

МЭРГЭЖЛИЙН ДАДЛАГЫН ХӨТӨЛБӨРТ ХАМРАГДСАН ОЮУТНУУДЫН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙН ШИНЖИЛГЭЭ

Г. Булгамаа

Магистр

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль
Нийгэм, Хүмүүнлэгийн сургууль*

bulgamaa.g@gmail.com

Д. Одмаа

Доктор (Ph. D.), дэд профессор

*Шинжлэх ухаан, технологийн их сургууль
Нийгэм, Хүмүүнлэгийн сургууль*

odmaadangaa@gmail.com

Хураангуй: Энэхүү судалгаа нь нийгмийн шинжлэх ухааны чиглэлээр суралцаж буй их сургуулийн оюутнуудын мэргэжлийн дадлагын хөтөлбөрт хамрагдсан гүйцэтгэлийг үнэлэх зорилготой бөгөөд тоон болон чанарын судалгааны хосолсон арга зүйн (*convergent parallel mixed methods*) загварыг ашигласнаараа онцлог юм. Судалгаанд мэргэжлийн дадлага удирдсан 35 байгууллагын ажилтныг хамруулж, оюутнуудын гүйцэтгэлийг асуулгын аргаар үнэлүүлсэн. Мөн байгууллага талын дадлага удирдагчийн төлөөлөл болгож, 10 ажилтантай ганцаарчилсан ярилцлага хийсэн. Тоон мэдээлэлд SPSS 26.0 программ ашиглан дундаж оноо, *paired t-test*, *Cronbach's alpha* зэрэг шинжилгээ хийж, чанарын мэдээлэлд контент анализын аргыг хэрэглэв. Тоон судалгааны үр дүнд “найджартай байдал” ($\bar{x}=4.71$) болон “ээрэг хандлага” ($\bar{x}=4.57$) хамгийн өндөр үнэлгээтэй гарсан бол “стресс зохицуулах чадвар” ($\bar{x}=3.71$) харьцангуй доогуур үнэлэгджээ. *Cronbach's alpha = 0.907* нь үнэлгээний хэрэгслийн найдвартай байдлыг нотолж байна. Чанарын судалгаанд оролцогчид дадлагын орчин, хамт олны хандлага, шүүмж хүлээж авах чадвар зэрэг нь оюутны гүйцэтгэлд шууд нөлөөлж байгааг илэрхийлсэн. Судалгааны гол үр дүн нь мэргэжлийн дадлага хийсэн оюутны ур чадвар, хандлагыг үнэлснээр сургалтын чанар, хөтөлбөрийн сайжруулалт, чадварлаг мэргэжилтэн төгсгөхөд чухал хувь нэмэр оруулах юм.

Түдхүүр үг: Онол-практик, дадлагын орчин, сургалтын чанар, боловсролын чанарын үнэлгээ

УДИРТГАЛ

Дээд	боловсролын	мэдлэгээ	практик	ашиглах
байгууллагын	гол зорилго	нь	чадвартай	мэргэжилтэн
оюутанд	онолын	мэдлэг	болгон	бэлтгэхэд
эзэмшүүлэхээс	гадна	эзэмшсэн	дадлагын	хөтөлбөр
			бөгөөд	уг

хөтөлбөр нь оюутны онолын мэдлэгийг ажил дээр хэрэгжүүлэх чадварыг сайжруулах, тухайн салбарын орчинд ажиллах ур чадварыг хөгжүүлэх зорилготой байдаг (Allen, 2004; Gault et al., 2000).

Гадаадын их сургуулиудын жишээнээс харахад мэргэжлийн дадлагын чанарыг үнэлэх судалгаа түгээмэл хийгддэг. Тухайлбал, Divine, Miller ба Wilson (2006) нар АНУ-ын их сургуулийн оюутнуудын дадлагын гүйцэтгэлийг 5 шалгуурын дагуу үнэлж, статистикийн аргаар шинжилсэн нь сургалтын чанарын үнэлгээнд чухал хувь нэмэр оруулсан. Үүнтэй адил судалгааг Cook et al. (2000), Hymon–Parker & Smith (1998) нар хийж, оюутны ажил дээрх гүйцэтгэл нь амжилттай төгсөлтийн нэг үзүүлэлт болохыг онцолж байжээ.

Харин Монгол Улсад энэ чиглэлийн судалгаа ховор хийгдэж байгаа нь анхаарал татаж байна. Олон их, дээд сургууль оюутнуудаа мэргэжлийн дадлагад хамруулж байгаа ч тэдний гүйцэтгэлийг системтэй үнэлэх, тэр дундаа олон талаас бодит хэмжүүрээр (найдвартай байдал, харилцааны ур чадвар, харилцах чадвар, стресс зохицуулах чадвар, эерэг хандлага гэх мэт) тоон болон чанарын аргаар нарийвчлан судалсан ажил хомс байна. Зарим тохиолдолд дадлагын дүнг ерөнхийлсөн үнэлгээгээр (амжилттай, дунд, хангалтгүй эсвэл 70:30, 50:50, 100 гэх мэт) өгдөг нь

бодит гүйцэтгэлийг нарийн илэрхийлж чадахгүй байна. Мөн ихэнх сургуулиуд оюутнуудаа 1 байгууллага дээр хуваарилчихаад, байгууллага талын дадлага удирдагчид даатгаад орхих тохиолдол цөөнгүй бий.

Иймээс энэхүү судалгаанд Монголын нөхцөлд, тэр дундаа нийгмийн шинжлэх ухааны чиглэлээр суралцаж буй оюутнуудын мэргэжлийн дадлагын гүйцэтгэлийг 4 чиглэлээр нарийвчлан үнэлж, тоон болон чанарын шинжилгээ хийсэн болно.

ҮНДСЭН ХЭСЭГ

Дээд боловсролын чанарыг хэмжих нь боловсролын тогтолцоо, бодлого, институцийн стратеги, төгсөгчдийн хөдөлмөрийн зах зээлд эзлэх байр суурь зэрэг олон түвшинд хамааралтай цогц асуудал юм. Сургалтын чанарыг хэмжих уламжлалт хандлага нь ихэвчлэн орц (input)-д төвлөрдөг байсан бөгөөд үүнд хичээлийн агуулга, хөтөлбөрийн бүтэц, багшийн зэрэг, номын сан, тоног төхөөрөмж зэрэг нөөцүүдийг онцолдог (Harvey & Green, 1993). Гэвч 21-р зуунд хөдөлмөрийн зах зээлд шаардагдах ур чадваруудын хурдацтай өөрчлөлт, даяарчлал, технологийн хөгжил зэрэг нь оюутны гарц (output)-д буюу сурч мэдсэн зүйлээ ажил, бодит амьдрал дээр хэрэгжүүлэх чадварт илүү анхаарах шаардлагыг бий болгожээ (Biggs, 2001). Сургалтын чанар нь зөвхөн хичээлийн дүн, төгсөлтийн хувь

зэргээр хязгаарлагдахгүй, харин оюутны авсан мэдлэг, ур чадварыг бодитоор ашиглаж чадаж байгаа эсэх, ажил олгогчдын сэтгэл ханамж, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал зэрэг өргөн хүрээний үзүүлэлтүүдээр тодорхойлогддог (Barnett, 1994). Энэхүү хандлага нь үр дүнд суурилсан боловсрол (Outcome-Based Education – OBE)-ын зарчмыг дэлхий даяар хүлээн зөвшөөрөхөд хүргэсэн бөгөөд “оюутан сургуульд элсэж орж ирсэн нь бус, харин сургуулиас юу авч гарч байгаа нь чухал” гэсэн философи түгээмэл болсон (Spady, 1994). Энэ үүднээс Total Quality Management (TQM), Continuous Quality Improvement (CQI), Quality Assurance (QA) зэрэг чанарын удирдлагын онолууд боловсролын салбарт нэвтэрч, тасралтгүй сайжруулалт, хэрэглэгч төвтэй менежмент, үр дүнд суурилсан үнэлгээний зарчмуудыг хэвшүүлж байна (Sallis, 2002). Боловсролын салбар дахь хэрэглэгчид нь зөвхөн оюутан төдийгүй, эцэг эх, ажил олгогч, нийгэм нийтээрээ хамаарах тул чанарын үнэлгээ өргөн хүрээг хамардаг (Harvey & Knight, 1996). Үүний нэг гол үзүүлэлт нь мэргэжлийн дадлагын хөтөлбөр бөгөөд энэ нь оюутны мэдлэг, ур чадварыг практикт хэрэглэх, өөрийгөө хөгжүүлэх, ажиллах чадвар эзэмших чухал үе шат болдог.

Мэргэжлийн дадлага нь сургалтын чанарын гол шалгуур

үзүүлэлтүүдийн нэг бөгөөд олон улсын жишгээр оюутны ажлын байран дахь гүйцэтгэлийг үнэлэх замаар чанарын хэмжүүрт ашигладаг (Gault et al., 2000). Оюутны гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ зөвхөн онолын мэдлэг бус, харин зөөлөн ур чадварууд (soft skills) болох харилцаа, хандлага, хариуцлага, стресс зохицуулах чадвар зэргийг тусгай шалгуурын дагуу үнэлэх нь сургалтын чанарт тулгуурласан менежментийн шилдэг арга барилын нэг гэж үздэг (Knight & Yorke, 2003).

Divine et al. (2006) АНУ-ын их сургуулийн дадлагын хөтөлбөрийг таван шалгуур (харилцаа, найдвартай байдал, хандлага, стресс зохицуулах чадвар, харилцах чадвар)-аар үнэлж, оюутны гүйцэтгэлийг TQM аргачлалаар хэмжсэн нь сургалтын үр дүнг сайжруулахад чухал хувь нэмэр оруулсан байна.

Монголын нөхцөлд сургалтын чанарын үнэлгээний тогтолцоо харьцангуй бүрэн бус, ихэнхдээ багшийн үнэлгээ, хичээлийн оролцоо зэрэг “орц-input”-д чиглэсэн үзүүлэлтэд тулгуурлаж байна. Гэвч мэргэжлийн дадлагын гүйцэтгэлийг үр дүнд суурилсан олон шалгуураар үнэлэх, системтэй дата цуглуулах нь хэрэгцээтэй хэвээр байна (Bat-Erdene, 2019). Үүнтэй уялдан дэлхий нийтээр инновацийн тогтолцооны хөгжлийг дэмжих Triple Helix Model буюу их сургууль-төр-аж үйлдвэрийн

хамтын ажиллагаа чухал ач холбогдолтой болж, сургалтын агуулга, мэргэжлийн чадварын уялдааг бий болгох стратеги болж байна (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000; Б.Долгор, Д.Одмаа нар, 2024).

Их сургуулиудын зүгээс R&D болон гарааны бизнесийн түншлэлүүд нэмэгдэхийн зэрэгцээ мэргэжлийн ур чадвар, гүйцэтгэлийг үнэлэх тогтолцоо боловсролын чанарын үнэлгээнд чухал болж байна. Ялангуяа оюутны гүйцэтгэлийг зөвхөн төгсөлтийн дүн биш, ажлын байрны чадамж, шүүмжлэл хүлээн авах хандлага, харилцах чадвар зэрэг олон хүчин зүйлээр үнэлж, сургалтын хөтөлбөрт бодитоор тусгах шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

СУДАЛГААНЫ АРГА ЗҮЙ

Энэхүү судалгаа нь нийгмийн шинжлэх ухааны чиглэлээр суралцаж буй оюутнуудын мэргэжлийн дадлагын гүйцэтгэлийг үнэлэх зорилготой бөгөөд convergent parallel mixed methods загвар дээр тулгуурласан хосолсон арга зүй (mixed methods approach)-г ашигласан. Судалгааны энэ загвар нь тоон ба чанарын мэдээллийг зэрэгцүүлэн боловсруулж, харьцуулан нэгтгэх боломжийг олгодог бөгөөд сургалтын гүйцэтгэлийн үнэлгээний судалгаанд үр дүнтэй гэж үздэг (Creswell & Plano Clark, 2011; Plano Clark & Ivankova, 2016).

Судалгааны загвар: Тоон өгөгдлийг SPSS 26.0 програм ашиглан боловсруулсан бол чанарын өгөгдөлд контент анализ, кодлох арга хэрэглэсэн. Хоёр төрлийн өгөгдлийг бие даан боловсруулсны дараа “тусгалыг нэгтгэх” (merging by reflection) аргачлалаар нэгтгэн тайлбарласан.

Тоон судалгааны аргачлал: Тоон судалгаанд зориулан стандарчилсан үнэлгээний хуудас ашигласан. Энэхүү үнэлгээг байгууллага талын дадлага удирдагч нар бөглөсөн бөгөөд оюутнуудыг дараах 4 чиглэлээр үнэлсэн. Үүнд:

1. Найдвартай байдал – цаг баримтлах, хариуцлага хүлээх чадвар, заавар дагах
2. Харилцааны ур чадвар – хамт олонтой харилцах, эелдэг байдал, аман ба бичгийн харилцааны илэрхийлэл
3. Стресс зохицуулах чадвар – хүнд нөхцөлд тайван байх, шүүмжлэл хүлээн авах чадвар
4. Эерэг хандлага – идэвхтэй оролцоо, сурах хүсэл, өөртөө итгэлтэй байдал

Үнэлгээний шалгуур нь Divine et al. (2006)-ийн загварт тулгуурласан бөгөөд Likert-ийн 5 шатлалт үнэлгээгээр хэмжсэн.

Чанарын судалгааны аргачлал: Чанарын өгөгдлийг хагас бүтцэт ярилцлага ашиглан цуглуулсан. Судалгаанд нийт 10 оролцогч оролцсон. Сонголтыг

зорилтот түүвэрлэлтийн аргаар хийж, оролцогчдын хүйс, чиглэл, байгууллагын орчны ялгааг харгалзав. Ярилцлагын агуулгыг контент анализ, тэмдэглэгээт кодлох аргаар ангилсан. Ярилцлагын гол агуулга нь дадлагын орчны нөлөө, хамт олны дэмжлэг, оюутны санаачилга, бүтээмж, шүүмжлэл хүлээн авах хандлага, бэрхшээл ба дасан зохицох байдал гэх мэт. Эдгээр чанарын өгөгдлийг тоон үр дүнтэй уялдуулан илэрсэн хандлага, онооны ялгаа, шалтгаан нөхцөлийг гүнзгийрүүлэн тайлбарлахад ашигласан.

СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

4.1. Тоон судалгааны үр дүн

Нийгмийн шинжлэх ухааны чиглэлээр суралцаж буй оюутнуудын мэргэжлийн дадлагын гүйцэтгэлийг үнэлэх зорилгоор 2023–2024 онд дадлагад хамрагдсан 35 оюутныг дадлага удирдагч нараар нь үнэлүүлсэн. Үнэлгээ нь 4 үндсэн чадварын хүрээнд 13 шалгуур үзүүлэлтээр, Likert-ийн 1–5 үнэлгээг ашиглан үнэлүүлсэн бөгөөд өгөгдөлд үндэслэн дараах тоон үр дүнг гаргав. Дадлага хийсэн оюутнуудыг байгууллага талын дадлага удирдагчид тухайн оюутны ажиллах орчин дахь ерөнхий ур чадварын түвшнээр үнэлсэн бөгөөд цугларсан мэдээлэлд дүн шинжилгээ хийж, оюутны гүйцэтгэлийн давуу болон сул талуудыг тодорхойлсон.

Найдвартай байдлын шинжилгээ (Cronbach's Alpha):

Энэхүү судалгаанд ашигласан 13 шалгуур үзүүлэлт бүхий үнэлгээний хуудасны найдвартай байдлыг шалгах зорилгоор Cronbach's Alpha (α) коэффициентийг тооцоолсон. Cronbach's Alpha нь үнэлгээний хэмжүүр дэх бүх шалгуур үзүүлэлтүүд нэг хэмжигдэхүүнийг хэмжиж байгаа эсэх, тухайн хэрэгсэл дотоод уялдаа холбоотой эсэхийг илэрхийлдэг гол хэмжүүр юм.

Хүснэгт 4. 1. Найдвартай байдлын шинжилгээ (Cronbach's Alpha)

Үзүүлэлт	Утга	Тайлбар
Cronbach's Alpha	0.907	Маш сайн дотоод найдвартай байдал (Excellent internal consistency)

Дундаж онооны шинжилгээ (Mean analysis):

Оюутнуудын мэргэжлийн дадлагын үеийн гүйцэтгэлийг үнэлсэн 13 шалгуур үзүүлэлтийн дундаж оноог харьцуулж, дотоод хос харьцуулалтаар (Paired-Sample T-Test) шинжилгээ хийв. Энэ нь үнэлгээний оноонуудын хооронд статистикийн мэдэгдэхүйц ялгаа байгаа эсэхийг тодорхойлох зорилготой юм. Хос харьцуулалтаар хийсэн т-туршилтын (t-test) үр дүнд, зарим шалгуур үзүүлэлтүүдийн хооронд статистикийн хувьд ялгаа гарсан. Жишээлбэл:

Хүснэгт 4. 2. Шалгуур үзүүлэлтүүдийн дундаж онооны харьцуулалт ба хос туршилтын үр дүн

Харьцуулалт	t-үнэлгээ	p-утга	Ялгаа (p<0.05)
Ажлын байран дээр тогтмол ирдэг/Өөртөө итгэлтэй боловч хамт олонтой уялдаа муу, даруу зантай	2.828	0.0300	Тийм
Ажлын байран дээр тогтмол ирдэг/Заавар чиглэл дагаж мөрддөг	2.121	0.0781	Үгүй
Ажлын байран дээр тогтмол ирдэг/Ажлыг хугацаанд нь дуусгадаг	1.441	0.1996	Үгүй

“Ажлын байран дээр тогтмол, найдвартай ирдэг” ба “Өөртөө итгэлтэй боловч даруу зангаар аливаад ханддаг” гэсэн шалгуур үзүүлэлтийн хооронд статистикийн хувьд ач холбогдол бүхий ялгаа ($p = 0.0300$) илэрсэн. Энэ нь оюутнуудын ажлын сахилга бат, хариуцлага нь сайн үнэлэгдсэн ч, зөөлөн ур чадвар буюу харилцааны хандлага, сэтгэл зүйн төлөвшил нь харьцангуй сул үнэлэгдэж байгааг илтгэж байна. Харин “ажлын байран дээр тогтмол

ирэх” ба “ажлыг хугацаанд нь дуусгах” зэрэг шалгуур үзүүлэлтийн хоорондын ялгаа статистикийн хувьд ач холбогдолгүй гарсан бөгөөд энэ нь найдвартай байдлын дэд шалгуур үзүүлэлтүүд бие биетэйгээ уялдаа сайтай, төстэй үнэлэгдсэн болохыг илтгэнэ.

Оюутнуудын гүйцэтгэлийг 4 үндсэн чадварын хүрээнд үнэлж, шалгуур тус бүрээр дундаж оноо болон стандарт хазайлтыг тооцсон болно.

Хүснэгт 4. 3. Найдвартай байдлын үзүүлэлтүүд

Шалгуур үзүүлэлт	Дундаж оноо	Стандарт хазайлт
Ажлын байран дээр тогтмол, найдвартай ирдэг	4.71	0.49
Өгсөн үүрэг, ажлыг хугацаанд нь дуусгадаг	4.43	0.53
Заавар, чиглэлийг дагаж мөрддөг	4.29	0.76
Үүрэг хариуцлагаа ухамсарлан биелүүлдэг	4.29	0.49

Найдвартай байдал бол оюутнуудын хамгийн өндөр үнэлгээ авсан чадварын бүлэг байлаа. Ялангуяа “ажлын байран дээр тогтмол ирдэг” шалгуурт 4.71 оноо авсан нь оюутнууд ажлын сахилга бат, цагийн менежмент сайн

гэдгийг харуулж байна. Түүнчлэн, “заавар, чиглэлийг дагаж мөрдөх” үзүүлэлтэд стандарт хазайлт өндөр ($SD = 0.76$) байгаа нь тухайн чадварыг байгууллага бүр харилцан адилгүй үнэлснийг илтгэж байна.

Хүснэгт 4. 4. Харилцах ур чадварын үзүүлэлтүүд

Шалгуур үзүүлэлт	Дундаж оноо	Стандарт хазайлт
Аман харилцаанд өөрийгөө ойлгомжтой илэрхийлдэг	4.43	0.79
Бичгээр санаагаа тодорхой, оновчтой илэрхийлдэг	4.14	0.69

Аман харилцах чадвар нь харьцангуй өндөр үнэлгээ авсан ($\bar{x}=4.43$), гэвч стандарт хазайлт хамгийн өндөр ($SD = 0.79$) байгаа нь зарим оюутнуудын энэ чадвар сайн байсан бол зарим нь сул байсан гэх тод ялгаа бүхий үнэлгээ байсныг илтгэж байна. Бичгийн харилцааны чадвар нь дундаж түвшнээс дээд тал руу дөхсөн

үзүүлэлттэй байгаа боловч стандарт хазайлт ($SD = 0.69$) нь байгууллагуудын үнэлгээ харилцан адилгүй байгааг мөн илтгэж байна. Энэ нь оюутнуудын бичгийн илэрхийллийн чадвар адил биш, тухайн орчин, даалгавар болон ажлын төрлөөс ихээхэн хамааралтай байж болохыг харуулж байна.

Хүснэгт 4. 5. Эерэг хандлагын үзүүлэлтүүд

Шалгуур үзүүлэлт	Дундаж оноо	Стандарт хазайлт
Шинэ зүйл сурч мэдэх сонирхол, санаачилгатай байдал	4.57	0.53
Ажилдаа идэвхтэй, тууштай оролцоотой	4.57	0.53
Өөртөө итгэлтэй боловч даруу зангаар ханддаг	4.29	0.76

Эерэг хандлагатай холбоотой бүх үзүүлэлтүүд нь өндөр үнэлгээтэй байна. Ялангуяа “шинэ зүйл сурч мэдэх сонирхолтой” болон “ажилдаа идэвхтэй оролцдог” гэсэн үзүүлэлтүүд хамгийн өндөр дундаж оноотой ($\bar{x}=4.57$) гарсан нь

оюутнуудын ажлын байрны суралцах хандлага, идэвх сэтгэлгээ сайн байгааг илтгэж байна. Гэвч “өөртөө итгэлтэй боловч хамт олонтойгоо зохицох чадвар”-ын стандарт хазайлт өндөр байгаа нь зөөлөн ур чадварын хувьд ялгаа байгааг харуулж байна.

Хүснэгт 4. 6. Стресс зохицуулах ур чадварын үзүүлэлтүүд

Шалгуур үзүүлэлт	Дундаж оноо	Стандарт хазайлт
Хүнд нөхцөлд тайван ханддаг	3.71	0.49
Сэтгэл хөдлөлийн нөхцөлд хөндлөнгийн байр суурь хадгалдаг	4.0	0.58
Шүүмжлэл хүлээн авч, зөв хандлагаар хариу үзүүлдэг	4.14	0.69

Стресс зохицуулах чадварын дундаж оноо хамгийн бага ($\bar{x}=3.71$) байсан бөгөөд стандарт хазайлт бага ($SD = 0.49$) байгаа нь ихэнх үнэлэгчид энэ чадварыг дунд түвшинд үнэлсэн болохыг харуулж байна. Энэ нь оюутнууд дарамттай нөхцөлд сэтгэл

хөдлөлөө зохицуулах, ажил дээр тайван хариу үзүүлэх тал дээр өөрсдийгөө хөгжүүлэх шаардлагатай байгааг илэрхийлж байна.

Судалгааны энэхүү үр дүн нь зөвхөн туршилтын үр дүнг танилцуулахаас гадна оюутнуудыг

хэрэглээний чадварт суурилсан мэргэжлийн ур чадвартай болгоход мэргэжлийн дадлагын хөтөлбөрийг хэрхэн сайжруулах талаар санал дэвшүүлж байгаа болно.

Чанарын судалгааны үр дүн

Энэхүү судалгааны чанарын хэсэгт хагас бүтцэт ярилцлага (semi-structured interview) ашигласан. Энэ арга нь судалгааны тоон үр дүнг гүнзгий тайлбарлах, нотлох, баталгаажуулах, мөн бодит нөхцөл, туршлагын мэдээлэл цуглуулах зорилготой байв. Чанарын судалгаанд 10 оролцогч хамрагдсан. Сонголтыг зорилтот түүвэрлэлтийн аргаар хийж, салбар, оролцооны төрөл, үнэлгээний онцлог, хүйс болон дадлагын орчны ялгаа зэргийг харгалзан тэнцвэртэй байдлыг хангахыг зорьсон. Ярилцлагын бүх үр дүнг тус өгүүлэлд оруулах боломжгүй учраас гол үр дүнг тоон судалгааны үр дүнтэй харьцуулан орууллаа. Үүнд:

- **Дадлагын орчны нөлөө:** ...“Сургуулиас оюутан илгээхдээ мэргэжил тохирох эсэх, ажлын орчин хэр таарч байгаа талаар анхаарах хэрэгтэй. Зарим тохиолдолд дадлага бол зүгээр ажлын “шоглом” болж хувирдаг.” (Уул уурхайн үйлдвэрийн дадлага удирдагч) Тоон үр дүнд стресс зохицуулах чадварын дундаж оноо хамгийн бага ($\bar{x}=3.71$) байсан нь дээрх ярианд илэрсэн тохиромжгүй

орчин, үл нийцэл зэрэг асуудлыг дэмжиж байна.

- **Хамт олны дэмжлэг:** ...“Дадлага удирдагч болон хамт олон хандлага сайтай бол, оюутан маш хурдан дасан зохицдог. Харин оюутныг туршлагагүй хэмээн үл тоодог, хатуурхдаг байгууллагад айж эмээж эхэлдэг.” (ЕБС-ийн дадлага удирдагч) Энэ нь тоон өгөгдөл дэх харилцах чадварын өндөр хазайлт ($SD=0.79$)-ыг үндэслэх хүчин зүйл болж байна.
- **Оюутны бүтээмж, санаачилга:** ...“Бид 5 оюутныг цалинтай ажиллуулж байсан. 2 нь үнэхээр идэвхтэй, бусад нь даалгавар гүйцэтгэх тал дээр хойрго байсан.” (Банк, санхүүгийн байгууллагын дадлага удирдагч) Тоон үр дүнгээр “Ажилдаа идэвхтэй оролцдог” үзүүлэлт хамгийн өндөр оноо ($\bar{x}=4.57$) авсан ч стандарт хазайлт байгаагүй, чанарын өгөгдөлд энэ ялгаа тодорхой ажиглагдсан.
- **Шүүмжлэл хүлээн авах хандлага:** ...“Зарим оюутан алдаа хийчихээд өөрийгөө зөвтгөх гээд байдаг. Шүүмжлэл хүлээж авч сурах хэрэгтэй.” (Эмнэлгийн байгууллагын дадлага удирдагч) Энэ санаа нь стресс зохицуулах чадварын үнэлгээ багасахад нөлөөлж буй шинж тэмдэг байж болохыг харуулж байна.
- **Бэрхшээл ба дасан зохицох байдал:** ...“Нийтэч бус, бүрэг оюутнууд шинэ ажлын орчинд их стрессддэг. Гэхдээ

*мэрийлттэй, тэвчээртэй
оюутнууд хурдан дасан
зохицож байсан.”(*
Технологийн компанийн
дадлага удирдагч)

ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

Мэргэжлийн дадлагын чанарыг сайжруулахын тулд ганцхан байгууллага талын дадлага удирдагчаас судалгаа авах бус цаашид бүх оролцогч талуудаас (багш, оюутан гэх мэт) тогтмол судалгаа авч, онолын мэдлэгийг практикт ашиглах боломжийг бүрдүүлж, оюутны гүйцэтгэлийг сайжруулах, мэргэжлийн чиг баримжаа олгох тал дээр анхаарах нь чухал байна. Энэ удаагийн бидний судалгаа зөвхөн 1 оролцогч талыг хамруулсан ч зохих түвшинд ач холбогдолтой болохыг дараах судалгааны гол үр дүнгүүдээс харах боломжтой.

Тоон судалгааны үр дүнгээс харахад судалгааны **найдвартай байдал** (цаг баримтлах, хариуцлагатай байх) хамгийн өндөр үнэлгээтэй ($\bar{x}=4.71$), **эерэг хандлага** (санаачилга, идэвх оролцоо) мөн өндөр оноотой ($\bar{x}=4.57$), **Стресс зохицуулах чадвар** ($\bar{x}=3.71$) болон **харилцах чадвар** ($\bar{x}=4.14$) харьцангуй сул үнэлэгдсэн. Paired-Sample t-test шинжилгээгээр зарим чадваруудын хооронд **статистикийн мэдэгдэхүйц ялгаа** тогтоогдсон ($p<0.05$). Cronbach's Alpha = 0.907 гарсан нь үнэлгээний хэрэгсэл **маш сайн дотоод уялдаатай, найдвартай** болохыг нотолсон.

Чанарын өгөгдлөөс харахад тоон судалгааны үр дүнд үүссэн шалтгаанууд тодорхой илэрсэн. Жишээлбэл: **Стресс зохицуулах чадвар сул байгаа** нь “дэмжлэггүй орчинд дадлага хийсэн”, “шүүмжлэл хүлээж авах хандлага сул” гэх ярилцлагын ишлэлээр батлагдсан. Харин **идэвхтэй оролцоо, сурах хүсэл** нь сайн орчин, сайн удирдагчтай байхад улам нэмэгдэж байгааг чанарын өгөгдөл дэмжсэн.

Эндээс дадлагын чанар нь зөвхөн оюутны хувийн хичээл зүтгэл биш, харин сургууль, сургалтын хөтөлбөрийн бүтцийн уялдаа, байгууллагын оролцоо, орчин, хяналтын систем зэрэг олон хүчин зүйлээс шалтгаалж байгааг тус судалгаа илтгэж байна. Цаашид мэргэжлийн дадлагыг илүү үр дүнтэй явуулахын тулд дараах саналыг дэвшүүлж байна. Үүнд:

- Сургалтын хөтөлбөр, төлөвлөгөөнд зөөлөн ур чадварын сургалтыг тусгай модуль хэлбэрээр нэвтрүүлэх (харилцаа, стресс зохицуулалт, шүүмжлэл хүлээн авах чадвар)
- Гэрээт байгууллагуудтай байгуулсан хамтын ажиллагааг гүнзгийрүүлэх, хариуцлагатай дадлага удирдагч, урамшуулал бүхий тогтолцоо бүрдүүлэх
- Дадлагын хугацаанд хяналтын систем бий

- болгох, тухайлбал цахим системээр оюутан, багш, байгууллага талын дадлага удирдагчид хяналт тавих боломж бүрдүүлэх
- Хосолсон арга зүй (mixed methods)-г сургалтын үнэлгээний нэгдсэн аргачлал болгон өргөжүүлэх
 - Тоон дүнг зөвхөн үнэлгээ биш, чанарын суурь шалтгаантай уялдуулах хандлагыг хэвшүүлэх
 - Дадлага бол “сургалтын хөтөлбөрийн нэг хэсэг” болохыг ойлгон, оюутны бүтээмжийг дэмжсэн орчин бүрдүүлэх гэх мэт.

НОМ ЗҮЙ

1. Allen, M. J. (2004). *Assessing academic programs in higher education*. Anker Publishing.
2. Barnett, R. (1994). *The limits of competence: Knowledge, higher education and society*. Open University Press.
3. Bat-Erdene, G. (2019). *Challenges in assessing internship programs in Mongolian higher education institutions*. *Mongolian Journal of Education Studies*, 18(2), 45–58.
4. Biggs, J. (2001). *The reflective institution: Assuring and enhancing the quality of teaching and learning*. *Higher Education*, 41(3), 221–238. <https://doi.org/10.1023/A:1004181331049>
5. Cook, S. J., Parker, S. R., & Pettijohn, C. E. (2000). *The perceptions of interns: A longitudinal case study*. *Journal of Education for Business*, 79(3), 179–185. <https://doi.org/10.1080/08832320009599016>
6. Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.)*. SAGE Publications.
7. Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research (2nd ed.)*. SAGE Publications.
8. DeLorenzo, D. (2000). *Internships: An approach to experiential learning*. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 12(2), 37–44. <https://doi.org/10.1080/10963758.2000.10685234>
9. Divine, R., Miller, R., & Wilson, J. H. (2006). *Analysis of student performance in an internship program in a U.S. university*. *International Journal of Quality and Productivity Management*, 6(1), 1–14.
10. Б.Долгор, Д.Одмаа нар. (2024). *Гурвалсан спираль загварт суурилсан их сургууль-аж үйлдвэрийн хамтын ажиллагаа гарын авлага*, 1 (1), 10-25, ШУТИС
11. Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). *The dynamics of innovation: From National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations*. *Research Policy*, 29(2), 109–123. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
12. Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). *Undergraduate business internships and career success: Are they related?* *Journal of Marketing Education*, 22(1), 45–53. <https://doi.org/10.1177/0273475300221006>
13. Greene, J. C. (2007). *Mixed methods in social inquiry*. Jossey-Bass.
14. *Handbook-of-Project. University–Industry Partnership Development and Internship Policy Recommendations*. National Council for Education Quality Development, Mongolia. (2023).
15. Harvey, L., & Green, D. (1993). *Defining quality. Assessment & Evaluation in*

- Higher Education*, 18 (1), 9–34.
<https://doi.org/10.1080/0260293930180102>
16. Harvey, L., & Knight, P. (1996). *Transforming higher education*. Open University Press.
 17. Hymon-Parker, S., & Smith, C. (1998). Benefits and limitations of internships as viewed by educators and retailers. *Journal of Family & Consumer Sciences*, 90(4), 76–81.
 18. Knight, P. T., & Yorke, M. (2003). *Assessment, learning and employability*. McGraw-Hill Education.
 19. Plano Clark, V. L., & Ivankova, N. V. (2016). *Mixed methods research: A guide to the field*. SAGE Publications.
 20. Sallis, E. (2002). *Total quality management in education (3rd ed.)*. RoutledgeFalmer.
 21. Spady, W. G. (1994). *Outcome-based education: Critical issues and answers*. American Association of School Administrators.
 22. Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). *Mixed methods in social & behavioral research (2nd ed.)*. SAGE Publications.