



ШИНЖЛЭХ УХААН, ТЕХНОЛОГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ

БАГШИЙН ХӨГЖЛИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦОО

2023 оны 9 дүгээр сар

ШИНЖЛЭХ УХААН, ТЕХНОЛОГИЙН ИХ СУРГУУЛЬ
БОДЛОГО, ҮЙЛ АЖИЛЛАГААНЫ БАРИМТ БИЧИГ

БАРИМТ БИЧГИЙН ТУХАЙ

Энэхүү баримт бичгийн зорилго нь ШУТИС-ийн багшийн хөгжлийн замналын тогтолцоо болон холбогдох үйл явц, эрх зүйн харилцааг зохицуулахад оршино. Багшийн хөгжлийн замналын тогтолцоонд ажил горилогчийг хянан шалгах, шалгаруулах, албан тушаал дэвшүүлэх гэх мэт бүх үйл явцад энэхүү бичиг баримтыг ашиглана.

Энэхүү баримт бичиг нь ШУТИС-ийн багш нарт хамаарах бөгөөд их сургуулийн бусад ажилтан, албан хаагч нарт хамаарахгүй гэдгийг анхаарна уу.

АГУУЛГА

<u>БАРИМТ БИЧГИЙН ТУХАЙ</u>	<u>2</u>
<u>1 БАГШИЙН ХӨГЖЛИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦОО</u>	<u>5</u>
<u>1.1 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН ШАТЛАЛ</u>	<u>5</u>
<u>Их сургуулийн дадлагажигч багш</u>	<u>5</u>
<u>Их сургуулийн багш</u>	<u>5</u>
<u>Их сургуулийн ахлах багш</u>	<u>5</u>
<u>Их сургуулийн тэргүүлэх багш</u>	<u>6</u>
<u>1.2 АЖИЛ АВАХ, АЛБАН ТУШААЛЫН ШАТЛАЛ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ</u>	<u>6</u>
<u>1.3 ЯЛГААТАЙ, ОЛОН ЯНЗ БАЙДАЛ</u>	<u>7</u>
<u>1.4 ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ</u>	<u>7</u>
<u>2 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ ҮНДСЭН ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУД БА ШИЙДВЭР ГАРГАГЧИД . 8</u>	
<u>Их сургуулийн ректор</u>	<u>8</u>
<u>Салбар сургуулийн захирал</u>	<u>8</u>
<u>Тэнхим, салбарын эрхлэгч</u>	<u>8</u>
<u>Хүний нөөцийн алба</u>	<u>8</u>
<u>Гадаад, хөндлөнгийн шинжээч</u>	<u>9</u>
<u>Тэнхимийн хороо</u>	<u>9</u>
<u>Сургуулийн багшлах үр чадварын үнэлгээний хороо</u>	<u>9</u>
<u>Сургуулийн Профессорын замналын хороо</u>	<u>9</u>
<u>Сургуулийн Багшийн замналын хороо</u>	<u>10</u>
<u>Эрдмийн замналын ажлын алба</u>	<u>10</u>
<u>3 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ АЖИЛД АВАХ , АЛБАН ТУШААЛЫН ШАТЛАЛ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА</u> <u>11</u>	
<u>3.1 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ АЖИЛД АВАХ ҮЙЛ ЯВЦ</u>	<u>11</u>
<u>Өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалт</u>	<u>11</u>
<u>Урилгаар ажилд авах үйл явц</u>	<u>12</u>
<u>3.2 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН ШАТЛАЛ ДЭВШҮҮЛЭХ ҮЙЛ ЯВЦ</u>	<u>13</u>
<u>Их сургуулийн багшийн албан тушаалд дэвшүүлэх</u>	<u>13</u>
<u>Их сургуулийн ахлах багшийн албан тушаалд дэвшүүлэх</u>	<u>13</u>
<u>Их сургуулийн тэргүүлэх багшийн албан тушаалд дэвшүүлэх</u>	<u>13</u>
<u>Шалгаруулалтаас татгалзах, буцаан татах</u>	<u>14</u>
<u>3.3 ШААРДЛАГЫН ҮНДСЭН ЗАРЧМУУД</u>	<u>14</u>
<u>4 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ ХӨГЖҮҮЛЭЛТ</u>	<u>16</u>

<u>Хавсралт 1. Багшийн замналын тогтолцооны ерөнхий цагийн ачаалал</u>	<u>17</u>
<u>Хавсралт 2: Багшийн замналын тогтолцооны үнэлгээний практик удирдамж</u>	<u>18</u>
<u>Их сургуулийн дадлагажигч багш</u>	<u>18</u>
<u>Их сургуулийн багш</u>	<u>18</u>
<u>Их сургуулийн ахлах багш</u>	<u>19</u>
<u>Их сургуулийн тэргүүлэх багш</u>	<u>19</u>
<u>Өргөдөл, тушаал дэвших баримт бичиг</u>	<u>20</u>

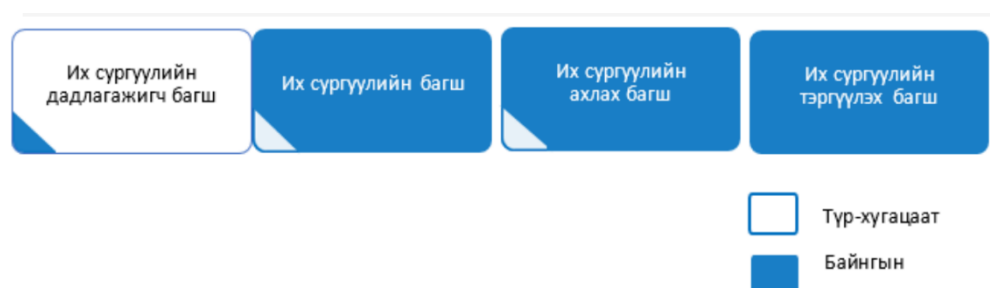
1 БАГШИЙН ХӨГЖЛИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦОО

Багшийн хөгжлийн замналын тогтолцоо гэдэг нь их сургууль, салбар, тэнхимүүдийн хувьд нийтлэг дүрэм журмаар зохицуулагдаж нээлттэй, ил тод явагддаг багшийн мэргэжлийн карьер ахих стандарт замнал юм. Багшийн замналын тогтолцоо нь ШУТИС-ийн ёс зүйн дүрэм, хүний нөөцийн бодлого зэрэг ерөнхий удирдамж, баримт бичгийг дагаж мөрдөнө.

1.1 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН ШАТЛАЛ

Багшийн замналын тогтолцоо нь ерөнхийдөө багшлахуйн үйлд гол анхаарлаа хандуулдаг албан тушаалуудыг агуулна. Судалгаа эрдэм шинжилгээ, урлаг уран сайхан, дизайн чиглэлийн үйл ажиллагаа явуулахыг тодорхой хэмжээгээр хүлээн зөвшөөрнө. Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, сурган заах арга зүйн манлайллын үүрэг хариуцлага албан тушаал ахих тусам нэмэгддэг.

Багшийн замналын тогтолцоо нь их сургуулийн дадлагажигч багш, их сургуулийн багш, их сургуулийн ахлах багш, их сургуулийн тэргүүлэх багш гэсэн дөрвөн албан тушаалын шатлалаас бүрдэнэ ([Зураг 1](#). Харна уу).



Зураг 1. Багшийн замналын тогтолцоо

ИХ СУРГУУЛИЙН ДАДЛАГАЖИГЧ БАГШ

Их сургуулийн дадлагажигч багшийн албан тушаалд тавигдах хамгийн бага шалгуур шаардлага нь магистрын зэрэг, сурган заах арга зүйн ур чадварын өндөр түвшинд хүрэх ирээдүйн нөөц боломж ба сурган хүмүүжүүлэх хүсэл эрмэлзэл, сонирхол юм. Илүү нарийвчилсан шалгуурыг 2-р хавсралтад тайлбарласан болно.

ИХ СУРГУУЛИЙН БАГШ

Их сургуулийн багшаар томилогдоход тавигдах хамгийн бага шалгуур, шаардлага нь докторын зэрэг (эсвэл түүнтэй дүйцэхүйц урлаг, уран сайхны ур чадвар), сурган хүмүүжүүлэх ур чадварын өндөр түвшинд хүрэх чадвар юм. Багшлахуйн үйлтэй холбоотой практик эсвэл мэргэжлийн туршлагыг мөн авч үзнэ. Илүү нарийвчилсан шалгуурыг 2-р хавсралтад тайлбарласан болно.

ИХ СУРГУУЛИЙН АХЛАХ БАГШ

Их сургуулийн ахлах багшаар томилогдоход тавигдах наад захын шалгуур нь докторын зэрэг (эсвэл түүнтэй дүйцэхүйц урлаг, уран сайхны ур чадвар), багшлахуйн туршлага юм. Их сургуулийн ахлах багшаар томилогдох нэр дэвшигч нь боловсролын салбарын судалгаа, сурган заах арга зүйн хөгжил, багшийн манлайлал, их сургуулийн хөгжилд үргэлжлүүлэн хувь нэмэр оруулах чадвар болон боломжийг харуулах ёстой. Илүү нарийвчилсан шалгуурыг 2-р хавсралтад тайлбарласан болно.

ИХ СУРГУУЛИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ БАГШ

Их сургуулийн тэргүүлэх багшийн түвшинд шууд сонгон шалгаруулалт явуулж албан тушаалын шатлал ахиулахгүй. Их сургуулийн тэргүүлэх багшаар томилоход тухайн багшийн ШУТИС-д оруулсан хувь нэмэр, гавьяа, зүтгэлийг чухалчилна.

Их сургуулийн тэргүүлэх багшийн албан тушаалд томилогдох нэр дэвшигч нь багшлахуйн үйлд чин сэтгэлээрээ хандаж тухайн чиглэлд тодорхой ололт амжилтуудыг гаргасан байх ёстой. Боловсрол, сургалтын үйл ажиллагаанд тасралтгүй шилдэг амжилт үзүүлж, ШУТИС-ийн сургалтын хөгжилд удаан хугацааны туршид тууштай ажилласны нотолгоо энэхүү албан тушаал юм.

Их сургуулийн тэргүүлэх багшийн албан тушаал нь байнгын ажлын байр байна.

1.2 АЖИЛ АВАХ, АЛБАН ТУШААЛЫН ШАТЛАЛ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ

ШУТИС-ийн Багшийн замналын тогтолцооны ажилд авах, албан тушаал дээшлүүлэх үйл ажиллагаа нь ил тод, стандартчилсан үйл явц байна. Процессуудыг доор тайлбарласан болно [Зураг 2](#).



Зураг 2. Багшийн замналын албан тушаалын зэрэглэл дэвших схем

Багшийн замналын тогтолцоо нь багш нарт их сургуулийн дадлагажигч багшийн түвшингээс их сургуулийн багш, их сургуулийн ахлах багш, их сургуулийн тэргүүлэх багшийн албан тушаал хүртэл карьер ахих боломжийг олгоно.

Салбар, тэнхимүүд ажилчдыг өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтын журмаар эсвэл онцгой тохиолдолд урилгаар сонгон шалгаруулах замаар Багшийн замналын тогтолцоонд элсүүлж болно. Их сургуулийн дадлагажигч багш, их сургуулийн багш, их сургуулийн ахлах багшийн түвшинд сонгон шалгаруулалт явуулна. Их сургуулийн тэргүүлэх багшийн албан тушаалд шууд сонгон шалгаруулалт явуулахгүй.

Их сургуулийн багшийг ихэнхдээ байнгын ажлын байранд ажиллуулдаг. Тухайн ажил нь цаг хугацааны хувьд хязгаарлагдмал эсвэл хязгаарлагдмал ажил үүргийн хуваарьтай тохиолдолд тодорхой хугацаатай гэрээгээ ажиллуулж болно. Их сургуулийн тэргүүлэх багшийн албан тушаал нь үргэлж байнгын ажлын байр байдаг.

Багшийн замналын тогтолцоонд багшийн албан тушаал дэвших үйл явц нь автоматаар явагдахгүй бөгөөд харин тухайн хүний багшлах ур чадвар болон бусад давуу талыг

сайтар үнэлэх үйл ажиллагаанд үндэслэн явагдана. Жил бүр багш нарын ахиц дэвшлийн талаар хэлэлцүүлэг явуулж багш нарын гавьяа зүтгэл, ололт амжилтыг хэлэлцдэг байна. Хэрэв тухайн хүний гавьяа зүтгэл, амжилт нь багшийн замналын тогтолцооны дараагийн шатны шалгуурыг хангасан түвшинд байгаа гэж үзвэл албан тушаал ахиулах үнэлгээ хийлгэх хуваарийг товлож болно.

Хэрэв тухайн хүн албан тушаал дэвших боломжтой гэж өөрийгөө үзэж байвал энэ талаарх саналаа сургуулийн Хүний нөөцийн менежерт мэдэгдэнэ.

1.3 Олон талт байдал

ШУТИС-ийн багшийн замналын тогтолцооны бүх үйл явцад олон талт байдал, эрх тэгш байдал, ялгаварлан гадуурхахгүй байх зарчмыг баримтална. ШУТИС-д ажиллаж байгаа хэн боловч эрдэм шинжилгээний болон мэргэжлийн ур чадварын үндсэн дээр өөрийгөө хөгжүүлэх, албан тушаал ахих эрхтэй.

Ажилд авах үйл ажиллагаанд олон талт байдлыг чухалчлан үзнэ. Ажил горилогч буюу өргөдөл гаргагч хүн бүрийг ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх үйл ажиллагаанд эрх тэгш авч үзнэ. Урилгаар ажилд авахдаа олон талт байдалд онцгой анхаарал хандуулах хэрэгтэй.

Мэргэшсэн хөндлөнгийн шүүмжлэгч томилох, хорооны гишүүдийг сонгох гэх мэт үйл явцын туршид тэгш байдлын зарчмуудыг баримтална.

1.4 ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ

ШУТИС-ийн ёс зүйн дүрэм нь сургуулийн үйл ажиллагааг удирдан чиглүүлэх шударга тоглоомын дүрэм, шударга байдлын зарчмуудыг нэгтгэсэн байдаг бөгөөд, бие биеэсээ хүлээж буй зан үйл, ёс суртахууны хэм хэмжээг тогтоодог. Энэ нь их сургуулийн үнэт зүйлс дээр суурилж, үйл ажиллагааны нийтлэг соёлыг бий болгодог. Багшийн замналын тогтолцооны бүх үйл явцад хүн бүр ёс зүйн дүрмийг баримталж, зарчмыг нь сахиж оролцох үүрэгтэй.

2 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ ҮНДСЭН ОРОЛЦОГЧ ТАЛУУД БА ШИЙДВЭР ГАРГАГЧИД

Багшийн замналын тогтолцоог хэрэгжүүлэх үйл явцад хэд хэдэн бие даасан нэгжүүд, шийдвэр гаргагчид оролцоно. Тухайн нэгж, бүтэц бүр тодорхой шалгуурын дагуу бие даасан дүгнэлт гаргадаг бөгөөд шийдвэр гаргахад шаардлагатай нэмэлт мэдээлэл, баримт бичгийг шаардах эрхтэй байна.

ШУТИС-ИЙН РЕКТОР

ШУТИС-ийн ректор нь ШУТИС-ийн “Багшийн замналын хороо”-ны шийдвэрийг сонссоны дараа их сургуулийн тэргүүлэх багшийг томилох эцсийн шийдвэрийг гаргана. ШУТИС-ийн ректор нь Багшийн замналын хороонд гишүүдийг санал болгох эрхтэй байх ба мөн салбар сургуулиудын захирлын санал болгож буй “**Сургуулийн Профессорын замналын хороо**” –нд гишүүдийг санал болгох эрхтэй байна.

Ректор нь хороодод нэр гишүүдийг дэвшүүлэхдээ тэдний олон талт байдлыг үргэлж харгалзан үзнэ.

САЛБАР СУРГУУЛИЙН ЗАХИРЛУУД

Салбар/бүрэлдэхүүн/харьяа сургуулийн захирал нь тухайн сургуульд Багшийн замналын тогтолцооны бодлого, журмын хэрэгжүүлэлтийг хангах үүрэгтэй.. Салбар/бүрэлдэхүүн сургуулийн захирал нь энэхүү бодлого, журмын хэрэгжүүлэлтийг ШУТИС-ийн ерөнхий бодлоготой нийцэж байгаа эсэхийг баталгаажуулах үүрэгтэй.

Салбар/бүрэлдэхүүн/харьяа сургуулийн захирал салбар, тэнхимүүдэд багшийн орон тоог хуваарилж, хэрэгцээтэй багшийн орон тоог батална. Урилгаар ажилд авах нь зүйтэй эсэх шийдвэрийг салбар сургуулийн захирал гаргадаг. Их сургуулийн тэргүүлэх багшаас бусад багшийн сонгон шалгаруулалт, тушаал дэвшүүлэх талаарх шийдвэрийг салбар сургуулийн захирал гаргадаг бөгөөд эцсийн шийдвэрийг салбар сургуулийн захирлын саналын дагуу ректор батална.

Салбар/бүрэлдэхүүн/харьяа сургуулийн захирал нь салбар, тэнхимийн эхлэгчийн саналд тулгуурлан **“тэнхимийн хороо”**-ны гишүүдийг, тэнхимийн хорооны саналаар хөндлөнгийн шүүмжлэгчийг (шаардлагатай бол) томилно. Сургуулийн **“багшлах ур чадварын үнэлгээний хороо”**-ны гишүүдийг салбар сургуулийн захирал санал болгодог.

Хороо тус бүрд гишүүдийг нэр дэвшүүлэхдээ сургуулийн захирал тэдний олон талт байдлыг харгалзан үзнэ.

САЛБАР/ТЭНХИМИЙН ЭРХЛЭГЧ

Салбар/Тэнхимийн эрхлэгч нь багшийг ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх тухай мэдээллийг сургуулийн захиралт хүргүүлснээр үйл ажиллагаа эхэлнэ. Мөн салбар/тэнхимийн эрхлэгч нь “тэнхимийн хороо”-ны гишүүд болон хөндлөнгийн шинжээчийг (шаардлагатай бол) сургуулийн захиралд санал болгоно.

ХҮНИЙ НӨӨЦИЙН АЛБА

Хүний нөөцийн алба нь тэнхимийн хороог нарийн бичгийн үүрэг гүйцэтгэх хүний нөөцийн мэргэжилтнээр хангаж, хорооны ажилд дэмжлэг үзүүлнэ. Хүний нөөцийн алба нь ажилд авах эсвэл албан тушаал дэвшүүлэх үйл явцын хүрээнд нэр дэвшигчдийн үндсэн холбоо барих цэг болж үйлчилдэг бөгөөд нэр дэвшигчдэд зааварчилгаа өгөх, үйл явцын төлөв байдлын талаар мэдээлэл өгөх зэрэг багтдаг.

ГАДААД ХӨНДЛӨНГИЙН ШИНЖЭЭЧ

Ажил горилогчийг ажилд авах, албан тушаал дэвшихэд нь үнэлгээ өгөхийн тулд хөндлөнгийн шинжээчдийг томилон ажиллуулна. Их сургуулийн багш, ахлах багшийн хувьд нэг хөндлөнгийн шинжээчийг томилдог; их сургуулийн тэргүүлэх багшид нэр дэвшүүлэхдээ хоёроос доошгүй хөндлөнгийн шинжээч томилно. Их сургуулийн дадлагажигч багшийн түвшинд хөндлөнгийн шинжээч шаардлагагүй.

Тэнхимийн хороо нь хөндлөнгийн шинжээчдийг салбар сургуулийн захиралд санал болгож эцсийн шийдвэрийг гаргуулна. Шинжээчдийг салбар сургуулийн захирал томилохоос өмнө хөндлөнгийн шинжээчийн шаардлага хангахгүй байгаа эсэх эсвэл ашиг сонирхлын зөрчилтэй эсэх талаар саналаа илэрхийлэх боломжийг тухайн ажил горилогчид олгоно.

Хөндлөнгийн шинжээчдийг ШУТИС-ийн гаднаас сонгох ёстой бөгөөд тухайн шинжээч нь салбартаа нэр хүндтэй, ажил горилогчтой ашиг сонирхлын зөрчилгүй байх ёстой. Хэрэв нэгээс олон шүүмжлэгч шаардлагатай бол тэднийг сонгохдоо олон талт байдлыг үргэлж анхаарч үзэх хэрэгтэй.

ТЭНХИМИЙН ХОРОО

Ажлын байр гарах эсвэл албан тушаал дэвшүүлэх шаардлага хангасан гэж үзвэл тэнхимийн эрхлэгч сургуулийн захиралтай холбогдож, тэнхимийн хорооны гишүүдийг санал болгож, тэр дундаас хорооны даргын нэрийг дэвшүүлдэг.

Тэнхимийн хороо нь хамгийн багадаа дараах гишүүдээс бүрдэнэ: тэнхимийн эрхлэгч эсвэл түүнийг төлөөлөгч; тэнүр профессор, их сургуулийн ахлах багш; холбогдох тэнхимийн практикийн профессор; тухайн салбарыг мэддэг оюутны төлөөлөгч; болон нэг хүний нөөцийн мэргэжилтэн. Хүний нөөцийн мэргэжилтэн нь хорооны нарийн бичгийн даргын үүргийг гүйцэтгэдэг бөгөөд санал өгөх эрхгүй. Мөн бусад салбар тэнхимийн хүн тус хорооны гишүүн байж болно. Гишүүдийг сонгохдоо хорооны гишүүдийн олон талт байдлыг ямагт харгалзан үзэх ёстой.

Тэнхимийн хороо нь ажилд авах эсвэл албан тушаал дэвшүүлэх санал буюу ажлын байрны тодорхойлолтыг бэлтгэх үүрэгтэй. Хороо нь их сургуулийн шалгуур болон салбар сургуулийн түвшний боломжит шалгууруудыг дагаж мөрдөнө. Хэрэв тэнхимд хэд хэдэн багшийн орон тоо нэгэн зэрэг нээгдсэн бол нэг хороо бүх ажлын байрны үйл явцыг удирдаж, бэлтгэж болно.

Хорооны санал нь санал нэгтэй эсвэл олонхын шийдвэрээр хүчин төгөлдөр байна. Хорооны дарга нь шаардлагагүй саатал гарахаас сэргийлэх, үйл явц, үр дүнгийн процессыг бүрэн удирдах үүрэгтэй.

СУРГУУЛИЙН БАГШЛАХ УР ЧАДВАРЫН ҮНЭЛГЭЭНИЙ ХОРОО

“Сургуулийн багшлах ур чадварын үнэлгээний хороо” нь бие даасан, дотоод үнэлгээний чиг үүргийг гүйцэтгэдэг бөгөөд ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх үйл явцад горилогчийн багшлахуйн ур чадварын талаар (тусдаа удирдамжийн дагуу) үнэлгээний мэдэгдэл гарна өгдөг.

Багшлах ур чадварын үнэлгээний хорооны бүтэц, бүрэлдэхүүнийг томилох талаар ШУТИС-ийн профессорын замналын бодлого, дүрэм журмын баримт бичигт нарийвчлан тусгасан байна.

СУРГУУЛИЙН ПРОФЕССОРЫН ЗАМНАЛЫН ХОРОО

Сургуулийн профессорын замналын хороо нь их сургуулийн тэргүүлэх багшийг томилох тал дээр салбар сургуулийн захиралд зөвлөгөө, зөвлөмж өгдөг.

Сургуулийн профессорын замналын хорооны бүтэц, бүрэлдэхүүнийг томилох талаар ШУТИС-ийн профессорын замналын бодлого, дүрэм журмын баримт бичигт нарийвчлан тусгасан байна.

СУРГУУЛИЙН БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ХОРОО

Сургуулийн багшийн замналын хороо нь их сургуулийн тэргүүлэх багшийн түвшин хүртэлх албан тушаал дэвшүүлэх үйл явц, горилогчийн шалгуур, шаардлагад чанарын хяналт тавьж, үйл явц нь ил тод, тэгш, шударга байдлын зарчмуудыг зохих ёсоор хангаж байгаа эсэхийг баталгаажуулдаг. Хороо нь салбар сургуулийн захирлын гаргасан санал болон холбогдох баримт бичигт үндэслэн зөвлөмж гаргана.

Багшийн замналын хороо нь сургалт хариуцсан про-ректор, сургуулийн боловсролын асуудал эрхэлсэн дэд захирлуудаас бүрдэнэ. Эрдэм шинжилгээ эрхэлсэн албанаас төлөөллийг хорооны нарын бичгээр томилох ба санал өгөх эрхгүй.

ШУТИС ректор шийдвэрээр бүрэлдэхүүнд өөрчлөлт оруулж болно.

АКАДЕМИК КАРЬЕРЫН АЖЛЫН ХЭСЭГ

Академик карьерын ажлын хэсгийн үүрэг нь академик замналын тогтолцоог хөгжүүлэхэд дэмжлэг үзүүлж, үйл ажиллагааг уялдуулахад хувь нэмэр оруулах явдал юм. Ажлын хэсгийн дарга сургалт хариуцсан про-ректор байх бөгөөд сургуулиудын профессорын замналын хорооны дарга нар, сургуулиудын багшлах ур чадварын үнэлгээний хорооны дарга нар, сургуулийн хүний нөөцийн менежерүүд, тэнүр профессор, дэд профессор, багш, сурган хүмүүжүүлэх мэргэжилтнүүдийн төлөөллөөс бүрддэг. Профессор, дэд профессор, багш, сурган хүмүүжүүлэх мэргэжилтний төлөөллийг ажлын хэсэгт гурван жилийн хугацаагаар сонгон шалгаруулж, бусад нь бүрэн эрхийнхээ хугацаанд тус ажлын хэсэгт ажилладаг.

3 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ АЖИЛД АВАХ , АЛБАН ТУШААЛЫН ШАТЛАЛ ДЭЭШЛҮҮЛЭХ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА

3.1 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ АЖИЛД АВАХ ҮЙЛ ЯВЦ

Багшийг ажилд авах нь өрсөлдөөнт сонгон шалгаруулалтын журмаар эсвэл онцгой тохиолдолд урилгаар ажилд авах байдлаар явагдана. Урилгаар ажилд авах процессыг зөвхөн онцгой тохиолдолд ашиглаж болно. Салбар/Тэнхимийн эрхлэгч санал болгосны дагуу сургуулийн захирал ажилд авах процессыг эхлүүлнэ.

Их сургуулийн дадлагажигч багш, их сургуулийн багш, ахлах багшийн түвшинд ажилд авах боломжтой. Их сургуулийн тэргүүлэх багшийн түвшинд шууд сонгон шалгаруулж ажилд авахгүй.

Багшийг ажилд авах үйл ажиллагаа нь горилогч бүрийн багшлахуйн үйлтэй холбоотой туршлага, ур чадварыг нямбай шалгаж шилдэг нэр дэвшигчийг олж томилоход чиглэнэ. Нэр дэвшигч бүр их сургуулийн багш эсвэл ахлах багшийн түвшинд хүрэх ирээдүйтэй байхыг шаардана.

Багшийн албан тушаалд нэр дэвших хүмүүс дор хаяж магистрын зэрэгтэй, сурган хүмүүжүүлэх ур чадвараараа маш сайн түвшинд хүрэх боломжтой, их сургуулийн багшийн албан тушаалд тохирсон сурган хүмүүжүүлэх сонирхол, хүсэл эрмэлзэлтэй байх ёстой. Үнэлгээг энэ баримт бичгийн 2-р хавсралтад заасан шалгуурууд болон тухайн салбар сургуулийн онцлог шинж чанарууд дээр үндэслэнэ.

Багшийн замналын тогтолцоонд шинээр нэр дэвшсэн горилогч нь дор хаяж **25 ECTS** (багшлах эрхийн сургалт) кредиттэй тэнцэх сурган хүмүүжүүлэх чиглэлийн хичээл үзэж суралцсан байх ёстой. Сургуулиас сурган заах арга зүйн дэмжлэг, багшийн хөгжлийн сургалтын үйлчилгээгээр дэмжлэг үзүүлнэ. Эдгээр сургалтуудаас оролцогчид өөрийн багшлахуйн ур чадварыг сайжруулах санал зөвлөгөөг авч, сурган заах арга зүйгээ хөгжүүлэх боломжтой.

Их сургуулийн хэмжээнд багшлах нь өндөр чанартай судалгаанд суурилсан байдаг. Иймээс докторын зэрэг /эсвэл түүнтэй дүйцэх/ -ийг их сургуулийн дадлагажигч багшийн болон их сургуулийн багшийн түвшинд хүлээх бөгөөд их сургуулийн ахлах багшийн түвшинд заавал шаардана. Багшлах ажилтай холбоотой практик эсвэл мэргэжлийн туршлагыг мөн авч үзэж үнэлнэ.

Ажилд авах бүхий л үйл явцад олон янз, ялгаатай байдлыг харгалзан үзнэ. Олон талт байдлыг хангахын тулд санал болгож буй арга техникүүдэд (i) ажлын байрны нээлттэй маркетинг хийх замаар нэр дэвшигчдийн санг төрөлжүүлэх, (ii) ажлын байрны зарыг бүх нийтэд хүртээмжтэй хүргэх, (iii) эрх тэгш байдал, олон талт байдлын талаарх мэдлэгийг холбогдох хороодод хүргэж ойлгуулах зэрэг орно. Түүнчлэн (iv) ярилцлагын стандарт багц асуултуудыг ашиглах, нэр дэвшигчдийг урьдчилан тодорхойлсон шалгуурын дагуу системтэйгээр үнэлэх зэрэг шударга үнэлгээний туршлагыг хэрэгжүүлэх ёстой. Авьяас чадварыг харгалзан урилгаар ажилд авахдаа мөн олон янз, ялгаатай байдалд онцгой анхаарал хандуулах хэрэгтэй.

ӨРСӨЛДӨӨНТ СОНГОН ШАЛГАРУУЛАЛТ

Багшийг сонгон шалгаруулалтаар ажилд авах үйл явц нь доор жагсаасан алхмуудаас бүрдэнэ.

1-р алхам

Багш ажилд авах шаардлага үүссэн тохиолдолд үед салбар/тэнхимийн эрхлэгч сургуулийн захиралд хандана. Хэрэв сургуулийн захирал шинэ багш ажилд авах боломжтой гэж үзвэл тэнхимийн эрхлэгчээр тэнхимийн хорооны гишүүд болон хорооны дарга томилох саналыг бэлтгүүлнэ. Салбар сургуулийн захирал тэнхимийн хороог мөн хорооны даргыг томилдог.

Алхам 2

Тэнхимийн хороо нь ажилд авах санал (ажлын байрны тодорхойлолт) хэрэв боломжтой бол албан тушаалын түвшний (их сургуулийн туслах багш, их сургуулийн багш, их сургуулийн ахлах багш) саналыг бэлтгэдэг. Тэнхимийн эрхлэгчийн саналыг үндэслэн сургуулийн захирал ажлын байрны тодорхойлолт, албан тушаалын боломжит түвшнийг баталгаажуулна.

Алхам 3

Тэнхимийн хороо боломжит нэр дэвшигчдийг хайх үйл ажиллагааг эхлүүлнэ. Хайлт нь нээлттэй өрсөлдөөнт элсүүлэх зарчим болон олон янз байдал, хүртээмжтэй байдлын зарчмуудыг баримтална. Ажлын байр нь 30-аас доошгүй хоногийн хугацаанд өргөдөл гаргахад нээлттэй байх ёстой.

Алхам 4

Тэнхимийн хороо нь ирүүлсэн бүх өргөдлүүдээс хамгийн ирээдүйтэй горилогчдын жагсаалтыг гаргана. Энэ жагсаалтад дор хаяж хоёр горилогч орно. Тэнхимийн хороо нь тус тэнхимийн профессор, багш нарт (хавсралт 1-ийг үзнэ үү) тухайн албан тушаалд нэр дэвшигчдийн чадамжийн талаар санал бодлоо илэрхийлэх боломжийг олгож, жагсаалт гаргах үед эдгээр саналыг харгалзан үзнэ.

Алхам 5

Хэрэв ажилд авах үйл ажиллагаа нь их сургуулийн багш эсвэл ахлах багшийн түвшнийх бол тэнхимийн хороо нь сонгон шалгаруулалтад оролцож буй горилогч бүрд дор хаяж нэг хөндлөнгийн шинжээчээр үнэлгээ хийлгэнэ.

Их сургуулийн туслах багшийн албан тушаалд сонгон шалгаруулалт явуулахад заавал хөндлөнгийн үнэлгээ хийлгэх шаардлагагүй.

Алхам 6

Тэнхимийн хороо нь шалгарсан нэр дэвшигчдийг их сургуульд зочлохыг урих бөгөөд нэр дэвшигчидтэй ярилцлага хийдэг. Айлчлалын үеэр нэр дэвшигчдийг багшлах ур чадвараа харуулахыг хүсэж болно.

Багшлах ур чадварын үнэлгээ нь багшилж байсан туршлага, намтар, нээлттэй хичээл, ярилцлага зэргээс бүрдсэн цогц үнэлгээ юм.

Үнэлгээг багшлах ур чадварын үнэлгээний хороо явуулж, тэнхимийн хороонд тодорхойлолт гаргаж өгдөг.

Алхам 7

Тэнхимийн хороо нь сонгон шалгаруулалтын явцад цуглуулсан материалд үндэслэн ажилд авах боломжтой горилогчдыг тэнхимийн эрхлэгчид санал болгодог. Тэнхимийн эрхлэгч саналаа хэлж, шийдвэрийг сургуулийн захиралд танилцуулна. Ажилд авах эцсийн шийдвэрийг сургуулийн захирал гаргана.

Тэнхимийн хороо тухайн албан тушаалын шалгуурыг хангасан горилогчийг олж чадаагүй тохиолдолд шалгаруулалтыг дахин зарлана.

Хэрэв сургуулийн захирал тухайн горилогчийг батлаагүй бол тэнхимийн эрхлэгч дахин өөр горилогчийг захиралд санал болгох эсвэл боломжит нэр дэвшигчдийг шинээр хайж эхэлнэ.

УРИЛГАА АЖИЛ АВАХ ҮЙЛ ЯВЦ

Санал болгож буй нэр дэвшигч нь жишээ нь багшийн карьерын тогтолцооны шаардлагыг эргэлзээгүй хангаж байх зэрэг онцгой тохиолдолд урилгаар ажилд авах боломжтой.

Урилгаар элсүүлэх үйл явц нь өрсөлдөөнт шалгаруулалттай төстэй бөгөөд зөвхөн нэг нэр дэвшигчийг үнэлж байгаагаараа ялгаатай.

Урилгаар ажилд авахдаа тэнхимийн эрхлэгчийн саналд үндэслэн сургуулийн захирал шийдвэрийг гаргана.

3.2 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ АЛБАН ТУШААЛЫН ШАТЛАЛ ДЭВШҮҮЛЭХ ҮЙЛ ЯВЦ

Тэнхимийн эрхлэгч нь багш нарыг үнэлэх бүх үйл явцыг эхлүүлж, удирдах үүрэгтэй.

ИХ СУРГУУЛИЙН БАГШИЙН АЛБАН ТУШААЛД ДЭВШҮҮЛЭХ

Их сургуулийн багшийн тушаал ахих үнэлгээний үйл явцыг ихэвчлэн дадлагажигч багшийн гэрээний хугацаа дуусахаас нэг жилийн өмнө эхлүүлнэ. Зорилго нь одоогийн гэрээний хугацаа дуусахаас зургаан сарын өмнө шалгаруулалтын үр дүн гарах ёстой. Онцгой гүйцэтгэлтэй тохиолдолд тэнхимийн эрхлэгч ахиц дэвшлийг шалгах үйл явцыг эрт эхлүүлж болно.

Тушаал дэвшүүлэх үйл явцыг энэхүү баримт бичгийн 2-р хавсралтад заасан шалгуурт үндэслэн дотоод болон гаднын мэргэжилтнүүд гүйцэтгэдэг.

Их сургуулийн багшийн зэрэгт дэвших үйл явц нь доор жагсаасан алхмуудаас бүрдэнэ.

Алхам 1

Шалгах үйл явцыг тэнхимийн эрхлэгчийн санаачлагчаар эхэлнэ. Эрхлэгч нь тэнхимийн хорооны гишүүд болон дарга томилох саналаа сургуулийн захиралд өргөн барина. Захирал хороог байгуулж, даргыг томилдог.

Алхам 2

Тэнхимийн хороо нь нэр дэвшигчээс шаардлагатай материалыг (хавсралт 2-т заасан) гаргуулан авах ба хянан шалгах ажиллагааг эхлүүлнэ; нэр дэвшигчийн багшлах чадварыг үнэлэхийг сургуулийн багшлах ур чадварын үнэлгээний хорооноос хүснэ; мөн нэр дэвшигчийн үнэлгээ хийх дор хаяж нэг хөндлөнгийн шинжээчийг урина. Тэнхимийн хороо нь тэнхимийн хэмжээнд тогтмол ажиллаж байгаа бүх профессор, багш нарын санал бодлыг сонсдог.

Алхам 3

Тэнхимийн хороо нь хөндлөнгийн шинжээчийн дүгнэлт болон бусад цуглуулсан материалд үндэслэн тэнхимийн эрхлэгчид санал боловсруулж өгнө.

Алхам 4

Тэнхимийн хорооны санал, дүгнэлтийг үндэслэн тэнхимийн эрхлэгч салбар сургуулийн захиралд санал гаргана. Эцсийн шийдвэрийг захирал батална.

ИХ СУРГУУЛИЙН АХЛАХ БАГШИЙН АЛБАН ТУШААЛД ДЭВШҮҮЛЭХ

Их сургуулийн багшаас ахлах багш хүртэл дэвших шалгалтыг хэзээ хийх талаар тодорхой заасан хугацаа байхгүй. Тухайн багшийн шалгуур шаардлага болон бусад амжилтыг жил бүр хэлэлцүүлэг зохион байгуулж дүгнэх бөгөөд хэрвээ их сургуулийн ахлах багшийн шалгуурыг хангасан гэж үзвэл тушаал дэвшүүлэх шалгалтыг эхлүүлж болно.

Тушаал дэвшүүлэх үйл явц нь энэхүү баримт бичгийн 2-р хавсралтад заасан шалгуурт үндэслэн дотоод болон гаднын мэргэжилтнүүд гүйцэтгэдэг.

Их сургуулийн ахлах багшийн албан тушаалд дэвших нь их сургуулийн багшийн түвшинд дэвшихтэй ижил журмын дагуу явагдана.

ИХ СУРГУУЛИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ БАГШИЙН АЛБАН ТУШААЛ ДЭВШҮҮЛЭХ

Их сургуулийн ахлах багшаар дор хаяж дөрвөн жил ажилласны дараа их сургуулийн тэргүүлэх багшийн зэрэг дэвших боломжтой болно. Тухайн багшийн шалгуур шаардлага болон бусад амжилтыг жил бүр хэлэлцүүлэг зохион байгуулж дүгнэх бөгөөд хэрвээ их сургуулийн тэргүүлэх багшийн шалгуурыг хангасан гэж үзвэл тушаал дэвшүүлэх шалгалтыг эхлүүлж болно.

Тушаал дэвшүүлэх үйл явц нь энэхүү баримт бичгийн 2-р хавсралтад заасан шалгуурт үндэслэн дотоод болон гаднын мэргэжилтнүүд гүйцэтгэдэг.

Их сургуулийн тэргүүлэх багшийн албан тушаалд дэвших үйл явц дараах үе шаттай явагдана

Алхам 1

Шалгах үйл явцыг тэнхимийн эрхлэгчийн санаачлагчаар эхэлнэ. Эрхлэгч нь тэнхимийн хорооны гишүүд болон дарга томилох саналаа сургуулийн захиралд өргөн барина. Захирал хороог байгуулж, даргыг томилдог.

Алхам 2

Тэнхимийн хороо нь нэр дэвшигчээс шаардлагатай материалыг (хавсралт 2-т заасан) гаргуулан авах ба хянан шалгах ажиллагааг эхлүүлнэ; нэр дэвшигчийн багшлах ур чадварыг үнэлэхийг сургуулийн багшлах ур чадварын үнэлгээний хорооноос хүснэ; мөн нэр дэвшигчийн талаар үнэлгээг хийхийн тулд дор хаяж хоёр хөндлөнгийн шинжээчийг урина. Тэнхимийн хороо нь тэнхимийн хэмжээнд тогтмол ажиллаж байгаа бүх профессор, багш нарын санал бодлыг сонсдог.

Алхам 3

Тэнхимийн хороо нь хөндлөнгийн шинжээчдийн дүгнэлтүүд болон бусад цуглуулсан материалд үндэслэн сургуулийн захиралд санал гаргадаг.

Алхам 4

Сургуулийн профессорын замналын хороо энэхүү саналыг хянан үзээд, сургуулийн захиралд зөвлөмж хүргүүлдэг. Сургуулийн профессорын замналын хороо сайжруулах санал гаргаж тэнхимийн хороонд буцааж болно.

Алхам 5

Сургуулийн захирал Профессорын замналын хорооны зөвлөмжийг авсны дараа салбар сургуулийн захирал ШУТИС-ийн ректорт санал хүргүүлдэг. Ректор их сургуулийн Багшийн замналын хорооны санал бодлыг сонссоны дараа тушаал дэвшүүлэх эцсийн шийдвэрийг гаргана.

Хэрэв тушаал дэвшүүлэх шалгалт амжилтгүй болбол дор хаяж 2 жил дараагийн шалгаруулалтыг хүлээнэ.

ШАЛГАРУУЛАЛТААС ТАТГАЛЗАХ

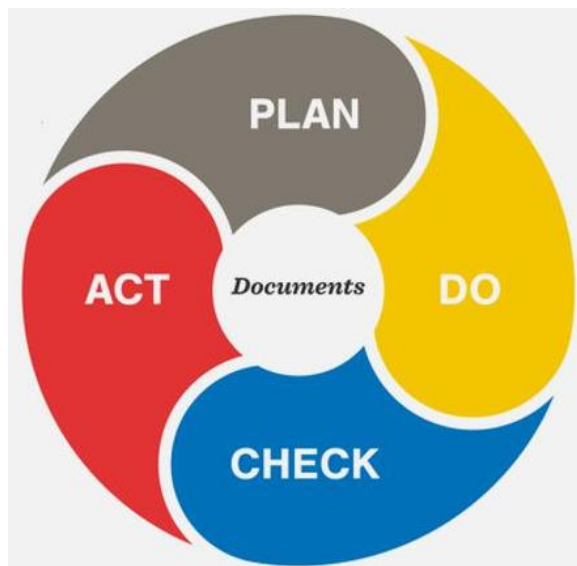
Нэр дэвшигч нь үйл явцын аль ч үед албан тушаал дэвшүүлэх шалгалтаас бичгээр татгалзаж болно. Ингэснээр хянан шалгах үйл ажиллагааг зогсоож, хугацаат гэрээтэй ажилтны хувьд гэрээний хугацаагаар их сургуульд ажиллах үйл ажиллагааг дуусгавар болгоно.

3.3 ШААРДЛАГЫН ҮНДСЭН ЗАРЧМУУД

ШУТИС-ийн Багшийн замналын тогтолцоонд ажилтан элсүүлэх, албан тушаал дэвшүүлэхтэй холбоотой бүх санал хүсэлт, үнэлгээ, шийдвэрийг горилогч бүрийн чадвар, ирээдүйн боломжуудыг сайтар харгалзан үзсэний үндсэн дээр гаргадаг. Горилогчийн гүйцэтгэлийг хоёр талаас нь үнэлдэг: 1) боловсролын үйл ажиллагаа, 2) эрдэм шинжилгээний эсвэл урлаг уран сайхан, мэргэжлийн туршлага. Нэмж дурдахад тухайн багш карьер ахих тусам шинжлэх ухааны салбарт, өөрийн их сургуульд, нийгэмд үзүүлэх нөлөө, үйлчилгээний ач холбогдол нэмэгддэг. Ажилд авах, тушаал дэвшүүлэх шалгаруулалтын шалгуурыг хавсралт 2-т дэлгэрэнгүй тайлбарласан болно.

4 БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ ХӨГЖҮҮЛЭЛТ

Багшийн замналын тогтолцоог үр дүнтэй хэрэгжүүлэхийн тулд үйл явцыг тогтмол хянаж, байнга хөгжүүлэх шаардлагатай. Багшийн замналын тогтолцооны чанарын удирдлага, хөгжүүлэлт нь ШУТИС-ийн чанарын ерөнхий тогтолцооны нэг хэсэг бөгөөд тасралтгүй сайжруулах PDCA зарчимд суурилдаг. (PDCA загвар [Зураг 3](#)).



Зураг 3. Багшийн замналын тогтолцооны төлөвлөх, хийх, шалгах, хийх загвар (PDCA).

Багшийн замналын тогтолцооны үйл ажиллагаа болон хөгжүүлэлтийг академик карьерын ажлын хэсэг их сургуулийн хичээлийн жилийн хуанли ба удирдлагын үйл ажиллагаатай уялдуулан тогтмол хянаж байдаг.

ХАВСРАЛТ 1. БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ ЕРӨНХИЙ АЧААЛЛЫН ХУВААРИЛАЛТ

Түр хугацааны Байнгын	Их сургуулийн дадлагажигч багш	Их сургуулийн багш	Их сургуулийн ахлах багш	Их сургуулийн тэргүүлэх багш
Багшлахуй	70-80%	60-70%	50-60%	50-60%
Судалгаа/урлагийн ажил	10-30%	20-30%	20-30%	20-30%
Нөлөөлөл, үйлчилгээ, сурган хүмүүжүүлэх манлайлал	0-10%	10-20%	10-20%	10-20%

Зураг 4. Багшийн замналын тогтолцооны албан тушаалын зэрэглэлийн ажлын хуваарь

ХАВСРАЛТ 2: БАГШИЙН ЗАМНАЛЫН ТОГТОЛЦООНЫ ҮНЭЛГЭЭНИЙ ПРАКТИК УДИРДАМЖ

Хавсралт 2-т багш нарыг ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэхэд ашигладаг гол шалгууруудыг тайлбарласан болно.

Ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх үнэлгээг хамт олны саналд үндэслэдэг бөгөөд үнэлгээний шалгуурт боловсрол, сургалтын үйл ажиллагааны туршлага, ололт амжилт, судалгаа/урлаг уран сайхны болон практик ажлын чанар зэрэгт суурилсан байдаг.

ИХ СУРГУУЛИЙН ДАДЛАГАЖИГЧ БАГШ

Боловсрол, сургалтын чиглэлээр

Шаардлага:

- Судалгаанд суурилсан сургалт явуулах боломжийг харуулж байх.
- Дээд боловсролын байгууллага болон/эсвэл мэргэжлийн боловсролын байгууллагад багшилж байсан туршлагатай байх удирдах/зааварчилгааны ажлын туршлагатай бол давуу тал болно.
- Энэ албан тушаалд ажилд ороход эхэндээ заавал сурган заах арга зүйн чиглэлээр (Багшлах эрх) суралцсан байх шаардлагагүй. Гэсэн хэдий ч дээд боловсролын сурган заах арга зүй, боловсрол судлалын чиглэлээр дор хаяж **25 ECTS**-ийг эхний 2-4 жилд багтаан дуусгах төлөвлөгөөтэй байх.

Давуу тал:

- Сурган хүмүүжүүлэх ухааны сургалт.

Судалгаа эсвэл урлаг/практикт суурилсан ажил

Шаардлага:

- Ерөнхийдөө магистрын зэрэг; зарим чиглэлээр докторын зэрэг хамгаалсан.
- Судалгаа эсвэл урлаг, практикт суурилсан ажлууд нь потенциалтай гэдгийг нь харуулж байх.

Давуу тал:

- Докторын зэрэг эсвэл бусад чухал урлаг/практикт суурилсан зэрэг цолтой.
- Их сургуулиас гаднах ажлын туршлага; их сургууль, сургалтын байгууллага, аж үйлдвэр.
- Шинжлэх ухааны болон урлагийн холбоо, нийгэмлэгт ажилласан байдал.

ИХ СУРГУУЛИЙН БАГШ

Боловсрол, сургалтын чиглэлээр

Шаардлага:

- Багшлахуйн ур чадвар дор хаяж сайн түвшинд үнэлэгдсэн байх.
- Бакалавр, магистр, докторын түвшний сургалт, насан туршийн боловсрол, мэргэжлийн болон удирдах ажилтны боловсрол зэрэг өөр өөр зорилтот бүлгүүдэд багшилж байсан туршлагын талаарх нотолгоо.
- Сурган заах арга зүйгээ хөгжүүлэх чадвар.
- Боловсрол судлал, сурган заах арга зүй түүнтэй дүйцэхүйц чиглэлээр дор хаяж **5 ECTS** хичээл үзэж судалсан байх. Дээд боловсролын сурган заах арга зүйн чиглэлээр 25-аас доошгүй **ECTS-ийг** эхний 2-4 жилд хийж дуусгахаар төлөвлөсөн байна.

Давуу тал:

- Багшийн сурган заах арга зүйн чиглэлээр мэргэшсэн (60 ECTS) эсвэл бусад ахисан түвшний сурган хүмүүжүүлэх судалгаа.
- Багшилж байхдаа авсан шагнал/урамшуулал/ өргөмжлөл.
- Хөтөлбөр хөгжүүлж байсан туршлага эсвэл боловсролын манлайллын чиглэлээр салбар, тэнхимд ажиллаж байсан туршлага.

Судалгаа эсвэл урлаг/практикт суурилсан ажил

Шаардлага:

- Докторын зэрэг эсвэл өөрийн салбартаа урлаг, практикт суурилсан ач холбогдол бүхий туршлага, ололт амжилт
- Багшлахуй, суралцахуй, сурган заах арга зүй /боловсролын салбарт/ чиглэлээр шинжлэх ухаан/уран сайхны эрдэм шинжилгээний бүтээл эсвэл түүнтэй адилтгах урлагийн бүтээл.

Давуу тал:

- Их сургуулиас гадуур (их сургууль, багшлах, үйлдвэрлэл эсвэл практик) ажилласан туршлага.
- Шинжлэх ухаан, урлагийн нийгэмлэгт үзүүлэх үйлчилгээнд идэвхтэй оролцсон байдал.

ИХ СУРГУУЛИЙН АХЛАХ БАГШ

Боловсрол, сургалтын чиглэлээр

Шаардлага:

- Багшлахуйн чадварын үнэлгээ өндөр чанартай гэж үнэлэгдсэн байх.
- Бакалавр, магистр, докторын түвшний сургалт, насан туршийн боловсрол, мэргэжлийн болон удирдах ажилтны боловсрол зэрэг зорилтот бүлгүүдэд зориулсан сургалт явуулсан арвин туршлага, удирдах албан тушаал эрхэлж байсан байдал.
- Багшлахуй суралцахуйн үйл ажиллагааг хөгжүүлж буй нотолгоо (жишээлбэл, оюутан/оролцогчийн санал хүсэлтийг ашиглах, өөрийгөө эргэцүүлэн бодох, шинэ сурган заах арга зүй хөгжүүлэх болон технологийн шинэ боломжуудыг ашиглан сургалтын хэрэглэгдэхүүн боловсруулах)
- Сургалтын хөтөлбөр боловсруулах болон салбар тэнхим, сургуулийн хэмжээнд боловсролын манлайлалд оролцох.
- Дээд боловсролын сурган заах арга зүйн чиглэлээр хамгийн багадаа **25 ECTS**.

Давуу тал:

- Багшийн сурган заах арга зүйн чиглэлээр мэргэшсэн байх (60 ECTS) эсвэл бусад ахисан түвшний сурган хүмүүжүүлэх арга зүйн чиглэлээр.
- Багшлахуйн чиглэлийн нэр хүнд бүхий шагнал/урамшуулал/ өргөмжлөл.
- Үндэсний болон олон улсын боловсролын хөгжилд өргөн хүрээтэй хувь нэмэр оруулсан байдал.

Судалгаа эсвэл урлаг/практикт суурилсан ажил

Шаардлага:

- Докторын зэрэг эсвэл өөрийн салбартаа урлаг, практикийн чиглэлийн ололт амжилт.
- Багшлахуй, суралцахуй, боловсрол судлалын чанартай шинжлэх ухааны / урлаг уран сайхны бүтээл хэвлүүлсэн туршлага.
- Шинжлэх ухаан, урлагийн нийгэмлэгт үзүүлэх үйлчилгээнд идэвхтэй оролцох.
- Их сургуулиас гадуур (бусад их дээд сургууль, багшлах, үйлдвэрлэл эсвэл практик) ажилласан туршлага

Давуу тал:

- Олон улсын шинжлэх ухаан, урлагийн хамтын ажиллагаа.
- Судалгаа/урлаг уран сайхны үйл ажиллагаатай холбоотой шагналууд.

ИХ СУРГУУЛИЙН ТЭРГҮҮЛЭХ БАГШ

Боловсрол, сургалтын чиглэлээр

Шаардлага:

- Тухайн их сургуулийн ахлах багшаар маш сайн ажилласан (дор хаяж дөрвөн жил) байх.
- Багшлахуй / багшлахуй суралцахуйг хөгжүүлэх/ боловсролын манлайллын чиглэлээр тасралтгүй өсөж хөгжсөн байх.
жишээлбэл:
 - » Тус их сургуульд багшилсан, удирдан чиглүүлэх/зөвлөхөөр ажилласан арвин туршлагатай, багшийн шагнал/урамшуулал/ өргөмжлөл зэрэг томоохон гавьяатай.
 - » Цоо шинэ хичээл хөгжүүлэх, сурган заах арга зүй нэвтрүүлэх, суралцахуйн үр дүн дээшлүүлэх арга замыг эрэлхийлэх эр зориг гаргах, эрсдэл хүлээх чадвараа нотлон харуулсан.
 - » Зөвхөн их сургуулийн стандарт сургалтын хөтөлбөр хэрэгжүүлэхээс гадна сургуулийн боловсролыг чанарыг дээшлүүлэх, хөгжүүлэхэд идэвхтэй оролцсон байх.
 - » Боловсролын манлайллыг дээшлүүлэх, сургалт үйл ажиллагааг сайжруулах, хөгжүүлэх үйл ажиллагаанд (жишээлбэл, ирээдүйд чиглэсэн сургалтыг хөгжүүлэх, цахимжуулах, насан туршийн суралцахуй гэх мэт) идэвх санаачилгатай оролцсон байх.
 - » Олон улсын боловсрол, сурган хүмүүжүүлэх, шинжлэх ухаан, урлагийн хамтын ажиллагаанд идэвхтэй оролцдог байх.

Давуу тал:

- Багшлахуй, сурган заах арга зүйн чиглэлээр мэргэшсэн (60 ECTS) эсвэл бусад ахисан түвшний сурган хүмүүжүүлэх чиглэлээр суралцсан.
- Үндэсний болон олон улсын боловсролын хөгжилд өргөн хүрээтэй хувь нэмэр оруулсан байдал.

Судалгаа ба/эсвэл урлаг/практикт суурилсан ажил

Шаардлага:

- Их сургуулийн ахлах багшийн түвшинтэй адил.

Давуу тал:

- Их сургуулийн ахлах багшийн түвшинтэй адил.

ӨРГӨДӨЛ, БҮРДҮҮЛЭХ БАРИМТ БИЧИГ

Ажилд авах, албан тушаал дэвшүүлэх горилогч дор хаяж дараах бичиг баримтыг бүрдүүлэх шаардлагатай.

- Намтар (CV)
- Багшийн портфолио
- Их сургуулийн тэргүүлэх багшийн албан тушаалд дэвших хүсэлт бүхий өргөдөл

Мөн албан тушаалаас хамааран судалгаа, урлаг уран сайхан, бүтээлийн жагсаалт болон бусад нэмэлт материал шаардлагатай байж болно. Ажилд авах нарийвчилсан зааврыг ажлын байрны нээлттэй зараар хүргэх ба хүний нөөцийн албан тушаалтнаар дамжуулан хүргэнэ.

Намтар (CV)

Намтар (CV) нь нэр дэвшигчийн зэрэг цол, мэргэжлийн карьер, эрдэм шинжилгээний ололт амжилтын талаарх тоймыг багтаасан ба бүтээлийн жагсаалтыг багтаана.

Багшийн портфолио

Багшийн портфолио нь горилогчийн туршлага, багшлахуйн талаар үзэл баримтлалыг тодорхойлсон байна. Энэ нь горилогчийн багшлах ур чадвар, туршлага, боловсролыг нэгтгэн дүгнэхээс гадна багшийн хөгжлийн чиглэлд өөрийгөө үнэлсэн үнэлгээг багтаасан байдаг. Портфолио нь хүүрнэл хэлбэрээр ихэвчлэн 4-7 хуудастай бичигдэх бөгөөд нотлох баримтыг хавсаргана (хамгийн ихдээ 10 хуудас) Портфолиогын зорилго нь хувь хүний сурган хүмүүжүүлэх чадварыг тасралтгүй хөгжүүлж буй байдлыг харуулахад чиглэсэн байна.