



გზამკვლევი სკოლის დონეზე
კროფესიული განვითარების
მხარდასაჭერად

**გზამკვლევი სკოლის დონეზე პროფესიული
განვითარების მხარდასაჭერად**

2021



მომზადებულია კოალიციის „განათლება ყველასთვის - საქართველო“ მიერ გაეროს განვითარების პროგრამისა (UNDP) და შვედეთის მთვარობის მხარდაჭერით. გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შეიძლება არ ასახავდეს დონორი ორგანიზაციების თვალსაზრისს.

პროექტის ხელმძღვანელი: ირინა ხანთაძე

დოკუმენტის გამოცემაზე პასუხისმგებელი: გიორგი ჭანტურია

ავტორი: მანანა რატიანი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოციცრებული პროფესორი

მისამართი: ოთარ ჩხეიძის ქ. 5, 0177 თბილისი

ტელ.: +995 32 220 67 74

www.efageorgia.ge

efacoalition@efageorgia.ge

<https://www.facebook.com/EFAgeorgia>

შინაარსი

| | |
|--|----|
| გზამკვლევი სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების მხარდასაჭერად .. | 1 |
| წინასიტყვაობა | 3 |
| სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების არსი | 5 |
| სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მიდგომები | 8 |
| ქოუჩინგი | 9 |
| მენტორობა/ტუტორობა | 12 |
| სასწავლო ჯგუფები | 15 |
| კრიტიკული მეგობარი | 19 |
| სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების ციკლი და განხორციელების პროცესი | 22 |
| სკოლის დირექტორი, როგორც საგანმანათლებლო ლიდერი და ცვლილებების მართვის პროცესი | 25 |
| 360 გრადუსიანი უკუკავშირი | 28 |
| ინფორმაციის მოძიების მეთოდები | 30 |
| გამოყენებული ლიტერატურა: | 55 |
| დანართი 1 | 58 |
| დანართი 2 | 60 |
| დანართი 3 | 62 |
| დანართი 4 | 65 |
| დანართი 5 | 69 |

წინასიტყვაობა

საგანმანათლებლო რესურსცენტრი წარმოადგენს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ტერიტორიულ ორგანოს და ხელს უწყობს მისი პოლიტიკის განხორციელებას. რესურსცენტრები შეიქმნა 2005 წელს, მართვის დეკონცენტრაციისა და სკოლებისათვის ადგილობრივი მხარდამჭერი სისტემის განვითარების მიზნით, განათლების სამინისტროსა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების რეორგანიზაციის განხორციელების დროს. იმ პერიოდში, გაუქმდა სასკოლო ოლქები/სამმართველოები, განათლების განყოფილებები და დაფუძნდა 72 საგანმანათლებლო რესურსცენტრი. მათი შექმნის იდეა მდგომარეობდა იმაში, რომ ეზრუნათ სკოლების ინფორმაციით უზრუნველყოფაზე, ორგანიზაციულ და ადმინისტრაციულ საქმიანობაში დახმარებაზე, ასევე, თანამშრომლობითი ქსელისა და მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებაზე. თუმცა, დროთა განმავლობაში, რესურსცენტრები უფრო მეტად „ინფორმაციის გამტარებად“ იქცნენ სკოლასა და სამინისტროს შორის და ნაკლებად ასრულებდნენ როგორც სკოლის განვითარების, ასევე დეცენტრალიზაციის მხარდამჭერ ფუნქციას.

დღესდღეობით, საქართველოში მიმდინარე ზოგადი განათლების რეფორმის ფარგლებში, ახალ გამოწვევას წარმოადგენს ე.წ. ახალი სკოლის მოდელის განხორციელება, რომელიც, თავის მხრივ, სისტემის ფარგლებში ბევრი მნიშვნელოვანი ცვლილების გატარებას გულისხმობს: ახალი, მესამე თაობის სასწავლო გეგმის დანერგვასთან ერთად, ახალი სკოლის მოდელი ხელს უწყობს სასწავლო პროცესის დაგეგმვასთან დაკავშირებული არაერთი ფუნქციის სკოლის დონეზე დელეგირებასა და სკოლის აკადემიური ავტონომიურობის მნიშვნელოვან გაფართოებას.

ამ კონტექსტში, აგრეთვე, იცვლება საგანმანათლებლო რესურსცენტრების როლი - ადმინისტრაციულ და მონიტორინგის ფუნქციასთან ერთად, ისინი

იქნენ სკოლის ინსტიტუციური განვითარების ხელშემწყობის ახალ მისიას. შესაბამისად, მნიშვნელოვანი ხდება მათი ინსტიტუციური გაძლიერების საკითხიც, რაც არაერთგზის არის აღნიშნული განათლების სისტემის კვლევებში, შეფასებებსა და სტრატეგიულ დოკუმენტებში (მათ შორის განათლების სტრატეგია 2017-21 წწ).

აღნიშნული გზამკვლევი დაეხმარება როგორც საგანმანათლებლო რესურს-ცენტრებს, ასევე სკოლის ადმინისტრაციის წარმომადგენლებსა და სხვა დაინტერესებულ პირებს, სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მხარდაჭერასა და განხორციელებაში.

სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების არსი

სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარება ეს არის შიდა სასკოლო სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს სამუშაოს შესრულების კვალდაკვალ მასწავლებელთა უწყვეტ პროფესიულ ზრდას. ხშირია, როცა მას სამუშაო ადგილზე სწავლასაც ადარებენ. აღნიშნული მოდელი მიმართულია ცალკეული სკოლის და მისი მასწავლებლების სპეციფიკურ საჭიროებებზე. იგი ეფუძნება და იმავდროულად აძლიერებს კიდევ სკოლის შიგნით თანამშრომლობის კულტურას და ხელს უწყობს ურთიერთსწავლებას და უწყვეტი პროფესიული განვითარების კულტურის განმტკიცებას.

სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების კონცეფცია არახალია განათლების სისტემაში და მათ შორის საქართველოშიც. ზოგადად, მას მიიჩნევენ მასწავლებლის უწყვეტი პროფესიული განვითარების ნაწილად. თუკი გარედან შემოთავაზებული ტრენინგები, სემინარები თუ სამუშაო შეხვედრები უფრო ფრაგმენტულ ხასიათს ატარებს, სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარება მისი კულტურის ნაწილია და მისი მიმდინარეობა - პერმანენტულია.

გარედან შემოთავაზებული ღონისძიებების მიზანია, მასწავლებლებმა ინდივიდუალურად გაიფართოონ ზოგადი ცოდნა, უნარ-ჩვევები, კომპეტენციები; შეისწავლონ სწავლების ახალი მოდელები და მეთოდოლოგიები. ასეთი ღონისძიებები ძირითადად ერთჯერად ხასიათს ატარებს. გარედან შემოთავაზებული აქტივობების ძირითადი ფორმატია: ტრენინგები, სემინარები, საუნივერსიტეტო აკადემიური და საზაფხულო კურსები, დისტანციური პროფესიული განვითარების ღონისძიებები, ექსპერტებთან კონსულტაციები, პროფესიული ლიტერატურის გაცნობა და სხვ.

რაც შეეხება სკოლის ბაზაზე პროფესიულ განვითარებას, ის გაცილებით ნაკლებხარჯიანია, თუმცა, აქვს აუცილებელი მახასიათებლები, რომლის გა-

რეშეც მისი ამოქმედება და მისგან მიღებული ეფექტი სათუთა. ერთ-ერთ აუცილებელ წინაპირობად შესაძლოა ჩაითვალოს მასწავლებლებს შორის ურთიერთთანამშრომლობა, რაც იძლევა იმის საფუძველს, რომ სკოლაში მუდმივად იხვეწება პედაგოგიური პრაქტიკა, მასწავლებლები იძენენ ახალ ცოდნას და ივითარებენ უნარ-ჩვევებს.

სკოლის ბაზაზე პროფესიულ განვითარებას მკაფიო და ნათელი მიზანი აქვს - გააუმჯობესოს სწავლა-სწავლების ხარისხი. მისი შედეგები ხელშესახებია, მიმდინარეობა - თვალნათელი. დირექტორის ჩართულობა პროცესში მას საგანმანათლებლო ლიდერის ფუნქციასაც სძენს და მისგან მაღალ კომპეტენციებს მოითხოვს.

ასევე დიდი მნიშვნელობა ენიჭება პროცესის ინკლუზიურობას. თუკი გარედან შემოთავაზებულ პროცესებში მასწავლებელი მარტოა, სკოლის ბაზაზე ყველაფერი ერთობლივად ხორციელდება და პასუხისმგებლობები გადანაწილებულია. ნებისმიერ მასწავლებელს შეუძლია დაეყრდნოს უფრო გამოცდილი კოლეგის გამოცდილებას. ამ დროს, არ აყოვნებს უკუკავშირი, რაც პროფესიული განვითარების მნიშვნელოვანი კომპონენტია.

მასწავლებლებს მხედველობაში უნდა ჰქონდეთ კონკრეტული კლასი, მოსწავლეები, რადგან, თუ კავშირი კონკრეტულ ახალ მიდგომასა და მოსწავლეთა სარგებელს შორის არ დადგება, განუული ძალისხმევა ფუჭად ჩაივლის. შესაბამისად, პროფესიული განვითარების ეფექტიანობა განისაზღვრება არა მხოლოდ მასწავლებლის მიერ, არამედ მისი გავლენით მოსწავლეების სწავლასა და შედეგებზე. აღნიშნული მიზნები შეიძლება კონკრეტული საკითხის დაუფლებით შემოიფარგლებოდეს, ან იყოს უფრო ზოგადი, როგორც ბიცაა გაგება-გააზრების უნარის გაუმჯობესება, სწავლის სწავლა, თანამშრომლობითი უნარების განვითარება და სხვა.

მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის მიხედვით, სკოლის დირექტორი ვალდებულია სისტემატურად შეაგროვოს ინფორმაცია საგნის სწავლების, მოსწავლეთა აკადემიური მოსწრების შესახებ, ასევე სკოლაში მიმდინარე სხვა პროცესებთან დაკავშირებით, გამოკვე-

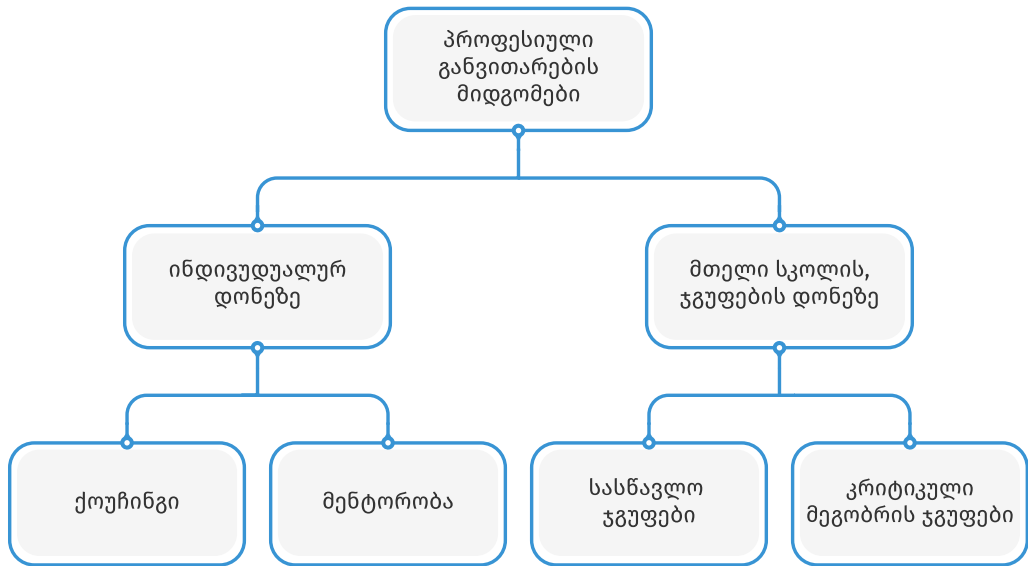
თოს ტენდენციები, დაგეგმოს და განახორციელოს გაუმჯობესების სტრატეგიები; პროცესები წარმართოს მასწავლებლის საქმიანობაზე დაკვირვების გზით. რაც ნიშნავს, რომ სკოლა გახდა შიდა შეფასებაზე პასუხისმგებელი, რომლის მიზანია მასწავლებლის მხარდაჭერასა და განვითარებაზე ორიენტირებული განმავითარებელი უკუკავშირის/რეკომენდაციების გაცემა.

აღსანიშნავია, რომ ეს ცვლილებები ხელს უწყობს და ფაქტობრივად განაპირობებს სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მოდელის სისტემურ დანერგვას ქართულ სკოლებში.

სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მიდგომები

სკოლა დაკომპლექტებულია სხვადასხვა გამოცდილების, ასაკის, კომპეტენციების მქონე მასწავლებლებით. შესაბამისად, აღნიშნული განსხვავებების გათვალისწინებით, სკოლებში სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების განსხვავებული მიდგომები იქნება გამოყენებული. ასევე, შესაძლებელია, რომ მოხდეს სხვადასხვა სტრატეგიების შერევა. განსხვავებულ მოცემულობაში სკოლა შეიძლება დიფერენცირებულად მიუდგეს სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მიდგომის შერჩევასა და დანერგვას.

სქემა №1 გვიჩვენებს, რომ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მიდგომები ინდივიდუალურ და სკოლის დონეზე 2 ჯგუფად ერთიანდება. ინდივიდუალურ დონეზე ერთიანდება ქოუჩინგი და მენტორობა, რომელიც ერთი ერთზე ფორმატში არის ყველაზე ეფექტიანი, თუმცა გამონაკლისის შემთხვევაში მცირე ჯგუფებთანაც შეიძლება წარიმართოს. მეორე მიდგომა სკოლის დონეზე ხორციელდება და მასში სხვადასხვა კრიტერიუმების (სწავლების საფეხური, საგანი/საგნობრივი ჯგუფი, საერთო ინტერესი, ან გამოწვევა) მიხედვით ხდება მასწავლებელთა დაჯგუფება. სკოლის დონეზე რამდენიმე ასეთი პროფესიული ჯგუფი შეიძლება საქმიანობდეს და საბოლოო ჯამში მთელი სასკოლო კოლექტივია გაერთიანებული.



განვიხილოთ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების სხვადასხვა მიდგომა:

ქოუჩინგი

ზოგადასაგანმანათლებლო სისტემაში ქოუჩინგი სულ უფრო მეტად იკიდებს ფეხს, როგორც პროფესიული განვითარების ეფექტიანი მიდგომა. თუმცა მისი გაგება ყოველთვის სწორი არ არის.

ქოუჩი განსაკუთრებული კომპეტენციების და პიროვნული თვისებების მატარ-

ებელი ადამიანია, რომელსაც შეუძლია, რთული, კომპლექსური ამოცანის დაძლევაში, უნარების განაფვაში დაეხმაროს მონაწილეს. ქოუჩინგის საშუალებით შეიძლება განვითარდეს ნებელობა, უნარიანობა, ცოდნა და შესაძლებლობები, ფაქტობრივად იმ სიღრმეებამდე ჩავიდეს, სადამდეც სხვა პროფესიული განვითარების საშუალებას გაუჭირდება მიღწევა. ეს არის თანმიმდევრობითი პროცესი, რაც იწვევს ცვლილებებს აზროვნებაში, ქცევაში, პრაქტიკაში, დამოკიდებულებებსა და ღირებულებებში.

ქოუჩინგი არის ინტერაქტიური პროცესი ორ ან მეტ პროფესიონალს შორის. მისი საშუალებით მასწავლებლები უღრმავდებიან ტრენინგებზე, სამუშაო შეხვედრებსა თუ სემინარებზე მიღებულ გამოცდილებას, ითავისებენ მას და მიგნებებს პრაქტიკაში ნერგავენ, რომლის შემდეგაც ერთვებიან იმავე საკითხთან დაკავშირებით გამართულ პროფესიულ დიალოგში. მისი საბოლოო მიზანია სწავლების პრაქტიკის უწყვეტი გაუმჯობესება.

სიტყვა „ქოუჩი“ დღეს მრჩევლის, დამრიგებლის, დამკვალიანებლის მნიშვნელობით გამოიყენება. ქოუჩინგი ერთგვარი ურთიერთობის ფორმაა, რომელშიც უპირველესია ნდობა, ასევე ერთობლივი მიზანი. ქოუჩის მხრიდან არ უნდა იყოს გამოკვეთილი საკუთარი უპირატესობა, ყოვლისმცოდნეობა და შეუცვლელიობა, რადგან არ დაიკარგოს ნდობაზე დამყარებული კავშირი. პროცესში წინასწარ განერილი გეგმა მკაცრად სტრუქტურირებული არ არის, რომელსაც მონაწილეები მიყვებიან, არამედ ეს გეგმა მოქნილია და საკითხის კომპლექსურობიდან გამომდინარე დგება. მასში კორექტირებები შედის სწავლების ტემპიდან, განხორციელებული ქმედებების ეფექტიანობიდან. პროცესი ძიებას უფრო ჰგავს, რომ კონკრეტული ადამიანისთვის მისაღები სწავლების ფორმა და ტემპი შეირჩეს. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ ამ გზაზე ყოველ განვლილ ნაბიჯზე ხდება სიღრმისეული რეფლექსია, რაც საშუალებას იძლევა საჭიროების შემთხვევაში ქმედებები დაკორექტირდეს. ქოუჩი შეიძლება სკოლის გარედან იყოს მოვლენილი ან სკოლის ბაზაზე შეირჩეს. თუმცა ასეთმა შერჩევამ შეიძლება უსამართლობის განცდა და დაპირისპირება გამოიწვიოს, რაც სკოლის კულტურას არ სჭირდება. უსამართლობის განცდა ქრება, როდესაც მნიშვნელოვანი ცვლილებები, სიახლეები იგეგმება განათლებაში და სკოლის გამოცდილი მასწავლებლებიდან გადამზადდება რომ-

ელიმე და იქნება კონკრეტული სიახლის დამნერგავი. ასეთ შემთხვევაში სკოლაში არ იცვლება თანამშრომლობის კულტურა და სკოლის შესაძლებლობის გაძლიერება ხდება. ეს კომპეტენცია ადგილზე რჩება და მრავლდება.

ქოუჩინგი, როგორც უკვე აღვნიშნეთ სწავლების სპეციფიკურ ასპექტს ეხება და არ არის გრძელვადიანი პროცესი. მან უნდა განავითაროს კონკრეტული უნარი და შეცვალოს და ჩააშენოს ქცევა პრაქტიკაში.

მნიშვნელოვანია, რომ ქოუჩმა და მასწავლებელმა ერთად დაგეგმონ პროცესი და ის არ იყოს მოულოდნელობებით სავსე. ერთობლივი ნაბიჯები თანამშრომლობის შედეგია, უკუკავშირი კი არ არის დამრიგებლური და შეფასებითი, ის უფრო მეტად რჩევებს და ერთობლივ ძიებას ჰგავს. ქოუჩინგი ვერ იქნება მასობრივი, ის შეიძლება ერთ ან მასწავლებლების მცირე ჯგუფთან ერთად მიმდინარეობდეს. ქოუჩინგის მიზანი შეიძლება იყოს განსხვავებული, კურიკულუმთან დაკავშირებულ საკითხში განაფვა ან უფრო ფართო კონტექსტი, რაც ზოგად პედაგოგიურ მიდგომებს ეხება.

ქოუჩინგის არსებითი მახასიათებელია ის, რომ ის იყენებს ქოუჩის, დირექტორისა და მასწავლებლის ერთობას პროფესიული დიალოგისთვის. გააჩნია მოკლევადიანი მიღწევადი მიზნები, რაც, გარკვეულწილად, იწვევს ურთიერთობებში, პედაგოგიური და შინაარსობრივი ცოდნის ცვლილებებს. ეფექტიანი ქოუჩინგი მასწავლებლების მხარდაჭერაზე, მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესებაზეა ორიენტირებული.

როდესაც თანამშრომლობა ხორციელდება ორ ან რამდენიმე, მეტნაკლებად ერთნაირი გამოცდილების მქონე მასწავლებლებს შორის, უნდა მოხდეს მათი როლების მონაცვლეობა – ისინი ხან დამკვირვებლის, ხან კი დასაკვირვებელი მასწავლებლის როლში უნდა იყვნენ.

ქოუჩინგის დროს:

- ▶ ქოუჩი და მასწავლებელი თანასწორია, ისინი ცდილობენ თანამშრომლობის გზით გააუმჯობესონ სწავლების უნარები;
- ▶ ის არ ეფუძნება მოვლენების შეფასებასა და გაკიცხვას;

- ▶ ეს არის პროფესიული განვითარება ორივე მასწავლებლისთვის;
- ▶ მას პოზიტიური გავლენა აქვს ყველა მასწავლებელზე, იმის მიუხედავად, რამდენი წლის სტაჟი და რა გამოცდილება აქვს;
- ▶ ის არ არის შეფასების პროცესის ნაწილი;
- ▶ იგი გამოიყენება, როგორც უწყვეტი პროფესიული ზრდის სტიმულატორი სწავლა-სწავლებაში;
- ▶ ქოუჩი ეხმარება პიროვნულ ზრდაში და საკუთარ თავში შინაგანი ძალების აღმოჩენაში, რომ ახალი გამოწვევა დაიდლოს.

მენტორობა/ტუტორობა

მენტორობა შეგვიძლია განვიხილოთ, როგორც პროფესიული ურთიერთობა მაღალკვალიფიციურ, გამოცდილ და ნაკლებად გამოცდილ, დამწყებ მასწავლებლებს შორის. მენტორი, რომელიც წარმოადგენს ექსპერტს, და შემსწავლელი, რომელსაც სჭირდება კონკრეტული უნარებისა და კომპეტენციების დაუფლება. მენტორი ზრუნავს შემსწავლელის არა მარტო პროფესიულ, არამედ პიროვნულ ზრდაზეც.

მენტორი ის პროფესიონალი პედაგოგია, რომელიც დამწყებ მასწავლებელს კვალიფიციურ დახმარებას უწევს კარიერის დასაწყისში, როცა მხარდაჭერა მნიშვნელოვანია. თუკი მხარდაჭერა არ არსებობს, ასეთ დროს დიდია პირველ 2 წელიწადში სკოლიდან გადინების მაჩვენებელი, რადგან ახალბედა მასწავლებლებს უჭირთ გარემოსთან შეგუება, ყოველდღიური საქმიანობისთვის თავის გართმევა.

სასურველია, მენტორი სპეციფიკურად იყოს მომზადებული, რათა მიზანმიმართულად შეძლოს ახალბედას დახმარება სწავლების ფუნდამენტურ კომპონენტებზე: კლასის სწავლება, სასწავლო გეგმის შედგენა, გაკვეთილის დაგეგმვა და კლასის მართვა.

მნიშვნელოვანია, რომ მენტორი მასწავლებელი ფლობდეს როგორც მოსწავლის, ასევე ზრდასრულის სწავლების კომპეტენციებს, რათა, ერთი მხრივ, საკუთარი გამოცდილებით აჩვენოს, თუ როგორ უნდა დაამყაროს ურთიერთობა მოსწავლეებთან, როგორი უნდა იყოს საკლასო ინსტრუქციები, როგორ უნდა დაიგეგმოს, წარიმართოს და შეფასდეს სასწავლო პროცესი, ხოლო, მეორე მხრივ, შეძლოს ახალბედა კოლეგას გადასცეს ის ცოდნა და გამოცდილება, რაც თავად დააგროვა.

თანამშრომლობის ამ ფორმის მიზანია დამწყები, გამოუცდელი მასწავლებლის დახმარება, რომლის დროსაც მენტორი:

- ▶ ფასილიტაციას უწევს ახალბედა კოლეგას საქიროებათა დადგენასა და უნარების გამოვლენაში;
- ▶ ეხმარება მას პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შემუშავებაში, განხორციელებასა და შედეგების შეფასებაში;
- ▶ ფასილიტაციას უწევს რეალურ, პოზიტიურ ცვლილებებს;
- ▶ აკვირდება, უსმენს და სვამს კითხვებს;
- ▶ აქვს განვითარებაზე ორიენტირებული უკუკავშირი;
- ▶ ინარჩუნებს პოზიტიურ და მხარდამჭერ დამოკიდებულებას;
- ▶ არწმუნებს ახალბედა მასწავლებელს, რომ ის ღია უნდა იყოს სიახლეებისადმი და პროფესიული განვითარებისთვის;

ამდენად, თუ ქოუჩი შესაძლებელია გარედან იყოს მოვლენილი, მენტორი/ტუტორი, უფრო სკოლის გამორჩეული, გამოცდილი კადრია, რომლის საქმიანობა ბევრად უფრო მრავალკომპონენტიანი, რთული და ხანგრძლივია. სკოლის პედაგოგიური კოლექტივიდან არჩეული მენტორი თუ ტუტორი, კარიერის საწყის ეტაპზე, მხარში უდგას ნაკლებად გამოცდილ, ან ახალბედა მასწავლებელს, ან მასწავლებლების მცირე ჯგუფს, სანამ ისინი არ გახდებიან უფრო თავდაჯერებულები და არ აიმაღლებენ პროფესიულ კომპეტენციებს.

კვლევები ცხადყოფს, რომ ის ახალბედა მასწავლებლები, რომლებიც მხოლოდ პროფესიული განვითარების გარედან შემოთავაზებულ კურსს გადიან,

ნაკლებად ახერხებენ შექმნილი ცოდნის პრაქტიკაში გადატანას. ამდენად, სკოლის ბაზაზე შერჩეული მენტორი/ტუტორი მნიშვნელოვან დახმარებას უწევს დამწყებ მასწავლებლებს თეორიული ცოდნის პრაქტიკულად განხორციელებისთვის.

მენტორობა ნიშნავს რამდენიმე მნიშვნელოვანი კომპონენტის ერთობლიობას, ესენია:

- ▶ მენტორობის პროცესი ინტენსიურია, არ არის ეპიზოდური ან ფრაგმენტული. ასევე, ის თან სდევს დამწყები მასწავლებლის კარიერის საწყის ეტაპს;
- ▶ მოიცავს დამრიგებლობის ელემენტებს, რაც გულისხმობს საკუთარი გამოცდილების გაზიარებას, მაგალითების მოყვანას, საჭირო ლიტერატურის მიწოდებას;
- ▶ ეს არის შემეცნებითი პროცესი, რაც ეფუძნება ახალბედა მასწავლებლის მხარდაჭერას, მისი პრაქტიკული მუშაობის მონიტორინგს და შესაბამის უკუკავშირს, რაც მუდმივ თანამშრომლობას მოითხოვს;
- ▶ აზღვევს მასწავლებელს კარიერის დაწყების პირველივე წლებიდან არ დატოვოს პროფესია.

კვლევების თანახმად, მენტორინგის ან ტუტორინგის შედეგი დამწყებ მასწავლებლების შემთხვევაში ბევრად უფრო ეფექტიანია, თუ მისი და დამწყები მასწავლებლის სასწავლო საგანი და საფეხური ერთმანეთს ემთხვევა. ასევე, დადებით ფაქტორად განიხილება, მენტორის/ტუტორის მიზანმიმართული გადამზადება.

საბოლოო ჯამში, აღნიშნულ საკითხზე ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენა მათი როლი და მნიშვნელობა, ასევე ის, თუ როგორ ყალიბდება სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების კულტურა. მნიშვნელოვანია, მენტორს/ტუტორს ჰქონდეს სოციალური უნარები, რათა ეფექტიანი კომუნიკაცია დაამყაროს, მისცეს განვითარების და დამოუკიდებელი გადამწყვეტილების მიღების საშუალება, როცა შესაძლებელია, შეითავსოს ფასილიტატორის ფუნქცია, მხოლოდ საჭიროების შემთხვევაში მიმართოს ინსტრუქციებს, გამოირჩეოდეს დაკვირვების კარგი უნარით და უზრუნველყოფდეს კონსტრუქციულ უკუკავშირ-

ირს, განმსაზღვრელ და შემაჯამებელ შეფასებას, რაც ხელს უწყობს სწავლებას. თუმცა, ასეთი უნარების მქონე პედაგოგის შერჩევა, რომელიც მენტორის როლს შეესაბამება, რთულია. სკოლას მრავალი სარგებელი აქვს, ახალბედა მასწავლებელი ზედამხედველობის ქვეშ ვითარდება, იზოგება თანხა და მისი ადაპტაცია გარემოსთან ბევრად უმტკივნეულოდ მიმდინარეობს.

სასწავლო ჯგუფები

სასწავლო ჯგუფები სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების ერთ-ერთი საინტერესო მიდგომაა, რომელიც ერთი ინდივიდის განვითარებაზე არ არის ორიენტირებული, ეს არის კოლექტიური მსჯელობების, პროფესიული დიალოგის სივრცე, რომელიც ხელს უწყობს თანამშრომლობითი გარემოს შექმნას.

მიჩნეულია, რომ საგაკვეთილო დაკვირვება მნიშვნელოვან ინფორმაციას გვანვდის სწავლა-სწავლებაზე და მისი ერთობლივი ანალიზი, პროცესებზე რეფლექსია საუკეთესო გზაა განვითარებისთვის. პროფესიული განვითარების ამ მოდელში ყველა მასწავლებელი შეიძლება იყოს ჩართული. ასეთ დროს, მათი ცოდნა და გამოცდილება სკოლის კეთილდღეობისთვის, ხარისხიანი განათლების მიწოდებისთვის მაქსიმალურად არის გამოყენებული.

სხვადასხვა ქვეყანაში სასწავლო/სამუშაო/პროფესიულ ჯგუფებს განსხვავებული სახელწოდება აქვთ. ასევე მათი ფუნქციონირების მიდგომებშიც არის მცირედი სხვაობები. თუმცა პრინციპები ყველგან ერთია: სკოლა არის უწყვეტ პროფესიულ განვითარებაზე ორიენტირებული და ეს პროცესი მასწავლებლებისთვის მაქსიმალურად კომფორტულ, ნდობით აღჭურვილ სასკოლო გარემოში მიმდინარეობს, სადაც ხდება ურთიერთსწავლება, მთელი კოლექტივი მომართულია საუკეთესო პრაქტიკის განვრცობისკენ და პრობლემების სწრაფად და მოქნილად აღმოფხვრისკენ.

1998 წელს სინგაპურმა დაიწყო სასკოლო განათლების რეფორმა - „მოაზროვნე სკოლა, მსწავლელი ერი“. ეს ხედვა სკოლის ბაზაზე სასწავლო გარემოს

შექმნას გულისხმობდა. აღნიშნულ გარემოში წახალისებულია განვითარება გაზიარებით, თანამშრომლობით და რეფლექსიით. გამოყოფილია 6 კომპონენტი - სწავლების წრე, მასწავლებლების მიერ მართული სამუშაო შეხვედრები, კონფერენციები, კეთილდღეობის პროგრამები, ვებგვერდი და პუბლიკაციები.

სწავლების წრეში 6-10 მასწავლებელი შედის, ისინი პრობლემურ საკითხებზე დისკუსიებს მართავენ და ეძებენ მათი გადაჭრის გზებს. ისინი საშუალოდ 8-ჯერ ხვდებიან ერთმანეთს სემესტრის ან წლის მანძილზე. საშუალოდ, შეხვედრების დრო - 2 საათია. ტრენინგები ძირითადად ერთიან სასკოლო მიდგომას ეფუძნება და მასწავლებლები ერთად გადიან სწავლებისთვის ყველა აქტუალურ საკითხს, რაც დანერგვასაც ამარტივებს, ახალისებს დისკუსიებს და თანამშრომლობას.

სამუშაო შეხვედრებს ეს პროფესიული წრე ერთობლივად გეგმავს, ისინი საკუთარ მიგნებებს უზიარებენ სხვა ჯგუფებს.

ალბათ, იაპონია შეიძლება ჩაითვალოს ერთ-ერთ პირველ ქვეყნად, სადაც სკოლაში შემოსვლიდან მასწავლებელი ხვდება სამუშაო ჯგუფებში უწყვეტი პროფესიული განვითარებისთვის. აქ მასწავლებელი ამზადებს ე.წ. ღია გაკვეთილს, მას კვლევით გაკვეთილსაც უწოდებენ, საინტერესო და ინტერაქციული სტრატეგიების გამოყენებით. მას კოლეგები ესწრებიან, ან ჩაიწერება და შემდეგ განიხილავენ კოლეგებთან ერთად. მსჯელობენ მისი გაუმჯობესების შესაძლებლობებზე და შემდეგ ამ გაუმჯობესებული გეგმით სხვა კლასში ატარებენ გაკვეთილს და მიღწეულ შედეგებს ადარებენ ერთმანეთს. ასეთ გაკვეთილს მასწავლებელი თავად ირჩევს, თუ როდის ჩაატაროს. ხშირად მასწავლებლები სუბრეგიონულ დონეზე იკრიბებიან რომელიმე შერჩეულ ერთ თემაზე, ერთ პრობლემაზე სამსჯელოდ. მასწავლებლის სამუშაო დღე სრულდება 5 საათზე, მაშინ, როცა გაკვეთილები 2-3 საათამდე თუ გრძელდება. დანარჩენი დრო კი დაგეგმვას და პროფესიულ განვითარებას ეთმობა. ღია, კვლევითი გაკვეთილების პრაქტიკა საშუალებას აძლევს სისტემას გამოარჩიოს და აღიაროს საუკეთესო მასწავლებლები. საინტერესოა, რომ გაკვეთილის შესწავლა კვლევის მიზნით შემდგომში არაერთ ქვეყანაში

სხვადასხვა პროგრამებს დაედო საფუძვლად და იყენებენ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარებისთვის. ამ შემთხვევაში სკოლები, სადაც აღნიშნული მიდგომები იწერება, ერთმანეთს მასპინძლობენ და ერთადვე განიხილავენ საკუთარ მიღწევებს. მნიშვნელოვანია, რომ ეს ავითარებს კვლევით უნარებს, რაც თანამედროვე მასწავლებლისთვის აქტუალური და საჭირო კომპეტენციაა. ეს არის მხარდაჭერაზე ორიენტირებული სისტემა, რომელშიც არ არის კადრები მეტად და ნაკლებად კომპეტენტურებად დაყოფილი. შესაბამისად, ნდობა, ღიაობა, მიმღებლობა ამ პროცესში მეტია და მასწავლებლები არ ერიდებიან ექსპერიმენტებს, სიახლეების მოსინჯვას და ამაზე კოლეგების მოსაზრებების მოსმენას, მათთან ერთად მსჯელობას.

სასურველია, კვლევით ჯგუფებში შედიოდეს 3-6 მასწავლებელი. ამავდროულად, საქმიანობის დაგეგმვისას, გასათვალისწინებელია მათი სამუშაო გრაფიკი, განსაზღვრული უნდა იყოს საკვლევი საკითხი/თემა, მისაღწევი შედეგი. მნიშვნელოვანია დაკვირვება როგორც მასწავლებელზე, ასევე მონაწილეებზე და ამ ორს შორის ინტერაქციაზე. სასურველია ამ ყველაფრის ჩანერა შემდგომი განხილვისათვის. ამ მხრივ, ანალიზი და დისკუსია მთავარი ნაწილია, რომლის შედეგადაც სრული ციკლი ჯამდება. დაბოლოს, თუკი ჯგუფს საინტერესო მიგნებები აქვს, რომლისგანაც სხვა კვლევითმა ჯგუფებმაც შეიძლება ისწავლონ, იგეგმება გამოცდილების გაზიარებისთვის უფრო ფართომასშტაბიანი შეხვედრა.

დაგეგმვისას გასათვალისწინებელია 3 ფაქტორი¹:

დრო - ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპონენტია, რადგან არ მოხდეს მასწავლებლების გამოფიტვა. შესაბამისად, შეხვედრები არ უნდა იყოს ძალიან ხშირი. ასევე არ უნდა იყოს დამატებითი ტვირთი მასწავლებლებისთვის და ხორციელდებოდეს სამუშაო საათებში. ასევე საჭიროა, რომ მასწავლებლები შეხვედრების დროს სხვა საქმიანობისგან თავისუფლები იყვნენ. მაგალითად, თუ მასწავლებლები სკოლაში 5 საათამდე არიან, ეს განხილვები სწორედ ამ პერიოდში უნდა იგეგმებოდეს. შეიძლება ურთიერთობისთვის ტექნოლოგიების გამოყენებაც, რადგან

¹ School-Based Professional Development, A Report for the General Teaching Council for Northern Ireland, 2010

სკოლაში ყველა სამუშაო ჯგუფისთვის შეიძლება კომფორტული სივრცეც არ აღმოჩნდეს.

ტრენინგი - ვიდრე შეუდგებიან ჯგუფების ფორმირებას, საჭიროა შესაბამისი ტრენინგის გავლა, რაც სკოლამ უნდა უზრუნველყოს. ასეთ შემთხვევაში, სკოლის ხედვები იქნება გაზიარებული და პროცესი ქაოსურად არ წარიმართება. ყველას ექნება მკაფიო წარმოდგენა, თუ რა პროცესებში იღებს მონაწილეობას და რამდენად არის ეს სასარგებლო მისთვის, მისი კოლეგებისთვის, მოსწავლეებისთვის და მთლიანად სკოლისთვის. ამავდროულად, პროფესიული განვითარება იქნება საერთო ღირებულება და პასუხისმგებლობა ყველასთვის.

რესურსები - იმისთვის, რომ ჯგუფებმა ეფექტიანად წარმართონ თავიანთი საქმიანობა, მათ წინასწარ ესაჭიროებათ ლიტერატურა, თუ რას დაეყრდნონ, ასევე ადგილი (ფიზიკური თუ ვირტუალური), სადაც შეიკრიბებიან ხოლმე. კარგია, თუ შეხვედრები ნაკლებად ფორმალურ გარემოში წარიმართება, რათა მასწავლებლებისთვის ეს არ იყოს დამთრგუნველი. რა თქმა უნდა, ყველა ხარჯი, რასაც მსგავსი კვლევითი გაკვეთილები და ჯგუფის შეხვედრები მოითხოვს, სკოლის ბიუჯეტიდან უნდა ანაზღაურდეს.

თუკი სკოლა სკოლის ნერგავს ბაზაზე სამუშაო/სასწავლო ჯგუფების მუშაობას, უნდა გაითვალისწინოს, რომ მნიშვნელოვანია, მასწავლებლები ნებაყოფლობით ერთვებოდნენ ამ პროცესში. ამას დასჭირდება გარკვეული დრო, რათა სკეპტიკურად განწყობილმა მასწავლებლებმა დაინახონ ამ პროცესების სარგებელი და საკუთარი ნებით ჩაერთონ მასში. თუკი ეს იქნება სავალდებულო, პროფესიული განვითარების პროგრამები არ იქნება ეფექტიანი და პოზიტიურ გავლენას ვერ იქონიებს ყველაზე, რადგან ფიზიკური მონაწილეობა ყოველთვის აქტიურ ჩართულობას არ გულისხმობს. მონაწილეობა ხდება სრულფასოვანი, თუ იგი განპირობებულია მოსწავლეების საჭიროებებისა და მასწავლებლების შესაბამისი პროფესიული განვითარების მიზნების იდენტიფიცირებით. ამ შემთხვევაში მასწავლებლების მონაწილეობა განაპირობებს მისი პროფესიული მიდგომების შეცვლას, რაც შემდეგ მოსწავლეთა სწავლასა და შედეგებზეც აისახება.

კრიტიკული მეგობარი

კრიტიკული მეგობარი, როგორც თანამშრომლობითი რგოლი, რომელიც სკოლის ბაზაზე ყალიბდება ორი სიტყვით შეიძლება დახასიათდეს - ურთერთ-დაკვირვება და ურთიერთსწავლება.

დამწყები მასწავლებელი 2-3 წლის განმავლობაში, როდესაც ის პროფესიული განვითარების საწყის ეტაპზეა, აგროვებს ცოდნას და გამოცდილებას, მნიშვნელოვანია ტრენინგები, მენტორობა, ხოლო უკვე შემდგომ ეტაპზე, როცა ის სიახლეებს ნაკლებად ეძებს, სასურველია მისი პროფესიული განვითარება განსხვავებულად წარიმართოს.

პროფესიული განვითარების სხვა მეთოდებთან შედარებით, მასწავლებელთა ურთიერთდაკვირვების მეთოდის უდიდესი უპირატესობა ის არის, რომ სწავლების უშუალო მონიტორინგის და შესაბამისად, მოსწავლეთა აკადემიურ მოსწრებაზე ზეგავლენის შესაძლებლობას ქმნის. მაღალია ასევე მეთოდის სოციალური სარგებელიც. ამ მეთოდის გამოყენებით მასწავლებლებს ერთმანეთის უკეთ გაცნობის და ერთმანეთთან დაახლოების შესაძლებლობა ეძლევათ. აღსანიშნავია, ასევე, მინიმალური ფინანსური და ადამიანური რესურსით გრძელვადიანი და ეფექტიანი სისტემის შექმნის შესაძლებლობა და მისი დანერგვა. კრიტიკული მეგობრობა იწყება ნდობის აგებით. პიროვნებას ან ჯგუფს სჭირდება იგრძნოს, რომ მეგობარს/მეგობრებს ნათლად აქვთ გაცნობიერებული ამ ურთიერთობის ბუნება და არ იყენებენ მას შეფასებისა და გაკიცხვისთვის; ერთმანეთს უსმენენ, აზრებს ნათელყოფენ და დროს უთმობენ იმას, რომ სრულად ჩასწვდნენ საკითხის არსს, სთავაზობენ ღირებულ კრიტიკას, როცა მონაწილე ითხოვს კრიტიკულ აზრს. ობიექტურად რეაგირებენ შემსწავლელის საჭიროებაზე და მის მიერ შესრულებული სამუშაოს გულშემატკივრობენ.

ერთ გაკვეთილზე დაკვირვებით ყველა ასპექტის სრულყოფილად დანახვა და ობიექტურად შეფასება შეუძლებელია. ამდენად, დაკვირვების მიზნების წინასწარ შეთანხმება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ მღელვარებას არ ჰქონდეს ადგილი. ამ მეთოდის ეფექტიანად გამოყენების ერთ-ერთი წი-

ნაპირობაა მასწავლებელთა კომპეტენცია და უკუკავშირის სარგებლიანობა. რაც საჭიროა, რომ წინასწარ იყოს ჩამოყალიბებული გზამკვლევეში, სადაც აღწერილი იქნება ურთიერთდაკვირვების მიზნები, ვადები, დაკვირვების კრიტერიუმები, ფორმები, შეფასების სტანდარტები, რუბრიკები, კონფიდენციალურობა, ეფექტიანი დამკვირვებლის მახასიათებლები, რჩევები დამკვირვებლის შერჩევისთვის, დაკვირვებისთვის მოსამზადებელი შეხვედრების და დაკვირვების შემდგომი შეხვედრების მიზნები, ინფორმაციის დოკუმენტირების გზები და დაკვირვების ფორმების ნიმუშები.

კრიტიკული მეგობრის მეთოდის საფუძველი თვითდაკვირვებაა, რომლის დროსაც მასწავლებელი გამოკვეთს სუსტ და ძლიერ მხარეებს. პარალელურად დამსწრე მასწავლებელიც შეაფასებს ნაწახს, ხოლო შემდეგ მოხდება შეფასებების შეჯერება. დრო უნდა დაეთმოს იმ კომპონენტების განხილვას, რომლებსაც ისინი განსხვავებულად აფასებენ. კრიტიკული მეგობარი სანდო კოლეგაა, რომელსაც კრიტიკული და კონსტრუქციული რეკომენდაციების გაცემა შეუძლია, ის კარგი დამკვირვებელი და მსმენელია, სვამს დამაკვალიანებელ კითხვებს, უზრუნველყოფს მხარდაჭერასა და გამოწვევას შორის ბალანსის დაცვას, მოვლენებს სხვადასხვა პერსპექტივიდან აფასებს და მისი დახმარება ყოველთვის ხელმისაწვდომია. აღნიშნული ხელს უწყობს პროფესიულ განვითარებას და სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებას.

კრიტიკული მეგობრობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:

- ▶ მასწავლებლებმა უნდა შექმნათ მონაწილეებისთვის უსაფრთხო გარემო;
- ▶ დაცული უნდა იყოს კონფიდენციალურობა;
- ▶ კრიტიკა მიმართულია მოქმედებაზე და არა - პიროვნებისკენ; მისი ცვლილებისთვის ხდება ვარიანტების შემუშავება;
- ▶ გაცემული კომენტარები და რეკომენდაციები განიხილებოდას როგორც შეთავაზება, ახალი გამოწვევა და არა - კრიტიკა;
- ▶ პროცესი ეფუძნება თანამშრომლობით სწავლას - ურთიერთნდობის, ურთიერთგაგების და ურთიერთდახმარების ატმოსფერო აუმჯობესებს სასწავლო გარემოს, ზრდის კრიტიკისადმი მასწავლებლის მზაობას და

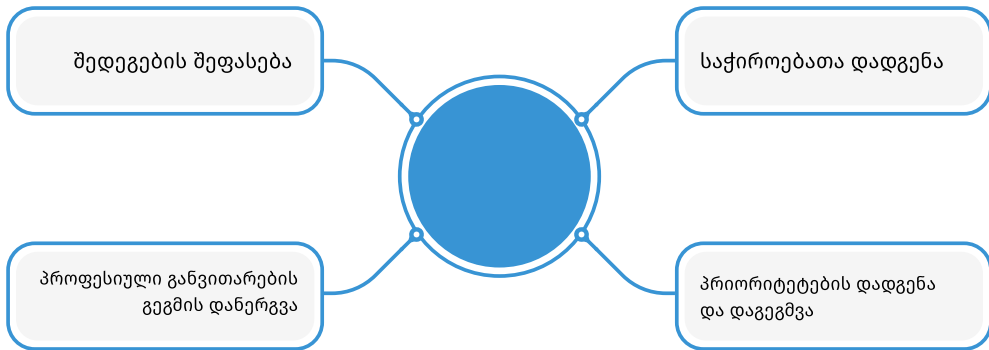
ზრდის პასუხისმგებლობის გრძნობას;

- ▶ არ შეიძლება კრიტიკული მეგობრობა მხოლოდ ერთი მიმართულებით ხორციელდებოდეს, ყოველთვის ერთი მასწავლებელი და მისი საქმიანობა იყოს დაკვირვების ობიექტი;
- ▶ კრიტიკულმა მეგობარმა არ უნდა შეასრულოს დირექტიული როლი, გაკიცხოს კოლეგა;
- ▶ კრიტიკულმა მეგობარმა არ უნდა დააწესოს „საკუთარი დღის წესრიგი“ და არ უნდა დააყენოს ეჭვქვეშ სხვისი ავტორიტეტი, ასევე არ იხელმძღვანელოს პრობლემის გადაჭრის მზა რეცეპტებით.

კრიტიკული მეგობარი, ურთიერთსწავლების გზით, სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ერთ-ერთი ეფექტიანი გზაა, რომელიც ასევე ხელს უწყობს თანამშრომლობაზე დაფუძნებული სასკოლო სისტემის ჩამოყალიბებას.

სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების ციკლი და განხორციელების პროცესი

სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების სისტემის განხორციელება შესაძლებელია წარმოვიდგინოთ როგორც ციკლური პროცესი, სადაც რიგი გამონვევების გამოვლენისა და გადაჭრის შემდეგ იწყება ახალი წრე. ეს ციკლი ოთხ ძირითად ეტაპს მოიცავს, თუმცა სხვადასხვა ლიტერატურაში ეს ეტაპები შეიძლება უფრო დანვრილებით იყოს განხილული, რითაც მისი არსი არ იცვლება. გამარტივების მიზნით, გზამკვლევაში პროფესიული განვითარების 4 ეტაპს განვიხილავთ.



მასწავლებლის მიზანმიმართული პროფესიული განვითარება ითვალისწინებს შემდეგ თანმიმდევრულ ნაბიჯებს.

- ▶ **საჭიროებათა დადგენა** – მასწავლებელი თვითშეფასების გზით, საკუთარი პროფესიული საჭიროებების დასადგენად, თავის საქმიანობაში გამოვლენილი ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიცირებას ახდენს; ამ მხრივ, მოსწავლეთა საჭიროებების, კოლეგებისა თუ ადმინისტრაციის შეფასების შედეგების ანალიზი, მას ეხმარება საჭიროებების უკეთ განსაზღვრაში. თვითშეფასება ინდივიდუალურია, ხოლო სხვა დანარჩენი მონაცემები კი სკოლის ადმინისტრაციის ხელშეწყობით ან/და მათ მიერ გროვდება.
- ▶ **პრიორიტეტების დადგენა და დაგეგმვა** - ინდივიდუალური და საგანმანათლებლო დაწესებულების მიზნებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით მასწავლებელი გამოყოფს პროფესიული განვითარების პრიორიტეტულ მიმართულებებსა და მიზნებს. აღნიშნული პრიორიტეტების მიხედვით, მასწავლებელმა უნდა განსაზღვროს, პროფესიული განვითარების რომელი აქტივობებით, რა თანმიმდევრობით და დროის რა მონაკვეთში შეძლებს სასურველი შედეგების მიღწევას. დაგეგმვაში კოლეგების ჩართულობა ანაწილებს პასუხისმგებლობებს და ასევე გარანტია, რომ სასკოლო პრიორიტეტებს და მასწავლებლის პირად საჭიროებებს პასუხობს გეგმა. სასკოლო დონეზე ჩართულობის უზრუნველსაყოფად შეიძლება სასწავლო ჯგუფების ან კათედრებზე მუშაობის ფორმატი იქნას გამოყენებული.
- ▶ **პროფესიული განვითარების გეგმის დანერგვა** – პროფესიული განვითარების აქტივობების განსაზღვრისა და ინდივიდუალური სამოქმედო გეგმის შემუშავების შემდეგ, მასწავლებელი იწყებს გეგმის განხორციელებას. ამავდროულად, სკოლა შეიძლება ახორციელებდეს მონიტორინგს, თუ როგორ მიმდინარეობს შემუშავებული გეგმის დანერგვა. სკოლის მხრიდან განხორციელებული დაკვირვება მცირედი ხარვეზების და გადაცდომების დროულად აღმოჩენის და გამოსწორების შესაძლებლობას იძლევა.

► **შედეგების შეფასება** – გარკვეული პერიოდის შემდეგ, მასწავლებელი აჯამებს და აფასებს, პროფესიული განვითარების მის მიერ განხორციელებული აქტივობებით მიაღწია თუ არა სასურველ შედეგს. შედეგების შეფასებაში მასწავლებელს დაეხმარება პროფესიული განვითარების პორტფოლიოში თავმოყრილი მასალის ანალიზი. მეტი სანდოობისთვის და ობიექტურობისთვის, შეფასება შეიძლება სხვადასხვა მეთოდით განხორციელდეს - დაკვირვება, პორტფოლიოს ანალიზი და სხვა. ამ შემთხვევაში, სკოლის ჩართულობა მნიშვნელოვანია.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, პროფესიული განვითარება ციკლური პროცესია და ყოველი ციკლის დასრულების შემდეგ, პროცესი თავიდან იწყება.

აღსანიშნავია, რომ დღეს სკოლას მიეცა თავისუფლება შექმნას დამოუკიდებელი, სკოლის საჭიროებებზე მორგებული ხარისხის მართვის სისტემა; მასწავლებელთა ჩართულობით შეიმუშაოს ხარისხის მართვის დებულება; განსაზღვროს წესები, პროცედურები, დაკვირვების/თვითშეფასების/ანგარიშის ფორმები, მეთოდები და ინსტრუმენტები; სკოლის დირექტორს უნდა ჰქონდეს შემუშავებული ხარისხის მართვის დოკუმენტი, სადაც წარმოდგენილი იქნება სკოლის შესაბამისი ხედვა, გაწერილი იქნება განხორციელების გზები, პროცედურები, ფორმები და ანგარიშგების მექანიზმები, ინსტრუმენტები და ა.შ.

ბუნებრივია, ეს გარემოება ხელს შეუწყობს მასწავლებლის საჭიროებაზე და მხარდაჭერაზე ორიენტირებულ პროფესიულ განვითარებას და სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მოდელის დანერგვასაც. კერძოდ, მნიშვნელოვანია, რომ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მოდელი ინტეგრირებული იყოს სკოლის ხარისხის მართვის ერთიან სისტემაში, ზემოთ აღწერილი ციკლური პროცესის ცალკეული ეტაპები ლოგიკურად და სინერგიულად ერწყმოდეს შიდა სასკოლო შეფასების პროცესს და მის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენდეს.

სკოლის დირექტორი, როგორც საგანმანათლებლო ლიდერი და ცვლილებების მართვის პროცესი

ხარისხის მართვის, შიდა სასკოლო შეფასებისა და სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მოდელის დანერგვაში საკვანძო როლი აკისრია სკოლის დირექტორს. სასკოლო რეფორმის ფარგლებში დირექტორების საქმიანობაში აქცენტმა მენეჯერული უნარებიდან საგანმანათლებლო ლიდერობაზე გადაინაცვლა. თუკი სკოლის მენეჯერის ფუნქციაში სკოლის სამეურნეო/ადმინისტრაციული მართვა შედის, საგანმანათლებლო ლიდერისგან მოლოდინია, რომ იგი პროცესების ფასილიტაციასაც წარმართავს, ითანამშრომლებს კოლეგებთან, იქნება დამხმარე მათ პროფესიულ განვითარებაში და მათი პრობლემების მომგვარებელი, შეძლებს სასწავლო პროცესების გასაუმჯობესებელი ნაბიჯების დაგეგმვასა და იქნება კარგი კომუნიკატორი სასკოლო საზოგადოების ყველა წევრთან - მშობლებსა თუ მოსწავლეებთან, თუ უფრო ფართო საზოგადოებასთან. ისინი ერთგვარი მედიატორები არიან პოლიტიკის განმსაზღვრელებთან. ისინი აუმჯობესებენ სასკოლო კლიმატს/გარემოს, სასწავლო შედეგებს და ზრუნავენ თანამშრომლების მოტივაციაზე. ხარისხის უზრუნველსაყოფად დირექტორს შეუძლია შექმნას ხარისხის განვითარებისა და პროფესიული მხარდაჭერის ჯგუფ(ებ)ი და მათი დახმარებით დააკვირდეს მასწავლებლის საქმიანობას ეროვნული სასწავლო გეგმის, მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში.

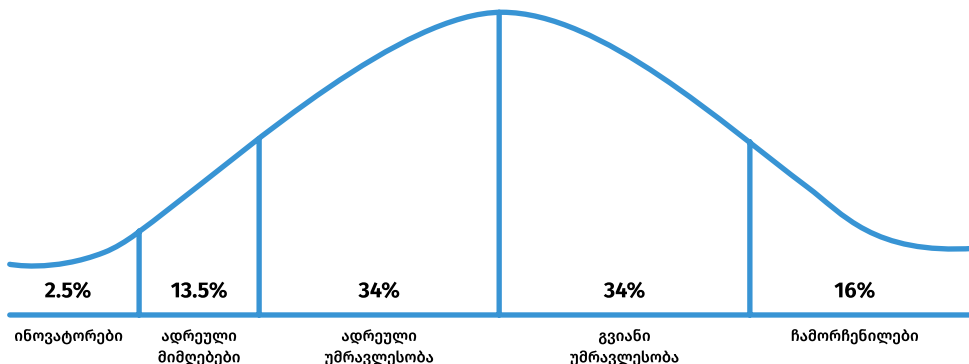
დირექტორის როლის შესაფასებლად შეიძლება გამოყენებული იყოს კითხვარი², რომელიც დირექტორის, როგორც საგანმანათლებლო ლიდერის სხვადასხვა სფეროების მიხედვით კომპეტენციების შეფასების საშუალებას იძლევა (იხ. დანართი N23). კითხვარი შეიძლება დირექტორმა თვითშეფასებისთვის გამოიყენოს. ასევე სკოლის და შეფასების მიზნობრიობიდან გამომდინარე, მას შესაძლებელია დაემატოს ან მოაკლდეს დებულებები.

² Serving Principals Needs Analysis Programme, 3600 Feedback, A NAFPhk Professional Development Programme

როჯერსის ტრანსფორმაციის თეორია და ცვლილებების პროცესი სკოლებში

სკოლა უფრო მეტად კონსერვატიული ინსტიტუციაა. ისინი მიდრეკილნი არიან აპრობირებული ქცევების, სტრუქტურების შენარჩუნებისაკენ და ხშირად სკეპტიკურად უყურებენ ცვლილებებს. ყოველდღიური რუტინა, მასწავლებლების გადატვირთვა, მიმდინარე ბიუროკრატია, სიახლეები ეროვნულ სასწავლო გეგმაში, თუნდაც პანდემიით განპირობებული სტრესი და დაბრკოლებები კიდევ უფრო ართულებს სკოლის მხრიდან ცვლილებებისადმი მზაობას.

ცვლილებები კი მხოლოდ იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, თუ ჩართული ადამიანები მზად არიან სიახლეების მისაღებად, იჩენენ ღიაობას და გახსნილობას, პოზიტიურად აფასებენ სხვების მცდელობას – გააუმჯობესონ სასწავლო პროცესი. ამიტომაც, სკოლის განვითარების პროცესს მეტი სიფრთხილით და მაღალი ჩართულობით უნდა მივუდგეთ, წინააღმდეგ შემთხვევაში გატარებული ცვლილებები ფასადურ ხასიათს იძენს.



როჯერსის ტრანსფორმაციის თეორია სწორედ ზემოხსენებულ პროცესებს აღწერს. თუკი განათლებაშიც განვაზოგადებთ ამ თეორიას, დავინახავთ, თუ როგორი არასწორია მოლოდინი, რომ ცვლილებების დანერგვა მოკლე ვადებში შეიძლება განხორციელდეს. ყველა სიახლე ადამიანებისთვის ერთნაირად მისაღები არ არის. არიან ინოვატორები, რომელთაც უყვართ სიახლეების მოსინჯვა, თუმცა მათი რაოდენობა მცირეა და, თეორიის მიხედვით, მხოლოდ 2,5%-ს შეადგენს, შემდეგ პროცესებში ადრეული მიმღებები ერთვებიან, რომელთა წილი 13,5%-ია, მათ უკვე მრავალრიცხოვანი 34%-იანი წამოწყების ადრეულ საფეხურზე გამავრცელებელი ჯგუფი მოჰყვება. თუკი პროცესისგან განწყენებულმა მასწავლებლებმა ამ ჯგუფის სარგებელი დაინახეს, გვიან ერთვებიან სიახლის წამოწყებაში. არ უნდა დაგვავიწყდეს, რომ ყველა ორგანიზაციაში არიან სიახლის უკიდურესად გვიან მიმღები ადამიანები, რომელიც ყველა სიახლეს ეწინააღმდეგებიან. ისინი ბოლოები იქნებიან, ვინც წამოწყებაში ყველაზე გვიან ჩაერთვებიან. მასწავლებლებს განსხვავებული დრო სჭირდებათ, რომ დარწმუნდნენ სიახლის ეფექტიანობაში, ამიტომ გვირჩევენ, რომ მათ უნდა მივცეთ დრო, რომ თავად შეაფასონ ახალი იდეის ან მიდგომის შედეგი მოსწავლეთა აკადემიურ მოსწრებაზე. ასევე მათთვის გასაგები უნდა გახდეს ქმედებები, მეტი სიცხადე სჭირდებათ, ვიდრე თანხმობას განაცხადებენ.

ამიტომ ყველა საგანმანათლებლო ლიდერმა და განათლების პოლიტიკის გამტარებელმა ეს ფაქტი უნდა გაითვალისწინოს და სათანადო ღონისძიებები გაატაროს ცვლილებების სათანადოდ გააზრების, სიახლეების მიმართ მზაობის გაზრდის მიზნით. სკოლის ადმინისტრაციამ უნდა შექმნას დიალოგისა და აზრთა ურთიერთგაცვლის უსაფრთხო გარემო, მისცეს ოპტიმალური დრო მასწავლებლებს სიახლეების გაცნობისა და გააზრებისათვის, შესთავაზოს ახლებური მიდგომების ეტაპობრივი და საცდელი დანერგვა, სასურველია, უზრუნველყოს გარკვეული წახალისების მექანიზმები იმ ჯგუფებისთვის, რომლებიც თავიდანვე ჩაერთვებიან პროცესში.

ცვლილებების მართვის პროცესში მნიშვნელოვანია მზაობის დონის და სკოლაში არსებული კონტექსტის გარკვეული შეფასება. ამ მხრივ, ძალზე მნიშვნელოვანია იმის გააზრება, თუ როგორ აღიქვამენ სკოლის ბაზაზე

პროფესიულ განვითარებას მასწავლებლები და რამდენად სისტემურად და პასუხისმგებლობით ეკიდება ამ პროცესს დირექცია. დანართებში გთავაზობთ დირექტორის და მასწავლებლების კითხვარებს (იხ. დანართი №1, №2). მათი გამოყენებით შესაძლებელია შეფასდეს ამ აქტორების მზაობა/ძალისხმევა, ასევე მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე შესაძლებელია დავინახოთ, როგორია სკოლის, როგორც ინსტიტუციის მზაობა ცვლილებების განსახორციელებლად. ამ მხრივ, საკვანძო მნიშვნელობა ენიჭება ფაქტორს, თუ რამდენად არის განვითარებული ორგანიზაციაში თანამშრომლობითი კულტურა, არსებობს თუ არა კეთილგანწყობილი ურთიერთობები, სადაც პროფესიული დიალოგი ეთიკის ნორმების დაცვით მიმდინარეობს.

360 გრადუსიანი უკუკავშირი

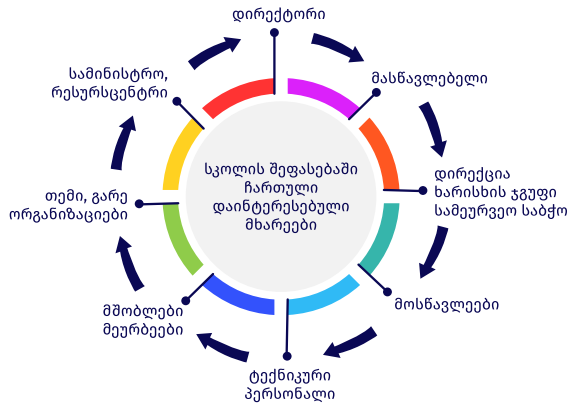
მასწავლებლის საქმიანობას ეროვნული სასწავლო გეგმის, მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში შეისწავლიან სხვადასხვა მიდგომების გამოყენებით. მასწავლებლის საქმიანობის შეფასებისთვის შეიძლება გამოიყენებოდეს მასწავლებლების თვითშეფასება, საგაკვეთილო დაკვირვება, მოსწავლეთა შეფასება, მასწავლებლის პორტფოლიო ან მისი საქმიანობის ამსახველი მასალა, ასევე შეიძლება მოსწავლეთა გამოკითხვის ჩატარება, რაც ასევე სხვა დანარჩენ მონაცემებთან ერთად ჰოლისტურ სურათს ქმნის სკოლაში არსებულ სწავლა-სწავლების პრაქტიკაზე. მის საფუძველზე გაცემული რეკომენდაციები ღირებული და სასარგებლოა მასწავლებლისთვის, სასწავლო პროცესისთვის.

ასეთ დაკვირვებას, როდესაც მასში ჩართულია ყველა მხარე არაერთი კორპორაცია იყენებს, განათლებაში მისი გამოყენება საინტერესო კომპლექსურ სურათს იძლევა და ცნობილია 360 გრადუსიანი უკუკავშირის სახით.

როგორც ყველა შეფასებას, 360 გრადუსიანი უკუკავშირის პროცესსაც შეიძლება ახლდეს არაკონსტრუქციული გამოხმაურების მიღებასთან დაკავშირებული

შიში, რაც ემოციური აღმოჩნდება. მრავალკომპონენტიან შეფასებას ახლავს შემდეგი საფრთხეები, ორაზროვანი მიზნების ქონა, არასწორი შეტყობინების გაგზავნა, ცუდი პოზიციონირება, სამსახურისთვის არასწორი ინსტრუმენტის არჩევა, უკუკავშირის შემდეგ სამოქმედო გეგმის შეუმუშავებლობა და შემდგომი ქმედებების არარსებობა. ამიტომ მნიშვნელოვანია აღნიშნული შეფასება განმავითარებელი მიზნით იყოს გამოყენებული.

ასევე მნიშვნელოვანია, შეფასების პროცესში რაც შეიძლება მეტი დაინტერესებული მხარე ჩაერთოს. ამით პროცესი ობიექტურ ხასიათს იძენს და მის საფუძველზე:



- ▶ ღიაობა და ნდობა გაიზრდება;
- ▶ თანამშრომლობა და ურთიერთობები წახალისდება;
- ▶ გამოკვეთს ზოგად სურათს, თუ როგორია მასწავლებლების კომპეტენციები, მათი კომუნიკაციის უნარი;
- ▶ გამოიკვეთება რეალურად ძლიერი და სუსტი მხარეები, რომელზეც რეაგირება გამართივდება

მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ციკლი მოიცავს იმ ელემენტებს, რომელთა შეფასება და მათზე უკუკავშირი შესაძლებელია 3600-იანი უკუკავშირის ფარგლებში. ამ მიდგომებს განვიხილავთ მოგვიანებით „მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ციკლის“ აღწერისას.

ინფორმაციის მოძიების მეთოდები

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მასწავლებელი სასწავლო პროცესის წარმმართველია და მის საქმიანობაზე დაკვირვება საშუალებას იძლევა, განისაზღვროს სკოლაში სწავლა-სწავლების ხარისხი.

ცხრილში მოცემულია ძირითადი მეთოდები, რომლებიც საშუალებას იძლევა მოვიძიოთ ინფორმაცია მასწავლებლის საქმიანობაზე. სკოლას აქვს შესაძლებლობა მათგან ერთი ან რამდენიმე შეარჩიოს და დანერგოს.

| მეთოდი | მიზანი |
|-------------------------------|---|
| თვითშეფასება | <p>მასწავლებლის თვითშეფასება, ეს არის პროცესი, რომელიც მას აძლევს საკუთარი ცოდნის, საქმიანობის, უნარების და დამოკიდებულებების ადეკვატურობის, ეფექტიანობის შესახებ წარმოდგენას და ხდება თვითგანვითარების საფუძველი. თვითშეფასება კულტურული ფენომენია, მისი გამოშუაგება მნიშვნელოვანია მასწავლებლის პროფესიული ზრდისთვის.</p> <p>თვითშეფასების გამოყენება ინდივიდუალურ დონეზე ხდება და მას განმავითარებელი ფუნქცია აქვს. სკოლის დონეზე ხელშეწყობილი უნდა იყოს თვითშეფასების პროცესი, რადგან რეფლექსიურ მასწავლებელს შეუძლია საკუთარი პრაქტიკის მუდმივად გაუმჯობესება.</p> |
| საგაკვეთილო დაკვირვება | <p>საგაკვეთილო დაკვირვება ფორმალური ან არაფორმალური დაკვირვებაა, რომელსაც ადგილი აქვს სასწავლო გარემოში. მისი მიზანია, მასწავლებელმა მიიღოს კონსტრუქციული უკუკავშირი, რაც მისი გაკვეთილის წარმართვის პრაქტიკას გაუმჯობესებს.</p> <p>ინდივიდუალურ დონეზე, მასწავლებელს შეუძლია ჩაინეროს გაკვეთილები და შემდეგ ობიექტურად გააანალიზოს, თუმცა ძირითადად დაკვირვებაში ჩართულები არიან სკოლის მიერ იდენტიფიცირებული კოლეგები, რომელთაც აქვთ შესაბამისი გამოცდილება, მისცენ კოლეგას რჩევები და რეკომენდაციები.</p> |
| მასწავლებლის პორტფოლიო | <p>მასწავლებლის პორტფოლიო ეს არის კრებული მისი საქმიანობის შესახებ, როგორებიცაა პროფესიული ინფორმაცია, გაკვეთილების გეგმები, ექსტრაკურსული აქტივობების გეგმები, მოსწავლეთა ნამუშევრები და შეფასებები, ინსტრუქციები და სხვა საგანმანათლებლო რესურსები,</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>რომელსაც ის იყენებს და ქმნის საქმიანობის ეფექტიანად წარსამართად. აღნიშნული მასწავლებელს ეხმარება საკუთარი საქმიანობის თავმოყრასა და ანალიზში, ხოლო სკოლის ხარისხის მართვის ჯგუფს და ადმინისტრაციას - მის შეფასებაში, მისთვის რეკომენდაციების გაცემაში.</p> |
| <p>საკლასო მტკიცებულებების ანალიზი</p> | <p>საკლასო მტკიცებულებებში შედის ყველა ის ნაშრომი, რომელსაც მოსწავლეები ქმნიან საგნის ფარგლებში და საშუალებას აძლევს მასწავლებელს მისი განვითარების დინამიკა შეაფასოს, უჩვენებს სწავლების გავლილ გზას და უზრუნველყოფს მათ მეტ ჩართულობას. აღნიშნული მასწავლებელს ეხმარება საკუთარი პრაქტიკის უკეთ შეფასებაში და მოსწავლის შედეგების ობიექტურ ანალიზში, ხოლო სკოლის ადმინისტრაციას საშუალებას აძლევს მასწავლებლის მრავალფეროვანი პრაქტიკა სხვადასხვა პერსპექტივიდან შეაფასონ.</p> |
| <p>მოსწავლეთა შეფასება, როგორც მასწავლებელთა შეფასების ინსტრუმენტი</p> | <p>მოსწავლეთა შეფასება სადიაგნოსტიკოდ, სწავლის გარკვეული ეტაპის შესაჯამებლად ხორციელდება. მათი შეფასებები მასწავლებლის პრაქტიკაზე საუკეთესოდ მეტყველებს:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. თუ რამდენად ეფექტიანია სასწავლო პროცესი თითოეული მოსწავლისთვის; 2. როგორ აღწევს ეროვნული სასწავლო გეგმით განსაზღვრულ შედეგებს. <p>ამიტომ, მასწავლებელი მუდმივად უნდა აფასებდეს მოსწავლეებს და აკორექტირებდეს გზადაგზა მოსწავლეზე ორიენტირებულ პრაქტიკას. მოსწავლეების შეფასება მასწავლებლის შეფასების განუყოფელი ნაწილია. სუბიექტივიზმის გამორიცხვის მიზნით, შეფასება ეროვნულ დონეზე, ძირითადად, სტანდარტიზებული ტესტების მეშვეობით ხორციელდება.</p> |
| <p>მოსწავლეთა გამოკითხვა</p> | <p>პირველ რიგში, სწორედ მოსწავლე დგას საგანმანათლებლო პროცესების ცენტრში. შესაბამისად, მათი მოსაზრებების მიტანა მასწავლებელამდე და სკოლის ადმინისტრაციამდე შესაძლებელია მათივე გამოკითხვის გზით. მათ ყველაზე უკეთ იციან, თუ როგორ მუშაობს მასწავლებელი, რამდენად საინტერესოდ, გასაგებად ხსნის საკითხს, რამდენად ჩართულია და მოტივირებული, მონაწილეობა მიიღოს საგაკვეთილო აქტივობებში, როგორ კომუნიკაციას ამყარებს მოსწავლეებთან და რამდენად შინაარსიან უკუკავშირს აწვდის მათ. სწორედ ამიტომ, მოსწავლეთა გამოკითხვა მასწავლებლის შეფასების ნაწილი უნდა გახდეს. კითხვარს შეიძლება მასწავლებელი მოსწავლეებს ავსებინებდეს სასწავლო ეტაპის დასრულებისას, რაც თვითშეფასების ნაწილი შეიძლება გახდეს, ან სკოლა აგროვებდეს და იყენებდეს მას განმავითარებელი მიზნით.</p> |

მშობელთა გამოკითხვა

მშობლები ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი რგოლია ზოგადსაგანმანათლებლო სივრცეში. ამიტომ, მათი მოსაზრებებისა და კმაყოფილების შეფასება მნიშვნელოვანია ხარისხის გაუმჯობესებისთვის. მასწავლებელს ან დამრიგებელს შეუძლია ინდივიდუალურად შეაგროვოს ეს მოსაზრებები, თუმცა უმჯობესია, სკოლის ადმინისტრაციამ თავის თავზე აიღოს მისი განხორციელება, რადგან ისინი მშობლების წინაშე არიან ანგარიშვალდებული.

ახლა უკვე შეგვიძლია თითოეული მათგანი უფრო ვრცლად მიმოვიხილოთ:

მასწავლებლის თვითშეფასება

საქართველოში წლებია თვითშეფასება მასწავლებლის საქმიანობის აუცილებელი კომპონენტი გახდა. ობიექტური თვითშეფასება მასწავლებელს საშუალებას აძლევს საკუთარ პროფესიულ ქმედებებს თვითკრიტიკულად მიუდგეს, არ დაკმაყოფილდეს მიღწეულით და მუდმივად ზრუნავდეს პრაქტიკის გაუმჯობესებაზე პროფესიული განვითარების შესაბამისი აქტივობების დაგეგმვით.

თვითშეფასება მასწავლებელს ეხმარება:

- გააანალიზოს, დაასაბუთოს ან გააკრიტიკოს თავისი გადაწყვეტილებები;
- ობიექტურად შეაფასოს საკუთარი საქმიანობა;
- განსაზღვროს საშუალებები საკუთარი პრაქტიკული უნარების გასაუმჯობესებლად;
- დახვეწოს კომპეტენციები;
- გააუმჯობესოს სწავლა-სწავლების პროცესი;

თვითშეფასების მეთოდები განსხვავებულია, შესაძლებელია მათი ერთობლიობა გამოიყენოს მასწავლებელმა:

- წინასწარ შემუშავებულ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით საკუთარი პედაგოგიური პრაქტიკის შეფასება (TviTshepaseba - 2016-2017.pdf (tpdc.ge));
- გაკვეთილის თუ სხვა სასწავლო აქტივობის აუდიო და/ან ვიდეო ჩანაწერის გაკეთება და შემდეგ მისი ანალიზი კრიტერიუმებზე დაყრდნობით;
- მოსწავლეების საქმიანობისა და ქცევის ანალიზი;
- მოსწავლეთა და მშობელთა უკუკავშირის ანალიზი, რომელიც მასწავლებელმა შეიძლება მიიღოს სხვადასხვა გზით: ინტერვიუ, ფოკუს-ჯგუფი, ანკეტირება და სხვ.
- სასწავლო ჯგუფების, ან კრიტიკული მეგობრის ინსტიტუტის გამოყენება;
- სკოლის დირექციისგან მიღებული უკუკავშირი, რომელიც შეიძლება პედაგოგმა მიიღოს ჩატარებული გაკვეთილის/სასწავლო აქტივობის შემდეგ ასევე პერიოდულად სასწავლო წლის განმავლობაში;
- პროფესიული პორტფოლიოს ანალიზი;
- გასული სასწავლო წლის ანალიზი;
- და სხვა.

თვითშეფასებას შეიძლება განსხვავებული სიხშირით (ყოველი გაკვეთილის, თემის, სემესტრის, წლის ბოლოს) მიმართავდეს მასწავლებელი. ყოველდღიური თვითშეფასების პროცესის ფორმალიზება არ არის საჭირო, რაც შეეხება უფრო მსხვილ დროით ერთეულებს, უმჯობესია, მათი აღნუსხვა ხდებოდეს. თვითშეფასებისათვის უფრო ხშირად ინდივიდუალური რეფლექსია გამოიყენება, როდესაც მასწავლებელი თავად უკეთებს ანალიზს მის მიერ სკოლაში ჩატარებულ გაკვეთილებსა თუ სხვა აქტივობებს, ანალიზებს მოსწავლეთა ჩართულობას, მათ შედეგებს, მის მიერ განხორციელებულ გეგმას მიჰყვება, თუ ცვლილებების შეტანა დასჭირდა, რამ იმუშავა და რამ არა, რეფლექსიის საფუძველზე კი გამოკვეთოს გასაუმჯობესებელი მხარეები.

აღსანიშნავია, რომ თვითშეფასებაში მასწავლებელი თუ ითვალისწინებს სხვა კომპონენტებსაც, ეს აუმჯობესებს მის ხარისხს და უკეთეს შედეგებზე გასვლის საშუალებას იძლევა. სხვა კომპონენტებში მოიაზრება მასწავლებლის თვითშეფასება, როდესაც ის ამას მოსწავლეების, კოლეგების, დირექციის უკუკავშირის გათვალისწინებით ახორციელებს; არანაკლებ მნიშვნელოვანია თვითშეფასებისთვის ანალიზებდეს მოსწავლეთა შედეგებს, მათ გამოკვეთილ საჭიროებებს. საჭიროებების ანალიზი ითვალისწინებს მოსწავლეთა არსებული კომპეტენციების შესაბამისობის დადგენას სასწავლო გეგმასთან. მასწავლებელმა საჭიროებების ანალიზის დროს პასუხი უნდა მიიღოს შემდეგ კითხვებზე:

- ▶ რა უნდა იცოდნენ და რის გაკეთება უნდა შეეძლოთ ჩემს მოსწავლეებს, აქვთ თუ არა საკმარისი წინარე ცოდნა, რომ ახალ გამოწვევებს შეეჭიდონ?
- ▶ ამჟამად რა იციან და რისი გაკეთება შეუძლიათ?
- ▶ რომელ კომპეტენციებში სჭირდებათ შედეგების გაუმჯობესება?
- ▶ რა ცოდნის შექმნა და უნარების განვითარება სჭირდებათ სასურველი შედეგების მისაღწევად?
- ▶ რომელი მოსწავლე საჭიროებს შედეგების გაუმჯობესებას და რა მიმართულებით?
- ▶ როგორ განაწილდა შედეგები, რამდენმა დაძლია მასალა და შეასრულა დავალება?

მსგავსი თვითრეფლექსია მასწავლებელს საშუალებას აძლევს, მოსწავლეზე ორიენტირებული აქტივობები მათი უკეთესი აკადემიური შედეგისთვის დაგეგმოს და ასევე საკუთარი პრაქტიკა გაუმჯობესოს მიზანმიმართული პროფესიული განვითარების დაგეგმვით.

თვითშეფასების კითხვარის გამოყენების შესაძლებლობებზე „მასწავლებელთა საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის გზამკვლევის“ პირველ ნაწილში შეგიძლიათ ამოიკითხოთ მეტი <https://en.calameo.com/read/0034478871853f1774396>

გამოკვეთილი საჭიროებების ანალიზისას მნიშვნელოვანია პრიორიტეტების სწორად დალაგება. შესაძლებელია თვითშეფასებითა და სხვათა მიერ მასწავლებლის საქმიანობის შეფასების ანალიზის საფუძველზე გამოიკვეთოს არაერთი გასაუმჯობესებელი მიმართულება, რომლებზე ზრუნვა ერთბაშად რთული აღმოჩნდება. ამიტომ მასწავლებელმა პრიორიტეტების გადანაწილების დროს უნდა გამოყოს ის მიმართულებები, რომელთა განხორციელება კრიტიკულად აუცილებელი და გადაუდებელია მოსწავლეთა სწავლის შედეგების და, ზოგადად, პედაგოგიური პრაქტიკის გასაუმჯობესებლად.

იდენტიფიცირებული პროფესიული განვითარების აქტივობების შერჩევასა უნდა გაითვალისწინოს შემდეგი:

- ▶ აქტივობის განსახორციელებლად ხელმისაწვდომი რესურსები (როგორც მატერიალური, ასევე ინტელექტუალური) და ის, საკმარისია თუ არა ისინი;
- ▶ რა სახის მხარდაჭერას უნდა ველოდე კოლეგებისგან და ადმინისტრაციისგან;
- ▶ რომელ კომპეტენტურ კოლეგას შემიძლია მივმართო დახმარებისთვის;
- ▶ რა არის ჩემი ძლიერი მხარე, რითაც შემიძლია მხარში ამოვუდგე კოლეგებს;
- ▶ რა დახმარების იმედი უნდა მქონდეს სასწავლებლის გარედან?
- ▶ და ა.შ

მასწავლებელი აქვე განსაზღვრავს მოსალოდნელ შედეგებს – რა პოზიტიურ ცვლილებებს უნდა ველოდოთ ამ პროცესიდან. თვითშეფასების ინდიკატორებს, ანუ მაჩვენებლებს, რომლებიც გაზომავენ, მიღწეულია თუ არა შედეგი. ინდიკატორების განსაზღვრა მასწავლებელს დაეხმარება ობიექტურად შეაფასოს საკუთარი პროფესიული განვითარების ეფექტიანობა.

საგაკვეთილო დაკვირვება

ყველაზე უკეთ სკოლაში განათლების ხარისხი, მასწავლებლის კომპეტენციები, საგაკვეთილო პროცესში ჩანს. საგაკვეთილო დაკვირვება ობიექტურად აფასებს სკოლაში მიმდინარე სწავლა-სწავლების პროცესს; ეხმარება, როგორც გამოცდილ, ასევე ახალბედა მასწავლებელს გასაუმჯობესებელი მხარეების იდენტიფიცირებაში და პროფესიული განვითარების შესაბამისი აქტივობების დაგეგმვაში; საშუალებას აძლევს მასწავლებელს გადაჭრას წარმოქმნილი პრობლემა; ხელს უწყობს წარმატებული მასწავლებლების წახალისებას და მათი მოტივაციის ზრდას.

სასწავლო ლიდერისა თუ ხარისხის განვითარების ჯგუფის მიერ საგაკვეთილო პროცესზე დაკვირვება შეიძლება ატარებდეს როგორც ფორმალურ, ასევე არაფორმალურ ხასიათს. ფორმალური დაკვირვება არის წინასწარ დაგეგმილი და შეთანხმებული გაკვეთილის ჩამტარებელ მასწავლებელთან. ხოლო არაფორმალური დაკვირვება სასწავლო ლიდერმა ან სკოლის ხარისხის განვითარების ჯგუფმა შესაძლებელია განახორციელოს მასწავლებელთან წინასწარი შეთანხმების გარეშე. არაფორმალური დაკვირვებისას დასწრება შეიძლება მოხდეს არა მთელ გაკვეთილზე, არამედ მის ერთ რომელიმე მონაკვეთზე. არაფორმალურ დაკვირვებას შემფასებლები ძირითადად ახორციელებენ ფორმალური დაკვირვების შემდეგ, როდესაც მათ სურთ გაკვეთილის ერთ რომელიმე კონკრეტულ კომპონენტზე დაკვირვება. გაკვეთილზე დაკვირვების მიზანი დამკვირვებელს და მასწავლებელს მკაფიოდ უნდა ჰქონდეთ გაცნობიერებული და არ უნდა იყოს ბუნდოვანება შეფასების კრიტერიუმებში. ყველაზე ხშირად დაკვირვება განმავითარებელი მიზნით უნდა გამოიყენებოდეს, თუმცა უნდა გვახსოვდეს, რომ სწორედ გაკვეთილების ერთობლიობა ქმნის სურათს, თუ როგორ მიმდინარეობს სწავლა-სწავლების პროცესი სკოლაში.

საგაკვეთილო დაკვირვების ინსტრუმენტის შექმნის არაერთი მცდელობაა ცნობილი. რამდენიმეს გამოყენების გამოცდილება ჩვენს სკოლებშიც დაგროვდა. გაკვეთილზე დაკვირვების რუბრიკას სკოლა შიდა დაკვირვებისთვის განმავითარებელი მიზნით გამოიყენებდა, ხოლო გარე დაკვირვებაში მას

განმსაზღვრელი ფუნქცია ჰქონდა (http://tpdc.ge/ptk_files/_ckuploaded/275817.pdf).

გაკვეთილზე დაკვირვების 3 ეტაპი:

გაკვეთილზე დაკვირვების წინა შეხვედრა - მასწავლებელი, რომლის გაკვეთილზეც ხდება დასწრება, აცნობს დამკვირვებელს (სკოლის დირექტორს, დირექციის წარმომადგენელს, ხარისხის განვითარების ჯგუფის წევრს/წევრებს, კოლეგას/კოლეგებს) გაკვეთილის მიზანს, მიზნის მისაღწევად დაგეგმილ აქტივობებს და, საჭიროების შემთხვევაში, უხსნის, რა სახის დახმარებას ისურვებდა დამკვირვებლისგან/დამკვირვებლებისგან. წინა საგაკვეთილო შეხვედრაზე ასევე ერთობლივად განიხილავენ და თანხმდებიან შეფასების კრიტერიუმებზე და რუბრიკაზე, რომლის მიხედვითაც უნდა განხორციელდეს დაკვირვება, რაც პროცესს შეფასების ძირითად პრინციპებზე ორიენტირებულს ხდის - გაკვეთილის ჩამტარებელი მასწავლებლისთვის შეფასების პროცესი ხდება გამჭვირვალე, ხოლო დამკვირვებლის მხრიდან შეფასებისას კრიტერიუმებზე კონცენტრირება სანდო და ობიექტური შეფასების მნიშვნელოვანი გარანტია.

დაიმახსოვრეთ: წინასაგაკვეთილო შეხვედრაზე რაიმე ინსტრუქციის ან რჩევა-დარიგების მიცემა გაკვეთილის ჩამტარებელი მასწავლებლისთვის, დამკვირვებლის მხრიდან, დაუშვებელია; დამკვირვებელი ამ დროს უნდა იყოს მხოლოდ აქტიური მსმენელის როლში.

გაკვეთილზე დასწრება - დამკვირვებელი/დამკვირვებლები აკვირდებიან გაკვეთილის მიმდინარეობის პროცესს, შეთანხმებულ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით და აწარმოებენ შედეგების დეტალურ აღნუსხვას წინასწარ შემუშავებულ დაკვირვების ოქმში.

დაიმახსოვრეთ: დამკვირვებელმა საკლასო ოთახის ისეთი ადგილი უნდა აირჩიოს, რომ თვალში არ ხვდებოდეს არც მასწავლებელს და არც მოსწავლეებს. დამკვირვებლის მხრიდან გაკვეთილის მსვლელობაში ჩარევა დაუშვებელია, თუ ეს არ არის ჩართული დაკვირვება.

გაკვეთილის შემდგომი შეხვედრა - გაკვეთილის დასრულების შემდეგ აუცილებელია გაკვეთილის შემდგომი შეხვედრის ორგანიზება, სადაც დამკვირვებლის/დამკვირვებლებისა და გაკვეთილის ჩამტარებელი მასწავლებლის მიერ ხდება ჩატარებული გაკვეთილის ერთობლივი განხილვა - დაკვირვების შედეგების ანალიზი, შეფასება, გაკვეთილის ძლიერი და სუსტი მხარეების იდენტიფიცირება და გაუმჯობესების გზების დასახვა.

დაიმახსოვრეთ: გაკვეთილის შემდეგი შეხვედრა არ უნდა მოხდეს მყისიერად გაკვეთილის დასრულებისთანავე. გარკვეული დრო (იმავე დღეს, გონივრული დროის გასვლის შემდეგ, ან ჩატარებიდან 2-3 დღის განმავლობაში) უნდა მიეცეთ, როგორც დამკვირვებელს/დამკვირვებლებს ანალიზისთვის, ასევე გაკვეთილის ჩამტარებელ მასწავლებელს თვითრეფლექსიისთვის. თუმცა შეხვედრის ხანგრძლივი დროით გადადებაც არაა რეკომენდებული, რადგან შეფასების, განსაკუთრებით კრიტიკის გაცემაც და მიღებაც რთულდება.

გაკვეთილის შემდგომ შეხვედრაზე პირველი სიტყვა უნდა მიეცეს გაკვეთილის ჩამტარებელ მასწავლებელს, რათა მოახდინოს თვითრეფლექსიის ვერბალიზაცია.

რეფლექსიის ფოკუსი უნდა იყოს მოსწავლე: რა გააკეთეს მათ გაკვეთილზე? რა ისწავლეს? რისი გაკეთება შეძლეს? რისი გაკეთება ვერ შეძლეს? ასევე უნდა გაეცეს შემდეგ კითხვებს პასუხი:

- გაკვეთილის რომელი ნაწილი იყო ყველაზე შედეგიანი?
- გამართლდა თუ არა ჩვენი მოლოდინები?
- განმეორებით რომ ვგეგმავდეთ გაკვეთილს, რას გავაკეთებდით განსხვავებულად?
- რა მივიღეთ ამ გამოცდილებით? რას გავაკეთებთ მომავალში?

ამის შემდეგ ეძლევათ სიტყვა დამკვირვებელს/დამკვირვებლებს, კრიტიკულუმებზე დაფუძნებით, გაკვეთილის შეფასებისა და რეკომენდაციების გაცემისათვის;

გაკვეთილის შემდგომი შეხვედრის ეფექტიანობის გასაზრდელად, როგორც დამკვირვებელმა, ასევე გაკვეთილის ჩამტარებელმა მასწავლებლებმა უნდა გაითვალისწინონ უკუკავშირის გამცემისა და მიმღების მიერ გასათვალისწინებელი შემდეგი წესები:

- ▶ აღწერე და არ შეაფასო - უკუკავშირის გამცემი მხოლოდ აღწერს მის პირად აღქმებს, გრძნობებსა და დაკვირვებებს, არ საყვედურობს, აძლევს მეგობრულ რჩევებს, თუ როგორ შეიძლება, მისი აზრით, პრობლემის მოგვარება;
- ▶ ყურადღებით მოეკიდე კრიტიკული შენიშვნის გაცემას - განსაკუთრებით სენსიტიურია კრიტიკული შენიშვნების მოსმენა ადამიანებისთვის. ამიტომ საჭიროა, ჯერ პოზიტიური უკუკავშირი მიეცეს, შემდეგ მოხდეს კრიტიკულ ნაწილზე გადასვლა, კრიტიკულად უნდა შეფასდეს ქცევა და არა პიროვნება; რაც მნიშვნელოვანია, კრიტიკაც შეიძლება იყოს პოზიტიური, ასევე კრიტიკას უნდა მოჰყვეს რეკომენდაციები;
- ▶ უკუკავშირი უნდა იყოს კონკრეტული, ნათლად ფორმულირებული, გასაგებები. ამის მისაღწევად საუკეთესო საშუალებაა პრაქტიკული მაგალითების მიცემა - საერთო სამუშაო გამოცდილებიდან აძლევს რჩევებსა და რეკომენდაციებს. ზოგადი და აბსტრაქტული უკუკავშირი არაფრის მომცემია;
- ▶ ყველაფერი, რაც უკუკავშირის დროს გამოითქმება, უნდა იყოს კონფიდენციალური და, არავითარ შემთხვევაში, გარეთ არ უნდა გავიდეს;
- ▶ დამკვირვებლის ტონი არ უნდა იყოს დირექტიული, მხოლოდ თანამშრომლობითი;
- ▶ უკუკავშირი მით უფრო ეფექტიანია, რაც უფრო დროულად გაიცემა იგი.

უნდა აღინიშნოს სამოდულო გაკვეთილების შეფასების რუბრიკები, რომელთა გამოყენებაზე დეტალურად „მასწავლებელთა საქმიანობის დანყების,

პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის გზამკვლევის“ მეორე ნაწილში შეგიძლიათ ამოიკითხოთ მეტი

http://tpdc.gov.ge/uploads/pdf_documents/gzamkvlevi%20meore%20nawili.pdf

როდესაც მოსწავლეები მსგავს პროცესში იღებენ მონაწილეობას, საჭიროა მშობელთა თანხმობა, ასევე მოსწავლეებისთვის მკაფიო უნდა იყოს, თუ რა მიზანს ემსახურება გამოკითხვა და მათი მონაწილეობა რა სარგებელს მოუტანს სკოლას. რომ შედეგები იქნება კონფიდენციალური და მასწავლებელი ამას ვერ გაიგებს, თუ რომელმა მოსწავლემ როგორ შეაფასა. ამ მეთოდზე მოგვიანებით გვექნება საუბარი.

საგაკვეთილო დაკვირვების მიზანი უნდა იყოს მასწავლებლის პრაქტიკის გაუმჯობესება მოსწავლეებისთვის საუკეთესო შედეგის მისაღწევად. ამისთვის დაკვირვებაში შეიძლება მონაწილეობდეს დირექტორი, ხარისხის განვითარების ჯგუფი, ასევე ხდებოდეს ურთიერთდაკვირვების გზით. მთავარია, პროცესში მასწავლებელმა ნახოს სარგებელი კონსტრუქციული უკუკავშირის საშუალებით. დაკვირვების და მასზე უკუკავშირის მიღების პროცესში მასწავლებლებს უკეთ შეუძლიათ გააცნობიერონ და გაიაზრონ საკუთარი საქმიანობის მნიშვნელობა. და სხვათა გამოცდილებაზე დაყრდნობით, რასაც უკუკავშირის სახით იღებენ, გაიუმჯობესონ საკუთარი წარმოდგენები სწავლების შესახებ და თავადაც გაიზარდონ პროფესიულად.

მასწავლებლის პორტფოლიო

პორტფოლიო³ არის ინდივიდუალური ნამუშევრების კრებული, სადაც დოკუმენტირებულია როგორც მუშაობის პროცესი, ასევე შედეგი. იგი ნათლად წარმოაჩენს მასწავლებლის თუ მოსწავლის მცდელობას, წინსვლას, მიღწევებს დროის გარკვეულ მონაკვეთში. განათლების მეცნიერებაშიც პორტფოლიო

³ ს. ლობჟანიძე, მასწავლებლის პორტფოლიო, როგორც მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და ევალუაციის/შეფასების მნიშვნელოვანი იარაღი

საუკეთესო საშუალებაა დაინტერესებულ საზოგადოებას წარედგინოს ამა თუ იმ მასწავლებლის მიღწევები და საუკეთესო ნამუშევრები. პორტფოლიო არის მასწავლებლის საქმიანობის და პროფესიული მომზადების, უწყვეტი პროფესიული განვითარების, პრაქტიკული საქმიანობის ანალიზის, შეფასებისა და პროფესიული წარმატების დამადასტურებელი დოკუმენტების ერთობლიობა დროის გარკვეულ მონაკვეთში. პორტფოლიო ინდივიდუალური დოკუმენტია.

ზემოთ თქმულიდან გამომდინარე, პორტფოლიოს აქვს შემდეგი ფუნქციები:

- ▶ **ცოდნის დოკუმენტირება** - პორტფოლიო პედაგოგიური რეფლექსიის ინსტრუმენტია, რომლის დახმარებითაც მასწავლებელი აანალიზებს საკუთარ მიღწევებს პროფესიული ზრდის გზაზე;
- ▶ **მიღებული ცოდნის სისტემაში მოყვანა** - მასში მოთავსებული მტკიცებულებებით მასწავლებელი თავს აცნობს მის მკითხველს, ცდილობს იმ საქმიანობის შერჩევას და ფორმატში წარდგენას, რაც უკეთ წარმოაჩენს მის კომპეტენციებს. ამდენად, პორტფოლიო მისი „სავიზიტო ბარათია“, რომლის დახმარებითაც მკითხველს ნათელი წარმოდგენა უნდა შეექმნას მასწავლებლის საქმიანობის ხარისხსა და პროფესიულ განვითარებაზე;
- ▶ **შეფასება** - პორტფოლიოს განიხილავენ მასწავლებლის დასაქმების, ნახალისების ან კატეგორიის მინიჭების გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. ამ კუთხით, პორტფოლიო მასწავლებლის საქმიანობის ადეკვატური შეფასების ინსტრუმენტია. ხშირად პორტფოლიოზე დაყრდნობით ხდება მასწავლებლის მიერ განხორციელებული საქმიანობის ხარისხის და მისი პროფესიული კომპეტენციის შეფასება.

კენეტ ვულფი, რომელიც ერთ-ერთი აღიარებული მკვლევარია პორტფოლიოების განათლებაში გამოყენების მიმართულებით, აღნიშნავს, რომ ეს მართლაც ჩინებული პრაქტიკაა, რამდენადაც ყველაზე უკეთ წარმოაჩენს მასწავლებლის სწავლების მეთოდების ეფექტიანობასა თუ მის მზარდ განვითარებას, მის ცოდნას, უნარებს, დამოკიდებულებებს, ქცევებს. პორტფოლიო პედაგოგიური რეფლექსიის საუკეთესო ინსტრუმენტია და შეუცვლელია

მასწავლებლის თვითშეფასების საქმეში, მისი დახმარებით მასწავლებელი ანალიზებს საკუთარ მიღწევებს პროფესიული ზრდის გზაზე.

პორტფოლიო მოიცავს მასწავლებლის მიერ შექმნილ მასალას და მის შესახებ პროფესიულ ინფორმაციას. ეს არის მისი პროფესიული კარიერის სისტემატიზაცია, რომელშიც აღნუსხულია მიღწევები, პროფესიულ გაერთიანებებში წევრობა, ჯილდოები, პროფესიული განვითარების სერტიფიკატები. ამავდროულად მნიშვნელოვანია სასწავლო კურიკულუმების კლასების მიხედვით ასახვა, პროექტები, დავალებები (ჩვენ შემთხვევაში, კომპლექსური), რომლებსაც მოსწავლეებთან ატარებენ, კონკრეტული ნიმუშები, შეფასების რუბრიკები, მოსწავლეთა შეფასებები და შეფასებების ანალიზი, რეფლექსიები, განრიგები, ვიდეოები, კლასგარეშე საქმიანობების ამსახველი გეგმები და მასალები, მოსწავლეების ნაშრომები, ბმულები ციფრულ რესურსებზე და სხვა საგანმანათლებლო რესურსები, მის მიერ შექმნილი თუ სასარგებლო ბმულები.

მასწავლებლები პორტფოლიოს შედგენას ზოგჯერ დამატებით ტვირთად განიხილავენ, თუმცა თუ სწავლების პროცესში პორტფოლიოს ეტაპობრივად ადგენენ და ავსებენ, ეს ნაკლებპრობლემატურია და მისგან მიღებული ეფექტი ბევრად უფრო მაღალი იქნება. მაგალითად, თავის წარსადგენად თავმოყრილია განვლილი პროფესიული გზა, ასევე ადვილია საკუთარ ნაშრომებთან მიბრუნება, მათი საჭირო დროს გახსენება და ხელახლა გამოყენება.

რა თქმა უნდა, პორტფოლიო შეიძლება მასწავლებლის საქმიანობის აუცილებელი კომპონენტი იყოს, წლიური ანგარიშის წარდგენისას მასწავლებელს დამატებითი ძალისხმევის გაწევა არ დასჭირდება, რადგან მისი საქმიანობის მთავარი მიღწევები პორტფოლიოშია. ეს სკოლასაც უადვილებს ანგარიშების მომზადებას, რადგან შედეგები თავმოყრილია მასწავლებლების მიერ.

საკლასო მტკიცებულებების ანალიზი

მასწავლებლის საქმიანობის შეფასების მნიშვნელოვანი მეთოდია საკლასო მტკიცებულებების ანალიზი. ეს მეთოდი ძალიან ჰგავს პორტფოლიოს, თუმცა კონკრეტულ კლასზეა ორიენტირებული, ამიტომ მასწავლებლის საუკეთესო კომპეტენციებს არ ასახავს, არ არის საქმიანობის წარმოჩენაზე ორიენტირებული და მის მთლიან პრაქტიკას თუ მიღწევებს არ აფასებს.

საკლასო მტკიცებულებების დანიშნულებაა მასწავლებელმა შეკრიბოს კონკრეტულ კლასში განხორციელებული ყველა საქმიანობა: გეგმები, რუბრიკები, გამოსაყენებელი/გამოყენებული სასწავლო რესურსები, მოსწავლეთა ნაშრომები მათი შეფასებები, რასაც ყოველდღიურად ახორციელებს.

ასეთი დეტალური მონაცემები სკოლის ხარისხის ჯგუფისთვის რთული გასაანალიზებელია, შესაბამისად, მათი მოთხოვნა ყველასადმი არასწორი იქნება. ძირითადად, ამ მეთოდის გამოყენება ხდება პრობაციაზე მყოფი მასწავლებლისთვის, რომელიც დროებით მოვალეობას ასრულებს, ან არის დამწყები, მაძიებელი და გარკვეული დროის შემდეგ მის დარჩენა/არ დარჩენაზე უნდა იმსჯელონ და მიიღონ გადაწყვეტილება.

შესაბამისად, წლის ბოლოს, როცა უნდა განიხილონ ახალბედა მასწავლებლის პროგრესი, საკლასო მტკიცებულებების ანალიზის მეთოდი გაუადვილებს მუშაობას, თუკი კარიერის საწყის ეტაპზე დოკუმენტაცია ექნება. საკლასო მტკიცებულებების მეთოდის გამოყენება ახალბედა მასწავლებლებთან მიმართებაში გამართლებულია და მას ასწავლის იყოს ორგანიზებული.

მოსწავლეთა შეფასება, როგორც მასწავლებლის საქმიანობის შეფასება

მოსწავლის სტანდარტიზებული შეფასების შედეგები ყოველთვის არ გამოიყენება მასწავლებლების შეფასების მტკიცებულების წყაროდ, რადგან მათ შედეგებზე ფაქტორების ფართო სპექტრი ახდენს გავლენას. მათგან ძნელია

გამორჩევა, თუ მოცემული მასწავლებლის კონკრეტული წვლილი როგორია. თუმცა მოსწავლეთა შედეგების იგნორირება მასწავლებლის შეფასების დროს არ შეიძლება და მას დიდი ყურადღება უნდა მიექცეს. მონაცემების შეკრება და ანალიზი უნდა ხდებოდეს როგორც სკოლის დონეზე (სკოლა თავად უნდა ახერხებდეს ამ მონაცემის სკოლის პროგრესისთვის გამოყენებას), ასევე მონაცემები უნდა ანალიზდებოდეს ქვეყნის დონეზე. ამ შემთხვევაში, ეროვნული შეფასებების სისტემა გამოიყენება, რაც ეროვნულ სასწავლო გეგმას ეფუძნება და ქვეყნის დონეზე პრობლემების იდენტიფიცირების საშუალებას იძლევა. ასევე სკოლის შეფასებები შეიძლება ეროვნულ შეფასებებს შეედაროს. ეროვნული შეფასებები ყველა ქვეყანაში არ წარმოებს. სადაც მიმდინარეობს, იქაც ყველა საგანსა და კლასში ვერ ტარდება, ასევე შეიძლება შერჩევით სკოლებში განხორციელდეს. ამგვარმა შეფასებამ უნდა დაადგინოს, თუ როგორ უნდა შეიცვალოს სტანდარტები, რა მხარდაჭერა სჭირდებათ მასწავლებლებს უკეთესი შედეგების მისაღწევად.

შეფასების შედეგები შეიძლება გამოყენებულ იქნას მასწავლებლების წასახალისებლად, მათი მუშაობის დასაფასებლად, პროფესიული ჯილდოს დასადგენად, თუმცა მისი კარიერული წინსვლისთვის ეს უნდა იყოს ერთ-ერთი კომპონენტი, მნიშვნელოვანი, მაგრამ არა გადამწყვეტი.

რაც შეეხება სანქციებს, აქაც უნდა გავითვალისწინოთ, რომ მოსწავლეთა შედეგებზე მხოლოდ მასწავლებლის სწავლება არ ახდენს გავლენას, ამიტომ საჭიროა საკითხის ფართომასშტაბიანად განხილვა, მიზეზების ძიება და გზების დასახვა. ამ პროცესში მასწავლებელი მარტო არ უნდა დარჩეს და საჭიროა ბევრად გამოცდილი მასწავლებლის, ხარისხის ჯგუფის, ან დირექციის მხარდაჭერა. ეს ხერხდება სკოლებში, სადაც თანამშრომლობითი კულტურაა დამკვიდრებული.

მოსწავლეთა შედეგების შესახებ მონაცემებს მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება სწავლა-სწავლებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა ინფორმაციის შეგროვებისთვის, ანალიზისთვის და შემდეგ შესაბამისი ქმედებების განხორციელებისთვის. მონაცემთა ანალიზი შეიძლება განხორციელდეს მას-

ნავლებლის მიერ კლასის დონეზე, რაც მასწავლებლის პროფესიული ვალდებულების ნაწილია და ასევე სკოლის დონეზე, რაც სკოლის დირექციის და ხარისხის განვითარების ჯგუფის ვალდებულებაა.

შეფასების მონაცემთა ანალიზი სწავლა-სწავლებისთვის არსებითი საკითხების უკეთ გააზრებას ეხმარება, მასწავლებლებს საშუალებას აძლევს ეს მონაცემები თვითშეფასებისთვის გამოიყენონ და საკუთარი პრაქტიკა გააუმჯობესონ.

კლასის დონეზე მონაცემთა ანალიზი შეიძლება მასწავლებლის მიერ ინდივიდუალურად კეთდებოდეს, თუმცა ანალიზი შეიძლება კოლეგებთან ერთობლივად განხორციელდეს.

დიაგნოსტიკური შეფასების გასაანალიზებლად უმჯობესია, გამოყენებულ იქნას არა ნედლი ქულები, არამედ გრაფიკული მაორგანიზებლები, ცხრილები. მონაცემთა ვიზუალიზაცია საშუალებას იძლევა შედეგები ადვილი აღსაქმელი გახდეს. რა თქმა უნდა, შედეგის უკან კონკრეტული მოსწავლის ნაშრომი დგას, რაც ინფორმაციის სიღრმისეული ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა, ანუ მოსწავლეების ძლიერი და სუსტი მხარეების დადგენა ხდება, მათი შედეგების შესაბამისობის მისაღწევ შედეგებთან.

ქვემოთ მოცემული კითხვები დაეხმარება მონაცემთა ანალიზისთვის შეხვედრის მონაწილეებს პროფესიული დიალოგის ეფექტიანად წარმართვაში⁴:

- ▶ სწავლობენ თუ არა მოსწავლეები იმას, რასაც ვფიქრობთ, რომ ვასწავლით?
- ▶ რა ინფორმაციას გვანჯდის ეს მონაცემები (ცხრილები, გრაფები, ნამუშევრები)?
- ▶ რა მიმართულებით აქვთ მოსწავლეებს განსაკუთრებით მაღალი დაბალი შედეგები?

⁴ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების გზამკვლევი, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი

- ▶ გამოიკვეთა თუ არა პრობლემური საკითხები, რომლებშიც ყველა მოსწავლე შეცდა?
- ▶ გამოიკვეთა თუ არა მოსწავლეების ჯგუფი, რომელიც განსხვავდება დანარჩენებისგან (ძალიან მაღალი ან ძალიან დაბალი შედეგით)?
- ▶ რა გარემოებებს შეიძლება გამოეწვია მოსწავლეების წინაშე არსებული სირთულეები (ტესტის შინაარსი/დონე, არასაკმარისი თვალსაჩინოებები სწავლების დროს, დიფერენცირებული მიდგომების სიმცირე, მოსწავლეების პიროვნული მახასიათებლები და სხვა)?
- ▶ რომელი სტრატეგიები და მიდგომები იქნება ეფექტიანი მოსწავლეების შედეგების გასაუმჯობესებლად და რატომ?
- ▶ გარდა სწავლების სტრატეგიებისა, რა შეიძლება შეეცვალოს საკლასო ოთახში შედეგების გასაუმჯობესებლად?
- ▶ რა შეიძლება გავაკეთოთ იმ მოსწავლეებთან, რომლებიც არიან უმცირესობაში და მნიშვნელოვნად ჩამორჩებიან თანატოლებს აკადემიური მოსწრების თვალსაზრისით?
- ▶ შეიძლება თუ არა ვასწავლოთ უკეთ და უკეთესი შედეგები მივიღოთ?

მასწავლებლებს შეუძლიათ გარკვეული პერიოდის შემდეგ განმეორებით ჩაატარონ შეფასება პროგრესის შესაფასებლად, თუ რამდენად გაამართლა დასახულმა სტრატეგიამ, როგორ მოხდა მონაცემების გაუმჯობესება.

მონაცემების ანალიზი სკოლის დონეზე არის მასწავლებლების შეფასებების ანალიზის დაჯამება, რაც შუალედურად კათედრების დონეზე შეიძლება გაანალიზდეს. მასწავლებელმა უნდა იმსჯელოს, თუ რა სხვაობაა დაგეგმილ, სასურველ ცოდნასა და რეალურად მიღებულ ცოდნას შორის. თუ მოლოდინი განსხვავებული იყო ბევრ მოსწავლესთან მიმართებაში, ეს აქტიური ქმედებების საფუძველი უნდა გახდეს. ამიტომ ბევრ ქვეყანაში მასწავლებლებს სთხოვენ, მოსალოდნელი (პრედიქტული) ქულები დაწერონ. წლის ბოლოს ამ ქულასა და რეალურად მიღებულ ქულას შორის დიდი განსვლა ბევრ მოსწავლესთან მიმართებაში პრობლემას წარმოაჩენს. რაზეც სკოლის მხრიდან რეაგირებაა საჭირო. ეს შეიძლება იყოს ერთობლივი განხილვა ხარისხის

ჯგუფთან ერთად, როდესაც საჭირო ხდება მასწავლებლის დახმარება, რომ არსებული განსვლები მინიმუმამდე დაიყვანონ, ასევე რა ცვლილებები უნდა დაიგეგმოს სწავლებაში, რომ პრობლემა დაიძლიოს.

ზოგადად სკოლაში არსებული სიტუაციისა და ტენდენციების შესწავლა, მათი გამომწვევი მიზეზების დადგენა სკოლის დონეზე განსახორციელებელი ცვლილებების დაგეგმვისათვის არის საჭირო, თუ სკოლის მიზანი ხარისხიანი განათლებაა, მოსწავლეთა შედეგების ანალიზი ჯგუფის საქმიანობის ერთ-ერთი კომპონენტი უნდა გახდეს. მასზე დაფუძნებით შეიძლება განისაზღვროს მასწავლებელთა საჭიროებები და ასევე მათი პროფესიული განვითარების მიმართულებები. სკოლამ შეიძლება შეისწავლოს საკუთარი ადამიანური რესურსები, აქვთ თუ არა შიდა შესაძლებლობები, გაუმკლავდნენ გამოკვეთილ გამოწვევებს, თუ საჭიროა ლიტერატურის მოძიება და პროფესიული განვითარების გარე შესაძლებლობების მოძიება.

მოსწავლეების კლასის დონეზე შეფასებების ანალიზი მასწავლებლის პორტფოლიოს ნაწილი შეიძლება გახდეს, ხოლო დამწყები მასწავლებლის შემთხვევაში მისი სწავლების მტკიცებულებებში მისი პროგრესის მნიშვნელოვანი კომპონენტი. სკოლის დონეზე კი თუ როგორ ხდება მონაცემთა სინთეზი და ანალიზი, არის დირექციის და ხარისხის ჯგუფის ინტერესის საგანი.

გარე შემფასებელი სწორედ მოსწავლეთა შედეგების ანალიზს მოითხოვს, თუ როგორ ხდება ამ ანალიზის შედეგების სკოლის განვითარების გეგმაში ასახვა.

სკოლების გარე შეფასების შესაბამისობა შიდა შეფასებასთან არსებითია, თუკი ამ ორს შორის აცდენაა, მაშინ რთულია განვითარების გეგმების დასახვა და სკოლა წარმატების მიღწევას თუ პროგრესის ჩვენებას ვერ მოახერხებს. სკოლების ავტონომიის ზრდასთან ერთად უნდა მოხდეს თვითშეფასების და გარე შეფასების მჭიდროდ დაკავშირება, რაც განათლების პოლიტიკას სწორი მიმართულებით წაიყვანს. აქედან გამომდინარე, სკოლებს მკაფიოდ უნდა ესმოდეთ თვითშეფასების არსი, მისი მეთოდები, ობიექტურად და ხარისხიანად განხორციელების აუცილებლობა და შესაძლებლობები.

სკოლების შესახებ დაბალანსებული საჯარო ანგარიშგება სკოლების მუშაობის შესახებ ბოლო წლებში მზარდი მოვლენაა. ეს მომდინარეობს დაინტერესებული მხარეების, კერძოდ, მშობლებისგან, იცოდნენ, რამდენად კარგად მუშაობს სკოლა. ამდენად, ინფორმაციის შეგროვება, მოსწავლეთა შედეგების გაზომვა და ამ მონაცემების ანალიზი ხელს უწყობს გამჭვირვალობის გაზრდას. ფაქტორებს, რომლებიც სკოლის გავლენის მიღმაა და ვერ გახდება სკოლის უარყოფითად შეფასების მიზეზი. ამდენად, ამ მონაცემების დამალვა სკოლის ინტერესს არ წარმოადგენს, პირიქით, საშუალებას იძლევა მეტი ყურადღება მიიქციოს და დამატებითი რესურსები მოიზიდოს აღნიშნული პრობლემის გადასაჭრელად. მაგალითად, შეიძლება რესურსცენტრმა დააჯგუფოს მსგავსი პრობლემების მქონე სკოლები, მასწავლებლები და მათთან მიმართებაში სპეციალური პროგრამა შეიმუშაოს. მაგალითად, დააწყვილოს ძლიერი და სუსტი სკოლა ერთად, ან მიუჩინოს სპეციალისტი, რომელიც კურირებას გაუწევს, პრობლემების აღმოსაფხვრელად ასეთი გაერთიანებების მუშაობას. ასეთი დაწყვილებით ხდება ძლიერი სკოლის აღიარება, რაც ერთგვარი წახალისებაა.

მოსწავლეების გამოკითხვა

მოსწავლეთა მიერ სასწავლო პროცესის შეფასება სკოლებისთვის არცთუ ჩვეული პრაქტიკაა, ცოტა სკოლა თუ აგროვებს სისტემატურად მოსწავლეთა მოსაზრებებს სწავლების სხვადასხვა ასპექტებზე. თუმცა დაგვეთანხმებით, სკოლები სწორედ მოსწავლეებისთვის არის გახსნილი, მთავარი მოქმედი პირები ისინი არიან და მათ მხოლოდ ინფორმაციის მიმღებად არ უნდა აღვიქვამდე. მათი აზრი ყველაზე მნიშვნელოვანი უნდა გახდეს სკოლის საქმიანობის შეფასებისას. თუმცა ბევრი სკეპტიკოსი სერიოზულად არ აღიქვამს მათ შეფასებებს და მათ გამოკითხვასაც სერიოზულ ყურადღებას არ უთმობს. მათი აზრით, ის მასწავლებლები, რომლებიც მოსწავლეებს უყვართ და მათთვის ავტორიტეტულები არიან, ბევრად ლოიალურად და მაღალი ქულებით უნდა შეფასდნენ, ვიდრე ისინი, რომლებიც ნაკლები სიყვარულით

სარგებლობენ. ეს არის სტერეოტიპები. სინამდვილეში კვლევებმა აჩვენეს, რომ მოსწავლეები მკაცრ მასწავლებლებს უარყოფითად არ აფასებენ, თუკი მასწავლებელი სამართლიანია. მოსწავლეები მასწავლებლებს არა-ობიექტურობას, არაკორექტულობას, ნაკლებ ენთუზიაზმს არ პატიობენ. მოსწავლეთა შეფასება ასევე იცვლება ასაკთან მიმართებაშიც, მაგალითად, დაბალ კლასებში მოსწავლეთა შეფასების მთავარი ინტერესი მოსწავლემასწავლებლის ურთიერთობაა, მაღალ კლასებში კი მასწავლებლის პროფესიული უნარის და მოსწავლეების სწავლისადმი ინტერესის შეფასება ხდება.

აღსანიშნავია, რომ უფრო მაღალ საფეხურებზე, მაგალითად, უნივერსიტეტებში, მიღებულია სტუდენტების გამოკითხვა. ამ შემთხვევაში, უნდა აღინიშნოს, რომ მოსწავლეები სერიოზულობით ეკიდებიან შეფასებას და ცდილობენ იყონ მიუკერძოებლები. მოსწავლეთა ჩართვას ემსახურება მათი არჩევა სხვადასხვა თვითმმართველ რგოლში, თუმცა ამ შემთხვევაშიც ყველა მოსწავლის აზრი გათვალისწინებული არ არის.

ამდენად, მოსწავლეთა შემოყვანა, როგორც სკოლის ხარისხის შემფასებლების, მათი კრიტიკული მოსაზრებების გათვალისწინება არა მხოლოდ სკოლის განვითარებას, სასწავლო პროცესთან დაახლოებას შეუწყობს ხელს, არამედ მოსწავლეთა მოტივაციას ამაღლებს, რადგან მათი აზრი უფროსებისთვის საინტერესო ხდება.

აქვე უნდა აღინიშნოს მოსწავლეთა შეფასებაში ჩართვის სხვა არანაკლებ მნიშვნელოვანი ასპექტიც, ეს მეთოდი არის ხარჯეფექტიანი. თანამედროვე ტექნოლოგიები და აპლიკაციები საშუალებას იძლევა, შეფასება სრულად გაციფრულდეს და მოსწავლეთა ანონიმურობაც დაცული იყოს.

მთავარია, ამ შეფასებას განმსაზღვრელი მნიშვნელობა არ შესძინონ, ეს არ იყოს ერთადერთი ინფორმაცია, რომელსაც სკოლა დაეყრდნობა. აუცილებელია გამოიყენონ შეფასების სხვა ფორმებთან და მეთოდებთან ერთად.

გეითსების ფონდმა (MET project- 2011-2012) პედაგოგთა კომპეტენციის შეფასებისას გამოიყენა მოსწავლეთა გამოკითხვა სხვა ვალიდურ ინსტრუმენტებ-

თან ერთად. პროექტში მოსწავლეთა კითხვარები ეფუძნება ჰარვარდის უნივერსიტეტის მიერ შექმნილ, მკვლევარ რონალდ ფერგიუსონის მიერ შემუშავებულ მოსწავლეთა გამოკითხვის ტრიპოდ მეთოდს. სხვადასხვა ქვეყნის მოსწავლეებს განსხვავებული სტანდარტები და ნორმები აქვთ გარკვეული ცნებების შესახებ, მაგალითად კლასის მართვის შესახებ. ასევე, ზოგ ქვეყანაში მოსწავლეები გადაჭარბებულად აფასებენ მასწავლებლებს. გარდა ამისა, როცა PISA 2012 – ში მოსწავლეებს სთხოვეს, შეეფასებინათ მასწავლებლების ეფექტიანობა კლასის მართვაში, აღმოჩნდა, რომ დაბალი მიღწევების ქვეყნებში მასწავლებლებმა მაღალი შედეგები აჩვენეს პრაქტიკაში და მაღალი მიღწევების მქონე ქვეყნებში - დაბალი. ამდენად, ამ ინსტრუმენტის გამოყენება არ უნდა მოხდეს დამოუკიდებლად და განმსაზღვრელი მიზნით.

რამდენიმე აუცილებელი ფაქტორია გასათვალისწინებელი მოსწავლეების კითხვარის გამოყენებისთვის⁵:

1 სკოლაში უნდა არსებობდეს საერთო თანხმობა:

- ა.** თუ მასწავლებლები არ არიან ამ მეთოდით შეფასების სარგებლიანობაში დარწმუნებული, პროცესი შეიძლება ეტაპობრივად ჩაეშვას. შეიძლება იმ მასწავლებლების ჩართვა, რომლებიც მზაობას გამოხატავენ;
- ბ.** მოსწავლეებთან უნდა გაიმართოს საინფორმაციო შეხვედრები პროცესის მნიშვნელობის გააზრებისთვის, რათა დირექცია დარწმუნდეს, რომ თითოეული დებულება სწორად არის აღქმული და გააზრებული;
- გ.** მშობლები უნდა იყვნენ ინფორმირებულები, რომ გაიაზრონ მათი და შვილების ჩართულობის მნიშვნელობა სკოლაში სწავლა-სწავლების ხარისხზე. განისაზღვროს ვისი პასუხისმგებლობაა მათთან შეხვედრები (დამრიგებელი, ხარისხის ჯგუფი, დირექცია);

⁵ მოსწავლეთა ჩართულობა შიდა სასკოლო შეფასების პროცესში, ა. ბადალოვა, ქ. დევედარიანი, ი. ძირკვაძე, სამეცნიერო ხელმძღვანელი მ.რატიანი

- 2 კითხვარის შედეგები უნდა გამოიყენონ განმავითარებელი მიზნით, მასზე დაფუძნებით არ უნდა მიიღონ მასწავლებლის სკოლაში დასაქმებასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილება. პირველ რიგში, უნდა გამოიკვეთოს პროფესიული განვითარების საჭიროებები;
- 3 მასწავლებელს უნდა მიეწოდოს ინფორმაცია მოსწავლეების იდენტიფიცირების გარეშე თვითრეფლექსიისთვის;
- 4 კითხვარის შედეგები უნდა იყოს კონფიდენციალური, საერთო განხილვის საგანი შეიძლება იყოს გამოკვეთილი ზოგადი ტენდენციები;
- 5 მასწავლებლის შეფასება კომპლექსური მიდგომით უნდა ხორციელდებოდეს, მოსწავლის კითხვარი მისი ერთ-ერთი კომპონენტია;
- 6 კითხვარის სხვა სკოლის მიერ გამოყენების შემთხვევაში, უმჯობესია, კითხვარი, კონკრეტული სკოლის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მოერგოს მის კულტურას, მის მიზნებსა და საჭიროებებს;
- 7 გათვალისწინებული უნდა იყოს მოსწავლის მიერ კითხვარების შევსებისთვის საჭირო დრო, თუ ერთ მოსწავლეს ყველა მასწავლებელი ეყოლება შესაფასებელი, შეიძლება პროცესს გულისყურით არ მოეკიდოს.

კითხვარის ნიმუში მოცემულია დანართში №4. ის შედგენილია ჯექსონვილის სკოლისთვის, სადაც წლებია ამ ფორმით იყენებენ კითხვარს მასწავლებელთა საქმიანობის შესაფასებლად. მასწავლებლებისთვის მოსწავლეებისგან მიღებული უკუკავშირი ღირებულია, რადგან მთავარი, ვისთვისაც ისინი საქმიანობენ, მოსწავლეები არიან.

თავისთავად ცხადია, რომ დანყებითი საფეხურის და საშუალო საფეხურის მოსწავლეებისთვის კითხვების განსხვავებულად ფორმულირებაა საჭირო, ასევე განსხვავებული შეიძლება იყოს შინაარსიც, რაც ადვილად დაკვირვებადია მოზარდისთვის, ბავშვისთვის ეს შეიძლება გაუგებარი აღმოჩნდეს, შესაბამისად, გაცემულმა პასუხმა შეიძლება შეცდომაში შეიყვანოს სკოლის დირექცია, ხარისხის ჯგუფი, ვინც უნდა გააანალიზოს შედეგები და მიაწოდოს უკუკავშირი მასწავლებლებს. ამიტომ, კითხვარი დაყოფილია კლასების მიხ-

ედვით, თუ რომელში შეიძლება მისი გამოყენება. ასევე კითხვარი შეიძლება ადაპტირდეს კონკრეტული სკოლის, საგნის საჭიროებებიდან გამომდინარე. ეს უკვე ხარისხის განვითარების ჯგუფის საქმეა და მასწავლებლებთან თანამშრომლობით უნდა მოხდეს.

რესურსცენტრს შეუძლია კითხვარების ანალიზის შედეგი გამოითხოვოს სკოლიდან, თუკი მსგავსი გამოკითხვა აქ ტარდება, ან თავად შემთხვევითი შერჩევით რამდენიმე მასწავლებლის შესახებ ჩაატაროს გამოკითხვა მონაწილეებთან. გამოკითხვის ანალიზს ამარტივებს ციფრულ ფორმატში გადატანილი კითხვარი, მაგალითად, Google Forms-ში.

მშობლების გამოკითხვა

მშობელი სასკოლო ცხოვრების მნიშვნელოვანი რგოლია, რომელიც არამხოლოდ დაინტერესებულია სკოლის ეფექტიანობით, არამედ მას აქვს გარკვეული უფლებები და პასუხისმგებლობები, რომლებიც მარეგულირებელი დოკუმენტებითაა განწერილი. აქტიურ და საკუთარ უფლებებში გარკვეულ მშობელს/კანონიერ წარმომადგენელს შეუძლია მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინოს სკოლის პოლიტიკაზე, თუ მიღწევების გაუმჯობესებაზე. თუ სკოლასა და მშობლებს შორის ორმხრივად ეფექტიანი კომუნიკაციაა დამყარებული, მაშინ სარგებელს ნახულობს ორივე მხარე, ოჯახიც და სკოლაც.

საქართველოს კანონში ზოგადი განათლების შესახებ მეორე თავში მოცემულია, რომ სკოლას მშობელთა მიმართ აქვს ინფორმირების ვალდებულება. ასევე უფლებებისა და თავისუფლებების ნაწილში (თავი 2) განწერილია, რომ მშობელს უფლება აქვს ისარგებლოს სკოლის ტერიტორიაზე არსებული რესურსებით, ჰქონდეთ სრული ინფორმაცია უფლებებზე, ასევე მათ აქვთ უფლება მონაწილეობა მიიღონ სკოლის მართვაში, არჩეულ იქნას სამეურვეო საბჭოში. გაასაჩივრონ სხვადასხვა გადაწყვეტილებები, აქვთ შეკრების, გამოხატვის, გაერთიანების, რწმენის თავისუფლება, ასევე პირადი ცხოვრების

ხელშეუხებლობა, რაც უზრუნველყოფს პერსონალური მონაცემების დაცვას. მოსწავლის მიერ დისციპლინური გადაცდომის შემთხვევაში კი მშობელს დაუყოვნებლივ უნდა აცნობონ, რაც მის ჩართულობასაც უზრუნველყოფს სახდელთან დაკავშირებული გადაწყვეტილების მიღებისას.

სკოლის წესდება ავტონომიურობის ფუძემდებლური გამოხატულების მნიშვნელოვანი დოკუმენტია, თუმცა წესდებები სკოლიდან სკოლამდე იდენტურია და იშვიათ შემთხვევაში მოიცავს განსხვავებულ ასპექტებს. ამდენად, საჯარო სკოლის წესდება აღწერს მხოლოდ დარღვევასთან დაკავშირებულ უფლებამოსილებებსა და მექანიზმებს, როგორც არის, მაგალითად, საჩივრების განხილვის წესი.

სკოლების შინაგანაწესები წარმოადგენს სკოლის საერთო ფუძემდებლურ დოკუმენტს, რომელთა გააზრება შეიძლება ითქვას, რომ ნაკლებად ხდება და იმეორებს ერთმანეთს მცირედი სხვაობებით. სკოლისა და მშობლების ურთიერთობის ნეგატიურ მხარეზე (მოსწავლეთა დისციპლინური გადაცდომები და შესაბამისი პასუხისმგებლობები) ხდება ფოკუსირება და არა - პოზიტიურზე. მოსწავლის მიმართ დისციპლინური წარმოების წესი, ხშირად, მშობლების/კანონიერი წარმომადგენლების ინფორმირებასთან, მათთან შეთანხმებულ გადაწყვეტილებებთან ან/და მათ უშუალო მოქმედებებთან არის დაკავშირებული. მაგალითად, საჩივრის რეგისტრაციის წესი გაწერილია, მაშინ როცა არაფერია საჩივრის განხილვის პროცედურებზე ნათქვამი.

ხელშეკრულება სკოლასა და მშობლებს/კანონიერ წარმომადგენლებს შორის, ასევე სკოლებს ერთმანეთისგან აქვთ გადმოღებული, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ ურთიერთობის სარგებელი არ არის გააზრებული.

ყველა წარმატებულ სკოლას უნდა ჰქონდეს შემუშავებული მშობლებთან ურთიერთობის, მათთან კომუნიკაციის ფორმები წინასწარ განსაზღვრული, ასევე მათი ეფექტიანი ჩართულობისთვის უნდა წარმოებდეს პერიოდული კმაყოფილების კვლევები/გამოკითხვები, რომელთა საფუძველზეც დადგინდება მორგებული ფორმები, მათი ჩართულობის შესაძლებლობის გზები. დადგინდება, თუ რა სახის ინფორმაციაა საჭირო, რომ გაუმჯობესდეს მათი მონაწილეობის ეფექტი, რომ მეტი სარგებელი მიიღოს ყველა მხარემ - მოს-

ნავლემ, მასწავლებელმა, სკოლამ, მშობელმა.

კომუნიკაციის გაუმჯობესებისთვის მნიშვნელოვანია მშობელთა ჯგუფთან, ან ინდივიდუალურად შეხვედრები, მათი წახალისება, სკოლაში მშობლის მონვევა მხოლოდ გადაცდენების შემთხვევაში, მოსწავლის პრობლემების შემთხვევაში არ უნდა ხდებოდეს, რაც ეფექტიანი კომუნიკაციის მთავარი საფუძველია. აუცილებელია, მშობლის დატვირთულობის გათვალისწინება და მასზე მორგებული კომუნიკაციის ფორმის განსაზღვრა. ამავდროულად, მშობლისგან უნდა მოხდეს ინფორმაციის მოძიება მოსწავლის ინტერესებზე, ოჯახურ მდგომარეობაზე, რაც კითხვარის საშუალებითაც არის შესაძლებელი. მშობელმა უნდა იცოდეს, რომ მასწავლებელი და სკოლა მათი მოკავშირეა შვილის წარმატებაში. ასევე ის, რომ მიწოდებული ინფორმაცია კონფიდენციალური იქნება. მშობელთა ტრადიციული კრებების ფორმატი უნდა იყოს შეცვლილი, საერთო შეხვედრაზე სკოლის ხედვებზე, კლასის ხედვებზე, სწავლების ნიუანსებზე, სასწავლო პროგრამის შინაარსზე, შეფასებაზე უნდა იყოს საუბარი, თუ როგორი უნდა იყოს მათი მხრიდან მხარდაჭერა. ინდივიდუალური, მოსწავლესთან დაკავშირებული საკითხები არ შეიძლება საჯაროდ განიხილებოდეს.

თანამედროვე ტექნოლოგიები საშუალებას იძლევა მშობლებთან ეფექტიანი კომუნიკაცია დამყარდეს ციფრულად (ელექტრონული ჟურნალით, სოციალური ქსელით, მესიჯით), სხვადასხვა ჯგუფები ეფექტიანია მშობელთა ინფორმირებისთვის. ასევე სასარგებლოა, სკოლამ დაგეგმოს ისეთ აქტივობები, რომლებშიც მშობლები შეძლებენ ჩართვას.

დაბოლოს, მშობელს სკოლაზე, მისი შვილის მასწავლებლებზე დიდძალი ინფორმაცია აქვს, ამიტომ საინტერესოა მისი ჩართვა გამოკითხვაში. კითხვარის ნიმუში მოცემულია დანართში №5.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ა. ბადალოვა, ქ. დევდარიანი, ი. ძირკვაძე, მ. რატიანი, მოსწავლეთა ჩართულობა შიდა სასკოლო შეფასების პროცესში, 2021
2. გადარჩენა, სწავლა, კეთილდღეობა, სტრატეგიული ინვესტირება ადამიანურ კაპიტალში საქართველოს პოტენციალის განვითარებისთვის, რეკონსტრუქციისა და განვითარების საერთაშორისო ბანკი/ მსოფლიო ბანკი 2020
3. განათლებისა და მეცნიერების სისტემის განვითარების სტრატეგიული მიმართულებები
4. განათლების პერსპექტივის ანალიზი, მსოფლიო ბანკი
5. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მიმოხილვა განათლებაში შეფასებისა და ატესტაციის სისტემების შესახებ
6. ეროვნული სასწავლო გეგმა, მესამე რედაქცია
7. თანამედროვე სკოლის მართვა, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2021
8. თვითშეფასების კითხვარი, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2016
9. მასწავლებლის პორტფოლიო, როგორც მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და ევალუაციის/შეფასების მნიშვნელოვანი იარაღი, ს. ლობჯანიძე
10. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების სქემა, 2020

11. მასწავლებელთა საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის გზამკვლევი, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, ნაწილი 1, ნაწილი 2
12. მასწავლებლის შიდა შეფასების სტანდარტიზებული ინსტრუმენტები, 2017
13. მიეცეს თავისუფლება საქართველოს სკოლებს? შეფასება: გაზარდა თუ არა დეცენტრალიზაციამ საზოგადოების წინაშე ქართული სკოლების ანგარიშვალდებულება, საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველო
14. მშობელთა ჩართულობა, რეკომენდაციები დირექტორებისა და მასწავლებლებისთვის, დაწყებითი განათლების პროექტი, 2015
15. ნ. ანდლუაძე, სასკოლო სისტემის მართვის დივერსიფიცირება: თეორია და პრაქტიკა, ლიტერატურის მიმოხილვა
16. სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების გზამკვლევი, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი
17. პედაგოგიური გზამკვლევი პროფესიული განათლების მასწავლებლებისთვის, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2016
18. საჯარო სკოლის დირექტორის სტანდარტის დამტკიცების შესახებ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის ბრძანება №15/ნ
19. ჯექსონვილის სკოლის მოსწავლეთა კითხვარები სხვადასხვა კლასებისთვის
20. Accountability in education, global education monitoring report, UNESCO, 2017-2018
A. Neeleman, The scope of school autonomy in practice: An empirically based classification of school interventions, 2018

21. Assuring Quality in Education: Policies and Approaches to School Evaluation in Europe, Eurydice Report
22. Diffusion of Innovation Theory <https://www.ou.edu/deptcomm/dodjcc/groups/99A2/theories.htm>
23. EVALUATING PROFESSIONAL LEARNING A TOOL FOR SCHOOLS AND DISTRICTS
24. Improving School Leadership: The Toolkit. Paris, OECD, 2009
25. Jensen, B., Downing, P. and Clark, A. 2017. Preparing to Lead: Lessons in Principal Development from Highperforming Education Systems. Washington, DC, National Center on Education and the Economy.
26. Learning to realize education promises, World Bank
27. Neeleman, A. The scope of school autonomy in practice: An empirically based classification of school interventions. J Educ Change 20, 31–55 (2019). <https://doi.org/10.1007/s10833-018-9332-5>
28. MET project- 2011-2012
29. Practical Guide to Evaluating Teacher Effectiveness, National Comprehensive Center for Teacher Quality, 2009
30. R.Inge, A Survey Of School Principals And Teachers Regarding eachers Regarding Teachers' Professional Development Participation, University of Central Florida, 2005
31. School-Based Professional Development, General Teaching Council for Northern Ireland, 2010
32. Serving Principals Needs Analysis Programme, 3600 Feedback, A NAFPhk Professional Development Programme
33. Testing, Teaching and Learning, A Guide for States and School Disricts, National Research Council

დანართი 1

დირექტორის კითხვარი⁶ სკოლის ბაზაზე მასწავლებლების პროფესიულ განვითარებაზე:

- 5 - სრულად ვეთანხმები
- 4 - ვეთანხმები
- 3 - არც ვეთანხმები და არც არ ვეთანხმები
- 2 - არ ვეთანხმები
- 1 - სრულად არ ვეთანხმები

| | კითხვა | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | კომენტარი |
|----|--|---|---|---|---|---|-----------|
| 1. | მასწავლებლების პროფესიული განვითარება სკოლის დირექციის უშთავრესი პრიორიტეტია | | | | | | |
| 2. | პროფესიულ განვითარებას, რასაც მასწავლებლებს ვთავაზობთ კავშირშია მოსწავლეთა მიღწევებთან, სკოლის ხედვასა და სტრატეგიულ გეგმასთან | | | | | | |
| 3. | სკოლაში შექმნილია პროფესიული განვითარების წამახალისებელი გარემო, სადაც მასწავლებლებს საჭიროების და ინტერესის მიხედვით შეუძლიათ ჩაერთონ სხვადასხვა ფორმატისა და შინაარსის აქტივობებში | | | | | | |
| 4. | მასწავლებლები აქტიურად ერთვებიან პროფესიული განვითარების აქტივობებში, რასაც ვთავაზობთ | | | | | | |

⁶ კითხვარს შეიძლება დაემატოს ან მოაკლდეს კითხვები, დირექტორის და მასწავლებლის კითხვარებს შორის კორელაცია საშუალებას იძლევა სხვადასხვა პერსპექტივიდან დაინახოს გარე შემფასებელმა საკითხი და ასევე გამორიცხოს სუბიექტური პასუხები

| | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 5. | ხდება გამოყენებითი და ეფექტიანი სტრატეგიების, მეთოდების, ინსტრუმენტების მოძიება და საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარება, თუ შეთავაზებული პრაქტიკა როგორ უნდა დანერგონ უკეთ საკლასო ოთახში | | | | | | | |
| 6. | მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარების აქტივობებში მონაწილეობას აქვს დადებითი გავლენა მოსწავლეთა მიღწევებზე | | | | | | | |
| 7. | ახალბედა მასწავლებელს, 3 წელზე ნაკლები სამუშაო გამოცდილებით, მეტი ვალდებულება აქვს პროფესიული განვითარების მიმართულებით, ვიდრე მეტად გამოცდილ მასწავლებლებს | | | | | | | |
| 8. | ქალი და კაცი მასწავლებლები თანაბრად არიან ჩართულები პროფესიულ განვითარებაში | | | | | | | |
| 9. | თუ შიდა კადრები არ გვყავს საჭირო კადრებს პროფესიული განვითარებისთვის, ვინწევთ გარედან | | | | | | | |

დანართი 2

მასწავლებლის კითხვარი⁷ სკოლის ბაზაზე მასწავლებლების პროფესიულ განვითარებაზე:

- 5 - სრულად ვეთანხმები
- 4 - ვეთანხმები
- 3 - არც ვეთანხმები და არც არ ვეთანხმები
- 2 - არ ვეთანხმები
- 1 - სრულად არ ვეთანხმები

| | კითხვა | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | კომენტარი |
|----|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 1. | მასწავლებლების პროფესიული განვითარება მნიშვნელოვანია სკოლის წარმატებისთვის | | | | | | |
| 2. | პროფესიულ განვითარებას, რაც შემოთავაზებულია სკოლის მიერ კავშირშია მოსწავლეთა მიღწევებთან, სკოლის ხედვასა და სტრატეგიულ გეგმასთან | | | | | | |
| 3. | სკოლაში შექმნილია პროფესიული განვითარების წამახალისებელი გარემო, სადაც მასწავლებლებს საჭიროების და ინტერესის მიხედვით შეგვიძლია ჩავეერთოთ სხვადასხვა ფორმატისა და შინაარსის აქტივობებში | | | | | | |
| 4. | აქტიურად ვერთვებით პროფესიული განვითარების აქტივობებში, რასაც სკოლა გვთავაზობს | | | | | | |
| 5. | პროფესიული განვითარების შეხვედრებზე შესწავლილ სტრატეგიებს, მეთოდებს, ინსტრუმენტებს და კოლეგების საუკეთესო პრაქტიკას ვცდი და ვწერგავ პრაქტიკაში | | | | | | |

⁷ კითხვარს შეიძლება დაემატოს ან მოაკლდეს კითხვები, დირექტორის და მასწავლებლის კითხვარებს შორის კორელაცია საშუალებას იძლევა სხვადასხვა პერსპექტივიდან დაინახოს გარე შემფასებელმა საკითხი და ასევე გამოირიცხოს სუბიექტური პასუხები

| | | | | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 6. | ჩემს მონაწილეობას პროფესიული განვითარების აქტივობებში აქვს დადებითი გავლენა ჩემი მოსწავლეების მიღწევებზე | | | | | | | | |
| 7. | პროფესიული განვითარების აქტივობებში ვმონაწილეობ ვალდებულების გამო | | | | | | | | |
| 8. | სკოლის დირექცია პროფესიული განვითარების აქტივობებში ჩემი და კოლეგების მონაწილეობას უწევს მონიტორინგს | | | | | | | | |
| 9. | მირჩევნია, თავად მოვიძიო საჭირო ლიტერატურა და საშუალებები პროფესიული განვითარებისთვის, ვიდრე მონაწილეობა მივიღო შემოთავაზებულ აქტივობებში | | | | | | | | |
| 10. | შემოთავაზებული აქტივობები დამეხმარა გავმხდარიყავი უკეთესი მასწავლებელი | | | | | | | | |

დანართი 3

დირექტორის, როგორც საგანმანათლებლო ლიდერის კომპეტენციების შეფასება⁸

თითოეული კრიტერიუმი 5 დონიან სკალაზე შეიძლება შეფასდეს, სადაც 1 გულისხმობს, როდესაც დებულებას სრულად არ ეთანხმები, 2 - არ ეთანხმები, 3 - მეტ-ნაკლებად ეთანხმები, 4 - ეთანხმები, ხოლო 5 - სრულად ეთანხმები.

სტრატეგიული მიმართულება: ხედვა და განათლების პოლიტიკა

1. დამკვიდრებული აქვს მკაფიო ხედვა სკოლის განვითარებისთვის
2. აქვს ჩამოყალიბებული ხედვა და ცოდნა სკოლის მიზანზე და მისაღწევ შედეგებზე
3. მისი ღირებულებები სკოლის ღირებულებებთან თანხვედრაშია
4. რესურსებს და დროს მიმართავს სკოლის განვითარებისკენ, მათ შორის თანამედროვე ტექნოლოგიებს
5. აქვს უნარი ტრანსფორმაციულ ლიდერად წარმოაჩინოს თავი
6. ჩართული ჰყავს კოლეგები სკოლის განვითარების ხედვის შემუშავებაში და ერთობლივად მართავენ პროცესებს
7. დასახული აქვს სასკოლო პოლიტიკა, რომელიც მოსწავლეთა სწავლას საუკეთესოდ უწყობს ხელს

სტრატეგიული მიმართულება სწავლა, სწავლება და კურიკულუმი

1. აქტიურ როლს თამაშობს სასკოლო კურიკულუმის განვითარებაში, როგორც საგანმანათლებლო ლიდერი
2. ახალისებს კოლეგებს გახდნენ სასკოლო კურიკულუმის შემუშავების მონაწილეები და საგანმანათლებლო ლიდერები
3. არის კარგად გაცნობიერებული კურიკულუმის მოთხოვნებში და პედაგოგიკურ მიდგომებში

⁸ მოცემულ ნიმუშს შეიძლება დაემატოს ან მოაკლდეს დებულებები, გამოკითხვის მიზნობრიობიდან და სპეციფიკიდან გამომდინარე. ამავდროულად, პასუხი უნდა იყოს კონკრეტული მაგალითებით გამყარებული. ასევე მნიშვნელოვანია დირექტორის გარდა კითხვარს უპასუხოს სხვადასხვა პოზიციიზე მომუშავე კადრებმა და მიღებული შედეგების გაერთიანების შედეგად დაიდოს დასკვნა.

4. მონიტორინგს უწევს სასწავლო პროცესს, მათ შორის საგაკვეთილო დაკვირვების გზით შემუშავებული მეთოდოლოგიის საფუძველზე, ეთიკური ნორმების დაცვით
5. მიმართავს რესურსებს კურიკულუმის განვითარებისა და პედაგოგიკური პრაქტიკის ცვლილებისკენ
6. აფასებს მასწავლებელთა გამორჩეულ კომპეტენციებსა და პრაქტიკას
7. აქვს ხედვა, გრძელვადიანად როგორ უნდა მოხდეს კურიკულუმის დანერგვა და სწავლების საუკეთესო მიდგომების განვითარება

სტრატეგიული მიმართულება მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება

1. ჩართული ჰყავს მასწავლებლები პროფესიულ განვითარებაში. საჭიროებებიდან გამომდინარე, ინდივიდუალურად უდგება მათ განვითარებას
2. ესმის და იცის უწყვეტი პროფესიული განვითარების თანამედროვე ტენდენციები
3. ნერგავს სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების ეფექტიან მოდელს და თანამშრომლებს აძლევს საშუალებას, საკუთარი საჭიროებების მიხედვით განვითარდნენ
4. მიმართავს რესურსებს სკოლის კადრების პროფესიული განვითარებისკენ
5. აკავშირებს მასწავლებლების შედეგებს მათი პროფესიული განვითარების საჭიროებასთან, ტრენინგებით და სხვა საშუალებებით ხელს უწყობს მათი კომპეტენციების განვითარებას და სწავლებაში უკეთესი შედეგების მიღწევას
6. სკოლის ხედვის და სტრატეგიული მიზნების მიღწევისკენ მიმართავს თანამშრომლების კომპეტენციებს და უკეთესი შედეგების მისაღწევად ამ მიზნების შესაბამისად ახორციელებს საკუთარ და მათ პროფესიულ განვითარებას
7. იძლევა ღირებულ უკუკავშირს თანამშრომლების საქმიანობაზე

სტრატეგიული მიმართულება ხარისხის განვითარება და ანგარიშვალდებულება

1. დანებსებული აქვს მაღალი სტანდარტები და ანაწილებს რესურსებს სკოლის ხედვის და სტრატეგიის შესაბამისად
2. ჩართულია საგანმანათლებლო ლიდერობაში და ფლობს თანამშრომელთა მიღწევებზე სრულ ინფორმაციას
3. ჩართულია სწავლების მონიტორინგში, მათ შორის საგაკვეთილო დაკვირვებებითა და სხვა სწავლების ხარისხისთვის მნიშვნელოვანი სხვა ინფორმაციის ანალიზით

4. აქვს ინფორმაცია მოსწავლეთა შედეგებზე და მათ მიმდინარე შეფასებებსა და პროგრესზე
5. იძლევა უკუკავშირის პროცესებსა და შედეგებზე
6. აწარმოებს დროულ და ეფექტიან ანგარიშგებას კანონმდებლობის შესაბამისად ყველა დაინტერესებული მხარისთვის
7. იცავს თანამშრომლებს გარე ზეწოლისგან და სტრესისგან, უქმნის მუშაობის კეთილგანწყობილ, თანამშრომლობით და საქმიან გარემოს

სტრატეგიული მიმართულება სასკოლო საზოგადოების კეთილდღეობა

1. იცის თანამშრომლების პირობები და პრობლემები და ზრუნავს მათ კეთილდღეობაზე
2. შეუძლია თანამშრომლების პრობლემების გადაჭრაში პოზიტიური როლის შესრულება
3. განაგებს რესურსებს სასკოლო გარემოს მოსაწესრიგებლად კათედრებზე, სამასწავლებლოში, კაბინეტებში, რომ მასწავლებლებს ჰქონდეთ კომფორტული სივრცე სამუშაოდ
4. იჩენს ეფექტიანი კომუნიკაციის უნარებს სასკოლო საზოგადოებასთან ურთიერთობაში
5. ფლობს ინფორმაციას მოსწავლეების და მათი ოჯახების პრობლემების შესახებ, შეძლებისდაგვარად ცდილობს პრობლემების მოგვარებას ისე, რომ მოსწავლეებს ხელი არ შეეშალოს განათლების მიღებაში
6. უთანასწორობის დასაძლევად ქმნის მარგინალიზებული ჯგუფებისთვის, სწავლის ჩამორჩენის მქონე, სოციალურად შეჭირვებული ოჯახების მოსწავლეების სწავლის გასაუმჯობესებელ ინდივიდუალიზებულ პროგრამებს

დანართი 4

ჯექსონვილის სკოლის მოსწავლეთა კითხვარები⁹ სხვადასხვა კლასებისთვის

IX-XII კლასები

1. მასწავლებელი მანვდის საინტერესო საკლასო სამუშაოს/კლასში მუშაობა საინტერესოა;
2. მასწავლებელი გვისვამს კითხვებს, რათა შეამოწმოს, გავიგეთ თუ არა ის, რაც გვასწავლა;
3. მასწავლებლის მოცემული დავალებები შეესაბამება საგანს, რომელსაც გვასწავლის;
4. ჩვენ განვიხილავთ და ვაჭამებთ თითოეულ გაკვეთილს;
5. მასწავლებელი გვაძლევს მითითებებს, თუ როგორ უნდა გამოვიყენოთ ნასწავლი მასალა;
6. მასწავლებელი მართვას კლასს;
7. მასწავლებელი ტესტებისა და დავალებების შედეგებს სწრაფად გვიბრუნებს;
8. მასწავლებელს მაძლევს უკუკავშირს ჩემ მიერ შესრულებული სამუშაოს შესახებ;
9. ჩემმა მასწავლებელმა კარგად იცის საგანი, რომელსაც გვასწავლის;
10. საშინაო დავალებების შესრულება მეხმარება საგნის უკეთესად სწავლაში;
11. ჩემი მასწავლებელი ჩვენთვის ქმნის სასწავლო რესურსებს/ მასალებს;
12. მასწავლებელი იყენებს სხვადასხვა აქტივობებსა და რესურსებს;
13. ფილმებისა და ვიდეოების ყურება, რომელსაც მასწავლებელი გვთავაზობს, გვეხმარება სასწავლო მასალის უკეთ გაგებაში ;

⁹ მოცემულ ნიმუშს შეიძლება დაემატოს ან მოაკლდეს დებულებები, გამოკითხვის მიზნობრიობიდან და სპეციფიკიდან გამომდინარე.

14. მასწავლებელი გვითითებს წიგნებსა და სასწავლო მასალებზე, რომლებიც შეესაბამება სასწავლო პროგრამას და გვეხმარება სასწავლო მასალის სწავლაში;
15. მასწავლებელი კარგად ემზადება გაკვეთილისთვის;
16. მასწავლებელს მოსწონს, როცა კითხვებს ვუსვამთ;
17. ჯგუფური მუშაობისას სხვადასხვა ჯგუფებად ვკომპლექტდებით, რაც საშუალებას მაძლევს ჩემი კლასელები უკეთ გავიცნო;
18. მასწავლებელი გვამხნეებს, რომ სხვადასხვა პრობლემის დროს ვიპოვოთ გამოსავალი;
19. მასწავლებელი ყოველთვის მეხმარება, როგორც გაკვეთილის მიმდინარეობებისას ასევე სხვა დროსაც, როდესაც სკოლაში ვარ;
20. მასწავლებელი ყურადღებას გვაქცევს, როცა საკლასო დავალებას ვასრულებთ, რათა დაინახოს, გავიგეთ თუ არა ახალი თემა/საკითხი.

VI-VIII კლასები

1. მასწავლებელი საინტერესო საკლასო დავალებებს გვაძლევს/საგაკვეთილო პროცესი საინტერესოა;
2. მასწავლებელი სამართლიანად ექცევა ყველა მოსწავლეს;
3. მასწავლებელი მართავს კლასს/მოსწავლეები გაკვეთილის დროს იცავენ ქცევის წესებს;
4. მასწავლებელი კარგად მომზადებულია გაკვეთილისთვის;
5. მასწავლებელი გვაძლევს საგნის შესაბამის დავალებებს;
6. მასწავლებელი განიხილავს და აფასებს თითოეულ გაკვეთილს. მასწავლებელი ყურადღებას აქცევს, რომ დისკუსია წარიმართოს საგაკვეთილო თემასთან დაკავშირებით;
7. მასწავლებელს მოსწონს, როცა კითხვებს ვსვამთ;
8. მასწავლებელი გვაძლევს ძალიან დიდ დროს დავალების დასასრულებლად;

9. მასწავლებელი გაკვეთილის ახსნას იწყებს განმარტებით, თუ რა თემას ვსწავლობთ და რატომ;
10. მასწავლებელი გვისვამს კითხვებს, რათა შეიტყოს, გავიგეთ თუ არა ახალი მასალა;
11. მასწავლებელი მარტივი და გასაგები ენით გვიხსნის ახალ მასალას;
12. მასწავლებელი ყურადღებას აქცევს/აკვირდება ჩემი მუშაობის პროცესს, რათა დარწმუნდეს, რომ გავიგე გაკვეთილი;
13. მასწავლებელმა კარგად იცის საგანი, რომელსაც ასწავლის;
14. ჩემს მასწავლებელს მზად აქვს დამატებითი დავალება, თუ თანაკლასელებთან შედარებით მალე დავასრულე საკლასო დავალება;
15. მასწავლებელი ხშირად ქმნის სასწავლო მასალებსა და სამუშაო ფურცლებს ჩვენთვის;
16. მასწავლებელი გვიბრუნებს შესწორებულ ტესტებსა და დავალებებს დროულად;
17. მასწავლებელი ატარებს სხვადასხვა აქტივობებს და იყენებს მრავალფეროვან რესურსებს;
18. მასწავლებელი გვაძლევს საკმარის დროს დავალების შესასრულებლად.

II-V კლასები

1. საგაკვეთილო პროცესი საინტერესოა/მასწავლებელი გვაძლევს საინტერესო დავალებებს;
2. მასწავლებელი ხდის სკოლის დღეს საინტერესოს/სკოლაში ყოფნა საინტერესოა;
3. მასწავლებელი უბრუნდება თითოეულ გაკვეთილს, როცა ვასრულებთ თემას;
4. მასწავლებელი მაძლევს საშინაო დავალებას;
5. გაკვეთილზე განვიხილავთ საგაკვეთილო თემებს;
6. მასწავლებელი შესრულებულ დავალებას მიბრუნებს დროულად;

7. მასწავლებელი მაქებს, როცა დავალებას კარგად ვასრულებ;
8. მასწავლებელი მეხმარება, როცა დახმარება მჭირდება;
9. მასწავლებელი ნებას მრთავს, დავასრულო დავალება, თუ დროს გადავაცილე;
10. თუ დავალებას თანაკლასელებთან შედარებით მალე დავასრულებ, მასწავლებელი დამატებით საინტერესო დავალებას მაძლევს;
11. მასწავლებელი გაკვეთილს ხსნის გასაგებად;
12. მასწავლებელი კარგად მიცნობს;
13. მასწავლებელი ახალ მასალას გვიხსნის მარტივი და გასაგები ენით;
14. მასწავლებელი მეხმარება დავალების შესრულებაში, როცა მჭირდება;
15. მასწავლებელი ყოველ გაკვეთილზე მეუბნება, თუ რა უნდა ვისწავლო ახალი;
16. მასწავლებელი მასწავლის რთულ თემებს ნაბიჯ-ნაბიჯ;
17. მასწავლებელი მზად არის დამეხმაროს გაკვეთილზე ან ნებისმიერ დროს სკოლაში;
18. მასწავლებელი იყენებს მრავალფეროვან აქტივობებსა და რესურსებს;
29. მასწავლებელი კარგად მომზადებულია გაკვეთილისთვის.

დანართი 5

მშობლების კითხვარი¹⁰

- 1 - არასოდეს
- 2 - არცთუ ხშირად
- 3 - ზოგჯერ
- 4 - ჩვეულებრივ
- 5 - ყოველთვის

| კითხვა | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | კომენტარი |
|--------------------|---|---|---|---|---|-----------|
| კომუნიკაცია | | | | | | |
| 1. | მასწავლებელი, ჩემი შვილის შესახებ ინფორმაციის გასაზიარებლად, ყოველთვის ხელმისაწვდომია | | | | | |
| 2. | მასწავლებელი ღიად და გულწრფელად ურთიერთობს ჩემთან და ჩემს შვილთან | | | | | |
| 3. | მასწავლებელი ინფორმაციას გასაგებად, კეთილგანწყობით მანვდის, ამას არ აქვს მუქარის ფორმა | | | | | |
| 4. | მასწავლებელი უზრუნველყოფს ვერბალურ კომუნიკაციას, რომელიც არის მკაფიო, ლაკონური, პოზიტიური და ადვილად გასაგები | | | | | |
| 5. | მასწავლებელი დროულად რეაგირებს ჩემს შეტყობინებებზე | | | | | |
| 6. | მასწავლებელი მაცნობს კლასის საქმიანობას და გეგმებს: ვიცი, როდის რა იგეგმება და რა მიზნით | | | | | |

¹⁰ კითხვარში მოცემული დებულებები სკოლამ მიზნობრიობიდან გამომდინარე შეიძლება შეცვალოს.

| | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 7. | მასწავლებელი მაცნობს ჩემი შვილის პროგრესს და ზრუნავს მის მიღწევებზე, სხვებთან ერთად ჩვენ არ განვიხილავთ ჩემი შვილის საკითხს | | | | | | | | |
| 8. | მე კმაყოფილი ვარ იმ შესაძლებლობებით, რასაც სკოლა მთავაზობს სასკოლო აქტივობებში მონაწილეობის მისაღებად | | | | | | | | |

საკლასო გარემო

| | | | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 9. | დისციპლინური და საგანმანათლებლო პროგრამები სამართლიანად და თანმიმდევრულად ტარდება კლასში | | | | | | | | |
| 10. | მასწავლებელი კლასში ქმნის ერთიანობისა და ერთუზიანობის განცდას | | | | | | | | |
| 11. | მასწავლებელი სამართლიანად ექცევა ყველა მოსწავლეს, განურჩევლად გენდერის, რასისა და ეთნიკური ნიშნისა | | | | | | | | |
| 12. | მასწავლებელი ჩემს შვილს განიხილავს, როგორც ინდივიდს | | | | | | | | |
| 13. | მასწავლებელი ხელს უწყობს ურთიერთგაგებას და თანამშრომლობას | | | | | | | | |
| 14. | მასწავლებელი შვილის მოტივაციას ზრდის, რომ გამოავლინოს თავისი პოტენციალის მაქსიმუმი | | | | | | | | |
| 15. | ჩემი შვილის პედაგოგების კლასი არის მონესრიგებული და უსაფრთხო | | | | | | | | |

კურიკულუმი და ინსტრუქცია

| | | | | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 16. | კლასის კურიკულუმი შესაფერისია ჩემი შვილისთვის | | | | | | | | |
| 17. | მასწავლებელს დიდი მოლოდინი აქვს ჩემი შვილის სწავლის მიმართ | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 18. | მე ვიცი, რა მოლოდინები აქვს მასწავლებელს ჩემი შვილისგან | | | | | | | | |
| 19. | დავალბებები ისეა შერჩეული, რომ ჩემი შვილი საინტერესო გამოწვევების წინაშეა | | | | | | | | |
| 20. | ჩემს შვილს მოსწონს გაკვეთილზე დასწრება | | | | | | | | |
| შეფასება | | | | | | | | | |
| 21. | კმაყოფილი ვარ იმ პროცესით, რომელსაც მასწავლებელი იყენებს ჩემი შვილის განვითარების შესაფასებლად | | | | | | | | |
| 22. | მასწავლებელი ირჩევს სწავლების იმ ფორმას, რომლითაც ჩემი შვილი საუკეთესოდ ისწავლის | | | | | | | | |
| 23. | მასწავლებლის უკუკავშირი აზრიანი და გასაგებია, ჩემს შვილს აძლევს დამატებით რეკომენდაციებს შედეგის გაუმჯობესებისთვის | | | | | | | | |
| საშინაო დავალება | | | | | | | | | |
| 24. | ჩემს შვილს ეძლევა სათანადო დავალება, რაც მას წარმატების მიღწევაში დაეხმარება | | | | | | | | |
| 25. | ჩემი შვილის დავალებები მისთვის გასაგებია და შეუძლია დახმარების გარეშე გაართვას თავი | | | | | | | | |
| 26. | დავალბებები ბევრია და მათ შესასრულებლად ხშირად გვიან ღამემდე მუშაობაა საჭირო | | | | | | | | |
| 27. | ჩემი შვილი დათრგუნვილია დავალებებით, მათი რაოდენობით და სირთულით | | | | | | | | |
| 28. | ჩემი შვილი ხალისით ასრულებს დავალებებს | | | | | | | | |

