

БАГШИЙГ ҮНЭЛЭХ ОЛОН УЛСЫН ТУРШЛАГА, ШИНЭ ЧИГ ХАНДЛАГА

С.Энхтүвшин

(МУБИС-ийн БоСС-ийн БСАЗТэнхмийн багш)

e-mail: Senkhtuv@yahoo.com

Abstract

Teacher evaluation is essential for improving teaching and learning outcomes. But designing effective teacher evaluation systems requires careful balancing of the objectives of improvement and accountability. The paper will provide with best experiences of teacher evaluation approaches of countries such as Singapore, Finland, USA and Canada.

Түлхүүр үг

Багшлахуйн гүйцэтгэлд тулгуурласан үнэлгээ, багшийн өөрийн үнэлгээ, мэргэжил нэгтний үнэлгээ, багшийн бүтээлийн сан

Оршил

Багшийн үнэлгээ нь хувь багшийн ажлын гүйцэтгэл төдийгүй сургуулийн хамт олны ажлын үр дүн, сургалтын чанарыг сайжруулахад чухал үүрэг рольтой. Чанар нь “шаардлагад нийцсэн байх”-ыг утгыг илэрхийлэх бөгөөд энэ нь орцын, үйл явцын, гарцын гэсэн гурван түвшинд сайжирч болно. Энэхүү өгүүлэлд авч үзэх багшийн үнэлгээ нь сургалтын орц, үйл явцын түвшинд чанарын ахиц өөрчлөлт гарахад шууд нөлөөлдөг. Иймд багшийн үнэлгээний үр дүнтэй тогтолцоог боловсруулах нь сургалтын чанарыг сайжруулах ба хариуцлагыг дээшлүүлэх, үнэлэх шалгуурыг оновчтой боловсруулах, зөв сонгох болон мэргэшсэн үнэлээчдийг сургаж, бэлтгэх ажлыг шаардаж байна. Эл өгүүлэлд багшийн үнэлгээний тогтолцоог бүрдүүлсэн туршлагаа өнгөрөгч онд олон улсын түвшинд хуваалцсан Сингапур, Финлянд, Дани, Канад, АНУ зэрэг орны авууштай туршлага, үнэлгээний хандлагын шинэчлэлийн асуудлыг авч үзэх болно.

1. Улс орнуудын туршлагаас

2011 он “багш” боловсрол судлаачдын хувьд онцгой жил байлаа. Монгол улсын багшлах боловсон хүчнийг бэлтгэхэд жинтэй хувь нэмэр оруулдаг их сургууль – Монгол Улсын Боловсролын Их Сургууль үүсч байгуулагдсаны 60 жилийн түүхт ойн хүрээнд “багш” боловсролын шинэчлэлийг дэмжсэн олон ажлыг бид санаачлан хийж, үр дүнгээ хэлэлцлээ. Багшлахуйн чанарыг сайжруулах асуудлаар олон улсын дээд хэмжээний уулзалт 2011 оны 03-р сарын 16-17-нд АНУ-ын Нью Йорк хотноо зохион байгуулагдлаа. Олон улсын боловсролын ерөнхий нарийн бичгийн дарга Фред ван Леювин онцлон тэмдэглэснээр, энэхүү дээд хэмжээний уулзалт нь “багш” мэргэжлийн асуудлаар боловсролын сайд нар, багш нарын холбооны тэргүүнүүд хамт нэг ширээнд сууж, ярилцсан анхны уулзалт-хэлэлцүүлэг¹ байв. Тэд хоёр өдөр багшийг чанартай бэлтгэх, хөгжүүлэх асуудлыг нухацтай хэлэлцэхдээ дөрвөн асуудалд төвлөрч ярилцсаны нэг нь бидний онцлон авч үзэж буй **багшийн үнэлгээ**, түүний хандлагад гарч буй шинэчлэл байв.

Энэ чиглэлээр Сингапур, Финлянд, Канад, Дани, АНУ зэрэг улс багшийг үнэлэх ажлын арга туршлагаа хуваалцсан юм.

Дээд хэмжээний уулзалтад оролцсон улс орнуудын үнэлгээний хандлага янз бүр байна. Тухайлбал, Сингапур улсад засгийн газрын бүрэн эрхийн хүрээнд зохион байгуулдаг гүйцэтгэлийн менежментэд тулгуурласан үнэлгээ давамгайлж байхад Финлянд мэтийн умардын орнуудад багшийн өөрийн болон мэргэжил нэгтний үнэлгээнд тулгуурласан сургууль давамгайлан зохион байгуулдаг үнэлгээний тогтолцоо зонхилж байна.

Энэхүү дээд хэмжээний уулзалтад оролцогчид Данийн үнэлгээний тогтолцоог хамгийн энгийн бөгөөд ойлгомжтой хувилбар ч гэж хэлж байв. Даничууд, сургуулийн сайн захирал бол танхимын сургалтын үйл ажиллагаанд байнга оролцож, багш нартайгаа шууд харилцдаг, ярилцдаг нэгэн байх ёстой гэж үздэг аж. Үүнээс

¹ Vivien Stewart. Improving Teacher Quality Around the World: The International Summit on the Teaching Profession. New York. 2011. P. 12.

үзвэл, багшийн өдөр тутмын үйл ажиллагаанд хийсэн шууд ажиглалт, санал-зөвлөгөө (feedback) үнэлгээнд чухал ач холбогдолтой. Багшийн үнэлгээний энэхүү тогтолцоо Данийн багш нарын 94 хувийн саналаар батлагдсан юм байна.

Канадын Онтарио муж Сингапуртай адил тогтолцоотой бөгөөд дунд сургуулийн багш нар, удирдлагуудын оролцоотойгоор багш бэлтгэх сургуулийн мэргэжилтнүүдийн боловсруулсан 16 чадамжид тулгуурласан үнэлгээг хийдэг аж. Шинэ багш нар жилд хоёр удаа, харин туршлагатай багш нар таван жилд нэг удаа үнэлүүлдэг байна. Гэхдээ бүх багш жил бүр суралцахуйн төлөвлөгөө (өөрийгөө хөгжүүлэх, шинэ зүйлд суралцах чиг баримжаатай) гаргаж ажиллана. Энэхүү үнэлгээ нь багшийн цалинтай шууд холбоогүй байдгаараа Сингапураас ялгаатай.

Норвег, Япон гэх мэтийн зарим оронд **үнэлгээний нэгж** гэх мэтийн мэргэшсэн үнэлээчдийн газарт ихээхэн ач холбогдол өгдөг байна. Норвегт өнөөдөр “багаар багшлах”-д хандлага давамгайлах болж байгаа нь сурагчид нэг бус багш нарын бүлэгтэй хамтран ажиллах, багш нар ажлаа хамтарч үнэлэх, шинжлэх шаардлагатай болж байна. Энэ нь Японы багш нарын хичээлийн судалгааны туршлагыг судлахад хүргэжээ. Японд гүйцэтгэлийг сайжруулахын тулд багш нарыг хамтарч ажиллахад онцгой ач холбогдол өгч, хичээлийн судалгааг хамтран хийснээр амжилтад хүрсэн туршлагыг нь олны анхаарлыг татаж, олон орны багш нар хэрэглэх болсон. Энэхүү хичээлийн судалгаа нь Японы багш нарт өдөр тутмын үйл ажиллагаагаа хамтран үнэлэх, бас алдаан дээрээ хамтарч ажиллах боломжийг өгсөн нь ажлын байран дээрээ суралцаж, хөгжиж буй багш нарын хамт олныг (professional learning community) буй болгосоор байна.

Зарим оролцогчдын үзсэнээр, багшийн үнэлгээ нь бодлого боловсруулагчид багшийг санамсаргүй хохироож ч болзошгүй ярвигтай үйл ажиллагаа юм. Багшийн үнэлгээ нь Сингапурт хэрэгжсэн шиг “багш” мэргэжилтнийг хөгжүүлэх нэгэн хэрэглүүр байж болно. Харин хуумгай боловсруулсан үнэлгээ нь тооцоогүй сөрөг үр дагаварт хүргэдэг байна. Ялангуяа хязгаарлагдмал хүрээнд хийсэн сурагчийн үнэлгээг багшийн чадамжийг хэмжих ганц хэмжүүр болгож болговол залруулах боломжгүй үр дагаврыг ч авчирч магад. Иймд үүнд туйлын хянуур хандах хэрэгтэй. Багшийн оруулсан хувь нэмрийг ялган тодруулах нь өөрөө маргаантай асуудал юм. Тухайн багшийн амжилтад түүнтэй одоо хамт ажиллаж байгаа болон өмнөх жилүүдэд ажиллаж байсан бусад багш нарын хийсэн ажил нөлөөлдөг болохоор ганц хүний амжилт гэж үзэх боломжгүй. Нөгөө талаар, үнэлгээний тогтолцоо нь багшийг хүүхдээ шалгалтанд бэлтгүүлэхэд төвлөрч ажиллахад хүргэвэл тэнд ноцтой асуудал үүснэ. Ялангуяа, тэдгээр шалгалт нь чадваруудыг явцуу хүрээнд хэмжихээр хийгдсэн бол үнэлгээний үр дүн ч эргэлзээтэй болно. Иймд багшийг үнэлэхэд улс орнууд ямар шалгуурыг ашиглаж байгаа туршлагад дүн шинжилгээ хийх, авууштай туршлагыг хэлэлцэх нь зүйтэй гэж үзэж байна.

Энэхүү дээд хэмжээний уулзалтад оролцож, туршлагаа хуваалцсан улс орнуудын төлөөлөгчдийн илтгэлээс харж байхад, багшийг үнэлэхэд дараах шалгууруудыг өргөн ашиглаж байна. Үүнд:

1. Багшийн мэргэжлийн зэрэг, мэргэшил, диплом, гэрчилгээ, ажилласан жил, мэргэжил дээшлүүлсэн байдал
2. Анги танхимд ажиллаж буй байдал, хандлага, хүлээлт, суралцагчидтай ажиллах, харилцах арга барил, үйл ажиллагаа
3. Багшлахуйн үр дүн. Үүнийг сурагчдын суралцахуйн үр дүнд оруулсан хувь нэмэр болон багшийн өөрийнх нь мэргэжлийн мэдлэг, сурган хүмүүжүүлэх практик үйл ажиллагааны үр дүнг үнэлсэн үнэлгээнд тулгуурлан тодорхойлж байна.

Дээрх шалгууруудыг үнэлгээний үйл явцыг аль болох өргөн хүрээнд хийхээр сонгож байгаа нь сургалтын үйл явцад сөргөөр нөлөөлөхөөс сэрэмжилж байгаатай холбоотой аж.

Сингапурын үнэлгээний тогтолцоог дээд хэмжээний уулзалтад оролцогчид хамгийн үлгэр жишээ тогтолцоо гэж үнэлэхдээ түүний багшийг мэргэжил дээрээ өсч хөгжихөд дэмжлэг үзүүлдэг туршлагыг нь онцолж байв. Үүнээс харахад, багшийн үнэлгээ нь багшийн хөгжилд дэмжлэг үзүүлэх үйл ажиллагаатай холбогдсон нөхцөлд үнэ цэнэтэй, ач холбогдолтой болдог аж.

Сингапурын багш нар жил бүр үнэлүүлнэ. Багш ажлаа үнэлүүлээд, А, В, С, D, E гэсэн дүн авах нь өнгөц харахад манайхтай төстэй. Америкийн боловсрол судлаач Билл Жаксоны 2010 онд Сингапурт хийсэн судалгааны тайландаа тэмдэглэснээр, багш нарын 2% нь А үнэлгээ авдаг бол ихэнх багш нар С үнэлгээ авдаг байна. Цалингийн нэмэгдэл (үндсэн цалингийн 30 хувь хүртэл) нь эл үнэлгээний тогтолцоотой нягт холбоотой байдаг аж. Хэрэв багш D үнэлгээ авбал тодорхой нэмэгдэл урамшил авч чадахгүй бөгөөд энэ нь гурван жил үргэлжилнэ. Хэрэв E үнэлгээ авбал ажлаас халагдана. Ярилцлага өгсөн сургуулийн захирал эмэгтэй, “10 жил ажиллахдаа иймэрхүү багштай нэг ч удаа таарч байгаагүй бөгөөд, саналаараа ажлаасаа халагдсан чадвар муутай цөөн багшийг мэднэ”² гэжээ. Харин манай нөхцөлд БСШУ-ны сайдын 2009 оны 561-р тушаалаар баталгаажсан “ЕБС-

² Bill Jackson. The Professional Lives of Teachers. August 2010 in Singapore.

ийн багшийн ажлыг төлөвлөх, үнэлэх, дүгнэхэд баримтлах чиглэл”-д заасан ёсоор, Е буюу хангалтгүй үнэлгээ (0-59 оноо) авсан тохиолдолд сахилгын шийтгэл ногдуулж, цалингийн шатлалыг бууруулах эсвэл хэвээр хадгалан ажиллуулж болох³ аж.

Сингапурын туршлагаас харахад, багш нарын үнэлгээ нь дараах гурван шалгуур дээр үндэслэдэг байна:

1. Гүйцэтгэл
2. Хувь нэмэр
3. Бодит чадавхи

Гүйцэтгэл нь:

- Суралцагчдын шалгалтын/тестийн үр дүн ба сурлагын дүн
- Багшийн хичээлд суусан албан ба албан бус ажиглалт
- Мэргэжилтнүүд, сургуулийн удирдалага, тэнхим болон заах аргын нэгдлийн ахлагч, эцэг эх, сурагчдаас авсан санал шүүмж (feedback)

Оролцоо нь:

- Сургуулийнхаа төлөө хийж байгаа нэмэлт зүйлүүдээс бүрдэнэ. Тухайлбал,
 - Уулзалтад оролцох
 - Ажлын хэсэгт ажиллах
 - Хичээлээс гадуурхи үйл ажиллагаа явуулах
 - Сонгон, дугуйлан хичээллүүлэх, клуб ажиллуулах

Бодит чадавхи нь:

- Мэргэжлийн онолын мэдлэг, бэлтгэлдээ тулгуурлаад гүйцэтгэл, хувь нэмрээ нэмэгдүүлэх чадавхитай эсэх

Харин манай нөхцөлд, дээр дурдсан журамд зааснаар багшийн ажлыг үр дүнгийн гэрээний биелэлтэд үндэслэн үнэлж байна. Тэгэхдээ багшийн үндсэн ажил – стандарт хэрэгжүүлэх ажил (онооны 68 хувийг эзэлнэ) ба бусад, дотоод, нэмэгдэл ажил (онооны 32 хувь)-ын үр дүнг үнэлдэг байна. Үндсэн ажлыг үнэлэхдээ:

- Нэгж хичээлийн хөтөлбөрийн боловсруулалт (ЕБС-ийн сургалтын төлөвлөгөөний 5 цагаар дундажлан тооцож боловсруулах);
- Сургалтын хөтөлбөрийн хэрэгжилт, сайжруулалт;
- Сургалтын хэрэглэгдэхүүний боловсруулалт, ашиглалт;
- Суралцагчдын хөгжил, төлөвшилд гарсан өөрчлөлт зэргийг үндсэн шалгуур болгон ашиглаж байна.

Уг шалгуур үзүүлэлт, үнэлж дүгнэх журмаас харахад бичиг баримт бүрдүүлэх үйл давамгайлж, тэдгээрийг бүртгэж, оноо өгөх замаар хэмжилтийг хийж байна. Үр дүнгийн биелэлтийг хэмжихэд тоон судалгааны аргыг түлхүү ашиглаж байгаа, үнэлгээ хийх хүмүүсийг хэрхэн бэлтгэж, ямар хэрэглэгдэхүүн, аргачлалаар хангаж байгаа нь бүрхэг байна.

Багшийн ажлыг үнэлэх үйл явцыг цаашид боловсронгуй болгоход дэлхийн улс орнууд багшийг үнэлэхдээ ямар чиг хандлагыг барьж буйг авч үзэх шаардлагатай байна.

2. Үнэлгээний шинэ чиг хандлага: Гүйцэтгэлд суурилсан үнэлгээ

Энэхүү дээд хэмжээний уулзалтад багшийн үнэлгээний асуудлаар тавигдсан илтгэлүүдээс харахад багшийг үнэлэхэд **гүйцэтгэлд суурилсан үнэлгээ** давамгайлах хандлагатай болж байгаа нь ажиглагдаж байна.

АНУ-д үнэлгээний тогтолцоог сайжруулах шүүмжлэл өрнөж, үнэлгээнд үйл ажиллагааны эргэх холбоо үгүйлэгдэж байгааг цохон тэмдэглэж байв. 2011 оны байдлаар Америкийн Багш нарын холбооны боловсруулсан туршилтын үнэлгээний тогтолцоог 100 гаруй дүүрэгт туршиж байгаа юм байна. Америкийн багш нарын холбооноос боловсруулж, туршиж буй уг үнэлгээ нь багшлахуйн чанарыг хэмжих маш нарийн стандартад үндэслэсэн бөгөөд багшийн хөгжил ба үнэлгээг уялдуулж өгснөөрөө онцлог аж.

АНУ-ын хувьд багшлах эрхийн стандарт нь **багшийн гүйцэтгэлд** тулгуурласан бөгөөд багш юу мэдэх ёстой, багш ямар байх, бас юу хийж чаддаг байхыг ямар курс хичээлүүд судалсан байх шаардлагатай гэдгээс илүү тодорхойлсон байна. Чадамжийг тодорхойлох шалгуурыг тодорхой болгох зорилготой энэ хандлага нь багш хэдэн цагийн хичээл үзсэн гэхээсээ илүүтэй тэдний чадварыг хөгжүүлэхэд онцгой анхаарсанаараа онцлог юм.

³ Монгол Улсын БСШУ-ны сайдын 2009 оны 561-р тушаалын хавсралт. ЕБС-ийн багшийн ажлыг төлөвлөх, үнэлэх, дүгнэхэд баримтлах чиглэл.

Үндэсний зөвлөлийн сертификат (багшлах эрхийн үнэмлэх)-ыг авахын тулд багш бэлтгэх сургууль төгсөгч (teacher candidate) нь дараах хоёр хэсгээс бүрдэх үнэлгээг хийлгэсэн байх шаардлагатай. Үүнд:

1/ Шинэ багш нь ажиллаж буй сургууль дээрээ **бүтээлийн сан** хийсэн байна. Түүнд: сурагчийн ажлын дээж, танхим дахь хичээлийн видео бичлэг, эдгээр бүтээгдэхүүнд тулгуурлан бичсэн дүн шинжилгээ/анализ, эрэгцүүлэл орно. Бүтээлийн сан нь шинэ багш нарт практик үйл ажиллагаагаа тэдний сурагчдын бодит хэрэгцээ, сургуулийн нөхцөл байдалтай холбон харуулах боломжийг олгодог байна.

2/ Шинэ багш нь **агуулгын ба сурган хүмүүжүүлэх ухааны мэдлэг шалгах даалгавруудыг** хийж гүйцэтгэсэн байна. Энэхүү даалгаврыг орон нутгийн үнэлгээний төв боловсруулна. Даалгаварт: багшлах нөхцөл байдалд дүн шинжилгээ хийх, агуулгын асуултад шууд хариулах, сургалтын материалуудыг үнэлэх, хичээлийн төлөвлөгөө боловсруулах гэх зэрэг ажлууд орно.

Шинэ багшийн стандарт болон үнэлгээ нь багш боловсролын хөтөлбөрт практик үйл ажиллагааны стандартад тулгуурласан курс хичээл давамгайлах, багшийг үнэлэхэд бүтээлийн санг ашиглах санаачлагыг хөхүүлэн дэмжиж байна. Судлаач Нона Лионы үзсэнээр, бүтээлийн сан нь багшлахуйн чанарт эергээр нөлөөлөх шинэ профессионализмын үр үндэс болж байгаа юм. Тухайлбал:

Бүтээлийн сангийн үнэлгээний тогтолцоо нь стандартыг нарийн нягт, үлгэр жишээ сайн байхыг шаардаж, үр дүнтэй суралцахуйг баримтжуулж, багшлахуйд өөрийгөө бэлтгэсэн, бас тасралтгүй суралцаж байгаа гэдгээ харуулж; хамтран багшилж, бүтээлчээр хамтран ажиллаж, практик үйл ажиллагаагаа шүүмжлэлтэйгээр шинжилж чадах суралцагч-багш нарын хамт олныг бүрдүүлэхэд хувь нэмэр оруулахыг шаардаж байна⁴.

Гэхдээ энэ сайхан тэмүүлэл тийм амар буй болохгүй. Үндэсний зөвлөлийн үнэлгээнд хэрэглэх бүтээлийн сангийн дизайныг анхлан боловсруулагч Лий Шуманы цохон тэмдэглэсэнээр, дээрх гайхалтай боломжууд нь багагүй эрсдэлийг бас дагуулдаг байна. Тухайлбал, юу чухал вэ гэхээсээ юуг хялбархан харуулж болох уу гэдгийг чухалчлах, багшлах ажлын мөн чанараасаа хазайх, хөзрийн цуглуулгын шоу шиг зүйл болж ч болзошгүй⁵ аж.

Гэвч олон багш өөрийн үнэлгээний тайландаа бүтээлийн сангийн үнэлгээний ач холбогдлыг дурдсан байна. Залуу багш Дэвид Хэйнес (David Haynes) бичихдээ:

Багшлах эрхийн үнэмлэхийн үнэлгээнд зориулж хийсэн бүтээлийн сан маань их энгийн, тэгсэн мөртөө миний карьер, мэргэжлийн туршлагыг харуулах хамгийн сайн бүтээгдэхүүн болсон. Үүнээс өмнө, би хүүхдүүдтэйгээ юу хийх вэ, яагаад би үүнийг хийж байгаа вэ гэдгийг ингэж ултай бодож байснаа санахгүй байна. Би практик үйл ажиллагаагаа шүүмжлэлтэйгээр харж, түүнийг нарийн, өндөр түвшний стандарттай жишиж үнэлсэн юм. Өдөр тутмын ажилдаа өөрийнхөө тавьсан зорилгын талаар дахин бодож, хичээлээ засан сайжруулж, шинэ чиглэлд давшиж байв. Би үнэлгээ хийхийн өмнөх үед байснаасаа их л өөр багш болсон доо гэж боддог⁶.

Үндэсний зөвлөлийн багшийн үнэлгээний ажлын чиг баримжааг тогтооход багагүй үүрэг гүйцэтгэсэн Стэнфордын их сургуулийн Багшийн үнэлгээний төслийн бүтээлийн санг анхлан туршиход оролцсон багш нарын 89% нь **бүтээлийн сан бүрдүүлэх үйл явц нь тэдний багшлахуйд зарим эерэг үр дүнг авчирсан** гэж хэлсэн байдаг. Багшийн практик үйл ажиллагааг тодорхой стандартыг хангахыг шаардаж, эерэг түлхэц үзүүлжээ. Ингэснээр багшлах явцдаа төдий л ач холбогдол өгдөггүй байсан зүйлүүдийг шинэ багш нар анхааралтай авч үзэх болсон байна. Бүр 2001 онд явуулсан судалгаагаар, 5600 шинэ багшийн 92 хувь нь үндэсний зөвлөлийн хийсэн энэхүү үнэлгээ нь “намайг илүү сайн багш болох”-д нөлөөлсөн гэж үзсэн бол 80% нь маш сайн сургалтын хөтөлбөр боловсруулах, сурагчийг үнэлэх чадвараа сайжруулахад, эцэг эх, бусад багш нартай харилцаа тогтоох, хамтарч ажиллахад нь тус болсон гэж үзэж байсныг Стэнфордын их сургуулийн профессор Линда Дарлинг Хаммонд илтгэлдээ дурдсан байдаг⁷.

Үндэсний зөвлөлөөс багшийн бүтээлийн сангийн талаар явуулсан судалгаанаас, багш нарын багшлахуйн чадварт бүтээлийн сан бүрдүүлэхийн өмнө ба дараа дараах гүйцэтгэлүүдээр илэрхий ахиц гарсан нь илэрсэн байна:

- Сургалтыг төлөвлөх
- Сургалтыг дизайнчлах
- Сургалтыг хөтлөн явуулах
- Анги танхим дахь үйл ажиллагааг удирдах, зохион байгуулах

⁴ Lyons, N.P. (2008) Portfolio possibilities: Validating a new teacher professionalism. Pp. 247-264. New York: Teachers College Press.

⁵ Shulman, L. (1998) Teacher portfolios: A theoretical activity. Pp. 23-37. New York: Teachers College Press.

⁶ Haynes, D.D. (2010). One teacher's experience with National Board assessment. Educational Leadership. 52(8). p. 60.

⁷ Linda Darling-Hammond. (2009). Teacher Preparation and Teacher Learning. p. 623.

- Суралцагчдын суралцах үйл явцыг үнэлэх
- Мэргэжлийн онолын мэдлэгээ ашиглах
- Мэргэжил дээрээ хамтран суралцах, хөгжих үйл ажиллагаанд оролцох⁸.

Багш нар хичээл заасан видео бичлэг, сурагчдынхаа ажилд хийсэн анализ зэрэг нь тэднийг сургалтыг хэрхэн зохион байгуулах, даалгаврыг хэрхэн өгөх, сурагчдын суралцах үйл явцад хэрхэн дүн шинжилгээ хийх, шаардлагатай үед багш хэрхэн дэмжлэг үзүүлэх, курс хичээлд өөрчлөлт оруулах зэргийг илүү сайн ойлгоход нөлөөлсөн гэж онцлон тэмдэглэжээ.

АНУ-ын **шинэ багшийн гүйцэтгэлийн үнэлгээ** нь дараах үндсэн хэсгээс бүрддэг байна:

- Сурагчдын ажилд анализ хийх
- Сурах бичгийг үнэлэх
- Хичээл заасан бичлэгт анализ хийх
- Багшлахуйд тохиолдож буй асуудлыг шийдвэрлэх
- Ээлжит хичээлийг төлөвлөх даалгавар
- Танхимд заасан хичээлийн видео бичлэг ба шууд ажиглалт

Калифорн, Орегон мужийн туршлагаас харахад, шинэ багшийн гүйцэтгэлийн иймэрхүү үнэлгээ нь багш боловсролын хөтөлбөрт, бас багшийн ажлын байранд дадлагажих үед ч хэрэглэгддэг байна. Иймэрхүү үнэлгээ нь багшаас дараах зүйлийг баримтжуулахыг шаардана:

- Нэгж хичээлийн төлөвлөгөө
- Нэгж хичээлийг заасан үйл явц
- Хичээлүүдийн видео бичлэг ба шүүмж
- Сурагчдын хэр суралцаж буйг харуулсан цуглуулга, түүний үнэлгээ

2010 оны байдлаар бага сургуулийн багш нарын 80%, дунд сургуулийн багш нарын 80 шахам хувь нь иймэрхүү үнэлгээнд хамрагдсан байна. Үнэлгээнд хамрагдсан нэгэн шинэ багш хэлэхдээ, энэ үйл явц нь багшаас нэгж хичээлийг төлөвлөх ба заах, өдөр тутмынхаа хичээлд сурагч бүрийн хэрэгцээг хангаж байна уу гэдэг үүднээс эргэцүүлэл хийх, дараагийн өдрийн хичээлийг төлөвлөхдөө юуг өөрчлөхийг ёстойг бодохыг шаарддаг гэжээ. Тэрээр цааш нь: “Хэдийгээр би өмнө ямар нэг хэмжээнд эргэцүүлэл хийдэг байсан ч энэ удаагийнх бол их өөр. Би эргэцүүллийг өөрөөр хийсэн гэж хэлмээр байна. Хичээл дээр юу болсон тухай зүгээр тоочих бус, багшлах үйл ажиллагаанд, бас төлөвлөлтөд үр өгөөжтэй болж байв. Ер нь сайн багш болоход чухал үүрэг гүйцэтгэсэн” гэжээ.

Энэ төрлийн үнэлгээ нь оюутан багш нараас дараах зүйлийг шаарддаг байна:

- Муж улсын тухайн боловсролын стандартад үндэслэн долоо хоногийн хичээлийг төлөвлөж, заах
- Өөрсдийн заасан хичээлдээ эргэцүүлэл хийх
- Үүнд үндэслэн, дараагийн өдрийнхөө төлөвлөлтөд өөрчлөлт оруулах, залруулга хийх
- Өөрсдийн заасан хичээлийн видео бичлэгт анализ хийх, санал шүүмж өгөх
- Сурагчдын суралцах үйл явцыг харуулсан баримт цуглуулах, дүн шинжилгээ хийх
- Юу сайн болж байгаа, юу болохгүй байгаа, түүний учир шалтгааныг эргэцүүлэх
- Дараа хичээл заахдаа юуг өөрөөр хийхээ төлөвлөх

Оюутан багш/төгсөгч нь сурагчийн өмнөх мэдлэг, туршлагыг хэрхэн тооцохоо хичээлийн төлөвлөлтөд заавал тусгаж харуулсан байна. Тусгай хэрэгцээт сурагчтай яаж ажиллах асуудал ч мөн тусгагдана. Сурагчийн амжилтад хийсэн шинжилгээ нь багшийн үнэлгээний нэгэн чухал хэсэг болдог юм байна.

Сингапур улсын туршлагаас харахад, багш бэлтгэх сургууль төгсөгчийн заавал эзэмших чадамжийн хүрээнд (Graduand Teacher Competencies Framework) оюутан багш нь хаана, аль түвшинд явж байгаагаа үнэлсэн тайлан бичдэг байна. Тэгэхдээ бас дараагийн жилүүдэд чухам ямар талаа хөгжүүлэхэд түлхүү анхаарч ажиллахаа онцлон дурдах ёстой аж.

Багш боловсролын хөтөлбөрийн төгсгөлд **бүтээлийн сангийн үнэлгээг** хийнэ. Энэхүү бүтээлийн санд дараах зүйлийг оруулсан байна:

- Судалгааны тайлангууд
- Төслүүд

⁸ Tracz et al. (2005). Improvement in teaching skills: Perspectives from National Board for Professional Teaching Standards field test network candidates. San Francisco.

- Багш бэлтгэх сургалтын явцад үндсэн чадамжуудыг хэр өргөн хүрээтэй, хэр гүн бат эзэмшиж, хөгжүүлж байгаад эрэгцүүлэл хийхээр сонгож авсан бусад бүтээлүүд байна. Эдгээрийг дотоодын (тухайн байгууллагын) болон гадны үнэлээчид үнэлнэ.

Бүтээлийн сан бүрдүүлэх үйл явц нь:

- Цуглуулах,
- Эрэгцүүлэх,
- Зохион байгуулах, цэгцлэх,
- Санал зөвлөгөө авах,
- Засан сайжруулах,
- Үнэлэх,
- Хамтарч ярилцах, хуваалцах гэсэн үйлүүдээс бүрддэг байна.

Дүгнэлт

- Багшийн үнэлгээ багшлахуйн чанарыг сайжруулах нэгэн хэрэглүүр болж байна.
- Багшийн ажлыг үнэлж дүгнэхэд багшлахуйн гүйцэтгэлд тулгуурласан үнэлгээг хэрэглэж байна.
- Сингапурын гүйцэтгэлийн менежментэд тулгуурласан үнэлгээ, Финляндын багш нарын өөрийн үнэлгээ болон мэргэжил нэгтний үнэлгээ нь багшийн үнэлгээний олон улсын чиг хандлагыг тодорхойлоход үнэтэй хувь нэмэр оруулж байна.
- Шинэ багшийн гүйцэтгэлийн үнэлгээ нь багш боловсролын хөтөлбөрт, багш бэлтгэх сургалтанд хэрэглэгдэж, оюутан багшийг бүтээлийн сангаар нь үнэлэх практик зонхилж байна.

Ном зүй

1. Vivien Stewart. Improving Teacher Quality Around the World: The International Summit on the Teaching Profession. New York. 2011.
2. Bill Jackson. The Professional Lives of Teachers. August 2010 in Singapore.
3. Монгол Улсын БСШУ-ны сайдын 2009 оны 561-р тушаалын хавсралт. ЕБС-ийн багшийн ажлыг төлөвлөх, үнэлэх, дүгнэхэд баримтлах чиглэл.
4. Lyons, N.P. (2008) Portfolio possibilities: Validating a new teacher professionalism. New York: Teachers College Press.
5. Shulman, L. (1998) Teacher portfolios: A theoretical activity. New York: Teachers College Press.
6. Haynes, D.D. (2010). One teacher's experience with National Board assessment. Educational Leadership. 52(8).
7. Linda Darling-Hammond.(2009). Teacher Preparation and Teacher Learning.
8. Tracz et al. (2005). Improvement in teaching skills: Perspectives from National Board for Professional Teaching Standards field test network candidates. San Francisco.