

# მანანა ჭიკაძე

მასწავლებელთა  
დაბალი მოტივაცია  
საკუთარი  
პროფესიული  
განვითარების მიმართ

---

სკოლის ბაზაზე  
მასწავლებელთა პროფესიული  
განვითარების ხელშეწყობა

2018-2019

# ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების საჭიროებების კვლევის ანგარიში

საკვლევი თემა:

მასწავლებელთა დაბალი მოტივაცია საკუთარი პროფესიული  
განვითარების მიმართ.

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების  
ხელშეწყობა.

ანგარიშის ავტორი

სსიპ ქალაქ თბილისის N181 საჯარო სკოლის

ქიმიის მასწავლებელი

მანანა ჭიკაძე

2018-2019 ს/წ

# სარჩევი

I.შესავალი .....	3
ა. პრობლემის აქტუალობა: .....	4
ბ. საკვლევო საკითხის ზოგადი მიმოხილვა: .....	6
გ. კვლევის მიზანი:.....	8
II. ლიტერატურის მიმოხილვა.....	8
III.კვლევის დიზაინი .....	17
ა. ძირითადი საკვლევო კითხვა და ქვეკითხვები:.....	17
ბ. სამიზნე ჯგუფი:.....	18
გ. კვლევის მეთოდები: .....	19
დ. კვლევის ვადები .....	20
IV.კვლევის შედეგები .....	21
ა. თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის შედეგების ანალიზი.....	21
ბ. გამოკითხვის შედეგების ანალიზი.....	22
გ. კვლევის მიგნებები და ამოცანები.....	31
V. ინტერვენციის დაგეგმვა და განხორციელება .....	31
VI. ინტერვენციების შედეგების შეფასება.....	37
რეკომენდაციები: .....	39
დასკვნა.....	39
ბიბლიოგრაფია .....	41
კვლევის შედეგების გაზიარების რეფლექსია .....	42
დანართები.....	44
ფოკუს-ჯგუფები მოსწავლეებთან .....	44
ანკეტა მასწავლებლებისთვის .....	44

## 1. შესავალი

*„კვალიფიციური და საქმისადმი ერთგული მასწავლებელი ყველაზე მეტად განაპირობებს მოსწავლის აკადემიურ წარმატებას... ამიტომაც, განათლების სისტემის გაუმჯობესება, უპირველეს ყოვლისა, მასწავლებელთა პროფესიონალიზმის-ამ მნიშვნელოვანი ფაქტორის -ამაღლებით უნდა მოხდეს“.*

*(მაიკლ ფულანი, პროფესორი ემერიტუსი, ონტარიოს განათლების ინსტიტუტი).*

უამრავი კვლევის შედეგად დასტურდება, რომ სკოლის როლი ადამიანის ცხოვრებაში განუზომლად დიდია. სასკოლო ცხოვრების წარმართველ ძალას კი მასწავლებელი წარმოადგენს, რომელიც ცდილობს საკუთარი პედაგოგიური პრაქტიკის გაუმჯობესებას კოლეგებთან თანამშრომლობით, პროფესიული ზრდისთვის საჭირო ლიტერატურის გაცნობით, თუ საჭიროებიდან გამომდინარე ტრენინგზე დასწრებითა და იქ მიღებული გამოცდილების კლასში გადატანით. ნებისმიერ შემთხვევაში, თუ მასწავლებელი ღია და გახსნილია სიახლეების მიმართ, თუ მას არ ეშინია ისწავლოს ახალი, სცადოს და მოარგოს კონკრეტულ კლასს და კონკრეტულ მოსწავლეს, თუ მას არ ეშინია შეცდომების, საჭიროების შემთხვევაში თამამად, ღიად და გულახდილად ითხოვს დახმარებას კოლეგებისგან, დირექციისგან თუ სხვა კომპეტენტური ადამიანისგან, ასეთი მასწავლებელი ყოველთვის შეძლებს ფეხი აუწყოს 21-ე საუკუნის ჩქარ და მუდმივად ცვლად გარემოს და მისცემს მომავალ თაობას იმ უნარ-ჩვევებს, რომელიც მას სჭირდება.

2018 წელს სსიპ ქალაქ თბილისის №181 საჯარო სკოლაში ჩავატარე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების საჭიროებების კვლევა მასწავლებელთა და მოსწავლეთა გამოკითხვის, ანკეტირების გამოყენებით. წინამდებარე ნაშრომი წარმოადგენს კვლევის ანგარიშს თემაზე: „ რა არის მიზეზი მასწავლებელთა დაბალი მოტივაციისა საკუთარი პროფესიული განვითარების მიმართ და როგორ შევძლებთ სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობას“.

ნაშრომი შედგება შემდეგი თავებისაგან: სარჩევში ჩამოთვლილია კვლევის შემადგენელი თავები და ქვეთავები, დიაგრამები და ცხრილები, შესავალში

წარმოჩენილია საკვლევი საკითხის, თემის აქტუალობა, ფორმირებული კვლევის მიზანი, რომელიც პრობლემის აღმოფხვრას შეუწყობს ხელს. II თავში მოცემულია სხვადასხვა ავტორის მოსაზრებები საკითხის ირგვლივ. III თავი- ჩამოყალიბებულია ძირითადი საკვლევი საკითხები: მითითებულია სამიზნე ჯგუფი, კვლევის მეთოდები, რა მიგნებები გამოიკვეთა მონაცემთა ანალიზის შედეგად, რა ინტერვენციები დაიგეგმა და როგორ განხორციელდა ისინი. IV თავში მოცემულია ინტერვენციის შედეგების შეფასება. შემდეგ თავში მოცემულია რეკომენდაციები კვლევის შედეგად გამოვლენილი ნაკლოვანებების დასაძლევად. VI თავში შეჯამებულია მიღებული შედეგები და აქედან გამომდინარე დასკვნები. კვლევის გაზიარების რეფლექსია. ბიბლიოგრაფია მითითებულია VII თავში და ბოლოს ანგარიშს თან ერთვის დანართები, მონაცემები კვლევის პროცესისა და შედეგების სრულყოფილად წარმოსაჩენად.

კვლევის შედეგებმა ცხადყო, რომ მასწავლებელთა მხრიდან საკუთარი პროფესიული ზრდისთვის მიზანმიმართულად დაგეგმილი აქტივობების განხორციელებას მოაქვს შედეგი. მასწავლებელს თამამად შეუძლია მიმართოს დახმარებისთვის კოლეგას და მიიღოს კიდევ დახმარება, გაიზიაროს მისი პრაქტიკა და თვითონაც იყოს ცოდნის გამცემი სხვისთვის, რომ „კრიტიკული მეგობარი“ ნამდვილად მეგობარია და სასწავლო პროცესში ხარვეზის იდენტიფიცირებასა და აღმოფხვრაში დაგვეხმარება, ნებისმიერ შემთხვევაში შეგვიძლია დახმარება ვთხოვოთ დირექციას და მივიღოთ მისგან მხარდაჭერა. ასეთი დამოკიდებულება კი გაზრდის მასწავლებლის კომპეტენციას, მის თვითშეფასებას, გახდის თავდაჯერებულს და თამამს, არ შეეშინდეს სიახლეების და ეცადოს ფეხი აუწყოს თანამედროვე სწავლების რიტმს.

#### ა. პრობლემის აქტუალობა:

საკვლევი თემა ჯერ კიდევ წინა წლების შედეგებზე დაკვირვებით გამოიკვეთა. მე ფასიალიტატორი ვარ და მთელი წლის განმავლობაში და წლის ბოლოსაც, დაკვირვების, მასწავლებლების მიერ eSchool-ში ატვირთული დოკუმენტაციის განხილვისას, ვხედავდი, რომ მასწავლებელთა უმრავლესობა, არ ცდილობდა საკუთარი პროფესიული

ზრდის ხელშეწყობას. არიან მასწავლებლები, რომელთაც არ განუხორციელებიათ არცერთი აქტივობა, არ დასწრებიან ტრენინგს, არიან ინდიფერენტული საკუთარი პროფესიული ზრდის მიმართ. ყოველთვის მაწუხებდა ეს და დირექციასთან შეთანხმებით მასწავლებლებთან საუბრებით, გადავწყვიტე, საკვლევ თემად სწორედ ეს შემერჩია, რათა დაგვხმარებოდა შემდეგისდაგვარად თუნდაც რამდენიმე მასწავლებელს. ეს მასწავლებლებიც ხომ უკვე მეტი ცოდნით და გამოცდილებით აღჭურვილი შევიდოდნენ საკლასო ოთახებში და უკეთეს სასწავლო გარემოს შესთავაზებდნენ მოსწავლეებს.

წინამდებარე ნაშრომი შეიცავს ინფორმაციას იმის შესახებ,

- ❖ თუ როგორია მასწავლებელთა განწყობა საკითხის მიმართ;
- ❖ რა უშლით ხელს, რომ იზრუნონ საკუთარ პროფესიულ ზრდაზე;
- ❖ როგორ შეიძლება მათი დახმარება სკოლის ბაზაზე;
- ❖ როგორ მიმდინარეობდა ინტერვენცია;
- ❖ რა შედეგი ქონდა განხორციელებულ სამუშაოს.

მიგვაჩნია, რომ ამ მიმართულებით კვლევის ჩატარება აქტუალურია. კვლევის შედეგად მიღებული ინფორმაცია, აუცილებლად დაგვეხმარება შემდგომში, რადგან მასწავლებელთა მიერ საკუთარი პროფესიული ზრდისთვის გაწეული სულ მცირე შრომაც კი ასახვას პოვებს საგაკვეთილო პროცესზე და დადებითად იმოქმედებს სწავლა-სწავლების შედეგებზე. ამასთან აუცილებლად გასათვალისწინებელია ისიც, რომ სულ მალე, ისევე როგორც ყველა სკოლაში, ჩვენთანაც ამოქმედდება „ახალი სკოლის“ მოდელი და იმისათვის, რომ მოვახერხოთ სრულყოფილი, შედეგიანი ჩართვა პროცესში, მზად უნდა ვიყოთ. ამიტომ განხორციელებული ინტერვენცია ამ კუთხითაც დაგვეხმარება მასწავლებლებს. ყოველ ჯერზე აღარ ვაკონკრეტებ, ისედაც იგულისხმება, რომ ეს ყველა ქმედება აისახება მოსწავლეთა შედეგებზე და სწორედ მათი სწავლების ხარისხის გაზრდისთვის კეთდება.

ბ. საკვლევი საკითხის ზოგადი მიმოხილვა:

მრავალი კვლევებით დადასტურებულია, რომ მასწავლებლის კომპეტენცია პირდაპირ განსაზღვრავს მოსწავლის განვითარების ხარისხს. მასწავლებელს, რომელიც ღია და გახსნილია სიახლეების მიმართ, რომელიც ტოლერანტია, არ ეშინია სირთულეების, საკუთარი აზრის გამოხატვის, აქვს მაღალი მიმღებლობა, ეძებს, მუდმივად სწავლობს თვითონაც, უყვარს თავისი პროფესია, ბავშვები და ამ საქმეს სიყვარულით აკეთებს, აუცილებლად შეძლებს გაზარდოს ისეთი მოქალაქე, რომელიც შეძლებს ფეხი აუწყოს თანამედროვე ცხოვრების სწრაფ რიტმს და მოახერხოს საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზება.

საკუთარი პროფესიული ზრდის მიმართ მასწავლებლების დამოკიდებულება განსხვავებულია, ერთნი ფიქრობენ, რომ ეს ვერ შეცვლის კლასში ვერაფერს, ზოგიერთის აზრით მას არ სჭირდება დამატებით ზრუნვა საკუთარი კომპეტენციის ზრდისთვის, რადგან თვლის, რომ კარგი განათლება აქვს მიღებული და კომპეტენტურია. ზოგიერთი ფიქრობს, რომ ტრენინგები, კოლეგის გამოცდილების გაზიარება, სქემა, კრედიტი, სქემის ფარგლებში დაგეგმილი და განხორციელებული აქტივობები, არაფერს არ ცვლის მოსწავლისთვის და ზედმეტი ბიუროკრატია და დროის ფუჭად ხარჯვაა. თუმცა, რა თქმა უნდა, არიან ისეთი მასწავლებლებიც, რომლებიც თვლიან, რომ მათ მიერ საკუთარ პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, მათთვისაც და ბავშვებისთვისაც.

ნებისმიერი პედაგოგისთვის ნათელია, რომ საკუთარი პრაქტიკის გაუმჯობესება ვერ მოხდება ერთჯერადად, ფრაგმენტულად და ქაოსურად განხორციელებული აქტივობების საშუალებით. მასწავლებლის პროფესიული ზრდა მხოლოდ თანმიმდევრული, გააზრებულად დაგეგმილი აქტივობებითაა შესაძლებელი, ამასთან აუცილებელია ამ აქტივობების განხორციელებისას რეფლექსია, რაც დაანახებს მასწავლებელს ხარვეზებს და აფიქრებინებს მათი გამოსწორების გზებზე (mastsavlebeli.ge ვ.უშანგიშვილი 14 დეკემბერი 2015). ამ თვალსაზრისით, სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება ყველაზე ხელსაყრელია თვითონ მასწავლებლისთვის და სასწავლო პროცესისთვის. „რაც უფრო ახლოა პროფესიული განვითარება მასწავლებლის ყოველდღიურ საქმიანობასთან და მის საკლასო ოთახთან,

მით უფრო ეფექტურია იგი”(მაიკლ ფულანი, პროფესორი ემერიტუსი, ონტარიოს განათლების ინსტიტუტი). ამიტომ, როდესაც საკვლევი თემა შევარჩიეთ, სწორედ ეს პირობა გავითვალისწინეთ, რომ აქვე, სასწავლო პროცესის მიმდინარეობისას უკეთ შევძლებდით ერთმანეთის დახმარებას. სკოლაში ასეთი მექანიზმების არსებობა მასწავლებელთა შორის თანამშრომლობითი, პროფესიული ურთიერთობების დამკვიდრებას და გაღრმავებასაც შეუწყობს ხელს და გაზრდის მასწავლებლების ცოდნასა და უნარებსაც.

სკოლის ბაზაზე პროფესიული ზრდის რაღაც გამოცდილება ჩვენთან არსებობს. სხვა სკოლებთან ერთად 2013-2014 წლებში ჩვენც ვიყავით ჩართული პროგრამაში „სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული ზრდა“ და აუცილებლად უნდა აღვნიშნო, რომ მიუხედავად დასაწყისში ჩვენი სკეპტიკური დამოკიდებულებისა, შემდეგ შევიცვალეთ ეს პოზიცია და ინტერესით ჩავერთერთ პროცესში. მეც და ჩვენი „შვიდკაცას“ რამდენიმე წევრიც ვთვლით, რომ ამ პროექტმა ბევრი მოგვცა და გვასწავლა. თანამშრომლობა, გამოცდილების გაზიარება, „კრიტიკული მეგობრის“ ინსტიტუტი ჩვენთან კარგად მუშაობს და მას მერეც არ შეუწყვეტია არსებობა. მე პირადად ახალბედა მასწავლებელი მოვხვდი ამ ჯგუფში და აქედან დაიწყო ჩემი მასწავლებლად ჩამოყალიბება. მე მაშინაც და ახლაც ვამბობ, რომ ამ პროგრამის ფარგლებში ვისწავლე მასწავლებლობა და ყოველთვის გული მწყდება, თუ სადმე ამოვიკითხავ, რომ ეს პროგრამა რაღაც კუთხით არ შედგა. თვითონ მასწავლებლებიდანაც მომისმენია ამგვარი შინაარსის ფრაზები და განათლების სხვა მესვეურებისგანაც, თუმცა ვთვლი, რომ ეს წარმოდგენა მცდარია და შეცდომა იყო ამ პროექტის შეჩერება, ის სხვა კუთხით უნდა გაგრძელებულიყო სკოლებში. შესაძლოა გაგრძელდა კიდევ, სხვა ფორმით, რომელსაც სქემა ქვია. სქემის ფარგლებშიც ხომ შემოვიდა ბევრი ისეთი აქტივობა(კვლევა, სამუშაო შეხვედრები...), რომელთა განხორციელებასაც მაშინ ვცდილობდით. ამ მოცემულობის გათვალისწინებით შევარჩიეთ საკვლევი თემაც და განვსაზღვრეთ ამ კვლევისთვის საჭირო მეთოდები.



### გ. კვლევის მიზანი:

ჩემი კვლევის მიზანია დავადგინო მასწავლებელთა დაბალი მოტივაციისა და აქტიურობის მიზეზები საკუთარი პროფესიული ზრდის მიმართ, ამ მიზეზებით გამოწვეული პრობლემები, პრობლემების გადაჭრის და მისი გამოსწორების გზების ძიება. რაც გულისხმობს ლიტერატურის გაცნობასა და დეტალურ დამუშავებას საკვლევი საკითხის ირგვლივ, ინტერვენციების შედეგების შეფასებას და ანალიზს, კვლევის მიმდინარეობისას იმ აქტივობების დაგეგმვას, რომლებიც ხელს შეუწყობს მასწავლებლებს ეფექტურად ითანამშრომლონ საკუთარი პროფესიული ზრდისთვის, რაც აისახება მოსწავლეთა შედეგებზე და მათ განწყობაზე სწავლის მიმართ. კვლევის მიზანია დავადგინო როგორია მასწავლებელთა განწყობა საკითხის მიმართ, რას თვლიან ხელისშემშლელ ფაქტორად პროფესიული ზრდის გზაზე და როგორ შეიძლება მათი დახმარება სკოლის ბაზაზე.

## II. ლიტერატურის მიმოხილვა

წარმატებული სკოლების ერთ-ერთი მახასიათებელი არის მასწავლებლებისა და სკოლის სხვა თანამშრომლების ეფექტური კომუნიკაცია მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესების მიზნით. როლან ბარტის თანახმად, „საინტერესოა, რამდენი ბავშვის ცხოვრებას გავხდით წარმატებულს, თუ მასწავლებლები ერთმანეთს გაუუზიარებდით იმას, რაც ვიცით“.

საკვლევი თემის გამოკვეთის შემდეგ დავიწყე შესაბამისი პროფესიული ლიტერატურის ძიება და გაცნობა.

სასკოლო ცხოვრებაში აქტიურად 2011-12 სასწავლო წელს ჩავერთე და ჩემი N181 საჯარო სკოლაში მისვლიდან, მალევე დაიწყო სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პროექტი, სადაც მეც ვიყავი ჩართული, როგორც „შვიდკაცას“ ერთ-ერთი წევრი. შესაბამისად გავიარე კოლეგებთან ერთად პროექტის ფარგლებში დაგეგმილი და ჩატარებული ყველა ტრენინგ მოდული, მაქვს შესაბამისი მასალები, რომლებსაც ინტენსიურად ვიყენებ სწავლების პროცესში. გარდა ამისა გავეცანი ს. ლობჯანიძის, მ.ინასარიძის და სხვათა სტატიებს, ნაშრომებს, რათა უკეთ

გავცნობოდი საკითხს და გამომეყენებინა მიღებული ინფორმაცია კვლევის განხორციელების პროცესში. ჩვენი სკოლა ჩართულია “ქემონიქსი საქართველო-აშშ საერთაშორისო განვითარების სააგენტოსს საქართველოს დაწყებითი განათლების პროექტში“(G-Pried). სკოლის დაწყებითი საფეხურის მასწავლებლებმა გაიარეს ტრენინგები, სკოლას აქვს შესაბამისი რესურსი და ლიტერატურა, რაც პროექტის ფარგლებში გადმოეცა. მე არ ვყოფილვარ ამ პროექტში ჩართული, თუმცა გავეცანი მასალებს, სახელმძღვანელოებს, კოლეგებთან უშუალო ინტერაქციით მივიღე საინტერესო ინფორმაცია და გამოცდილება, რაც ასევე მეხმარება სწავლების პროცესში და დამეხმარა კვლევის განხორციელების დროსაც.

2016-2019 წლებში ჩართული ვარ „ათასწლეულის გამოწვევის ფონდი-საქართველოს, „ მასწავლებელთა და სკოლის დირექტორთა პროფესიული განვითარების პროექტში “, გავიარე ყველა ტრენინგ მოდული, რომელიც ჩატარდა მასწავლებლებისთვის და აგრეთვე ამავე პროექტის ფარგლებში ჩართული ვიყავი „ლიდერობის აკადემიაში“, როგორც სკოლის ფასილიტატორი. ამ წლების განმავლობაში მივიღე ძალიან დიდი გამოცდილება, რაც ყოველდღიურად მეხმარება სწავლა-სწავლების პროცესში და ძალიან მიადვილებს კოლეგებთან პოზიტიური, თანამშრომლობითი ურთიერთობების დამყარებასა და გამოცდილების გაზიარებაში.

ლიტერატურის გაცნობისას და საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით გამოიკვეთა რამდენიმე ფაქტორი, რაც ხელს უწყობს ან უშლის მასწავლებლს იზრუნოს საკუთარ პროფესიულ ზრდაზე. კვლევები გვიჩვენებს, რომ მასწავლებელთა თანამშრომლობა არის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორი, რომელიც განაპირობებს მათი პროფესიონალიზმის ზრდას და აისახება სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებაში. ამასთან, თანამშრომლობის პროცესისგან სარგებელს იღებს ყველა მასწავლებელი. მასწავლებლების ჩართულობა თანამშრომლობით აქტივობებში აღრმავებს მათ თვითეფექტიანობას. ასევე დადასტურებულია, რომ თანამშრომლობით გარემოში მასწავლებელი პოზიტიურად არის განწყობილი საქმისადმი, რაც ხელს უწყობს კადრების შენარჩუნებას მასწავლებლის პროფესიაში(ს. ლობჯანიძე, ქართულ კონტექსტში მასწავლებელთა თანამშრომლობაზე მოქმედი ფაქტორები და მათი მართვის შესაძლებლობები).

როგორც აღნიშნულ სტატიაში ვკითხულობთ, 200 კვლევაზე მეტი ადასტურებს, რომ მოსწავლეთა მიღწევების გაუმჯობესების გზა მცოდნე და უნარიანი მასწავლებელია (Harry K:2003). ამისთვის სკოლაში უნდა შეიქმნას ქმედითი გარემო, და ასეთ გარემოდ, კვლევების შედეგად, მიჩნეულია ურთიერთსწავლებაზე აგებული სასკოლო კულტურა, სადაც მასწავლებლები, მუდმივი თანამშრომლობით ცდილობენ გაიუმჯობესონ საკუთარი პედაგოგიური პრაქტიკა, უკეთესობისკენ შეცვალონ მათი ყოველდღიური საქმიანობა, საკუთარი მუშაობის პროცესზე დაკვირვებით, თვითრეფლექსიითა და „კრიტიკული მეგობრის“ ინსტიტუტის რეალური ამოქმედებით შექმნან გარემო, სადაც თითოეულ მასწავლებელს შეეძლება გაიზარდოს პროფესიულად და ამით საკუთარი როლი გაზარდოს მოსწავლის შედეგების გაუმჯობესებაში.

ფრაზა „კრიტიკული მეგობარი“ ჩვენს სასკოლო ცხოვრებაში „შვიდკაცასთან“ ერთად შემოვიდა. თავდაპირველად ძალიან სკეპტიკური დამოკიდებულება გვქონდა ამის მიმართ, თუმცა თანდათან შეიცვალა ეს დამოკიდებულება. შვიდკაცას წევრებმა დავიწყეთ ერთმანეთის გაკვეთილებზე დასწრება/დაკვირვება, ამას ვაკეთებდით საჭიროებიდან გამომდინარე, ერთად განვიხილავდით შედეგებს. ეს პრაქტიკა გაგრძელდა და დღესაც ძალიან აქტიურია. წელს სქემის ფარგლებში გაკვეთილზე „გარე დაკვირვება“ გაიარა რამდენიმე მასწავლებელმა და აქაც განსაკუთრებული როლი აქვს ამ ინსტიტუტს. დამოკიდებულება რადიკალურად შეცვლილია. ჩვენ არ გვიჭირს ერთმანეთს მივცეთ ჯანსაღი, განვითარებაზე ორიენტირებული უკუკავშირი.

სტატიაში „ქართულ კონტექსტში მასწავლებელთა თანამშრომლობაზე მოქმედი ფაქტორები და მათი მართვის შერსაძლებლობები“-ავტორი, ს.ლობჯანიძე საუბრობს სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მიზნებზე და შედეგებზე, პროექტის საპილოტე რეჟიმიდან მისი დანერგვის სირთულეებზე და პროექტის სიცოცხლის უნარიანობაზე. მიუხედავად იმისა, რომ პროექტი ხანმოკლე აღმოჩნდა და არ მოხდა სასკოლო ქსელების მასშტაბური ამუშავება, მე და პროექტში მონაწილე ჩემი კოლეგების უმრავლესობა, ვთვლით, რომ ამ პროექტმა მოგვცა ძალიან ბევრი და ის, რომ ჩვენი სკოლის მასწავლებლების ნაწილი მუდმივად ზრუნავს

საკუთარ პროფესიულ ზრდაზე და გამოცდილების აქტიური გამზიარებელია დღემდე, ამ პროექტის დამსახურებაა.

2011 წელს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა გამოსცა სკოლის დირექტორების პრაქტიკული გზამკვლევი, სადაც ძალიან კარგადაა გაწერილი ურთიერთთანამშრომლობის როლი სასკოლო ცხოვრებასა და მასწავლებლის პროფესიული ზრდისთვის. გზამკვლევში ვკითხულობთ, რომ მასწავლებლებს შორის რეალური თანამშრომლობა გულისხმობს არა უბრალოდ უკონფლიქტო სიტუაციას, არამედ 4 კონკრეტული ელემენტის არსებობას:

- ❖ მასწავლებლები საუბრობენ სწავლებისა და სწავლის პრაქტიკის შესახებ. მათი განხილვები არის ხშირი, რეგულარული, გულწრფელი და კონკრეტული;
- ❖ მასწავლებლები აკვირდებიან ერთმანეთის პროფესიულ საქმიანობას, შემდეგ კი გამოთქვამენ საკუთარ მოსაზრებებს და განიხილავენ ერთმანეთის გამოცდილებას;
- ❖ მასწავლებლები ერთობლივად მუშაობენ სასწავლო პროცესის დაგეგმვაზე, განხორციელებაზე, მონიტორინგსა და საბოლოო შეფასებაზე;
- ❖ ისინი ერთმანეთს უზიარებენ საკუთარ გამოცდილებას და ხასიათდებიან მაღალი მიმღებლობით. (სკოლის დირექტორის პრაქტიკული გზამკვლევი, 2011).

აუცილებელია აღინიშნოს, რომ მასწავლებელთა თანამშრომლობის მთავარი მიზანია მოსწავლეთა მიღწევების გაუმჯობესება. შესაბამისად ნებისმიერი საკითხი, რომელიც ამ მიზანს უკავშირდება, შეიძლება გახდეს თანამშრომლობის საგანი.

მე ფასილიტატორი ვარ და 2016-2018 წლებში გავიარე ლიდერობის აკადემიის ტრენინგები. გავეცანი უამრავ მასალას, ვითანამშრომლე სხვა სკოლის დირექტორებთან და ფასილიტატორებთან. ერთ-ერთი მოდული „სწავლების მენტორობა“ ეხებოდა დირექციის როლს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობაში. აქ გამოყენებულია მასალები სკოლის დირექტორების პრაქტიკული გზამკვლევიდან , სადაც ვკითხულობთ, რომ პროფესიული განვითარება შეიძლება წარმატებული იყოს მხოლოდ ისეთ გარემოში, სადაც მას სათანადო მხარდაჭერა აქვს. ყველაზე

მნიშვნელოვანია მხარდაჭერა სკოლის ადმინისტრაციული რგოლიდან, ვინაიდან ნებისმიერი პროფესიული განვითარების შედეგი დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად მნიშვნელოვნად მიიჩნევს ამ ინიციატივას ადმინისტრაცია.

აქვე ვეცნობით განვითარებული ქვეყნების მასწავლებელთა მხარდაჭერის ფორმებს, რომლებიც შემდეგი სახისაა:

- ❖ მასწავლებლის მაღალი ხარისხის განათლება, ორიდან ოთხ წლამდე ხანგრძლივობისა, ხასიათდება მრავალმხრივი ტრენინგითა და საკურსო ნაშრომით;
- ❖ სამართლიანი, კონკურენტული ხელფასები, შესატყვისი სხვა პროფესიების ხელფასებთან, ზოგჯერ დამატებითი სტიპენდიებით გამყარებული მასწავლებელთა დასასაქმებლად მაღალმთიან და რთულად მისადგომ ადგილებში;
- ❖ მენტორობა ყველა დამწყებთათვის;
- ❖ ინტენსიური პროფესიული განვითარების და სწავლების მრავალფეროვანი შესაძლებლობები, რომლებიც შერწყმულია სკოლის დონეზე დაგეგმვასა და ურთიერთ-თანამშრომლობასთან;
- ❖ მასწავლებლის ჩართულობა სასწავლო გეგმების შემუშავებაში, შეფასების სისტემის ჩამოყალიბებასა და გადაწყვეტილების მიღებაში.

დირექტორების სპეციფიკური საქმიანობა მოიცავს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების საჭიროებების კვლევასა და გაკვეთილებზე დასწრებას. მოსწავლეთა შედეგების გასაუმჯობესებლად დირექტორებმა უნდა წახალისონ სწავლის შედეგების კოლექტიური ანალიზი, ხელი შეუწყონ მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფების ჩამოყალიბებას და, საზოგადოდ, სასკოლო საზოგადოება გადააქციონ პროფესიონალთა სასწავლო საზოგადოებად.

დირექტორს მუდმივად უნდა ახსოვდეს, რომ:

- ❖ პროფესიული განვითარება მასწავლებელთა მუშაობის განუყოფელი ნაწილია;
- ❖ სკოლა ვალდებულია მხარი დაუჭიროს თანამშრომლების პროფესიულ განვითარებას;

- ❖ პროფესიული განვითარება მოიცავს მოლაპარაკებისა და შეთანხმების პროცესს, რათა დაკმაყოფილდეს თანამშრომელთა პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებული მოთხოვნილებების ფართო სპექტრი.

დირექტორისა და მთლიანად სასკოლო საზოგადოების მიერ იმის გაცნობიერება, რომ პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა არასდროს დასრულდება და უწყვეტად უნდა გაგრძელდეს-ოპტიმიზმით აღავსებს თითოეულ მასწავლებელს.

თანამშრომლობითი გარემოს შექმნას ხელს უწყობს შემდეგი სტრატეგიები;

- ❖ აქტიური თანამშრომლობისა და კომუნიკაციის მოლოდინი მასწავლებლების მიმართ;
- ❖ სწავლისა და სწავლების გაუმჯობესების მიზნით დირექტორის ხშირი კომუნიკაცია და თანამშრომლობა კათედრის ხელმძღვანელებსა და მასწავლებლებთან;
- ❖ იმ მასწავლებლების აღიარება და წახალისება, რომლებიც ეფექტიანად თანამშრომლობენ კოლეგებთან;
- ❖ მუდმივმოქმედი და დროებითი გუნდების შექმნა და ხელშეწყობა;
- ❖ საჭირო რესურსების უზრუნველყოფა;
- ❖ თანამშრომლობითი პრაქტიკის მონიტორინგი და შეფასება. მისი ეფექტიანობის გაზრდისთვის საჭირო ღონისძიებების დაგეგმვა და განხორციელება.

ჩემი და ჩემს ირგვლივ ძალიან ბევრი მასწავლებლისთვის საკუთარი პედაგოგიური პრაქტიკის გაუმჯობესებაზე ზრუნვა ყოველდღიური საზრუნავია. თუმცა არიან მასწავლებლები, რომლებიც ფიქრობენ, რომ არ სჭირდებათ ამაზე ზრუნვა, ისინი თვლიან, რომ საკმაოდ კომპეტენტურნი არიან და მათ ახალს ვერაფერს შესთავაზებ. შესაძლოა მასწავლებელს სურდეს ახლის სწავლა, კეთება, უნდოდეს პროფესიული ზრდაც, მაგრამ ფიქრობს, რომ არ ეყოფა ამისთვის კომპეტენცია და გამოცდილება. სწორედ ასეთი მასწავლებლის დახმარებაა შესაძლებელი კოლეგების მხრიდან კეთილგანწყობილი დამოკიდებულებით, საკუთარი გამოცდილების ღია და გულახდილი გაზიარებით, დახმარების სურვილის გამოთქმით და ამის პრაქტიკაში

დამტკიცებით. ამ პროცესის აუცილებელი კომპონენტი სწორი კომუნიკაციაა. პედაგოგებს ერთმანეთთან აქვთ, როგორც პიროვნული, ასევე პროფესიული ურთიერთობები. მასწავლებლებს შორის ეფექტური კომუნიკაცია სწორედ ამ ურთიერთობების სწორად წარმართვის შედეგია(სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება, სატრენინგო მასალა, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი). პიროვნული ურთიერთობები ფოკუსირებულია არაპედაგოგიურ საკითხებზე, რაც მასწავლებლებს სტრესის დაძლევაში ეხმარება და მეგობრული ურთიერთობების ჩამოყალიბებას უწყობს ხელს. პროფესიული კომუნიკაცია კი პირიქით, საგანმანათლებლო საკითხებზეა ფოკუსირებული და პროფესიული ინფორმაციის გაცვლა-გამოცვლას უწყობს ხელს. კოლეგებთან კომუნიკაციის ორივე ფორმას დიდი მნიშვნელობა აქვს.

მასწავლებელთა პროფესიული ზრდისთვის მნიშვნელოვანია, რომ მასწავლებელს შეეძლოს ჯანსაღი კონსტრუქციული კრიტიკის მოსმენა, მიღება-გათვალისწინება და კოლეგის ასევე დელიკატური კონსტრუქციული კრიტიკა. სწორედ ამგვარი მიდგომა შეუწყობს ხელს უკვე დაშვებული შეცდომების გაანალიზებასა და შემდგომში თავიდან არიდებას.

სწორედ ამით არის ნაკარნახევი საგანმანათლებლო სივრცეში მასწავლებელთა თანამშრომლობის ერთ-ერთი ყველაზე უფრო ეფექტური სტრატეგიის „კრიტიკული მეგობრების“ ინსტიტუტის დანერგვა, რომელიც ითვალისწინებს სასწავლო პროცესში მასწავლებელთა ურთიერთდაკვირვებას. ურთიერთდაკვირვების მოდელში გამოყოფენ დაკვირვების ხუთ მეთოდს: **აღწერითი დაკვირვება**-, რომლის დროსაც დამსწრე მასწავლებელი აკვირდება ყველაფერს, რაც გაკვეთილზე ხდება და სურს გაერკვეს ზოგად სიტუაციაში.

**ფოკუსირებული დაკვირვება**-ამ დროს დაკვირვება ფოკუსირებულია გაკვეთილის რომელიმე კონკრეტულ ასპექტზე საჭიროებიდან გამომდინარე.

**გუნდური მუშაობა**-ამ დროს დაკვირვების პირველ ეტაპზე მასწავლებლები ერთობლივად გეგმავენ გაკვეთილს და თანხმდებიან რას დააკვირდებიან პროცესში. დაკვირვების ეს მეთოდი თანაბრად სასარგებლოა ორივე მასწავლებლისთვის.

გაკვეთილის ერთობლივი დაგეგმვა და განხორციელება საუკეთესო საშუალებაა პედაგოგის პროფესიული ზრდის და მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესებისთვის.

**ჩართული დაკვირვება-** ამ დროს დამკვირვებელი ჩართულია პროცესში და სრულ მონაწილეობას იღებს იმ სიტუაციაში, რომელთაც შეისწავლის. დამკვირვებელი გაკვეთილს აფასებს მოსწავლის პერსპექტივიდან.

**თვითდაკვირვება-** იმისათვის, რომ თვითდაკვირვება იყოს ობიექტური, მასწავლებელმა წინასწარ უნდა შეიმუშაოს დაკვირვების სქემა. გაკვეთილს აფასებს დამკვირვებელიც და თვითონ მასწავლებელიც. გაკვეთილის ბოლოს უნდა მოხდეს ანალიზი, ემთხვევა თუ არა ამ ორი მასწავლებლის შეფასება.

გაკვეთილზე დაკვირვება ნებისმიერ შემთხვევაში ორიენტირებული უნდა იყოს გულახდილი, ჯანსაღი, კონსტრუქციული უკუკავშირის გაცემისა და მიღებისთვის. რადგან მასწავლებლის პროფესიონალიზმი სწორედ აქ, საგაკვეთილო პროცესში ვლინდება და ასახვას პოვნებს მოსწავლეთა ქცევასა თუ მათი სწავლის მოტივაციაზე, გაკვეთილზე ჩართულობასა თუ სასწავლო შედეგების ხარისხზე. სწორედ ამიტომ სასწავლო პროცესის დახვეწისა და თითოეული მასწავლებლის პროფესიული ზრდისთვის უდიდესი მნიშვნელობა აქვს მასწავლებლების ურთიერთდახმარების უნარ-ჩვევების განვითარებას (ისევ ტრენინგის მასალები). ამასთან გასათვალისწინებელია, რომ ზოგიერთ მასწავლებელს სჭირდება წახალისება მსგავსი ქმედების განხორციელებისთვის. შესაძლოა მასწავლებელს, რომელსაც უჭირს თავის გაკვეთილზე კოლეგის დასწრება, ჩვენ ვთხოვთ დაგვესწროს გაკვეთილზე, მივცეთ მაგალითი, დააკვირდეს პროცესს, შეგვაფასოს, მოგვცეს უკუკავშირი. ასეთი ფორმით შესაძლოა გადაილახოს ის ბარიერი, რაც მას აბრკოლებს და ხელს უშლის სწორად დაინახოს საკუთარი პრაქტიკის ხარვეზები. ჩვენ სწორედ ასე მოვიქცებით ინტერვენციის განხორციელების პროცესში.

სხვადასხვა ლიტერატურაში და სატრენინგო მასალებში (მასწავლებლის საჭიროებების დადგენა და პროფესიული განვითარების დაგეგმვა, საკითხავი მასალა, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2014) ვკითხულობთ, რომ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარება ეფექტურია,



როდესაც სკოლაში იქმნება ჯგუფები, რომელთა შეხვედრებზეც განიხილება სასწავლო პროცესთან დაკავშირებული საკითხები და მუშავდება პრობლემების გადაჭრის გზები. პროფესიული განვითარების ჯგუფების ეფექტური ფუნქციონირებისათვის, არსებობს შემდეგი წინაპირობები:

- ❖ როლებისა და ვალდებულებების სიცხადე;
- ❖ ურთიერთქმედების მკაფიო ნორმები;
- ❖ გაზიარებული ხედვა და მისია;
- ❖ ცხადი მიზნები;
- ❖ მიზნების მიღწევისთვის საჭირო მკაფიოდ განსაზღვრული მოქმედებები;
- ❖ გადაწყვეტილებათა მიღების ცხადი პროცედურა.

მნიშვნელოვანია პროფესიული ჯგუფების თანამშრომლობა დირექტორთან, რომელიც მუდმივად მზადაა დაეხმაროს მასწავლებლებს საჭირო რესურსით თუ საკუთარი გამოცდილების გაზიარებით. უწყვეტი განვითარება უწყვეტ სწავლას საჭიროებს და ამიტომ დირექცია მუდმივად მხარს უნდა უჭერდეს ყოველი თანამშრომლის პროფესიულ განვითარებას.

2015 წელს სქემის ამოქმედებისთანავე სკოლებში შეიქმნა ახალი რგოლი-სკოლის შეფასების ჯგუფი, რომლის დანიშნულებაც შეფასების სისტემის სრულყოფის გზით სკოლაში სწავლა-სწავლების ხარისხის ამაღლებაზე ზრუნვა (სქემის გზამკვლევი, 1 ნაწილი). მასწავლებლის შეფასების ჯგუფის შექმნის უმთავრესი იდეა სწორედ მასწავლებელთა ხელშეწყობაა პროფესიული განვითარების გზაზე. მისი დანიშნულება არ არის მხოლოდ მასწავლებლის მიერ ჩატარებული გაკვეთილის ან პროფესიული საქალაქის შეფასება. შიდა სასკოლო დაკვირვების შედეგად მასწავლებლები იღებენ განმავითარებელ შეფასებას, რაც მათ მომავალ საქმიანობაში ეხმარება. საბოლოო შეფასების უმთავრესი მიზანი არის არა მასწავლებლის მიერ მიღწეული შედეგი, არამედ პროგრესი, რომელიც მან განიცადა უკუკავშირის საფუძველზე. შეფასების ჯგუფის ეფექტურ მუშაობას განსაზღვრავს მისი სწორად შერჩევა, რაც ჩვენ სკოლაში ნამდვილად კარგად განხორციელდა. დირექციის მხრიდან მაქსიმალურად ინფორმირებული ვიყავით შეფასების ჯგუფის უფლება-

მოვალეობების შესახებ და ვეცადეთ შეფასების ჯგუფის წევრების არჩევა განხილვისა და მოსაზრებების შეჯერების შედეგად მომხდარიყო. ვფიქრობ, სკოლაში სწორად მოხდა შეფასების ჯგუფის ფორმირება და დღემდე ჯგუფის წევრები მაქსიმალურად ვცდილობთ დავეხმაროთ ერთმანეთს და კოლეგებს პროფესიული ზრდის გზაზე.

### III. კვლევის დიზაინი

#### ა. ძირითადი საკვლევო კითხვა და ქვეკითხვები:

რა განაპირობებს მასწავლებელთა დაბალ მოტივაციას საკუთარი პროფესიული ზრდის მიმართ და როგორ შევძლებთ სკოლის ბაზაზე მათ დახმარებას.

პედაგოგთა გამოკითხვა მიზნად ისახავდა, დამედგინა

1. მიიჩნევდნენ თუ არა პედაგოგები, რომ პროფესიულ განვითარებაზე არასათანადო ზრუნვა:

- ❖ სკოლის პრობლემაა და გავლენას ახდენს სწავლა-სწავლების პროცესის ეფექტიან წარმართვაზე;
- ❖ უარყოფითად აისახება მოსწავლეთა მოტივაციასა და მათ აკადემიურ მოსწრებაზე;
- ❖ ხელს უშლის მასწავლებელს საკუთარი შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოვლენასა და პროფესიულ ზრდაში.

2. მიმდინარეობს თუ არა კოლეგებს შორის პრაქტიკის გაზიარება, რაც ხელს შეუწყობს მათ პროფესიულ ზრდას?

3. როგორია მასწავლებელთა განწყობა საკუთარი პროფესიული ზრდის მიმართ;

4. რამდენად არიან ჩართულები მასწავლებლები პროფესიული განვითარების კუთხით სხვადასხვა აქტივობებში;

5. იყენებენ თუ არა ტრენინგებზე, სამუშაო შეხვედრებზე მიღებულ ცოდნას საგაკვეთილო პროცესში;
6. იყენებენ თუ არა კოლეგების გამოცდილებას საკუთარი პროფესიული ზრდისთვის;
7. აქვთ თუ არა დაგეგმილი და გაწერილი მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების სქემის ფარგლებში პროფესიული ზრდა;
8. რა უშლით ხელს პროფესიულ ზრდაში;
9. როგორ შეიძლება ამ პრობლემის მოგვარებაში მათი დახმარება სკოლის ბაზაზე.

მოსწავლეთათვის ჩატარებული ფოკუს-ჯგუფები მიზნად ისახავდა, გამოგვეჩვენა:

- ❖ როგორ აისახებოდა მოსწავლეთა განწყობაზე, მოტივაციასა და სასწავლო გარემოზე, მუდმივად ახლის მაძიებელი მასწავლებლის მიერ ჩატარებული გაკვეთილები;
- ❖ ჰქონდა თუ არა მათთვის მნიშვნელობა როგორი ფორმით მიაწოდებდა მასწავლებელი ახალ მასალას, იყენებდა თუ არა პედაგოგი სწავლების სხვადასხვა საინტერესო და სახალისო სტრატეგიებს საგაკვეთილო პროცესში;
- ❖ სთავაზობდა თუ არა სკოლა მათ საწრეო, საკლუბო მუშაობას;
- ❖ იყენებენ თუ არა ისინი ჩართული პროექტებით სწავლების პროცესში.

*ბ. სამიზნე ჯგუფი:*

კვლევა განხორციელდა სსიპ ქალაქ თბილისის N181 საჯარო სკოლაში. სკოლაში მუშაობს 72 პედაგოგი, მათგან 1 წამყვანი და 37 უფროსი მასწავლებელია, სკოლასი სწავლობს 1108 მოსწავლე.

კვლევაში მონაწილეობდა სკოლის დირექცია, 53 პედაგოგი და 25 -მოსწავლე.

### გ. კვლევის მეთოდები:

კვლევაში გამოვიყენე შერჩევის ორი ტიპი:

**სრული შერჩევა** - საკვლევი პრობლემის შესასწავლა. დაიგეგმა გამოკითხვის ჩატარება კითხვარების საშუალებით. კითხვარი განკუთვნილია მასწავლებლებისთვის.

**მიზნობრივი შერჩევა** - კვლევის ფარგლებში ეს შერჩევა გამოვიყენე ფოკუს-ჯგუფის დროს, რომელიც განხორციელდა დირექციასთან, მასწავლებლებთან და მოსწავლეებთან.

კვლევის სანდოობის გაზრდის მიზნით, მონაცემთა შეგროვების მეთოდებად გამოვიყენე **ფოკუს-ჯგუფი, კითხვარები**.

**ფოკუს-ჯგუფის** ჩატარების მიზანი იყო მიმელო ინფორმაცია პედაგოგებისაგან, თუ რა დამოკიდებულება აქვთ მათ აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. რას აკეთებენ იმისთვის, რომ აიმაღლონ კვალიფიკაცია, ტრენინგებზე მიღებული ინფორმაცია გამოიყენონ საგაკვეთილო პროცესში, დაეუფლონ სწავლების ეფექტურ სტრატეგიებსა და მეთოდებს, აიმაღლონ სტატუსი, რადგან ეს ყველაფერი აისახება მოსწავლთა შედეგებზე და ზოგადად სწავლა-სწავლების ხარისხზე.

**დირექციასთან პირველი ფოკუს-ჯგუფის** მიზანი იყო ერთობლივად შეგვერჩია საკვლევი საკითხი, გაგვეხილა პრობლემა, ამ პრობლემის გამომწვევი სავარაუდო მიზეზები, გვემსჯელა პრობლემის გადაჭრის გზებზეც. შეხვედრისას სკოლის საჭიროებიდან გამომდინარე გამოიკვეთა რამოდენიმე პრობლემა: შეფასების სისტემის გაუმჯობესება, მასწავლებელთა შედარებით დაბალი აქტიურობა საკუთარი პროფესიული ზრდის მიმართ, ეგრეთ წოდებული „რთული ბავშვები“ და საგნის მასწავლებლების დამოკიდებულება ამ ბავშვების მიმართ. საბოლოოდ შევჯერდით, რომ თუ საკვლევ თემად ავირჩევდით საკუთარი პროფესიული განვითარების მიმართ მასწავლებელთა დაბალი მოტივაციის გამომწვევ მიზეზებს და გამოვლენილი პრობლემების გადაჭრის გზების ძიებას, ინტერვენციის განხორციელების პროცესში შევძლებდით სხვა დანარჩენი კომპონენტების შეტანასაც, მაგ. კლასის მართვა,

შეფასების სისტემის გაუმჯობესება, მოსწავლეთა მოტივაციის ზრდა პროექტებით სწავლებით, საწრეო და საკლუბო მუშაობის წარმართვით და ა.შ.

ღირეცეციასთან ფოკუს-ჯგუფი გაიმართა რამოდენიმეჯერ. მეორე შეხვედრაზე განვიხილეთ მასწავლებლებისთვის ჩემს მიერ მომზადებული კითხვარები. შევიტანეთ შესწორებები და შევჯერდით საბოლოო ვარიანტზე. აგრეთვე შევთანხმდით, რომ ღირეცეცია მუდმივად ინფორმირებული და ჩართული იქნებოდა სამუშაო პროცესში და საჭიროებიდან გამომდინარე აღმოგვიჩენდა შესაბამის დახმარებას.

ინფორმაცია მასწავლებლებების საჭიროებებზე, შემეფასებინა რეალური პრობლემები და მათგან გამოწვეული შედეგები. ერთად განგვეხილა ამ პრობლემების გადაჭრის გზები, მაქსიმალურად გამოგვეყენებინა შიდა ადამიანური რესურსები, რათა დავხმარებოდით ერთმანეთს.

დ. კვლევის ვადები

აქტივობა	სექტემბერი	ოქტომბერი	ნოემბერი	დეკემბერი	იანვარი	თებერვალი	მარტი	აპრილი	მაისი	ივნისი
პრობლემის იდენტიფიცირება	X									
კვლევის სავარაუდო გეგმის შემუშავება	X									
ფოკუს-ჯგუფი		X								
კითხვარის შედგენა, დამუშავება		X								
გამოკითხვა		X								
მიღებული შედეგების ანალიზი		X	X							
სავარაუდო ინტერვენციების განხილვა			X							
ინტერვენციის განხორციელება			X	X	X	X	X	X	X	
ინტერვენციის შედეგების ანალიზი								X	X	
პრეზენტაცია სასაკოლო საზოგადოებასთან, შედეგების გაცნობა									X	X

## IV. კვლევის შედეგები

### ა. თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის შედეგების ანალიზი

კვლევის საწყის ეტაპზე გადაწყვიტეთ მასწავლებელთა აქტიურობის შესახებ ინფორმაცია მომეძიებინა eSchool-ის ელექტრონული ბაზიდან. ვინაიდან ვარ სქემის ფასილიტატორი და შეფასების ჯგუფის წევრი, წვდომა მაქვს მასწავლებელთა ელექტრონულ პორტფოლიოზეც. დირექციასთან შეთანხმებით, გავეცანი თითოეული მასწავლებლის მიერ განხორციელებულ აქტივობებს, eSchool-ის ბაზაში ატვირთულ და შეფასებულ დოკუმენტაციას. ჯერ კიდევ 2018 წლის ივნისში, როდესაც შეფასების ჯგუფი მუშაობდა ამ დოკუმენტების შეფასებაზე, გამოიკვეთა პრობლემები, როგორცაა:

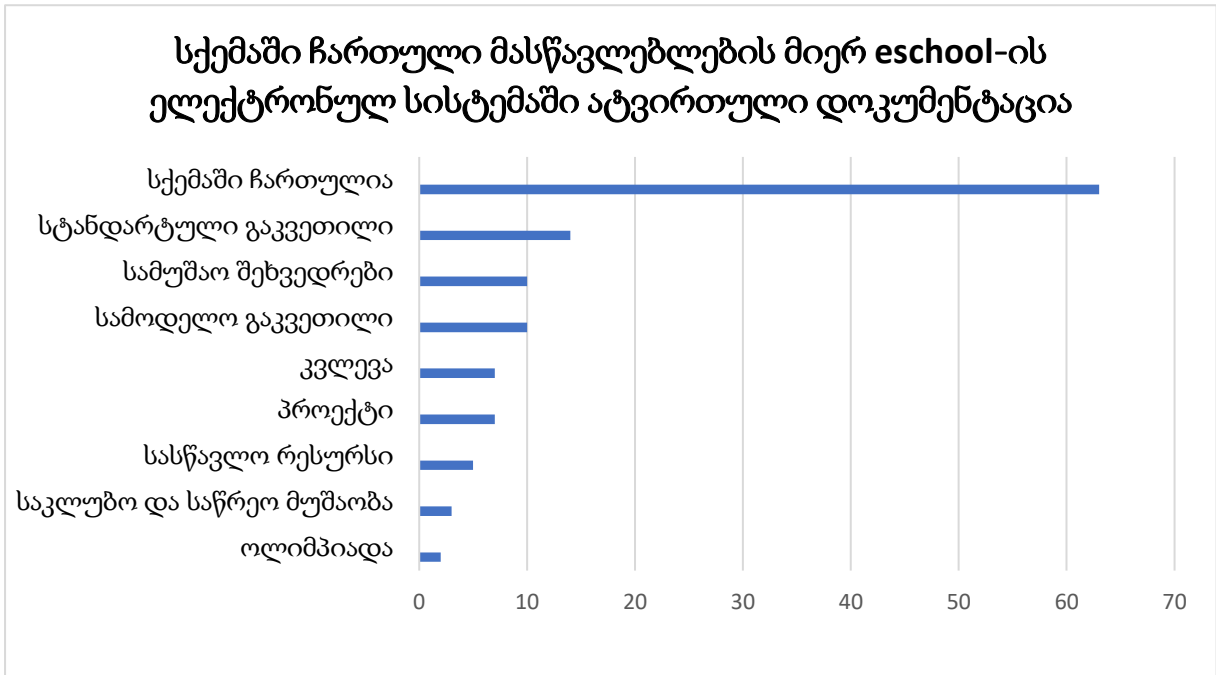
- ❖ მასწავლებელთა ნაკლები აქტიურობა;
- ❖ ძირითადად ერთი და იმავე მასწავლებლების მიერ განხორციელებული და ატვირთული დოკუმენტაცია;
- ❖ მასწავლებელთა უმრავლესობა მხოლოდ ტრენინგებში იღებს მონაწილეობას და ახერხებს თუ არა მიღებული ინფორმაციის გადატანას საკლასო ოთახში, ამის ამსახველი დოკუმენტები არ ჩანს. მაგ. გაკვეთილის გეგმები, პროექტები, სამუშაო შეხვედრები და ა.შ;
- ❖ სქემის ამოქმედებიდან 2018 წლის ივნისამდე განხორციელებულია ძალიან ცოტა პროექტი, შექმნილი და შეფასებულია ერთეული რაოდენობით სასწავლო რესურსები და ა.შ.

eSchool-ის ელექტრონული ბაზის მონაცემები 2019 წლის ოქტომბრისთვის ასე გამოიყურება:

- ❖ სქემაში ჩართულია 69 პედაგოგი, ამათგან, პრაქტიკოსი-32 უფროსი-36 წამყვანი-1 მენტორი-0
- ❖ სქემის ამოქმედებიდან არც ერთი აქტივობის ამსახველი დოკუმენტაცია არ აუტვირთავს 8 მასწავლებელს;
- ❖ აქვს მხოლოდ 1-4 კრედიტამდე -13 მასწავლებელს;
- ❖ მხოლოდ ტრენინგებიდან მიღებული კრედიტები აქვს-18 მასწავლებელს;
- ❖ სასწავლო პროექტი განხორციელებული და შესაბამისი დოკუმენტაცია ატვირთული აქვს-7 მასწავლებელს;
- ❖ სამუშაო შეხვედრებში მონაწილეობა მიღებული აქვს-10 მასწავლებელს;
- ❖ რესურსი შექმნა და შესაბამისი დოკუმენტები წარადგინა 5-მა მასწავლებელმა;
- ❖ კვლევა განხორციელა 7-მა მასწავლებელმა;
- ❖ სამოდულო გაკვეთილი ჩაატარა 10-მა მასწავლებელმა;
- ❖ სტანდარტული გაკვეთილი, რომელზეც დაესწრო შეფასების ჯგუფი-14;
- ❖ საკლუბო და საწრეო მუშაობა-3;
- ❖ სტატუსი შეიცვალა:
- ❖ გახდა უფროსი-6

❖ გახდა წამყვანი-1

როგორც მონაცემებიდან ჩანს, დაბალია მასწავლებელთა აქტიურობის ხარისხი, ძირითადად ერთი და იგივე მასწავლებლები ანხორციელებენ სხვადასხვა აქტივობებს. არის რამდენიმე მასწავლებელი, რომელთაც არც ერთი აქტივობის დამადასტურებელი დოკუმენტი არ აუტვირთავთ ბაზაში. აგრეთვე მცირეა იმ მასწავლებლების რიცხვი, ვინც შეიცვალა ან გეგმავს სტატუსის ცვლილებას.



ბ. გამოკითხვის შედეგების ანალიზი

სსიპ ქალაქ თბილისის N181 საჯარო სკოლის მასწავლებელთა გამოკითხვის მიზანი იყო დამედგინა, თუ რა დამოკიდებულება აქვთ მათ საკითხის ირგვლივ, რა უშლით ხელს პროფესიული ზრდის გზაზე, სწავლა-სწავლების პროცესში სად და რა ფორმით ისურვებენ დახმარებას, რა შეიძლება გაკეთდეს სკოლის ბაზაზე მათ დასახმარებლად, რა ფორმით ისურვებდნენ შესრულებული სამუშაოს მონიტორინგს.

**გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 53 პედაგოგმა.** კვლევაში ჩართული მასწავლებლები და მოსწავლეები ინფორმირებული იყვნენ ჩვენი მიზნებისა და საქმიანობის შესახებ, ჩვენ მიერ განხორციელებული ინტერვენციები არ შეიცავდა

არანაირ რისკს სამიზნე ჯგუფისთვის და კვლევაში მონაწილე სხვა პირებისთვის. კვლევის განმავლობაში ვიცავდით ეთიკის ნორმებს.

კითხვარი შეიცავს, როგორც დახურულ, ასევე ღია კითხვებს. დახურული კითხვები, რათა გავარკვიოთ აქვს თუ არა რესპოდენტს ინფორმაცია საკითხზე და შევაფასოთ რამდენად უჭერს მხარს მოცემულ შეხედულებებს, შევძლებთ გავერკვეთ საკითხის სპეციფიკურ ასპექტებში.

ღია კითხვები, რათა დეტალურად ჩავუღრმავდეთ რესპოდენტის შეხედულებას მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით და დავადგინოთ, რა მიზეზები უდევს საფუძვლად რესპოდენტის ამგვარ შეხედულებას. იმისათვის, რომ საკითხში ჩადრმავეების საშუალება მომცემოდა, ზოგიერთ დახურულ კითხვას თან ერთვის განმარტებების ნაწილი, ასევე რანჟირების სკალა.

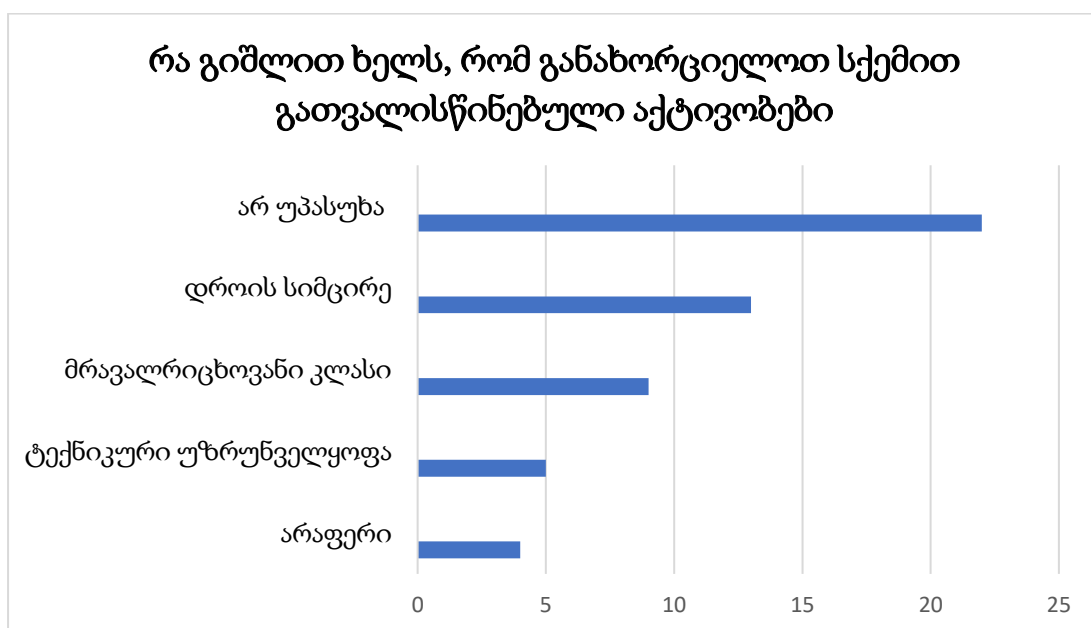
**კითხვარის ანალიზის შედეგად გამოვლინდა:**

**1. შეიცვალეთ ან გეგმავთ თუ არა სტატუსის ცვლილებას?**

რესპოდენტთა 70% აცხადებს, რომ გეგმავს სტატუსის ცვლილებას, ხოლო 13%-მა შეიცვალა სტატუსი, მათგან გახდა უფროსი-6, გახდა წამყვანი-1 მასწავლებელი;

**2. რა გიშლით ხელს, რომ განახორციელოთ სქემით დაგეგმილი აქტივობები, რომლებიც დაგეხმარებათ თქვენს პროფესიულ ზრდასა და კარიერულ წინსვლაში? დაასახელეთ ხელისშემშლელი ფაქტორები.**

შედეგები ასე განაწილდა:

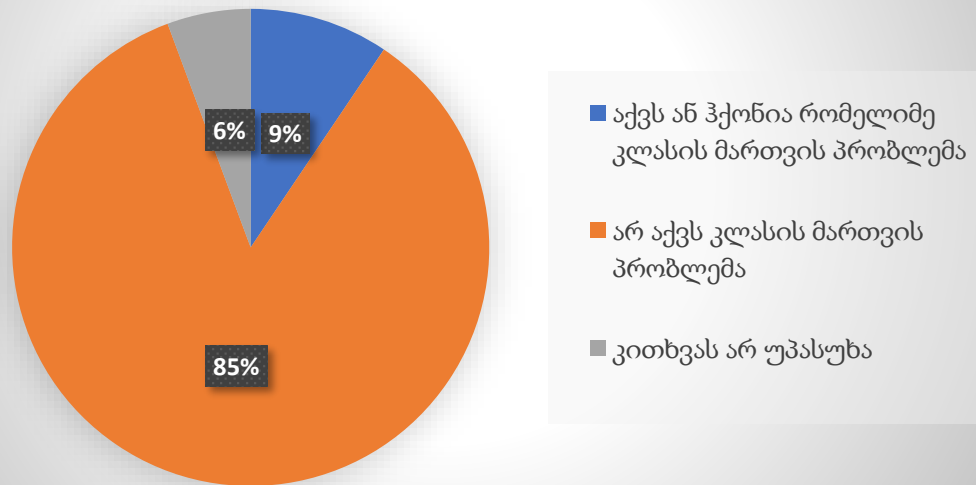




გამოკითხულთა 42%-მა არ უპასუხა შეკითხვას, 25%-ს ხელს დროის სიმცირე უშლის, 17%-ს მოსწავლეთა მრავალრიცხოვნობა კლასში, 9%-ის აზრით ხელს უშლის არასაკმარისი ტექნიკური ბაზა, ხოლო 8% აცხადებს, რომ ხელს არაფერი არ უშლის.

3. კითხვაზე: **ფიქრობთ თუ არა, რომ სკოლის ბაზაზე შესაძლებელია თქვენი პროფესიული ზრდის ხელშეწყობა?** რესპოდენტთა უმრავლესობამ 91%-მა დადებითი პასუხი გასცა. ამასთან პედაგოგთა 49% აღნიშნავს, რომ ეს შესაძლებელია წარმატებული პედაგოგების გამოცდილების გაზიარებით, კონსულტაციებით. 14% ფიქრობს, რომ კარგი იქნება საჭიროებიდან გამომდინარე გაკვეთილზე დასწრება და უკუკავშირის გაცემა. 11 მასწავლებელი აღნიშნავს, რომ შესაძლებელია სკოლის ბაზაზე ჩატარდეს ტრენინგები საჭიროების მიხედვით. მასწავლებელთა 21% მოსწონს სამუშაო შეხვედრების ფორმატი. 4 მასწავლებელი აღნიშნავს, რომ მნიშვნელოვანია დირექციის მხარდაჭერა და დახმარება, 8 მასწავლებელმა აღნიშნა, რომ პროფესიულ ზრდაში დაეხმარებოდა ტექნიკურად აღჭურვილი კლასები, დამხმარე რესურსების და მეთოდური ლიტერატურის მრავალფეროვნება და ხელმისაწვდომობა სკოლაში.
4. კითხვაზე: **გაქვთ თუ არა რომელიმე კლასის მართვის პრობლემა?** 45 მასწავლებელმა (85%) უარყოფითი პასუხი გასცა, მხოლოდ 5 მასწავლებელი (9%) აღნიშნავს, რომ აქვს ან ჰქონია კლასის მართვის პრობლემა და კოლეგებთან, დირექციასთან კონსულტაციით შეძლეს პრობლემის მოგვარება. 3 მასწავლებელმა კითხვას არ უპასუხა.

## გაქვთ თუ არა რომელიმე კლასის მართვის პრობლემა?



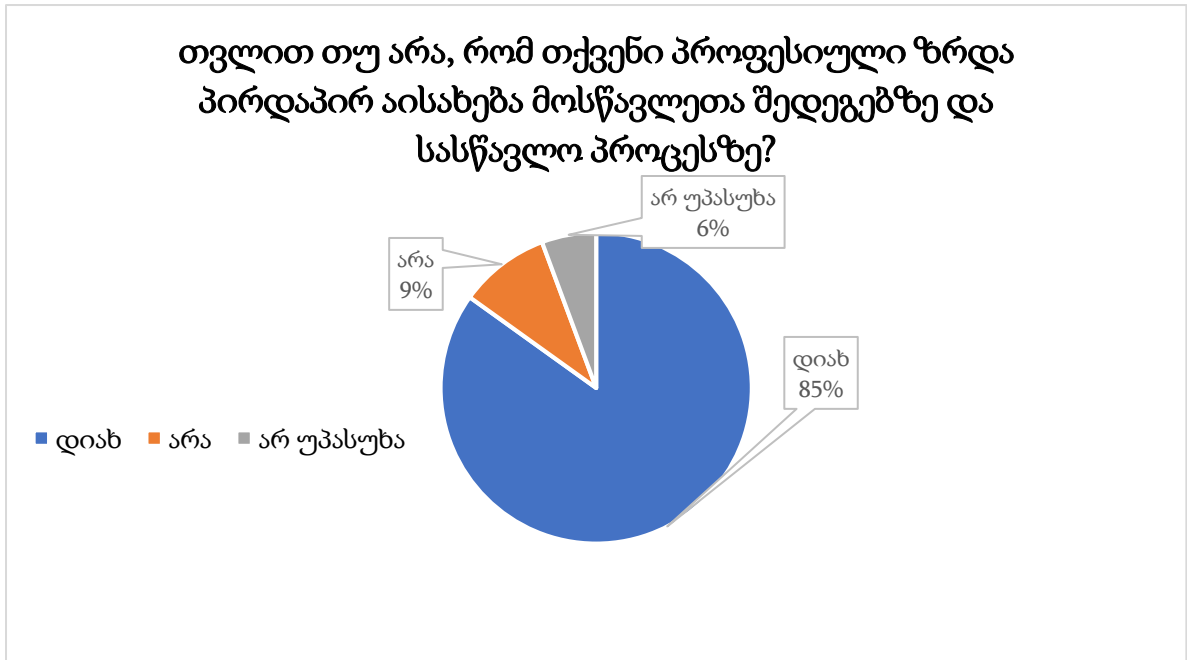
5. კითხვაზე: რა მიმართულებით ისურვებდით თქვენს პროფესიულ ზრდას სკოლის ბაზაზე? პრიორიტეტები ასე გადანაწილდა:

1. პედაგოგიური პრაქტიკის კვლევის განხორციელება
2. გაკვეთილის დაგეგმვა
3. სამოდულო გაკვეთილის დაგეგმვა და ჩატარება
4. შეფასების სისტემის გაუმჯობესება
5. პროექტებით სწავლება
6. კლასის მართვის ეფექტური სტრატეგიების გაცნობა და პრაქტიკაში გამოყენება
7. კომუნიკაცია

ყველაზე მნიშვნელოვანი პედაგოგებისთვის პრაქტიკის კვლევაში დახმარებაა- 33%, ამას მოყვება სამოდულო და სტანდარტული გაკვეთილების დაგეგმვა -25%, დაახლოებით 21% თვლის, რომ მათთვის პრიორიტეტული შეფასების სისტემის გაუმჯობესებაა. პროექტებით სწავლებას დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს-14%, კლასის მართვის ეფექტური სტრატეგიების გამოყენება და კომუნიკაცია-7%.

6. თვლით თუ არა, რომ თქვენი პროფესიული ზრდა პირდაპირ აისახება მოსწავლეთა შედეგებზე და სასწავლო პროცესზე?

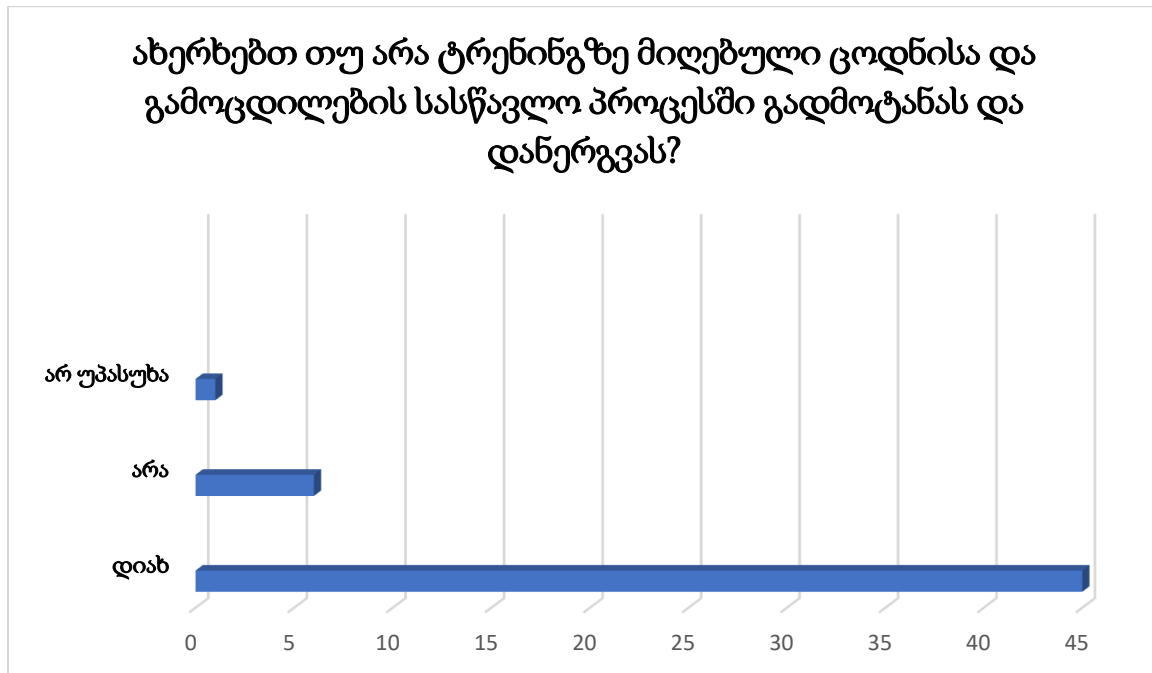
შედეგები ასე გადანაწილდა:



გამოკითხული 53 მასწავლებლიდან, 45 თვლის, რომ მისი პროფესიული ზრდა დადებითად აისახება მოსწავლეთა შედეგებზე და სასწავლო პროცესზე. „მასწავლებლის პროფესიული ზრდის შემთხვევაში სწავლა-სწავლების პროცესი გაცილებით სახალისო და საინტერესო ხდება, მასწავლებელს აქვს უნარი და გამოცდილება, მეთოდები და აქტივობები მოარგოს მოსწავლეთა საჭიროებებს, შესაბამისად, მაღლდება აკადემიური მაჩვენებელი“-აღნიშნავს ერთ-ერთი რესპოდენტი. 5 მასწავლებელი თვლის, რომ პროფესიული ზრდა არ ახდენს გავლენას ამ პროცესებზე. ერთ-ერთი მასწავლებელი აღნიშნავს: „ვფიქრობ, ეს უფრო მასწავლებელზე აისახება, ვიდრე მოსწავლეებზე. მე რომ ხვალ გავხდე წამყვანი მასწავლებელი, ამით ჩემი საგაკვეთილო პროცესი იგივენაირად წარიმართება“. 3-მა მასწავლებელმა კითხვა უპასუხოდ დატოვა.

7. შემდეგი კითხვა ეხება ტრენინგებში მონაწილეობას და მიღებული გამოცდილების საგაკვეთილო პროცესში გადატანას. eSchool-ის მონაცემთა ანალიზისა და გამოკითხვის შედეგები ერთმანეთს ემთხვევა, გამოკითხული მასწავლებლების უმრავლესობას გავლილი აქვს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების

ეროვნული ცენტრის ან სხვა ორგანიზაციების მიერ განხორციელებული ტრენინგები და შესაბამისი დოკუმენტაცია ატვირთული აქვთ ელექტრონულ პორტფოლიოში. მხოლოდ 6 მასწავლებელი პასუხობს კითხვას უარყოფითად, ორმა კითხვას არ უპასუხა.



**8. მოსწავლეთა აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესებისა და მოსწავლეთა განვითარების მიზნით, რთავთ თუ არა მოსწავლეებს საწრეო, საკლუბო მუშაობაში. რთავთ თუ არა მოსწავლეებს პროექტებით სწავლების პროცესში?**

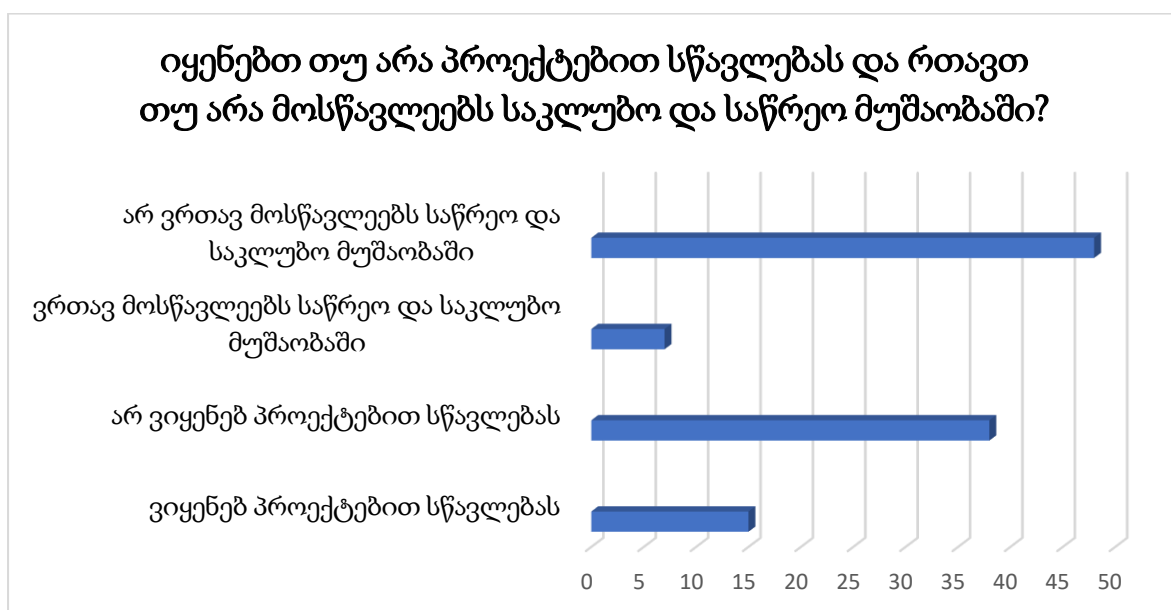
როგორც eSchool-ის მონაცემებმა აჩვენა, ბოლო ორი წლის განმავლობაში სულ განხორციელდა 7 სასწავლო პროექტი, რაც ძალიან ცოტაა. აგრეთვე ფუნქციონირებდა სამი წრე და კლუბი, რომელთა მუშაობის ამსახველი დოკუმენტებიც ატვირთულია ელ. პორტფოლიოში. თუმცა გამოკითხვამ სხვა სურათი აჩვენა. 15 რესპოდენტი აცხადებს, რომ იმუშავა სასწავლო პროექტებზე, თუმცა, იმის გამო, რომ სასწავლო პროექტი დიდ შრომას და დროს მოითხოვს და მხოლოდ 0.5 კრედიტი აქვს მინიჭებული, ზოგიერთმა მათგანმა არ ატვირთა შესაბამისი დოკუმენტაცია სისტემაში. 38 მასწავლებელი (72%) არ იყენებს

სწავლების ამ მეთოდს სასწავლო პროცესში. სახელდება ამის გამომწვევი რამოდენიმე მიზეზი:

- ❖ უმრავლესობა თვლის, რომ არ არის ამისთვის მზად. „ვფიქრობ, რომ არასათანადო ცოდნა მაქვს ამ აქტივობის განხორციელებისთვის“, „გამიკეთებია პროექტი, თუმცა ვფიქრობ, რომ სიღრმისეულად მჭირდება ამ საკითხის შესწავლა“, „ხელს მიშლის სათანადო სტრატეგიების შესახებ ნაკლები ინფორმირებულობა“;
- ❖ ნაწილი ფიქრობს, რომ არ აქვს საკმარისი დრო;
- ❖ 4 მასწავლებელი აცხადებს, რომ აკეთებს პატარა საკლასო პროექტებს, თუმცა ხანგრძლივი, დიდი პროექტის განხორციელება არ უცდია;
- ❖ ორი მასწავლებელს კი ხელს არ უშლის არაფერი და მომავალში აუცილებლად ჩართავს მოსწავლეებს მსგავს აქტივობაში.

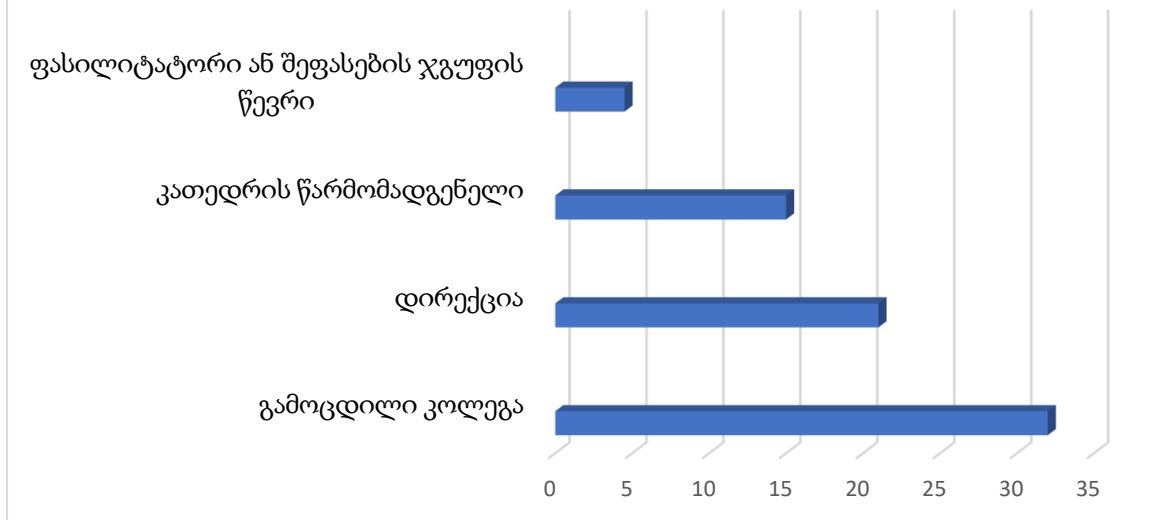
საწრეო და საკლუბო მუშაობის განხორციელებას მასწავლებლები ძირითადად თავს არიდებენ დროის უკმარისობის გამო. 7 მასწავლებელი აცხადებს, რომ ბოლო ორი წლის განმავლობაში ჩართო მოსწავლეები საწრეო და საკლუბო მუშაობაში, თუმცა სამმა მათგანმა არ ატვირთა შესაბამისი დოკუმენტაცია ელექტრონულ პორტფოლიოში.

ეს მონაცემები დიაგრამაზე ასე გამოიყურება:



9. საგნობრივ კათედრებზე და კათედრებს შორის თანამშრომლობის ეფექტიანობას სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესების თვალსაზრისით, მასწავლებელთა უმრავლესობა აფასებს დადებითად. 58% ფიქრობს, რომ ეს თანამშრომლობა საკმაოდ ეფექტურია. მასწავლებლების უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ საგნობრივ კათედრებზე ხდება გამოცდილების გაზიარება, წარმატებული პრაქტიკის განხილვა, პრობლემის იდენტიფიცირება და გადაჭრის გზების მოძიება, მათთვის მნიშვნელოვანია კათედრის წევრების აზრი ამა თუ იმ საკითხზე. ესწრებიან ერთმანეთს გაკვეთილებზე, გასცემენ და იღებენ უკუკავშირს, ითვალისწინებენ ერთმანეთის აზრს. 23%-ის აზრით კათედრებზე მუშაობა არის ფორმალური, მხოლოდ დოკუმენტაციის შეგროვებას ახერხებენ და არ არიან ჩართული სამუშაო პროცესში. სათანადოდ არ ხდება კათედრებს შორის კოორდინირებული, შეთანხმებული მოქმედება.
10. კითხვაზე: რა ფორმით და რა სიხშირით ისურვებდით თქვენი საქმიანობის შეფასებას?-რესპოდენტებს განსხვავებული დამოკიდებულება აქვთ. გამოკითხული 53 მასწავლებლიდან 26 ფიქრობს, რომ უნდა მოხდეს გაკვეთილებზე დასწრება და დაკვირვება. 6 მასწავლებელის აზრით, უნდა მოხდეს საჭიროების დადგენა და შემდეგ ტრენინგების გავლა. 8 მასწავლებელის აზრით შესაძლებელია შემოწმდეს მოსწავლეთა ცოდნის დონე სემესტრის ან სასწავლო წლის დასასრულს. 6 მასწავლებლისთვის მისაღებია საინფორმაციო შეხვედრებზე მათ მიერ გაწეული სამუშაოს გაცნობა. 2 მასწავლებელს ამაზე არ უფიქრია და ხუთმა მათგანმა პასუხს თავი აარიდა.
11. კითხვაზე: თქვენი აზრით, ვინ უნდა იყოს მონიტორინგის ჯგუფში გაერთიანებული?-პასუხები ასე გადანაწილდა: მასწავლებლებს შეეძლოთ დაესახელებინათ მათთვის სასურველი ყველა შესაძლო ვარიანტი. უმრავლესობის აზრით (56%) მონიტორინგის ჯგუფში ინდა იყვნენ გამოცდილი, კომპეტენტური კოლეგები. 38% ასახელებს სკოლის დირექციას. შედარებით მცირე ნაწილი უჭერს მხარს მონიტორინგის ჯგუფში კათედრის წევრისა და შეფასების ჯგუფის წევრის ან ფასილიტატორის შეყვანას.

## თქვენი აზრით, ვინ უნდა იყოს მონიტორინგის ჯგუფში გაერთიანებული?



თვისებრივი კვლევის სამიზნე ჯგუფად შეირჩა 8-11 კლასის მოსწავლეები. მოსწავლეების მცირე ჯგუფებთან ჩატარდა ფოკუს-ჯგუფები. შეხვედრებზე განიხილებოდა მოსწავლეთა მოტივაციაზე მოქმედი ფაქტორები.

შეხვედრებიდან გამოიკვეთა რამდენიმე ფაქტორი, რაც მოსწავლეთა აზრით დადებ ითად აისახებოდა სწავლის შედეგებზე:

- ❖ საბუნებისმეტყველო საგნების სწავლებისას კვლევითი პროცედურების აუცილებლობა;
- ❖ საინტერესო, სახალისო, ინტერაქტიული აქტივობებით ჩატარებული გაკვეთილები;
- ❖ დადებითად განწყობილი, პროფესიონალი მასწავლებელი;
- ❖ საინტერესო პროექტების განხორციელება და მათი აქტიური ჩართვა პროცესში;
- ❖ საკლუბო, საწრეო მუშაობის შეთავაზება დაინტერესებული მოსწავლეებისათვის;
- ❖ ტექნოლოგიების ინტენსიური გამოყენება საგაკვეთილო პროცესში...

### გ. კვლევის მიგნებები და ამოცანები

ჩატარებული გამოკითხვის შედეგად და მონაცემთა ანალიზისას გამოიკვეთა რამდენიმე მნიშვნელოვანი მიგნება. საკუთარი პროფესიული ზრდის ხელისშემშლელ ფაქტორებად მასწავლებლები ძირითადად ასახელებენ შემდეგს:

1. დროის დეფიციტი;
2. რესურსისა და მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის სიმწირე;
3. არასათანადო კომპეტენცია, მაგ. პროექტებით სწავლებისთვის;
4. სსსმ მოსწავლეებთან მუშაობის სირთულე;
5. კათედრების არასათანადო მუშაობა;
6. სქემით გათვალისწინებული ზოგიერთი აქტივობის განხორციელების შიში(პედაგოგიური პრაქტიკის კვლევა, პროექტებით სწავლება, გარე დაკვირვების გავლა...);
7. ტრენინგზე მიღებული ცოდნის მრავალრიცხოვან კლასში გადატანის სირთულეები.

### V. ინტერვენციის დაგეგმვა და განხორციელება

კვლევის შედეგების ანალიზის საფუძველზე დაიგეგმა შემდეგი ინტერვენციები/ქმედებები:

1. დამხმარე ჯგუფის ფორმირება და სამოქმედო გეგმის შედგენა-კვლევის პერიოდში სისტემატურად დაგეგმვა იმ აქტივობებისა, რომლებიც დაგეგმვარებოდა პრობლემის დაძლევაში;
2. სქემით განსაზღვრული სტატუსის ცვლილებისთვის „გარე დაკვირვებაზე“ დარეგისტრირებული მასწავლებლების კონსულტირება გამოცდილების გაზიარების მიზნით;



3. სამუშაო შეხვედრების ორგანიზება, შეხვედრების თემატიკის განსაზღვრა, საჭიროებების მიხედვით მონაწილე მასწავლებლების ინფორმირება და ჩართვა შეხვედრების ციკლში;
4. წარმატებული მასწავლებლების მიერ საკუთარი პრაქტიკის გაზიარების წახალისება და ხელშეწყობა, რათა მოხდეს:
  - ❖ საწრეო და საკლუბო მუშაობაში მასწავლებელთა ჩართვა და დახმარება;
  - ❖ პროექტებით სწავლების წახალისება და დანერგვა სასწავლო პროცესში;
5. მასწავლებელთა საჭიროებებიდან გამომდინარე დირექციის ინფორმირება და შესაბამისი ტრენინგების დაგეგმვა;
6. „კრიტიკული მეგობრის“ ინსტიტუტის გაფართოება და მასში მასწავლებელთა ჩართვის წახალისება;
7. კვლევის მიმდინარეობისას პროცესზე დაკვირვება ინტერვენციების შედეგების შეფასებისთვის.

**ინტერვენცია № 1:** დამხმარე ჯგუფის ფორმირება და სამოქმედო გეგმის შედგენა-კვლევის პერიოდში სისტემატურად აქტივობების დაგეგმვა, რომლებიც დაგეხმარებოდა პრობლემის გადაჭრაში.

**მიზანი:** განსახორციელებელი ინტერვენციების დაგეგმვა, დროში გაწერა და პასუხისმგებელი პირების გამოვლენა.

**აღწერა:** გამოკითხვის შედეგების გაცნობისა და შესაძლო ინტერვენციების დაგეგმვის შემდეგ, საჭირო გახდა დამხმარე ჯგუფის ფორმირება, რომელიც დამეხმარებოდა ინტერვენციების გამხორციელებაში. კათედრებთან კომუნიკაციის შემდეგ, მასწავლებელთა ინიციატივით, საკუთარი სურვილით გამოთქვეს დახმარების სურვილი რამდენიმე მასწავლებელმა, მათ შორის შეფასების ჯგუფის წევრებმა, რომ შეძლებისდაგვარად დაგეხმარებოდნენ პროცესში. შეიქმნა ჯგუფი 5 კაცის შედგენილობით, რომელშიც გავერთიანდით მე, ქართული ენისა და ლიტერატურის, მათემატიკის, დაწყებითი კლასის და ბიოლოგიის მასწავლებლები. სკოლის ბაზაზე კოლეგების დახმარებისთვის დაიგეგმა სხვადასხვა აქტივობები, რომელთა განხორციელება დავალაგეთ დროში პრიორიტეტულობის მიხედვით.

**ინტერვენცია № 2:** სქემით განსაზღვრული სტატუსის ცვლილებისთვის „გარე დაკვირვებაზე“ დარეგისტრირებული მასწავლებლების კონსულტირება.

**მიზანი:** ხუთი თანმიმდევრული გაკვეთილის დაგეგმვაში მასწავლებლების დახმარება და გამოცდილების გაზიარება.

**აღწერა:** მიმდინარე სასწავლო წელს სქემით განსაზღვრული სტატუსის ცვლილებისთვის „გარე დაკვირვებაზე“ დარეგისტრირებული იყო 9 პედაგოგი.

რადგან რამდენიმე მასწავლებელს უკვე უწევდა გარე დაკვირვების გავლა, ამიტომ პირველ რიგში დაიგეგმა მათი დახმარება. დაგეგმეთ და განვახორციელეთ მათი კონსულტირება. შეხვედრებზე განვიხილეთ გარე დაკვირვების გაკვეთილის შეფასების კრიტერიუმები, მასწავლებლებმა თემატური გეგმის მიხედვით შეარჩიეს საგაკვეთილო თემები. შემდეგ მოვახდინეთ დაწერილი გაკვეთილის გეგმების განხილვა, გამოცდილების გაზიარება, საჭირო რჩევების მიცემა, შეირჩა საინტერესო აქტივობები, მოხდა საჭირო რესურსების მობილიზება. მაქსიმალურად ვცდილობდით მხარი დაგვეჭირა და დახმარება გაგვეწია თითოეული მათგანისთვის საჭირო დროს.

**ინტერვენცია №3:** სამუშაო შეხვედრების ორგანიზება.

**მიზანი:** შეხვედრების თემატიკის განსაზღვრა, საჭიროებების მიხედვით მონაწილე მასწავლებლების ინფორმირება და ჩართვა შეხვედრების ციკლში.

**აღწერა:** კითხვარების ანალიზის შედეგად გამოიკვეთა რამდენიმე საკითხი, რაშიც მასწავლებლების გარკვეული ნაწილი თვლიდა, რომ მისი დახმარება შესაძლებელი იყო სკოლის ბაზაზე, კოლეგების მიერ გამოცდილების გაზიარებით. ამისათვის დაიგეგმა შეხვედრების ციკლი თემებზე: გაკვეთილის დაგეგმვა, პედაგოგიური პრაქტიკის კვლევის განხორციელებისთვის საკვლევი თემის შერჩევა და კვლევის პროცესში დახმარება, შეფასების სისტემის გაუმჯობესება, პროექტებით სწავლება... შეხვედრების ორგანიზატორი მე ვიყავი, დამხმარე ჯგუფის წევრებმა საკუთარ კათედრებზე მოახდინეს მასწავლებელთა ინფორმირება და შეიქმნა ჯგუფები, საჭიროებების მიხედვით. სამუშაო შეხვედრები შედგა, მასწავლებლებმა განიხილეს საკითხები, შექმნეს შეხვედრებზე განხილული თემების შესაბამისი რესურსები. მოახდინეს შექმნილი გამოცდილების გადატანა კლასში საგაკვეთილო პროცესში.

**ინტერვენცია № 4-5:** წარმატებული მასწავლებლების მიერ საკუთარი პრაქტიკის გაზიარება.

**მიზანი:** გამოცდილების გაზიარების წახალისება და ხელშეწყობა, რაც გაზრდის მასწავლებლებს შორის თანამშრომლობით კულტურას და აისახება მათ პროფესიონალიზმსა და საგაკვეთილო პროცესზე.

**აღწერა:** ზიარ გამოცდილებას ძალიან დიდი ეფექტი აქვს სწავლების პროცესში, ამიტომ ინტერვენციის განხორციელების პროცესში დაიგეგმა არაფორმალური შეხვედრები, რომელიც გაიმართებოდა მასწავლებლის საჭიროებიდან გამომდინარე, თუ ის მიმართავდა დახმარების ჯგუფს. შეფასების სისტემის გაუმჯობესების მიზნით დაიგეგმა შეხვედრები, სადაც ერთობლივად განვიხილეთ მასწავლებლის სახელმძღვანელო „განმავითარებელი შეფასება და დიფერენცირებული სწავლება“ (მარინა ხუნდაყიშვილი, სარა ბივერი).

გავეცანით შეფასების მრავალფეროვან ინსტრუმენტებს და მათი გამოყენების შესაძლებლობებს სწავლების პროცესში.

შეხვედრებისას განვიხილეთ ინკლუზიური განათლების გზამკვლევი მასწავლებლებისათვის. სსსმ მოსწავლეებთან მუშაობა ბევრისთვის აღმოჩნდა საჭირო და საინტერესო თემა, ამიტომ გადავწყვიტეთ მიგვემართა დირექციისთვის, რათა ორგანიზება გაეკეთებინა სკოლაში ჩატარებულიყო სკოლის ბაზაზე შესაბამისი ტრენინგები. ასეც მოხდა, დირექტორსა და მასწავლებლის სახლს შორის კომუნიკაციის შედეგად, დაიგეგმა და ჩატარდა ჩვენს სკოლაში ტრენინგები, საჭირო მოდულებით.

დაიგეგმა შეხვედრა/სემინარი საწრეო და საკლუბო სამუშაოებში მოსწავლეთა ჩართვის ხელშეწყობისთვის. შეხვედრებზე განვიხილეთ ჩვენი შესაძლებლობები და რესურსები. ჩამოყალიბდა მათემატიკის, რუსულის, ქიმიის წრეები, ქიმიის კლუბი, სადაც ჩაერთნენ 8-9-11 კლასის მოსწავლეები.

კითხვარის შედეგებიდან გამომდინარე, აღმოჩნდა რომ მასწავლებელთა ნაწილს ესაჭიროებოდა დამატებითი ინფორმაცია პროექტებით სწავლებასთან დაკავშირებით. კითხვარში ისინი აღნიშნავდნენ, რომ სურვილი ჰქონდათ პროექტის განხორციელების, თუმცა არ ფლობდნენ შესაბამის უნარებს და საჭიროებდნენ

დახმარებას. ჩვენს სკოლაში არიან მასწავლებლები, ვისაც ამის კარგი გამოცდილება აქვს. ამიტომ მივმართეთ მათ და დავგეგმეთ კონსულტაციები აღნიშნულ თემაზე. ძალიან დაგვეხმარა ისტორიის მასწავლებელი, რომელმაც მოაწყო სამუშაო განხილვები, მოგვაწოდა საინტერესო მასალები, როგორ განვახორციელოთ პროექტზე დაფუძნებული სწავლება, გაგვიზიარა თავისი გამოცდილება. გადავწყვიტეთ, კათედრებზე გვემუშავა ამ კუთხით და შეგვერჩია სურვილისამებრ, მასწავლებლები, რომლებიც წლის განმავლობაში დაგეგმავდნენ და განახორციელებდნენ ერთ პროექტს მაინც. დავგეგმეთ, რომ სასწავლო წლის ბოლოს მოგვეწყო განხორციელებული პროექტების განხილვა/შეჯამება და საუკეთესოს გამოვლენა/წახალისება. ეს შეხვედრები ნოემბერში დაიგეგმა და დაიწყო, თუმცა ამ დროს განათლების სამინისტროს მიერ დაანონსდა ცვლილებელი სქემაში და ჩვენ, მასწავლებლები აღმოვჩნდით ინფორმაციულ ვაკუუმში, არ ვიცოდით რა ცვლილებები და როდის იგეგმებოდა. ამან ძალიან იმოქმედა სამუშაო პროცესის მიმდინარეობაზე, ფაქტიურად მეც შევწყვიტე კვლევის განხორციელება, ვიყავი აბსოლუტურად დემოტივირებული. აქამდე დირექციასთან გვექონდა ძალიან აქტიური, კომუნიკაცია. დირექცია მაქსიმალურ მხარდაჭერას გვიცხადებდა და იყო ყველაფრის საქმის კურსში. როდესაც შევაჩერეთ ინტერვენციების განხორციელება და მოიკლო შეხვედრებმა დირექტორთან, ის დაინტერესდა მიზეზით და მკითხა რა ხდებოდა. მე გულახდილად ვუთხარი, რომ აღარ ვაგრძელებდით კვლევაზე მუშაობას და აღარც სტატუსის ცვლილებისთვის დაგეგმილი აქტივობების განხორციელებას ვაპირებდი. ამას ფიქრობდა ბევრი ჩემი კოლეგა, რომელიც ანალოგიურად იყო სრულ გაურკვევლობაში და დემოტივირებული. რომ არა დირექტორის მხარდაჭერა და მისი სიტყვები, რომ ამის გაკეთება დანაშაული იქნებოდა და არ გვექონდა ამის უფლება, რომ ჩვენ ჩვენი დაგეგმილი საქმე უნდა გვეკეთებინა და არ შევჩერებულიყავით, მე არ გავაგრძელებდი ამ ყველაფრის კეთებას. ამ შეხვედრის შემდეგ, ისევ განახლდა პროცესი. მასწავლებელს, ისევე როგორც სხვა ნებისმიერ ადამიანს მუდმივად სჭირდება სტიმული და მხარდაჭერა და ეს ჩვენ გვექონდა და გვაქვს ყოველთვის. დროებითმა შეჩერებამ გამოიწვია, ის, რომ ვერ მოვასწარით პროექტებით სწავლებასთან დაკავშირებული აქტივობების განხორციელება. ამის ნაჩქარევად გაკეთებას,

დირექციასთან შეთანხმებით, ვარჩიეთ რომ შემდეგ სასწავლო წელს გვემუშავა ამ მიმართულებით. რამდენიმე პროექტი მეორე სემესტრში განხორციელდა, თუმცა არა იმ მასშტაბებით, როგორც დაგეგმილი გვქონდა. შემდეგ სასწავლო წელს აუცილებლად დავიწყებთ პროექტებით სწავლების აქტიურ დანერგვას სასწავლო პროცესში. ეს გარკვეულ გამოცდილებას შეგვძენს, რაც აუცილებლად გაზრდის მოსწავლეთა მოტივაციასა და ჩართულობას სასწავლო პროცესში და ჩვენ, მასწავლებლებს გვექნება ამ კუთხით მზაობა „ახალი სკოლის მოდელისთვის“, რომელიც ჩვენს სკოლაშიც დაინერგება.

**ინტერვენცია №6:** „კრიტიკული მეგობრის“ ინსტიტუტის გაფართოება და მასში მასწავლებელთა ჩართვის წახალისება.

**მიზანი:** საჭიროების მიხედვით „კრიტიკული მეგობრის“ გაკვეთილზე დასწრება, კონსტრუქციული უკუკავშირის გაცემა, გამოცდილების გაზიარება.

**აღწერა:** ცნება „კრიტიკული მეგობარი“ ჩვენს სკოლაში 2013 წლიდან შემოვიდა, როდესაც ჩავერთეთ პროგრამაში „სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება“ და მას შემდეგ აქტიურად ვიყენებთ სასკოლო ცხოვრებაში. ამიტომ გადავწყვიტეთ კრიტიკული მეგობარი აქტიურად გამოგვეყენებინა ინტერვენციის განხორციელების პროცესში. ნებისმიერ დროს, თუ მასწავლებელი დაინახავს საჭიროებას, მას აუცილებლად დაეხმარება მეგობარი, დაესწრება გაკვეთილზე, ფოკუსირებული ან საერთო დაკვირვების მიზნით, მასწავლებლის საჭიროებიდან გამომდინარე. დაკვირვების დროს მოახდენს ჩანაწერებს, გაკვეთილის შემდეგ მოხდება განხილვა, შესაბამისი უკუკავშირის მიცემა. იმ მასწავლებელს, რომელსაც აქამდე არ ჰქონია ეს პრაქტიკა, ვთხოვდით ჯერ ჩვენ დაგვესწრებოდა გაკვეთილზე დაკვირვების მიზნით. ყოველთვის წავახალისებდით ასეთ პედაგოგებს, ვეუბნებოდით, რომ ეს მხოლოდ დახმარებისთვის კეთდებოდა და კონფიდენციალობა დაცული იქნებოდა. ამის სურვილი გამოთქვეს იმ პედაგოგებმაც, რომლებსაც გარე დაკვირვება ჰქონდათ გასავლელი. შევადგინეთ განრიგი, გაკვეთილზე დაკვირვების სქემა, რომელიც მოვარგეთ გარე დაკვირვების შეფასების კრიტერიუმებს. რადგან შიდა სტანდარტული გაკვეთილიც იგივე რუბრიკით ფასდება, დაკვირვების ეს სქემა გამოვიყენეთ ასეთ შემთხვევებშიც.

**ინტერვენცია №7:** კვლევის მიმდინარეობისას პროცესზე დაკვირვება ინტერვენციების შედეგების შეფასებისთვის.

**მიზანი:** ინტერვენციების განხორციელებაზე დაკვირვება, საჭიროების შემთხვევაში ცვლილებების შეტანა და შედეგების შეფასება.

**აღწერა:** ინტერვენციის პროცესში ჩატარებული ყოველი აქტივობის დროს ვაწარმოებდი დაკვირვებას, რათა შემეფასებინა მიღებული შედეგები. რამდენიმეჯერ მოვახდინეთ სამუშაოს შუალედური განხილვა. კათედრებზე განვიხილავდით შესრულებული აქტივობების შედეგებს, ვაგროვებდი ინფორმაციას, რათა შემეფასებინა ინტერვენციის შედეგები.

შუალედური შეხვედრები გაიმართა 8-11 კლასის მოსწავლეებთანაც. მოსწავლეების მცირე ჯგუფებთან ჩატარდა გასაუბრება. შეხვედრებზე განიხილებოდა მოსწავლეთა განწყობა განხორციელებული და მიმდინარე აქტივობების მიმართ, მათი მიღწევები.

გამოკითხულ მოსწავლეთა უმრავლესობა აღნიშნავდა, რომ მოსწონთ საწრეო და საკლუბო მუშაობა, ცოტა რთული, თუმცა ძალიან საინტერესოა პროექტზე მუშაობა, მოსწონთ ღია გაკვეთილები, აღნიშნავენ, რომ თვითონაც და მასწავლებელიც მეტად მობილიზებულია ასეთ დროს და უკეთ ახერხებენ სწავლას.

## VI. ინტერვენციების შედეგების შეფასება

ინტერვენციის შედეგების ანალიზმა აჩვენა, რომ მასწავლებლების დამოკიდებულება შეიცვალა საკითხთან მიმართებაში. მათ დაინახეს შესაძლებლობა, რომლის გამოყენებაც რეალურ შედეგებს იძლევა და ეს შესაძლებლობა სკოლის ბაზაზე კოლეგის დახმარება, გამოცდილების გაზიარებაა.

სკოლაში გამოცოცხლდა სწავლების რიტმი, მასწავლებლებმა ერთობლივად დაგეგმეს გაკვეთილები, იმუშავეს პროფესიულ ლიტერატურაზე, დაესწრნენ

ტრენინგებს საჭიროების მიხედვით, გაიზიარეს ერთმანეთის გამოცდილება, მიიღეს საჭირო ინფორმაცია მათთვის საინტერესო საკითხებზე.

მოსწავლეთა ჩართულობასა და მოტივაციაზე დადებითად აისახა პროცესი. საკუთარი პედაგოგიური პრაქტიკის საჭიროების კვლევა განხორციელა 15 პედაგომა სხვადასხვა კლასში. შესაბამისად ამ კლასებში მუშაობა მიმდინარეობდა დაგეგმილი, მიზეზ-შედეგობრივად გათვლილი მიდგომებით, საინტერესო აქტივობებით და მეთოდებით. ეს რა თქმა უნდა ზრდის მოსწავლეთა სწავლის შედეგებს და ცვლის დადებითისკენ მათ დამოკიდებულებას სკოლისა და სწავლის მიმართ. თვითონ პედაგოგიც იზრდება პროცესში, ნათლად ხედავს საკუთარი პრაქტიკის ხარვეზებს და ცდილობს მათ გამოსწორებას. დადებითი ეფექტის შემდეგ, ჩვენ, მასწავლებლებსაც გვეცვლება დამოკიდებულება სწავლა-სწავლების ჩვენეული მიდგომებისა და აქამდე არსებული შეხედულებების მიმართ, ვიცვლებით, ვიზრდებით, ვსწავლობთ ახალს რათა უკეთ ვასწავლოთ. პედაგოგიური პრაქტიკის კვლევის არსიც ხომ ესაა.

ინტერვენციების განხორციელების შემდგომმა ზეპირმა საუბრებმა და დამოკიდებულებმა აჩვენა, რომ მათაც კი დაიწყეს ფიქრი და მოქმედება საკუთარი პროფესიული ზრდისთვის, ვინ აქამდე ამას სკეპტიკურად უყურებდა. მასწავლებლები აღნიშნავენ, რომ ხედავენ როგორ ვეხმარებით ერთმანეთს, რამდენი რამის გაკეთებაა შესაძლებელი აქვე, სკოლის ბაზაზე ერთმანეთთან თანამშრომლობით, როგორ ვუზიარებთ ჩვენს ცოდნასა და გამოცდილებას ერთმანეთს, მითუმეტეს, როდესაც გაქვს დირექციის მაქსიმალური მხაედაჭერა და თანადგომა. ზოგიერთ მათგანი აღნიშნავს, რომ მიუხედავად შიშისა ზოგიერთი აქტივობის განხორციელების მიმართ(გარე დაკვირვება, კვლევის განხორციელება...), მაინც მიიღეს გადაწყვეტილება მათაც ემუშავათ, რადგან იმედი აქვთ, რომ თუ დასჭირდათ, კოლეგა აქაა და დაეხმარება. სასწავლო წლის ბოლოსთვის ყველა აღნიშნავს, რომ ამ სასწავლო წელს, ამ ფორმით მუშაობამ მეტად დაგვაახლოვა ერთმანეთს, ვისწავლეთ ბევრი, აგვიმალდა თვითშეფასება, გავხდით მეტად თავდაჯერებულები, ემპათიურები.

### რეკომენდაციები:

იმისათვის, რომ მასწავლებელთა პედაგოგიური განვითარება სკოლის ბაზაზე იყოს ეფექტური, შემუშავდა რამდენიმე რეკომენდაცია, რომელიც გამოიკვეთა ჩატარებული კვლევის შედეგების საფუძველზე:

- ❖ სასურველია შეიქმნას სკოლაში პედაგოგთა სამუშაო ჯგუფები, რომელიც დაკომპლექტდება აქტიური, კომუნიკაბელური, გამოცდილი პედაგოგებით და ისინი მოახდენენ საჭირო დროს, შეხვედრების თუ სხვა აქტივობების დაგეგმის ორგანიზებას;
- ❖ მუდმივად ვაწარმოთ კოლეგებთან საჭიროებებზე მორგებული აქტიური, მიზნობრივი თანამშრომლობა;
- ❖ ხელი შევუწყოთ „კრიტიკული მეგობრის ინსტიტუტის“ დანერგვას;
- ❖ მუდმივად ვითანამშრომლოთ დირექციასთან;
- ❖ ხელი შევუწყოთ საწრეო, საკლუბო მუშაობაში მოსწავლეთა ჩართვას, პროექტებით სწავლებას;
- ❖ წავახალისოთ პედაგოგის მიერ საკუთარი პროფესიული ზრდისთვის განხორციელებული ნებისმიერი აქტივობა;
- ❖ სკოლის დირექციამ საჭიროების შემთხვევაში უზრუნველყოს სკოლაში ტრენინგების, სემინარების ჩატარება;

### დასკვნა

მასწავლებელს საკუთარ პროფესიულ ზრდაზე ზრუნვა ყოველთვის და ყველგან შეუძლია, მათ შორის აქვე, სასწავლო სივრცეში, საგაკვეთილო პროცესთან ახლოს. ყველაზე უკეთ ეს სწორედ აქ, სკოლაში ხდება, რადგან მას აქვს წვდომა კოლეგის გამოცდილებასთან, დირექციასთან, თავისი იდეის თუ ახალი აქტივობის გამოცდის საშუალება კონკრეტულ კლასთან, აქვე და ამ წუთას. ეს გვადლევს შანსს, მოვახდინოთ რეფლექსია, მივიღოთ კოლეგის უკუკავშირი და მაშინვე ვეძებოთ ხარვეზების აღმოფხვრის გზები. ვცადოთ თავიდან, სანამ არ მივიღებთ სასურველ შედეგს.



მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების და კარიერული წინსვლის სქემა ბევრი მასწავლებლისთვის გახდა მოტივატორი, ეზრუნა საკუთარი კომპეტენციის ზრდაზე, თვითგანვითარებაზე, რათა აემაღლებინა სტატუსი და მიეღო გაზრდილი ხელფასი. დიახ, ანაზღაურების გაზრდა ერთ-ერთი უმთავრესი მოტივატორია მათთვის და ჩემთვისაც. თუმცა, ის დიდი სარგებელი რაც ამ სქემამ მოგვიტანა არის თვითონ საქმის კეთების პროცესში გაზრდილი კომპეტენცია და მიღწეული შედეგები. არც ერთ აქტივობას, რომელიც დაგეგმა და განახორციელა მასწავლებელმა სქემის ფარგლებში უშედეგოდ არ ჩაუვლია, არც მისთვის და არც მისი მოსწავლისთვის. ყველა შემთხვევაში, თუნდაც ერთი გაკვეთილის დაგეგმვისა და გააზრებულად, მიზნო-შედეგობრივად მისი ჩატარების დროს, უკვე იზრდება მასწავლებელი, ასეთ ქმედებას სარგებელი მოაქვს მისთვისაც და მოსწავლისთვის. ჩვენ ხომ სწორედ მოსწავლისთვის და მისი შედეგების გაუმჯობესებისთვის ვაკეთებთ ამას. და გარე დაკვირვება, როდესაც 5 თანმიმდევრული გაკვეთილია დასაგეგმი, მასწავლებელმა უნდა გათვალოს ბევრი ნიუანსი, პირველ გაკვეთილში გაწერილი აქტივობა, როგორ დაეხმარება მეორე, მესამე ან მეხუთე გაკვეთილზე, ამით ხომ მაღლდება მისი კომპეტენცია, ასეთი ფორმით მიწოდებული გაკვეთილები ხომ უკეთეს შედეგს გამოიღებს მოსწავლეებისთვისაც. ბევრი აქტივობის განხორციელება მოუწია მასწავლებელს სქემის ფარგლებში და თუ ეს აქტივობები მასწავლებელმა კეთილსინდისიერად დაგეგმა და განახორციელა, ის არასოდეს არ იტყვის, რომ ამან არ გაზარდა, არ განავითარა, როგორც პროფესიონალი, რადგან ეს ასეა, ამას ვგრძნობ მეც მათ შორის, ახლაც ვიზრდები, როდესაც ამის რეფლექსიას ვახდენ და ვცდილობ ეს გადმოვიტანო ფურცელზე. სქემის ამოქმედების შემდეგ განხორციელებულმა ყველა აქტივობამ ნაბიჯ-ნაბიჯ გამზარდა მეც და ბევრი სხვა მასწავლებელიც. მოსწავლის ცოდნის კედელის აშენებაც ხომ ასე ნაბიჯებით, აგურ-აგურ ხდება და თუ ჩვენ არ მივცემთ უფლებას საკუთარ თავს ეს კედელი იყოს უსწორმასწორო და არამყარი, ერთად შევძლებთ ფეხი ავუწყოთ 21-ე საუკუნეს. მთავარია მასწავლებელს ქონდეს სურვილი ახლის მიღების და ამაში მაქსიმალურად ხელს უწყობდეს სკოლის თანასაზოგადოება.

## ბიბლიოგრაფია

1. mastsavlebeli.ge ვ.უშანგიშვილი 14 დეკემბერი 2015;
2. ს.ლობჯანიძე-ქართულ კონტექსტში მასწავლებელთა თანამშრომლობაზე მოქმედი ფაქტორები და მათი მართვის შესაძლებლობები;
3. მასწავლებელთა პროფესიული სქემის გზამკვლევი. I და II ნაწილი;
4. „პრაქტიკული კვლევის დაგეგმვა, წარმართვა და შეფასება“. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი. 2016წ;
5. სკოლის დირექტორის პრაქტიკული გზამკვლევი. 2011.
6. სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება, სატრენინგო მასალა, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი;
7. მასწავლებლის საჭიროებების დადგენა და პროფესიული განვითარების დაგეგმვა, საკითხავი მასალა, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2014;
8. თ. შალამბერიძე. „როგორ შეუწყობს ხელს კოლეგებთან თანამშრომლობა არაფორმალური განათლების წილის გაზრდას სკოლაში“. კვლევის ანგარიში.

## კვლევის შედეგების გაზიარების რეფლექსია

ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების საჭიროებების კვლევა: „მასწავლებელთა დაბალი მოტივაცია საკუთარი პროფესიული განვითარების მიმართ.

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა“ განხორციელდა სსიპ ქალაქ თბილისის №181 საჯარო სკოლაში. კვლევის განხორციელების ვადებია: 2018 წლის ოქტომბერი-2019 წლის ივნისი.

თანამედროვე განათლების რეფორმისმ თავარი მიზანია მასწავლებელზე ორიენტირებული სასწავლო გარემოს შეცვლა მოსწავლეზე ორიენტირებულ სასწავლო გარემოთი. ამის უმთავრესი განმსაზღვრელი და განმახორციელებელი კი, საჭირო ცოდნითა და უნარებით აღჭურვილი მასწავლებელია. განხორციელებული კვლევის მიმდინარეობისას დაგეგმილი ინტერვენციები სწორედ ამ მიზანს ემსახურებოდა.

ნაშრომში განხილულია ერთი კონკრეტული სკოლის რეალობა კვლევის დაწყებამდე და კვლევის დასრულების შემდეგ. სასწავლო წლის ბოლოს კოლეგებს წარვუდგინე კვლევის ანგარიში, კიდევ ერთხელ განვიხილეთ კვლევის არსი, საკვლევი თემა, გავაცანი ლიტერატურა აღნიშნული თემის შესახებ, მოვისმინე მათი აზრი საკითხზე. შეხვედრისას ვისაუბრეთ იმ დადებით ცვლილებებზე, რაც კვლევის ფარგლებში დაგეგმილ და განხორციელებულ ინტერვენციებს მოჰყვა. კოლეგებთან ინტენსიური შეხვედრები მიდიოდა მთელი წლის განმავლობაში, მათ ვაცნობდი ინტერვენციის მეთოდებსა და ხერხებს, დაგეგმილ სამუშაოებს, რომლებიც მორგებული იყო მათ საჭიროებებს. საბოლოოდ კი კოლეგებს წლის ბოლოს წარვუდგინე კვლევის ანგარიში. შეხვედრაზე ვისაუბრე კვლევის არსზე, საკვლევი თემაზე, გავაცანი მათ გამოყენებული ლიტერატურის ჩამონათვალი, გავუზიარე გამოცდილება ჩემ მიერ გამოყენებული მეთოდებისა და ინტერვენციების შესახებ, ვისაუბრე, თუ რა დადებითი შედეგი ჰქონდა კვლევას სასწავლო პროცესზე და ა. შ. შეხვედრა მიმდინარეობდა კითხვა-პასუხის რეჟიმში. კოლეგებისაგან მიღებული უკუკავშირების ანალიზი მამლევს საშუალებას დავასკვნა, რომ პედაგოგებმა ამომწურავად მიიღეს სარგებელი აღნიშნული კვლევის დახმარებით და გამოთქვეს მზაობა სასწავლო პროცესის უკეთ წარმართვისათვის გამოიყენონ მიღებული

გამოცდილება. გარდა ამისა, მათ გამოთქვეს მზაობა, რომ შემდეგ სასწავლო წელს აქტიურად ჩაერთვებიან პროექტებით სწავლების დანერგვისთვის განხორციელებულ ყველა აქტივობაში.

შეხვედრაზე ვისაუბრეთ რა სარგებელი მიიღეს მოსწავლეებმა, ვისაუბრეთ საკლუბო, საწრეო მუშაობის აუცილებლობაზე, ტექნოლოგიების გამოყენების მნიშვნელობაზე სასწავლო პროცესში. აღვნიშნეთ, რომ ამ კუთხითაც ბევრი გვაქვს სამუშაო და გასაკეთებელი.

კვლევამ მეც შემიწყო ხელი პროფესიულ განვითარებაში, მივიღე გამოცდილება, ვითანამშრომლე კოლეგებთან, გავეცანი ლიტერატურას, დავგეგმე და მონაწილეობა მივიღე ყველა აქტივობაში, რაც განვახორციელეთ კვლევის პროცესში. ვიღებდი და გავცემდი უკუკავშირს. კოლეგები ინტერესდებოდნენ და საუბრობდნენ იმის შესახებ, რომ ამის შემდეგაც აქტიურად გამოიყენებდნენ საკუთარ პრაქტიკაში მიღებულ გამოცდილებას. ყველა აღნიშნავს, რომ წელს განსაკუთრებულად კარგად გამოუვიდათ თანამშრომლობა, საკუთარი გამოცდილების გაზიარება და ბევრი რამ ისწავლეს ერთმანეთისგან.

## დანართები

### ფოკუს-ჯგუფები მოსწავლეებთან

8-11 კლასის მოსწავლეების მცირე ჯგუფებთან ჩატარებული ფოკუს-ჯგუფების დროს განხილული სავარაუდო კითხვები:

1. როგორი უნდა იყოს გაკვეტილი, რომ დაგაინტერესოთ და ჩართული იყოთ მასში?
2. რა ტვისებები უნდა ჰქონდეს მასწავლებელს, რომ მოგეწონოს და ისწავლო მისი საგანი?
3. აქვს თუ არა მნიშვნელობა, რა ფორმით მოგაწვდით ახალ მასალას მასწავლებელი?
4. რამდენად ხშირად იყენებენ მასწავლებლები გაკვეტილზე ისტ ტექნოლოგიებს?
5. ყოფილხარ, თუ არა ჩართული საწრეო ან საკლუბო მუშაობაში ან ისურვებდი თუ არა ჩართვას და რატომ?
6. მიგიღია თუ არა მონაწილეობა პროექტის განხორციელებაში, რომელს გამოარჩევდი და რატომ?

### ანკეტა მასწავლებლებისთვის

პატივცემულო მასწავლებლებო!

სსიპ ქალაქ თბილისის N181 საჯარო სკოლაში ტარდება ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების საჭიროების კვლევა:

„მასწავლებელთა დაბალი მოტივაცია საკუთარი პროფესიული განვითარების მიმართ.

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა“

გთხოვთ მიიღოთ მონაწილეობა აღნიშნულ კვლევაში.

ჩვენ ველით თქვენგან შეფასებას და წინადადებებს, რომელთა საფუძველზე თქვენთან ერთად დაიგეგმება და განხორციელდება გამოვლენილი პრობლემების აღმოფხვრის და გადაჭრის გზები.

თქვენი გულწრფელი პასუხები დაგვეხმარება სწორად დავგეგმოთ სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებისთვის ხელშეწყობის გზები.

ანკეტა ანონიმურია, თუმცა სურვილის შეთხვევაში შეგიძლიათ ანკეტის ბოლოს მიუთითოთ თქვენი სახელი და გვარი.

კვლევის პროცესში თქვენთან საკონტაქტო პირი-მანანა ჭიკაძე. T-577 472 478

წინასწარ გიხდით მადლობას.

გთხოვთ გაითვალისწინოთ შეფასება ციფრებით ნიშნავს:

- 1-არ შეესაბამება
- 2- ნაწილობრივ შეესაბამება
- 3-შეესაბამება
- 4-წარმატებულია

1. ხართ თუ არა ჩართული მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების სქემაში?

- დიახ  არა

დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიუთითეთ სტატუსი:

- პარაქტიკოსი  წამყვანი  
 უფროსი  მენტორი

2. შეიცვალეთ ან გეგმავთ თუ არა სტატუსის ცვლილებას?

- გავხდი უფროსი
- გავხდი წამყვანი
- ვგეგმავ სტატუსის შეცვლას
- ველოდები სტატუსის შეცვლას

3. რა გიშლით ხელს, რომ განახორციელოთ სქემით დაგეგმილი აქტივობები, რომლებიც დაგეხმარებათ თქვენს პროფესიულ ზრდასა და კარიერულ წინსვლაში?

დაასახელეთ ხელისშემშლელი ფაქტორები:

- 
- 
- 
- 

4. ფიქრობთ თუ არა, რომ სკოლის ბაზაზე შესაძლებელია თქვენი პროფესიული ზრდის ხელშეწყობა?

- დიახ  არა

დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიუთითეთ როგორ შეიძლება ამის

განხორციელება:-----  
-----  
-----  
-----

5. გაქვთ თუ არა რომელიმე კლასის მართვის პრობლემა?

- დიახ  არა

დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიუთითეთ კონკრეტული კლასი და მოკლედ აღწერეთ პრობლემა, აღწერეთ რა გააკეთეთ ამ პრობლემის აღმოსაფხვრელად-----

-----  
-----  
-----  
-----

6. რა მიმართულებით ისურვებდით თქვენი გამოცდილების გაუმჯობესებას?

პრიორიტეტების მიხედვით მიუწერეთ ყველაზე მნიშვნელოვანს-1, შემდეგ- 2 და ა.შ

- გაკვეთილის დაგეგმვა

- შეფასების სისტემის გაუმჯობესება
- სამოდულო გაკვეთილის დაგეგმვა და ჩატარება
- პედაგოგიური პრაქტიკის კვლევის განხორციელება
- კლასის მართვის ეფექტური სტრატეგიების გაცნობა და პრაქტიკაში გამოყენება
- კომუნიკაცია
- პროექტებით სწავლება

7. რა ფორმით ისურვებდით თქვენს პროფესიულ ზრდას სკოლის ბაზაზე, მიუთითეთ, რა მექანიზმია თქვენთვის ყველაზე მისაღები:-----  
 -----  
 -----

8. თვლით თუ არა, რომ თქვენი პროფესიული ზრდა პირდაპირ აისახება მოსწავლეთა შედეგებზე და სასწავლო პროცესზე?

- დიახ  არა

ნებისმიერი პასუხის შემთხვევაში, მიუთითეთ რატომ-----  
 -----  
 -----

9. ბოლო სამი წლის განმავლობაში მიგიღიათ თუ არა მონაწილეობა მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის ან სხვა ორგანიზაციების მიერ განხორციელებულ ტრენინგებში და გაქვთ თუ არა შესაბამისი დოკუმენტაცია ატვირთული eSchool-ის ელექტრონულ პორტფოლიოში?

- დიახ  არა

10. ახერხებთ თუ არა ტრენინგზე მიღებული ცოდნისა და გამოცდილების სასწავლო პროცესში გადმოტანას და დანერგვას?

- დიახ  არა



დადებითი პასუხის შემთხვევაში მოიყვანეთ რამდენიმე მაგალითი-----

-----

-----

-----

-----

უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში ახსენით რა გომლით ხელს ამის  
განხორციელებაში:-----

-----

-----

-----

11. ითვალისწინებს თუ არა სკოლა მოსწავლეთა თვითრეალიზაციის ხელშეწყობის  
მექანიზმების არსებობას?

დიახ  არა

როგორ შეაფასებდით ამას ოთხბალიანი სისტემით:

1  2  3  4

12. ხორციელდება თუ არა სკოლაში ინკლუზიური სწავლების პროგრამები და  
ჩართული ხართ თუ არა მასში?

დიახ  არა

13. მოსწავლეთა აკადემიური მოსწრების გაუმჯობესების და მოსწავლეთა  
განვითარების მიზნით, რთავთ თუ არა მოსწავლეებს საწრეო, საკლუბო  
მუშაობაში?

დიახ  არა

დადებითი პასუხის შემთხვევაში, დაასახელეთ ბოლო ორი წლის განმავლობაში  
თქვენს მიერ განხორციელებული საწრეო ან/და საკლუბო მუშაობის თემა,  
საგანი(არსებობის შემთხვევაში მიუთითეთ ელექტრონული მისამართი სადაც  
შესაძლებელია თქვენი მუშაობის ამსახველი მასალის მოძიება)-----

-----  
-----  
-----  
ატვირთული გაქვთ თუ არა შესაბამისი აქტივობის დამადასტურებელი დოკუმენტაცია eSchool-ის ელექტრონულ პორტფოლიოში?

დიახ  არა

14. იღებენ თუ არა მონაწილეობას თქვენი მოსწავლეები სკოლის მიერ ან/და სკოლის გარეთ ორგანიზებულ ოლიმპიადებსა თუ კონფერენციებში:

დიახ  არა

დადებითი პასუხის შემთხვევაში შეაფასეთ ამ მუშაობის შედეგი:

1  2  3  4

15. რთავთ თუ არა მოსწავლეებს პროექტებით სწავლების პროცესში, გაქვთ თუ არა შესაბამისი დოკუმენტაცია ატვირთული eSchool-ის ელექტრონულ პორტფოლიოში?

დიახ  არა

დადებითი პასუხის შემთხვევაში მიუთითეთ განხორციელებული პროექტის სახელწოდება, კლასი და განხორციელების დრო-----  
-----  
-----

უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში დაასახელეთ რა გიშლით ხელს აღნიშნული აქტივობის განხორციელებაში-----  
-----  
-----

16. შეაფასეთ საგნობრივ კათედრებსა და კათედრებს შორის თანამშრომლობის ეფექტიანობა სწავლა-სწავლების გაუმჯობესების თვალსაზრისით:

1

2

3

4

დაასაბუთეთ თქვენი შეფასება-----

-----  
-----  
-----

17. რა ფორმით და რა სიხშირით ისურვებდით თქვენი საქმიანობის შეფასებას და მონიტორინგს, თქვენი პროფესიული ზრდის ხელშეწყობისთვის:-----

-----  
-----  
-----  
-----

18. თქვენი აზრით ვინ უნდა იყოს მონიტორინგის ჯგუფში გაერთიანებული?----

-----  
-----