчин нь сургалтад тохиромжтой байх ёстой бөгөөд дэвшүүлсэн сургалтын зорилтуудын биелэлтэд сайн нөлөө үзүүлэхүйц байх ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Хөтөлбөрийг тохиромжтой газарт явуулах. Хөтөлбөр явагдаж байгаа газрын материаллаг орчин нь сургалтын үйл ажиллагаа болоод үйл явцад нөлөөдөг. Сургалт явагдаж байгаа өрөө буюу танхимын байдал оролцогчдын хандлагад маш ихээр нөлөөлдөг байна. Өрөө болон танхим нь хангалттай тооны суралцагчдыг багтаахуйц хэмжээтэй байхын сацуугаар зохион байгуулалтын хувьд тэдний ахуйн шаардлагыг хангахуйц (гэрэлтүүлэг, сандал, ширээ, ариун цэврийн өрөө, утас гэх мэт) байх ёстой. Үүнээс гадна сургалт явагдах газар нь хичээлийн туслах материалаар (дуу осгөгч төхөөрөмж, гэрэлтүүлэгтэй индэр, дуу-дүрсний тоног төхөөрөмж, лавлагааны материал гэх мэт) хангагдсан байх шаардлагатай. Мөн тахир дутуу хүмүүс сургалтад оролцох нөхцлийг бүрдүүлсэн байх нь чухал.

Хичээлийг уламжлалт загварын ангид явуулах нь ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны хувьд төдийлөн тохиромжтой биш байж болно. Ялангуяа өмгөөлөх ур чадварын хичээлийг шүүхийн танхимд явуулах нь илүү үр дүнтэй байдаг. Эрх зүйн бичгийн болоод судалгаа хичээлүүдийг хууль эрх зүйн үйлчилгээний байгууллагын хурлын танхимд буюу номын санд явуулах нь илүү тохиромжтой байдаг³².

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай байгууллагын сургалт явуулдаг орчин нөхцөл төлөвлөсөн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд тань тохиромжтой бөгөөд сургалтын зорилгын биелэлтэд сайнаар нөлөөлөхүйц байдаг уу?
2. Сургалт явуулах өрөө буюу танхим нь оролцохоор төлөвлөсөн суралцагчдыг хангалттай багтаах хэмжээтэй, зохион байгуулалтын хувьд сонгосон сургалтын арга барилд тохиромжтой байдаг уу?
3. Сургалт явуулах газарт доорх зүйлсийн аль нь байдаг вэ?
 - а. Өрөөний хэм тохируулагч
 - б. Багш болон оролцогчдод зориулсан талуудад тохирох өрөөний гэрэлтүүлэг
 - в. Дуу осгөгч систем

³² Хөтөлбөр явуулах тохиромжтой газрыг сонгохын ач холбогдлыг ACLEA-ийн *Standards of Operation for Continuing Legal Education Organizations* (1975)-ийн Журам 16-д онцлон дурдсан байна. Мөн дээрх 6-р тэмдэглэлийн A MODEL FOR CONTINUING LEGAL EDUCATION-ийн 21-22 тал, 48-р абзацаас ЭЗТБ-ын ажилтнуудын хянаж анхаарах ёстой зүйлсийн дэлгэрэнгүй жагсаалтыг үзнэ үү.

- г. Тохилог сандал ширээ
 - д. Дуу дүрсний тоног төхөөрөмж
 - е. Ариун цэврийн өрөө, утас, цай унд
 - ё. Тахир дутуу хүмүүст зориулсан тусгай зүйлс
4. Сургалт явагдах өрөө буюу танхимыг сонгохдоо дараах хүчин зүйлсийг алийг бодолцдог вэ?
- а. Зохион байгуулалтын хувьд тохиромжтой байх
 - б. Багш болон хичээлийн явц оролцогчдод тод харагдахуйц байх
 - в. Цахилгааны залгуур, цонх, хаалга тохиромжтой газарт байрласан байх
 - г. Ойр орчны дуу чимээнээс тусгаарлагдсан байх
5. Бүлгийн хэлэлцүүлэг буюу бусад төрлийн оролцоог дэмжсэн арга хэмжээ зохион байгуулахаар төлөвлөсөн нөхцөлд тэдгээр арга хэмжээг явуулах хангалттай зай байдаг уу?
6. Сургалт явуулах газрыг сонгохдоо газар зүйн хүчин зүйл буюу оролцогчдод ойр байхаар (машин буюу онгоцоор очиж болохуйц төвлөрсөн газарт байрласан) бодолцдог уу?

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 5.2 ТУСЛАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

ЭЗТБ олгогч байгууллага нь сургалтын үйл ажиллагаагаа явуулах хангалттай тооны, сайтар бэлтгэгдсэн ажилтнуудтай байх ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Хөтөлбөрийг явуулах чадварлаг ажилтнуудын хэрэгцээ. ЭЗТБ олгогч нь хөтөлбөрийг явуулж байх явцад сургалтын материаллаг орчныг ерөнхийд нь хянаж сандал ширээ, агааржуулалт зэрэг нь суралцагчдын тав тухыг хангаж байгаа эсэх, дуу дүрсний тоног төхөөрөмжүүд бэлэн бөгөөд зохих ёсоор ажиллаж байгаа эсэхийг магадлаж явц дундын мониторинг хийх, багшлах бүрэлдэхүүн болоод оролцогчдын хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлох, хичээлийг үнэлэх тусгайлан бэлтгэгдсэн ЭЗТБ ажилтнуудтай байх ёстой. Байгууллагаас тэдэнд хийх ажлын удирдамж жагсаалтыг гаргаж өгөх нь зүйтэй.

Багшлах бүрэлдэхүүн нь ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг хөтлөн явуулахтай холбогдсон энэхүү сургалтын бус үүрэг даалгавруудыг гүйцэтгэх албагүй боловч хэрэв тухайн боловсрол олгогч байгууллага нь хязгаарлагдмал тооны ажиллагсадтай, эсвэл тухайн явуулж байгаа сургалт нь алслагдсан газар зохион байгуулагдаж байгаа бол багшлах бүрэлдэхүүний туслалцаа шаардлагатай болж болно. Хэрэв байгууллага нь зохион байгуулалтын жижиг ажлуудад хайхрамжгүй хандвал суралцагчдын дунд тааламжгүй байдал үүсч, тэр нь сургалтын үйл явцад саад тотгор учруулдаг. Цаашилбал энэ нь суралцагчаас багшлах бүрэлдэхүүнийг үнэлэх үнэлгээнд нөлөөлж, сургалтын зорилтуудын биелэлтэд заналхийлэл болж мэднэ. Тиймээс ЭЗТБ олгогч байгууллага нь ажилтнуудаа шаардлагатай мониторинг болон менежментийн үүргүүдийг гүйцэтгэх чадвартай болгож сургах хэрэгтэй (дээрх ЖУРАМ 1.4-ийг үзнэ үү)³³.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Сургалт явуулж байгаа газарт тань хангалттай тооны сайн бэлтгэгдсэн ЭЗТБ-ын ажилтнууд байх нөхцлийг танай байгууллага бүрдүүлдэг үү?
2. Эдгээр ажилтнуудыг хэрхэн сургадаг вэ?
3. Мэргэжлийн чадавхийнх нь төвшин байнга хангалттай зэрэгт байгаа эсэхийг магадлах үүднээс эдгээр ажилтны ажлыг тогтмол хугацаанд үнэлж дүгнэдэг үү?
4. Сургалт явагдаж байгаа газар ажиллах ЭЗТБ-ын ажилтнуудын хэрэгцээнд зориулсан ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны төлөвлөлт, бэлтгэл, хэрэгжилтэд мониторинг хийж сайжруулах дотоод хяналт шалгалтын үзүүлэлт байдаг уу?

³³ Боловсон хүчний цогц бүрдүүлэлтийн талаар J. C. Hall-ийн DEVELOPING, ADMINISTERING AND EVALUATING EDUCATION (A.V. Knox. ed.)-ийн 7-р бүлэг (1980)-ээс унших. Хөтөлбөрийн амжилтад хүргэхэд гүйцэтгэх туслах бүтцийн зөв зохион байгуулалтын үүргийн талаар дээрх 9-р тэмдэглэл дэх KNOX-ийн 103-105 авч үзсэн байна.

6. ЭЗТБ-ЫН СУРГАЛТЫН ҮНЭЛГЭЭ

ЖУРАМ 6.1 ХӨТӨЛБӨР БОЛОН МАТЕРИАЛЫН СИСТЕМТЭЙ ҮНЭЛГЭЭ

Агуулга, сургалтын зорилтуудын биелэлт, хөтөлбөр төлөвлөлт, заах арга, багшлах бүрэлдэхүүний чанар, суралцагчийн цаашдын ажлын гүйцэтгэлд үзүүлж байгаа нөлөө зэргийг үнэлэх үүднээс ЭЗТБ-ын байгууллагууд нь хөтөлбөр болоод материалын системтэй үнэлгээг тогтмол хийж байх ёстой. Мөн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд төлөвлөлт хийх, сайжруулах зорилгоор урьд өмнө явагдаж байсан хөтөлбөрүүдийг үнэлгээний үйл явцад хамруулвал зохино.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

А. *Суралцагчийн сэтгэл ханамжийг үнэлэх.* Суралцагчийн сэтгэл ханамжийн төвшинг үнэлэх нь ЭЗТБ олгогч байгууллагуудын хувьд нийтлэг хийгддэг үйл ажиллагаа юм. Гэхдээ энэ үнэлгээ нь хөтөлбөрийн төгсгөлд оролцогчдоос бичгээр авдаг мэдээллээр хязгаарлагддаг (оролцогчийн үнэлгээний маягтын загварыг Хавсралт Д-гээс үзнэ үү). Энэ чиглэлээр хийсэн судалгааны хүрээнд авсан санал асуулгаар маш цөөн байгууллагууд сургалтын үр дүнд оролцогчдын чадавхи хэрхэн сайжирсныг үнэлэх зорилгоор оролцогчдоос ярилцлага авдаг буюу хөтөлбөр дууссаны дараа (зургаан сар эсвэл нэг жилийн дараа) санал асуулгын хуудас өгч бөглүүлдэг байна.

ЭЗТБ олгогч байгууллага нь системтэй, тогтмол суралцагчийн үнэлгээг ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны явцад, мөн дараа нь хийж байх ёстой. Үнэлгээг бичгээр ч, ярилцлага хэлбэрээр ч хийж болох бөгөөд хамгийн гол нь тавих асуултууд ижилхэн байх шаардлагатай. Ингэснээр зохион байгуулагдсан ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаануудыг харьцуулан үзэх, мөн хөтөлбөрүүдийн сургалтын зорилт биелсэн эсэхийг хянан үзэх боломж бүрдэнэ.

Б. *Үнэлгээний зарчмууд.* Мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын үнэлгээний талаар гарсан материал элбэг байдаг бөгөөд эрх бүхий этгээдүүдийн энэ талаарх үзэл бодол ч нэлээд зөрчилтэй байдаг³⁴. Үнэлгээний янз бүрийн зарчмыг судлаж дүн шинжилгээ хийхэд Профессор Роналд М. Серверогийн “*Effective Continuing Education for Professionals*” гэдэг номыг ашиглах нь зүйтэй³⁵. Профессор Серверо үнэлгээний асуултууд дараах долоон зүйлд хамарна гэсэн байна. Үүнд:

1. Хөтөлбөр төлөвлөлт болон хэрэгжүүлэлт. Энэ нь үйл ажиллагааны бүтэц болоод хэрэгжүүлэлттэй холбоотой бөгөөд судлагдахуунуудыг хангалттай заасан

³⁴ Мэргэжлийн тасралтгүй боловсролд үнэлгээ хийх талаар чухал ач холбогдолтой мэдээллийг дээрх 33-р тэмдэглэлд дурдсан Groteleuschen, *Program Evaluation*, in DEVELOPING, ADMINISTERING AND EVALUATING EDUCATION; дээрх 7-р тэмдэглэлийн KNOX, *Evaluating Continuing Professional Education*; мөн дээрх 9-р тэмдэглэлийн KNOX-ийн 9-р бүлгээс авна уу.

³⁵ Дээрх 22-р тэмдэглэлд дурдсан SERVERO-ийн 134-148-аас үзэх.

эсэх, бүлгийн хэлэлцүүлэг үр дүнтэй болсон уу, багшлах бүрэлдэхүүн хангалттай бэлтгэлтэй байсан уу гэх мэтийн асуудлуудыг хамардаг.

2. Суралцагчийг тодорхойлох. Ийм төрлийн оролцогчдыг тодорхойлох асуултуудыг хөтөлбөр зорилтот зах зээлээ хамарч чадсан эсэхийг тодорхойлох зорилгоор тавьдаг. Хэрэв сургалтад тухайн үйл ажиллагааны зориулалтаас гадуур хүмүүс оролцох явдал байнга давтагдаж байгаа бол маркетингийн үйл ажиллагаа доголдолтой байгааг харуулна.

3. Суралцагчийн сэтгэл ханамж. Нийт үйл ажиллагааны талаар (судлагдахуунуудыг заасан байдал, сургалтын хотлон явуулагчийн ур чадвар, ашигласан сургалтын арга барилууд, заасан хичээлүүдийн ач холбогдол гэх мэт) оролцогч ямар сэтгэгдэлтэй байгааг үнэлэх энэ төрлийн асуултуудыг үнэлгээний маягтуудад нийтлэг хэрэглэдэг. Профессор Серверо суралцагчийн сэтгэл ханамжийг тодорхойлох санал асуулга явуулах нь өртөг зардлын хувьд хямд бөгөөд түргэн хугацаанд мэдээлэл цуглуулах арга мөн боловч цуглуулсан мэдээлэл хэр үнэн зөв байх нь санал асуулгын бүтэц, асуултыг тавьсан хэлбэрээс хамаарна³⁶ гэжээ.

4. Суралцагчийн мэдлэг, ур чадвар, хандлага. Энэ төрлийн асуултууд суралцагчдын “когнитив (танин мэдэхүйн), аффектив (нөлөөллийн буюу сэтгэл хөдлөлийн), болоод психомотор (мэдрэхүйн) чанар”-таа гарсан өөрчлөлтийг үнэлэх буюу өороор хэлбэл сургалтын үр дүнд ямар мэдлэг, чадвартай болох талаарх суралцагчдын хүсэлтийг тодорхойлдог.

5. Хөтөлбөр дууссаны дараа сурсан зүйлсийг амьдралд хэрэглэх. Сургалт явагдаж дууссанаас хойш хэсэг хугацаа өнгөрсний дараа оролцогчид хөтөлбөрийн явцад заасан зүйлсийг бодит ажиллагаандаа ашиглаж байгаа эсэхийг тодорхойлох үнэлгээ хийж болно. Ийм төрлийн судалгаа хийхэд учирдаг гол асуудал бол хангалттай хэмжээний найдвартай мэдээлэл цуглуулахад бэрхшээлтэй байдаг явдал юм.

6. Сурсан зүйлсийг бодит ажиллагаанд нэвтрүүлснээс гарсан нөлөө. Мэргэжлийн тасралтгүй боловсролын алсын буюу урт хугацааны зорилготой холбоотой энэхүү үнэлгээ нь хөтөлбөрт хамрагдсанаар суралцагчийн үйлчлүүлэгчиддээ үзүүлэх үйлчилгээ сайжирсан эсэхийг тодорхойлохыг зорьдог. Ийм судалгааг эрх зүйн салбарт тоон хэлбэрээр үзүүлэхэд хэцүү байдаг.

7. Хөтөлбөрийн шинж чанар ба зорилт, гарах үр дүнгийн уялдаа холбоо. Энэ төрөлд хамаарах асуултуудаар дэвшүүлсэн сургалтын зорилтууд биелсэн эсэх, тухайлбал сургалтын үр дүнд оролцогчийн чадавхи сайжирсан эсэхийг тодорхойлох зорилготой байдаг. Ийм төрлийн үнэлгээ нь энэ номон дахь хэм хэмжээ боловсруулахад үндэс болгон хэрэглэсэн боловсролын загвартай хамгийн тохиромжтой юм.

³⁶ Cervero зөвлөхдөө уншигчид асуулт боловсруулахдаа L.H. KIDDER, RESEARCH METHODS IN SOCIAL RELATIONS (4th ed. 1981)-д дурдсан санал асуулга боловсруулах дэлгэрэнгүй зааварчилгаа, мөн A.D. GROTELEUSCHEN, QUALITY ASSISTANCE IN CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION (1986)-д боловсруулсан суралцагчийн сэтгэл ханамжийг үнэлэх аргуудыг ашиглах хэрэгтэй гэсэн байна.

ЭЗТБ олгогч байгууллагууд эдгээр бүх долоон төрөл зүйлд хамаарах үнэлгээний асуултуудыг хэрэглэх магадлал бага боловч ямар асуулт асуухыг шийдэхэд Профессор Серверогийн зөвлөмж болгосонтой төстэй таван шалгуур үзүүлэлтийг бодолцож үзэх хэрэгтэй. Эдгээр нь:

- ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны зорилго юу вэ?
- Хэнд ямар мэдээлэл хэрэгтэй, яагаад хэрэгтэй вэ?
- Үнэлгээ нь бодит бололцоо болоод ёс зүйн ямар хязгаарлалтуудаар хязгаарлагдах вэ?
- Үнэлгээ явуулах ямар эх үүсвэрүүд бэлэн байгаа вэ?
- ЭЗТБ олгогч байгууллагаас үнэлгээнд ямар үнэлэмж, эрхэмлэх зүйлс баримталдаг вэ?

Болосролын үйл ажиллагааны учир холбогдлыг тодорхойлох, боловсролын байгууллагын ажлыг тайлагнах бүтэц бий болгох, боловсролын үйл ажиллагааны чанарыг цаашид сайжруулахад үнэлгээ явуулах нь зайлшгүй чухал. Энэ нь хөтөлбөр боловсруулалтын боловсролын чиг хандлагыг бүхэлд нь авч үздэг тул ЭЗТБ эрхлэн явуулагчид үнэлгээ хийхдээ маш нарийвчлан судалж, дүн шинжилгээ хийвэл зохино.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага хөтөлбөр болон материалаа үнэлэх журам бий болгосон уу?
2. Үнэлгээний явцад доор дурдсан хүчин зүйлсийг алийг авч үздэг вэ?
 - а. Үйл ажиллагааны хэлбэр нь дэвшүүлсэн сургалтын зорилттой нийцсэн байх
 - б. Үйл ажиллагааны сургалтын зорилтуудыг хэмжиж, ажиглаж болохуйц байдлаар илэрхийлсэн байх
 - в. Оролцогчдын боловсролын хэрэгцээ болоод үйл ажиллагааны дэвшүүлсэн зорилгын хооронд уялдаа холбоо байх
 - г. Үйл ажиллагаанд хэрэглэж байгаа сургалтын арга барилууд нь оролцогчдод сургалтын зорилтуудыг биелүүлэх боломж олгодог байх
3. Үнэлгээгээр бий болсон мэдээллийг ямар зорилгод ашигладаг вэ?
 - а. Урьд өмнө явагдсан үйл ажиллагаанууд зорилгоо биелүүлсэн эсэхийг тодорхойлох
 - б. Одоо хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагаанд гарч байгаа дутагдлыг арилгах
 - в. Цаашдын үйл ажиллагааны төлөвлөлтөд ашиглах
4. Танай байгууллага доор дурдсан үнэлгээний төрлүүдийн аль нэгийг, эсвэл бүгдийг нь хэрэглэдэг үү?
 - а. Үйл ажиллагааны өмнө оролцогчдоос авах сорил

- б. Үйл ажиллагааны дараа оролцогчдоос авах сорил
 - в. Өөрийгөө үнэлэх сорил
 - г. Суралцагчийн сэтгэл ханамжийг тодорхойлох санал асуулга
 - д. Оролцогчидтой хийх ярилцлага
 - е. Байгууллагын дотоод үнэлгээ
 - ё. Гаднын зөвлөхүүдийн хийх үнэлгээ
5. Оролцогчийг үнэлэх санал асуулгад доорх зүйлсийн алиныг нь асуудаг вэ?
- а. Тухайн үйл ажиллагааны сургалтын зорлго ямар төвшинд биелсэн
 - б. Багшийн ажлын гүйцэтгэл (судлагдахууны талаарх мэдлэг, хичээлийг ойлгомжтой маягаар суралцагчдад тохируулан явуулах чадвар, хөтөлбөрийн материалууд шаардлагад нийцсэн эсэх, оролцогчидтой харилцах чадвар гэх мэт)
 - в. Судлагдахууны сэдэв оролцогчийн хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэх, ялангуяа нарийн төвөгтэй байдлын төвшин суралцагчдад тохирч байгаа эсэх
 - г. Заах арга нь судлагдахуун болоод дэвшүүлсэн сургалтын зорилгод нийцэж байгаа эсэх
 - д. Заасан судлагдахуун болон олгосон ур чадвар нь амьдралд хэр ач холбогдолтой эсэх
 - е. Дагалдах материалуудын чанар, хэрэглээ
 - ё. Анги танхим, хөтөлбөрийн зохион байгуулалт, байрлал гэх мэт материаллаг орчин нь оролцогчдын хувьд хэр тохиромжтой байгаа эсэх.
6. Тодорхой нэг үнэлгээний ажлын зорилго нь боловсруулсан үнэлгээний ерөнхий хэлбэрээс ялгаатай байх тохиолдолд түүнд зохицуулан үнэлгээний аргачлалыг байнга оорчилдог үү?
7. Танай байгууллага үнэлгээний санал асуулга боловсруулахдаа үнэлгээ төлөвлөж явуулах талаар нарийн мэдлэгтэй хүнээс тусалцаа авдаг уу?
8. Танай байгууллагын ЭЗТБ-ын ажилтнууд үнэлгээний үйл ажиллагааг төлөвлөхдөө тухайн сэдвээр гарсан мэргэжлийн материал ашигладаг уу?
9. Танай байгууллагад үнэлгээг цаг тухайд нь үр дүнтэй хийх эх үүсвэрүүд байгаа юу?
10. Танай байгууллага ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдсанаар оролцогчдын чадавхид хэдий хэмжээний, ямар нөлөөлөл гарсныг үнэлэх чармайлт гаргадаг уу?

ЖУРАМ 6.2 ДОТООД ҮНЭЛГЭЭ

ЭЗТБ олгогчийн мэргэжлийн ажилтнууд боловсролын үйл ажиллагааны дотоод үнэлгээг тогтмол хийх ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Байнгын дотоод үнэлгээний хэрэгцээ. Дээр дурдсанчлан ЭЗТБ-д хийгддэг үнэлгээний үйл ажиллагааны дийлэнх нь оролцогчийн сэтгэл ханамжийг тодорхойлох чиглэлтэй байдаг. Гэхдээ үүнээс гадна ЭЗТБ-ын ажилтнууд нь дотоод үнэлгээг тогтмол хийж хэрэгжүүлж байгаа хөтөлбөрүүдийн чанарыг тодорхойлж байвал зохино. Уг үнэлгээний зорилго нь хичээлд мониторинг хийж хэвлэсэн материалуудыг эргэн хянах, сургалтын явцад багшлах бүрэлдэхүүнтэй зөвлөлдөх, шаардлагатай өөрчлөлтүүдийг хийх, дамжааны төвшин тохиромжтой, багшлах бүрэлдэхүүн хангалттай бэлтгэлтэй байгаа эсэхийг тодруулах үүднээс оролцогчидтой ярилцах зэрэг бөгөөд товч дүгнэн хэлэхэд, хөтөлбөр зохион байгуулагчдад сургалтын зорилтууд биелсэн эсэхийг тодорхойлох боломж олгох үүднээс олдож болох бүх шаардлагатай мэдээллийг цуглуулах явдал болно. Итгэлтэй байх үүднээс үнэлгээг хийж байгаа дотоод ажилтнууд нэлээд субъективаар хандах хандлагатай байдаг³⁷. Гэсэн хэдий ч хөтөлбөрийн чанарыг сайжруулахад байгууллагын дотоод ажилтнууд үйл ажиллагаанд байнгын үнэлгээ хийх нь зайлшгүй ач холбогдолтой. Энэ чиглэлээр хийсэн судалгааны хүрээнд авсан санал асуулгаар, оролцсон байгууллагуудын хагасаас илүү нь дамжаа зохион байгуулж явуулсны дараа дотоод үнэлгээг тогтмол хийдэг болох нь тогтоогдсон байна (Хавсралт Д-гээс дотоод үнэлгээнд ашигладаг маягтыг үзнэ үү).

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай байгууллагын ЭЗТБ-ын ажилтнууд ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд системтэй, тогтмол үнэлгээ хийдэг үү? Хэрэв тийм бол доорх аргуудын алийг ашигладаг вэ?
 - а. Хувийн ажиглалт
 - б. Оролцогчидтой ярилцлага хийх
 - в. Хөтөлбөр хэрэгжиж байгаа газарт очиж урьдчилан бэлтгэсэн журмын дагуу шалгалт хийх
 - г. Бусад
2. Танай байгууллагын мэргэжлийн ЭЗТБ-ын ажилтнууд болон багш нар ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны талаар санал гомдол хүлээж авсны дараа үйл ажиллагааг тухай бүрт нь өөрчлөн засварлах талаар чармайлт гаргаж ажилладаг уу?

³⁷ Дээрх 33-р тэмдэглэлд дурдсан Groteleuschen, [QUALITY ASSISTANCE IN CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION](#)-ий 116-117-г харар.

3. Дотоод ажиллагсдын болон багшлах бүрэлдэхүүний үнэлгээний үр дүнд бий болсон мэдээллийг багшлах бүрэлдэхүүн ба дамжаа төлөвлөгчдөд мэдээлдэг үү?
4. Үнэлгээ хийдэг ажилтнууд болон багш нарын хооронд гарч болох (хэрэв гардаг бол) үзэл бодлын ялгаа, сонирхлын зөрчлийг багасгахын тулд ямар алхмуудыг хийдэг вэ?

ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 6.3 ГАДААД ҮНЭЛГЭЭ

ЭЗТБ олгогчийн үйл ажиллагааг үнэлгээ хийдэг бие даасан хөндлөнгийн байгууллага тодорхой давтамжтайгаар үнэлэн хянаж, дүн шинжилгээ хийх ёстой.

САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ

Гадаад үнэлгээний ач холбогдол. Явуулж байгаа нийт үйл ажиллагааныхаа ач холбогдол болоод чанарыг үнэлэх үүднээс ЭЗТБ олгогч нь үнэлгээ хийдэг байгууллагын үйлчилгээнд хамрагдах талаар нухацтай бодолцож үзэх хэрэгтэй. Бие даасан үнэлгээ хийдэг байгууллага нь боловсрол олгогч байгууллагын хэрэгжүүлж буй арга хэмжээ, үйл ажиллагааг газар дээр нь бүх талаас үнэлэн тодорхойлдог. Үнэлгээ хийх байгууллага нь харьцангуй хөндлөнгийн байр суурьтай байж чаддаг тул ийм үнэлгээ нь ач холбогдолтой байдаг. Гэхдээ хэр хөндлөнгийн байр суурьтай байх нь хэнийг үнэлгээ хийлгэхээр сонгохоос шалтгаална.

АХХ-АБХ-ноос 1987 онд хийсэн ЭЗТБ-ын чанарын судалгаагаар гадаад үнэлгээний нэгэн жишээ гаргасан байна. Энэ судалгаагаар үнэлгээг “эрх зүйн тасралтгүй боловсролын дамжааны ерөнхий чанарыг илэн далангүй, шүүмжлэлт байдлаар үндэс баримттайгаар үнэлнэ” гэж заажээ. Яаж тодорхойлсноос үл хамааран уг судалгаанд оролцсон ажиглагчдын ажиглалт болон санал зөвлөмжүүд нь тодорхой гадаад үнэлгээнүүдийг бүрдүүлсэн байна³⁸. Боловсролын байгууллагыг үнэлэх гадаад үнэлгээний нэг жишээг хуулийн сургуулиудыг магадлан итгэмжлэх зорилгоор Америкийн Барын холбооны Эрх зүйн боловсрол болон Барт элсүүлэх асуудал хариуцсан зөвлөлийн ивээл дор хийгдсэн хуулийн сургуулийн сургалтыг газар дээр нь үнэлэх багуудын судалгаанаас үзэж болно. Мөн Америкийн хуулийн сургуулиудын холбооноос гишүүн элсүүлэх зорилгоор дээрхтэй ижил төрлийн судалгаа шалгалт хийдэг байна.

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг үнэлэх гадаад үнэлгээний багт туршлагатай ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа хөтлөн явуулагчид, хуулийн профессор, өндөр мэдлэгтэй хуульчид, чадвартай ЭЗТБ-ын багш буюу энэ чиглэлээр сургалтын материал бичдэг зохиогчид, шүүгч, муж улсын MCLE-ын зөвлөлийн гишүүд зэрэг хүмүүс орж болно. Эдгээр нь тухайн үнэлэгдэж байгаа ЭЗТБ-ын байрладаг бүс нутгаас өөр газарт харьяалагддаг хөндлөнгийн, дундыг баримталсан байр суурьтай, бие даасан ажиглагч байх ёстой.

СОРИЛ АСУУЛГА

1. Танай байгууллага ЭЗТБ-ын сургалтын хөтөлбөр нь сургалтын зорилтууд болон байгууллагын эрхэм зорилготой нийцэж байгаа эсэхийг магадлах үүднээс тодорхой хугацаанд хөндлөнгийн үнэлгээ хийдэг байгууллагын үйлчилгээнд хамрагддаг уу?

³⁸ Гадаад үнэлгээний нэг хэлбэртэй танилцахын тулд дээрх 3-р тэмдэглэлд дурдсан Арден Хаусын III Бага Хурлын Тайлангийн 243-236-т хэвлэгдсэн 1987 оны ЭЗТБ-ын Чанарын Судалгааны ажиглагчдын ашигласан санал асуулгын маягтуудыг үзнэ үү.

2. Хэрэв тийм бол ямар давтамжтайгаар үнэлгээ хийлгэдэг вэ?
3. Гадаад үнэлгээнд доорх асуудлуудын алиныг авч үздэг вэ?
 - а. Сургалтын зорилтуудын биелэлтийн төвшин
 - б. Заалтын чанар
 - в. Сургалтад хамрагдсанаар мэргэжлийн чадавхи нь хэрхэн сайжирсан талаарх оролцогчийн санал бодол
4. Хөндлөнгийн үнэлгээ явуулагч этгээд доорх хүмүүсийн алинтай уулзаж ярилцдаг вэ?
 - а. Дамжаанд оролцогч буюу ЭЗТБ-ын материал хэрэглэгч этгээдүүдээс түүвэр байдлаар сонгон уулзаж ярилцах
 - б. Багшлах бүрэлдэхүүн болон материал зохиогчдоос түүвэр байдлаар сонгон уулзаж ярилцах
 - в. Төлөвлөлтөд зөвлөгөө өгөх хороодын гишүүдээс түүвэр байдлаар сонгон уулзах
 - г. Мэргэжлийн ЭЗТБ-ын ажилтнууд
 - д. ЭЗТБ-ын албаны гүйцэтгэх захирал
 - е. Декан, ерөнхийлогч гэх мэт захиргааны гүйцэтгэх ажилтнууд
 - ё. Итгэмжлэгдсэн хүмүүс болон захирал гэх мэт холбогдох бодлого боловсруулах байгууллагын ажилтнууд
 - ж. Бусад
5. Хөндлөнгийн үнэлэгч дор дурдсаны алиныг ажиглалтдаа хамруулдаг вэ?
 - а. Багшлах бүрэлдэхүүний заах чадвар
 - б. Хэлэлцүүлэх баг болон ажил хэрэгч тоглоом гэх мэт бүлгээр явуулах сургалтын үйл ажиллагаа
 - в. Сургалтын үзүүлэнт үйл ажиллагаа
 - г. Бусад
6. Хөндлөнгийн үнэлэгч дор дурдсаны алиныг судалж хянадаг вэ?
 - а. Сургалтын зорилтууд тохиромжтой, бүрэн гүйцэд, оролцогчдын хувьд бүрэн нээлттэй, ойлгомжтой эсэх
 - б. Хөтөлбөрийн агуулга нийцтэй, нарийн зөв, бүрэн гүйцэд эсэх
 - в. Дамжааны болон бусад хэвлэмэл ЭЗТБ-ын материалууд оролцогч буюу хэрэглэгчдийн хэрэгцээнд тохирсон, нягт, үнэн зөв, бүрэн гүйцэд, бодитой эсэх
 - г. Багшлах бүрэлдэхүүний мэдлэг, харилцааны чадвар, судлагдахууныг тайлбарлаж ойлгуулах чадвар

- д. Хөтөлбөрийн зохион байгуулалт (логик дараалал, сэдэв тус бүрт хангалттай хугацаа оноогдсон эсэх, сургалтын зорилттой нийцтэй эсэх гэх мэт)
 - е. Оролцогч буюу хэрэглэгчийн сэтгэл ханамж, сургалтын зорилтуудын биелэлт
 - ё. Хөтөлбөрийн сургалтын орчин (гэрэлтүүлэг, температур тохируулагч, зай, сандал, тоног төхөөрөмж, хангамж гэх мэт)
 - ж. Туслах үйлчилгээ (бүртгэл, сонирхогчдод холбогдох мэдээлэл өгөх, захиалга биелүүлэх гэх мэт)
7. Хөндлөнгийн үнэлэгч ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны хэрэглэгч буюу оролцогчдод үзүүлсэн нөлөөллийг үнэлдэг үү?
8. Хөндлөнгийн үнэлэгч дор дурдсаны алиныг ашигладаг вэ?
- а. Үйл ажиллагааны өмнө оролцогчдоос сорил авах
 - б. Үйл ажиллагааны дараа оролцогчдоос сорил авах
 - в. Дамжаанд оролцогч буюу материалыг хэрэглэгчдийн үйл ажиллагааны чадавхи нь сайжирсан эсэхийг үнэлэх зорилгоор дагалдах судалгаа хийх
 - г. Дамжаанд оролцогчид буюу сургалтын материал хэрэглэгчдээс ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдсанаар мэргэжлийн чадавхи нь хэрхэн сайжирсан талаар санал бодлыг нь асуух.
9. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага хөндлөнгийн үнэлгээ болон бусад эх сурвалжуудаас бий болсон мэдээлэл, мэдээ баримтад үндэслэн арга хэмжээ авдаг уу?

ТЭМДЭГЛЭЛ

IV ХЭСЭГ

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны чанарыг үнэлэх аргууд

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны чанарыг үнэлэх аргууд

ТОВЧ ТАНИЛЦУУЛГА

Энэ номын III Хэсэгт дурдсан журам тус бүрийн ард орсон сорил асуултууд нь нийлээд ЭЗТБ олгогчдын ажлын гүйцэтгэл, тэдний хөтөлбөр болоод материалуудын чанарыг үнэлэх үнэлгээний аргачлалыг бүрдүүлнэ. Уг үнэлгээг өөрийгөө үнэлэх мониторингийн систем дээр үндэслэн боловсруулсан бөгөөд байгууллагын цар хэмжээ, үйл ажиллагааны төрөл хэлбэрээс үл хамааран ЭЗТБ олгогч байгууллагууд нь энэхүү системийг сайн дурын үндсэн дээр ашиглан эрчимтэй дотоод хяналт үнэлгээг хийх боломжтой юм. Асуултуудыг лавлагаа судалгаа хэлбэрээр боловсруулсан ба ингэснээр ЭЗТБ-ын ажилтнууд ашиглан өөрийн байгууллагын бодит үйл ажиллагаа нь өгөгдсөн журмуудтай хэрхэн нийцэж байгааг тодорхойлох боломж олгохыг зорьсон болно. Мэдээжээр эдгээр өөрийгөө тодорхойлох үйл ажиллагааны үр дүн нь нийтийн хэрэгцээнд зориулсан бичиг баримт болгон гарахгүй. Уг асуултуудыг зөвхөн өөрийгөө үнэлэх дотоодын хэрэгцээнд зориулан боловсруулсан бөгөөд үр дүнг нь ЭЗТБ олгогч байгууллага үзэмжээрээ ашиглах болно.

ЭЗТБ олгох үйл ажиллагааны бүх талтай холбогдох чанарын үнэлгээний системийг хэрэгжүүлснээр ЭЗТБ олгогч байгууллага нь өөрийн эрхэм зорилгын хэрэгжилт, мөн түүнчлэн явуулж байгаа үйлчилгээ нь үйлчлүүлэгчдийн хэрэгцээнд хэрхэн нийцэж байгааг тодорхойлоход дөхөм болох юм. Ийм систем нь боломжит оролцогчдын хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлж, түүнд нийцсэн сургалтын зорилтуудыг дэвшүүлэн, уг зорилтуудыг биелүүлэхэд чиглэсэн сургалтын үйл ажиллагаа явуулахын зэрэгцээгээр тухайн сургалтын үйл ажиллагааныхаа үр дүнг тогтмол үнэлэх бололцоог бий болгодог. Чанарын хяналт сайжирснаар байгууллагын хариуцлага тооцолт, үйл ажиллагааны мэдрэмжтэй байдал нэмэгдэнэ. Энэ нь системтэй үнэлгээгээр бий болсон мэдээллийг ашиглан боловсрол олгогч байгууллага нь сургалтын хөтөлбөр болон дотоод үйл ажиллагаандаа тодорхой сайжруулалтуудыг оношлон тогтоож хэрэгжүүлэх өргөн боломжтой болно гэсэн үг юм.

Уншигчдад дөхөмтэй байхыг бодолцон уг номын III хэсэгт орсон асуултуудыг нэгтгэн тус бүрийн хамаарах журмын дор оруулсан бөгөөд ашиглахад амар болгох үүднээс шалгах жагсаалт маягаар бичив. Уншигчийн зүгээс жагсаалтад багтсан холбогдох асуулт бүрт нэг бүрчлэн “тийм” эсвэл “үгүй” гэсэн хариултуудаас сонгон хариулах ба ингэхдээ байгууллагынхаа одоогийн бодлого журам болон үйл ажиллагааны талаар илэн далангүй, шүүмжлэлт байдлаар хандах нь зүйтэй. Цаашид бодолцож үзвээс зохих, эсвэл мөрөөр нь арга хэмжээ авууштай асуултуудын талаар

жагсаалт тус бүрийн ардах “Арга Хэмжээ ба Тэмдэглэл” гэсэн хоосон хуудсанд тэмдэглэл хийж болно.

Мөн энэхүү сорил асуулгад орсон асуултуудыг дээрх III Хэсгийн 6.3-т дурдсан төрлийн гадаад үнэлгээнд ч ашиглах бололцоотой юм.

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

1. ЭЗТБ-ын бүтэц

ЖУРАМ 1.1 ЭРХЭМ ЗОРИЛГОО ТОДОРХОЙЛОХ

ЭЗТБ олгогч нь төлөвлөлт, зохион байгуулалт, санал болгож буй боловсролын үйл ажиллагаа, зорилгоо цээгцтэй тодорхойлж бичгээр илэрхийлсэн байх хэрэгтэй.

	Тийм	Үгүй
1. ЭЗТБ-ын нэгж тань эрхэм зорилготой эсэх?	£	£
2. Хэзээ, хэрхэн эрхэм зорилготой болсон? _____		
3. Өөрийн байгууллага дээр судалгаа хийсний үндсэн дээр зорилгоо гаргаж ирсэн үү?	£	£
4. а) Зорилго дахин шинэчлэгдэж байсан эсэх?	£	£
б) Хамгийн сүүлд хэзээ нэмэлт өөрчлөлт оруулсан бэ? _____		
5. Байгууллагын зорилго товч, тодорхой эсэх?	£	£
6. Энэхүү эрхэм зорилгод сургалтын өөр зорилтууд бий гэдгийг дурдсан эсэх?	£	£
7. Танай үйл ажиллагааг хүлээн авагч тал буюу зорилтот бүлгийг хуульчид гэж авсан уу?	£	£
8. Зорилгод хүрэх сургалтын үйл ажиллагаа, үйлчилгээний төрөл зүйлээ тодорхойлсон эсэх?	£	£
9. Дэвшүүлсэн зорилтдоо хүрэх нөөц бололцоо-боловсон хүчин, санхүүжилт, тоног төхөөрөмж хүрэлцээтэй эсэх?	£	£
10. ЭЗТБ-ын ажилтан, ажиллагсад эрхэм зорилготойгоо танилцсан эсэх?	£	£
11. Зорилгоо хэрэгжүүлэх үйл ажиллагааны горим, хяналт үзлэг бий юу?	£	£
12. а) Эрхэм зорилго зөв зүйтэй, нийцтэй байгаа болон өөрчлөн шинэчлэх эсэхийг тогтоохын тулд зохих хугацаанд эргэж авч үздэг үү?	£	£
б) Хамгийн сүүлд хэзээ дахин авч үзсэн бэ? _____		
13. Хэрвээ танай байгууллага дээд шатны харьяа байгууллагын нэгж хэсэг бол эрхэм зорилго, зорилтууд өөр хоорондоо нийцдэг эсэх?	£	£
14. Удирдаж буй дээд шатны байгууллага тань эрхэм зорилгоо гүйцээн хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай дэмжлэгийг үзүүлдэг эсэх?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 1.2 САНХҮҮГИЙН ЭХ ҮҮСВЭР

ЭЗТБ олгогч нь зорилгодоо нийцсэн чанартай боловсрол олгохын тулд хангалттай санхүүгийн эх үүсвэртэй байх ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Төсөв болон санхүүжилтэд үйл ажиллагааны шууд болон шууд бус зардал тусгагдсан эсэх?	£	£
2. Төсөвт үйл ажиллагааны бус зардал тухайлбал мэргэжил дээшлүүлэх болон сургалтын асуудлууд тусгагдсан эсэх?	£	£
3. Байгаа санхүүгийн нөөцийг ЭЗТБ-ын зорилгод нийцүүлэн үр дүнтэй ашиглаж буй эсэх талаар дотоод журам болон төсвийн хяналтын горим бий эсэх?	£	£
4. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага санхүүгийн хувьд бие даасан байх шаардлагатай эсэх?	£	£
5. Орлого нь зарлагаасаа давсан тохиолдолд ирээдүйн үйл ажиллагаанд зориулж болох эсэх?	£	£
6. а) Мөнгөн орлого олоход чиглэсэн төсөлд санхүүгийн нөөцийг зарцуулж болох эсэх?	£	£
б) Ийм зарлагыг хэний шийдвэрээр гүйцэтгэх бололцоотой вэ? _____		
7. Санхүүгийн аль нэг жилд нийт ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны зардал алдагдалтай гарвал асуудлыг шийдвэрлэх байгууллагын бодлого ямар байх вэ? _____ _____		
8. Хэрэв танай байгууллага дээд шатны байгууллагын харьяа бол тухайн дээд шатны байгууллагын төсөв болон нооцийн зардалд ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны зардал тусгайлан тусгагдсан эсэх?	£	£
9. Дээд шатны байгууллагаас ЭЗТБ-ын удирдлагаас тавьсан хэрэгцээт санхүүжилтийг шийдвэрлэх дүрэм журам бий эсэх?	£	£
10. Жил тутмын хөндлөнгийн хяналтын шалгалтыг ямар байгууллага гүйцэтгэдэг вэ? _____		
11. Танай байгууллага үйл ажиллагаагаа идэвхжүүлэхийн тулд санхүүгийн нэмэлт эх үүсвэр тухайлбал ямар нэгэн сан болон засгийн газрын тусламжийг эрж хайх асуудлыг авч үздэг эсэх?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 1.3 ГҮЙЦЭТГЭХ ЗАХИРАЛ

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд ур чадвартай, туршлагатай, хариуцлагадаа тохирохуйц байр суурь баримтлах гүйцэтгэх захирал хяналт тавина.

	Тийм	Үгүй
1. Гүйцэтгэх захирлыг хэрхэн шалгаруулсан бэ?	£	£
а. Ажлын байрны зар сурталчилгаагаар	£	£
б. Байгууллага дотроос албан тушаал ахиулах замаар	£	£
в. Шалгаруулах зөвлөл байгуулж	£	£
г. Удирдах Дээд албан тушаалтнаас шууд томилсон		
д. Бусад _____		
2. Гүйцэтгэх захирлыг сонгохдоо ямар суурь үзүүлэлтүүдийг шалгуур болгон авсан бэ? _____		
3. Гүйцэтгэх захирлыг дараах боловсрол эзэмшсэн буюу ажил мэргэжилд бэлтгэгдсэн байх нөхцөл тавьсан эсэх?		
а. Итгэмжлэгдсэн этгээд буюу өмгөөлөгч	£	£
б. Бизнесийн удирдлага	£	£
в. ЭЗТБ-ын байгууллагын ажилтан байсан	£	£
г. ??????????????????	£	£
д. Бусад _____		
4. а. Гүйцэтгэх захирлын ажлын биелэлтэд хяналт тавьдаг эсэх?	£	£
б. Ямар хугацаанд, хэн? _____		
5. Гүйцэтгэх захирал ажлаа хэнд тайлагнадаг вэ?		
а. Барын зөвлөлд	£	£
б. Хуулийн сургуулийн деканд	£	£
в. Ажил олгогч байгууллагын удирдлагад	£	£
г. ЭЗТБ-ын Зөвлөлд	£	£
д. Бусад _____		
6. Гүйцэтгэх захирлын цалин хангамж нь үүрч буй хариуцлагад нь тэнцэж байгаа эсэх?	£	£
7. Ажлын байрны ямар хангамж, хөнгөлөлтийг гүйцэтгэх захиралд олгодог вэ?		
а. Эрүүл мэндийн даатгал	£	£
б. Тэтгэврийн сан	£	£
в. Урамшууллын томилолт	£	£
г. Бусад _____		

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 1.4 ЭЗТБ-ЫН ОРОН ТОО

ЭЗТБ олгогчийн албан хаагчид нь үүрэг хариуцлагадаа нийцсэн боловсрол, чадвар болон туршлагатай байна.

	Тийм	Үгүй
1. Танай байгууллагад удирдлага зохион байгуулалтын болон ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг зохицуулах асуудал хариуцсан мэргэжлийн, тусгайлан томилогдсон этгээд бий эсэх?	£	£
2. Тэрхүү албан тушаалтан:		
а. Хөтөлбөрт дэмжлэг үзүүлэх, тухайлбал: лекц унших, илтгэл тавих хүнийг олж цаг тохирох; сурталчилгааны чанартай ном зохиол бэлтгэх; олон нийттэй харилцах, мэдээлэл хүргэх болон маркетингийн үйл ажиллагаа явуулах; бүртгэлийн ажиллагааг зохион байгуулах; лавлагаа мэдээлэл хариулт өгөх; хэвлэлийн ажлуудыг удирдан зохион байгуулах; бичгийн гарын авлага материал цуглуулах, хуваарилан тараах; багшлах бүрэлдэхүүн ба ажилтны томилолт буудлын захиалга зэргийг зохицуулах; танилцуулах болон чиглэл өгөх материалаар хангах; хүлээн авч бүртгэх болон төлбөр хураамж хариуцах; байгууллагын сурталчилгаа танилцуулгыг хариуцах; сургалтын дараах эргэх холбоог зохицуулах	£	£
б. Шаардлагатай санхүүгийн эх үүсвэр хүрэлцээтэй болон төсвийн ямар нэмэлт санхүүжилт хэрэгтэйг тодорхойлох	£	£
в. ЭЗТБ олгох үйл ажиллагаанд шаардлагатай байгаа нэмэлт хүний нөөцийг тодорхойлох зэрэг ажлуудыг хийж гүйцэтгэдэг эсэх?	£	£
3. а. Нийт ажилтан ажиллагсад байнгын орон тоогоор ажилладаг уу?	£	£
б. Ээлжийн цагаар ажилладаг хүн бий эсэх?	£	£
4. Өндөр ур чадвартай мэргэжилтний ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа явуулах эрх мэдэл, үүргийг нь тодорхой зааж өгсөн дотоод бодлого бий эсэх?	£	£
5. Мэргэжлийн болон удирдах ажилтныг хэрхэн сонгодог вэ? _____		
6. Мэргэжлийн ажилтан ажиллагсад эрх үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай боловсрол, ур чадвар болон туршлагатай эсэх?	£	£
7. Туслах ажилтнууд удирдлага болон техникийн чанартай ажилд тусалцаа үзүүлж чадахуйц ур чадвартай эсэх (тухайлбал нягтлан бодох бүртгэл, хянан тохиолдуулах, маркетинг, нарийн бичгийн болон компьютерийн үйлчилгээ)?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

	Тийм	Үгүй
8. а. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага ажилтандаа хангалттай нохон олговор болон урамшууллын идэвхжүүлэлт өгдөг эсэх?	£	£
б. Байгууллагын өөрчлөлт шинэчлэлтийн талаарх ажилтны саналыг дэмждэг эсэх?	£	£
9. а. ЭЗТБ-ын ажилтнуудыг удаан хугацаагаар тогтвортой ажиллуулж ирсэн эсэх?	£	£
б. Хэрвээ үгүй бол яагаад? _____	£	£
10. а. Нийт ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны удирдлага зохион байгуулалтын үр дүнтэй байдлыг хэн, хэрхэн дүгнэдэг вэ? _____		
б. Ямар үнэлэмж шалгуур ашигладаг вэ? _____		
11. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны удирдлагыг үнэлэх жил тутмын дотоод хяналт бий эсэх?	£	£
12. а. Бүх ажилтнуудад ажлын байрны тодорхойлолт гаргадаг эсэх?	£	£
б. Ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчилж эргэн авч үздэг эсэх?	£	£
в. Эдгээр ажлын байрны тодорхойлолтыг хэн хүнд хүртээмжтэй ил байлгадаг эсэх?	£	£
13. а. Ажилтанд ажил үүрэгтэйгээ уялдаа холбоо бүхий нэмэлт сургалтад хамрагдах бололцоо олгодог эсэх?	£	£
б. Ажил үүрэгтэйгээ холбоотой сэдвээр семинарт оролцуулдаг эсэх?	£	£
14. Цалингийн болон урамшууллын бодлого бодитой хэрэгжүүлдэг эсэх?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 1.5 МАРКЕТИНГ

ЭЗТБ олгогч нь хөтөлбөр, материал, үйлчилгээ болон хураамж зэрэгт маркетингийн үйл ажиллагаагаа явуулж бүрэн дүүрэн, үнэн зөв бөгөөд нарийвчилсан мэдээллийг холбогдох зар сурталчилгаа бусад идэвхжүүлээх үйл ажиллагаанд ашиглана.

	Тийм	Үгүй
1. Ирээээдүйд сургалтад хамрагдах боломжтой бүлэгт тухай бүрийн ЭЗТБ-ын зар мэдээг хүртээмжтэй байдлаар хүргэж чадаж байгаа эсэх?	£	£
2. Сургалтын үйл ажиллагаанд шударга бөгөөд хариуцлагатай маркетинг хийж чадаж байгаа эсэх?	£	£
3. Сурталчилгааны багц мэдээллүүд:		
а. Тухайлсан ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны сургалтын зорилго зорилтыг харуулсан эсэх?	£	£
б. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа нь нэгдсэн сургалтын хөтөлбөрийн нэгэн хэсэг нь болж явдаг бол олон төрлийн хөтөлбөрүүд хоорондын уялдаа холбоог харуулсан эсэх?	£	£
в. Хөтөлбөрт хамрагдсанаар хамгийн үр ашигтай байх үндсэн нөхцөл буюу дамжааны агуулгыг ойлгох, сургалтын зорилгод хүрч чадахуйц байхын тулд оролцогчид ямар шалгуурыг хангасан байх, жишээ нь мэргэжил мэргэшил, ур чадварын төвшин болон тусгай мэдлэг чадвар эзэмшсэн байх шаардлагатай эсэх?	£	£
г. Багш нарын үзүүлэлт ямар байх?	£	£
д. Төлбөр хураамж тэдгээрт юу багтсан, хөтөлбөрт бүртгүүлээд эргээд татгалзах бол мэдэгдэх, төлбөр хураамжийг буцаан олгох хугацааг зааж өгсөн эсэх?	£	£
е. Нарийвчилсан бөгөөд бүрэн дүүрэн төлөвлөгдсөн хичээлийн хуваарь	£	£
ё. Шаардлагатай тохиолдолд ЭЗТБ-ын кредит цагийн тоо зэргийг тусгасан эсэх?	£	£
4. Танай байгууллага болон ЭЗТБ олгогч нь үйл ажиллагаа явуулах зохих итгэмжлэхээ бүрэн гүйцэд авсан эсэх?	£	£
5. Сургалтын болон сургалтын бус арга хэмжээнүүдээс сургалтын сегментийг тодорхой ойлгомжтой тусгасан эсэх?	£	£
6. Байгууллагаас аудио, видео хуурцаг, интерактив видео танилцуулга, хиймэл дагуулын шууд нэвтрүүлэг болон компьютер ашигласан үзүүлэн санал болгож байгаа бол энэ талын мэдээллийг дээр дурдсан 3-р асуулт буюу сурталчилгааны товхимолд тодорхой оруулж өгсөн эсэх?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

2. ЭЗТБ-ын Сургалтын Хэрэгцээ

ЖУРАМ 2.1 ХЭРЭГЦЭЭГ ҮНЭЛЭХ НЬ

ЭЗТБ олгогчид нь үйлчилгээ үзүүлэх гэж байгаа этгээдүүдийнхээ хэрэгцээ шаардлагыг тодорхойлж дүгнэлт хийх системтэй процедур журамтай байх ёстой бөгөөд ингэснээр боловсролын үйл ажиллагаанд боломжит оролцогчдыхоо эрэлт хэрэгцээг мэдэрч, түүнд нийцүүлэн ажиллах боломж бүрдэнэ.

	Тийм	Үгүй
1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага хэрэгцээг үнэлэх байнгын бөгөөд системтэй аргачлал ашиглан хуульчдын боловсролын хэрэгцээг тодорхойлдог уу?	£	£
2. Мэдээ баримт цуглуулахдаа доорх эх сурвалжуудын алийг ашигладаг вэ? Үүнд:	£	£
а. Сургалтад хамрагдах боломжтой гэж үзсэн хуульчдын дунд, эсвэл нийт хуульчдын дунд тодорхой давтамжтайгаар хийгдэх төлөө-лүүлсэн түүвэр судалгаа	£	£
б. Төлөвлөлтөд зөвлөгөө өгөх хороодын санал	£	£
в. Оролцогчдын дунд байгаа мэдлэг чадварын дутагдлуудын талаарх мэргэжилтнүүдийн санал бодол	£	£
г. Багшлах бүрэлдэхүүний санал	£	£
д. Цаашдын сургалтын талаар оролцогчдоос санал зөвлөгөө авах зорилготой дамжааны өмнөх болон дамжааны дараах судалгаа	£	£
е. Урьд өмнө төстэй сэдэв бүхий хичээлийг ижил төрлийн оролцогч-дод зааж байсан талаарх материалуудыг эргэн үзэх	£	£
ё. Боловсролын шинэ хэрэгцээ бий болгох боломжтой хууль эрх зүйн чиглэлээр гарч байгаа орчин үеийн үйл явц, хандлага, үйл ажиллагааны шинэ арга барилуудын судалгаа	£	£
ж. Хууль эрх зүйн хандлага, асуудлууд, үйл явцын талаарх унших материалууд	£	£
з. Оролцогчдын мэдлэг, чадвар, хандлагын (өөрийгөө үнэлэх, амжилтын тест, сонирхлыг тодорхойлох жагсаалт гэх мэт) өнөөгийн төвшнийг үнэлэх санал асуулгууд	£	£
и. Хуульчдын чадвар чадавхийн өнөөгийн байгаа болон байвал зохих төвшнүүдийн хооронд байгаа ялгааг тодорхойлох үүднээс хуульчдын ажлаа хэрхэн гүйцэтгэж буйг ажиглах	£	£
й. Сургалтад оролцогсод болон эрх зүйн тодорхой чиглэлүүдээр ажиллаж буй хуульчидтай ганцаарчилсан ярилцлага хийх	£	£
к. Бусад	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

	Тийм	Үгүй
3. Танай байгууллагын явуулдаг хэрэгцээг үнэлэх үйл ажиллагаа гарсан өртөг зардал, зарцуулсан цаг хугацаагаа нөхөхүйц үр дүнтэй байж чаддаг уу?	£	£
4. Танай байгууллагаас явуулдаг хэрэгцээг үнэлэх арга хэмжээнүүд харилцан уялдаа холбоотой юу?	£	£
5. (Хэрэв танай байгууллага хэрэгцээг үнэлэх арга барилуудыг ашигладаг бол) Сургалтын үйл ажиллагааг төлөвлөх болон өөрчлөхөд ашиглах үүднээс цуглуулсан мэдээ баримтад дүн шинжилгээ хийдэг үү?	£	£
6. Хэрэгцээний үнэлгээг хийхэд насанд хүрэгчдийн боловсролын мэргэжилтнүүдээс туслалцаа авдаг уу?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

3. ЭЗТБ-ын сургалтын зорилтууд

ЖУРАМ 3.1 СУРГАЛТЫН ТОДОРХОЙ ЗОРИЛТУУД

ЭЗТБ олгогч нь явуулж байгаа боловсролын үйл ажиллагаа тус бүрээрээ сургалтын зорилтыг тодорхой, дэлгэрэнгүй байдлаар томъёолон гаргах бөгөөд эдгээр зорилтын биелэлт нь хэмжигдэхүйц байх ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Доорх этгээдүүдийн аль нь танай байгууллагын сургалтын зорилтуудыг тодорхойлдог вэ?		
а. Төлөвлөлтийн хороо/зөвлөл	£	£
б. Багшлах бүрэлдэхүүн	£	£
в. ЭЗТБ-ын ажилтнууд	£	£
г. Тодорхой сэдвээр мэргэжсэн экспертүүд	£	£
д. Бусад _____		
2. Танай ЭЗТБ-ын байгууллагын боловсролын үйл ажиллагаандаа сургалтын ямар тодорхой зорилтуудыг тавьдаг вэ?		
а. Мэдлэгийг шинэчлэх	£	£
б. Шинэ мэдлэг олгох	£	£
в. Тодорхой ур чадвар, эрх зүйн үйл ажиллагааны арга барил олгох	£	£
г. Хандлагыг өөрчлөх	£	£
д. Бусад _____		
3. а. Уг сургалтын зорилтыг хэрхэн сонгодог вэ? _____		
б. Хэрэгцээний үнэлгээ буюу оор аргуудыг энэ зорилгод ашигладаг уу?	£	£
4. Танай байгууллага ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа тус бүрээрээ тодорхой бөгөөд дэлгэрэнгүй сургалтын зорилтуудыг (зан төлвийн буюу гүйцэтгэлтэй холбоотой) бичгээр боловсруулан гаргасан уу?	£	£
5. а. Багшлах бүрэлдэхүүнд сургалтын зорилтуудыг танилцуулдаг уу?	£	£
б. Эсвэл сургалтын зорилтыг боловсруулан гаргахаас өмнө тэдэнтэй зөвлөдөг үү?	£	£
6. Томъёолсон сургалтын зорилтууддаа суралцагчид ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдснаар олж авах чадавхиудыг (тодорхой мэдлэг, ур чадвар, хандлага) тодорхойлон заадаг уу?	£	£
7. Дэвшүүлсэн сургалтын зорилтууд тань сургалтад хамрагдсан оролцогчдын бодит хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэхийг магадлах чиглэлээр арга хэмжээ авч байсан уу?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

	Тийм	Үгүй
8. Дэвшүүлсэн сургалтын зорилтуудын тань хэрэгжих боломж танай байгууллагын багшлах бүрэлдэхүүн, ашиглах материал болон анги танхимын хүрэлцээтэй харьцуулахад ямар вэ?	£	£
9. Сургалтын зорилтууд тань суралцагчдын тоо, хуваарилсан цаг хугацаа гэх мэт тухайн төлөвлөсөн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны хязгаарлалтуудын хүрээнд хэрэгжих боломжтой юу?	£	£
10. Сургалтын зорилтууд тань боломжит оролцогч тухайн сургалтаас юу олж авахаа урьдчилан мэдэж авч болохуйц хэмжээнд дэлгэрэнгүй бичигдсэн үү?	£	£
11. Сургалтын зорилтуудыг оролцогсдын сурч мэдсэн зүйлсийг хэмжихэд, мөн тодорхой давтамжтайгаар оролцогсдын санал хүсэлтийг авч сургалтыг үнэлэх үндсэн суурь болгон ашигладаг уу?	£	£
12. Сургалчилгаа танилцуулах материалд тодорхой сургалтын зорилтуудыг хангалттай хэмжээнд тайлбарлан үзүүлдэг үү?	£	£
13. Сургалтын зорилтуудад тань ёс зүй болоод мэргэжлийн хариуцлагын асуудлуудын талаарх ойлголт тусгагдсан уу?	£	£
14. Гэр бүлийн хуулин дахь хүйсийн ялгаа гэх мэт цөөнхийн асуудлуудын талаарх ойлголт багтсан уу?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 3.2 СУРГАЛТЫН ЗОРИЛТУУДЫГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ НЬ

Сургалтын зорилтуудыг хэрэгжүүлснээр суралцагчид нь ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдах явцдаа сурч мэдсэн зүйлсээ мэргэжлийн ажил үүргээ гүйцэтгэх, дадлага дээр тулгарсан асуудлуудыг шийдвэрлэхэд ашиглах чадвартай болох ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Дэвшүүлсэн сургалтын зорилтууд тань суралцагчийн бодит ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулахад чиглэгдсэн үү?	£	£
2. Дэвшүүлсэн сургалтын зорилтуудад тань оролцогчийн мэргэжлийн ажил үүргээ гүйцэтгэх чадавхийг сайжруулахад чиглэсэн зан төлөв болон чадвартай холбоотой зорилт багтсан уу?	£	£
3. ЭЗТБ-ын сургалт дууссаны дараа оролцогчдын мэдлэг чадвар тодорхой чиглэлүүдээр хэрхэн сайжирсныг тодорхой үнэлэн хэмжих бололцоотой юу?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 3.3 ЦОГЦ СУРГАЛТЫН ХӨТӨЛБӨРИЙН ТӨЛӨВЛӨЛТ

ЭЗТБ олгогч нь сургалтын хөтөлбөр цогц байдлаар боловсруулах гэж байгаа бол дамжаа, судлах материал болон ЭЗТБ-ын бусад үйл ажиллагаа тус бүрийн сургалтын зорилтуудын хоорондын уялдаа холбоо, тэдгээрийн нийт сургалтын хөтөлбөртэй холбогдох уялдааг тодорхойлон заах ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Танай байгууллага сургалтын хөтөлбөртөө ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа тус бүрийнхээ сургалтын зорилтуудыг тодорхойлж тайлбарлан үзүүлсэн үү?	£	£
2. Танай байгууллагын сургатын хөтөлбөрт орсон ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанууд хоорондоо уялдаа холбоотой (уялдаа холбоо байх боломжтой тохиолдлуудад) юу?	£	£
3. Танай байгууллагын сурталчилгааны материалууд болон бусад танилцуулах материалд холбогдох үйл ажиллагаануудын талаар дээр дурдсанчлан тодорхойлон үзүүлсэн байдаг уу?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 3.4 СУРГАЛТЫН ЗОРИЛТУУДЫН ДАРААЛАЛ

ЭЗТБ олгогч нь тогтоосон хугацаанд заагдах хичээл буюу төлөвлөгдсөн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд нарийвчилсан цагийн хуваарь гаргаж тодорхой үйл ажиллагааны сегмент тус бүрээр сургалтын зорилтуудыг тодорхойлон тэдгээрийн хэрэгжих дарааллыг тооцон гаргах ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Танай байгууллага сургалтын үйл ажиллагаа тус бүрээр гаргасан дэлгэрэнгүй хуваарьтай юу?	£	£
2. Хэрэв тийм бол хуваарьт тань сургалтын зорилтуудыг нийт үйл ажиллагааны сегмент тус бүрээр гаргасан байдаг уу?	£	£
3. Сургалтын зорилтуудаа ооролцогчдын сурах үйл ажиллагааг хялбар болгох үүднээс дэс дараатай боловсруулсан уу?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 3.5 ЁС ЗҮЙ БА МЭРГЭЖЛИЙН ХАРИУЦЛАГА

ЭЗТБ олгогч этгээдүүд нь ёс зүй болоод мэргэжлийн хариуцлагын сэдвээр сургалт явуулж материал боловсруулах ёстой бөгөөд ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлагын асуудлыг хөтөлбөр, материал бүртээ сургалтын зорилготой холбогдуулан авч үзэх шаардлагатай.

	Тийм	Үгүй
1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага ёс зүй болон мэргэжлийн хариуцлагын сэдвээр тогтмол сургалт зохион байгуулдаг буюу материал хэвлүүлдэг эсэх?	£	£
2. Шаардлагатай нөхцөлд бусад сэдвээр явуулдаг сургалт, хэвлүүлсэн материалууд дээр ёс зүй, мэргэжлийн хариуцлагын асуудлуудыг авч үздэг үү?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

4. ЭЗТБ-ын сурах үйл ажиллагаа ба боловсролын аргууд

ЖУРАМ 4.1 БОЛОВСРОЛЫН АРГЫГ СОНГОХ

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд тодорхой сургалтын зорилтууд нь сургалтын арга ба стратеги, ашиглах сургалтын материал болон тохирох техник хэрэгслийн сонголтыг тодорхойлно.

	Тийм	Үгүй
1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага сургалтын агуулга, заах арга, хэрэглэх материалын төлөвлөгөөг тодорхойлохдоо тодорхой сургалтын зорилтуудыг ашигладаг уу?	£	£
2. Заах аргуудыг сонгохдоо боломжит оролцогчдын онцлогийг (мэдлэгийн өнөөгийн төвшин, өмнөх туршлага гэх мэт) харгалздаг уу?	£	£
3. Сонгосон заах аргууд тань сургалтын тодорхой зорилтуудын биелэлтэд дэмжлэг болдог уу?	£	£
4. Танай байгууллагын багшлах бүрэлдэхүүн сургалтын зорилтыг хангахад шаардагдах сурган хүмүүжүүлэх ур чадвартай юу?	£	£
5. Хөтөлбөр явуулж байгаа газар тань сонгон авсан сургалтын арга барилд тохиромжтой эсэх?	£	£
6. Хөтөлбөр тус бүрийн сурталчилгаа танилцуулгын материалд ашиглах сургалтын арга барилын талаар боломжит оролцогчдод ойлгомжтой байдлаар тайлбарлан үзүүлдэг үү?	£	£
7. Оролцогчдод сургалтын зорилтууд болоод тэдгээрийг хэрхэн биелүүлэх талаар тодорхой ойлголт өгдөг үү?	£	£
8. Танай байгууллагын хөтөлбөр зохион байгуулагчид олон төрлийн сургалтын арга барил ашиглах талаар ямар бодолтой байдаг вэ?	£	£
9. Сургалтын аргыг сонгох эцсийн шийдвэрийг хэн гаргадаг вэ?		
а. Мэргэжлийн ЭЗТБ-ын ажилтнууд	£	£
б. Багшлах бүрэлдэхүүн	£	£
в. Төлөвлөлтөд зөвлөгөө өгөх хороо	£	£
г. Дээрх этгээдүүд хамтран	£	£
д. Бусад _____		

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.2 СУРАЛЦАГЧИЙН ОРОЛЦОО

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг төлөвлөн явуулахдаа оролцогчийн зүгээс идэвхтэй оролцох боломжийг бүрдүүлэх ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага сургалтын үйл ажиллагаагаа төлөвлөн зохион байгуулахдаа оролцогчдоос идэвхтэй оролцох нөхцлийг бий болгох талаар анхаардаг уу, хэрэв тийм бол доорх аргуудын алийг ашигладаг вэ?	£	£
а. Жишээ судалгаа	£	£
б. Асуудал шийдвэрлэх дасгалууд	£	£
в. Асуулт хариулт	£	£
г. Бусад _____		
2. Хөтөлбөрүүдийг суралцагчдын идэвхтэй оролцоог хангах байдлаар төлөвлөн явуулдаг уу?	£	£
3. Танай байгууллагын хөтөлбөрүүдэд идэвхтэй оролцоо бий болгоход чиглэсэн арга хэмжээнүүд авдаг уу, авдаг бол доорхын аль нь вэ?		
а. Бүлгийн хэлэлцүүлэг	£	£
б. Чөлөөт ярилцлага	£	£
в. Жүжигчилсэн тоглолт	£	£
г. Асуудлын дүн шинжилгээ	£	£
д. Үзүүлбэр	£	£
е. Бусад _____		
4. Бие даасан сургалтад зориулсан дуу, дүрс бичлэгийн хэрэгсэл ашиглаж байгаа тохиолдолд таамаглал боловсруулах, асуудал шийдвэрлэх дасгал, өөрийгөө үнэлэх тест зэрэг арга хэмжээд биечлэн оролцох боломж олгодог уу?	£	£
5. а. Хөтөлбөрийг эхлэхийн өмнө зохион байгуулагчид оролцогчидтой мэдээлэл солилцож сургалтаас юу хүсч байгааг нь лавладаг уу?	£	£
б. Хэрэв тийм бол хөтөлбөрүүдийг түүнд зохицуулан өөрчилдөг үү?	£	£
6. а. Хөтөлбөр эхлэхийн өмнө зохион байгуулагчид оролцогчдоос мэдлэг чадварын нь талаар мэдээлэл авдаг уу?	£	£
б. Тийм бол хөтөлбөрүүдийг түүнд зохицуулан өөрчилдөг үү?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.3 ТАСРАЛТГҮЙ БАЙДАЛ БА ДЭС ДАРАА

Боловсролын үйл ажиллагааныхаа төлөвлөгөөг гаргахдаа ЭЗТБ олгогч нь сургалтын тодорхой зорилтуудын биелэлтийг хангах үүднээс үйл ажиллагаа нэг бүрийн хүрээнд үзэх сэдэв, хичээлүүд тасралтгүй, дэс дараатай, нэгдмэл уялдаатай байх нөхцлийг бүрдүүлэх ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага үйл ажиллагаа тус бүрийг сэдвийн хувьд уялдаатай, тодорхой дэс дараалалтай байхаар бодож хотөлбөрийн төлөвлөлтөө хийдэг үү?	£	£
2. ЭЗТБ-ын аливаа үйл ажиллагааны сургалтын ерөнхий зорилтуудыг биелүүлэх үүднээс тухайн үйл ажиллагааны хүрээнд заагдах сэдвүүдийг нэгдмэл байдлаар төлөвлөдөг үү?	£	£
3. Сургалтын үе шат бүрт үзсэн сэдэв бүрийг эргэн нягталж суралцагчдаас санал хүсэлтийг нь авдаг уу?	£	£
4. Заах хичээлийн хурдыг оролцогсдын сурах болон ойлгох хурдтай тохируулан явуулдаг уу?	£	£
5. Хотөлбөр төлөвлөхдөө оролцогчид нь чадавхи болоод ойлгох төвшний хувьд ялгаатай байна гэдгийг бодолцож үздэг үү?	£	£
6. Танай байгууллагын сургалтын хотөлбөрт төрөл бүрийн төвшний сургалтууд багтдаг уу (анхан шатны буюу үндсэн, гүнзгийрүүлсэн, тусгай мэргэшлийн гэх мэт)?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.4 БАГШЛАХ БҮРЭЛДЭХҮҮН

ЭЗТБ-ын багшлах бүрэлдэхүүн нь боловсрол, оюуны чадавхи, хууль эрх зүйн чиглэлээр ажилласан буюу багшилсан туршлага, хувийн зан чанарын хувьд шаардлага хангасан, сургалтын зорилтуудын биелэлтэд зохих хувь нэмэр оруулах чадвартай байх ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Танай байгууллагын багш нар дараах шалгууруудыг хэрхэн хангасан бэ?		
а. Хууль эрх зүйн боловсрол буюу бусад төрлийн мэргэжлийн сургалт	£	£
б. Оюуны чадавхи	£	£
в. Өөрийн хариуцах судлагдахууны чиглэлээр ажилласан буюу хичээл зааж байсан хангалттай туршлага	£	£
г. Заах арга барилын мэдлэг ур чадвар, боломжит оролцогчидтой тохирох төвшинд нь тааруулан заах чадвар	£	£
д. Сургалтын зорилтын биелэлтэд зохих хувь нэмэр оруулах чадвар	£	£
е. Шаардлагад нийцэх зан ааш, хувийн шинж чанар	£	£
ё. Мэргэжлийн нэр хүнд	£	£
2. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага шинээр орсон буюу орох гэж байгаа багш нарыг дээр дурдсан шалгуураар шалгах систем байдаг уу?	£	£
3. Шинээр ажилд авах гэж байгаа багшийг ажиллаж эхлэхээс нь өмнө шалгаж судладаг уу?		
4. а. Танай байгууллага одоо ажиллаж байгаа багш нарынхаа ажлын гүйцэтгэлийн үзүүлэлтийг бүртгэн хянадаг уу?	£	£
б. Тийм бол уг бүртгэлээ компьютерт оруулж боловсруулан хадгалдаг уу?	£	£
5. Танай байгууллага багш нарын талаар бусад мэргэжлийн этгээдүүдээс лавлаж тодруулах мэдээлэл авдаг уу?	£	£
6. Ажилд авахаар судалж байгаа багш урьд нь ямар нэгэн сахилга баттай холбоотой асуудалд холбогдож байсан уу?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

	Тийм	Үгүй
7. а. Танай байгууллага ажилд авахаар судалж буй багшид доорх үйл ажиллагаануудыг гүйцэтгэх шаардлага тавьдаг уу?		
i. Төлөвлөлтийн хуралд оролцох	£	£
ii. Танилцуулга тайлан бэлтгэх	£	£
iii. Үйл ажиллагааны сургалтын зорилтод нийцсэн материал бэлтгэх	£	£
б. Уг шаардлагуудыг зайлшгүй биелүүлэх ёстой юу?	£	£
8. Багшлах бүрэлдэхүүнийг хэн сонгон шалгаруулдаг вэ?		
а. ЭЗТБ-ын ажилтнууд	£	£
б. ЭЗТБ-ын зөвлөл	£	£
в. ЭЗТБ-ын зөвлөлийн дарга	£	£
г. Төлөвлөлтөд зөвлөх хороо	£	£
д. Дамжаа хариуцсан ажилтан	£	£
е. Бусад _____		
9. Багшлах бүрэлдэхүүнийг сонгон шалгаруулахад доорх хүчин зүйлсийг харгалзан үздэг үү?		
а. Газарзүйн байрлалын төлөөлөл	£	£
б. Эмэгтэй хуульчдын төлөөлөл	£	£
в. Үндэсний цөөнхөөс гаралтай хуульчдын төлөөлөл	£	£
г. Төрийн байгууллагын хуульчдын төлөөлөл	£	£
д. Компанийн хуулийн зөвлөхүүдийн төлөөлөл	£	£
е. Ажилладаг хуулийн байгууллагын хэмжээ	£	£
ё. Барын янз бүрийн сонирхлыг төлөөлдөг хуульчдын тооны тэнцвэр	£	£
ж. Бусад _____		

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.5 БАГШЛАХ БҮРЭЛДЭХҮҮНИЙГ ХӨГЖҮҮЛЭХ НЬ

ЭЗТБ олгогч байгууллага нь багш нартаа зориулан сургалт явуулж, багшлах бүрэлдэхүүнээ хөгжүүлж байх ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Танай байгууллагын багшлах бүрэлдэхүүн хотолбор эхлэхээс өмнө уулзалт хийж нийт ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны хүрээнд орж байгаа хичээлийн сегментүүдийн талаар зөвлөлддөг үү?	£	£
2. Багшлах бүрэлдэхүүнд зориулан доор дурдсан үйл ажиллагаануудаар дамжуулан системтэй, тасралтгүй бөгөөд үр дүнтэй сургалт явуулдаг уу? Үүнд:	£	£
а. Хэвлэмэл удирдамж зааварчилгаа	£	£
б. Багшлах бүрэлдэхүүнийг хөгжүүлэх семинар	£	£
в. Төлөвлөлтийн уулзалт	£	£
г. ЭЗТБ-ын ажилтнуудыг оролцуулсан уулзалт хурал	£	£
д. Заах арга барилын талаар насанд хүрэгчдийн боловсролын мэргэжилтнүүдтэй зөвлөлдөх	£	£
е. Багшлах бүрэлдэхүүний гишүүдийн ажлын гүйцэтгэлийн ганцаарчилсан үнэлгээ шүүмжлэл	£	£
ё. Анхны хичээлийн өмнө хийх бэлтгэл давтлага	£	£
ж. Материал бэлтгэхэд зориулан судалгаа хийх	£	£
з. Бусад _____		
3. Хотолбор зохион байгуулагчдын зүгээс заах үйл ажиллагааны чанарыг сайжруулах үүднээс багш нарт сургалтад ашиглах туслах материал техник хэрэгслийг (осгогч болон слайд проектор гэх мэт) урьдчилан танилцуулдаг уу?	£	£
4. Мэргэжлийн ЭЗТБ-ын ажилтнууд багшлах бүрэлдэхүүний ажлыг тогтмол хянадаг уу (хичээл дээр суух, суралцагчидтай ярилцаж санал бодлыг нь асуух, эсвэл хичээлийн явцад авсан дүрс бичлэгийг үзэх гэх мэт)?	£	£
5. а. Сургалт дууссаны дараа хийсэн үнэлгээ болон багшлах бүрэлдэхүүний ажлын гүйцэтгэлийн талаарх бусад мэдээллийг багш нарт мэдэгддэг үү?	£	£
б. Ажлын чанарыг сайжруулах үүднээс шаардлагатай үед дээрх мэдээлэлд үндэслэн багшлах бүрэлдэхүүнд зөвлөгөө өгдөг үү?	£	£
6. Багшлах бүрэлдэхүүнд зориулан судалгаа хийдэг үү?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.6 ДАМЖААНЫ МАТЕРИАЛУУД

ЭЗТБ-ын байгууллага нь өөрийн явуулж буй дамжаанд оролцогчдын хэрэгцээнд зориулан товч зааварчилгаа гарын авлага болон дэлгэрэнгүй лавлагаа материал бэлтгэн түгээх ёстой бөгөөд эдгээр нь сургалтын зорилттой нягт уялдсан байх шаардлагатай.

	Тийм	Үгүй
1. Хөтөлбөр бүр дээр оролцогчдод, сонсох хичээлтэй хавсарган түгээх материал өгдөг үү?	£	£
2. Хэрэв тийм бол ямар зорилго тавьдаг вэ?		
а. Үзсэн бүх сэдвүүдийн талаар ерөнхий тойм өгөх	£	£
б. Сэдэв бүрийг дэлгэрэнгүй тайлбарлах	£	£
в. Товч жагсаалт өгөх	£	£
г. Зааж байгаа зүйлийг бодитойгоор харуулах	£	£
д. Оролцогчдын дунд идэвхтэй харилцаа бий болгох	£	£
е. Оролцогчдын судлагдахууны талаарх ойлголтыг сайжруулах	£	£
ё. Зааж байгаа зүйлийг амьдралд хэрэглэхийг дэмжих	£	£
ж. Бусад _____		
3. Дамжааны материалыг хэн бэлтгэдэг вэ?	£	£
а. ЭЗТБ-ын ажилтнууд	£	£
б. Багшлах бүрэлдэхүүн		
в. Гадаад эх үүсвэр (бусад ЭЗТБ-ын байгууллагууд, эрх зүйн чиглэлээр гардаг тогтмол хэвлэлүүд гэх мэт)		
г. Бусад _____		
4. Материалын үнэн зөв, тодорхой, гүйцэд эсэхийг зохиогчоос нь оор этгээд шалгаж нягтладаг уу?	£	£
5. Багшлах бүрэлдэхүүний бэлтгэсэн материалыг хэн хянаж зохицуулдаг вэ? _____		
6. Доор дурдсан материалуудаас алийг нь ашигладаг вэ?		
а. Дэлгэрэнгүй ба товч зүүлт тайлбар/тойм	£	£
б. Жишээний талаарх ерөнхий дүгнэлт	£	£
в. Хууль эрх зүйн акт, тодорхой жишээн дээр гаргасан санал, журам, дүрмүүдийн талаарх текст материал	£	£
г. Товч жагсаалт	£	£
д. Загвар маягт, хууль эрх зүйн актаас татсан жишээ, зарга, ажлын хуудас	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

	Тийм	Үгүй
е. Тогтмол хэвлэл болон бусад хэвлэмэл материалаас авсан ишлэл	£	£
ё. Нэмэлт унших материалын ном зүй болон лавлагаа	£	£
ж. Бусад _____		
7. Эдгээр материалыг сонгохдоо дэвшүүлсэн сургалтын зорилттой тусгайлан уялдуулсан уу?	£	£
8. Сонгосон материалуудад дурдсан санаануудыг суралцагчид амьдрал дээр хэрэгжүүлэх талаар тусгайлан авч үзсэн үү?	£	£
9. Сонгосон материалууд оролцогчдын бодит ажилд туслалцаа болдог уу?	£	£
10. Өмнө нь өөр ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд буюу өөр байгууллагын хэрэглэж байсан материалыг ашиглах тохиолдолд тухайн хөтөлбөрт тохируулах үүднээс өөрчлөн шинэчлэдэг үү?	£	£
11. Материалуудад ойлгоход дөхөм болгох зорилготой зураг график оруулдаг уу?	£	£
12. Дуу дүрс бичлэгийн материал ашиглаж байгаа тохиолдолд холбогдох унших материал дагалдуулан өгдөг үү? Хэрэглэж байгаа дуу дүрс бичлэгийн материалыг хөтөлбөртэй уялдуулан нэгтгэдэг үү?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.7 ЭХ МАТЕРИАЛ

ЭЗТБ олгогч нь санхүүгийн болоод мэргэжлийн төвшний хувьд хангалттай бололцоотой бол хуульчдын бодит хэрэгцээнд зориулан эх материал (дамжааны материалаас тусдаа) боловсруулан зохиож хэвлүүлэх хэрэгтэй.

	Тийм	Үгүй
1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага дамжааны материалаас тусдаа бие даасан материал хэвлүүлдэг үү?	£	£
2. Танай байгууллага ном хэвлэл боловсруулж гаргах журамтай юу?	£	£
3. Хэвлэх материалын сэдвийг хэн сонгодог вэ?		
а. Зөвлөх хороо	£	£
б. ЭЗТБ-ын зөвлөл	£	£
в. ЭЗТБ-ын ажилтнууд	£	£
г. Бусад _____		
4. Материалыг хэн бичиж боловсруулдаг вэ?	£	£
а. Хуульчид	£	£
б. Хуулийн профессорууд	£	£
в. Шүүгчид	£	£
г. ЭЗТБ-ын ажилтан, редакторууд	£	£
д. Бусад _____		
5. Бэлтгэсэн материалыг оор ямар нэгэн этгээд хянадаг уу?	£	£
6. а. Танай байгууллага орон тооны редактортой юу?	£	£
б. Хэрэв тийм бол доорхын аль нь вэ?		
i. Эрх зүйн мэргэжлийн редактор	£	£
ii. Хэвлэлийн редактор	£	£
iii. Хянан уншигч	£	£
7. ЭЗТБ-ын материал хэвлэх үйл ажиллагааг хэрхэн санхүүжүүлдэг вэ? _____		
8. а. ЭЗТБ-ын материалуудыг хэвлэх үйл ажиллагаа орлогоороо зарлагаа нөхнө гэж тооцдог уу?	£	£
б. Хэвлэх үйл ажиллагаанаас шалтгаалан алдагдал гарсан бол түүнийг хэрхэн нөхдөг вэ? _____		

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

Тийм Үгүй

9. Хэрэв хэвлэсэн материалуудыг хуульчдад түгээдэг буюу худалддаг бол цаг үеийн шаардлагад тохируулах үүднээс тогтмол шинэчилдэг үү?

£ £

10. Эх материал хэвлэн гаргаснаар бусад ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд ямар нөлөө үзүүлдэг вэ? _____

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 4.8 СУРГАЛТАД АШИГЛАХ ТЕХНИК, ТЕХНОЛОГИ

Сургалтад техник технологи, мэдээллийн хэрэгслүүдийг ашиглах нь сургалтын үйл ажиллагааг баяжуулж, тавьсан зорилтыг биелүүлэхэд дөхөм болдог тул ЭЗТБ-ын байгууллагууд багшлах бүрэлдэхүүн нь эдгээрийг ашиглахыг урамшуулан дэмжиж байх ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Сургалтын үйл ажиллагааг баяжуулж дэвшүүлсэн зорилтуудын биелэлтэд нэмэр болгох үүднээс сургалтын технологи ашиглахыг танай байгууллага урамшуулан дэмждэг үү?	£	£
2. Доорх зүйлийн алийг нь хэрэглэдэг вэ?		
а. Видео, слайд, кодоскоп зэрэг дүрст хэрэгслүүд	£	£
б. Видео болон аудио бичлэг (ЭЗТБ-ын сургалтад ашиглах, эсвэл сүүлд хянаж үзэхээр хадгалах зорилгоор)	£	£
в. Компьютер ашигласан хичээл	£	£
г. Сургалтын үйл ажиллагааг олон газарт нэгэн зэрэг явуулах үүднээс хиймэл дагуулаар дамжуулах	£	£
д. Интерактив видео хичээл	£	£
е. Кино	£	£
ё. Урьдчилан бэлтгэсэн бүдүүвч	£	£
ж. Хөдөлгөөнт самбар	£	£
и. Бусад _____		
3. Танай байгууллага сургалтын технологийг төлөвлөж, боловсролын үйл ажиллагааны нэг хэсэг болгон хэрэглэх тодорхой журамтай юу?	£	£
4. Сургалтын үйл ажиллагаанд үзүүлж байгаа нолоог нь тодорхойлж, цаашдын хэрэглээг нь төлөвлөх зорилгоор техник, технологийн ашиглалтыг тогтмол үнэлдэг үү?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

**ЖУРАМ 4.9 ХИЧЭЭЛД АУДИО БОЛОН ВИДЕО БИЧЛЭГ,
КОМПЬЮТЕР АШИГЛАХ НЬ**

Хэрэв санхүүгийн болоод мэргэжлийн эх үүсвэрийн хувьд бололцоотой бол ЭЗТБ олгогч байгууллага нь хуульчдад зориулан аудио болон видео бичлэг, мөн компьютер ашигласан хичээл бэлтгэн явуулах хэрэгтэй.

	Тийм	Үгүй
1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага дараах зүйлсийн алийг нь бэлтгэн гаргадаг вэ?		
а. Аудио бичлэг	£	£
б. Видео бичлэг	£	£
в. Компьютер дискэн дээрх хичээл	£	£
г. Интерактив видео хичээл	£	£
2. Эдгээр материалыг бэлтгэж гаргах тодорхой журам байдаг уу?	£	£
3. Материалын сэдвийг хэн сонгодог вэ?		
а. Зөвлөх хороо	£	£
б. ЭЗТБ-ын зөвлөл	£	£
в. ЭЗТБ-ын ажилтнууд	£	£
г. Бусад _____		
4. Дуу, дүрс бичлэг болон компьютер ашигласан сургалтын материалууд нь ямар нэгэн хотолборийн үр дүнд бий болсон уу?	£	£
5. а. Танай байгууллагын ямар ажилтан эдгээр материалыг бэлтгэж гаргах ажлыг хариуцдаг вэ? _____		
б. Тухайн ажилтан ямар туршлагатай вэ? _____		
в. Ийм материал бэлтгэх ажлыг хариуцдаг тусгай алба танай ЭЗТБ-ын байгууллагад байдаг уу?	£	£
6. Дуу, дүрс бичлэг болон компьютерчлэгдсэн материалуудыг бэлтгэн гаргах ажлыг хэрхэн санхүүжүүлдэг вэ? _____		
7. а. Дуу, дүрс бичлэг болон компьютерчлэгдсэн материалуудыг бэлтгэн гаргах үйл ажиллагаа нь өөрийгөө санхүүжүүлнэ гэж тооцдог уу?	£	£
б. Уг материалуудыг бэлтгэн гаргах үйл ажиллагаа нь алдагдалд орсон тохиолдолд асуудлыг хэрхэн шийддэг вэ? _____		
8. Дуу дүрс бичлэг болон компьютер ашигласан сургалтын материалуудыг сургалтын зорилтуудыг биелүүлэхэд хувь нэмэр оруулах зорилгоор бэлтгэн гаргадаг уу?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

		Тийм	Үгүй
9.	а. Дуу дүрс бичлэг, компьютер ашигласан сургалтын материалуудыг дагалдуулан бичмэл материал огдог үү?	£	£
	б. Дуу дүрс бичлэг, компьютер ашигласан сургалтын материал ашигласнаар сургалтын зорилтуудын биелэлтэд хэмжиж болохуйц сайн нөлөө үзүүлдэг үү?	£	£
10.	а. Дуу дүрс бичлэг болон компьютер ашигласан сургалтын материал ашигласнаар суралцагчдад ямар давуу тал бий болж байгааг үнэлдэг үү?	£	£
	б. Тийм бол яаж үнэлдэг вэ? _____		
11.	Дуу дүрс бичлэг болон компьютер ашигласан сургалтын материал бэлтгэн гаргах нь бусад ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаануудад ямар нөлөө үзүүлдэг вэ? _____ _____		

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

5. ЭЗТБ-ын сургалтын орчин

ЖУРАМ 5.1 МАТЕРИАЛЛАГ НӨХЦӨЛ

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны материаллаг орчин нь сургалтад тохиромжтой байх ёстой бөгөөд дэвшүүлсэн сургалтын зорилтуудын биелэлтэд сайн нөлөө үзүүлэхүйц байх ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Танай байгууллагын сургалт явуулдаг орчин нөхцөл төлөвлөсөн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаагаанд тань тохиромжтой бөгөөд сургалтын зорилтын биелэлтэд сайнаар нөлөөлөхүйц байдаг уу?	£	£
2. Сургалт явуулах өрөө буюу танхим нь оролцохоор төлөвлөсөн суралцагчдыг хангалттай багтаахуйц хэмжээтэй, зохион байгуулалтын хувьд сонгосон сургалтын арга барилд тохиромжтой байдаг уу?	£	£
3. Сургалт явуулах газарт доорх зүйлсийн аль нь байдаг вэ?		
а. Өрөөний температур тохируулагч	£	£
б. Өрөөний багш болоод оролцогчдод зориулсан талууд дахь тохирох гэрэлтүүлэг	£	£
в. Дуу өсгөгч систем	£	£
г. Тохилог сандал ширээ	£	£
д. Дуу, дүрсний тоног төхөөрмж	£	£
е. Ариун цэврийн өрөө, утас, цай унд	£	£
ё. Тахир дутуу хүмүүст зориулсан тусгай зүйлс	£	£
4. Сургалт явагдах өрөө буюу танхимыг сонгохдоо доорх хүчин зүйлсийг алийг бодолцдог вэ?		
а. Зохион байгуулалтын хувьд тохиромжтой байх	£	£
б. Багш болоод хичээлийн явц оролцогчдод тод харагдахуйц байх	£	£
в. Цахилгааны розетка, цонх, хаалга нь тохиромжтой газарт байрласан байх	£	£
г. Ойр орчны дуу чимээнээс тусгаарлагдсан байх	£	£
5. Бүлгийн хэлэлцүүлэг буюу бусад төрлийн оролцоог дэмжсэн арга хэмжээ зохион байгуулахаар төлөвлөсөн нөхцөлд тэдгээр арга хэмжээг явуулах хангалттай зай байдаг уу?	£	£
6. Сургалт явуулах газрыг сонгохдоо газарзүйн хүчин зүйл буюу оролцогчдод ойр байхаар (машин буюу онгоцоор очиж болохуйц төвлөрсөн газарт байрласан) бодолцдог уу?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 5.2 ТУСЛАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

ЭЗТБ олгогч байгууллага нь сургалтын үйл ажиллагаагаа явуулах хангалттай тооны, сайтар бэлтгэгдсэн ажилтнуудтай байх ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Сургалт явуулж байгаа газарт тань хангалттай тооны сайн бэлтгэгдсэн ЭЗТБ-ын ажилтнууд байх нөхцлийг танай байгууллага бүрдүүлдэг үү?	£	£
2. Эдгээр ажилтнуудыг хэрхэн сургадаг вэ?	£	£
3. Мэргэжлийн чадавхийн нь төвшин байнга хангалттай төвшинд байгаа эсэхийг магадлах үүднээс эдгээр ажилтны ажлыг тогтмол хугацаанд үнэлж дүгнэдэг үү?	£	£
4. Сургалт явагдаж байгаа газарт ажиллах ЭЗТБ-ын ажилтнуудын хэрэгцээнд зориулсан ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны төлөвлөлт, бэлтгэл, хэрэгжилтэнд мониторинг хийж сайжруулах дотоод хяналт шалгалтын процедур байдаг уу?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

6. ЭЗТБ-ын сургалтын үнэлгээ

ЖУРАМ 6.1 ХӨТӨЛБӨР БОЛОН МАТЕРИАЛЫН СИСТЕМТЭЙ ҮНЭЛГЭЭ

Агуулга, сургалтын зорилтуудын биелэлт, хөтөлбөр төлөвлөлт, заах арга, багшлах бүрэлдэхүүний чанар, суралцагчийн цаашдын ажлын гүйцэтгэлд үзүүлж байгаа нөлөө зэргийг үнэлэх үүднээс ЭЗТБ-ын байгууллагууд нь хөтөлбөр болоод материалын системтэй үнэлгээг тогтмол хийж байх ёстой. Мөн ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд төлөвлөлт хийх, сайжруулах зорилгоор урьд өмнө явагдаж байсан хөтөлбөрүүдийг үнэлгээний үйл явцад хамруулвал зохино.

	Тийм	Үгүй
1. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага хөтөлбөр болон материалаа үнэлэх журам бий болгосон уу?	£	£
2. Үнэлгээний үйл явцад доор дурдсан хүчин зүйлсийг алийг авч үздэг вэ?		
а. Үйл ажиллагааны хэлбэр нь дэвшүүлсэн сургалтын зорилттой нийцсэн байх	£	£
б. Үйл ажиллагааны сургалтын зорилтуудыг хэмжиж, ажиглаж болохуйц байдлаар илэрхийлсэн байх	£	£
в. Оролцогчдын боловсролын хэрэгцээ болоод үйл ажиллагааны дэвшүүлсэн зорилгын хооронд уялдаа холбоо байх	£	£
г. Үйл ажиллагаанд хэрэглэж байгаа сургалтын арга барилууд нь оролцогчдод сургалтын зорилтуудыг биелүүлэх боломж олгодог байх	£	£
3. Үнэлгээгээр бий болсон мэдээллийг ямар зорилгод ашигладаг вэ?		
а. Урьд өмнө явагдсан үйл ажиллагаанууд зорилгоо биелүүлсэн эсэхийг тодорхойлох	£	£
б. Одоо хэрэгжүүлж байгаа үйл ажиллагаанд гарч байгаа дутагдлыг арилгах	£	£
в. Цаашдын үйл ажиллагааны төлөвлөлтөд ашиглах	£	£
4. Танай байгууллага доор дурдсан үнэлгээний төрлүүдийн аль нэгийг, эсвэл бүгдийг нь хэрэглэдэг үү?		
а. Үйл ажиллагааны өмнө оролцогчдоос авах сорил	£	£
б. Үйл ажиллагааны дараа оролцогчдоос авах сорил	£	£
в. Өөрийгөө үнэлэх сорил	£	£
г. Суралцагчийн сэтгэл ханамжийг тодорхойлох санал асуулга	£	£
д. Оролцогчидтой хийх ярилцлага	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

	Тийм	Үгүй
е. Байгууллагын дотоод үнэлгээ	£	£
ё. Гаднын зөвлөхүүдийн хийх үнэлгээ	£	£
5. Оролцогчийг үнэлэх санал асуулгад доорх зүйлсийн алийг нь асуудаг вэ?		
а. Тухайн үйл ажиллагааны сургалтын зорилго ямар төвшинд биелсэн	£	£
б. Багшийн ажлын гүйцэтгэл (судлагдахууны талаарх мэдлэг, хичээлийг ойлгомжтой маягаар суралцагчдад тохируулан явуулах чадвар, хөтөлбөрийн материалиуд шаардлагад нийцсэн эсэх, оролцогчидтой харилцах чадвар гэх мэт)	£	£
в. Судлагдахууны сэдэв оролцогчийн хэрэгцээнд нийцэж байгаа эсэх, ялангуяа нарийн төвөгтэй байдлын төвшин суралцагчдад тохирч байгаа эсэх	£	£
г. Заах арга нь судлагдахуун болоод дэвшүүлсэн сургалтын зорилгод нийцэж байгаа эсэх	£	£
д. Заасан судлагдахуун болоод олгосон ур чадвар нь практик дээр хэр ач холбогдолтой эсэх	£	£
е. Дагалдах материалуудын чанар болоод хэрэглээ	£	£
ё. Анги танхим, хөтөлбөрийн зохион байгуулалт, байрлал гэх мэт материаллаг орчин нь оролцогчдын хувьд хэр тохиромжтой байгаа эсэх.	£	£
6. Тодорхой нэг үнэлгээний ажлын зорилго боловсруулсан үнэлгээний ерөнхий хэлбэрээс ялгаатай байх тохиолдолд түүнд зохицуулан үнэлгээний аргачлалыг байнга өөрчилдөг үү?	£	£
7. Танай байгууллага үнэлгээний санал асуулга боловсруулахдаа үнэлгээ төлөвлөж явуулах талаар нарийн мэдлэгтэй хүнээс туслалцаа авдаг уу?	£	£
8. Танай байгууллагын ЭЗТБ-ын ажилтнууд үнэлгээний үйл ажиллагааг төлөвлөхдөө тухайн сэдвээр гарсан мэргэжлийн материал ашигладаг уу?	£	£
9. Танай байгууллагад үнэлгээг цаг тухайд нь үр дүнтэй хийх эх үүсвэрүүд байгаа юу?	£	£
10. Танай байгууллага ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдсанаар оролцогчдын чадавхид хэдий хэмжээний, ямар нөлөөлөл гарсныг үнэлэх чармайлт гаргадаг уу?	£	£

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 6.2 ДОТООД ҮНЭЛГЭЭ

ЭЗТБ олгогчийн мэргэжлийн ажилтнууд боловсролын үйл ажиллагааны дотоод үнэлгээг тогтмол хийх ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Танай байгууллагын ЭЗТБ-ын ажилтнууд ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд системтэй, тогтмол үнэлгээ хийдэг үү? Хэрэв тийм бол доорх аргуудын алийг нь ашигладаг вэ?		
а. Хувийн ажиглалт	£	£
б. Оролцогчидтой ярилцлага хийх	£	£
в. Хөтөлбөр хэрэгжиж байгаа газарт очиж, урьдчилан бэлтгэсэн журмын дагуу шалгалт хийх		
г. Бусад _____		
2. Танай байгууллагын мэргэжлийн ЭЗТБ-ын ажилтнууд болон багш нар ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны талаар санал гомдол хүлээж авсны дараа үйл ажиллагааг тухай бүрт нь өөрчлөн засварлах талаар чармайлт гаргаж ажилладаг уу?	£	£
3. Дотоодын ажиллагсдын болон багшлах бүрэлдэхүүний үнэлгээний үр дүнд бий болсон мэдээллийг багшлах бүрэлдэхүүн ба дамжаа төлөвлөгчдөд мэдээлдэг үү?	£	£
4. Үнэлгээ хийдэг ажилтнууд болон багш нарын хооронд гарч болох (хэрэв гардаг бол) үзэл бодлын ялгаа, сонирхлын зөрчлийг багасгахын тулд ямар алхмуудыг хийдэг вэ? _____		

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

ЖУРАМ 6.3 ГАДААД ҮНЭЛГЭЭ

ЭЗТБ олгогчийн үйл ажиллагааг үнэлгээ хийдэг бие даасан хөндлөнгийн байгууллага тодорхой давтамжтайгаар үнэлэн хянаж, дүн шинжилгээ хийх ёстой.

	Тийм	Үгүй
1. Танай байгууллага ЭЗТБ-ын сургалтын хотөлбөр нь сургалтын зорилтууд болон байгууллагын эрхэм зорилготой нийцэж байгаа эсэхийг магадлах үүднээс тодорхой хугацаанд хөндлөнгийн үнэлгээ хийх байгууллагын үйлчилгээнд хамрагддаг уу?	£	£
2. Хэрэв тийм бол ямар давтамжтайгаар үнэлгээ хийлгэдэг вэ? _____		
3. Гадаад үнэлгээнд доорх асуудлуудын алийг авч үздэг вэ?		
а. Сургалтын зорилтуудын биелэлтийн төвшин	£	£
б. Заалтын чанар	£	£
в. Сургалтад хамрагдсанаар мэргэжлийн чадавхи нь хэрхэн сайжирсан талаарх оролцогчийн санал бодол	£	£
4. Хөндлөнгийн үнэлгээ явуулагч этгээд доорх хүмүүсийн алинтай нь уулзаж ярилцдаг вэ?		
а. Дамжаанд оролцогч буюу ЭЗТБ-ын материал хэрэглэгч этгээдүүдээс түүвэр байдлаар сонгон уулзаж ярилцах	£	£
б. Багшлах бүрэлдэхүүн болон материал зохиогчдоос түүвэр байдлаар сонгон уулзаж ярилцах	£	£
в. Төлөвлөлтөд зөвлөгөө өгөх хороодын гишүүдээс түүвэр байдлаар сонгон уулзах	£	£
г. Мэргэжлийн ЭЗТБ-ын ажилтнууд	£	£
д. ЭЗТБ-ын албаны гүйцэтгэх захирал	£	£
е. Декан, ерөнхийлөгч гэх мэт захиргааны гүйцэтгэх ажилтнууд	£	£
ё. Итгэмжлэгдсэн хүмүүс болон захирал гэх мэт холбогдох бодлого боловсруулах байгууллагын ажилтнууд	£	£
ж. Бусад _____		
5. Хөндлөнгийн үнэлэгч доорхын алийг ажиглалтандаа хамруулдаг вэ?		
а. Багшлах бүрэлдэхүүний заах чадвар	£	£
б. Хэлэлцүүлэх баг болон ажил хэрэгч тоглоом гэх мэт бүлгээр явуулах сургалтын үйл ажиллагаа	£	£
в. Сургалтын үзүүлэнт үйл ажиллагаа	£	£
г. Бусад _____		

АВАХ АРГА ХЭМЖЭЭ БА ТЭМДЭГЛЭЛ

- | | | |
|--|---|---|
| 6. Хөндлөнгийн үнэлэгч доорх асуудлын алийг нь судлаж хянадаг вэ? | | |
| а. Сургалтын зорилтууд тохиромжтой, бүрэн гүйцэд, оролцогчдын хувьд бүрэн нээлттэй, ойлгомжтой эсэх | £ | £ |
| б. Хөтөлбөрийн агуулга нийцтэй, нарийн зөв, бүрэн гүйцэд эсэх | £ | £ |
| в. Дамжааны болон бусад хэвлэмэл ЭЗТБ-ын материалууд оролцогч буюу хэрэглэгчдийн хэрэгцээнд тохирсон, нягт, үнэн зөв, бүрэн гүйцэд, бодитой эсэх | £ | £ |
| г. Багшлах бүрэлдэхүүний мэдлэг, харилцааны чадвар, судлагдахууныг тайлбарлаж ойлгуулах чадвар | £ | £ |
| д. Хөтөлбөрийн зохион байгуулалт (логик дараалал, сэдэв тус бүрт хангалттай хугацаа оноогдсон эсэх, сургалтын зорилттой нийцтэй эсэх гэх мэт) | £ | £ |
| е. Оролцогч буюу хэрэглэгчийн сэтгэл ханамж, сургалтын зорилтуудын биелэлт | £ | £ |
| ё. Хөтөлбөрийн сургалтын орчин (гэрэлтүүлэг, температур тохируулагч, зай, сандал, тоног төхөөрөмж, хангамж гэх мэт) | £ | £ |
| ж. Туслах үйлчилгээ (бүртгэл, сонирхогчдод холбогдох мэдээлэл өгөх, захиалга биелүүлэх гэх мэт) | £ | £ |
| 7. Хөндлөнгийн үнэлэгч ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны хэрэглэгч буюу оролцогчдод үзүүлсэн нолооллийг үнэлдэг үү? | £ | £ |
| 8. Хөндлөнгийн үнэлэгч доорхын алийг ашигладаг вэ? | | |
| а. Үйл ажиллагааны өмнө оролцогчдоос сорил авах | £ | £ |
| б. Үйл ажиллагааны дараа оролцогчдоос сорил авах | £ | £ |
| в. Дамжаанд оролцогч буюу материалыг хэрэглэгчдийн үйл ажиллагааны чадавхи нь сайжирсан эсэхийг үнэлэх зорилгоор дагалдах судалгаа хийх | £ | £ |
| г. Дамжаанд оролцогчид буюу сургалтын материал хэрэглэгчдээс ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдсанаар мэргэжлийн чадавхи нь хэрхэн сайжирсан талаар санал бодлыг нь асуух | £ | £ |
| 9. Танай ЭЗТБ-ын байгууллага хөндлөнгийн үнэлгээ болон бусад эх сурвалжуудаас бий болсон мэдээлэл, мэдээ баримтан дээр үндэслэн арга хэмжээ авдаг уу? | £ | £ |

Хавсралтууд

ХАВСРАЛТ А

ЭЗТБ-ын Чанарын Журам

(АХХ-АБХ 1988)

Арден Хаусын III Бага Хурлын

тайлангаас

ЭЗҮБ-ын Чанар ЖУРАМ (АХХ-АБХ 1988) Арден Хаусын III Бага Хурлын Тайлангаас

IV. ЭЗҮБ-ЫН ЧАНАР ЖУРАМ

Судалгаанаас үзэхэд ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд хамрагдагсад сургалтад ерөнхийдөө сэтгэл хангалуун байгаага илэрхийлсэн байв. Арден Хаусын III Бага Хурлын хүрээнд тодорхой ЭЗТБ-ын хөтөлбөрт сайн дураар судалгаа хийсэн ажиглагчдын зүгээс ч хамрагдсан хөтөлбөрүүдийн чанар ЖУРАМад мөн сэтгэл хангалуун байгаага тэмдэглэсэн аж. Иймд субъектив төвшинд, хэрэглэгчдийн зүгээс хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдлаар нь авч үзэхэд ЭЗҮБ-ын байгууллагууд нь хангалттай үр ашигтай үйл ажиллагаа явуулж байгаа нь ажиглагдав.

Харин боловсрол олгогч мэргэжлийн этгээдүүдийн зүгээс ЭЗТБ-ын чанар стандартыг мэдэгдэхүйц байдлаар сайжруулж болох талаар итгэлтэй байгаага мэдэгдсэн байна. Ялангуяа одоо хэрэглэж буй ЭЗТБ-ын хичээлийн хөтөлбөрийн хэлбэр нь ихэвчлэн багш лекц унших, эсвэл оюутнууд бүлэгт хуваагдан семинар удирдах, харилцан ярилцах зэрэгт дулдуйдаж буй нь заах арга зүйн хоцрогдсон хэлбэрт хамаарах болоод байна. Боловсролын мэргэжилтнүүд олон төрлийн заах арга зүйн техникээс туршин үзэж нэвтрүүлж буй өнөө үед ЭЗТБ-ын байгууллага ч үүнтэй хөл нийлүүлэн алхах нь зүйн хэрэг буйзаа.

Арден Хаусын III Бага Хуралд оролцогсдоос ЭЗТБ-ын үндсэн үйл ажиллагаа нь боловсролын чиглэл бөгөөд сургалтад хамрагдагсад үндсэндээ тухайн салбарын экспертүүдээс зөвлөгөө авч суралцдаг, энэ ч утгаар нь ЭЗТБ-ын чанар ЖУРАМыг хангаж байхын тулд сургалтын хөтөлбөрт ашиглах заах арга зүй, арга барилын тал дээр насанд хүрэгчдийн боловсролоор дагнан мэргэшсэн экспертүүдийн зөвлөгөө авч байхыг зарчмын шинж чанартай зөвлөмжүүдийн нэг болгов.

Насанд хүрэгчдэд сургалтыг хэрхэн хүргэх талаар илүү судлаж мэдэхийн зэрэгцээ шинэ техник технологийг өргөн хүрээтэй ашиглах нь ЭЗТБ-ын чанар (болон, магадгүй, өртөг зардлыг багасгах талаасаа ч) стандартыг хангахад чухал ач холбогдолтой. Энд олон төрлийн шинэ бололцоог эрж хайх хэрэгтэй бөгөөд нэн ялангуяа компьютер программ хангамжид суурилсан интерактив сургалт, хиймэл дагуул ашиглан видео дэлгэцээр холбогдох зайны сургалт болон аудио видео хуурцгийг өргөн хүрээтэй ашиглаж болно. Мөн түүнчлэн ЭЗТБ олгогчын зүгээс

заах арга зүй болон технологийн дэвшилд зориулан нэгдсэн санхүүжилтээр сургалт семинар хамтран зохион байгуулах нь зүйтэй. Үндэсний хэмжээнд ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа явуулагчид болон АХХ-АБХ-ноос санаачлага гарган байгууллагынхаа дотоодод болон бусад ЭЗТБ олгогчдод аргазүйн болон сургалтын түгээлтийн тогтолцоог боловсронгуй болгох талаар мэдээлж байх хэрэгтэй байна.

ЭЗТБ-ын сургалтын хөтөлбөр хэдийгээр сайтар боловсруулагдсан байсан ч сургалтад хамрагдсанаар хэрэгцээ шаардлагаа хангах бололцоо бүхий тодорхой сонгон авсан хэрэглэгч бүлэг буюу хуульчид, өмгөөлөгчид тус хөтөлбөртэй урьдчилан танилцаж холбогдох мэдээллийг авснаар тухайн арга хэмжээнд хамрагдаж эс чадваас ЭЗТБ-ын байгууллага нь энэ салбарт оруулах хувь нэмэр болон тухайн мэргэжлийн өмнө хүлээсэн үүргээ биелүүлж чадахгүйд хүрнэ. Өмнө дурдсанчлан Арден Хаусын III бага хурлаар олонтаа хэлэлцсэн сэдвийн нэг нь ЭЗТБ-ыг хууль, эрх зүйн салбарын бүх хэсгүүд буюу нийт мэргэжлийн хүмүүсээс хэсэгчлэн төлөөлөл болгож авсан бүлгүүдэд хүргэлтэй болгох, тэдэнд хүрч ажиллах шаардлага юм. Энэ зорилгын үүднээс нь үзвэл, тэтгэлэгт хөтөлбөр зохион байгуулах болон сургалтын төлбөрөөс чөлөөлж дэмжлэг үзүүлэх, шаардлагатай тохиолдолд сургалт дамжааны гарын авлага материалыг үнэ төлбөргүй, хөнгөлөлттэй үнээр олгох зэрэгт тодорхой эх үүсвэрээс санхүүжилт хэрэгтэй нь илэрхий байгаа юм. Шаардлагатай санхүүжилтийн эх үүсвэрийг эрж хайхын тулд тухайн арга хэмжээг зохион байгуулж байгаа буюу харяалах шатны Барын Холбоо хариуцан анхаарах талаар бага хурлын төлөөлөгчид санал нэгдсэн бөгөөд энэ тухай дараагийн бүлэгт нарийвчлан үзсэн болно.

ЭЗТБ-ын байгууллагаас санал болгох тэтгэлгийн хөтөлбөр болон төлбөрийн хөнгөлөлт зэргийг нарийвчлан гаргаж ирэхэд мэдээж зарим бэрхшээл гарна. Тухайлбал, найдвартай үйл ажиллагаанд тавих шаардлагаа байнга эргэн харж, шалгаж байх тийм тогтолцоог хэн ч бий болгохыг хүсэхгүй. Мөн түүнчлэн сургалтад хамрагдах хүсэлтэй зарим тодорхой оролцогчийн хувьд элдэв хөнгөлөлт тэтгэлгийг өөтөө сөргөөр нөлөөлөх вий хэмээн хүлээж авах тохиолдолд санхүүгийн дэмжлэг нь тухайн хүнд сургалт дамжаанд хамрагдахад нь эргээд саад тотгор ч болж мэдэх юм.

Санхүүгийн дэмжлэг туслалцаа үнэхээр хэрэгтэй байгаа хүмүүсийг олж тогтоох асуудал нь нэлээд мэдрэмжтэй хандвал зохих асуудлуудын нэг билээ. Энд хэрэглүүштэй нэг санаа нь, хувь хүмүүст тэтгэлгийг шууд олгохоос илүүтэй байгууллагаар нь дамжуулан, дэмжлэг хэрэгтэй хүмүүсийг олж хамтран ажиллах явдал юм. Мөн өөр нэг жишээ дурдахад, тодорхой байгууллагын сонгон авсан хэсэгт нийтэд нь хөнгөлөлт үзүүлэн ЭЗТБ-ын сургалт санал болгох г.м. Үүнээс гадна сонгон авсан байгууллагын удирдлагыг урьж сургалтад хамрагдах ажилтан ажиллагсдынх нь жагсаалтыг гаргаж болно. Аливаа тэтгэлгийн хөтөлбөрийг боловсруулан гаргахад тэтгэлэг хүлээн авагчийн мэдээллийг хадгалах буюу нууцлах асуудал ч чухлаар тавигдана.

Багш зааварлагчид болон оюутнуудын хувьд ЭЗТБ-д тэдний зүгээс зориулах бололцоот цаг хугацаа хязгаарлагдмал байдаг. Иймд ЭЗТБ олгогчид нь тухайн үйлчилж буй салбарын онцлогт тохируулан уялдаа холбоо бүхий цогцолбор

сургалтын хөтөлбөр хамтран боловсруулж байх нь чухал. Сургалтын хөтөлбөрт нь агуулга давхцахаас зайлсхийхээс гадна, тухайн салбарын онцгой эрэлт хэрэгцээнд тулгуурласан байвал зохино. Ялангуяа чухал сэдэв, хичээл, арга техникийг ашиг харгалзалгүй зайлшгүй эзэмшүүлэх нь зүйтэй. ЭЗТБ олгогч нь чухал гэж үзсэн боловсролын үйл ажиллагааг санхүүжүүлэх арга хэлбэрийг эрж хайх хэрэгтэй юм.

Бага хуралд оролцогчдоос ЭЗТБ-ын чанар ЖУРАМЫг хадгалах, дээшлүүлэх талаар хэд хэдэн нэмэлт санаа санаачлага гаргасан байна. Нэгдүгээрт, бичгээр үйлдэгдэх материалуудыг авч хэлэлцжээ. Сургалт хөтөлбөрт хамрагдсаны дараагаар оролцогчдод үлдэх хамгийн хэрэгтэй, ойр дөт эх сурвалж нь хэвлэмэл материал болохыг ерөнхий санал дүгнэлт болгосон байна. Иймд тэдгээр материалууд өрсөлдөх чадварын хувьд мэргэжлийн хамгийн өндөр төвшинд бэлтгэгдсэн байх шаардлагатай аж. Сургалтын гарын авлага материалыг урьдчилан тараан түгээхийг дэмжих нь ач холбогдолтой эсэх талаар хуралдаан санал зөрөлдсөн юм. Хэрэв чанарын өндөр төвшинд бэлтгэн боловсруулсан материалыг урьдчилсан хэлбэрээр түгээж, ЭЗТБ-ын сургалтад оролцогчдод танилцах бололцоог олговол тухайн судлах сэдэв нь илүү дохом болж болно. Гэвч олонхи нь үүнийг амьдралд бараг хэрэгжихгүй гэж үзсэн байна. Оюутнууд сургалтад хамрагдахаасаа өмнө тэдгээр материалыг бараг эргүүлж үзэж ч амжихгүй. Түүгээр ч зогсохгүй, зарим оюутан яг хичээл эхлэхэд өмнө нь өгсөн материалыг авчрахгүй байснаас тэдэнд нэмэлт хэвлэмэл материал нэмж өгөх шаардлага гарна. Эцэст нь хуралд оролцогчдод урьдчилан тараах нь дагалдах зардал ихтэй гэдэг дээр санал нэгдсэн юм.

Бичгийн буюу хэвлэмэл материалаас гадна аудио, видео хуурцаг зэрэг бусад сургалтын гарын авлагыг маркетинг болон түгээлтийн талаас үр дүнтэй хэрэгсэл болохыг тодорхойлсон аж. Үүн дээр нэмж сургалтын албад болон мэргэжлийн үйл ажиллагааг онцгой амжилттай явуулж буй этгээдүүдийг тодорхой сэдэв, асуудлаар нэн яаралтай гарын авлага, ном гаргахыг уриалав.

Хуралдаанаас мөн ЭЗТБ-ын гарын авлага болгон үндэсний хэмжээний мэдээллийн сан бий болгох талаар зөвлөмж гаргав. Үндэсний мэдээллийн сан нь хэд хэдэн чиглэлтэй. Юуны өмнө, аливаа зохиогдож буй ЭЗТБ-ын сургалт семинар бүрийн гарын авлага материал хадгалагдсанаар улс орны онцог булан бүрт явагдах ижил төстэй дараа дараагийн сургалтад холбогдох материалыг шууд авч ашиглах боломжтой болох юм. Ингэснээр цаг хэмнэнэ. Өмнө нь мэдээлэлгүй бөгөөд мөн л төчноон хэмжээний цаг хүчин чармайлт гаргаж байж ногоо л төстэй сэдвээр материал гарын авлага боловсруулах байсан бол энэ цагийг урьд өмнөх туршлагыг баяжуулан төгөлдөржүүлэх замаар маш өндөр чанартай төгс бүтээл гаргаж авахад зарцуулах юм. Хоёрдугаарт, мэдээллийн банк байгуулснаар хувь хүмүүсийн боловсролын зорилгод нийцсэн хамгийн сүүлийн үеийн мэдээ материалыг бий болгох явдал.

Бүх ЭЗТБ-ын материалыг нэг дор бүрэн эхээр авч хадгалах нь зарим талаар хориотой байж болно. Гэсэн хэдий ч эхний ээлжинд бичгээр байгаа ЭЗТБ-ын бүх бичиг баримт материалыг катологжуулах бололцоо бий бөгөөд энэ ажлыг нэн даруй хийж гүйцэтгэх нь зүйтэй. Материалын хэмжээ мэдээллийн сангийн санах ой багтаамжаас шалтгаалах тул холбогдох зардлын асуудал ч энд хөндөгдоно.

ЭЗТБ-ыг хуульчлаагүй муж улсуудын хувьд Барын гишүүн хувь хүмүүс ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд заавал хамрагдах албагүй. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа заавал явагдах хэм хэмжээ тогтоосон муж улсын хувьд хувь хүмүүс заасан цагаар хөтөлбөрт хамрагдана. ЭЗТБ-ыг хуульчлаагүй муж улсад хувь хүмүүс үнэхээр л суралцъя мэдье гэсэн чин эрмэлзэлгүй л бол тэр бүр төлбөр төлж сураад байх нь юу л бол. Харин ЭЗТБ-г хуульчилсан мужид хүмүүсийн суралцах хүсэл нь тийм ч тодорхой бус байж болно. Ер нь аль ч тохиолдолд оролцогчдыг суралцах үйл явцад хамрагдахыг нь дэмжих хэрэгтэй бөгөөд, сургалтаас олж авсан мэдлэгээ оролцогчид өөрсдөө шалгах бололцоог гарын авлага материалд суулгаж өгөхөд болохгүй гэх газаргүй юм. Өөрөө өөрийгөө дүгнэх тестийг боловсруулахдаа ганцаарчилсан буюу нууцлалыг хадгалсан хэлбэрийг сонгож шалгалттай холбоотойгоор оролцогсдод айж эмээх, ичиж зовох явдал гарахааргүй байдлаар зохион байгуулах нь зүйтэй. Үүнээс гадна ЭЗТБ-ын багш зааварлагчид хичээл бүрийн эхэнд танилцуулга хийхдээ төгсгөлд нь тест авахаа мэдэгдэж байвал илүү зохион байгуулалттай хэлбэр болно.

ЭЗТБ-ыг заавалд тооцон хуульчилсан муж улсад үйл ажиллагаа явуулах үед сургалтын үеэрх шалгалт тестийг хэрхэн явуулах, энэ нь ач холбогдолтой эсэх асуудлыг бага хурлын үеэр өргөн хүрээтэй авч хэлэлцээгүй. Хэрэв ЭЗТБ-ыг тухайн байгууллага нэгж хэсэгт даатгаж орхисноор хүмүүс хангалттай хэмжээний мэргэжлийн боловсрол олж авч чадахгүй байгаа бөгөөд үүнээс улбаалан хувь хүмүүс тэрхүү заавал хамрагдсан байхаар заагдсан ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааг хэрэгтэй гэж үзээд хичээлд сууж байгаа тохиолдолд, заавал үзэх хичээлд хамрагдаж буй хүмүүс нь нэлээд өндөр хэмжээний өрсөлдөх чадвар бүхий мэдлэг боловсрол олж авч байгаагаа харуулах хэрэгтэйг анхаарах хэрэгтэй. Харин ЭЗТБ-ыг зайлшгүй байх ёстой хэмээн хуульчлаагүй муж улсууд дахь нөхцөл байдалд, сургалтаас олж авсан мэдлэгийн түвшнээ магадлах, шалгах үүднээс хүмүүс тест өгөөд үзье гэж бодож байгаа тохиолдолд тэдэнд өөрийгөө үнэлэх бололцоо бүхий тестийн загвар илүү тустай байх юм. Нөгөө талаар, ЭЗТБ-ыг заавалд тооцон хуульчилсан мужид ЭЗТБ-ыг тухайн газарт эн тэргүүнд чухалчилж л байгаа юм болохоор хүмүүс нь ч шалгалт тестийн асуудлыг ойлгомжтой бөгөөд мэдээжийн байх ёстой зүйл хэмээн хүлээн авах болов уу гэсэн үзэл бодолтой байгаагаа бага хуралд оролцогч олон хүн илэрхийлсэн байна.

ЭЗТБ-ын багш нарт зориулсан гарын авлага болон сургалт үр ашигтай эсэх талаар Бага хурал мөн хэлэлцжээ. Хурлын төлөөлөгчдөөс багш нарыг сургалтад хамруулах нь ЭЗТБ-ын чанар ЖУРАМЫГ дээшлүүлэх ач холбогдолтой бөгөөд энэ чиглэлд гарсан сургалтын гарын авлага заавар зөвлөмжийг АЭЗТБХ эсвэл АБХ багцлах нь зүйтэй гэсэн дүгнэлт гаргасан байна. Өөр өөр сургалт дамжаа нь өөр заах арга барилуудыг шаарддаг. Тэдгээр загваруудыг хэвлэмэл гарын авлага болон видео хуурцаг болгох хэрэгтэйг мөн онцлон тэмдэглэсэн юм. Ялангуяа чухал тайлбар сэлтийн хамтаар видео хуурцаг болгож олны хүртээл болгох нь чухал хэрэгцээтэй байгааг дурдсан ажээ.

Дээрх сургалтыг ЭЗТБ олгогчид зохион байгуулах бөгөөд ЭЗТБ-ын байгууллага энэ талын мэргэжилтэнгүй бол гаднын экспертүүдийн тусламжтайгаар багш нарыг сургалтад хамруулна.

Багш нарт зайлшгүй тавих шаардлагуудад өгөх зөвлөмж гаргах асуудлаар хуралд оролцогсод янз бүрийн саналтай байлаа. Өндөр түвшний багш мэргэжилтнүүд эрэлт хэрэгцээ захиалга ихтэй байдаг. Тийм ч учраас тэд цаг зав шаардсан ажилд оролцох сонирхолгүй болов уу гэсэн нэг хэсгийн болгоомжлол байхад нөгөө хэсэг нь багшлах бүрэлдэхүүнийг сайтар анхааран сонгож чадсан тохиолдолд тэднийг заавал дахин сургалтад хамруулж бэлтгэх шаардлагагүй гэж үзэж байв. Гэвч, багш нарыг урьдчилан бэлтгэх, заах арга зүйн дорвитой сургалтыг өмнө нь зохион байгуулснаар багш нарын ур чадварыг дээшлүүлэх талаар хуралдаан ерөнхийдөө санал нэгтэй байв.

Хуралдаанаас 1975 онд АЭЗТВХ-ноос баталсан Эрх зүйн Тасралтгүй Боловсрол Олгогч Байгууллагуудын Үйл Ажиллагааны ЖУРАМ гэсэн бичиг баримтыг дахин авч үзэхийг зөвлөмж болгосон байна. АЭЗТВХ-ны стандартыг, анх батлагдан олны хүртээл болсон тухайн цаг үеийнхээ тулгамдсан асуудал, тэмүүлж байсан зүйлсийг хамгийн тод томруунаар илэрхийлж чадсан баримт бичиг болсон хэмээн тодорхойлсон нь бий. Гэхдээ, зарим хүн дээрх стандартууд нь амьдралд биелэлээ олох бодит талаасаа учир дутагдалтай болсон гэж үзсэн ч байдаг. Аль ч тохиолдолд, ЖУРАМ тухайн үед анх батлагдаж байсан үетэйгээ харьцуулахад хууль, эрх зүйн орчин асар их өөрчлөгдсөн бөгөөд шаардлагатай гэж үзвэл тэдгээрийг эргэж харах шинэчлэх шаардлагатай нь ажиглагдсан юм.

ЭЗТБ-ын болон гарын авлага материал сурах бичгийн чанарыг хэрхэн үнэлж дүгнэх, ер нь ЭЗТБ олгогч байгууллагуудын үйл ажиллагаанд үнэлэлт өгөх эсэх асуудалд хуралдаан ач холбогдол өгч ихээхэн цаг зарцуулсан байна. Хуралдаанд оролцогчид энэ талын үнэлгээний арга, аргачлалын холбогдох загварыг АХХ-АБХ-ноос хариуцан гаргах нь зүйтэй болох талаар санал нэгдсэн юм. АХХ-АБХ-г санал болгосон явдал нь тус байгууллага дээрх төслийг ажил болгон хэрэгжүүлэх санхүүгийн нооц бололцоотой байгаагаа илэрхийлсэнд оршино. Гэвч, дээрх судалгааг АХХ-АБХ өөрөө авч хийхийн оронд мэргэжилтнүүдийг урьж санхүүжүүлвэл илүү зохимжтой байж болох талаар зарим төлөөлөгчид санал гаргасан байна.

Зарим төлөөлөгчид ЭЗТБ олгогчдын чансаа рейтингийг тогтоох төдий зорилгоор бус тэдгээрийн үйл ажиллагааны үр дүнг дээшлүүлэхэд чиглээгүй л бол ЭЗТБ олгогчдын үйл ажиллагаанд судалгаа шинжилгээ явуулах шаардлага байгаа эсэх талаар лавлаж байв. Үйл ажиллагааны үнэлэмжийн хэмжүүрийг аль этгээдээс боловсруулан гаргаж, хэн үнэлгээг явуулах талаар багагүй хэлэлцүүлэг явагдсан байна. Хуралдааны дийлэнх хэсэг ЭЗТБ-д заавал хамрагдах заалтыг хуульчлаагүй муж улсуудын хувьд ЭЗТБ олгогчид хангалттай үйл ажиллагаа явуулж чадаж байгаа эсэх талаар тухайн орон нутаг, зах зээл, хэрэглэгчид нь өөрсдөө үнэлэлт тодорхойлолт өгнө, өгөх ч ёстой гэж үзсэн юм. Үнэлэлт өгөх байцаагчид байлаа гэхэд хэрвээ ЭЗТБ олгогчдод илүү сайн ажиллах чиглэл зөвлөмж л өгч чадахгүй бол тэднийг зүгээр л гаргасан стандартад үйл ажиллагааны төвшин нь хүрэхгүй байгаагаар нь жагсаахын учир утга байгаа эсэх талаар төлөөлөгчид сонирхож асуулт тавьж байв. Тэдгээр төлөөлөгчдийн хувьд санаа зовинож байсан зүйл нь үнэлгээ өгөх этгээд ЭЗТБ олгогчдын хувьд “рестораны хөтөч-товхимол төдий буюу хаана ямар хоолны газарт ямар төрлийн хоол байгааг л жагсаах” маягийн мэдээлэл өгөхөөс

хэтрэхгүй болов уу гэсэн болгоомжлол байв. Харин үнэлгээ дүгнэлт явуулж байхыг дэмжсэн төлөөлөгчдийн хувьд үнэлгээ шалгуурын зохих хэмжүүрийг бодож олох бололцоотой гэдэгт итгэлтэй байсан бөгөөд үнэлгээ өгөх этгээдүүд бодитой ажиллаж чадна гэж үзсэн юм. Өөрөөр хэлбэл дээрх хоёр нөхцөл зэрэг хангагдсан тохиолдолд ЭЗТБ-ын сургалтад хамрагдах хэрэглэгчдэд ашигтай байх билээ.

Төгсгөлийн нэгдсэн хуралдааны үеэр төлөөлөгчдөөс зайлшгүй олгох буюу заавал хамрагдах ЭЗТБ-д бага хурлын зүгээс анхаарал бага хандуулсанд шүүмжлэлтэй хандаж буйгаа илэрхийлжээ. ЭЗТБ-ыг заавал олгон хэвшүүлэх хэм хэмжээг нийт муж улсуудын тэн хагаст нь батлан мөрдөж байгаа бөгөөд олон төлөөлөгчид ойрын хугацаанд үлдсэн муж улсууд мөн адил авч хэрэгжүүлнэ гэж үзэж байгаагаа илэрхийлсэн байна. Бага хурлыг зохион байгуулагчдын зүгээс, хуульчилсан ЭЗТБ-ын талаар тусгай хэлэлцүүлэг явуулахаас татгалзан уг асуудлын олон талт байдал, үр дүн амжилт олох нь ажиглалт туршлагаар батлагдсан нотолгоо, судалгаа дутмаг зэргийг харгалзан энэ удаа хойшлуулахаар шийдвэрлэв.

Төлөөлөгчдөөс эмперик тоо баримтад нь тулгуурлан хуульчилсан ЭЗТБ нь өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлж чадах эсэх талаар үнэлгээ өгчихөөр холбогдох байгууллага байхгүй байгааг цохон тэмдэглэжээ. Эдгээр асуултуудад хариулт өгөх зорилгоор АБХ-ноос хуульчилсан ЭЗТБ-ын талаар судалгаа явуулахаар тохиролцсон байна.

Хуульчилсан ЭЗТБ-ын асуудалтай холбоотойгоор хуралдааны өмнө зарим чухал асуудал урган гарч ирсэн юм. Энд хамгийн их анхаарал татсан асуудлуудын нэг нь сургалтын хөтөлбөр болон ЭЗТБ олгогч байгууллагуудад итгэмжлэл олгох үйл ажиллагаа, горимтой холбоотой асуудал хөндөгдөв. Итгэмжлэгдсэн ЭЗТБ олгогчоос санал болгож буй сургалтыг үнэлэх болон ямар сургалт, ЭЗТБ олгогчид итгэмжлэл олгох вэ гэдэг дээр тогтсон журам үйлчлэх ёстой. Ийм журмыг бодит байдалд хэрэгжүүлэх магадлалд эргэлзсэн байдлаа ч төлөөлөгчдийн зарим нь илэрхийлж байсан. Асуудлын гол нь зардал мөнгөний бэрхшээлд байлаа. Хуульчилсан ЭЗТБ-ын тогтолцоотой муж улсуудын ихэнх нь одоогийн байдлаар сургалтын хөтөлбөрийн төсөл болон ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа явуулахаар санал гаргаж буй этгээдүүдийн шалгуурыг нарийвчлан үнэлж шүүмжлэлтэй хандах, ажилтан ажиллагсад буюу боловсон хүчин, хүний нооцгүй байгаа аж. Ийм ч учраас тэд бие даасан сургалтын хөтөлбөр болон ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа явуулах хувь хүмүүст итгэмжлэл олгох асуудалд нухацтай анхаарал хандуулах боломжгүй байдаг. Энэ байдлаас үзэхэд мэргэжлийн байгууллагуудын зүгээс боловсролын асуудалд хэр зэрэг нухацтай хандаж байна вэ гэдэг асуудлыг эргэж харах цаг болжээ. Хуульчилсан ЭЗТБ-ын мөн чанар нь хувь хүмүүс ерөнхийдөө сайн дураараа өөрсдийн боловсролын төлөө хүчин чармайлт гаргадаггүй зөвхөн албадлагын хошүүрэг үйлчилдэгтэй холбоотой гэж үзээд, үүний адилаар сургалтын төлбөрийг сургалт болон ЭЗТБ олгогчид зохих төвшинд үйл ажиллагаа явуулж буй эсэх талаар мэдээлэл оролгүйгээр хэрэглэгчид шууд тулгах нь байж болшгүй зүйл билээ. ЭЗТБ-ыг хуульчилсан муж улсад сургалтын хөтөлбөрт аль болох хамгийн бага шаардлага нөхцөл тавьж, боловсролын журмаар далайлгахгүй байх нь ухаалаг хэрэг болох биз ээ. Энэ талаар Хуульчилсан Эрх зүйн Тасралтгүй Боловсролын Захирлуудын Холбоо болон АБХ-ноос авч

хэрэгжүүлж буй ажил нь сайшаагууштай юм. Уялдаа холбоо бүхий итгэмжлэлийн ойлгомжтой аргачлалыг аль болох богино хугацаанд эрж олох шаардлагатай байна.

Хуралдаанаас ЭЗТБ-ын хэм хэмжээ тогтоогүй байгаа муж улсуудын хувьд мөн адил ЭЗТБ-ын хэрэгжүүлж болохуйц журмыг бий болгох нь зүйтэй гэсэн санал гарсан юм. Хуралдааны ажлын хэсгийн нэгээс муж улсын хэмжээнд итгэмжлэлийн үйл ажиллагааг гардан явуулах эрх бүхий ашгийн бус байгууллагыг тусгайлан байгуулах санал дэвшүүлсэн байна. Боловсролын зорилгоо зөвхөн өргөн хүрээтэй боловсруулсан төдийгүй, мөнгө хөөсөн үйл ажиллагаанаас зайлсхийж чадахуйцаар чухалчлан тавьсан бөгөөд ашгаа сургалтыг сайжруулахад дахин хөрөнгө оруулж байхаар бодолцож хийсэн сургалтын хөтөлбөрийг харгалзан ЭЗТБ олгогчид итгэмжлэлийг олгоно. Хуралдаанд оролцогсад энэ загварыг батлаагүй. Гэхдээ муж улсууд ЭЗТБ-ын тодорхой журам бий болгох шаардлагатай талаар санал нэгтэй байсан. Дээр дурдагдсан ЭЗТБ-ын журмыг бий болгох санал нь ЭЗТБ-ын хэм хэмжээ тогтоосон болон тогтоогоогүй муж улсуудын алинд нь ч, ашгийн төлөө болон ашгийн төлөө бус ч бай, хамгийн гол нь сургалтын төлөвлөгөөг уялдаатай байлгах, сургалтын агуулга болон чанарыг хаана ч гэсэн ижил төвшинд барих гэсэн оролдлого юм гэдгийг хуралдаанд оролцогсад хэлэлцүүлгийн үеэр ойлгосон байна. Энэ саналын талаар ширүүн мэтгэлцээн өрнөсөн. Итгэмжлэл олгох үйл явцыг чанар стандартын босго болгоод зогсохгүй журмын талаар талууд харилцан санал солилцож байх нөхцлийг бүрдүүлж байгаагаараа зөв зүйтэй арга зам гэж үзсэн байна. Энэхүү харилцан санал солилцох явдал нь аль ч тохиолдолд ямагт сайжруулан явах үйл явцыг нөхцөлдүүлж болох тул цаашид үндэсний хэмжээний журам бий болоход чухал түлхэц өгөх юм.

Зарим төлөөлөгчид ЭЗТБ-ын хэм хэмжээ тогтоогоогүй муж улсын хувьд итгэмжлэлийг ашигласнаар гарах олон талт үр өгөөжийн талаар лавлан асууж байв. Тэдний зүгээс, ЭЗТБ-д иргэд нь заавал хамрах албагүй муж улсад ЭЗТБ олгогчдод итгэмжлэгдсэн байх шаардлага тавих нь одоо байгаа ЭЗТБ олгогчдын тоог бууруулах эрсдэл буйг анхааруулсан байна. Түүнчлэн, бүх муж улсад ижил шаардлага нөхцөл байхгүй тохиолдолд итгэмжлэгдээгүй ЭЗТБ олгогчид итгэмжлэл авах зардал гаргахаас зайлсхийн, ойролцоох өөр мужид шилжин сургалт дамжаа явуулсаар байж болох бөгөөд энэ нь итгэмжлэлийн үйл ажиллагааны зорилгод харшилж байгаа юм. Төлөөлөгчдийн өөр нэг хэсэг нь ЭЗТБ-ыг хуульчлаагүй муж улсад ЭЗТБ олгогчдыг магадлан итгэмжлэлд хамруулах нь онолын талаасаа тэдгээрийн өрсөлдөх чадварыг дээшлүүлнэ гэсэн зорилттой авцалдахгүй байна гэж үзсэн ажээ. Тэдний зүгээс хуульчдад суралцах сонирхол төрүүлж эрх зүйчид өөрсдөө мэргэжил боловсролоо дээшлүүлэх хүсэл эрмэлзэлтэй болохгүй л бол ямар ч магадлан итгэмжлэх хөтөлбөр байлаа гээд хуульчид өндөр мэргэжилтэй болохгүй гэдгийг онцлон тэмдэглэсэн байна. Иймд тэдний хувьд хэрэв Бар хувь хүмүүсийн төвшинд өрсөлдөх чадварыг хөгжүүлэх сонирхолгүй байгаа бол зах зээл дээр үүссэн монополь байдлыг хянах бололцоогүй болсныхоо хариу үйлдэл болгон итгэмжлэл ЭЗТБ-д олгох ёсгүй гэсэн байр суурьтай байв.

Гэвч бусад төлөөлөгчид итгэмжлэл заавал байх хэрэгтэй гэсэн саналтай байсан

аж. Итгэмжлэл олгогч этгээд урьдчилан өөрийн сайн дураар тухайн ЭЗТБ-ын байгууллагын сургалтын чанарыг хянаж үзсэний үндсэн дээр зохих хэм хэмжээг хангаж байна гэж дүгнэвэл сайн дураар эхлэн санаачилж, магадлан итгэмжлэл олгож болно. журмыг АХХ-АБХ болон АЭЗТБХ хамтран гаргаж болох юм. Сайн дураар магадлан итгэмжлэхээс гадна ЭЗТБ олгогчид зөвлөмж болгон өгсөн журмыг мөрдөх эсэх талаар сонголт хийнэ. Гэсэн хэдий ч, тогтоосон журам хэвшигдэн мөрдөгдөж хэрэгжиж буй эсэх талаар эргэж хянах аргачлал бий болгон эргэх холбоо буюу хяналтаар хангахгүй тохиолдолд журам гаргасны ач холбогдол төдийлөн харагдахгүй болов уу гэсэн саналтай байв.

ХАВСРАЛТ Б

Чанарын Ялгаварт Хяналтыг
Хэрэгжүүлэх Загвар, Түүний
Горимын Судалгаа
(1989)

Нийт 153 асуулга шуудангаар явуулснаас 76 хариу авсан = 50% нь бөглөгдөн ирсэн

АХХ-АБХ-НЫ ЭЗТБ-ЫН ЧАНАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ АРГАЧЛАЛ БА СТАНДАРТЫН ТӨСӨЛ

Сонгогдсон чанарын хяналтын туршлага, үйл явцын шинжилгээ

1. Хэрэгцээг тодорхойлох нь

Дараах арга барилаас өөрийн ЭЗТБ-ын байгууллагад авч хэрэгжүүлж буй дүнг илтгэнэ үү.

	Хэвийн үед	Тохиолд- лын чанартай	Авч үздэггүй	Хариу- лаагүй
1. Зөвлөх бүлгийн ярилцлага (Сургалтын хөтөлбөр төлөвлөлтийн комисс эсвэл Төлөөлөн удирдах зөвлөл)	46 (61%)	14 (18%)	15 (20%)	1 (1%)
2. Ном зохиолын судалгаа Хууль эрх зүйн тогт- мол хэвлэл (бизнесийн сэтгүүл) бусад ЭЗТБ нэг- жээс авсан материал (кэйс) хууль гаргах ахиц	51 (29%)	18 (24%)	6 (8%)	1 (1%)
3. Албан ёсны ажиглалт ба өмгөөлөгчдийн ажлын гүйцэтгэлийн тойм	22 (29%)	15 (20%)	37 (49%)	2 (3%)
4. Бие даан ажилладаг өмгөөлөгчидтай шууд хол- боо тогтоон ажилласан хуульчдын ажлын гүй- цэтгэлд тавих албан бус ажиглалт	22 (29%)	33 (43%)	21 (28%)	—
5. Ярилцлагын бүтэц	21 (28%)	18 (24%)	37 (49%)	—
а) Сургалтад элсэгчдийг сонгон шалгаруулах	8 (11%)	39 (51%)	29 (38%)	—
б) Тодорхой салбарын хуульчдаас нэг ба бүлгээр нь ярилцлага авах	11 (14%)	33 (43%)	30 (39%)	2 (3%)
6. Бичгийн шалгалт	8 (11%)	38 (50%)	28 (37%)	2 (3%)
а) Сонгон шалгаруулагчдын төлөөллөөс шууд авах	4 (5%)	26 (34%)	43 (57%)	3 (4%)
б) Нийт хуульчдаас шууд авах	39 (51%)	20 (26%)	17 (22%)	—
7. Сургалтын өмнөх элсэгчдийн шалгалт өгөх сонирхол	25 (33%)	24 (32%)	26 (34%)	1 (1%)
8. Сургалтын дараах элсэгчдийн шалгалт өгөх сонирхол	—	3 (4%)	72 (95%)	1 (1%)
9. Сургалтын дараах ур чадварын шалгалт				
10. Сургалтын төлөвлөгөөнд суурилсан бичгийн шалгалт				
Хуудас 1				

**АХХ-АБХ-НЫ ЭЗТБ-ЫН ЧАНАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ
АРГАЧЛАЛ БА СТАНДАРТЫН ТӨСӨЛ**

**Сонгогдсон чанарын хяналтын туршлага, үйл явцын
шинжилгээ**

2. Багшлах бүрэлдэхүүнийг сонгох ба сургах

Багшлах бүрэлдэхүүнийг сонгоход дараах үйл ажиллагаануудаас алийг нь хэрэглэснээ заана уу.

	Хэвийн үед	Тохиолд- лын чанартай	Авч үздэггүй	Хариу- лаагүй
1. Ажилласан болон суралцсан байдал	46 (61%)	24 (32%)	5 (7%)	1 (1%)
2. Өмнө багшилж байсны үнэлгээ. Ажилтан ярилцагч бүрийн талаар тэмдэглэл хийсэн эсэх? Тийм 69 (91%) Үгүй 7 (9%)	50 (66%)	9 (12%)	6 (8%)	11 (14%)
Эдгээр тэмдэглэлүүдийг компьютерт оруулсан эсэх? Тийм 20 (26%) Үгүй 56 (74%)	—	—	—	—
3. Нийт ажилтан ажиллагсдын үнэлгээ:	50 (66%)	21 (28%)	4 (5%)	1 (1%)
а) Харилцааны чадвар				
б) Дараах ажилбарыг гүйцэтгэж чадах хугацааг амлахад бэлэн байдал: Уулзалт төлөвлөх, танилцуулгад бэлтгэх, материалуудыг бэлтгэх	58 (76%)	17 (22%)	—	1 (1%)
4. Бусад мэргэжилтэн, удирдах зөвлөлийн гишүүдийн зөвлөгч нарын бичиг хэрэг хотлолтийг шалгах	41 (54%)	26 (34%)	7 (9%)	2 (3%)
5. Ажилтнууд дараах зүйлүүдэд баталгаа өгөхийг хичээж буй эсэх:	51 (67%)	17 (22%)	8 (11%)	—
а) Багшлах бүрэлдэхүүн дэх газарзүйн төлөөлөл	61 (80%)	11 (14%)	4 (5%)	—
б) Эмэгтэй хуульчдын төлөөлөл	49 (64%)	21 (28%)	5 (7%)	1 (1%)
в) Цөөнх хуульчдын төлөөлөл				
г) Компанийн төлөөлөл ба дадлагын мөн чанар Жишээ нь томоохон компаниуд, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг газрууд, засгийн газрын агентлагууд, удирдах зөвлөл гэх мэт	52 (68%)	16 (21%)	8 (11%)	—
д) Зарга мэдүүлэгч болон өмгөөлөгчийн тэнцвэрт байдлын хэтийн байдал	58 (76%)	11 (14%)	6 (8%)	1 (1%)

**АХХ-АБХ-НЫ ЭЗТБ-ЫН ЧАНАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ
АРГАЧЛАЛ БА СТАНДАРТЫН ТӨСӨЛ**

**Сонгогдсон чанарын хяналтын туршлага, үйл явцын
шинжилгээ**

3. Боловсролын арга барил

Дараах арга барилуудаас алийг нь авч хэрэгжүүлснээ заана уу.

	Хэвийн үед	Тохиолд- лын чанартай	Авч үздэггүй	Хариу- лаагүй
1. Лекц унших	74 (97%)	2 (3%)	–	–
2. Шүүх хурлын бус дадлага хичээлд дууриан хэлэлцэх дадлага хийх	13 (17%)	55 (72%)	7 (9%)	1 (1%)
3. Шүүх хурлыг дууриалган үзүүлэх	17 (22%)	51 (67%)	7 (9%)	1 (1%)
4. 2, 3 дахад оюутнуудын оролцоо. Туршиж суралцах.	16 (21%)	42 (55%)	17 (22%)	1 (1%)
5. Хэрхэн яаж ажилладгийг үзүүлэх/жүжигчилсэн маягаар	15 (20%)	58 (76%)	3 (4%)	–
6. Багшлах бүрэлдэхүүн болон оюутнуудын санал тэдний хамтын ажиллагаа зэргийг хялбарчилсан амьд хотөлбөрийг багтаасан бичлэг бүхий хуурцаг болон үзүүлэн материал	8 (11%)	58 (76%)	10 (13%)	–
7. Шинээр томилогдсон хэлэлцүүлгийн багшаар жижиг бүлэг хооронд хэлэлцүүлэг зохион байгуулах	13 (17%)	49 (64%)	13 (17%)	1 (1%)
8. Төсөл боловсруулах семинар	3 (4%)	42 (55%)	31 (41%)	–
9. Тухайн суралцагчийг сургалтад хамрагдахад бүрэн бололцоотойг баталж сургалтын өмнөх суурь хичээлүүдийн анхан шатны семинар, сургалт	2 (3%)	27 (36%)	47 (62%)	–
10. Слайд, прожектор, видео хуурцаг болон үзүүлэх материал ашиглах	43 (57%)	33 (43%)	–	–
11. Салбар хуралдаан	51 (67%)	24 (32%)	1 (1%)	–
12. Брейнстормийн аргаар хичээллэх	5 (7%)	38 (50%)	32 (42%)	1 (1%)
13. Кейсээр хичээллэх-урьдчилан таамагласан ба римт, асуудлуудын талаар	14 (18%)	59 (78%)	3 (4%)	–
Хуудас 5				

**АХХ-АВХ-НЫ ЭЗТБ-ЫН ЧАНАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ
АРГАЧЛАЛ БА СТАНДАРТЫН ТӨСӨЛ**

**Сонгогдсон чанарын хяналтын туршлага, үйл явцын
шинжилгээ**

3. Боловсролын арга барил

(Үргэлжлэл)

	Хэвийн үед	Тохиолд- лын чанартай	Авч үздэггүй	Хариу- лаагүй
14. Бүлэг болон асуулт хариултын аргаар хичээл лэх	63 (83%)	13 (17%)	–	–
15. Урьдчилан бэлтгэсэн асуулт хариултыг хичээлийн хотолборг оруулах	26 (34%)	45 (59%)	4 (5%)	1 (1%)
16. Сургалтын өмнөх элсэгчдийн хүлээлт, зорилгын талаар судалгаа хийх	4 (5%)	32 (42%)	10 (53%)	–
17. Сургалтын талаар нарийвчилсан танилцуулга материал зэргийн бэлтгэгдсэн байдал	17 (22%)	34 (45%)	25 (33%)	–
18. Компьютер ашиглан заах хичээлийн программууд:	3 (4%)	9 (12%)	63 (83%)	1 (1%)
а) Интерактив видео хэрэгслүүдтэй				
б) Интерактив видео хэрэгсэлгүйгээр	1 (1%)	11 (14%)	62 (82%)	2 (3%)
19. Шалгалт авах	2 (3%)	12 (16%)	61 (80%)	1 (1%)
а) Өөрийгөө шалгах				
б) Багшлах бүрэлдэхүүн эсвэл ивээн тэтгэгч байгууллагаар шалгалт авхуулах (боломжтой бол загвар хавсаргана уу)	1 (1%)	5 (7%)	66 (87%)	4 (5%)
20. Бусад ашиглаж буй аргууд: _____ _____ _____ _____				

**АХХ-АБХ-НЫ ЭЗТБ-ЫН ЧАНАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ
АРГАЧЛАЛ БА СТАНДАРТЫН ТӨСӨЛ**

**Сонгогдсон чанарын хяналтын туршлага, үйл явцын
шинжилгээ**

3. Боловсролын арга барил

(Үргэлжлэл)

	<u>76-100%</u>	<u>51-75%</u>	<u>26-50%</u>	<u>1-25%</u>	<u>хариу- лаагүй</u>
21. Сургалт явуулж буй хэлбэрээ хувиар үзүүлнэ үү					
а) Зөвхөн лекцээр _____%	20 (26%)	19 (25%)	10 (13%)	14 (18%)	13 (17%)
б) Лекц болон дээрх жагсаалтад буй аргуудыг хослуулан _____%	23 (30%)	8 (11%)	17 (22%)	27 (36%)	1 (1%)
в) Лекц уншилгүй зөвхөн боловсролын бусад арга барилаар _____%	30 (39%)	3 (4%)	1 (1%)	1 (1%)	41 (54%)
Санал, зөвлөмжүүд					

**АХХ-АВХ-НЫ ЭЗТБ-ЫН ЧАНАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ
АРГАЧЛАЛ БА СТАНДАРТЫН ТӨСӨЛ**

**Сонгогдсон чанарын хяналтын туршлага, үйл явцын
шинжилгээ**

4. Сургалтын хөтөлбөрийн агуулгыг тодорхойлох

	Хэвийн үед	Тохиолд- лын чанартай	Авч үздэггүй	Хариу- лаагүй
1. Сэдэв бүрийн нарийвчилсан агуулгыг авч үзэх	54 (71%)	19 (25%)	2 (3%)	1 (1%)
2. Бүх хичээлийг хамарсан цагийн хуваарийг хийх	62 (82%)	8 (11%)	5 (7%)	1 (1%)
3. Сургалт хэнд зориулагдаж буйг хуульчдын зэрэглэлийг тогтоох	42 (55%)	27 (36%)	5 (7%)	2 (3%)
4. Сургалтын хэрэгцээг тодорхойлох: Туршлагын шаардлагатай түвшин ба туршлагын түвшнөөр нь аль сургалтад хамрагдаж болохыг тодорхойлох	33 (43%)	32 (42%)	10 (13%)	1 (1%)
5. Гол сэдвүүд болон сургалтын хөтөлбөр бүрийн боловсролын зорилгыг тодорхойлох	23 (30%)	34 (45%)	18 (24%)	1 (1%)
6. Сэдэв хоорондын харилцан хамаарлыг авч үзэх	19 (25%)	47 (62%)	9 (12%)	1 (1%)
7. Гарах үр дүнг тооцох	18 (24%)	45 (59%)	11 (14%)	2 (3%)
8. Мөнгө эргэн төлөгдөх баталгаа	8 (11%)	1 (1%)	65 (86%)	2 (3%)
9. Багшлах бүрэлдэхүүний чанарыг тодорхойлох	24 (32%)	44 (58%)	7 (9%)	1 (1%)
10. Боловсролын техник, арга барилыг авч үзэх	19 (25%)	42 (55%)	14 (18%)	1 (1%)
11. Сургалтын чанарт нөлөөлөх бусад хүчин зүйлс	27 (36%)	24 (32%)	5 (7%)	20 (26%)
Тодруулна уу: _____ _____ _____				

**АХХ-АБХ-НЫ ЭЗТБ-ЫН ЧАНАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ
АРГАЧЛАЛ БА СТАНДАРТЫН ТӨСӨЛ**

**Сонгогдсон чанарын хяналтын туршлага, үйл явцын
шинжилгээ**

4. Сургалтын хөтөлбөрийн агуулгыг тодорхойлох

(Үргэлжлэл)

	Хэвийн үед	Тохиолд- лын чанартай	Авч үздэггүй	Хариу- лаагүй
12. Сургалтын чинь талаар танилцуулга өгч чадахуйц 2-3 товхимол хавсаргана уу.				
Санал, зөвлөмж				

**АХХ-АВХ-НЫ ЭЗТБ-ЫН ЧАНАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ
АРГАЧЛАЛ БА СТАНДАРТЫН ТӨСӨЛ**

**Сонгогдсон чанарын хяналтын туршлага, үйл явцын
шинжилгээ**

5. Үнэлгээ

Дараах үнэлгээний аргачлалуудаас алийг нь хэрэглэдгээ заана уу.

	Хэвийн үед	Тохиолд- лын чанартай	Авч үздэггүй	Хариу- лаагүй
1. Сургалтын дараах шалгалт: а) Бичгээр авах шалгалт	1 (1%)	4 (5%)	68 (89%)	3 (4%)
б) Өөрийгөө сорих тест	-	9 (12%)	62 (82%)	5 (7%)
2. Бүртгүүлэгчдээс ярилцлага авах	59 (78%)	12 (16%)	5 (7%)	-
3. Бүртгүүлэгчдийн бичгэн судалгаа	10 (13%)	46 (61%)	20 (26%)	-
4. Сургалтын дараах Багшлах бүрэлдэхүүний үнэлгээ	36 (47%)	25 (33%)	13 (17%)	2 (3%)
5. Сургалтын дараах хөтөлбөрийн захирал/ит-гэмжлэгдсэн мэргэжилтний үнэлгээ	38 (50%)	16 (21%)	21 (28%)	1 (1%)
6. Бие даасан зөвлөхийн үнэлгээ	1 (1%)	7 (9%)	67 (88%)	1 (1%)
7. Үнэлгээний бусад аргууд. Жагсаана уу: _____ _____ _____ _____				
Санал зөвлөмжүүд				
Хуудас 10				

**АХХ-АБХ-НЫ ЭЗТБ-ЫН ЧАНАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ
АРГАЧЛАЛ БА СТАНДАРТЫН ТӨСӨЛ**

**Сонгогдсон чанарын хяналтын туршлага, үйл явцын
шинжилгээ**

Хэвийн үед	Тохиолд- лын чанартай	Авч үздэггүй	Хариу- лаагүй
Хамтран ажилласанд тань баярлалаа!			
Танилцуулсан: _____			
Албан тушаал: _____			
Байгууллага: _____			
Хаяг: _____			
Утас: _____			
Хуудас 11			

ХАВСРАЛТ В

ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд
тавигдах наад захын шаардлагын
дүрмийн загвар

(АБХ 1988)

**ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаанд тавигдах
наад захын шаардлагын
дүрмийн загвар
(АБХ 1988)**

**ДОЛООДУГААР БҮЛЭГ. ХУВЬ ХҮМҮҮСТ СУРГАЛТ
ЯВУУЛАХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНД ИТГЭМЖЛЭЛ ОЛГОХ
ТУХАЙ**

Магадлан итгэмжлэгдээгүй ЭЗТБ олгогчдын зүгээс явуулж буй эрхзүйн тасралтгүй боловсролын сургалт болон хичээлийн кредит цагт дараах стандартыг мөрдлөг болгоно. Эрхзүйн тасралтгүй боловсролын хороо (“ЭЗТБХ”)-ноос дараах сургалтуудад магадлан итгэмжлэгдээгүй ЭЗТБ олгогч болон оюутан бичгээр өргөдөл гаргасан тохиолдолд хичээлийн кредит цаг тогтоон өгч болно.

- а. Сургалт дамжаа нь онолын болон бодитийн мэдлэгийг олгох бөгөөд бололцоотой бол мэргэжлийн чиг хандлагыг өгч байхаар зохион байгуулагдсан байх;
- б. Сургалт дамжаа нь хуульчид, өмгөөлөгчдийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа, өрсөлдөх чадвар болон ур чадварт шууд хувь нэмрээ оруулж байх, түүнчлэн тэдний мэргэжлийн, мөн эрх зүйн үүрэг хариуцлага, боловсролыг дээшлүүлэхэд чиглэсэн байх;
- в. Сургалт дамжааг үр дүнтэй зохион байгуулахын тулд сургалтын удирдагч болон лекц унших багш нар шаардлагатай бодит болон онолын ур чадварыг эзэмшсэн байх;
- г. Сургалт дамжаа эхлэх болон явцын дунд сургалтад хамрагсад бичгээр үйлдэгдсэн сургалтын гарын авлага материалыг авч, хичээлд суусан байх кредит цагийн тоогоо мэдэж авч сургалтад хамрагдсанаар тэдний мэргэжлийн үйл ажиллагаанд ямар ахиц дэвшил гарах талаар бүртгүүлж мэдэгдэнэ;
- д. Сургалт дамжааг зохих түвшинд шаардлагатай орчныг бүрдүүлж дадлага туршлага хийх нөхцөл бололцоогоор хангах, тухайлбал бичгийн ширээ сандал хангалттай байх;
- е. Сургалт дамжааны үеэр видео хуурцаг, кино, аудио хуурцаг болон энэ төрлийн өргөн нэвтрүүлгийн, мөн бусад багаж хэрэгсэл, техник шаардлагатай бол багшлах бүрэлдэхүүнээс хүсэлт гаргах эрхтэй. Энэ хүсэлт гаргах үед

нь багшлах бүрэлдэхүүнтэй холбоо барих бололцоогүй, тухайлбал биеэр болон утсаар уулзаж ярилцаж хүсэлтээ гаргах бололцоогүй үед операторыг заавал байлгаж суралцагсдаас санал хүсэлтийг нь бичгээр болон шууд хүлээн авч байх;

- ё. Наймдугаар бүлэгт заасны дагуу Засгийн Газрын болон тусгай мэргэжлийн байгууллагын анхан, дунд шатанд тусгайлан орж буй хичээлээс бусад нөхцөлд тухайн үзэж буй хичээлийг сонирхсон хуульчдад сургалт дамжаа ямагт нээлттэй байх ёстой;
- ж. ЭЗТБ олгогч нь мэргэжлийн хуульчид, өмгөөлөгчдийг төлөвлөлт, зохион байгуулалт, ном зохиол, сурах бичиг, лекц танилцуулга зэрэгт өргөнөөр урьж оролцуулна;
- з. ЭЗТБ-ын үйл ажиллагаа явуулагч нь сургалт дамжааныхаа талаар мэдээллийг 30 хоногийн дотор өгөх ёстой. Энэхүү мэдээлэлд бүртгэлийн жагсаалтыг батлагдсан загвараар үйлдсэн байх, сургалт дамжааны танилцуулга товхимол, заах арга зүйн болон сургалтын хэв маяг, гарын авлагууд, мөн ЭЗТБ-ын хорооноос тусгайлан хүсэлт гаргасан тохиолдолд сургалт дамжаатай холбогдох иж бүрэн бичиг баримт болон үнэлгээний хуудсуудыг хавсаргах.

Тайлбар: Хууль, эрх зүйн үйл ажиллагаа явуулдаг хүмүүсийг сургалтад хамрагдан мэдлэг боловсролоо дээшлүүлэхэд нь дэмжлэг болгож бүх төрлийн сургалт дамжаа, аль ч сэдвээр явагдсан бай сургалтын журамд нийцэж байгаа бол сургалтын зээл өгөх.

Сургалтын хотөлбөрийг батлахдаа ЭЗТБ-ыг хуульчилсан дийлэнх муж улсуудад үйлчилдэг журмыг баримтлана. Зарим муж улсад сургалт дамжаа бүрт ёс зүйн агуулга тусгаж өгөхийг шаарддаг.

Ерөнхий үйл ажиллагаа явуулах магадлан итгэмжлэл аваагүй ЭЗТБ олгогчийн хувьд тухайлсан сэдвээр дамжаа хичээллүүлэх өргөдөл гаргаж болно. Энэ тохиолдолд тусгай өргөдлийн маягт бөглөнө. Батламж аваагүй сургалт дамжаанд хамрагдаж буй бие даан суралцагсад ЭЗТБ олгогчоос зээл авч болно.

Долдугаар бүлгийн “д”-д заасан нөхцлийг хангахын тулд ЭЗТБ олгогч нь сургалт зохион байгуулах байршил, байгууламж, тоног төхөөрөмжөө зөв сонгох шаардлагатай.

НАЙМДУГААР БҮЛЭГ: БАЙГУУЛЛАГА ДОТОР ЭЗТБ-ЫН ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА ЯВУУЛАХ

Хууль эрхзүйн үйл ажиллагаа явуулагч пүүс компани, бие даан, дангаар болон бусад гадны хууль эрхзүйн үйл ажиллагаа явуулагч пүүс компанитай хамтран эсвэл корпорацын эрхзүйн хэлтэс, эсвэл дээрхтэй ижил төстэй үйл ажиллагаа явуулагч нэгж, байгууллагын зүгээс ажилтан ажиллагсдынхаа мэдлэг боловсролыг дээшлүүлэхэд зориулан энэ төрлийн сургалт явуулах итгэмжлэл авч болно.

Тайлбар: Энэхүү долдугаар бүлэгт (7-ын “ё”-оос бусад) заасан журмууд нь

үйлдвэрлэлээс хөндийрөхгүйгээр ажлын байрандаа хичээл заалгах хүсэлтэй хувь хүмүүст зориулагдсан болно. Харин дараах нэмэлт журмыг үйлдвэрлэлээс хөндийрүүлэхгүй ажлын байранд нь сургалт явуулах байгууллагаас мөрдлөг болгон ажиллана:

1. Сургалт явагдах өдөр болон түүнээс өмнө ганцаарчилсан сургалт явуулах хүсэлт, өргөдлөө ЭЗТБ-ын хороонд өргөн барьсан байх шаардлагатай. ЭЗТБ-ын хороонд биеэр авчирсан болон шуудангаар илгээсэн өргөдлийг ажлын 2-оос доошгүй өдрийн өмнө буюу дүгнэлтийг хэлэлцэх өдрийг бодолцож гаргана. ЭЗТБ-ын хороо татгалзсан хариу өгөх эрхтэй бөгөөд шаардлагатай тохиолдолд сургалтын талаар нэмэлт материал шаардах эрхтэй;
2. Сургалт явуулах багшлах бүрэлдэхүүнд туршлагатай хуульчдыг оролцуулах, тэднээс заах арга зүйн зөвлөлгөө авч байх;
3. Багшийг оролцуулан нийт 5 болон түүнээс дээш хуульч сургалтад хамрагдах ёстой;
4. Сургалтыг байршил болон цаг хугацааны хувьд элдэв саатал гарахааргүй, тухайлбал гар утас, түүнчлэн сургалтад хамрагдагсдын талаарх мэдээллийг нууцлах бололцоотой байхаар сонгох;
5. Тайлангийн аль ч үед үйлдвэрлэлээс хөндийрөхгүйгээр ажлын байранд сургалтад хамрагдагсад нийт батлагдсан кредит цагийнхаа 1.5-аас илүүгүй кредит цуглуулна.

Үйлдвэрлэлээс хөндийрөхгүй ажлын байранд сургалт явуулах нь нийт ЭЗТБ-ын үйл ажиллагааны хүрээнд ажиллаж буй зарим хууль, эрх зүйн үйлчилгээ үзүүлдэг байгууллагуудын хувьд үйл ажиллагааных нь салшгүй нэг хэсэг болж байгаа юм. Энэхүү дүрэм журмаар ЭЗТБ-д хамрагдах үйл явцыг дэмжих болон үйлдвэрлэлээс хөндийрөхгүй сургалтад хамрагдах хөтөлбөрийг дэмжиж байгаа билээ. Сургалтын хөтөлбөр болон дүрэм журмын хүрээнд ЭЗТБ-д тавигдах шаардлагыг хангах үүднээс нэмэлт санаа санаачилга гарган сургалтыг сайжруулж болно.

ЕСДҮГЭЭР БҮЛЭГ. ЗАЙНЫ СУРГАЛТ

Танхимд болон семинар хэлбэрээр явуулах албан ёсны сургалтын хажуугаар ЭЗТБ-ын хорооноос аудио, видео хуурцаг компьютер болон шүүудан харилцаанд тулгуурласан зайны сургалтын дамжаа явуулах итгэмжлэл олгоно.

Тайлбар: Зайны сургалтыг явуулахдаа дараах журмыг баримтлана:

ЭЗТБ-ын зайны сургалтын үйл ажиллагаа нь :

1. Нийт сургалтын бүтцэд оршин байх;
2. Магадлан итгэмжлэгдсэн ЭЗТБ олгогчоос зохион байгуулсан байх;
3. Өндөр чанарын дорвитой боловсруулсан бичгийн материалын гарын авлагаар суралцагчийг сургалт дууссаны дараа хангах;

4. Нийт ЭЗТБ-ын сургалтын гуравны нэгээс илүүгүй хувийг эзлэх;
5. Үйлдвэрлэлээс хөндийрөхгүй сургалтын хамтаар нийлбэр нь нийт ЭЗТБ-ын сургалтын цагийн хоёрны нэгээс бага байх.

Мөн түүнчлэн дараах нэмэлт журмыг анхаарах:

А. Ганцаарчилсан сургалтаа батлуулахын тулд ЭЗТБ олгогчоос ЭЗТБ-ын хороонд явуулах гэж буй сургалтад хамрагдах хуульчдын намтрыг хавсаргах.

Б. Ганцаарчилсан сургалтаас олгох кредит цагийг батлахдаа ЭЗТБ-ын хорооноос дараах хүчин зүйлүүдийг харгалзан үзнэ:

I. Нийт сургалттай харьцуулсан ганцаарчилсан сургалтын бүтэц зохион байгуулалт;

II. Шаардагдах цаг хугацаа;

III. ЭЗТБ олгогчоос тухайн хуульчид олгох боловсролын үйлчилгээний хэмжээ.

В. Сургалтын үйл ажиллагаа нь сонсох болон электрон хэрэгсэл ашиглан бичлэг үзэх хэлбэрээр зайны сургалт явагдах бол ЭЗТБ-ын хороо танхимд сууж хамрагдсантай адилаар тооцож кредит олгоно. Ганцаарчилсан сургалтад кредит цуглуулахын тулд тухайн оюутан шаардагдах нөөц бололцоогоор хангагдсан гэдгээ нотлох ёстой.

Тайлбар: Харьцангуй цөөн муж улсад зайны сургалтад кредит олгодог. Иймд ихэнхи хуульч, өмгөөлөгчид үйлдвэрлэлээс хөндийрөхгүй болон бусад сургалтад хамрагдах нь хялбар гэж үзэж байна.

ХАВСРАЛТ Г

ЭЗТБ-д суралцах хэрэгцээг

ҮНЭЛЭХ

(Карен Уилсон Лийнхарт,
Мичиган Мужийн Их Сургууль
1991)

ЭЗТБ-д суралцах хэрэгцээг үнэлэх

Магистр Карен Уилсон Лийнхарт,
Мичиган Мужийн Их Сургууль
Эрүүл мэндийн Боловсролын Судалгаа
Хөгжлийн Алба

Өөрийгөө танхимд сууж байгаагаар төсөөлөөд, танай компаниас төлбөрийг нь хариуцан эрх зүйн тасралтгүй боловсролын семинарт сургаж байгааг бодоод үзнэ үү. Та өмнө нь ЭЗТБ-ын танилцуулгаас сургалтын сэдвийг олж үзсэн бөгөөд өнөөдөр та хүүхдийн эрхийг хамгаалах хууль эрх зүйн талаар шинэ мэдээлэл авч өөрийн саяхан шинээр ороод буй энэ салбараа нэмж судлах болох нь ээ. Багш буюу лекц унших хүн танхимын голд очоод бусад оролцогчдын хамтаар таныг мэндчилж байх юм. Тэрхүү багш эмэгтэй өнөөдрийн семинар нь ямар сэдвээр ярилцах талаар тайлбарлаж эхэлж байна. Таны урам зориг буурч эхэлж байна. Учир нь багш эмэгтэй хүүхдийн эрхийг хамгаалах хэм хэмжээнүүдийн талаар онцгой шинэ мэдээлэл өгөх ёстой байтал оронд нь ур чадварын талаар яриад эхэллээ. Дараа нь тэрээр та бүхнийг бүлэг болон хуваагдаж ажиллах, түүнчлэн ур чадвараа дасгалжуулах үүднээс дүрд тоглохыг санал болгов. Та юу юугүй сандарч эхэлж байна. Хөлс чинь цутгаад л, дүрд тоглох нь таныг бухимдуулж байгаа бөгөөд цагийн дараагаар, та бүлгийн гишүүнийхээ хувиар бухимдлаа задлахын тулд бүлэг дотроо баахан яриа өрнүүлнэ. Ингээд танай бүлгийн бусад 5 гишүүн таны адилаар дүрд тоглох дургүй бөгөөд дүрд тоглохыг үзэн яддагийг мэдэх болно.

Зааварлагч багшийн хувьд өнөөдрийн ажлаа ямар ч байсан аваад гарсан. Гэхдээ сургалтад хамрагдахаар бүртгүүлэхдээ олж авахаар найдаж байсан мэдлэг мэдээллээ та дор хаяад нэг, түүнээс ч илүү суралцагсдын дотроос олж авч эс чадав. Түүнчлэн 6 хүнийг заах арга зүйдээ ашиглах гэж байгаа багшид сэтгэл хангалуун бус байгаа буюу дүрд тоглохдоо бухимдаж байна. Суралцагсдаас хүлээж буй үр дүн бодит байдал дээр ингэж зөрж байгаагаас зайлсхийхийн тулд **тэдний суралцах хэрэгцээ шаардлагыг** юуны өмнө **үнэлж дүгнэх** хэрэгтэй байгаа юм.

Сургалтад хамрагдагсдын эрэлт хэрэгцээг тодорхойлоход шаардагдах бодит аргачлалууд болон зорилго чиглэлийг энд бэлтгэв. Юуны өмнө эрэлт хэрэгцээг тодорхойлох зорилго, зорилгын талаар авч үзье. Янз бүрийн зорилтыг хангах үнэлгээний асуултыг хавсаргаж өгсөн байгаа. Дараагаар нь асуултад хариулах буюу асуулгыг хэнээс авах талаар болон эрэлт хэрэгцээг тодорхойлох олон төрлийн аргачлалуудын давуу талаас танилцуулах юм. ЭЗТБ-ын сургалтад хамрагдагсдын эрэлт хэрэгцээг үнэлэхэд ашигладаг 3 төрлийн зорилтыг танилцуулна. Эцэст нь зохих үнэлгээний зорилгыг сонгоход ашиглах зөвлөмж байгаа болно.

Эрэлт хэрэгцээг үнэлж тодорхойлсноор би ямар үр дүнд хүрэх вэ?

Сургалтад хамрагдагсдын оноодор явуулж байгаа үйл ажиллагаа болон тэдэнд байгаа одоогийн мэдлэг мэдээлэл, мөн шинээр олгох гэж буй мэдлэг боловсролын хоорондох зөрөөг арилгах сургалтын шийдлийг боловсруулах системтэй үйл ажиллагааг эрэлт хэрэгцээг үнэлэх гэдэг ойлголтод хамааруулж байна. Үнэлгээний гол зорилго нь дараах шийдвэрүүдийг гаргахад тань хөтөч болох явдал юм. **1. Сургалтын хөтөлбөр ямар байх; 2. ЭЗТБ-ын семинар, сургалт зохион байгуулах болон шинэчилсэн загвар бий болгох; 3. Сургалтыг лекц эсвэл, семинар хэлбэрээр явуулах уу, ангийг дотор нь тусгай бүлэг болгон хуваах эсэх; Дөрөвдүгээр зорилго нь сургалтад хамрагдах хүмүүст мэргэжлийн хандлагаа сурталчлах, сургалтын хөтөлбөрийг хэн боловсруулж байгаа талаар мэдээлэл өгөх. Ер нь хүмүүс санаа бодол, хүсэл эрмэлзэл, үзэл бодлыг нь асуухад дуртай байдаг бөгөөд өөрсдийнх нь тусын тулд санаа оноог нь хөтөлбөр боловсруулахад нь тусгаж өгвөл илүү дуртай байдаг.**

Үнэлгээний зорилт нь дараах мэдээллүүдийг авахад оршино:

- Суралцагсдын одоогийн нөхцөл байдал
- Тэдний үйл ажиллагаа явуулж буй түвшин. Өмнө нь суралцаж байсан сургалтын агуулга сэдвийн талаарх сэтгэгдэл
- Эн тэргүүнд тавьж буй зүйлс (юуны өмнө хамгийн яаралтай ямар эрэлт хэрэгцээ байгаа болон ач холбогдол өгөхгүй байгаа зүйлс)
- Тэдний үйл ажиллагаа явуулахад учирч буй саад бэрхшээлийн шалтгааны талаар сургалтад хамрагдагсад болон бусад хүмүүс хэрхэн үнэлдэг тухай
- Тэдгээр асуудлыг шийдвэрлэхэд суралцагч хүмүүсийн болон бусад эх сурвалжийн зүгээс ямар шийдлүүд байж болох талаар тэдний бодол (боловсролын болон бусад төрлийн шийдлүүд)

Эрэлт хэрэгцээг үнэлэх асуултын загвар

Ямар асуулга явуулахаа шийдэхийн өмнө үнэлгээний зорилтуудаа тодорхойлсон байх шаардлагатай. Эдгээр зорилтыг үндсэн зургаан хэсэгт хуваан үзэж болно.

- Асуудал үүссэн орчин нөхцөл шалтгаан (яагаад ийм асуудал бий болов. Яагаад асуудал оршин тогтносоор байна вэ? Асуудлыг судлах хэрэгцээ шаардлага? Энэ асуудлыг шийдвэрлэхэд оролцох талуудын ашиг сонирхол юу байж болох вэ? Энэ асуудал хэр зэрэг дэмжлэг авч байгаа вэ?)
- Хүсүүштэй үр дүн (судлаачид юу хийх ёстой вэ?)
- Сургалтад хамрагдагсдын оноогийн түвшинд явуулж буй үйл ажиллагаа болон тэдэнд буй мэдлэг (одоогийн байдлаар тэдний мэдэж байгаа зүйлс юу байна?)
- Суралцагсад, багшлах бүрэлдэхүүн, төлөвлөлтийн зөвлөх хороод, экспертүүд, удирдлага, ажилтан ажиллагсад болон бусад хүмүүсийн сэтгэл зүй, болоод чухалчлан тавьж буй зүйлс
- Асуудлыг олон талаас нь шинжилж шалтгааныг тогтоох

- Асуудлыг шийдвэрлэх шийдлийг олон талаас нь авч үзэх (гэхдээ энд суралцагсдын бүх асуудлыг сургалтын явцад шийдвэрлэх боломжгүй гэдгийг анхаар).

Асуудлын үнэлгээнд хамгийн гол нь хүмүүсийн үзэл бодол болон сэтгэгдлийг судалдаг. Мэдээ баримт цуглуулахдаа зөвхөн өнөөгийн мэдлэг, үйл ажиллагааны түвшинтэй холбох хэрэгтэй.

Allison Roberts (1987) тодорхойлохдоо үнэлгээний байж болох зорилгод тулгуурлан дараах 6 төрөл зүйлийг авч үзсэн байна.

Зүйл 1 Асуудлын ерөнхий дүр зургийг эрж хайх

Үнэхээр асуудал оршин байгаа эсэх? Асуудал гээд байгаа тэр зүйл нь чухам юу болох тухай? Таны хүсч буй үр дүн?

Дараах мэдээллийг ашиглах:

- Ямар, ямар асуудал байна
- Асуудал бодитойгоор оршин тогтнож байна гэж үзэж буй этгээд
- Ерөнхийдөө үйл явц хаашаа орнож байна
- Цаашид ямар үр дүнг хүсч байгаа

Зүйл 2 Нөхцөл байдлыг нарийвчлан судлах

Энэ нь асуудлыг тодорхойлохын дараах түвшин юм. Нарийвчлан үзвэл яг юу болж байна вэ?

Дараах чиглэлээр мэдээлэл авах:

- Асуудал хэрхэн өрнөж байгаа талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэх
- Нарийвчлан авч үзвэл яг юу болоод байгаа талаар
- Асуудлын нарийн ширийнийг хэн мэдэж байна вэ?
- Асуудлыг тодорхойлох явцад юун дээр голлон анхаарах

Зүйл 3 Суралцагсдын мэдэж буй асуудлын талаар нотолгоо баримт шаардах.

Тэд үнэхээр хийж буй зүйлээ эхэлж чадах? (Үзэл бодол болон сэтгэгдлийг харгалзан үзэхгүй цорын ганц асуултын төрөл нь энэ юм)

Дараах чиглэлээр мэдээлэл авах:

- Суралцагсад эзэмшсэн байх ёстой мэдлэгээ үнэхээр мэдэж байгаа эсэх
- Суралцагсад байгаа байдлыг үнэнээр нь өчиж байгаа эсэх

Зүйл 4 Чухалчлах дараалал буюу сэтгэл зүй, хариу үйлдлийг олж тогтоох

- Хичээлийн сэдэв, эзэмшүүлэх ур чадвар, мэдлэгийн талаарх сэтгэгдэл
- Дээрхтэй холбоотой сургалтын талаарх сэтгэгдэл
- Чухалчлах дараалал болон сэдвүүд хоорондоо уялдаж буй эсэх
- Хэр зэрэг итгэлтэй байгаа талаар

Дараах чиглэлээр мэдээлэл авах:

- Хичээлийн сэдэв эзэмшүүлэх ур чадвар, гэрийн даалгавар болон үүрэг хариуцлагыг хүмүүс хэрхэн хүлээн авч байгаа талаар
- Тухайн сэдвээр явагдаж буй сургалтыг өмнө нь хамрагдаж байсан сургалттай харьцуулсан ерөнхий харьцуулалт

- Энэ сэдвийг хэр чухалд тооцсон талаар
- Суралцагсад эзэмшиж чадна гэдэгтээ итгэлтэй байгаа эсэх талаар

Зүйл 5 Асуудлын учир шалтгааныг тодруулах

Асуудал хаанаас бий болж юу нөлөөлж байгааг илрүүлэх?

Дараах чиглэлээр мэдээлэл авах:

- Асуудлын эх сурвалж юу болох
- Боломжит эх сурвалжуудаас яг аль хэсэг нь асуудлыг үүсгэж буй зонхилох шалтгаан болж байгаа талаар

Зүйл 6 Асуулгад хамрагдаж буй хүмүүсийн талаарх ерөнхий мэдээлэл

Ажилласан жил? Мэргэжил, мэргэшил? Тухайн салбартаа эксперт эсэх? Өмнө нь ЭЗТБ-ын сургалтад хамрагдаж байсан эсэх? Удирдах түвшний албан тушаалтан эсэх? Өөрийнхөө үнэлгээний зорилгод хамаарах асуултыг л энд асуух ёстой.

Дараах чиглэлээр мэдээлэл авах:

- Эцсийн хариуцлага хүлээх этгээд хэн бэ?
- Одоо байгаа нөхцөл байдал асуулгад оролцогчийн хариултад нөлөөлж буй эсэх

Эх сурвалж

Эрэлт хэрэгцээг үнэлэх үнэлгээний тань хариулт хаанаас гарч ирж болох вэ? гээд аваад үзэхээр танд энэ асуудлын гадаад дотоод эх сурвалж бодогдож болох юм. Дотоод эх сурвалжид тухайн асуудлыг мэдэх бөгөөд түүнд санаа зовниж явдаг улс, түүнчлэн тухайн асуудлыг хариуцдаг атлаа анхаарал тавьдаггүй хүмүүсийг багтаана. Энд мөн сургалтад хамрагдаж буй суралцагчид, түүнчлэн ЭЗТБ-ын байгууллагын захиргаа болон удирдлага хамаатай.

Эрэлт хэрэгцээг үнэлэх мэдээллийн гадаад эх сурвалжид гадаад эх үүсвэрээс олж авсан мэдээлэл материал болон гаднын байгууллага, хүмүүсийг хамруулж ойлгоно. Эдгээр эх сурвалж нь дагаж мөрдөх заавар зөвлөмж болон журам ч байж болно. Түүнчлэн тэдгээр журмыг тогтоож өгсөн байгууллагууд эсвэл тэдгээрийн удирдах зөвлөлийн төлөөлөл, тухайн сэдвээр болон ЭЗТБ-ын сургалтын чиглэлээр гарсан ном сурах бичиг, тухайн асуудал, сэдэв нь амжилттай хэлэлцэгдсэн оор сургалтуудад оролцсон хүмүүс зэргийг хамруулан ойлгоно. Хүмүүсийн туршлага судлах талаар хэнд хандаж болохоо сайтар бодолцох нь зүйтэй.

Эрэлт хэрэгцээг үнэлэх судалгаанд хамрагдах хүний тоо хоёр хүчин зүйлээс шалтгаална: (1) Цөөн тооны хүнээс судалгаа авсан тохиолдолд асуудлынхаа гүнд нь орж чадах эсэхээ тооцоолох; түүнчлэн (2) Өөрийн хийж буй эрэлт хэрэгцээг үнэлэх судалгааныхаа хүчин төгөлдөр байдлыг бусдад нотлон харуулахын тулд хэр их мэдээлэл судалгаа явуулж байж, өөртөө итгэлтэй болох талаараа бодолцох.

Мөн энд шийдвэр гаргахдаа таны олж судалсан зүйлийг хамгийн сүүлд хэн хүлээн авч танилцах буюу эцсийн хэрэглэгчээ бодолцож, түүнчлэн үнэлгээнд аль этгээдийн үзэл бодол тусгагдсан байхыг харгалзан үзнэ.

Эрэлт хэрэгцээг үнэлэх арга барил

Энд асуулга явуулах хэд хэдэн арга барилыг ашиглах бололцоотой. Эрэлт хэрэгцээг үнэлэх талаар өмнөө тавьсан зорилго зорилтоос хамааран зарим арга аргачлалууд бусдыгаа бодвол үр нөлөөтэй бөгөөд үр ашигтай, мөн илүү чухал байдаг. Бид дараах 7 арга техникийг давуу тал болон хязгаарлагдмал байдлынх нь хамтаар танилцуулан санал болгож байна.

1. Эрэлт хэрэгцээг таамаглан тогтоох

Энэ нь суралцагсдын эрэлт хэрэгцээ гэж та өөрөө итгэж буй зүйлсээ жагсаан бичих явдал юм. Өөрт буй мэдээлэл, ажиглалт болон бусад эх сурвалжаас гаргасан тайланд тулгуурлан дээрх жагсаасан жагсаалтаа тулгаж үзэх.

Давуу талууд

Та бүхний санал болгож буй сэдвийн хүрээнд энэ нь үр ашигтай байж болно. Суралцагсад ямар мэдээлэл мэдлэг олж авах шаардлагатай байгаа талаар та тэднээс илүү мэдэх буюу тэдгээр хэрэгцээг дор хаяж илүү тодорхойлох боломжтой болдог. Эрэлт хэрэгцээг үнэлэх асуудалд таамаглах арга барилыг ашиглах нь хамгийн хялбар дөхөм аргад тооцогддог.

Хязгаарлагдмал байдал

Холбогдох экспертүүд болон багшлах бүрэлдэхүүн эсвэл хичээлийн хөтөлбөр төлөвлөн гаргаж буй этгээдүүд нь суралцагсдын нийт ашиг сонирхлыг төлөөлж чадахгүй байж болно, эсвэл сургалтад хамрагдагсдын эрэлт хэрэгцээг иж бүрэн цогц байдлаар илэрхийлэх бололцоогүй байж болох юм. Сургалтын төлөвлөгөө гаргаж буй этгээд, тухайн салбарын экспертүүд болон багшлах бүрэлдэхүүн учир дутагдалтай дүгнэлт гаргаж болно. Мөн энэхүү аргачлал нь таны төлөвлөлтийн шийдвэрийг батлан нотлох мэдээ баримтгүй бөгөөд энд суралцагсдын дунд сургалтын талаар сэтгэл дундуур байдал үүсгэж болно.

2. Өгөгдсөн мэдээлэлд тулгуурлан дүн шинжилгээ хийх

Энд баримтлах гол зүйл нь суралцагсдаас сургалтын өмнө болон хойно авсан судалгааг анхааралтай хянаж үзэх, өмнө явуулж байсан төсөөтэй сургалт, холбогдох сэдвийг ижил төстэй суралцагсадтай харьцуулсан байдлаар судлах, Барын шалгалтад оролцогсдын үзүүлсэн оноо болон одоогийн үнэлгээ дүнг ажиглах зэрэг багтана.

Давуу талууд

Холбогдох мэдээ баримт олдож байгаа тохиолдолд тухайн бодит мэдээлэлд тулгуурлан тайлан бэлтгэхэд амар хялбар бөгөөд цаг хэмнэх талтай байдаг. Гэхдээ эдгээр мэдээллийг зөвхөн мэргэжлийн хүмүүс илүү сайн ойлгодог. Төгсөлтийн шалгалт шүүлгийн дүнг харьцуулж үзсэнээр сургалтад дутагдаж буй доголдолтой талуудыг олж тогтоон түүнчлэн авъяаслаг буюу нөөц бололцоо ихтэй төгсөгчдөөс багш нар бэлтгэн авах бололцоо гарч ирдэг.

Хязгаарлагдмал байдал

Тухайн мэдээ мэдээлэл нь тодорхой хэсэг бүлэг суралцагсдын байдалтай нь бодит байдалд нийцэхгүй байж болно. Тодорхой тайлан мэдээ нь тухайн шийдэл болон

асуудлын учир шалтгааныг тэр бүр төдийлөн сайн харуулдаггүй. Өнөөгийн эрх зүйн орчинд шинээр үүсэн буй болж буй эрэлт хэрэгцээ болон өөрчлөлт шинэчлэлтийг зарим баримт мэдээлэлд тэр бүр тусгах бололцоогүй байдаг. Төрөл бүрийн тусгай нөхцөлд авсан хүчин төгөлдөр шалгалтын дүн төдийлөн олддоггүй, өөр хаа нэгтээ авсан судалгаа шинжилгээ нөгөө газарт өөр орчин нөхцөлд тэр бүр үйлчилдэггүй. Шалгалт тестийн дүнгээс зөвхөн санаа төдий зүйлсийг ажиглах бололцоотой, гэхдээ тэдгээр нь эцсийн дүгнэлт болж чадахгүй. Өөрөөр хэлбэл суралцагсдын хэрхэн суралцсан талаарх бодит байдлын зөвхөн хоёрдогч эх сурвалж нотолгоо болдог.

3. Ном зохиол сурах бичигтэй танилцах, хянах (тухайн хичээлтэй холбоотой судалгаа шинжилгээг үзэх)

Хууль эрх зүйн тодорхой асуудал, хөгжлийн чиг хандлага болон арга аргачлалуудыг хэрэглээтэй нь хамт судлах шаардлагатай байдаг. Түүнчлэн гэрээ хэлэлцээр хийх болон тухайн салбарын ном зохиол сурах бичгийн талаар мэдлэг мэдээлэл сайтай хүмүүстэй хамтарч ажиллах шаардлагатай байдаг.

Давуу талууд

Эрх зүйн сургалт явуулахад шаардлагатай хичээлийн агуулга, сэдвийн талаар тоймтой ойлголт авах хялбар аргуудын нэг юм. ЭЗТБ-ын сургалт явуулах төлөвлөлтийн өмнөх шат буюу эрэлт хэрэгцээг үнэлэх явцад ном зохиол, сурах бичгийг авч үзэх нь суралцагсдаас болон бусад хүмүүсээс асуух хэрэгцээг үнэлэх асуулгыг бэлтгэх хамгийн үнэ цэнэтэй эх сурвалж болдог.

Хязгаарлагдмал байдал

ЭЗТБ-ын сургалт болон суралцагсдын хувьд хэвлэмэл ном сурах бичиг нь төдийлөн таарч тохирох нь ховор. Өөр өөр газарт хэм хэмжээ, орчин нөхцөл ялгаатай байдаг. Сэтгүүл, эрдэм шинжилгээ судалгааны ажлын тайлан болон ном зохиол нь сүүлийн үеийн өөрчлөлт, өнөөгийн шинэ орчин нөхцөл зэргийг төдийлөн сайн тусгах бололцоогүй бөгөөд яг тухайлсан хэрэгцээнд шууд хамааралгүй байж болох юм.

4. Ярилцлага зохион байгуулах (биечлэн болон утсаар)

Суралцагсдын төлөөллөөс асуух асуултаа юуны өмнө бэлтгэнэ. Энэ төрлийн ярилцлагыг биечлэн болон утсаар явуулах бололцоотой.

Давуу талууд

Хүмүүсийн үйл ажиллагаан дахь эрэлт хэрэгцээг тодорхойлох хамгийн сайн арга зам бөгөөд мэдээллийг хангалттай авч, бодит байдалд хүмүүсийн чухалчлах зүйлс болон сургалтаас илүүтэйгээр хүлээж буй үр дүнгийн талаар мэдээлэл авдаг. Эрэлт хэрэгцээний учир шалтгаан, боломжит шийдлүүдийн талаар мэдээлэл авахад дөхөм байдаг. Энэхүү аргачлал нь системчилсэн хандлага бөгөөд цаашид холбогдсон хүмүүстэйгээ харилцаа холбоо тогтоон үргэлжлүүлэн хамтран ажиллах, тэдний хариултыг эргэн авч үзэх нотолгоо авах бололцоо олгодгоороо нэлээд бодитой хандлага юм.

Хязгаарлагдмал байдал

Цаг их авах магадлалтай, иймд цөөхөн хүнийг хамрах бололцоотой. Мэдээллийн ерөнхий дүн асуулга явуулсан хүмүүсийн тооноос хамааралтай байдаг. Хүмүүсээс

шууд тулгаад асуухаар сандрах, балмагдаж болох бөгөөд энэ байдлаасаа шалтгаалан үнэн зөв мэдээлэл өгөхөөс зайлсхийх талтай. Суралцагсдаас асар өндөр түвшний зорилго тавьсан хүн байж болох бөгөөд түүнийг нь тухайн сургалтаар хангах бололцоогүй байж болно.

5. Санал асуулга (бичгээр асуулга авах)

Асуулгын маягтыг хэвлэмэл байдлаар бэлтгэн нийт суралцагсдын эрх ашгийг төлөөлж чадахуйц хэсэгт биечлэн явуулна.

Давуу талууд

ЭЗТБ-ын сургалтад хамрагдах олон тооны хүмүүсээс системчилсэн бөгөөд томоохон хэмжээний судалгаа авах бололцоотой. Нийт мэдээллийг нэгтгэн дүгнэхэд илүү хялбар дохом. Судалгаа асуулгад хамрагдагсад дургүйцсэн болон татгалзсан зүйлсээ санаа зоволгүй чөлөөтэй илэрхийлэх бололцоог олгодог.

Хязгаарлагдмал байдал

Асуултуудыг маш анхааралтай бэлтгэх шаардлагатай бөгөөд эхний ээлжинд асуулга явуулах нийт хүмүүсийн төлөөллөөс туршилтын журмаар судалгааг явуулдаг. Мэдээллийн хувьд зөвхөн асуулгад бичигдсэн сэдвийн дагуу л мэдээлэл авах бололцоотой буюу цаашид хэрэглэгчидтэй холбоо тогтоох өөрчлөлтийн талаар судалгаа хийхэд бэрхшээлтэй. Хариултыг асуулгын маягтад бөглөн хариу ирүүлсэн хүмүүс мөн хариу ирүүлээгүй хүмүүсийн хооронд ялгаа их байж болно.

6. Нийт суралцагсдыг хэсэг бүлэг болгон хувааж бүлэг бүрээр уулзалт хийх

Тухайн салбарын экспертүүд болон суралцагсдын дотроос тухайн асуудлын талаар ойлголт бүхий хүмүүсийг бүлэглэн авч нээлттэй хэлэлцүүлэг өрнүүлэх, эрэлт хэрэгцээг үнэлэх асуултууд тавьж асуух, нийт хэлэлцүүлгийн үеэр гарсан санаа санаачилгыг тэмдэглэнэ.

Давуу талууд

Ганцаарчилсан ярилцлагатай ижил үр дүн гарах бөгөөд үүн дээр нэмж нийт оролцогсдын олон ургальч үзлийг тэмдэглэн авах бололцоотой. Ерөнхий нэгдсэн ойлголцолд хүрэх зөвшилцөлд хүрэх болон шаардлагатай сонголтод дэмжлэг үзүүлэх ач холбогдолтой. Хэсэг бүлэг бүрээр уулзалт зохиох нь өөрөө эргээд сайн сургалт болдог.

Хязгаарлагдмал байдал

Дээрх аргачлал нь цаг их шаарддаг, зардал ихтэйд тооцогддог. Мэргэжлийн өндөр ур чадвартай хуульчид завгүй тул ирж оролцохоос татгалздаг. Гарсан үр дүнг тоон үзүүлэлтээр хэмжихэд бэрхшээлтэй байдаг.

7. Үйл ажиллагаа гүйцэтгэлийг ажиглах

Гол зорилго нь сургалтад хамрагдах гэж буй суралцагсдын заримынх нь ажил дээр очиж, бодит байдал дээр тэдний явуулж буй үйл ажиллагааг ажиглах, тэмдэглэл хөглөх болон улмаар тулгамдсан асуудалд шинжилгээ хийх явдал юм. Ажиглалт хийхийн өмнө авч хэрэгжүүлбэл зохих үйл ажиллагааны горим, арга барил болон зан үйлийн талаар хүснэгт гарган тулгаж үзэх.

Давуу тал

Эрэлт хэрэгцээг үнэлэх арга аргачлалуудын дотроос энэхүү арга нь хамгийн дөт шулуун зам юм. Үр дүн системчилсэн байдлаар гардаг, найдвартай, хүчин төгөлдөр бөгөөд үнэмшил төрүүлэхүйц байдаг. Үйлчилж буй хэм хэмжээ (**өнөөгийн тулгамдсан үйл ажиллагаа**)-г тодорхойлох бололцоог олгодог. Явуулж буй сургалтын үр нөлөөтэй байдлыг ажиглах боломжтой бөгөөд ажиглалтаас олж авсан бодит туршлагыг шинэ хичээлийн сэдэв болон эзэмшүүлэх ур чадвар болгон заах бололцоотой. Ажиглалтын хүснэгт боловсруулахад үйл ажиллагааны горимыг ангилах хэрэгтэй болдог, түүнчлэн арга, аргачлалууд болон тактикийг зохион байгуулалттай хэсэг бүлэг болгон хувааж сургалт, үнэлгээний зорилгод ашиглана.

Хязгаарлагдмал байдал

Энэхүү аргачлал нь цаг их шаарддаг. Тиймээс ч цөөн тооны хүмүүсийн талаар ажиглалт явуулах бололцоотой. Сөрөг нөлөө нь ажиглагч ажиглаж байгаагаас шалтгаалан ажиглалтад хамрагдаж буй объектын үйл ажиллагааны бодит байдалд нөлөөлснөөр өөр үр дүн гарч болно. Ажиглалтын хүснэгт зөвхөн тухайлсан асуудлаар ажиглалтыг хязгаарладаг тал бий.

Эрэлт хэрэгцээг үнэлэх гурван жишээ

Сургалтын үйл ажиллагааг олон янзаар явуулах болон төлөвлөхөд ашиглах эрэлт хэрэгцээний үнэлэлтийн гурван өөр төрлийн жишээг одоо сонирхоё. Эрэлт хэрэгцээг үнэлэх тухайлсан зорилтуудыг жишээнд тодорхойлсон бөгөөд үнэлгээг хэрхэн явуулсныг ажиглах бололцоотой.

1. ЭЗТБ-ын сургалтыг төлөвлөх

ЭЗТБ-ын сургалт явуулах ойрын дөрвөн жилд ямар сургалт дамжаа явагдах талаарх шийдвэр гаргахын тулд эрэлт хэрэгцээний үнэлгээг хийх нь гол зорилт мөн. Сургалтын хөтөлбөрийг боловсруулж буй этгээд нь суралцагсдаас чухалчилсан сэдвээр буюу тэдний мэргэжлийн үйл ажиллагаан дахь осолт дэвшилттэй уялдаа холбоотойгоор хөтөлбөрийг төлөвлөх хэрэгтэй байдаг. Хөтөлбөр боловсруулагсдын зүгээс экспертүүд болон удирдах зөвлөлийн сургалтын явцад шийдвэрлүүштэй гэж үзсэн тодорхой асуудал, сэдвийг сургалтын төлөвлөгөөнд оруулахыг шийдвэр гаргалтынхаа үндэс болгон баримтлахыг эрмэлздэг.

ЭЗТБ-ын сургалтад хамрагдаж буй суралцагсдаас хамгийн өргөн хүрээтэй мэдээлэл цуглуулахын тулд тухайн сургалтыг зохион байгуулж буй ЭЗТБ олгогчийн зүгээс тухайн бүс нутагт үйл ажиллагаа явуулж буй Барын гишүүдийн дунд **бичгээр судалгаа явуулах хэлбэрийг** сонгосон байна. Судалгааг явуулахаас өмнө сургалтын хөтөлбөр боловсруулагчдын зүгээс нийт сургалтад хамрагсдын дунд тэдний **өмнө нь хамрагдаж байсан сургалт семинарын үр дүнгийн талаарх асуулгын дүнтэй танилцаж дүгнэлт гаргасан** байв. Энэ зорилгын үүднээс суралцагсдыг дараа дараачийн сургалтын хөтөлбөрүүдэд санал санаачлагаа оруулахыг хүссэн аж. Мөн сургалтын агуулга сэдвийн талаарх санал дүгнэлтийг **утсаар ярилцлага авах** замаар сургалтын хөтөлбөрт тусгагдсан олон төрлийн хичээлүүдийг заадаг багшлах бүрэлдэхүүн болон тухайн салбарт хамаарах холбогдох экспертүүдээс саналыг нь

авсан юм. Өөр өөр бүс, мужид **ямар төрлийн ЭЗТБ-ын хөтөлбөр хэрэгжиж байгаа талаарх** мэдээллийг хууль эрх зүйн бусад хүрээлэн, төвүүдтэй холбоо барин олж тогтоосон байна. (Ихэнх нь танилцуулга каталогынхоо хувийг бидэнд ирүүлсэн.) **ЭЗТБ-ын зөвлөх хорооноос** асуулгын төслийг хянах, туршилтын асуулгыг хамтран ажиллагсадаасаа асуух зэргээр судалгааг явуулахад хамтран оролцсон ажээ.

Судалгааны дүнд дээр дурдагдсан эх сурвалжууд болон одоо байгаа ЭЗТБ-ын хөтөлбөрүүдэд түшиглэн хичээлийн нэр, сэдэв, агуулга болон эзэмшүүлэх ур чадварын жагсаалтыг гаргаж авсан байна. Судалгаанд хамрагдагсдыг үзсэн хичээлүүдээс өөрсдийн хувьд бүрэн төгс мэргэшин эзэмшсэн болон итгэлтэй суралцаж чадсан байдлаар нь түүнчлэн тухайн сэдэвт өөрсдийн сонирхсон болон анхаарал татсан байдлаар нь сэдвүүдийг дараалуулан жагсаахыг хүссэн юм. Санал асуулгын хуудсанд судалгаанд оролцогсдыг сонирхлын бусад хүрээгээ болон сургалтын өрөөсгөл, дутагдалтай талуудыг тэмдэглэхийг хүссэн байна. Мөн судалгаанд хамрагдагсдын нас, ажилласан жил, болон мэргэшсэн салбарыг асуулгад тусгасан. Мөн хүсвэл овог нэр, утасны дугаараа үлдээх болон ЭЗТБ-ын сургалт семинарыг шинэчлэх, төлөвлөх, хөгжүүлэхэд санал зөвлөмж, зааварчилгаа болон туслалцаа үзүүлэх асуудал нээлттэй гэдгийг тэмдэглэсэн билээ.

2. Ашигт малтмалын талаарх хууль эрх зүйн Шинэ Сургалтыг зохион байгуулах нь

Суралцах эрэлт хэрэгцээг үнэлж, тодорхойлох зорилт нь ашигт малтмалын холбогдолтой сэдвүүдэд сургалтын материал гарын авлага болон зонхилох цаг хугацааг зорилтот хэрэглэгч буюу хамгийн гол нь энэ салбарын хуулийн зөвлөхүүдэд зориулж чадсан эсэхийг судлахад оршиж байв.

Сургалтыг зохион байгуулагчийн зүгээс юуны өмнө ашигт малтмалын хууль эрх зүйн холбогдолтой **ном сурах бичиг материалтай танилцан** шүүж үзсэн байна. Дараагаар нь **энэ салбарын хэд хэдэн экспертүүд** буюу бодит үйл ажиллагаа явуулагч хуулийн зөвлөхүүдтэй биечлэн уулзсан ажээ. Энэ маягаар сургалт зохион байгуулагч тухайн бүс нутагт байгалийн гаралтай ашигт малтмал боловсруулахтай холбоотой ямар тохиолдлууд гарч байсан болон тулгамдсан асуудлууд (тухайлбал байгальд сөрөг нөлөөтэй хортой хаягдлууд, газрын тос, байгалийн хийн олборлолт г.м.)-ыг мэдэж авсан байна. Үүний дараагаар сургалт зохион байгуулагчийн зүгээс тусгай **ярилцлага асуулгад** ашиглах сургалтын эрэлт хэрэгцээг үнэлэх асуултуудыг бэлтгэхэд бэлэн болсон байв. Ингээд сургалт зохион байгуулагчийн зүгээс ЭЗТБ-ын агентлагаас явуулсан асуулгад сургалтын хөтөлбөр боловсруулах тал дээр туслалцаа үзүүлэх бололцоотой гэж хариулсан хуулийн зөвлөх дөрвөн хүн рүү утасдав. Тэдэнд хичээл сургалтын сэдвийн жагсаалтыг хүргүүлж, тэдний болон сургалтад хамрагдахыг сонирхож буй хамт ажиллагсдынх нь бодлоор аль сэдэв чухам хамгийн чухал тулгамдсан асуудал болох талаар тэдний саналыг авсан юм. Уулзалт ярилцлагын төгсгөлд сургалт зохион байгуулагчийн зүгээс ашигт малтмалын салбарт эксперт байж болох хуулийн зөвлөхүүдийн нэрсийг асуужээ. Тэдгээр **салбарын мэргэжилтнүүдтэй утсаар холбогдож** сургалтад нэмж оруулбал зохих тодорхой **сэдвүүдийн талаар санал зөвлөмжийг нь авсан юм.** Эхний бүлэг экспертүүдтэй

дахин холбогдож, сүүлийн санал зөвлөмжийг нэгтгэснээ дахин хянуулан тодорхой сэдэв агуулгаар тэдний санал зөвлөгөөг дахин авав.

Сургалт эхлэхээс долоо хоногийн өмнө дамжааны багш сургалтад хамрагдахаар бүртгүүлсэн арван хоёр хүний тав руу нь утасдан, дээр дурдсан **ярилцлага асуулгыг** мөн адил явуулав. Энэ маягаар сургалтад хамрагдагсдын зүгээс хүлээж буй хүлээлттэй сургалтын үйл ажиллагаа тохирч байхаар зохицуулж чадсан байна. Мөн сургалт эхлэхээс өмнө заах арга зүй, арга барилын талаар хэд хэдэн алхам хийсэн ажээ.

3. ЭЗТБ-ын багшлах бүрэлдэхүүнийг Лекц Танилцуулга хийх ур чадварт бэлтгэх Семинар

Багшийн хувьд эрэлт хэрэгцээний үнэлэлт өгөх гурван зорилт байсан:

(1) Ойрын ирээдүйд семинарт хамрагдагсад ямар төрлийн илтгэх, танилцуулга хийх ур чадварыг өөриймшүүлсэн байх талаар тодорхойлолт өгөх; (2) Танилцуулга хийх үед тулгарах бэрхшээлийг жишээгээр үзүүлэх; (3) Семинарын явцад оролцогчдод лекц, илтгэл танилцуулга хийх дадлага олгох хамгийн үр дүнтэй аргыг олж тодорхойлох явдал байв.

Оролцогчдод зориулсан сайн муу жишээг олохын тулд зааварлагч ЭЗТБ-ын лекц уншиж буй хоёр багшийн хичээлд суун бодит байдал дээр **ажиглалт** хийв. Ажиглалтын дараагаар хоёр багштай уулзаж лекц, танилцуулга, илтгэлд тэд болон тэд нарын хамт ажиллагсдын ашигладаг арга техникээс асууж **ярилцлага** хийн, багшлах бүрэлдэхүүнд зориулсан семинарын үеэр авч хэлэлцүүлэх энэ талын тулгамдсан саад бэрхшээл байдаг эсэх талаар лавлав.

Багшлах бүрэлдэхүүнд зориулсан семинарыг зохион байгуулагч багшийн зүгээс семинарт хамрагдахаар бүртгүүлсэн нийт 18 багшийн 6-тай нь **утсаар холбогдон ярилцлага авч** тэдний өмнө хүлээгдэж буй танилцуулга лекц ямар хичээлүүд байгаа болон тухайлсан ямар ур чадвар дээрээ илүү ажиллаж сайжруулах шаардлагатай байгаа талаар нь асууж лавлав. Ярилцсан 6 хүний 5 нь ойрын үед танилцуулга хичээл хийнэ, тэдгээрт бэлтгэх шаардлагатай байгаагаа онцолжээ. Иймд семинар зохион байгуулагчийн зүгээс бүх оролцогчдод руу утасдан тэднийг шаардлагатай бүх илтгэл танилцуулга, удахгүй бодитоор тавих болон төлөвлөлт хийх хэрэгтэй байгаа лекц материалаа семинартаа авчрахыг урьсан байна. Ингээд семинар сургалтын бодит хэсэгт нь оролцогчдыг өөрсдийнхөө материал дээр ажиллах бололцоогоор хангаж өгч, тэдний санаа зовниж буй ур чадваруудыг нь сайжруулахад тусгай цаг гарган ажилласан байна.

Сурах эрэлт хэрэгцээг үнэлэх үндсэн зөвлөмжүүд

Өмнөх жишээнүүдэд үзүүлсэнчлэн, эрэлт хэрэгцээг үнэлэхдээ нэгээс дээш эх сурвалжаас мэдээлэл цуглуулах арга барилыг ашиглах нь чухал. Таны ашиглах арга техник өөрийн Таны зорилго зорилтоос болон асуухыг хүсч буй асуултуудаас хамаарна. Түүнчлэн Таны хэрэглэх арга барил нь үйлдлийн зардал (боломжит цаг хугацаа болон мөнгө), асуулгынхаа мөрөөр эргэж холбоо барин асуулт асуух бололцоо, санал асуулгад оролцогчдын тоо, хувь, дүн шинжилгээ хийхэд дөхөм байдал болон

эх сурвалжийн олон талт байдлаас шалтгаалах юм.

Эрэлт хэрэгцээг үнэлэх үйл явцыг авч үзэхэд юуны өмнө түүнийг хэрэгжүүлэх хүчин чармайлт болон нөөцийн асуудал тавигдан ЭЗТБ-ын байгууллагаас тодорхой хэмжээний нөөц шаардагдаж болох юм. Гэхдээ хэрэглэгчийн **эрэлт хэрэгцээг судлан үнэлэлт дүгнэлт хийн тодорхой арга хэмжээ авахгүй байснаас** болж хамаагүй их алдагдалд орж болохыг санууштай билээ. Сургалтын хөтөлбөрийг эрэлт хэрэгцээний зөв үнэлгээ шинжилгээ (суралцагсад болон сургалтын орчин ба арга барилын) - гүйгээр төлөвлөснөөс гарах үр дагавар нь (1) Хуульчдын хэдийнэ мэддэг зүйлсийг заасан сургалтын хөтөлбөр гарах; (2) Хуульчдад амьдралд ашиглахад бэлтгэгдээгүй чиглэлээр нь хичээл орох; (3) Зорилтот зах зээл маань хүлээн авахааргүй буюу боломжит нөөц бололцоонд нийцэхээргүй заах арга зүйн стратегийг сонгох; (4) Сургалтад хамрагдагсад нэн чухал сэдвийг анзааралгүй өнгөрөх г.м.

Эрэлт хэрэгцээг үнэлж дүгнэх нь ЭЗТБ-ын байгууллагын стратеги сонголтод гарах алдааг багасгадаг. Зөвхөн системчилсэн эрэлт хэрэгцээний үнэлгээ дүгнэлт хийсний дүнд сургалтын агуулга, сургалт болон сургалтын хөтөлбөрт барих стратегийг зөв тодорхойлж зорилтот хэрэглэгчийн эрэлтэд нийцүүлэх боломжтой.

Ном зүй

- Rossett, Allison (1987) **Training Needs Assessment**. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications, Inc.
- Anderson, William A. and Henry Rebecca C. (1980) Needs Assessment Strategies for Workshop Planning, **Journal of Instructional Development**.
- Knowles, Malcolm S. (1980) **The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy**. Chicago: Follett Publishing Co.
- Knox, Alan B. (1986) **Helping Adults Learn: A Guide to Planning, Implementing, and Conducting Programs**. San Francisco: Jossey-Bass Inc., Publishers.

ХАВСРАЛТ Д

Суралцагчын сэтгэл ханамжийг
үнэлэх маягтын загвар

СУРГАЛТЫН ҮНЭЛГЭЭ

Үнэлгээг бөглөн бага хурлын гишүүн ажилтанд өгөх буюу дараах хаягаар илгээнэ үү: Georgetown University CLE Division 8, 777 North Capitol Street, N.E., Suite 405 Washington, DC 20002.

Нэр: _____

Компани: _____

Өөрөөр тэмдэглээгүй бол ганц хариултыг сонгоно уу.

1. Семинар товхимолд тусгагдсан зорилтууддаа хүрсэн үү?
 _____ Тийм _____ Үгүй
 2. Асуудлыг авч хэлэлцсэн явц нь:
 _____ а. Хэт удаан _____ б. Боломжийн _____ в. Хэт хурдан
 3. Хэлэлцэх асуудлууд тогтоосон хугацаандаа багтаж байсан уу?
 _____ Тийм _____ Үгүй
 4. Ерөнхийдөө, семинар: _____ а. Маш сайн _____ г. Яахавдээ л
 _____ б. Сайн _____ д. Хангалтгүй
 _____ в. Хангалттай
 5. Миний туршлага болоод бэлтгэлийн хувьд, энэхүү семинар нь:
 _____ а. Маш хөнгөн _____ в. Боломжийн _____ д. Маш хүнд
 _____ б. Хөнгөхөн талдаа _____ г. Хүндэвтэр
 6. Хамгийн шилдэг 3 илтгэгч хэн байсан бэ? _____

 7. Хамгийн шилдэг 3 сэдэв: _____

 8. Дараах асуултуудад эдгээр кодыг ашиглана уу:
1=Онцсайн 2=Сайн 3=Хангалттай 4=Яахав дээ 5=Хангалтгүй
 _____ Холбогдох сургалтын материал
 _____ Сургалтын материалын хэлбэр
 _____ Ерөнхийдөө сургалтын материалд өгөх үнэлэмж
 _____ Сургалтын материалын хамрах хүрээ
 _____ Хөтөлбөрийн захиргаа
 _____ Нэмэлт үйлчилгээ, багаж техникийн боломж
- Факультет 1=Онцсайн 2=Сайн 3=Хангалттай 4=Яахав дээ 5=Хангалтгүй
- _____ [Илтгэгчийн нэр] _____ [Илтгэгчийн нэр]

_____ [Илтгэгчийн нэр]

_____ [Илтгэгчийн нэр]

_____ [Илтгэгчийн нэр]

_____ [Илтгэгчийн нэр]

_____ [Илтгэгчийн нэр]

_____ [Илтгэгчийн нэр]

9. Энэ хөтөлбөрөөр таны сонирхож байсан хөндөгдөөгүй тодорхой сэдвээ жагсаана уу. _____

10. Танай компаниас өөр хэн манай сургалтын талаар урьдчилсан мэдэгдэл авах ёстой байсан бэ? _____

11. Хэрвээ танай байгууллага, компанид ЭЗТБ хариуцсан сургалтын захирал эсвэл түнш байдаг бол, түүнийг хэн гэдэг вэ? _____

12. Дадлага, туршлагын маягтаа жагсаана уу:

___ а. Хувиараа: Ганц дадлагажуулагч: _____

___ б. Корпораци: _____ Компани: _____

___ в. Холбоо: _____

___ г. Засгийн газар: _____

___ д. Бусад: _____

13. Бид семинараар олон төрлийн сэдвүүдийг санал болгоно. Өөрийн сонирхсоныг үзнэ үү.

Засаг захиргааны байгууллагад болон Агентлагуудад хийх дадлага _____

Дампуурал _____

Харилцаа холбооны тухай хууль _____

Гэрээний хууль _____

Компаний тухай хууль _____

Эрүүгийн хууль _____

Хөдөлмөрийн хууль _____

Татварын хууль _____

Хувийн гэмтэл/эмнэлгийн хууль бус үйлдэл _____

Байгаль орчны хууль _____

Хөрөнгийн төлөвлөлт\ гэрээслэлийг албан ёсоор батлах _____

Хөрөнгийн болон бэлэглэлийн зүйлийн татвар _____

Гэр бүлийн хууль _____

Олон улсын хууль _____

Хуульчийн ёс зүй _____

Үл хөдлөх хөрөнгийн эрх зүй _____

Маргаан (иргэний) _____

Бусад (нэрлэнэ үү) _____

14. Та хуулийн ямар өдөр тутмын хэвлэл, сонин, сэтгүүлийг уншдаг вэ? _____

15. Та хуулийн/мэргэжлийн ямар холбоонд (хэлтэс, албадыг нь бичнэ үү) харъяалалтай вэ? _____

16. Та энэ семинарын талаар хаанаас мэдсэн бэ?

_____ Товхимол _____ Зарлал _____ Ам дамжсан яриа _____ Бусад _____

17. Дараагийн хөтөлбөрөөр юуг өөрчлөгдсөн байгаасай гэж хүсч байна вэ?

18. Ерөнхий санал, зөвлөмж (Боломжтой бол эдгээр саналыг бид дараагийн товхимолд багтаах болно. Хэрэв тэгвэл, таны нэрийг ашиглахыг та зөвшөөрөх үү?)
Тийм _____ Үгүй _____

Хөтөлбөрийн үнэлгээ

Хөтөлбөрийн нэр _____

Он сар өдөр _____ Хот _____

Танд илүү сайн үйлчлэхийн тулд хөтөлбөрийн төгсгөлд энэхүү маягтыг бөглөж хөтөлбөрийн ажилтанд өгөх буюу дараах хаяг руу илгээж туслана уу, Program Department, SEB, 2300 Shattuck, CA 94704.

1. **Ерөнхий үнэлэмж:** Та өнөөдрийн семинарийг хэрхэн үнэлэх вэ?

£ Онцсайн £ Сайн £ Боломжийн £ Тааруу

2. Илтгэгчид	Мэдлэг				Зохион байгуулалт				Илтгэх байдал				Ерөнхийдөө			
	ОС	С	Б	Т	ОС	С	Б	Т	ОС	С	Б	Т	ОС	С	Б	Т

3. **Бие даасан агуулга:** Дараачийн семинарт энэ сэдвийн агуулгыг хэрхэн сайжруулж болох вэ? (Сэдвийг нэмэх эсвэл хасах болон цар хүрээг нь нэмэгдүүлэх, багасгах мөн өөр байдлаар зохион байгуулах) _____

4. **Бичмэл материалууд:** Семинарын товхимолыг хэрхэн сайжруулж болох вэ (Сэдвийг нэмэх эсвэл хасах болон цар хүрээг нь нэмэгдүүлэх, багасгах мөн өөр байдлаар зохион байгуулах)? _____

5. **Олон төрлийн:** Бидэнд семинарын багаж техникийн боломж, СЕВ-н ажилтан ажиллагсад, СЕВ бусад сургалт семинараа хэрхэн явуулах гэх мэтчилэнгээр санал зөвлөмж өгнө үү! _____

2. **Таны тухай:** Манай өнөөдрийн семинарт оролцогсдын бүртгэлийн ажиллагаанд туслахыг хүсье.

а) Та хэдэн жилийн өмнө барт элссэн бэ?

£ 5-аас бага жил £ 5-10 жил £ 10-20 жил £ 20-иос дээш жил

б) Танай байгууллага, компанид хэдэн өмгөөлөгч байдаг вэ?

£ 1 £ 2-6 £ 7-15 £ 16-50 £ 50-иас илүү

в) Та өнөөдрийн семинарын хөтөлбөрөөр тухайн салбарт дадлага хийхэд хэдий хувийг зарцуулдаг вэ?

£ 25%-аас бага £ 25-50% £ 51-75% £ 75%-аас бага

- г) Таны ажилладаг газар энэ семинар болж буй газраас хэдэн милийн зайд байдаг вэ?

£ 10 милээс бага £ 10-50 мил £ 50 милээс илүү

Бидний ажилд тусалж үнэлгээ өгсөнд баярлалаа. Та энэ асуулгын хуудсанд нэрээ бичихгүй байж болно. Хэрвээ та СЕВ-н хэвлэмэл материал, каталогоос (дасгалын ном болон материалууд, сурвалжлагчид, цйл ажиллагааны танилцуулга, компьютерийн программ хангамж, кассетнууд, нэмэлт цйлчилгээ, сургалтын товхимол, видео хуурцаг гэх мэт) авахыг хүсвэл энэ нүдэнд £ тэмдэглэгээ хийж нэр болон хаягаа энэ хуудасны хойд талд бичнэ үү.

СЕМИНАРЫН ҮНЭЛГЭЭ

Таныг семинарын давуу болон сул талыг мэдэж байх ёстой хүний нэг гэж үзэж байгаа тул бид таныг энэ семинарыг үнэлэхийг хүсч байна. Таны өгсөн үнэлгээ бидэнд дараачийн семинарыг чанартай, үр дүнтэй зохион байгуулахад тус болох юм. Семинарын тогсголд энэхүү хуудсыг семинарыг удирдагч болон ЭЗТБ-ын ажилтанд буцаан өгнө үү.

Ерөнхийд нь, та семинарыг хэрхэн үнэлж байна вэ?

	Онцсайн		Дундаж		Тааруу
1. Мэдлэгээ баяжуулах	5	4	3	2	1
2. Сонирхол татах байдал	5	4	3	2	1
3. Практик мэдээлэл олж авах	5	4	3	2	1

Санал: _____

4. Илтгэгчдэд өгөх ерөнхий үнэлгээ:

	Онцсайн		Дундаж		Тааруу
_____	5	4	3	2	1
_____	5	4	3	2	1
_____	5	4	3	2	1
_____	5	4	3	2	1

5. Бичгээр үйлдэгдсэн гарын авлага, материалд өгөх таны үнэлгээ:

	Онцсайн		Дундаж		Тааруу
Санал: _____	5	4	3	2	1

Семинар таны хүлээж байсан үр дүнтэй хэр нийцсэн бэ?

	Маш их		Нийцсэн		Нийцээгүй
6. Онцгой сэдвийг хамарсан байдал	5	4	3	2	1
7. Хамрагдсан байдлын цар хүрээ	5	4	3	2	1
8. Практик ач холбогдол	5	4	3	2	1

9. Танд илүү үр өгөөжтэй байхын тулд энэ семинарт нэмэх болон өөрчлөх ганц зүйл юу вэ? _____

Семинарын байгууламжийн талаарх таны үнэлэлт:

	Онцсайн	Дундаж	Тааруу
10. Байршлын таатай байдал	5	4	3
11. Өрооний тав тухтай байдал	5	4	3
12. Бүргэлийн үйл явц	5	4	3
13. Семинарын сурталчилгаа	5	4	3

Таны талаарх дараах мэдээлэл нь дараачийн хийх семинарыг сайжруулах, төлөвлөлтөд чухал ач холбогдолтой юм.

14. Таны одоогийн ажиллаж буй байгууллага:

- _____ а) Хувиараа ажилладаг _____ д) Дотоодын компаниудын зөвлөл
 _____ б) 2-10 өмгөөлөгчтэй компани _____ е) Засгийн газрын агентлаг
 _____ в) 11-50 өмгөөлөгчтэй компани _____ ё) Хуулийн байгууллага
 _____ г) 50-с дээш өмгөөлөгчтэй _____ ж) Шүүгчид
 _____ з) Бусад _____

15. Таны ажилласан жил:

- _____ а) 2 жил хүртэл _____ в) 6-10 жил
 _____ б) 2-5 жил _____ г) 11-25 жил
 _____ д) 25-аас дээш жил

16. Хэрвээ танд дараагийн 12 сард CWRU-с санал болговол ЭЗТБ-ын бусад ямар хөтөлбөрт хамрагдах сонирхолтой байна вэ? (Сэдвээ бичнэ үү)

Баярлалаа!

АХХ-АБХ-н СУРГАЛТАД ҮНЭЛГЭЭ ӨГӨХ

ЭЗТБ олгогч _____ Сургалтын дугаар: _____
 Албан тушаал: _____ Оролцогч: _____
 Он сар өдөр: _____ Хаяг: _____
 Байршил: _____ ЭЗТБ сургалтын хичээллэх цаг: _____

Өөрөөр тэмдэглээгүй бол нэг хариулт сонгоно уу!

1. Сургалтын төрөл:

- ___ 1. Үндсэн
 ___ 2. Гүнзгийрүүлсэн

2. Сургалтанд хамрагдаж буй зорилго:
 (1-2-г тэмдэглэ)

- ___ 1. Байгууллагадаа тулгараад буй асуудлыг шийдвэрлэхэд тусалцаа авах
 ___ 2. Хууль зүйн салбарын хөгжлийн талаар шинийг сурах
 ___ 3. Хуульчийн чадвараа сайжруулах
 ___ 4. Туршлага судлах
 ___ 5. Нэр хүнд бүхий багш, зааварлагчдыг сонсох
 ___ 6. Хуулийн ерөнхий мэдлэгээ сайжруулах
 ___ 7. Бусад хуульчидтай санаа бодлоо хуваалцах
 ___ 8. ЭЗТБ-н шаардлагын болзлыг хангах
 ___ 9. Бусад _____

3. Сургалт товхимолд заагдсан зорилтуудаа биелүүлсэн үү?

- ___ 1. Тийм ___ 2. Үгүй

4. Сурах бичиг, гарын авлагыг зааж буй байдал нь:

- ___ 1. Хэт удаан
 ___ 2. Боломжийн
 ___ 3. Хэт хурдан

5. Хичээлүүд хувиарт хугацаандаа багтаж байсан уу?

- ___ 1. Тийм ___ 2. Үгүй

6. Ерөнхийдөө сургалт:

- ___ 1. Маш сайн
 ___ 2. Сайн
 ___ 3. Хангалттай
 ___ 4. Яахавдээ л
 ___ 5. Хангалтгүй

7. Миний туршлага болоод бэлтгэлийн хувьд энэ сургалт нь:

- ___ 1. Хэт амархан
 ___ 2. Хөнгөндүү
 ___ 3. Боломжийн
 ___ 4. Хүндэвтэр
 ___ 5. Маш хүнд
 ___ 6. Бусад _____

8. Та сургалтын бүх болон ихэнхи цагт нь хамрагдсан уу?

- ___ 1. Тийм ___ 2. Үгүй

ҮНЭЛЭХ КОД

9-20 дугаар асуултад дараах кодыг ашиглана уу!

1. Маш сайн
 2. Сайн
 3. Хангалттай

- 4. Яахавдээ л _____
- 5. Хангалтгүй _____
- 9. Сургалтын материал, гарын авлагын ач холбогдол _____
- 10. Сургалтын материал, гарын авлагын хамрах хүрээ _____
- 11. Сургалтын материал, гарын авлагын формат, хэмжээ _____
- 12. Сургалтын материал, гарын авлагын агуулга _____
- 13. Сургалтын материал, гарын авлагад огох ерөнхий үнэлгээ _____
- 14. Сургалтын захиргаа _____
- 15. Тоног төхөөрөмж, багаж хэрэгсэл _____
- 16. Байрлалын хялбар, дөхөмтэй байдал _____
- 17. Хичээлийн байрны тав тухтай байдал _____
- 18. Сургалтын ажилтан ажиллагсад _____
- 19. Дотуур байрны тав тухтай байдал _____

20. Багшлах бүрэлдэхүүний үнэлгээ	Мэдлэгийн цар хүрээ	Зохион байгуулалт	Хичээлээ илтгэх байдал	Ерөнхийдоо	Сургалтын материал
1 – Маш сайн					
2 – Сайн					
3 – Хангалттай					
4 – Яахавдээ л					
5 – Хангалтгүй					
1. _____					
2. _____					
3. _____					
4. _____					
5. _____					
6. _____					
7. _____					
8. _____					

9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					
18.					
19.					
20.					
21.					
22.					
23.					
24.					
25.					
26.					
27.					
28.					
29.					
30.					

21. Таны одоогийн эрхэлж буй ажил:
- ___ 1. Хувиараа ажилладаг
 - ___ 2. 2-10 өмгөөлөгчтэй компанид ажилладаг
 - ___ 3. 11 ба түүнээс дээш өмгөөлөгчтэй компанид ажилладаг
 - ___ 4. Шүүгч
 - ___ 5. Корпорацийн хуулийн ажилтан ажиллагсдын нэг
 - ___ 6. Засгийн газрын хуулийн ажилтан ажиллагсдын нэг
 - ___ 7. Хуулийн бусад байгууллага
 - ___ 8. Хуулийн бус байгууллагад хуульч
 - ___ 9. Факультетийн гишүүн

- ___ 10. Хуулийн ангийн оюутан
 ___ 11. Хуульч биш
22. Та энэхүү сургалтаар зааж буй хичээлүүдээр мэргэшсэн үү?
- ___ 1. Тийм
 ___ 2. Үгүй
 ___ 3. Хариулах шаардлагагүй
23. Ажилласан жил:
- ___ 1. 0-5 жил
 ___ 2. 6-10 жил
 ___ 3. 11-15 жил
 ___ 4. 15-аас дээш жил
 ___ 5. Хуульч биш
24. Таны үйл ажиллагаагаа явуулдаг газрын хүн амын тоо:
- ___ 1. 1 саяас дээш хүн амтай
 ___ 2. 500000-1 сая хүн амтай
 ___ 3. 50000-499999 хүн амтай
 ___ 4. 50000-аас бага хүн амтай

25. Та өнгөрсөн жил ЭЗТБ-д хэдэн цаг хамрагдсан бэ?
- ___ 1. 0
 ___ 2. 1-10 цаг
 ___ 3. 11-30 цаг
 ___ 4. 30-аас дээш цаг
26. Таны үйл ажиллагаагаа явуулдаг газар зүйн байрлал:
- ___ 1. Сургалтын байрнаас 100 милийн дотор
 ___ 2. Нэг дүүрэгт болон 100 милээс хол зайд
 ___ 3. Хөрш дүүрэгт
 ___ 4. Бусад
 ___ 5. Хуульч биш

Энэхүү хуудсыг дараах хаягаар буцаан илгээнэ үү:

Course of study Department, ALI-ABA,
 4025 Chestnut St.,
 Philadelphia, PA 19104

СУРГАЛТЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ МАЯГТЫН ЗАГВАР

Та манай сургалтын үнэлгээг үргэлжлүүлэх ажилд туслаж энэхүү маягтыг бөглөж энэхүү сургалтын дүгнэлт болгон СУРГАЛТЫН БҮРТГЭЛИЙН ШИРЭЭН ДЭЭР ҮЛДЭЭНЭ ҮҮ.

Сургалтын нэр: _____

Байршил: _____

1. Би _____ жил дараах ажлыг хийж байна:

_____ Өмгөөлөгч

_____ Бусад (нэрлэнэ үү _____)

2. Ажиллаж эхэлсэн анхны байгууллага:

3. Сургалтын ерөнхий түвшнийг тодорхойлно уу:

_____ Маш хялбар

_____ Боломжийн

_____ Хэт гүнзгийрүүлсэн

4. Өөрийн сонссон илтгэгчийг кодыг дугуйлан үнэлнэ үү. 1-5 гэсэн кодны, 5 нь хамгийн өндөр үнэлэмжийг илэрхийлнэ.

	<u>Сэдвийн агуулга</u>					<u>Багшлах, зааварлах чадвар</u>				
_____	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
_____	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
_____	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
_____	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
_____	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
_____	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
_____	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

5. Адилхан 1-5 гэсэн үнэлгээг ашиглан, сургалтыг бүхэлд нь хэрхэн үнэлэх вэ? (5 нь хамгийн өндөр үнэлэмжийг илэрхийлнэ)

5 4 3 2 1

Дараах асуултуудын хариулт нь манай ажилтан ажиллагсдын ажил болон энэхүү сургалтын бэлтгэл ажлыг үнэлэх ихээхэн ач холбогдолтой юм.

6. Энэ сургалтын талаар анх хаанаас сонссоноо заана уу:

_____ Барын мэдээ

_____ Байгууллагынхаа хэн нэгнээс

_____ Товхимол

_____ Бусад (бичнэ үү: _____)

7. Сургалт таны хүлээлттэй тохирч байна уу?

_____ Тийм

_____ Бараг

_____ Үгүй

Яагаад, эсвэл яагаад үгүй гэж? _____

8. Ерөнхийдөө, сургалтанд заасан мэдээ мэдээлэл, ур чадварууд таны өдөр тутмын үйл ажиллагаанд ашиг тусаа өгөх үү?

_____ Тийм

_____ Бараг

_____ Үгүй

9. Сургалтын аль хэсэг танд ХАМГИЙН ТУС БОЛОХУЙЦ вэ?

10. Сургалтын аль хэсэг танд ХАМГИЙН АШИГ ТУС БАГАТАЙ вэ?

11. Ерөнхийдөө, сургалтын гарын авлага, материалын чанар нь:

_____ Үгүй

_____ Маш сайн

_____ Сайн

_____ Хангалттай

_____ Тааруухан

_____ Хангалтгүй

12. Бусад тасралтгүй боловсрол олгох сургалтуудтай харьцуулахад таны хамрагдсан сургалтын талаар юу хэлэх вэ?

_____ Бусдаас илүү

_____ Бараг адилхан

_____ Бусдаас муу

13. Анх сургалтанд бүртгүүлж байхад сэтгэл ханамжтай байсан уу?

_____ Тийм

_____ Үгүй

Санал: _____

14. Уулзалтын өрөө таалагдсан уу?

_____ Тийм

_____ Үгүй

Санал: _____

15. Мэргэжлийн болон ёс зүйн асуудлууд тус сургалтад хондогдсон эсэх?

_____ Тийм

_____ Үгүй

Дараа дараачийн сургалтанд дээрх асуудлуудыг хамрах талаарх таны санал:

16. Дараа дараачийн сургалтын танилцуулга болон сургалтыг сайжруулах талаар санал зөвлөмж байвал, та дор нэрэлхэлгүй бичнэ үү.

ХАВСРАЛТ Ө

Дотоод үнэлгээний
маягтын загвар

20. Сургалтын гарын авлага, материалуудын агуулга (хэдийг ч сонгож болно)

- 1. Факультетээс өгсөн оригинал сургалтын гарын авлага, материалууд
- 2. Ахин хэвлэсэн
- 3. Жишээ, загвар, үзүүлэн зураг
- 4. Лекцийн товчлол
- 5. Агуулгуудын хүснэгт
- 6. Индекс
- 7. Өөрийгөө үнэлэх асуултууд
- 8. Хуудасласан байдал

19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				

21. Багшлах бүрэлдэхүүний үнэлгээ

	Мэдлэгийн цар хүрээ	Зохион байгуулалт	Хичээлээ илтгэх	Хамтран ажиллах
1. Багшлах бүрэлдэхүүн бүхлээрээ _____				
2. _____				
3. _____				
4. _____				
5. _____				
6. _____				
7. _____				
8. _____				
9. _____				
10. _____				
11. _____				
12. _____				
13. _____				
14. _____				
15. _____				
16. _____				
17. _____				
18. _____				

22. Сургалт явагдах газрыг үнэлнэ үү.

- 1. Газрын дөхөмтэй байдал
- 2. Уулзалт зөвлөгөөн явуулах газар
- 3. Сургалт зохион байгуулах газрын ажилтнуудын хамтран ажиллаж буй байдал

* 21, 22-р асуултад дараах кодыг ашиглана уу:

- 1 – Маш сайн
- 2 – Сайн
- 3 – Хангалттай
- 4 – Яахавдээ л
- 5 – Хангалтгүй

Санал, зөвлөмж:

Маягтыг бөглөсөн хүний нэр:

Утасны дугаар: _____

СУРГАЛТЫН ДАРААХ ТАЙЛАНГИЙН ЗАГВАР

Он, сар, өдөр: _____

Хэнд: _____ (Мастер архивт хадгалах – өмнө нь дугуйлна уу)

Хариу: _____ (Сургалтын дугаар)

1. Сургалтын агуулга:
2. Сургалтын түвшин:
3. Огноо болон байршил:
4. ЭЗТБ-н ажилтан ажиллагсад:
5. Сургалтын гарын авлага, материалын агуулга:
6. Маркетингаа тодорхойлох:
7. Санхүү:
8. Сургалтад ашиглагдсан номын тоо:
9. Эрээвэр хураавар/чухал ач холбогдолтой мэдээлэл:
10. Санхүүгийн тайлан:

ҮНДСЭН ЛАВЛАГААНЫ НОМ ЗҮЙ

J.W.APPR, IMPROVING PRACTICE IN CONTINUING EDUCATION: MODERN APPROACHES FOR UNDERSTANDING THE FIELD AND DETERMINING THE PRIORITIES (1985).

S.D. BROOKFIELD, UNDERSTANDING AND FACILITATING ADULT LEARNING:

A COMPREHENSIVE ANALYSIS OF PRINCIPLES AND EFFECTIVE PRACTICES (1986)

R.M. CERVERO, EFFECTIVE CONTINUING EDUCATION FOR PROFESSIONALS (1980)

DEVELOPING, ADMINITERING AND EVALUATING ADULT EDUCATION (A.B. Knox ed. 1980)

C.O.HOULE, CONTINUING LEARNING IN THE PROFESSIONS (1980)

A.B. KNOX, HELPING ADULT LEARN (1987)

P.M. NOWLEN, A NEW APPROACH TO CONTINUING EDUCATION FOR BUSSINESS AND THE PROFES- SIONS: THE PERFORMANCE MODEL (1984)

PROBLEM AND PROSPECTS IN CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION (R.M. Cervero and C.L. Scanlan eds. 1985)

POWER AND CONFLICT CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION (M.R. Stern ed. 1983)

R.W. TYLER, BASIC PRINCIPLES OF CURRICULUM AND INSTRUCTION (1969)

VISIONS FOR THE FUTURE OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION (R.M. Cervero and J.F. Azzaretto eds. 1990).

Бусад эх сурвалжууд

INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR CONTINUING EDUCATION AND TRAINING (formerly the Coun- cil on the Continuing Education Unit), REPORT OF THE CCEU PROJECT TO DEVELOP STANDARDS AND CRITERIA FOR GOOD PRACTICE IN CONTINUING EDUCATION: PRINCIPLES OF GOOD PRACTICE IN CONTINUING EDUCATION (1984).

