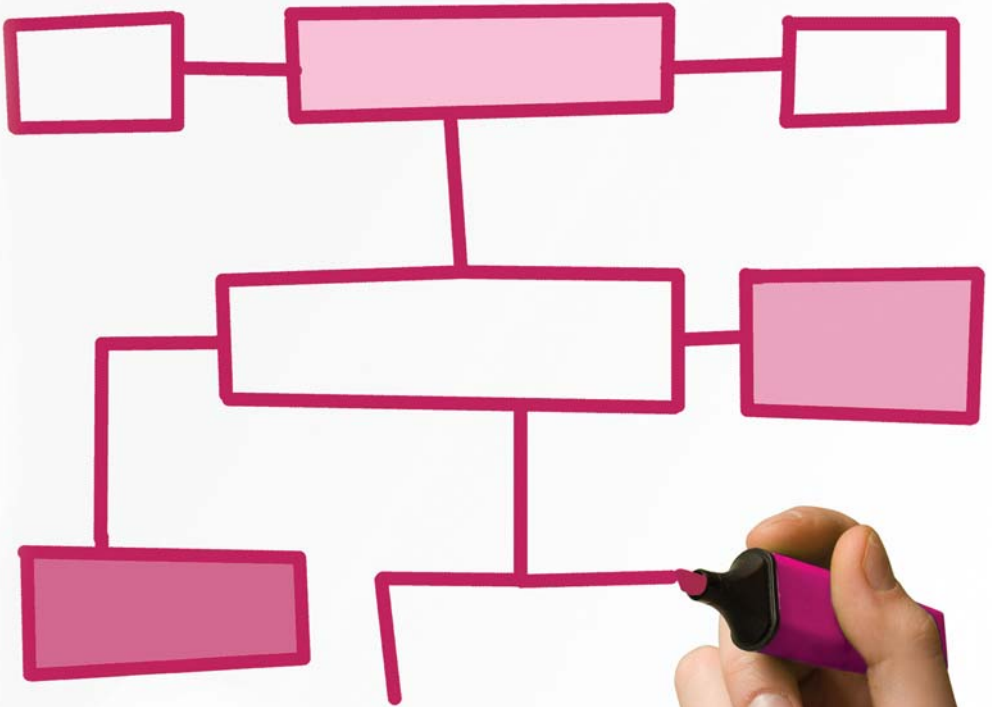




ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ  
ՆԱԳՐՈՒՄԻ ԱԿՏԻՎ  
ԿԵՆՏՐՈՆ



**ԹՎՈՒՇԱԿՆԵՐՆԵՐ**  
**ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱԿՏԻՎ**







მასწავლებელთა  
პროფესიული განვითარების  
ეროვნული ცენტრი



# **მედიკუმენტების სახელმძღვანელო**

პირველი გამოცემა

თბილისი, 2010

UDC  $\frac{371.12}{8-237}$

ISBN 978-9941-0-2894-6

წინასიტყვაობა	9
საგანმანათლებლო ტერმინების განმარტება	11
შესავალი	16
<b>თავი 1. პროფესია – მასწავლებელი</b>	<b>18</b>
1.1. თანამედროვე მასწავლებელი	18
1.1.1 „კლასგარეშე საკითხავი“ მასწავლებლისთვის	21
1.1.2 სუბიექტური კონტროლის დონე	22
1.1.3 ემოციების როლი პედაგოგიკაში	23
1.2 მასწავლებლის ტიპოლოგია	25
<b>თავი 2. მენტორობის ინსტიტუტის შესახებ</b>	<b>33</b>
2.1. მენტორი	33
2.2. მენტორისა და მაძიებლის თანამშრომლობის ზოგადი მოდელები	34
<b>თავი 3. მასწავლებლობის მაძიებლობის შესახებ</b>	<b>38</b>
3.1. მაძიებლობის სისტემის ზოგადი მიმოხილვა	38
3.2. მენტორობისა და მაძიებლობის ინსტიტუტის დანერგვის საჭიროება საქართველოში	41
3.3. არსებული საკანონმდებლო ბაზა მაძიებლობასთან დაკავშირებით	42
3.4. მაძიებლის ფუნქცია-მოვალეობების მიმოხილვა	45
3.5. მაძიებლისა და მენტორის ერთობლივი საქმიანობა	47

3.5.1. ეფექტური კომუნიკაცია	50
3.5.2. თემატური/მიზნობრივი კონსულტაცია	53
3.5.3. ნაკითხული ლიტერატურის ერთობლივად განხილვა და შეჯამება	55
3.5.4. გამოცდილი მასწავლებლის მიერ სპეციალურად ორგანიზებული სამოდულო გაკვეთილი	56
3.5.5. მაძიებლის მიერ პორტფოლიოს წარმოება	58
3.5.6 მაძიებლის საქმიანობის შეფასება	61
<b>თავი 4. პირველი ნაბიჯი პროფესიაში</b>	<b>66</b>
4.1. რატომ გადაწყვიტეთ მასწავლებლობა? რამდენიმე რჩევა მაძიებელს	66
<b>თავი 5. სკოლის როლი მაძიებლობის პროცესში – მიმოხილვა</b>	<b>70</b>
5.1. კონფლიქტები სკოლაში	72
5.2. კონფლიქტის წყაროები და ტიპები	73
5.3. რჩევები კონფლიქტის დეესკალაციისათვის	75
გამოყენებული ლიტერატურა	76
დანართები	77



მაძიებლის სახელმძღვანელოს იდეა მენტორის სახელმძღვანელოს შექმნის შემდეგ დაგეგმავდა. ეს მაძიებლების სურვილიც იყო – ჰქონოდათ საკუთარი გზამკვლევი იმ რთული და შრომატევადი პროცესის წარსამართად, რასაც მაძიებლობა ჰქვია.

ეს სახელმძღვანელო დამწყები მასწავლებლებისთვის, მაძიებლებისთვის მომზადდა. ჩვენი მიზანია, დავეხმაროთ მაძიებელს:

- გააცნობიეროს მაძიებლობის არსი, საკუთარი როლი და მოვალეობები მასწავლებლის პროფესიული საქმიანობის პირველ ეტაპზე;
- შეინარჩუნოს მოტივაცია და განიმტკიცოს მასწავლებლის პროფესიისადმი პოზიტიური დამოკიდებულება;
- შეიძინოს პედაგოგიური გამოცდილება, სწავლების პროცესში გამოიყენოს მოსწავლეზე ორიენტირებული სწავლების სტრატეგიები და ხელმისაწვდომი რესურსები;
- განივითაროს ობიექტური თვითშეფასების უნარი, რაც საშუალებას მისცემს, განსაზღვროს და შეიტანოს საჭირო ცვლილებები პედაგოგიურ საქმიანობაში.

სახელმძღვანელოში მოცემული პრაქტიკული რჩევები, შეფასების რუბრიკები, სქემები და დანართები მნიშვნელოვან დახმარებას გაუწევს მაძიებელს, აწარმოოს საკუთარი საქმიანობის ამსახველი დოკუმენტაცია.

ჩვენ ვეცადეთ, რომ სახელმძღვანელო პრაქტიკული და ადვილად გამოსაყენებელი ყოფილიყო. მაძიებლების, მასწავლებლებისა და სხვა კოლეგების გამოხმაურება დაგვეხმარება სახელმძღვანელოს შემდგომ სრულყოფაში.

გთხოვთ, მოგვანოდოთ თქვენი შენიშვნები, რეკომენდაციები, წარმატებული გამოცდილების ამსახველი მასალა (თუნდაც სახალისო სიტუაციების აღწერა) შემდეგ მისამართზე:

დ. უზნაძის ქ. N52, თბილისი 0102

მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი  
საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო

ან ელექტრონულ მისამართზე: [emamatsashvili@tpdc.ge](mailto:emamatsashvili@tpdc.ge)

# საბანკო-საფინანსო სერვისების განვითარება

**ანალიზი** – სააზროვნო უნარ-ჩვევა, რომლის დროსაც ადამიანის ცნობიერებაში მთლიანი საგნის ცალკე ნაწილები, მხარეები და თვისებები გამოიყოფა. ბ. ბლუმის მიხედვით მასში იგულისხმება:

- მასალის შემადგენელ ნაწილებად დაყოფა: ნაწილების შედარება/ შეპირისპირება, ნაწილებს შორის კავშირის ან სტრუქტურის დანახვა;
- მოვლენის მიზეზის ახსნა;
- პროცესის კანონზომიერების გამოვლენა;
- მიზეზებსა და შედეგებს შორის კავშირების დადგენა.

**აქტიური მოსმენა** – აქტიური მოსმენა ეფექტური კომუნიკაციის საფუძველია. მსმენელი კითხვების საშუალებით ამყარებს უკუკავშირს მოსაუბრესთან, რათა დააზუსტოს გადმოცემული შინაარსი და მოსაუბრის ემოციური მდგომარეობა, მისი დამოკიდებულება საკითხისადმი. აქტიურ მოსმენაზე გარე და შიდა ფაქტორები ახდენს გავლენას. გარე ფაქტორები ეს არის: ზოგადად გადმოცემული საკითხის სირთულე, მოსაუბრე და გარემო, ხოლო შიდა – საკუთარ თავთან, ემოციური მდგომარეობასთან დაკავშირებული ფაქტორები.

**გაგება** – ნასწავლი მასალის მნიშვნელობის წვდომა, კერძოდ, გულისხმობს:

- მოვლენების საკუთარი სიტყვებით აღწერას;
- ძირითადი აზრის საკუთარი სიტყვებით ახსნას მშობლიურ ენაზე;
- პასუხის გაცემას შინაარსზე ორიენტირებულ კითხვაზე;
- ინფორმაციის ერთი ფორმიდან მეორეში გადატანას;
- შესაბამისი მაგალითის მოყვანას;
- თვალსაჩინო ნიშნით დახარისხებასა და დაჯგუფებას.

**გამოყენება** – ადრე ათვისებული ცოდნის პრაქტიკაში სხვადასხვა სიტუაციაში (კონტექსტში) მოხმარება.

**დამოკიდებულება** – ადამიანის თვალსაზრისი, შეხედულება რაიმეს ან ვინმეს შესახებ. იგი ადამიანის ღირებულებებს ეფუძნება, მისი ემოციური სფეროს ნაწილია და გამომხატავს, თუ რას ვანიჭებთ უპირატესობას და რა არის მნიშვნელოვანი.

**თვითმართვა** – საკუთარი ქცევის გაცნობიერება, მართვა და გააზრებული არჩევანის გაკეთება.

**რეფლექსია** – თვითშემეცნება, საკუთარი გამოცდილების გადამუშავების პროცესი, რომელიც საკუთარი ქცევისა და აზროვნების ანალიზს, გაცნობიერებას, შეფასებას, დაგეგმვასა და კონტროლს გულისხმობს.

**კრიტიკული რეფლექსია** – საკუთარ საქმიანობაზე, უფრო ზუსტად კი – მის ძლიერ და სუსტ მხარეებზე ფოკუსირებული დაკვირვება და ანალიზი. სიტყვა „კრიტიკული“, ამ შემთხვევაში, ნეგატიური მნიშვნელობით არ უნდა გაგვიგოთ. ის პროცესის მრავალ ქრილში განხილვასა და ობიექტურ შეფასებას გულისხმობს და მის გაუმჯობესებაზეა ორიენტირებული.

**კვლევა** – შესწავლის პროცესი, რომლის მიზანი რაიმე იდეის მხარდაჭერის ან უარყოფისთვის აუცილებელი ფაქტების დადგენა, ახსნა და ამის საფუძველზე დასკვნების გამოტანაა. ტერმინი „კვლევა“ აგრეთვე მეცნიერული მეთოდის აღსანიშნავად გამოიყენება, რომელიც რაიმე საკითხის შესწავლას გულისხმობს. კვლევა შემდეგ ეტაპებს მოიცავს:

- მიზნის განსაზღვრა/ჰიპოთეზის ჩამოყალიბება;
- დაგეგმვა;
- მონაცემების შეგროვება და ორგანიზება;
- შედეგების ახსნა;
- საბოლოო დასკვნის გაკეთება.

**კომუნიკაცია** – (ლათინურიდან Communico – საერთოს ვხდი) ადამიანებს შორის ვერბალური (სიტყვიერი) და არავერბალური (სიმბოლოები) სამუალებით აზრების, გრძნობების, დამოკიდებულებებისა და იდეების ურთიერთგაცვლა.

**კრიტიკული აზროვნება** – (ლოგიკური/ანალიტიკური აზროვნება) უნარ-ჩვევა, რომელიც მოიცავს ერთდროულად ორ ან მეტ განსხვავებულ მოსაზრებაზე ფიქრს, სხვადასხვა მოსაზრების გაგებას, რაიმე შეხედულების დასაბუთებას სხვადასხვა მიდგომების საფუძველზე და იმის გაცნობიერებას, რომ სხვას შეიძლება განსხვავებული მოსაზრება ჰქონდეს.

**პრობლემის გადაჭრა** – დასახული ამოცანის ამოსახსნელი პირობების, ხერხების ან დამხმარე საშუალებების მოფიქრება. მოიცავს შემდეგ ეტაპებს:

- პრობლემის განსაზღვრა;
- შესაბამისი ინფორმაციის ამოკრება;
- პრობლემის გამომწვევი შესაძლო მიზეზების დადგენა;
- პრობლემის გადაჭრის ხერხების მოფიქრება;
- საუკეთესო გზის შერჩევა;
- პრობლემის გადაჭრის გეგმის ჩამოყალიბება;
- შედეგების შემოწმება და შეფასება.

**სააზროვნო უნარ-ჩვევა** – ადამიანის შემეცნების მნიშვნელოვანი ნაწილი. გამოყოფენ მარტივ და რთულ სააზროვნო უნარ-ჩვევებს.

*მარტივი:* ინფორმაციის დამახსოვრება, ფაქტების გახსენება და ა. შ.

*რთული:* კრიტიკული აზროვნება, პრობლემის გადაჭრა, შემოქმედებითი აზროვნება, თვითრეფლექსიური აზროვნება და ა. შ.

**უნარი** – ადამიანის თანდაყოლილი (ფიზიკური და ფსიქიკური) შესაძლებლობა, პოტენციალი. უნარის განვითარება დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად მიეცემა ადამიანს მისი განვითარების შესაძლებლობა (შესაბამისი წვრთნა, ცხოვრების პირობები, მოთხოვნები და სხვ.);

**უნარ-ჩვევა** – იგივე უნარი, რომელიც ძირითადად ნასწავლია და წვრთნის შედეგადაა განვითარებული. უნარ-ჩვევა ისეთი ქმედებების განხორციელებას მოიცავს, რომლებიც მიზნად სასურველი შედეგის მიღწევას ისახავს. თუ ადამიანი სათანადოდ მოქმედებს, მას თანდაყოლილი უნარიდან გარკვეული უნარ-ჩვევა განუვითარდება, ხოლო თუ მას შესაბამისი პირობები არ ექნება, თუ არ ისწავლის, საჭირო მიმართულებით არ იმუშავებს, მაშინ მას ეს უნარ-ჩვევა აღარ განუვითარდება.

**შემოქმედებითი აზროვნება** – რაიმეს ახალი გზით კეთება ან დანახვა მნიშვნელოვანია ნებისმიერი პრობლემის გადაჭრისას, რადგან არასტანდარ-

ტული პასუხების მიგნების საშუალებას იძლევა. შემოქმედებითი აზროვნება იდეების მრავალფეროვნებით, მათი სიახლით/ორიგინალობითა და გარდაქმნის უნარით ხასიათდება.

**შეფასება** – არჩეული კრიტერიუმების გარკვეული კატეგორიისადმი მიკუთვნება. განსაზღვრულ ნორმებზე, ღირებულებებზე, წესებსა და პირობებზე დაყრდნობით რაიმეზე მსჯელობა ან დასკვნების გამოტანა.

**ჩვევა** – მრავალჯერ გამეორებით შეძენილი მეტად თუ ნაკლებად ავტომატიზებული მოქმედება /ქცევა, რომელიც ცნობიერების მონაწილეობის გარეშე ან თანამონაწილეობის დაბალი ხარისხით მიმდინარეობს.

**ცოდნა** – რაიმეს შესახებ ინფორმაციის ქონა, რაიმე საქმის ან მოქმედების შესასრულებლად საჭირო ხერხების ფლობა. იგულისხმება: მოვლენების ცნობა და დასახელება; ინფორმაციის მოძიების პროცედურების, კონკრეტულ მონაცემებთან მუშაობის ხერხებისა და საშუალებების ცოდნა; ინფორმაციის დამახსოვრება და გახსენება მსგავსი ან ზუსტი ფორმით;

**გაკვეთილი** – სწავლისთვის განკუთვნილი დროის სტრუქტურირებული პერიოდი.

**აქტივობა** – მასწავლებლის მიერ, მოსწავლეთა ცოდნის, უნარების, მათი შესაძლებლობებისა და გამოცდილების გათვალისწინებით დაგეგმილი ქმედებები, რომლებიც სასწავლო მიზნის მიღწევას ემსახურება.

**გაკვეთილის გეგმა** – სცენარი, სადაც ზუსტად იქნება წარმოდგენილი, თუ რა მოხდება გაკვეთილზე. გეგმა მოიცავს გაკვეთილის მიზანს, შესაბამის აქტივობებს, მოსწავლეთა ორგანიზების ფორმას, დროის განაწილებას, რესურსების ჩამონათვალსა და შეფასებას.

**სასწავლო მიზანი** – იმ ცოდნისა და უნარ-ჩვევების ერთობლიობა, რომელსაც გაკვეთილის ბოლოს უნდა მივაღწიოთ. იგი გაკვეთილის სასწავლო აქტივობის შინაარსს განსაზღვრავს. სასწავლო მიზანი გაკვეთილის კონკრეტულ, გაზომვად შედეგს წარმოადგენს.

**გამოკითხვა** – მასწავლებლის მიერ მოსწავლისგან გარკვეული ინფორმაციის კითხვების დასმის გზით მოპოვება.

**განმავითარებელი შეფასება** – სწავლის პროცესის შეფასება. მას ახლავს განმარტებები, რომლის მიზანია მოპოვებული ინფორმაციის საფუძველზე

თითოეული მოსწავლისათვის სათანადო დახმარების აღმოჩენა, თუ რა მიმართულებით უნდა გააუმჯობესოს მოსწავლემ ცოდნა ან /და უნარები.

**განმსაზღვრელი შეფასება** – ქულა, რომელსაც მასწავლებელი წერს გაკვეთილის დროს და რომელსაც არ ახლავს თან განმარტება, თუ რა უნდა გაკეთდეს იმისთვის, რომ შედეგი გაუმჯობესდეს. განმსაზღვრელი შეფასება ტარდება სემესტრის ბოლოს, თემის დამთავრების შემდეგ ან წლის ბოლოს.

**მიმდინარე შეფასება** – სემესტრის განმავლობაში (ძირითადად გაკვეთილების დროს) რაიმე დიდი თემის შესწავლის ან მიზნის მისაღწევი პროცესის მიმდინარეობისას მოსწავლის მიღწევების შეფასებაა.

**მოსწავლეზე ორიენტირებული სწავლება** – განათლების მიდგომა, რომელიც მოსწავლეების საჭიროებებზე, შესაძლებლობებზე, ინტერესებსა და სწავლის სტილზე ფოკუსირდება. მოსწავლე აქტიურია სწავლის პროცესში, ხოლო მასწავლებელი – გეზის, მიმართულების მიმცემი.

**მრავალკომპონენტიანი შეფასება** – მოსწავლეთა შედეგების შეფასება სხვადასხვა კრიტერიუმით. მაგალითად, მოსწავლის მიერ დანერგილი თხზულება შეიძლება შეფასდეს შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით: ზოგადი შინაარსის ორგანიზება, კრიტიკული აზროვნება, ანალიზის სიღრმე, ენობრივი გამართულობა.

**შეფასების მეთოდები (ხერხები)** – ინსტრუმენტებისა და მიდგომების ერთობლიობა, რომელიც საშუალებას გვაძლევს მრავალმხრივ შევამოწმოთ მიღწევები. შეფასების ფართოდ გამოყენებული მეთოდებია: დაკვირვების ჩანაწერები, მოსწავლის შეფასებების შედეგების ანალიზი, შეკითხვების დასმა, აღრიცხვის ფურცელი, ინტერვიუ, გამოკითხვა, თვითშეფასება, ტესტები, პორტფოლიო (მოსწავლის სხვადასხვა სახის ნამუშევრებით შედგენილი საქაღალდე), კოოპერატიული სასწავლო აქტივობები (მაგ. ჯგუფური მუშაობა) და სხვ.

**რუბრიკა** – მკაცრად განსაზღვრული კრიტერიუმებისა და მათი გამოყენების წესების ერთობლიობა, რომლის მიხედვითაც მასწავლებელი აფასებს მოსწავლის აკადემიურ მოსწრებას ამა თუ იმ დისციპლინაში. შეფასების რუბრიკის სქემებს ცხრილის ფორმა აქვს. მაგ: სტრიქონებში მოცემულია მოსწავლის მოსწრების შეფასების სხვადასხვა კომპონენტი, სვეტებში კი ამ კომპონენტის დონეების რიცხვითი მნიშვნელობების შესაბამისი აღწერა.

## მასშტაბი

საქართველოში, როგორც მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში, ზოგადი განათლების სისტემის ერთ-ერთი ყველაზე სერიოზული ამოცანაა მასწავლებლის პროფესიაში კვალიფიციური კადრის მოზიდვა და შენარჩუნება.

მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის მიზანია ხელი შეუწყოს მასწავლებელთა პროფესიული მომზადების, განვითარებისა და მასწავლებლობის უფლების მინიჭების ერთიანი მოქნილი სისტემის შექმნას, რათა, ერთი მხრივ, უზრუნველყოს პროფესიაში კვალიფიციური კადრების მოზიდვა-შენარჩუნება, ხოლო მეორე მხრივ, მასწავლებლის პროფესიის სტატუსის ამაღლება. ყოველივე ეს სწავლისა და სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებას და იმ განსაკუთრებული როლის გამოკვეთას შეუწყობს ხელს, რასაც მასწავლებელი ქვეყნის განვითარებაში ასრულებს.

სკოლაში მუშაობის პირველი წლების გამოცდილება მასწავლებლის პროფესიულ წარმატებას მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს. პროფესიაში პირველი ნაბიჯების გადადგმისა და დამკვიდრების გასაადვილებლად, ბევრ ქვეყანაში მასწავლებლობის მაძიებლობის ინსტიტუტი არსებობს. ამ ინსტიტუტის დანერგვის აუცილებლობა საქართველოშიც გამოიკვეთა, რასაც მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი მნიშვნელოვანი ინიციატივით გამოეხმაურა: 2008-2010 სასწავლო წლებში მაძიებლობის საპილოტე პროექტი საქართველოს რამდენიმე ათეულ საჯარო სკოლაში განხორციელდა. პროექტის მიზანი იყო:

- მაძიებლობასთან/მენტორობასთან დაკავშირებული ტენდენციების გამოვლენა;
- საქართველოში მაძიებლობის ინსტიტუტის დანერგვა-განვითარებისთვის საფუძვლის მომზადება;
- დამწყები მასწავლებლების პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა.



2008-2009 სასწავლო წელს მაძიებლობის საპილოტე პროექტში მონაწილეობდა კონკურსის წესით შერჩეული 48 მაძიებელი და 28 მენტორი საქართველოს 24 საჯარო სკოლიდან.

უცხოური გამოცდილების გაზიარების მიზნით, 2009 წლის ივლისში მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის ორგანიზებითა და ევროსაბჭოს ეგიდით განათლების ექსპერტთა ევროპული სემინარი „პესტალოცი“ გაიმართა, რომელიც მაძიებლების/დამწყები მასწავლებლებისა და მენტორობის თემას მიეძღვნა. სემინარზე, რომელშიც 10 ქართველი და 10 უცხოელი მენტორი, მაძიებელი, მასწავლებელი და განათლების ექსპერტი მონაწილეობდა, წარმოდგენილი იყო მაძიებლობის საპილოტე პროექტი, ასევე ესტონეთის, სლოვაკეთის, მალტის, სერბეთის, ხორვატიის პრეზენტაციები. პრეზენტაციების შემდეგ გაიმართა დისკუსია და შემუშავდა რეკომენდაციები საქართველოში მაძიებლობის ინსტიტუტის დანერგვის მიზნით.

2009-2010 სასწავლო წლებში მიმდინარეობდა საპილოტე პროექტის მეორე ეტაპი, რომლის ფარგლებშიც შეიქმნა 30 მენტორი და ახალციხის ინსტიტუტის, თბილისისა და გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტების, თბილისის ილიას, თელავის იაკობ გოგებაშვილის, ქუთაისის აკაკი წერეთლისა და ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტების კურსდამთავრებული 51 მაძიებელი.

პროექტის ორივე ეტაპზე მაძიებლებისა და მენტორების შუალედური ტრენინგები, ადგილზე ვიზიტები და მონაწილეთა აზრის კვლევა ხორციელდება. გარდა ამისა, პროექტის ფარგლებში რამდენიმე პროდუქტი შეიქმნა, კერძოდ: შემუშავდა მენტორისა და მაძიებლის უფლება-მოვალეობები, მენტორისა და მაძიებლის სახელმძღვანელოები, მენტორების მოსამზადებელი ტრენინგ-პროგრამა, მაძიებლებისა და მენტორების შუალედური ტრენინგ-პროგრამები და სხვ.

2010-2011 სასწავლო წელს განხორციელდება მასწავლებლობის მაძიებლობის მხარდაჭერის სახელმწიფო პროგრამა, რომელიც საპილოტე პროექტისა და უცხოური გამოცდილების საფუძველზე მომზადდა.

ცხადია, მაძიებლობა და მენტორობა მასწავლებლის პროფესიას უკავშირდება; ამიტომ ვიდრე კონკრეტულად მაძიებლობისა და მენტორობის შესახებ ვიმსჯელებთ, მიზანშეწონილი იქნება, თუ ზოგადად პროფესიის წინაშე მდგარ გამოწვევებს მიმოვიხილავთ.

# თავი 1.

## პროფესია - მასწავლებელი

### 1.1 თანამედროვე მასწავლებელი

კვლევები ადასტურებს, რომ მოსწავლეთა აკადემიურ წარმატებასა და პოზიტიურ ქცევას პირველ რიგში ეფექტური მასწავლებელი განაპირობებს. უკანასკნელ ათწლეულებში ფსიქოლოგიაში, ანთროპოლოგიაში, ლინგვისტიკაში, ნეიროფიზიოლოგიაში და სხვა მეცნიერებებში ჩატარებული კვლევების საფუძველზე შედაგოგიურმა თეორიამ და პრაქტიკამ მნიშვნელოვანი ცვლილებები განიცადეს. თუ ადრე თანამედროვე მასწავლებლის საქმიანობა ხელოვნის ოსტატობასთან იყო გაიგივებული, დღეს მასწავლებლის პროფესია უფრო „მესწავლადი“ გახდა. ბოლო დროს მასწავლებლისთვის სწავლისა და განვითარების თანამედროვე თეორიებისა და სხვა სამეცნიერო დისციპლინების ცოდნა სულ უფრო არსებითი ხდება, რადგან მასწავლებლობა ის პროფესიაა, რომელიც სულ უფრო მზარდ მოთხოვნებს უნდა აკმაყოფილებდეს. ეს კი მაღალი დონის კომპეტენციას მოითხოვს და მხოლოდ სწავლების ბუნებრივ ნიჭთან აღარ ასოცირდება.

გთავაზობთ მასწავლებლის მრავალფეროვანი ფუნქციების მოკლე ნუსხას, რომელიც ქართული და უცხოური საგანმანათლებლო ლიტერატურის მიმოხილვის საფუძველზე მომზადდა:

#### მოსწავლის დონეზე:

- რეფლექსიური დამოკიდებულება სწავლა-სწავლების პროცესისა და მოსწავლეთა ინდივიდუალური საჭიროებებისადმი;
- მოსწავლის დაინტერესება და სასწავლო პროცესის მართვა;
- განმავითარებელი და განმსაზღვრელი შეფასების ინტეგრირება.

## კლასის დონეზე

- მულტი-კულტურულ კლასში სწავლება;
- ინტეგრირებული სწავლება;
- სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე მოსწავლეების ინტეგრირება სასწავლო პროცესში (ინკლუზია);
- სასწავლო პროექტებისა და საგანმანათლებლო რესურსების შექმნა;
- მრავალფეროვანი სასწავლო პროექტებისა და საგანმანათლებლო რესურსების შექმნა.

## სკოლის დონეზე

- კოლეგებთან თანამშრომლობა, საქმიანობის ერთობლივი დაგეგმვა;
- თვითშეფასება და უწყვეტი პროფესიული განვითარების დაგეგმვა;
- ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების (ისტ) გამოყენება და ადმინისტრირება;
- სკოლის კულტურის პატივისცემა და საკუთარი ადგილის განსაზღვრა სასკოლო საზოგადოებაში.

## მშობლებისა და საზოგადოების დონეზე

- პროფესიული კონსულტაციების განევა მშობლებისთვის;
- თემთან პარტნიორობა სკოლის განვითარების მიზნით.

ამასთან, მასწავლებელს სასწავლო პროცესის ძლიერი და სუსტი მხარეების, მოსწავლეთა საჭიროებებისა და შესაძლებლობების შეფასების უნარი უნდა ჰქონდეს; შეედლოს პრობლემური სიტუაციების გამომწვევი მიზეზების დადგენა და მათი გადაჭრის გზების განსაზღვრა.

ბუნებრივია, რომ ზემოთ აღწერილი მასწავლებლის მოდელი კომპლექსურად განიხილება და მოიცავს საუნივერსიტეტო განათლებას, მაძიებლობის პერიოდს და მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებას პედაგოგიური საქმიანობის განმავლობაში.

უკანასკნელი ათწლეულების განმავლობაში პედაგოგიური მოღვაწეობისა და პროფესიული განვითარების ერთ-ერთ უმთავრეს ორიენტირად რეფლექსიური პრაქტიკა იქცა, რაც პროფესიულ კომპეტენციებს, პიროვნულ მახასი-

ათებლებს და რაც მთავარია, მოსწავლეებთან მუშაობის პროცესში მიღწეულ წარმატებას მნიშვნელოვნად აუმჯობესებს.

განათლების ექსპერტების, კოლტონისა და სპარტს-ლანგერის მიხედვით, გამოცდილი მასწავლებლები ავტომატიზებულ ალგორითმებს (სცენარებს) ფლობენ, რომლებიც საშუალებას აძლევს მათ მიმდინარე პედაგოგიური პროცესები ცნობიერების ზედმეტი დაძაბვის გარეშე წარმართონ. მათგან განსხვავებით დამწყებ მასწავლებლებს ავტომატიზებული ალგორითმების შეზღუდული არსენალი აქვთ, ამიტომ ყოველ გადაწყვეტილებას აზროვნების მნიშვნელოვანი დაძაბვის ხარჯზე იღებენ. ეს ეფექტური სწავლებისათვის აუცილებელ გონებრივ მოქნილობას უდაოდ აფერხებს; მეტიც, ეს დამღლელია.

გთავაზობთ მასწავლებლის კარიერული გზის სამ პირობით საფეხურს:

---

**1. ტექნიკური  
საფეხური**

ამ საფეხურზე მასწავლებლისათვის გადამწყვეტია ადმინისტრაციის მხრიდან მიღებული შეფასება. ამიტომ ის ექსპერიმენტული მიდგომების დანერგვისას დიდ სიფრთხილეს იჩენს. პერიოდულად ჩნდება პრობლემები კლასის მართვაში. სასწავლო პროცესში გამოყენებული მიდგომებისა და სტრატეგიების დიაპაზონი შეზღუდულია. სასწავლო გეგმების, მასწავლებლის წიგნების, კოლეგების მითითებების ზუსტად შესრულებას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. კრიტიკული რეფლექსია იშვიათი და ზედაპირულია.

---

**2. ამოცანების  
საფეხური**

ამ შედარებით ხანგრძლივ ფაზაზე მასწავლებელი ადმინისტრაციისაგან უფრო დამოუკიდებელია, თუმცა გარკვეულ სიფრთხილეს მაინც იჩენს. ძირითადად კონცენტრირებულია საკლასო დონის გადაწყვეტილებებზე (კლასის მართვის, სწავლასწავლების ეფექტური სტრატეგიები, შეფასება, საგანმანათლებლო რესურსები და სხვ). მასწავლებელი სასწავლო პროცესის დაგეგმვას დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს, თუმცა გეგმის ხორცშესხმის

---

პროცესში ადგილი აქვს უკეთესი შედეგის მომტან ცვლილებებს. მეთოდებისა და სასწავლო რესურსების დიაპაზონი საგრძნობლად ფართოვდება. ხშირდება თვითშეფასება და პრობლემური ვითარებების სიღრმისეული ანალიზი.

---

### **3. გავლენის საფეხური**

ამ საფეხურზე მასწავლებელი აქტიურად ერთვება სკოლის განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი გადამწყვეტილებების მომზადების პროცესში და ხშირად მრჩევლის როლსაც ასრულებს. კლასის მართვაში პრობლემები საერთოდ აღარ იჩენს თავს. საქმიანობა იმდენად ავტომატიზებულია, რომ ადვილად მართავს ტექნიკურ ასპექტებს საკლასო მუშაობის დროს. სასწავლო პროცესი მოსწავლეთა ინდივიდუალურ საჭიროებებსა და შესაძლებლობებზეა აგებული. მასწავლებელი მუდმივად მიმართავს ანალიზს, კრიტიკულ რეფლექსიას, თვითშეფასებას და ცდილობს, ახალბედა სპეციალისტებს პრაქტიკული დახმარება გაუწიოს.

---

#### **1.1.1 „კლასგარეშე საკითხავი“ მასწავლებლისთვის**

ხშირად პედაგოგები თავდაუზოგავი შრომის მიუხედავად, აღმზრდელობით საკითხებში წარმატებას ვერ აღწევენ და ისეთ ფსიქოლოგიურ პრობლემებს აწყდებიან, როგორც არის: ბავშვის პიროვნების თავისებურებანი, არასამუშაო ატმოსფერო კლასში, მოსწავლეებში სწავლის მოტივაციის არარსებობა და სხვ. ამგვარი სირთულეების წინაშე ზოგიერთი მასწავლებელი ცდილობს, თავისი პროფესიული მოღვაწეობის ფსიქოლოგიურ მხარეს თავი აარიდოს და პრობლემა მთლიანად სკოლის ფსიქოლოგს გადააბაროს. ასეთ მიდგომას კი, როგორც მოსწავლეებისთვის, ასევე თავად პედაგოგისთვის ზიანი მოაქვს.

ნებისმიერ გამოცდილ პედაგოგს რომ ვთხოვოთ, თავისი პედაგოგიური პრაქტიკიდან რაიმე მნიშვნელოვანი მოვლენა გაიხსენოს, როგორც წესი, ის იხსენებს

არა ფრიადოსანთა პროცენტებს, ან რამდენმა ჩააბარა უმაღლეს სასწავლებელში, არამედ „რთულ“ კლასებში, ბავშვებთან დაძაბული ურთიერთობების შემდგომ ნდობის მოპოვების მიმე პროცესებს; ბავშვების ნაღვლიან თავგადასავლებს; მშობლებისთვის განუღ დახმარებას საკუთარი შვილების გულებისაკენ მიმავალი გზების მოძებნაში და ა.შ.

პრობლემები მაშინ ჩნდება, როცა მასწავლებლები ფიქრს შემდეგნაირად იწყებენ:

- სკოლაში მნიშვნელოვანი და საინტერესო არაფერი ხდება. ამიტომ, ერთი სული მაქვს, როდის წავალ სახლში და დავივიწყებ ყველაფერს;
- ვერაფერი გამოასწორებთ ბავშვებს, რომელთაც ჰყავთ – ეგოისტი, ცინიკოსი, ალკოჰოლიკი ან ნარკომანი მშობლები. მათ ოჯახიდან მოაქვთ პრობლემები;
- თანამედროვე ბავშვებს არაფერი არ აინტერესებთ ფულისა და გართობის გარდა და ა.შ.

მასწავლებელი, რომელსაც ასეთი დამოკიდებულება გაუჩნდება, სკოლის კედლებში აგრესიულ, განაწყენებულ, ან უბრალოდ ემოციურად გულგრილ ადამიანს ემსგავსება. მაშინ როცა, იგივე ადამიანი საკუთარ ოჯახში შეიძლება მზრუნველი და მოსიყვარულე, კეთილგანწყობილი და უწყინარი იყოს.

### 1.1.2 სუბიექტური კონტროლის დონე

არსებობს რეალური კავშირი პიროვნების პროფესიული საქმიანობით მიღებულ კმაყოფილებასა და მის უნარს შორის, რომ შეუძლია საკუთარ თავზე აიღოს პასუხისმგებლობა, რაც შეიძლება ნაკლებად მოექცეს სხვა ადამიანების გავლენის ქვეშ, აფასებდეს პიროვნულ თავისუფლებას, დარწმუნებული იყოს საკუთარ შესაძლებლობებში. ეს ყველაფერი კი, გავლენას ახდენს ადამიანებს შორის ურთიერთობების ფორმირებაზე. ამერიკელი ფსიქოთერაპევტი ჯ. როტერი ამ მოვლენას სუბიექტური კონტროლის დონეს უწოდებს, რაც პიროვნების, როგორც პროფესიონალის, განზოგადებულ დახასიათებას იძლევა.

სუბიექტური კონტროლის დაბალი მაჩვენებელი მიგვანიშნებს, რომ ადამიანები მიდრეკილი არიან, პასუხისმგებლობები მიაწერონ სხვა გარეგან ფაქ-

ტორებს (სხვა ადამიანებს, შემთხვევებს, ბედს და ა.შ.). ამ შემთხვევაში ჩნდება საშიშროება ისეთი განსაკუთრებული ფენომენის წარმოშობის შესაძლებლობისა, როგორც არის – „შინაგანი გადანვის ფენომენი“ და რომელიც ყველაზე ხშირად მასწავლებლის პროფესიას ახასიათებს.

ჯერ კიდევ 60-იანი წლების ბოლოს დასავლელი მკვლევარები მივიდნენ დასკვნამდე, რომ განათლებაში კრიზისის მიზეზს წარმოადგენს მასწავლებლის პოზიცია მოსწავლეების მიმართ – რა ადგილი უჭირავს მასწავლებელს სწავლების პროცესში. თუ მასწავლებელი თავისი მოსწავლეების მხოლოდ განათლებითაა დაკავებული, მისი მიზანია მოსწავლეთა მოსწრებები დადგენილ ნორმებს შეესაბამებოდეს და ცდილობს მოსწავლეებს სასწავლო აქტივობაში დაეხმაროს.

თუ მასწავლებელი მოსწავლეებს ერთად რალაციის კეთებას და არა მხოლოდ სასწავლო ინსტრუქციებს სთავაზობს, მისი მიზანია, მოსწავლეთა ინდივიდუალური თავისებურებების გათვალისწინებით მათი პიროვნული უნარები და შესაძლებლობები განავითაროს.

### **1.1.3 ემოციების როლი პედაგოგიკაში**

პიროვნებაზე ორიენტირებულ პედაგოგიკაში ემოციებს უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება. თუ ტრადიციულ პედაგოგიკაში ყოველგვარი ემოცია ხელს უშლის ცოდნის დაუფლების პროცესს, ახლა უკვე მიიჩნევენ, რომ მოსწავლეების განცდებისა და გრძნობების მიმართ გულგრილი მასწავლებელი დიდ სიძნელებებს აწყდება თავისი საგნის სწავლებისას. პირიქით, რაც უფრო გამოცდილია მასწავლებელი, მით უფრო დიდ ყურადღებას უთმობს როგორც მთლიანად კლასის, ისე ცალკეული მოსწავლეების ემოციურ დამოკიდებულებებს. სოციოლოგმა რობერტ კარკუფმა პროფესიული კომპეტენტურობის ოთხი დონე იმის შესატყვისად გამოყო, თუ რამდენად სრულად და კომპეტენტურად ასახავენ და გამოხატავენ გრძნობებს.

## მასწავლებლის პროფესიული კომპეტენტურობის ოთხი დონე

<b>ყველაზე დაბალი დონე</b>	<p>მასწავლებელი</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"><li>■ არ ითვალისწინებს თავისი მოსწავლეების ემოციებს, რითაც მათში ნეგატიურ/მტრულ განწყობებს იწვევს.</li><li>■ არ არის გულწრფელი, მის მიერ გამოთქმული აზრები გრძნობებს არ შეესატყვისება. გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა ის განიკითხავს და ეჩხუბება ვინმეს.</li></ul>
<b>მესამე დონე</b>	<p>მასწავლებელი</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"><li>■ რეაგირებს მოსწავლის არა ნამდვილ ემოციებზე, არამედ ისეთ გრძნობებზე, რომელთაც თავად მიაწერს მას.</li><li>■ აზრის გამოთქმისას იშვიათად არის გულწრფელი, მაგრამ ცდილობს, დადებითი ემოციები არ შეიმჩნიოს ანუ ორიენტირებულია უარყოფით ემოციებზე.</li></ul>
<b>მესამე დონე</b>	<p>მასწავლებელი</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"><li>■ რეაგირებს მოსწავლის ზედაპირულ გრძნობებზე, მაგრამ ამას აკეთებს საკმაოდ ზუსტად და ხშირად.</li><li>■ არ ეშინია, გამოხატოს როგორც დადებითი, ისე უარყოფითი გრძნობები, მაგრამ არ ადასტურებს ამას სიტყვიერად (გრძნობებს გამოხატავს არავერბალურად).</li></ul>
<b>ყველაზე მაღალი მეოთხე დონე</b>	<p>მასწავლებელი:</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"><li>■ რეაგირებს მოსწავლის ფარულ, ღრმა გრძნობებზე, ამით ეხმარება მოსწავლეს გააცნობიერებინოს, რამ გამოიწვია ეს.</li><li>■ აქვს გულწრფელი რეაქციები როგორც ვერბალურ, ისე არავერბალურ დონეზე. ამასთან უარყოფითი რეაქციით არ ამცირებს მოსწავლის პიროვნულ ღირსებებს.</li></ul>



მასწავლებლად არავინ იბადება. არც ავტომატურად, დიპლომის მიღებისთანავე, გადაიქცევა აღმზრდელად. რწმენა, რომელიც გაგრძობინებთ, რომ ცვლილებები გარდაუვალია, რომ თქვენც მუდმივად უნდა იზრდებოდეთ და სწავლობდეთ მოსწავლეებთან ერთად, იბადება შეცდომებისა და მათი გამოსწორების მცდელობების შემდეგ, გამოცდილებასთან ერთად. აქედან გამომდინარე, ამ ურთიერთობებში დაშვებული შეცდომებიც სავსებით მოსალოდნელია ორივე მხრიდან. ერთი და ორი მცდელობა რაიმეს გამოსასწორებლად შეიძლება საკმარისი არც იყოს. მაგრამ ერთი რამ უნდა გავითვალისწინოთ, დროში ყველაფერი იცვლება და ამიტომ უნდა ვეცადოთ, შემოქმედებითად გამოვიყენოთ ჩვენი ცხოვრების ეს მომენტი.

მასწავლებელი, რომელიც თვითგანვითარებაზეა ორიენტირებული, ხშირად უსვამს საკუთარ თავს შემდეგ კითხვებს:

- რატომ იქცევიან ჩემი მოსწავლეები ასე და არა სხვანაირად?
- როგორ შემქმლო გამომეხატა თანადგომა ჩემი მოსწავლეებისათვის?
- როგორი რეაქცია უნდა მქონდეს ჩემი მოსწავლეების მიერ გამოსხატულ გრძნობებზე?
- როგორ უნდა გავიგო კლასი, როგორც კოლექტივი?
- როგორ დავაკმაყოფილო თითოეული მოსწავლის საჭიროებანი?
- როგორ დავეხმარო მათ, რომ გახდნენ დისციპლინირებულები?
- როგორ ჩავართო მშობლები მათი შვილების აღზრდის პროცესში?

თქვენ შეიძლება გაგიჩნდეთ წინააღმდეგობა იმასთან დაკავშირებით, რომ ეს ყველაფერი ძალიან იდეალურია, ხოლო რეალურ სიტუაციაში, მაშინ, როცა ხელფასები დაბალია, მაღალია უმუშევრობა, კლასებში მოსწავლეთა რაოდენობა გადაჭარბებულია – „პარტნიორი მასწავლებლები“ დიდხანს ვერ გაძლებენ. მიუხედავად ამისა, უბრალოდ გვინდა გითხრათ, რომ ასეთი მასწავლებლები არსებობენ და ვინც პარტნიორის პოზიციას ირჩევს, ის პირველ პლანზე აყენებს ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორიცაა - თაობების გადარჩენა და საკუთარი თავის პატივისცემა.

## 1.2 მასწავლებლის ტიპოლოგია

ამერიკელი ფსიქოთერაპევტი ვირჯინია სატირი გვთავაზობს მასწავლებლის საინტერესო ტიპოლოგიას. განვიხილოთ რადენიმე მათგანი:

## მასწავლებელი – ხელმძღვანელი

მისი კვარცხლბეკია – ძალაუფლება.

**რას აკეთებს?** მოსწავლეებისაგან პირველ რიგში ის ითხოვს უსიტყვო მორჩილებას.

**როგორ აკეთებს?** განუწყვეტილად ხაზს უსვამს თავის ძალაუფლებას, ამ ქვეყნად ყველაფერი იცის და თავს სათნოების განსახიერებად თვლის. ის ყველას ადანაშაულებს და შიშის ქვეშ ამყოფებს. ეს არის „გამოცდილი“ მასწავლებელი, რომელმაც კარგად იცის თავისი მოსწავლეებისა და კოლეგების ინდივიდუალური საჭიროებები და შესანიშნავად იყენებს ამ ცოდნას თავისი ავტორიტეტის შესანარჩუნებლად. ის თვლის, რომ ძალაუფლებით არის აღჭურვილი და ამიტომ, განსაკუთრებით „პრინციპულია“.

**რატომ აკეთებს?** თვლის, რომ მასწავლებელმა პასუხი უნდა გასცეს ყველა დასმულ შეკითხვას და ნებისმიერ შემთხვევაში, უნდა ჰქონდეს თავისი ერთადერთი „სწორი“ მოსაზრება.

**რა შედეგებია მოსალოდნელი?** მასწავლებლის ასეთი ქცევის სტილის შედეგია: მოსწავლეების მხრიდან ღია თუ ფარული კონფლიქტები, წყენები, „ბუნტი“, მოსწავლეებსა და მასწავლებლებს შორის გულწრფელობის სიმცირე.

## მასწავლებელი – ყოველისმცოდნე

მისი კვარცხლბეკია – კომპეტენტურობა.

**რას აკეთებს?** მოსწავლეებისაგან ითხოვს ცოდნას, ინფორმაციას, ფაქტებს.

**როგორ აკეთებს?** გაყინული სახით წარმოთქვამს ანბანურ ჭეშმარიტებებს და ხშირად წააგავს რობოტს.

**რატომ აკეთებს?** ის თვლის, რომ მოსწავლეების საქმიანობაში მთავარი მხოლოდ კომპეტენტურობაა და თუ კი ვინმე არის კომპეტენტური, ეს თვითონაა. მისი მეტყველება მდიდარია ისეთი ფრაზებით როგორცაა: „ყველამ იცის, რომ...“, „კარგად არის ცნობილი, რომ...“, „ამბობენ...“. პირველი

პირის ნაცვალსახელებს საერთოდ არ იყენებს. ეს არის „დახურული“, „ცივი“ მასწავლებელი.

**რა შედეგებია მოსალოდნელი?** მასწავლებლის ასეთი ქცევის სტილის შედეგია: მოსწავლეებში საკუთარი თავის რწმენის დაქვეითება, გაკვეთილებზე დადებითი ემოციების არ არსებობა. განსაკუთრებით იმ მოსწავლეებს ეკარგებათ საკუთარი თავის პატივისცემის გრძნობა, რომელთაც აკადემიურ მოსწრებაში გარკვეული სიძნელეები აქვთ და ბოლოს, დაბლა იწევს სწავლის მოტივაცია, ზიზღიც კი შეიძლება გაჩნდეს იმ საგნის მიმართ, რომელსაც ეს მასწავლებელი ასწავლის.

### მასწავლებელი – ჰოზიციის გარეშე

მისი კვარცხლბეკია – უკონფლიქტობა.

**რას აკეთებს?** მოსწავლეებისაგან ითხოვს მოსმენას.

**როგორ აკეთებს?** მას უნდა და ემსახურება სხვებს. გაიღებს დიდ მსხვერპლს უბრალო რამისთვისაც კი. ყოველთვის უნდა, რომ გამოვიდეს მშვიდობისმყოფელის პოზიციიდან.

**რატომ აკეთებს?** ყველაზე მეტად ეშინია კონფლიქტების. გამუდმებით თან სდევს დანაშაულის გრძნობა და თავის თავზე იღებს სხვების საკეთებელ საქმესაც. მისი ქცევის არსი ისაა, რომ ის თითქმის ყოველთვის გაუზრბის შინაგან დაძაბულობას, რომელიც წინ უსწრებს კონფლიქტებს.

**რა შედეგებია მოსალოდნელი?** მისი პოზიცია დამლუპველია მოსწავლეებისათვის – ზოგიერთს პროვოცირებას უკეთებს, რომ ადვილად მოხდეს მათი მანიპულირება, სხვებს კი პრობლემის აღმოცენების მიმართ უმუშავებს შიშს.

### მასწავლებელი – მებობარი

მისი კვარცხლბეკია – პოპულარობა.

**რას აკეთებს?** მოსწავლეებისაგან ის ითხოვს კარგ მოპყრობას. ის შემწყნარებელი მეგობარია.

**როგორ აკეთებს?** მზად არის ყოველთვის ყველაფერი აპატიოს მოსწავლეს, მოსალოდნელი შედეგების მიუხედავად.

**რატომ აკეთებს?** აშინებს კონფლიქტური სიტუაციები და თავს არიდებს მათ. ასეთი მასწავლებელი იქცევა უდარდელად და გულგრილია მოსწავლეებისა და მათი პრობლემების მიმართ.

**რა შედეგებია მოსალოდნელი?** მასწავლებლის ასეთი ქცევის სტილის შედეგია: მოსწავლეებში უპასუხისმგებლობის გრძნობა.

### მასწავლებელი – „კვარცხლბეკის“ ბარემი

მისი პოზიცია – პარტნიორულია.

**რას აკეთებს?** მისთვის კვარცხლბეკი საერთოდ არ არსებობს.

**როგორ აკეთებს?** ეს არის ადამიანი, რომელმაც იცის, რომ არ არსებობს არავითარი საფუძველი, თუნდაც ყველაზე ჰუმანური, სხვის ხარჯზე საკუთარი სიმართლის დასამტკიცებლად. თუ არაპარტნიორული პოზიციის წარმომადგენლები იტყვიან – „მე მართალი ვარ, რადგან მე მაქვს ძალაუფლება“, ან „მე მართალი ვარ, რადგან მე შემიძლია“, ან „მე მართალი ვარ, რადგან მე უკეთესი ვარ“, მასწავლებელ – პარტნიორს მსგავსი არაფერი მოუვა აზრად. რადგან მისთვის „მე მართალი ვარ“ ნიშნავს „შენ ჩემი მოსწავლე – არ ხარ მართალი“.

**რატომ აკეთებს?** მასწავლებელი – პარტნიორი საკუთარ თავს შეიგრძნობს, როგორც ლიდერ-სულისჩამდგმელად და არა ავტორიტარულად. ის თავის მოსწავლეებს ნებისმიერ სიტუაციაში ექცევა, როგორც სრულუფლებიან პიროვნებებს.

**რა შედეგებია მოსალოდნელი?** მას ერთნაირად შეუძლია გამოხატოს, როგორც უკმაყოფილება მოსწავლეების მიმართ, ასევე პოზიტიური დამოკიდებულება. მზად არის ნუხილი გამოთქვას ან გაბრაზდეს საჭიროების შემთხვევაში, ასევე, იმხიარულოს ბავშვებთან ერთად, გაიზიაროს მათი პრობლემები. ასეთი მასწავლებლის ქცევა მის სიტყვას შეესაბამება.

ეს არის სხვადასხვა პოზიციები „კვარცხლბეკზე“. ძირითადად კი, კონკრეტული მასწავლებლის ქცევები არის შერეული და არა მხოლოდ რომელიმე კონკრეტული პოზიციის შესატყვისი.

რატომ ირჩევს სხვადასხვა მასწავლებელი სხვადასხვა სტილის ქცევას ერთსა და იმავე კლასში? რა უშლის მათ ხელს, რომ ჩამოვიდნენ „კვარცხლბეკიდან“ და პარტნიორულ პოზიციას მიმართონ? ეს მნიშვნელოვნად დამოკიდებულია იმაზე, თუ ვინ არის ეს ადამიანი: რისი ეშინია, რისი სწამს, რამდენად გულწრფელია ის საკუთარი თავის წინაშე. არსებობს საკმაოდ ტევადი ცნება, რომლის დახმარებითაც შეიძლება ვილაპარაკოთ ყველაფერ ამაზე. ეს არის თვითშეფასება, რომელიც ყველა ჩვენგანს აქვს.

თვითშეფასება – ეს არის დამოკიდებულება საკუთარი თავისადმი და საკუთარი თავის თვითშეგრძნება; შინაგანი მდგომარეობა, რომელიც გვიჩვენებს, რამდენად ვთვლი საკუთარ თავს გარშემო მყოფთაგან პატივსაცემ, ყურადღებისა და სიყვარულის ღირს პიროვნებად, იმ წარმატებებისა და მდგომარეობების მიუხედავად, რომელშიც მოცემულ მომენტში ვიმყოფები.

ვ. სატირი აღნიშნავს, რომ „ადამიანი, რომლის თვითშეფასებაც მაღალია, თავის გარშემო პატიოსან, პასუხისმგებლობის, თანაგრძნობისა და სიყვარულის ატმოსფეროს ქმნის. ასეთი ადამიანი თავს გარემოსათვის ღირებულად და საჭიროდ თვლის, ის გრძნობს, რომ სამყარო უკეთესი გახდა, რადგან ის არსებობს. ის საკუთარ თავს ენდობა, მზად არის მძიმე წუთებში დახმარებისათვის სხვებს მიმართოს, თუმცა კი დარწმუნებულია, რომ ყოველთვის შეუძლია დამოუკიდებლად მიიღოს გადაწყვეტილებები და გონივრულად იმოქმედოს. ადამიანს შეუძლია დაინახოს, მიიღოს და პატივი სცეს სხვის მაღალ თვითშეფასებას მხოლოდ მაშინ, როცა თავად აქვს მაღალი თვითშეფასება. მაღალი თვითშეფასების მქონე ადამიანი აღძრავს იმედსა და ნდობას. ის არ მიმართავს იმ მეთოდებს, რომლებიც მის გრძნობებს ეწინააღმდეგება. ამავე დროს ის თავის განცდებს არ ემონება. მას შეუძლია არჩევანი გააკეთოს და ამაში მას ინტელექტი ეხმარება“. ჩვენს ცხოვრებაში არის მომენტები, როცა გვაქვს მაღალი თვითშეფასება, ზოგს – ხშირად, ზოგს – იშვიათად. მაგრამ ისეც ხდება, რომ თავს „განადგურებულად“ ვგრძნობთ ხოლმე – არ გვსურს არავის ნახვა, არაფერი კარგის არ გვჯერა და საკუთარი თავისაც კი გვეშინია. ეს არის დაბალი თვითშეფასების მდგომარეობა. პირველი, რომელიც ამ დროს ჩნდება, არის სურვილი, დაემალო საკუთარ თავს და შენი დაბალი თვითშეფასება

სხვებს დაუმალო. ამისათვის აღმართავთ პატივმოყვარეობისა და „სამართლიანი“ მრისხანების მაღალ კედელს, ვიკეთებთ მორჩილების ან ცინიზმის ნიღაბს. მაგრამ ჩვენს შინაგან პრობლემებს სწორედ ეს „დამცავი“ საშუალებები გასცემენ .

ამდენად, კითხვაზე – „რატომ ვირჩევ ამა თუ იმ ქცევის სტილს კლასში“, პასუხის გასაცემად, მასწავლებელმა, სასურველია, საკუთარ თვითშეფასებას გადახედოს.

აქვე გთავაზობთ თვითშეფასების ტესტს, რომელიც დაგეხმარებათ, განსაზღვროთ თქვენი, როგორც პედაგოგის, თვითშეფასება. გთხოვთ ყურადღებით წაიკითხოთ ქვემოთ მოცემულ ცხრილში N1.1 ჩამოთვლილი პიროვნული მახასიათებლები.

ცხრილში N1.2, ერთ სვეტში ჩამონერეთ 10-20 თვისება, რომელიც, ფიქრობთ, რომ კარგ პედაგოგს უნდა ახასიათებდეს, ხოლო მეორე სვეტში ის თვისებები, რომლებიც თქვენთვის მიუღებელია.

ჩამონერილი თვისებები შეაფასეთ 10 ქულიანი სისტემით, იმის მიხედვით, თუ რამდენად გახასიათებთ ეს თვისებები თქვენ (0 ქულა – საერთოდ არ გახასიათებთ, 10 ქულა – მკვეთრადაა გამოხატული).

### ცხრილი N1.1

შრომისმოყვარე	მიმნდობი	პრინციპული	მორცხვი	ბოლმიანი
გაუბედავი	ბუტია	ფრთხილი	ინტერესიანი	გემოვნებიანი
მეოცნებე	ამაყი	კონფლიქტური	დამთმობი	თანამგრძობი
პედანტური	გაბედული	გულგრილი	ხალისიანი	მომხიბვლელი
გულცივი	ალერსიანი	დამცინავი	აკურატული	ახირებული
გულწრფელი	მზრუნველი	შეუპოვარი	ნერვიული	თავშეკავებული
ეჭვიანი	რომანტიული	მოურიდებელი	მომთმენი	ენტუზიასტი
ბუნებრივი	თავშეუკავებელი კომუნიკაბელური		დაჟინებული	არაგულწრფელი
დაუდევარი	დაბნეული	მხდალი	დაკვირვებული	უხეში
გონიერი	მოძრავი	შურისმაძიებელი	ნელი, ზოზინა	გულისხმიერი

**ცხრილი №1.2**

თვისებები, რომლებიც კარგ პედაგოგს ახასიათებს		თვისებები, რომლებიც კარგ პედაგოგს არ ახასიათებს	
ჯამი:		ჯამი:	

## შედეგების ანალიზი

შეაჯამეთ ქულები ორივე სვეტში ცალ-ცალკე და გამოთვალეთ თვითშეფასების მაჩვენებელი: პირველი სვეტის ქულათა ჯამი გაყავით მეორე სვეტის ქულათა ჯამზე.

### მიღებული შედეგების შეფასება

**0-6 ქულაზე ნაკლები:** ძალიან დაბალი თვითშეფასება. პედაგოგი მიზნად ისახავს გაცილებით ნაკლები სირთულის ამოცანებს, ვიდრე მას შეუძლია რეალურად განახორციელოს. გამძაფრებული აქვს წარუმატებლობის განცდა. სჭირდება გარშემომყოფთა თანადგომა. ის საკუთარ ძალებსა და შესაძლებლობებს სათანადოდ ვერ აფასებს.

**0.6-0.8 ქულა:** დაბალი თვითშეფასება. პედაგოგი მისთვის ახალი/უცხო დავალებების შესრულებისას დახმარებისათვის პირდაპირ მიმართავს კოლეგებს, არ ცდილობს დამოუკიდებლად გაართვას თავი ამოცანას. ნაცნობ სიტუაციებში თავდაჯერებულია, თუმცა მგრძნობიარეა გარშემომყოფთა შეფასებების მიმართ და ადვილად კარგავს საკუთარი ძალების რწმენას.

**0.8-1.2 ქულა:** ადეკვატური თვითშეფასება. პედაგოგი ობიექტურად აფასებს საკუთარ წარმატებებსა და წარუმატებლობებს, გარშემომყოფთა დამოკიდებულებებს. ის კრიტიკულია როგორც საკუთარი თავის შეფასების, ასევე სხვათა მოსაზრებების გათვალისწინებისას.

**1.2-1.4 ქულა:** მაღალი თვითშეფასება. პედაგოგი ახალ/უცხო სიტუაციებში თავდაჯერებულია, დარწმუნებულია საკუთარ შესაძლებლობებში. წარუმატებლობის შემთხვევაში შეუძლია შეცდომები გააანალიზოს, თანამშრომელთა მოსაზრებები გაიზიაროს და საკუთარ ქცევაში შესწორება შეიტანოს.

**1.4 ქულა:** ძალიან მაღალი თვითშეფასება. პედაგოგი ისახავს იმაზე მაღალ მიზნებს, ვიდრე რეალურად შეუძლია მიაღწიოს. გარშემომყოფთა მოსაზრებები მისთვის ნაკლებ მნიშვნელოვანია, აქვს აღმატებულობის განცდა. ასეთი პედაგოგი არასაკმარისად კრიტიკულია საკუთარი წარმატებებისა და წარუმატებლობის მიმართ.



## თავი 2. მენტორობის ინსტიტუტის მასშტაბი

### 2.1. მენტორი

სიტყვა „მენტორი“ დღეს მრჩევლის, დამრიგებლის მნიშვნელობით იხმარება. ლეგენდარული ოდისევსის მეგობარს მენტორი ერქვა. ჰომეროსის პოემა მოგვითხრობს, რომ სწორედ მენტორს მიაბარა აღსაზრდელად ოდისევსმა თავისი ვაჟი ტელემაქე ტროაზე გალაშქრებამდე. ხშირად ოდისევსისა და ტელემაქეს დასახმარებლად, ქალღმერთი ათენა მენტორის სახეს იღებდა.

სკოლაში გამოცდილი მასწავლებლები დამწყებ კოლეგებს სხვადასხვა ფორმით ეხმარებიან – შექება, ნახალისება, პრაქტიკული რჩევები, მაგალითების დემონსტრირება, ლიტერატურა, სპეციალისტებთან დაკავშირება, მეგობრული შენიშვნები მხარდაჭერის ის მაგალითებია, რომლებსაც გამოცდილი სპეციალისტები დაუგეგმავად, სახელდახელოდ მიმართავენ; თუმცა ზოგჯერ კარგად გააზრებული გეგმის მიხედვით მოქმედებენ.

მენტორი კვალიფიციური, გამოცდილი პედაგოგია, რომელიც მზადაა, ხელი შეუწყოს მაძიებელს პრაქტიკული პედაგოგიური უნარ-ჩვევების შექენაში, საკუთარი პოტენციალის გამოვლენაში, გამოცდილების მიღებასა და პროფესიულ განვითარებაში. ამასთან, ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ მენტორი როგორც მოსწავლის, ასევე ზრდასრულთა სწავლების კომპეტენციებსაც ფლობდეს.

მენტორი გარკვეულწილად მაძიებლობის პროგრამის წარმატებას განაპირობებს. ეფექტურ მენტორობაზეა დამოკიდებული მაძიებელში მასწავლებლის პროფესიისადმი პოზიტიური პიროვნული დამოკიდებულებისა და შინაგანი მოტივაციის გაღვივება-შენარჩუნება, კლასის მართვისა და სწავლების ეფექ-

ტური მეთოდებით აღჭურვა, თვითშეფასების კულტურის განვითარება, კოლეგებთან თანამშრომლობა და სხვ.

უცხოურ საგანმანათლებლო სივრცეში ჩატარებული კვლევების თანახმად, მენტორობის ინსტიტუტი ძალზე მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ დამწყები მასწავლებლის მოტივირებისა და პროფესიული ზრდისთვის, არამედ თავად მენტორი – მასწავლებლისთვისაც. როგორც წესი, ასეთი გამოცდილების შემდეგ, სწავლების ხარისხი უმჯობესდება. მენტორები თავის მოსწავლეებთან ტრენერის ისეთ უნარებს იყენებენ, როგორიცაა მოსმენა, შეკითხვების დასმა, რჩევის მიცემა (რომელსაც დატუქსვის ან გაკიცხვის ფორმა არა აქვს) და კლასის მართვის სტრატეგიებს ახლებურად აფასებენ.

მენტორები აღნიშნავენ, რომ დამწყებ მასწავლებლებთან მჭიდრო თანამშრომლობა მათ სასწავლო გეგმასა და ზოგადად სწავლებასთან დაკავშირებით ახალ იდეებს შთააგონებს, ხელს უწყობს, ხელახლა გაიაზრონ საკუთარი პედაგოგიური გამოცდილება და დამოკიდებულება სწავლა-სწავლებასთან დაკავშირებით.

აშშ-სა და ევროპაში, მენტორობის ინსტიტუტი მოქმედებს არა მარტო განათლების სფეროში, არამედ ბიზნესსა და მედიცინაშიც.

## 2.2. მენტორისა და მაძიებლის თანამშრომლობის ზოგადი მოდელები

მენტორობა-მაძიებლობის მოდელები შეგვიძლია იმის მიხედვით განვიხილოთ, თუ რამდენად ფორმალიზებულია მენტორისა და მაძიებლის ურთიერთობა.

საქართველოს განათლების სისტემაში არჩევანი მენტორობის შედარებით ფორმალიზებულ ვარიანტზე შეჩერდა. ეს ნიშნავს, რომ არსებობს მენტორისა და მაძიებლის ურთიერთობის/თანამშრომლობის მარეგულირებელი სისტემა, რომელიც მკაფიოდ განსაზღვრავს მენტორობის პროცესში ჩართულ მხარეთა ფუნქციებსა და უფლება-მოვალეობებს, ურთიერთობის ფორმებს, ვადებსა და რესურსებს.

კეეინ ბლიჩი, მენტორობის შესახებ წიგნის ავტორი, მიიჩნევს, რომ მენტორობის პროცესში არსებული როლები და ურთიერთდამოკიდებულებები იმდენად მრავალმხრივია, რომ ერთ კონკრეტულ მოდელამდე მათი დაყვანა მიზანშეწონილი არ არის. უკეთესია, ვისაუბროთ განზომილებებზე, რომლებსაც განაპირობებს მენტორის უნარები, პროცესის ინტენსივობა, სკოლის კულტურა, სკოლის დირექციასთან დამოკიდებულება, რესურსების ხელმისაწვდომობა და სხვ. აქვე ავტორი დამწყები მასწავლებლისა და მენტორის ურთიერთობის რამდენიმე მოდელს გვთავაზობს.

### მენტორის ქცევა

<b>არადირექტიული</b>	იგულისხმება, რომ მაძიებელი განსაკუთრებული დახმარების გარეშე იაზროვნებს და იმოქმედებს.
<b>თანამშრომლობითი</b>	მენტორი და მაძიებელი პარტნიორები არიან, მათი ურთიერთობა თანასწორთა თანამშრომლობის მოდელს ემყარება.
<b>დირექტიული</b> <b>-ინფორმაციული</b>	დაფუძნებულია მენტორის მიერ პრობლემების გამოვლენასა და მაძიებლისთვის მათი გადაჭრის გზების შეთავაზებაზე
<b>დირექტიული</b> <b>-მაკონტროლებელი</b>	მენტორი გასცემს დირექტივებს, რომელიც, მისი აზრით, ერთადერთი და უალტერნატივოა.

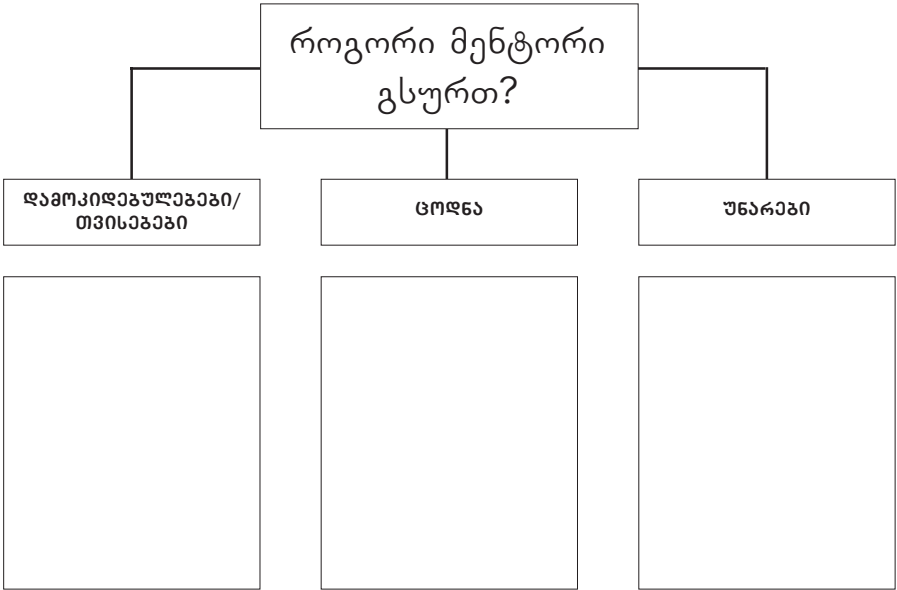
ასევე საინტერესოა მენტორისა და მაძიებლის პროფესიული ურთიერთობის განხილვა პროცესის მართვის (ლიდერობის სტილის) მიხედვით.

კვლევები ცხადყოფს, რომ პროცესის (მათ შორის სასწავლო პროცესის) მართვის დემოკრატიული სტილის პირობებში შედეგი საუკეთესოა როგორც რაოდენობრივი, ისე ხარისხობრივი თვალსაზრისით. ჯერ კიდევ 1992 წელს გერმანელი ფსიქოლოგის კურტ ლევინის მიერ ჩატარებული კვლევის შედეგების საფუძველზე, მენტორისა და მაძიებლის ურთიერთობაში მართვის (ხელმძღვანელობის) სამ სტილს გამოკვეთენ:

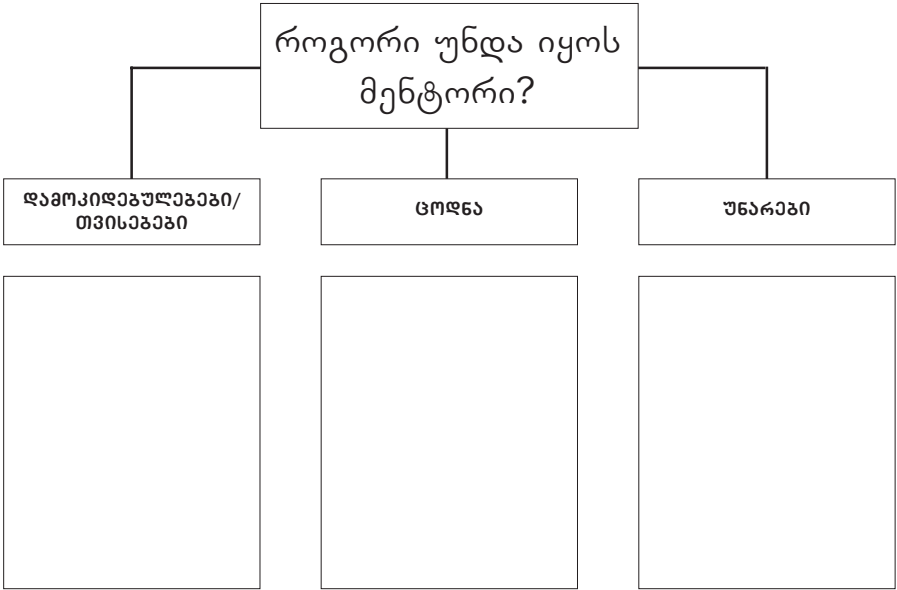
<b>ავტორიტარული</b>	მენტორი მკაცრად განწერილ გეგმასა და მითითებებს იყენებს. მაძიებელი ასრულებს მითითებებს და პერიოდულად აბარებს ანგარიშს მენტორს. გადამწყვეტია თითოეული ნაბიჯის მკაცრად გაკონტროლება. მაძიებელი არ არის ჩართული პროცესის დაგეგმვასა და შეფასებაში.
<b>თანამშრომლობით-დემოკრატიული</b>	მენტორი და მაძიებელი ერთად სახავენ სამოქმედო გეგმას, განიხილავენ პრობლემურ სიტუაციებს, ეცნობიან მასალებს. ერთობლივად დაგეგმილი პროცესის განხილვა-შეფასებაც წყვილში მიმდინარეობს. მაძიებლის ინდივიდუალურ საჭიროებებსა და ინიციატივებს დიდი მნიშვნელობა ენიჭება.
<b>დელეგირებული</b>	მენტორის მხრიდან ყურადღება ნაკლებია. მნიშვნელოვანია მაძიებლის მიერ პრობლემების გადაწყვეტის დამოუკიდებლად ძიება. უკუკავშირის მინიმუმამდე დაყვანა მაძიებელზე პასუხისმგებლობის დელეგირებას განაპირობებს.

საქართველოს განათლების სისტემაში მიმდინარე ცვლილებების ფონზე ყველაზე ადეკვატურად მეორე, ანუ თანამშრომლობით-დემოკრატიული სტილი გამოიყენება.

ქვემოთ მოცემული ფორმა, გთხოვთ, თქვენთვის სასურველი მენტორის დასახასიათებლად გამოიყენოთ.



გთხოვთ დაახასიათოთ ეფექტური მენტორი მას შემდეგ, რაც გაივლით მაძიებლობის პერიოდს.



### **თავი 3. მასწავლებლის მაძიებლის მასხაბ**

მასწავლებლობის მაძიებლობის პერიოდი პედაგოგის პროფესიაში შესვლის რეგულირების ერთ-ერთ ინსტრუმენტს წარმოადგენს, რომელიც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისი ფაკულტეტის კურსდამთავრებულის კვალიფიკაციასთან ერთად ადასტურებს მის უნარსა და სურვილს, ისეთ სპეციფიკურ და რთულ გარემოში იმუშაოს, როგორცაა სკოლა.

რთულია ახალბედა მასწავლებელმა დამოუკიდებლად შეძლოს იმ ამოცანების შესრულება, რომლებსაც მაძიებლობის პერიოდი ითვალისწინებს. მაძიებლობისათვის გამოყოფილი ერთი წელი უამრავი პრობლემის გადაჭრას მოითხოვს, რის გამოც გამოცდილი მასწავლებელი-მენტორის მხრიდან დახმარების საჭიროება იკვეთება.

შეიძლება ვიფიქროთ, რომ ნებისმიერ სკოლას აქვს საკმარისი ადამიანური რესურსი დამწყები მასწავლებლის დასახმარებლად, თუმცა მსოფლიოს ბევრი ქვეყნის პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ სკოლისა და მასწავლებლის გადატვირთული განრიგი ინტენსიური მენტორობისთვის დროის გამონახვას ართულებს. შესაბამისად, მხარდაჭერა გაცილებით შედეგიანია, როდესაც ცალკეული მაძიებლის მენტორობაზე პასუხისმგებლობას კონკრეტული სკოლა და ამ სკოლის პროფესიონალი პედაგოგი იღებს.

#### **3.1. მაძიებლობის სისტემის ზოგადი მიმოხილვა**

მსოფლიოში მაძიებლობის მიმართ მიდგომა, მაძიებლობის პროგრამების ხარისხი და შინაარსიც განსხვავებულია.

რამდენიმე ქვეყანას აქვს სისტემა, რომელიც მასწავლებლობის მსურველს მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად მაძიებლობის პერიოდის გავლას ავალდებულებს, მათ შორისაა: ავსტრალიის ზოგიერთი შტატი, ინგლისი და უელსი (დიდი ბრიტანეთი), საფრანგეთი, საბერძნეთი, ისრაელი, იტალია, იაპონია, კორეა, შვეიცარია და ჩრდილოეთ ირლანდია. ამ ქვეყნების უმრავლესობაში მაძიებლობის პერიოდის წარმატებულად გავლა სერტიფიცირების წინაპირობაა. მხოლოდ ავსტრალიის რამდენიმე შტატში, იაპონიასა და კორეაშია მაძიებლობის სისტემა ისე მოწყობილი, რომ არ უკავშირდება მასწავლებელთა სერტიფიცირებას. შოტლანდიაში დამწყები მასწავლებლების უმრავლესობა მაძიებლობის პერიოდს გადის, თუმცა პროგრამაში მონაწილეობა თავად მასწავლებლის გადასაწყვეტია. ზოგიერთ ქვეყანაში მაძიებლობის პროგრამის დანერგვა სკოლაზეა დამოკიდებული. ისრაელში, იაპონიაში, შვეიცარიასა და ჩრდ. ირლანდიაში მაძიებლობის პროგრამაში ინტენსიურადაა ჩართული მასწავლებელთა საუნივერსიტეტო განათლების პროგრამები, სკოლები და ზოგჯერ მასწავლებელთა პროფესიული ასოციაციები.

## **საბერძნეთი**

---

1999 წლიდან დამწყები მასწავლებელი, რომელიც პედაგოგიურ საქმიანობას საჯარო სკოლაში იწყებს, ვალდებულია, გაიაროს რამდენიმე ეტაპიანი თეორიული და პრაქტიკული ტრენინგ-კურსი. მაძიებლობის ინსტიტუტს მართავს რეგიონული ტრენინგ-ცენტრი. მაძიებლობა შედგება 3 საფეხურისგან და სულ 100 საათს მოიცავს მაძიებლობის 8 თვიანი პერიოდის განმავლობაში. მათ შორის, კურსს დიდაქტიკურ მეთოდოლოგიაში, განათლების ადმინისტრირებასა და ორგანიზებაში, სასწავლო პრაქტიკაში, შეფასების მეთოდებში (60 საათი), პრაქტიკაში (30 სთ) და დაგეგმვასა და შეფასებაში (10 სთ).

## **კორეა**

---

კორეაში არსებული მაძიებლობის ინსტიტუტი სამი ნაწილისგან შედგება:

1. ორკვირიანი ტრენინგ-კურსი, რომელიც დამწყებმა მასწავლებელმა დასაქმებამდე უნდა გაიაროს. კურსი მოიცავს პრაქტიკულ სავარჯიშოებს შემდეგ თემებზე: სწავლების სტრატეგიები, კლასის მართვა და მასწავლებლისთვის აუცილებელი თვისებების გამომუშავება,

ტრენინგი ტარდება დედაქალაქის ან რეგიონულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში.

2. დასაქმების შემდეგ დამწყები მასწავლებელი მონაწილეობს 3 თვიან ტრენინგში, რომელიც სკოლაში ტარდება. ტრენინგში მონაწილეობს დირექტორი, მისი მოადგილე და სხვა მასწავლებლები. ტრენინგი მოიცავს რამდენიმე ბლოკს: სწავლება და თვითშეფასება, კლასის მართვა, მოსწავლთა მოტივირება და შეფასება, ადმინისტრაციული მოვალეობები.
3. მესამე ნაწილი გულისხმობს საკუთარ პედ. პრაქტიკაზე დაკვირვებასა და დისკუსიას, რომელშიც დამწყები მასწავლებლები და გა-ნათლების ექსპერტები მონაწილეობენ.

## ნორვეგია

---

განათლების სამინისტრო უზრუნველყოფს რესურსების ხელმისაწვდომობას სხვადასხვა პროექტისთვის, რომელთა მიზანი დამწყები მასწავლებლის მენტორობის სხვადასხვა მეთოდის აპრობაციაა. სკოლის დირექტორებს სთხოვენ განსაზღვრონ თუ რომელ პედაგოგს აქვს მენტორის პოტენციალი, შემდეგ უნივერსიტეტები მათ სპეციალურ ტრენინგს უტარებენ მენტორობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე.

რაც შეეხება დამწყებ მასწავლებლებს, ისინი მონაწილეობენ შეკრებებში, რომელიც, როგორც წესი, ერთ-ერთ სკოლაში იმართება და მიზნად ისახავს დამწყები მასწავლებლების პრობლემების განხილვასა და გადაჭრის გზების დასახვას.

მაძიებლობის პროგრამების ხანგრძლივობა 7 თვიდან (კორეა) 2 წლამდე (კვებეკი (კანადა), შვეიცარია და აშშ-ს ნაწილი) მერყეობს. დამწყები მასწავლებელი უმეტეს ქვეყანაში იგივე დატვირთვით მუშაობს, როგორც მოქმედი მასწავლებელი. გამონაკლისია ავსტრალიის რამდენიმე შტატი (მასწავლებლის დატვირთვის 90-95%), ინგლისი და უელსი (90%) საფრანგეთი (30%), ისრაელი (50%-მდე, უსდ-ს ბოლო წელს) ჩრდ. ირლანდია და შოტლანდია (70%).

მაძიებლობის პროგრამების უმრავლესობა ახლად კურსდამთავრებულ მასწავლებლებზეა ორიენტირებული, რომლებსაც პედაგოგიური პრაქტიკა არ გააჩნიათ ან 2 წელზე ნაკლები პერიოდის განმავლობაში ასწავლიდნენ. მაგრამ



დახმარება და გზის გაკვლევა ისეთ პედაგოგებსაც სჭირდებათ, რომლებიც პროფესიას ხანგრძლივი შესვენების შემდეგ უბრუნდებიან (მაგალითად, დეკრეტული შევსება ან სამსახურის შეცვლა). ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) 2005 წლის საგანმანათლებლო კვლევის მიხედვით, ჰოლანდიაში დამწყები მასწავლებლების უმრავლესობა პროფესიის პირველივე წლებში ტოვებს სკოლას, მაგრამ ბევრი ყოფილი მასწავლებელი პროფესიას კვლავ უბრუნდება, ძირითადად დაოჯახების შემდეგ. კვლევამ აჩვენა, რომ იმ მასწავლებლების უმრავლესობა, რომლებიც უნივერსიტეტის დამთავრებისთანავე შეუდგნენ მუშაობას, კვლავაც სკოლაში მუშაობენ, თუმცა ჰქონდათ რამდენიმე შესვენება პროფესიაში. აუცილებელია შემუშავდეს ეფექტური პროგრამები იმ მასწავლებლების მხარდასაჭერად, რომლებიც რამდენიმეწლიანი შუალედის შემდეგ პროფესიას უბრუნდებიან.

### 3.2. მაძიებლობისა და მენტოროვის ინსტიტუტის დანერგვის საჭიროება საქართველოში

როგორც უკვე აღინიშნა მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში განათლების სისტემის სერიოზულ პრობლემას იმ მასწავლებლების რიცხვის ზრდა წარმოადგენს, რომლებიც პროფესიას პედაგოგიური პრაქტიკის დაწყების პირველ წლებში ტოვებენ. ცხადია, მათ მომზადებაზე დახარჯული რესურსი ნაკლებ ეფექტურია. მასწავლებლების უმრავლესობა არჩეულ პროფესიაზე სწორედ იმ სირთულეების გამო ამბობს უარს, პროფესიული საქმიანობის პირველ წლებში რომ ხვდებათ: ბევრი ვერ უძლებს მასწავლებლის დატვირთვას, ეუფლება იმედგაცრუება პროფესიის მიმართ ზედმეტად მარტივი ან იდეალისტური დამოკიდებულებიდან გამომდინარე, რომელიც პედაგოგიური საქმიანობის დაწყებამდე აქვს და სხვ.

თუ დამწყები მასწავლებელი მაინც რჩება სკოლაში, კარიერის დასაწყისში განცდილი სირთულეები უარყოფითად მოქმედებს მის ავტორიტეტზე, საკუთარი შესაძლებლობების მიმართ რწმენაზე, სწავლების მეთოდებსა და პედაგოგიურ მიდგომებზე, რაც, თავის მხრივ, სწავლების ხარისხზე არასახარბიელოდ აისახება.

იმ ქვეყნებშიც კი, სადაც პროფესიონალი და კვალიფიციური მასწავლებლების დასაქმების პროცენტი მაღალია, სერიოზული პრობლემაა დამწყები მასწავ-

ლებლის ნახალისებისა და მხარდაჭერის მექანიზმის არაეფექტურობა და ხშირად არარსებობა. მაგ: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) 2005 წლის მონაცემებით, ირლანდიაში დამწყები მასწავლებლების უმრავლესობა პედაგოგიური საქმიანობის პირველ წლებს ატარებს დროებით, დამხმარე ან შემცველ მასწავლებლად სხვადასხვა სკოლაში, არა აქვთ შესაძლებლობა მოსწავლეებსა და კოლეგებს დაუახლოვდნენ, გაეცნონ სკოლის კულტურას, დინამიკას და სხვ.

საგულისხმოა, რომ მსოფლიოში არსებულ საგანმანათლებლო სისტემებს შორის განსხვავების მიუხედავად, დამწყებ მასწავლებლებს ყველგან მსგავსი სირთულეების დაძლევა უხდებათ: მოსწავლეების მოტივაციის ამაღლებაზე ზრუნვა, კლასის მართვა, მოსწავლეების ინდივიდუალური მოთხოვნებისა და ინტერესების დაკმაყოფილება, მოსწავლეთა შეფასება, მშობლებსა და კოლეგებთან ურთიერთობის ეფექტური მართვა და სხვ.

მაძიებლობის ინსტიტუტის დანერგვა ზემოთ აღწერილი სირთულეების დაძლევის ემსახურება. მისი შემოღებით სასკოლო სისტემა ყოველწლიურად ისეთი მასწავლებლებით შეივსება, რომლებმაც სკოლის დირექციასთან, ბავშვებსა და მშობლებთან ურთიერთობის პირველადი ბარიერები გადალახეს, აქვთ სასწავლო პროცესის წარმართვისა და კლასის მართვის პრაქტიკული გამოცდილება და საკუთარი საქმიანობის კრიტიკული რეფლექსიის საბაზისო უნარი. გარდა ამისა, მაძიებლობის პერიოდის გავლით დამწყები მასწავლებელი სასწავლო პროცესის დაგეგმვასთან, წარმართვასთან, შეფასებასა და ანგარიშგებასთან დაკავშირებული უამრავი პრაქტიკული ინსტრუმენტით აღიჭურვება.

მაძიებლობის ინსტიტუტი გამოცდილ პედაგოგს საშუალებას აძლევს, დამწყებ მასწავლებელთან ითანამშრომლოს და შესაბამისად, მათი კომპეტენციების აღიარება ხელს შეუწყობს სკოლის, როგორც ერთიანი ცოცხალი ორგანიზმის განვითარებას.

### 3.3. არსებული საკანონმდებლო ბაზა მაძიებლობასთან დაკავშირებით

გთავაზობთ მაძიებლობასთან დაკავშირებულ ძირითად დებულებებს საქართველოს კანონიდან ზოგადი განათლების შესახებ.

## **მუხლი 2. ტერმინთა განმარტება**

ლ<sup>4</sup>) მასწავლებლობის მაძიებელი – პირი, რომელიც დროებით ასწავლის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად; (2.03.2007. №4412)

## **მუხლი 21<sup>4</sup>. მასწავლებლობის მაძიებელი**

1. მასწავლებლობის უფლება შეიძლება მოიპოვოს პირმა, რომელიც დადგენილი წესით გაივლის რეგისტრაციას მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრში, როგორც მასწავლებლობის მაძიებელი, და წარმატებით გაივლის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში 1-წლიან მაძიებლობის პერიოდს.
2. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი რეგისტრაციაში ატარებს მხოლოდ იმ პირებს, რომლებიც აკმაყოფილებენ ამ კანონით დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს.
3. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება უფლებამოსილია მაძიებლობის პერიოდის განმავლობაში მასწავლებლობის მაძიებელს აუნაზღაუროს შრომა. მასწავლებლის სერტიფიცირებისათვის არ აქვს მნიშვნელობა, იღებს თუ არა მასწავლებლობის მაძიებელი შრომის ანაზღაურებას.
4. მასწავლებლობის მაძიებელი სარგებლობს ამ კანონით მასწავლებლისათვის გათვალისწინებული ყველა უფლებითა და შეღავათით, გარდა მასწავლებლის შრომის ანაზღაურების ამ კანონით დადგენილი მინიმალური ოდენობის მიღებისა და საჯარო სკოლის სამეურვეო საბჭოს არჩევნებში მონაწილეობის უფლებებისა.
5. მასწავლებლობის მაძიებლის სტატუსით პირმა სკოლაში შეიძლება იმუშაოს არა უმეტეს 2 წლისა, გარდა ამ მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.
6. მაძიებლობის პერიოდის დასრულების შემდეგ სკოლის დირექტორი მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრს დადგენილი წესით წარუდგენს დოკუმენტს მასწავლებლობის მაძიებლის მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტთან და მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსთან შესაბამისობის შესახებ. დოკუმენტი შეიძლება შეიცავდეს ერთ-ერთ შემდეგ გადაწყვეტილებას:
  - ა) მასწავლებლობის მაძიებელი აკმაყოფილებს მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტს;
  - ბ) მასწავლებლობის მაძიებელი არ აკმაყოფილებს მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტს.

7. თუ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში არსებობს ვაკანსია, რომელიც საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით არ შეივსო, განსაზღვრული ვადით, შესაბამისი ვაკანსიის შევსებამდე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლების უფლება აქვს პირს, რომელსაც არ აქვს მოპოვებული მასწავლებლობის უფლება ამ კანონით დადგენილი წესით. (18.11.2008. N497)
8. ამ მუხლის მე-7 პუნქტით გათვალისწინებული მასწავლებლობის მაძიებლისათვის სწავლების უფლების მინიჭების ვადას განსაზღვრავს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ დადგენილი წესის შესაბამისად.

საქართველოს კანონმდებლობით, მასწავლებლობა, ექიმის, იურისტისა და სოციალურ მუშაკის პროფესიებთან ერთად, რეგულირებად პროფესიათა რიცხვს განეკუთვნება. ეს ნიშნავს, რომ შესაბამისი კომპეტენციის დასადასტურებლად მხოლოდ დიპლომი არ არის საკმარისი და მასწავლებლობის უფლების მოპოვებისთვის აუცილებელია მასწავლებლის სასერტიფიკაციო გამოცდის ჩაბარება.

### **მუხლი 61. მასწავლებელთა პირველი სერტიფიცირება**

1. მასწავლებლის პირველი სასერტიფიკაციო გამოცდა ჩატარდეს არა უგვიანეს 2010 წლის 31 დეკემბრისა.
2. 2014 წლის ბოლომდე ყველა მოქმედმა მასწავლებელმა უნდა ჩააბაროს მასწავლებლის სასერტიფიკაციო გამოცდა, რათა მოიპოვოს მასწავლებლობის უფლება.
3. 2014 წლის ბოლომდე მასწავლებლად მუშაობის დაწყება ან მასწავლებლობის მაძიებლად რეგისტრაცია შეუძლია მხოლოდ უმაღლესი განათლების მქონე პირს.
4. 2014 წლის ბოლომდე მასწავლებლის სასერტიფიკაციო გამოცდაზე გასვლის უფლება აქვს იმ მოქმედ მასწავლებელს, რომელსაც აქვს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში პედაგოგიური მუშაობის სულ მცირე 1 წლის სტაჟი ან წარმატებით აქვს გავლილი მაძიებლობის პერიოდი, აგრეთვე იმ პირს, რომელსაც აქვს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში პედაგოგიური მუშაობის სულ მცირე 1 წლის სტაჟი, მიუხედავად იმისა, სასერტიფიკაციო გამოცდაზე გასასვლელად რეგისტრაციის მომენტისთვის არის თუ არა ის მოქმედი მასწავლებელი. ამ დრომდე სასერტიფიკაციო გამოცდის ჩაბა-

რების შემთხვევაში ამ პუნქტით განსაზღვრულ პირებს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული განათლებასთან დაკავშირებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ჩაეთვლება დაკმაყოფილებულად.

2010 წლის სექტემბერში საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის მიერ 2010 წლის 31 აგვისტოს დამტკიცდა მასწავლებლობის მაძიებელთა რეგისტრაციისა და მაძიებლობის პერიოდის გავლის წესი (ბრძანება N 81/6). წესი განსაზღვრავს მასწავლებლობის მაძიებელთა რეგისტრაციის პროცედურას, მაძიებლობის პერიოდის გავლის პირობებს, მაძიებლის, მენტორისა და სკოლის ხელმძღვანელის უფლება-მოვალეობებსა და მაძიებლობის გავლის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების წესს.

### 3.4. მაძიებლის ფუნქცია-მოვალეობების მიმოხილვა

სახელმძღვანელოს ამ ნაწილში შევეცდებით მაძიებლის ფუნქცია-მოვალეობები მიმოვიხილოთ. ასევე, განვიხილავთ წარმატებული მაძიებლის მახასიათებლებს.

მაძიებელი რამდენიმე მნიშვნელოვან საქმიანობას ასრულებს – ინდივიდუალურად ან/და მენტორთან ერთად. კერძოდ, მაძიებელი:

- მონაწილეობს მენტორის მიერ მაძიებლის ინდივიდუალური საჭიროებების განსაზღვრაში მაძიებლობის პერიოდის დაწყებიდან სამი კვირის განმავლობაში;
- მონაწილეობს მენტორის მიერ მაძიებლობის პერიოდის პროგრამის/სამოქმედო გეგმის შემუშავებაში და ასრულებს მაძიებლის პროგრამით გათვალისწინებულ ღონისძიებებს;
- მონაწილეობს მენტორის მიერ გამართულ თემატურ/მიზნობრივ კონსულტაციებში;
- ესწრება მენტორის მიერ ორგანიზებულ სამოდელო ან/და სხვა გამოცდილი პედაგოგის გაკვეთილებს და მონაწილეობს გაკვეთილის ანალიზში;
- აკვირდება მენტორის საქმიანობას, მენტორთან ერთად გეგმავს, წარმართავს და აფასებს სასწავლო პროცესს;
- ითვისებს პრაქტიკულ პედაგოგიურ უნარებს, იძენს სასწავლო პროცესის წარმართვისა და კლასის მართვის პრაქტიკულ გამოცდილებას;

- აკვირდება საკუთარ საქმიანობას და ახდენს თვითშეფასებას;
- აწარმოებს მაძიებლის პორტფოლიოს;
- გეგმავს და ატარებს სადემონსტრაციო გაკვეთილებს;
- ესწრება და (მენტორთან ერთად) განიხილავს გამოცდილი მასწავლებლის (მენტორის ან მისი კოლეგის) მიერ ორგანიზებულ სამოდელო გაკვეთილს;
- მაძიებლის მიერ ორგანიზებულ სადემონსტრაციო გაკვეთილს;
- ჩართულია სასკოლო ცხოვრებაში და მონაწილეობს საკლასო თუ კლასგარეშე ღონისძიებებში;
- ეცნობა პროფესიულ ლიტერატურას/საკანონმდებლო ბაზას და განიხილავს მენტორთან;
- მუდმივად იღებს ინფორმაციას განათლების სფეროში მიმდინარე სიახლეების შესახებ;
- განიმტკიცებს ანგარიშგების დოკუმენტების შემუშავების უნარს;
- მონაწილეობს ტრენინგებსა და სამუშაო შეხვედრებში;
- ითვალისწინებს მენტორის მიერ მაძიებლის საქმიანობის მონიტორინგის, კრიტიკული ანალიზისა და საჭიროების შესაბამისად შეცვლილ ამოცანებს;
- მონაწილეობს წაკითხული ლიტერატურის განხილვა – შეჯამებაში მენტორთან და კოლეგა მაძიებელთან ერთად;
- მონაწილეობს მოსწავლეების/გაკვეთილის შეფასებასა და ამოცანების გადახედვაში;
- აწარმოებს მაძიებლის პორტფოლიოს.

როგორც ზემოთ ჩამოთვლილი ღონისძიებებიდან ჩანს, მაძიებლობა დიდ ენერჯიას, დროსა და ძალიან ინტენსიურ მუშაობას მოითხოვს და მწყობრად მასწავლებლისგან.

გარდა დამოუკიდებელი მუშაობისა, აუცილებელია მენტორთან (და კოლეგა მაძიებელთან) რეგულარული, სისტემური შეხვედრები და ერთობლივი საქმიანობა.

მასწავლებლობის მაძიებლობის საპილოტე პროექტისა და უცხოური გამოცდილების გათვალისწინებით, ამ მიმართულებით გათვალისწინებულია დაწინაურებული №1-ს, სადაც განსაზღვრულია, თუ რა დრო უნდა დაუთმოს მაძიებელმა ინდივიდუალურ და მენტორთან ერთად მუშაობას.

არანაკლებ მნიშვნელოვანია მაძიებლის მიერ საკუთარი საქმიანობის რეგულარული დოკუმენტირება სემესტრული ანგარიშის ფორმით, რომელსაც დანართი №2-ის სახით გადავაზობთ.

### 3.5. მაძიებლისა და მენტორის ერთობლივი საქმიანობა

*(ძირითადი ნორმატიული დოკუმენტები, მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებული ლიტერატურა და ერთობლივი ღონისძიებები)*

ამ ქვეთავში ყურადღებას რამდენიმე ძირითად ნორმატიულ დოკუმენტზე გავამახვილებთ, რომლებიც მასწავლებლის პროფესიული საქმიანობის მიზნებს, პრინციპებსა და მიდგომებს განსაზღვრავენ, კერძოდ:

- ეროვნული სასწავლო გეგმა;
- მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი;
- ბავშვის უფლებათა კონვენცია;
- კანონი ზოგადი განათლების შესახებ;
- ზოგადი განათლების ეროვნული მიზნები;
- მასწავლებლის ეთიკის სახელმძღვანელო;
- მასწავლებლობის მაძიებელთა რეგისტრაციისა და მაძიებლობის პერიოდის გავლის წესი.

ყველა ზემოთ ჩამოთვლილი დოკუმენტის გაცნობა – გააზრება ძალიან მნიშვნელოვანია მაძიებლისა და მენტორის საქმიანობის წარმატებისთვის. აღნიშნული დოკუმენტების ელექტრონული ვერსიები შეგიძლიათ სახელმძღვანელოს ბოლოს მითითებულ ვებ-გვერდებზე იხილოთ.

გარდა ამისა, სასურველია, რომ მაძიებელი გაეცნოს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ მომზადებულ შემდეგ გამოცემებს, რომლებიც მასწავლებლებს დაეხმარებიან, დახვეწონ პედაგოგიური პრაქტიკა და უკეთესი სასწავლო გარემო შექმნან.

- მასწავლებლის დამხმარე სახელმძღვანელოების სამტომეული: განვითარებისა და სწავლის თეორიები; სწავლება და შეფასება; სასწავლო და პროფესიული გარემო;

- ეფექტური სწავლება სკოლაში – რ. მარზანო;
- პროფესიონალი მასწავლებლის 9 მახასიათებელი – ჯ. თერნბული;
- ინტერკულტურული განათლება;
- მასწავლებელთა კომპეტენციების ჩარჩო;
- ცხოვრება დემოკრატიულ საზოგადოებაში;
- მასწავლებლის ეთიკის სახელმძღვანელო;
- რა განაპირობებს სკოლის ეფექტურობას (ფილმი და სახელმძღვანელო);
- კლასის მართვა (ფილმი და სახელმძღვანელო);
- ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენება სასწავლო პროცესში;
- ჟურნალი „მასწავლებელი“.

გთავაზობთ მაძიებლისა და მენტორის ერთობლივი ღონისძიებების ვადებში განერილ ჩამონათვალს, რეკომენდაციის სახით, თუმცა მათ შეიძლება გაცილებით მეტი საქმე გააკეთონ ერთად.

### **სექტემბერი/ოქტომბერი**

---

- გაცნობა;
- სკოლის ადმინისტრაციასთან შეხვედრა;
- სკოლის პედაგოგიკის წინაშე წარდგენა;
- საჭიროებათა ანალიზის შეფასება;
- მენტორის მიერ ჩატარებული გაკვეთილების ანალიზი;
- მეთოდური მასალების დამუშავება-განხილვა.

### **ნოემბერი**

---

- მენტორის მიერ ჩატარებული გაკვეთილების ანალიზი;
- სადემონსტრაციო გაკვეთილის დაგეგმვა;
- სადემონსტრაციო გაკვეთილის ანალიზი;
- მეთოდური მასალების დამუშავება-განხილვა;
- საჭიროებათა ანალიზის შეფასება.

### **დეკემბერი**

---

- მენტორის მიერ ჩატარებული გაკვეთილების ანალიზი;
- სხვა პედაგოგების მიერ ჩატარებული გაკვეთილის ანალიზი;
- ღონისძიებაზე დასწრება და ანალიზი;



- განხორციელებული სამუშაოს ანგარიშის მომზადება;
- მაძიებლის საჭიროებათა ანალიზის შეფასება;
- მეორე სემესტრის დაგეგმვა.

### **იანვარი**

---

- მენტორის მიერ ჩატარებული გაკვეთილების ანალიზი;
- სადემონსტრაციო გაკვეთილის დაგეგმვა;
- სადემონსტრაციო გაკვეთილის ანალიზი;
- პროექტის დაგეგმვა;
- პროექტის ანალიზი;
- მეთოდური მასალების დამუშავება-განხილვა.

### **თებერვალი**

---

- მენტორის მიერ ჩატარებული გაკვეთილების ანალიზი;
- სადემონსტრაციო გაკვეთილის დაგეგმვა;
- სადემონსტრაციო გაკვეთილის ანალიზი;
- პროექტის დაგეგმვა;
- პროექტის ანალიზი;
- განხორციელებული სამუშაოს ანგარიშის მომზადება;
- მაძიებლის საჭიროებათა ანალიზის შეფასება;

### **მარტი**

---

- მენტორის მიერ ჩატარებული გაკვეთილების ანალიზი;
- პროექტის დაგეგმვა;
- პროექტის მომზადება;
- პროექტის განხორციელება;
- პროექტის ანალიზი;
- მეთოდური მასალების დამუშავება-განხილვა.

### **აპრილი**

---

- მენტორის მიერ ჩატარებული გაკვეთილების ანალიზი;
- განხორციელებული სამუშაოს ანგარიშის მომზადება;
- მაძიებლის საჭიროებათა ანალიზის შეფასება;

## მაისი

---

- სადემონსტრაციო გაკვეთილის დაგეგმვა და ჩატარება;
- მეთოდური მასალების დამუშავება-განხილვა;
- სადემონსტრაციო გაკვეთილის ანალიზი.

## ივნისი

---

- ანგარიშების მომზადება.

### 3.5.1 ეფექტური კომუნიკაცია

თუ კარგად დავაკვირდებით, აღმოვაჩენთ, რომ ყველა ჩამოთვლილი ღონისძიების წარმართვა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული მაძიებლისა და მენტორის ეფექტურ ურთიერთობაზე. ამიტომ კომუნიკაციის საკითხს შედარებით ვრცლად ქვემოთ მიმოვიხილავთ.

მიიჩნევა, რომ ეფექტური კომუნიკაციის დამყარება მაძიებლობის უპირველესი საფუძველია. ეფექტური კომუნიკაცია რამდენიმე ფაქტორზეა დამოკიდებული, კერძოდ:

- ურთიერთნდობა;
- აქტიური მოსმენა და უკუკავშირი;
- შეკითხვების დასმა;
- არავერბალური კომუნიკაცია.

რატომ არის ნდობა ასე მნიშვნელოვანი მაძიებლისა და მენტორის ურთიერთობაში? სწორედ ნდობა განაპირობებს საქმიანობის გასაუმჯობესებელ ასპექტებზე ფოკუსირებას, გულახდილ მსჯელობასა და ნამდვილ მხარდაჭერას. ნდობით აღჭურვილ ადამიანს თანადგომისა და თანამშრომლობისათვის მიმართავენ. მაძიებლისათვის მეტად მნიშვნელოვანია პრობლემურ ვითარებაში გაბედული ნაბიჯების გადადგმა, რაც მენტორისადმი ნდობის ფონზე გაცილებით უფრო ადვილი და მეტად მოსალოდნელია.

იმისათვის, რომ მაძიებელმა და მენტორმა ერთმანეთის ნდობა მოიპოვონ, სასურველია, პირველ რიგში, ქვემოთ მოცემულ შეკითხვებზე დაფიქრდნენ:

- როგორ ადამიანებს ვენდობი და რატომ?
- როგორ მოვიქცევი, თუკი ვეცდები, ნდობა დავიმსახურო?

ერთ-ერთი ღონისძიების სახით გთავაზობთ, რომ მაძიებელმა და მენტორმა ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად შეავსოთ ქვემოთ მოცემული კითხვარი. შემდეგ გაეცნოთ ერთმანეთის შეესებულ ფორმებს და გამართოთ დიალოგი.

**კითხვარი ნდობის შესახებ**

იმ ადამიანის თვისებები/ქცევები, რომელსაც ვენდობი:	რატომ არის ეს მნიშვნელოვანი ჩემთვის

რა შეიძლება გავაკეთო იმისთვის, რომ ნდობა დავიმსახურო?

---



---



---



---

გაგებაზე ორიენტირებული, აქტიური მოსმენა საშუალებას აძლევს მენტორს, ამოიცნოს მაძიებლის ძირითადი საჭიროებები და მისთვის აქტუალური საკითხები.

ეფექტური მოსმენა არანაკლებ მნიშვნელოვანია ადეკვატური შეკითხვების დასმისა და უკუკავშირის მომზადებისათვის.

ეფექტური მოსმენა რამდენიმე ძირითადი მახასიათებლით გამოირჩევა.

მოსმენა აქტიურია, როცა:

- მსმენელის ყურადღება სრულად არის კონცენტრირებული;

- მსმენელი უჩვენებს, რომ უსმენს;
- მსმენელი რეაგირებს და ამყარებს უკუკავშირს;
- მსმენელი არ აწყვეტინებს მოსაუბრეს;
- მსმენელი პატივისცემითა და გაგებით ეპყრობა მოსაუბრეს და აგრძნობინებს/გამოხატავს, რომ მისგან მიღებული ინფორმაცია მნიშვნელოვანია.

აქტიური მოსმენის სამი მახასიათებელია:

- გულისყურით მოსმენა სიტყვიერი ჩარევის გარეშე;
- პერიფრაზირება (მაგ. „თუ სწორად გავიგე, .....“; „თქვენ ამბობთ, რომ .....?“);
- დამაზუსტებელი კითხვების დასმა (მაგ. „სად?“, „როდის?“, „როგორ?“, „რას გულისხმობთ?“, „რას ნიშნავს .....?“).

საჭირო ინფორმაციის მისაღებად, შესაძლოა, სხვადასხვა ტიპის შეკითხვები დაისვას:

- ღია შეკითხვები (ვიყენებთ იმისთვის, რომ მივიღოთ ამომწურავი ინფორმაცია, გავარკვიოთ ფიქრები, გრძნობები, განწყობები და შეხედულებები, განვიხილოთ ჰიპოტეტური პრობლემები და გადაჭრის გზები. მაგ.: როგორ დაახასიათებთ ჩატარებულ გაკვეთილს? რაზე გაამახვილებთ ყურადღებას საგნობრივი კათედრის გამგესთან შეხვედრის დროს? რა გრძნობა გაგიჩნდათ მოსწავლეების ამგვარი { .... } ქცევის შედეგად? როგორ დაძლევიდა ასეთ ვითარებას?);
- დახურული შეკითხვები (მოითხოვს პასუხს „დიახ“, ან „არა“, ხშირად ინვევს დისკუსიის ჩახშობას და მაძიებლის მიერ სულ უფრო ნაკლები ინფორმაციის გაცემას. თუმცა არის შემთხვევები, როცა დახურული შეკითხვა სასარგებლო საუბრის შესაჯამებლად. მაგ.: საბოლოოდ როგორ მიგაჩნიათ, კათედრის გამგე კმაყოფილია გაკვეთილით?).

შეკითხვების ადეკვატური ტიპისა და თანმიმდევრობის შერჩევა ყოველთვის კონკრეტული საუბრის მიზნებზეა დამოკიდებული. იმის მიხედვით, თუ რა მიზანს ემსახურება საუბარი, შეიძლება გვქონდეს:

- ინფორმაციის განვრცობაზე/გაღრმავებაზე ორიენტირებული შეკითხვები;
- დაზუსტება/დაკონკრეტებაზე ორიენტირებული შეკითხვები.

მოსმენისა და შეკითხვების დასმის გარდა აუცილებლად უნდა გავითვალისწინოთ არავერბალური კომუნიკაციის ძირითადი პრინციპები. სხეულის ენას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს ნებისმიერ ურთიერთობაში.

არავერბალური კომუნიკაციის ყველაზე ეფექტური ფორმებია:

- თვალის კონტაქტი;
- თავის დაქნევა.

მოერიდეთ ჩაკეტვის, დაპირისპირების ან უპირატესობის გამომხატველ ფესტებს, როგორცაა:

- პირისპირ დაჯდომა;
- თავზე დადგომა;
- ხელების ან ფეხების გადაჯვარედინება და სხვ.

ეფექტური კომუნიკაციის, ასევე არავერბალური კომუნიკაციის/სხეულის ენის შესახებ არაერთი სახელმძღვანელოა გამოცემული.

### 3.5.2 თემატური/მიზნობრივი კონსულტაცია

ამ ღონისძიებას მენტორი სხვადასხვა დანიშნულებით ატარებს, მაგალითად, ამა თუ იმ თეორიული საკითხის მიმოხილვის, სტრატეგიის/მეთოდის ეფექტურობის შეფასების, სადემონსტრაციო გაკვეთილის დაგეგმვის, სკოლის ადმინისტრატორთან ან კათედრის წარმომადგენლებთან შეხვედრის/გასაუბრების მომზადების ან სხვა მიზნით.

დანიშნულების მიუხედავად, კონსულტაცია შეიძლება ფორმალისზეულ ან არაფორმალისზეულ ხასიათს ატარებდეს. სასურველია, მენტორმა ფორმალისზეული კონსულტაციის მომზადებას საკმარისი დრო დაუთმოს, რაც, ძირითადად, ამ ღონისძიების ამოცანის, მოსალოდნელი შედეგებისა და საჭირო რესურსების განსაზღვრას გულისხმობს.

მნიშვნელოვანია, რომ კონსულტაცია, ერთი მხრივ, პოზიტიური განწყობის ფონზე წარიმართოს, მეორე მხრივ კი – პროფესიონალური დიალოგის სახეს ატარებდეს.

ეფექტური კონსულტაცია, როგორც წესი, შემდეგი თანმიმდევრობით მიმდინარეობს:

მოქმედება	მაგალითი
მისალმება/უხერხულობის გაფანტვა	გამარჯობა, ... რა იყო დღეს საინტერესო სკოლაში?...
კონსულტაციის ამოცანისა და მოსალოდნელი შედეგების განსაზღვრა	<p>მოდით, დავინწყით. დღეს ჩვენ ორი ამოცანა გვაქვს: 1. დავასრულოთ კონსტრუქტივიზმის თეორიული მიმოხილვა შერჩეული ლიტერატურის მიხედვით, 2. დავინწყით სადემონსტრაციო გაკვეთილის დაგეგმვა ისტორიაში. შენ დაამატებ რამეს? რა მოლოდინი გაქვს? რის შესახებ გსურს საუბარი?</p>
კონსულტაციის შინაარსის რეალიზება (ძირითადი ნაწილი)	<p>დავინწყით კონსტრუქტივიზმის თეორიული ანალიზით. შენ წაიკითხე და დაამუშავე ტექსტი ... რას გამოკვეთდი დასკვნის სახით? რა კავშირია ამ ტექსტსა და წინა ტექსტს შორის? ... არ დაგვაფინყდეს, რომ კონსტრუქტივიზმი საკმაოდ „პრაქტიკული“ თეორიაა და დიდი გავლენა აქვს თანამედროვე სკოლებში საკლასო მუშაობაზე...</p> <p>ახლა კონკრეტული გაკვეთილის მზადებაზე გადავიდეთ. როგორ ფიქრობ, რა მიზანს ისახავს ეს გაკვეთილი? მოდი, გადავშალოთ ეროვნული სასწავლო გეგმის ისტორიის ნაწილი და ვნახოთ, რომელ სტანდარტს დაუკავშირდება მისაღწევი შედეგი...</p>

	ჩემი აზრით, კიდეც ერთხელ უნდა დავფიქრდეთ ამ ტექსტის ეფექტურობაზე. რომელიმე დამატებითი წყარო ხომ არ წავაკითხოთ მოსწავლეებს?...
შეჯამება, შედეგების მიმოხილვა და სამომავლო გეგმის დასახვა	როგორ ფიქრობ, რამდენად შევასრულეთ დასახული ამოცანები? რა გავიგეთ კონსტრუქტივიზმის შესახებ? როგორ გამოვიყენებთ ამ ცოდნას? რამდენად მზად ვართ სადემონსტრაციო გაკვეთილის ჩასატარებლად?  გთხოვ, გადახედო ვებ-გვერდს: <a href="http://www.readwritethink.org">www.readwritethink.org</a> , სადაც ძალიან საინტერესო გაკვეთილების ნიმუშებია მოცემული. ვფიქრობ, სადემონსტრაციო გაკვეთილის მომზადებაში დაგეხმარება...
დასრულება/დახურვა	ჩემი აზრით, დღეს კარგად ვიმუშავეთ... მომავალ შეხვედრამდე.

**3.5.3 წაკითხული ლიტერატურის ერთობლივად განხილვა და შეჯამება**

დღეისათვის საგანმანათლებლო სივრცეში პედაგოგის დასახმარებლად სულ უფრო მეტი ლიტერატურა გამოიცემა სახელმძღვანელოს, გზამკვლევის, ცნობარის, ჟურნალისა და გაზეთის სახით.

მაძიებლობის პროგრამის განხორციელების პროცესში მაძიებელმა გარკვეული დრო ლიტერატურის გაცნობას უნდა დაუთმოს. ზემოთ ჩამოთვლილი ძირითადი დოკუმენტების გარდა მაძიებელი უნდა გაეცნოს პედაგოგიურ

საქმიანობასთან დაკავშირებულ ტექსტებს, რომლებიც მას თანამედროვე პე-დაგოგიური მიდგომების თეორიებისა და რესურსების უკეთ გაცნობიერებაში დაეხმარება.

სასურველია, მენტორმა გადაამოწმოს, ფლობს თუ არა მაძიებელი სტრატეგიული კითხვის ტექნიკას და საჭიროების შემთხვევაში, დაეხმაროს.

სტრატეგიული კითხვა მკითხველის მეტაკოგნიტიურ უნარს ეფუძნება. ის ტექსტის შესახებ შეკითხვების დასმას გულისხმობს, კითხვის დაწყებამდე, კითხვის პროცესში და კითხვის დასრულების შემდეგ.

### მაგალითი:

კითხვის დაწყებამდე	კითხვის პროცესში	კითხვის დასრულების შემდეგ
რის შესახებაა ეს ტექსტი (სათაურისა და ქვესათაურების მიხედვით)?	რას ნიშნავს ეს ტერმინი/ცნება?	რა გავიგე ახალი ამ თემის შესახებ?
რა ვიცი ამ თემის შესახებ?	ვეთანხმები თუ არა ავტორს და რატომ?	როგორ გამოვიყენებ ტექსტიდან მიღებულ ინფორმაციას?
რას მეუბნება ტექსტის სტრუქტურა და თანმიმდევრობა?	კარგად გავიგე თუ არა, რას გულისხმობს აბზაცის შინაარსი?	რა ინფორმაცია მჭირდება დამატებით?

სტრატეგიული კითხვის უნარის განვითარების მიზნით მენტორი უნდა დაეხმაროს მაძიებელს განივითაროს ტექსტის კითხვა ნიშანთა სისტემით (სიმბოლოებით ან სპეციალური მოსანიშნი მარკერით).

მნიშვნელოვანია, რომ წაკითხული ტექსტების საბოლოო განხილვისა და შეჯამებისთვის უნდა ჩატარდეს სპეციალური გასაუბრება მაძიებელთან.

### 3.5.4 გამოცდილი მასწავლებლის მიერ სპეციალურად ორგანიზებული სამოდულო გაკვეთილი

განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მაძიებლობის პერიოდის პირველ ფაზაზე. სწორედ ასეთ გაკვეთილებზე დაკვირვების გზით უყალიბდება მაძიებელს



ეფექტური სწავლებისა და სწავლის მკაფიო სურათი. თუმცა, შესაძლოა, ეს ღონისძიება უშედეგო აღმოჩნდეს, თუ მაძიებელი სათანადოდ არ არის მომზადებული. სასურველია, მენტორმა წინასწარ გააცნოს მაძიებელს გაკვეთილის გეგმა. გთავაზობთ ცხრილს, რომელიც მაძიებელს გაკვეთილის ძლიერი და სუსტი მხარეების ობიექტურ შეფასებაში დაეხმარება. ცხრილში მოცემული კითხვები გაკვეთილის გეგმის უკეთ გააზრებაში, გაკვეთილის მიმდინარეობაზე დაკვირვებასა და გაკვეთილის შეფასებაში დაგეხმარებათ.

<p>კითხვები გაკვეთილის დაწყებამდე</p>	<p>რა არის გაკვეთილის ძირითადი თემა/საკითხი და ქვესაკითხები?</p> <p>რა შედეგს უნდა მიაღწიონ მოსწავლეებმა?</p> <p>რა რესურსებს გამოიყენებს მასწავლებელი?</p>
<p>კითხვები, რომლებიც გაკვეთილის მიმდინარეობას ეხება</p>	<p>რა სტრატეგიებს იყენებს მასწავლებელი?</p> <p>როგორ ახერხებს მასწავლებელი მოსწავლეთა დაინტერესებასა და გააქტიურებას?</p> <p>როგორ ურთიერთობენ/თანამშრომლობენ მოსწავლეები?</p> <p>როგორ იქცევიან პასიური ან დესტრუქციული მოსწავლეები?</p> <p>რა ხერხებს მიმართავს მათთან სამუშაოდ მასწავლებელი?</p> <p>რამდენად სიღრმისეულია შეკითხვები და სააზროვნო პროცესი?</p>
<p>კითხვები გაკვეთილის დასრულების შემდეგ</p>	<p>რა შედეგებს მიღწიეს მასწავლებელმა და მოსწავლეებმა გაკვეთილზე?</p>

	<p>რა იყო გაკვეთილის ყველაზე ძლიერი მხარეები?</p> <p>ხომ არ შეიცვალა გაკვეთილის გეგმა მსვლელობის პროცესში? რატომ?</p> <p>თქვენ რომ ჩაატაროთ ეს გაკვეთილი, რამეს ხომ არ შეცვლიდით (საკლასო გარემოში, აქტივობებში, რესურსებში და სხვ.)?</p>
--	---

### 3.5.5. მაძიებლის მიერ პორტფოლიოს წარმოება

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მაძიებლის პორტფოლიო მეტად ეფექტური ინსტრუმენტია როგორც თვითშეფასების, ისე გარე შეფასებისათვის.

#### რა არის მაძიებლის პორტფოლიო?

მაძიებლის პორტფოლიო მისი პედაგოგიური და პიროვნული მიღწევების ანთოლოგიაა დროის გარკვეულ პერიოდში. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, პორტფოლიო არის იმ მაძიებლის ნამუშევრების კრებული, რომლის მეშვეობითაც მაძიებელი საკუთარ საქმიანობას აფასებს, გაიაზრებს, თუ რა შეცდომები დაუშვა და როგორ შეიძლება მომავალში მათი თავიდან აცილება; იგულისხმება სწავლების სტილი, პროფესიული კომპეტენცია (ცოდნა და უნარები). პორტფოლიო ინდივიდუალური დოკუმენტია და ჩვენს შემთხვევაში, ერთი სასწავლო წლის ნამუშევარს ასახავს.

#### რისთვის გვჭირდება მაძიებლის პორტფოლიო?

პორტფოლიოს ორი ძირითადი დანიშნულება აქვს:

1. მაძიებელი აანალიზებს საკუთარ მიღწევებს პროფესიული ზრდის გზაზე და შესაბამის ინფორმაციას გარკვეულ ფორმატში აყალიბებს. ამ კუთხით, პორტფოლიო პედაგოგიური რეფლექსიის ინსტრუმენტია.

2. დაინტერესებული მკითხველი მკაფიო წარმოდგენას იქმნის მაძიებლის საქმიანობის ხარისხისა და პროფესიული განვითარების შესახებ. ამ კუთხით, პორტფოლიო მასწავლებლის საქმიანობის ადეკვატური შეფასების ინსტრუმენტი.

### რისგან შედგება მაძიებლის პორტფოლიო?

პირობითად, პორტფოლიო შემდეგ დოკუმენტებს შეიცავს:

- მოკლე პედაგოგიურ-ფილოსოფიური ესე სწავლასა და სწავლებასთან დაკავშირებული ამა თუ იმ საკითხის შესახებ;
- პიროვნული გამოცდილების პედაგოგიური ანალიზი (მოკლე ბიოგრაფიული ჩანახატი);
- ეფექტური გაკვეთილის, თემატური ერთეულის ან სასწავლო-აღმზრდელობითი პროექტის ამსახველი მასალა, კერძოდ:
  1. გაკვეთილის, თემატური ერთეულის, საგანმანათლებლო პროექტის გეგმა;
  2. გაკვეთილის (თემატური ერთეულის, პროექტის) ჩატარების ანგარიში;
  3. გამოყენებული ან შექმნილი სასწავლო რესურსი (ტექსტი, პოსტერი, ფილმი და სხვ.); მისი მოკლე აღწერა და შერჩევის მოტივი;
  4. გამოყენებული მეთოდის/სტრატეგიის მოკლე აღწერა და შერჩევის მოტივი;
  5. მოსწავლეთა ცოდნის შეფასების ამსახველი მასალა;
  6. გაკვეთილის (თემატური ერთეულის, პროექტის) მიმდინარეობის ამსახველი ფოტო-ვიდეო-აუდიომასალა;
  7. მენტორის ან სხვა პედაგოგის ჩანაწერი (თუკი დასწრება შედგა).
- მენტორის ან სხვა პედაგოგის გაკვეთილზე დასწრების შედეგად მაძიებლის მიერ შესრულებული ჩანაწერები;
- პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მონაწილეობის ამსახველი მასალა (სერტიფიკატი, სილაბუსი/გეგმა/პროგრამა, ღონისძიების თქვენეული მოკლე შეფასება);
- თვით მასწავლებლის მიერ მომზადებული და ჩატარებული სემინარის/ტრენინგის ამსახველი მასალა;
- მოსწავლეების, მშობლების ან კოლეგების გამოხმაურება;
- პედაგოგიური კვლევის (კონკრეტული სიტუაციის შესწავლა, პედაგოგიური ინტერვენციის კვლევა, შემსწავლელ ჯგუფებში მონაწილეობა) ამსახველი მასალა;
- პროფესიული საქმიანობის გამოცდილება (CV).

ცხადია, სავალდებულო არ არის, ყველა ჩამოთვლილი დოკუმენტის შეტანა პორტფოლიოში. თქვენ შეგიძლიათ, გაამდიდროთ პორტფოლიო სხვა საინტერესო მასალით, რომელიც მიგაჩნიათ, რომ ნათლად ასახავს თქვენს პროფესიულ წარმატებას.

### როგორ ვანარმოოთ მაძიებლის პორტფოლიო?

პორტფოლიოს შედგენა შემოქმედებითი პროცესია. რაც უფრო ორიგინალურია პორტფოლიო, მით უფრო მკაფიოდ და ნათლად ასახავს თქვენს დამოკიდებულებებს, ღირებულებებს, მიღწევებსა და წარმატებას პედაგოგიური საქმიანობის პროცესში. მართალია, პორტფოლიო რამდენიმე ფორმალურ დოკუმენტს შეიცავს, ის მაინც მრავალფეროვანი და საინტერესო უნდა იყოს.

პორტფოლიოს დამოუკიდებლად წარმოება გამოუცდელი სპეციალისტისათვის არ არის ადვილი პროცესი, ამიტომ მენტორმა პერიოდული გადახედვითა და მიზნობრივი რეკომენდაციებით მაძიებელს სათანადო დახმარება უნდა აღმოუჩინოს.

### პორტფოლიოს შედგენის საფეხურები მაძიებლისთვის:

საფეხური 1. აიღეთ საქალაქე, რომელიც ამიერიდან თქვენი პორტფოლიოს ფუნქციას შეასრულებს.

საფეხური 2. დაფიქრდით ოთხ შეკითხვაზე (სასურველია, პასუხები ჩამოწეროთ):

- ა) ვინ გაეცნობა ჩემს პორტფოლიოს?
- ბ) რა აინტერესებს ჩემი საქმიანობის შესახებ ჩემი პორტფოლიოს პოტენციურ მკითხველს?
- გ) რის თქმა მსურს ჩემი საქმიანობის შესახებ მკითხველისათვის?
- დ) რა ფორმით შეიძლება ჩემი საქმიანობის პოზიტიური მხარეების ჩვენება პორტფოლიოში?

საფეხური 3. გაიხსენეთ მასწავლებლის სტანდარტები და მათი დანიშნულება. კიდევ ერთხელ ყურადღებით გადახედეთ მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტს. დაფიქრდით და მონიშნეთ მუხლები, რომლებსაც ან განსა-

კუთრებული ხარისხით/წარმატებით ასრულებთ, ან იმაზე გაცილებით უკეთ, ვიდრე აქამდე ასრულებდით.

საფეხური 4. მოიფიქრეთ, რა თვალსაჩინო მასალითაა შესაძლებელი თქვენი საქმიანობის ეფექტურობის ან სრულყოფის ჩვენება. გადახედეთ პორტფოლიოში შესატანი დოკუმენტების/თვალსაჩინოებების ნუსხას. გადანყვიტეთ, რა მასალას შეიტანთ პორტფოლიოში და რა თანმიმდევრობით.

საფეხური 5. დაიწყეთ მასალის მოგროვება. თითოეულ დოკუმენტს დაურთეთ მოკლე ფორმალური აღწერა. მაგალითად: „გაკვეთილის გეგმა“, „მოსწავლის ნამუშევარი“, „პედაგოგიური ესე“ და სხვ.

საფეხური 6. პორტფოლიოს შევსების შემდეგ გააკეთეთ სარჩევი, რომელიც მკითხველს მასალაში ნავიგაციას გაუადვილებს. ჩადეთ სარჩევი პორტფოლიოს დასაწყისში.

საფეხური 7. მოემზადეთ თქვენს პორტფოლიოზე საუბრისათვის. ხშირად მასწავლებლის საქმიანობის ხარისხთან დაკავშირებით ინდივიდუალიზებული გასაუბრებები იმართება პორტფოლიოს მოშველიებით.

საფეხური 8. შეატყობინეთ მენტორს, რომ თქვენ დაასრულეთ პორტფოლიოს წარმოება და მზად ხართ მისი პრეზენტაციისათვის.

### 3.5.6 მაძიებლის საქმიანობის შეფასება

მაძიებლის საქმიანობის შეფასება შემდეგ კომპონენტებს მოიცავს. ესენია:

1. მიმდინარე შეფასება;
2. შუალედური შეფასება;
3. შემაჯამებელი (საბოლოო) შეფასება.

თითოეულ მათგანს საკუთარი, განსაზღვრული დანიშნულება აქვს. შეფასება რამდენიმე ძირითად შეკითხვაზე მოითხოვს პასუხს:

- რატომ ვაფასებთ მაძიებელს?
- რას ვაფასებთ (ინფორმაციას, პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებს, დამოკიდებულებებს)?
- შეფასების რომელი ტიპები და ინსტრუმენტები გამოიყენება შეფასების პროცესში?

- როგორ აღირიცხება შეფასების პროცესი და შედეგები?
- როგორ გამოიყენება შეფასება (პროცესი და შედეგები) მაძიებლის სასარგებლოდ?
- როგორ უნდა მიიღონ ინფორმაცია შეფასების შესახებ დაინტერესებულმა მხარეებმა (თვით მაძიებელს, სკოლის ადმინისტრაციას, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრს და სხვ.)?

ქვემოთ თითოეულ შეკითხვას თანმიმდევრულ და ამომწურავ პასუხს გავცემთ.

### რატომ ვაფასებთ მაძიებელს?

მაძიებლის შეფასებას რამდენიმე მკაფიო დანიშნულება აქვს:

1. მაძიებლის ინფორმირება მაძიებლობის პროცესისა და მოცემული მომენტისთვის მიღწეული შედეგების შესახებ;
2. მენტორის ინფორმირება მაძიებლობის პროცესისა და შედეგების შესახებ;
3. სკოლის ინფორმირება მაძიებლობის პროცესისა და შედეგების შესახებ;
4. მაძიებლობის პროცესის შესახებ შუალედური ან საბოლოო ანგარიშის შემუშავება და მიწოდება.

ეფექტურად განხორციელებული შეფასების საფუძველზე:

- მენტორი აუმჯობესებს სამოქმედო გეგმას, ინსტრუქციებსა და საჭირო რესურსებს;
- მაძიებელი აუმჯობესებს თავის საქმიანობას;
- სკოლა უზრუნველყოფს ადეკვატურ დახმარებას მაძიებლობის პროცესის მიმართ;
- მაძიებლობის პროგრამის განმხორციელებლები იღებენ ეფექტურ გადაწყვეტილებებს მაძიებლობის პროცესის განვითარების მიზნით.

### რას ვაფასებთ?

შეფასების საგნის დადგენა ერთ-ერთი უმთავრესი ამოცანაა. ჩვენ შემთხვევაში საჭიროა პასუხი გავცეს შეკითხვას: კონკრეტულად რას აღწევს მაძიებელი?

გავიხსენოთ, რომ სტანდარტებზე ორიენტირებულ სისტემაში ამ შეკითხვაზე პასუხი რამდენიმე მნიშვნელოვან დოკუმენტში უნდა მოვიძიოთ. ესენია:

- მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი
- მასწავლებლის ეთიკის სახელმძღვანელო
- კონკრეტული მაძიებლის პროგრამა (კერძოდ შედეგებისა და ამოცანების ჩამონათვალი)

როგორც მიმდინარე, ისე შემაჯამებელი შეფასების საგანი სწორედ ამ დოკუმენტებში ჩამოყალიბებული შედეგებისა და ინდიკატორების მიხედვით განისაზღვრება.

ეროვნული სასწავლო გეგმის და არა მხოლოდ ამ დოკუმენტის მიხედვით, სწავლაში შეიძლება მოვიაზროთ სამი რამ:

1. ინფორმაციული ცოდნის გაფართოება, იდეების, მოვლენებისა და კანონზომიერებების სიღრმისეული გაგება, ცნებების/კონცეპტების ათვისება და რაციონალურად ორგანიზება (მაგ. მაძიებელი გაეცნო ინფორმაციას კონსტრუქტივიზმის თეორიის შესახებ. მან სიღრმისეულად გაიაზრა, თუ რატომ და როგორ ვიყენებთ ამ თეორიას პრაქტიკულ პედაგოგიკურ საქმიანობაში.)
2. უნარ-ჩვევების დაუფლება და/ან განვითარება (იგულისხმება ზოგადი ან სპეციფიკური უნარები. მაგ. მაძიებელს შეუძლია განასხვავოს კონსტრუქტივისტული სტრატეგიები ბიჰევიორისტული სტრატეგიებისაგან; შეუძლია გამოიყენოს კონსტრუქტივისტული მიდგომა კითხვის სწავლების პროცესში).
3. დამოკიდებულებების გამომუშავება (მაძიებელი აღიარებს კონსტრუქტივიზმის მნიშვნელობას მოსწავლეზე ორიენტირებულ პედაგოგიკაში. ის პოზიტიურად არის განწყობილი კონსტრუქტივისტული მიდგომების მიმართ).

მაძიებლის მუშაობის პერიოდული ანალიზი მენტორის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფუნქციაა. მუშაობის პროცესში უნდა დადგინდეს, თუ რამდენად მისდევს მაძიებელი მენტორთან ერთად შემუშავებულ გეგმას, რამდენად აღწევს წინასწარ განსაზღვრულ შედეგებს და რომელი ამოცანების შესრულება საჭი-

როებს საგანგებო ყურადღებას. ჩვეულებრივ, საქმიანობის ეფექტურობის გადამონმების ამგვარ პროცესს მონიტორინგს უწოდებენ. მიუხედავად იმისა, რომ მონიტორინგი კრიტიკული ანალიზისა და თვითშეფასების ელემენტებს მოიცავს, იგი საბოლოო შეფასებისაგან განსხვავდება.

მაძიებლის მიმდინარე შეფასება ორ ძირითად მიზანს ისახავს:

- აღწეროს მოცემული მომენტისთვის არსებული მდგომარეობა დაგეგმილ შედეგებთან მიმართებაში;
- განისაზღვროს მიმდინარე პროცესზე ზემოქმედების საჭიროებები.

მიმდინარე პროცესის შეფასება, პირველ რიგში, კრიტიკულ რეფლექსიას მოითხოვს.

თუ მენტორი მონიტორინგსა და მიმდინარე შეფასებას მკაცრი კონტროლის სახეს არ მისცემს, საქმიანად და კეთილგანწყობილად წარმართავს, მაშინ კრიტიკული რეფლექსია მაძიებლის საქმიანობაში ყველაზე სასარგებლო მოვლენად გადაიქცევა.

### **მაძიებლის შემაჯამებელი შეფასების ჩატარება და შედეგების წარდგენა სკოლის დირექტორთან**

მაძიებლის საქმიანობის შემაჯამებელი შეფასება მაძიებლობის პერიოდის ერთ-ერთი ყველაზე საპასუხისმგებლო საფეხურია. შემაჯამებელი შეფასება რამდენიმე საფეხურისაგან შედგება:

- შემაჯამებელი სადემონსტრაციო გაკვეთილის ჩატარება ორი მენტორის (უშუალო და მისი კოლეგა), რამდენიმე დამკვირვებელი მასწავლებლისა და დირექტორის (მისი სურვილის შემთხვევაში) მონაწილეობით;
- შემაჯამებელი გასაუბრება მაძიებლის პორტფოლიოზე დაყრდნობით ორი მენტორისა (უშუალო და მისი კოლეგა), რამდენიმე დამკვირვებელი მასწავლებლისა და დირექტორის (მისი სურვილის შემთხვევაში) მონაწილეობით;
- მენტორის შემაჯამებელი ანგარიშის დაწერა და წარდგენა სკოლის დირექტორთან;
- დირექტორის მიერ შემაჯამებელი დასკვნის დაწერა მაძიებლობის პროცესის შედეგის შესახებ.



■ შუალედური და შემავალი შეფასებისათვის სასურველია სპეციალური რუბრიკის გამოყენება.

დანართში №3 მოცემულია მაძიებლის საქმიანობის შემავალი შეფასების ფორმა.

## **თავი 4.**

### **პირვლი ნაბიჯი ჰროჯასიში**

#### **4.1. რატომ გადანყვიტეთ მასწავლებლობა? რამდენიმე რჩევა მაძიებელს**

თუ თქვენ მასწავლებლობას აპირებთ, მაშინ ერთი შეხედვით მარტივ კითხვასაც ადვილად გასცემთ პასუხს: „რატომ გახდით მასწავლებელი?“. ყველაზე გავრცელებული და ალბათ ყველაზე უარესი პასუხი ამ კითხვაზე არის „იმიტომ, რომ მასწავლებლობა ყოველთვის მინდოდა“. სანამ მასწავლებლობას გადანყვიტთ, შეეცადეთ, საფუძვლიანად გააცნობიეროთ მასწავლებლობის არსი. დასაწყისისთვის, დაფიქრდით თქვენს მოტივაციაზე. არსებობს ბევრი პოზიტიური და სარწმუნო მიზეზი იმისათვის, რომ მასწავლებლობა გინდოდეთ. აქვე მოცემულია რამდენიმე ყველაზე გავრცელებული პასუხი.

#### **მასწავლებლობა მინდა, რადგან მიყვარს ჩემი საგანი;**

ეს ძლიერი და მნიშვნელოვანი მოტივაციაა, განსაკუთრებით საბავო/საშუალო სკოლის დონეზე. რასაკვირველია, უნდა გიყვარდეს საგანი, რომელსაც ასწავლი და ენთუზიაზმით ეკიდებოდე საქმეს. რადგან, მოსწავლეები მასწავლებლის ენთუზიაზმს ძალიან აფასებენ – ფაქტობრივად, უფრო მეტად, ვიდრე საგნის ღრმა ცოდნას. მოსწავლეებში იმავე ენთუზიაზმის აძვრა, რაც შენშია, ძალიან ძნელი და იდეალისტურია.

რა თქმა უნდა, მხოლოდ ეს არ კმარა. ხშირად ფიქრობენ, რომ რადგან საგანი კარგად იციან, მისი გადაცემა მოსწავლეებისთვის დიდ სირთულეს არ უნდა წარმოადგენდეს. ასეთი მიდგომა გამართლებული არ არის. სწავლება ბევრად უფრო მეტია, ვიდრე „გადაცემა“. სწორედ ამიტომაც სწავლება რთული და ამავდროულად საინტერესო. ისიც კარგად უნდა გააცნობიერო, რომ შენი საყ-

ვარელი საგნის სწავლება მოგიწევს მოსწავლეებისთვის, რომელთა უმრავლესობას (სტატისტიკურად) არ აინტერესებს.

### მინდა რამე სასარგებლო და მნიშვნელოვანი გავაკეთო;

ესეც ძალიან კეთილშობილური და მნიშვნელოვანი მოტივაციაა. გაითვალისწინეთ მასწავლებლის ხელფასი, მაღალი მოთხოვნები და სერიოზული პასუხისმგებლობა. კარგი მასწავლებელი სალამოსაც მუშაობს და შაბათ-კვირასაც, ამასთან ერთად ხშირად ესწრება ტრენინგებს.

### მიყვარს ბავშვები;

ძალიან კარგი არგუმენტია, რომ გსიამოვნებთ ბავშვებთან ურთიერთობა. მაგრამ ისინიც ერთმანეთისგან ისე განსხვავდებიან, როგორც ნებისმიერი ზრდასრულები. თქვენ არ უნდა ეცადოთ, აუცილებლად მათი „მეგობარი“ გახდეთ. შეიძლება, თქვენსა და ზოგ მოსწავლეს შორის არ იყოს დიდი ასაკობრივი განსხვავება, მაგრამ მათთან გარკვეული დისტანცია აუცილებელია. მოსწავლეები მაინც მიგიღებენ, რადგან მათ მოსწონთ ცვლილება და თან ახალგაზრდა ხართ.

გადახედეთ თქვენს მიზნებს: რატომ გინდათ, რომ მენტორი გყავდეთ?

- გყავდეთ მენტორი ნიშნავს, რომ თქვენ მზად ხართ ცვლილებისთვის, როგორც პროფესიულად, ისე პიროვნულად;
- ნამდვილად მზად ხართ, რომ მოისმინოთ და გაითვალისწინოთ მეგობრული კრიტიკა?

განსაზღვრეთ: რას მოელოთ მენტორისგან და რას გააკეთებთ იმისათვის, რომ ეს პარტნიორობა წარმატებული იყოს?

- იფიქრეთ და განსაზღვრეთ, თუ რა დროს დაუთმოთ მაძიებლობის პროგრამის განხორციელებას თქვენ და თქვენი მენტორი;
- ამასთანავე, რა პასუხისმგებლობას აიღებთ საკუთარ თავზე?
- შეეცადეთ თქვენი მოლოდინი რეალისტური იყოს – მიზნებს ერთ დღეში ვერ მიაღწევთ. ნუ მოელოთ სწრაფ ცვლილებებს. ყურადღებით დაგეგმეთ გრძელვადიანი და მოკლევადიანი ამოცანები და მათი მიღწევის საშუალებები.

ბები. სწორედ აქ განისაზღვრება კონკრეტული მიზნის მიღწევის საშუალება, ეტაპები და სავარაუდო დრო;

- გულახდილად უთხარით მენტორს, თუ რას ელით მისგან. მიზნები და ამოცანები მაძიებლობის პროცესში დაკონკრეტდება;
- გახსოვდეთ, რომ მენტორიცა და მაძიებელიც მაძიებლობის პროცესში ყველაზე მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ. პროცესი მხოლოდ მაშინ იქნება წარმატებული, თუ ორივე მხარე კეთილსინდისიერად შეასრულებს დაკისრებულ მოვალეობას.

### სთხოვეთ მენტორს გაგიზიაროთ საკუთარი აზრი და რჩევა.

- მოუსმინეთ, მაშინაც კი თუ მენტორის აზრს არ ეთანხმებით;
- დასვით კითხვები ან სთხოვეთ მენტორს ახსნა-განმარტება;
- გაარკვიეთ, რა რესურსები შეგიძლიათ გამოიყენოთ თქვენს საქმიანობაში და სად მოიძიოთ ისინი;
- ისწავლეთ პრობლემების მოგვარება. დაიწყეთ წვრილმანით;
- შეადგინეთ მენტორთან მუშაობის სავარაუდო გეგმა, სადაც სამოქმედო გეგმასა და ვადებს განსაზღვრავთ;
- განსაზღვრეთ სამი ძირითადი მიზანი, რომლის მიღწევის შემთხვევაშიც ჩათვლით, რომ მაძიებლობის პერიოდი წარმატებული იყო.

მენტორი არის ადამიანი, რომელმაც უნდა გასწავლოთ, თუ როგორ გაუმკლავდეთ პრობლემებს, რათა წარმატებით მიაღწიოთ თქვენს აკადემიურ და კარიერულ მიზნებს. ის თქვენი მრჩეველი და დამრიგებელია ამ მეტად საინტერესო და საპასუხისმგებლო საქმეში.

### კეთილსინდისიერად შეასრულეთ თქვენი, როგორც მაძიებლის მოვალეობები.

- გაარკვიეთ მენტორის მოვალეობები და სამუშაოს მოცულობა;
- გაერკვიეთ თქვენს მოვალეობებში;
- რეალურად განსაზღვრეთ, რამდენი დრო შეიძლება დაგითმოთ მენტორმა და თქვენი შესაძლებლობა – მიაღწიო დასახულ მიზნებს;
- იყავით მზად, ისწავლოთ და მიიღოთ კონსტრუქციული კრიტიკა.

### იყავით აქტიური.

- ჰკითხეთ მენტორს რჩევა. მენტორმა ყოველთვის არ იცის, როდის და რაში გჭირდებათ დახმარება;
- თქვენს მენტორთან ერთად კარგად გაერკვიეთ, თუ რისი შესაძლებლობა გაქვთ პროგრამის ფარგლებში;
- დასვით კითხვები. კითხვები სწავლის ერთ-ერთი არსებითი კომპონენტია;
- სთხოვეთ მენტორს, აგიხსნათ. ნუ ელოდებით, რომ ყველაფერს მაშინვე/ერთბაშად გაიგებთ;
- შესთავაზეთ მენტორს ახალი იდეები.

### პრაქტიკულად გამოიყენეთ ყველაფერი, რასაც სწავლობთ.

- განავითარეთ დაგეგმვის საკუთარი უნარი;
- განავითარეთ თვითშეფასების მექანიზმი და შეეცადეთ ობიექტურად შეაფასოთ საკუთარი საქმიანობა. დაიმახსოვრეთ – იდეალური არავინაა;
- აიღეთ პასუხისმგებლობა პროგრამის მიზნების განხორციელებასთან დაკავშირებით.

## **თავი 5.**

### **სკოლის ჩოლი მაძიებლობის პროცესი - მიმოხილვა**

თანამედროვე სკოლას მზარდი მოთხოვნების პირობებში უწევს საქმიანობა, ამიტომ აუცილებელია სასწავლო პროცესის უზრუნველყოფა კონკურენტუნარიანი პედაგოგებით, რომლებიც მომავალი თაობების ხარისხიან განათლებაზე იზრუნებენ.

მაძიებლის დახმარება მხოლოდ მენტორის ფუნქცია არ არის. სკოლის წარმომადგენლებს, სხვა გამოცდილ მასწავლებლებსა და დირექტორს მნიშვნელოვანი ფუნქცია აკისრიათ მაძიებლის საქმიანობაში.

რა გზით შეუძლია სკოლას მაძიებლის მხარდაჭერა? პირველ რიგში, მნიშვნელოვანია, რომ სკოლა თავიდანვე დადებითი განწყობით შეეგებოს მაძიებლის გამოჩენას და ღიად გამოხატოს ეს.

მაძიებლის მიღება და სკოლის არც თუ მარტივ ყოველდღიურ ცხოვრებაში ინტეგრირება სასკოლო კულტურის მნიშვნელოვან კომპონენტად უნდა განვიხილოთ.

სკოლის კულტურა იმ ღირებულებების, პრიორიტეტებისა და ნორმების ერთობლიობას წარმოადგენს, რომლებსაც სკოლის წარმომადგენლები გადანყვეტილებების მიღებისა და რეალიზების პროცესში იზიარებენ და ითვალისწინებენ.

სკოლის კულტურასა და კლიმატს მნიშვნელოვანწილად სასკოლო პერსონალის მიერ გაზიარებული ლიდერობის, ურთიერთობის, თანამშრომლობის, კონფლიქტების რეგულირების, პროფესიული განვითარების ფორმები განაპირობებს. როცა სკოლა ლიდერობისა და „ზემოდან – ქვემოთ“ მართვის ავტორი-

ტარულ მოდელს ეყრდნობა, მნიშვნელობას არ ანიჭებს პოზიტიურ ცვლილებასა და განვითარებაზე ორიენტირებულ წინადადებებს/პროექტებს და ძირითადად ბრძანებებისა და დავალებების გაცემასა და დისციპლინარული ნორმების დაცვაზე აქვს მიმართული ძალისხმევა, ორგანიზაციულ კულტურაში თავს იჩენს დაბალი მიმღებლობა, დაქვეითებული მოტივაცია და იზოლაციონიზმი. ასეთ კონტექსტში მაძიებელი და მასზე ზრუნვა მხოლოდ ტვირთად აღიქმება და ეს დამოკიდებულება მაძიებლობის პროცესს საგრძნობლად აფერხებს.

განათლების უცხოელი სპეციალისტები, ტერი დილი და კერტ პეტერსონი, სკოლის კულტურის ყველაზე ლაკონურ განმარტებას გვთავაზობენ. მათი თქმით ეს არის „შიდა რეალობა“.

უფრო გავრცობილი განმარტების მიხედვით კი, ეს „შიდა რეალობა“ ასახავს ყველაფერს, რაზეც ორგანიზაციის წევრები ზრუნავენ, რის კეთებაზეც ურჩევნიათ დროის ხარჯვა, რასაც მიღწევად აღიარებენ და რაზეც საუბრობენ.

ღია და განვითარებაზე ორიენტირებული სკოლა, ზემოთ აღწერილი სურათის საპირისპიროდ, მართვის დემოკრატიულ პრინციპებს, გუნდური მუშაობისა და მუდმივი სწავლის პრინციპებს ეყრდნობა. ასეთი კულტურა საკმარის ყურადღებასა და ადგილს უთმობს საინტერესო სიახლეებს, ალტერნატიულ, ინოვაციურ წინადადებებს, ურთიერთნახალისებასა და მიღწევების დაფასებას.

ბუნებრივია, ამგვარი კლიმატით გაჯერებულ სკოლაში მაძიებლობა – მენტორობის პროცესი იმთავითვე სკოლის ცხოვრების კიდევ ერთ, საინტერესო განზომილებად აღიქმება, რაც მენტორსა და მაძიებელს ეფექტური მუშაობისათვის საუკეთესო კონტექსტს უქმნის.

ქვემოთ მოცემულია რამდენიმე რჩევა, რომელთა გათვალისწინება საგრძნობლად გააადვილებს როგორც მაძიებლის, ასევე მენტორის მუშაობას სკოლაში, განსაკუთრებით მაძიებლობის პირველ ეტაპზე. სასურველია, რომ:

- მაძიებლობის პროგრამისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავების შემდეგ დირექტორი შეხვდეს მაძიებელსა და მენტორს, გაეცნოს პროგრამის პრიორიტეტებსა და მაძიებლის ძლიერ მხარეებს. დირექტორის მხრიდან გა-

მოსატყულო დადებითი მოლოდინი და მხარდაჭერა განსაკუთრებით ეფექტურად მოქმედებს მაძიებლის მოტივაციაზე.

- სკოლამ მიიწვიოს მაძიებელი ტრადიციულ და არაფორმალურ ღონისძიებებზე. მენტორთან და მენტორის კოლეგებთან არაფორმალურ ვითარებებში კომუნიკაცია ეხმარება მაძიებელს პროფესიონალებთან ურთიერთობის ბარიერის დაძლევისა და სკოლის კულტურის გათავისებაში.
- მაძიებელს ხშირად ერიდება, ითხოვოს დახმარება და რჩევა. ამიტომ მენტორის კოლეგებმა პერიოდულად უნდა შეახსენონ მაძიებელს, რომ მზად არიან, კონსულტაცია გაუწიონ და\ან დაეხმარონ კონკრეტული პრობლემის გადაჭრაში.
- გამოცდილმა მასწავლებლებმა (მენტორთან შეთანხმებით) გაკვეთილზე მოიწვიონ მაძიებელი ან მაძიებლის ჩატარებულ გაკვეთილს დაესწრონ, რადგან სადემონსტრაციო გაკვეთილი დამწყები მასწავლებლის პროფესიული ზრდის ყველაზე ეფექტური საშუალებაა.
- სკოლამ შესთავაზოს მაძიებელს სასწავლო და დამატებითი რესურსები (წიგნები, ჟურნალ-გაზეთები, ლაბორატორია, აუდიო-ვიდეო მასალები, თვალსაჩინოებები, ინტერნეტი, კომპიუტერული და ასლ-გადამღები ტექნიკა და ა.შ.) რესურსების ხელმისაწვდომობა ერთი მხრივ, პრაქტიკულ დახმარებას უწევს მაძიებელს, მეორე მხრივ, ეს არის მის მიმართ ნდობის გამოხატულება. მნიშვნელოვანია, რომ მაძიებელმა იცოდეს რესურსების განთავსების ადგილი და მოხმარების წესები.

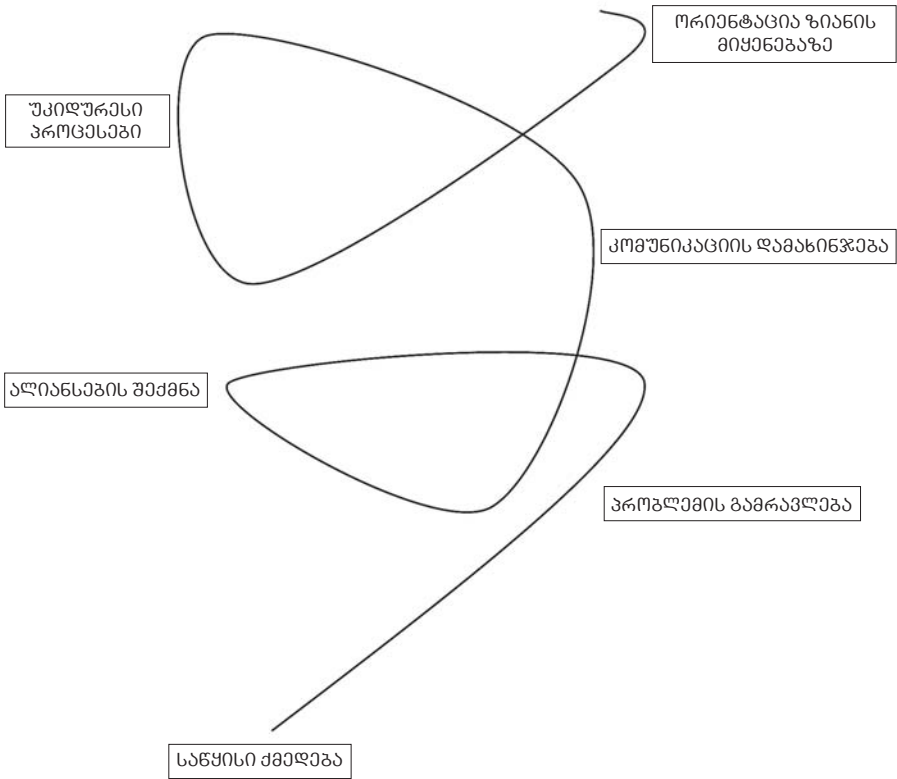
## 5.1. კონფლიქტები სკოლაში

სკოლაში კონფლიქტების მრავალი ფორმა შეიძლება შეგხვდეთ. ქვემოთ წარმოდგენილი საკითხები ხელს შეუწყობს მაძიებელს, თავი გაართვას ზოგ მათგანს.

კონფლიქტის განვითარებას გამოხატავენ შემდეგი სქემის სახით:



## ესკალაციის ქარბორბალა



### 5.2. კონფლიქტის წყაროები და ტიპები

კონფლიქტის წყაროს მიხედვით არსებობს განსხვავებული ტიპის კონფლიქტები. სწორედ მისი წყაროებისა და ტიპის მიხედვით განისაზღვრება კონკრეტული კონფლიქტის გადაჭრის გზები და საშუალებები.

#### ინფორმაციული კონფლიქტები

ხშირად კონფლიქტის მიზეზად იქცევა ხოლმე არასწორი, დამახინჯებული, არასაკმარისი ან განსხვავებული ინფორმაცია. ასეთ შემთხვევაში შესაძლე-

ბელია პრობლემის მოგვარება ინფორმაციის მოპოვებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე მოლაპარაკების გზით.

სასურველია, მხარეები შეთანხმდნენ იმაზე, თუ რა ინფორმაცია სჭირდებათ, როგორ მოიპოვონ ეს ინფორმაცია და რამდენად საკმარისად შეიძლება ჩაითვალოს იგი.

### **ურთიერთობის კონფლიქტები**

ასეთი ტიპის კონფლიქტები იმ შემთხვევაში წარმოიქმნება, როდესაც მხარეებს უჩნდებათ განცდა, რომ მათ არ უნევენ ანგარიშს, არ აფასებენ საკმარისად, არ აქცევენ ყურადღებას. ასეთი კონფლიქტების მოგვარებისას გასათვალისწინებელია, რომ მათ ძლიერი ემოციური ფონი ახასიათებს.

### **ღირებულებების კონფლიქტი**

ღირებულებები ჩვენთვის იმის საზომია, თუ რა არის კარგი და ცუდი, სამართლიანი – უსამართლო, მორალური – ამორალური. თუ მხარეები კატეგორიულ ფორმაში გამოთქვამენ თავიანთ მოსაზრებებს, მოლაპარაკება შეუძლებელი ხდება. ამგვარი კონფლიქტის მოგვარებისათვის, სასურველია, მხარეებმა გააცნობიერონ, რომ ღირებულებების კონკრეტული სფერო მათი ურთიერთობის მხოლოდ ნაწილია და არსებობს სხვა ღირებულებები, რაც შეიძლება მათთვის საერთო იყოს.

### **სტრუქტურული კონფლიქტები**

შესაძლებელია, კონფლიქტი გამოიწვიოს მასში ჩართულ მხარეთაგან დამოუკიდებელმა გარე სტრუქტურამ, ძალამ (მაგ.: კანონები, დროითი შეზღუდვები, გეოგრაფიული და ფიზიკური ფაქტორები, სოციალური) ასეთ შემთხვევაში, ხშირად, რომელიმე მხარე არსებულ პრობლემას მეორე მხარეს მიაწერს. სასურველია, მხარეებმა საკითხი გულწრფელად და ღიად განიხილონ, რის შედეგადაც შესაძლებელია, მხარეებმა შერიგების გზები გამოიხატონ.

### **ინტერესებთან დაკავშირებული კონფლიქტები**

ასეთი კონფლიქტის წყაროს ინტერესების რეალური ან მოჩვენებითი შეუთავსებლობა წარმოადგენს. ინტერესი შეიძლება იყოს მატერიალური (ფული,

სახლი, ქონება), ფსიქოლოგიური (სტატუსი, აღიარება), პროცესთან დაკავშირებული (რამდენად მისაღებია პროცესი). ასეთი კონფლიქტის მოსაგვარებლად, სასურველია, მხარეები შეხვდნენ ერთმანეთს და თავიანთი ინტერესები გაუზიარონ, რათა შეთანხმებამდე მივიდნენ.

### 5.3. რჩევები კონფლიქტის დეესკალაციისათვის

არსებობს კონფლიქტის დეესკალაციისათვის ძირითადი პრინციპები. შესაძლოა, მათი გამოყენება არც ისე ადვილი აღმოჩნდეს, მაგრამ თუ გვსურს კონფლიქტის მართვა, სასურველია მათი ცოდნა და პრაქტიკაში გამოყენება.

სამი ძირითადი პრინციპი და...

- აიღეთ პასუხისმგებლობა საკუთარ ქმედებებზე, გრძნობებსა და აზრებზე. აღიარეთ წვლილი კონფლიქტის გაღვივებაში;
- შეეცადეთ, რომ ოპონენტის ქცევამ არ განსაზღვროს თქვენი ქცევა, ნუ გახდებით მანიპულაციის საგანი; მოიქცით საკუთარი ეთიკური ნორმებისა და შეხედულებების შესაბამისად;
- გაითვალისწინეთ მეორე მხარის ინტერესები.

...შვიდი რჩევა, რომელიც კონფლიქტის დეესკალაციას უწყობს ხელს:

- გამოხატეთ თქვენი გრძნობები საყვედურების გარეშე;
- ნუ განავრცობთ საკამათო საკითხს, ისაუბრეთ კონკრეტულ პრობლემაზე;
- ნუ მოიშველიებთ სხვა ადამიანებს ან ავტორიტეტებს;
- არ გამოიყენოთ გამოთქმები: „შენ ყოველთვის...“, „შენ არასოდეს...“
- ნუ მიაწვებთ სხვა ადამიანებს „იარლიყებს“ („დაუდევარი ხარ...“, „უყურადღებო ხარ...“)
- ნუ ჩაუდგებით ოპონენტს ჯიბრში;
- ნუ მიიღებთ გადაწყვეტილებას გაბრაზებული.

## **ბაიოკანონები ეთიკური და სასწავლო ინტერნეტ-რესურსები**

- განმარტებითი ლექსიკონი განათლების სპეციალისტებისთვის, პირველი ნაწილი (2007) ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასების ცენტრი, თბილისი.
- ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი (2005).
- ეტა. რ. ჰოლინზი (1999), როგორ გავხდეთ რეფლექსური პრაქტიკოსი. კრებული: წარმატების მიღწევის გზები სკოლაში.
- კეინ ბლიჩი (1990), ახლად კვალიფიცირებული მასწავლებლების ჩართვა პროფესიულ საქმიანობაში და მენტორობა.
- ჰალ პორტერი (2003), დამწყები მასწავლებლების მენტორობა.
- სწავლება და შეფასება (2008), მასწავლებელთა დამხმარე სახელმძღვანელო, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, თბილისი.
- ეროვნული სასწავლო გეგმის პილოტირებისა (2005-2006) და დანერგვის კვლევები (2007), ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასების ცენტრი, თბილისი.
- Teachers Matter. Attracting, developing and retaining effective teachers (2005), OECD.
- Trevor Wright (2008) How to be a brilliant trainee teacher
- С. В. Кривцова (1997) “Навыки конструктивного взаимодействия”.
- [www.mes.gov.ge](http://www.mes.gov.ge) – საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ოფიციალური ვებ-გვერდი.
- [www.tpdc.ge](http://www.tpdc.ge) – მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის ვებ-გვერდი.
- [www.ganatleba.org](http://www.ganatleba.org) – ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასების ცენტრის ვებ-გვერდი.
- [www.readwritethink.org](http://www.readwritethink.org)

**მაქიაჯლის მიერ ინდივიდუალური და  
მენტორთან ერთად მუშაობის რეგულარობა**

მასწავლებლობის მაძიებელი ვალდებულია **კვირაში 9 საათი და დღეში არანაკლებ 3 საათი** გაატაროს სკოლაში.

მენტორთან ყოველდღიური ურთიერთობის 3 საათიდან **ერთი** იქნება ე.წ. **საკონტაქტო საათი**, როდესაც მენტორი და მაძიებელი ერთად იმუშავებენ სხვადასხვა საკითხზე, ხოლო დანარჩენი 2 საათი კი მაძიებელი დამოუკიდებელ მუშაობას უთმობს.

მენტორი მაძიებლის საჭიროებისა და ინტერესიდან გამომდინარე წყვეტს, რა ტიპის საქმიანობაში ჩააბას მაძიებელი, მაგ: სთავაზობს, წაიკითხოს პროფესიული/საგნობრივი ლიტერატურა, მოამზადოს კაბინეტი, დაესწროს ღონისძიებას ან გაკვეთილს, დაგეგმოს აქტივობა მოსწავლეებისთვის და სხვ.

პირველი და მეორე სემესტრის დამთავრებიდან 10 სამუშაო დღის განმავლობაში, მაძიებელი სკოლის კომისიას წარუდგენს მაძიებლის სემესტრულ ანგარიშს.



განსაკუთრებული  
პროფესიული განვითარების  
პროგრამის  
პროექტი

მაძიებლის სამესტრული ანგარიში

---

მენტორის სახელი, გვარი:

---

საგანი:

---

სკოლა, ქალაქი:

---

შედგენის თარიღი:

---

საანგარიშო პერიოდის დასაწყისი და დასასრული

<p>დოკუმენტის ან მასალის დასახელება, რომელიც სემესტრის განმავლობაში დაამუშავეთ დამოუკიდებლად ან მენტორთან ერთად</p> <p><i>(*ქვემოთ მოყვანილია ნიმუშები. დამუშავებული მასალა, შესაძლოა, არ ემთხვეოდეს ჩამონათვალს)</i></p>	<p>გთხოვთ, აღწეროთ დოკუმენტზე მუშაობის პროცესში როგორ და რამდენად იყავით ჩართული</p> <p><i>(*დამოუკიდებლად/მენტორთან ან/და მაძიებელთან ერთად ან სხვ.)</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ მაძიებლის საჭიროებათა ანალიზის ფორმა</li> <li>■ მაძიებლის პროგრამა</li> <li>■ ეროვნული სასწავლო გეგმა</li> <li>■ მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი</li> <li>■ მასწავლებლის ეთიკის კოდექსი</li> <li>■ მასწავლებლის სამტომეული განვითარებისა და სწავლის თეორიები</li> </ul>	

<p>სწავლება და შეფასება</p> <p>სასწავლო და პროფესიული გარემო</p> <p>სხვა ლიტერატურა/მასალა</p>	
<p>მაძიებლობის პროცესში გამოკვეთილი დაბრკოლება/ პრობლემა, რომელმაც ხელი შეუშალა მაძიებლობის პროცესს. რა გააკეთეთ აღნიშნული პრობლემის მოსაგვარებლად?</p>	
<p>ზემოთ აღწერილიდან გამომდინარე, გთხოვთ, დააკონკრეტოთ/ჩამოთვალოთ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. რა ისწავლეთ მაძიებლობის ამ ეტაპზე?</li> <li>2. რა უნარები გამოგიმუშავდათ? რისი გაკეთება შეგიძლიათ, რაც აქამდე არ შეგეძლოთ.</li> <li>3. რა დამოკიდებულება ჩამოგიყალიბდათ? რის მიმართ გაქვთ განსხვავებული დამოკიდებულება (აზრი, შეხედულება).</li> </ol> <p>მაგ: <b>ცოდნა:</b> „ვიცი მოსწავლეთა შეფასების დროს რუბრიკის გამოყენება“.</p> <p><b>უნარი:</b> „შემიძლია გავაანალიზო პროფესიული ლიტერატურა და გამოვიყენო ის საკუთარი პრაქტიკის გაუმჯობესებისათვის“.</p> <p>„შემიძლია დავწერო რეფერატი“.</p> <p><b>დამოკიდებულება:</b> „დიდ მნიშვნელობას ვანიჭებ კოლეგის გაკვეთილზე დასწრებას“.</p>	

	საკითხი	რაოდენობა	შენიშვნა
1	კლასების რაოდენობა, რომლებთანაც კონტაქტი მოგინიათ.		
2	მოსწავლეთა ჯამური რაოდენობა, რომლებთანაც სემესტრის განმავლობაში იმუშავეთ.		
3	სკოლაში გატარებული საათების რაოდენობა სემესტრის განმავლობაში.		
4	საკონტაქტო საათების რაოდენობა სემესტრის განმავლობაში.		
5	დამუკიდებლად ნამუშევარი საათების რაოდენობა სემესტრის განმავლობაში.		
6	გაკვეთილების რაოდენობა, რომელსაც დაესწარით.		
7	მათგან რამდენი იყო მენტორის მიერ ჩატარებული?		
8	რამდენი გაკვეთილის დაგეგმვაში ან მომზადებაში მიიღეთ მონაწილეობა?		
9	რამდენი გაკვეთილი ჩატარეთ სემესტრის განმავლობაში?		
10	გაკვეთილის შემდგომი ან სკოლის შემდგომი ღონისძიების რაოდენობა, რომელსაც დაესწარით.		
11	გაკვეთილის ან სკოლის შემდგომი ღონისძიებიდან რამდენი იყო მომზადებული თქვენი მენტორის მიერ?		



	საკითხი	რაოდენობა	შენიშვნა
12	გაკვეთილის ან სკოლის შემდგომი ღონისძიებიდან რამდენი ღონისძიების მომზადებაში მიიღეთ მონაწილეობა?		
13	პროექტების რაოდენობა, რომლის მომზადებაშიც მიიღეთ მონაწილეობა.*		
14	რამდენ მაძიებელთან გაქვთ საქმიანი ურთიერთობა (მასალების გაცვლა, შეხვედრები, კონსულტაციები ერთმანეთთან, გამოცდილების გაზიარება და ა.შ).		

\* დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ აღწეროთ პროექტი.

	მაძიებლის საქმიანობისთვის	დიახ	არა	გთხოვთ განმარტოთ (რისთვის: თუ არა – რატომ? რა გიშლით ხელს?)
1.	იყენებთ თუ არა ელ-ფოსტას?			
2.	იყენებთ თუ არა ინტერნეტს?			
3.	იყენებთ თუ არა სკოლის ბიბლიოთეკას?			
4.	იყენებთ თუ არა მონოდეზუდ მასალებს?			
5.	გაქვთ თუ არა საკმარისი მასალები?			

## **დამატებითი ინფორმაცია**

აქ შეგიძლიათ დაწეროთ ნებისმიერი რამ, რაც უფრო გასაგებს გახდის თქვენს საქმიანობას პროექტის მიმდინარეობის ამ ეტაპზე.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

მადიებლის ხელმოწერა \_\_\_\_\_



მასწავლებლის  
პროფესიული განვითარების  
პროგრამის სწავლის

## მაძიებლის საქმიანობის შეფასებელი შეფასება

\_\_\_\_\_ სასწავლო წელი

მაძიებლის სახელი და გვარი: \_\_\_\_\_

მენტორის სახელი და გვარი: \_\_\_\_\_

საგანი: \_\_\_\_\_

მაძიებლობის პერიოდი: \_\_\_\_\_

თარიღი: \_\_\_\_\_

მაძიებლის საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმები:

### 1. დასწრება

არაღამაჰყვითელი 0-50%	ღამაჰყვითელი 51-70%	კარგი 70-90%	საუკეთესო 100%

### 2. მონესრიგებულობა (აქტიურობა, სიბეჯითე, პუნქტუალობა და სხვ.)

არაღამაჰყვითელი	ღამაჰყვითელი	კარგი	საუკეთესო
მაძიებელი არ ასრულებდა ან დიდი დაგვიანებით ასრულებდა მაძიებლის პროგრამით გათვალისწინებულ დავალებებს.	მაძიებელი დაგვიანებით და არასრულად ასრულებდა მაძიებლის პროგრამით გათვალისწინებულ დავალებებს.	მაძიებელი მცირე დაგვიანებით (ან დაგვიანების გარეშე) და თითქმის სრულად ასრულებდა მაძიებლის პროგრამით გათვალისწინებულ დავალებებს.	მაძიებელი დროულად და სრულად ასრულებდა მაძიებლის პროგრამით გათვალისწინებულ დავალებებს

### 3. მაძიებლის პორტფოლიო

არაღამაჰაჟოფილუბელი	ღამაჰაჟოფილუბელი	კარგი	საუკეთესო
<p>პორტფოლიო არ შეიცავს სხვადასხვა ტიპის მასალას. პორტფოლიო არ წარმოაჩენს მაძიებლის ინდივიდუალურ მიდგომებსა და კომპეტენციებს, რომლებიც ესგ-ს და მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტს შეესაბამება.</p>	<p>პორტფოლიო მოიცავს სხვადასხვა ტიპის მასალას. მასალა ქრონოლოგიურად განვითარების გზას წარმოაჩენს.</p>	<p>პორტფოლიო სხვადასხვა ტიპის მასალას შეიცავს. მასალა ქრონოლოგიურად განვითარების გზას წარმოაჩენს. პორტფოლიო მაძიებლის ინდივიდუალურ მიდგომებსა და კომპეტენციებს წარმოაჩენს.</p>	<p>პორტფოლიო სხვადასხვა ტიპის მასალას მოიცავს. მასალა ქრონოლოგიურად აღწერს განვითარების გზას. პორტფოლიო მაძიებლის ინდივიდუალურ მიდგომებსა და კომპეტენციებს წარმოაჩენს, რომლებიც ესგ-ს და მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტს შეესაბამება.</p>

### მაძიებლის მიერ ჩატარებული სადემონსტრაციო გაკვეთილის შეფასება

სადემონსტრაციო გაკვეთილის შეფასება ოთხი საფეხურისაგან შედგება:

1. მაძიებელთან გასაუბრება გაკვეთილის ჩატარებამდე (მაგ. ინტერვიუ, რომელსაც ესწრებიან მონვეული მენტორი, ცენტრის წარმომადგენლები, ტრენერ-კონსულტანტები და სხვ). სასურველია, მენტორმა ჩანიშნები გააკეთოს.
2. თვით სადემონსტრაციო გაკვეთილზე დასწრება და რუბრიკის შევსება.
3. მაძიებლის მიერ სადემონსტრაციო გაკვეთილის ანგარიშის დაწერა (იხ. სპეციალური ფორმა).
4. მაძიებლის ინტერვიუება გაკვეთილის შემდეგ (გაკვეთილის ანგარიშზე დაყრდნობით).

მაძიებლის შეფასებისათვის გამოიყენება ქვემოთ მოცემული სპეციალური რუბრიკა. შემფასებელი ყურადღებით აკვირდება გაკვეთილის მსვლელობას და ცდილობს, თითოეული კრიტერიუმის შესაბამისი მაჩვენებლები ამოიცნოს.

#### 4. სადემონსტრაციო გაკვეთილი

	გასაუმჯობესებელია	თვალსაჩინოა
გაკვეთილის გეგმა	გაკვეთილის გეგმა გაკვეთილის ძირითად ელემენტებს (მიზანი, შედეგები, აქტივობები, დრო, რესურსები) არასრულად აღწერს. გაკვეთილის ელემენტების დიდი ნაწილი შეუსაბამოდ არის ჩამოყალიბებული. კავშირები ელემენტებს შორის, პრაქტიკულად, არ ჩანს.	გაკვეთილის გეგმა სრულად და თანმიმდევრულად აღწერს გაკვეთილის ყველა ძირითად ელემენტს. იკვეთება მკაფიო კავშირები ელემენტებს შორის. გაკვეთილის ელემენტები პირდაპირ კავშირშია ესგ-სთან.
სასწავლო (ფიზიკური) გარემო	საკლასო ოთახის მონყობა, ავეჯისა და ტექნიკური აღჭურვილობის განთავსება გაკვეთილის მიზნებსა და აქტივობების ფორმას არ შეესაბამება.	საკლასო ოთახის მონყობა, ავეჯისა და ტექნიკური აღჭურვილობის განთავსება გაკვეთილის მიზნებსა და აქტივობის ფორმებს სრულად შეესაბამება.
ფსიქო-სოციალური კლიმატი	მაძიებელი იშვიათად მიმართავს ნახალისების ისეთ ფორმებს, რომლებიც ხელს სწავლის მოტივაციის ამაღლებას უწყობს. მოსწავლეები ნაკლებად ურთიერთობენ მაძიებელთან და ერთმანეთთან.	მაძიებელი მიმართავს კომუნიკაციისა და ნახალისების ისეთ ფორმებს, რომლებიც ხელს სწავლის მოტივაციის ამაღლებას უწყობს. მოსწავლეები თავისუფლად ურთიერთობენ მაძიებელთან და ერთმანეთთან.
<b>სწავლება და სწავლა</b>		
კომუნიკაცია	მაძიებლის საუბარი არ არის მკაფიო და თანმიმდევრული. მაძიებელი ვერ ამყარებს კონტაქტს მოსწავლეებთან.	მაძიებელი საუბრობს ზომიერი ხმით. საუბარი მკაფიო და თანმიმდევრულია. მაძიებელი მიმართავს ყველა მოსწავლეს. იყენებს კომუნიკაციის სხვადასხვა სტრატეგიას.

	<b>ბასაუფრობისა და სანაღვრის</b>	<b>თვალსაჩინოა</b>
გაგებასა და სიღრმისეულ აზროვნებაზე ორიენტირებული სასწავლო პროცესი	მაძიებელი არ ცდილობს, რომ მოსწავლეებმა წინარე ცოდნა გააქტიურონ, და ამასთან ახალი ცოდნა შეაჯამონ და გაამთლიანონ.	მაძიებელი იყენებს კონკრეტულ მეთოდებს, რათა მოსწავლეებმა წინარე ცოდნა თემის გარშემო, ასევე, შეაჯამონ/გაამთლიანონ ახლად ათვისებული ცოდნა და დააკავშირონ იგი ცხოვრებისეულ მოვლენებთან. სვამს სხვადასხვა დონის შეკითხვებს, რომლებიც მკაფიოდ არის ჩამოყალიბებული.
ინსტრუქციული მეთოდები/ სტრატეგიები	მაძიებელი ძირითადად ლექციური სწავლების სტილს მიმართავს. მოსწავლეები პასიურად სხედან და უსმენენ.	მაძიებელი იყენებს კითხვის, წერის, საუბრის განსხვავებულ მეთოდებს, რომლებიც გაკვეთილის მიზნებს, შინაარსს და რესურსებს შეესაბამება. მოსწავლეებს საშუალება ეძლევათ, თავიანთი შესაძლებლობები მაქსიმალურად გამოავლინონ.
აქტივობების ორგანიზება და დროის მართვა	მოსწავლეები არ მონაწილეობენ წყვილურ და ჯგუფურ აქტივობებში. აქტივობების ხანგრძლივობა არ ემთხვევა გეგმაში მითითებულ დროს.	მოსწავლეები მონაწილეობენ ინდივიდუალურ, წყვილურ და ჯგუფურ აქტივობებში. მაძიებელი ეხმარება მოსწავლეებს ერთობლივი მუშაობის პროცესში. მაძიებელი ყველა აქტივობის შესრულებისთვის კონკრეტულ დროს აძლევს მოსწავლეებს. აქტივობების ხანგრძლივობა გეგმაში მითითებულ დროს ემთხვევა.
<b>მოსწავლეთა სწავლის შეფასება</b>		
შეფასება მაძიებლის მიერ	მაძიებელი მოსწავლეთა სწავლის შეფასებისას უკუკავშირს არ იყენებს.	მაძიებელი შეფასებისას იყენებს მკაფიო უკუკავშირის სხვადასხვა კრიტერიუმების მიხედვით.

	<b>განსაზღვრება</b>	<b>თვალსაჩინოა</b>
მოსწავლეთა თვითშეფასება	მაძიებელი არ მიმართავს მოსწავლეთა თვითშეფასებას.	მაძიებელი აძლევს მოსწავლეებს დროს და საშუალებას, რათა მათ როგორც საკუთარი აქტიურობა და მიღწევები, ისე გაკვეთილის ეფექტურობა შეაფასონ.
სასწავლო რესურსები	მაძიებელი იყენებს მხოლოდ ერთი ტიპის სასწავლო მასალას.	მაძიებელი მიზნობრივად იყენებს სხვადასხვა სახის სასწავლო მასალას (ტექსტები, თვალსაჩინოებები, რეალურ გარემოში არსებული ობიექტები). ტექსტების სირთულე მოსწავლეთა გაგების დონეს შეესაბამება.
კლასის მართვა	მოსწავლეები არ ითვალისწინებენ მაძიებლის მითითებებს, არ იცავენ კლასში ქცევის წესებსა და პროცედურებს. მაძიებელს დროის ორგანიზება უჭირს .	მოსწავლეები ითვალისწინებენ მაძიებლის მითითებებს, იცავენ კლასში ქცევის წესებსა და პროცედურებს,  მაძიებელს შეუძლია დროის ეფექტურად ორგანიზება.



**მაქიეზლის მიერ შესავსებადი  
სადემონსტრაციო გაკვეთილის ანგარიშის ფორმა**

**გაკვეთილის (ლონისძიების) ჩატარების დღე:**

სკოლა: \_\_\_\_\_ კლასი: \_\_\_\_\_

მაძიებელი: \_\_\_\_\_ საგანი: \_\_\_\_\_

**ძირითადი თემა/საკითხი**

(სასურველია, ჩამოყალიბდეს შეკითხვის ფორმით):

**მისაღწევი შედეგები თავდაპირველი გეგმის მიხედვით**

(ცოდნა, უნარები, დამოკიდებულებები):

**საკვანძო მეთოდები/სტრატეგიები:**

**ძირითადი სასწავლო რესურსები:**

**გაკვეთილის შედეგები**

მოკლედ უპასუხეთ ქვემოთ მოცემულ შეკითხვებს.

- რამდენად მიაღწიეს მოსწავლეებმა გეგმით განსაზღვრულ შედეგებს?
- უფრო მეტად რომელი შედეგ(ებ)ის მიღწევით ხართ კმაყოფილი?
- რა გავლენა იქონია გაკვეთილზე გამოყენებულმა სტრატეგიებმა ?
- მოსწავლეთა ჩართულობასა და აქტიურ სწავლაზე?
- მოსწავლეთა პროდუქტულ ინტერაქციაზე?
- რაზე მეტყველებს მოსწავლეთა ნამუშევრები?
- რა აითვისეს მოსწავლეებმა?
- უფრო მეტად რომელი უნარების განვითარება ან გავარჯიშება იკვეთება?
- თქვენ რა გამოგივიდათ ყველაზე უკეთ?
- რა სტრატეგიით დააინტერესეთ და ჩართეთ მოსწავლეები?
- რა სტრატეგიები გამოიყენეთ ცოდნის კონსტრუირებისა და გამთლიანებისათვის?
- როგორ შეიცვალა გაკვეთილის სამოქმედო გეგმა მსვლელობის პროცესში რატომ?
- ამავე გაკვეთილის ხელახლა ჩატარების შემთხვევაში რას შეცვლიდით?
- როგორ გააუმჯობესებდით საკლასო გარემოს, სასწავლო აქტივობებს, სტრატეგიებს/მეთოდებს, ინსტრუქციებს, მოსწავლეთა დაჯგუფებას, სასწავლო რესურსებს, მოსწავლეთა შეფასებას და სხვ.?





## მენტორის მიერ შესავსები ფორმა

### ნაწილი 1.

დასწრების მაჩვენებლები

### ნაწილი 2.

მონესრიგებულობის (აქტიურობა, სიბეჯითე, გეგმის დაცვა, პუნქტუალობა და სხვ.) მაჩვენებლები

### ნაწილი 3.

მაძიებლის მიერ ჩატარებული სადემონსტრაციო გაკვეთილის შედეგები ინტერვიუებისა და გაკვეთილზე დაკვირვების მიხედვით. მოკლედ უპასუხეთ შემდეგ შეკითხვებს:

1. რამდენად ეფექტური იყო სადემონსტრაციო გაკვეთილი?
2. რომელი კრიტერიუმები/ინდიკატორები შესრულდა გაკვეთილზე ყველაზე უკეთ?
3. რომელია მაძიებლის მიერ გამოვლენილი ყველაზე ძლიერი კომპეტენციები?
4. რომელ კომპეტენციებზე დასჭირდება ყურადღების გამახვილება შემდგომი პროფესიული ზრდის პროცესში?

### ნაწილი 4.

მაძიებლის პორტფოლიოს გარშემო გასაუბრების შედეგები:

- არის თუ არა წარმოდგენილი პორტფოლიოში მაძიებლის საქმიანობის ამსახველი სხვადასხვა ტიპის მასალა (იხ. მენტორის სახელმძღვანელო)?
- რამდენად ეფექტურია წარმოდგენილი მასალის სტრუქტურა და დიზაინი?
- რამდენად ასახავს პორტფოლიო მაძიებლის პროფესიული საქმიანობისა და განვითარების დინამიკას?

## დამატებითი ინფორმაცია

ვადასტურებ, რომ წარმოდგენილი ინფორმაცია გამოხატავს ჩემს პირად მოსაზრებას მაძიებლის საქმიანობის შესახებ.

მენტორის ხელმოწერა: \_\_\_\_\_ სკოლის დირექტორის ხელმოწერა: \_\_\_\_\_

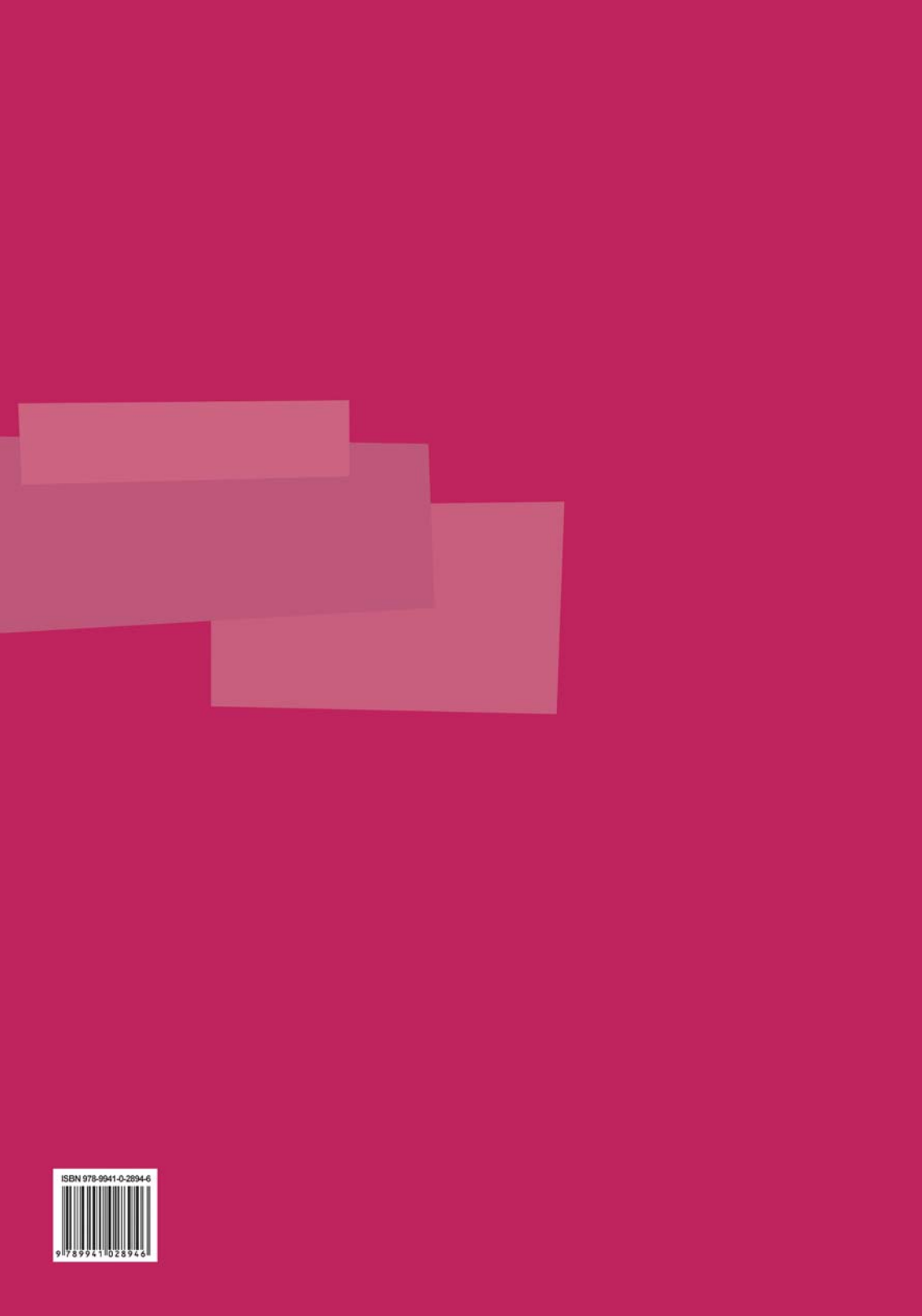


**მასწავლებელთა  
პროფესიული განვითარების  
ეროვნული ცენტრი**

დიმიტრი უზნაძის ქ. 52,  
0102 თბილისი  
ტელ.: (+995 32) 95 82 01  
ელ-ფოსტა: info@tpdc.ge

[www.tpdc.ge](http://www.tpdc.ge)





ISBN 978-9941-0-2894-6



9 789941 028946