

მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, კროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის გზამკვლევი

ნაწილი I

მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, კროფესიული გზის განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის გზამკვლევი



საპარტევლოს
განათლებისა და მეცნიერების
სამინისტრო



მასწავლებელთა
კოლეჯის
განვითარების
ეროვნული ცენტრი



საქართველოს
განათლებისა და
მეცნიერების
სამინისტრო



მასწავლებელთა
პროფესიული
განვითარების
ერთვნილი
ცენტრი

ავტორები:

მამია ინასარიძე

სოფიკო ლობჯანიძე

მანანა რატიანი

ირინა სამსონია

გაწეული დახმარებისთვის მადლობას ვუხდით სკოლების დირექტორებს:

ხათუნა ბარაბაძეს

ლენა გომართელს

მორის დანდურიშვილს

მანანა თურქაძეს

მედეა ქოქრაშვილს

ნინო ჩიხლაძეს

მანუალებლის
საქმიანობის დაწყების,
პროფესიული განვითარებისა
და კარიერული წინსვლის
სქემის გზამკვლევი

ნაწილი I

წინასწარმეტყველება

„მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის“ სრულფასოვნად ამოქმედება და ეფექტურად დანერგვა სკოლებში დიდწილად დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად სწორად გაიაზრებს სქემაში ჩართული ყველა პირი თავის ფუნქცია-მოვალეობებს, რამდენად მკაფიოდ და ნათლად იქნება განსაზღვრული ყველა ეტაპი, რომლებიც მათ უნდა გაიარონ თავიანთი პასუხისმგებლობის ფარგლებში, ასევე იმუშაონ კოორდინირებულად და დაეხმარონ ერთმანეთს სქემით განსაზღვრული აქტივობების განხორციელებაში.

სწორედ ამ მიზნით მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი გამოსცემს „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის გზამკვლევის“ სერიას, რომელშიც თავმოყრილი იქნება ყველა საჭირო ინფორმაცია სკოლების ადმინისტრაციისა და მასწავლებლებისთვის.

წინამდებარე გზამკვლევი განკუთვნილია სკოლებისთვის, კერძოდ, ყველა იმ პირისთვის, რომლებმაც სქემის ფარგლებში გადაამწყვეტი როლი უნდა შეასრულონ სკოლაში. ესენი არიან მასწავლებლები, დირექტორები და მათი მოადგილეები, მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორები და შეფასების ჯგუფის წევრები.

გზამკვლევის პირველი თავი მასწავლებლებს ეთმობა. მასში დაწვრილებით არის აღწერილი, თუ როგორ ხდება მათი გადანაწილება სქემაში, რა პასუხისმგებლობები ეკისრებათ მათ, რა ნაბიჯები უნდა გადადგას თითოეული სტატუსის მქონე მასწავლებელმა, რათა შეინარჩუნოს ან აიმაღლოს თავისი სტატუსი, ასევე პროფესიული განვითარების მიზნით რა აქტივობები უნდა განახორციელოს.

მეორე თავი განკუთვნილია სკოლების ადმინისტრაციისა და კათედრებისთვის. სქემის მიხედვით, სკოლის ადმინისტრაციას, კერძოდ კი, დირექტორებს ძალიან მნიშვნელოვანი ფუნქცია ეკისრებათ. ამიტომ გზამკვლევის ამ ნაწილის მიზანია, მი-

აწოდოს მათ ამომწურავი ინფორმაცია, თუ როგორ დაგეგმონ თავიანთი და სკოლის საქმიანობა სასწავლო წლის განმავლობაში ისე, რომ მაქსიმალურად შეუწყონ ხელი სქემის ამოქმედებას.

მომდევნო თავი ეხება მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორებისა და სკოლის შეფასების ჯგუფების საქმიანობას, მათი არჩევის წესს, ფუნქცია-მოვალეობებსა და ვალდებულებებს.

ბოლო, მეოთხე თავი კი ეთმობა თვითშეფასების კითხვარს, რომლის შევსებაც ყოველი სასწავლო წლის დასაწყისში, სქემის მიხედვით, ყველა სტატუსის მქონე მასწავლებლის ვალდებულია. მასში განხილულია თვითშეფასების მნიშვნელობა და ფუნქცია მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებაში, ასევე აღწერილია და განმარტებული თვითშეფასების ინსტრუმენტის სტრუქტურა და შინაარსი.

ვფიქრობთ, წინამდებარე გზამკვლევი დაეხმარება სკოლებს და გაუადვილებს სქემაში ჩართულ ყველა პირს საკუთარი პასუხისმგებლობებისა და ფუნქციების უკეთ გააზრებაში სქემის ამოქმედების ეტაპზე.

„მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის“ გზამკვლევის მომდევნო ნაწილი დაეთმობა შიდა სასკოლო შეფასებას.

თავი I. მასწავლებელი	13
როგორ ნაწილდებიან მოქმედი მასწავლებლები სქემაში?	13
eSchool-ზე მასწავლებლის განათლებისა და სამუშაო გამოცდილების ატვირთვის ინსტრუქცია	14
მასწავლებლის განათლება, აკადემიური ხარისხი	14
მასწავლებლის სტატუსები	19
სქემაში განაწილებული მასწავლებლების საქმიანობა და შესაბამისი კრედიტულები	21
პრაქტიკოსი მასწავლებელი	21
რა ვადებში ახორციელებს პრაქტიკოსი მასწავლებელი სქემით განსაზღვრულ საქმიანობებს?	21
რას აკეთებს პრაქტიკოსი მასწავლებელი უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად?	21
რა ხდება მაშინ, როცა მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის შეფასება უარყოფითია?	24
რამდენი კრედიტქულა უნდა მოაგროვოს პრაქტიკოსმა მასწავლებელმა უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად?	25
როგორ მიიღება გადაწყვეტილება სტატუსის შესახებ?	25
როგორ მოხდება პრაქტიკოსი მასწავლებლის სახელფასო ზრდა?	26
უფროსი მასწავლებელი	27
რა ვადებში ახორციელებს უფროსი მასწავლებელი სქემით განსაზღვრულ საქმიანობებს?	27

რას აკეთებს უფროსი მასწავლებელი სტატუსის შესანარჩუნებლად?	28
რას აკეთებს უფროსი მასწავლებელი წამყვანი მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად?	30
როგორ მიიღება სტატუსის შესახებ გადაწყვეტილება?	32
არის თუ არა გათვალისწინებული მასწავლებლების საქმიანობა, რომლებიც 2011-2014 წლების მასწავლებლის პროფესიულ განვითარების სქემაში იყვნენ ჩართულები?	33
როგორ მოხდება უფროსი მასწავლებლის სახელფასო ზრდა?	33
წამყვანი მასწავლებელი	34
რა ვადებში ახორციელებს წამყვანი მასწავლებელი სქემით განსაზღვრულ საქმიანობებს?	34
რა აკეთებს წამყვანი მასწავლებელი სტატუსის შესანარჩუნებლად?	35
რა არის სამოძღვლო გაკვეთილი?	36
რას ნიშნავს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების საჭიროებების კვლევა?	36
რას გულისხმობს სასწავლო რესურსის ან რეცენზირებული პროფესიული ლიტერატურის შექმნა?	36
რას აკეთებს წამყვანი მასწავლებელი მენტორის სტატუსის მოსაპოვებლად?	37
რამდენი კრედიტქულა უნდა მოაგროვოს წამყვანმა მასწავლებელმა და რა აქტივობებით?	38
როგორ ხდება სტატუსის შესახებ გადაწყვეტილების მიღება?	39
არის თუ არა გათვალისწინებული მასწავლებლების საქმიანობა, რომლებიც 2011-2014 წლების მასწავლებლის პროფესიულ განვითარების სქემაში იყვნენ ჩართულები?	40
როგორ მოხდება წამყვანი მასწავლებლის სახელფასო ზრდა?	40
მენტორი	41
რა ვადებში ახორციელებს მენტორი სქემით განსაზღვრულ საქმიანობებს?	41
რას აკეთებს მენტორი სტატუსის შესანარჩუნებლად?	41
რამდენი კრედიტქულა უნდა მოაგროვოს მენტორმა და რა აქტივობებით?	43
როგორ ხდება სტატუსის შესახებ გადაწყვეტილების მიღება?	44
როგორ მოხდება მენტორის სახელფასო ზრდა?	45

თავი II. სკოლა	46
დირექტორი	46
რა არის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების დირექტორის უფლება-მოვალეობები სქემის ფარგლებში?	46
როგორ შეიძლება დაგვემოს სკოლის დირექტორმა თავისი საქმიანობა ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში?	46
კბთედრა	49
თავი III. მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი	50
ვინ შედის მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის შემადგენლობაში?	50
რას წარმოადგენს სკოლის შეფასების ჯგუფი და რა მიზნებს ემსახურება მისი საქმიანობა?	51
მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორი	52
ვინ არის მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორი და რა მიზნებს ემსახურება მისი საქმიანობა?	52
რა არის მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორის ფუნქციები და როგორ წარიმართება მისი საქმიანობა?	55
რამდენი ფასილიტატორი შეუძლია აირჩიოს სკოლამ?	
ფასილიტატორების შერჩევის რა განსხვავებული გზები არსებობს?	59
ვინ შეიძლება გახდეს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორი?	60
როგორ ხდება ფასილიტატორის არჩევა?	63
რა ხდება, როცა ფასდება მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის წევრი?	64
რა ხდება, თუ სკოლაში ვერ მოხერხდა შეფასების ჯგუფის ფორმირება დადგენილი წესით?	64
რა შემთხვევაში უწყდება შეფასების ჯგუფის წევრს უფლებამოსილება?	65
როგორ ხორციელდება მასწავლებლის შიდა შეფასების პროცესის მონიტორინგი?	66
შეუძლია თუ არა მასწავლებელს შეფასების ჯგუფის გადაწყვეტილების გასაჩივრება?	67

თავი IV. მასწავლებლის თვითშეფასება	68
თვითშეფასების კითხვარი	75
მიმართულება: სასწავლო პროცესის მართვა	81
სფერო: სასწავლო პროცესი, სასწავლო გარემო	
ქვესფერო: ურთიერთპატივისცემისა და ურთიერთგაგების ხელშეწყობი გარემო (მასწავლებლისა და მოსწავლის ურთიერთობა)	81
ქვესფერო: მოსწავლეთა ტოლერანტობის გრძნობის წახალისება, მოსწავლეთა თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფა	84
ქვესფერო: კლასის მართვა (ქცევის წესების დაცვა)	87
ქვესფერო: სასწავლო რესურსის მართვა და გამოყენება	90
სფერო: სასწავლო პროცესის დაგეგმვა და სწავლება	
ქვესფერო: სასწავლო მიზნებისა და შინაარსის განმარტება	92
ქვესფერო: სწავლისა და სწავლების სტრატეგიები	96
ქვესფერო: მოტივაცია და აქტიური მონაწილეობა	101
სფერო: სასწავლო პროცესის შეფასება	
ქვესფერო: სწავლების დროს შეფასების გამოყენება	104
მიმართულება: პროფესიული პასუხისმგებლობები	107
სფერო: პროფესიული ქცევა	107
სფერო: პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა	107
რეზიუმეები	110

„მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემა“ (შემდგომში „სქემა“) ხელს უწყობს მასწავლებლის პროფესიის ერთიანი სისტემის დანერგვას. იგი ეფუძნება მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტს. სქემა აერთიანებს და ნათელს ჰყენს ისეთ თემებს, როგორებიცაა: მასწავლებლის პროფესიისთვის მომზადება, საქმიანობის დაწყების პირობები და საშუალებები, პროფესიული განვითარების გზები და შესაძლებლობები, აგრეთვე, მასწავლებლის საქმიანობის შეფასება და ამ შეფასებაზე დაფუძნებული კარიერული წინსვლა.

მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და შეფასების ახალი სისტემის დანერგვა შესაძლებელს გახდის, მასწავლებლებმა გაიაზრონ, რამდენად ეფექტურად იყენებენ თავიანთ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებს პრაქტიკაში და რა უნდა გაკეთდეს იმისათვის, რომ მოსწავლის შედეგები გაუმჯობესდეს. მასწავლებლის საქმიანობის შეფასების მოქნილი სისტემის დანერგვა სკოლაში ხელს შეუწყობს სასწავლო შედეგების გაუმჯობესებას და, ამასთანავე, განათლების ხარისხის მართვის აუცილებელ წინაპირობას წარმოადგენს.

მნიშვნელოვანია, რომ სქემის ფარგლებში მასწავლებლის პროფესიასთან დაკავშირებული ბევრი და მნიშვნელოვანი ფუნქცია დელეგირებულია სკოლაზე, რაც ეხმარება მას ჩამოყალიბდეს დამოუკიდებელ და საკუთარ განვითარებაზე პასუხისმგებელ ინსტიტუციად.

თავი I

მასწავლებელი

როგორ ნაწილდებიან მოქმედი მასწავლებლები სქემაში?

მოქმედი¹ მასწავლებლები 2015 წლის 20 აგვისტოდან 30 სექტემბრის ჩათვლით განაწილდებიან სქემაში. სქემაში ჩართვა სავალდებულოა საჯარო სკოლის ყველა მასწავლებლისათვის, ხოლო კერძო სკოლებს ეძლევათ არჩევანი ჩაერთონ სქემაში ან ამოქმედონ მასწავლებლის შეფასების სქემასთან თავსებადი სისტემა, რითაც მასწავლებლებს არ შეეზღუდებათ უფლება იყვნენ მობილურები ერთი სკოლიდან მეორეში გადასვლისას.

ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება მოქმედი მასწავლებლების შესახებ ელექტრონულ სისტემაში² განათავსებს შემდეგ მონაცემებს:

- ა) მოქმედი მასწავლებლის სახელი, გვარი, პირადი ნომერი, დაბადების თარიღი, სქესი, მოქალაქეობა, მისამართი (პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის მიხედვით), ტელეფონი, ელექტრონული ფოსტის მისამართი;
- ბ) ინფორმაცია მოქმედი მასწავლებლის მიერ მასწავლებლის სასერტიფიკაციო გამოცდის ჩაბარების ან მისი ცალკეული ნაწილის წარმატებით დაძლევის, ასევე საგნობრივი გამოცდის ჩაბარების შესახებ;

¹ „მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2008 წლის 21 ნოემბრის N1014 ბრძანებით დამტკიცებული მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით (შემდგომში – მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი) განსაზღვრული პროფესიული ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირი, რომელიც ერთ საგანს მაინც ასწავლის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში. მოქმედი მასწავლებელი – მასწავლებელი, რომელსაც ამ სქემის ძალაში შესვლის დროისათვის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში უკავია „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის 21² მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ერთ-ერთი მასწავლებლის თანამდებობა.

² ელექტრონული სისტემა – განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემის მიერ ადმინისტრირებული ელექტრონული მონაცემთა ბაზა, რომელიც წარმოადგენს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების მართვის საინფორმაციო სისტემის ნაწილს. ელექტრონული სისტემის საშუალებით მასწავლებლები განაწილდებიან სქემაში და განხორციელდება მასწავლებლის საქმიანობის შედეგების ელექტრონული აღრიცხვა.

- გ) ინფორმაცია მოქმედი მასწავლებლის განათლების, აკადემიური ხარისხის შესახებ;
- დ) ინფორმაცია მოქმედი მასწავლებლის პედაგოგიური საქმიანობის სტაჟის შესახებ.

სტაჟისა და აკადემიური ხარისხის შესახებ დამადასტურებელი დოკუმენტაციის ელექტრონულ სისტემაში ატვირთვასა და მითითებული ინფორმაციის სისწორეზე პასუხისმგებელია მასწავლებელი, ხოლო მონაცემების სრულყოფილად და დროულად განთავსებაზე პასუხისმგებელია შესაბამისი სკოლა. დოკუმენტაციის ატვირთვის ვადად განისაზღვრა 2015 წლის 15 სექტემბერი.

eSchool-ზე მასწავლებლის განათლებისა და სამუშაო გამოცდილების ატვირთვის ინსტრუქცია

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, სქემაში მასწავლებელთა განაწილების მიზნით მნიშვნელოვანია ელექტრონულ სისტემაში მოქმედი მასწავლებლების შესახებ განთავსდეს ინფორმაცია მათი განათლების, აკადემიური ხარისხისა და პედაგოგიური საქმიანობის სტაჟის შესახებ.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების მართვის საინფორმაციო სისტემაში (eSchool), სკოლის პერსონალის ბარათში განხლდა „სამუშაო გამოცდილებისა“ და „განათლების“ ჩანართები.

ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება სწორედ მოცემული ჩანართების საშუალებით უზრუნველყოფს მოქმედი მასწავლებლის განათლებისა და პედაგოგიური საქმიანობის დამადასტურებელი შესაბამისი დოკუმენტაციის სისტემაში განთავსებას.

მასწავლებლის განათლება, აკადემიური ხარისხი

სისტემაში მოქმედი მასწავლებლის განათლებისა და აკადემიური ხარისხის შესახებ ინფორმაციისა და დამადასტურებელი შესაბამისი დოკუმენტაციის განთავსების მიზნით შეასრულეთ მოქმედებები შემდეგი თანამიმდევრობით:

1. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების მართვის საინფორმაციო სისტემის (eSchool) „ბირების მენეჯერიდან“ მოძებნეთ სკოლის პერსონალი;

№	სახელი	პირადი ნომერი	დაბ. თარიღი	პროფესია	პედაგოგობა	სკოლა
1	და	კვიციანი	30.03.1973	სკოლისმშენი	სტარტული	მასწავლებლის სასწავლო განყოფილება
2	არა	ჭაჭავაძე	16.12.1959	საბუნრო ნა.	სტარტული	მასწავლებლის სასწავლო განყოფილება
3	ბიძ	ვახაშვილი	18.04.1986	პედაგოგი	სტარტული	მასწავლებლის სასწავლო განყოფილება
4	ნინო	ჭაჭავაძე	28.02.1962	პედაგოგი	სტარტული	მასწავლებლის სასწავლო განყოფილება
5	მედიანი	ჩუბუანი	28.02.1968	პედაგოგი	სტარტული	მასწავლებლის სასწავლო განყოფილება
6	ჩაბუაძე	კვიციანი	18.06.1952	პედაგოგი	სტარტული	მასწავლებლის სასწავლო განყოფილება
7	კვიციანი	ვახაშვილი	26.07.1948	პედაგოგი	სტარტული	მასწავლებლის სასწავლო განყოფილება
8	ირა	ბაქალაძე	07.07.1966	პედაგოგი	სტარტული	მასწავლებლის სასწავლო განყოფილება
9	ჩუბუანი	კვიციანი	07.08.1957	პედაგოგი	სტარტული	მასწავლებლის სასწავლო განყოფილება
10	ვახაშვილი	ბორჯენაძე	01.03.1949	პედაგოგი	სტარტული	მასწავლებლის სასწავლო განყოფილება

2. მუხის დაწკაპუნებით გახსენით კონკრეტული მასწავლებლის/პერსონალის პირადი ბარათი, რომლის განათლებისა და აკადემიური ხარისხის შესახებ ბარათში გასურთ ინფორმაციის განთავსება/განახლება;

სკოლის პერსონალის ბარათი მოცემული ეტაპისათვის მოიცავს პირად და საკონტაქტო ინფორმაციას, ასევე ინფორმაციას საკლასო ჯგუფების, სამუშაო გამოცდილების, განათლების, პროფესიული განვითარებისა და სერტიფიკატების შესახებ.

3. გაააქტიურეთ ჩანართი „განათლება“ და სისტემაში კონკრეტული მასწავლებლის განათლებისა და აკადემიური ხარისხის შესახებ ინფორმაციის განთავსების მიზნით ისარგებლეთ ღილაკით „დამატება“;

4. გამოსულ ფორმაში, შესაბამის ველებში მიუთითეთ საგანმანათლებლო დაწესებულების დასახელება, სპეციალობა, კვალიფიკაცია, ხარისხი, დიპლომის ნომერი, სწავლის დაწყებისა და დასრულების წლები, ხოლო შევსებული ინფორმაციის დამადასტურებელი დოკუმენტაციის ატვირთვის მიზნით დააჭირეთ ღილაკს „ფაილის არჩევა“.

განათლების დამატება

საგანმანათლებლო დაწესებულების დასახელება (დიპლომის მიხედვით)*
ივ.ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სპეციალობა*
მათემატიკა

კვალიფიკაცია
მათემატიკის მასწავლებელი

ხარისხი*
ბაკალავრი ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი

დიპლომის ნომერი*
00935

სწავლის დაწყება-დასრულება*
01/01/1999 01/01/2003

დოკუმენტის მიმაგრება
ფაილის არჩევა

გაუქმება დამატება

შენიშვნა: #1

- თითოეული ასატვირთი ფაილის მაქსიმალური ზომა არ უნდა აღემატებოდეს 5Mb-ს;
- აუცილებელია, რომ ასატვირთი ფაილის გაფართოება შეესაბამებოდეს ჩამოთვლილთაგან ერთ-ერთს: jpg, jpeg, png, pdf, doc, docx.

განათლების დამატება

საგანმანათლებლო დაწესებულების დასახელება (დიპლომის მიხედვით)*
ივ.ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სპეციალობა*
მათემატიკა

კვალიფიკაცია
მათემატიკის მასწავლებელი

ხარისხი*
ბაკალავრი ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი

დიპლომის ნომერი*
00935

სწავლის დაწყება-დასრულება*
01/01/1999 01/01/2003

დოკუმენტის მიმაგრება
ფაილის არჩევა
DIPLOMA.jpg

გაუქმება დამატება

მითითებული ინფორმაციის შენახვის/გაუქმების მიზნით დააჭირეთ ფანჯრის ქვედა მარჯვენა კუთხეში განთავსებული ღილაკებიდან შესაბამისს.

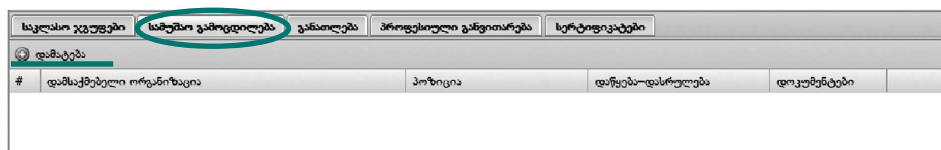
გათვალისწინეთ:

- ვარსკვლავით (*) მონიშნული ველების შევსება სავალდებულოა;
- განათლების/აკადემიური ხარისხის დამადასტურებელი დოკუმენტის მიმაგრება სავალდებულოა;
- სისტემაში ინფორმაციის განთავსებაზე პასუხისმგებელია ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება;
- განათლებისა და პედაგოგიური საქმიანობის დამადასტურებელი დოკუმენტაციის სისწორეზე პასუხისმგებელია მასწავლებელი.

მასწავლებლის სამუშაო გამოცდილება

სისტემაში მოქმედი მასწავლებლის სამუშაო გამოცდილების შესახებ ინფორმაციისა და დამადასტურებელი შესაბამისი დოკუმენტაციის განთავსების მიზნით შეასრულეთ მოქმედებები შემდეგი თანმიმდევრობით:

1. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების მართვის საინფორმაციო სისტემის (eSchool) „პირების მენეჯერიდან“ მოძებნეთ სკოლის პერსონალი;
2. გახსენით იმ კონკრეტული მასწავლებლის პირადი ბარათი, რომლის სამუშაო გამოცდილების შესახებ გსურთ ბარათში ინფორმაციის განთავსება/განახლება;
3. გაააქტიურეთ ჩანართი „სამუშაო გამოცდილება“ და სისტემაში კონკრეტული მასწავლებლის სამუშაო გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის განთავსების მიზნით ისარგებლეთ ღილაკით „დამატება“;



4. ფორმაში, შესაბამის ველებში, მიუთითეთ დამსაქმებელი ორგანიზაცია, პოზიცია, მუშაობის დაწყებისა და დასრულების წლები. პედაგოგიური საქმიანობის შემთხვევაში აუცილებლად მონიშნეთ სპეციალური პარამეტრი „პედაგოგიური საქმიანობა“, მიამაგრეთ დამადასტურებელი დოკუმენტაცია და ინფორმაციის შენახვის მიზნით დააჭირეთ ღილაკს „დამატება“;

შენიშვნა:

- თითოეული ასატვირთი ფაილის მაქსიმალური ზომა არ უნდა აღემატებოდეს 5Mb-ს;
- აუცილებელია, რომ ასატვირთი ფაილის გაფართოება შეესაბამებოდეს ჩამოთვლილთაგან ერთ-ერთს: jpg, jpeg, png, pdf, doc, docx.

გაითვალისწინეთ:

- პედაგოგიური საქმიანობის შემთხვევაში ფორმაში არსებული შესაბამისი პარამეტრის მონიშვნა სავალდებულოა; შეგახსენებთ, რომ აღნიშნული ინფორმაცია მართვის სისტემის მიერ გამოყენებული იქნება „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემაში“ მოქმედი მასწავლებლების დამტკიცებული წესით განაწილების პროცესში.
- პედაგოგიური საქმიანობის შემთხვევაში დამადასტურებელი შესაბამისი დოკუმენტის მიმაგრება სავალდებულოა;
- ფორმაში არსებული ვარსკვლავით (*) მონიშნული ველების შევსება სავალდებულოა;
- სისტემაში ინფორმაციის განთავსებაზე პასუხისმგებელია ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება;
- განათლებისა და პედაგოგიური საქმიანობის დამადასტურებელი დოკუმენტაციის სისწორეზე პასუხისმგებელია მასწავლებელი.

ინფორმაციის რედაქტირება/წაშლა

იმ შემთხვევაში, თუ გსურთ eSchool-ში, სკოლის პერსონალის ბარათში, მასწავლებლების შესახებ განათლებისა და სამუშაო გამოცდილების შესახებ განთავსებული ინფორმაციის რედაქტირება ან წაშლა, ისარგებლეთ კონკრეტული ჩანაწერის გასწვრივ განთავსებული შესაბამისი ლილაკებით.

საკლასო ელემენტი	სამუშაო გამოცდილება	განათლება	პროფესიული განვითარება	სერტიფიკატები				
დამატება								
#	საგანმართებლო დაწესებულება	სპეციალობა	კვალიფიკაცია	ხარისხი	დიპლომის ნომერი	დოკუმენტები	დაწყება-დასრულება	
1	ოცეცხვიშვილის საბუღოლის თბ...	მათემატიკა	მათემატიკის მა...	ბაკალავრი ან მა...	00935		01.01.1999-01.01...	

საკლასო ელემენტი	სამუშაო გამოცდილება	განათლება	პროფესიული განვითარება	სერტიფიკატები	
დამატება					
#	დამსწავლელი ორგანიზაცია	პოზიცია	დაწყება-დასრულება	დოკუმენტები	
1	სსიპ ქალაქ თბილისის #123 საჯარო სკოლა	მასწავლებელი	01.02.2014-დღემდე		
2	განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემა	რეესტრის წარმოების სამსახურის მ...	01.01.2013-01.01.2014		

გაითვალისწინეთ, ინფორმაციის რედაქტირება/წაშლა შესაძლებელი იქნება იმავე ვადებში, რომელ ვადებშიც განისაზღვრება ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების მართვის საინფორმაციო სისტემაში (eSchool) მასწავლებელთა განათლებისა და სამუშაო გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის განსათავსებლად.

მასწავლებლის სტატუსები

მასწავლებლის სტატუსები ეფუძნება მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით განსაზღვრულ მოთხოვნებს. სქემის ფარგლებში განისაზღვრება მასწავლებლების შემდეგი სტატუსები:

- პრაქტიკოსი მასწავლებელი;
- უფროსი მასწავლებელი;
- წამყვანი მასწავლებელი;
- მენტორი.

სქემის მიხედვით, ყველა მოქმედ მასწავლებელს მიენიჭება მასწავლებლობის გარკვეული სტატუსი იმის საფუძველზე, არის თუ არა ის სერტიფიცირებული ან/და აქვს თუ არა მას დოქტორის აკადემიური ხარისხი სქემაში განაწილების ეტაპზე.

ვის მიენიჭება პრაქტიკოსი მასწავლებლის სტატუსი?

პრაქტიკოსი მასწავლებლის სტატუსი მიენიჭება ყველა იმ მოქმედ მასწავლებელს, რომელიც არ არის სერტიფიცირებული ან აქვს ჩაბარებული სერტიფიცირების მხოლოდ ერთი – საგნის ან პროფესიული უნარების – გამოცდა.

ვის მიენიჭება უფროსი მასწავლებლის სტატუსი?

უფროსი მასწავლებლის სტატუსი მიენიჭება მოქმედ მასწავლებელს, რომელიც აკმაყოფილებს ერთ-ერთ შემდეგ მოთხოვნას:

- ა) სქემის ამოქმედების დროისათვის არის სერტიფიცირებული ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული საგნობრივი ჯგუფის ერთ-ერთ საგანში და ასწავლის ამავე საგნობრივ ჯგუფში შემავალ ერთ-ერთ საგანს;
- ბ) 2014 წლის ბოლომდე წარმატებით აქვს დაძლეული მასწავლებლის სასერტიფიკაციო გამოცდის უნარების ნაწილი, 2015 წლის ზაფხულში წარმატებით ჩააბარა ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებულ საგნობრივ ჯგუფში შემავალი ერთ-ერთი საგნის გამოცდა და ასწავლის ამავე საგნობრივ ჯგუფში შემავალ ერთ-ერთ საგანს;
- გ) აქვს დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი განათლების მმართველებით ან იმ დარგში/სპეციალობაში, რომლის შესაბამის საგანსაც ასწავლის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში, მაგრამ არ არის სერტიფიცირებული.

ვის მიენიჭება წამყვანი მასწავლებლის სტატუსი?

წამყვანი მასწავლებლის სტატუსი მიენიჭება მოქმედ მასწავლებელს, რომელსაც აქვს დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი განათლების მმართველებით ან იმ დარგში/სპეციალობაში, რომლის შესაბამის საგანსაც ასწავლის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში, არის სერტიფიცირებული ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებულ საგნობრივ ჯგუფში შემავალ ერთ-ერთ საგანში და ასწავლის ამავე საგნობრივ ჯგუფში შემავალ ერთ-ერთ საგანს. უნდა აღინიშნოს, რომ აკადემიური ხარისხი განმსაზღვრელია მხოლოდ სქემაში განაწილებისას.

ვის მიენიჭება მენტორის სტატუსი?

სქემის ამოქმედებისას მენტორის სტატუსი არავის არ მიენიჭება. ყველა მასწავლებელი შეძლებს მოიპოვოს ეს სტატუსი სქემის ამოქმედების შემდეგ შესაბამისი კრედიტულულების დაგროვების გზით.

განაწილების შემდეგ ყველა მასწავლებელი მიიღებს თავისი სტატუსის შესაბამის სერტიფიკატს, რომელსაც გასცემს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი.

მასწავლებლების სქემაში განაწილების შემდეგ მასწავლებლის მიერ სქემით განსაზღვრული სტატუსის მოპოვება, შენარჩუნება ან შეწყვეტა დამოკიდებულია მისი პროფესიული საქმიანობის შეფასების შედეგებზე, რასაც ეფუძნება მასწავლებლების ახალი სახელფასო პოლიტიკა.

სქემაში განაწილებული მასწავლებლების საქმიანობა და შესაბამისი კრედიტული

ყოველი მომდევნო სტატუსის მისაღწევად მასწავლებელმა უნდა გაიაროს პროფესიული განვითარების თანამიმდევრული გზა. ქვემოთ აღწერილია, თუ რა უნდა გააკეთოს მასწავლებელმა და რა ვადებში იმისათვის, რომ შეინარჩუნოს არსებული სტატუსი ან წინ წაიწიოს კარიერულ გზაზე.

პრაქტიკოსი მასწავლებელი

რა ვადებში ახორციელებს პრაქტიკოსი მასწავლებელი სქემით განსაზღვრულ საქმიანობებს?

პრაქტიკოსი მასწავლებელი უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მისანიჭებლად არაუმეტეს ოთხი წლის განმავლობაში აგროვებს 19 კრედიტულას. ვინაიდან 2015-2016 სასწავლო წელი გათვალისწინებულია მასწავლებლის შეფასების სისტემის პილოტირების წლად, თუ მასწავლებლისთვის სქემის ამოქმედების პირველი წელი წარუმატებელი იქნება, მას უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად დამატებით მიეცემა ერთი წელი. ეს არ ეხება საგნის გამოცდის ჩაბარებისთვის განსაზღვრულ ვადას. პრაქტიკოსი მასწავლებელი ვალდებულია საგნის გამოცდა ჩააბაროს სქემის ამოქმედებიდან 3 წლის განმავლობაში.

რას აკეთებს პრაქტიკოსი მასწავლებელი უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად?

სქემის მიხედვით, პრაქტიკოსი მასწავლებლისთვის განსაზღვრულია მხოლოდ სავალდებულო აქტივობები.

პრაქტიკოსი მასწავლებელი დადგენილ ვადაში აგროვებს 19 კრედიტულას მხოლოდ სავალდებულო აქტივობებით. ამ აქტივობებს შორისაა:

- თვითშეფასების კითხვარის შევსება;
- პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შედგენა;
- საგნის გამოცდის ჩაბარება;
- პროფესიული გავითარების კურსის გავლა პროფესიულ უნარებში;
- მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის მიერ გაკვეთილზე დაკვირვება.

მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი შემუშავებს და ამტკიცებს თვითშეფასების კითხვარს, რომლის საფუძველზეც მასწავლებელი ახორციელებს თვითშეფასებას. მისი ანალიზის საფუძველზე მასწავლებელი გეგმავს პროფესიულ საქმიანობას, რაც აისახება პროფესიული განვითარების ინდივიდუალურ სამოქმედო გეგმაში, რომლის შედგენაზეც მასწავლებელია პასუხისმგებელი. ამ აქტივობაში მასწავლებელი არ იღებს კრედიტულებს, თუმცა ეს მისი პროფესიული საქმიანობის აუცილებელი ნაწილია. თვითშეფასების კითხვარის შევსებისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავების გარეშე მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი არ შეაფასებს მასწავლებლის პროფესიულ საქალაღდეს. შესაბამისად, მას ვერ წარადგენენ უფრო მაღალი სტატუსის მოსაპოვებლად.

სქემა პრაქტიკოს მასწავლებელს ავალდებულებს, წარმატებით დაძლიოს შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის მიერ ორგანიზებული საგნის გამოცდა ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებულ საგნობრივ ჯგუფში შემავალ ერთ-ერთ საგანში, რომელსაც ის ასწავლის. ეს არის მინიმალური, მაგრამ აუცილებელი მოთხოვნა, რომელსაც სქემა უყენებს მასწავლებელს. საგნის გამოცდის ჩაბარებით მასწავლებელი ადასტურებს, რომ მან იცის საგანი, რომელსაც ასწავლის. საგნის გამოცდა წელიწადში ორჯერ ჩატარდება. სამწლიანი ვადის გასვლის შემდეგ ამ კომპონენტში წარუმატებლობის შემთხვევაში, მასწავლებელს უწყდება შრომითი ხელშეკრულება და მის ადგილზე ცხადდება ვაკანსია.

იმ საგნებში, რომლებშიც საგნის გამოცდის ჩატარება ჯერ არ არის უზრუნველყოფილი, სამი წლის ათვლა დაიწყება მას შემდეგ, რაც ასეთი გამოცდა პირველ-

ლად ჩატარდება. ეს ეხება სპორტის, მუსიკის, ასევე საგნის გამოცდებს ეთნიკური უმცირესობების ენებზე.

მას შემდეგ, რაც პრაქტიკოსი მასწავლებელი წარმატებით დაძლევეს საგნის გამოცდას, მან უნდა გაიაროს **პროფესიული განვითარების კურსი პედაგოგიურ უნარებში**, რომლის მიზანია მასწავლებელს დაეხმაროს მისი სტატუსის შესაბამისი კომპეტენციების განვითარებაში, ასევე პრაქტიკაში დანერგოს შეძენილი ცოდნა და უნარები. აღნიშნული კურსის გავლით მასწავლებელმა უნდა მოაგროვოს 5 კრედიტქულა.

აღნიშნულ კურსს, რომელშიც გაერთიანებული იქნება ტრენინგ-მოდულები როგორც ზოგად პროფესიულ, ისე საგნობრივ მეთოდულში, მასწავლებლებს შესთავაზებს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, აგრეთვე, სხვა ორგანიზაციები, რომელთა პროგრამებიც გაივლიან აკრედიტაციას ხარისხის მართვის ეროვნულ ცენტრში. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი ტრენინგებს ჩატარებს საქართველოს სხვადასხვა რეგიონში, რათა მასწავლებლებს მიეცეთ საშუალება, თავიანთ საცხოვრებელთან მაქსიმალურად ახლოს გაიარონ გადამზადება.

5-კრედიტიანი კურსი შედგება რამდენიმე მოდულისგან და მასწავლებელს მისი ეტაპობრივად გავლის შესაძლებლობა ექნება. თითოეულ მოდულში მასწავლებელი მიიღებს ამ მოდულისთვის განსაზღვრულ კრედიტქულას.

პრაქტიკოს მასწავლებელს **გაკვეთილზე აკვირდება** მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი. გაკვეთილი შეფასდება შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის მიერ შემუშავებული სტანდარტიზებული ინსტრუმენტით – გაკვეთილის შეფასების რუბრიკით.

მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მისანიჭებლად 4 წლის განმავლობაში არანაკლებ ორჯერ აკვირდება პრაქტიკოსი მასწავლებლის მიერ ჩატარებულ გაკვეთილებს. განსხვავებით გარე საგაკვეთილო დაკვირვებისაგან, შეფასების ჯგუფის მიერ განხორციელებული დაკვირვების უმთავრესი მიზანია, დაეხმაროს მასწავლებელს საგაკვეთილო პროცესის გაუმჯობესებაში განმავითარებელი კომენტარების საშუალებით. გაკვეთილზე დასწრების გრაფიკი წინასწარ არის შეთანხმებული მასწავლებელთან.

პროცესის მიმდინარეობა ასეთია:

- მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი, რომელსაც ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის დირექტორი ხელმძღვანელობს, წლის დასაწყისში მასწავლებლებთან ათანხმებს გაკვეთილზე დაკვირვების გრაფიკს.

- მასწავლებელი შესაფასებელი გაკვეთილის გეგმას ამ გაკვეთილის ჩატარებამდე ერთი კვირით ადრე წარუდგენს შეფასების ჯგუფს. მოკლე წარუდგენას გასაუბრების ფორმა აქვს, რომელიც ეთმობა გაკვეთილის მნიშვნელოვანი კომპონენტების განხილვას, იმას, თუ რას მიაქციოს ყურადღება შეფასების ჯგუფმა გაკვეთილის მსვლელობისას.
- შეფასების ჯგუფთან შეხვედრის შემდეგ მასწავლებელს შეუძლია ცვლილებები შეიტანოს წარმოდგენილ გეგმაში, ან შეარჩიოს სხვა გაკვეთილი დასაკვირვებლად და შესაბამისი გეგმა ხელახლა წარუდგინოს სკოლის შეფასების ჯგუფს. გაკვეთილის გეგმა იტვირთება ელექტრონულ სისტემაში.
- მასწავლებელი ატარებს გაკვეთილს, რომელსაც ესწრება შეფასების ჯგუფის არანაკლებ 3 წევრისა (დირექტორი, ფასილიტატორი და საგნობრივი კათედრის წარმომადგენელი მასწავლებელი).
- გაკვეთილის ჩატარების შემდეგ, ერთი კვირის ვადაში, მასწავლებელი ავსებს თვითრეფლექსიის კითხვარს, რომელიც საშუალებას აძლევს მას, თავად გააანალიზოს საკუთარი გაკვეთილი და გამოიტანოს სათანადო დასკვნები. თვითრეფლექსია იტვირთება ელექტრონულ სისტემაში.
- გაკვეთილზე დასწრების შემდეგ, ერთი კვირის ვადაში, ინიშნება შეხვედრა, რომლის მიზანია მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის მიერ გაკვეთილის შეფასებისა და მასწავლებლის თვითრეფლექსიის ერთმანეთთან შეჯერება, განხილვა და განმავითარებელი შეფასების მიწოდება მასწავლებლისთვის. ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ ეს შეხვედრა თანამშრომლობით გარემოში წარიმართოს და მას კონსტრუქციული ხასიათი ჰქონდეს.
- თუ მასწავლებლის მიერ ჩატარებული გაკვეთილი შეფასების ჯგუფმა დადებითად შეაფასა, მას მიენიჭება 2 კრედიტქულა.

რა ხდება მაშინ, როცა მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის შეფასება უარყოფითია?

თუ მასწავლებლის მიერ ჩატარებულ გაკვეთილი არ შეფასდა დადებითად, მასწავლებელს საშუალება ეძლევა, დამატებითი გაკვეთილი ჩაატაროს. ამისათვის:

- მასწავლებელი ითვალისწინებს რეკომენდაციებს და გეგმავს ხარვეზების აღმოფხვრისკენ მიმართულ პროფესიული განვითარების ადეკვატურ ღონისძიებებს. ფასილიტატორი დახმარებას უწევს მას ამ პროცესში. მასწავლებელი თავისუფალია, აირჩიოს პროფესიული განვითარების მისთვის სასურველი საშუალება, იქნება ეს ტრენინგი, პროფესიული ლიტერატურის გაცნობა, კოლეგის მიერ ჩატარებულ გაკვეთილებზე დასწრება თუ სხვა.

- 1-დან 3 თვემდე დროის მონაკვეთში მასწავლებელი გეგმავს გაკვეთილს, რომლის გეგმასაც კვლავ წარუდგენს შეფასების ჯგუფს და თანხმდება მათთან ჩასატარებელი გაკვეთილის თარიღზე.
- შეფასების ჯგუფი კვლავ ესწრება მასწავლებელს გაკვეთილზე, რომელზეც მან უნდა აჩვენოს, რამდენად გაითვალისწინა წინა დაკვირვების შედეგად მიღებული უკუკავშირი, რამდენად გამოასწორა ხარვეზები და დახვეწა თავისი პრაქტიკა.
- გაკვეთილზე დაკვირვების შედეგად შეფასების ჯგუფი იღებს გადაწყვეტილებას მასწავლებლისთვის კრედიტულების მინიჭების შესახებ.

რამდენი კრედიტულა უნდა მოაგროვოს პრაქტიკოსმა მასწავლებელმა უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად?

პრაქტიკოსი მასწავლებელი ფასდება მის მიერ განხორციელებული სავალდებულო აქტივობების შესაბამისად. უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მისანიჭებლად პრაქტიკოსი მასწავლებლისათვის სავალდებულო აქტივობების შესაბამისი კრედიტულები განისაზღვრება შემდეგნაირად:

უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მისანიჭებლად პრაქტიკოსი მასწავლებლისათვის სავალდებულო აქტივობები	კრედიტულები
საგნის გამოცდა	10
2 გაკვეთილის წარმართვა, რომელზეც დაკვირვებას ახორციელებს მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი	4
მასწავლებლის პროფესიულ უნარებში პროფესიული განვითარების კურსის გავლა	5
ჯამი	19

როგორ მიიღება გადაწყვეტილება სტატუსის შესახებ?

სამივე სავალდებულო აქტივობის წარმატებით დაძლევის შემთხვევაში, მასწავლებელი ელექტრონულ პროფესიულ საქალაქო დონაზე განათავსებს შესაბამის დამადასტურებელ დოკუმენტებს. ამ დოკუმენტაციას ის ატვირთავს ელექტრონულ სისტემაში სასწავლო წლის დასრულებამდე სკოლის დირექტორის მიერ დამტკიცებულ ვადებში. შეფასების ჯგუფი პროფესიულ საქალაქო დონაზე არსებული დოკუმენტების საფუძველზე იღებს გადაწყვეტილებას მისთვის უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მინიჭების ან პრაქტიკოსი მასწავლებლის სტატუსის შეწყვეტის შესახებ. შეფასების

ჯგუფი წინადადებას წარადგენს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრში.

მასწავლებლისთვის სქემით განსაზღვრული სტატუსის მინიჭება დასტურდება სერტიფიკატით, რომელიც რესურსცენტრების საშუალებით გადაეცემა მასწავლებელს იმ სკოლაში, რომელშიც მუშაობს.

იმ შემთხვევაში, თუ პრაქტიკოსი მასწავლებელი 3 წლის განმავლობაში ვერ ჩააბარებს საგნის გამოცდას ან უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მინიჭებისათვის განსაზღვრული ვადის გასვლის შემდეგ ვერ დააგროვებს ამ სტატუსის მისანიჭებლად აუცილებელ კრედიტულებს, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება ვალდებულია გამოაცხადოს ვაკანსია მის სამუშაო ადგილზე. გამონაკლისს წარმოადგენენ მუსიკისა და სპორტის (ფიზიკური აღზრდის) მასწავლებლები, ასევე არაქართულენოვანი ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების/სექტორის მასწავლებლები, რომელთათვისაც ვადის ათვლა დაიწყება მას შემდეგ, რაც მათთვის შეთავაზებული იქნება საგნის გამოცდა. გამოცდის ჩატარებაზე პასუხისმგებელია შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი.

თუკი პრაქტიკოსი მასწავლებელი სტატუსით განსაზღვრულ ვადაში განახორციელებს დამატებითი საქმიანობებს და დააგროვებს კრედიტულებს, მას ისინი არ დაეკარგება და აესახება უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მინიჭების შემდეგ.

თუ პრაქტიკოს მასწავლებელს პროფესიული უნარების გამოცდა წარმატებით აქვს დაძლეული, საგნის გამოცდის ჩაბარების შემდეგ ის მოიპოვებს უფროსი მასწავლებლის სტატუსს სხვა აქტივობების შესრულების გარეშე.

თუკი პრაქტიკოს მასწავლებელს ჩაბარებული აქვს საგნის გამოცდა, მას მოუწევს სხვა, დარჩენილი სავალდებულო ატივობების (საგაკვეთილო დაკვირვება და პროფესიული განვითარების კურსი) შესრულება, რის შემდეგაც მას ულიარდება 10 კრედიტულა.

როგორ გაიზრდება პრაქტიკოსი მასწავლებლის ხელფასი?

სქემის შესაბამისად, 2015-2016 სასწავლო წლის მანძილზე პრაქტიკოსი მასწავლებლის ხელფასის ზრდა მოხდება ორ ეტაპად, კერძოდ:

- 2015 წლის სექტემბრიდან მასწავლებელთა საბაზისო ხელფასი გაიზრდება 50 ლარით;

- 2016 წლის აპრილიდან მასწავლებელთა სახელფასო ზრდა კვლავ განხორციელდება და საბაზო ანაზღაურება კვლავ გაიზრდება 50 ლარით.

უფროსი მასწავლებელი

რა ვადებში ახორციელებს უფროსი მასწავლებელი სქემით განსაზღვრულ საქმიანობებს?

პრაქტიკოსი მასწავლებლისგან განსხვავებით, უფროს მასწავლებელს აქვს არჩევანი. მას შეუძლია თავისი კარიერა ისე დაგეგმოს, რომ ყოველი 4 წლის განმავლობაში მოაგროვოს მხოლოდ სტატუსის შენარჩუნებისთვის საკმარისი კრედიტქულები (13 კრედიტქულა), ან იზრუნოს სტატუსის გაუმჯობესებაზე, რისთვისაც მას 19 კრედიტქულა სჭირდება.

უფროსი მასწავლებლის სტატუსისთვის განსაზღვრულია 4-წლიანი ვადა. ვინაიდან 2015-2016 სასწავლო წელი მიჩნეულია მასწავლებლის შეფასების სისტემის პილოტირების წლად, მასწავლებელს შეუძლია ერთი წლით გაიხანგრძლივოს სტატუსით განსაზღვრული ვადა.

თუკი უფროს მასწავლებელს სტატუსის ვადისთვის განსაზღვრული კრედიტქულები დააკლდება, მას მიეცემა დამატებით 1 წელი იმისათვის, რომ შეადგინოს ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა დარჩენილი კრედიტქულების მოსაპოვებლად, რაშიც მას ფასილიტატორი დაეხმარება. ერთი წლის შემდეგ მას შეაფასებს მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი.

მომდევნო სტატუსის მოსაპოვებლად არ არის აუცილებელი, რომ მასწავლებელი დაელოდოს ვადის ამოწურვას. თუკი უფროსი მასწავლებელი სტატუსისთვის განსაზღვრული ვადის ამოწურვამდე მოაგროვებს წამყვანი მასწავლებლის სტატუსის მოპოვებისთვის საკმარის 19 კრედიტქულას, მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი უფლებამოსილი იქნება სტატუსით განსაზღვრულ ვადის ამოწურვამდე წინადადებით მიმართოს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრს მისთვის წამყვანი მასწავლებლის სტატუსის მინიჭების თაობაზე.

განსხვავებით პრაქტიკოსი მასწავლებლისაგან, უფროს მასწავლებელს ეძლევა შესაძლებლობა, სქემისთვის საჭირო კრედიტქულები მოაგროვოს არა მხოლოდ სავალდებულო აქტივობებით, არამედ დამატებითი საქმიანობებითაც. ეს მას საშუალებას მისცემს დაამტკიცოს, რომ აქვს შესაბამისი ცოდნა იმისათვის,

რომ ასწავლოს საგანი, ასევე უნარი იმისა, რომ ჩაატაროს ეროვნული სასწავლო გეგმის შესატყვისი გაკვეთილი და, ამასთანავე, უფრო ფართოდ წარმოაჩინოს საკუთარი შესაძლებლობები.

რას აკეთებს უფროსი მასწავლებელი სტატუსის შესანარჩუნებლად?

უფროსი მასწავლებელი სტატუსით განსაზღვრულ ვადაში აგროვებს **13 კრედიტ-ქულას** იმისათვის, რომ შეინარჩუნოს უფროსი მასწავლებლის სტატუსი. ამ კრედიტ-ქულების დაგროვების საშუალება მას სავალდებულო და დამატებითი საქმიანობებით ეძლევა, რაც შემდეგნაირადაა დაბალანსებული:

სავალდებულო აქტივობები	დამატებითი საქმიანობები
9 კრედიტქულა	4 კრედიტქულა

როგორც აღვნიშნეთ, უფროს მასწავლებელს, პრაქტიკოსისგან განსხვავებით, საშუალება აქვს თავისი პრაქტიკის განმავლობაში მუდმივად შეინარჩუნოს აღნიშნული სტატუსი. ამისთვის მასწავლებელს შეუძლია ნაკლები სავალდებულო და დამატებითი საქმიანობები განახორციელოს. საკმარისია, რომ მასწავლებელმა სტატუსისთვის განსაზღვრულ ყოველ 4 წელიწადში მოაგროვოს შენარჩუნებისთვის საჭირო 13 კრედიტქულა.

სტატუსის შესანარჩუნებლად უფროსი მასწავლებელი ვალდებულია:

- შეავსოს თვითშეფასების კითხვარი;
- შეადგინოს პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა;
- გაიაროს მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის მიერ გაკვეთილზე დაკვირვება;
- გაიაროს გარე საგაკვეთილო დაკვირვება;
- განახორციელოს დამატებითი საქმიანობები.

თვითშეფასების კითხვარის შევსება და გაანალიზება მასწავლებლისთვის მნიშვნელოვანია, რადგან მას საშუალება ეძლევა, დაფიქრდეს და აღმოაჩინოს საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეები. თვითშეფასების კითხვარი არის მისი პროფესიული განვითარების აუცილებელი ატრიბუტი.

თვითშეფასების კითხვარის საფუძველზე მასწავლებელი გეგმავს პროფესიულ საქმიანობას, რაც პროფესიული განვითარების **ინდივიდუალურ სამოქმედო გეგმაში** აისახება. მის შედგენაზე მასწავლებელია პასუხისმგებელი.

მართალია, მასწავლებელი კრედიტქულებს არ იღებს არც თვითშეფასების კითხვარის შევსებაში და არც სამოქმედო გეგმის შედგენაში, მაგრამ ეს მისი პროფესიული საქმიანობის სავალდებულო ნაწილია. თვითშეფასების კითხვარის შევსებისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავების გარეშე მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი არ შეაფასებს მის პროფესიულ საქაღალდეს.

უფროსი მასწავლებელი გადის ორი სახის საგაკვეთილო დაკვირვებას: შიდას, როდესაც მას მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი აკვირდება და გარეს, როდესაც მისი გაკვეთილი ფასდება გარე შემფასებლების მიერ. ორივე დაკვირვება ეფუძნება შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის მიერ შემუშავებულ შეფასების უნიფიცირებულ ფორმას – გაკვეთილის შეფასების რუბრიკას.

უფროსი მასწავლებელი სტატუსის შენარჩუნებისთვის 4 წლის განმავლობაში ორჯერ გადის **შიდა საგაკვეთილო დაკვირვებას**. დაკვირვების უმთავრესი მიზანია, დაეხმაროს მასწავლებელს საგაკვეთილო პროცესის გაუმჯობესებაში განმავითარებელი კომენტარებით. გაკვეთილზე დაკვირვების გრაფიკი წინასწარ არის შეთანხმებული მასწავლებელთან და, ამდენად, მას მოულოდნელი ხასიათი არა აქვს.

გაკვეთილის გეგმის წინასწარ წარდგენის შემდეგ მასწავლებელი ატარებს გაკვეთილს, რომელსაც ესწრება შეფასების ჯგუფი. ერთი კვირის განმავლობაში მასწავლებელი ავსებს თვითრეფლექსიის კითხვარს, ხოლო შეფასების ჯგუფი – მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის რეფლექსიის კითხვარს, რის შემდეგაც ინიშნება შეხვედრა. დადებითი შეფასების შემთხვევაში, მასწავლებელს ენიჭება 2 კრედიტქულა.

თუკი შეფასების ჯგუფი მიიჩნევს, რომ ჩატარებულ გაკვეთილს ხარვეზები ჰქონდა, მან მასწავლებელს უნდა მისცეს შესაბამისი განმავითარებელი კომენტარი. მასწავლებელი 1-დან 3 თვის განმავლობაში გეგმავს და ატარებს გაუმჯობესებულ გაკვეთილს. ამის შემდეგ შეფასების ჯგუფი იღებს გადაწყვეტილებას მასწავლებლისთვის კრედიტქულების მინიჭების შესახებ.

რაც შეეხება გარე დაკვირვებას, რომელსაც ატარებს **შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი**, უფროსი მასწავლებელი სტატუსით განსაზღვრულ ვადაში ერთხელ გადის მას. ამ პროცესთან დაკავშირებით უნდა ვიცოდეთ, რომ:

- მასწავლებელი გაკვეთილს ატარებს სპეციალურად გამოყოფილ საკლასო ოთახში, სადაც დამონტაჟებულია ვიდეოკამერა. გაკვეთილის გეგმას ის წინასწარ აწვდის შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრს;
- მასწავლებელი თავად შეარჩევს გაკვეთილს, რომელსაც ატვირთავს სპეციალურად გამოყოფილ სივრცეში. მას შეუძლია შეცვალოს შესაფასებელი გაკვეთილი.
- გაკვეთილს აფასებენ საგნის სპეციალისტები – სერტიფიცირებული პედაგოგები

და განათლების ექსპერტები, რომლებიც წინასწარ გადამზადდებიან. გაკვეთილის შეფასების რუბრიკა მასწავლებლისთვის ხელმისაწვდომი იქნება 2015 წლის ბოლოს, როდესაც შეფასების ინსტრუმენტი პილოტირების შედეგად დაიხვეწება და დამტკიცდება გამოცდების ეროვნული ცენტრის დირექტორის ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტით;

- მასწავლებლები 2016 წლიდან შეძლებენ გარე დაკვირვების გავლას;
- თუკი პირველი გარე დაკვირვება არ იქნება წარმატებული, მასწავლებელს წელიწადში 2-ჯერ ექნება შესაძლებლობა, შესაფასებლად ატვირთოს გაკვეთილის ვიდეოჩანაწერი.

უფროსი მასწავლებელი სტატუსის შესანარჩუნებლად დამატებით საქმიანობებით აგროვებს 4 კრედიტულას. **დამატებითი საქმიანობებია:**

- შეფასების ჯგუფის წევრობა (3-წლიანი ვადით);
- პროფესიული განვითარების მიზნით ჩატარებულ ღონისძიებებში (კონფერენციებში, სემინარებში) მომხსენებლად მონაწილეობა;
- სასწავლო რესურსის ან რეცენზირებული პროფესიული ლიტერატურის შექმნა;
- სტაჟირება;
- სტუდენტის/მასწავლებლის კონსულტირება;
- ტრენინგ-მოდულის ავტორობა;
- აკრედიტებული ან ცენტრის მიერ შეთავაზებული ტრენინგის გავლა, რომლის მიზანია მასწავლებლის სტატუსის შესაბამისი კომპტენციების განვითარება;
- იმ პროგრამებსა და პროექტებში მონაწილეობა, რომლებიც მინისტრის ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტითაა დამტკიცებული.

რას აკეთებს უფროსი მასწავლებელი წამყვანი მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად?

უფროსი მასწავლებელი სტატუსით განსაზღვრულ ვადაში აგროვებს **19 კრედიტულას** იმისთვის, რომ მოიპოვოს წამყვანი მასწავლებლის სტატუსი. კრედიტულების დაგროვების საშუალება მას სავალდებულო და დამატებითი საქმიანობებით ეძლევა, რაც შემდგენაირადაა დაბალანსებული:

სავალდებულო აქტივობები	დამატებითი საქმიანობები
13 კრედიტულა	6 კრედიტულა

წამყვანი მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად უფროსი მასწავლებლის ვალდებულებაა, გარდა შენარჩუნებისთვის საჭირო აქტივობებისა, ჩაატაროს პრაქტიკის კვლევა, დამატებით გაიაროს მესამე შიდა საგაკვეთილო დაკვირვება და დამატებითი საქმიანობებში მონაგრეოს შენარჩუნებისთვის საჭირო 4 კრედიტულაზე დამატებით 2 კრედიტულა.

პრაქტიკის კვლევას, როგორც ძირითად აქტივობას, უფროსი მასწავლებელი ატარებს წამყვანის სტატუსის მოსაპოვებლად. სტატუსის შენარჩუნებისთვის მას კვლევის ჩატარება არ მოეთხოვება. პრაქტიკის კვლევისას მნიშვნელოვანია, რომ მასწავლებელმა შეისწავლოს საკუთარი პროფესიული საჭიროებები და ჩაატაროს კვლევა გამოვლენილი პრობლემის გადასაჭრელად. კვლევა უნდა ჩატარდეს მისი ყველა ეტაპის დაცვით და საბოლოო შედეგი უნდა იყოს კვლევის ანგარიში. კვლევის შეფასების კრიტერიუმებს, ასევე მისი განხორციელებისთვის საჭირო რეკომენდაციებს შემოგთავაზებთ გზამკვლევის მომდევნო ნაწილში. ამ ეტაპზე ვიტყვით, რომ წამყვანი მასწავლებლისთვის მნიშვნელოვანია კვლევითი უნარების ქონა, რადგან პრაქტიკაში წარმოქმნილ პრობლემების გადასაჭრელად მასწავლებელს დროულად რჩევის მიღება გარედან გაუჭირდება.

უფროსი მასწავლებლის სავალდებულო და დამატებითი აქტივობები და მათი შესაბამისი კრედიტულები:

ძირითადი აქტივობები	დამატებითი აქტივობები
<p>უფროსი მასწავლებლის სტატუსის შესანარჩუნებლად</p> <ul style="list-style-type: none"> ● თვითშეფასების კითხვარის შევსება; ● პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შედგენა; ● მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის მიერ საკვეთილზე დაკვირვება – 2 დაკვირვება, თითო დაკვირვება 2 კრედიტ-ქულით ფასდება, რაც ჯამში 4 კრედიტულას შეადგენს; ● გარე საგაკვეთილო დაკვირვების გაგლა (5 კრედიტულა); 	<ul style="list-style-type: none"> ● შეფასების ჯგუფის წევრობა <ul style="list-style-type: none"> ○ ფასილიტატორი (3 კრედიტულა) ○ სხვა წევრი (1 კრედიტულა) ● პროფესიული განვითარების მიზნით ჩატარებულ ღონისძიებებში (კონფერენციები, სემინარი) მონაწილეობა მონაწილეობა (1 კრედიტულა) ● სტაჟირება (1 კრედიტულა) ● სასწავლო რესურსის ან რეგენზირებული პროფესიული ლიტერატურის შექმნა <ul style="list-style-type: none"> ○ სასწავლო რესურსი – (1 კრედიტულა) ○ სტატია (1 კრედიტულა)

<p>წამყვანი მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● თვითშეფასების კითხვარის შევსება; ● პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შედგენა; ● მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის მიერ გაკვეთილზე დაკვირვება – 3 დაკვირვება, თითო დაკვირვება 2 კრედიტულით ფასდება, რაც ჯამში 6 კრედიტულას შეადგენს; ● პრაქტიკის კვლევა სტატუსის მოსაპოვებლად (2 კრედიტულა); ● გარე საგაკვეთილო დაკვირვების გავლა (5 კრედიტულა). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ მეთოდური ლიტერატურა (2 კრედიტულა) ○ სახელმძღვანელო (4 კრედიტულა) ● სტუდენტის/მასწავლებლის კონსულტირება (2 კრედიტულა); ● ტრენინგ-მოდულის ავტორობა (2 კრედიტულა); ● ტრენინგის გავლა (1 კრედიტულა 25 საათი); ● მონაწილეობა პროგრამებსა და პროექტებში, რომლებიც მინისტრის ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტივობის დამტკიცებული (1-დან 6 კრედიტულამდე, გამომდინარე მასწავლებლის მიერ განხორციელებული საქმიანობებიდან).
---	--	--

როგორ მიიღება სტატუსის შესახებ გადაწყვეტილება?

სავალდებულო და დამატებითი აქტივობების წარმატებით დაძლევის შემთხვევაში, უფროსი მასწავლებელი თავის პროფესიულ საქალაქში განათავსებს სტატუსის შესანარჩუნებლად ან მისანიჭებლად აუცილებელ მის მიერ განხორციელებული აქტივობების დამადასტურებელ დოკუმენტებს, რომლებსაც ატვირთავს ელექტრონულ სისტემაში სასწავლო წლის დასრულებამდე, სკოლის დირექტორის მიერ ბრძანებით დამტკიცებულ ვადებში. ამ დოკუმენტების საფუძველზე შეფასების ჯგუფი აფასებს უფროსი მასწავლებლის მიერ განხორციელებულ სავალდებულო აქტივობებსა და დამატებით საქმიანობებს და იღებს გადაწყვეტილებას უფროსი მასწავლებლისათვის სტატუსის შენარჩუნების, ან წამყვანი მასწავლებლის სტატუსის მინიჭების შესახებ.

თუ უფროსი მასწავლებელი დააკლდება ქულა, მას ეძლევა დამატებითი წელი ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის განსახორციელებლად. თუ მასწავლებელი ვერც ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების გეგმით განსაზღვრულ ვადაში დააგროვებს სულ მცირე უფროსი მასწავლებლის სტატუსის შესანარჩუნებლად აუცილებელ კრედიტულებს, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება ვალდებულია შეწყვიტოს მასთან შრომითი ურთიერთობა და გამოაცხადოს ვაკანსია.

შეფასების ჯგუფი უფროსი მასწავლებლის სტატუსის შეწყვეტის, შენარჩუნებისა თუ მინიჭების შესახებ წინადადებას წარადგენს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრში.

მასწავლებლისთვის სქემით განსაზღვრული სტატუსის მინიჭება დასტურდება სერტიფიკატით, რომელიც რესურსცენტრების საშუალებით გადაეცემა მასწავლებელს იმ სკოლაში, რომელშიც მუშაობს.

სკოლაში საქმიანობის დაწყების შემთხვევაში შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე ახალბედა მასწავლებელი იკავებს უფროსი მასწავლებლის სტატუსს. მან ერთი წლის განმავლობაში წარმატებით უნდა დაძლიოს გარე საგაკვეთილო დაკვირვება. დანარჩენ საქმიანობას ის ახორციელებს უფროსი მასწავლებლისთვის დადგინდ 4-წლიან ვადაში და აგროვებს შესაბამის კრედიტულებს. თუ მასწავლებელი ვერ შეძლებს ერთი წლის განმავლობაში გარე დაკვირვების გავლას, მას ამისთვის მიეცემა დამატებით ერთი წელი, ამასთანავე, ექნება პროფესიული მხარდაჭერა სკოლის ფასილიტატორისგან.

არის თუ არა გათვალისწინებული იმ მასწავლებლების საქმიანობა, რომლებიც ჩართულები იყვნენ 2011-2014 წლების მასწავლებლის პროფესიულ განვითარების სქემაში?

მასწავლებლებს, რომლებიც 2011-2014 წლების მასწავლებლის პროფესიულ განვითარების სქემაში იყვნენ ჩართულები, ეძლევათ საშუალება, სქემით განსაზღვრულ დამატებით საქმიანობებში მოიპოვონ ნ კრედიტულა (თუ ისინი სქემაში განაწილებისას უფროსი მასწავლებლის სტატუსს მოიპოვებენ). ამისთვის მათ განსაზღვრული აქვთ აქტივობების შეფასების კრიტერიუმები, წარმოდგენის ფორმები და ვადები. 2015 წლის 15 სექტემბერს დასრულდება დოკუმენტების ატვირთვა ელექტრონულ სისტემაში. ამის შემდეგ შეიქმნება კომისიები, რომლებიც მასწავლებლების ნამუშევრებს შეაფასებენ კრიტერიუმების მიხედვით. 2015 წლის ბოლომდე ისინი მიიღებენ ინფორმაციას თავიანთი კრედიტულების შესახებ. მასწავლებლებს ექნებათ უფლება გააპროტესტონ თავიანთი შედეგები.

თუკი 2011-2014 წლების სქემაში ჩართული მასწავლებელი მოიპოვებს ნ კრედიტულას, მას სავალდებულოდ შესასრულებელი დარჩება სტატუსით განსაზღვრული ძირითადი აქტივობები.

როგორ გაიზრდება უფროსი მასწავლებლის ხელფასი?

2015-2016 სასწავლო წლის განმავლობაში უფროსი მასწავლებლის ხელფასის ზრდა მოხდება ორ ეტაპად. მესამე მატება დაგეგმილია 2017 წელს. სახელფასო ზრდის გრაფიკი ასე გამოიყურება:

- 2015 წლის სექტემბრიდან მასწავლებელთა საბაზო ანაზღაურება გაიზარდა 50 ლარით; ამასთანავე, სტატუსის დანამატი, სრული განაკვეთის შემთხვევაში, განისაზღვრება არანაკლებ 160 ლარით;
- 2016 წლის აპრილიდან მასწავლებელთა სახელფასო ზრდა მეორედ განხორციელდება და საბაზო ანაზღაურება კვლავ 50 ლარით გაიზარდა. უფროსი მასწავლებლის სტატუსის დანამატი, სრული განაკვეთის შემთხვევაში, განისაზღვრება არანაკლებ 180 ლარით.
- 2017 წლის იანვრიდან მასწავლებელთა სახელფასო ზრდა მესამედ განხორციელდება, უფროსი მასწავლებლის დანამატი, სრული განაკვეთის შემთხვევაში, განისაზღვრება არანაკლებ 320 ლარით.

წამყვანი მასწავლებელი

რა ვადებში ახორციელებს წამყვანი მასწავლებელი სქემით განსაზღვრულ საქმიანობებს?

წამყვანი მასწავლებლის სტატუსისთვის განსაზღვრულია **5-წლიანი ვადა**. ვინაიდან 2015-2016 სასწავლო წელი ითვლება მასწავლებლის შეფასების სისტემის პილოტირების წლად, თუ წამყვანი მასწავლებლისთვის სქემაში ჩართვის პირველი წელი არ იქნება წარმატებული, მას შეუძლია ისარგებლოს დამატებით 1 წლით. ამასთანავე, თუკი მასწავლებელს დააკლდება კრედიტულები სტატუსის შესანარჩუნებლად, მას მიეცემა დამატებითი 1 წელი იმისათვის, რომ შეადგინოს ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა დარჩენილი კრედიტულების მოსაპოვებლად.

წამყვანი მასწავლებლისთვისაც არა არის განსაზღვრული მინიმალური ვადა, რომლის ამოწურვამდეც ის ვერ შეძლებს სტატუსის გაუმჯობესებას. თუკი წამყვანი მასწავლებელი სტატუსისთვის განსაზღვრული ვადის ამოწურვამდე მოაგროვებს მენტორის სტატუსის მოპოვებისთვის საკმარის 25 კრედიტულას (აქედან 15 კრედიტულას – სავალდებულო აქტივობებში), მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი უფლებამოსილი იქნება წინადადებით მიმართოს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრს მისთვის მენტორის სტატუსის მინიჭების თაობაზე.

წამყვან მასწავლებელს, ისევე როგორც უფროს მასწავლებელს, ეძლევა შესაძლებლობა, რომ საჭირო კრედიტულები მოაგროვოს როგორც სავალდებულო, ისე დამატებითი საქმიანობებიდან. თუკი უფროს მასწავლებელს 6 კრედიტულა უნდა მოეპოვებინა დამატებითი საქმიანობებიდან, წამყვანისთვის ეს მაჩვენებელი იზრდება და 10 კრედიტულას შეადგენს.

რა აკეთებს წამყვანი მასწავლებელი სტატუსის შესანარჩუნებლად?

წამყვანი მასწავლებელი სტატუსით განსაზღვრულ **5-წლიან ვადაში** აგროვებს **17 კრედიტულას** იმისათვის, რომ შეინარჩუნოს წამყვანი მასწავლებლის სტატუსი, კრედიტულების დაგროვების საშუალება მას სავალდებულო და დამატებითი საქმიანობებით ეძლევა, რაც შემდეგნაირადაა დაბალანსებული:

სავალდებულო აქტივობები	დამატებითი საქმიანობები
10 კრედიტულა	7 კრედიტულა

სტატუსის შესანარჩუნებლად წამყვანი მასწავლებელი ვალდებულია:

- შეავსოს თვითშეფასების კითხვარი;
- შეადგინოს პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა;
- ჩაატაროს სამოდულო გაკვეთილები;
- იკვლიოს საკუთარი სკოლის საჭიროებები;
- შექმნას სასწავლო რესურსი ან რეცენზირებული პროფესიული ლიტერატურა;
- განახორციელოს დამატებითი საქმიანობები.

წამყვან მასწავლებელს, ისევე როგორც უფროს მასწავლებელს, საშუალება აქვს თავისი პრაქტიკის განმავლობაში მუდმივად შეინარჩუნოს აღნიშნული სტატუსი. ამისათვის საკმარისია, სტატუსისთვის განსაზღვრულ ყოველ 5 წელიწადში მასწავლებელმა მოაგროვოს მისი შენარჩუნებისთვის საჭირო 17 კრედიტულა.

ყველა მასწავლებელი, მიუხედავად მისი სტატუსისა, ვალდებულია შეავსოს თვითშეფასების კითხვარი და მის საფუძველზე შეადგინოს ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა. იგივე ეხება წამყვან მასწავლებელსაც³.

განსხვავებით პრაქტიკოსი და უფროსი მასწავლებლებისგან, წამყვან მასწავლებელს განსხვავებული მასშტაბის საქმიანობების კოორდინირებაც უწევს. მისი მუშაობა უნდა გასცდეს საკლასო ოთახს. წამყვანი მასწავლებელი ინტენსიურად უნდა თანამშრომლობდეს სკოლისა და კათედრის სხვა წარმომადგენლებთან. მისი საქმიანობა ძირითადად გამოცდილების გაზიარებაზე უნდა იყოს ორიენტირებული.

³ თვითშეფასების კითხვარის შესახებ დაწვრილებით იხილეთ გვ. 75.

რა არის სამოდელო გაკვეთილი?

წამყვანი მასწავლებელი სტატუსის შესანარჩუნებლად და მენტორის სტატუსის მოსაპოვებლად სქემით დადგენილი ვადის განმავლობაში ატარებს სამოდელო გაკვეთილებს, რომლებსაც აკვირდება მასწავლების შეფასების ჯგუფი, აფასებს რუბრიკის გამოყენებით და ანიჭებს კრედიტულებს. ამ ტიპის გაკვეთილს უნდა ესწრებოდნენ კათედრის სხვა წარმომადგენლებიც, რადგან სამოდელო გაკვეთილის დანიშნულება სწორედ საუკეთესო გამოცდილების გაზიარებაა საკუთარი კოლეგებისთვის. სამოდელო გაკვეთილის მთავარი მახასიათებელი ის არის, რომ იგი უნდა განსხვავდებოდეს ყოველდღიური გაკვეთილებისგან და გვთავაზობდეს რაიმე სიახლეს, არასტანდარტულ, შემოქმედებით მიდგომას სწავლა-სწავლებაში. სამოდელო გაკვეთილი შეიძლება იყოს პროექტ-გაკვეთილიც ან ინტეგრირებული გაკვეთილი.

წამყვანმა მასწავლებელმა სტატუსის შესანარჩუნებლად უნდა ჩაატაროს 5 სამოდელო გაკვეთილი.

რას ნიშნავს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების საჭიროებების კვლევა?

წამყვანი მასწავლებლისთვის სკოლის საჭიროებების კვლევა ძირითადი აქტივობაა. მნიშვნელოვანია, რომ ეს კვლევა ჩატარდეს ყველა შესაბამისი წესის დაცვით. მასწავლებელმა არ უნდა გამოტოვოს კვლევის არც ერთი ეტაპი. კერძოდ, მან პირველ ეტაპზე უნდა გამოავლინოს და შეისწავლოს სკოლაში არსებული პრობლემები, შემდეგ მის საფუძველზე დაადგინოს სკოლის საჭიროებები და დასახოს გზები ამ პრობლემების გადასაჭრელად. ჩატარებული კვლევის საბოლოო შედეგი უნდა იყოს კვლევის ანგარიში. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების საჭიროებების კვლევის კრიტერიუმებსა და მისი განხორციელებისთვის საჭირო რეკომენდაციებს შემოგთავაზებთ გზამკვლევის მომდევნო გამოცემაში.

რას გულისხმობს სასწავლო რესურსის ან რეცენზირებული პროფესიული ლიტერატურის შექმნა?

სასწავლო რესურსის, პროფესიული ლიტერატურის შექმნაც წამყვანი მასწავლებლის ერთ-ერთი ძირითადი აქტივობაა. წამყვან მასწავლებელს უკვე გააჩნია საკმარისი გამოცდილება და კომპეტენციები იმისათვის, რომ არ დაკმაყოფილდეს მხოლოდ არსებული რესურსების გამოყენებით და გაუჩნდეს მოთხოვნილება, თა-

ვადაც შექმნას ასეთი რესურსი, რომლითაც ის კოლეგებს გაუზიარებს თავის გამოცდილებას. შექმნილ რესურსს შეფასებს მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი შესაბამისი კრიტერიუმებით და მიანიჭებს მასწავლებელს 1-დან 4-მდე კრედიტულას. სასწავლო რესურსის შეფასების კრიტერიუმებსა და შესაბამის რეკომენდაციებს შემოგთავაზებთ გზამკვლევის მომდევნო გამოცემაში.

სტატუსის შესანარჩუნებლად წამყვან მასწავლებელს სჭირდება 7 კრედიტულის დაგროვება **დამატებითი საქმიანობებიდანაც**. ეს საქმიანობებია:

- შეფასების ჯგუფის წევრობა (3 წლის ვადით);
- პროფესიული განვითარების მიზნით ჩატარებულ ღონისძიებებში (მაგ., კონფერენციაში, სემინარში) მომხსენებლად მონაწილეობა;
- სტაჟირება;
- სტუდენტის/მასწავლებლის კონსულტირება;
- ტრენინგ-მოდულის ავტორობა;
- აკრედიტებული ან ცენტრის მიერ შეთავაზებული ტრენინგის გავლა, რომლის მიზანია მასწავლებლის სტატუსის შესაბამისი კომპტენციების განვითარება;
- იმ პროგრამებსა და პროექტებში მონაწილეობა, რომლებიც მინისტრის ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტითაა დამტკიცებული.

რას აკეთებს წამყვანი მასწავლებელი მენტორის სტატუსის მოსაპოვებლად?

წამყვანი მასწავლებელი სტატუსით განსაზღვრულ ვადაში აგროვებს **25 კრედიტულას** იმისათვის, რომ მოიპოვოს მენტორის სტატუსი. კრედიტულების დაგროვების საშუალება მას სავალდებულო და დამატებითი საქმიანობებით ეძლევა, რაც შემდეგნაირადაა დაბალანსებული:

სავალდებულო აქტივობები	დამატებითი საქმიანობები
15 კრედიტულა	10 კრედიტულა

მენტორის სტატუსის მოსაპოვებლად მასწავლებელი ვალდებულია:

- შეავსოს თვითშეფასების კითხვარი;
- შეადგინოს პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა;
- ჩაატაროს სამოდულო გაკვეთილი;
- იკვლიოს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების საჭიროებები;
- შექმნას სასწავლო რესურსი ან რეცენზირებული პროფესიული ლიტერატურა;

● განახორციელოს დამატებითი საქმიანობები.

მენტორის სტატუსის მოსაპოვებლად წამყვანი მასწავლებლის ვალდებულ-ბაა, გარდა შენარჩუნებისთვის საჭირო აქტივობებისა, დამატებით ჩაატაროს 5 სამოდულო გაკვეთილი. წამყვან მასწავლებელს სტატუსის გასაუმჯობესებლად დამატებითი საქმიანობების ჩამონათვალისა და სტატუსის შენარჩუნებისთვის საჭირო 7 კრედიტულასაც მოიცავს.

რამდენი კრედიტულა უნდა მოაგროვოს წამყვანმა მასწავლებელმა და რა აქტივობებით?

წამყვან მასწავლებელს, ისევე როგორც უფროს მასწავლებელს, აქვს არჩევანი. მას შეუძლია ისე დაგეგმოს თავისი კარიერა, რომ მოაგროვოს მხოლოდ სტატუსის შენარჩუნებისთვის საკმარისი კრედიტულა (17 კრედიტულა). ასევე შეუძლია იზრუნოს სტატუსის გაუმჯობესებაზე, რისთვისაც მას 25 კრედიტულის მოგროვება დასჭირდება.

გთავაზობთ წამყვანი მასწავლებლისთვის სავალდებულო და დამატებითი აქტივობების ჩამონათვალს და შესაბამის კრედიტულებს:

ძირითადი აქტივობები	დამატებითი აქტივობები
<p>წამყვანი მასწავლებლის სტატუსის შესანარჩუნებლად</p> <ul style="list-style-type: none"> ● თვითშეფასების კითხვარის შევსება; ● პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შედგენა; ● სამოდულო გაკვეთილი (5x1=5 კრედიტულა); ● სკოლის საჭიროებების კვლევა (2 კრედიტულა); ● სასწავლო რესურსის ან რეგენზირებული პროფესიული ლიტერატურის შექმნა სტატია (1 კრედიტულა) ● სასწავლო რესურსი (1 კრედიტულა) ● მეთოდური ლიტერატურა (2 კრედიტულა) ● სახელმძღვანელო (4 კრედიტულა) 	<ul style="list-style-type: none"> ● შეფასების ჯგუფის წევრობა: <ul style="list-style-type: none"> ○ ფასილიტატორი (3 კრედიტულა) ○ სხვა წევრი (1 კრედიტულა) ● პროფესიული განვითარების მიზნით ჩატარებულ ღონისძიებებში (კონფერენციაში, სემინარში) მომხსენებლად მონაწილეობა (1 კრედიტულა) ● სტაჟირება (1 კრედიტულა) ● სტუდენტის/მასწავლებლის კონსულტირება (2 კრედიტულა) ● ტრენინგ-მოდულის ავტორობა (2 კრედიტულა) ● ტრენინგის გავლა (1 კრედიტულა 25 საათი) ● პროგრამებსა და პროექტებში მონაწილეობა, რომლებიც მინისტრის ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტითაა დამტკიცებული (1-დან 6 კრედიტულამდე, გამომდინარე მასწავლებლის მიერ განხორციელებული საქმიანობებიდან)

მენტორის სტატუსის მოსაპოვებლად	<ul style="list-style-type: none">● თვითშეფასების კითხვარის შევსება;● პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შედგენა;● სამოდულო გაკვეთილის ჩატარება (10x1=10 კრედიტქულა)● სკოლის საჭიროებების კვლევა (2 კრედიტქულა)● სასწავლო რესურსის ან რეცენზირებული პროფესიული ლიტერატურის შექმნა<ul style="list-style-type: none">○ სტატია (1 კრედიტქულა)○ სასწავლო რესურსი (1 კრედიტქულა)○ მეთოდური ლიტერატურა (2 კრედიტქულა)○ სახელმძღვანელო (4 კრედიტქულა)
---	---

როგორ მიიღება სტატუსის შესახებ გადაწყვეტილება?

სავალდებულო და დამატებითი აქტივობების წარმატებით დაძლევის შემთხვევაში წამყვანი მასწავლებელი სასწავლო წლის ბოლოს, სკოლის დირექტორის მიერ ბრძანებით განსაზღვრულ ვადებში, სტატუსის შესანარჩუნებლად ან მისანიჭებლად მის მიერ განხორციელებული აქტივობების დამადასტურებელ დოკუმენტებს განატავსებს ელექტრონულ სისტემაში, საკუთარ პროფესიულ საქალაქო დეპარტამენტში. შეფასების ჯგუფი შეაფასებს წამყვანი მასწავლებლის მიერ განხორციელებულ სავალდებულო აქტივობებსა და დამატებით საქმიანობებს პროფესიულ საქალაქო დეპარტამენტის საფუძველზე და იღებს გადაწყვეტილებას მისთვის სტატუსის შენარჩუნების ან მენტორის სტატუსის მინიჭების შესახებ.

თუ წამყვანი მასწავლებელი პილოტირების წელს ვერ მოაგროვებს საჭირო კრედიტქულებს, მას საშუალება ექნება 5-წლიანი ვადის ამოწურვის შემდეგ დამატებით ისარგებლოს ერთი წლით. თუ მასწავლებელი ვერც დამატებით ვადაში დააგროვებს სულ მცირე წამყვანი მასწავლებლის სტატუსის შესანარჩუნებლად აუცილებელ კრედიტქულებს, მაშინ ის დაკარგავს სტატუსს და სკოლაში საქმიანობას გააგრძელებს უფროსი მასწავლებლის სტატუსით. რა თქმა უნდა, მას ეძლევა სტატუსის ხელახლა მოპოვების შესაძლებლობა იმ გზებით, საშუალებებითა და იმ ვადებში, რომლებიც უფროსი მასწავლებლისთვისაა განსაზღვრული.

წამყვანი მასწავლებლისთვის სტატუსის შეწყვეტის, შენარჩუნების ან მენტორის სტატუსის მინიჭების შესახებ წინადადებით სკოლა მიმართავს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრს.

მასწავლებლისთვის სქემით განსაზღვრული სტატუსის მინიჭება დასტურდება სერტიფიკატით, რომელიც რესურსცენტრების საშუალებით გადაეცემა მასწავლებელს იმ სკოლაში, რომელშიც მუშაობს.

ყველა წამყვანმა მასწავლებელმა, რომელმაც სქემაში განაწილების საფუძველზე მოიპოვა ეს სტატუსი, ერთი წლის განმავლობაში უნდა გაიაროს შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრის მიერ შეთავაზებული საგაკვეთილო დაკვირვება.

არის თუ არა გათვალისწინებული იმ მასწავლებლების საქმიანობა, რომლებიც 2011-2014 წლების მასწავლებლის პროფესიულ განვითარების სქემაში იყვნენ ჩართულები?

2011-2014 წლების მასწავლებლის პროფესიულ განვითარების სქემაში ჩართულ წამყვან მასწავლებლებს ეძლევათ საშუალება, სქემით განსაზღვრულ დამატებით საქმიანობებში მოიპოვონ 10 კრედიტული (თუ ისინი სქემაში განაწილებისას წამყვანი მასწავლებლის სტატუსს მოიპოვებენ). ამისთვის მათ განსაზღვრული აქვთ აქტივობების შეფასების კრიტერიუმები, წარმოდგენის ფორმები და ვადები. 2015 წლის 15 სექტემბერს დასრულდება დოკუმენტების ატვირთვა ელექტრონულ სისტემაში, რის შემდეგაც შეიქმნება კომისიები, რომლებიც მათ ნამუშევრებს შეაფასებენ შესაბამისი კრიტერიუმების მიხედვით. 2015 წლის ბოლომდე მასწავლებლებს ექნებათ ინფორმაცია საკუთარი კრედიტულების შესახებ. მათ ასევე ექნებათ უფლება, გააპროტესტონ შეფასების შედეგები.

თუ 2011-2014 წლების სქემაში ჩართული წამყვანი მასწავლებელი მოიპოვებს 10 კრედიტულას, მას სავალდებულოდ შესასრულებელი დარჩება სტატუსით განსაზღვრული სხვა აქტივობები.

როგორ მოხდება წამყვანი მასწავლებლის სახელფასო ზრდა?

2015-2016 სასწავლო წლის განმავლობაში „მასწავლებლობის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის“ თანახმად, წამყვანი მასწავლებლის ხელფასი გაიზრდება ორჯერ. მესამე მატება დაგეგმილია 2017 წელს. სახელფასო ზრდის გრაფიკი ასე გამოიყურება:

- 2015 წლის სექტემბრიდან საბაზო ანაზღაურება გაიზრდება 50 ლარით; ამასთანავე, სრული განაკვეთის შემთხვევაში სტატუსის დანამატი წამყვანი მასწავლებლისთვის განისაზღვრება არანაკლებ 250 ლარით, რაც ჯამში 300 ლარს შეადგენს.

- 2016 წლის აპრილიდან მასწავლებელთა სახელფასო ზრდა მეორედ განხორციელდება და საბაზო ანაზღაურება კვლავ 50 ლარით გაიზრდება. სრული განაკვეთის შემთხვევაში წამყვანი მასწავლებლის სტატუსის დანამატი განისაზღვრება არანაკლებ 270 ლარით.
- 2017 წლის იანვრიდან მასწავლებელთა სახელფასო ზრდა განხორციელდება მესამედ. სრული განაკვეთის შემთხვევაში, წამყვანი მასწავლებლის დანამატი განისაზღვრება არანაკლებ 500 ლარით.

მენტორი

რა ვადებში უნდა შეასრულოს მენტორმა სქემით განსაზღვრული საქმიანობები?

მენტორს შეუძლია მხოლოდ სტატუსის შენარჩუნება, რადგან უფრო მაღალი სტატუსი მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით გათვალისწინებული არ არის. სტატუსის შენარჩუნებისთვის საკმარისია 30 კრედიტქულის დაგროვება, საიდანაც 15 სავალდებულო აქტივობებზე მოდის, ხოლო 15 – დამატებით საქმიანობებზე.

სტატუსის მიღწევის შემდეგ, თუკი მასწავლებელი ერთი 5-წლიანი ციკლის განმავლობაში შეინარჩუნებს სტატუსს, იგი უვადოდ შეინარჩუნებს მენტორობას.

გარდა ამისა, თუკი მასწავლებელი სტატუსისთვის სქემით განსაზღვრულ ვადაში ვერ მოახერხებს კრედიტქულების მოგროვებას სტატუსის შესანარჩუნებლად, მას პილოტირების წელი არ ჩაეთვლება და მიეცემა დამატებითი 1 წელი დარჩენილი კრედიტქულების მოსაპოვებლად.

მენტორისთვის ისევე, როგორც სხვა სტატუსის მქონე მასწავლებლებისთვის, არა არის დადგენილი მინიმალური ვადა. თუ მენტორი სტატუსისთვის განსაზღვრული 5-წლიანი ვადის ამოწურვამდე მოაგროვებს მენტორის სტატუსის შესანარჩუნებელ 30 კრედიტქულას, მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი უფლებამოსილი იქნება წინადადებით მიმართოს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრს მისთვის მენტორის სტატუსის უვადოდ მინიჭების თაობაზე.

რას აკეთებს მენტორი სტატუსის შესანარჩუნებლად?

მენტორი სტატუსით განსაზღვრულ 5-წლიან ვადაში აგროვებს სავალდებულო და დამატებითი საქმიანობებით განსაზღვრულ კრედიტქულებს, რაც შემდეგნაირადაა დაბალანსებული:

სავალდებულო აქტივობები	დამატებითი საქმიანობები
15 კრედიტულა	15 კრედიტულა

სტატუსის შესანარჩუნებლად მენტორის ვალდებულებაა:

- შეავსოს თვითშეფასების კითხვარი;
- შეადგინოს პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა;
- ჩაატაროს სამოდელო გაკვეთილი;
- შექმნას სასწავლო რესურსი ან რეცენზირებული პროფესიული ლიტერატურა;
- იყოს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორი;
- იკვლიოს სკოლის საჭიროებები და მის საფუძველზე წარმართოს პროფესიული განვითარების ღონისძიებები მასწავლებლებისათვის;
- კონსულტირება გაუწიოს სტუდენტებს ან/და მასწავლებლებს;
- განახორციელოს დამატებითი საქმიანობები.

მენტორი ისევე, როგორც სხვა სტატუსის მქონე მასწავლებელი, ვალდებულია შეავსოს **თვითშეფასების კითხვარი** და ამის საფუძველზე შეადგინოს **ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა**.

მენტორის საქმიანობის მასშტაბები გაცილებით ფართოა. მისი მოვალეობაა, საკუთარი ცოდნა და გამოცდილება გაუზიაროს არა მხოლოდ თავისი კათედრის წევრებს, არამედ სკოლის დანარჩენ მასწავლებლებსაც, დაეხმაროს მათ და გაუწიოს პროფესიული კონსულტაციები.

მენტორი 5 წლის განმავლობაში ატარებს **სამოდელო გაკვეთილებს**⁴, რომლებსაც აკვირდებიან მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის შესაბამისი წარმომადგენლები და ის აუდიტორია, რომლისთვისაც ეს გამოცდილება საინტერესო და გამოსადეგია. სტატუსის შესანარჩუნებლად მენტორს სჭირდება 5 სამოდელო გაკვეთილის ჩატარება. შეფასების ჯგუფი შესაბამისი რუბრიკის გამოყენებით აფასებს გაკვეთილს და ანიჭებს მას კრედიტულებს.

მენტორი ასევე ატარებს სკოლის **საჭიროებების ანალიზსა და მიღებული შედეგებიდან გამომდინარე გეგმავს მასწავლებლებისთვის პროფესიული განვითარების ღონისძიებებს**. მასწავლებლებს, ბუნებრივია, განსხვავებული საჭიროებები შეიძლება ჰქონდეთ. ამიტომ, პროფესიული განვითარების ღონისძიებებიც შეიძლება განსხვავებულად დაიგეგმოს. ამის შესახებ გადაწყვეტილებას მენტორი თავად იღებს კონკრეტული სიტუაციიდან გამომდინარე.

მენტორის ძირითად აქტივობას წარმოადგენს ასევე **სასწავლო რესურსის ან/და რეცენზირებული პროფესიული ლიტერატურის შექმნაც**. ამ აქტივობის მიზანია, რომ

⁴ სამოდელო გაკვეთილის შესახებ ასევე იხილეთ გვ. 36.

ისეთმა კვალიფიციურმა პედაგოგმა, როგორც მენტორია, თავისი ცოდნა, გამოცდილება, კომპეტენციები თავის კოლეგებისთვისაც სასარგებლო გახადოს და ამით ხელი შეუწყოს სკოლის განვითარებას. შექმნილი რესურსი ფასდება შესაბამისი კრიტერიუმებით, რის შედეგადაც მასწავლებელს შეიძლება მიენიჭოს 1-დან 4 კრედიტულამდე.

მხოლოდ მენტორის ვალდებულებაა **სტუდენტების ან დამწყები მასწავლებლების კონსულტირება**. მენტორის არარსებობის შემთხვევაში სკოლას ექნება უფლება სხვა სტატუსის მასწავლებელს დააკისროს ეს ფუნქცია, რაშიც ის დამატებითი საქმიანობებისთვის განსაზღვრულ კრედიტულებს მოიპოვებს.

სქემის ამოქმედებასთან ერთად გაიზრდება სტუდენტების კონსულტირების მასშტაბებიც, რადგანაც სქემა ახალ მოთხოვნებს უყენებს საუნივერსიტეტო განათლებას. კერძოდ, პედაგოგების მომზადებისას საგრძნობლად უნდა გაიზარდოს პრაქტიკის კომპონენტი. ასევე მნიშვნელოვანია სკოლებში ახალბედა კადრების მხარდაჭერა. სქემა დამწყები მასწავლებლისგან მოითხოვს, რომ მან 1 წლის განმავლობაში გაიაროს გარე საგაკვეთილო დაკვირვება. ამდენად, სკოლის დონეზე გაწეული სათანადო მხარდაჭერა მათ პროფესიაში დარჩენას შეუწყობს ხელს.

მომავალში მენტორის ვალდებულება იქნება მასწავლებლის პროფესიული განვითარების **ფასილიტატორობა**. თუ სკოლას არ ეყოლება მენტორი, სხვა სტატუსის მასწავლებელს ამ საქმიანობაში მინიჭება კრედიტულები.

მენტორი სტატუსის შესანარჩუნებლად აგროვებს 15 კრედიტულას **დამატებითი საქმიანობებიდან**. ეს დამატებითი საქმიანობებია:

- პროფესიული განვითარების მიზნით ჩატარებულ ღონისძიებებში (კონფერენციაში, სემინარში) მომხსენებლად მონაწილეობა;
- სტაჟირება;
- ტრენინგ-მოდულის ავტორობა;
- აკრედიტებული ან ცენტრის მიერ შეთავაზებული ტრენინგის გავლა, რომლის მიზანია მასწავლებლის სტატუსის შესაბამისი კომპეტენციების განვითარება;
- იმ პროგრამებსა და პროექტებში მონაწილეობა, რომლებიც მინისტრის ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტითაა დამტკიცებული.

რამდენი კრედიტულა უნდა მოაგროვოს მენტორმა და რა აქტივობებით?

მენტორის სტატუსის შენარჩუნებისთვის საკმარისია 30 კრედიტულა, რომელთაგან 15 სავალდებულო აქტივობებზე მოდის, ხოლო 15 – დამატებითი საქმიანობაზე. მენტორის სავალდებულო და დამატებითი აქტივობები და მათი შესაბამისი კრედიტულებია:

	ძირითადი აქტივობები	დამატებითი აქტივობები
<p>მენტორის სტატუსის შესანარჩუნებლად</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● თვითშეფასების კითხვარის შევსება; ● პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შედგენა; ● სამოდელო გაკვეთილის ჩატარება (5x1=5 კრედიტქულა); ● სკოლის საჭიროებების კვლევა და პროფესიული განვითარების ღონისძიების წარმართვა (3 კრედიტქულა); ● სტუდენტის/მასწავლებლის კონსულტირება (2 კრედიტქულა); ● შეფასების ჯგუფის წევრობა ფასილიტატორად (2 კრედიტქულა); ● სასწავლო რესურსის ან რეცენზირებული პროფესიული ლიტერატურის შექმნა <ul style="list-style-type: none"> ○ სტატია (1 კრედიტქულა) ○ მეთოდური ლიტერატურა (2 კრედიტქულა) ○ სახელმძღვანელო (4 კრედიტქულა). 	<ul style="list-style-type: none"> ● პროფესიული განვითარების მიზნით ჩატარებულ ღონისძიებებში მომხსენებლად მონაწილეობა (1 კრედიტქულა) ● სტაჟირება (1 კრედიტქულა) ● ტრენინგ-მოდულის ავტორობა (2 კრედიტქულა) ● ტრენინგის გავლა (1 კრედიტქულა – 25 საათი) ● პროგრამებსა და პროექტებში მონაწილეობა, რომელიც მინისტრის ინდივიდუალური სამართლებრივი აქტითაა დამტკიცებული (1-დან 6 კრედიტქულამდე)

როგორ ხდება სტატუსის შესახებ გადაწყვეტილების მიღება?

სავალდებულო და დამატებითი აქტივობების წარმატებით დაძლევის შემთხვევაში მენტორი სასწავლო წლის ბოლოს, სკოლის დირექტორის ბრძანებით განსაზღვრულ ვადებში, საკუთარ პროფესიულ საქალაქში განათავსებს სტატუსის შენარჩუნებისთვის აუცილებელი აქტივობების დამადასტურებელ დოკუმენტებს. შეფასების ჯგუფი ამ დოკუმენტების საფუძველზე აფასებს მენტორის მიერ განხორციელებულ სავალდებულო და დამატებით საქმიანობებს და იღებს გადაწყვეტილებას მისთვის სტატუსის შენარჩუნების შესახებ.

მენტორი სტატუსის შესანარჩუნებლად კრედიტქულებს აგროვებს 5 წლის განმავლობაში. იმ შემთხვევაში, თუ მენტორი აღნიშნულ ვადაში ვერ დააგროვებს სტატუსის შესანარჩუნებლად აუცილებელ კრედიტქულებს, მას შეუწყდება მენტორის სტატუსი და მიენიჭება წამყვანი მასწავლებლის სტატუსი.

თუ მენტორი სტატუსის შენარჩუნებისთვის გათვალისწინებულ ვადაში ერთხელ დააგროვებს საჭირო კრედიტქულებს, მას უვადოდ შეუნარჩუნდება მენტორის სტატუსი.

შეფასების ჯგუფი მენტორის სტატუსის შეწყვეტის ან შენარჩუნების შესახებ წინადადებას წარადგენს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრში.

მასწავლებლისთვის სქემით განსაზღვრული სტატუსის მინიჭება დასტურდება სერტიფიკატით, რომელიც რესურსცენტრების საშუალებით გადაეცემა მასწავლებელს იმ სკოლაში, რომელშიც მუშაობს.

როგორ გაიზრდება მენტორის ხელფასი?

- 2015 წლის სექტემბრიდან მასწავლებელთა სახელფასო ზრდა განხორციელდება და საბაზო ანაზღაურება გაიზრდება 50 ლარით; ამასთანავე, სტატუსის დანამატი, სრული განაკვეთის შემთხვევაში, მენტორისთვის განისაზღვრება არანაკლებ 300 ლარით.
- 2016 წლის აპრილიდან მასწავლებელთა სახელფასო ზრდა მეორედ განხორციელდება და საბაზო ანაზღაურება კვლავ 50 ლარით გაიზრდება. მენტორის სტატუსის დანამატი სრული განაკვეთის შემთხვევაში განისაზღვრება არანაკლებ 400 ლარით.
- 2017 წლის იანვრიდან მასწავლებელთა სახელფასო ზრდა მესამედ განხორციელდება. მენტორის დანამატი სრული განაკვეთის შემთხვევაში განისაზღვრება არანაკლებ 700 ლარით.

თავი II

სკოლა

ღირებულებები

რა არის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების დირექტორის უფლება-მოვალეობები სქემის ფარგლებში?

მოგესხენებათ, სქემის მიხედვით, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების დირექტორს საკმაოდ მნიშვნელოვანი ფუნქცია და დიდი პასუხისმგებლობა ეკისრება. მან ისე უნდა დაგეგმოს თავისი და სკოლის საქმიანობა სასწავლო წლის განმავლობაში, რომ არ შეაფერხოს სქემის დანერგვა და ხელის შეუწყოს მასში ჩართულ ყველა პირს, დროულად და წარმატებით განახორციელონ მათთვის სქემით განსაზღვრული საქმიანობები. ამ მიზნით სურვილი გვაქვს, შემოგთავაზოთ ჩვენი რეკომენდაციები, თუ როგორ შეიძლება დაგეგმოს და წარმართოს დირექტორმა თავისი საქმიანობა სქემის ამოქმედებიდან თუნდაც ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში.

როგორ შეიძლება დაგეგმოს სკოლის დირექტორმა თავისი საქმიანობა ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში?

მოკლედ რომ წარმოვიდგინოთ, დირექტორის საქმიანობა ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში ასე გამოიყურება:

1. სქემის ამოქმედების წელს, სასწავლო წლის დასაწყისში, სკოლის დირექტორმა სასურველია მოაწყოს საინფორმაციო შეხვედრა, რომელზეც მიაწვდის თანამშრომლებს საჭირო ინფორმაციას სქემის შესახებ, განმარტავს ყველა საკითხს, რომლებიც შესაძლებელია მათთვის ბუნდოვანი იყოს. ამ შეხვედრის მიზანი უნდა იყოს, რომ სკოლის ყველა თანამშრომელს ერთნაირად ჰქონდეს გააზრებული სქემის მიმდინარეობა და მოთხოვნები, საკუთარი ფუნქციები სქემის ფარ-

გლებში, ასევე შეთანხმებულად და კოორდინირებულად დაგეგმონ თავიანთი სამუშაო, რათა არ შეაფერხონ როგორც საკუთარი, ისე სხვათა საქმიანობა.

2. ამავე სასწავლო წლის დასაწყისში დირექტორი განსაზღვრავს და ბრძანებით ამტკიცებს ვადებს:
 1. **კათედრებისთვის** – როდის უნდა წარმოადგინონ მათ ა) ფასილიტატორობის კანდიდატები; ბ) სკოლის შეფასების ჯგუფის წევრები. ვადების განსაზღვრისას დირექტორმა უნდა გაითვალისწინოს შეფასების ჯგუფის ფორმირების სქემით განსაზღვრული ვადები (1 თვე სასწავლო წლის დაწყებიდან).
 2. **მასწავლებლებისთვის** – ა) თვითშეფასების კითხვარისა და პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შედგენის ვადები. ეს საქმიანობა ხორციელდება სასწავლო წლის დასაწყისში; ბ) პროფესიულ საქალაქში მასწავლებლის მიერ განხორციელებული საქმიანობების ამსახველი დოკუმენტაციის ატვირთვის ვადები. დოკუმენტაციას სასწავლო წლის დასასრულს აფასებს მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი.
3. სასწავლო წლის დასაწყისში დირექტორი იწვევს პედაგოგიური საბჭოს სხდომას, რომელზეც ის საბჭოს წევრებს გააცნობს სკოლის გეგმებს სქემის ფარგლებში და დაავალებს ყველა კათედრას ფასილიტატორობის საკუთარი კანდიდატის, ასევე შეფასების ჯგუფის წევრის შერჩევას და წარმოდგენას დადგენილ ვადებში. სხდომა ფორმდება ოქმით.
4. სასწავლო წლის დაწყებიდან 1 თვის განმავლობაში დირექტორი უზრუნველყოფს პედაგოგიური საბჭოს სხდომის/სხდომების მოწვევას შემდეგი საკითხების გადასაწყვეტად:
 - ა) პედაგოგიური საბჭო კათედრებიდან წარმოდგენილი კანდიდატებიდან შეარჩევს ფასილიტატორს ან ფასილიტატორებს (სკოლაში ფასილიტატორების რაოდენობის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს პედაგოგიური საბჭო⁵).
 - ბ) განიხილება და დამტკიცდება მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის არჩეული წევრები. ფასილიტატორის არჩევის შემდეგ, რომელიც ავტომატურად ხდება შეფასების ჯგუფის წევრი, განიხილება კათედრების მიერ შეფასების ჯგუფში წარმოდგენილი წევრები. ამის შემდეგ ხდება შეფასების ჯგუფის საბოლოოდ ფორმირება, რაც აისახება სხდომის ოქმში. იმ სკოლებში, რომლებშიც დადგენილი წესით ვერ ხერხდება შეფასების ჯგუფის ფორმირება, განიხილება ალტერნატიული გზები და მიიღება ოპტიმალური გადაწყვეტილება⁶.
დირექტორი ბრძანებით ამტკიცებს მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის/ჯგუფების შემადგენლობას (ის, თუ რამდენი მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი

⁵ ფასილიტატორების რაოდენობის შესახებ სკოლაში იხ. გვ. 55.

⁶ შეფასების ჯგუფის ფორმირების შესახებ დაწვრილებით იხ. გვ. 57.

შეიქმნება სკოლაში, დამოკიდებულია სკოლაში კათედრების რაოდენობაზე).
დირექტორი შესაბამის ბრძანებას ატვირთავს ელექტრონულ სისტემაში.

5. ამის შემდეგ სკოლის დირექტორი, როგორც შეფასების ჯგუფის ხელმძღვანელი, იწვევს შეფასების ჯგუფის სხდომას და ჯგუფის წევრებთან ერთად ა) შეიმუშავებს მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის მუშაობის წესს; ბ) ადგენს პრაქტიკოსი და უფროსი მასწავლებლების გაკვეთილზე დაკვირვების გრაფიკს, რომელსაც შეათანხმებს ამ სტატუსის მქონე მასწავლებლებთან; გ) ავალეს კათედრების წარმომადგენლებს, რომ მათი კათედრის წევრ წამყვან მასწავლებლებს (მომავალში, მენტორსაც) სთხოვონ სამოდელო გაკვეთილზე დაკვირვების გრაფიკის შედგენა და წარდგენა შეფასების ჯგუფისათვის.
6. სკოლის დირექტორი ადმინისტრაციასთან ერთად შეიმუშავებს ფასილიტატორებისა და მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის მუშაობის მონიტორინგის გეგმას, რომელსაც ამტკიცებს ბრძანებით და გააცნობს თანამშრომლებს.
7. სკოლის დირექტორი წინასწარ შეიმუშავებული გეგმის მიხედვით უზრუნველყოფს ფასილიტატორებისა და მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის მუშაობის მონიტორინგს. მონიტორინგის შედეგების საფუძველზე დირექტორი იღებს შესაბამის გადაწყვეტილებებს. მას შეუძლია შეუჩეროს უფლებამოსილება ფასილიტატორს, ასევე შეფასების ჯგუფის ნებისმიერ არჩეულ წევრს, რასაც აფორმებს ოქმით. იმ შემთხვევაში, თუ ჩატარებული მონიტორინგის საფუძველზე საჭირო გახდა ფასილიტატორის ან შეფასების ჯგუფის წევრის ჩანაცვლება, დირექტორი ვალდებულია უზრუნველყოს ყველა ის პროცედურა, რომელთა გავლაც აუცილებელია მათ ხელახლა შესარჩევად. ინფორმაციას ახლად შერჩეული ფასილიტატორის ან/და შეფასების ჯგუფის წევრის შესახებ, ასევე შესაბამის ოქმს დირექტორი განათავსებს ელექტრონულ სისტემაში.
8. სკოლის დირექტორის, როგორც შეფასების ჯგუფის მუდმივი წევრის და ამ ჯგუფის ხელმძღვანელის, მოვალეობაა მასწავლებლის საქმიანობის შეფასებაში მონაწილეობა. ამისათვის:
 - დირექტორი აკონტროლებს შიდა სასკოლო შეფასების პროცესის ყველა ეტაპს (გადებს, პროცედურებს);
 - წინასწარ შეიმუშავებული გრაფიკის მიხედვით ესწრება და აფასებს მასწავლებლის მიერ ჩატარებული გაკვეთილებს გაკვეთილზე დაკვირვების სტანდარტიზებული რუბრიკის გამოყენებით;
 - იმ შემთხვევაში, თუ შეფასების ჯგუფის წევრებს შორის წარმოიშვება აზრთა სხვადასხვაობა, გადაწყვეტილება მიიღება ხმათა უმრავლესობით, ხოლო ჯგუფში ხმების თანაბრად გაყოფის შემთხვევაში, გადაწყვეტი ხმის უფლება ენიჭება დირექტორს, როგორც შეფასების ჯგუფის ხელმძღვანელს;

- ყოველი სასწავლო წლის დასასრულს, მას შემდეგ, რაც ამოიწურება მასწავლებლის მიერ პროფესიულ საქალაქში განხორციელებული აქტივობების განთავსების ვადა, წარმოდგენილი დოკუმენტაციის შეფასების შედეგების საფუძველზე, იღებს გადაწყვეტილებას მასწავლებლისთვის სტატუსის მინიჭების, შენარჩუნების ან შეწყვეტის შესახებ წინადადების შემუშავებაზე, რომელსაც წარადგენს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრში. წინადადებები ელექტრონულ სისტემაში უნდა განთავსდეს ცენტრის მიერ დადგენილ ვადებში.
9. სკოლის დირექტორის მოვალეობაა, თითოეული თანამშრომლისთვის მუდმივად ხელმისაწვდომი გახადოს ყველა აუცილებელი ინფორმაცია სქემის მიმდინარეობის, ტრენინგების, რესურსებისა და სკოლის შიგნით თუ სამინისტროს მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების თაობაზე. ამ მიზნით სკოლაში შესაძლებელია გაიმართოს საინფორმაციო შეხვედრები ან გამოიყოს პირი, რომელსაც დაევალება საჭირო ინფორმაციის დროულად გავრცელება ზეპირი თუ ელექტრონული გზით. ასევე თვალსაჩინო ადგილას უნდა იყოს განთავსებული გაკვეთილზე დაკვირვების გრაფიკი.

კათედრა

სქემის ამოქმედებისას, სასწავლო წლის დასაწყისში, სკოლის ადმინისტრაციის მიერ დადგენილ ვადაში ყველა კათედრა ატარებს კათედრის სხდომას და დადგენილი კრიტერიუმების გათვალისწინებით შეარჩევს და წარადგენს ფასილიტატორობის კანდიდატს საკუთარი კათედრიდან, რომელსაც აირჩევს ან არ აირჩევს სკოლის პედაგოგიური საბჭო. კათედრა 3 წლის განმავლობაში აღარ ატარებს სხდომას ამ მიზნით, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ ფასილიტატორს ვადამდე შეუწყდა უფლებამოსილება და სკოლას ხელახლა უწევს ფასილიტატორის არჩევა.

ასევე სასწავლო წლის დასაწყისში, სკოლის ადმინისტრაციის მიერ დადგენილ ვადაში, ყველა კათედრა ვალდებულია ჩაატაროს კათედრის სხდომა, რომელზეც მან უნდა შეარჩიოს და სკოლას შესთავაზოს საკუთარი წარმომადგენელი სკოლის შეფასების ჯგუფში. კათედრა 3 წლის განმავლობაში აღარ ატარებს სხდომას ამ მიზნით, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ შეფასების ჯგუფის წევრს ვადამდე შეუწყდება უფლებამოსილება.

არჩევის შემდეგ შეფასების ჯგუფში კათედრის წარმომადგენლებმა სასურველი თავიანთ კათედრებზე წარადგინონ და განუმარტონ თავიანთ კოლეგებს გაკვეთილის შეფასების რუბრიკა, ასევე სხვა აქტივობების შეფასების კრიტერიუმები და შესაბამისი რუბრიკები. ეს დაეხმარება მასწავლებლებს, სწორად დაგვემონ თავიანთი საქმიანობა.

თავი III

მასწავლებლის შეფასების შეფასების ჯგუფი

ვინ შედის მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის შემადგენლობაში?

სქემის მიხედვით, მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი „შედგება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების დირექტორის, დირექტორის მოადგილის (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ფასილიტატორისა და შესაბამისი საგნობრივი/საგნობრივი ჯგუფის კათედრის მიერ 3 წლის ვადით წარდგენილი წევრისაგან“, ხოლო მის შემადგენლობას განსაზღვრავს თავად სკოლა.

მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი შედგება მუდმივი და 3 წლის ვადით არჩეული წევრებისაგან.

მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის მუდმივი წევრები არიან ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების დირექტორი და დირექტორის მოადგილე, ხოლო 3 წლის ვადით არჩეული წევრები არიან მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორი და საგნობრივი კათედრის წარმომადგენელი.

სკოლა აკომპლექტებს მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის/ჯგუფების შემადგენლობას, რასაც ბრძანებით ამტკიცებს დირექტორი. სკოლაში რამდენიმე ჯგუფის არსებობის შემთხვევაში:

- სკოლის დირექტორი და დირექტორის მოადგილე მასწავლებლის შეფასების ყველა ჯგუფის წევრები არიან.
- ფასილიტატორი არის იმ შეფასების ჯგუფის (ჯგუფების) წევრი, რომელიც აფასებს მისი პროფესიული ზედამხედველობის ქვეშ მყოფ მასწავლებელს.
- საგნის/საგნობრივი ჯგუფის კათედრიდან არჩეულ წევრი მონაწილეობას იღებს შესაბამისი კათედრის წევრი მასწავლებლების შეფასებაში.

შეფასების ჯგუფის და მისი თითოეული წევრის ფუნქცია-მოვალეობებისა და საქმიანობის, ასევე შეფასების რუბრიკების, კრიტერიუმებისა და თავად შეფასების პროცესის შესახებ დაწვრილებით იხილავთ გზამკვლევის მომდევნო გამოცემაში.

რას წარმოადგენს სკოლის შეფასების ჯგუფი და რა მიზნებს ემსახურება მისი საქმიანობა?

სქემის თანახმად, სკოლის ბაზაზე იქმნება სრულიად ახალი რგოლი – სკოლის შეფასების ჯგუფი, რომლის დანიშნულებაც შეფასების სისტემის სრულყოფის გზით სკოლაში სწავლა-სწავლების ხარისხის ამაღლებაზე ზრუნვაა. ამ პრაქტიკის დანერგვა ხელს უწყობს სხვა, უფრო გრძელვადიანი მიზნების განხორციელებასაც.

● სკოლის, როგორც დამოუკიდებელი ინსტიტუტის, ჩამოყალიბება და განვითარება

ამ მოდელის წარმატებით დანერგვა ხელს შეუწყობს სკოლის დამოუკიდებლობის გაზრდასა და მის დამოუკიდებელ ინსტიტუტად ჩამოყალიბებას. ამ გზით სკოლა ინაწილებს პასუხისმგებლობას, იღებს გადაწყვეტილებას იმის შესახებ, თუ როგორი მასწავლებელი სჭირდება მას, თავად ეხმარება საკუთარ თანამშრომლებს პროფესიულ განვითარებაში. გეგმავს და ახორციელებს სქემით გათვალისწინებულ საქმიანობებს. სკოლას სქემის ფარგლებში ყალიბდება, როგორც მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიმღები დაწესებულება, რომელიც აქტიურად არის ჩართული განათლების სისტემის მართვაში და არ არის სხვათა მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების პასიური მიმღები

● მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება

მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის შექმნის უმთავრესი იდეა სწორედ მასწავლებელთა ხელშეწყობაა პროფესიული განვითარების გზაზე. მისი დანიშნულება არ არის მხოლოდ მასწავლებლის მიერ ჩატარებული გაკვეთილის ან პროფესიული საქალაქის შეფასება და მისთვის კრედიტულების მინიჭება. შიდა სასკოლო დაკვირვების შედეგად მასწავლებლები იღებენ განმავითარებელ შეფასებას, რაც მათ მომავალ საქმიანობაში ეხმარება. საბოლოო შეფასების უმთავრესი მიზანი არის არა მასწავლებლის მიერ მიღწეული შედეგი, არამედ პროგრესი, რომელიც მან განიცადა უკუკავშირის საფუძველზე.

● სკოლაში თანამშრომლობითი კულტურის დამკვიდრება

საგაკვეთილო დაკვირვების მთელი პროცესი⁷ ისევე, როგორც ფასილიტატორის მუშაობა, მთლიანად თანამშრომლობას ეფუძნება. მუდმივი კომუნიკაცია თანამშრომლებს შორის, ერთმანეთის კონსულტირება, მიზანმიმართული ზრუნვა ერთმა-

⁷ გაკვეთილზე დაკვირვების პროცედურას დაწვრილებით გაეცნობით გამკვლევის მომდევნო გამოცემაში.

ნეთის პროფესიულ განვითარებაზე, – ყოველივე ეს დიდად უწყობს ხელს სკოლაში თანამშრომლებს შორის პოზიტიური, საქმიანი ურთიერთობების ჩამოყალიბებას და თანამშრომლობითი კულტურის დამკვიდრებას, რაც, ზოგადად, სკოლის წარმატების საწინდარია.

● ჯგუფის წევრების თვითგანვითარება

შეფასების ჯგუფის წევრები მუშაობის პროცესში, ბუნებრივია, თავადაც ვითარდებიან პროფესიულად. მათ აქვთ შესაძლებლობა, დააკვირდნენ თავიანთი კოლეგების მუშაობას, გაესაუბრონ და მოისმინონ მათი მოსაზრებები, შეხედულებები, გაეცნონ მათ გამოცდილებას, ასევე იმუშაონ საკუთარ თავზე თავიანთი მოვალეობის უკეთ შესასრულებლად. ურთიერთთანამშრომლობა და პროფესიული დისკუსიები თანამშრომლებს შორის საშუალებას აძლევს ყველა მონაწილეს, განვითარდეს პროფესიულად. შეფასების ჯგუფის არჩეული წევრები ექვემდებარებიან როტაციას 3 წელიწადში ერთხელ (თუმცა, სკოლას შეუძლია მეორე ვადითაც აირჩიოს ერთი და იგივე კანდიდატი შეფასების ჯგუფის წევრად). ამ გზით სკოლაში თანადათანობით გაიზრდება გამოცდილი, პასუხისმგებლობის მქონე კადრების რაოდენობა, რაც ხელს შეწყობს პროფესიული დონის ამაღლებასა და, შესაბამისად, სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებას.

მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორი

ვინ არის მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორი და რა მიზნებს ემსახურება მისი საქმიანობა?

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი სიახლე, რომელსაც სქემა სთავაზობს ზოგადასაგანმანათლებლო სისტემას, არის მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორის ინსტიტუტის შემოღება სკოლებში.

მისი დანიშნულებაა თითოეული მასწავლებლის ინდივიდუალური საჭიროებების გამოვლენა, გაანალიზება, ამ სპეციფიკური საჭიროებების გათვალისწინებით მის პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა და ამ გზით სკოლაში ზოგადი პროფესიული დონის ამაღლება. რა თქმა უნდა, ფასილიტატორის, ისევე, როგორც სქემაში ჩართული ყველა პირის, საბოლოო მიზანი მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესებაა. მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორების საქმიანობის ძირითადი მიმართუ-

ლებათა მასწავლებელთა დახმარება პროფესიულ საქმიანობაში, რათა მათ შემდგომში დამოუკიდებლად შეძლონ საკუთარი პრაქტიკის წარმართვა და გაუმჯობესება, რითაც თავიანთ წვლილს შეიტანენ სკოლის განვითარებაში. ამდენად, ფასილიტატორის ინსტიტუტის წარმატებით დაწერგვა და ამოქმედება არა მხოლოდ ცალკეული მასწავლებლის, არამედ საბოლოოდ მთლიანად სკოლის განვითარებას შეუწყობს ხელს.

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა ფასილიტაცია პროფესიული განვითარების ყველაზე ეფექტურ ფორმად არის მიჩნეული, რადგან იგი მიმართულია ცალკეული მასწავლებლის საჭიროებებზე და, ამასთანავე, იძლევა საშუალებას, გათვალისწინებულ იქნას კონკრეტული სკოლის, კლასის და მთლიანად რეგიონის თუ თემის სპეციფიკური მახასიათებლები, ანუ კონტექსტი, რომელშიც მასწავლებელს უწევს მუშაობა.

პროფესიული განვითარების მიზნით აქამდე შეთავაზებული ყველა მექანიზმი, მათ შორის, ტრენინგები და სხვადასხვა ტიპის რესურსები, უმეტესად უნიფიცირებული, საერთო სტანდარტზე მორგებული იყო და ხშირად არ ეხმიანებოდა კონკრეტული სკოლის მოთხოვნებს და საჭიროებებს, ასევე არ ითვალისწინებდა რეგიონის სოციალურ თუ კულტურულ თავისებურებებს. ახლა კი ყველა სკოლას ეძლევა შესაძლებლობა, თავად აირჩიოს ადამიანი, რომელიც კარგად იცნობს საკუთარ სკოლას, მის ისტორიას და, რაც მთავარია, აქვს სურვილი, რომ ხელი შეუწყოს მის განვითარებას. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ რომელიმე მცირეკონტინგენტიან სკოლაში ვერ მოხერხდება ფასილიტატორის შერჩევა, ამ ფუნქციის შესასრულებლად მივლენილი პირი ვალდებული იქნება, უპირველესად კარგად შეისწავლოს მოცემული რეგიონის და სკოლის სპეციფიკა და მხოლოდ ამის შემდეგ დაგეგმოს საკუთარი საქმიანობა.

● მიზნობრივი, ფოკუსირებული პროფესიული განვითარება

ფასილიტატორი მასწავლებელს ეხმარება სქემით განსაზღვრული აქტივობების გონივრულად დაგეგმვასა და წარმატებით განხორციელებაში. ფასილიტატორის საქმიანობა არის სისტემური, კარგად დაგეგმილი და მასწავლებლის საჭიროებებზე მორგებული. ამგვარი ფასილიტაცია გაცილებით ეფექტურია, რადგან იგი რეალურად ეხმარება მასწავლებელს როგორც პროფესიულ წინსვლაში, ისე საკუთარი პრობლემებისა და მათი გადაჭრის გზების უკეთ გაცნობიერებაში.

ფასილიტატორი მუდმივად თანამშრომლობს მასწავლებლებთან – ინდივიდუალურად ან ჯგუფურად. ის ეცნობა და, საჭიროების შემთხვევაში, ეხმარება მასწავლებელს თვითშეფასების კითხვარის შევსების პროცესში საკუთარი საჭიროებების გამოვლენაში, შემდეგ ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შედგენაში, უწევს კონსულტირებას, მხარს უჭერს მას შესაბამისი აქტივობების განხორციელებაში, ასევე,

როგორც შეფასების ჯგუფის წევრი, აფასებს მის მუშაობას უშუალოდ გაკვეთილზე დაკვირვებისა და პროფესიული საქალაქის შეფასების საშუალებით, და, რაც მთავარია, აწვდის მას უკუკავშირს. ამდენად, სრულიად ნათელია, რომ ამგვარი ინტენსიური თანამშრომლობა ზრდის შანსს, რომ ფასილიტატორისა და ცალკეული მასწავლებლის ურთიერთთანამშრომლობა იყოს სწორედ მასწავლებლისა და სკოლის საჭიროებაზე მორგებული და, ამავე დროს, ორიენტირებული ძალიან მკაფიო და კონკრეტული მიზნების მიღწევაზე.

● სკოლაში პროფესიული ურთიერთობების ჩამოყალიბება

ფასილიტატორის ინსტიტუტის ამოქმედება სკოლაში ხელს შეუწყობს თანამშრომლობითი გარემოს შექმნასა და პროფესიული ურთიერთობების ჩამოყალიბებას კოლეგებს შორის როგორც ჰორიზონტალურ, ისე ვერტიკალურ დონეზე. ფასილიტატორს უდიდესი როლი აქვს სკოლაში ორმხრივ ნდობასა და პატივისცემაზე დაფუძნებული ურთიერთთანამშრომლობითი გარემოს შექმნასა და შენარჩუნებაში. მისი ერთ-ერთი მოვალეობაა, დაეხმაროს ყველას – როგორც მასწავლებლებს, ისე სქემში ჩართულ სხვა პირებს – პროფესიულ ურთიერთობებში საკუთარი როლისა და პასუხისმგებლობების კარგად გააზრებაში.

● სკოლაში პროფესიული საუბრებისა და დისკუსიების კულტურის ჩამოყალიბება

პროფესიული ურთიერთობების კიდევ ერთი ასპექტი არის არსებითი, პრობლემური საკითხების ირგვლივ დისკუსიის, საუბრების კულტურის დანერგვა და წახალისება სკოლაში. მასწავლებლებთან საკონსულტაციო თუ შემაჯამებელი შეხვედრების, ასევე მათთვის რეკომენდაციებისა და განამავითარებელი შეფასების მიცემის დროს ფასილიტატორი იყენებს კომუნიკაციის განსაკუთრებულ ტექნიკას, აქტიური მოსმენისა და კითხვების დასმის სტრატეგიებს, რომლებსაც ის აუცილებლად მაღალ დონეზე უნდა ფლობდეს. ყოველივე ეს პოზიტიური, ურთიერთთანამშრომლობითი გარემოს შექმნის გარდა, რეალურად ეხმარება მასწავლებლებს პრობლემური საკითხების გამოკვეთაში, მათ სიღრმისეულად გააზრებასა და პრობლემის გადაჭრის გზების ძიებაში.

● თვითგანვითარება

ბუნებრივია, ფასილიტატორი უნდა ზრუნავდეს არა მხოლოდ კოლეგებისა და სკოლის პროფესიულ განვითარებაზე, არამედ თვითგანვითარებაზეც. ფასილიტატორობა ამის საუკეთესო საშუალებას იძლევა, რადგან კოლეგებთან თანამშრომ-

ლობას ორმხრივი სარგებელი მოაქვს. გამოცდილების ურთიერთგაზიარების, მოსაზრებათა და შეხედულებათა გაცვლის გზით კოლეგები სწავლობენ და იზრდებიან, როგორც პროფესიონალები. ამასთანავე, მუშაობისას ფასილიტატორს კარგი შესაძლებლობა ეძლევა გამოავლინოს საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეები. იმ შემთხვევაში, თუ ფასილიტატორი ხედავს, რომ სჭირდება საკუთარი კომპეტენციების გაღრმავება გარკვეული მიმართულებით, მას შეუძლია მიმართოს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრს და მოითხოვოს ცენტრის კონსულტანტის დახმარება.

ამავდროულად, დაგეგმილია მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორების სისტემური გადამზადება მათი არჩევისათანავე. გადამზადების კურსი იქნება გრძელვადიანი და მომავალში დაეფუძნება გამოვლენილ საჭიროებებს.

● სკოლის განვითარება

სქემის მიხედვით, მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორი მჭიდროდ თანამშრომლობს თითოეულ მასწავლებელთან, ასევე სკოლის ადმინისტრაციასთან. ეს მას საშუალებას აძლევს გამოკვეთოს ზოგადი ტენდენციები სკოლაში და სხვა ფასილიტატორებთან ერთად (იმ სკოლებში, სადაც ერთზე მეტი ფასილიტატორია) დაეხმაროს ადმინისტრაციას სკოლის განვითარების გეგმის შემუშავებაში. ამისათვის, სასურველია, რომ წელიწადში ერთხელ, სასწავლო წლის დასასრულს, სკოლაში გაიმართოს ფასილიტატორების სამუშაო შეხვედრა, რომელზეც ისინი შეაჯამებენ საკუთარ მუშაობას, გაუზიარებენ ერთმანეთს საკუთარ გამოცდილებას, იმსჯელებენ საერთო პრობლემებზე და მათი გადაჭრის გზებზე.

რა არის მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორის ფუნქციები და როგორ წარიმართება მისი საქმიანობა?

სქემა მკაფიოდ განსაზღვრავს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორის ფუნქციებს. კერძოდ, ფასილიტატორს ეკისრება შემდეგი ფუნქციონირება:

მასწავლებლის დახმარება ინდივიდუალურ პროფესიულ საჭიროებათა დადგენაში

სქემის თანახმად, პირველი აქტივობა, რომელსაც ყველა მასწავლებელი ახორციელებს სასწავლო წლის დაწყებისას, არის თვითშეფასების კითხვარის ფორმის

შევსება, რომელიც განთავსებულია ელექტრონულ სისტემაში, მის პირად პროფილზე. სასწავლო წლის ბოლოს კი უბრუნდება მას და აანალიზებს ერთი წლის განმავლობაში განხორციელებულ საქმიანობას, რის საფუძველზეც მომდევნო წელს ხელახლა ავსებს მას და გეგმავს საკუთარ პროფესიულ საქმიანობას. ამდენად, თვითშეფასების კითხვარი არის მასწავლებლის პროფესიული განვითარების საკმაოდ მძლავრი ინსტრუმენტი⁸. ამიტომ, უალრესად მნიშვნელოვანია, რომ მასწავლებელმა ღრმად და საფუძვლიანად გაიაზროს მისი თითოეული პუნქტი და ობიექტურად შეაფასოს, რამდენად შეესაბამება მისი პრაქტიკა მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის მოთხოვნებს. სწორედ ამიტომ, ამ აქტივობის განხორციელებისას, განსაკუთრებით სქემის ამოქმედების პირველ წელს, ძალიან ფასეული იქნება ფასილიტატორის მიერ მასწავლებლისათვის გაწეული მხარდაჭერა. ამ მხარდაჭერის უპირველესი ამოცანა უნდა იყოს თვითშეფასების ობიექტურობის ხარისხის უზრუნველყოფა და მასწავლებლის თვითრეფლექსიის უნარის სათანადოდ გამოუმუშავება.

თვითშეფასების კითხვარის შევსებისას ფასილიტატორის დახმარების ფორმა უმეტესად არის ინიციაციული, განსაკუთრებით სქემის ამოქმედების პირველ წელს. თუკი ის მიიჩნევს საჭიროდ, რომ მისი პროფესიული ზედამხედველობის ქვეშ მყოფ მასწავლებლებს სჭირდებათ ზოგადი ინსტრუქციები, თუ როგორ შეავსონ თვითშეფასების კითხვარი, მას შეუძლია წინასწარ ჩაატაროს ჯგუფური შეხვედრა ამ მასწავლებლებთან. მომდევნო წლებში, როდესაც მასწავლებლები საკმარისად დახელოვნდებიან ამ საქმიანობაში, მათ უნდა შეძლონ თვითშეფასების კითხვარის დამოუკიდებლად შევსება და გაანალიზება.

მასწავლებლის დახმარება პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შედგენაში

მას მერე, რაც მასწავლებელი შეავსებს თვითშეფასების კითხვარს, იგი ადგენს მინიმუმ ერთწლიან სამოქმედო გეგმას, რათა გამოასწოროს ხარვეზები საკუთარ პრაქტიკაში და განვითარდეს პროფესიულად. ეს ეტაპი მეტად საპასუხისმგებლოა, რადგან პროფესიული განვითარების მიზნით სწორად შერჩეული და გონივრულად დაგეგმილი აქტივობები განაპირობებს მასწავლებლის წარმატებას და, შესაბამისად, მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესებას. სწორედ ამიტომ, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ამ საქმიანობაში მასწავლებლის თანამშრომლობა ფასილიტატორთან, მისი გამოცდილების, რჩევების გათვალისწინება.

⁸ დაწვრილებით თვითშეფასების კითხვარის შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ წინამდებარე გზამკვლევის IV თავში, მასწავლებლის თვითშეფასება.

სამოქმედო გეგმის შედგენა, ბუნებრივია, თვითმიზანი არ არის. მისი მიზანია თვითშეფასების შედეგად პროფესიულ საქმიანობაში გამოვლენილი ხარვეზების აღმოფხვრისა და, ზოგადად, საკუთარი კვალიფიკაციის სრულყოფისთვის აუცილებელი, კონკრეტული საქმიანობების განსაზღვრა. ამიტომ სამოქმედო გეგმას თანამიმდევრულად და ზედმიწევნით განხორციელება სჭირდება. სწორედ ამაში უნდა გაუწიოს ზედამხედველობა ფასილიტატორმა მასწავლებელს მიმდინარე ფოკუსირებული კონსულტაციების გზით.

ფასილიტატორის მუშაობა საქმიანობის ამ ეტაპზე შესაძლებელია შემოიფარგლოს მხოლოდ ზედამხედველობით, მაგალითად, მას შეუძლია გამოჰკითხოს მასწავლებლებს, დაესწრნენ თუ არა ტრენინგებს, გაეცნენ თუ არა შესაბამის რესურსებს და ა.შ. ასევე რამდენად შეუწყო ხელი ამ აქტივობებმა მათ პროფესიულ წინსვლას, შეძლეს თუ არა ახლად შეძენილი ცოდნის პრაქტიკაში დანერგვა და ა.შ.

ფასილიტატორის მასწავლებლებთან მუშაობის ფორმატი საქმიანობის ამ ეტაპზე შესაძლებელია იყოს ჯგუფური. ფასილიტატორს მასწავლებლებთან კომუნიკაციისთვის შეუძლია გამოიყენოს ელექტრონული ფოსტაც. მას შემდეგ, რაც მისი პროფესიული ზედამხედველობის ქვეშ მყოფი მასწავლებლები დაასრულებენ თვითშეფასების კითხვარის შევსებას, ფასილიტატორმა, სასურველია, გააანალიზოს შედეგები, დააჯგუფოს პრობლემები და დაგეგმოს ჯგუფური საკონსულტაციო შეხვედრები.

მონაწილეობა მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის საქმიანობაში

როგორც ვიცით, ფასილიტატორი ამავდროულად არის მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის წევრიც. სკოლა ყოველი 12-დან 25-მდე მასწავლებლისთვის ირჩევს თითო ფასილიტატორს. თუ სკოლას ჰყავს ერთზე მეტი ფასილიტატორი, მასწავლებლების მიმავრება ხორციელდება მათი საგნობრივი მიმართულებებისა და კომპეტენციების მიხედვით პედაგოგიური საბჭოს გადაწყვეტილებით.

მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორის, როგორც მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის წევრის, უფლება-მოვალეობებია:

- დაესწროს მისი პროფესიული ზედამხედველობის ქვეშ მყოფი მასწავლებლების მიერ ჩატარებულ გაკვეთილებს და შეათასოს ისინი გაკვეთილზე დაკვირვების სტანდარტიზებული რუბრიკის გამოყენებით;
- მონაწილეობა მიიღოს მისი პროფესიული ზედამხედველობის ქვეშ მყოფი მასწავლებლების შიდა საგაკვეთილო დაკვირვების მოსამზადებელ შეხვედრებში;

- მონაწილეობა მიიღოს განმავითარებელი შეფასების შემუშავებაში მისი პროფესიული ზედამხედველობის ქვეშ მყოფი მასწავლებლების მიერ ჩატარებული გაკვეთილის, ასევე მათ მიერ განხორციელებული სხვა აქტივობების საფუძველზე;
- შეაფასოს მასწავლებლების პროფესიული საქალაქო დონეზე წარმოდგენილი დოკუმენტაცია დადგენილი კრიტერიუმებისა და რუბრიკების მიხედვით;
- მონაწილეობა მიიღოს მასწავლებლისთვის კრედიტქულების მინიჭების, ასევე მისთვის სქემით გათვალისწინებული სტატუსის მინიჭების, შენარჩუნების ან შეწყვეტის თაობაზე მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის განხილვებში.

მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორის განსაკუთრებული ფუნქცია შეფასების ჯგუფში არის მასწავლებლებისთვის შიდა საგაკვეთილო დაკვირვებისა თუ სხვა საქმიანობების შეფასების საფუძველზე განმავითარებელი შეფასებისა და რეკომენდაციების მიწოდება. მოთხოვნის შემთხვევაში, ფასილიტატორი ვალდებულია, პირადად გააცნოს მასწავლებელს შეფასების ჯგუფის რეკომენდაციები და მისცეს მას ყველა საჭირო განმარტება. მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის რეკომენდაციები ასევე აიტვირთება ელექტრონულ სისტემაში, კონკრეტული მასწავლებლის პირად პროფილში სპეციალურად გამოყოფილ ველში.

ამრიგად, ფასილიტატორის საქმიანობა ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში ასე გამოიყურება:

1. სქემის ამოქმედების შემდეგ, სასწავლო წლის დასაწყისში, როგორც კი დასრულდება მათი შერჩევა და დაიწყება გადამზადების პროცესი, ფასილიტატორის აწყობს ჯგუფურ შეხვედრას მასწავლებლებთან და აძლევს მათ ინსტრუქციას, თუ როგორ შეავსონ თვითშეფასების კითხვარი.
2. თვითშეფასების კითხვარის შევსების პროცესში, განსაკუთრებით, სქემის ამოქმედების პირველ წელს, ფასილიტატორმა საჭიროების შემთხვევაში ინდივიდუალური კონსულტაციები უნდა გაუწიოს მასწავლებლებს.
3. თვითშეფასების კითხვარის შევსებისთვის სკოლის მიერ დადგენილი ვადის ამოწურვის შემდეგ ფასილიტატორმა უნდა გააანალიზოს მასწავლებელთა შედეგები, გამოკვეთოს და დააჯგუფოს პრობლემები და ამის საფუძველზე დაგეგმოს ჯგუფური შეხვედრები მასწავლებლებთან. ჯგუფურ შეხვედრებზე განიხილება მასწავლებელთათვის პრობლემური თემები, ფასილიტატორი აძლევს მასწავლებლებს რეკომენდაციებს, თუ რა აქტივობების უნდა განახორციელონ მათ ამა თუ იმ პრობლემების გადასაჭრელად, ასევე სთავაზობს საჭირო რესურსებს და უწევს კონსულტაციას. შეხვედრების შედეგად მასწავლებლები

მუშაობენ ინდივიდუალური პროფესიული სამოქმედო გეგმის შედგენაზე, რომელსაც ისინი განათავსებენ ელექტრონულ სისტემაში, საკუთარ პროფილზე. საკონსულტაციო ჯგუფური შეხვედრები გრძელდება მთელი სასწავლო წლის განმავლობაში, მათი რაოდენობა დამოკიდებულია სკოლის და მასწავლებელთა საჭიროებებზე.

4. თვალს ადევნებს მისი პროფესიული ზედამხედველობის ქვეშ მყოფი მასწავლებლების საქმიანობას და, საჭიროების შემთხვევაში, აძლევს რეკომენდაციებს.
5. გაკვეთილზე დაკვირვების წინასწარ შემუშავებული გრაფიკის მიხედვით ფასილიტატორი აფასებს მასწავლებელთა გაკვეთილებს. მას განსაკუთრებული როლი ეკისრება მასწავლებლის განმავითარებელ შეფასებაში.
6. იმ სკოლებში, რომლებშიც ერთზე მეტი ფასილიტატორია, მნიშვნელოვანია სკოლის შიგნით ფასილიტატორებს შორის თანამშრომლობა. სასწავლო წლის დასაწყისში, როდესაც ისინი გააანალიზებენ მათი პროფესიული ზედამხედველობის ქვეშ მყოფი მასწავლებლების მიერ შევსებულ თვითშეფასების კითხვარებს და ინდივიდუალურ სამოქმედო გეგმებს, სასურველია, ფასილიტატორები შეიკრიბონ, განიხილონ, გააანალიზონ გამოვლენილი პრობლემები და შეიმუშაონ მუშაობის ერთიანი სტრატეგია. ასევე სასურველია სასწავლო წლის ბოლოს შემავამებელი შეხვედრების მოწყობაც.

ყოველი აკადემიური წლის დასრულების შემდეგ, სქემით გათვალისწინებული საქმიანობების დამაკმაყოფილებლად განხორციელების შემთხვევაში, ფასილიტატორს მიენიჭება 1 კრედიტქულა. იმ შემთხვევაში, თუკი სკოლაში მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორად არჩეულია პრაქტიკოსი მასწავლებელი, მას პრაქტიკოსად ყოფნის პერიოდში უგროვდება შესაბამისი რაოდენობის კრედიტქულები, რომლებიც უღიარდება უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მოპოვების შემდეგ.

რამდენი ფასილიტატორის არჩევა შეუძლია სკოლას? ფასილიტატორის არჩევის რა განსხვავებული გზები არსებობს?

ყველა სკოლას უნდა ჰყავდეს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორი.

თითოეულ სკოლაში ფასილიტატორების რაოდენობა განისაზღვრება მოცემულ სკოლაში მასწავლებელთა რაოდენობის მიხედვით. სკოლას შეუძლია აირჩიოს 1 ფასილიტატორი ყოველ 12-დან 25-მდე მასწავლებელზე. ეს აძლევს სკოლას თავი-

სუფლებას, არსებული ადამიანური რესურსების გათვალისწინებით, მაქსიმალურად რეალისტური გადაწყვეტილება მიიღოს და აირჩიოს იმდენი ფასილიტატორი, რამდენიც სკოლას სჭირდება.

მცირეკონტინგენტიან სკოლას, რომელშიც მასწავლებელთა რაოდენობა 12-ზე ნაკლებია, მაგრამ სკოლა მიიჩნევს, რომ მას აქვს შესაბამისი რესურსი, შეუძლია აირჩიოს 1 ფასილიტატორი. წინააღმდეგ შემთხვევაში შეფასების ჯგუფი ვერ დაკომპლექტდება და, შესაბამისად, სკოლამ უნდა მიმართოს ფასილიტატორის შერჩევის ალტერნატიულ გზას (დაწვრილებით იხ. გვ 64).

ვინ შეიძლება გახდეს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორი?

სქემის ამოქმედების დროისთვის, ანუ 2015 წლის სექტემბრისთვის, საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებს ჯერ არ ეყოლებათ მენტორები, რომელთათვისაც შემდგომში ვალდებულება იქნება მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორის ფუნქციის შესრულება. ამიტომ ამ ეტაპზე ფასილიტატორი შეიძლება გახდეს ნებისმიერი სტატუსის მქონე მასწავლებელი. თუმცა, იქიდან გამომდინარე, რომ ფასილიტატორს ძალიან მნიშვნელოვანი და საპასუხისმგებლო ფუნქცია ეკისრება სკოლაში, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა დაამტკიცა კრიტერიუმები, რომელთა მიხედვითაც სკოლის პედაგოგიურმა საბჭომ წარმოდგენილი კანდიდატებიდან უნდა აირჩიოს მისთვის ყველაზე მეტად მისაღები კანდიდატი / კანდიდატები.

ფასილიტატორს მოეთხოვება ინტენსიური და პოზიტიური თანამშრომლობა თავის კოლეგებთან და სკოლის ადმინისტრაციასთან. მას ასევე უწევს საკმაოდ საპასუხისმგებლო გადაწყვეტილებების მიღებაც. ამიტომ იმისთვის, რომ ფასილიტატორის მუშაობა წარმატებული და რეალურად შედეგის მომტანი იყოს, ცხადია, პროფესიული ცოდნისა და გამოცდილების გარდა, არანაკლებ მნიშვნელოვანია შერჩეული კანდიდატის პიროვნული თვისებების გათვალისწინებაც.

ფასილიტატორი შეიძლება გახდეს მოქმედი მასწავლებელი, რომელსაც აქვს მოცემულ სკოლაში მასწავლებლად მუშაობის მინიმუმ ორწლიანი სტაჟი. მასწავლებლად მუშაობის გამოცდილებასთან ერთად მნიშვნელოვანია, რომ კანდიდატი საკმარისად კარგად იცნობდეს საკუთარ კოლეგებს და, ამასთანავე, მათი ნდობითაც სარგებლობდეს.

ფასილიტატორის შერჩევა ხდება ორი ნიშნით – პროფესიული და პიროვნული მახასიათებლების მიხედვით, რომლებიც თანაბრად მნიშვნელოვანია კანდიდატების შეფასებისას.

პროფესიული მახასიათებლები:

- **მაღალ დონეზე ფლობს საგნობრივ ცოდნას.** ფასილიტატორი პირველ რიგში მაღალ დონეზე უნდა ფლობდეს საგნობრივ ცოდნას, რაც მისი პროფესიონალიზმის ერთ-ერთი მთავარი მახასიათებელია.
- **ინგნობს და პრაქტიკაში იყენებს თანამედროვე პედაგოგიურ მიდგომებს (სწავლა-სწავლება, შეფასება, სასწავლო გარემო).** ცხადია, ფასილიტატორს, როგორც მაღალკვალიფიციურ პედაგოგს, არ უნდა აკმაყოფილებდეს მხოლოდ ტრადიციული, უკვე კარგად ნაცნობი მიდგომების გამოყენება თავის პედაგოგიურ პრაქტიკაში. ის უნდა იყოს სიახლეზე ორიენტირებული, მუდმივად უნდა ეცნობოდეს ამ სიახლეებს და ცდილობდეს მათ დანერგვას საკლასო ოთახში.
- **მუდმივად ორიენტირებულია საკუთარ პროფესიულ განვითარებაზე.** ადამიანი, რომლის ფუნქცია სკოლაში საკუთარი კოლეგების პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვაა, ცხადია, თავად უნდა იძლეოდეს ამის მაგალითს. საკუთარი საქმიანობით ის უნდა ადასტურებდეს, რომ აანალიზებს თავის პრაქტიკას, ცდილობს აღმოფხვრას ხარვეზები და მუდმივად ზრუნავს საკუთარ პროფესიულ განვითარებაზე.
- **აქვს მაღალი პროფესიული მოტივაცია და შეუძლია სხვათა მოტივაციის ამაღლება.** ფასილიტატორად უნდა შეირჩეს საკუთარი პროფესიის ერთგული, მაქსიმალურად მოტივირებული, ენთუზიასტი თანამშრომელი, რომელიც საქმისადმი თავისი დამოკიდებულებით შეძლებს საკუთარი კოლეგების წახალისებასაც.
- **მის მოსწავლეებს აქვთ მაღალი აკადემიური მიღწევები.** პედაგოგის კვალიფიკაციის მთავარი ინდიკატორი, რა თქმა უნდა, არის მისი მოსწავლეების აკადემიური მიღწევები. სასურველია, სკოლამ ისეთი კანდიდატი შეარჩიოს, რომელსაც აქვს საუკეთესო პრაქტიკა, რაც მისი მოსწავლეების შედეგებზე აისახება.
- **ზრუნავს სკოლის განვითარებაზე.** ნამდვილი პროფესიონალი მუდამ ცდილობს გააუმჯობესოს გარემო, რომელშიც მას უწევს მუშაობა. წინსვლაზე, განვითარებაზე ორიენტირებული პედაგოგი, ბუნებრივია, ზრუნავს არა მხოლოდ საკუთარი თავის, არამედ მთლიანად სკოლის განვითარებაზეც.
- **შეუძლია მუშაობა კულტურულად მრავალფეროვან გარემოში.** იმ შემთხვევაში, თუ სკოლის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მასწავლებელს უწევს სოციალურად, კულტურულად, ეთნიკურად თუ რელიგიურად განსხვავებული ადამიანების გარემოცვაში მუშაობა, აუცილებელია, რომ მას კარგად ჰქონდეს განვითარებული ასეთ მრავალფეროვან გარემოში ადამიანებთან ურთიერთობისა და თანამშრომლობის უნარი.
- **აქვს ანალიტიკური აზროვნების უნარი.** ფასილიტატორის საქმიანობა მოითხოვს მასწავლებელთა მუშაობის პროცესის, მათ მიერ მიღწეული შედეგების შესწავ-

ლისა და გაანალიზების საფუძველზე პრობლემების გადაჭრის გზების ძიებას. ამდენად, კანდიდატის შერჩევისას გათვალისწინებულ უნდა იქნას მისი ანალიტიკური აზროვნების უნარიც.

- **ფლობს საინფორმაციო ტექნოლოგიებს.** მოგეხსენებათ, სკოლები მთლიანად გადადიან ელექტრონულ სისტემაზე. ამ სისტემაში ყველა მასწავლებელს აქვს საკუთარი პროფილი, რომლის გამოყენებითაც ისინი შეძლებენ საკუთარი საქმიანობის დაგეგმვას და მართვას. ფასილიტატორს, როგორც შეფასების ჯგუფის წევრს, აქვს წვდომა მისი პროფესიული ზედამხედველობის ქვეშ მყოფი მასწავლებლების პირად პროფილზე. მისი ვალდებულებაა მასწავლებლების მიერ შევსებული თვითშეფასების კითხვარის, ასევე განხორციელებული საქმიანობების ამსახველი დოკუმენტაციის გაანალიზება და შეფასება, ელექტრონული ფორმით მასწავლებლებისთვის რეკომენდაციების მიწოდება, რომელთაც ის განათავსებს მასწავლებლის პირად პროფილზე, სპეციალურად გამოყოფილ ველში. ამდენად, მნიშვნელოვანია, რომ ფასილიტატორად შერჩეული მასწავლებელი კარგად ერკვეოდეს და ფლობდეს საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებს.
- **იცნობს და შეუძლია გამოიყენოს სხსმ მოსწავლეებთან მუშაობის სტრატეგიები.** ფასილიტატორს უნდა შეეძლოს კვალიფიციური კონსულტაცია გაუწიოს მასწავლებლებს, რომელთაც უწევთ ისეთ კლასებთან მუშაობა, რომლებშიც სწავლობენ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეები.

არაქართულენოვან სკოლის მიერ არჩეული ფასილიტატორი უნდა ფლობდეს სახელმწიფო ენას, რათა შეუფერხებლად ჩაერთოს ფასილიტატორისთვის განკუთვნილ პროფესიული განვითარების აქტივობებში

პიროვნული მახასიათებლები:

- **არის სამართლიანი და ობიექტური.** ვინაიდან მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორი ამავედროულად არის სკოლის შეფასების ჯგუფის წევრი, რომელიც აფასებს მასწავლებლის მიერ ჩატარებულ გაკვეთილებს, ასევე მის პროფესიულ საქალაქადეს და მონაწილეობს მისთვის კრედიტქულების მინიჭების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებაში, ცხადია, ამ საქმიანობის წარმატებით განსახორციელებლად განმსაზღვრელია ისეთი პიროვნული თვისებები, როგორებიცაა სამართლიანობა და ობიექტურობა.
- **იზიარებს გუნდური მუშაობის პრინციპებს.** სკოლა – ეს არის საერთო მიზნის გარშემო გაერთიანებული ადამიანებისგან შემდგარი გუნდი. მისი თითოეული წევ-

რი უნდა აცნობიერებდეს ამ საერთო მიზანს და საკუთარი წვლილი შეჭონდეს მის განხორციელებაში. ფასილიტატორი უნდა იზიარებდეს გუნდური მუშაობის პრინციპებს და ამასთანავე ხელს უნდა უწყობდეს თანამშრომლობითი კულტურის დანერგვასა და გაძლიერებას სკოლაში.

- **აქვს ლიდერის თვისებები.** ფასილიტატორის შერჩევასას გასათვალისწინებელია, რომ კოლეგების პროფესიულ განვითარებაზე პასუხისმგებლობის გაზიარება, მათი საქმიანობის დაგეგმვასა და ზედამხედველობას სჭირდება კარგი ორგანიზატორი და ლიდერის თვისებების მქონე პროფესიონალი.
- **არის კოლეგიალური.** ფასილიტატორის სამუშაო მთლიანად აგებულია კოლეგებთან თანამშრომლობაზე, რადგან პოზიტიური თანამშრომლობით გარემოს ვერ შექმნის ადამიანი, რომელიც არ არის კოლეგიალური, არ სცემს პატივს საკუთარ თანამშრომლებს და არ აღიქვამს მათ თანამოაზრეებად.
- **აქვს კარგი ინტერპერსონალური კომუნიკაციის უნარი.** სქემის თანახმად, ფასილიტატორი აკვირდება მასწავლებლის მიერ ჩატარებულ გაკვეთილებს, რის საფუძველზეც აძლევს მას განმავითარებელ შეფასებას, სისტემატურად უწევს კონსულტაციებს. ამდენად, ფასილიტატორი მთელი ამ სამუშაოს წარმატებით განსახორციელებლად აუცილებლად უნდა ფლობდეს მაღალი დონის საკომუნიკაციო უნარებს. მას უნდა ჰქონდეს უნარი, მასწავლებლებთან ურთიერთობის დროს თავი აარიდოს კონფლიქტურ სიტუაციებს, ასევე თავი შეიკავოს კატეგორიული და ღირსების შემლახავი საუბრისგან.

როგორ შეირჩევა ფასილიტატორი?

მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ფასილიტატორს შეარჩევს სკოლის პედაგოგიური საბჭო ხმათა უმრავლესობით. კანდიდატს კრიტერიუმების საფუძველზე ირჩევს პედაგოგიური საბჭოს სხდომაში მონაწილე ყველა ხმის უფლების მქონე პირი.

საგნების ან საგნობრივი ჯგუფების კათედრები შიდა შეთანხმების საფუძველზე, კანდიდატისგან თანხმობის მიღების შემდეგ, სკოლის პედაგოგიურ საბჭოს წარუდგენენ ფასილიტატორობის თავიანთ კანდიდატს. პედაგოგიური საბჭო სპეციალურად მოწვეულ სხდომაზე ირჩევს საჭირო რაოდენობის ფასილიტატორებს.

ხმათა თანაბარი განაწილების შემთხვევაში, უპირატესობა მიენიჭება კანდიდატს, რომელსაც აქვს უფრო მაღალი სტატუსი (არის უფროსი ან წამყვანი მასწავლებელი), ან მოცემულ სკოლაში მუშაობის პერიოდში არ ჰქონია დისციპლინური დარღვევა, ან აქვს უფრო მაღალი აკადემიური ხარისხი (უმაღლესი განათლების დიპლომი შესაბამის დისციპლინაში, მაგისტრის ხარისხი).

სკოლაში რამდენიმე ფასილიტატორის შერჩევის შემთხვევაში, სასურველია, დაცული იყოს ბალანსი კათედრებს და/ან საგნობრივ ჯგუფებს შორის. მიუხედავად იმისა, რომ ფასილიტატორი მასწავლებლებს ეხმარება ზოგად პროფესიულ განვითარებაში და ხელს უწყობს მას სქემით გათვალისწინებული აქტივობების განხორციელებაში, მასწავლებლების განაწილებისას, სასურველია, ყურადღება მიექცეს საგნობრივ მიმართულებებს.

სკოლის ფასილიტატორის/ფასილიტატორების შერჩევის პროცედურა აისახება სკოლის პედაგოგიური საბჭოს სხდომის შესაბამის ოქმში, ხოლო ოქმის შედეგები აისახება მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის შექმნის შესახებ დირექტორის ბრძანებაში.

ფასილიტატორი აირჩევა სამწლიანი ვადით. საგნის ან საგნობრივი ჯგუფის კათედრას აქვს უფლება სამწლიანი ვადის ამოწურვის შემდეგ სკოლის პედაგოგიურ საბჭოს ხელმეორედ წარუდგინოს იგივე კანდიდატურა.

რა ხდება, როცა ფასდება მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის წევრი?

შეფასების ჯგუფის წევრი განაცხადებს თვითაღიარების შესახებ. ამ შემთხვევაში, მის საქმიანობას შეაფასებენ შეფასების ჯგუფის დანარჩენი წევრები. სკოლა უფლებამოსილია შეფასების ჯგუფში ერთჯერადად მოიწვიოს იმ კათედრის წევრი, რომელსაც წარმოადგენს ჯგუფის ეს წევრი.

რა ხდება, თუ სკოლაში ვერ მოხერხდა შეფასების ჯგუფის ფორმირება დადგენილი წესით?

თუ მცირეკონტინგენტიანმა სკოლამ სქემით განსაზღვრულ ვადაში (სასწავლო წლის დაწყებიდან ერთ თვეში) ვერ შექმლო შეფასების ჯგუფის დაკომპლექტება, მან უნდა მიმართოს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრს განცხადებით, რომელშიც მიუთითებს სკოლის სპეციფიკას და დაასახელებს მიზეზებს, რომელთა გამოც ვერ მოხერხდა სკოლაში ჯგუფის ფორმირება. ცენტრი ინდივიდუალურად განხილვის შედეგად მიიღებს შესაბამის გადაწყვეტილებას, რომლის შესახებაც დადგენილ ვადებში აცნობებს სკოლას.

ცენტრს შეუძლია შესთავაზოს სკოლას ქვემოთ ჩამოთვლილი ალტერნატიული ვარიანტებიდან ერთ-ერთი:

- მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი რეგიონული რესურსცენტრის დახმარებით უზრუნველყოფს ფასილიტატორის და/ან შეფასების ჯგუფის სხვა წევრის/წევრების კანდიდატების (საგნობრივი სპეციფიკის მი-

ხედვით) წარდგენას გეოგრაფიულად ახლომდებარე სოფლის, რაიონული ცენტრის ან ქალაქის სკოლიდან. წარდგენილ კანდიდატს/კანდიდატებს ამტკიცებს სკოლის პედაგოგიური საბჭო.

- ცენტრი მიამაგრებს სკოლებს საკუთარ ტრენერ-კონსულტანტებს ფასილიტატორად და შეფასების ჯგუფის სხვა წევრად/წევრებად საგნობრივი სპეციფიკის მიხედვით, რომლებსაც ამტკიცებს სკოლის პედაგოგიური საბჭო. ისინი წინასწარ შემუშავებული, სკოლასთან შეთანხმებული გრაფიკის მიხედვით ადგილზე განახორციელებენ შესაბამის საქმიანობას.
- ერთი რეგიონის, თემის ან ერთმანეთის მეზობლად მდებარე სოფლების მცირეკონტინგენტიან სკოლებს შეუძლიათ ჰყავდეთ საერთო ფასილიტატორი/ფასილიტატორები და/ან შეფასების ჯგუფის დანარჩენი წევრები. ფასილიტატორის და/ან შეფასების ჯგუფის დანარჩენი წევრების სხვა სკოლიდან გამოთხოვნის შესახებ სკოლა მიმართავს შესაბამის რეგიონულ რესურსცენტრს, რომელიც უზრუნველყოფს ამ სკოლების პედაგოგიური საბჭოების გაერთიანებული შეხვედრის ჩატარებას ერთ-ერთ სკოლაში ან რესურსცენტრში (მდებარეობის მიხედვით ყველაზე მოსახერხებელ ადგილას). სხდომაზე ფასილიტატორის/ფასილიტატორების შერჩევა და გაერთიანებული შეფასების ჯგუფის ფორმირება განხორციელდება შესაბამისი პროცედურების დაცვით. აღსანიშნავია, რომ შეფასების ჯგუფის წევრი ხდება ორივე სკოლის დირექტორი, თუმცა თითოეული მათგანი მონაწილეობას მიიღებს და ხელმძღვანელობას გაუწევს საკუთარი სკოლის მასწავლებლების შეფასების პროცესს. რესურსცენტრი კოორდინირებას უწევს გაერთიანებული შეფასების ჯგუფის საქმიანობას

რა შემთხვევაში უწყდება შეფასების ჯგუფის წევრს უფლებამოსილება?

შეფასების ჯგუფის ხელმძღვანელი – ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების დირექტორი – ქვემოთ ჩამოთვლილი მიზეზებით უფლებამოსილია სკოლის შეფასების ჯგუფის საგნის/საგნობრივი ჯგუფის კათედრიდან წარდგენილ წევრს სამწლიანი ვადის ამოწურვამდე შეუჩეროს უფლებამოსილება და აირჩიოს ახალი წევრი, ხოლო ფასილიტატორის უფლებამოსილების შეწყვეტისა და ახლის არჩევის თაობაზე გადაწყვეტილებას იღებს სკოლის პედაგოგიური საბჭო.

ფასილიტატორს და შეფასების ჯგუფის სამწლიანი ვადით არჩეულ წევრს (კათედრის წარმომადგენელს) უფლებამოსილება უწყდებათ:

- პირადი განცხადების საფუძველზე;
- შიდა მონიტორინგის დროს გამოვლენილი ხარვეზების შემთხვევაში, თუკი ხარ-

ვეზების აღმოსაფხვრელად გატარებული ღონისძიებები წარუმატებელი აღმოჩნდება;

- გარე მონიტორინგის საფუძველზე გამოვლენილი ხარვეზების შემთხვევაში, თუკი ხარვეზების აღმოსაფხვრელად გატარებული ღონისძიებები წარუმატებელი აღმოჩნდება;
- მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის მხრიდან ჩატარებული მონიტორინგის საფუძველზე გამოვლენილი კანონდარღვევის შემთხვევაში, რის შესახებაც ცენტრი მიმართავს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, რომელიც უფლებამოსილია მოახდინოს შესაბამისი რეაგირება.
- თუ სკოლის ადმინისტრაცია ან სკოლის მასწავლებელი წარადგენს საჩივარს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრში, რომელიც საკითხის შესწავლის საფუძველზე გამოიტანს სათანადო დასკვნას.

სკოლის დირექტორს და დირექტორის მოადგილეს, როგორც შეფასების ჯგუფის წევრებს, უფლებამოსილება უწყდებათ:

- თუ გარე მონიტორინგის საფუძველზე გამოვლინდება, რომ სკოლის დირექტორი/დირექტორის მოადგილე არაჯეროვნად ასრულებს საკუთარ მოვალეობას;
- მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრში შესული საჩივრის საფუძველზე. ცენტრი განიხილავს საჩივარს და იმ შემთხვევაში, თუ საჭიროდ მიიჩნევს, შემდგომი რეაგირებისთვის გადასცემს მას განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს.

როგორ ხორციელდება მასწავლებლის შიდა შეფასების პროცესის მონიტორინგი?

სკოლის შეფასების ჯგუფის საქმიანობის შიდა მონიტორინგს ახორციელებს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება. შესაბამისად, ის არის პასუხისმგებელი მონიტორინგის სისტემის შემუშავებასა და დანერგვაზე.

იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს მასწავლებლის შეფასების პროცესის გამჭვირვალობა და ობიექტურობა, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი უფლებამოსილია განახორციელოს მასწავლებლის შიდა შეფასების პროცესის მონიტორინგი. მასწავლებლის შიდა შეფასების პროცესის მონიტორინგის წესს განსაზღვრავს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

მონიტორინგი უპირველესად მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის მუშაობის პროცესის მხარდამჭერი მექანიზმია. მონიტორინგი განხორციელდება როგორც შემთხვევითი შერჩევით, ასევე დარღვევებზე ინფორმაციის მიღების საფუძველზე.

მონიტორინგის პროცესის ეფექტურად წარმართვაში მნიშვნელოვანი ადგილი ექნება ელექტრონულ სისტემაში მასწავლებლების მიერ განთავსებული სტატუსის შესაბამისი აქტივობების დოკუმენტაციის და მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის მიერ ატვირთული დოკუმენტების შეფასების რევიზიას.

ცენტრი მონიტორინგის შედეგების საფუძველზე უფლებამოსილია შეიმუშაოს რეკომენდაციები შესაბამისი ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებისათვის. სკოლა რეკომენდაციების შესრულების შესახებ ინფორმაციას წარადგენს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრში. რეკომენდაციები საშუალებას მისცემს სკოლას, დროულად შეცვალოს შეფასების ხარვეზიანი პრაქტიკა. საჭიროების შემთხვევაში, ცენტრი განახორციელებს დამატებით კონსულტაციებს სკოლებისთვის.

საქართველოს კანონმდებლობის დარღვევის გამოვლენის შემთხვევაში, ცენტრი უფლებამოსილია მიმართოს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შემდგომი რეაგირებისთვის.

მონიტორინგს დაექვემდებარება ყველა სქემაში ჩართული სკოლა.

შეუძლია თუ არა მასწავლებელს შეფასების ჯგუფის გადაწყვეტილების გასაჩივრება?

მასწავლებელს აქვს უფლება, გაასაჩივროს სკოლის შეფასების ჯგუფის გადაწყვეტილება მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრში. საჩივარს საპრეტენზიო განაცხადის ფორმა აქვს. განაცხადის ფორმა და წარდგენის ვადები განისაზღვრება მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით. განაცხადებს განიხილავს საპრეტენზიო კომისია, რომელსაც ექნება უფლება შეცვალოს, ან ძალაში დატოვოს სკოლის შეფასების ჯგუფის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება⁹.

⁹ საპრეტენზიო განაცხადის წარდგენის ფორმისა და ვადების შესახებ დაწვრილებით იხილავთ გზამკვლევის შემდეგ მოცემაში.

თავი IV

მასწავლებლის მიზანმიმართული პროფესიული განვითარება

თვითშეფასება

როგორ მიიღწევა მასწავლებლის მიზანმიმართული პროფესიული განვითარება?

საქართველოს განათლების სისტემაში მიმდინარე რეფორმები, უპირველეს ყოვლისა, მიმართულია ზოგადი განათლების სისტემის განვითარებისა და სკოლებში სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებისკენ. ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტური გზა ამ მიზნის მისაღწევად არის პასუხისმგებლობის დელეგირება სკოლის თითოეულ წევრზე. მრავალი კვლევა ცხადყოფს, რომ პასუხისმგებლობის გადანაწილება ზემოდან ქვემოთ ხელს უწყობს ურთიერთთანამშრომლობის კულტურის დამკვიდრებას, სკოლის მასწავლებელთა მოტივაციის ზრდას პროფესიული განვითარებისთვის, რაც, თავის მხრივ, ხელს უწყობს სასწავლო პროცესის ხარისხის ზრდასა და მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესებას.

თითოეულმა მასწავლებელმა თავის თავს უნდა ჰკითხოს, რაში მდგომარეობს მისი სისუსტე და სიძლიერე, მის მიერ დაგეგმილი და განხორციელებული რომელი აქტივობა არის წარმატებული თუ წარუმატებელი, მოკლედ: რა როგორ მოქმედებს? რა არის მისი ძლიერი მხარე? რა უნდა გააუმჯობესოს საკუთარ პედაგოგიურ პრაქტიკაში და როგორ?

საკუთარი პრაქტიკის მიუკერძოებელი და თვითკრიტიკული ანალიზითა და შეფასებით არის შესაძლებელი მიზანმიმართული პროფესიული წინსვლა. მასწავლებელმა, რომელსაც სურს იყოს წარმატებული, უპასუხოს განათლების თანამდროვე მოთხოვნებსა და გამოწვევებს, უნდა აიღოს პასუხისმგებლობა საკუთარ თავზე, იზრუნოს პროფესიული ცოდნის განახლებასა და პრაქტიკული უნარების გაუმჯობესებაზე, რაც მიიღწევა თვითშეფასებისა და თვითგანვითარების მოქნილი მექანიზმის აწყობით. მასწავლებლის ჩართვა პროფესიული განვითარების აქტივობებში შედეგიანია, როდესაც იგი აკეთებს საკუთარი პრაქტიკის თვითშეფასებას, აანალიზებს თვითშეფასების შედეგებს და თვითრეფლექსიის საფუძველზე, ინდივიდუალური საჭიროებიდან გამომდინარე, სახავს პროფესიული განვითარების გზას.

თვითშეფასება უნდა განვიხილოთ როგორც განმავითარებელი შეფასების ტიპი, რომლის დროსაც მასწავლებელი აკეთებს რეფლექსიას, აფასებს თავისივე მუშაობის პროცესს, წინასწარ განსაზღვრული სტანდარტის/კრიტერიუმების შესრულების ხარისხს. იგი აკეთებს თავისი ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიცირებას და მუშაობის პროცესში ცვლილებები სწორედ რეფლექსიისა და ანალიზის საფუძველზე შეაქვს.¹⁰

რა დანიშნულება აქვს თვითშეფასებას?

- თვითშეფასების პროცესი მასწავლებლის პროფესიული და პიროვნული განვითარების ნაწილია;
- თვითშეფასება საკუთარი წინსვლის შემოწმების, გაზომვის, ასევე საჭიროებაზე მორგებული პროფესიული განვითარების გეგმის შემუშავების საშუალებას იძლევა;
- სასწავლო პროცესის შემდგომი დაგეგმვა მხოლოდ იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, თუ პედაგოგი აღიარებს თავისი პრაქტიკის გასაუმჯობესებელ მიმართულებებს, სუსტ მხარეებს;
- თვითშეფასება ზრდის მასწავლებლის პასუხისმგებლობასა და დამოუკიდებლობას;
- თვითშეფასების, როგორც პროცესი, ისე შედეგი მასწავლებელს „თავს საკუთარი მუშაობის პროცესის წარმართველად“ აგრძნობინებს; თვითშეფასება ორიენტირებულია პროფესიული პარტნიორობის ძიებისკენ, რომლებთან ერთადაც მასწავლებლები დაძლევენ სიძნელეებს;
- თვითშეფასება აძლიერებს შეფასების განმავითარებელ ფუნქციას;
- თვითშეფასება მასწავლებელს მთელი სიცოცხლის განმავლობაში შემსწავლელად აქცევს;
- თვითშეფასების პროცესი ეხმარება პედაგოგს არა მარტო ხილული პრობლემების მოგვარებაში. მისი დახმარებით მასწავლებელი აღმოაჩენს და გადაჭრის ისეთ პრობლემებსაც, რომელთა არსებობაც არც კი ჰქონდა გაცნობიერებული თვითშეფასებამდე;
- თვითშეფასების ინსტრუმენტად „კრიტიკული მეგობრის“ ინსტიტუტის გამოყენებისას კოლეგები ერთმანეთს ეხმარებიან სუსტი მხარეების აღმოჩენასა და მათი დაძლევის გზების ძიებაში. მასწავლებელი, რომელიც ხედავს კოლეგის გასაუმჯობესებელ მიმართულებებს, თავადაც ფიქრობს თავის პრაქტიკაზე და შეიძლება აღმოაჩინოს, რომ ესა თუ ის კონკრეტული მიმართულება მისთვისაც არ წარმოადგენს ძლიერ მხარეს. ძლიერი მხარეები კი დამკვირვებელ მასწავლებელს გადააქვს საკუთარ პრაქტიკაში და იგი მისთვის ხდება ბიძგი, მეტად ჩაუღრმავ-

¹⁰ Andrade and Du, 2007:160 სტატიაში: Assessment Matters: Self-Assessment and Peer Assessment.

დეს ამა თუ იმ საკითხს, რაც ხელს უწყობს მის პროფესიულ ზრდას. კოლეგის შეფასება მას ასევე უვითარებს შეფასების უნარს;

- თვითშეფასების გამოყენება ამაღლებს მასწავლებლის თვითეფექტურობის განცდას;
- თვითშეფასება ხელს უწყობს მასწავლებლის რეფლექსური უნარების განვითარებას; რეფლექსია მასწავლებელს ეხმარება უწყვეტ პროფესიულ ზრდაში, ასევე ესაა შესაძლებლობა, განავითაროს პრაქტიკაზე დაფუძნებული თეორია, აქციოს თეორია პრაქტიკად.

რა უნარები უნდა ჰქონდეს განვითარებული მასწავლებელს ობიექტური თვითშეფასებისთვის?

პროფესიონალმა მასწავლებელმა იცის საგანი, რომელსაც ასწავლის, ფლობს პედაგოგიურ მიდგომებს და შესაბამის უნარებს, რათა ეს ცოდნა გადაიტანოს პედაგოგიურ პრაქტიკაში. ასევე, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია, მასწავლებელი იცავს ეთიკის ნორმებს და აქვს მზაობა მუდმივად აახლებდეს ცოდნას. ასეთი მასწავლებლის ჩამოყალიბების ერთ-ერთი ეფექტური გზა რეფლექსიის გზით პროფესიული ზრდაა. რეფლექსია პროფესიული ზრდის ინსტრუმენტია როგორც დამწყები, ისე გამოცდილი მასწავლებლის ხელში.

რეფლექსური სწავლება უკვე მე-20 საუკუნის ოთხმოციანი წლებიდან გახდა ერთ-ერთი მთავარი მიმართულება მასწავლებლის განათლებაში. იგი არაფერია, თუ არა გააზრებული პრაქტიკა. რეფლექსია შეგვიძლია განვიხილოთ, როგორც გააზრებული თვითშეფასება, წინასწარ განსაზღვრულ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით.

რეფლექსური პრაქტიკა პროფესიული განვითარების პრაქტიკაზე დაფუძნებული მოდელის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია, სადაც ადამიანები საკუთარი გამოცდილებიდან სწავლობენ. თეორიისა და პრაქტიკის მჭიდრო კავშირი ყველაზე მეტად პროფესიული განვითარების ამ მეთოდში ჩანს – რეფლექსიის საშუალებით მასწავლებელი თეორიებს საკუთარი პრაქტიკის კონტექსტში განიხილავს და შეუძლია თავად გაანალიზოს იგი ემპირიულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით. რეფლექსური სწავლების დროს მასწავლებელი უბრალოდ კი არ უბრუნდება წარსულს, არამედ გააზრებულად აანალიზებს საკუთარ ემოციებს, გამოცდილებას, მოქმედებებსა თუ რეაქციებს და ამ მონაცემებს იყენებს საკუთარი პროფესიონალიზმის ასამაღლებლად.

რეფლექსია პრაქტიკის ანარეკლია. იმისთვის, რომ ვიყოთ რეფლექსური მასწავლებლები, უნდა ჩამოვიყალიბოთ გარკვეული დამოკიდებულებები: გახსნილობა, პასუხისმგებლიანობა და საქმისადმი ერთგულება. მასწავლებლებს სჭირდებათ მზაობა, რათა კრიტიკულად შეხედონ როგორც საკუთარ, ისე კოლეგების იდეებს და პრაქტიკას.

რეფლექსური უნარები მასწავლებელს საშუალებას აძლევს, საკუთარი თავი გამოიყენოს როგორც რესურსი პროფესიული განვითარებისთვის (Strakova : 79-80).

მასწავლებლებს, რომლებიც საკუთარი თვითშეფასების შედეგებს ხედავენ, ნაკლებად აქვთ ზედმეტად მაღალი ან ზედმეტად დაბალი თვითშეფასებისკენ მიდრეკილება, ისინი რეალურად აფასებენ საკუთარ შესაძლებლობებს და გეგმავენ ქმედით აქტივობებს საკუთარი სუსტი მხარის გასაუმჯობესებლად (The European Profiling Grid – a User Guide 2011: 7-9), რაც თავის მხრივ, პოზიტიურ გავლენას ახდენს სასწავლო პროცესზე.

რეფლექსური პრაქტიკა არის მიდგომა, რომელიც საშუალებას აძლევს პროფესიონალებს, გააანალიზონ არსებული პრაქტიკა და მივიდნენ დასკვნამდე, თუ როგორ შეიძლება გააუმჯობესონ იგი, იმ ძლიერი და სუსტი მხარეების გათვალისწინებით, რომლებიც თვითშეფასებისას გამოვლინდა.

რეფლექსური სწავლების მახასიათებლებია:

- **სწავლებისადმი კონსტრუქტივისტული მიდგომა.** რეფლექსური მასწავლებელი, გარდა აკადემიური შინაარსისა და უნარებისა, ითვალისწინებს მოსწავლის წინარე ცოდნასა და გამოცდილებას, ასევე მის ინტერესებსა და საჭიროებებს. მოსწავლე სასწავლო პროცესში განიხილება, როგორც აქტიური შემოქმედი და არა ცოდნის პასიური მიმღები;
- **პრობლემის მოგვარება.** მასწავლებელი იქცევა მთელი სიცოცხლის განმავლობაში შემსწავლელად და გამუდმებით ეძიებს გზებს/საშუალებებს, რომ სწავლის პროცესი მოსწავლეებისთვის მეტად საინტერესო და სახალისო გახადოს. იგი ეძებს მოსწავლეებთან, კოლეგებთან და საზოგადოებასთან დიალოგის ახალ საშუალებებს.

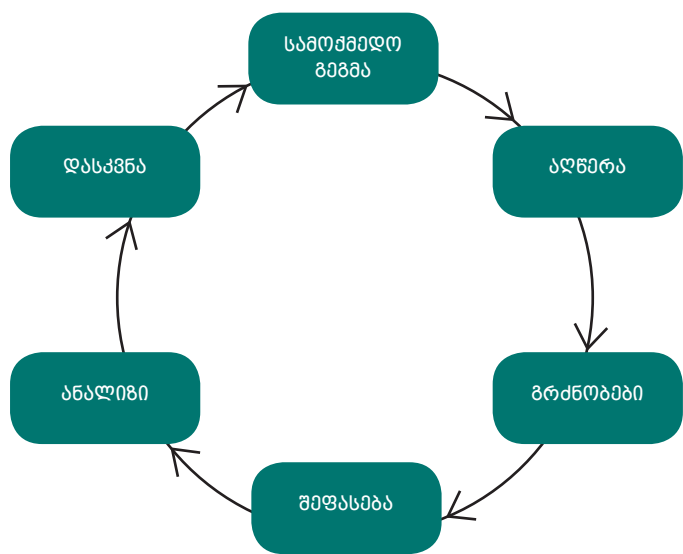
რეფლექსურ სწავლებას საფუძვლად უდევს შემდეგი ოთხი ძირითადი პრინციპი:

1. იგი დაფუძნებულია მტკიცებულებებზე;
2. არის დიალოგური ხასიათის;
3. არის არა ხანმოკლე, ერთჯერადი აქტივობა, არამედ დამკვიდრებული სტილი;
4. აქვს წრიული ხასიათი.

მასწავლებელმა რეფლექსია უნდა აწარმოოს როგორც სწავლების დასაწყისში, რაც ეხმარება მას საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიცირებასა და პროფესიული განვითარების შესაბამისი აქტივობების დაგეგმვაში, ასევე სწავლების პროცესში, რომლის საშუალებითაც აფასებს, რამდენად უმჯობესდება სასწავლო პროცესი, ასევე სწავლების გარკვეული ეტაპის დასასრულს (მაგ. სასწავლო წლის ბოლოს), რითაც მასწავლებელი აფასებს მის მიღწევებს (Donald Schon, 1983) და ხელახლა გეგმავს პროფესიული განვითარების გზას წინა გამოცდილებაზე დაფუძნებით.

რეფლექსიის ერთ-ერთი ყველაზე სრულყოფილი მოდელი შემდეგი ეტაპებისაგან შედგება (Gibbs, 1998):

- **ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა** – თვითშეფასების საფუძველზე შემუშავებულ სამოქმედო გეგმაზე დაყრდნობით ცვლილებების განხორციელება;
- **აღწერა** – აღწერა იმისა, რაც მოხდა ცვლილებების განხორციელების ამა თუ იმ ეტაპზე, როდესაც მასწავლებელი არანაირ დასკვნას და შეფასებას არ აკეთებს.
- **გრძნობების გამოხატვა** – მასწავლებელი გამოხატავს საკუთარ ემოციასა და რეაქციას მომხდარზე, მაგრამ არ აკეთებს ანალიზს;
- **შეფასება** – მასწავლებელი აფასებს რა იყო კარგი ან ცუდი მომხდარში, აკეთებს ღირებულებით შეფასებას;
- **ანალიზი** – მასწავლებელი პასუხს სცემს შემდეგ კითხვებს: ამ სიტუაციიდან რა დასკვნა შეიძლება გამოვიტანო? სხვების გამოცდილების გათვალისწინებით, როგორ ვაფასებ სიტუაციას? სხვების გამოცდილება მნიშვნელოვნად განსხვავდება ჩემისგან?
- **დასკვნა** – შეფასებისა და ანალიზის საფუძველზე მასწავლებელს გამოაქვს ზოგადი და კონკრეტული დასკვნები და პასუხობს შემდეგ ძირითად კითხვას: რა დასკვნა შემიძლია გამოვიტანო ამ სიტუაციიდან?
- **ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა** – მასწავლებელი პასუხს სცემს კითხვებს: მომავალში მსგავს სიტუაციებში როგორ ვიმოქმედებ? რას გავაკეთებ სხვანაირად? მიღებულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით რა ნაბიჯების გადადგმას ვაპირებ? და გამოტანილი დასკვნების საფუძველზე შეიმუშავებს ინდივიდუალურ სამოქმედო გეგმას.



ყოველთვის უნდა გვახსოვდეს, რომ რეფლექსია თვითშეფასების პროცესის დასაწყისია და არა დასასრული. რეფლექსური უნარები იწყება მისი მნიშვნელობის გააზრებით, იმის გაცნობიერებით, რომ ეს უნარები მიზანმიმართული პროფესიული ზრდის ერთ-ერთი ეფექტიანი მექანიზმია. რეფლექსია იწყება იმ მომენტიდან, როდესაც შეკითხვებს ვუსვამთ საკუთარ თავს, როდესაც სირთულეების წინაშე აღმოვჩნდებით და პრაქტიკაში ხარვეზებს წავაწყდებით, როდესაც მოვლენები გეგმის მიხედვით არ მიდის. ამ დროს ჩვენ თავს უსუსურად ვგრძნობთ და გვიჭირს პრობლემის მოგვარება.

რეფლექსია გვაძულებს პასუხისმგებლობა ავიღოთ სწავლებასა და სწავლაზე და გამოვკვეთოთ გასაუმჯობესებელი მიმართულებები. იყო რეფლექსური, ნიშნავს იყო საკუთარი თავის დამკვირვებელი და „კრიტიკული მეგობარი“. მასწავლებელს უნდა ჰქონდეს მზაობა ამ ყველაფრისთვის, წინააღმდეგ შემთხვევაში, მთელი რეფლექსიის პროცესი ფუჭი ძალისხმევა აღმოჩნდება.

რეფლექსია უნდა იყოს წინასწარ დაგეგმილი, მიზანმიმართული, სტრუქტურირებული. ის უნდა ხასიათდებოდეს თეორიისა და პრაქტიკის მჭიდრო კავშირით, ხოლო სწავლა უნდა იყოს მისი თანამდევი პროცესი, რაც ხელს უწყობს ცვლილებას და განვითარებას. ყველაფერი ეს კი აყალიბებს რეფლექსურ მასწავლებელს.

მაშასადამე, რატომ რეფლექსური სწავლება და რეფლექსური მასწავლებელი?

- რეფლექსია მასწავლებელს საშუალებას აძლევს, ახლებურად გაიაზროს მისი, როგორც მასწავლებლის, როლი. იგი შეიძლება იყოს: წარმმართველი, შემფასებელი, ორგანიზატორი, მონაწილე, რესურსების მენეჯერი, ფასილიტატორი, გზის მიმცემი, მკვლევარი და სხვ. (Wang, 2000);
- რეფლექსური სწავლება ზრდის პროფესიონალბმს. მასწავლებელი, რომელიც კარგად არის ინფორმირებული თავისი სწავლების შესახებ, უკეთ აფასებს მისივე პროფესიული განვითარების დონეს და ხვდება, რომელი მიმართულებით სჭირდება ცვლილება, იზრდება პროფესიულად;
- რეფლექსური სწავლება ზრდის ნდობას მასწავლებელსა და მოსწავლეებს შორის; როდესაც მოსწავლე ხედავს, რომ მის აზრს იღებენ და აფასებენ, რომ მის მიერ მიწოდებული უკუკავშირის შედეგად მასწავლებელს სწავლებაში საჭირო ცვლილებები შეაქვს, მას უჩნდება მეტი პატივისცემა მასწავლებლისადმი, რაც მათ შორის ნდობის ჩამოყალიბებას უწყობს ხელს. ეს კი, საბოლოო ჯამში, მასწავლებელს სასწავლო მიზნების მიღწევაში ეხმარება;
- რეფლექსური მასწავლებელი ეფექტურად უმკლავდება სასწავლო პროცესში არსებულ კომპლექსურ გამოწვევებს;

- რეფლექსური მასწავლებელი იღებს პასუხისმგებლობას თავის პროფესიულ ზრდაზე;
- რეფლექსური მასწავლებლობა ათავისუფლებს პედაგოგს ერთფეროვნებისაგან. რეფლექსური სწავლება მას მეტად შემოქმედებითს ხდის, იგი ხდება არა მარტო მრავალფეროვანი საკლასო აქტივობების ინიციატორი, არამედ სკოლაში სწავლა-სწავლების დონის ამაღლებისკენ მიმართული საქმიანობების აქტიური შემოქმედი;
- რეფლექსური სწავლება მასწავლებელს საშუალებას აძლევს მისი სწავლების პროცესი მიზანმიმართლად იყოს დაგეგმილი;
- რეფლექსური მასწავლებელი არა მარტო რაციონალურად და ყურადღებით სვამს შეკითხვებს, არამედ ის ამ შეკითხვებზე პასუხებს იყენებს, როგორც სახელმძღვანელოს, რათა უკეთესობისკენ შეცვალოს თავისი პრაქტიკა;
- რეფლექსური მასწავლებლის პედაგოგიური პრაქტიკა განვითარებაზეა ორიენტირებული;
- დაბოლოს, რეფლექსური ქმედება პროფესიული განვითარების ერთ-ერთი მძლავრი იარაღია.

მასწავლებლის საქმიანობის თვითშეფასების რა მეთოდები არსებობს?

წარმატებული ქვეყნების საგანმანათლებლო სისტემებში დანერგილია მასწავლებლის საქმიანობის თვითშეფასების მრავალფეროვანი მეთოდები, რომელთა გამოყენება ეხმარება მასწავლებლებს ობიექტურად შეაფასონ საკუთარი საქმიანობა, დახვეწონ კომპეტენციები და გააუმჯობესონ სწავლა-სწავლების პროცესი.

თვითშეფასების ამ მრავალფეროვანი მეთოდებიდან ჩვენ გამოვყოფთ საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო სივრცისთვის მეტ-ნაკლებად ცნობილ და აპრობირებულ მეთოდებს, რომელთაც მასწავლებლები იყენებენ ცალ-ცალკე ან ერთობლიობაში. ეს მეთოდებია:

- წინასწარ შემუშავებულ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით თვითშეფასების კითხვარით საკუთარი პედაგოგიური პრაქტიკის შეფასება;
- გაკვეთილის თუ სხვა სასწავლო აქტივობის აუდიო და/ან ვიდეოჩანაწერის გაკეთება და შემდეგ წინასწარ შემუშავებულ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით მათი ანალიზი;
- მოსწავლეთა და მშობელთა უკუკავშირი ინტერვიუს, ფოკუს-ჯგუფის, ანკეტირების და სხვ. გზით და მიღებული შედეგების ანალიზი;
- „კრიტიკული მეგობრის ინსტიტუტი“;
- სკოლის დირექციისგან მიღებული უკუკავშირი, რომელიც შეიძლება პედაგოგმა პერიოდულად მიიღოს ჩატარებული გაკვეთილის ან სასწავლო აქტივობის შემდეგ სასწავლო წლის განმავლობაში;

- პროფესიული პორტფოლიოს ანალიზი;
- წერილობითი ბლოგი/ჩანაწერების დღიური.

თვითშეფასების კითხვარი

რა მეთოდით განხორციელდება თვითშეფასება სქემაში?

ზემოთ ჩამოთვლილი თვითშეფასების მეთოდებიდან გზამკვლევაში განსაკუთრებულ ყურადღებას გავამახვილებთ მასწავლებლის თვითშეფასების კითხვარზე, რადგან მისი წარმოება არის სქემით გათვალისწინებული ერთ-ერთი სავალდებულო აქტივობა. თვითშეფასების სტანდარტიზებული კითხვარი შემუშავებულია მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ ადგილობრივ და საერთაშორისო ექსპერტებთან ერთად.

მართალია, საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში მასწავლებელთა ერთი ნაწილი სხვადასხვა მეთოდით, სისტემატურად თუ პერიოდულად ახორციელებდა და ახორციელებს საკუთარი საქმიანობის შეფასებას და თვითშეფასების შედეგებს ითვალისწინებდა პედაგოგიურ პრაქტიკაში, მაგრამ ეს არის მხოლოდ ამა თუ იმ სკოლისა თუ ცალკეული მასწავლებლის პირადი ინიციატივა. აქამდე თვითშეფასების კითხვარით საკუთარი საქმიანობის შეფასება არ წარმოადგენდა სისტემის მოთხოვნას და არ იყო ფორმალიზებული.

სქემა, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, ავალდებულებს თითოეულ მასწავლებელს, განახორციელოს თვითშეფასება და თვითშეფასების შედეგების ანალიზზე დაყრდნობით შეიმუშაოს ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმა. ბუნებრივია, ისევე, როგორც ყველა სიახლის დროს, ამ სიახლესთან დაკავშირებითაც, მასწავლებლებს დაეებადებათ მთელი რიგი შეკითხვები, რომლებზედაც შევეცდებით ამ ქვეთავში გავცეთ პასუხი.

რას დაეფუძნა თვითშეფასების კითხვარი?

თვითშეფასების კითხვარი დაეფუძნა მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტს. თვითშეფასების საფუძველზე მასწავლებელი საკუთარ საქმიანობას აფასებს მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით გათვალისწინებული ორი მიმართულებით – მოსწავლის შედეგზე ორიენტირებული სასწავლო პროცესის მართვა და პროფესიული განვითარება.

რა პერიოდულობით ავსებს მასწავლებელი თვითშეფასების კითხვარს?

სქემაში ჩართული ნებისმიერი სტატუსის მქონე მასწავლებელი ყოველი სასწავლო წლის დასაწყისში ავსებს თვითშეფასების კითხვარს და აფასებს საკუთარ საქმიანობას.

რას აკეთებს მასწავლებელი კითხვარის შევსების შემდეგ?

მასწავლებელი ანალიზებს საკუთარ პროფესიული საჭიროებებს, რომლის საფუძველზეც ადგენს არანაკლებ ერთწლიან ინდივიდუალურ სამოქმედო გეგმას, რომელშიც აისახება მასწავლებლის მიერ პროფესიული განვითარების მიზნით განსახორციელებელი აქტივობები. ყოველი სასწავლო წლის ბოლოს მასწავლებელი ანალიზებს და აფასებს გასული წლის განმავლობაში მის მიერ განხორციელებულ პროფესიულ საქმიანობას. შეძენილ გამოცდილებასა და ანალიზის შედეგებს ითვალისწინებს მომდევნო სასწავლო წლისთვის თვითშეფასების კითხვარის შევსებისას და ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შემუშავებისას.

როგორ ფასდება თვითშეფასების კითხვარი?

მიუხედავად იმისა, რომ თვითშეფასების კითხვარი არის სქემით განსაზღვრული სავალდებულო აქტივობა ნებისმიერი სტატუსის მოსაპოვებლად თუ შესანარჩუნებლად, იგი არ ფასდება განმსაზღვრელი შეფასებით. ეს იმას ნიშნავს, რომ თვითშეფასებაში მასწავლებელს არ მიენიჭება კრედიტულა. მას აქვს მხოლოდ განმავითარებელი ფუნქცია.

რაში დაეხმარება მასწავლებელს თვითშეფასების შედეგები?

თვითშეფასების კითხვარი შეიძლება განვიხილოთ, როგორც მასწავლებლის მხარდამჭერი ინსტრუმენტი, რომლის ძირითადი მიზანია, მასწავლებელმა დაადგინოს, რამდენად შეესაბამება მისი ცოდნა, უნარები და დამოკიდებულებები მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტის მოთხოვნებს, გამოავლინოს და გააანალიზოს საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეები და პროფესიული განვითარების შესაბამისი აქტივობებით გაიუმჯობესოს პრაქტიკა, რაც, თავის მხრივ, დაეხმარება სქემით გათვალისწინებული დანარჩენი აქტივობების წარმატებით განხორციელებაში.

მაგალითად, თუ მასწავლებელი თვითშეფასების კითხვარზე მუშაობისას აღმოაჩენს, რომ უჭირს საკუთარი „პედაგოგიური საქმიანობის დროს წამოჭრილი პრობლემების იდენტიფიცირება, შესაბამისი ინფორმაციის შეგროვება, შეგროვილი ინფორმაციის გაანალიზება, გადაჭრის ეფექტიანი გზების განსაზღვრა, ინტერვენციების განხორციელება და მათი ეფექტიანობის შეფასება“ (იხ. მასწავლებლის თვითშეფასების კითხვარი, D2.14), იგი გეგმავს პროფესიული განვითარების სხვადასხვა აქტივობას აღნიშნული ხარვეზის აღმოსაფხვრელად. ეს აქტივობები შეიძლება იყოს: პრაქტიკის კვლევის ტრენინგის გავლა, კვლევის შესახებ პროფესიული ლიტერატურის გაცნობა, იმ კოლეგის პრაქტიკის გაზიარება, რომელსაც აქვს კვლევის გამოცდილება და ა.შ. აღნიშნული ხარვეზების აღმოფხვრა კი მასწავლებელს დაეხმარება

სქემით გათვალისწინებული ისეთი სავალდებულო აქტივობის განხორციელებაში, როგორც არის პრაქტიკის კვლევა.

როგორია თვითშეფასების კითხვარის სტრუქტურა?

თვითშეფასების კითხვარი შედგება ორი მიმართულებისაგან. ესენია: 1. სასწავლო პროცესის მართვა და 2. პროფესიული პასუხისმგებლობები, რომლებიც, თავის მხრივ, განაწილებულია სფეროებად, ქვესფეროებად, ბლოკებად და პუნქტებად. თითოეული პუნქტი შესაძლებელია განვიხილოთ როგორც ინდიკატორი. მასწავლებელი თითოეულ პუნქტთან საკუთარი პრაქტიკის შესაბამისობას აფასებს ოთხდონიანი შეფასების სკალით. შეფასების თითოეული დონე მიუთითებს, იყენებს თუ არა მასწავლებელი ამა თუ იმ პუნქტში მოცემულ დებულებას პედაგოგიური საქმიანობისას და რა ინტენსიურობით. ასევე, შეფასების კითხვარში, თითოეული პუნქტის გასწვრივ, მოცემულია გრაფა, რომელსაც მასწავლებელი მონიშნავს იმ შემთხვევაში, თუ კონკრეტული პუნქტი არ შეესაბამება მის პედაგოგიურ პრაქტიკას, კერძოდ, მისი საგნის სპეციფიკას. მაგ., თუ სპორტის მასწავლებელი ავსებს თვითშეფასების კითხვარს და უნდა შეაფასოს პუნქტი – რამდენად, თხოვს მოსწავლეებს, რომ ერთმანეთთან დააკავშირონ სხვადასხვა წყაროდან მიღებული ცოდნა ან სხვადასხვა ელემენტისაგან შექმნან ახალი სტრუქტურა, ის მონიშნავს გრაფას – არ შეესაბამება ჩემს პრაქტიკას, რადგან ამგვარი აქტივობის განხორციელება სპორტის გაკვეთილებზე არ არის გათვალისწინებული.

თითოეულ ქვესფეროში მოცემული პუნქტების შევსების შემდეგ მასწავლებელი ახდენს თვითრეფლექსიას, იხსენებს მაგალითებს საკუთარი პედაგოგიური პრაქტიკიდან, რომლებიც წარმოადგენენ მტკიცებულებებს, რა აქტივობებს ახორციელებდა მასწავლებელი ქვესფეროში მოცემული ინდიკატორების დასაკმაყოფილებლად. იმ შემთხვევაში, თუ მასწავლებელმა თვითშეფასებით აღმოაჩინა, რომ ამ კონკრეტულ ქვესფეროში გასაუმჯობესებელი აქვს რომელიმე პუნქტი, ის სახავს გზას, თუ როგორ, რა აქტივობების განახორციელებით არის შესაძლებელი ამ ხარვეზების აღმოფხვრა.

როგორ უნდა გადაამოწმოს მასწავლებელმა, რამდენად ობიექტურია იგი საკუთარი საქმიანობის შეფასებისას? ყველასათვის ცნობილია, რომ მასწავლებლის თითოეული ქმედება პირდაპირ აისახება მოსწავლეთა ქცევაზე. სწორედ ამიტომ, თვითშეფასების კითხვარში ყოველი ქვესფეროს ბოლოს აღწერილია მოსწავლეთა სასურველი ქცევა, რომელიც პირდაპირი მაჩვენებელია, რამდენად შეესაბამება მასწავლებლის ქმედება ქვესფეროში მოცემულ თითოეული პუნქტის დებულებას.

მაგალითისთვის გთავაზობთ თვითშეფასების კითხვარიდან ერთი ქვესფეროს ამონარიდს:

მიმართულება: **სასწავლო პროცესის მართვა**

სფერო: **სასწავლო პროცესი, სასწავლო გარემო**

<p>ქვესდევრო: ურთიერთპატივისცემისა და ურთიერთგაგების ხელშეწყობი გარემო (მოსწავლეებისა და მოსწავლეების ურთიერთობა)</p>	<p>არ ვიყენებ ამ პრაქტიკას ან მისი გამოყენება დადებით ზეგავლენას არ ახდენს მოსწავლეების სწავლის პროცესზე</p>	<p>ვიყენებ ამ პრაქტიკას, მაგრამ მხოლოდ იშვიათად ვხედავ დადებით შედეგებს მოსწავლეების სწავლის პროცესზე</p>	<p>კარგად გამოიძის ამ პრაქტიკის გამოყენება და ვამჩნევ მის მუდმივ დადებით ზეგავლენას მოსწავლეების სწავლის პროცესზე</p>	<p>ამ პრაქტიკის გამოყენება ჩემი ძლიერი მხარეა, მას ვარგებ მოსწავლეების საჭიროებებს, მოსწავლეთა მიღწევებში ცხედავ მუდმივ და პოზიტიურ შედეგებს</p>	<p>არ შემესაბამება (პასუხი განმარტეთ)</p>	<p>შენიშვნა</p>
<p>აუნძებში</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>0</p>	
<p>მოსწავლეებთან კეთილგანწყობილი ურთიერთობა და პატივისცემაზე დაფუძნებული კომუნიკაცია</p> <p>ვინტერესდები და ვცდილობ გაავითვალისწინო მოსწავლის სასწავლო, ემოციური და სოციალური პრობლემები</p> <p>ეთანამშრომლობ მშობლებთან, კოლეგებთან და სპეციალისტებთან, რათა უკეთ გავიგო მოსწავლის, მათ შორის სსსმ, საჭიროებები</p> <p>ვცდილობ შევქმნა ისეთი საკლასო გარემო, რომ მოსწავლეებს ჰქონდეთ საშუალება, უკეთ გაიცნონ ერთმანეთი, დაეხმარონ და იზრუნონ ერთმანეთზე</p> <p>ყურადღებას ვამახვილებ მოსწავლის ძლიერ მხარეებზე, ამავდროულად, ვაძლევ რჩევებს საჭირო უნარების გასავითარებლად</p> <p>კომუნიკაციის დროს ყურადღებით ვუსმენ მოსწავლეს, ვიყენებ აქტიური მოსმენის სტრატეგიებს (გსვამ დამაზუსტებელ კითხვებს, ვჯამებ მოსწავლის ნათქვამს და ა.შ.)</p> <p>მოსმენის დროს ასევე ვაკვირდები მოსწავლის არავერბალურ მანიშნებლებს, რათა უკეთ გაგაანალიზო მისი ნათქვამი</p> <p>მოსწავლეებთან საუბრისას ყურადღებას ვაქცევ ჩემს ლექსიკას და სხეულის ენას (ხმის ტონს, სახის გამომეტყველებას, თვალის კონტაქტს, ჟესტიკულაციას, მიმიკას)</p>						

<p>ყველა მოსწავლეს ვუდგები ინდივიდუალურად, სტერეოტიპებისა და წინასწარ ჩამოყალიბებული განწყობის გარეშე, ჩემთვის მნიშვნელოვანია თითოეული მოსწავლის პიროვნული ღირებულება და უნიკალურობა</p> <p>ხელს ვუწყობ მოსწავლეებს, გაბედულად დასვან კითხვები, გამოთქვან მოსაზრებები და გამოხატონ თავიანთი დამოკიდებულებები</p> <p>თვითრეფლექსია – მოიყვანეთ მაგალითები / მტკიცებულებები თქვენი პრაქტიკიდან, რას აკეთებთ ამის მისაღწევად</p> <p>თვითრეფლექსია – ჩამოაყალიბეთ, როგორ შეიძლება თქვენი პრაქტიკის გაუმჯობესება ამ მიმართულებით</p>			
<p>მოსწავლეთა ქცევა:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● მოსწავლეები გადმოსცემენ საკუთარ შეხედულებებს, რასაც აუცილებლად ახლავს დასაბუთებული მსჯელობა ● მოსწავლეები არ იმსახურებენ შენიშვნას ● მოსწავლე ანიშნებს თანაკლასელს, რომ შეხედოს მასწავლებელს, რომელიც უსიტყვოდ ითხოვს ყურადღებას ● მოსწავლეები გამოხატავენ პატივისცემას და მზრუნველ დამოკიდებულებას როგორც ერთმანეთის, ისე მასწავლებლის მიმართ ● მოსწავლეებმა იციან, თუ რა უნდა გააკეთონ გაკვეთილზე ● უთანხმოების დროს მოსწავლეები იყენებენ კონფლიქტის გადაჭრის გზებს 			

სად, როგორ და რა ვადებში ავსებს მასწავლებელი თვითშეფასების კითხვარს?

მოგადსაგანმანათლებლო სკოლის ყველა მასწავლებელს ელექტრონულ სისტემაში გამოყოფილი აქვს პროფილი, სადაც ატვირთულია თვითშეფასების სტანდარტიზებული კითხვარი. მასწავლებელი კითხვარს ავსებს ელექტრონულად. მასწავლებელს კითხვარი ეკრანზე გამოუჩნდება ნაწილ-ნაწილ, ქვესფეროების მიხედვით. როდესაც იგი შეავსებს ერთი ქვესფეროსთვის განკუთვნილ ყველა ველს, მას მიეცემა შესაძლებლობა, გადავიდეს მომდევნო ქვესფეროზე და ა.შ. თვითშეფასების კითხვარის შევსების შემდეგ მასწავლებელი პროფესიული განვითარების ფასილიტატორის დახმარებით აანალიზებს საკუთარ პროფესიულ საჭიროებებს და ასევე ელექტრონულად ადგენს ინდივიდუალურ სამოქმედო გეგმას.

მასწავლებელს შესაძლებლობა აქვს თვითშეფასების კითხვარი შეავსოს თანდათანობით, მაგრამ უნდა გაითვალისწინოს, რომ არ გადააცილოს თვითშეფასების კითხვარის შევსებისა და ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შემუშავების ვადებს, რომელიც რეგულირდება სკოლის დირექტორის ბრძანებით.

რა უნდა გაითვალისწინოს მასწავლებელმა თვითშეფასების კითხვარზე მუშაობისას?

რჩევები მასწავლებლებს:

- სანამ თვითშეფასების კითხვარის შევსებას დაიწყებთ, ყურადღებით წაიკითხეთ თითოეული პუნქტი;
- გადაავლეთ თვალი თქვენს პრაქტიკას. დაფიქრდით, რამდენად შეესაბამება თქვენი ქმედება კითხვარში ჩამოყალიბებულ დებულებებს;
- გახსოვდეთ, რომ თვითშეფასებას აქვს მხოლოდ განმავითარებელი ფუნქცია;
- იყავით ობიექტურები თვითშეფასებისას;
- გახსოვდეთ, რომ ობიექტური თვითშეფასებით დაგეგმილი პროფესიული განვითარება დაგეხმარებათ ხარვეზების აღმოფხვრაში და სქემით განსაზღვრული აქტივობების წარმატებით განხორციელებაში;
- თვითშეფასებისას დაფიქრდით, რომ წარმატების მთავარი ინდიკატორი განისაზღვრება მოსწავლეთა შესაბამისი ქცევით;
- თვითშეფასების კითხვარის ანალიზის საფუძველზე დაგეგმეთ პროფესიული განვითარების ისეთი აქტივობები, რომელთა განხორციელება თქვენთვის ხელმისაწვდომი და რეალისტურია;
- პერიოდულად გააკეთეთ რეფლექსია, როგორ მიმდინარეობს დაგეგმილი აქტივობები და რამდენად უწყობს ხელს იდენტიფიცირებული ხარვეზების აღმოფხვრას;
- საჭიროების შემთხვევაში შეიტანეთ კორექტირება ინდივიდუალურ სამოქმედო გეგმაში;
- სასწავლო წლის ბოლოს გააანალიზეთ და შეაფასეთ თქვენ მიერ განხორციელებული პროფესიული განვითარების აქტივობების ეფექტიანობა;
- მომდევნო სასწავლო წლის დასაწყისში მიღებული შედეგების გათვალისწინებით კვლავ შეავსეთ თვითშეფასების კითხვარი და დაგეგმეთ პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური გეგმა.

რას უნდა აკეთებდეს მასწავლებელი და როგორ ქცევას უნდა მოელოდეს მოსწავლეებისგან, თუ თავის ცოდნას, უნარებს და დამოკიდებულებებს აფასებს მაქსიმალური ქულით?

ამ ქვეთავში ჩვენ შემოგთავაზებთ განმარტებებს და რეკომენდაციებს, რომლებიც დაგეხმარებათ თითოეული მიმართულებისა თუ სფეროს ქულაქვეშ მოქცეული დებულებების გაგებაში. იმისათვის, რომ მასწავლებელმა ობიექტურად შეაფასოს საკუთარი საქმიანობა, მან უნდა იცოდეს, რას ითხოვენ მისგან, რას ნიშნავს, კარგად ასრულებდე საკუთარ პროფესიულ მოვალეობებს. ჩვენ მიერ შემოთავაზებული

განმარტებები თუ რეკომენდაციები ბევრისათვის შეიძლება სიახლეს არ წარმოადგენდეს. ჩვენს საგანმანათლებლო სივრცეში დღესდღეობით საკმარისი ლიტერატურა დაგროვდა, რომლებშიც სიღრმისეულად არის დამუშავებული აქ განხილული საკითხები.

ჩვენ შევეცადეთ, აქცენტი გავგეკეთებინა არა მარტო იმაზე, რას უნდა აკეთებდეს მასწავლებელი ამა თუ იმ მიმართულებით, არამედ იმაზეც, თუ როგორ აისახება ჩვენი საქმიანობა მოსწავლეებზე, მათ ქცევასა და სწავლაზე, მათ დამოკიდებულებებზე. სწორედ მოსწავლეების მიღწევებია ჩვენი საქმიანობის საბოლოო შედეგი.

მიმართულება: სასწავლო პროცესის მართვა

სფერო: სასწავლო პროცესი, სასწავლო გარემო

ქვესფერო: ურთიერთპატივისცემისა და ურთიერთგაგების ხელშემწყობი გარემო (მასწავლებლისა და მოსწავლის ურთიერთობა)

საკლასო გარემოს უპირველესი განმსაზღვრელი მასწავლებელსა და მოსწავლეს შორის დამოკიდებულებაა. მზრუნველობით აღსავსე ურთიერთობა, რომელიც დამყარებულია ურთიერთპატივისცემასა და გულწრფელობაზე, სწავლების პროცესში მრავალ პრობლემას ააცილებს თავიდან მასწავლებლებს. მოსწავლეები ყოველთვის (მაშინაც კი, როცა ერთი შეხედვით, მასწავლებელი მკაცრია) გრძნობენ პედაგოგის გულისხმიერ, ყურადღებითა და მზრუნველობით აღსავსე დამოკიდებულებას და ცდილობენ, ასეთივე დამოკიდებულებით უპასუხოვნ.

რატომ არის ასე მნიშვნელოვანი მოსწავლისა და მასწავლებლის ურთიერთობა? პირველ რიგში, იმიტომ, რომ ის გავლენას ახდენს მოტივაციასა და სწავლაზე. საყოველთაოდ ცნობილია, რომ საგნის მიმართ მაღალ მოტივაციას ყველაზე უფრო ხშირად საყვარელი მასწავლებელი განაპირობებს. საყვარელი მასწავლებელი კი ისაა, ვინც შენ ყურადღებით გისმენს და შენი ესმის, ვინც შენ გაღიარებს, როგორც პიროვნებას, ვისაც შენი წარმატება უხარია და შენი წარუმატებლობა აფიქრებს, ვისაც შენ მიმართ ყოველთვის აქვს უკეთესი მოლოდინი. ასეთ შემთხვევაში უფრო ნაკლები ძალა და უფლებამოსილება დაგჭირდებათ გავლენის მოსახდენად და მით უფრო მეტ სიამოვნებას მიიღებთ თქვენი სამსახურისგან.

პირველ რიგში, მოსწავლისა და მასწავლებლის ურთიერთობა რომ შედგეს, მასწავლებელი უნდა დაინტერესდეს მოსწავლის სასწავლო, ემოციური და სოციალური პრობლემებით. დაინტერესება არ ნიშნავს ზედმეტ ჩაძიებას. მოსწავლეზე ინფორმაციის მოძიება მასწავლებელს სხვადასხვა გზით შეუძლია. ეს არის თანამშრომლობა მშობლებთან, შეხვედრების და საუბრების ორგანიზება კოლეგებთან, სპეციალისტებთან, ინფორმაციის მიღება თავად მოსწავლისგან. მაგალითად, შე-

გიძლიათ გამოიყენოთ ბარათები, რომლებზედაც მოსწავლეები დაწერენ ინფორმაციას საკუთარ თავზე: საკუთარ ოჯახზე, საყვარელ შინაურ ცხოველებზე, საკუთარ გატაცებებზე, რას მიიჩნევენ თავიანთ ძლიერ და სუსტ მხარეებად, რისი ეშინიათ, ვინ უყვართ, რას ვერ აპატიებენ ადამიანებს და ა.შ.

არის შემთხვევები, როცა მოსწავლე გაკვეთილის შემდეგ საკლასო ოთახის დატოვებისგან ფეხს ითრევს. ხომ არ ნიშნავს ეს იმას, რომ მას თქვენთან საუბარი სურს? დარჩით და გამოელაპარაკეთ. ხშირად მოსწავლის გამოწვევა გულახდილ საუბრებისათვის შესაძლებელია იმით, რომ უამბოთ თქვენსა და სხვა ადამიანების გამოცდილებაზე, წარმატებებზე, სირთულეებზე.

მიეცით მოსწავლეებს საშუალება, უკეთ გაიცნონ ერთმანეთი. ამისათვის გამოიყენეთ „გაგვაცანი თავის“ ტიპის აქტივობები (მაგალითად, „რას ჰყვება ჩემი საყვარელი ნივთი ჩემზე“), რომლებიც ბუნებრივად იქნება ჩაქსოვილი სხვა სასწავლო საქმიანობებში. თუ მასწავლებელი მცირე დროს დაუთმობს ჯგუფის წევრების შესახებ ინფორმაციის გაცნობას, ეს მომავალში ხელს შეუწყობს სწავლის ეფექტიანობას. ურთიერთობების განმტკიცებისათვის ხშირად უნდა ვამუშაოთ მოსწავლეები წყვილებში, მცირე ჯგუფებში.

ხშირად მასწავლებლებს მოსწავლეებთან დადებითი და კეთილგანწყობილი ურთიერთობების დამყარებაში ხელს უშლით სტერეოტიპები. თუ მოსწავლეს წარმატებულის სახელი აქვს დამკვიდრებული სკოლაში, გვიყალიბდება შეხედულება, რომ ის საკუთარი ძალებით გაუმკლავდება სასწავლო მასალას. სინამდვილეში კარგი მოსწავლეც ისევე ითხოვს დახმარებასა და უკუკავშირს, როგორც სუსტი. არის სხვა საშიშროებაც, ე.წ. „ფავორიტიზმი“, როცა მასწავლებელს ჰყავს გამორჩეულად საყვარელი მოსწავლეები. უმეტესად ასეთები მაღალი აკადემიური მიღწევით გამოირჩევიან. ეს იწვევს სხვა მოსწავლეების გულისწყრომას და ზოგჯერ აგრესიასაც კი. მასწავლებელმა ხელი უნდა შეუწყოს უკლებლივ ყველა მოსწავლის განვითარებას წახალისებით, მის ძლიერ მხარეებზე აქცენტირებით, საჭირო და დროული რეკომენდაციებით.

პოზიტიური ურთიერთობების ჩამყალიბების კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია მასწავლებლის ეფექტური კომუნიკაცია. ზოგჯერ ნათქვამის შინაარსი არ შეესაბამება მთქმელის ხმის ტონს, სხეულის პოზას, ჟესტებს, რომლებიც სულ სხვა რამის გამოხატველია. მოსწავლემ შეიძლება დაინახოს ფარული შეტყობინება და, მაგალითად, უხეშად უპასუხოს მასწავლებელს, რადგან მისთვის შეურაცხმყოფელია მასწავლებლის არავერბალური მანიშნებლები და არა სიტყვები, რომელიც მან წარმოთქვა. ამიტომ აკონტროლეთ თქვენი სიტყვები, მაგრამ კიდევ უფრო ფრთხილად მოეკიდეთ თქვენი საუბრის ტონს, ჟესტებსა და მიმიკას.

ეფექტური კომუნიკაციის გამოყენებას ხელს უწყობს აქტიური მოსმენის ტექნიკის გამოყენება, რომელიც გულისხმობს დამაზუსტებელი კითხვების და პერიფრაზის გამოყენებას. სანამ მასწავლებელი პასუხს გასცემს მოსწავლეს, მან დასკვნა

უნდა გამოიტანოს მისი ნათქვამიდან. თუ მისი დასკვნა არასწორია, ეს იმას ნიშნავს, რომ მან არასწორად გაიგო მოსწავლის შეტყობინება და მოსწავლემ თავიდან უნდა განმარტოს თავისი აზრი. ამის შემდეგ შეტყობინების მიმღები კვლავ გააკეთებს პერიფრაზირებას. პროცესი გრძელდება მანამ, სანამ შეტყობინების ავტორი არ დადასტურებს, რომ მსმენელმა სწორად გაიგო მისი აზრი. მასწავლებელი ამ პროცესში აკვირდება მოსწავლის არავერბალურ მანიშნებლებს, რათა კიდევ უფრო უკეთ გააანალიზოს მისი ნათქვამი.

ურთიერთობა დიალოგით იწყება. ჩვეულებრივ, დიალოგში ერთი მოსაუბრე სვამს კითხვას, რომელზედაც პასუხი მას ან არა აქვს, ან შეიძლება ჰქონდეს კიდევ, მაგრამ სხვისი აზრის მოსმენა უნდა. თუ მასწავლებელი მხოლოდ სწორი პასუხის მიღებისათვის სვამს კითხვას, არ შეიქმნება დიალოგური სიტუაცია, ანუ არ შედგება კომუნიკაცია, ამიტომ ხშირად უნდა დავსვათ შეკითხვები, რომლებიც ალტერნატიული პასუხებისათვის დიდ სივრცეს იძლევა და რომელზედაც თავად მასწავლებელს შეიძლება პასუხი არ ჰქონდეს. მაგალითად, „რას ფიქრობთ, მართებულია თუ არა ნესტანის გადაწყვეტილება საქმროს მკვლელობასთან დაკავშირებით?“ „თქვენი აზრით, არის თუ არა გლობალური კლიმატცვლილება მხოლოდ ბუნებრივი ფაქტორებით განპირობებული?“ „თქვენი აზრით, რა დადებითი და უარყოფითი შედეგები შეიძლება მოგვიტანოს გენური ინჟინერიის განვითარებამ?“ „თქვენ რას მოიმოქმედებდით, დავით აღმაშენებლის ადგილზე რომ ყოფილიყავით, კლდეკარის ერისთავების ლალატის შემთხვევაში?“ ა.შ. ასეთი შეკითხვები ნებისმიერ მოსწავლეს უხსნის შიშის განცდას, ამავდროულად, ის პიროვნებად გრძნობს თავს, რადგან მისით ინტერესდებიან, აღიარებენ. ასე იქმნება გაკვეთილზე დიალოგური სიტუაცია, რომელიც მასწავლებელსა და მოსწავლეს შორის ურთიერთობის საფუძველია.

იმისათვის, რომ დარწმუნდეთ, შექმენით თუ არა კლასში ურთიერთპატივისცემისა და ურთიერთგაგების გარემო, დაუსვით თქვენს თავს შეკითხვები:

- ინტერესდებით მოსწავლეთა სასწავლო პრობლემებით და იკვლევთ მათ ემოციურ, აკადემიურ და სოციალურ საჭიროებებს?
- ინდივიდუალურად, დიფერენცირებულად და შემოქმედებითად უდგებით თითოეულ მოსწავლეს?
- ხშირად მართავთ მოსწავლეებთან დიალოგს და სვამთ კითხვებს, რომლებზედაც ერთმნიშვნელოვანი პასუხი არ არსებობს? აძლევთ მათ საშუალებას თავადაც თამამად დასვან შეკითხვები?
- ითვალისწინებთ მოსწავლეთა ინტერესებს, მათ ძლიერ მხარეებს და ცდილობთ მათი სწავლის მოტივაციის ამაღლებას სწორედ ამ ინტერესების გათვალისწინებითა და ძლიერ მხარეებზე აქცენტირებით?
- გამოხატავთ მოსწავლეთა განსხვავებული აზრის მიმართ პატივისცემით და შემწვანარებლურ დამოკიდებულებას?

- მიმართავთ მოსწავლეებს საკუთარი სახელებით?
- გაქვთ ხშირი მხედველობითი კონტაქტი მოსწავლეებთან?
- არ გამოხატავთ უარყოფით რეაქციებს მცდარი პასუხების დროს?
- გულისხმიერებით ეკიდებით მოსწავლის განცდებს, ემოციებს?
- ყველა მოსწავლეს თანაბრად უზიარებთ ყურადღებასა და სიტბოს? არ გყავთ ფავორიტები?
- გაქვთ მოსწავლეების შესაძლებლობების რწმენა და მაღალი მოლოდინი?

თუ ამ შეკითხვებზე თქვენი პასუხი დადებითია, მაშინ მოსწავლეები:

- მეტად ეკონტაქტებიან მასწავლებელს და ერთმანეთს;
- თამამად სვამენ შეკითხვებს;
- არიან უფრო ინიციატივიანები;
- საკუთარი სასწავლო ამოცანების გადაჭრისას არიან დამოუკიდებლები, თუმცა არ ერიდებთ დახმარებისათვის თქვენთვის მომართვა;
- ხასიათდებიან უფრო მაღალი თვითშეფასებით;
- უფრო მაღალი აკადემიური წარმატებებით გამოირჩევიან სასწავლო საგნებში;
- უფრო შემოქმედებითები არიან;
- ზრუნავენ ერთმანეთზე;
- გულწრფელად გამოხატავენ საკუთარ დამოკიდებულებებს;
- გულისყურით ისმენენ რჩევებს;
- ხალისით მოდიან გაკვეთილებზე და ზარის დარეკვისთანავე არ გარბიან კლასიდან.

ქვესფერო: მოსწავლეთა ტოლერანტობის გრძნობის წახალისება, მოსწავლეთა თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფა

სკოლაში არსებული გარემო მოსწავლის სოციალიზაციის უმნიშვნელოვანესი საშუალებაა, თუმცა სოციალიზაციის პროცესი არ მთავრდება სკოლაში. თუ მოსწავლის სოციალიზაცია მოხდა და ის დაეუფლა გარკვეულ ცოდნას, თვისებებს თუ მახასიათებლებს (ენა, სიტუაციის შესაბამისი ქმედება, სოციალური როლის გააზრება), ეს იმას არ ნიშნავს, რომ ის ვეღარ შეიძენს სხვას, ანუ, მოკლედ რომ ვთქვათ, ეს პროცესი მუდმივად განახლებადია. მასწავლებელმა უნდა იცოდეს, რომ მოსწავლეები არ არიან სოციალიზაციის პროცესში პასიური მიმღებნი, ისინი აქტიურად შემოქმედებენ თვითონ ამ პროცესზე. მოსწავლე იღებს ან არ იღებს არსებულ ნორმას, ინტერპრეტაციას უკეთებს მას, ქმნის ახალ ნორმებს, სხვადასხვა სიტუაციიდან გამომდინარე. მასწავლებელს მართო ამის გაცნობიერება კი არ ევალება, არამედ მას შეუძლია ამის რესურსად ქცევაც. ამისათვის მან უნდა შექმნას კლასში თანმშრომლობითი გარემო, რომელშიც მოსწავლეებს შეეძლებათ საკუთარი შესაძლებლობე-

ბის წარმოჩენა, შეხედულებების, მოსაზრებების შეუზღუდავად გამოთქმა. ამისათვის მასწავლებელმა ხშირად უნდა გამოიყენოს დისკუსიის სხვადასხვა ფორმა (მაგალითად, „მრგვალი მაგიდა“, „აკვარიუმი“, დებატები...). დისკუსიის ეფექტიანობისათვის აუცილებელია კეთილგანწყობილი და ღია გარემო. მოსწავლეს არ უნდა ჰქონდეს იმის შიში, რომ ვინმე დასცინებს ან გაკიცხავს მას განსხვავებული აზრის გამოთქმისათვის. არც ის არის რეკომენდებული, რომ მასწავლებელმა დისკუსიის პროცესში ღიად გამოხატოს საკუთარი პოზიცია საკითხის მიმართ. ის აფასებს გამოთქმული თვალსაზრისების დამადასტურებელი არგუმენტების საფუძვლიანობას და არა თვალსაზრისებს. მასწავლებლის მიერ დისკუსიის დროს გამოთქმული რომელიმე მოსაზრების აშკარა მხარდაჭერამ შეიძლება შემდგომ დისკუსიაში მონაწილეობის ინტერესი დაუკარგოს იმ მხარეს, რომლის შეხედულებაც არ დაემთხვა პედაგოგისას.

მნიშვნელოვანია დისკუსიის მონაწილეთა მზაობა, მოისმინონ და პატივი სცენ განსხვავებულ პოზიციას, თვალსაზრისს. ამის დარეგულირება მასწავლებელს შეუძლია წინასწარ შემუშავებული წესებით.

მასწავლებელმა დისკუსიის ყველა მონაწილეს უნდა მისცეს აზრის გამოთქმის უფლება და საშუალება. ხშირად დისკუსიის ზოგიერთი მონაწილე იჭერს დომინანტურ პოზიციას და სხვებს აზრის გამოთქმის საშუალება აღარ ეძლევათ. ეს განსაკუთრებით მოქმედებს გაუბედავ მოსწავლეებზე. ამგვარი ვითარების თავიდან აცილება მასწავლებელს შეუძლია მონაწილეთა გამოსვლების რეგლამენტირებით (მაგალითად, აზრის გამოთქმისათვის ფიქსირებული დროის განსაზღვრა ან დამატებითი კომენტარის გაკეთებისათვის საშუალების მიცემა მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა ყველა მონაწილე გამოხატავს საკუთარ პოზიციას).

მოსწავლე დისკუსიის დროს გულწრფელი და გაბედულია, თუ მასწავლებელს აღიქვამს არა როგორც მოწინააღმდეგეს, არამედ პარტნიორს, რომელიც თავად იძლევა განსხვავებული თვალსაზრისის მიმართ შემწყნარებლობის მაგალითს, ყურადღებით უსმენს ყველას და თანაბრად უნაწილებს კეთილგანწყობას, მიუხედავად პოზიციისა. ცხადია, კამათის დროს მოსწავლეები ცდილობენ საკუთარი ნორმებისა და ღირებულებების დაცვას, კლასში მათ დამკვიდრებასაც კი. ჩვენი უხეში ჩარევით არამცთუ მიუღებელი ნორმების კორექციას, არამედ ჩვენდა უნებურად, მათ კიდევ უფრო განმტკიცებას შეიძლება შევუწყოთ ხელი.

თუკი მოსწავლეებს ვასწავლით სხვათა განსხვავებული შეხედულებების, დამოკიდებულებებისა და იდეების გათავისებას (ამის საუკეთესო საშუალება როლური და იმიტაციური თამაშებია), დიდია ალბათობა იმისა, რომ თავად გაუკეთონ კორექცია საკუთარ ნორმებსა და ღირებულებებს.

თანამედროვე სკოლის მთავარი დანიშნულებაა ასწავლოს მოზარდს, როგორ შეინარჩუნოს ეროვნული თვითმყოფადობა და, ამასთან, როგორ შეძლოს თანაარსებობა განსხვავებული კულტურის ადამიანებთან. ამის დეკლარირებულად სწავ-

ლება შედეგს ვერ მოიტანს, თუ თავად მასწავლებელი არ არის მაგალითი ტოლერანტობისა, თუ თავად არ სცემს პატივს მოსწავლის რელიგიურ რწმენას და კულტურულ თავისებურებებს. მასწავლებლებისთვის მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ზოგადი ხასიათის თეორიული ცოდნა ინტერკულტურული განათლების შესახებ, არამედ მთლიანად საკუთარი მიდგომების ტრანსფორმაცია, რაც თეორიული და პრაქტიკული მასალის შეჯერებით არის შესაძლებელი. ასეთი მასწავლებელი პატივს სცემს და იღებს სოციუმში მრავალფეროვნების არსებობას, როგორც ნორმას და ამკვიდრებს კლასში თანასწორუფლებიანობას, როგორც ღირებულებას. სწავლა ყველაზე ეფექტურია მაშინ, როდესაც იგი იწყება იმ ცოდნიდან, რომელიც ბავშვს უკვე გააჩნია. შესაბამისად, მასწავლებლისთვის მნიშვნელოვანია იცნობდეს თითოეული მოსწავლის კულტურულ მახასიათებლებს, რომელთა ფარგლებშიც ხდებოდა მათი სოციალიზაცია. ამისათვის ჰკითხეთ თქვენს თავს:

- აჩვენებთ მოსწავლეებს, რომ თქვენ ზრუნავთ მათზე და მათ სწავლაზე?
- გაინტერესებთ და ითვალისწინებთ მათ ინტერესებს, მისწრაფებებს, საჭიროებებს?
- ქმნით ისეთ საგაკვეთილო სიტუაციას, რომ სხვადასხვა ინტერესისა და შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეებმა შეძლონ წარმატების მიღწევა და თანამდევი სიამოვნების მიღება?
- ატარებთ ისეთ საკლასო აქტივობებს, რომლებიც ითვალისწინებს თანამშრომლობას, დისკუსიას და მოსწავლეების ინტერაქციას?
- თქვენი მიმიკა და უესტიკულაცია გამოხატავს იმას, რომ გაინტერესებთ მათ მიერ გამოთქმული მოსაზრებები?
- გაქვთ სათანადო სიხშირის კომუნიკაცია მოსწავლეებთან და მათ ოჯახებთან იმისათვის, რომ უფრო ახლოს გაიცნოთ ის სოციალური წრე და კულტურული გარემო, რომლებიც შემდეგ არა მარტო უნდა გაითვალისწინოთ, არამედ შეიძლება გამოიყენოთ, როგორც რესურსი?
- აღიარებთ თითოეული მოსწავლის უნიკალურობას, განურჩევლად მისი შესაძლებლობებისა, კულტურული თუ ეროვნული მიკუთვნებულობისა, სხვა განსხვავებულობისა?
- ხედავთ მასში პიროვნებას? გამოხატავთ მის მიმართ ნდობას, რომ ის გაართმევს თავს დაკისრებულ მოვალეობას / შესასრულებელ სამუშაოს?
- ქმნით კლასში ისეთ სიტუაციას, როდესაც თითოეულს აქვს აზრის თავისუფლად გამოხატვის შესაძლებლობა და არ აბრკოლებს შეცდომის დაშვების შიში?

თუ ამას აკეთებთ, მაშინ თქვენი მოსწავლეები:

- პატივს სცემენ ერთმანეთს და მასწავლებელს;
- თანამშრომლობენ ერთმანეთთან;

- მონაწილეობენ საკლასო აქტივობებსა და ჯგუფურ მუშაობაში, თავისუფლად გამოთქვამენ საკუთარ შეხედულებებს;
- აქვთ გუნდურობისა და ერთიანობის განცდა;
- არიან ემპათიურები, შეუძლიათ თანაგანცდა;
- ერთმანეთს უზიარებენ საკუთარ გრძნობებსა და განცდებს;
- თავისუფლად საუბრობენ საკუთარ ტრადიციებსა და წეს-ჩვეულებებზე, ეძებენ მსგავსებებს, შემხებ წერტილებს;
- შეუძლიათ კონფლიქტური სიტუაციაში საკუთარი ემოციების მართვა;
- არ არღვევენ დისკუსიის წესებს.

ქვესფერო: კლასის მართვა (ქცევის წესების დაცვა)

მასწავლებლის ფუნქციათა შორის კლასის მართვა ყველა სხვა ფუნქციათა საფუძველია, რადგან, მიუხედავად პედაგოგის საგნობრივი თუ მეთოდური ცოდნისა, შეუძლებელია სწავლებისა და სწავლის მაღალი ხარისხის მიღწევა, თუ მასწავლებელი ვერ მართავს კლასს. როცა მოსწავლეები უწესრიგოდ იქცევიან, არ იცავენ ქცევის წესებს, კლასში იქმნება ქაოტური სიტუაცია, რომელშიც მასწავლებელსაც უდიდესი ენერჯის ხარჯვა უწევს და მოსწავლეებიც შესაძლებელსა და სასურველზე გაცილებით ნაკლებს სწავლობენ.

იმისათვის, რომ კლასში შეიქმნას პოზიტიური სასწავლო გარემო და სასწავლო დრო ეფექტურად გამოიყენოს, მასწავლებელი უნდა ფლობდეს კლასის მართვის ეფექტიან სტრატეგიებს. უპირველეს ყოვლისა, ეს არის ქცევის წესებისა და პროცედურების შემუშავება და მათი დაცვის მონიტორინგი.

ქცევის წესი წარმოადგენს ზოგად მოლოდინს ან სტანდარტს, ხოლო პროცედურა აკავშირებს მას კონკრეტულ საქციელთან. მაგალითად, მასწავლებელმა შეიძლება დაამკვიდროს ასეთი წესი: „პატივისცემით მოვეკიდოთ სხვა ადამიანებს და მათ საკუთრებას“. მოცემული წესი მოიცავს მოსალოდნელი ქცევის ფართო დიაპაზონს. იმავე მასწავლებელმა შეიძლება ჩამოაყალიბოს და დაწეროს პროცედურები კონკრეტულ საქმიანობასთან დაკავშირებით, მაგალითად, ისეთ საქმიანობებთან, როგორებიცაა: შესრულებული დავალებების შეგროვება, დავალების დაგვიანებით წარმოდგენა, საკლასო დისკუსიებში მონაწილეობა და ა.შ. შესაბამისად, პროცედურები ეხება კონკრეტულ საქმიანობასთან დაკავშირებული ქცევის რეგულაციას.

არ შეიძლება წესები და პროცედურები მოსწავლეებს თავს მოვახვიოთ. წესები და პროცედურები მოსწავლეებს კარგად უნდა ავუხსნათ და აქტიურად ჩავართოთ მათ შემუშავებასა და დაწერვაში. მოსწავლეებისათვის იმის გაგება, თუ რატომ უნდა შეასრულონ ესა თუ ის წესი, ძალიან მნიშვნელოვანია. მხოლოდ ასეთი პროცესის გავლის შემდეგ შეიძლება იქცეს წესი მოსწავლისათვის მისაღებად.

წესები მაშინ ახდენს დადებით ზეგავლენას მოსწავლის სასკოლო ქცევაზე, როცა ეს წესები მოსწავლესთან შეთანხმებითაა მიღებული. მასწავლებელი, რომელიც კარგად მართავს კლასს მოსწავლეებს კლასში ქცევის წესებს თავს არ ახვევს; პირიქით, ის უზრუნველყოფს მოსწავლეთა აქტიურ ჩართულობას წესებისა და პროცედურების შემუშავებაში.

ქცევის წესები უნდა იყოს წერილობითი ფორმით მოცემული, მარტივი, კონკრეტული და პოზიტიურად ფორმულირებული. მაგალითად, იმის ნაცვლად, რომ დავწეროთ „ნუ შეაწყვეტინებთ ერთმანეთს ლაპარაკს“, უმჯობესია დავწეროთ „მოვუსმინოთ და ვაცალოთ ერთმანეთს ამრის დამთავრება“. ქცევის წესები შეიძლება ეხებოდეს გაკვეთილის როგორც სასწავლო, ასევე სოციალურ კომპონენტს (კლასში ურთიერთობა/კომუნიკაციის წესები).

მოსწავლეებს კარგად უნდა ესმოდეთ წესების მნიშვნელობა და ისიც, თუ რა მოჰყვება მათ დარღვევას. კარგია, თუ ამ სანქციების შემუშავებაშიც აქტიურად იქნებიან ჩართულები.

ზოგადად, მოსწავლეთა ქცევის მართვისათვის რამდენიმე პირობის გათვალისწინებაა აუცილებელი:

- უნდა ვიყოთ სამართლიანები და თანმიმდევრულები ქცევის წესებთან დაკავშირებულ მოთხოვნებში;
- სკოლის მასწავლებლებს სასურველია გვექონდეს შეთანხმებული პოზიცია მოსწავლეთა მიერ დისციპლინის დარღვევის შემთხვევებზე;
- მოსწავლეებს უნდა ავუხსნათ, თუ რატომაა დისციპლინის კონკრეტული დარღვევა არასასურველი;
- ვაგრძნობინოთ მოსწავლეებს, რომ ჩვენ ყოველთვის მზად ვართ მივცეთ მათ ჩვენ შორის ნეგატიური ურთიერთობის დასრულებისა და ახალი, პოზიტიური ურთიერთობების დამყარების საშუალება („ვივიწყებთ ყველაფერს, ვიწყებთ ახალ ურთიერთობებს“).

იმისათვის, რომ შევძლოთ კლასის ეფექტიანი მართვა, უნდა გამოვიყენოთ მეთოდები, რომლებიც საშუალებას მოგვცემს, ვაღიაროთ მოსწავლეთა კარგი ქცევა, მაგრამ დავგმოთ ქცევა, რომელიც მიუღებელია.

ყველაზე მარტივი გზაა იმისათვის, რომ მოხდეს სანიმუშო ქცევის აღიარება და რეაგირება მიუღებელ ქცევაზე, მასწავლებლის სიტყვიერი და ფიზიკური რეაქციებია. კერძოდ: დისციპლინის დამრღვევ მოსწავლესთან მიახლოება და მხედველობითი კონტაქტის დამყარება; ფიზიკური სიგნალი, მაგალითად, თავის გაქნევა იმის ნიშნად, რომ მოსწავლის საქციელი მიუღებელია; სიტყვიერი მითითების მიცემა (რაც უფრო სხვებისათვის შეუმჩნეველად და „რბილად“ გააკეთებს ამას მასწავლებელი, მით უკეთესი). ასევე, მასწავლებელს შეუძლია, მოსწავლეს აუხსნას, თუ როგორ უნდა

მოიქცეს ის კონკრეტულ შემთხვევაში; თუ მოსწავლე არ რეაგირებს „მსუბუქ“ შეხსენებასა და მითითებაზე, მასწავლებელმა პირდაპირ უნდა მოუწოდოს მას, შეწყვიტოს მიუღებელი საქციელი. ყველაფერი ეს ეხება მიუღებელ ქცევას. მასწავლებელს შეუძლია, დადებითი რეაქცია გამოამჟღავნოს მოსწავლეთა კარგ საქციელზეც. მოსწავლეები ყოველთვის მოუთმენლად ელიან პოზიტიურ შეფასებებს მასწავლებლის მხრიდან. როცა მასწავლებელი არ აქებს კარგად მოქცევის შემთხვევაში, მოსწავლემ მასწავლებლის მხრიდან რეაქციის არარსებობა შეიძლება უარყოფითად აღიქვას. ასე რომ, მასწავლებლის გამოხმაურება არის მოსწავლის კარგი ან მიუღებელი საქციელის შეფასების ეფექტური საშუალება.

მასწავლებელმა მშობლებთან უნდა დაამყაროს ურთიერთობა, რაც დადებითად აისახება მოსწავლეთა ქცევაზე. მოსწავლის წახალისების მიზნით, სასურველია, რომ მასწავლებელი აწვდიდეს მშობელს ინფორმაციას მის სანიმუშო ქცევაზე, ხოლო არასასურველი ქცევის შესახებ მხოლოდ მაშინ, როცა მისი ძალისხმევის მიუხედავად, პრობლემა არ გვარდება, ან მას აუცილებლად მიაჩნია მშობლის ინფორმირება. შეიძლება მშობლებთან ერთად დაიგეგმოს მოსწავლის ქცევის მონიტორინგისა და მასზე რეაგირების კონკრეტული ფორმები.

მოსწავლეთა არასასურველ ქცევას შეიძლება სხვადასხვა მიზეზი განაპირობებდეს. ერთ-ერთია მასწავლებლის ბუნდოვანი ინსტრუქციები, განსაკუთრებით, რთული აქტივობების დროს. მაგალითად, თუ ჩვენ დაგეგმილი გვაქვს რამდენიმე ეტაპიანი სასწავლო საქმიანობა, მოსწავლეებს მრავალსაფეხურიანი ინსტრუქცია დააბნევს. ისინი მასწავლებელთან ან ერთმანეთში იწყებენ იმის გარკვევას, რა გააკეთონ, როგორ, რაც, ცხადია, კლასში ხმაურსა და ქაოსს იწვევს. ამ დროს მოსწავლეები, რომელთაც ნაკლებად აინტერესებთ საგანი ან რითიმე სურთ თანაკლასელთა ყურადღების მიქცევა, ხმაურს სათავისოდ იყენებენ. მასწავლებელიც ღიზიანდება და კლასში სიტუაცია შეიძლება კიდევ უფრო გამწვავდეს. ასეთი ვითარების თავიდან ასაცილებლად უმჯობესია ინსტრუქციები გავამარტივოთ, მივუსადაგოთ საქმიანობის ეტაპებს და დავიცვათ ჩვენთვის სასურველი თანამიმდევრობა. სასურველია, თუ ეს ინსტრუქციები ეწერება ბარათებზე / დაფაზე. შესაძლებელია რაიმე ქმედების დემონსტრირებაც, მაგალითად, ხელოვნების მასწავლებელმა აჩვენოს პლასტელინისაგან ფიგურის გამოძერწვის ტექნიკა, ან საბუნებისმეტყველო მასწავლებელმა ცდის რომელიმე რთული მომენტი.

ყოველივე ზემოთ თქმული ხელს უწყობს კლასის ეფექტიან მართვას, ხოლო ეფექტიანია მართვა, როცა მოსწავლეების ქცევა თვითრეგულირებადია. თვითრეგულირებად ქცევაზე დიდ გავლენას ახდენს სასწავლო საქმიანობა, რომელიც საერთო ძალისხმევას საჭიროებს და მოსწავლეს აყენებს იმგვარ სიტუაციაში, რომ „იძულებულია“ მართოს საკუთარი ქცევა, ანუ კარგად დაგეგმილი, საინტერესო აქტივობებით დატვირთული გაკვეთილზე გაცილებით მეტი პირობა არსებობს ქცევის თვითრეგულაციისათვის. ასევე თვითრეგულირებადი ქცევის ჩამოსაყალიბებლად

მნიშვნელოვანი ხელშემწყობი ფაქტორია სოციალური თანხმობით მიღებული გადაწყვეტილება. დაბოლოს, ნდობა მასწავლებელსა და მოსწავლეებს, მოსწავლესა და მოსწავლეს, მასწავლებელსა და მშობელს შორის, რომელიც ზრდის თითოეული მოსწავლის პასუხისმგებლობას საკუთარ ქცევაზე.

რომ შევაჯამოთ, კლასის ეფექტიანად მართვისათვის დაუსვით თქვენს თავს შეკითხვები:

- შეადგინეთ მოსწავლეებისათვის სასწავლო საქმიანობის მიმართ მოთხოვნები და განუმარტეთ ისინი მოსწავლეებს?
- გაქვთ შემუშავებული ქცევის წესები და პროცედურები? მონაწილეობდნენ მის შედგენაში მოსწავლეები?
- აცნობთ მოსწავლეებს დავალების სპეციფიკას?
- გაქვთ შემუშავებული დავალების მიცემის რუტინული პროცედურა (მაგალითად, დაწყებით კლასებში ყოველდღიურად დაფაზე, ერთსა და იმავე ადგილას, დავალების პირობის დაწერა)?
- რთული დავალების შემთხვევაში, აძლევთ მოსწავლეებს ნაწილებად / ეტაპებად დაყოფილ ინსტრუქციას?
- გაქვთ შემუშავებული მოსწავლეთა დისციპლინისა და ქცევის მართვის სისტემა წახალისებისა და დასჯის მექანიზმებით?
- ახერხებთ გაკვეთილის დროს ორგანიზაციული საკითხების მოგვარებას (მასალების დარიცხვა, მოსწავლეების აღრიცხვა, და სხვა) მინიმალური დროის გამოყენებით?

თუ ამ კითხვებზე თქვენი პასუხები დადებითია, მაშინ მოსწავლეები:

- იცავენ საკლასო წესებსა და პროცედურებს (დამოუკიდებელი და ჯგუფში ერთობლივი მუშაობის წესებს);
- ეფექტურად იყენებენ დროს, სასწავლო დრო პრაქტიკულად არ იკარგება.
- იციან, რა უნდა გააკეთონ (მაგალითად, მცირე ჯგუფებში მოსწავლეებს როლები აქვთ გადანაწილებული; ერთმანეთს ყურს უგდებენ, შეაჯერებენ განსხვავებულ მოსაზრებებს და ა.შ.);
- პასუხისმგებლობას იღებენ საკუთარი სწავლის პროცესზე, საკუთარ თავზე იღებენ კლასის მართვის ინიციატივას, რადგან იზიარებენ პასუხისმგებლობას კლასში არსებულ სიტუაციაზე.

ქვესფერო: სასწავლო რესურსის მართვა და გამოყენება

იმისათვის, რომ კონკრეტულ გაკვეთილზე მასწავლებელს რესურსის მიზნობრივად გამოყენების პრობლემა არ შეექმნას, სასურველია თემატური გეგმის რესურსე-

ბის გრაფაში მიუთითოს თითოეული თემის დამუშავებისათვის საჭირო რესურსები და სასწავლო წლის დაწყებამდე შეეცადოს ამ რესურსების მობილიზებას, მოძიებას და / ან შექმნას. სასურველია საკლასო ოთახში / კაბინეტში (თუ სკოლაში ამ საგნის კლას-კაბინეტია) ან კათედრაზე სკოლას კატეგორიზებული სასწავლო რესურსები განთავსებული ჰქონდეს კარადაში /თაროებზე შემდეგი პრინციპით:

- პლაკატები, სქემები, ცხრილები, დიაგრამები და ა.შ.
- სურათები (ფოტოები, ნახატები);
- ელექტრონული რესურსები (ფილმები, საპრეზენტაციო პროგრამები – სლაიდ-შოუები), საჭირო ელექტრონული მისამართების ჩამონათვალი;
- შემეცნებითი თამაშები (მაგალითად, ლოტო, კროსვორდები, სათამაშო ბარათები);
- საკლასო ბიბლიოთეკა (გაკვეთილებზე ხშირად გამოსაყენებელი ლექსიკონები, საკითხავი ტექსტები, საბავშვო ენციკლოპედიები...)
- და სხვ.

ყველასათვის ცნობილია, რომ გაკვეთილის მიზნის შესაბამისი, გონივრულად შერჩეული რესურსი ზრდის მოსწავლეთა მოტივაციას, ინტერესს შესასწავლი საკითხის მიმართ, ააქტიურებს შემეცნებით პროცესებს. ეს კი მიიღწევა იმ შემთხვევაში, როცა მასწავლებელი ამზადებს რესურსს მოსწავლეთა ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინებით მათი მაქსიმალური ჩართულობისათვის. რესურსებმა ხელი უნდა შეუწყოს მათ განვითარებას და აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესებას. მასწავლებლის მიერ რესურსების გამოყენებისას მოსწავლეები არ იქნებიან მხოლოდ პასიური მსმენელების როლში. მართალია, მასწავლებლის მიერ ახსნილი მასალის ვიზუალიზაცია სასწავლო პროცესს ამრავალფეროვნებს, აღქმის ხარისხს ზრდის, მაგრამ კეთებით სწავლის უპირატესობიდან გამომდინარე, სასურველია, ურთიერთთანამშრომლობის პროცესში თავად მოსწავლეები იყენებდნენ ამ რესურსს, თავად ქმნიდნენ, ავსებდნენ, იკვლევდნენ და ა.შ.

თუ წავახალისებთ მოსწავლეს, თავად მოიძიოს ან შექმნას რესურსები, ამით რამდენიმე მიზანს მივალწევთ ერთდროულად: მოსწავლეს „შემოესწავლება“ საკითხი, ის სწავლება/სწავლის პროცესის სრულყოფილებიან სუბიექტად იგრძნობს თავს, გაიზრდება მისი პასუხისმგებლობის გრძნობა, გაუჩნდება საკუთარი მნიშვნელოვნების განცდა და, რაც მთავარია, მასწავლებელსა და მოსწავლეს შორის კიდევ უფრო გამყარდება პარტნიორული ურთიერთობები.

სწავლა-სწავლების პროცესის ეფექტიანად წარმართვისათვის უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება კლასში ფიზიკური გარემოს მოწყობას. ასეთ დროს მასწავლებელი ყურადღებას უნდა აქცევდეს ისეთ დეტალებსაც კი, როგორებიცაა, მაგალითად, მერხების განლაგება, დაფის, წიგნების თაროს, კარადისა თუ ტანსაცმლის საკიდის მდებარეობა. მასწავლებელმა ისეთი საკლასო გარემო უნდა შექმნას, სადაც მოს-

წავლევებისათვის უზრუნველყოფილია თანაბარი ხელმისაწვდომობა, კომფორტულობა და უსაფრთხოება. მასწავლებელი უნდა ზრუნავდეს საკლასო ოთახის სივრცე მოარგოს სწავლების მეთოდსა და ფორმას (მაგალითად, თუ მასწავლებელს განსაზღვრული აქვს ერთ-ერთი აქტივობის დროს ჯგუფური მუშაობა, სასურველია, გაკვეთილის დაწყებამდე იზრუნოს მერხების შესაბამის განლაგებაზე, რათა გაკვეთილის მსვლელობისას მერხების გადაადგილებამ კლასში აურზაური არ გამოიწვიოს), ასევე მოსწავლეების ასაკსა და საჭიროებებს.

ასეთ გარემოში:

- მოსწავლეები ეფექტიანად იყენებენ და უფრო თხილდებიან რესურსს;
- სასწავლო რესურსი ყველა მოსწავლისათვის ხელმისაწვდომია;
- მოსწავლეები ეხმარებიან მასწავლებელს რესურსის ეფექტიანად გამოყენებაში;
- მოსწავლეები შემოქმედებითად იყენებენ ციფრულ რესურსებს;
- მოსწავლეები ზედმეტი აურზაურისა და ხმაურის გარეშე ახერხებენ მერხების გადაადგილებას სწავლების ფორმის შესაბამისად;
- ერთმანეთს უზიარებენ სასწავლო რესურსებს;
- მოსწავლეები ზრუნავენ გარემოზე.

სფერო: სასწავლო პროცესის დაგეგმვა და სწავლება

ქვესფერო: სასწავლო მიზნებისა და შინაარსის განმარტება

სასწავლო პროცესი კარგად სტრუქტურირებული და ახლო თუ შორ პერსპექტივაზე რომ უნდა იყოს გათვლილი, ეს ყველამ იცის, ვისაც სკოლასთან შეხება ჰქონია. მასწავლებლისთვის, როგორც წესი, სასწავლო წლის დასრულებისთანავე ცნობილი, რომელ კლასებს უნდა ასწავლოს. ამიტომ მას საკმარისი დრო აქვს იმისათვის, რომ დაგეგმოს მთელი სასწავლო წელი. ცხადია, თუ მას განაწილებისას შეხვდა კლასი, რომლისთვისაც ჯერ არ უსწავლებია, ის მოიძიებს ინფორმაციას იმ კოლეგებისაგან, რომლებიც კარგად იცნობენ ამ კლასის მოსწავლეებს, იციან მათი საჭიროებები. სასურველია, სკოლის მიერ ჩატარებული შეფასებისა და მონიტორინგის მასალების გაცნობაც. ამ ინფორმაციის შეგროვების შემდეგ მასწავლებელი იწყებს თემატურ სასწავლო გეგმაზე მუშაობას. თემატური სასწავლო გეგმის ძირითადი ორიენტირი ეროვნული სასწავლო გეგმაა.

ამავდროულად, მასწავლებელმა კარგად უნდა იცოდეს სკოლის პრიორიტეტები და ყოველივე ამის გათვალისწინებით დაგეგმოს სასწავლო პროცესი მთელი წლისათვის. ცხადია, ყველა ნიუანსის გათვლა ძნელია, მაგრამ თუ გვინდა, რომ თემატური გეგმა მოქმედ დოკუმენტად იქცეს, მასწავლებელი დროდადრო უნდა დაუბრუნდეს მას და, ცვლილებების შემთხვევაში, შენიშვნების გრაფაში გააკეთოს

მინაწერები: რა განხორციელდა, რომელმა მეთოდმა გაამართლა, რომელი თემის დამუშავებას დასჭირდა წინასწარ განსაზღვრულზე მეტი და ა.შ. თემატური გეგმა მას აძლევს საშუალებას მთლიანობაში აღიქვას სასწავლო პროცესი და მუდმივად აკონტროლოს საკუთარი საქმიანობა: აღწევნ თუ არა მისი მოსწავლეების ესგ-ის საგნობრივი პროგრამით განსაზღვრულ შედეგებს. თემატურ გეგმაში სასურველია შემდეგი კომპონენტების არსებობა:

- თემატური ერთეული;
- თემატური ერთეულის მიზანი და მისი კავშირი ესგ-ის საგნობრივი პროგრამის შედეგებთან;
- თემატური ერთეულისათვის საჭირო დრო;
- რესურსები;
- სავარაუდო მეთოდები;
- შეფასების ფორმები;
- გრაფა შენიშვნებისათვის.

კლასში სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე ბავშვის არსებობის შემთხვევაში, ინდივიდუალური თავისებურებების გათვალისწინებით აუცილებელია გეგმის ადაპტირება, მათთვის შესაბამისი აქტივობების შემუშავება.

სასწავლო პროცესის ერთიანი ჯაჭვის უმნიშვნელოვანესი რგოლი გაკვეთილია. კარგად დაგეგმილი გაკვეთილი მოსწავლეთა მიღწევების გაუმჯობესების ხელშემწყობი ფაქტორია.

გაკვეთილის შემადგენელი სამი ძირითადი კომპონენტი – მიზანი, საშუალებები და შედეგი – მაშინ შექმნის ჰარმონიას, როცა საშუალებები (ორგანიზების ფორმა, დრო, სასწავლო საქმიანობები, მეთოდები, რესურსები) ისეთ შედეგს მიგვაღწევენებს, რომელიც ემთხვევა ან ძალიან ახლოსაა დასახულ მიზანთან, შედეგი კი მოწმდება შეფასების საშუალებებით.

ყველაფერი მიზნის ჩამოყალიბებით იწყება. მკაფიო, კონკრეტული, განხორციელებადი მიზანი, რომელსაც მიაღწიეს თუ არა მოსწავლეებმა, გაკვეთილის დასრულებისას უნდა გამოჩნდეს, კარნახობს მასწავლებელს მთელი გაკვეთილის მიმდინარეობას. მაგალითად, „ეროვნული ფასეულობების მიმართ დადებითი დამოკიდებულების ჩამოყალიბება“ ან „მოსწავლეებში პატრიოტული სულისკვეთების გავივება“ ვერ იქნება ერთი კონკრეტული გაკვეთილის მიზანი. ნუ დავწერთ მიზნებში იმას, რასაც გაკვეთილზე ვერ შევამოწმებთ. თუ მაინცდამაინც, შეიძლება განვსაზღვროთ ზოგადი მიზანი (მაგალითად, „გააზრებული კითხვის უნარის განვითარება“) და იქვე უნდა მივუთითოთ, რა უნდა შეძლონ კონკრეტულად მოსწავლეებმა (მაგალითად, „მოსწავლეები განსაზღვრავენ ტექსტის სათაურისა და შინაარსის მიმართებას და თითოეული აბზაცის საკვანძო სიტყვებსა და ფრაზებზე დაყრდნობით შეაჯამებენ

წაკითხულს“). გაკვეთილის მიზანს მასწავლებელი მოსწავლეებს ან გაკვეთილის დასაწყისშივე აცნობს, ან უბიძგებს მოსწავლეებს, თავად განსაზღვრონ იგი, გაკვეთილის მსვლელობიდან გამომდინარე.

სანამ მიზანს განსაზღვრავს, მასწავლებელი ფიქრობს, რა ცხოვრებისეული გამოცდილება და წინარე ცოდნა შეიძლება ჰქონდეთ მოსწავლეებს დასამუშავებელ თემასთან დაკავშირებით, რამ შეიძლება დააინტერესოს, როგორ გააგებინოს მოსწავლეებს შესასწავლი საკითხის ღირებულება, რომელი საგნის რომელ საკითხთან შეიძლება კავშირის დანახვა, რა აქტივობები შეარჩიოს, რომ მოსწავლეები თავად მივიდნენ დასკვნებამდე, რა დრო და რა რესურსი სჭირდება ყველაფერ ამას, რა გზით შეაფასოს მოსწავლეების მიერ საკითხის გაგება-დამუშავება, ანუ, მოკლედ რომ ვთქვათ, მასწავლებელი გაიზრებს გაკვეთილის გეგმის ყველა კომპონენტების ურთიერთმიმართებას.

ერთ-ერთი ყველაზე ხშირი შეცდომა, რომელიც გაკვეთილის დაგეგმვის დროს მოგვდის, აქტივობების სიმრავლით გატაცებაა, მაგრამ როგორც კი წარმოვიდგინოთ, რა დრო სჭირდება თითოეულს, ვუბრუნდებით მიზანს და ახლიდან ვიწყებთ აქტივობებზე ფიქრს. იგივე შეიძლება ვთქვათ რესურსებზეც. ამიტომ დაბეჭიბებით შეიძლება ითქვას, რომ არ არსებობს გაკვეთილის ნაკლებმნიშვნელოვანი კომპონენტი. გაკვეთილი ერთი მთლიანობაა, რომლის ყველა კომპონენტი ურთიერთაკავშირებული და ურთიერთგანპირობებულია.

ნებისმიერი გეგმა საკმარისად მოქნილი უნდა იყოს იმისათვის, რომ გარკვეული ცვლილებების და დამატებების შეტანის შესაძლებლობას იძლეოდეს. მასწავლებლის პროფესია შემოქმედებითი პროფესიაა, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ გეგმა უტოვებდეს ავტორს იმპროვიზაციის შესაძლებლობას. ამასთან, კლასი ცოცხალი ორგანიზმია, შესაბამისად, დაგეგმვისას შეუძლებელია ყველა იმ ფაქტორის გათვალისწინება, რომელმაც შეიძლება იჩინოს თავი გაკვეთილზე. ამიტომ კარგი მასწავლებელი ის არის, ვინც, კლასის საჭიროებიდან გამომდინარე, ადვილად ახერხებს გეგმის მოდიფიცირებას.

ერთია გაკვეთილის დაგეგმვა, მეორე – მისი ეფექტურად განხორციელება. ამისათვის საჭიროა იმ ინფორმაციის ორგანიზება, რომლის დამუშავებაც უნდა მოხდეს გაკვეთილზე. გაფანტული, შეუკავშირებელი თუ არაორგანიზებული ფორმით მიწოდებული ინფორმაციის აღქმა საკმაოდ რთულია მაშინაც კი, თუკი გამოყენებული სიტყვების მნიშვნელობა მსმენელისთვის ნათელია. ვინაიდან სწავლების მიზანი უბრალოდ ინფორმაციის მიწოდება კი არა, მოსწავლეების მიერ მისი ათვისება და გააზრებაა, საკლასო გარემოში ინფორმაციის ორგანიზებულად მიწოდებას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს სასწავლო პროცესის ხარისხიანად წამართვისათვის. მასწავლებელი უნდა ცდილობდეს დააკავშიროს საკითხები ერთმანეთს, გამოყოს ძირითადი იდეები, თვალსაჩინო და ნათელი გახადოს ძირითადი აზრი, რითაც გაუადვილებს მოსწავლეებს ინფორმაციის აღქმას, დამახსოვრებას და გააზრებას.

გაკვეთილის დაგეგმვისას დაფიქრდით:

- რა არის ჩემი გაკვეთილის მიზანი/მიზნები? რამდენად არის შესაძლებელი ამ მიზნის/მიზნების მიღწევა გაკვეთილზე?
- რა არის ყველაზე არსებითი და მნიშვნელოვანი მასალაში, რაზეც აქცენტი უნდა გავაკეთო?
- მაძლევს თუ არა დასამუშავებელი მასალა საგნის შიგნით და საგანთა შორის კავშირების დამყარების საშუალებას? როგორ უნდა დავანახო მოსწავლეებს ეს კავშირები?
- რომელი აქტივობებისა და სტრატეგიების გამოყენება დამეხმარება შედეგის მიღწევაში?
- რომელი მაგალითები დამჭირდება საკითხის თვალსაჩინოდ წარმოდგენისათვის?
- რომელი მოსაზრებები უნდა გავაცნო მოსწავლეებს საკითხის მრავალწახნაგოვანად დანახვისათვის?
- როგორ დავაკავშირო საკითხი მოსწავლეთა ცოდნასა და გამოცდილებასთან?
- რომელი განსხვავებული მოსაზრებების მოხმობა დამჭირდება საკითხის მრავალწახნაგოვანად დანახვისათვის?
- რომელი და რამდენი ახალი ცნება და ტერმინი უნდა შევიტანო და რა გზით გავუადვილო მათი დამახსოვრება მოსწავლეებს?
- ინფორმაციის მიწოდების რა საშუალებები გაუადვილებს მოსწავლეებს საკითხის აღქმასა და გაგებას (ეს შეიძლება იყოს მეტაფორების, ანალოგიების, ხმა-მაღლა ფიქრის სტრატეგიების, გრაფიკული ორგანიზატორების/კოგნიტური სქემების, ისტ-ის და სხვ. გამოყენება.)?
- რა საშუალებების გამოყენებით შემიძლია გავზარდო მოსწავლეთა მოტივაცია და ინტერესი?
- რა სირთულეები შეიძლება შეხვდეთ მოსწავლეებს მასალის გააზრების პროცესში? რა შეცდომები შეიძლება დაუშვან მათ?
- შეფასების რა მეთოდების და ფორმების გამოყენებით შევძლებ შევაფასო, მიღწეულია თუ არა გაკვეთილის მიზანი?

თუ კარგად დაგეგმეთ გაკვეთილი და ამ შეკითხვებზეც პასუხი გაქვთ, მაშინ ეს აისახება თქვენი მოსწავლეების ქცევაზე. კერძოდ:

- თქვენს მოსწავლეებს გააზრებული აქვთ გაკვეთილის სასწავლო მიზნები;
- მათ შეუძლიათ გაკვეთილის მსვლელობის დროს მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე თავად განსაზღვრონ ან ერთმანეთს განუმარტონ გაკვეთილის სასწავლო მიზანი;
- მათ იციან, რისი გაკეთება უნდა შეძლონ და როგორ უნდა მოახდინონ საკუთარი ცოდნისა და უნარების დემონსტრირება;
- მათ იციან და იყენებენ საკითხის შესაბამის ტერმინოლოგიას;

- ისინი იხსენებენ წინარე გამოცდილებას, რომელიც უკავშირდება ახალ სასწავლო საკითხს;
- ისინი შეიმუშავენ/სვამენ შეკითხვებს სასწავლო საკითხის შინაარსისა და საკუთარი სასწავლო მიზნების შესახებ;
- ისინი აქტიურად ამუშავენ ახალი საკითხის შინაარსს (სვამენ შეკითხვებს, ინიშნავენ ინფორმაციას და ა.შ.);
- ისინი ამოიცნობენ მთავარ იდეას და მნიშვნელოვან დეტალებს;
- მათ შეუძლიათ შეაჯამონ შესწავლილი საკითხი;
- მათ შეუძლიათ მიღებული ცოდნა დაუკავშირონ ყოველდღიურ ცხოვრებას;
- მათ შეუძლიათ დაამყარონ შიდასაგნობრივი და საგანთა შორის კავშირები;
- მათ შეიმუშავებული აქვთ და ახორციელებენ სასწავლო მიზნის მისაღწევ გეგმას;
- ისინი მასწავლებელთან ერთად წინასწარ განიხილავენ სავარაუდო შეცდომებს;
- მათ შეუძლიათ საკითხი განუმარტონ თანაკლასელებს.

ქვესფერო: სწავლისა და სწავლების სტრატეგიები

მრავალფეროვანი სასწავლო სტრატეგიების გამოყენება მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ იმისათვის, რომ მოსწავლეებში აღვძრათ მოტივაცია და უზრუნველვყოთ სასწავლო პროცესში მათი ჩართულობა, არამედ იმისათვის, რომ ცოდნასთან ერთად მათ შეიძინონ სხვადასხვა უნარი (ინფორმაციის მოძიებისა და გადაამუშავების, ლოგიკური და კრიტიკული აზროვნების, ტრანსფერის, პრობლემის გადაჭრის, ეფექტური კომუნიკაციის, თანამშრომლობის და სხვ.). ამ უნარების გარეშე ის ვერ შეძლებს სწრაფგვალებადი რეალობისთვის ფეხის აწყობას, ვერ ჩამოყალიბდება დამოუკიდებლად შემსწავლელ პიროვნებად, რომელსაც შეეძლება მუდმივად განაახლოს ცოდნა და თავისი ადგილი მონახოს კონკურენტულ გარემოში. ეს უნარები არ არის თანდაყოლილი და არც თავისთავად ვითარდება. ამაში უდიდესი წილი აქვს სასწავლო პროცესში სწორად გამოყენებულ სტრატეგიებს.

გაკვეთილის დაგეგმვის დროს მიზნის განსაზღვრისას მასწავლებელი უნდა ფიქრობდეს, რომელ უნარს/უნარებს განუვითარებს მოსწავლეებს მის მიერ დაგეგმილი აქტივობები. ამ დროს ის ითვალისწინებს, ერთი მხრივ, ეროვნული სასწავლო გეგმის მოთხოვნებს, მეორე მხრივ, მოსწავლეთა საჭიროებებს (რომელი უნარის ნაკლებობა იგრძნობა კლასში, რას ვერ ახერხებენ მოსწავლეები, რა უჭირთ, რომელი მოსწავლე საჭიროებს დიფერენცირებულ მიდგომას რომელიმე კონკრეტული უნარის გასავითარებლად და ა.შ.). ჩვენი ორიენტირი უნდა იყოს დეკლარირებული (სტატისკური) ცოდნიდან პროცედურული (დინამიკური) ცოდნის გავლით მივიყვანოთ მოსწავლე პირობისეულ (ფუნქციურ) ცოდნამდე, რადგან სწორედ ეს უკანასკნელი აძლევს მოსწავლეს საშუალებას, თავისი ცოდნა ადეკვატურად გამოიყენოს სხვადასხვა სიტუაციაში, ე.ი. მოახდინოს ცოდნის გადატანა, ანუ **ტრანსფერი**.

სანამ სტრატეგიების შესახებ დავიწყებდეთ საუბარს, შევახსენებთ მასწავლებლებს, რომ სტრატეგია და მეთოდი ჩვენს მასალაში სინონიმებად გამოიყენება. სწავლების მეთოდი/სტრატეგია არის მასწავლებლის მიზანმიმართული ქმედება მოსწავლეებში შესაბამისი უნარის განსავითარებლად. ხშირად მასწავლებლებს უჭირთ აქტივობისა და მეთოდის ერთმანეთისგან გარჩევა. აქტივობას დაესმის კითხვა: რას ვაკეთებ? (მაგალითად, მოსწავლეები გაცნობიან ტექსტს), ხოლო მეთოდს / სტრატეგიას – როგორ ვაკეთებ? (მაგალითად, მოსწავლეები ტექსტის კითხვის პროცესში გამოიყენებენ მარკირების მეთოდს ან „ორმხრივი ჩანაწერების დღიურს“).

სტრატეგიის მიზანმიმართულად შერჩევისათვის მასწავლებელმა უნდა იცოდეს, რომელი სტრატეგია რომელი უნარის/უნარების განვითარებას ემსახურება. მაგალითად, თუ გვინდა, რომ მოსწავლეებს განვუვითაროთ ინფორმაციის ანალიზის უნარი, მას უნდა შევთავაზოთ ტექსტის ამრობრივ ნაწილებად დაყოფა, შემდეგ ამ ნაწილებს შორის კავშირების დანახვა, მოვლენის მიზეზის ახსნა ან დაფარული ამრის აღმოჩენა, მოძიებულ ინფორმაციაში საკვანძო საკითხების იდენტიფიცირება, არსებითი და არაარსებითი ინფორმაციის განსხვავება, ცნებებსა და იდეებს შორის კავშირების დამყარება და ა.შ. ამისათვის ხშირად დავუსვამთ კითხვა – რატომ? მივცეთ საშუალება, გამოიყენოს კოგნიტური სქემები (მაგალითად, ვენის დიაგრამა, კლასიფიცირება-კატეგორიზაციის ცხრილი, ცნებათა რუკა და სხვ.).

თუ გვინდა, რომ მოსწავლეებს განვუვითაროთ კრიტიკული ამროვნების უნარი, მივაწოდოთ მასალა ისე, რომ მათ ფიქრის, განსჯის და განსხვავებული ინტერპრეტირების საშუალება დავუტოვოთ, არ მოვახვიოთ საკუთარი ამრი, მივცეთ საშუალება იმსჯელონ, გააანალიზონ და შეაფასონ განსხვავებული მოსაზრებები. ამისათვის ხშირად ჩავრთოთ დისკუსიებში, დებატებში.

მოქნილი ამროვნება, ერთ ან ერთგვაროვან სიტუაციაში ნასწავლის განსხვავებულ სიტუაციაში გამოყენების უნარი (ანუ ტრანსფერის უნარი) რომ განვუვითაროთ, კონკრეტული მაგალითების გზით უნდა ვუჩვენოთ მოსწავლეებს, თუ როგორ ახერხებენ ადამიანები ცოდნის ერთი სიტუაციიდან მეორეში გადატანას; თემის სწავლებისას წინასწარ უნდა განვჭვრიტოთ ის სიტუაციები, რომლებშიც მოსწავლეები შეძლებენ ათვისებული მასალის გამოყენებას. თუ მოსწავლეებს გავაცნობიერებინებთ, რა სიტუაციებში შეიძლება გამოიყენონ საკუთარი ცოდნა, ამით იზრდება მათი მოტივაცია, რადგან ისინი გაიაზრებენ საკითხის პრაქტიკულ ღირებულებას (მაგალითად, მათემატიკაში ნასწავლი სტატისტიკისა და მონაცემთა ანალიზის ელემენტები გამოვიყენოთ გეოგრაფიაში მოსახლეობის მიგრაციის საკითხის დამუშავებისათვის).

თანამედროვე რეალობაში დიდი მოთხოვნაა შემოქმედებითად მოამროვნე ადამიანებზე. შემოქმედებითი ამროვნება ნიშნავს ისეთი მიმართულებით სიარულს, როდესაც გონებაში წარმოშობილი იდეები არ ეთანხმება საკითხის შესახებ მოლოდინებს, გამორიცხავს ნასწავლის გამეორებას, რუტინულ ამროვნებას. ეს არის „ჩარჩოებს გარეთ ამროვნება“, რომელიც ორიგინალური იდეების გენერირებასთან

ასოცირდება (ამის ერთ-ერთი საშუალებაა მეთოდი „გონებრივი იერიში“). შემოქმედებითი აზროვნება მოითხოვს წარმოსახვით და შემეცნებით აზროვნებას, ვარაუდის ფორმულირებას. იგი შეიძლება დავახასიათოთ, როგორც გადატანითი (ალეგორიულ-მეტაფორული), ასოციაციური და სუბიექტური. მეთოდური ერთფეროვნება, აზროვნების სწორხაზოვნება, ჩარჩოები, გაბატონებული თვალსაზრისებისადმი ბრმა მორჩილება, არაორდინალურად, შემოქმედებითად მოაზროვნე მოსწავლეებისაგან უსიამოვნო და არაპროგნოზირებადი სიტუაციების მიმართ შიში კლავს ბავშვებში შემოქმედებითობას. შემოქმედებითი აზროვნების განვითარებისათვის მასწავლებელმა, პირველ რიგში, უნდა გაუქარწყლოს მოსწავლეს შეცდომის დაშვების შიში, რათა თავისუფლად გამოთქვას საკუთარი აზრი, არ შეზღუდოს მოსწავლე დროში, როცა საქმიანობის ახალ ფორმას სთავაზობს, მისცეს წარმოსახვის გააქტიურებისკენ მიმართული დავალებები (მაგალითად, ვარაუდების გამოთქმა, პრობლემის გადაჭრის რამდენიმე შესაძლო გზის წარმოდგენა, ერთი ნივთის მრავალგვარი დანიშნულებით გამოყენების მოფიქრება და ა.შ.), სთხოვოს პრობლემის გადაჭრის შეთავაზებული გზის გაუმჯობესება ან შეცვლა (მაგალითად, როგორ დაასრულებდით მოთხრობას? როგორ გაარძელებდით ისტორიას? რა იქნებოდა, რომ...) და ა.შ.

აღამიანს სწრაფცვალებად რეალობასთან ადაპტაციისათვის უხდება მუდმივად შემსწავლელის პოზიციაში ყოფნა. თუ მან იცის, როგორ ისწავლოს, ნებისმიერ ახალ გამოწვევას გაუმკლავდება. სწავლის სწავლა კი საკუთარი აზროვნების პროცესის მართვის გარეშე არ არსებობს. ამ უნარს მეტაკოგნიტურ უნარს უწოდებენ. რაც უფრო მაღალია მოსწავლეებში მეტაკოგნიტური აზროვნება, მით უფრო კარგად სწავლობენ ისინი. თუ მოსწავლე გაიაზრებს, რა უშლის ხელს მასალის გაგებაში, საკუთარი აზროვნების პროცესის ანალიზის საფუძველზე იგი ეძებს პრობლემის მოგვარების სტრატეგიას. მასწავლებლის მოვალეობაა გააცნოს მოსწავლეებს სწავლის სხვადასხვა სტრატეგია და, ამავდროულად, ასწავლოს ფიქრი, რომელი სტრატეგიის გამოყენება მისცემს მას უკეთეს შედეგს (სწავლის სტრატეგიებია: ჩანაწერების გაკეთება, ტესტის მარკირება, ხმამაღლა ფიქრი, მასალის შეჯამება, ინფორმაციის გრაფიკული ორგანიზება და სხვ.).

სასწავლო პროცესის განუყრელი ატრიბუტი შეკითხვებია. შეკითხვებით ჩვენ შეგვიძლია მოსწავლეთა აზროვნების ცნობიერად წარმართვა და ისეთი სასწავლო გარემოს შექმნა, რომელშიც სრულად გამოვლინდება თითოეულის ინტელექტუალური პოტენციალი. ამიტომ მოსწავლეებს უნდა დავუსვათ შეკითხვები, მაგრამ დავუსვათ წინასწარ კარგად მოფიქრებული და აზროვნების სხვადასხვა დონის განვითარებისკენ მიმართული შეკითხვები.

შეკითხვათა მრავალნაირი კლასიფიკაცია არსებობს. მათ შორის ყველაზე გავრცელებულია ბენჟამენ ბლუმის ტაქსონომიაზე დამყარებული კლასიფიკაცია. არსებობს მისი მოდიფიცირებული ვარიანტიც, რომელიც შეკითხვათა ექვს ტიპს აერთიანებს. ეს არის:

ცოდნაზე ორიენტირებული შეკითხვები, რომლებიც გულისხმობს ფაქტების დასახელებას, კონკრეტული ინფორმაციის აღდგენას. რა რისკ-ფაქტორები ახლავს ამ ტიპის შეკითხვებს, ზემოთ ამის შესახებ მოკლედ ვისაუბრეთ. თუმცა ისიც უნდა ითქვას, რომ თუ ასეთი შეკითხვებზე პასუხების მოძებნის გზას ვასწავლით მოსწავლეებს და ძალისხმევას ამაზე უფრო დავხარჯავთ, ვიდრე ინფორმაციის დამახსოვრებაზე, უკეთესია.

დამაზუსტებელი შეკითხვები, რომლებიც, ჩვეულებრივ, იწყება ასე: „თუ მე სწორად გავიგე...“ „ანუ შენ ამბობ, რომ...“ და ა.შ. ასეთი შეკითხვების დროს სასურველია, მასწავლებელმა ზუსტად არ გაიმეოროს მოსწავლის ნათქვამი (ამან შეიძლება გამოიწვიოს მოსწავლის დაბნეულობა და შიში, რომ რაღაც სწორად არ თქვა), არამედ გააკეთოს მისი პერიფრაზირება. ასევე ძალიან მნიშვნელოვანია, არ გააკეთოს ეს ნეგატიური მიმიკით (მაგალითად, მაღლა აწეული წარბები, გაკვირვებული მხერა ფართოდ გახელილი თვალებით).

ახსნითი შეკითხვები, რომლებიც, ჩვეულებრივ იწყება კითხვითი სიტყვით „რატომ“. ასეთ შეკითხვებსაც ახლავს გარკვეული რისკები. მაგალითად, მოსწავლემ შეიძლება ის აღიქვას, როგორც ძალდატანება, გაამართლოს საკუთარი პასუხი. ამიტომ სასურველია, თუ მასწავლებელი გულწრფელად გამოხატავს დაინტერესებას, რატომ ფიქრობს ის ასე? ასევე გასათვალისწინებელია, რომ, თუ „რატომ“ კითხვაზე მოსწავლემ პასუხი უკვე იცის (ამოიკითხა სახელმძღვანელოში ან მოისმინა მასზე პასუხი მასწავლებლისაგან), ახსნითი შეკითხვა გადაიქცევა ცოდნაზე ორიენტირებულად. ასეთი შეკითხვები კარგია პერსონაჟის ქცევის მოტივის, მოვლენის მიზეზების ასახსნელად და სხვ. მათი საშუალებით ჩვენ ვუბიძგებთ მოსწავლეებს ინტერპრეტირებისაკენ, მიზეზმდეგობრივი კავშირების დანახვისკენ.

შეფასებითი შეკითხვები. საზოგადოდ ცნობილია, რომ ადამიანის ემოციები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მის სააზროვნო პროცესებზე. ჩვენ ფაქტისა თუ მოვლენის მიმართ ჯერ ემოციური დამოკიდებულება გვიყალიბდება და ამის შემდეგ – კრიტიკული (გაიხსენეთ „კორნელის გრაფა“ – ემოციური და კრიტიკული კომენტარი). ამიტომ დიდი მნიშვნელობა აქვს მოსწავლეებს დავებმართო, გაერკვნენ საკუთარ ემოციებში. სწორედ ამას ემსახურება ამ ტიპის შეკითხვები. ისინი ეხმარება მოსწავლეებს, გააცნობიერონ საკუთარი დამოკიდებულება ამა თუ იმ მოვლენის, ფაქტის, ისტორიული გმირების, პერსონაჟების, თუნდაც მათემატიკური ფორმულების მიმართ. მაგალითად, „რა გრძნობა დაგეუფლა, როცა ეს ამოცანა ამოხსენი?“ „რა გრძნობებს იწვევს შენში ეს ლექსი?“ „რა დამოკიდებულება გაქვს ამ პერსონაჟის მიმართ?“ და ა.შ. მასწავლებელმა უნდა გაითვალისწინოს, რომ შეფასებითი შეკითხვების დასმა არ არის რეკომენდებული იმ დროს, როდესაც ისედაც მაღალია მოსწავლეთა აქტიურობისა და ჩართულობის ხარისხი, მაგალითად დისკუსიისას. ასევე, ამ ტიპის შეკითხვების დასმისას მას უნდა ეტყობოდეს, რომ ის ნამდვილად არის დაინტერესებული მოსწავლის პასუხით და არ სვამს შეკითხვას ფორმალურად.

პრაქტიკული შეკითხვები – ეს ისეთი შეკითხვებია, რომლებიც მიმართულია თეორიისა და პრაქტიკის ურთიერთკავშირზე. მაგალითად, „თქვენ რას მოიმოქმედებდით მის ადგილას?“ „როგორ შეიძლება გამოიყენო ცხოვრებაში მართკუთხედის ფართობის გამოთვლის ფორმულა?“ და ა.შ.

შემოქმედებითი ხასიათის შეკითხვები ისეთი შეკითხვებია, რომლებიც შეიცავს პირობითობის, პროგნოზირების, ვარაუდების ელემენტებს, „აიძულებს“ მოსწავლეებს გააქტიურონ საკუთარი წარმოსახვა. მაგალითად, „როგორ ფიქრობ, როგორი იქნებოდა საქართველო დღეს, რომ არა 1801 წლის მანიფესტი?“ „რა მოხდებოდა, ყველა მცენარე რომ სიმაღლეში ალვის ხეს გატოლებოდა?“ „თქვენი აზრით, როგორი დასასრული ექნება ამ რომანს?“ და ა. შ. შემოქმედებითი შეკითხვები მთლიანად ცვლის გაკვეთილის ტრადიციულ მოდეულს. აქ არ არსებობს სწორი და მცდარი პასუხები. ყველა მოსწავლე თავისუფალია თავის წარმოსახვაში. თითოეულის ფანტაზიას ისეთივე წონა და მნიშვნელობა აქვს, როგორც მასწავლებლისას. აქ ისინი თანასწორნი არიან. ხშირად მასწავლებლები ერიდებიან ასეთი შეკითხვების დასმას, რადგან უჭირთ მოსწავლეთა ფანტაზიის ნაკადის შეჩერება, მაგრამ შედეგი ღირს გარისკვად.

შეკითხვების ერთ-ერთი მიზანი არის დისკუსიის წახალისება.

დისკუსიას, როგორც სწავლების მეთოდს, გაკვეთილის მსვლელობის დროს ინტენსიურად იყენებენ პედაგოგები. დისკუსია ინტერაქტიული სწავლების ერთ-ერთი მეთოდია, რომელიც სხვადასხვა მიზანს ემსახურება. ის ხელს უწყობს საკუთარი აზრის თავისუფლად გამოხატვის, არგუმენტირებული მსჯელობის, კრიტიკული აზროვნების, კომუნიკაციისა და ეფექტური მოსმენის უნარების განვითარებას. კარგად დაგეგმილი და სწორად წარმართული დისკუსია უზრუნველყოფს საკითხის უკეთ გააზრებას.

იმის დასადგენად, ეფექტიანად იყენებთ თუ არა სწავლებისა და სწავლის სტრატეგიებს, დაუსვით თქვენს თავს შეკითხვები:

- ვარჩევ თუ არა სტრატეგიებს სასწავლო მიზნის შესაბამისად?
- სტრატეგიების შერჩევას ვითვალისწინებ კლასისა (მაგ., სიდიდეს) და მოსწავლეთა სპეციფიკას (მაგ., ასაკს)?
- ვიყენებ მოსწავლეებთან მრავალმხრივი და მაღალი სააზროვნო უნარების განვითარებელ სტრატეგიებს?
- ვახერხებ მოსწავლეების გამოწვევას სათანადო სირთულის შინაარსის სწავლებით? ვასწავლი თუ არა, როგორ დაძლიონ ეს სირთულეები?
- ვიყენებ სწავლების მრავალფეროვან სტრატეგიებს და ვარჩევ მათ მოსწავლეების კონკრეტული უნარის / უნარების განსავითარებლად?
- ვაძლევ მოსწავლეებს მაღალ სააზროვნო უნარებზე გათვლილ დავალებებს?
- ვახალისებ მოსწავლეებს, დაასაბუთონ საკუთარი იდეები და მოსაზრებები?

- ვიყენებ შეკითხვების დასმის სტრატეგიებს მოსწავლეთა პასუხების დაზუსტებისა და განვრცობის მიზნით?
- საკითხში ჩაღრმავების მიზნით, ვაყალიბებ კითხვებს მოსწავლეთა პასუხებზე დაყრდნობით?
- ვრთავ ყველა მოსწავლეს კითხვა-პასუხის პროცესში?
- ვახალისებ დისკუსიას, დიალოგსა და დებატებს მნიშვნელოვანი საკითხების გარშემო?
- ვიყენებ მოსწავლეების პასუხებსა და იდეებს დისკუსიის ეფექტიანად წარმართვისათვის?
- შემოიფარგლება დისკუსიაში ჩემი როლი ფასილიტაციით?

თუ ამ შეკითხვებზე თქვენი პასუხი დადებითია, მაშინ მოსწავლეები:

- არიან ცნობისმოყვარეები და გაბედულები;
- არიან კონსტრუქციულად კრიტიკულები;
- არ უყვართ ჩარჩოები და გატკეპნილი გზით სიარული;
- იყენებენ სწავლისა და ამროვნების სხვადასხვა სტრატეგიას;
- შეუზღუდავად გამოთქვამენ და კრიტიკულად აფასებენ საკუთარ მოსაზრებებს;
- სვამენ კარგად გააზრებულ შეკითხვებს;
- იყენებენ სხვადასხვა სტრატეგიას პრობლემების მოგვარების მიზნით.
- მასწავლებელს და ერთმანეთს უსვამენ შეკითხვებს, წამოსწევენ სხვადასხვა საკითხს;
- ერთმანეთს უბიძგებენ ამროვნებისა და მსჯელობისაკენ.
- მათი მსჯელობა არგუმენტირებულია, ჩანს სადისკუსიო საკითხის ცოდნა.
- განავრცობენ დისკუსიას, მოითხოვენ ერთმანეთისგან მსჯელობას, არგუმენტირებულ პასუხებს, ერთმანეთს საკითხის გააზრებისა და დასაბუთებისაკენ უბიძგებენ.
- აჯამებენ დისკუსიის შედეგებს.

ქვესფერო: მოტივაცია და აქტიური მონაწილეობა

მოტივაცია განათლების, ცოდნის მიმართ პოზიტიური დამოკიდებულების ჩამოყალიბების აუცილებელი პირობაა. მოტივაცია, როგორც შინაგანი, ასევე გარეგანი მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მოსწავლის მიღწევებს. რაც უფრო მეტად მოტივირებული არიან მოსწავლეები, მით მეტია სწავლის ხარისხი, რაც ნაკლებად, შესაბამისად, სწავლის ხარისხიც იკლებს.

შინაგანად მოტივირებული მოსწავლისათვის უფრო მნიშვნელოვანი, ღირებული და სასიამოვნოა თავად სასწავლო საქმიანობა, ვიდრე მოსალოდნელი ჯილდო. თუ მოსწავლე იმიტომ აქტიურობს გაკვეთილზე და იჩენს სიბეჯითეს, რომ მოელის წახალისებას, ჯილდოს (კარგი ქულა, შექება, კლასში გარკვეული სტატუსის მოპოვება და

ა.შ.), ეს გარეგანი მოტივაციის ნიშანია. სწავლებაში გამოიყენება მოტივაციის ორივე ფორმა, – როგორც შინაგანი, ისე გარეგანი, თუმცა ეფექტიანობის თვალსაზრისით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, მოსწავლეები შინაგანად იყვნენ მოტივირებულნი. ასეთ შემთხვევაში, გარეგანი მოტივაციისგან განსხვავებით, ისინი მეტი პასუხისმგებლობით ეკიდებიან სწავლას, აქვთ თვითრეგულაციის უნარი, სწავლის მიმართ დადებითი განწყობა, არიან უფრო თავდაჯერებულები.

შინაგანი მოტივაციის აღძვრისა და გაძლიერებისათვის მასწავლებელმა მოსწავლეთა ყურადღება უნდა მიმართოს პროცესზე და არა შედეგზე. აგრძნობინოს მოსწავლეებს სწავლის პროცესით მიღებული სიამოვნება. ამისათვის მან სწავლებაში უნდა გამოიყენოს მრავალფეროვანი სტრატეგიები, ჩართოს მოსწავლეები ისეთ საქმიანობებში, რომლებიც უკავშირდება რეალურ ცხოვრებას, ყოველდღიურობას, მათს გამოცდილებას. სასურველია, მასწავლებელმა შეისწავლოს მოსწავლეების ინტერესები და მოარგოს მათ სასწავლო საქმიანობები, აღძრას მოსწავლეებში ცნობისმოყვარეობა, ორგანულად შეუხამოს ერთმანეთს სასწავლო საქმიანობა და გართობა (გამოიყენოს სხვადასხვა შემეცნებითი თამაში, მათ შორის, როლური და იმიტაციური თამაშები), მისცეს მოსწავლეებს არჩევანის, მოსაზრებების თავისუფლად გამოხატვის თავისუფლება, შექმნას კლასში თვითაქტუალიზაციის გარემო, აქცენტი გააკეთოს იმ ძლიერ მხარეებზე, რომლებითაც მოსწავლეს შეუძლია თვითდამკვიდრება, სხვებისთვის საკუთარი მიგნებების გაზიარება. მოსწავლის შინაგან მოტივაციას ასევე ამაღლებს სირთულეებთან შეჭიდება. ეს ერთგვარად ალპინისტის განცდას ჰგავს, რომლისთვისაც უფრო მნიშვნელოვანი მწვერვალზე ასვლის პროცესია, ვიდრე დალაშქრულ მწვერვალზე დგომა; თუმცა მასწავლებელმა ისიც უნდა გაითვალისწინოს, რომ ზედმეტად რთულმა დავალებამ, რომელსაც მოსწავლის შესაძლებლობები ვერ სწვდება, შეიძლება, პირიქით, მოსწავლის დემოტივაცია გამოიწვიოს. მოსწავლის მოტივაციაზე უდიდეს გავლენას ახდენს კეთილგანწყობილი, ემოციურად და ინტელექტუალურად, ასევე ფიზიკურად უსაფრთხო გარემო. მაღალი მოლოდინის გამოხატვაც მეტად არწმუნებს მოსწავლეს საკუთარ შესაძლებლობებში და, შესაბამისად, ზრდის მის სწავლის მოტივაციას.

გარეგანი მოტივაციისათვის მასწავლებლები იყენებენ როგორც დადებით, ისე ნეგატიურ განმამტკიცებლებს. ცხადია, უპირატესობა პირველს ენიჭება, როგორებიცაა შექება, ჯილდო, მაღალი ქულა; თუმცა მასწავლებელს უნდა ახსოვდეს, რომ ნებისმიერი დადებითი განმამტკიცებელის გამოყენების დროს მნიშვნელოვანია გულწრფელობა. მაგალითად, სუსტი მოსწავლის შექებას მაშინ აქვს ეფექტი, როცა ამას საფუძველი გააჩნია (თუნდაც ოდნაც შესამჩნევი პროგრესი ან შესრულებულ სამუშაოზე დახარჯული ძალისხმევა). არ არის რეკომენდებული მოსწავლეების შედარება. უმჯობესია, შევადაროთ თავად მოსწავლის წინა და მომდევნო ნამუშევრები.

მოსწავლის მოტივაცია და ჩართულობა სასწავლო პროცესში ერთმანეთთან მჭიდროდ დაკავშირებული მოვლენებია. მოსწავლე, რომელიც ხედავს საკუთარ პროგრესს, შინაგანადაც მოტივირებულია და გაკვეთილზე მაღალი ჩართულობის მზაობაც აქვს.

მოსწავლეთა ჩართულობას სასწავლო პროცესში ხელს უწყობს:

- საინტერესოდ და მრავალფეროვნად წამოდგენილი სასწავლო მასალა;
- ისეთი მასალის / საქმიანობის შეთავაზება, რომელსაც პრაქტიკული ღირებულება გააჩნია;
- სწავლების პროცესის იმგვარად დაგეგმვა, რომ მოსწავლეებმა თავად აღმოაჩინონ (თუნდაც უკვე მრავალჯერ აღმოჩენილი);
- მოსწავლეებისათვის ისეთი სიტუაციის შექმნა, რომ შესწავლილის პრაქტიკაში გამოყენების შესაძლებლობა მიეცეთ;
- ჯგუფურ საქმიანობებში მონაწილეობა;
- გაკვეთილის მსვლელობის ზომიერი ტემპი;
- მოსწავლეთა ინიციატივების მხარდაჭერა (ცხადია, იგულისხმება სწავლის პროცესთან დაკავშირებული ინიციატივები) და სხვ.

ზოგჯერ მასწავლებელი შეიძლება მოტყუვდეს ე.წ. მოჩვენებითი აქტიურობით (მაგალითად, მოსწავლეები ფიზიკურად აქტიურობენ: ხაზავენ, აფერადებენ), მაგრამ ჩართულობა გულისხმობს არა ფიზიკურ, არამედ შემეცნებით აქტიურობას, როცა მოსწავლეები ფიქრობენ, სვამენ შეკითხვებს, უარყოფენ ან ადასტურებენ სხვათა მიერ გამოთქმულ მოსაზრებებს, ამიტომ მასწავლებელმა ჯერ კიდევ გაკვეთილის დაგეგმვის დროს უნდა გაითვალისწინოს სწორედ ამროვნების პროცესის მასტიმულირებელი დავალებები (მაგ., დისკუსია, ექსპერიმენტი).

იმის დასადგენად, თუ რას აკეთებთ მოსწავლეთა მოტივირებასა და ჩართულობისათვის, დაუსვით თქვენს თავს კითხვები:

- ვაძლევ მოსწავლეებს სხვადასხვა სახის ამროვნების შესაძლებლობას (პრაქტიკული, ანალიტიკური, შემოქმედებითი, და ა.შ.)?
- ვიყენებ მოსწავლეების სწავლისადმი ინტერესის ამაღლების მიზნით ისეთ სტრატეგიებს, როგორებიცაა ურთიერთსაწინააღმდეგო დებულებები, არჩევანი, კონკურენცია თამაშის ელემენტებით და ა.შ.?
- ვიყენებ სწავლების მრავალფეროვან სტრატეგიებსა და ინსტრუმენტებს მოსწავლეების ინტერესისა და ჩართულობის შენარჩუნების მიზნით?
- ვაძლევ მოსწავლეებს შესაძლებლობას იმოქმედონ საკუთარი ინტერესების მიხედვით, გააკეთონ არჩევანი, გამოხატონ საკუთარი მიზნები, ღირებულებები და ოცნებები?
- ვქმნი ისეთ საკლასო გარემოს, სადაც აწყობენ სიურპრიზებს, სადაც მოსწავლეებს აქვთ სიამოვნების მიღების შესაძლებლობაც (ენთუზიაზმის, იუმორის, სიახლეების საშუალებით)?
- არის გაკვეთილის ყველა ეტაპზე ტემპი ოპტიმალური?
- ვადევნებ თვალყურს თითოეული მოსწავლის ჩართულობას?

თუ ამ შეკითხვებზე პასუხი დადებითია, მაშინ მოსწავლეები:

- ენერგიულად და ენთუზიაზმით არიან ჩართულნი სწავლის პროცესში;
- ისწრაფვიან ამა თუ იმ მიზნის მისაღწევად;
- სიამოვნებით საკლასო ოთახში ყოფნა;
- გამოხატავენ საკუთარ ინტერესებს, იდეებსა და შეხედულებებს;
- არიან მოტივირებულები და დავალებების შესრულებაზე ორიენტირებულები;
- იჩენენ ინიციატივას გაკვეთილზე ახალი აქტივობების შემოტანასთან დაკავშირებით;
- დასახმარებლად მიმართავენ თანაკლასელს და არა მხოლოდ მასწავლებელს;
- მზად არიან დაეხმარონ თანაკლასელებს.
- მოსწავლეები წარმოადგენენ პრეზენტაციებს, ჯგუფი ჩართულია მის განხილვაში.

სფერო: სასწავლო პროცესის შეფასება

ქვესფერო: სწავლების დროს შეფასების გამოყენება

სასწავლო პროცესის შეფასება არის სასწავლო მიზნების მიღწევის ხარისხის დამდგენი მონაცემების შეგროვების, აღრიცხვისა და ანალიზის მუდმივი პროცესი, მოსწავლეთა მიღწევების თანამიმდევრული შესწავლა. შეფასება აღწესასწაფს იმ შედეგებს, რომლებსაც იძლევა მთლიანი სასწავლო პროცესი, ხოლო ამ შედეგების ანალიზი აუცილებელია იმავე სასწავლო პროცესის კორექტირებისა და უკეთ წარმართვისათვის. შეფასების საფუძველი ეროვნული სასწავლო გეგმა, სასკოლო გეგმა და საგნობრივი პროგრამაა (სტანდარტი). შეფასების მიზანი იმის დადგენაა, რამდენად შეესაბამება მოსწავლეთა მიღწევები ეროვნული სასწავლო გეგმის საგნობრივი პროგრამებით (სტანდარტებით) განსაზღვრულ შედეგებს. ამავდროულად, შეფასების შედეგები მასწავლებელს აძლევს ინფორმაციას საკუთარი საქმიანობის ეფექტიანობის შესახებ. შეფასება გამოიყენება არა მხოლოდ მოცემულ მომენტში ცოდნის შესაფასებლად, არამედ მოსწავლის სწავლის პროცესის გასაუმჯობესებლად, მისი განვითარების ხელშესაწყობად. მასწავლებელი სისტემატურად უწევს მონიტორინგს მოსწავლეთა სწავლას და საჭიროების შემთხვევაში აწვდის მათ უკუკავშირს.

უკუკავშირი – ეს არის კომენტარი კონკრეტულ სასწავლო ქმედებაზე, რომელიც აძლევს მოსწავლეს ინფორმაციას, თუ რა შეასრულა მან კარგად და რა არა. ხარვეზების შემთხვევაში ის იღებს რეკომენდაციებს, თუ რა გზებით უნდა აღმოფხვრას ეს ხარვეზები. უკუკავშირი შეიძლება მისცეს მასწავლებელმა მოსწავლეს / მოსწავლეებს, მოსწავლემ მოსწავლეს/მოსწავლეებს. სპეციფიკურ, გაუმჯობესებაზე ორიენტირებულ, მაღალი ხარისხის უკუკავშირს მოსწავლე უმტკივნეულოდ იღებს როგორც მასწავლებლისგან, ასევე თანაკლასელებისგან.

უკუკავშირი უწყვეტი პროცესია, რომელიც ეფუძნება შეფასების სხვადასხვა ფორმას: დაკვირვებას, ტესტს, კითხვა-პასუხს და სხვ. უკუკავშირი შეიძლება იყოს რო-

გორც წერილობითი, ისე ზეპირი. ეფექტური უკუკავშირისათვის მასწავლებელს შემუშავებული უნდა ჰქონდეს მკაფიო კრიტერიუმები (რუბრიკები), რომლებსაც ის აცნობს არა მხოლოდ მოსწავლეებს, არამედ ყველა დაინტერესებულ პირს (მშობლებს, კოლეგებს, ადმინისტრაციას).

მასწავლებელი მოსწავლის სწავლის პროცესში გამოყოფს მნიშვნელოვან ეტაპებს, განსაზღვრავს თითოეულ ეტაპზე მისაღწევ შედეგებს და აძლევს მოსწავლეს უკუკავშირს (განმავითარებელ შეფასებას), რათა მოსწავლემ კარგად დაინახოს საკუთარი პროგრესი. თავად მოსწავლესაც დამოუკიდებლად შეუძლია საკუთარი სასწავლო საქმიანობისათვის თვალის მიდევნება. მასწავლებლის მიერ მიცემული საკლასო თუ საშინაო დავალებებზე დაკვირვება მოსწავლეს საშუალებას აძლევს შეაფასოს საკუთარი სასწავლო საქმიანობა, აღმოაჩინოს ძლიერი და სუსტი მხარეები, მაგრამ ამისათვის მას უნდა ჰქონდეს შეფასების მკაფიო კრიტერიუმები, რომლებსაც ის დაეყრდნობა. სხვაგვარად ძნელია თვითშეფასებას შევაჩვიოთ მოსწავლეები.

შეფასების მრავალმხრივობისათვის მასწავლებელმა უნდა გამოიყენოს სხვადასხვა საშუალება: ზეპირი გამოკითხვა, წერილი სამუშაო, კითხვები, პრეზენტაცია, პროექტი, ჩათვლა ან გამოცდა, საქაღალდე, ანუ ე.წ. „პორტფოლიო“, თვითშეფასება და ურთიერთშეფასება, სხვ.

შეფასებაში მნიშვნელოვანია შემაჯამებელი შეფასების წილიც. შემაჯამებელი სამუშაოს შედეგების ანალიზი მოსწავლეთა აკადემიური მიღწევის დონის დადგენასთან ერთად იძლევა მომავალი შედეგების პროგნოზირების, სასწავლო პროცესის კორექტირების საშუალებას, იმავდროულად ეხმარება მასწავლებელს საკუთარი პროფესიული საჭიროებების დადგენასა და სწავლების პრაქტიკის გაუმჯობესებაში. ყოველი შემაჯამებელი სამუშაოს დაგეგმვისას მასწავლებელი კიდევ ერთხელ უბრუნდება საგნობრივ სტანდარტს და მონიშნავს იმ შედეგებს (ინდიკატორს/ინდიკატორებს), რომელთა მიღწევის დონის შეფასებაც მიაჩნია საჭიროდ, განსაზღვრავს იმ ცოდნის არეალს და უნარების ჩამონათვალს, რომლებიც შემაჯამებელი სამუშაოთი უნდა შეფასდეს და, აქედან გამომდინარე, არჩევს შეფასების ფორმასაც (ეს შეიძლება იყოს ესე, ზეპირი გამოცდა – საკლასო მოხსენება, რეფერატი, შემოქმედებითი ნამუშევარი (მაგ., ნახატი), პროექტი, ექსპერიმენტი, შემაჯამებელი დისკუსია, როლური თამაში, ტესტირება და ა.შ.). შეფასების თითოეულ ფორმაზე მას უნდა ჰქონდეს შემუშავებული შეფასების სქემები/რუბრიკები, რომლებიც წინასწარ არის ცნობილი მოსწავლეებისათვის (და არა მარტო; მშობლებისთვისაც). შემაჯამებელი შეფასების თარიღისა და ფორმის შესახებ მოსწავლეებმა წინასწარ უნდა იცოდნენ.

იმის დასადგენად, თუ რამდენად ეფექტიანად იყენებთ შეფასებას სწავლების დროს, დაუსვით თქვენს თავს კითხვები:

- მაქვს შემუშავებული შეფასების კრიტერიუმები (რუბრიკები) სხვადასხვა უნარისა თუ სასწავლო საქმიანობის შესაფასებლად?

- იცნობენ ჩემი მოსწავლეები შეფასების კრიტერიუმებს / რუბრიკებს?
- მიიღეს მოსწავლეებმა კრიტერიუმების შემუშავებაში მონაწილეობა?
- ვამოწმებ სისტემატურად მოსწავლეების მიღწევებს სხვადასხვა მეთოდის გამოყენებით: გამოკითხვა, პრეზენტაცია, შეკითხვები და ა.შ..
- არის თუ არა სასწავლო პროცესის მონიტორინგი რეგულარული და ვიყენებ თუ არა თითოეული მოსწავლის სწავლის შესახებ ინფორმაციის მოსაპოვებლად სხვადასხვა გზას (მაგალითად, დაკვირვებას, პორტფოლიოს ანალიზს და სხვ.)?
- ვამოვყოფ სწავლის პროცესში მნიშვნელოვან ეტაპებს, განსაზღვრავ თითოეულ ეტაპზე მისაღწევ შედეგებს და ვიყენებ თუ არა სხვადასხვა სახის განმავითარებელ შეფასებას, რათა დავეხმარო მოსწავლეებს თითოეულ ეტაპზე საკუთარი პროგრესის შეფასებაში?
- ვაძლევ მოსწავლეებს ისეთ დავალებებს, რომ მათ შეძლონ საკუთარი ცოდნის რეფლექსია და მისი შემდგომი გაღრმავება?
- ვაძლევ მოსწავლეებს მკაფიო და აღწერით უკუკავშირს, რათა მათ შეძლონ საკუთარი ცოდნისა და უნარების გაუმჯობესება და გაღრმავება?
- შეესაბამება ჩემი შემაჯამებელი შეფასებები სასწავლო მიზნებსა და მოსალოდნელ შედეგებს?
- ვაანალიზებ და ვიყენებ თუ არა შემაჯამებელი შეფასების შედეგებს შემდგომ საქმიანობაში?

თუ ამ შეკითხვებზე თქვენი პასუხი დადებითია, მაშინ:

- მოსწავლეებს შეუძლიათ განსახვავონ, რა იციან, რა არ იციან და რისი შესწავლის საჭიროება აქვთ;
- მოსწავლეები იყენებენ როგორც მასწავლებლის, ისე თანაკლასელებისაგან მიღებულ უკუკავშირს საკუთარი მიღწევების გასაუმჯობესებლად და გეგმავენ საკუთარი სწავლის პროცესს;
- ისინი აანალიზებენ და ცვლილებები შეაქვთ საკუთარ ნამუშევარში მისი ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით;
- იყენებენ რუბრიკებსა და სხვა ინსტრუმენტებს (შეფასების სქემები, კომენტარები) ხარისხის კონტროლისთვის;
- მოსწავლეთა ნამუშევრებში შეიმჩნევა პროგრესი;
- ისინი თამამად წარუდგენენ და უხსნიან თანაკლასელებს საკუთარ ნამუშევარს;
- მოსწავლეები შეფასების რუბრიკების მიხედვით აზუსტებენ საკუთარ შეფასებას;
- ისინი თანაკლასელს/თანაკლასელებს აძლევენ გაუმჯობესებისკენ მიმართულ, მაღალი ხარისხის უკუკავშირს.

მიმართულება: პროფესიული პასუხისმგებლობები

სფერო: პროფესიული ქცევა

მასწავლებლის პროფესიული ქცევის განმსაზღვრელი დოკუმენტია „მასწავლებლის ეთიკის კოდექსი“. მასწავლებლის დისციპლინურ ქცევას და ეთიკური ნორმების დაცვას სასკოლო სივრცეში არეგულირებს სკოლის შინაგანაწესი, რომელიც, თავის მხრივ, ეფუძნება დამტკიცებულ კოდექსებს (მოსწავლის ქცევის, მასწავლებლის ეთიკისა და სკოლის დირექტორის კოდექსს), ამიტომ ამ საკითხზე ვრცლად არ შევჩერდებით.

უფრო ვრცელი და დეტალური ინფორმაცია მასწავლებლის პროფესიული ქცევის შესახებ შეგიძლიათ იხილოთ პუბლიკაციაში: „მასწავლებლის ეთიკის სახელმძღვანელო“, მ. ინასარიძე, ს. ლობჯანიძე, შ. მამუკაძე, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი, 2008.

სფერო: პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა

პროფესიონალიზმის ერთ-ერთი მთავარი მახასიათებელი არის უწყვეტი პროფესიული თვითგანვითარების მოთხოვნილება. თუმცა, თვითგანვითარების გზები და საშუალებები ინდივიდუალურია, განპირობებულია თითოეული ჩვენგანის პიროვნული მახასიათებლებითა და საჭიროებებით. პროფესიული განვითარება გულისხმობს მასწავლებლების საქმიანობის გაუმჯობესებას, რაც მიიღწევა კარგად დაგეგმილი და გონივრულად განხორციელებული ღონისძიებებით როგორც ინდივიდუალურ, ასევე ორგანიზაციულ დონეზე.

მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების აუცილებელი ეტაპებია:

- **მოსწავლეთა საჭიროებების დადგენა.** პროფესიული განვითარების თვალსაზრისით ძირითადი შეკითხვაა: „რა უნდა ვისწავლოთ ჩვენ, მასწავლებლებმა, იმისთვის, რომ ხელი შევუწყოთ მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესებას?“ შესაბამისად, პროფესიული განვითარების დაგეგმვის პირველივე ეტაპზე მასწავლებელმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გაამახვილოს მოსწავლეებზე და მათ აკადემიურ საჭიროებებზე.
- **მასწავლებლის საჭიროებების დადგენა.** მოსწავლეების საჭიროებების დადგენის შემდეგ მასწავლებლებმა უნდა იფიქრონ, თუ რა მიმართულებით აიმაღლონ კვალიფიკაცია, რათა უპასუხონ მოსწავლეების წინაშე არსებულ გამოწვევებს. კითხვები, რომლებზედაც მასწავლებელმა პასუხი უნდა გასცეს, შემდეგია: რა უნდა ვიცოდეთ, რისი უნდა მჯეროდეს, რისი გაკეთება უნდა შემიძლოს, რისი

სურვილი უნდა მქონდეს და როგორც უნდა ვიქცეოდე, რათა დავეხმარო ჩემს მოსწავლეებს სასურველი სასწავლო მიზნების მიღწევაში? ამაში დავეხმარებათ რეფლექსია, რომლის შესახებ ზემოთ უკვე გვქონდა საუბარი.

- **პროფესიული განვითარების მიზნების შემუშავება.** მოსწავლეებისა და მასწავლებლების საჭიროებების გათვალისწინებით მასწავლებელი გამოყოფს პროფესიული განვითარების პრიორიტეტულ მიმართულებებს.
- **საკუთარი საქმიანობის დაგეგმვა.** მასწავლებლები კონკრეტულად განსაზღვრავენ, თუ რას გააკეთებენ იმისთვის, რომ შეძლონ პროფესიული განვითარების მიზნების განხორციელება და სასურველი შედეგების მიღწევა. საქმიანობის სახეობა დამოკიდებულია უშუალოდ მიზანზე.

საკუთარი საქმიანობის დაგეგმვისას მასწავლებელმა უნდა გაითვალისწინოს, რა ადამიანური და მატერიალური რესურსებია ხელმისაწვდომი. ამის დასადგენად მასწავლებელი უსვამს საკუთარ თავს შემდეგ შეკითხვებს:

- რა სახის მხარდაჭერა არის ხელმისაწვდომი მასწავლებლებისთვის (არის თუ არა სკოლაში პროფესიული განვითარების ჯგუფი, ფასილიტატორი, ტრენერი)?
- რომელ კოლეგებს აქვთ გარკვეული საგნობრივი და მეთოდური გამოცდილება, რომელიც შეიძლება გამიზიარონ?
- რა სახის დახმარება შემიძლია გავუწიო ჩემს კოლეგებს (მაგალითად, შევთავაზო ჩემ მიერ შექმნილი რესურსი, გავუზიარო ჩემი წარმატებული პრაქტიკა ან თუნდაც წარუმეტებლობაზე ვესაუბრო გულახდილად, რომ აიცილოს მსგავსი საფრთხე)?
- რა სახის დახმარება მჭირდება სკოლის ადმინისტრაციისგან (მაგალითად, აქვს თუ არა სკოლას პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მასწავლებლის ჩართვის შესაძლებლობა)?
- რა სახის პროფესიული ლიტერატურა მჭირდება? სად შეიძლება მოვიძიო აღნიშნული ლიტერატურა (არის თუ არა სკოლაში საჭირო მეთოდური ლიტერატურა? არსებობს თუ არა საინტერესო ელექტრონული მისამართების ჩამონათვალი და ა.შ.)?
- ჩემი პროფესიული განვითარებისთვის რა შესაძლებლობებია ხელმისაწვდომი სკოლის გარეთ (ტრენინგები, სასწავლო კურსები, სტაჟირება, პროფესიული გაერთიანებები, სხვ.)?
- შედეგების შეფასება. წლის ბოლოს მასწავლებელმა უნდა შეაჯამოს და შეაფასოს მის მიერ განხორციელებული პროფესიული საქმიანობების შედეგები. მასწავლებელს აქვს შესაძლებლობა, კოლეგებთან ერთად გააანალიზოს და შეაფასოს გაწეული საქმიანობა, მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესების მიზნით დასახოს პროფესიული განვითარების შესაბამისი გზები და საშუალებები, ამას-

თანავე, კოლეგებთან და/ან სკოლის ხელმძღვანელობასთან წარმოაჩინოს მის მიერ გაწეული ძალისხმევა. ამისათვის პასუხი უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს:

- როგორ შეიცვალა ჩემი პრაქტიკა განხორციელებული საქმიანობების შედეგად? რას ვაკეთებ საკლასო ოთახში ახლა განსხვავებულად და უკეთესად?
- როგორ შეიცვალა მოსწავლეების სწავლის პროცესი და შედეგები ჩემ მიერ განხორციელებული პროფესიული საქმიანობების შემდეგ? რას აკეთებენ ისინი განსხვავებულად და უკეთ? გაუმჯობესდა თუ არა მათი სწავლის შედეგები?

თვითშეფასების კითხვარის სრულყოფილად გააზრება დაეხმარება მასწავლებელს ამომწურავად, კომპლექსურად დაინახოს, თუ რას მოიცავს მასწავლებლის საქმიანობა და, ამასთანავე, ობიექტურად შეაფასოს საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეები. იგი არის მძლავრი ინსტრუმენტი მასწავლებლის ხელში მისი პროფესიული განვითარებისთვის მთელი თავისი კარიერის განმავლობაში. ამრიგად, თვითშეფასების კითხვარის პრაქტიკაში რეგულარული დანერგვა ხელს შეუწყობს არა მარტო ცალკეული მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებას, არამედ, ზოგადად, სისტემის წინსვლას.

ჩვენი მიზნები

გთავაზობთ რესურსების ჩამონათვალს, რომელიც დაგეხმარებათ თვითშეფასების კითხვარზე მუშაობისა და მისი შედეგების გაანალიზებაში:

- სასწავლო და პროფესიული გარემო, დამხმარე სახელმძღვანელო, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი, 2008;
- ეფექტიანი სწავლება, თეორია და პრაქტიკა, გამოცდების ეროვნული ცენტრი, 2010;
- ბავშვზე ორიენტირებული სკოლის გზამკვლევი, გორგოძე ს., ჯანაშია ს., სამოქალაქო განვითარების ინსტიტუტი, 2012;
- ვისწავლოთ ერთად, ინკლუზიური განათლება, თ. პაჭკორია (რედ.), ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასების ცენტრი, 2008;
- მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის გზამკვლევი, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2014;
- მასწავლებლის წიგნი, მ. ჯაფარიძე, მ. ფიჩხაძე, მ. ბოჭორიშვილი, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2013.
- პრობლემაზე დაფუძნებული სწავლება, ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასების ცენტრი, 2008.
- როგორ ვასწავლოთ მოსწავლეებს აზროვნება, ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასების ცენტრი, 2007
- ინტერკულტურული განათლების პრაქტიკული სახელმძღვანელო მასწავლებლებისთვის, ტაბატაძე შ., ჩაჩხიანი ქ., ინასარიძე მ., ქირია ჭ., „საიმედო“, 2010;
- ინტერკულტურული განათლება, ტაბატაძე შ., ნაცვლიშვილი ნ., მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი, 2008;
- სწავლება დემოკრატიული მოქალაქეობისა და ადამიანის უფლებათა შესახებ, როლფ გოლობი, ვილტრუდ ვეიდინგერი, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2013.

- სასწავლო და პროფესიული გარემო, დამხმარე სახელმძღვანელო, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი, 2008;
- კლასის მართვა: კვლევებზე დაყრდნობით შემუშავებული მეთოდები მასწავლებლებისათვის. მარზანო რ.ჯ., იანა ს. მარზანო, დებრა ჯ. ფიქერინგი, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი, 2009;
- ეფექტიანი სწავლება, თეორია და პრაქტიკა, გამოცდების ეროვნული ცენტრი, 2010.
- სწავლება და შეფასება, დამხმარე სახელმძღვანელო, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი, 2008;
- მოტივაცია, მანანა მელიქიშვილი, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2013;
- სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება – პრაქტიკული გზამკვლევი, ქ. ჩაჩხიანი, გ. ნოზაძე, მ. ინასარიძე, მ. ბოჭორიშვილი, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2014.

