**БОЛОВСРОЛ, ШИНЖЛЭХ УХААНЫ ЯАМ**

**ТЕХНИКИЙН БОЛОН МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ,**

**СУРГАЛТЫН ТУХАЙ ХУУЛЬ**

Хууль тогтоомжийн хэрэгцээ, шаардлагыг урьдчилан

тандан судлах судалгааны ажлын тайлан

**Улаанбаатар хот**

**2022 он**

АГУУЛГА

Page Break**НЭГ. МЭРГЭЖЛИЙН БОЛОВСРОЛ, СУРГАЛТЫН САЛБАРЫН ӨНӨӨГИЙН БАЙДАЛ, ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГЫН ШААРДЛАГЫГ УРЬДЧИЛАН ТАНДАН СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН**

1. Техникийн болон Мэргэжлийн боловсрол, сургалт

Дэлхийн эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд техникийн болон мэргэжлийн боловсрол сургалт1-ын гүйцэтгэх үүрэг өдрөөс өдөрт нэмэгдэж байна. НҮБ-ын дээд хэмжээний уулзалтын үеэр (2015 он) ЮНЕСКО-ийн боловсролын салбар, Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол сургалт (ЮНЕВОК), Бүх нийтийн боловсрол (БНБ) хөдөлгөөнөөс “Тогтвортой хөгжлийн зорилтууд” (ТХЗ)-ыг баталсан. Боловсролын салбарын гүйцэтгэх үүргийг эргэн харах хэрэгцээ байгааг онцолж, нийгэм эдийн засаг, хүрээлэн байгаа орчны асуудлуудын хоорондын харилцан хамаарлыг тодруулсан бөгөөд сурч боловсрох эрх, боловсролын тэгш хүртээмжтэй байдал, чанартай боловсрол болон насан туршдаа суралцахуйн ач холбогдлыг дахин харуулах боломж олгосон.2

Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын (ТМБС) салбар нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцсэн элсэлт, төгсөлтийг зохион байгуулах, төгсөгчид нь ажил олгогчийн захиалга, шаардлагад нийцсэн байх төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн бодит механизм бүрдүүлэх, үйлдвэрлэлийн хөгжлийн хэрэгцээтэй сургалтын стандарт, хөтөлбөрийг уялдуулах, үйлдвэрлэл-дадлагын сургалтын бааз, лабораторийг орчин үеийн шаардлагад нийцүүлэх, нийгмийн хэрэгцээнд суурилсан сургалтын үйлчилгээг нэвтрүүлэх гэх мэт олон талаар нийгэм эдийн засгийн хөгжилд шууд нөлөөлж байдаг онцлог бүхий боловсролын салбарын нэг юм3.

Техникийн болон Мэргэжлийн боловсрол, сургалт (ТМБС)-ын салбарыг улс орнууд янз бүрээр тодорхойлдог ч иргэдэд мэргэжлийн ур чадвар олгож, ажилгүйдэл ядуурлыг бууруулах, улс орны эдийн засаг, хөгжлийг дэмжих агуулгаараа бүгд ижил ойлголттой байдаг.4

Иймээс:

Үйлдвэрлэл, үйлчилгээний ажлын байранд мэргэжлийн ажилбарыг гардан гүйцэтгэхэд шаардагдах боловсрол, ур чадварыг эзэмшүүлэх үйл ажиллагааг бүхэлд нь Техникийн болон Мэргэжлийн боловсрол, сургалт (ТМБС) хэмээн нэрлэх нь зохимжтой гэж 1999 онд БНСУ-ын Сөүл хотод чуулсан Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол сургалтын дэлхийн конгресст оролцогч улс орнууд зөвшилцөн тогтсон байдаг.5

Өнөөдөр дэлхий нийтээр мэдлэгийн эдийн засагт дэвшин орж байгаатай уялдан аж үйлдвэржилтийн үеийн ажилчнаас мэдээллийн эрин үеийн мэдлэгийн ажилчин бэлтгэх цогц систем болох шилжилтийн үе хэдийнээ эхлээд байна. Иймд ТМБС нь мэргэжлийн боловсрол, сургалтын уламжлалт байгууллагууд төдийгүй ерөнхий боловсролын дунд, ахлах болон дээд боловсролын хөтөлбөр, ажлын байран дээрх сургалт болон мэргэшил дээшлүүлэх, хөрвөх чадварыг нэмэгдүүлэх олон төрөл хэлбэрийн сургалтыг хамарсан тасралтгүй мэргэшүүлдэг насан туршийн боловсролын тогтолцооны нэг хэсэг юм.6

**Монгол улсын ТМБС-ын салбарын түүхэн хөгжлийн зураглал:**

Монгол Улсын ТМБС-ын үндэс суурь тавигдсан он жилийг судлавал 100 гаруй жилийн түүхэн хөгжлийг туулсан ууган салбаруудын нэг бөгөөд манай улсад болон дэлхий нийтэд судлаачид ТМБС-ын үүсэл хөгжлийг аж үйлдвэрийн салбарын үүсэл хөгжилтэй холбон авч үзсэн байдаг.7

Монгол улсын техникийн болон мэргэжлийн боловсрол сургалтын үүсэл хөгжлийг судлаачид дараах үе шатуудад хуваан үзэж байна8.

**1921-1963 оны үе**. Энэ үед ТМБС-ын салбарыг “Техник-мэргэжлийн боловсрол” хэмээн нэрлэж байжээ. ЗХУ-ын тусламжаар Монгол улсын аж үйлдвэрийн салбарын хөгжил эрчимтэй явагдаж Техник-мэргэжлийн боловсролын суурь тавигдан үүсэж хөгжсөн байдаг.9

**1964-1990-ээд оны үе.** Техник-мэргэжлийн сургууль үүсч хөгжсөн үе

БНМАУ-ын СнЗ-ийн 1963 оны 500 дугаар тогтоолоор

* “Ерөнхий боловсрол, хөдөлмөр политехникийн 8 жилийн сургуулийн дүрэм”,
* “Үйлдвэрлэлийн сургалттай ерөнхий боловсрол хөдөлмөр, политехникийн 11 жилийн сургуулийн дүрэм”-ийг батлан гаргасан байна.10

1964-1970 оны хооронд техник-мэргэжлийн сургуулийг олноор байгуулж сургуулийн энэ хэлбэрийг боловсролын тогтолцооны салшгүй хэсэг болохыг эрх зүйн хувьд баталгаажуулж,  удирдлагыг төвлөрүүлэн, сургалт үйлдвэрлэлийн материаллаг баазыг бий болгосон.  Мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, хуваарилах асуудлыг улсын төлөвлөгөөний дагуу хэрэгжүүлж, улсын төсвөөр санхүүжүүлж, сургалтын ажлыг шинжлэх ухааны үндэстэй нэгдмэл арга зүйгээр зохион байгуулах, багшлах боловсон хүчнийг бэлтгэх, тэдний мэргэшлийг дээшлүүлэх болсноор техник-мэргэжлийн боловсролын нэгдсэн тогтолцоо бүрэлдэн тогтжээ. 1982 онд Ардын боловсролын яамны бүтцэд Техник-мэргэжлийн боловсролыг удирдах ерөнхий газрыг байгуулж, 1984 онд уг газрын эрхийг өргөтгөсөн байна.

**1990-2000-аад оны үе,** Манай улс зах зээлийн эдийн засагт шилжиж, улс орны хямралын үе тохиосон билээ. Нийгмийн энэхүү өөрчлөлтөөс хойш 46 байсан мэргэжлийн сургуулийн тоо 31 болтлоо буурч, 1994 он гэхэд мэргэжлийн сургуульд суралцагчдын тоо 7555 болж буурсан байдаг11.

1990 оноос хойш Монгол Улсын Их хурлаар батлагдсан, нэмэлт өөрчлөлт оруулсан, шинэчлэн найруулсан хууль эрх зүйн баримт бичгүүд боловсролын засаглал, удирдлагын хууль дүрэмд нийцсэн өөрчлөлтийг тусган шинэчлэгдсээр иржээ. Тэдгээрийг дурдвал12:

* 1991 онд БНМАУ-ын Улсын Бага Хурлаар батлагдсан Боловсролын тухай хууль,
* 1995 онд Улсын Их Хурлаар батлагдсан Боловсролын талаар төрөөс баримтлах бодлого, Боловсролын тухай багц хууль (Боловсролын тухай хууль, Бага, дунд боловсролын тухай хууль, Дээд боловсролын тухай хууль (1998, 2000 онд шинэчлэн найруулсан),
* 2002 онд Улсын Их Хурлаар батлагдсан Боловсролын тухай хуулиудын шинэчилсэн найруулга (Боловсролын тухай хууль, Бага, дунд боловсролын тухай хууль, Дээд боловсролын тухай хууль) болон Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль (2003, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан),
* 2008 онд Улсын Их Хурлаар батлагдсан Сургуулийн өмнөх боловсролын тухай хууль (2012, 2013, 2015, 2016 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан),
* 2009 онд Улсын Их Хурлаар батлагдсан Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга (2012, 2015, 2016, 2017 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан),
* 2015 онд Улсын Их Хурлаар батлагдсан Боловсролын талаар төрөөс баримтлах бодлогын шинэчилсэн найруулга (2014-2024),
* 2011 онд Улсын Их Хурлаар батлагдсан Дээд боловсролын санхүүжилт ба оюутны нийгмийн баталгааг хангах тухай хууль (2012, 2013, 2015, 2016 онд нэмэлт өөрчлөлт оруулсан)
* 2018 онд Улсын Их Хурлаар батлагдсан Багшийн хөгжлийг дэмжих тухай хууль.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай 2009 оны хуульд зааснаар тус салбарын дээд удирдлага бол Мэргэжлийн боловсрол сургалтын үндэсний зөвлөл бөгөөд төр, хувийн хэвшлийн ижил тэнцүү төлөөллөөс бүрдэж, МБС-ын стратеги, бодлогын хэрэгжилтийг зохицуулах үүрэг хүлээдэг.

1998-2005 онуудад ТМБС-ын салбарын шинэчлэлийг гүнзгийрүүлэх, салбарын стратеги болон үндэсний хөтөлбөрийг боловсруулахад гол зорилго чиглэж, МБС-ын салбарын бодлогын хүрээг АХБ-ны “Боловсролын салбарын хөгжлийн төсөл-1”-ийн хүрээнд боловсруулж, Монгол улсын “Техник, мэргэжлийн боловсрол, сургалт (ТМБС)-ын үндэсний хөтөлбөр” 1998 онд батлагдсан.13 Түүнчлэн, АХБ-ны техникийн туслалцаагаар “Боловсролын салбарын стратеги, 2000-2005”-ийг боловсруулж батлуулсан.

**Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хууль:**

Энэ бүх баримт бичгүүдийн үндсэн дээр Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай 6 бүлэг, 27 зүйлтэй анхны бие даасан хуулийг 2002 оны 5 сард УИХ-аар батлан гаргажээ. Энэхүү хууль нь ТМБС-ын үйл ажиллагаа дахь төрийн оролцоог багасгаж, хувийн хэвшлийн оролцоог дэмжсэн эрхзүйн орчныг бүрдүүлсэн. Мөн ТМБС-ын эзлэх байр суурь, чанар, хамрах хүрээг тодорхойлон, нийгэм эдийн засгийн үүргийг өргөж, удирдлага, санхүүжилтийн механизмыг зах зээлийн нөхцөлд нийцүүлэх, мэргэжлийн боловсрол сургалтын байгууллагуудын хэв шинжийг тодорхойлж баталгаажуулах, ТМБС-ын удирдлагад оролцогч талуудын үйл ажиллагааны хэм хэмжээг зохицуулах, үйлдвэр, аж ахуйн газар, нийгмийн түншүүдтэй хамтарч ажиллах эрхзүйн орчныг бүрдүүлэх үндсийг тавьсан гэж үзэж болно14.

МБС-ын хуульд 2009 онд болон 2012.08, 2012.12, 2015.01, 2016.02 онуудад 4 удаа нэмэлт өөрчлөлт оруулсан.15

МБС-ын тухай хуулийг баталсан цагаас хойш хийсэн шинэчилсэн найруулга, нэмэлт өөрчлөлтөөс харвал тус салбарын ХЗЗ-ийн болон ажил олгогчийн эрэлт шаардлагад нийцүүлэхэд чиглэсэн бодлогын шинэчлэлүүдийг хийж байсан байна. Шинэчилсэн найруулга, нэмэлт өөрчлөлтүүдийн дэлгэрэнгүй мэдээллийг “Техник мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын суурь судалгаа 2019” тайлангаас харж болно.

Монгол Улсын хэмжээнд 2021-2022 оны хичээлийн жилийн эхний хагас жилд мэргэжлийн болон техникийн боловсролын түвшинд сургалтын үйл ажиллагаа эрхэлж буй нийт 76 мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төв, политехник коллежид 42.594 суралцагч суралцаж, 3.944 багш ажилтан ажиллаж байна.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагуудаас:

* **43 буюу 56.7 хувь нь төрийн өмчийн** (төрийн өмчийн-**37**, төрийн өмчтэй хамтарсан-**1** Төмөр замын политехник коллеж, Их, дээд сургуулийн харьяа-**3** Худалдаа үйлдвэрлэлийн их сургуулийн дэргэдэх МСҮТ, ШУТИС-ҮТС-ийн дэргэдэх МСҮТ, ШУТИС-МТС-ийн дэргэдэх МСҮТ, Төрийн байгууллагын харьяа**-2** *ШШГЕГ-ын харьяа "Амгалан" МСҮТ, Сэргээн Засалт, Сургалт Үйлдвэрлэлийн Төвийн Мэргэжлийн Боловсрол, Ур Чадвар Олгох Сургууль*),
* **33 буюу 43.3 хувь хувийн өмчийнх** байна.

Төрийн өмчийн сургалтын байгууллагуудад 30.194 суралцагч, хувийн өмчийн сургалтын байгууллагад 12.400 суралцагч суралцаж байна.

Монгол улсын мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын 2021-2022 оны хичээлийн жилийн тоон мэдээлэл16.

**Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоо ба удирдлага**

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоо нь үндэсний зөвлөл, салбарын зөвлөл, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, үнэлгээ, мэдээллийн болон бүсийн арга зүйн төв, сургалтын байгууллагаас бүрдэнэ. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын талаар төрөөс баримтлах бодлогыг хэрэгжүүлэхэд төр, хувийн хэвшлийн тэнцүү оролцоог хангасан орон тооны бус Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үндэсний зөвлөл байх бөгөөд салбар дундын зохицуулалтыг үйл ажиллагаандаа шингээж, эдийн засгийн салбарын чиглэл бүрээр бусад яам, хувийн хэвшил, тэднийг төлөөлөхүйц байгууллагуудтай хамтын ажиллагаатай байх тухай хууль, зөвлөлийн дүрэмд тусгасан байдаг. Засгийн газрын хэрэгжүүлэгч агентлаг-Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын газар 2012 онд татан буугдснаас хойш 2012-2016 онд Хөдөлмөрийн яаманд газар, 2016-2021 онд Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамны эрхлэх асуудлын хүрээнд багтаж газар, хэлтэс зэргээр бүтэц зохион байгуулалтаа 3 удаа өөрчилж байсан.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн хэрэгжилтийг хангах үүднээс Монгол Улсын Засгийн газрын 2016 оны 04 дүгээр сарын 18-ны өдрийн 216 дугаар тогтоолоор Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үнэлгээ, мэдээллийн төв байгуулагдаж, 2016 оны Монгол Улсын Засгийн газрын 55 дугаар тогтоолоор Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үнэлгээний төв болгон дахин өөрчилсөн. Үнэлгээ мэдээллийн төвийг байгуулж зорилго чиг үүргийнхээ хүрээнд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын чанарт хөндлөнгийн үнэлгээ хийх, сургалтын байгууллагын чадамжид суурилсан сургалтын хөтөлбөр, сурах бичиг боловсруулахад зөвлөмж өгөх, мэргэшсэн үнэлгээний ажилтан бэлтгэх, үнэлгээ, гэрчилгээжүүлэлтийн баримт бичгийн мэдээллийн сан бүрдүүлэх зэрэг үйл ажиллагааг явуулж байна. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарыг бүсчлэн хөгжүүлэх бодлогын хүрээнд 2012 онд Бүсийн арга зүйн төвүүд байгуулагдаж үндсэн үүрэг зорилго нь багшийг хөгжүүлэх, чадамжид суурилсан сургалтын тогтолцоог хэрэгжүүлэх чиглэлээр үйл ажиллагааг явуулж байсан. Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны 366 дугаар тогтоолоор Үнэлгээ мэдээллийн төвийг “Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үнэлгээ, мэдээллийн төв” болгон өөрчлөн зохион байгуулсан. 2020 онд “Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үнэлгээ, мэдээллийн төв”-д Бүсийн арга зүйн 6 төвийг нэгтгэсэн.

**Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагууд:**

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарт төрийн өмчийн, төрийн бус өмчийн, их дээд сургуулийн дэргэдэх сургалтын байгууллагууд үйл ажиллагаа явуулдаг. Сүүлийн 10 жилийн тоон үзүүлэлтээс төрийн өмчийн сургалтын байгууллагын тоо харьцангуй тогтвортой, харин төрийн бус өмчийн сургалтын байгууллагын тоо өссөн байна.

Элсэгч, суралцагч, төгсөгчид

  Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуульд 2009 онд оруулсан нэмэлт өөрчлөлтөөр эрэлтэд суурилсан аж үйлдвэрийн салбараар удирдуулсан, чадамжид суурилсан Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоог бий болгох нөхцөлийг хуульчилсан нь төрийн бус өмчийн сургалтын байгууллагын тоо нэмэгдэхэд нөлөөлсөн байх магадлалтай.

Дэлхийн санхүү эдийн засгийн хүндрэл, уул, уурхай олборлох салбарын түүхий эдийн үнийн тасралтгүй уналт болон гадаадын шууд хөрөнгө оруулалтын бууралт зэргээс шалтгаалан 2012-2016 онуудад эдийн засгийн үзүүлэлт 12.3-1.2 хувь хүртэл буурсан, цаашид эдийн засаг аажмаар өсч 2017-2018 онуудад 5.3-7.2 хувиар өсч үндэсний бүтээн байгуулалтын ажлууд сэргэж эхэлсэн. Үүнтэй холбогдуулан Монгол Улсын Засгийн газар нарийн мэргэжлийн үндэсний мэргэжилтэй ажилтанг бэлтгэхэд анхаарч Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад сурч буй суралцагчдад сар бүр 100 мянган төгрөгийн тэтгэлгийг 2019 оноос олгож эхэлсэн бөгөөд 2020 онд уг тэтгэлгийг Засгийн газрын 44 дүгээр тогтоолоор 200.0 мянган төгрөг болгон нэмэгдүүлсэн. Тэтгэлэг 2019 оноос дахин олгож эхэлсэнтэй холбогдуулан сүүлийн жилүүдэд элсэлтийн тоо бага зэрэг нэмэгдэх хандлагатай байна. Төгсөгчдийн хувьд жилдээ 19-20 мянга орчим суралцагчид төгсдөг бөгөөд сүүлийн 10 жилийн хугацаанд төгсөгчдийн 51.0-62.7 хувь нь төгсөнгүүтээ шууд хөдөлмөр эрхлэж, дараагийн шатны сургалтын байгууллагад дэвшин суралцдаг байна.

   Сүүлийн 10 жилийн байдлаар мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагад суралцагчийн тоо нь дунджаар 40.0 мянга орчимд хэлбэлзэж байна. Тухайн хугацааны интервальд мэргэжлийн боловсрол, сургалтад хамрагдсан суралцагчдын тооны өөрчлөлтийн хувьд 2011-2012 онд хамгийн их өсөлттэй 48.0 мянга гаруй суралцагч суралцсан байна. Харин 2017-2018 оны хичээлийн жилд хамгийн бага 36.0 мянга орчим суралцагч суралцсан байна. Энэ нь 2011 оны суралцагчийн тоотой харьцуулбал 23%-иар буусан байна.

Төрийн бус өмчийн сургалтын байгууллагын хувьсах зардлыг төрөөс санхүүжүүлж төрийн болон төрийн бус өмчийн МБСБ-ын бүх суралцагчдад тэтгэлэг олгож байгаа нь төрийн бус өмчийн оролцоог идэвхжүүлж байна (ОУХБ, 2011).

   1990-ээд оны эхээр суралцагчдад олгож байсан стипенд, байр, хоол, хувцасны тэтгэлэг, сургалтыг төлбөргүй хэвээр үргэлжлүүлж, 2008 оноос мөнгөн тэтгэлгийг дахин өгч эхлэв17. Энэхүү тэтгэлгийн хэмжээг тухайн үеийн амьжиргааны өртгийн 50 хувиар буюу 23 мянган төгрөгөөр эхлүүлж, хэдхэн сарын дараа 45 мянган төгрөг18, 2014 онд 70 мянган төгрөг19 болгон нэмэгдүүлжээ. Харин 2016-2018 онд тодорхойгүй шалтгаанаар энэ тэтгэлгийг зогсоож байгаад 2019 оны эхнээс 100 мянган төгрөгийн тэтгэлэг20, 2020 оноос 200 мянган төгрөгийн21 тэтгэлэг өгч эхэлсэн. Сүүлийн жилүүдийн статистикаас харахад тэтгэлэг олгохтой холбоотойгоор суралцагчийн тоо болон сургуулийн тооны өсөлт, бууралтад нөлөөлж байх магадлал өндөр юм. 2006 онд Засгийн газраас баталсан Монголын боловсролыг 2006-2015 онд хөгжүүлэх мастер төлөвлөгөөнд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын хөтөлбөрт суралцагчдын тоог 2005 оны түвшнээс 56 хувиар өсгөх зорилт дэвшүүлж байсан бол 2008 онд тэтгэлэг өгч эхэлснээр 2009 он гэхэд суралцагчдын тоо 2007 оны түвшнээс 50 хувь нэмэгдэж зорилт үндсэндээ биелсэн байна22.

2015 оноос хойших суралцагчдын тооны өөрчлөлтийг сургалтын хэв шинжээр ялган үзвэл суралцагчийн тооны өөрчлөлтөд техникийн боловсрол болон мэргэжлийн сургалтын суралцагчдын тоо илүү нөлөөтэй харагдаж байна.

Техникийн боловсролд суралцагчийн тоо өссөн бөгөөд энэ нь нийт суралцагчийн тооны өсөлтийг тодорхой хувиар бүрдүүлсэн байна. Насанд хүрсэн суралцагчийн тоо нь тэтгэлгээс хамааралгүй өсч байгаа энэхүү дүр зураг нь мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарт хөдөлмөрийн зах зээл, ур чадварын эрэлтээс хамааран элсэгч, суралцагчийн бүтцэд өөрчлөлт орж байгаа бөгөөд цаашид ч энэ чиг хандлага үргэлжлэх магадлалтайг харуулж байна23.

Нийт багш ажилтны тоо

  Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын багш, ажилтны сүүлийн 10 жилийн тоон үзүүлэлтэд шинжилгээ хийхэд дунджаар 3500 – 4700 хооронд хэлбэлзэж байна. Энэ нь тухайн жилд гарсан бодлого шийдвэр нь багш, ажилтны тоонд өөрчлөлтийг үзүүлсэн байна. Өөрөөр хэлбэл мэргэжлийн боловсролын 2.5 жилийн ангийн сургалтын агуулгад өөрчлөлт оруулж ерөнхий эрдмийн цагийг нэмэгдүүлэн мэргэжлийн хичээлийн цагийг бууруулсан, зарим сургалтын байгууллагыг БСШУЯ-нд шилжүүлсэн нь багшийн тоо буурахад нөлөөлжээ /жич: эрүүл мэндийн салбарын сургалтын байгууллага хамаарна/.

Монгол Улсын хүн амын 15-аас дээш насны хүн ам буюу Мэргэжлийн боловсрол сургалтын салбарт суралцах насны иргэд 2030 он хүртэл 44%-ийн өсөлттэй байхаар харагдаж байна (ҮСХ). Харин Мэргэжлийн боловсрол сургалтын салбарын 2030 он хүртэлх суралцагчдын болон багшийн тоо, суудлын тооны өөрчлөлтийг өмнөх 10 жилийн байдал болон дараагийн 10 жилийн төсөөллөөс харвал дараах байдалтай байна.

Үүнээс харахад суралцагчдын тоо 2030 онд 54527 болохоор байна. Суралцагчийн тооноос хамаарч багш, ажилтны тоо 6544 болохоос гадна нэмэлтээр шаардлагатай (шинэ) багшийн тоо 2352 байхаар харагдаж байна. (багш нарын ажилласан жилтэй харьцуулан тэтгэвэрт гарах багш нарын тооноос хамаарч шинээр шаардлагатай багшийн тоог гаргасан байна). Хичээлийн байрны багтаамжийн хувьд 2027 оноос эхлэн шинэ сургууль барих, суудлын тоог нэмэгдүүлэх шаардлага бий болохоор байна.24

1. Тулгамдаж буй асуудал ба хуулийн шинэчилсэн найруулга хийх шалтгаан, тандалт судалгаа
2. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Засгийн газрын бодлого, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжийн хүрээнд тулгамдаж буй асуудал

Монгол улсын хууль, тогтоомж, хөгжлийн бодлого, зорилттой нийцтэй байдал:

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын талаар төрөөс баримталж буй бодлого, түүний бусад хууль тогтоомж, хөгжлийн бодлогуудтай цаашид нийцэх эсэхийг тодруулахын тулд бодлогын баримт бичгүүд, холбогдох материалд шинжилгээ хийв.

Монгол Улсын Засгийн газрын тухай хууль, Монгол Улсын яамны эрх зүйн байдлын тухай хууль, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай хууль, одоо боловсруулагдаж буй Боловсролын ерөнхий хуулийн төсөл;

“Алсын хараа-2050” Монгол Улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого, Монгол Улсыг 2021-2025 онд хөгжүүлэх таван жилийн үндсэн чиглэл, УИХ-аас баталсан “Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал-2030; Монгол Улсын Засгийн газрын 2020-2024 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөрийн үндсэн зорилго, чиглэл; “Төрөөс хүн амын хөгжлийн талаар баримтлах бодлого” /2016-2025/, “Төрөөс хөдөлмөр эрхлэлтийн талаар баримтлах бодлого” /2016-2025/ зэрэг Засгийн газар, боловсрол болон хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын салбарын урт хугацааны бодлого, эдийн засгийн бусад салбаруудын хөгжлийн бодлого, стратегитай нийцүүлэн Мэргэжлийн боловсрол сургалтын тухай хуулийг шинэчлэн найруулах шаардлага бий болж байна.

Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн стратеги, бодлогод тусгасан зорилго, зорилтуудад Мэргэжлийн боловсрол, сургалттай шууд болон шууд бус байдлаар холбоотой хэд хэдэн асуудал байгаагаас дурдвал:

Монгол улсын урт хугацааны хөгжлийн бодлого “Алсын хараа 2050”:

Монгол улсын Засгийн газрын мөрийн хөтөлбөр 2021-2024:

Боловсролын салбарын хөгжлийн дунд хугацааны төлөвлөгөө 2021-2030:

Монгол Улсын тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030

  Монгол улсын хөгжлийн эдгээр бодлого, стратеги, зорилго, зорилтуудтай холбоотойгоор Монгол Улсын Их Хурал, Засгийн газраас эдийн засгийн салбаруудад бүтээн байгуулалтын томоохон зорилтуудыг дэвшүүлэн хэрэгжүүлж байгаа нь үндэсний хэмжээнд бүх түвшинд ажиллах хүний нөөц (тоон), мэргэжлийн өндөр ур чадварын (чанар) эрэлтийг бий болгож байна. Энэ нь нэг талаас мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын чанарыг сайжруулж, хурдацтай хөгжих үндсэн шаардлагыг бий болгож, нөгөө талаас эдийн засгийн салбар, яамд, мэргэжлийн зөвлөл, холбоодоос: мэргэжлийн болон дээд боловсролын бүх түвшинд ажиллах хүчний ур чадварыг тодорхойлж, нягт хамтран ажиллах шаардлага тулгамдсан асуудал болсныг харуулж байна.

1. Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын (ТМБС-TVET) тогтолцооны олон улсын үзэл баримтлал, чиг хандлагатай нийцүүлэхэд тулгамдаж буй асуудал:

**ТМБС-ын олон улсын чиг хандлага, эрэлт хэрэгцээ:**

  НҮБ-ын боловсролын чиглэлээр мэргэшсэн агентлагийн хувьд ЮНЕСКО нь дэлхий нийтийн боловсролын чадавхыг хөгжүүлэх, бодлогын зөвлөгөө өгөх, мэдлэгийг хөгжүүлэх, техникийн туслалцаа үзүүлэх, агентлаг хоорондын хамтын ажиллагаа зэргээрээ техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалт (ТМБС)-д тэргүүлэх үүрэг гүйцэтгэдэг.25

2015 онд ЮНЕСКО-оос дэлхийн улс орнуудын ТМБС-ын 2016-2021 оны стратегийг баталж, хэрэгжүүлэн, 2021 онд дууссан. Энэхүү стратеги нь залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлт, бизнесийг дэмжих; тэгш байдал, жендэрийн тэгш байдлыг дэмжих; ногоон эдийн засаг, тогтвортой нийгэмд шилжихэд дэмжлэг үзүүлэх зэрэг тэргүүлэх гурван чиглэлд анхаарлаа хандуулж, тодорхой зорилтуудыг хэрэгжүүлсэн26. ТМБС нь боловсрол ба хөдөлмөрийн ертөнцийн “уулзвар” дээр, энэ хоёр салбарыг холбож байдаг бөгөөд залуучууд болон насанд хүрэгчдийг хөдөлмөрийн зах зээлд нийлүүлэх, тэдний карьерын ахиц дэвшилд дэмжлэг үзүүлэх ёстой гэж ЮНЕСКО үзэж байна27. Гэвч 2019 оны байдлаар дэлхий даяар залуу эмэгтэйчүүдийн 31 хувь, залуу эрэгтэйчүүдийн 14 хувь нь ажил эрхлээгүй, боловсрол эзэмшээгүй, ямар нэгэн сургалтад хамрагдаагүй байна. Олон залуус ур чадвар бага шаарддаг, ажилгүйдэлд өртөх эрсдэл ихтэй эсвэл хэт өндөр мэргэшил шаардсан бага цалинтай хөдөлмөр эрхэлж байна. Үүнээс шалтгаалан залуучуудын 12 хувь нь нэн ядуу (өдөрт 1.90 ам. доллароос бага) амьдарч байгаа нь насанд хүрэгчдийнхээс хоёр дахин их байна. Иймд ЮНЕСКО-оос 2021 оны 12 дугаар сард “Transforming TVET for successful and just transitions” сэдвийн дор олон улсын бага хурлыг зохион байгуулсан. Энэхүү шинэ стратеги нь ТМБС-ын 2016-2021 оны стратегийн хүрээнд олсон ололт амжилтад тулгуурлан, дэлхий нийтэд ТМБС-ын хөгжлийг эрчимжүүлэх нь COVID-19-ийн дараах нийгэм, эдийн засгийн сэргэлт, тогтвортой хөгжлийн зорилтод хүрэх ахиц дэвшлийг хурдасгахад хувь нэмэр оруулах зорилготой. Мөн гишүүн орнууд болон сонирхогч талуудад ТМБС-ын шинэ байр суурь, хөдөлмөрийн зах зээл, эдийн засаг, нийгмийг өөрчлөх алсын харааг бий болгоно гэж үзсэн.28

ТМБС-ын талаарх бодлогын зөвлөгөө, хөтөлбөр, судалгаанд оролцогч олон улсын байгууллагуудын үйл ажиллагааг нягт уялдуулан зохицуулах зорилгоор 2008 онд Техник, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын (ТМБС) агентлаг хоорондын бүлгийг ЮНЕСКО-оос зарлан хуралдуулсан байдаг.

Үүнд багтсан байгууллагууд: The IAG-TVET comprises the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), the International Labour Organization (ILO), the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), the World Health Organization (WHO) and the World Bank (WB). Regionally-based members include the African Development Bank (AfDB), the Asian Development Bank (ADB), the European Commission (EC), the European Training Foundation (ETF), the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) and the Inter-American Development Bank (IADB)

2020 онд энэхүү агентлагаас ТМБС-ын цаашдын чиг хандлагыг дараах байдлаар тодорхойлсон байна.

1. **ТМБС ба ур чадварын тогтолцоог дижиталчлах**. ILO-UNESCO. Дижиталчлалын мөн чанар, хамрах хүрээ нь техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын менежмент, хүртээмж, үнэлгээ, баталгаажуулалтад нөлөөлөх бөгөөд түүнийг улс орнууд ТМБС-ын бодлогоор зохицуулах шаардлага зайлшгүй бий болж байна29.
2. **Насан туршийн суралцахуйн эрхийн тогтолцоо, түүнийг дэмжих**. ILO-UNESCO. ОУХБ, ЮНЕСКО-гийн хамтарсан энэхүү чиглэлд дэлхийн улсууд хувь хүн, иргэддээ насан туршийн суралцах эрх, боломж олгох тогтолцоог нэвтрүүлэх санаачилгыг хэрэгжүүлэх нь олон улсын боловсролын чиг хандлагад нийцэнэ хэмээн тодорхойлсон. Энэ нь насан туршийн суралцахуйн бодлогыг үндэсний бодлого болгоход дэлхийн улс орнууд анхаарч ажиллах талаарх санаачилга юм30.
3. **Дижиталчлагдсан хөдөлмөрийн зах зээл дэх ур чадварын зөрүүг багасгах**. (Cedefop, ЮНЕСКО, ОУХБ, Европын Комисс, OECD, ETF). Улс орнуудын ТМБС-ын салбарт дижитал хөдөлмөрийн зах зээлд чиглэсэн бодлого хэрэгжүүлэх нь чухал байна. Нийгмийн мега чиг хандлага болон COVID-19 цар тахлын нөлөөгөөр хөдөлмөрийн зах зээлийн шаардлага (тодорхойгүй байдал) улам бүр нэмэгдэж байгаа нь "вебд суурилсан биг дата (big data)"-г бий болгох, ашиглах, цаг алдалгүй шийдвэр гаргах,  дижиталчлалын бодлогыг хэрэгжүүлэх чухал шаардлага байгааг харуулж байна31.
4. **Технологийн хувьсгалын эрин үеийн боловсрол, ур чадварын сургалт, насан туршийн боловсролын бодлого хэрэгжүүлэх.** ADB. 2020. Технологи хурдацтай хөгжихөд ажилтны ур чадвар өмнөхөөсөө илүү хурдан хуучирч байна, иймээс шинэ технологи нь ажилчдын ур чадварт зөрүү үүсгэж, тухайн ур чадварыг богино хугацаанд эзэмшиж, насан туршдаа суралцахыг шаардаж байна. Ирээдүйн ажлын байранд тохирох ур чадварын багцад танин мэдэхүйн мэдлэгээ ашиглах чадвар, мэдээлэл, харилцааны үндсэн технологи, аналитик ур чадвар, түүнчлэн бүтээлч байдал, асуудал шийдвэрлэх, асуудлыг шүүн тунгаах гэх мэт харилцааны олон төрлийн чадваруудыг багтаах шаардлага бий болж байна. Мөн технологийн өөрчлөлттэй холбоотой ажилчдыг давтан сургах, мэргэшүүлэх асуудал чухалаар тавигдаж байгаа нь хүнийг ​​амьдралын туршид хөгжүүлэх, суралцахад чиглэсэн боловсрол, сургалтын томоохон цар хүрээний бодлогыг шаардаж байна. Технологийн хурдацтай дэвшлийн энэ эрин үед хүн ​​капитал, ур чадварын төлөвшил, ялангуяа хөдөлмөрийн эдийн засагт гарсан үр дүн нь насан туршийн боловсролын бодлогын шинэ чиглэлийг тодорхойлох болно32.
5. **ТМБС-ын байгууллагуудад бизнес эрхлэх ур чадварын сургалтыг хөгжүүлэх**. UNESCO-UNEVOC. XXI зуунд амжилтад хүрэхэд хэрэгтэй бүтээлч, шинэлэг санаануудын үндэс нь энтрепренёр сургалт юм. Олон улсад нэмэгдэж буй ажилгүйдэл, хөдөлмөрийн зах зээл, эдийн засагт технологийн дэвшлийн нөлөөгөөр гарсан өөрчлөлтүүд нь залуучуудыг ирээдүй хойч үедээ нийгмийн өөрчлөлтийг даван туулахад шаардлагатай бизнес эрхлэх ур чадвар, сэтгэлгээг олгох шалтгаан болж байна33.

1. **ТМБС-ын нэр нэршил, агуулга нь олон улсын үзэл баримтлал, чиг хандлагатай нийцэж буй байдал:**

Түүхэн хөгжлийн явцаас харахад МБС-ын салбарын нэр нэршил дараах байдалтай байна34.

|  |  |
| --- | --- |
| **Хөгжлийн үе шатууд** | **Нэршил** |
| **1994 – 1998 оны үед** | Техник-мэргэжлийн боловсрол   |
| **2000 – 2005 оны үед** | Техникийн боловсрол, мэргэжлийн сургалт   |
| **2006 – 2012 оны үед** | Мэргэжлийн сургалт, техникийн боловсрол  |
| **2012 оноос хойш** | Мэргэжлийн боловсрол, сургалт   |

 МБС-ын салбарын одоогийн нэршил нь “техникийн” гэсэн утгаа агуулаагүй байгааг анхаарч үзэх шаардлагатай байна. Учир нь ТМБС-ын хөгжлийн явцаас харахад салбарын ерөнхий нэршилд тус салбарын аль нэг хэв шинжийг агуулахгүй байх нь нийгэмд тухайн салбарын талаар дутмаг ойлголтыг өгөхөөс гадна салбарын олон улсын чиг хандлага, үзэл баримтлалд нийцэх, нийгэм дэх ойлголт, үнэ цэнэ, нэр хүнд, үйл ажиллагаанд тодорхой нөлөө үзүүлж байсныг түүхэн эх сурвалжууд, судлаачдын бүтээлээс харж болно.

 Мэргэжлийн боловсрол, сургалт гэсэн одоогийн нэр томьёог олон улсын чиг хандлагад нийцүүлэн Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалт гэсэн нэршлийг ашиглах нь нийгэмд үр өгөөжөө өгөхөөс гадна, мэргэшлийн түвшний шаталсан бүтэц, тогтолцоог хэрэгжүүлэхэд илүү тодорхой мэдээлэл өгч, боловсролын болон мэргэшлийн түвшин хоорондын уялдаа холбоо, мэргэшлийн түвшин хоорондын ахиц дэвшил, хөтөлбөрийн ялгааг гаргахад ихээхэн чухал нөлөө үзүүлэх болно.

1. **Мэргэшлийн түвшний шаталсан бүтэц (National qualification framework and system)**

Дэлхийн улс орнууд иргэдийнх нь мэргэшсэн байдал ажлын байранд шаардагдаж буй мэдлэг, ур чадварт хүрэхгүй байгаагаас ажилгүйдэл, ядуурал өндөр түвшинд хүрч эдийн засгийн хямралд өртсөн (1980 аад оны дунд үеэс). Энэ хүнд байдлаас гарах шийдлийг боловсролын салбараас эхлүүлэн, сургалтын хөтөлбөрийг ур чадварт суурилсан байдлаар боловсруулж нэвтрүүлсэн нь мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэцийг хэрэгжүүлэх гол үндэслэл болж 35, 36 улс төрийн хүрээнд хүчтэй дэмжлэг авсан түүхүүд байдаг 37 .

Мэргэшлийн Үндэсний Хүрээ(МҮХ)-г Австрали, Англи, Шотланд, Шинэ Зеланд, ӨАБНУ зэрэг улс орнууд бий болгосон байна. Бүс нутгийн чанартай холбоо, эвслүүд жишиг мэргэшлийн хүрээ гаргаж, дараа нь тухайн эвсэлд байгаа улс орнууд МҮХ гаргах хандлага бий болсон. Тухайлбал Европын улс орнууд Болоны санаачилгад нэгдсэнээр 2008 онд EQF гарч Европын улс орнууд МҮХ боловсруулж ашиглах болсон. 2019 оны байдлаар дэлхийн 170 гаруй оронд мэргэшлийн хүрээг боловсруулах, хэрэгжүүлэх, судлах ажил хийгдэж байна.38

**ТМБС-ын олон улсын чиг хандлага, хөгжилд нийцэхэд Монгол Улсын ТМБС-ын салбарт тулгамдаж буй асуудал:**

Олон улсад баримталж буй ТМБС-ын бодлого, чиглэлд нийцүүлэн Монгол Улсын ТМБС-ын салбарын цаашдын хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлж, нийгмийн эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлж өнөөгийн бодлого, үйл ажиллагаанд шинэчлэл хийх шаардлага байна.

1. Монгол Улсын мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын нэршлийг Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалт гэсэн олон улсын нэршлээр нэрлээгүйгээс нийгэмд мэргэшлийн түвшин, боловсролын түвшний уялдаа холбоог ойлгохгүй байх, ТМБС-ын ач холбогдлыг дутуу үнэлэх, үүнээс улбаалан ажилгүйдэл нэмэгдэхэд шууд ба шууд бусаар нөлөөлж болзошгүй. Энэхүү хандлагыг ХНХСИ-ийн эрхлэн явуулдаг “Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа”-ны 2016 оноос хойших жил бүрийн тайлангаас харж болно.
2. Үйлдвэрлэл үйлчилгээний бүтээмжийг нэмэгдүүлэхэд ажиллах хүчний тохиромжтой ур чадварыг тодорхойлох хэрэгцээ шаардлага байна. ТМБС-ын болон нийт боловсролын бодлого, хөтөлбөр нь ур чадварын эрэлт, нийлүүлэлтэд гарч байгаа энэхүү зөрүүг арилгах, ялангуяа барилга, уул уурхай, аж үйлдвэр, хөдөө аж ахуй, аялал жуулчлалын салбарт мэдээллийн технологид суурилсан үйлчилгээ болон шаардлагатай ур чадварыг нийлүүлэхэд чиглэх хэрэгтэй байна39.
3. Хөдөлмөрийн зах зээл дээр эрэлттэй, ирээдүйн хөгжлийн чиг хандлагыг тодорхойлох мэргэжлийн багш, хүний нөөц дутагдалтай байна.
4. ТМБС-ын засаглал, удирдлагын тогтолцоо

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбар нь хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцэх, төр хувийн хэвшлийн түншлэлийн бодит механизм бүрдүүлж, төлөвшүүлэх, үйлдвэрлэлийн хөгжлийн хэрэгцээтэй холбож мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төрөлжүүлэх, чанарын удирдлагаар хангах бодлогын хүрээнд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын стандартыг боловсруулах, сургалтын хөтөлбөрийг шинэчлэх, багш нарыг заах аргазүй болон мэргэшсэн инженер, техникийн ажилтны түвшинд чадавхижуулах, үйлдвэрлэл-дадлагын сургалтын бааз, лабораторийг орчин үеийн шаардлагад нийцүүлэх, сурах бичиг сургалтын хэрэглэгдэхүүнээр хангах, иргэдийн хэрэгцээнд суурилсан үйлчилгээг нэвтрүүлэх40 зорилтуудыг чиг баримжаа болгон хэрэгжүүлж ирсэн.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоо нь Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үндэсний зөвлөл, төрийн байгууллага талаас Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын асуудал эрхлсэн төрийн захиргааны төв байгууллага, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үнэлгээ, мэдээлэл, арга зүйн төв, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагуудаас бүрдэнэ.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үндэсний зөвлөлийн бүрэлдэхүүн дэх хувийн хэвшлийн төлөөллийг ажил олгогчид болон Худалдаа, аж үйлдвэрийн танхим хамтран зохион байгуулсан төрийн бус байгууллага, мэргэжлийн холбоодын нэгдсэн хурлаас сонгодог байна.

**МБС-ын тогтолцоо**

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үндэсний̆ зөвлөл (МБСҮЗ) нь мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын удирдах зөвлөл, Боловсролын магадлан итгэмжлэх үндэсний зөвлөлийн комисс болон мэргэжлийн төрөлжсөн зөвлөлүүд, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үнэлгээ, мэдээлэл, арга зүйн төвийн дэргэдэх мэргэжлийн зөвлөл зэрэг засаглал, удирдлагын түвшинд сонирхогч талуудын оролцоог бий болгосон (ЮНЕСКО, 2019). Мөн хүүхэд залуусын сонирхлыг татах, сургалтын хөтөлбөрийг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэх чиглэлээр сүүлийн 10 жилд хөгжлийн түншүүд ихээхэн тусламж дэмжлэг үзүүлсэн (ЮНЕСКО, 2019).

**Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үндэсний зөвлөл (МБСҮЗ)**

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд “Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үндэсний зөвлөл нь мэргэжлийн боловсрол, сургалтын дээд удирдлагыг хэрэгжүүлнэ” хэмээн заасан. Энэхүү МБСҮЗ нь төр, хувийн хэвшлийн тэнцүү оролцоотой хамтын удирдлагын засаглалын хэлбэрийг нэвтрүүлсэн нь мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэхэд түншлэл хамтын ажиллагаанд суурилсан, мэргэжлийн холбоод, ажил олгогчдын эрх ашгийг эрхэмлэсэн ач холбогдолтой зохицуулалт болж чадсан.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үндэсний зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг 2009, 2011, 2012, 2016 онуудад тус тус шинэчлэн баталсан байдаг. Үндэсний зөвлөл нь бүрэн эрхийнхээ хүрээнд жилд 4 удаа хуралдаж мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын үйл ажиллагааг дэмжин, салбар зөвлөлүүдийн хүрээнд эдийн засгийн салбарын бодлого, хөгжлийн стратеги болон мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, мэргэшүүлэх үйл ажиллагааг холбоход дэмжлэг үзүүлэх, ажил мэргэжлийн лавлах, мэргэжлийн стандарт, хөтөлбөр боловсруулахад төр, хувийн хэвшлийн хамтын ажиллагааг хангах үүрэгтэй. Гэвч энэхүү нэгж нь 2009 оноос хойш 12 жилийн хугацаанд нийтдээ 14 удаа хуралдсан41 нь хангалтгүй үзүүлэлт бөгөөд МБС-ын бодлого, үйл ажиллагаа, хөгжлийн гарцыг тодорхойлох үйл ажиллагаанд хамтын удирдлагын механизм бүрдээгүй гэж үзэхээр байна.

УИХ, Засгийн газар, эдийн засгийн салбаруудын бодлогын шинэчлэл, түүнтэй холбоотой бүтээн байгуулалтууд, ажиллах хүчин болон ур чадварын эрэлт хэрэгцээ, техник технологийн хөгжил, дижиталчлал, салбарын чиг хандлагад нийцүүлэхийн тулд ТМБС-ын салбарын тогтолцоо, засаглалын хувьд тулгамдсан асуудлууд байсаар байна. Үүнд:

* МБСБ-ын эрх зүйн зохицуулалт дутмаг ба үндсэн зохицуулалтуудын хэрэгжилт хангалтгүй̆ байгаагаас нийгмийн хөгжлийн эрэлт хэрэгцээг хангахуйц түвшинд бие даан тогтвортой̆ хөгжих боломж хязгаарлагдмал байна42.
* МБС-ын салбар нь ХЗЗ-ийн эрэлтээр удирдуулсан, салбар дундын зохицуулалт шаардсан43, 44 онцлогтой салбар боловч үндэсний хэмжээнд хэрэгжүүлэх боломж хязгаарлагдмал, тогтвортой байдлыг хангахгүй байна45. Үүнд мөн эдийн засгийн бусад салбаруудын ажиллах хүчний тоон болон чанарын судалгаа, мэдээлэл дутмаг46, 47 ,  тодорхойлох механизм бүрдээгүй байгаа нь нөлөөлж байна. Ажил олгогчийн оролцоо, хамтын ажиллагаа бусад салбарын дэмжлэггүйгээр үндэсний ажиллах хүчнийг бэлтгэх боломжгүй учир төр, хувийн хэвшлийн түншлэлд суурилсан бие даасан удирдлагын тогтолцоог цаашид бүрдүүлэх шаардлагатай байна.
* Монгол Улсын бүсчилсэн хөгжлийн үзэл баримтлалд нийцүүлэх, МБС-ын санхүүжилт48,49, хөрөнгө оруулалтын үр ашигтай байдлыг нэмэгдүүлэхэд МБСБ-ыг төрөлжүүлэх, хотхон хэлбэрээр хөгжүүлэх бодлого боловсруулах, төсөл, хөрөнгө оруулалтын төлөвлөлт хийх, хэрэгжүүлэх, хяналт үнэлгээ хийх үйл ажиллагааг зохион байгуулах шаардлага байна.
* МБС-ын тухай̆ хуулийн санхүүжилтийн шинэлэг зохицуулалтууд (20.3, 22.1.5, 23.1.2, 24.2, 24.3) хэрэгжээгүй̆ нь салбарын шинэчлэл, түншлэл-олон талын оролцоо, сургалтын чанар, суралцагч, төгсөгчийн̆ мэргэшлийн̆н ур чадварт сөргөөр нөлөөлж байна50.
* МБС-ын чанарын удирдлага, ЧСС-ын үнэлгээ, гэрчилгээжүүлэлтийн боловсронгуй51 тогтолцоо бүрэн төлөвшөөгүй байна. Талуудын үүрэг, хариуцлага оролцоог тодорхой болгох замаар чанарын удирдлагын тогтолцоо, механизмыг бий болгож, уялдааг хангах, эрх зүйн орчин бүрдүүлэх, хэрэгжүүлэх нь чухал байна.
* Боловсрол болон Хөдөлмөрийн салбар дахь эрэлт нийлүүлэлтийн зарчмын хэрэгжилт хангалтгүй байна. МБС-ын салбарын ойрын болон ирээдүйн тэргүүлэх зорилтуудын нэг бол ХЗЗ-ийн мэдээллийн ашиглалтыг сайжруулж, МБС-ын үйл ажиллагаа, бодлого төлөвлөлтөд оновчтой ашиглах явдал юм. Салбарын бодлогын олон баримт бичгүүдэд энэхүү үйл ажиллагааг зорилт болгосон байдаг. 2019 онд ЮНЕСКО-оос Монгол Улсын МБС-ын салбарт хийсэн бодлогын тойм судалгаанд ХЗЗ-ийн мэдээллийг ашиглах, бодлогын уялдаа холбоог сайжруулах талаар зөвлөмж52,53 өгсөн байдаг.
* МБС-ын багш, хүний нөөцийг тасралтгүй̆ сургаж чадваржуулах, мэргэшүүлэх, давтан бэлтгэх тогтолцоо буй болгох, шаардлагатай̆ байна.
* МБС-ын техник, технологи, инновацын судалгааг институцийн түвшинд хүргэх54, 55, 56, аж үйлдвэрийн ирээдүйн хувьсгал, өөрчлөлтөд мэдрэмж бүхий МБС-ын тогтолцоог бий болгох нь МБС-ын салбарын тэргүүлэх зорилтуудын нэг болж байна.
1. Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц

Мэргэшлийн түвшний шаталсан бүтэц57 (МТШБ) гэдэг нь үндэсний хэмжээнд магадлан итгэмжлэгдсэн мэргэшлүүдийг батгаасан бүтэц. Энэ нь мэргэшлүүдийн уялдаа холбоог, мөн нэг түвшнээс нөгөө түвшинд ахиж дэвших боломжийг илтгэн харуулдаг. Иймд, МТШБ бол тухайн орны боловсрол, сургалтын үйл ажиллагааг нэгдсэн тогтолцоонд оруулан, зохицуулдаг “маршрут” гэж ойлгоно58. Энгийнээр хэлбэл мэргэшлийн түвшний бүтэц гэдэг нь логик уялдаа бүхий шатлан тогтоосон түвшнүүдийн дагуу мэдлэг, ур чадвар, бусад ялгарах шинжийг тодорхойлох, ангилах, бүлэглэх, мөн тодорхойлон хүлээн зөвшөөрөх, харьцуулан боловсролын түвшин олгоход ашигладаг механизм юм59, 60.

Мэргэшлийн түвшний зорилго, ач холбогдол61:

|  |  |
| --- | --- |
| Насан туршийн боловсрол, суралцахуйг дэмжих   | * Мэргэжил тус бүрийн мэргэшлийг түвшинд ангилж, ил тод байх
* Богино хугацааны сургалтаар дамжуулан мэргэшүүлэх
* Албан бус сургалтын үр дүнг мэргэшилд дүйцүүлэн хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах
 |
| Дэвшин суралцах, ажиллах, хил дамнан хөдөлмөр эрхлэх, хил дамнан боловсрол эзэмших  | * Суралцсан мэргэшлийг хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах
* Албан сургалтын үр дүнг дэвшин сургалтад хүлээн зөвшөөрөх
* Өөрийн улсад болон олон улсад, бүс нутгийн улс орнуудын түвшинд
 |
| Боловсролын чанарын баталгаажуулалтыг хангах  | * Мэргэжлийн стандарт, ур чадварт тавигдах шаардлагаар дамжуулан мэргэжил ба мэргэшил олгож буй бүх түвшний боловсролын чанарыг үнэлэх
 |

   Иймд улсын хэмжээнд боловсролын шатлал, түвшин бүрийн чанарыг дээшлүүлэх, БДБ, ТМБС болон дээд боловсролын шатлал, уялдаа холбоог хангах, иргэдийн насан турш суралцах, хөгжих нөхцөл бололцоог бодлогоор дэмжих, ХЗЗ нь чадварлагх хүний нөөцөөр хангагдахад, цаашлаад Монгол улсад эзэмшсэн мэргэжил, мэргэшил, ур чадварыг олон улсад хүлээн зөвшөөрүүлж, суралцах, ажиллах боломжоор хангах асуудал нь боловсрол, хөдөлмөр болон эдийн засгийн бүх салбарын өмнө тулгамдаж буй асуудал мөн. Энэхүү тогтолцооны боловсронгуй бус байдлаас дараах шаардлагууд үүсэж байна.

* Мэргэшлийн түвшний үндэсний тогтолцоо, шаталсан бүтцийг хариуцсан салбар дундын мэргэшсэн байгууллага байхгүйгээс боловсрол ба хөдөлмөрийн салбар, эдийн засгийн бүх салбарын харилцан уялдаа холбоо дутмаг, боловсрол, хөдөлмөрийн салбарын эдийн засгийн үр ашиг бага, түүнийг тооцож буй тооцоо, судалгаа, мэдээлэл байхгүй байсаар  байна.
* Боловсрол ба мэргэшлийн түвшний уялдаа холбоо тодорхой бус, боловсрол сургалтын үр дүн нь сургалтын хөтөлбөрт суурилсан өөрөөр хэлбэл ур чадварт суурилсан бус агуулга, хэлбэртэй байгаа нь ХЗЗ-д шаардаж буй ур чадварт~~ыг~~ нийлүүлж чадахгүйд хүргэж байна.
* Дээд боловсролын мэргэжлүүд, хөтөлбөрүүд эдийн засгийн салбар, БОУАТ-д тусгасан ангиллын дагуу ялгамжгүй, мэргэжлийн стандарт, түвшинд суурилахгүй байгаа нь боловсрол, мэргэшлийн шатлалыг хэрэгжүүлэх (техникийн болон мэргэжлийн боловсрол сургалтаар олгож буй мэргэшлийн түвшнийг дүйцүүлэх), иргэдийн дэвшин суралцах боломжийг бууруулж, насан турш суралцахуйн оновчтой хувилбарыг бий болгож чадахгүй байна.
* Мэргэжил бүрээр стандартгүй, мэргэшлийн түвшин тодорхойгүй байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийг бүрдүүлж буй ажил олгогч (бүх хэлбэрийн)-ийн хувьд төгсөгчид болон ажилтан, албан хаагчдын мэдлэг, мэргэшлийн ур чадварт тохирсон цалин хөлс, үнэлэмж тогтоож чадахгүй, ойлголт дутмаг байна. Үүний нөлөөгөөр иргэд мэргэжлээрээ тогтвортой ажиллах, мэргэшлийн ур чадвараа үнэлгүүлэх, дээшлүүлэх, нэг ажлын байраас нөгөөд дэвшин ажиллах боломж буурч, ажилгүйдэл нэмэгдэж, нийгмийн халамж хавтгайрч, чадварлаг залуус эх орноосоо гадагш гарахад тодорхой шалтгаан болж байна (ХНХСИ, Төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаа, 2016-2020 оны үр дүн, харьцуулалт). Үүнээс гадна эдийн засгийн бүх салбарууд, ажил олгогчид, мэргэжлийн зөвлөл холбоод нь өөрийн салбарын мэргэжлийн ур чадвар, түвшнийг тогтооход оролцох, түүний эдийн засагт үзүүлэх эерэг үр нөлөөг ойлгож, хэрэгжүүлэн оролцох нь чухал байна.
* Албан ба албан бусаар мэдлэг, ур чадвар, мэргэшлийн өндөр ур чадвар эзэмшсэн иргэдийн өмнөх мэдлэг ур чадварыг боловсролын аль ч түвшинд хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах, дүйцүүлэх, түүнд тохирсон боловсролын болон мэргэшлийн түвшин олгох бодлого дутагдаж, иргэдийн хөгжих, хөдөлмөр эрхлэх, эдийн засгийн хөгжилд хувь нэмэр оруулах боломжийг бууруулж байна. (Credit accumulation, credit transfer, up skilling, re skilling)
* Гадаад улсад ажиллаж, амьдарч тодорхой мэргэшлээр өндөр ур чадвар эзэмшсэн иргэдийн мэдлэг чадварыг үнэлж, хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах, мэргэшлийн түвшин олгож, өөрийн улсдаа хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах бодлогын дэмжлэг үзүүлж чадахгүй байна.62

Иймд Монгол улсын хувьд боловсрол ба хөдөлмөрийн салбараар удирдуулсан мэргэшлийн түвшний шаталсан бүтэц, тогтолцоог хэрэгжүүлэх үүрэг бүхий байгууллага шинээр байгуулж, эдийн засгийн салбар тус бүрээс судлаач мэргэжилтнүүдийг үе шаттайгаар бэлтгэх нь чухал байна.

1. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын санхүүжилт

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын хувьд 2000 оноос хойш салбарын бодлого, шинэчлэлийн асуудал нь мэргэжлийн боловсролын засаглал, сургалтын чанар болон зохистой нийцлийг хангахад төвлөрч ирсэн (ЮНЕСКО 2020). 2009 онд Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулга хийгдсэнээр МБС-ын Үндэсний зөвлөл байгуулагдаж, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулиар тус салбарын олон улсын жишигт нийцсэн шинэ тогтолцоо, зохицуулалтыг буй болгосон.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих сан (МБСДС) ажиллуулах (21.1), санхүүжилтийг олон эх үүсвэр бүхий болгохын тулд аж ахуйн нэгж, байгууллагын санхүүгийн дэмжлэг бүрдүүлэх (20.3; 22.1.5), санхүүжилтийг мэргэжлийн өөрийн өртөгт суурилсан нэг суралцагчид ногдох хувьсах зардлаар тооцох (23.1.2), аймаг, нийслэлийн ИТХ орон нутагтаа мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэхэд шаардлагатай хөрөнгийг жил бүрийн төсөвт тусган батлах (22.1.2; 24.2) гэж заасан.

Мөн Засгийн газрын 2011 оны 117 дугаар тогтоолоор “Мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих сангийн хөрөнгийг бүрдүүлэх, зарцуулах, түүнд хяналт тавих журам”-ыг батлан гаргасан. Энэ нь МБСҮЗ-ийг МБС-ын дээд удирдлага болгох, стандарт, агуулгыг шинээр тодорхойлох, багш, суралцагч, сургалтын байгууллагын эрх хэмжээ, чиг үүргийг боловсронгуй болгох, олон эх үүсвэр бүхий санхүүжилтийн тогтолцоог бүрдүүлэх, МБС-ыг дэмжих сан ажиллуулах зэрэг шинэлэг зохицуулалтыг бий болгосон байна63. Улсын төсвөөс МБС-ын байгууллагын тогтмол болон хувьсах зардал, дотуур байрны зардлыг бүрэн хариуцах болсон төдийгүй хувийн сургуулийн хувьсах зардлыг санхүүжүүлэх болсон64.

Монгол Улсын МБС-ын салбарын санхүүжилт дөрвөн эх үүсвэрээс бүрддэг. Үүнд: (1) улсын төсөв, (2) хувийн хэвшилд гадаад ажиллах хүчний татаас, (3) олон талт болон хоёр талт хөгжлийн байгууллагуудын олон улсын хөгжлийн тусламж, (4) том аж ахуйн нэгж байгууллагын санхүүжилт зэрэг байна (ЮНЕСКО 2019).

**ТМБС-ын салбарын санхүүжилтийн гол эх үүсвэр нь улсын төсвийн санхүүжилт юм.** 2016 онд улсын төсөв МБС-ын санхүүжилтийн 90.0-ээс дээш хувийг дангаараа бүрдүүлж байсан бол үүний дийлэнх хувийг ХНХЯ, Боловсролын яам (66.0%), МБС-ыг дэмжих сан (25.0%) байв65.

МБС-ын салбарын санхүүжилтийн ихэнх хувийг багш, ажилчдын цалин хөлс болон бусад урсгал зардалд зарцуулж байна. Төрийн өмчийн МБС-ын байгууллагуудын нийт зардлын 70.0% нь багш, ажилчдын цалин, урамшуулал, нийгмийн даатгал болон бусад тэтгэмжид зарцуулагддаг байна (ЮНЕСКО 2019).

Төсвийн энэхүү ангиллаас харахад МБС-ын салбарын төсвийн зарцуулалт нь салбарын чанарыг хангах үйл ажиллагаанд төдийлөн зарцуулагдах боломжгүй байна. Өөрөөр хэлбэл багш, ажилтныг хөгжүүлэх, сургалтын орчныг чанаржуулах, шинэчлэх, суралцагч, төгсөгчдийг дэмжих үйлчилгээ, ном сурах бичиг, судалгаа шинжилгээ, инновацын үйл ажиллагаанд төсөв хуваарилагддаггүй байна. Энэ нь салбарын хөгжил, чанарын үзүүлэлт сайжрахгүй байгаагийн шалтгаан гэдгийг олон судалгааны эх сурвалжуудад дурдсан байна.

**Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын санхүүжилтийн нэг онцлог хэлбэр бол үйлдвэрлэл, үйлчилгээнд суурилсан орлого бүрдүүлэлт юм**. МБС-ын тухай хуулийн 13.2-д мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын байгууллага үйлдвэр, үйлчилгээ эрхлэх нэгж, бизнес инкубатор, туслах аж ахуйтай байх, зөвлөх үйлчилгээ үзүүлж болохоор заасан. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбар нь өөрийн онцлог үйл ажиллагааны хүрээнд үйлдвэрлэл, үйлчилгээ эрхэлж орлого олох боломж нь эрх зүйн хүрээнд нээлттэй, харин түүнийг захиран зарцуулах эрхгүй байгаа нь улсын төсвөөс хараат өөрөөр хэлбэл үйл ажиллагааг чанаржуулах, хүний нөөцийг тогтвор суурьшилтай ажиллуулах, сургалтын орчныг шаардлагын хэмжээнд хүртэл хөгжүүлэх боломж олгохгүй байна. Сургалтын хөтөлбөрийн хувьд нийт сургалтын агуулга, цагийн 70 хувийг дадлагын сургалт эзэлдэг, энэ утгаараа дадлага сургалтын материалын зардал өндөр боловч, түүгээр дамжуулан олсон орлогоор зардлаа нөхөх, сургалтын орчныг тохижуулах, материал худалдан авах гэх мэт чанартай холбоотой олон асуудал хаалттай байна.

Иймээс мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагуудыг туслах үйл ажиллагаанаас орлого олох, зарцуулах эрхийн нээж өгөх, үүнд хяналт тавих асуудлыг хуульд зааж өгөх, журамлах хэрэгцээ үүсээд байна.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагууд туслах үйл ажиллагаанаас орлого олох боломжтой байгааг харуулав66.

Үүнээс гадна сургалтын чанарт нөлөөлж буй нэг томоохон нөлөө бол нэг суралцагчид ногдох зардлыг тухайн мэргэжлийг эзэмшихэд зарцуулах зардлын хэмжээгээр бус улсын хэмжээнд, газар нутгийн бүсчлэлээр тогтоосон явдал юм. МБС-ын төсвийн санхүүжилт орцод чиглэсэн санхүүжилтийн загвараар буюу нэг суралцагчид ногдох тогтмол зардлаар санхүүжиж байна (ОУХБ, 2016). Санхүүжилтийн хэлбэрийг илүү хялбаршуулах, бүс орон нутгийн ялгаатай байдлыг оновчтой тусгахыг хичээж буй боловч үндсэндээ орцод суурилсан санхүүжилтийн загвар нь өөрчлөгдөөгүй хэвээр байна. Орцод суурилсан өнөөгийн санхүүжилт нь үйл ажиллагааны үр дүнд суурилдаггүй учраас хариуцлага хангалтгүй байна. Түүнчлэн, МБСБ-ын сургалтын хөтөлбөрийн чанар, нийцэл, суралцагчдын амжилт, үр дүн зэрэг үйл ажиллагаагаа сайжруулахад чиглэсэн сургалтын байгууллагад олгох урамшуулал бага байна (ЮНЕСКО, 2019).

Энэхүү гажуудлыг үүсгэж буй хүчин зүйлийн сөрөг нөлөөлөлд сургалтын үйл ажиллагаа эрхлэх тусгай зөвшөөрөл олгож буй өнөөгийн шалгуур, тухайн нэг мэргэжлийн хүрээнд сургууль бүр өөр өөрийн сургалтын төлөвлөгөө, хөтөлбөр боловсруулдаг, сургуулийн барилга, байгууламжийн өөрийн хүчин чадал, багш нарын ажлын байрыг хадгалах зорилготой сургалтын төлөвлөлт, захиалга, төлөвлөгөөг орон нутгийн болон салбарын явцуу эрэлт, хөдөлмөрийн бирж дээрх ажил хүчний оролт гаралт ихтэй түгээмэл мэргэжлээр олгож байгаагаас үүдэлтэй боловч үндсэн шалтгаан нь МБСБ-н санхүүжилтийг гүйцэтгэлийн үр дүнд бус орцод суурилсан хэлбэрээр хуваарилан олгож байгаатай шууд хамааралтай байна67.

**Хувийн хэвшлийн санхүүжилтийн эх үүсвэр**. МБС-ын салбарыг дэмжих хувийн хэвшлийн санхүүжилт нь гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөр болон хөдөлмөрийн гэрээний дагуу аж ахуйн нэгж, байгууллагын гадаадаас ажиллах хүч татах ажлын байрны төлбөрөөс бүрдэж байна. Монгол Улсад гадаад ажилтны ажлын байрны төлбөрөөс олсон орлого нь мэргэшлийн ур чадварыг хөгжүүлэх, хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжихэд ихээхэн хэмжээний санхүүжилт болдог68. Бусад хэлбэрийн хувийн хэвшлийн санхүүжилтийн эх үүсвэр буюу томоохон аж ахуйн нэгж, байгууллагын хувьд төр, хувийн хэвшлийн түншлэлийн хүрээнд санхүүжилтийг дэмжиж байна. Тухайлбал, Оюу толгой ХХК, Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, Боловсрол, соёл, шинжлэх ухаан, спортын яамны хамтарсан санаачилгыг үүнд дурдаж болно. Хувийн хэвшлийн санхүүжилтийн томоохон хэсгийг бүрдүүлж буй Оюу толгой төслийн хувьд багшлах боловсон хүчний сургалт, ур чадварыг хөгжүүлэх, сургалтын байгууллагуудад шаардлагатай багаж, тоног төхөөрөмжийг ханган нийлүүлэхэд чиглэгдсэн байна. Оюу толгой ХК-ий сургалтын чанар, орчныг сайжруулахад чиглэсэн 27 орчим сая ам.долларын санхүүжилт нь мэргэжлийн сургалт-үйлдвэрлэлийн төвүүдийн үйл ажиллагааг дэмжсэн (Оюу толгой ХХК, 2017) (ЮНЕСКО, 2019).

**Олон улсын хөгжлийн түнш байгууллагын дэмжлэг**. Мянганы сорилтын сангийн төсөл 2009 онд хэрэгжиж эхэлснээс хойш олон улсын хөгжлийн байгууллагууд Монгол Улсын МБС-ын тогтолцоог хөгжүүлэхэд сайжруулахад нийт 230 сая ам.долларын хөрөнгө оруулалт хийжээ (Хөдөлмөрийн яам, 2016).

Олон улсын хөгжлийн түнш байгууллагуудтай хамтран хэрэгжүүлсэн МБС-ын төсөл, хөтөлбөрүүд 2008-2021 (сая ам.доллар, нийт дүнгээр)69

1990 оны эхэн үеэс анх Азийн хөгжлийн банк МБС-ын салбарт үзүүлэх хөгжлийн өргөтгөсөн туслалцааны хөтөлбөрийг хэрэгжүүлж эхэлсэн. Уг хөтөлбөрийн хүрээнд туршилтын загвар сургуулиудыг бий болгож, залуучуудын хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих хөтөлбөр, түр сургалтын байгууллагуудыг дэмжих болон сүүлийн жилүүдэд МБС-ын тогтолцоонд хэд хэдэн инновацыг нэвтрүүлсэн олон улсын түнш байгууллагуудын оруулсан хувь нэмрийн талаар ЮНЕСКО 2012 оны бодлогын тойм шинжилгээнд дэлгэрэнгүй дурджээ.

Олон улсын төсөл хөтөлбөрүүдийн дэмжлэгээр МБС-ын хөгжил тасралтгүй урагшилж байгаа ч төсөл бүрийн зорилго, хүрэх үр дүнгийн хүрээнд дэмжлэг явагдаж байгаа нь бүх сургалтын байгууллага, суралцагч, багш ажилтанд хүртээмжийг нэмэгдүүлэх боломж хомс байна.

Дээрх мэдээлэл, судалгаа, тайлан материалуудаас дүгнэхэд:

Хэдийгээр мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын байгууллага туслах үйл ажиллагаанаас орлого олох, зарцуулах эрхтэй болсноор үйлдвэр сургалтын дадлагыг үйлдвэртэй хослуулах, багш, суралцагч нарыг урамшуулах, сургалтын байгууллагын материаллаг бааз, техник тоног төхөөрөмжийг шинэчлэх зэрэг асуудлыг өөрсдөө шийдвэрлэх боломжийг бүрдүүлж өгсөн боловч хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр ямар нэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх санхүүжилтийн механизм, эрх зүйн орчин бүрдээгүй байна.

МБС-ын тухай хуулийн санхүүжилтийн шинэлэг зохицуулалтууд (20.3, 22.1.5, 23.1.2, 24.2, 24.3) хэрэгжээгүй нь салбарын шинэчлэл, түншлэл-олон талын оролцоо, сургалтын чанар, суралцагч, төгсөгчийн мэргэшлийн ур чадварт сөргөөр нөлөөлж байна. МБС-ын тухай хуулийн дээрх зохицуулалтуудыг хэрэгжүүлэх, үүний тулд “Мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих сан” (МБСДС)-г бие даалгаж ажиллуулах эрх зүйн орчин бүрдүүлэх нь зайлшгүй шийдвэрлэх асуудал болсон байна. Санхүүжилтийн хүрээний эл асуудлуудыг шийдвэрлэснээр мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх ачааг зөвхөн төр, сургалтын байгууллага төдийгүй хувийн хэвшил, ажил олгогчид хамтарч үүрэлцэх, ингэснээр хөдөлмөрийн зах зээлийн болон үйлдвэрлэгчдийн эрэлтээр хөтлүүлж, дэмжүүлсэн цоо шинэ тогтолцоо бүрдэх болно. Иймээс ижил төстэй орнуудын туршлага өөрийн орны онцлогт тохирсон сургалтын байгууллагын бие даасан хөгжлийг хангахуйц эрх зүйн шинэчлэл хийх, МБСБ-ын туслах үйл ажиллагааны орлогоо өөрөө захиран зарцуулах, түүнд хяналт тавих эрх зүйн орчин бүрдүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх хэрэгцээ байна.

МБС-ын салбарт бэлтгэж буй мэргэжлүүдийн өөрийн өртгийн тооцоололд тулгуурлан санхүүжүүлэх нь сургалтын чанарыг дээшлүүлэх, ХЗЗ-ийн эрэлтэд нийцэх боломжийг бүрэн олгоно70.

Мөн донор орнуудын дэмжлэг, туслалцааны үр дүнд цаашид тогтвортой үргэлжлүүлэх санхүүжилтийн орчин, дэмжлэг дутагдалтай байгаагаас олж авсан туршлагыг цаашид хөгжүүлэх, нутагшуулах, сайжруулах боломж хомс байна.

1. Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын хүний нөөцийн асуудал

**ТМБС-ын багшийн менежмент**

МБС-ын шинэчлэл хийж байгаа орнуудад багшийн менежментийн шинэчлэл чухал асуудал юм. (UNESCO-2019)

Монгол Улсад МБС-ын салбарын шинэчлэл эхэлснээс хойш багш нарыг сургах, мэргэжил дээшлүүлэх, гадаад оронд туршлага судлуулах зэрэг үйл ажиллагааг донор байгууллагууд, гадаадын хөрөнгө оруулалтын төслүүдийн үйл ажиллагааны хүрээнд хэд хэдэн удаа зохион байгуулсан. 2019 оны 04 дүгээр сард болсон “МБС-ын шинэчлэл” үндэсний форумд мэдээлсэн байдлаар:

- Мэргэжил дээшлүүлэх, шинэ технологи эзэмших, инновацыг дэмжих,  ХЗЗ судалгаа, сургалтын арга зүйн чиглэлээр 2600 багш, удирдах ажилтан

- Сургах зүйн чадамж эзэмшүүлэх сургалт МСҮТ, ПК-174 багш, МС-68 багш буюу нийт 242 багш

- Багшийн мэргэжил дээшлүүлэх институттэй хамтран ерөнхий эрдмийн 108 багш

- БСШУСЯ, АХБ ХЭУЧД төсөлтэй хамтран математик, физик, хими, дизайн технологийн XII ангийн сургалтын хөтөлбөрийг заах багш нарт арга зүй, ур чадвараа хөгжүүлэх, мэдээллийн технологийг ашиглах, ажлын байрандаа хөгжих арга барил эзэмшихэд дэмжлэг үзүүлэх сургалтад 152 багшийг хамруулсан.

- Ажил олгогч компаниудын 296 ажилтныг дадлагажуулагч багшаар, үйлдвэрлэлийн сургалтын 123 багш, үнэлгээний 76 багш, 650 удирдах албан тушаалтныг мэргэшил дээшлүүлэх сургалт болон ур чадвар, хүний хөгжлийн сургалтад гадаад, дотоодод хамруулж чадавхжуулсан байна71.

гэх мэтээр олон улсын төсөл хөтөлбөрийн хүрээнд багш нарыг чадавхжуулах, мэргэшил дээшлүүлэх үйл ажиллагаануудыг зохион байгуулсан байна.

2021-2022 оны хичээлийн жилийн байдлаар ТМБС-ын салбарт нийт 3944 хүн ажиллаж байгаагаас 54% нь үндсэн багш, 2% нь захирал болон дэд захирал, 2% сургалтын албаны менежер, 7% удирдах ажилтан, 35% нь бусад ажилтнууд тус тус эзэлж байна. Багш нарын 35% нь ерөнхий эрдмийн, 65% нь мэргэжлийн багш нар байна.

Сүүлийн 10 жилийн багш ажилтны тоон үзүүлэлтээс харахад 2021 – 2022 оны хичээлийн жилд багш болон бусад удирдах ажилтны тоо буурсан нь МБСБ-ын бүтэц орон тооны өөрчлөлт хийгдсэн, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын 2.5 жилийн хөтөлбөрийн агуулга, цагт өөрчлөлт орсон, мөн мэргэшлийн өндөр зэрэгтэй, бэлтгэгдсэн инженер багш нарын тодорхой хувь үйлдвэр аж ахуйн газарт ажилд орсонтой холбон тайлбарлаж болно.

Багш нарыг мэргэжлийн чиглэл буюу эдийн засгийн үйл ажиллагааны чиглэлээр нь ангилж үзвэл:

МБСБ-аар бэлтгэдэг тэргүүлэх чиглэлийн мэргэжлүүд дотроос барилга, архитектур, үйлдвэрлэлийн технологи, бүх төрлийн инженер багш нарын тооны өөрчлөлт харьцангуй тогтвортой байна. ХЗЗ-ийн эрэлтэд удаа дараа нэрлэгдэж буй мэргэжлүүдээр, боловсруулах үйлдвэр, хөдөө аж ахуй, үйлдвэрлэлийн технологи, электроник, мехатроник гэх мэт чиглэлийн багш нарыг бэлтгэх хэрэгцээ харагдаж байна.72

2011 оноос хойших ХЗЗ-ийн эрэлтийг харвал үйлчилгээний салбарын эрэлт жил бүрийн судалгаагаар хамгийн өндөр түвшинд байгаа бөгөөд дээрх графиктай харьцуулбал инженер, үйлдвэрлэл, барилгын салбарын багш нарын тоо харьцангуй өндөр байна. Нөгөө талаар ХНХСИ-ээс жил бүр зохион байгуулдаг төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн мөшгөх судалгаа (ТХЭС)-аас харвал үйлчилгээний салбар, барилгын салбарын мэргэжлээр ХЗЗ-ийн нийлүүлэлт хангалтгүй байгаа. Үүнд багшлах боловсон хүчний тоо, хомсдол, ур чадвар шууд хамааралтай.

**Багш, удирдах ажилтнуудын мэргэжил дээшлүүлэх тогтолцоо, эрх зүйн байдал**

Монгол улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлал 2030 болон Боловсролын талаар баримтлах төрийн бодлого (2014-2024) зэрэг үндэсний хөгжлийн бодлогын баримт бичгүүдэд МБС-ын салбарын талаар тодорхой зорилт, үйл ажиллагаануудыг тусгасан байна. Тухайлбал:

* Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд онцгойлон анхаарал хандуулах
* Төр-хувийн хэвшлийн түншлэлийн механизмыг сайжруулах
* Сургалтын олон хэлбэрийг санал болгох
* Сургалтын стандарт, хөтөлбөрийг эрэлтэд нийцүүлэх
* Сургах зүйн болон мэргэшлийн сургалтыг инженер техникийн ажилтан, багш нар, үйлдвэрлэл дээрх сургалтын удирдах ажилтнуудад явуулах
* Сургалтын орчин, ном сурах бичиг, сургалтын хэрэглэгдэхүүнийг сайжруулах
* Иргэдийн хэрэгцээнд нийцсэн үйлчилгээг үзүүлэх
* Хууль эрх зүйн таатай орчин бүрдүүлэх (Боловсролын хүрээлэн, 2019)

Монгол Улсын Тогтвортой хөгжлийн үзэл баримтлалд тусгаснаар 2030 он гэхэд залуу үеийг шаардагдах мэдлэг, ур чадвар олгох сургалтад хамруулан зохист ажлын байртай болгох стратегийн зорилтыг тусгасан (Зорилт 2-т “тэгш хамруулсан өсөлтөөр нийгмийн тэгш боломжийг хангах)

Зорилт 3. Хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлүүдэд нийцүүлэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоог боловсронгуй болгож, төгсөгчдөд мэргэжлийн өндөр ур чадвар эзэмшүүлнэ.

* II үе шат (2021-2025): Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын эрэлтэд нийцсэн тогтолцоог төлөвшүүлж, суралцагчдын тоог нэмэгдүүлэх.
* III үе шат (2026-2030): Үндэсний ажиллах хүчний хэрэгцээг мэргэжлийн өндөр ур чадвартай ажиллах хүчнээр бүрэн хангах.

Зорилт 4.Тогтвортой хөгжлийн зорилгыг хангахад чиглэсэн дээд боловсролын тогтолцоог хөгжүүлж, насан туршийн боловсролын тогтолцоог боловсронгуй болгоно.

* II үе шат (2021-2025): Хөгжлийн тэргүүлэх чиглэлийн дагуу шинжлэх ухаан, технологийн кластер, парк байгуулж, үндэсний дөрвөөс доошгүй их сургууль Азийн шилдэг их сургуулийн эгнээнд орсон байх.
* III үе шат (2026-2030): Олон улсын хөдөлмөрийн зах зээлд хүлээн зөвшөөрөгдөхүйц мэдлэг, ур чадвартай̆ төгсөгчдийг бэлтгэн гаргадаг дээд боловсролын тогтолцоотой болсон байх

Өнөөдрийн байдлаар МБС-ын салбарт багш бэлтгэх тасралтгүй тогтолцоо хангалттай бүрдээгүй ч 1990 оноос өмнө багш бэлдэж байсан туршлага байна. Хөдөө аж ахуй, инженерийн дээд сургуулиуд мэргэжлийн боловсрол, сургалтад багшлах инженер-багш бэлтгэж байсан ч 1990-ээд оны эхэнд хөдөлмөрийн зах зээлийн өөрчлөлтөөс шалтгаалан тэдгээр хөтөлбөрүүдийг хаажээ.

Одоогийн байдлаар МБСБ нь тухайн салбарын мэргэжилтнүүдийг (инженер) багшаар авч ажиллуулан багшлах эрх олгох богино хугацааны сургалтыг зохион байгуулдаг. 2012-2019 он хүртэл Бүсийн арга зүйн төв тус сургалтыг зохион байгуулж байсан бол, 2020 оноос эхлэн МБСҮМАЗТ хариуцан зохион байгуулж байна. Мөн тус хугацаанд БАЗТ-үүд, 2020 оноос эхлэн МБСҮМАЗТ ЧСС-ын хөтөлбөр боловсруулах, багшийн мэргэшил дээшлүүлэх ажлыг мэргэжил арга зүйгээр хангах, сургалтын байгууллагын чанарын хөндлөнгийн үнэлгээ хийх үүргийг гүйцэтгэж байсан.

    Монгол Улсын Засгийн газрын 2019 оны “Тогтоолд өөрчлөлт оруулах тухай” 366 дугаар тогтоолоор "Төсвийн зарим байгууллагыг өөрчлөн зохион байгуулах, татан буулгах тухай" Засгийн газрын 2016 оны 55 дугаар тогтоолын 1.4 дэх дэд заалтын "Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үнэлгээний төв" гэснийг "Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үнэлгээ, мэдээлэл арга зүйн төв" болгон өөрчлөн зохион байгуулж, "Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үнэлгээ, мэдээлэл арга зүйн төв"-ийн бүтэц, дүрэм, орон тоог Хөдөлмөр, нийгмийг хамгааллын сайдын 2019 оны 326 дугаар тушаалаар баталсан байна.

    Энэхүү тушаалын дагуу МБСҮМАЗТ-ийн бүтэц орон тоог Захиргааны бүтэц-7, Багшийн хөгжил судалгаа, арга зүйн алба-12, Мэдээлэл технологи, үнэлгээ гэрчилгээжүүлэлтийн алба-14, Бүс хариуцсан аргазүйн алба-16 нийт 49 хүний бүрэлдэхүүнтэйгээр баталж, Улаанбаатар хот болон Дундговь аймаг дахь БАЗТ-ийг татан буулгасан байна. Мөн Үйлдвэрлэл-Урлалын политехник коллеж, Дархан-Уул аймаг дахь Дархан-Өргөө политехник коллеж, Дорнод аймаг дахь политехник коллеж, Завхан аймаг дахь политехник коллеж,  Орхон аймаг дахь МСҮТ,  Дундговь аймаг дахь МСҮТ-ийн бүтэц орон тооноос БАЗТ-ийн менежер, аргазүйчийн орон тоог хасч, эд хөрөнгө, цалингийн сантай нь МБСҮМАЗТ-д шилжүүлсэн шийдвэрийг гаргасан байна.

Сүүлийн жилүүдэд хөгжлийн түнш байгууллагуудын дэмжлэгтэйгээр МБСБ-ын багш төдийгүй үйлдвэрлэлийн сургагч нарыг сурган бэлтгэх ажил өргөжиж, 2017 оны байдлаар 1629 багш, 650 удирдах ажилтан дотоод болон гадаадад төрөл бүрийн сургалтад хамрагдаж, 400 гаруй үйлдвэрлэлийн мэргэжилтнүүд үйлдвэрлэлийн сургагчаар бэлтгэгджээ. 2018 оны нэгээс тавдугаар саруудад нийтдээ 2100 багш, удирдах ажилтнууд чадавх бэхжүүлэх сургалтад хамрагджээ (БХ, 2019). Мөн 200 гаруй МБС-ын багш нар Оюу толгой ХХК-ий санхүүжилтээр сургалтад хамрагдан Австралийн TAFE байгууллагын IV түвшний гэрчилгээг 5 авчээ. Улсын хэмжээнд ойролцоогоор 820 орчим багш Оюу толгойн санхүүжилттэй хөтөлбөрийн үр дүнд TAFE байгууллагын IV зэргийн гэрчилгээний болзлыг хангажээ73.

Эх сурвалж: АХБ, ХЭУЧДТ

       Монгол Улсын Багшийн их сургууль нь ерөнхий боловсролын сургуулийн багш нарыг бэлтгэх сургалтыг хариуцаж ирсэн боловч МБС-ын салбарын багш бэлтгэх үндсэн болон дагалдах анги хөтөлбөр байхгүй байна. Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яамнаас үндсэндээ мэргэжил дээшлүүлэх сургалтын хүрээнд МБСБ-ын багш, сургагч багш нарт зориулсан мэргэжлийн сургалтыг хариуцдаг. Хандивлагч болон хувийн хэвшлийн салбараас энэхүү ялгаатай байдлыг арилгах үүднээс дараах арга хэмжээг авч хэрэгжүүлжээ.74

* МБСБ-ын багшийн ажил мэргэжлийн стандартыг сайжруулах: МСС-ын дэд төслийн хүрээнд МБС-ын багшийн стандартыг тодорхойлон МБС-ын багшийн мэргэшлийн хүрээ, шалгуурыг боловсруулсан. Үүнд багшийн ажлын байрны тодорхойлолт, үүрэг, ажилбарыг ДАКУМ аргачлалаар тодорхойлж, мэргэжлийн зураглалыг гаргасан. Одоогийн боловсролын салбарын орчинд мэргэшлийн хүрээг албан ёсоор баталгаажуулан мөрдөөгүй байна.
* Ажлын байрны тодорхойлолт: МБС-ын тухай хуульд зааснаар МБС-ын багшийн ажлын байрны тодорхойлолтыг ХНХЯ-аас батлах ёстой. МБС-ын газар буюу хуучнаар агентлаг нь багшийн ажлын байрны тодорхойлолтыг шинэчлэн баталсан ч ажлын бодит орчны нөхцөл байдлыг гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт буюу үр дүнг хэмжих шалгуур бүрэн тусгагдаагүй.
* Чадамжийн шаардлага ба гүйцэтгэлийн шалгуур үзүүлэлт: Хуучин Агентлагаас МБС-ын багшийн чадамжийн шаардлагыг боловсруулж баталсан байсан ч ХНХЯ-аас багц цагаар багшийн ажлыг үнэлж дүгнэх шаардлагыг шинэчлэн баталсан.
* Багш бэлтгэх сургалт:
* Бүсийн арга зүйн төвөөс багшид сургах зүйн чадамж эзэмшүүлэх сургалтыг 144 цагийн онол, 10 сарын ажлын байран дээрх дадлага гэсэн агуулгаар явуулж байна.
* Увс, Говьсүмбэр, Дархан Өргөө политехник коллеж, Улаанбаатар хотын Барилгын ПК болон бусад хэдэн сургуулиуд МБСБ-ын багш бэлтгэх 2,5 жилийн сургалтыг 2012-2013 оны хичээлийн жилд туршилтын журмаар хэрэгжүүлээд зогсоожээ. Энэхүү хөтөлбөрөөр бэлтгэгдсэн багш нар одоогоор МБСБ-дад дадлагын багшийн ажил үүргийг амжилттай гүйцэтгэж байна.
* МБС-ын Агентлагаас баталсан хичээлийн төлөвлөгөөний дагуу Чадамжид суурилсан сургалтын чиг хандлага дээр суурилсан Чадамжид суурилсан сургалт (ЧСС) үнэлгээний арга зүйг тус сургалтад ашигласан байна.

Шинээр багш бэлтгэх, багшийн мэргэжил, ур чадварыг тасралтгүй дээшлүүлэх хүрээнд дижитал ур чадвар, мэдээллийн технологи, гадаад хэл, ногоон боловсрол, хөрвөх ур чадваруудыг эзэмшүүлэх шаардлагатай. Шинээр нэвтэрч буй техник, технологийн өөрчлөлттэй уялдуулан багш нарыг үйлдвэрлэл, ажлын байранд мэргэшил ур чадварыг сайжруулах тусгай хөтөлбөрийг хувийн хэвшил, ажил олгогчтой хамтран хэрэгжүүлэх асуудал нь МБС-д багш бэлтгэх, давтан сургах тогтолцоо төлөвшөөгүй байгаатай75, 76, 77, 78 холбоотой. Салбарын багшийг шинээр бэлтгэх болон тасралтгүй мэргэшүүлэх тогтолцоо үндсэндээ байхгүй байна.79

МБСБ-ын багш бэлтгэх, тэднийг мэргэжил ур чадвар, хувь хүний ур чадварын хувьд хөгжүүлэх, ХЗЗ дэх ур чадварын эрэлтэд нийцэхгүйгээр бэлтгэх шаардлага байсаар байна, багш бэлтгэх тогтолцоо төлөвшөөгүй харагдаж байна. Мөн түүнчлэн ТМБС-ын дэлхийн чиг хандлагад нийцүүлэн багшийг техник технологийн дэвшилд суралцуулах, шинжлэх ухааны болон инженерчлэлийн чиглэлээр судалгаа шинжилгээний ажилд оролцуулах, дэмжих үйл ажиллагаа дутагдалтай байна.

Дээрх асуудлаас гадна боловсролын бүх түвшний сургалтын байгууллагад удирдах албан тушаалтныг бэлтгэх, сонгон шалгаруулах, томилох, тэднийг мэргэшүүлэх, хөгжүүлэх оновчтой тогтолцоо бүрдээгүй, энэ асуудлаар баримтлах хөгжлийн тогтвортой бодлого байхгүй байна80. МБС-ын засаглалын одоогийн бүтэц нь улс төрийн томилгооноос ихээхэн хамааралтай̆, улсын хэмжээнд, сургалтын байгууллагын түвшинд өөрчлөлт хөдөлгөөн байнга хийгдэж байгаа нь хөгжлийн бодлого тогтворгүйтгэж, үүрэг хариуцлагыг сулруулж, үйлдвэрлэл аж ахуйн зүгээс итгэх итгэлийг алдагдуулж байна. Засаглалын бүтцэд мэргэжлийн холбоодын оролцоог албажуулсан боловч эдгээр бүтцийн олонх нь санал зөвлөмж өгөх эрх хэмжээтэй, харин бодит эрх мэдэл улс төрчдийн мэдэлд байна81. Тухайлбал: 2012-2016 онд мэргэжлийн боловсролын асуудал эрхэлсэн нэгжийг тухайн яамны газар, газрын дотоод хэлтэс болгож 3 удаа өөрчилсөн бөгөөд тухай бүрд дарга нь (3 удаа) солигдсон байдаг. Тухайн жилүүдэд нийт 78 МСҮТ, Политехник коллежийн захирлуудын 97 хувь нь солигдсон бөгөөд 63 сургуулийн захирал 2-6 удаа солигдсон байна82.

  МБС-ын байгууллагуудын тулгамдаж буй томоохон асуудлуудын нэг нь багшлах боловсон хүчний цалин, нийгмийн хангамж хангалтгүйгээс гадна улс төрийн байдлаас улбаалсан ялангуяа сонгуулийн дараах удирдлагын тогтворгүй̆ байдлын улмаас багшлах боловсон хүчний болон захиргааны ажилтнуудын ажлын байрны тогтворгүй̆ байдал их байна. Энэ нөхцөл байдал хэвээр үргэлжлэх хандлагатай бөгөөд чадварлаг мэргэжилтнүүдийн эрэлт үргэлжид байхаар байна.83 Багш, удирдах ажилтны ажлын байрны тогтворгүй байдал нь МБС-ын салбарын чанар болон багш, ажилтан бэлтгэх тогтолцоонд нөлөөлж буй томоохон нөлөөллүүдийн нэг мөн.

**Цаашид:**

* МБС-ын салбарын багш, удирдах, бусад ажилтныг тасралтгүй сургах, хөгжүүлэх тогтолцоо, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, санхүүгийн бодлогоор бодитой дэмжих
* БШУЯ-аас МБС-ын салбарын хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх тогтолцоо бүрдүүлэх бодлого төлөвлөлтөд анхаарал хандуулах
* Салбарын хүний нөөцийг хөгжүүлэх тогтолцоо бий болгохдоо тогтвортой, тасралтгүй ажиллах нөхцөлийг бүрдүүлэхэд анхаарах. Өмнөх төсөл хөтөлбөрүүдийн хүрээнд хүний нөөцийг хөгжүүлэх тогтолцоо бүрдүүлэхэд анхаарч бие даасан байгууллага байгуулан төслийн хугацаанд үйл ажиллагааг дэмжин ажиллаж байсан ч төсөл дуусахад санхүүгийн чадавхгүйн улмаас цаашид үйл ажиллагаа явуулахгүй татан буугдсан. (Мэдээлэл, аргазүйн үндэсний төв /МСС/, Багшийн хөгжлийн төв /Оюу толгой ХХК)
* УИХ, Засгийн Газрын бүтээн байгуулалтын томоохон зорилтуудыг хэрэгжүүлэхүйц ур чадвартай мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, мэргэшүүлэх, ажил эрхлэлтийг дэмжихэд салбар хоорондын уялдаа холбоог хангах, олон улсын жишигт нийцсэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын удирдлагын тогтолцоог бүрдүүлж, мэргэшсэн тогтвортой ажиллагааг хангах шаардлагатай байна.
* МБС-ын салбарын удирдах ажилтан, багш, хүний нөөцийг боловсрол ба хөдөлмөрийн салбарын хамтын ажиллагаанд үндэслэн тасралтгүй хөгжүүлэхүйц салбарын онцлогт тохирсон хөтөлбөр, арга хэлбэр бүхий тогтолцоог бий болгох хэрэгтэй байна.

1.2.5 Элсэлт, тэгш хүртээмж

Мэргэжлийн боловсрол сургалтын өнөөгийн тогтолцоонд сургалтын байгууллагын хэв шинж болон МБС-ын мэргэшлийн түвшний хүрээнд элсэгчдэд дараах ерөнхий шаардлага тавьдаг.

      Монголын ТМБС-ын тогтолцоо нь боловсролын бусад дэд салбаруудын адил албан болон албан бус сургалтын байгууллагуудаас бүрддэг. Богино хугацааны мэргэжлийн сургалтуудыг бизнесийн болон сургалтын байгууллагууд хэрэгжүүлдэг. Ерөнхийдөө албан бус салбарт хамаарах богино хугацааны сургалтаар бие даасан мэргэжил олгохыг шаарддаггүй. 2018 оноос ХНХЯ-аас мэргэжлийн сургалтын байгууллагуудад бүртгэлийн гэрчилгээ олгохдоо Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих сангаас санхүүжилт авч сургалт явуулахад тавигдах шаардлагыг ижил тавьж эхэлсэн ба төгсөгчдөд Чадамжийн гэрчилгээ олгож байгаа нь албан сургалтын байгууллагатай адилхан түвшинд авчирсан гэж дүгнэж болно84.

Элсэгчдийн тооны үзүүлэлт, 2011 – 2021 он85:

Элсэгчдийн бүтцээр ангилж үзвэл86:

       Харьцуулалт, шинжилгээнээс харахад ЕБС төгсөгчдийн 30 хувь нь МБС-д элсдэг бөгөөд эдгээр элсэгчид нь нийт МБСБ-д элсэгчдийн 51 хувийг бүрдүүлдэг байна.

Үлдсэн 49 хувь нь бусад элсэгчид буюу насан хүрсэн суралцагчид байдаг. Үүнээс Монгол Улсын МБС-ын салбар нь олон улсын жишгийг даган хөгжиж байна гэж үзэж болно. Өөрөөр хэлбэл энэхүү 49 хувь бол насан туршийн суралцахуй буюу насанд хүрэгчдийн эрэлт хэрэгцээ, нийгмийн захиалгаас үүдэлтэй боловсрол, сургалтын нэг хэлбэр мөн гэж үзэж болно.

Хэдийгээр саяхныг хүртэл МБСБ-ын элсэгчдийн дийлэнх хувь нь дунд болон ахлах сургууль төгсөгчид байсан боловч сүүлийн 10 жилийн хугацаанд элсэгчдийн бүтцэд өөрчлөлт гарч байгааг87 харж болно. 10-аад жилийн өмнө бол нийт элсэгчдийн 90.0% нь уламжлалт хэвшмэл хэлбэрийн бүтэцтэй байсан бол 2018- 2019 оны хичээлийн жилд элсэгчдийн тэн хагас нь уламжлалт бүтэц (ЕБС төгсөгчдөөс)-тэй, харин үлдсэн хагас нь ажиллаж байсан болон ажилгүй насанд хүрэгчид, бусад сургалтын байгууллагаас шилжин ирсэн хүмүүс бүрдүүлж байна.

Харин элсэлтийн бүтцэд гарч байгаа эерэг өөрчлөлт нь хөдөлмөрийн зах зээл дээрх мэргэжилтэй ажилтны эрэлтийн илэрхийлэл болж салбарын талаарх эерэг хандлага өссөнөөр МБС-ын ач холбогдлын ойлголтыг нэмэгдүүлж бүтээлч ажил эрхлэлтийг баталгаажуулж байна (Эл Ачкар Хилал, 2011)88.

**Бусад элсэгчид гэдэгт**89**:**

* Тухайн жилд мэргэжлийн боловсрол төгсөгчид
* Тухайн жилд техникийн боловсрол төгсөгчид
* Их дээд сургууль төгсөгчид
* Ажиллагчид
* Цэргийн алба хаагчд
* Хорих ангид ял эдлэгчид
* Ажилгүй иргэд

Бусад элсэгчдийн тооны өсөлт:

      Иймд Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын элсэлтийн бодлогыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэх, тогтвортой байдал, ялангуяа элсэгчдийн хүртээмж, чанарыг, инклюсив байдлыг сайжруулж, МБС-ын элсэлтийн бодлого нь ЕБС-ын төгсөлт ба МБСБ, ИДС-ийн элсэлт, төгсөлтийн бодлогыг уялдуулж, БШУЯ болон ХНХЯ-ны хамтын оновчтой, үр өгөөжтэй зохицуулалт бүхий үндэсний түвшний бодлогод нийцүүлэх шаардлагатай байна.

1.2.6 Суралцагч, сургалтын хөтөлбөр, орчин

**Суралцагч**

2010 оноос хойш МБС-ын салбарт тогтолцооны шинэчлэл явагдаж техникийн болон мэргэжлийн боловсролыг Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбар гэсэн нэршлээр авч үзсэн бөгөөд тухайн үед техникийн боловсрол олгож байсан “тусгай дунд” гэсэн нэршлийг хэрэглэхээ болжээ. Энэ үеэс МБС-ын салбарын шинэчлэл эхэлж, бодлогын шинэчлэл, олон нийтэд салбарын ач холбогдлыг ойлгуулж, ажил олгогчийн оролцоо сайжирсан, мөн МБС-ын салбарын хөрөнгө оруулалт нэмэгдэж, сургалтын бааз суурь сайжирсантай холбоотойгоор нийт суурь болон бүрэн дунд боловсрол төгсөгчдийн МБСБ-д элсэх хандлага ихэссэн байна.

Монгол Улс 1990-ээд оны эхнээс эдийн засгийн бүх салбарыг либералчилж, хувийн секторын оролцоог албан ёсоор зөвшөөрч, төрийн мэдлийн зарим байгууллага, үйлчилгээг хувьчлах бодлого хэрэгжүүлсний дүнд боловсрол, сургалтын бүх шатанд бүтцийн болон тооны өөрчлөлт гарав.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын суралцагчийн тоо

      Төрийн бус өмчийн МБСБ-д суралцагчдын эзлэх жин 2013-2014 оны хичээлийн жилд хамгийн бага нийт суралцагчдын 27.7% хувийг эзэлж байсан бол 2021-2022 оны хичээлийн жилд 41.1%-ийг эзэлж, 2013 оныхтой харьцуулбал 13.4%-аар өссөн байна.

Төрийн өмчийн сургуулийн суралцагчдад төрийн бус өмчийн суралцагчийн эзлэх жин, %

  2021-2022 оны эхний хагас хичээлийн жилд Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарт суралцагчдын 87.6% нь мэргэжлийн боловсролд, 11.4% нь техникийн боловсролд, 1% нь мэргэжлийн сургалт буюу богино хугацаат сургалтад суралцаж байна. Сүүлийн 8 жилийн дунджаар мэргэжлийн боловсролд суралцагчид 77.7 хувь, ТБ-д суралцагчид 15.3 хувь, богино хугацааны мэргэжлийн сургалтад суралцагчид 7.0 хувийг эзэлж байна.

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын суралцагчид, мэргэшлийн түвшнээр90

      Үүнээс салбарын нийт суралцагчийн дийлэнх хувийг мэргэжлийн боловсрол, сургалт буюу мэргэшлийн IV түвшний суралцагчид эзэлж байна. Эдгээр суралцагчдаас 14–18 насны суралцагчид 58.8 хувь, 19 болон түүнээс дээш насны суралцагчид 41.2 хувийг эзэлж байна. Сүүлийн жилүүдэд насанд хүрэгчид 1 жилийн мэргэжлийн боловсролын сургалтад хамрагдах нь ихэссэн бөгөөд энэ нь нэг талаас Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нөгөө талаас насанд хүрэгчдийн тасралтгүй сурч, хөгжих, мэргэшлийн түвшнээ ахиулах, амьдралын түвшнээ дээшлүүлэх хэрэгцээ нь энэхүү өсөлтөд нөлөөлсөн гэж дүгнэж болно.

Иймд мэргэжлийн боловсрол, сургалт буюу мэргэшлийн IV түвшний боловсрол, сургалт (одоогийн 2.5 жилийн сургалт)-ыг хувилбарт хөтөлбөрөөр, хугацаа болон агуулгын хувьд иргэдийн сонголтод тулгуурлах замаар зохион байгуулах нь нийгмийн шаардлага, эрэлт хэрэгцээнд нийцэх шаардлагыг харуулж байна.

**Шатлал ба сургалтын хөтөлбөр**

      Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарт хамгийн их асуудал дагуулж буй нэг үзүүлэлт бол мэргэжлийн боловсрол, сургалтын 2.5 жилийн сургалтын хөтөлбөр юм. Энэ нь бүрэн дунд боловсролыг мэргэжлийн боловсролын хамт олгох буюу олон улсад олгож буй нийтлэг хэлбэрийн хувьд мэргэшлийн IV түвшний мэдлэг, ур чадвар болон боловсролын 4-р түвшин олгож буй хэлбэр юм.

Бүрэн дунд боловсролыг мэргэжлийн боловсролын хамт олгодог дэлхийн улс орнуудын нийтлэг туршлага байдаг. Гэвч эдгээр улс орнуудын хувьд мэргэжлийн боловсролыг хамтад нь олгож буй туршлагыг судлах, өөрийн улсын боломжийг тодорхойлох нэмэлт судалгаа шаардлагатай.

Монгол Улсын хувьд мэргэжлийн боловсрол, сургалтын хөтөлбөр нь дараах давуу болон сул талтай байна.

Манай улсын хувьд боловсролын шатлал нь элсэгч, суралцагч, төсөгчдөд бий болгож буй давуу, сул талыг энгийн зураглалаар харуулав.

ЕБС төгсөгчид буюу 9 ба 12 анги төгсөгчид мэргэжлийн боловсрол, сургалтад суралцаж, төгссөнөөр дараах ДАВУУ талууд бий болдог.

* БДБ-ыг мэргэжлийн боловсролын хамт эзэмшсэнээр хөдөлмөрийн зах зээлд шууд гарах, ажил хөдөлмөр эрхлэх буюу ажлын карьераа өсгөх, хувийн бизнес эрхлэх боломж нээлттэй.
* Богино хугацааны сургалтаар мэргэшил дээшлүүлэн, ур чадвараа ахиулах боломжтой
* Заавал ЭЕШ өгөхгүйгээр техникийн боловсролд дэвшин суралцах боломжтой
* Өндөр ур чадвар бүхий техникийн ажилтан бий болно.

Дараах СУЛ талууд бий болдог.

* Техникийн боловсролд суралцсан багц цагийг дээд боловсролын бакалаврын түвшинд дүйцүүлэх боломж хомс байгаа нь суралцагчийн мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварыг академик түвшинд дээшлүүлэх боломжгүй. Нөгөө талаар 12-р анги төгсөөд шууд их дээд сургуульд суралцсан оюутнуудаас хугацааны хувьд 1.5–4 жил илүү суралцаж бакалаврын зэрэг эзэмшдэг байна.

     Боловсролын шатлалын хувьд дээр дурдсан давуу ба сул талууд бий болж байгаа бол **Хөтөлбөрийн агуулга, цагийн хувьд**:

БСШУС-ын сайдын 2019 оны 08 дугаар сарын 01-ний өдрийн А/491 дугаар тушаалд БДБ-ын агуулга нь нийт 3675 цаг байна, үүнээс заавал судлах цаг 2508, сонгон судлах 1023, багшийн зохицуулах 144 цаг, долоо хоногийн ачаалал 36 цаг, өдрийн нийт 7 цаг байна гэж заасан.

ХНХ-ын сайдын 2020 оны 6 дугаар сарын 26-ны өдрийн А/159 тоот мэргэжлийн боловсрол, сургалтын төлөвлөгөөний загвар батлах тухай тушаалд БДБ-ын заавал судлах агуулга нь 1512 цаг (2508 цагийн 60%), мэргэжлийн боловсролын агуулгын мэргэжлийн суурь хэсэгт 252 цаг, үлдсэн цагт нь мэргэшүүлэх суурь хэсгийн агуулгыг багтааж нийт 3600 гаруй цагийг МБС-д төлөвлөн хичээл сургалтыг явуулж байна.

* Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, ажил олгогчийн шаардлагад нийцүүлэн, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын стандарт, хөтөлбөрийг шинэчлэх ажлыг үргэлжлүүлэх91, чанарыг дээшлүүлэх;
* МБС-ын мэргэшлийн V ба VI түвшин ба Боловсролын 6 дугаар (бакалавр) түвшин хоорондох дүйцэл, мэргэшил болон агуулгын залгамж холбоог бий болгож, сургалтын багц цаг дүйцүүлэх, хуримтлуулах, хүлээн зөвшөөрөх тогтолцоог мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтцээр дамжуулан хэрэгжүүлэх шаардлага байна. Техникийн боловсролын түвшинд олон улсад хувилбарт хөтөлбөрүүдийг ашигладаг нийтлэг туршлага байдаг. Өөрөөр хэлбэл мэргэшлийн ижил түвшний технологийн болон техникийн коллежууд байдаг. Дээд боловсролоор олгож буй мэргэжлийн ангиллыг бий болгосноор суралцагчийг ахлах ангид элсэхдээ мэргэших чиглэлээ сонгож IV, V түвшинд хөтөлбөр сонгон суралцаж, тухайн чиглэлээрээ их дээд сургуульд элсэн суралцах боломжоор хангах.
* Иймд бүрэн дунд боловсрол эзэмшсэн төгсөгчид, МБСБ-ын төгсөгчид дээд боловсролд шатлан суралцах боломжийг бодлогоор уялдуулж, иргэдийн насан турш сурч, хөгжих, өмнөх мэдлэг чадвараа боловсролын аль ч түвшинд хүлээн зөвшөөрүүлж, баталгаажуулах зайлшгүй шаардлагатай байна.
* ХЗЗ-ийн эрэлтэд үндэслэн МБС-ын стандарт, хөтөлбөрийг боловсруулан шинэчлэхдээ дээд боловсрол, техникийн боловсрол, мэргэжлийн боловсрол, мэргэжлийн сургалтын агуулгын залгамж холбоог хангах шаардлагатай.
* Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын барилга байгууламж, дэд бүтцийг сайжруулан, стандарт, чанарын шаардлага хангасан тэгш, хүртээмжтэй, чанартай үйлчилгээ үзүүлэх орчныг бүрдүүлэх92;
* Мэргэжлийн боловсролын 2.5 жилийн сургалтын хугацааг 3 жил болгох.

1.2.7 Төгсөгчид, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт

ТМБС ба ДБ-ын салбарын төгсөгчдийн хувьд ХЗЗ-ийн эрэлтэд нийцсэн ур чадвар эзэмшсэн эсэх, мөн тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн хувь хэмжээгээр салбарын чанарыг тодорхойлдог нийтлэг жишиг дэлхий нийтэд бий. ЮНЕСКО-оос гаргасан “Educational sector analysis methodological guideline 2014” аргачлалд ТМБС-ын салбарын төгсөгчдийн чанарын үзүүлэлтийг тэдний хөдөлмөр эрхлэлтийн түвшин, ажил олгогчдын сэтгэл ханамж, төгсөгчдийн эдийн засгийн өсөлтөд нөлөөлж буй үзүүлэлтээр тодорхойлохыг зөвлөсөн байдаг.

**Монгол Улсын мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын төгсөгчид**

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын төгсөгчид нь жилд дунджаар 19-20 мянга орчим байдаг.

Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын судалгааны инстистутын (ХНХСИ) 2020 оны төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгааны дүнгээр Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллага төгсөгчдийн 71.5 хувь нь хөдөлмөр эрхэлж байна.

Хөдөлмөр эрхэлж буй МБСБ-ын төгсөгчдийн 32.6 хувь нь хувиараа хөдөлмөр эрхэлж, 24.2 хувь нь түр болон улирлын чанартай ажлын байранд ажиллаж байжээ. Мөн хөдөлмөр эрхэлж буй МБСБ төгсөгчдийн 53.0 хувь нь мэргэжлээрээ ажиллаж буйн дотор эрүүл мэнд (90.4), эрчим хүч (79.8), боловсрол (71.0), үйлчилгээний (65.0) салбарт мэргэжлээрээ ажиллаж байгаа үзүүлэлт бусад салбарынхаас өндөр байсан ажээ.

ХНХСИ-ийн хийсэн 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 оны төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн судалгаанд 2013, 2014, 2017 онд нийт төгсөгчдийн дахин суралцаж буй боловсролын түвшний харьцуулсан судалгааг хийсэн ба дараах үзүүлэлт гарсан байна.

Үүнд: Мөшгөх судалгаанд хамрагдсан МБСБ төгсөгчид нь 2013 оны байдлаар 60 гаруй хувь нь их дээд сургуульд элсэн суралцсан бол 2017 оны байдлаар 33% болж буурсан байна. Харин түвшин ахиулан суралцаж буй суралцагч 2014 онд 3.1% байсан бол 2017 онд 11.5% болж өссөн, 2013 оны байдлаар мэргэжлийн сургалтад 6% нь хамрагддаг байсан бол 2017 оны байдлаар 20.1% болж өсжээ. Үүнээс МБСБ-ын төгсөгчид мэргэжлээрээ түвшин ахиулан суралцах, богино хугацаанд мэргэшиж, хөдөлмөр эрхлэх сонирхол нэмэгдсэн байна. Энэ нь нөгөө талаас ажил олгогчийн ажлын байрны ур чадварын шаардлага нэмэгдсэнтэй холбоотой.

2020 онд ХНХСИ-ээс хийсэн төгсөгчдийн мөшгөх судалгааны дүнд КОВИД цар тахлын нөлөөгөөр МБС болон ДБ-ын нийт төгсөгчдийн 54.3 хувь нь цалин орлого буурсан, үйлдвэр, ААН зогссон, сургууль цэцэрлэг ажиллахгүйгээс болж хүүхэд харах хүнгүй болсон гэх мэт шалтгаанаар хөдөлмөр эрхлээгүй байна93, 94.

Эдгээр тоон мэдээлэл болон судалгааны тайлангаас МБСБ-ын төгсөгчид өөрийн эзэмшсэн мэргэжлээр мэргэшлийн түвшин дээшлүүлэх, давтан суралцах, ХЗЗ-д бий болж буй ур чадварын эрэлтийг богино хугацаанд нөхөж авах сонирхол өндөр болсон байна. Нөгөө талаас дэлхий нийтийн ХЗЗ-ийн чиг хандлага манай улсад нөлөөлж эхэлсэн ба төгсөгчдийн энэхүү сонголт болон одоогийн МБС-ын салбарын элсэгчдийн бүтцэд томоохон нөлөө үзүүлж байна.

Иймд МБС-ын салбарын хувьд төгсөгчдийг давтан сургах, богино хугацаанд техник, технологийн ур чадварыг нэмэгдүүлэх, эрэлт хэрэгцээг хангах чиглэлээр бодлогын түвшинд зохион байгуулалт хийх шаардлагатай бөгөөд боловсролын түвшин хоорондын уян хатан интеграци хийх асуудлыг зөвшилцөх хэрэгтэй байна.

Төгсөөд хөдөлмөр эрхэлж буй ИДС, МБСБ-ын төгсөгчдөөс эзэмшсэн боловсролын түвшин ба ажлын байранд шаардлагатай боловсролын түвшний нийцлийн талаар ХНХСИ-ийн судалгаанд:

76.1 хувь нь тохиромжтой, 12.5 хувь нь эзэмшсэн боловсролын түвшнээс доогуур, 11.4 хувь нь эзэмшсэн боловсролын түвшнээс илүү шаардлага бүхий ажлын байранд ажиллаж байна.

Төгсөгчдийн ажлын байранд тавигдах ур чадварын шаардлага болон суралцах хугацаандаа эзэмшсэн ур чадварын нийцлийг тодруулахад:

  Төгсөгчдөөс одоогийн эзэмшсэн ур чадварыг хэзээ олж авсныг тодруулахад МБСБ төгсөгчдийн 66.5 хувь нь ажилд орсны дараа ур чадвараа эзэмшсэн байна95. Иймд сургалтын хөтөлбөр, сургалтын орчин, багшийн чадавхид анхаарч, ХЗЗ, ажил олгогчийн шаардлагад нийцүүлэх зэрэг тулгамдсан асуудал байна. МБС-ын чанарыг ахиулж, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн хувь хэмжээг нэмэгдүүлэх, ажлын байранд шаардагдах ур чадвар, хандлага, төлөвшил, асуудал шийдвэрлэх, багаар ажиллах, бие даан бизнес эрхлэх чадварыг дээшлүүлэх зайлшгүй шаардлага байна.

Хөдөлмөрийн зах зээл дэх тухайн мэргэжлийн ажлын байранд тавигдах мэргэжлийн ур чадвараас гадна хувь хүнд тавигдах ерөнхий ур чадварууд МБСБ-ын төгсөгчдөд хангалттай бус байна96. ХЗЗ-ийн эрэлт, хэрэгцээ, эдийн засгийн тэргүүлэх салбар, томоохон бүтээн байгуулалтад шаардлагатай ажиллах хүчний тоон болон чанарын судалгаа мэдээлэл дутмаг, богино хугацаанд эрэлтийг тодорхойлж, мэдээлэх механизм бүрдээгүй.

ЧСС-ын орчин бүрдүүлэх, сургалтын хэрэглэгдэхүүн, дадлагын материал түүхий эдийн хангамж, санхүүжилт хүрэлцээгүй97.

Иймд төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт, мэргэжил, ур чадварын зөрүүтэй байдлыг бий болгоход нөлөөлж буй хүчин зүйлсийг тооцож, хөдөлмөр эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх, дэмжих бодлого шаардлагатай байна. Үүнд:

* ХНХСИ-ийн гаргаж буй ХЗЗ-ийн барометрийн судалгааны ирээдүйн үр дүнг 5 ба түүнээс дээш жилээр гаргах боломж, технологи, аргачлалыг сайжруулах;
* Ажил олгогчид, эдийн засгийн салбар, яамд ажиллах хүчний эрэлт, ур чадварын эрэлт хэрэгцээг тодорхойлох механизм бүрдүүлэх, чадавх дээшлүүлэх, судалгаа шинжилгээ хийх, энэ чиглэлээр боловсрол болон хөдөлмөрийн салбартай тогтмол хамтран ажиллах, үүнд ажил олгогчид, ААНБ-ыг татан оролцуулах, боловсон хүчнээ бэлтгэх асуудалд хариуцлагажуулах гэх мэт салбар дундын томоохон бодлогын шаардлага байна; (ХНХСИ-ийн хийсэн судалгаагаар МБСБ-ын 10 төгсөгч тутмын 6 нь түр болон гэрээгээр ажиллаж эрхэлж байна.)
* Мэргэжил, мэргэшлийн асуудал эрхэлсэн тусгай байгууллага бий болгож, зохион байгуулах шаардлага байна.
* Нийтийг хамарсан гэнэтийн болон байгалийн давагдашгүй хүчин зүйлийн үед төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих, давтан чадваржуулахад бүх салбарууд хамтран ажиллахад чиглэсэн бодлого, зохицуулалт шаардлагатай байна.

1.2.8 Чанарын баталгаажуулалт

МБС-ын чанарын баталгаажуулалт гэдэгт тусгайлан оноосон ганц тодорхойлолт байхгүй хэдий ч улс орнуудад чанарыг баталгаажуулах зарчим, аргазүй, хийх алхам, арга хэрэгслийг цогцоор нь нийт системийн хэмжээнд болон сургууль, хөтөлбөр, багш сургагчдын түвшинд нэгэн ижил утга агуулгатай хэрэглэхтэй холбосон ойлголт нийтлэг байна98.

Саяхан болтол улс орнууд сургалтын байгууллагын түвшний үнэлгээ хяналтад илүү анхаарч мэргэжлийн хяналт, магадлан итгэмжлэл зэрэг хөндлөнгийн үнэлгээг нийтлэг ашиглаж байв (ETF, 2016). Харин одоо үед хөндлөнгийн үнэлгээ, хяналт шалгалтын зэрэгцээ сургалтын байгууллагад чанарын соёл бий болгоход чиглэсэн өөрийн үнэлгээний үр нөлөөг сайжруулахад ихээхэн ач холбогдол өгч байна. Мөн сургалтын орц, процесст төвлөрсөн үнэлгээ баталгаажуулалтаас гадна суралцагчдын сурах, ур чадвар эзэмших боломж, арга хэлбэр олон төрөл хэлбэртэй болж байгааг харгалзан хүмүүсийн эзэмшсэн мэргэшлийг баталгаажуулахад онцгойлон анхаарах шаардлагатай болж байна (Cedefop, 2015)99.

Ажлын байранд дагалдан суралцах, онлайн сургалтыг ашиглах, өмнө эзэмшсэн ур чадвар, мэргэшлээ үнэлүүлж баталгаажуулах боломж хэрэгцээг тусгасан чанарын баталгаажуулалтын хувилбар хэрэгтэй болж байна.

Монголын МБС-ын салбарын чанарын баталгаажуулалт нь олон улсын туршлагатай харьцуулахад хөндлөнгийн чанарын баталгаажилтын механизм хэлбэртэй байна. Хөндлөнгийн чанарын баталгаажуулалт нь МБСБ-ын тусгай зөвшөөрөл, төрийн өмчийн сургалтын байгууллагын гүйцэтгэлийн төлөвлөгөө, байгууллагын үйл ажиллагааг хянах ажлыг ХНХЯ хариуцаж, харин байгууллагын болон хөтөлбөрийн магадлан итгэмжлэлийг Боловсролын магадлан итгэмжлэлийн үндэсний зөвлөлөөс, Мэргэжлийн хяналтын ерөнхий газраас хяналт шалгалтыг, МБСҮТ-өөс төгсөгчдийн ур чадвар, чадамжийг үнэлж гэрчилгээжүүлэх ажлыг тус тус хэрэгжүүлж байна100.

МБСБ-ын магадлан итгэмжлэлийг 2002 оноос БМИҮЗ эхлүүлсэн ч хөндлөнгийн бие даасан хяналт, үнэлгээний энэ байгууллага 1998 онд байгуулагджээ. Өнөөг хүртэл МБСБ-аас анх удаагаа 12, хоёр дахь удаагаа 5 байгууллага, харин эрүүл мэнд, технологийн чиглэлийн 7 хөтөлбөр БМИҮЗ-өөр магадлан итгэмжлэгдээд байна. 2014-2016 онуудын хооронд БМИҮЗ нь бүтэц зохион байгуулалтаа өөрчилж, магадлан итгэмжлэлийн шалгуур, шаардлагаа шинэчлэн сайжруулсан байна. Саяхнаас БМИҮЗ-ийн МБС-ын магадлан итгэмжлэлийн хороо нь үнэлгээ дүгнэлт хийсэн багийн дүгнэлт дээр үндэслэн магадлан итгэмжлэлийн шийдвэрээ гаргахаар зохицуулалт хийсэн байна.

Эдгээрээс дүгнэхэд МБС-ын салбарт чанарын хөндлөнгийн үнэлгээний механизм тодорхой хэмжээнд хэрэгжиж байгаа ч МБСБ-ын дотоод чанарын баталгаажуулалтын бодлого, механизм, арга аргачлал дутмаг байна.

2000-аад оны дундуур Сингапур политехник, Темасек сангийн төслийн хүрээнд байгууллагын стратеги төлөвлөлтөд чанарын менежментийн арга зүйг нэвтрүүлэх олон улсын туршлагыг Засгийн газрын зүгээс дэмжин хэрэгжүүлсэн. Төрийн болон төрийн бус өмчийн сургуулиудын ахлах, дунд шатны менежерүүд цуврал сургалтад хамрагдаж, чанарын менежментийн гарын авлагыг хамтран боловсруулжээ. Зарим нэгэн МБСБ, политехник коллежууд бүтээлч идэвхтэй байдлаар ажиллаж ISO9901, Хөдөлмөрийн эрүүл ахуй, аюулгүй ажиллагааны 18001 стандартыг нэвтрүүлэхээр бэлтгэж байна.101

МБСБ-ын сургалт, үйлчилгээний чанар, төгсөгчдийн ур чадвар ба ХЗЗ-ийн нийцэлийг сайжруулахын тулд хамтран ажиллагч, ажил олгогчид, МБСБ-аар үйлчлүүлэгчид, суралцагчид, тэдний эцэг эх, төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлтэд тулгамдаж буй асуудлыг илрүүлэх, сургалтын үйл ажиллагаанд тусгах, багшлах болон суралцахуйн уялдаа холбоог сайжруулах, суралцагчдыг ур чадварын эрэлт хэрэгцээний өөрчлөлтөд нийцүүлэн бэлтгэхэд дижитал хэрэгслийг ашиглах гэх мэтээр сургалтын байгууллага дотоод үйл ажиллагааны чанарыг сайжруулахад чиглэсэн бодлого, үйл ажиллагаа дутагдалтай байна.  Байгууллагын дотоодын энэхүү үйл явцаар хүлээн зөвшөөрөгдсөн ур чадварын стандартыг тогтоох, багшийн сургалтын хөтөлбөрийг сайжруулах, МБСБ-ын сайн менежмент зэрэг боловсролын чанарын баталгаажуулалтын ажлыг илүү сайн тодруулах боломжтой.

МБС-ын салбарт хөндлөнгийн буюу гадаад чанарын баталгаажуулалтын асуудал тодорхой хэмжээнд, олон байгууллагын оролцоотой явагдаж байгаа ч дотоод чанарын баталгаажуулалтын тогтолцоог нэвтрүүлэх шаардлага байсаар байна. Үүнд:

* Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтцэд нийцсэн сургалтын стандарт, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, сургалтын орчныг бүрдүүлэх, багшийг хөгжүүлэх боломж бий болгох
* Байгууллагын чанарын дотоод асуудлыг МБСБ-ын онцлогт тулгуурлан системтэй бүрдүүлэх, хэрэгжүүлэх шаардлага байна
* Чанарын үр дүнтэй менежментийн тогтолцоог бүрдүүлэхэд чиглэсэн бүтэц, засаглалыг бий болгох
* МБСБ-ын захиргаа удирдлага
* Сургах ба суралцах үйл ажиллагаа, явцын үнэлгээний чанар нь хөндлөнгийн үнэлгээнд нийцэх
* Хүний нөөц, багш ажилтны эрэлт, шаардлага, сургалт хөгжлийн бодлого
* Элсэгч, суралцагч, төгсөгчдөд чиглэсэн чанарын бодлого
* Нийгмийн түншлэл, хамтын ажиллагаа, хөдөлмөрийн зах зээл, оролцогч талуудад чиглэсэн чанарын бодлого

**Тандалт судалгааны дүнд:**

Тандалт судалгааны үр дүнд Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулахад анхаарах гол асуудлуудыг дараах байдлаар тодорхойлж байна.

Үүнд:

1. МБС-ын удирдлагын тогтолцоог оновчтой болгох
2. Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, тогтолцоог бүрдүүлэх, агуулга, стандартын зохицуулалтыг боловсронгуй болгох
3. МБСБ-ын байгууллага, багш, ажилтны эрх үүргийг тодорхой болгох, нийгмийн баталгааг хангах
4. Сургалтын байгууллагыг төрөлжүүлэн хөгжүүлэх
5. МБС-ын чанарын баталгаажилтын тогтолцоог төлөвшүүлэх
6. МБС-ын төсөв, санхүүжилтийг боловсронгуй болгох

ХОЁР. АСУУДЛЫГ ХУУЛЬ ТОГТООМЖООР ЗОХИЦУУЛАХ САНАЛ, ТАНДАЛТ СУДАЛГААНЫ ҮР ДҮН

1. Тандалт судалгааны үр дүн, асуудал ба асуудлын шалтгаан

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  | **АСУУДЛУУД**  | **Учир шалтгаан, хүчин зүйлсийн нөлөөлөл**  |
| **НЭГ**  | МБС-ын тогтолцоог олон улсын жишиг, өөрийн орны хөгжлийн бодлого, ХЗЗ-ийн цаашдын чиг хандлага, эрэлт, салбарын  өвөрмөц онцлогт нийцүүлж, оновчтой тогтоох шаардлага байна  | 1. Монгол Улсын Их Хурал, Засгийн газраас эдийн засгийн салбаруудын бүтээн байгуулалтын томоохон зорилтуудыг хэрэгжүүлэхүйц түвшинд ажиллах хүний нөөц (тоон), мэргэжлийн өндөр ур чадварын (чанар) эрэлтийг тодорхойлж, эдийн засгийн салбаруудын хамтын ажиллагааг сайжруулах бодлого шаардлагатай байна.
2. Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарыг олон улсын шаардлагад нийцүүлэн хөгжүүлэх, МБС-ын удирдлагын салбар дундын зохицуулалт бүхий тогтолцоог бүрдүүлж, төлөвшүүлэх
3. Удирдлагын тогтолцоог дэлхий нийтийн жишигт нийцүүлснээр олон улсын байгууллага, хандивлагч орнуудтай хамтын ажиллагаагаа өргөжүүлэх, тэдгээрийн хөрөнгө оруулалт, санхүүгийн дэмжлэгийг мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх салбарт  татах боломж нэмэгдэх.
4. МБС-ын төгсөгчдийн ажил эрхлэлтийг нэмэгдүүлэх талаар салбар дундын бодлого дутагдалтай байна, МБС-ын тогтолцоо олон бүрдэлтэй байгаа боловч бодлогын зохицуулалтыг бүрдээгүй байна
5. Бодлогын судалгаа хийх мэргэшсэн боловсон хүчин, судлаачид дутмаг
 |
| **ХОЁР**  | Монгол улсын МБС-ын салбарын хөгжлийн бодлогыг олон улсын чиг хандлагад нийцүүлэн, тасралтгүй хөгжүүлэх бодлого дутагдалтай байна.  | 1. МБС-ын одоогийн нэр томьёог олон улсын нэршилтэй нийцүүлэх. Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалт
2. МБС-ын тогтолцоог дижиталчлах шаардлага байна
3. Насан туршийн суралцахуйг дэмжих бодлогыг боловсронгуй болгох
4. Дижиталчлагдсан хөдөлмөрийн зах зээлд дэх ур чадварын зөрүүг багасгах
5. МБСБ-ын бизнес эрхлэх чадварыг хөгжүүлэх
6. Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, тогтолцоонд нийцүүлэх
 |
| **ГУРАВ**  | МБС-ын засаглал, удирдлагын оновчтой тогтолцоог бий болгож, түүний хэрэгжилтийг хангах шаардлагатай байна.   | 1. МБСБ-ын эрх зүйн зохицуулалт дутмаг ба хийгдсэн гол зохицуулалтуудын хэрэгжилт хангалтгүй байгаагаас нийгмийн хөгжлийн̆ эрэлт хэрэгцээг хангахуйц түвшинд бие даан тогтвортой̆ хөгжих боломж хязгаарлагдмал байна.
2. МБС-ын салбар нь ХЗЗ-ийн эрэлтээр удирдуулсан, салбар дундын зохицуулалт бүхийонцлогтой салбар боловч хэрэгжүүлэх боломж хязгаарлагдмал, тогтвортой байдлыг хангахгүй байна.
3. Монгол Улсын бүсчилсэн хөгжлийн үзэл баримтлалд нийцүүлэх, МБС-ын санхүүжилт, хөрөнгө оруулалтын үр ашигтай байдлыг нэмэгдүүлэхэд МБСБ-ыг төрөлжүүлэх, хотхон хэлбэрээр хөгжүүлэх бодлого боловсруулах, төсөл, хөрөнгө оруулалтын төлөвлөлт хийх, хэрэгжүүлэх, хяналт үнэлгээ хийх үйл ажиллагааг зохион байгуулах шаардлага байна.
4. МБС-ын тухай хуулийн санхүүжилтийн̆н шинэлэг зохицуулалтууд (20.3, 22.1.5, 23.1.2, 24.2, 24.3) хэрэгжээгүй̆ нь салбарын шинэчлэл, түншлэл-олон талын оролцоо, сургалтын чанар, суралцагч, төгсөгчийн̆н мэргэшлийн̆н ур чадварт сөргөөр нөлөөлж байна.
5. Боловсрол – Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын тогтолцоо дахь эрэлт нийлүүлэлтийн зарчмын хэрэгжилт хангалтгүй байна.
6. МБС-ын техник, технологи, инновацын судалгааг институцийн түвшинд хүргэх, аж үйлдвэрийн ирээдүйн хувьсгал, өөрчлөлтөд мэдрэмж бүхий МБС-ын тогтолцоог бий болгох
 |
| **ДӨРӨВ**  | Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц буюу мэргэшлийн түвшний оновчтой тогтолцоог бүрдүүлэх шаардлага байна  | 1. Мэргэшлийн түвшний үндэсний тогтолцоо, шаталсан бүтцийг хариуцсан салбар дундын мэргэшсэн байгууллага байхгүйгээс боловсрол ба хөдөлмөрийн салбар, эдийн засгийн бүх салбарын харилцан уялдаа холбоо дутмаг, боловсрол, хөдөлмөрийн салбарын эдийн засгийн үр ашиг бага байна.
2. Боловсрол болон мэргэшлийн түвшний уялдаа холбоо тодорхой бус, боловсрол сургалтын үр дүн нь сургалтын хөтөлбөрт суурилсан өөрөөр хэлбэл ур чадварт суурилсан бус агуулга, хэлбэртэй байгаа нь ХЗЗ-д шаардаж буй ур чадварыг нийлүүлж чадахгүйд хүргэж байна.
3. Дээд боловсролын мэргэжлүүд, хөтөлбөрүүд эдийн засгийн салбар, БОУАТ-д тусгасан ангиллын дагуу ялгамжгүй, мэргэжлийн стандарт, түвшинд суурилахгүй байгаа нь боловсрол, мэргэшлийн шатлалыг хэрэгжүүлэх (техникийн болон мэргэжлийн боловсрол сургалтаар олгож буй мэргэшлийн түвшнийг дүйцүүлэх), иргэдийн дэвшин суралцах боломжийг бууруулж, насан турш суралцахуйн оновчтой хувилбарыг бий болгож чадахгүй байна.
4. Мэргэжлийн стандарт, мэргэшлийн түвшин тодорхойгүй байгаа нь хөдөлмөрийн зах зээлийг бүрдүүлж буй ажил олгогч (бүх хэлбэрийн)-ийн хувьд төгсөгчид болон ажилтан, албан хаагчдын мэдлэг, мэргэшлийн ур чадварт тохирсон цалин хөлс, үнэлэмж тогтоож чадахгүй, ойлголт дутмаг байна.
5. Албан ба албан бусаар мэдлэг, ур чадвар, мэргэшлийн өндөр ур чадвар эзэмшсэн иргэдийн өмнөх мэдлэг ур чадварыг боловсролын аль ч түвшинд хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах, дүйцүүлэх, түүнд тохирсон боловсролын болон мэргэшлийн түвшин олгох бодлого дутагдаж байна. (Credit accumulation, credit transfer, up skilling, re skilling)
6. Гадаад улсад ажиллаж, амьдарч тодорхой мэргэшлээр өндөр ур чадвар эзэмшсэн иргэдийн мэдлэг чадварыг үнэлж, хүлээн зөвшөөрөх, баталгаажуулах, мэргэшлийн түвшин олгож, өөрийн улсдаа хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангах бодлогын дэмжлэг үзүүлж чадахгүй байна
 |
| **ТАВ**  | МБС-ын салбарын санхүүжилт   | 1. Хэдийгээр мэргэжлийн болон техникийн боловсролын сургалтын байгууллага өөрийн үйл ажиллагаанаас орлого олох, зарцуулах эрхтэй болсон ч хэрэгжилтийг хангах чиглэлээр ямар нэг арга хэмжээг авч хэрэгжүүлэх санхүүжилтийн механизм, эрх зүйн орчин бүрдээгүй байна.
2. МБС-ын тухай хуулийн санхүүжилтийн шинэлэг зохицуулалтууд (20.3, 22.1.5, 23.1.2, 24.2, 24.3) хэрэгжээгүй нь салбарын шинэчлэл, түншлэл-олон талын оролцоо, сургалтын чанар сөргөөр нөлөөлж байна
3. МБСБ үйлдвэрлэл, сургалтаас туслах үйл ажиллгааны  орлогоо бүрдүүлэх, өөрөө захиран зарцуулах, түүнд хяналт тавих эрх зүйн орчин бүрдүүлэх асуудлыг шийдвэрлэх хэрэгцээ байна.
4. МБС-ын салбарт бэлтгэж буй мэргэжлүүдийг өөрийн өртгийн тооцоололд тулгуурлан санхүүжүүлэх нь эрх зүйн орчин бүрдүүлэх шаардлагатай байна
 |
| **ЗУРГАА**  | Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын хүний нөөцийн асуудал   | 1. МБС-ын салбарын багш, удирдах, бусад ажилтныг тасралтгүй сургах, хөгжүүлэх тогтолцоо, эрх зүйн орчныг боловсронгуй болгох, санхүүгийн бодлогоор дэмжих
2. ХНХЯ болон БШУЯ-аас МБС-ын салбарын хүний нөөцийг тасралтгүй хөгжүүлэх тогтолцоо бүрдүүлэх бодлого төлөвлөлтөд анхаарал хандуулах
3. Мэргэжлийн ур чадвар олгож буй дадлагын болон ур чадвар олгож буй багшийн цалин, нийгмийн баталгааг нэмэгдүүлэх шаардлагатай байна. Цалин хөлс багаас шалтгаалж бэлтгэгдсэн, мэргэшсэн багш нар ажлаас гарах, өндөр цалинтай уул уурхайн болон бусад салбарт ажиллах явдал ихсэж байна.
4. УИХ, Засгийн газрын бүтээн байгуулалтын томоохон зорилтуудыг хэрэгжүүлэхүйц ур чадвартай мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, мэргэшүүлэх, ажил эрхлэлтийг дэмжихэд салбар хоорондын уялдаа холбоог хангах, олон улсын жишигт нийцсэн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын удирдлагын тогтолцоог бүрдүүлж, мэргэшсэн тогтвортой ажиллагааг хангах шаардлагатай  байна.
5. МБС-ын салбарын удирдах ажилтан, багш, хүний нөөцийг боловсрол ба хөдөлмөрийн салбарын хамтын ажиллагаанд үндэслэн тасралтгүй хөгжүүлэхүйц салбарын онцлогт тохирсон хөтөлбөр, арга хэлбэр бүхий тогтолцоог бий болгох хэрэгтэй байна.
 |
| **ДОЛОО**  | МБС-ын элсэлт ба тэгш хүртээмжийн асуудал  | 1. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын элсэлтийн бодлогыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлэх, тогтвортой байдал, ялангуяа элсэгчдийн хүртээмж, чанарыг, инклюсив байдлыг сайжруулж, МБС-ын элсэлтийн бодлого нь ЕБС-ын төгсөлт ба МБСБ, ИДС-ийн элсэлт, төгсөлтийн бодлогыг уялдуулж, БШУЯ болон ХНХЯ-ны хамтын оновчтой, үр өгөөжтэй зохицуулалт бүхий үндэсний түвшний бодлогод нийцүүлэх шаардлагатай байна
2. МБС буюу мэргэшлийн IV түвшний боловсрол, сургалт (одоогийн 2.5 жилийн сургалт)-ыг хувилбарт хөтөлбөрөөр, хугацаа болон агуулгын хувьд иргэдийн сонголтод тулгуурлах замаар зохион байгуулах нь нийгмийн шаардлага, эрэлт хэрэгцээнд нийцэх магадлал өндөр байна.
 |
| **НАЙМ**  | Суралцагч ба сургалтын хөтөлбөр  | 1. БДБ-ын заавал үзэх агуулгын зөрүүтэй байдлаас МБС-ын зарим төгсөгчид дэвшин суралцах боломж хязгаарлагдмал байна. Нөгөө талаар хэрэв БДБ-ын агуулгыг 100% эзэмшихэд хүрвэл мэргэшлийн IV ба V түвшний хувьд сонголтот хөтөлбөрүүдийг бий болгох, боловсролын түвшин хооронд уян хатан байдлаар дэвшин суралцах боломж олгохуйц (мэргэшлийн түвшний болон боловсролын түвшний уялдаа холбоо бүхий) бодлого хэрэгжүүлэх зайлшгүй шаардлага байна.
2. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, ажил олгогчийн шаардлагад нийцүүлэн, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын стандарт, хөтөлбөрийг шинэчлэх ажлыг үргэлжлүүлэх, чанарыг дээшлүүлэх;
3. МБС-ын мэргэшлийн V, VI түвшин ба Боловсролын 6 дугаар (бакалавр) түвшин хоорондох дүйцэл, мэргэшил болон агуулгын залгамж холбоог бий болгож, сургалтын багц цаг дүйцүүлэх, хуримтлуулах, хүлээн зөвшөөрөх тогтолцоог мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтцээр дамжуулан хэрэгжүүлэх шаардлага байна.
4. Бүрэн дунд боловсролын төгсөгчид, МБС-д элсэгч, төгсөгчид, дээд боловсролд дэвшин суралцах боломж, шатлалыг бодлогоор уялдуулж, иргэдийн насан турш сурч, хөгжих, өмнөх мэдлэг чадвараа боловсролын аль ч түвшинд хүлээн зөвшөөрүүлж, баталгаажуулах.
5. ХЗЗ-ийн эрэлтэд үндэслэн МБС-ын стандарт, хөтөлбөрийг боловсруулан шинэчлэхдээ дээд боловсрол, техникийн боловсрол, мэргэжлийн боловсрол, мэргэжлийн сургалтын агуулгын залгамж холбоог хангах шаардлагатай байна.
6. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын барилга байгууламж, дэд бүтцийг сайжруулан, стандарт, чанарын шаардлага хангасан тэгш, хүртээмжтэй сургалтын орчин, дадлагын газруудыг бий болгох шаардлагатай байна.
 |
| **ЕС**  | Төгсөгчид ба төгсөгчдийн хөдөлмөр эрхлэлт  | 1. Боловсрол, хөдөлмөрийн салбар, бусад эдийн засгийн салбаруудын мэдээ мэдээллийн уялдаа холбоог бодлогоор хангах, ХНХСИ-ийн гаргаж буй ХЗЗ-ийн барометрийн судалгааны ирээдүйн үр дүнг 5 ба түүнээс дээш жилээр гаргах боломж, технологи, аргачлалыг сайжруулах;
2. Ажил олгогчид, эдийн засгийн салбар, яамд ажиллах хүчний эрэлт, ур чадварын эрэлт хэрэгцээг тодорхойлоход чиглэсэн механизм бүрдүүлэх, мэргэжил, мэргэшлийн асуудал эрхэлсэн тусгай байгууллага бий болгож, зохион байгуулах шаардлага байна.
 |
| **АРАВ**  | Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын чанарын баталгаажуулалтын асуудал   | 1. Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтцэд нийцсэн сургалтын стандарт, хөтөлбөр хэрэгжүүлэх, сургалтын орчныг бүрдүүлэх, багшийг хөгжүүлэх боломж бий болгох
2. Байгууллагын чанарын дотоод баталгаажуулалтын системийг МБСБ-ын онцлогт тулгуурлан бүрдүүлэх, хэрэгжүүлэх шаардлага байна
3. Чанарын үр дүнтэй менежментийн тогтолцоог бүрдүүлэхэд чиглэсэн бүтэц, засаглалыг бий болгох.
 |

1. Хууль тогтоомжоор зохицуулах хувилбаруудын эерэг ба сөрөг тал

Захиргааны шийдвэр гаргах, хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбаруудыг зорилгод хүрэх байдлаар харьцуулан харуулбал:

2.2.1 Зохицуулах хувилбаруудын эерэг, сөрөг байдлын харьцуулалт

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  | **Зорилго**  | **Сонгож авсан хувилбар**  |
|   |   | **Захиргааны шийдвэр** **гаргах**  | **Хууль тогтоомжийн** **төсөл боловсруулах**  |
| 1.  | Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, тогтолцоог бүрдүүлж, төлөвшүүлэх   | Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, тогтолцоо нь иргэдийн насан туршдаа, тасралтгүй сурч хөгжих боломжийг боловсрол болон хөдөлмөрийн бодлогоор дэмжих, иргэдийн олон улсад сурч боловсрох, хөдөлмөр эрхлэх эрх зүйн орчныг бий болгоно.  Энэхүү харилцааг захиргааны актаар зохицуулах боломжгүй тул хуулийн тусгайлсан бүлэн, зүйл заалтаар зохицуулах, хариуцах байгууллага байгуулах шаардлагатай  | Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, тогтолцоог бүрдүүлэх, төлөвшүүлэх асуудлыг хуулийн төсөл боловсруулах замаар шийдвэрлэх нь иргэдийн сурч хөгжих, хөдөлмөр эрхлэх зохистой бодлого, үйл ажиллагааг үр дүнтэй болгох боломж олгоно. Олон улсын хэмжээнд энэхүү асуудлыг хуулиар зохицуулж  байгаа.  |
|     2.  | Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын чанарын баталгаажуулалтын тогтолцоог төлөвшүүлэх харилцааг тодорхой болгох    | МБС-ын тухай хуулийн 16-р зүйлд буй чанарын үнэлгээний зохицуулалтыг нэмж өргөжүүлж байгаа. Тиймээс захиргааны актаар зохицуулах боломжгүй.  | Одоо хуулиар зохицуулж байгаа харилцааг тодорхой болгон өргөжүүлж чанарын баталгаажуулалтыг сургуулийн бүхий л үйл ажиллагааны хүрээнд, дотоод болон гадаад чанарын баталгаажуулалтыг хангах чиглэлээр элсэлт, сургалт, төгсөлт, ажлын байр, нийгмийн түншлэл, сургуулийн менежментийн хүрээнд үйлчилдэг тогтолцоо болгоно. Ингэснээр сургалтын чанар, төгсөгчийн мэргэжлийн ур чадвар дээшлэх илүү үр дүнтэй эрх зүйн орчин бүрдэнэ.   |
|      3.  |      МБС-ын үнэлгээ, баталгаажуулалт, гэрчилгээжүүлэлт    | Иргэний албан бусаар эзэмшсэн мэргэжил, мэргэшлийг эрх бүхий байгууллагаар тогтоолгох,  Иргэний мэргэжил, боловсролын баримт бичгийн асуудлыг Боловсролын багц хууль, МБС-ын тухай хуулиар зохицуулж байна. Иймд захиргааны актаар зохицуулах боломжгүй.  | Дагалдан ажиллах, бие дааж суралцах замаар буюу албан бус хэлбэрээр мэргэжил, мэргэшил эзэмшсэн иргэн, тухайн мэдлэг, чадвараа баталгаажуулах, гэрчилгээжүүлэх боломжийг  олгож, боловсролын болон мэргэшлийн түвшин бүхий баримт бичиг олгох асуудлыг мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, тогтолцоо болон гадаад чанарын баталгаажуулалтын асуудалтай холбон хууль эрх зүйн хүрээнд шийдвэрлэх. Энэхүү мэргэшлийн ур чадварыг үнэлэх хөндлөнгийн үнэлгээний тусгайлсан байгууллага байхаар зааж өгөх нь чухал байна.     |
|      4.  |  МБСБ-ыг хөгжлийн зорилт, шаардлага, бүс, орон нутгийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээний эрэлттэй уялдуулан төрөлжүүлэх, удирдлага, зохион байгуулалтыг оновчтой болгох   |  МБСБ-ын бүтэц, зохион байгуулалт, сургалтын агуулга, хэв шинж, чиг үүргийг хуулиар тогтоож өгсөн тул захиргааны актаар зохицуулах боломжгүй.   | МБС-ын бодлого, МБСБ-ыг бүс нутаг, орон нутаг, улс орны хөгжлийн хөтөлбөр, бүтээн байгуулалт, үйлдвэр, үйлчилгээний хөгжлийн эрэлт, шаардлагатай холбож төрөлжүүлэх зохицуулалт хийнэ. Сургалтын байгууллагын 52 хувь нь 10-40 хүртэлх ижил мэргэжлээр давхардуулан сургаж хөдөлмөрийн зах зээлд илүүдэлтэй ажилтныг нийлүүлснээс төгсөгчид ажлын зарим мэргэжлүүд дээр хөдөлмөрийн илүүдэл бий болох, зарим салбарын мэргэжлийн эрэлт ихсэх гэх мэт сөрөг үр дагаврыг багасгана.  Салбарын төсвийн үр ашгийг дээшлүүлнэ.  |
|    5.  |  МБСҮЗ-ийн эрх хэмжээ, салбарын зөвлөлийн үүрэг хариуцлагыг нэмэгдүүлэх  | Энэ асуудлыг хуулиар зохицуулж ирсэн эдийн засгийн салбарууд, төр, хувийн хэвшлийн төлөөллийг багтаасан зөвлөлийн үйл ажиллагааг захиргааны актаар зохицуулах боломжгүй.   | МБСҮЗ-ийн хэрэгжихгүй байгаа зарим чиг үүргийг хэрэгжүүлэх боломжийг бүрдүүлж, мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, чанарын баталгаажуулалтын тогтолцоотой холбоотой шинэ чиг үүргийг нэмж өгснөөр эдийн засгийн салбарууд, ажил олгогчид ажиллах хүчин бэлтгэх, ур чадварыг дээшлүүлэхэд үүрэг хариуцлага хүлээх, эдийн засгийн үр ашгийг нэмэгдүүлэх болно.   |
|       6.  |  МБСБ-ын элсэлт, төгсөлтийг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, ажил олгогчийн захиалгатай уялдуулах зохицуулалтыг нарийвчилж тодорхой болгох   |  Энэ асуудлыг хуулийн 16-р зүйлээр зохицуулдаг учир уг нэмэлт өөрчлөлийг энэ хүрээнд шийдвэрлэх нь зохистой, захиргааны актаар шийдвэрлэх нь үр нөлөөгүй.  | Хуулийн төсөлд хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтийн мэдээлэлд ямар үзүүлэлт багтах, түүнийг ямар субъектүүд, хэрхэн гаргаж мэдээлэх, эрэлт нийлүүлэлтийн тохироог хэрхэн хянах талаар тодорхой зохицуулалт тусгаснаар мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх ажиллагааг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлтэд нийцүүлж чадахгүй байгаа гол тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой болно.  |
|     7.   | МБС-ыг олон эх үүсвэр бүхий санхүүжилтийн тогтолцоотой болгох, төсвийн ачааллыг төр, хувийн хэвшил хамтран үүрэх эрх зүйн орчин бүрдүүлэх  | МБС-ын санхүүжилтийг олон эх үүсвэр бүхий болгох, бие даасан сан ажиллуулахаар зохицуулах тул захиргааны эрх зүйн актаар шийдвэрлэж чадахгүй.  | Хуулийн төсөлд санхүүжилтийн шинэ асуудлуудыг тусгаснаар мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх төсвийн ачааллыг төр дангаараа бус хувийн хэвшил үүрэлцдэг болох, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын дэмжих санг бие даалгаж, санхүүжилтийн эх үүсвэрийг нэмэгдүүлэх, үр өгөөжийг дээшүлүүлэх боломж нэмэгдэнэ.  |
| 8,  | МБС болон ТБС-ын сургалтын хөтөлбөр агуулгын шинэчлэл, түвшин хоорондын шилжилт, залгамж холбоог сайжруулах  | ЕБС, ТМБС, ДБ-ын салбарын бодлого болон үйл ажиллагааны уялдаа холбоогүй байдлаас иргэд хугацаа алдах, боловсрол болон мэргэшлийн түвшнээ дээшлүүлэх, шатлан суралцах боломж хомс байна.  | Сургалтын хөтөлбөр агуулгын залгамж сайжирч, суралцагчид шатлан суралцах боломжоор хангагдах, хувилбарт болон тохируулгат хөтөлбөрөөр суралцах, насан туршийн суралцахуйн боломж нээгдэнэ.  |
|     9.   |   МБСБ-ын багш, менежер, арга зүйчдийг сургах, хөгжүүлэх тогтолцоог бий болгох, нийгмийн баталгааны зарим асуудлыг шийдвэрлэх   |  Багш нарын нийгмийн асуудлыг захиргааны эрхийн актаар зохицуулж ирсэн  байдал нь тогтворгүй, үр дүнгүй болох нь судалгаанаас харагдсан.    | МБСБ-ын багш ажилтныг салбарын онцлог, мэргэжил болон ур чадварын эрэлт хэрэгцээнд нийцүүлэн хөгжүүлэх, мэргэшүүлэх инженер багш нарын мэргэжлийн чадварыг нэмэгдүүлэх тогтолцоо бий болно. Төрийн өмчийн мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын арга зүйч, тэднийг сургаж хөгжүүлж буй мэргэжлийн байгууллагын ажилтнуудын нийгмийн баталгааг хангаснаар мэргэшсэн ажилтнууд тогтвортой ажиллах нөхцөл бүрдэнэ.   |
|   10.   | Хууль, тогтоомж зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг өндөржүүлэх  | МБС-ын тухай хуулийн 27, 28-р зүйлүүдэд нэмэлт өөрчлөлт оруулах тул захиргааны актаар зохицуулах боломжгүй.  | Харилцаанд оролцогчдын эрх хэмжээ, чиг үүрэг, хүлээлгэх хариуцлагыг тусгаснаар хуулийг үр дүнтэй хэрэгжүүлэх нөхцөл бүрдэнэ.  |

2.2.2. Зардал, үр өгөөжийн харьцаа болон үр дүнгийн харьцуулалт

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | Хувилбар  | Зардал, үр өгөөжийн харьцаа  | Үр дүн  |
| 1  | Захиргааны шийдвэр гаргах   | Тодорхой хэмжээний зардал гарах боловч мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, мэргэшүүлэх, төгсөгчийг ажлын байртай холбох олон талын оролцоотой, үндэсний хэмжээний үйл ажиллагаанд тулгамдсан асуудлыг шийдэж, сөрөг үр дагаврыг богино хугацаанд бүрэн арилгаж чадахгүй.  | Үр дүнд хүрэхгүй  |
| 2  | Хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах  | Тодорхой хэмжээний зардал гарна. Энэ хувилбар нь тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх, сөрөг үр дагавар буй болгож байгаа шалтгааныг арилгах чухал нөхцлийг бүрдүүлнэ.   | Үр дүнтэй  |

2.3. Хамгийн үр дүнтэй хувилбарын тухай

Тандалт судалгаанд үндэслэн сонгосон нэмэлт өөрчлөлтүүдийн хувилбарыг зорилгод хүрэх байдлаар нь харьцуулан судалж, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын асуудлаар мэргэшсэн мэргэжилтнүүд, ажилтан, ажил олгогч, суралцагч, төгсөгчид, их дээд сургуулийн ажилтнуудын санал, эдгээр оролцогч талуудын хууль ёсны эрх, ашгийг хамгаалах байгууллагын төлөөллийн санал дүгнэлт, судалгааны байгууллагууд, төсөл хөтөлбөр хэрэгжүүлэгч байгууллагын санал, зөвлөмжөөс үзвэл хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар нь хамгийн үр дүнтэй хувилбар болох нь харагдаж байна.

Монгол Улсын хөгжлийн бодлого, хөтөлбөр, хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, шаардлагатай уялдуулан Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн зохицуулалтын хамрах хүрээг өргөжүүлэх, тулгамдсан асуудлыг шийдвэрлэх, үр нөлөөг дээшлүүлэх агуулгаар Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг дараах бүтэцтэй боловсруулна. Үүнд:

* Нийтлэг үндэслэл
* Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоо, удирдлага, зохион байгуулалт, харилцаанд оролцогч талуудын эрх, үүрэг
* Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын агуулга, стандарт, хөтөлбөр
* Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын үйл ажиллагаа, чанарын баталгаажилт
* Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын төсөв, санхүүжилт
* Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын нийгмийн түншлэл
* Бусад зүйл

2.4 Зохицуулах хэм хэмжээний давуу тал

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарт тулгамдсан асуудлуудтай холбоотойгоор тус хуульд нэмэлт өөрчлөлт оруулахад МБС-д оролцогч талуудын хууль ёсны ашиг сонирхолд дараах байдлаар нөлөөлөхөөр байна.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  | Эрх хууль ёсны ашиг сонирхол хөндөгдөж буй бүлэг  | Цаашид бий болох давуу тал  | Одоо бий болж буй сул тал  |
| 1  | Элсэгч, суралцагч,  төгсөгчид  | * Сургалтын хөтөлбөрийн уялдаа холбоо сайжирч, суралцагч эзэмшсэн боловсролын түвшнийг хөдөлмөрийн зах зээлд хүлээн зөвшөөрүүлэх, эсхүл дараагийн шатны боловсролд хүлээн зөвшөөрүүлэх, дэвшин суралцах боломж бүрдэнэ.
* Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, тогтолцоо бүрдсэнээр иргэн мэргэжил ба мэргэшлийн талаар ил тод мэдээллээр хангагдах, хүссэн мэргэшлийн түвшиндээ өөрийн боломж бололцоогоор суралцах, өмнөх мэдлэг, ур чадвараа хүлээн зөвшөөрүүлж, хөдөлмөр эрхлэх болон боловролын түвшин ахиулах боломж нэмэгдэх.
* Олон улсад эзэмшсэн мэдлэг, ур чадвараа хүлээн зөвшөөрүүлэх, насан турш суралцах хөгжих боломж бүрдэнэ.
 | * Сургалтын хөтөлбөрийн уялдаа холбоогүй байдлаас шалтгаалан хуулиар олгогдсон боловсрол, мэргэжил, мэргэшил эзэмших, суралцах, хөдөлмөр эрхлэх боломжоор хангагдах эрхээ тэгш хүртээмжтэй эдэлж чадахгүй байна.
* Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, тогтолцоо бүрдээгүйтэй холбоотойгоор иргэн мэргэжил ба мэргэшлийн талаар ил тод мэдээлэл авах, өөрийгөө бэлтгэх, өмнөх мэдлэг, ур чадвараа хүлээн зөвшөөрүүлж, баталгаажуулах боломж хомс байна.
* Иргэдийн гадаадад хөдөлмөр эрхлэх, боловсрол эзэмших боломж хомс байна
 |
| 2  | Багш, удирдах болон бусад ажилтан   | * МБС-ын салбарт тавигдах салбар дундын бодлого үйл ажиллагаатай холбоотойгоор багш ажилтнуудыг салбарын онцлогт тохирсон багш ажилтан бэлтгэх онцлог тогтолцоо бий болно.
* Ур чадвар олгох, ажлын байран дахь сургалтыг хөтлөн явуулах, дадлагын сургалтад багшлах чадвар нэмэгдэнэ
* ААН байгууллагад үйлдвэр дээрх сургагч багш бэлтгэх, ур чадварын сургагч багш бэлтгэх боломж бүрдэж, ажил олгогч ба сургалтын байгууллагын хамтын ажиллагаа бэхжинэ.
* Мэргэжлийн багш нарын цалин хөлсийг нэмэгдүүлэх нь ур чадвартай дадлагажуулагч багшийн хомсдолд орохоос сэргийлнэ.
 | * Багш бэлтгэх, давтан сургах, мэргэшүүлэх тогтолцоог өнөөгийн хуульд тусгаагүй. Үүнтэй холбоотойгоор багш бэлтгэх, ялангуяа дадлагын буюу ур чадвар олгох багшийг бэлтгэх чадваржуулах, хөгжүүлэх эрх зүйн, санхүүгийн зохицуулалт байхгүй байна. Багшийн мэдлэг, ур чадвар дутмагаас шалтгаалж сургалтын чанарт нөлөөлж, төгсөгчид ажлын байранд гологдох явдал гарсаар байна.

  |
| 3  |     Ажил олгогч, аж ахуйн нэгж байгууллага, нийгмийн түншүүд   | * Мэргэжлийн боловсрол, сургалтаар дамжуулан ажиллах хүч, боловсон хүчийг зах зээлийн шаардлагад нийцүүлэн бэлтгэх нь тэдний үйл ажиллагаанд эерэг нөлөө үзүүлнэ.
* Мэргэжлийн стандарт, мэргэшлийн түвшинг тогтооход ажил олгогчид хамтран ажиллаж, боловсролын болон хөдөлмөрийн салбарт оруулах хувь нэмэр өснө.
* Ажил олгогчид боловсон хүчин бэлтгэх асуудалд тодорхой үүрэг, хариуцлага хүлээдэг болно.
* Мэргэжил болон мэргэшлийн түвшний ойлголт үндэсний хэмжээнд нэгдэж, ажилтны цалин хөлсний ялгаатай байдал арилах, хөдөлмөрийн үнэлэмж, шударга явагдах болно.
* МБСҮЗ-ийн үйл ажиллагаа тогтворжиж мэргэжлийн зөвлөл, холбоодын оролцоо, үйл ажиллагаа чанаржиж, ажиллах хүч бэлтгэх, чанаржуулахад идэвхтэй хамтран ажиллана.

  | * Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, тогтолцоо бүрдээгүйгээс аж ахуйн нэгж, байгууллагууд мэргэшлийн түвшин ба мэргэжлийн зэрэг гэсэн ялгаатай ойлголттой байгаа нь одоо гарсан мэргэшлийн түвшнийг мөрдүүлэх, мэргэжлийн стандарт, мэргэшлийн түвшнийг тодорхойлох чадвар, ойлголт дутмаг байна.
* Мөн мэргэшлийн түвшнийг өөрийн шалгуур, үзэмжээр олгож энэ нь ажилтны эрх ашигт сөргөөр нөлөөлөх явдал гарсаар байна.
* Ажил олгогч, аж ахуйн нэгж, байгууллагууд өөрт шаардлагатай байгаа ажилтны эрэлт, хэрэгцээний талаар албан ёсоор мэдээлэл, захиалга өгдөггүй, ойлголт дутмаг байгаа нь хөдөлмөр эрхлэлтэд сөргөөр нөлөөлж байна.
* МБСҮЗ-ийн дарга, бүрэлдэхүүний тогтмол бус үйл ажиллагаа болон салбар зөвлөлүүдийг ажиллуулах зохицуулалт тодорхой бус учраас ААН, байгууллагууд мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, мэргэшүүлэхэд оролцоо сул, түншлэлийн үр нөлөө тааруу байна.
 |
| 4  | МБС-ын төрийн болон төрийн бус өмчийн сургалтын байгууллагууд  | * Эдийн засгийн салбарууд хамтран ажилласнаар хөдөлмөрийн зах зээл дэх мэргэжил, ур чадварын эрэлтийн бодит мэдээллээр хангагдах (5 – 10 жилийн дараах үр дүнг харснаар)
* Мэргэжлийн давхцал үгүй болж, сургалтын орчин ба багшийн чадавх нэмэгдсэнээр сургалтын чанар дээшлэх
* ХЗЗ-д ажиллах хүчний илүүдэл гарахгүй байх, ажилгүйдэл буурах
* Сургалтын хөтөлбөрийн уялдаа холбоо тодорхой болсноор, сургалтын үйлчилгээ чанаржиж, зах зээлийн эрэлтэд нийцнэ
 | * Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлтийн тодорхой мэдээлэл, судалгаа байхгүй. Үүнээс болоод МБСБ-ууд эрэлтгүй буюу эрэлт багатай мэргэжлээр элсэлт авах, зөвшөөрөлгүй мэргэжлээр суралцагч элсүүлэх явдал нийтлэг гардаг.

 * Хөтөлбөрийн давхцал их байгаа нь мэргэжилтэй ажиллах хүчний хангамж, төгсөгчийн хөдөлмөр эрхлэлтэд сөрөг нөлөө үзүүлж байна.
 |
| 5  | Төрийн байгууллагууд  | * Төрийн байгууллагууд тэр дундаа эдийн засгийн яамдын уялдаа холбоо сайжирч, хөгжлийн бодлого нь ажиллах хүчний эрэлт хэрэгцээнд уялдах болно
* МБС-ын салбарт боловсрол болон хөдөлмөрийн салбарын хамтын ажиллагаа сайжирснаар иргэдийн сурч боловсрох, хөдөлмөр эрхлэх боломж дээшилж, ажилгүйдэл ядуурал буурна.

  | * Салбар дундын бодлого, тогтолцоо бүрдээгүйгээс эдийн засгийн салбарууд, төрийн байгууллагуудын уялдаа холбоо сул, мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх нэгдсэн бодлого байхгүй байна
* Засгийн газрын бодлого, бүтээн байгуулалтын төсөл хөтөлбөрүүд нь ажиллах хүчний тоон болон чанарын эрэлт хэрэгцээнд уялдах боломж хомс байна
* МБС-ын бодлого нь олон улсын чиг хандлагад нийцэх, донор орнуудаас хөрөнгө оруулалт, санхүүжилт авах боломж хязгаарлагдаж байна
 |

ГУРАВ. ХҮНИЙ ЭРХ, ЭДИЙН ЗАСАГ, НИЙГЭМ, БАЙГАЛЬ ОРЧИНД ҮЗҮҮЛЭХ ҮР НӨЛӨӨ, ҮР ДҮНТЭЙ ХУВИЛБАР

3.1 Хүний эрхэд үзүүлэх үр нөлөө

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө**  | **Холбогдох асуулт**  | **Хариулт**  | **Тайлбар**  |
| 1.Хүний эрхийн суурь зарчмуудад нийцэж байгаа эсэх  | 1.1.Ялгаварлан гадуурхахгүй ба тэгш байх  |
| 1.1.1.Ялгаварлан гадуурхахыг хориглох эсэх  | Тийм  |   | Монгол Улсын Үндсэн хууль, боловсролын болон хөдөлмөрийн байгууллагын сурч боловсрох, хөдөлмөр эрхлэлтэд ялгаварлан гадуурхахгүй байх тухай суурь зарчимд нийцүүлнэ. Иргэн бүр сурах, мэргэжил эзэмшихэд эрх тэгш байх зарчмыг хангасан байна.  |
|  1.1.2.Ялгаварлан гадуурхсан буюу аль нэг бүлэгт давуу байдал үүсгэх эсэх  |   | Үгүй  |   Бүх иргэдэд тэгш байх боломжийг  бүрдүүлж, аливаа ялгаварлан гадуурхалт, аль нэг бүлэгт давуу байдал бий болгохгүй байхаар зохицуулна.   |
|  1.1.3.Тодорхой эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг сайжруулах зорилгоор авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээ, олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомжид заасан хүний эрхийн хэм хэмжээтэй нийцэж байгаа эсэх  |   | Үгүй  | Энэ асуудлыг зохицуулахгүй.   |
| 1.2.Оролцоог хангах  |    |
| 1.2.1.Зохицуулалтын хувилбарыг сонгохдоо оролцоог хангасан эсэх, ялангуяа эмзэг бүлэг, цөөнхийн оролцох боломжийг бүрдүүлсэн эсэх  | Тийм  |   | Мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллагыг төрөлжүүлж хөгжүүлэх судалгааг 2015 онд хийсэн. Үүнд:  Төрийн өмчийн 38, төрийн өмчийн их, дээд сургуулийн харьяа 11,  хувийн 42 МСҮТ, Политехник коллеж буюу нийт 91 МБСБ-аас албан бичгээр санал авсан.  Мөн харьяа бүх байгууллага, төсөл хөтөлбөрүүдээс санал авсан. Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагыг төрөлжүүлж хөгжүүлэх  талаар хийсэн судалгааны тайлан102: * Асуулга, ганцаарчилсан ярилцлага /105 удирдах ажилтан, багш/;
* 6 Бүсийн арга зүйн төвийн 50 гаруй аргазүйч

Төрийн болон хувийн хэвшлийн удирдах ажилтны зөвлөгөөнөөр давхардсан тоогоор 150 гаруй удирдлагаас санал авсан. Хувийн хэвшлийн 50  орчим байгууллагын саналыг авсан.  |
| 1.2.2.Зохицуулалтыг бий болгосноор эрх, хууль ёсны ашиг сонирхол нь хөндөгдөж байгаа, эсхүл хөндөгдөж болзошгүй иргэдийг тодорхойлсон эсэх  | Тийм  |   | Хуулийн төсөл батлагдсанаар аливаа иргэн, хуулийн этгээдэд  сөрөг нөлөө үзүүлэх, үзүүлж болзошгүй нөхцөл байдал бий болохгүй.   |
| 1.3.Хууль дээдлэх зарчим ба сайн засаглал, хариуцлага  |
| 1.3.1.Зохицуулалтыг бий болгосноор хүний эрхийг хөхиүлэн дэмжих, хангах, хамгаалах явцад ахиц дэвшил гарах эсэх  | Тийм  |   | Хуулийн төсөлд сургалтын үйл ажиллагааг чанаржуулах, өрсөлдөх чадварыг нэмэгдүүлэх, иргэдийн албан бусаар эзэмшсэн мэргэжил, ур чадварыг үнэлэх, зэрэг дэв, түвшнийг тодорхойлж баталгаажуулах, гэрчилгээжүүлэх зохицуулалтуудыг тусгана. Хуулийн давхардлын улмаас хохирч буй аргазүйч менежерүүдийн эрх ашиг хамгаалагдана.  |
| 1.3.2.Зохицуулалтын хувилбар нь хүний эрхийн Монгол Улсын олон улсын гэрээ, хүний эрхийг хамгаалах механизмын талаар НҮБ-аас өгсөн зөвлөмжид нийцэж байгаа эсэх  | Тийм  |   |  Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай конвенц, Хүний нөөцийн хөгжил дэх мэргэжлийн чиг баримжаа болон мэргэжлийн сургалтын тухай конвенц болон бусад зөвлөмжид нийцүүлнэ.  |
| 1.3.3.Хүний эрхийг зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг тусгах эсэх  | Тийм  |   | Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг чангатгахтай холбоотойгоор Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төслийг боловсруулна.  |
| 2.Хүний эрхийг хязгаарласан зохицуулалт агуулсан эсэх  | 2.1.Зохицуулалт нь хүний эрхийг хязгаарлах тохиолдолд энэ нь хууль ёсны ашиг сонирхолд нийцсэн эсэх  |   | Үгүй  | -  |
| 2.2.Хязгаарлалт тогтоох нь зайлшгүй эсэх  |   | Үгүй  | -  |
| [3.Эрх агуулагч](file:///C%3A//Users//Dell//AppData//Local//Temp//%D0%9C%D0%91%D0%A1%D0%A2%D0%A5-%D0%B8%D0%B9%D0%BD%20%D1%88%D0%B8%D0%BD%D1%8D%D1%87%D0%B8%D0%BB%D1%81%D1%8D%D0%BD%20%D0%BD%D0%B0%D0%B9%D1%80%D1%83%D1%83%D0%BB%D0%B3%D0%B0%20%D1%82%D3%A9%D1%81%D3%A9%D0%BB%20%D0%B7%D0%B0%D1%81%D0%B2%D0%B0%D1%80%2020170420%20%D0%BC%D0%B8%D1%88%D0%B3%D1%8D%D1%8D%20%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B3%D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%B9%20%D1%85%D0%B0%D0%BC%D1%82.doc%22%20/l%20%22RANGE%21_ftn8)   |  3.1.Зохицуулалтын хувилбарт хамаарах бүлгүүд буюу эрх агуулагчдыг тодорхойлсон эсэх  | Тийм  |   | Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын харилцаанд шууд  болон хөндлөнгийн оролцогч байгууллага, иргэн хуулийн  этгээдийг тодорхойлж тусгасан.  |
| 3.2.Эрх агуулагчдыг эмзэг байдлаар нь ялгаж тодорхойлсон эсэх  |   | Үгүй  | -  |
| 3.3.Зохицуулалтын хувилбар нь энэхүү эмзэг бүлгийн нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тэдний эмзэг байдлыг дээрдүүлэхэд чиглэсэн эсэх  | Тийм  |   | Тодорхойлсон байна.  |
| 3.4.Эрх агуулагчдын, ялангуяа эмзэг бүлгийн ялгаатай хэрэгцээг тооцсон мэдрэмжтэй зохицуулалтыг тусгах эсэх (хөгжлийн бэрхшээлтэй, үндэстний цөөнх, хэлний цөөнх, гагцхүү эдгээрээр хязгаарлахгүй)  |   | Үгүй  | -  |
| [4.Үүрэг хүлээгч](file:///C%3A//Users//Dell//AppData//Local//Temp//%D0%9C%D0%91%D0%A1%D0%A2%D0%A5-%D0%B8%D0%B9%D0%BD%20%D1%88%D0%B8%D0%BD%D1%8D%D1%87%D0%B8%D0%BB%D1%81%D1%8D%D0%BD%20%D0%BD%D0%B0%D0%B9%D1%80%D1%83%D1%83%D0%BB%D0%B3%D0%B0%20%D1%82%D3%A9%D1%81%D3%A9%D0%BB%20%D0%B7%D0%B0%D1%81%D0%B2%D0%B0%D1%80%2020170420%20%D0%BC%D0%B8%D1%88%D0%B3%D1%8D%D1%8D%20%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B3%D0%B0%D1%82%D0%B0%D0%B9%20%D1%85%D0%B0%D0%BC%D1%82.doc%22%20/l%20%22RANGE%21_ftn9)  | 4.1.Үүрэг хүлээгчдийг тодорхойлсон эсэх  | Тийм  |   | Төрийн байгууллагууд, ажил олгогч байгууллага, сургалтын байгууллага, багш, иргэн зэрэг техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын харилцаанд оролцогчид үүрэг хүлээх ба эдгээрийн хүлээх үүргийг тодорхой тусгана.   |
| 5.Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хуульд нийцүүлсэн эсэх  | 5.1.Жендэрийн үзэл баримтлалыг тусгасан эсэх  | Тийм  |   | Хүйсээр ялгаварлан гадуурхах зохицуулалт байхгүй.   |
| 5.2.Эрэгтэй, эмэгтэй хүний тэгш эрх, тэгш боломж, тэгш хандлагын баталгааг бүрдүүлэх эсэх  | Тийм  |   | Боловсрол, техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын харилцаанд эрэгтэй, эмэгтэй бүх хүмүүс тэгш боломж, тэгш эрхийг эдэлнэ.  |

3.2 Эдийн засагт үзүүлэх үр нөлөө

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө**  | **Холбогдох асуудлууд**  | **Хариулт**  | **Тайлбар**  |
|       1.Дэлхийн зах зээл дээр өрсөлдөх чадвар   | 1.1.Дотоодын аж ахуйн нэгж болон гадаадын хөрөнгө оруулалттай аж ахуйн нэгж хоорондын өрсөлдөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх  |   |    Үгүй  |   Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 1.2.Хил дамнасан хөрөнгө оруулалтын шилжилт хөдөлгөөнд нөлөө үзүүлэх эсэх (эдийн засгийн байршил өөрчлөгдөхийг оролцуулан)  |   |   Үгүй  |    Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 1.3.Дэлхийн зах зээл дээрх таагүй нөлөөллийг монголын зах зээлд орж ирэхээс хамгаалахад нөлөөлж чадах эсэх  |   |   Үгүй  |   Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
|    2.Дотоодын зах зээлийн өрсөлдөх чадвар болон тогтвортой байдал   | 2.1.Хэрэглэгчдийн шийдвэр гаргах боломжийг бууруулах эсэх  |   |  Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 2.2.Хязгаарлагдмал өрсөлдөөний улмаас үнийн хөөргөдлийг бий болгох эсэх  |   |  Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 2.3.Зах зээлд шинээр орж ирж байгаа аж ахуйн нэгжид бэрхшээл, хүндрэл бий болгох эсэх  |   |   Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 2.4.Зах зээлд шинээр монополыг бий болгох эсэх  |   |  Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
|      3.Аж ахуйн нэгжийн үйлдвэрлэлийн болон захиргааны зардал  | 3.1.Зохицуулалтын хувилбарыг хэрэгжүүлснээр аж ахуйн нэгжид шинээр зардал үүсэх эсэх  |     |   Үгүй  |   Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 3.2.Санхүүжилтийн эх үүсвэр олж авахад нөлөө үзүүлэх эсэх  |     |  Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 3.3.Зах зээлээс тодорхой бараа бүтээгдэхүүнийг худалдан авахад хүргэх эсэх  |   |  Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 3.4.Бараа бүтээгдэхүүний борлуулалтад ямар нэг хязгаарлалт, эсхүл хориг тавих эсэх  |   |   Үгүй  |   Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 3.5.Аж ахуйн нэгжийг үйл ажиллагаагаа зогсооход хүргэх эсэх  |   |  Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 4.Мэдээлэх үүргийн улмаас үүсч байгаа захиргааны зардлын ачаалал  | 4.1.Хуулийн этгээдэд захиргааны шинж чанартай нэмэлт зардал (Тухайлбал, мэдээлэх, тайлан гаргах г.м) бий болгох эсэх  |       |    Үгүй  |    Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
|      5.Өмчлөх эрх  | 5.1.Өмчлөх эрхийг (үл хөдлөх, хөдлөх эд хөрөнгө, эдийн бус баялаг зэргийг) хөндсөн зохицуулалт бий болох эсэх  |   |   Үгүй  |    Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 5.2.Өмчлөх эрх олж авах, шилжүүлэх болон хэрэгжүүлэхэд хязгаарлалт бий болгох эсэх  |   |   Үгүй  |   Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 5.3.Оюуны өмчийн (патент, барааны тэмдэг, зохиогчийн эрх зэрэг) эрхийг хөндсөн зохицуулалт бий болгох эсэх  |   |   Үгүй  |   Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
|   6.Инновац болон судалгаа шинжилгээ  | 6.1.Судалгаа шинжилгээ, нээлт хийх, шинэ бүтээл гаргах асуудлыг дэмжих эсэх  |  Тийм  |   | МБС-ын хүрээнд судалгаа, шинжилгээ, инновацыг хөгжүүлэх зохицуулалт тусгана.  |
| 6.2.Үйлдвэрлэлийн шинэ технологи болон шинэ бүтээгдэхүүн нэвтрүүлэх, дэлгэрүүлэхийг илүү хялбар болгох эсэх  | Тийм  |   | Гадаад улсаас шинэ техник, технологи, шинэ арга хэлбэр, ур чадвар  нэвтрүүлэх боломж өргөжнө.   |
|     7.Хэрэглэгч болон гэр бүлийн төсөв  | 7.1.Хэрэглээний үнийн түвшинд нөлөө үзүүлэх эсэх  |   |  Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 7.2.Хэрэглэгчдийн хувьд дотоодын зах зээлийг ашиглах боломж олгох эсэх  |   |  Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 7.3.Хэрэглэгчдийн эрх ашигт нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
|   7.4.Хувь хүний/гэр бүлийн санхүүгийн байдалд (шууд буюу урт хугацааны туршид) нөлөө үзүүлэх эсэх  |     Тийм  |    | Албан бусаар мэргэжил эзэмшсэн иргэд ур чадвар, түшингээ үнэлүүлж, холбогдох боловсролын баримт бичгийг авснаар ажилд орох, түүндээ тохирсон цалин хөлс авах, иргэдээ дэмжих боломж нэмэгдэнэ.   |
|     8.Тодорхой бүс нутаг, салбарууд  | 8.1.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байрыг шинээр бий болгох эсэх  |   |   Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 8.2.Тодорхой бүс нутагт буюу тодорхой нэг чиглэлд ажлын байр багасгах чиглэлээр нөлөө үзүүлэх эсэх  |   |   Үгүй  |   Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
|  8.3.Жижиг, дунд үйлдвэр, эсхүл аль нэг салбарт нөлөө үзүүлэх эсэх   | Тийм  |   | Мэргэжил, ур чадвар эзэмшсэн иргэд ажил, бизнес эрхлэх боломжийг өргөжүүлэх замаар жижиг, дунд үйлдвэрийг хөгжүүлэхэд эерэг нөлөө үзүүлнэ.   |
|            9.Төрийн захиргааны байгууллага  |   9.1.Улсын төсөвт нөлөө үзүүлэх эсэх  |   Тийм  |   | Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын санхүүжилтийг олон эх үүсвэр бүхий болгож, мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх төсвийг хувийн хэвшилтэй хамтран бүрдүүлэх шинэчлэлийг эхлүүлнэ. Мөн сургалтын байгууллага туслах үйл ажиллагааны орлогоо бүрдүүлэн өөрийн үйл ажиллагаандаа зарцуулна.  |
| 9.2.Шинээр төрийн байгууллага байгуулах, эсхүл төрийн байгууллагад бүтцийн өөрчлөлт хийх шаардлага тавигдах эсэх  |   |   Үгүй  |   Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.   |
| 9.3.Төрийн байгууллагад захиргааны шинэ чиг үүрэг бий болгох эсэх  |   Тийм   |   | Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцооны байгууллагуудын чиг үүргийг нарийвчлан тусгана.  |
|        10.Макро эдийн засгийн хүрээнд  |  10.1.Эдийн засгийн өсөлт болон ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөө үзүүлэх эсэх  |   Тийм   |   | Зохицуулалтыг тодорхой болгосноор мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын төгсөгчдийн ур чадвар өсөж, ажил эрхлэлт нэмэгдэнэ.  |
|   10.2.Хөрөнгө оруулалтын нөхцөлийг сайжруулах, зах зээлийн тогтвортой хөгжлийг дэмжих эсэх  |    Тийм   |   | Дотоодын болон олон улсын хэм хэмжээнд нийцсэн зохицуулалтуудыг бий болгосноор өрсөлдөх чадвар өсөх, сургалтын байгууллагын үр ашиг нэмэгдэх боломж бүрдэх ба гадаадын хөрөнгө оруулалт нэмэгдэнэ.   |
| 10.3.Инфляц нэмэгдэх эсэх  |   |  Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 11.Олон улсын харилцаа  | 11.1.Монгол Улсын олон улсын гэрээтэй нийцэж байгаа эсэх  |  Тийм   |   | Холбогдох олон гэрээ, конвенцод нийцсэн.  |

3.3 Нийгэмд үзүүлэх үр нөлөө

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө**  | **Холбогдох асуулт**  | **Хариулт**  | **Тайлбар**  |
| 1.Ажил эрхлэлтийн байдал, хөдөлмөрийн зах зээл  | 1.1.Шинээр ажлын байр бий болох эсэх  | Тийм  |   | Иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлт нэмэгдэнэ.  |
| 1.2.Шууд болон шууд бусаар ажлын байрны цомхотгол бий болгох эсэх  |   | Үгүй  | Хуулийн төсөлд шинээр тусгах зохицуулалтууд нь ажил олгогчид шууд болон шууд бусаар эдийн засгийн  дарамт, хүндрэл учруулахгүй бөгөөд ажилтныг халах, цомхотгох аливаа нөхцөл байдал үүсгэхгүй.   |
| 1.3.Тодорхой ажил мэргэжлийн хүмүүс болон хувиараа хөдөлмөр эрхлэгчдэд нөлөө үзүүлэх эсэх  | Тийм  |   | Мэргэжил эзэмшсэн иргэдийн хувиараа хөдөлмөр, бизнес эрхлэхэд эерэг нөлөөтэй.  |
| 1.4.Тодорхой насны хүмүүсийн ажил эрхлэлтийн байдалд нөлөөлөх эсэх  | Тийм  |   | Хөдөлмөрийн насны хүн ам.    |
| 2.Ажлын стандарт, хөдөлмөрлөх эрх  | 2.1.Ажлын чанар, стандартад нөлөөлөх эсэх  | Тийм  |   | МБС-ын эрх зүйн зохицуулалт боловсронгуй болсноор ажлын чанар, стандартад эерэг нөлөө үзүүлнэ.   |
| 2.2.Ажилчдын эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн аюулгүй байдалд нөлөөлөх эсэх  | Тийм  |   | Иргэдийн хөдөлмөр эрхлэлтийн байдал, ажлын байрны стандартад эерэг өөрчлөлт гарна  |
| 2.3.Ажилчдын эрх, үүрэгт шууд болон шууд бусаар нөлөөлөх эсэх  | Тийм  |   | Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтцийг бүрдүүлснээр ажиллагчид эрх үүргээ зөв, оновчтой тогтоолгох, ажил бүтээлээ шударга үнэлүүлэх боломж бүрдэнэ.  |
| 2.4.Шинээр ажлын стандарт гаргах эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 2.5.Ажлын байранд технологийн шинэчлэлийг хэрэгжүүлэхтэй холбогдсон өөрчлөлт бий болгох эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 3.Нийгмийн тодорхой бүлгийг хамгаалах асуудал  | 3.1.Шууд болон шууд бусаар тэгш бус байдал үүсгэх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 3.2.Тодорхой бүлэг болон хүмүүст сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх. Тухайлбал, эмзэг бүлэг, хөгжлийн бэршээлтэй иргэд, ажилгүй иргэд, үндэстний цөөнхөд гэх мэт  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 3.3.Гадаадын иргэдэд илэрхий нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 4.Төрийн удирдлага, сайн засаглал, шүүх эрх мэдэл, хэвлэл мэдээлэл, ёс суртахуун  | 4.1.Засаглалын харилцаанд оролцогчдод нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 4.2.Төрийн байгууллагуудын үүрэг, үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх  | Тийм  |   | Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцооны байгууллагуудын чиг үүргийг тодорхой тусгана.  |
| 4.3.Төрийн захиргааны албан хаагчдын эрх, үүрэг, харилцаанд нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 4.4.Иргэдийн шүүхэд хандах, асуудлаа шийдвэрлүүлэх эрхэд нөлөөлөх эсэх  | Тийм  |   | Хууль зөрчигчид хүлээлгэх хариуцлагыг чангатгахтай холбоотойгоор Зөрчлийн тухай хуульд нэмэлт, өөрчлөлт оруулах хуулийн төслийг боловсруулна.   |
| 4.5.Улс төрийн нам, төрийн бус байгууллагын үйл ажиллагаанд нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 5.Нийтийн эрүүл мэнд, аюулгүй байдал  | 5.1.Хувь хүн/нийт хүн амын дундаж наслалт, өвчлөлт, нас баралтын байдалд нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 5.2.Зохицуулалтын хувилбарын улмаас үүсэх дуу чимээ, агаар, хөрсний чанарын өөрчлөлт хүн амын эрүүл мэндэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 5.3.Хүмүүсийн амьдралын хэв маяг (хооллолт, хөдөлгөөн, архи, тамхины хэрэглээ)-т нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 6.Нийгмийн хамгаалал, эрүүл мэнд, боловсролын систем  | 6.1.Нийгмийн үйлчилгээний чанар, хүртээмжид нөлөөлөх эсэх  | Тийм  |   | Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын үйл ажиллагааны чанар хүртээмж нэмэгдэж, иргэдийн сурч боловсрох, үнэлүүлэх, нийгмийн үйлчилгээний чанар дээшилнэ.  |
| 6.2.Ажилчдын боловсрол, шилжилт хөдөлгөөнд нөлөөлөх эсэх  | Тийм  |   | Боловсрол мэдлэг, мэргэжлийн ур чадвар дээшилнэ.  |
| 6.3.Иргэдийн боловсрол (төр, хувийн хэвшлийн боловсролын байгууллага) олох, мэргэжил эзэмших, давтан сургалтад хамрагдахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 6.4.Нийгмийн болон эрүүл мэндийн үйлчилгээ авахад сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 6.5.Их, дээд сургуулиудын үйл ажиллагаа, өөрийн удирдлагад нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 7.Гэмт хэрэг, нийгмийн аюулгүй байдал  | 7.1.Нийгмийн аюулгүй байдал, гэмт хэргийн нөхцөл байдалд нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 7.2.Хуулийг албадан хэрэгжүүлэхэд нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 7.3.Гэмт хэргийн илрүүлэлтэд нөлөө үзүүлэх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 7.4.Гэмт хэргийн хохирогчид, гэрчийн эрхэд сөрөг нөлөө үзүүлэх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 8.Соёл  | 8.1.Соёлын өвийг хамгаалахад нөлөө үзүүлэх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 8.2.Хэл, соёлын ялгаатай байдал бий болгох эсэх, эсхүл уг ялгаатай байдалд нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 8.3.Иргэдийн түүх, соёлоо хамгаалах оролцоонд нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |

3.4. Байгаль орчинд үзүүлэх үр нөлөө

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Үзүүлэх үр нөлөө**  | **Холбогдох асуулт**  | **Хариулт**  | **Тайлбар**  |
| 1.Агаар  | 1.1.Зохицуулалтын хувилбарын үр дүнд агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 2.Зам тээвэр, түлш, эрчим хүч  | 2.1.Тээврийн хэрэгслийн түлшний хэрэглээг нэмэгдүүлэх/бууруулах эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 2.2.Эрчим хүчний хэрэглээг нэмэгдүүлэх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 2.3.Эрчим хүчний үйлдвэрлэлд нөлөө үзүүлэх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 2.4.Тээврийн хэрэгслийн агаарын бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 3.Ан амьтан, ургамлыг хамгаалах  | 3.1.Ан амьтны тоо хэмжээг бууруулах эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 3.2.Ховордсон болон нэн ховор амьтан, ургамалд сөргөөр нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 3.3.Ан амьтдын нүүдэл, суурьшилд сөргөөр нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  | Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 3.4.Тусгай хамгаалалттай газар нутагт сөргөөр нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 4.Усны нөөц  | 4.1.Газрын дээрх ус болон гүний ус, цэвэр усны нөөцөд сөргөөр нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 4.2.Усны бохирдлыг нэмэгдүүлэх эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 4.3.Ундны усны чанарт нөлөөлөх эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 5.Хөрсний бохирдол  | 5.1.Хөрсний бохирдолтод нөлөө үзүүлэх эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 5.2.Хөрсийг эвдэх, ашиглагдсан талбайн хэмжээг нэмэгдүүлэх эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 6.Газрын ашиглалт  | 6.1.Ашиглагдаагүй байсан газрыг ашиглах эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 6.2.Газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 6.3.Экологийн зориулалтаар хамгаалагдсан газрын зориулалтыг өөрчлөх эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 7.Нөхөн сэргээгдэх /нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялаг  | 7.1.Нөхөн сэргээгдэх байгалийн баялгийг өөрөө нөхөн сэргээгдэх чадавхыг нь алдагдуулахгүйгээр зохистой ашиглах эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |
| 7.2.Нөхөн сэргээгдэхгүй байгалийн баялгийн ашиглалт нэмэгдэх эсэх  |   | Үгүй  |  Ямар нэгэн сөрөг нөлөө байхгүй.  |

ДӨРӨВ. ХУУЛИЙН ШИНЭЧИЛСЭН НАЙРУУЛГАД ТУСГАХ САНАЛ

1. Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хуульд нийцэх байдал

Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Монгол Улсын Үндсэн хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, бусад хууль тогтоомжид нийцүүлэн боловсруулна.

* Хуулийн төсөл боловсруулахдаа Боловсролын тухай, Дээд боловсролын тухай хууль, Сургуулийн өмнөх болон Ерөнхий боловсролын тухай, Хөдөлмөрийн тухай, Хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих тухай, Төсвийн тухай хууль, одоо боловсруулагдаж байгаа Боловсролын ерөнхий хуулийн төсөл, “Боловсролын багц хууль”-ийн төслүүдтэй нийцүүлэн уялдуулж, мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэхтэй холбоотой нэр томьёог нэр мөр болгох,
* Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтцийн талаар Хөдөлмөрийн тухай хууль, МБС-ын суралцагч, төгсөгчдөд дэмжлэг үзүүлэх, МБС-д ажиллаж буй багш, хүний нөөцийг чадавхижуулах,
* Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын дэмжих сангийн талаар Төсвийн болон Засгийн газрын тусгай сангийн тухай хуульд тус тус нэмэлт өөрчлөлт оруулах шаардлагатай.
* Хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл болон холбогдох бусад хуулийн төслийг батлан хэрэгжүүлэхэд улсын төсвөөс нэмэлт хөрөнгө шаардагдахгүй.

ТАВ. ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ХУВИЛБАРУУДЫГ ХАРЬЦУУЛСАН ДҮГНЭЛТ

Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийн хэрэгцээ, шаардлагыг тандан судлахад МБС-ын тухай хууль, тогтоомжийн хүрээнд тулгарч буй асуудлууд:

* Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, тогтолцоог бүрдүүлэх
* Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын чанарын баталгаажилтын тогтолцоог төлөвшүүлэх харилцааг тодорхой болгох
* ЕБС, МБС, ТБС, ДБ-ын түвшин, шатлал, хөтөлбөрийн залгамж, уялдаа холбоог сайжруулах
* МБСҮЗ-ийн эрх хэмжээ, үүрэг хариуцлагыг өргөжүүлж өндөржүүлэх
* МБСБ-ын хөгжлийн зорилт, шаардлага, бүс, орон нутгийн үйлдвэрлэл, үйлчилгээний эрэлттэй уялдуулан төрөлжүүлэх, удирдлага, зохион байгуулалтыг оновчтой болгох
* МБСБ-ын элсэлт, төгсөлтийг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, ажил олгогчийн захиалгатай уялдуулах зохицуулалтыг нарийвчилж тодорхой болгох
* Иргэний албан бусаар эзэмшсэн мэргэжил, мэргэшлийг эрх бүхий байгууллагаар тогтоолгох, боловсролын баримт бичиг олгох
* МБС-ыг олон эх үүсвэр бүхий санхүүжилтийн тогтолцоотой болгох, төсвийн ачааллыг төр, хувийн хэвшил хамтран үүрэх эрх зүйн орчин бүрдүүлэх
* МБСБ-ын багш, ажилтны нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэх
* Хууль, тогтоомж зөрчигчдөд хүлээлгэх хариуцлагыг өндөржүүлэх, хуулийн хэрэгжилтийг сайжруулахтай холбоотой асуудлуудыг шийдвэрлэхэд сонгож болох хувилбаруудаас “**хууль, тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбар”** нь хамгийн үр дүнтэй гэж үзэж байна.

Мөн хууль тогтоомжийн төсөл боловсруулах хувилбарын хүний эрх, нийгэм, эдийн засаг, байгаль орчинд үзүүлэх нөлөөллийг судалж үр нөлөөг дэлгэрэнгүй судалсан болно.

**Дүгнэлт:** Энэхүү тандалт судалгаагаар тодорхойлсон тулгамдсан үндсэн 10 асуудал болон бусад асуудлуудыг шийдвэрлэхийн тулд МБС-ын тухай хуулийн нийт зүйл, заалтын 50 хувиас илүү өөрчлөгдөхөөр байгаа тул Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах нь зүйтэй гэж дүгнэж байна.

ЗУРГАА. ШААРДЛАГАТАЙ БУСАД СУДАЛГАА, ОЛОН УЛСЫН ЖИШИГ

Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын нэмэлт өөрчлөлтийн төслийн хэрэгцээ, шаардлагын тандалт судалгааны хүрээнд, мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг  тогтвортой, үр дүнтэй хөгжүүлж, олон улсад жишиг болж байгаа ази, европ тивд байршилтай болон хөрш орнуудыг сонгож, мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоо, агуулга аргазүй, мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц, чанарын баталгаажуулалтын тогтолцоо, санхүүжилттэй холбоотой хууль, тогтоомжийг судлан үзсэн болно.

Эдгээрээс ХБНГУ, ОХУ, БНХАУ, Япон зэрэг улс орны мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын үйл ажиллагаа, тогтолцооны зарим үнэт зүйлс, туршлагыг хуулийн төсөл боловсруулахад харгалзан үзэж зарим зохицуулалтыг боловсруулсан.

**Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс**

**Удирдлага, мэргэшлийн түвшний хүрээ**: Холбооны Засгийн газар мэргэжлийн анхан шатны болон тасралтгүй боловсролын зохицуулалтыг хариуцдаг бол муж улсын Засаг захиргаа, мэргэжлийн дунд болон дээд боловсрол, насанд хүрэгчдийн мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг хариуцан шийдвэрлэдэг бөгөөд мэргэжлийн бэлтгэл гол төлөв үйлдвэр аж ахуйн нэгжийн удирдлагын хяналтад явагддаг.

Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтэц /NQF/ нь 8 түвшинтэй бөгөөд Европын мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтцэд дүйцүүлсэн мета тогтолцооны нэг хэсэг юм. Өөрөөр хэлбэл Герман улсын мэргэшлийн шатлалыг Европын холбооны бүх улсуудад хүлээн зөвшөөрдөг. Европын 37 улс Европын мэргэшлийн бүтцэд нэгдсэн бөгөөд, түвшний шалгуур үзүүлэлт нь ижил байдаг. Үүгээрээ тус улсын иргэдийн олон улсад хөдөлмөр эрхлэх, сурч боловсрох боломж нээгдэж, өөрийн улсдаа эзэмшсэн мэргэжил, мэргэшил, боловсролоо үнэлүүлэх, хүлээн зөвшөөрүүлэх боломж бүрддэг. Түвшин бүр нь тухайн мэргэжил, түүний мэргэшихэд шаардагдах мэдлэг, чадвар, бусад ялгарах шинжийг тусгасан байдаг. Мэргэжлийн стандартууд болон тухайн мэргэжлээр мэргэших нь эдийн засгийн салбар тус бүрээр, бие даасан мэргэжил, мэргэшил болон тодорхойлогдсон, тусгай системтэй байдаг.

**Сургалтын агуулга, чанарын баталгаажилт:** Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улсад мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоонд сургалтын агуулгыг тогтоох, үр дүнгийн баталгаажуулалт хийх зэрэг үйл ажиллагаа улсын хэмжээнд болон муж улсуудын түвшинд Засгийн газар, нийгмийн түншлэлийн байгууллагуудын зөвшилцлийн үндсэн дээр явагддаг. ТМБС-ын байгууллагууд түншлэлийн байгууллагуудтай хамтран Холбооны Засгийн газрын Эдийн засаг-Хөдөлмөрийн яамнаас тогтоосон шалгуур үзүүлэлтүүдийн дагуу дотоод болон гадаад чанарын баталгаажилт хийж байх үүрэгтэй. ТМБС-ын анхан шатанд багшлах гэж буй багш нараас авах шалгалтыг Муж улсын шалгалтын алба эсвэл шалгалтын комисс хариуцдаг.

Германы худалдаа аж үйлдвэрийн танхим нь тухайн мэргэжлийн нэр, ангилал, сургалтын хугацаа, мэргэжлийн мэдлэг, чадварт тавигдах шаардлага зэргийг батлан гаргаж, уг үйл явцад шууд бус хяналт тавих үүрэгтэй байдаг.

**Санхүүжилт:** ТМБС-ын байгууллагууд нь дан ганц Муж улсын засгийн газрын төсвөөс санхүүждэг. Мэргэжлийн боловсролын сургуулиас гадуурх үйл ажиллагааг бүхэлд нь үйлдвэр аж ахуйн газар санхүүжүүлэхийн зэрэгцээ суралцагчдад тодорхой хэмжээний сургалтын тэтгэлэг олгодог.

Харин ТМБС-ын салбарт мэргэжил, мэргэшил дээшлүүлэх асуудлыг үйлдвэр, аж ахуйн газар, Муж улс, Холбооны засгийн газар болон хувь хүмүүс санхүүжүүлдэг. ТМБС-ын байгууллагууд магадлан итгэмжлэгдсэн бол түүнийгээ эрх бүхий байгууллага, агентлагаар баталгаажуулдаг бөгөөд богино хугацааны сургалтын байгууллага нь магадлан итгэмжлэгдсэн тохиолдолд улсаас санхүүжилт авдаг.

ХБНГУ-д мэргэшлийн түвшнийг жишиг байдлаар тогтоодог, мэргэшлийн стандарт боловсруулан хэрэгжүүлж байгаа, мэргэшлийн түвшин, ур чадварын шалгуур үзүүлэлт тогтоох, хяналт тавихад Худалдаа аж үйлдвэрийн танхим голлох үүрэг гүйцэтгэдэг, магадлан итгэмжлэгдсэн техник мэргэжлийн боловсролын сургалтын байгууллага улсаас санхүүжилт авдаг туршлагыг хуулийн төсөл боловсруулахад анхаарч үзэх шаардлагатай гэж үзсэн болно.

**Оросын Холбооны Улс**

**Удирдлага:** Боловсролын бүх түвшинд, түүний дотор ТМБС-ын бодлого, эрхзүйн зохицуулалтыг хэрэгжүүлэх байгууллага нь БШУЯ юм.  Боловсролын байгууллагууд дахь чанар, хуулийн хэрэгжилтийг хянах, лиценз олгох, магадлан итгэмжлэх, боловсролын зэргийг хүлээн зөвшөөрөх зэрэг асуудлууд БШУЯ-ны харьяаны Боловсрол, Шинжлэх Ухааны Удирдлага Хяналтын Холбооны Албанд хамаардаг.

Боловсролын Хөгжлийн Холбооны Хүрээлэн өөрийн бүтцэд нь Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын хөгжлийн хүрээлэн ажиллуулдаг. ТМБС-ын бүх багш нар 5 жил тутамд хамгийн багадаа нэг удаа ажил дээрх сургалтад хамрагдах үүрэгтэй.

**Санхүүжилт:** Төрийн өмчийн дээд боловсролын байгууллагууд болон ТМБС-ын байгууллагууд (үүсгэн байгуулагчаасаа хамааран) хязгаар нутгийн эсвэл хотын төсвөөс санхүүждэг. Санхүүжилтийн систем нь оюутны тоогоор санхүүжилт олгох “нэгж санхүүжилт”-д үндэслэдэг байна.

**Мэргэшлийн түвшний  хүрээ:** 2011 онд батлагдсан Холбооны Улсын Боловсролын Шинэ Стандартаар анхан болон дунд шатны ТМБС-аар эзэмшүүлэх 567 ажил мэргэжлийг баталсан байна. Эдгээр стандартуудыг боловсруулахад ажил олгогчид оролцдог.

**Чанарын баталгаажуулалт:**  ОХУ-ын Боловсролын хуулийн дагуу чанарын хяналтыг засгийн газрын байгууллагууд гүйцэтгэнэ. Боловсролын салбар дахь чанарын хяналт, баталгаажуулалтад хяналт тавих үндсэн байгууллага нь Боловсрол, Шинжлэх Ухааны Удирдлага Хяналтын Холбооны Алба юм. Энэ алба нь:

* ТМБС-ын байгууллагаас нэвтрүүлэх шинэ хөтөлбөр бүрт үнэлгээ хийж лиценз олгох. ТМБС, хөдөлмөрийн зах зээлийн хоорондох уялдаа холбоог хангах
* Үндэсний Мэргэшлийн Түвшний Тогтолцоо бүрдүүлэх
* ТМБС-ын бие даасан чанарын баталгаажуулалтын систем бий болгох томоохон үүргийг хүлээсэн.

ОХУ нь мэргэжлийн боловсролын удирдлагад төр манлайлах бөгөөд сүүлийн үед хувийн хэвшлийн оролцоог өндөржүүлж, санхүүжилтийн зарим хэсгийг үйлдвэр, үйлчилгээний байгууллагууд дэмжих болсон байна. Мэргэжлийн стандартуудыг  ажил олгогчдын оролцоотойгоор боловсруулж, хянаж баталгаажуулах, мэргэшлийн түвшний хүрээг тусгай алба хариуцаж ажиллахаар  нь хуульчилсан. Бид хуулийн төсөл боловсруулахад эдгээр асуудлыг анхаарч байна.

**Бүгд Найрамдах Хятад Ард Улс**

ТМБС нь Хятад улсын боловсролын системийн нэг чухал хэсэг байдаг. Улс үндэсний хэмжээнд хөдөлмөр эрхлэлтийг эрчимжүүлэх, хөдөө орон нутаг, мужуудад бий болж буй ядуурлыг буурлах, Хятад улсын эдийн засгийн өсөлтийг эрс нэмэгдүүлэхэд зайлшгүй шаардлагатай мэргэжилтэй ажиллах хүчин бэлтгэхэд төр тэргүүлэх ач холбогдол өгч байна.

Хятад улсын ТМБС-ын талаар авч хэрэгжүүлж байгаа бодлого нь:

* ТМБС-ыг аж үйлдвэрийн салбаруудад, ялангуяа хөдөө орон нутагт, богино хугацааны сургалт хэлбэрээр хөгжүүлэх
* ТМБС-ын байгууллагуудад элсэж байгаа оюутан сурагчдын тоог нэмэгдүүлэх, боловсролын түвшнийг сайжруулах
* Дунд боловсролын дараах ТМБС, ерөнхий боловсролын хоорондох уялдаа холбоог сайжруулах
* Хөдөлмөр эрхлэлт, эрэлт хэрэгцээнд чиглэсэн курс дамжааг чанаржуулах, хөтөлбөрүүдийг шинэчлэх
* Багшлах боловсон хүчнийг чадавхжуулах
* Үйлдвэр аж ахуйн газар, ажил олгогч, ТМБС-ын байгууллагуудын хоорондох хамтын ажиллагааг илүү сайн хөгжүүлэх

**Удирдлага:** ТМБС-ын асуудлыг Боловсролын Яам болон Хүний Нөөц, Нийгмийг Аюулаас Хамгаалах Яам хариуцан ажилладаг.  Боловсролын яам нь мэргэжлийн болон техникийн боловсролыг хариуцдаг бол ХННАХЯ нь голчлон ур чадварын сургалтуудад анхаардаг. Техник, Мэргэжлийн Боловсролын Төв Дээд Сургууль нь БЯ-ны харьяа ТМБС-ын судалгаа шинжилгээний үндэсний хүрээлэн юм.

**Санхүүжилт:** ТМБС-ын байгууллагын санхүүжилт, оюутны сургалтын тэтгэлэг олголтод Засгийн газар голлох үүрэг гүйцэтгэдэг. Эмзэг бүлгийн оюутнуудад олгодог  байсан тэтгэлгийг 2009 оноос эхлэн ТМБС-ын дунд шатны сургуулийн оюутнуудад олгох болсон байна. Төрийн өмчийн ТМБС-ын байгууллагууд төрөөс санхүүждэг бол төрийн бус ТМБС-ын сургуулиуд бие даан санхүүждэг.  ТМБС-ын байгууллагууд дунд болон дунд шатны төгсөлтийн дараах шатны боловсрол, сургалт эзэмшиж байгаа оюутнуудаас төлбөр авах эрхтэй байна. Гэхдээ энэ төлбөрийг санхүүгийн төлбөрийн чадваргүй болон хөгжлийн бэрхшээлтэй оюутнуудад хөнгөлөлт үзүүлдэг байна.

**Багш, сургагч багш нар:** ТМБС-ын байгууллагууд улсаас тогтоосон тоо хэмжээний дагуу жил бүр багшлах боловсон хүчнээ сонгон шалгаруулах асуудлыг бие даан шийддэг.

Багшийн мэргэжил эзэмшүүлэх системийг хуулиар тогтоосон байна. Хуульд багшийн цол, төрөл, багшийн мэргэжлийн хэрэглээний хүрээ, багш нарт тавигдах шаардлагууд, багшаас авах шалгалтууд, багшийн мэргэжлийг баталгаажуулах, тэдний эрхзүйн чадамжуудыг заасан.

**Мэргэшлийн түвшний үндэсний хүрээ**: Мэргэжил олгох асуудлыг (1) мэдлэгийн шалгалт, (2) үйл ажиллагааны ур чадварын үнэлгээ гэсэн 2 хэсгээс бүрдэх улсын шалгалтаар шийдвэрлэдэг. Шалгалтыг амжилттай өгвөл мэргэжлийн ур чадварын стандарт эсвэл Засгийн газраас тогтоосон мэргэжлийн шаардлагуудын дагуу мэргэжлийн сертификат олгодог. Шалгалтыг Засгийн газраас баталсан үнэлгээний агентлагууд явуулдаг. Мэргэжлийн зэргийн сертификат нь 5 түвшинтэй байна.

БНХАУ-ын төр засаг  техник мэргэжлийн боловсролд тэргүүлэх ач холбогдол өгдөг. Бие даасан хуультай. Удирдлага нь төр, хувийн хэвшил хосолсон. Хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт нийлүүлэлтийг хатуу тулгаж төлөвлөдөг тул ТМС төгсөгчид ажилгүй үлдэх явдал бараг гардаггүй. ТМБС-ыг орон нутагт түлхүү хөгжүүлэх, үйлдвэрлэгчид, ажил олгогчидтой уялдуулахад анхаарч төрийн бодлого гаргасан. Багш бэлтгэх, мэргэшүүлэх асуудлыг хуулиар зохицуулсан. Дээрх туршлагууд хуулийн төсөл боловсруулахад хандлагын ач холбогдолтой юм

**Бүгд Найрамдах Хорват Улс**

Шинжлэх ухаан, боловсрол, соёлын яам нь Хорватын Бүгд Найрамдах Улс дахь мэргэжлийн боловсрол, сургалттай 299 дунд сургуулийн үйл ажиллагааг хариуцан ажилладаг бөгөөд эдгээр сургуулийн 10 хүрэхгүй хувь нь хувийн хэвшлийн сургалтын байгууллага байна. Сургалтын үйл ажиллагаа нь Монгол Улсын мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тогтолцоотой ижил төстэй.

**Удирдлага:**  Шинжлэх Ухаан, Боловсрол, Соёлын Яам нь стандарт норм, мэргэжлийн боловсрол, сургалт, насанд хүрэгчдийн, болон хүүхэд залуучуудын сургалт, сургалт, оюутны стандарт, хяналт шалгалт, удирдлага, хууль эрх зүй, санхүүжилт, сурах бичиг сургалтын хэрэглэгдэхүүнээр хангах асуудлыг голчлон хариуцдаг.

 Харин Хөдөлмөр болон тэтгэврийн яам нь мэргэшлийн түвшний үндэсний хүрээ, ажил мэргэжлийн лавлах, стандарт, хөдөлмөр эрхлэлт зэрэг гол асуудлыг хариуцан ажилладаг.

**Санхүүжилт:**   Хорватын Бүгд Найрамдах Улсын 795 цэцэрлэг, 896 дунд сургууль, 600 насанд хүрэгчдийн сургууль, 49 их дээд сургууль, 299 Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын  бүх санхүүжилтийг улсын төсвөөс олгодог нь манай санхүүжилтийн системтэй ижил байна. Гэвч 299 мэргэжлийн боловсрол, сургалтын байгууллагын 30 орчим хувь хувийн хэвшлийн сургууль байгаа тул тэд өөрсдийн санхүүжилтийг давхар хариуцан ажилладаг.

**Мэргэшлийн түвшний үндэсний хүрээ**: Мэргэшлийн түвшний үндэсний хүрээ нь  дээд боловсролын болон Европын мэргэшлийн түвшний үндэсний хүрээ гэсэн 2 хүрээнээс бүрддэг. Европын мэргэшлийн түвшний үндэсний хүрээ нь тухайн улсад байгаа мэргэшлийн түвшний үндэсний хүрээ, түүнд байгаа түвшин хүрээг харьцуулсан үйл ажиллагаа юм. Хорватын Бүгд Найрамдах Улс нь 2007 оноос эхлэн мэргэшлийн түвшний үндэсний хүрээг бүрдүүлэх талаар анхаарч эхэлсэн бөгөөд  нийтдээ 8 түвшинтэй, түүн дээр мэргэжлийн боловсрол, сургалтын 4 түвшнийг бий болгон ажиллаж байна.

**Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын Үндэсний зөвлөл**:  Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үндэсний зөвлөл нь 1 дарга, 24 гишүүнтэй харин салбар зөвлөл нь 1 дарга, 10 гишүүнтэй бөгөөд Засгийн газраас 4 жилийн хугацаатайгаар томилогддог. Гэхдээ нээлтэй сонгон шалгаруулалтын зарчмаар нэр дэвшүүлж, сонгогддог.

Мөн Цахилгаан, техник, тооцооллын салбарын зөвлөл нь бусад салбарын зөвлөлүүдийн адилаар хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, тэрхүү эрэлтийг хангах боловсрол, сургалтын салбарын уялдааг хангахад чухал оролцоотой нэгж бүрэлдэхүүн бөгөөд тухайлсан салбарын ажлын байр, ажил мэргэжлийн ангилал, тэдгээрт шаардагдах ур чадвар, чадамжийн нэгжүүдийг тодорхойлох, шинэчлэн сайжруулах, тэдгээр ур чадварыг эзэмшүүлэх сургалтыг зохион байгуулах, тохирох ажлын байранд шаардлага хангасан ажилтныг нийлүүлэх цикл үйл ажиллагаанд мэдээллийн технологийн хөгжлийг ашиглан судалгааны байгууллагын оролцоог хангах тодорхой жишээтэйгээр хамтран ажилладаг байна.

**Дүгнэлт:** Гадаад орнуудын туршлага, судалгаанаас харахад Хорватын Бүгд Найрамдах Улсын Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үндэсний зөвлөлийн тогтвортой ажилладаг тогтолцоо, салбарын зөвлөлийн үйл ажиллагааны зарчим, Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улсын аж аж ахуйн нэгж байгууллагатай хамтран ажиллах зарчим, Оросын Холбооны Улсын МБС-ын бүх багш нар 5 жил тутамд хамгийн багадаа нэг удаа ажил дээрх сургалтад хамрагдах зэрэг нь Монгол Улсын Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөлд анхааран үзэж, боломжит хувилбарыг тусгах ажиллах нь зүйтэй байна.

**ДОЛОО. ЗӨВЛӨМЖ**

 Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай бие даасан хууль нь зах зээлийн нөхцөлд мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, мэргэшүүлэх эрх зүйн орчныг бүрдүүлж хэрэгжүүлж ирсэн. Гэвч улсын эдийн засаг, нийгмийн хөгжилд бодитой өөрчлөлтүүд гарч, хөдөлмөрийн зах зээлийн шинэ эрэлт, шаардлага, хөдөлмөрийн болон мэргэжлийн боловсролын харилцааны шинэ хандлагууд буй болсон. Энэ бүхэн нь өнөөгийн хуулийг шинэчлэх зайлшгүй шаардлагыг буй болгож байна.

Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын эрх зүйн зохицуулалтыг илүү боловсронгуй болгож, хамрах хүрээг өргөжүүлэн, мэргэжилтэй ажилтан бэлтгэх, мэргэшүүлэх замаар ажил хөдөлмөр эрхлэлтийг дэмжих харилцааг өнөөгийн хөгжлийн шаардлага, олон улсын хандлагад нийцүүлэх зорилгоор тандан судалгаа хийсэн бөгөөд хамгийн зохистой хувилбар нь Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг боловсруулах замаар техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарт тулгамдсан асуудлыг цогцоор нь шийдвэрлэх явдал гэж дүгнэсэн болно.

Ийнхүү дараахи асуудлыг тусгасан Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төслийг Аргачлалын 9-д заасны дагуу боловсруулах нь зүйтэй гэсэн зөвлөмжийг гаргаж байна. Үүнд:

1/ Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл боловсруулах

2/ Хуулийг олон улсын гэрээ, конвенциудад нийцүүлэх

3/ Мэргэшлийн үндэсний шаталсан бүтцийг бүрдүүлэх болон оролцогч талууд, тэдгээрийн чиг үүрэг, эрх хэмжээ, хариуцлагыг тодорхойлсон эрх зүйн орчин бүрдүүлэх

4/ Мэргэжлийн боловсрол, сургалтын үндэсний зөвлөл, орон нутгийн салбарын зөвлөл зэрэг түншлэгч талуудын хооронд үүсэх харилцааг өргөтгөж зохицуулах

5/ Магадлан итгэмжлэл, үнэлгээтэй холбоотой үйл ажиллагаатай уялдуулан чанарын баталгаажилтын тогтолцоог төлөвшүүлэх эрх зүйн орчныг бүрдүүлэх

6/ Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын хүрээнд шинээр үүсэх харилцааг зохицуулах эрх зүйн орчныг буй болгох, МБС-ыг хөдөлмөрийн зах зээлийн эрэлт, нийлүүлэлттэй илүү бодитой холбож өгөх эрх зүйн орчин бүрдүүлэх

7/ Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын санхүүжилтийг олон эх үүсвэр бүхий болгох, Мэргэжлийн боловсрол, сургалтыг дэмжих санг бие даалгах, хуулийн зарим заалтын хэрэгжилтийн механизмыг боловсронгуй болгохоор зохицуулах

8/ Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын салбарын багш, ажилтанд тулгамдаж буй нийгмийн асуудлыг шийдвэрлэхээр зохицуулах

9/ Техникийн болон мэргэжлийн боловсрол, сургалтын тухай хуулийн хэрэгжилтэд тавих хяналтыг өндөржүүлж, хяналт тавих механизмыг тодорхой болгох зэрэг асуудлыг шийдвэрлэнэ.

  ---оОо---