

# მანქანათმშენებლობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი







მასწავლებელთა  
პროფესიული განვითარების  
ეროვნული ცენტრი



# **მანტორის სახელმძღვანელო**

პირველი გამოცემა

თბილისი, 2010

UDC  $\frac{371.12}{3-18}$

ISBN 978-9941-0-2893-9

წინასიტყვაობა	9
შესავალი	11
<b>ნაწილი 1. მაძიებლობისა და მენტორობის შესახებ</b>	<b>11</b>
1.1. მაძიებლობის არსი და მნიშვნელობა	13
1.2. მენტორობის არსი და მნიშვნელობა	14
1.3. მენტორობისა და მაძიებლობის ინსტიტუტის დანერგვის საჭიროება საქართველოში	15
1.4. მასწავლებლის კარიერის შესახებ	16
1.5. მენტორობის მოდელები	19
<b>ნაწილი 2. მენტორის ფუნქციები და მოვალეობები</b>	<b>22</b>
2.1. მენტორისა და მაძიებლის ერთობლივი მუშაობის ძირითადი დოკუმენტები	22
2.2. მაძიებლის ინდივიდუალური საჭიროებების შესწავლა	26
2.3. მაძიებლობის პერიოდის მიზნებისა და მისაღწევი შედეგების განსაზღვრა	29
2.4. პროგრამის სტრუქტურის შემუშავება ძირითადი საფეხურების მიხედვით	30
2.5. მოკლევადიანი ამოცანებისა და შესაბამისი ლონისძიებების განსაზღვრა	31
2.6. სამოქმედო გეგმის შედგენა	33
2.7. მაძიებელთან კონკრეტული ღონისძიებების ჩატარება	35
2.7.1. თემატური/მიზნობრივი კონსულტაცია	38
2.7.2. წაკითხული ლიტერატურის ერთობლივად განხილვა და შეჯამება	40
2.7.3. მაძიებლის მიერ ორგანიზებულ გაკვეთილზე დასწრება და უკუკავშირი	43

2.7.4.	სტრუქტურული ინტერვიუ	44
2.7.5.	მაძიებლის საქმიანობის შეფასება	47
2.8.	კონკრეტული რჩევები მაძიებლის მიერ პორტფოლიოს წარმოების პროცესში	50
2.9.	მაძიებლის შემაჯამებელი შეფასების ჩატარება და შედეგების წარდგენა სკოლის დირექტორთან	53
<b>ნაწილი 3.</b>	<b>კარგი მენტორის რამდენიმე მახასიათებელი</b>	<b>57</b>
<b>ნაწილი 4.</b>	<b>სკოლის როლი მაძიებლობის პროცესში – მიმოხილვა</b>	<b>62</b>
4.1.	რამდენიმე პრაქტიკული რჩევა მაძიებლის ინტეგრირებისათვის	63
4.2.	კონფლიქტები სკოლაში	64
4.3.	რჩევები კონფლიქტის დეესკალაციისათვის	67
	გამოყენებული ლიტერატურა და სასარგებლო ინტერნეტ-რესურსები მენტორებისთვის	68
	დანართები	70



წინამდებარე სახელმძღვანელო გამოცდილი და კვალიფიციური მასწავლებლებისთვის – მენტორებისთვის მომზადდა. ჩვენი მიზანია, რამდენიმე მიმართულებით დავეხმაროთ მენტორს, რათა მან:

- გააცნობიეროს მენტორობის არსი და საკუთარი როლი ახალბედა მასწავლებლის/მასწავლებლობის მაძიებლის პროფესიული საქმიანობის პირველ ეტაპზე;
- გაიაზროს და გაითვალისწინოს მასწავლებლობის მაძიებლის ტიპური პრობლემები და საჭიროებები მასწავლებლის სტატუსის მოპოვებისა და შემდგომი პროფესიული განვითარების გზაზე;
- დაგეგმოს და გაუძღვეს მაძიებლებთან მუშაობის პროცესს ეფექტური მიდგომების, სტრატეგიებისა და რესურსების გამოყენებით;
- პერიოდულად შეაფასოს საკუთარი მუშაობა მენტორის როლში და შეიტანოს შესაბამისი ცვლილებები პედაგოგიურ საქმიანობაში.

სახელმძღვანელოში მოცემული პრაქტიკული რჩევები, სხვადასხვა დანიშნულების ფორმები, სქემები, შეფასების რუბრიკები და დანართები მნიშვნელოვან დახმარებას გაუწევს მენტორებს, აწარმოონ მაძიებელთან მუშაობის ამსახველი დოკუმენტაცია და მენტორის პორტფოლიო.

ჩვენ ვცადეთ, რომ სახელმძღვანელო რაც შეიძლება პრაქტიკული და ადვილად გამოსაყენებელი ყოფილიყო. მენტორებისა და პროგრამის მონაწილე სხვა კოლეგების გამოცდილების გაზიარება დაგვეხმარება სახელმძღვანელოს დახვეწასა და გამდიდრებაში. ამიტომ გთხოვთ, მოგვანოდოთ თქვენი შენიშვნები, რეკომენდაციები, წარმატებული გამოცდილების ამსახველი მასალა (თუნდაც სახუმარო სიტუაციების აღწერა) შემდეგ მისამართზე:

დ. უზნაძის ქ. №52, თბილისი 0102

მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო

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

მასწავლებლობის მაძიებლობის პერიოდი, ერთი მხრივ, მომავალი მასწავლებლის მიერ პედაგოგის პროფესიის გაცნობის ერთ-ერთ ინსტრუმენტს წარმოადგენს, რომელიც უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების შესაბამისი ფაკულტეტის კურსდამთავრებულის კვალიფიკაციასთან ერთად ადასტურებს მის უნარსა და სურვილს, ისეთ სპეციფიკურ გარემოში იმუშაოს, როგორც სკოლაა. მეორე მხრივ, ის საშუალებას აძლევს ახალგაზრდა სპეციალისტს, გამოცდილი პედაგოგის – მენტორის დახმარებით და მასთან თანამშრომლობით, მოსწავლეებთან ინტენსიური კონტაქტის შედეგად, მასწავლებლობისთვის აუცილებელი უნარ-ჩვევები გამოიმუშაოს.

როგორც ვხედავთ, მენტორობა რთული და საპასუხისმგებლო საქმეა. სწორედ ეფექტურ მენტორობაზეა დამოკიდებული მაძიებელში მასწავლებლის პროფესიისადმი პოზიტიური პიროვნული დამოკიდებულებისა და შინაგანი მოტივაციის გაღვივება – შენარჩუნება, სწავლების ეფექტური მიდგომებითა და ინსტრუმენტებით აღჭურვა, თვითშეფასების კულტურის განვითარება, კოლეგებთან თანამშრომლობა და მრავალი სხვ.

მასწავლებლობის მაძიებლობის საპილოტე პროექტი (2008-2010) საქართველოს განათლების სისტემაში მიმდინარე მნიშვნელოვანი ინიციატივაა, რომელსაც მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ხელშეწყობით საქართველოს რამდენიმე ათეულ საჯარო სკოლაში განახორციელა.

2008-2009 სასწავლო წელს მაძიებლობის საპილოტე პროექტში მონაწილეობდა კონკურსის წესით შერჩეული 48 მაძიებელი და 28 მენტორი საქართველოს 24, მათ შორის 2 სოფლის 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 შეირჩა 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 დაგეგმილია მასწავლებლობის მაძიებლობის მხარდაჭერის სახელმწიფო პროგრამის განხორციელება, რომელიც საპილოტე პროექტისა და უცხოური გამოცდილების საფუძველზე მომზადდა.

# ნაწილი 1. მაქიპბლობისა და მანფორმობის მასხახაბ

## 1.1. მაქიპბლობის არსი და მნიშვნელობა

საქართველოს კანონი ზოგადი განათლების შესახებ მაქიებელს ასე განმარტავს: „მასწავლებლობის მაქიებელი არის პირი, რომელიც დროებით ასწავლის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში, მასწავლებლის სტატუსის მოსაპოვებლად“. ამავე კანონის 21-ე მუხლის მიხედვით:

- მასწავლებლობის უფლება შეიძლება მოიპოვოს პირმა, რომელიც დადგენილი წესით გაივლის რეგისტრაციას მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრში, როგორც მასწავლებლობის მაქიებელი და წარმატებით გაივლის ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში ერთწლიან მაქიებლობის პერიოდს (პუნქტი 1);
- მაქიებლობის პერიოდის დასრულების შემდეგ სკოლის დირექტორი მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრს დადგენილი წესით წარუდგენს დოკუმენტს მასწავლებლობის მაქიებლის მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტთან და მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსთან შესაბამისობის შესახებ (პუნქტი 6).

დადებითი გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაში დირექტორის მიერ წარდგენილი დოკუმენტი მაქიებელს საშუალებას აძლევს, გააგრძელოს რომელიმე სკოლაში მუშაობა, სასერტიფიკაციო გამოცდა გაიაროს და შემდგომ პროფესიულ განვითარებაზე იზრუნოს.

2010 წლის სექტემბერში საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის მიერ 2010 წლის 31 აგვისტოს დამტკიცდა მასწავლებლობის მაქიებელთა რეგისტრაციისა და მაქიებლობის პერიოდის გავლის წესი (ბრძანება N 81/ნ).

წესი განსაზღვრავს მასწავლებლობის მაძიებელთა რეგისტრაციის პროცედურას, მაძიებლობის პერიოდის გავლის პირობებს, მაძიებლის, მენტორისა და სკოლის ხელმძღვანელის უფლება-მოვალეობებსა და მაძიებლობის გავლის შესახებ გადანყვეტილების მიღების წესს.

## 1.2. მენტორობის არსი და მნიშვნელობა

მენტორობის არსი რთული გასაგები არ არის, განსაკუთრებით კვალიფიციური პედაგოგისთვის. თუ საკუთარ გამოცდილებას მოვამყვებით, თითოეულ ჩვენგანს გაახსენდება ადამიანი, რომელმაც მნიშვნელოვანი მხარდაჭერა გავინია პროფესიაში პირველი ნაბიჯების გადადგმის დროს. შეგვიძლია ისიც გავიხსენოთ, თუ როგორ გვეხმარებოდა ეს ადამიანი: შექებით, წახალისებით, პრაქტიკული რჩევებით, მაგალითების დემონსტრირებით, ლიტერატურით, სპეციალისტებთან დაკავშირებით, მეგობრული შენიშვნებითა და სხვ. ხშირად გამოცდილი სპეციალისტები ამგვარ ქმედებებს დაუგეგმავად, სახელდახელოდ მიმართავენ, ზოგჯერ კი – კარგად გააზრებული გეგმის მიხედვით მოქმედებენ.

მენტორი სწორედ ის პროფესიონალი მასწავლებელია, რომელიც მზადაა ახალბედა, დამწყებ კოლეგას მიზანმიმართული დახმარება გაუწიოს სპეციალურად განსაზღვრულ ვადებში (მასწავლებლობის მაძიებლობის პერიოდში).

მენტორობა რთული და მრავალკომპონენტური პროცესია. ეფექტური მენტორობა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული მაძიებლის მოტივაციასა და საუნივერსიტეტო მომზადების ხარისხზე, მენტორის მიდგომებსა და კომპეტენციებზე, სკოლის კულტურის მახასიათებლებსა და მრავალ სხვა ფაქტორზე. ამიტომ, მსოფლიოში მენტორობის მრავალი განსხვავებული მოდელი არსებობს. ისინი ერთმანეთისგან იმის მიხედვით განსხვავდება, თუ ვინ (კონკრეტული თანამდებობის პირები, ორგანიზაციები, მათი ქვედანაყოფები და სხვ.) იღებს პასუხისმგებლობას ამ პროცესის ეფექტურობაზე, ვინ არის ჩართული პროცესში, სად და რა პერიოდით მიმდინარეობს იგი.

შეიძლება ვიფიქროთ, რომ სკოლების უმრავლესობას აქვს საკმარისი ადამიანური რესურსი დამწყები მასწავლებლის დასახმარებლად, თუმცა პრაქტიკა მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში გვიჩვენებს, რომ სკოლისა და მასწავლებლის გა-

დატვირთული განრიგის გამო, რთულია ინტენსიური მენტორობისთვის დროის გამონახვა. შესაბამისად, მხარდაჭერა გაცილებით შედეგიანია, როდესაც ცალ-კეული მაძიებლის მენტორობაზე პასუხისმგებლობას კონკრეტული სკოლა და ამ სკოლის პროფესიონალი პედაგოგი იღებს.

მენტორობა განსაკუთრებულ აქტუალობას იძენს მაძიებლობის ინსტიტუტის ამოქმედებასთან ერთად. შეიძლება ითქვას, რომ მაძიებლობის არსი განსაზღვრავს და გარკვეულ სახეს სძენს მენტორობის ინსტიტუტს.

### 1.3. მენტორობისა და მაძიებლობის ინსტიტუტის დანერგვის საჭიროება საქართველოში

საქართველოში, ისევე, როგორც მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში, ზოგადი განათლების სისტემა ორი დიდი პრობლემის წინაშე დგას:

- სულ უფრო მცირდება მასწავლებლობის მსურველთა რაოდენობა, რასაც რიგი სოციალური და ეკონომიკური ფაქტორები განაპირობებს;
- არსებობს კატეგორია იმ ადამიანებისა, რომლებიც კარიერის პირველივე წლებში ტოვებენ პროფესიას და სკოლიდან სხვა (ხშირად არასაგანმანათლებლო) ორგანიზაციაში გადადიან სამუშაოდ.

ამ პრობლემებს შედეგად, ერთი მხრივ, საკადრო დეფიციტი, მეორე მხრივ კი – სკოლაში კადრების „დაბერება“ მოსდევს.

თანამედროვე სკოლას სულ უფრო მზარდი მოთხოვნების პირობებში უწევს მოქმედება. ეს პირდაპირ უკავშირდება საზოგადოებრივ დაკვეთას, რომ სკოლაში სასწავლო პროცესი უფრო მაღალ დონეზე წარიმართოს, ვიდრე აქამდე ხდებოდა. შესაბამისად, სასწავლო პროცესის უზრუნველყოფა კონკურენტუნარიანი პედაგოგებით დღის წესრიგში მწვავედ დგას.

უამრავი კვლევა ცხადყოფს, რომ მოსწავლეთა აკადემიურ წარმატებებსა და პოზიტიურ ქცევას პირველ რიგში მასწავლებლის პროფესიონალიზმი განაპირობებს. ასევე კარგად არის ცნობილი, რომ უკანასკნელ ათწლეულებში პედაგოგიურმა თეორიამ და პრაქტიკამ მნიშვნელოვანი ცვლილებები განიცადა ფსიქოლოგიაში, ანთროპოლოგიაში, ლინგვისტიკაში, ნეიროფიზიოლოგიაში და

სხვა მეცნიერებებში ჩატარებული კვლევების კვალდაკვალ. თანამედროვე მასწავლებლის საქმიანობაში, რომელიც ტრადიციულად ხელოვანის ოსტატობასთან უფრო იყო ასოცირებული, ბოლო პერიოდში სულ უფრო დიდ ადგილს იკავებს სწავლისა და განვითარების თანამედროვე თეორიებისა და სხვა სამეცნიერო დისციპლინების ცოდნა. ამდენად, ჩვენ საქმე გვაქვს პროფესიასთან, რომელიც სულ უფრო მეტ, მაღალი დონის კომპეტენციას მოითხოვს. კარგი მასწავლებლისათვის აუცილებელი კომპეტენციები ახლა უფრო „შესწავლადი“ გახდა, ხოლო უნინ მასწავლებლობის ბუნებრივ ნიჭთან იყო ასოცირებული.

მაძიებლობის ინსტიტუტის დანერგვა ზემოთ აღწერილი სირთულეების დაძლევას ემსახურება. მისი შემოღებით სასკოლო სისტემა ყოველწლიურად შეიცვება ისეთ მასწავლებელთა ნაკადით, რომლებსაც გადალახული აქვთ სკოლის ადმინისტრაციასთან, პერსონალთან, ბავშვებსა და მშობლებთან ურთიერთობის პირველადი ბარიერები, პრაქტიკულად აქვს გამოცდილი სასწავლო პროცესისა და კლასის მართვის სტრატეგიები და გამომუშავებული აქვს საკუთარი საქმიანობის შეფასების საბაზისო უნარი. გარდა ამისა, მაძიებლობის პერიოდის გავლით დამწყები მასწავლებელი სასწავლო პროცესის დაგეგმვასთან, წარმართვასთან, შეფასებასა და ანგარიშგებასთან დაკავშირებული უამრავი პრაქტიკული ინსტრუმენტით აღიჭურვება.

#### 1.4. მასწავლებლის კარიერის შესახებ

სანამ უშუალოდ მენტორის ფუნქციებზე ვისაუბრებდეთ, მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია მასწავლებლის პროფესიული საქმიანობის ძირითადი საფეხურებისა და ასპექტების მიმოხილვა. ეს დაგვეხმარება, უკეთ გავიგოთ მაძიებლის საჭიროებები და მისი პროფესიული განვითარების საკვანძო ორიენტირები. უკანასკნელი ათწლეულების განმავლობაში პედაგოგიური მოღვაწეობისა და პროფესიული განვითარების ერთ-ერთ უმთავრეს ორიენტირად რეფლექსიური პრაქტიკა იქცა, რაც ნიშნავს, რომ საკუთარ საქმიანობაზე ხშირი დაკვირვება და თვითშეფასება პროფესიულ კომპეტენციებს, პიროვნულ მახასიათებლებს და რაც მთავარია, მოსწავლეებთან მუშაობის პროცესში მიღწეულ შედეგებს მნიშვნელოვნად აუმჯობესებს. სწორედ რეფლექსური პრაქტიკა ამთლიანებს ეფექტური სწავლება-სწავლის სურათს, რომელსაც უძღვება საგნობრივი ცოდნით, ამ კონკრეტული საგნის კვლევის მეთოდოლოგიითა და პედაგოგიური უნარებით აღჭურვილი მასწავლებელი.



განათლების სპეციალისტები მიიჩნევენ, რომ გამოცდილი მასწავლებლები ავტომატიზებულ ალგორითმებს (სცენარებს) ფლობენ, რომლებიც საშუალებას აძლევს მათ ცნობიერების ზედმეტი დაძაბვის გარეშე წარმართონ მიმდინარე პედაგოგიური პროცესები. მათგან განსხვავებით, დამწყებ მასწავლებლებს ავტომატიზებული ალგორითმების (სცენარების) 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 გადამწყვეტი ადმინისტრაციის მხრიდან მიღებული შეფასებაა. ამიტომ ის დიდ სიფრთხილეს იჩენს ექსპერიმენტული მიდგომების დანერგვისას. პერიოდულად ჩნდება პრობლემები კლასის მართვაში. სასწავლო პროცესში გამოყენებული მიდგომებისა და სტრატეგიების დიაპაზონი შეზღუდულია. სასწავლო გეგმების, მასწავლებლის ნიგნების, 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, სწავლა-სწავლების ეფექტური სტრატეგიები, შეფასება, საგანმანათლებლო რესურსები და სხვ). მასწავლებელი სასწავლო პროცესის დაგეგმვას დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს, თუმცა გეგმის

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

### 3. გავლენის საფეხური

ამ საფეხურზე მასწავლებელი აქტიურად ერთვება სკოლის განვითარებისათვის მნიშვნელოვანი გადანყვეტილებების 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.

ამრიგად, მასწავლებლობა არ არის ადვილი პროფესია. მით უმეტეს, რომ მიმდინარე განათლების რეფორმამ საგრძნობლად გაზარდა მოთხოვნები პედაგოგის მიმართ. კერძოდ, მასწავლებელმა უნდა:

- დააკმაყოფილოს მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით გათვალისწინებული პუნქტები;
- წარმართოს სასწავლო პროცესი განახლებული ეროვნული სასწავლო გეგმისა და საგანმანათლებლო სტანდარტების მიხედვით;
- აწარმოოს მუდმივი და ეფექტური კომუნიკაცია მოსწავლეებთან, მშობლებთან, კოლეგებთან, ადმინისტრაციის წარმომადგენლებთან და ა.შ.;
- თავად შექმნას მრავალფეროვანი სასწავლო რესურსები და პროექტები;
- იზრუნოს პედაგოგის სტატუსის შენარჩუნებასა და უწყვეტ პროფესიულ განვითარებაზე.

გარდა ამისა, მასწავლებელი უნდა იყოს მკვლევარი, რომელსაც შეუძლია კრიტიკულად შეაფასოს სასწავლო პროცესის ძლიერი და სუსტი მხარეები, მოსწავლეთა საჭიროებები და შესაძლებლობები, პრობლემური სიტუაციები, მათი გამომწვევი მიზეზები, მოსალოდნელი შედეგები და გადაჭრის გზები.

შემდეგ თავებში დეტალურად განვიხილავთ მენტორისა და მაძიებლის ერთობლივი მუშაობის ძირითად ასპექტებს. აქ კი მოკლედ შევაჯამებთ ეფექტური მენტორობის შედეგად მაძიებლობის ერთწლიან პერიოდში მისაღწევ შედეგებს:

- პროფესიული მოტივაციისა და იდენტობის გაღვივება-შენარჩუნება;
- საკუთარი ადგილის პოვნა სასკოლო საზოგადოებაში და სკოლის კულტურის პატივისცემა;
- კონკრეტული პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების დაუფლება;
- სწავლა-სწავლების პროცესისა და მოსწავლეთა ინდივიდუალური საჭიროებებისადმი კვლევითი/რეფლექსიური დამოკიდებულების გამომუშავება;
- მზაობა პროფესიული საქმიანობის გაგრძელებისა და სერტიფიცირებისათვის.

## 1.5. მენტორობის მოდელები

მენტორობის მოდელები შეგვიძლია იმის მიხედვით განვიხილოთ, თუ რამდენად ფორმალიზებულია მენტორისა და მაძიებლის ურთიერთობა.

მენტორობის გამოცდილება მეტ-ნაკლებად ფორმალიზებული სახით საქართველოში ჯერ კიდევ მაშინ არსებობდა, როდესაც სკოლებში, პროფესიულ სასწავლებლებსა და უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში გამოცდილი პედაგოგები/ოსტატები ცოდნასა და გამოცდილებას უზიარებდნენ დამწყებ პედაგოგებს ან პრაქტიკანტებს.

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

კევან ბლიზი, ერთ-ერთი ავტორი წიგნისა მენტორობის შესახებ, მიიჩნევს, რომ მენტორობის პროცესში არსებული როლები და დამოკიდებულებები იმდენად მრავალმხრივია, რომ ერთ კონკრეტულ მოდელამდე მათი დაყვანა მიზანშეწონილი არ არის. უკეთესია მენტორობის განზომილებებზე ვისაუბროთ, რომლებსაც განაპირობებს მენტორის უნარები; პროცესის ინტენსივობა, სკოლის კულტურა, დირექციასთან დამოკიდებულება, რესურსების ხელმისაწვდომობა და სხვ. აქვე დამწყები მასწავლებლისა და მენტორის ურთიერთობის ორ მოდელს გთავაზობს.

### ცხრილი ა) მენტორის ქცევა

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

### ცხრილი გ) მენტორობის დონეები

წულოვანი	მოიცავს ზოგად ექსპერტიზას, რომელიც ახალბედა მასწავლებლის სპეციფიურ საჭიროებებთან არ არის დაკავშირებული.
მინიმალური	სთავაზობს ახალბედა მასწავლებელს დახმარებას ისეთ სფეროებში, როგორცაა: დაგეგმვის უნარები, საკლასო მუშაობა და სკოლის შესახებ ინფორმაციის ორგანიზება.
განვითარებული	აღიარებს სწავლის პროცესის სირთულეს და ეხმარება დამწყებ მასწავლებელს, სწავლების თანამედროვე სტრატეგიები გამოიყენოს.

ასევე საინტერესოა მენტორობის განხილვა პროცესის მართვისა და ლიდერობის სტილის მიხედვით.

კვლევები ცხადყოფს, რომ პროცესის (მათ შორის სასწავლო პროცესის) მართვის დემოკრატიული სტილის პირობებში შედეგი საუკეთესოა როგორც რაოდენობრივი, ისე ხარისხობრივი თვალსაზრისით. ვინაიდან მენტორი ერთდროულად ხელმძღვანელიცაა და პედაგოგიც, შესაძლებელია მართვის ამ სტილის მენტორობის პროცესისთვის მისადაგება. ჯერ კიდევ 1992 წელს გერმანელი ფსიქოლოგის, კურტ ლევენის მიერ ჩატარებულ კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, მენტორსა და მაძიებელს შორის ურთიერთობაში გამოკვეთენ ხელმძღვანელობის სამ სტილს, რომლებიც ქვემოთ არის აღწერილი:

---

ავტორიტარული	მენტორი მკაცრად განერილ 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.
--------------	---

---

დემოკრატიული	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.
--------------	--

---

დელეგირებული	მენტორის მხრიდან ყურადღება ნაკლებია. მნიშვნელოვანია მაძიებლის მიერ პრობლემების გადამწყვეტის დამოუკიდებლად ძიება. უკუკავშირის მინიმუმამდე დაყვანა მაძიებელზე პასუხისმგებლობის დელეგირებას განაპირობებს.
--------------	--

---

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

## **ნაწილი 2. მენტორის ფუნქციები და მოვალეობები**

წინა თავში ჩვენ ზოგადად მიმოვიხილეთ მენტორობის არსი და შევეხეთ მენტორის საქმიანობის ყველაზე მნიშვნელოვან ასპექტებს. ამ ნაწილში შევეცდებით, დავაკონკრეტოთ მენტორის ფუნქცია და მოვალეობები. ასევე, განვიხილავთ წარმატებული მენტორის მახასიათებლებს.

მოცემული თავის გაცნობის შედეგად მენტორი შეძლებს, პასუხი გასცეს ისეთ შეკითხვებს, როგორიცაა:

- რა არის მენტორის ფუნქცია და ძირითადი მოვალეობები?
- რა მიდგომებისა და ინსტრუმენტების გამოყენებით ასრულებს მენტორი დაკისრებულ ფუნქცია-მოვალეობებს?
- რა თვისებებითა და პროფესიული უნარებით გამოირჩევა წარმატებული მენტორი?

### **2.1. მენტორისა და მაძიებლის ერთობლივი მუშაობის ძირითადი დოკუმენტები**

ამ ქვეთავში ყურადღებას გავამახვილებთ იმ ძირითად დოკუმენტებზე, რომლებიც მასწავლებლის პროფესიული საქმიანობის მიზნებს, პრინციპებსა და მიდგომებს განსაზღვრავს. ესენია:

- 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.

ნათელია, რომ მენტორი თავად უნდა იცნობდეს ამ დოკუმენტებს, იზიარებდეს და იცავდეს მათში ასახულ ძირითად პრინციპებს. აღნიშნული დოკუმენტების ელექტრონული ვერსიები შეგიძლიათ სახელმძღვანელოს ბოლოს მითითებულ ვებ-გვერდებზე იხილოთ.

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

- 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. თერნზული;
- 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“.

აქვე 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;
- მაძიებლის წარდგენა სკოლის პედაგოგიური კოლექტივის წინაშე;
- საჭიროებათა ანალიზის შეფასება.
- მენტორის მიერ ჩატარებული გაკვეთილების ანალიზი;
- მასალების (მეთოდური ლიტერატურა, სახელმძღვანელოები, სასკოლო დოკუმენტაცია, სამართლებრივი აქტები და სხვ.) დამუშავება – განხილვა.

## ნოემბერი

---

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

## დეკემბერი

---

- მენტორის მიერ ჩატარებული გაკვეთილების ანალიზი;
- სხვა პედაგოგების მიერ ჩატარებული გაკვეთილების 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;
- სადემონსტრაციო გაკვეთილის დაგეგმვა და ჩატარება.

## **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.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, მენტორი რამდენიმე მნიშვნელოვან ფუნქციას ასრულებს. ესენია:

1. მაძიებლის ინდივიდუალური საჭიროებების შესწავლა;
2. მაძიებლობის პერიოდის პროგრამისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავება/განერა;
3. მაძიებელთან კონკრეტული ღონისძიებების ჩატარება (მაგ: კონსულტაციები, ნაკითხული ლიტერატურის განხილვა, გაკვეთილებზე დასწრება და სხვ.);
4. მაძიებლის საქმიანობის შეფასება, რომელიც ორ კომპონენტს მოიცავს:
  - ა) მიმდინარე შეფასება (პერიოდული მონიტორინგი, კრიტიკული ანალიზი და ამოცანების გადახედვა, ასევე, მაძიებლის პორტფოლიოს წარმოება);
  - ბ) შემაჯამებელი შეფასების ჩატარება და შედეგების წარდგენა სკოლის დირექტორთან;
5. მენტორის პორტფოლიოს წარმოება;
6. მენტორის ანგარიშის დაწერა და მიწოდება ხელშეკრულებით განსაზღვრული პირისთვის განსაზღვრულ ვადებში.

ქვემოთ თითოეულ პუნქტზე დანვრილებით ვისაუბრებთ:

## 2.2. მაძიებლის ინდივიდუალური საჭიროებების შესწავლა

მენტორობის აქტიური ფაზის დაწყებამდე აუცილებელია წინასწარი, მოსამზადებელი სამუშაოს ჩატარება. პირველ რიგში ეს მაძიებლის ინდივიდუალური შესაძლებლობებისა და საჭიროებების განსაზღვრას გულისხმობს.

მაძიებლის საჭიროებათა ანალიზის საუკეთესო საშუალებებია:

- სწავლასა და საქმიანობასთან დაკავშირებული დოკუმენტაციის ანალიზი. ამ დოკუმენტებში შეიძლება შევიდეს ბიოგრაფია, დახასიათება, მოტივაციის წერილი, რეკომენდაცია, დიპლომის დანართი, სტუდენტის პორტფოლიო და ა. შ;

- ინდივიდუალური, სტრუქტურირებული ინტერვიუს ჩატარება წინასწარ მომზადებული შეკითხვების მიხედვით. საკუთარი ბიოგრაფიიდან სხვადასხვა პედაგოგიური სიტუაციების გახსენება, მათზე ფოკუსირება და რეფლექსია მასწავლებლის პროფესიული ზრდის ერთ-ერთ ეფექტურ ინსტრუმენტად მიიჩნევა. საჭიროებათა ანალიზის კუთხით საინტერესოა, როგორ ახერხებს მაძიებელი საკუთარი გამოცდილებიდან პედაგოგიური თვალსაზრისით მნიშვნელოვანი ასპექტების გამოკვეთასა და ანალიზს, რა საკითხებზე ამახვილებს ყურადღებას, რამდენად არგუმენტირებულ დასკვნებსა თუ შეფასებებს აკეთებს და ა. შ. ინტერვიუსთვის გამოსადეგი რამდენიმე შეკითხვის ნიმუში იხილეთ დანართში №1;
- გასაუბრება განათლების სისტემაში მიმდინარე რეფორმის ძირითადი ასპექტების შესახებ (ეროვნული სასწავლო გეგმა, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების საკითხები). სასურველია, რომ გასაუბრება არაფორმალურ გარემოში ჩატარდეს, ინდივიდუალურად მენტორსა და მაძიებელს შორის. მნიშვნელოვანია კომფორტული გარემოს შენარჩუნება მთელი საუბრის განმავლობაში, რასაც ხელს უწყობს კარგად განათებული ოთახი, მოსახერხებელი სკამები, ნაკლებად ხმაურიანი ატმოსფერო, ფინჯანი ჩაი და ა. შ.

საჭიროებათა ანალიზი ერთჯერადი მოვლენა არ არის. მაძიებლის ძლიერ და გასაუმჯობესებელ მხარეებზე დაკვირვება უწყვეტი პროცესია, რასაც ქვემოთ, მონიტორინგისა და მიმდინარე შეფასების შესახებ საუბარში დეტალურად განვიხილავთ.

საჭიროებათა ანალიზისთვის, შეგიძლიათ, სპეციალური ანგარიშის ფორმა გამოიყენოთ, რომლის ნიმუშსაც აქვე გთავაზობთ. შესავსები ფორმა კი იხილეთ დანართში №2.

საჭიროებათა ანალიზის დასრულების შემდეგ მენტორი მოკლე შემაჯამებელ ანგარიშს წერს, რომელიც როგორც მაძიებლის, ისე მენტორის პორტფოლიოში ჩაიკვრება.

**მაძიებლის საჭიროებათა ანალიზის ფორმა**

ნიმუში

<p><b>მაძიებლის სახელი, გვარი:</b> ქეთევან ს-ძე  <b>სკოლა:</b> 427-ე საჯარო სკოლა  <b>მენტორის სახელი, გვარი:</b> ლამარა ბ-შვილი  <b>შევსების თარიღი:</b> 12.09.2009</p>	
<p><b>ძლიერი მხარეები</b></p>	<p><b>გასაუმჯობესებელი მახასიათებლები</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ საგანი კარგად იცის.</li> <li>■ აქვს აქტიური მოსმენის უნარი.</li> <li>■ აქვს საკითხის მრავალ ქრილში განხილვის უნარი.</li> <li>■ შეუძლია აზრის ნერილობით გადმოცემა.</li> <li>■ ღია კრიტიკისადმი.</li> <li>■ საფუძვლიანად იცნობს მასწავლებლის სტანდარტს.</li> <li>■ აქვს საინფორმაციო ტექნოლოგიების საბაზისო ცოდნა.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ იცის მხოლოდ რამდენიმე მეთოდური ინსტრუმენტი.</li> <li>■ უჭირს პედაგოგიური სიტუაციის გაანალიზება.</li> <li>■ არ იცის, როგორ შეიძლება გამოიყენოს საინფორმაციო ტექნოლოგიები საგაკვეთილო პროცესში.</li> <li>■ მკაფიოდ ვერ აყალიბებს გაკვეთილის მიზნებსა და მოსალოდნელ შედეგებს.</li> <li>■ ზედაპირულად იცნობს შეფასების მრავალკომპონენტური სისტემას.</li> <li>■ ვერ ასხვავებს ეროვნული სასწავლო გეგმისა და მოსწავლის წიგნის როლს სასწავლო პროცესის დაგეგმვაში.</li> </ul>
<p><b>მაძიებლობის პერიოდის მოცემული ეტაპისათვის ყველაზე აქტუალური საჭიროებები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ შეძლოს სასწავლო პროცესის დაგეგმვა საგანმანათლებლო სტანდარტების მიხედვით.</li> <li>■ შეძლოს გაკვეთილის გეგმის შედგენა.</li> <li>■ შეძლოს შეფასების მრავალკომპონენტური სისტემის გააზრება და გამოყენება.</li> </ul>	
<p><b>ძირითადი რესურსები:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ეროვნული სასწავლო გეგმა;</li> <li>■ მასწავლებლის სტანდარტი;</li> <li>■ მოსწავლის სახელმძღვანელო;</li> <li>■ გაკვეთილის გეგმის ფორმა (რეკომენდებული განათლების სამინისტროს მიერ).</li> </ul>	

## მაძიებლობის პროგრამის სამოქმედო გეგმის შემუშავება

მაძიებლობის პროგრამის სამოქმედო გეგმის შედგენა ეფექტური მუშაობის აუცილებელი წინაპირობაა. ამ ეტაპზე მენტორს ოთხი ძირითადი ამოცანის შესრულება მოეთხოვება:

- მაძიებლობის პერიოდის საბოლოო მიზნებისა და მისაღწევი შედეგების განსაზღვრა;
- პროგრამის სტრუქტურის შემუშავება ძირითადი საფეხურების მიხედვით;
- საფეხურის ამოცანებისა და შესაბამისი ღონისძიებების ჩამოყალიბება სამოქმედო გეგმის (კალენდარული გრაფიკის) სახით;
- პროგრამის განხორციელებისათვის საჭირო რესურსების განსაზღვრა;
- შეფასების კრიტერიუმების, ინსტრუმენტებისა და პროცედურების განსაზღვრა.

დანართში №3 მენტორებს პროგრამის ფორმის ნიმუშს ვთავაზობთ, რომლის გამოყენება მათ საქმის თანმიმდევრულად შესრულებაში დაეხმარება.

### 2.3. მაძიებლობის პერიოდის მიზნებისა და მისაღწევი შედეგების განსაზღვრა

როგორ განვსაზღვროთ მაძიებლობის პერიოდის მიზნები? რა შედეგებს უნდა მიაღწიოს მაძიებელმა ერთი წლის განმავლობაში? ამ შეკითხვებზე პასუხის გასაცემად სამი ძირითადი ნყარო გამოგვაადგება:

1. მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებული დოკუმენტები, როგორიცაა:
  - ა. მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი;
  - ბ. მასწავლებლის ეთიკის სახელმძღვანელო;
2. ეროვნული სასწავლო გეგმა;
3. მაძიებლის საჭიროებათა ანალიზის ფორმა (იხ. დანართი №2).

მაძიებლობის პროგრამის შესადგენად მენტორი, პირველ რიგში, თავად უნდა ჩაუღრმავდეს მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტს; ის უნდა დაფიქრდეს, თუ რომელი შედეგის მიღწევას პრიორიტეტული და შესაძლებელი მოცემულ

შემთხვევაში, რომელი ინდიკატორები ცხადყოფს შედეგის მიღწევას და რა დონეზე.

შედეგები უნდა ჩამოყალიბდეს კომპეტენციების ენაზე, რაც ცოდნას, უნარებსა და დამოკიდებულებებს გულისხმობს.

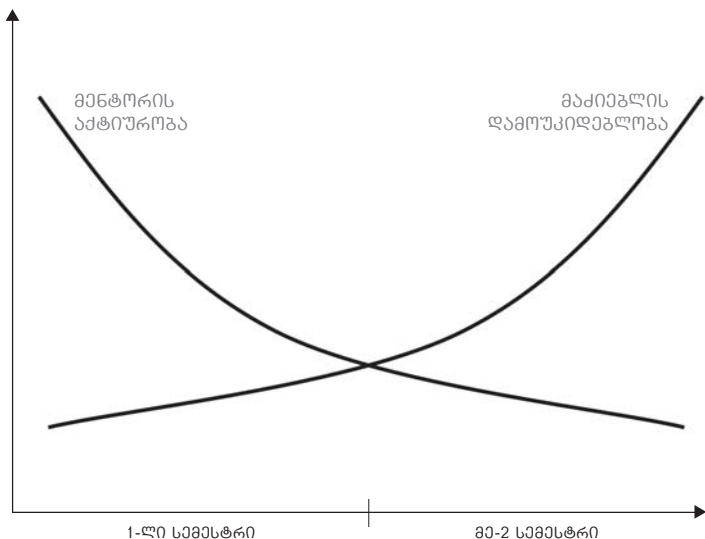
- მაგ: ცოდნა:** „მასწავლებელმა იცის შეფასების სხვადასხვა ფორმა“;
- უნარი:** „მასწავლებელს შეუძლია გააანალიზოს პროფესიული ლიტერატურა და გამოიყენოს ის საკუთარი პედაგოგიური პრაქტიკის შეფასებისა და გაუმჯობესებისათვის“.
- დამოკიდებულება:** „დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს კოლეგის გაკვეთილზე დასწრებას“.

პედაგოგიურ ლიტერატურაში ვხვდებით შემთხვევებს, როდესაც მისაღწევი შედეგი/სტანდარტი ისეა ჩამოყალიბებული, რომ ადვილი არ არის ზუსტად განისაზღვროს ცოდნასთან გვაქვს საქმე თუ უნართან. ასეთ შემთხვევაში გირჩევთ, გააანალიზოთ შედეგის შინაარსი და დასვათ შეკითხვა:

- რა უნდა იცოდეს? (ცოდნა)
- რა უნდა შეძლოს? (უნარი)

#### 2.4. პროგრამის სტრუქტურის შემუშავება ძირითადი საფეხურების მიხედვით

როგორც ცნობილია, მაძიებლობის პერიოდი პრაქტიკულად სასწავლო წელს ემთხვევა. მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, რომ მაძიებლობის პერიოდი ორ ბლოკად დაიყოს და თითოეული ბლოკი ვადებში სემესტრს დაემთხვეს. ასეთი დანაწევრება ხელს ინდივიდუალური აქტიურობისა და მენტორისაგან მაძიებელზე პასუხისმგებლობის თანდათანობით გადატანას შეუწყობს.



მართლაც, თუ პირველ სემესტრში მენტორი მეტად აქტიურობს: შესაძლებლობების/უნარების ანალიზის მიხედვით საჭიროებათა განსაზღვრის, მაძიებლისათვის ინფორმაციის მიწოდების, პროგრამის ამოცანების შემუშავებისა და წარდგენის, მაძიებლის სკოლაში ინტეგრირების, სამოქმედო/სასწავლო სტრატეგიების დემონსტრირებისა და მრავალი სხვა მიმართულებით, მეორე სემესტრში აქცენტები მაძიებლის მიერ ათვისებული კომპეტენციების დემონსტრირებასა და ინტენსიურ თვითშეფასებაზე გადადის. შესაბამისად, მაძიებლის დამოუკიდებლობაც იზრდება.

გასათვალისწინებელია, რომ პროგრამის მსვლელობის მანძილზე მენტორმა უნდა ჩაატაროს ორი შუალედური და ერთი შემაჯამებელი შეფასება, რაზეც ქვემოთ დანვრილებით ვისაუბრებთ.

## 2.5. მოკლევადიანი ამოცანებისა და შესაბამისი ღონისძიებების განსაზღვრა

თითოეული შედეგის მიღწევა გარკვეული ნაბიჯების გადადგმას და გარკვეულ დროს მოითხოვს. ზოგიერთი შედეგის მიღწევას, შესაძლოა, მთელი სასწავლო წელი დასჭირდეს, ზოგიერთისას – თვე ან სემესტრი. შესაბამისად, დაგეგმ-

ვის მომდევნო ეტაპზე საჭიროა უფრო კონკრეტული, ე. წ. მოკლევადიანი ამოცანებისა და შესაბამისი ღონისძიებების განსაზღვრა. როგორც წესი, თითოეულ შედეგს მოკლევადიანი ამოცანების გარკვეული სიმრავლე შეესაბამება. სასურველია, ამოცანა ისე ჩამოყალიბდეს, რომ მისი შედეგის გაზომვა შესაძლებელი იყოს. მაგალითად: „მაძიებლის მიერ თებერვალში ორი სადემონსტრაციო გაკვეთილის მომზადება და ჩატარება მათემატიკაში“.

ქვემოთ მოცემულია ცხრილის ნიმუში, რომელიც სასურველი შედეგებისა და შესაბამისი მოკლევადიანი ამოცანების (ან ღონისძიებების) ჩამოყალიბებაში დაგეხმარებათ.

შედეგი	მოკლევადიანი ამოცანა	საქმიანობები
1. მაძიებელმა აითვისა შეფასების მრავალკომპონენტური სისტემა	1.1. ეროვნული სასწავლო გეგმის ტექსტის იმ ნაწილის დამუშავება, სადაც მოყვანილია შეფასების მრავალკომპონენტური სისტემა	1.1.1
		1.1.2.
		1.1.3
	1.2.2 სხვადასხვა საგნის მასწავლებელთან ერთად მოსწავლეთა შეფასების მაგალითების გაცნობა	1.2.1
		1.2.2
		1.2.3
	1.3. მაძიებლის მიერ შეფასების რუბრიკის შექმნა და გამოყენება სადემონსტრაციო გაკვეთილზე	1.3.1
		1.3.2
2.	2.1.	2.1.1
	2.2.	2.2.1
3.	3.1.	3.1.1
	3.2.	3.2.1



მენტორს მუშაობის ამ საფეხურზე შემუშავებული აქვს მკაფიოდ ჩამოყალიბებული და განერილი სამოქმედო გეგმა. სასურველი და აუცილებელია, მენტორმა მაძიებელს სამუშაო გეგმა თავიდანვე გააცნოს, დაეხმაროს მას გეგმის ძირითადი ასპექტების გაცნობიერებაში, ერთად განიხილოს/გააანალიზონ და ამომწურავი პასუხი გასცენ მაძიებლის შეკითხვებს გეგმის ამა თუ იმ კონკრეტული დეტალის შესახებ. ამით მენტორი მაძიებელს სამოქმედო გეგმის ადეკვატურად გააზრებასა და შემდგომ განხორციელებაში დიდ დახმარებას გაუწევს. ასეთი მიდგომით მენტორი რამდენიმე მნიშვნელოვან ეფექტს აღწევს:

- საქმიანობის საწყის ეტაპზე მიზნების გათავისება მაძიებლის მოტივაციას საგრძნობლად გააძლიერებს;
- შესასრულებელი ამოცანების წინასწარ გაცნობა მაძიებლობის პროცესს შედეგზე ორიენტირებულს ხდის.
- თავიდან იქნება აცილებული გაურკვევლობები და სტრესი, რომელიც პროცესის მსვლელობისას შესაძლო ცვლილებებთანაა დაკავშირებული.

მიუხედავად იმისა, რომ პრაქტიკული მუშაობის პროცესში გეგმა გარკვეულ ცვლილებებს განიცდის, მის შექმნასა და მაძიებელთან ერთად წინასწარ განხილვაზე დახარჯული ძალისხმევა მნიშვნელოვნად გაზრდის პროცესის ეფექტიანობას. გეგმის შემუშავების პროცესში ჩართულობა მაძიებელს გარკვეულწილად თავდაჯერებულობას შემატებს და საკუთარი შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოხატვაში წაახალისებს.

## 2.6. სამოქმედო გეგმის შედგენა

მისაღწევი შედეგებისა და მოკლევადიანი ამოცანების დაგეგმვის შემდეგ საჭიროა თითოეული ამოცანის/ლონისძიების შესრულების ვადები განვსაზღვროთ.

ცნობილია, რომ წარმატებული, გამოცდილი მასწავლებლები მეტად დაკავებული ადამიანები არიან. მათ ახალი მოთხოვნების, მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის, ეროვნული სასწავლო გეგმის, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებისა და ბევრი სხვა სიახლის განხორციელებისას სკოლის განვითარებისათვის მნიშვნელოვან პროცესებში აქტიური მონაწილეობა უწევთ.

ამდენად, მენტორობის პროცესის დროში რაციონალურად განაწილება ერთ-ერთი საკვანძო საკითხია მაძიებელთან მუშაობაში.

ქვემოთ გთავაზობთ სამოქმედო გეგმის დროში განაწილებული ვარიანტის ნიმუშს (ცხადია, შეგიძლიათ გამოიყენოთ ან შექმნათ სხვა, თქვენთვის მოსახერხებელი ფორმა).

შედეგი	მოკლევადიანი ამოცანა	საქმიანობები	ვადები (პირველი სემესტრი)				
			XI	XI	XI	XI	XII
			1-ლი კვირა	მე-2 კვირა	მე-3 კვირა	მე-4 კვირა	1-ლი კვირა
1. მაძიებელმა აითვისა შეფასების მრავალკომპონენტური სისტემა	1.1. ეროვნული სასწავლო გეგმის ტექსტის იმ ნაწილის დამუშავება, სადაც მოყვანილია შეფასების მრავალკომპონენტური სისტემა	მუშაობა ბიბლიოთეკაში (წიგნების ნაკითხვა, ინტერნეტში კონკრეტული მასალების მოძიება)					
		კონსპექტის გაკეთება					
		კონსპექტის შემოწმება/ შეფასება					
		უკუკავშირის მიღება/ განხილვა					
	1.2. ორი სხვადასხვა საგნის მასწავლებელთან ერთად მონაწილეობის შეფასების მაგალითების გაცნობა	მასწავლებლების დაგეგმილი გაკვეთილების გეგმებისა და პორტფოლიოების განხილვა					
		გაკვეთილზე დასწრება					
		შეფასების რუბრიკების განხილვა					
		შეფასების რუბრიკის კომპონენტების განხილვა					

შედეგი	მოკლევადიანი ამოცანა	საქმიანობები	ვადები (პირველი სემესტრი)				
			XI	XI	XI	XI	XII
			1-ლი კვირა	მე-2 კვირა	მე-3 კვირა	მე-4 კვირა	1-ლი კვირა
	1.3. მაძიებლის მიერ შეფასების რუბრიკის შექმნა და გამოყენება სადემონსტრაციო გაკვეთილზე	რუბრიკის ნიმუშების შეთავაზება მენტორისთვის  მენტორის მხრიდან წერილობითი უკუკავშირის მომზადება					
2.	2.1.						
	2.2.						
3.	3.1.						
	3.2.						

**2.7. მაძიებელთან კონკრეტული ღონისძიებების ჩატარება**

მენტორის მაძიებელთან მუშაობა რამდენიმე ძირითადი ტიპის ღონისძიებას მოიცავს. ესენია:

- თემატური/მიზნობრივი კონსულტაცია;
- წაკითხული ლიტერატურის ერთობლივად განხილვა და შეჯამება;
- გამოცდილი მასწავლებლის (მენტორის ან მისი კოლეგის) მიერ სპეციალურად ორგანიზებულ სამოდელო გაკვეთილზე დასწრება;
- მაძიებლის მიერ ორგანიზებულ გაკვეთილზე დასწრება და უკუკავშირი;
- შეფასება და ამოცანების გადასინჯვა;
- მაძიებლის პორტფოლიოს განხილვა.

თუ კარგად დავაკვირდებით, აღმოვაჩენთ, რომ ყველა ჩამოთვლილი ღონისძიების წარმართვა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული მენტორსა და მაძიებელს შორის ეფექტურ კომუნიკაციაზე. ამიტომ კომუნიკაციის საკითხს ქვემოთ შედარებით ვრცლად მიმოვიხილავთ.

ეფექტური კომუნიკაციის დამყარება მენტორობის უპირველესი საფუძველია. ეფექტური კომუნიკაცია რამდენიმე ფაქტორზეა დამოკიდებული:

- ურთიერთნდობა;

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

რატომ არის ნდობა ასე მნიშვნელოვანი მენტორისა და მაძიებლის ურთიერთობაში? სწორედ ნდობა განაპირობებს საქმიანობის გასაუმჯობესებელ ასპექტებზე ფოკუსირებას, გულახდილ მსჯელობასა და ნამდვილ მხარდაჭერას. ნდობით აღჭურვილ ადამიანს მიმართავენ თანადგომისა და თანამშრომლობისათვის. მაძიებლისათვის მეტად მნიშვნელოვანი პრობლემურ ვითარებაში გაბედული ნაბიჯების გადადგმაა, რაც მენტორისადმი ნდობის ფონზე გაცილებით უფრო მოსალოდნელია. იმისათვის, რომ მენტორმა მოახერხოს მაძიებლის ნდობის მოპოვება და შენარჩუნება, სასურველია, პირველ რიგში, ქვემოთ მოცემულ შეკითხვებზე დაფიქრდეს:

- როგორ ადამიანებს ვენდობი და რატომ?
- როგორ უნდა მოვიქცე, თუ მინდა რომ ნდობა დავიმსახურო?

ერთ-ერთი აქტივობის სახით გთავაზობთ, მენტორმა და მაძიებელმა ერთმანეთისგან დამოუკიდებლად ქვემოთ მოცემული ფორმის ასლები შეავსოთ. შემდეგ შევსებული ფორმები ერთმანეთს გააცნოთ და გამართოთ დიალოგი.

### კითხვარი ნდობის შესახებ

იმ ადამიანის თვისებები/ქცევები, რომელსაც ვენდობი:	რატომ არის ეს მნიშვნელოვანი ჩემთვის?
<p>რა შეიძლება გავაკეთო იმისთვის, რომ ნდობა დავიმსახურო?</p>	

გაგებაზე ორიენტირებული აქტიური მოსმენა საშუალებას აძლევს მენტორს, ამოიცნოს და განსაზღვროს მაძიებლის ძირითადი საჭიროებები, მისთვის აქტუალური საკითხები. ეფექტური მოსმენა მნიშვნელოვანია მიზანმიმართული, ადეკვატური შეკითხვების დასმის, ინფორმაციის მიღებისა და ეფექტური უკუკავშირის მომზადებისათვის.

ეფექტური მოსმენა რამდენიმე ძირითადი მახასიათებლით გამოირჩევა. მოსმენა აქტიურია, როცა:

- მსმენელის ყურადღება სრულად არის კონცენტრირებული;
- მსმენელი კონკრეტული ქმედებით უჩვენებს, რომ უსმენს;
- მსმენელი რეაგირებს და ამყარებს უკუკავშირს;
- მსმენელი არ აწყვეტინებს მოსაუბრეს;
- მსმენელი პატივისცემითა და გაგებით ეპყრობა მოსაუბრეს და მისგან მიღებულ ინფორმაციას.

აქტიური მოსმენა სამი ძირითადი ტექნიკისაგან შედგება:

- 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 მენტორმა, შესაძლოა, სხვადასხვა ტიპის შეკითხვები დასვას:

- 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 დაძლევედით 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 სასარგებლოა 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 გვექონდეს:

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

მოსმენისა და შეკითხვების დასმის გარდა მენტორმა არავერბალური კომუნიკაციის ძირითადი პრინციპები უნდა გაითვალისწინოს. სხეულის ენას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს ნებისმიერ ურთიერთობაში. არავერბალური კომუნიკაციის ყველაზე ეფექტური ფორმებია:

- თვალის კონტაქტი;
- თავის დაქნევა.

მენტორი უნდა ერიდოს ჩაკეცივს, დაპირისპირების ან უპირატესობის გამომხატველ ჟესტებს, როგორცაა:

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

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

### **2.7.1. თემატური/მიზნობრივი კონსულტაცია**

შეიძლება სხვადასხვა დანიშნულებით ჩატარდეს, მაგალითად ამა თუ იმ თეორიული საკითხის მიმოხილვის, სტრატეგიის/მეთოდის ეფექტურობის შეფასების, სადემონსტრაციო ვაკვეთილის დაგეგმვის, სკოლის ადმინისტრატორთან ან კათედრის წარმომადგენლებთან შეხვედრის/გასაუბრების მომზადების ან სხვა მიზნით.

დანიშნულების მიხედვით, კონსულტაცია შეიძლება ფორმალიზებულ ან არაფორმალიზებულ ხასიათს ატარებდეს. სასურველია, მენტორმა საკმარისი დრო დაუთმოს ფორმალიზებული კონსულტაციის მომზადებას, 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>მოდი, 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? კიდევ 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 დაგვაინწყდეს, რომ კონსტრუქტივიზმი საკმაოდ „პრაქტიკული“ თეორიაა და თანამედროვე სკოლებში საკლასო მუშაობაზე დიდი გავლენა აქვს...</p> <p>ახლა კონკრეტული გაკვეთილის მზადებაზე გადავიდეთ. როგორ ფიქრობ, რა მიზანს ისახავს ეს გაკვეთილი? მოდი, გადავშალოთ ეროვნული სასწავლო გეგმის ისტორიის</p>

ნაწილი და ვნახოთ, მისაღწევი შედეგი რომელ სტანდარტს დაუკავშირდება...

ჩემი აზრით, ამ ტექსტის ეფექტურობაზე კიდევ ერთხელ უნდა დავფიქრდეთ. რომელიმე დამატებითი წყარო ხომ არ ნავაკითხოთ 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?

გთხოვთ, გადახედო ვებ-გვერდს: [www.readwritethink.org](http://www.readwritethink.org), სადაც ძალიან საინტერესო გაკვეთილების ნიმუშებია მოცემული. ვფიქრობ, სადემონსტრაციო გაკვეთილის მომზადებაში დაგეხმარება...

---

დასრულება/დახურვა

ჩემი აზრით, დღეს კარგად ვიმუშავეთ... მომავალ შეხვედრამდე.

---

### **2.7.2. წაკითხული ლიტერატურის ერთობლივად განხილვა და შეჯამება**

დღეისათვის საგანმანათლებლო სივრცეში პედაგოგის დასახმარებლად სულ უფრო მეტი და მრავალფეროვანი ლიტერატურა გამოიცემა სახელმძღვანელოების, გზამკვლევების, ცნობარების, ჟურნალებისა და გაზეთების სახით.

მაძიებლობის პროგრამის განხორციელების პროცესში მაძიებელმა გარკვეული დრო ლიტერატურის გაცნობას უნდა დაუთმოს. ჩვენს მიერ ზემოთ ჩამოთვლილი ძირითადი დოკუმენტების გარდა მაძიებელი პედაგოგიურ საქმიანობასთან დაკავშირებულ ტექსტებს უნდა გაეცნოს, რომლებიც მას თანამედროვე პედაგოგიური მიდგომების თეორიებისა და რესურსების უკეთ გაცნობიერებაში დაეხმარება.



სასურველია, მენტორმა გადაამოწმოს, ფლობს თუ არა მაძიებელი სტრატეგიული კითხვის ტექნიკას და საჭიროების შემთხვევაში, მას შესაბამისი ინსტრუმენტები მიაწოდოს.

სტრატეგიული კითხვა მკითხველის მეტაკოგნიტიურ უნარს ეფუძნება და მოიცავს შეკითხვების დასმას ტექსტთან მიმართებაში, კითხვის დაწყებამდე, კითხვის პროცესში და კითხვის დასრულების შემდეგ.

**ნიმუში**

კითხვის დაწყებამდე	კითხვის პროცესში	კითხვის დასრულების შემდეგ
<p>რას შეეხება ეს ტექსტი (სათაურის, ქვესათაურების, გამოკვეთილი ტერმინების, ვიზუალური გამოსახულებების მიხედვით)?</p> <p>რა ვიცი ამ თემის შესახებ?</p>	<p>რას ნიშნავს ეს ტერმინი/ცნება?</p> <p>კარგად გავიგე თუ არა, რას გულისხმობს აბზაცის შინაარსი?</p>	<p>რა გავიგე ახალი ამ თემის შესახებ?</p> <p>როგორ გამოვიყენებ ტექსტიდან მიღებულ ინფორმაციას?</p>
<p>რას მეუბნება ტექსტის სტრუქტურა და თანმიმდევრობა?</p>	<p>ვეთანხმები თუ არა ავტორს და რატომ?</p>	<p>რა ინფორმაცია მჭირდება დამატებით?</p>

კითხვების დასმის ამ უმთავრესი სტრატეგიის გარდა მენტორი უნდა დაეხმაროს მაძიებელს ტექსტის მონიშვნის ტექნიკის გამოყენებაში (სიმბოლოებით ან სპეციალური მოსანიშნი მარკერით).

მნიშვნელოვანია, რომ წაკითხული ტექსტების საბოლოო განხილვისა და რეზიუმირებისათვის მენტორმა სპეციალური გასაუბრება მოაწიოს მაძიებელთან.

გამოცდილი მასწავლებლის მიერ სპეციალურად ორგანიზებულ სადემონსტრაციო გაკვეთილზე დასწრება განსაკუთრებით მაძიებლობის პერიოდის პირველ ფაზაზეა მნიშვნელოვანი. სწორედ ასეთ გაკვეთილებზე დაკვირვების გზით უყალიბდება მაძიებელს ეფექტური სწავლებისა და სწავლის მკაფიო

სურათი. ამ ღონისძიების ეფექტურობის ასამაღლებლად მაძიებელი სათანადოდ მომზადებული უნდა იყოს. სასურველია, მენტორმა წინასწარ გააცნოს მაძიებელს გაკვეთილის გეგმა და ძირითად ასპექტებთან დაკავშირებული შეკითხვები, რომლებიც მაძიებელს გაკვეთილის ძლიერი და გასაუმჯობესებელი მხარეების ობიექტურ შეფასებაში დაეხმარება. ქვემოთ გთავაზობთ სავარაუდო შეკითხვების ნუსხას:

**შეკითხვები გაკვეთილის დაწყებამდე**

რა არის გაკვეთილის ძირითადი თემა/საკითხი და ქვესაკითხები?  
 რა შედეგს გინდა მოსწავლეებმა მიაღწიონ?  
 რა რესურსებს გამოიყენებს მასწავლებელი?

**შეკითხვები გაკვეთილის მსვლელობისას**

რა სტრატეგიებს იყენებს მასწავლებელი? როგორ ახერხებს მასწავლებელი მოსწავლეთა დაინტერესებასა და გააქტიურებას?  
 როგორ ურთიერთქმედებენ მოსწავლეები? როგორ იქცევიან პასიური ან დესტრუქციული მოსწავლეები?  
 რა ხერხებს მიმართავს მათთან სამუშაოდ მასწავლებელი?  
 რამდენად სიღრმისეულია შეკითხვები და სააზროვნო პროცესი?

**შეკითხვები გაკვეთილის დასრულების შემდეგ**

რა შედეგებს მიღწიეს მასწავლებელმა და მოსწავლეებმა გაკვეთილზე?  
 რა იყო გაკვეთილის ყველაზე ძლიერი მხარეები?  
 ხომ არ შეიცვალა გაკვეთილის გეგმა მსვლელობის პროცესში? რატომ?  
 თქვენ რომ ჩაატაროთ ეს გაკვეთილი, რამეს ხომ არ შეცვლიდით (საკლასო გარემოში, აქტივობებში, რესურსებში და სხვ.)?

### 2.7.3. მაძიებლის მიერ ორგანიზებულ გაკვეთილზე დასწრება და უკუკავშირი

სადემონსტრაციო გაკვეთილების მომზადება, ჩატარება და შეფასება მენტორობის ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპონენტია. სწორედ გაკვეთილზე, მოსწავლეებთან ურთიერთობისა და სასწავლო რესურსების უშუალო გამოყენებისას ამჟღავნებს მასწავლებელი პედაგოგიურ კომპეტენციას, სასწავლო პროცესისადმი მიდგომასა და პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებს. გაკვეთილის მომზადება, დემონსტრირება და მენტორის უკუკავშირის გადამუშავება ყველაზე დიდ გავლენას მაძიებლის პროფესიულ ზრდაზე ახდენს. ამიტომ სხვა ფუნქცია-მოვალეობებს შორის მენტორის მუშაობაში განსაკუთრებული ადგილი ამ მიმართულებით მაძიებლის დახმარებას ენიჭება.

სადემონსტრაციო გაკვეთილის ჩატარება რამდენიმე საფეხურს მოიცავს:

- მოსამზადებელი ეტაპი. ამ საფეხურზე მიმდინარეობს გეგმის შემუშავება, განისაზღვრება საგანი/საგნობრივი ჯგუფი, სამიზნე კლასი, გაკვეთილის ჩატარების დრო, გაკვეთილის მიზანი/ამოცანები და მოსწავლეების მიერ მისაღწევი შედეგები, შესაბამისი საგნობრივი სტანდარტი, გაკვეთილის სცენარი, საჭირო სასწავლო მასალა და სხვა რესურსები, სწავლის შეფასების ინსტრუმენტი და ა. შ. არანაკლებ მნიშვნელოვანია მაძიებლის ფსიქოლოგიური მომზადება და პოზიტიური განწყობის შექმნა.
- გაკვეთილის ჩატარების ეტაპი. ამ საფეხურზე მაძიებელი გაკვეთილს მოსამზადებელ ეტაპზე შემუშავებული გეგმის მიხედვით უძღვება. მენტორი გაკვეთილის მსვლელობას აკვირდება და სპეციალურ ფორმაში შესატყვის ჩანაწერებს აწარმოებს (იხ. დანართი №5). მოცემული საფეხური, თავის მხრივ, სამ ნაწილად იყოფა:
  1. გასაუბრება/სტრუქტურული ინტერვიუ გაკვეთილის დაწყებამდე;
  2. გაკვეთილის მსვლელობაზე დაკვირვება;
  3. გასაუბრება/სტრუქტურული ინტერვიუ გაკვეთილის შემდეგ.
- შემაჯამებელი ეტაპი. ამ საფეხურზე მენტორი მაძიებელს აწვდის უკუკავშირის დაკვირვებისა და ჩანაწერების მიხედვით. მენტორის უკუკავშირი და შეფასება მოიცავს გაკვეთილის ყველა ძირითადი ასპექტის სიღრმისეულ განხილვას, ეფექტური მხარეების გამოკვეთასა და სასარგებლო, გასათვა-

ლისწინებელ რჩევებს მომდევნო საქმიანობისათვის. აქვე, მენტორი რეკომენდაციას უწევს მაძიებელს პორტფოლიოში შესატან მასალებთან დაკავშირებით. ამ ეტაპზე განსაკუთრებული ყურადღება მაძიებლის მიერ წარმართულ კრიტიკულ რეფლექსიასა და თვითშეფასებას ექცევა.

მენტორებსა და მაძიებლებს ვურჩევთ, გაკვეთილის დასაგეგმად გამოიყენონ სასწავლო გეგმების პილოტირების ტრენინგ-პროგრამის ფარგლებში შემოთავაზებული გაკვეთილის დაგეგმვის სქემა (სასწავლო გეგმების პილოტირების ტრენინგ-პროგრამა II ნაწილი, სავარჯიშო რეგული და საკითხავი მასალა მასწავლებლებისათვის, სამუშაო ფურცელი 14, გვ. 27). ასევე შესაძლებელია, გამოიყენოთ მაძიებლის ანგარიში გაკვეთილის ჩატარების შესახებ (დანართი №4). გაკვეთილის დაწყებამდე და გაკვეთილის შემდგომი გასაუბრებების ჩატარებლად, სასურველია, მენტორებმა სტრუქტურული ინტერვიუს ჩატარების ტექნიკა გამოიყენონ, რომლის აღწერასაც ქვემოთ გთავაზობთ:

#### 2.7.4. სტრუქტურული ინტერვიუ

სადემონსტრაციო გაკვეთილის დაწყებამდე, მოკლე სტრუქტურული ინტერვიუს ჩატარების წინ, მენტორმა მაძიებელთან პოზიტიური ურთიერთდამოკიდებულება უნდა შექმნას და შეეცადოს, ის თბილი და მეგობრული სიტყვებით დაამშვიდოს. მენტორი ზედამხედველი არ არის და მაძიებლის მიერ ჩატარებულ გაკვეთილს ზედმეტი სიმკაცრით არ უნდა მიუდგეს. მთავარი ისაა, რომ გაკვეთილის შემდეგ მის მიერ მიწოდებული რჩევები, შენიშვნები და გამოცდილების გაზიარება მაძიებლისათვის ნამდვილად სასარგებლო აღმოჩნდეს. ინტერვიუს ჩატარების მეორე მიზანია, ინფორმაციის დაგროვება მასწავლებლის იმ კომპტენციების შესახებ, რომლებიც გაკვეთილზე არასრულყოფილად გამოვლინდა.

#### ინტერვიუ გაკვეთილამდე

გაკვეთილამდე ჩატარებული სტრუქტურული ინტერვიუს დროს მენტორმა, სულ მცირე, შემდეგი კითხვები უნდა დასვას:

1. რა არის თქვენი გაკვეთილის მიზანი?
2. რატომ და როგორ დაისახეთ ეს მიზანი?
3. როგორ უკავშირდება გაკვეთილის მიზანი ეროვნულ სასწავლო გეგმას/საგნობრივ სტანდარტს?

4. როგორ აპირებთ მოსწავლეებში მოტივაციის აღძვრასა და აქტიურობის შენარჩუნებას მთელი გაკვეთილის მანძილზე?
5. როგორ შეაფასებთ სწავლის შედეგებს?
6. შესაძლოა, საჭიროების მიხედვით, მენტორმა სხვა კითხვებიც დასვას.

### გაკვეთილის შემდეგ

გაკვეთილის შემდეგ მენტორმა მაძიებელს უნდა გაუზიაროს შთაბეჭდილება გაკვეთილის შესახებ. მნიშვნელოვანია, რომ უკუკავშირი იყოს წამახალისებელი და მაძიებლის პროფესიული ზრდისათვის კონკრეტულ რჩევებს შეიცავდეს.

სადემონსტრაციო გაკვეთილის შემდეგ საჭიროა, რომ მენტორმა მაძიებელს შემდეგი კითხვები დაუსვას:

1. რამდენად გადაუხვიეთ გაკვეთილისათვის მომზადებულ გეგმას? რა იყო ამის მიზეზი? (მნიშვნელოვანია, რომ შეკითხვის დასმამ მაძიებელში დანაშაულის გრძნობა და თავის მართლების რეაქცია არ გამოიწვიოს. პირიქით, მენტორი მუდამ უნდა ცდილობდეს დაარწმუნოს მაძიებელი, რომ გეგმიდან ზომიერი გადახრა ხშირად აუცილებელია კლასში წამოჭრილი სიტუაციური პრობლემის გადასაჭრელად.) როგორ მიიღეთ გადაწყვეტილება ცვლილებების განხორციელებისთვის? რით გააუმჯობესა ცვლილებებმა თქვენი გაკვეთილი?
2. რამდენად კმაყოფილი ხართ გამოყენებული ტექსტითა და დამხმარე რესურსებით?
3. გაკვეთილის მსვლელობაში თქვენს რომელ ქმედებას მისცემდით საუკეთესო შეფასებას და რატომ?
4. როგორ ფიქრობთ, გაკვეთილის რომელი მონაკვეთი მომენონა ყველაზე მეტად? რატომ ფიქრობთ ასე?
5. ამ გაკვეთილის ხელახლა ჩატარების საშუალება რომ მოგეცეთ, რას შეცვლიდით?

შესაძლოა, საჭიროების მიხედვით, მენტორმა სხვა კითხვებიც დასვას.

ნათელია, რომ ამგვარი გასაუბრებებით მენტორი მაძიებელს უზიდავს, სიღრმისეულად გაიაზროს საკუთარი გაკვეთილის ძლიერი და სუსტი მხარეები, ნაბიჯ-ნაბიჯ განივითაროს კრიტიკული რეფლექსიის ჩვევა, რაც საბოლოო

ჯამში მაძიებლის პედაგოგიური მუშაობის თანმიმდევრულ გაუმჯობესებას იწვევს.

მენტორი მაძიებელს ნაახალისებს, რომ:

- დაძლიოს აღმოჩენილი სუსტი მხარეები და უკეთ გამოიყენოს გაკვეთილის ძლიერი მხარეები მომდევნო გაკვეთილების მომზადებისა და ჩატარებისას;
- საინტერესო, შესაბამისი მასალით შეავსოს პორტფოლიო.

### გაკვეთილის გეგმა

თარიღი: \_\_\_\_\_

სკოლა, კლასი: \_\_\_\_\_

საგანი: \_\_\_\_\_

მასწავლებელი: \_\_\_\_\_

სასწავლო მიზნები	
შეფასება	
მიღწევის საშუალებები	აქტივობები
	მოსწავლეთა ორგანიზება
	დროის განაწილება
	რესურსები

გთავაზობთ გაკვეთილის შეფასების ფორმებს მაძიებლისა და მენტორისათვის (დანართი №4 , დანართი №5). შევსებული ფორმების შედარებითი ანალიზი ხელს შეუწყობს როგორც კონკრეტული გაკვეთილის ხარისხის შეფასებას, ისე გასაუმჯობესებელი ასპექტების გამოკვეთას და შესაბამისი ამოცანების დასახვას.

## 2.7.5. 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)?
- როგორ ვანარმოთ შეფასების პროცესი? ანუ, შეფასების რომელი ტიპები და ინსტრუმენტები გამოვიყენოთ?
- როგორ აღვუხსნოთ შეფასების პროცესი და შედეგები?
- როგორ გამოვიყენოთ შეფასება (პროცესი და შედეგები) მაძიებლის სასარგებლოდ?
- როგორ მივანოდოთ ინფორმაცია შეფასების შესახებ დაინტერესებულ მხარეებს (თვით მაძიებელს, სკოლის ადმინისტრაციას, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ 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 დღეისათვის 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 განხორციელებულ შეფასებაზე დაყრდნობით:

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

### რას ვაფასებთ?

შეფასების საგნის დადგენა ერთ-ერთი უმთავრესი ამოცანაა. ჩვენ შემთხვევაში, საჭიროა, პასუხი გავცეთ 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 მაძიებლობის 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 საჭიროებს 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:

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

მიმდინარე პროცესის შეფასება, პირველ რიგში, კრიტიკულ რეფლექსიას მოითხოვს.

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

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

როგორ უნდა აწარმოოს მენტორმა მიმდინარე შეფასება და როგორ შეუწყოს ხელი კრიტიკული რეფლექსიის განვითარებას მენტორობის პერიოდში? შეფასებისა და თვითშეფასების თანამედროვე ინსტრუმენტებს შორის გამოირჩევა რუბრიკა და პორტფოლიო, რომლებზეც ქვემოთ ვისაუბრებთ.

## **2.8. კონკრეტული რჩევები მაძიებლის მიერ პორტფოლიოს წარმოების პროცესში**

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 თვალსაჩინო მასალის კრებული, რომელიც პედაგოგის საქმიანობის მზარდ ხარისხს უჩვენებს; იგულისხმება სწავლების სტილი, პროფესიული კომპეტენცია (ცოდნა და უნარები). პორტფოლიო ინდივიდუალური დოკუმენტია. როგორც წესი, ის გარკვეულ პერიოდს მოიცავს. ჩვენ შემთხვევაში მაძიებლის პორტფოლიო 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 ინსტრუმენტია.

### **რისგან შედგება მაძიებლის პორტფოლიო?**

პორტფოლიოს შემცველობა სამ ფაქტორზეა დამოკიდებული:

1. პორტფოლიოს ტრადიციული კომპონენტები;

2. მაძიებლის შეფასების ფორმალური თუ არაფორმალური კრიტერიუმები (მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი);
3. მენტორისა და მაძიებლის მიერ განსაზღვრული პრიორიტეტები.

უფრო ხშირად, პორტფოლიო შემდეგ საბუთებს შეიცავს:

- მოკლე პედაგოგიურ-ფილოსოფიური ესე სწავლასა და სწავლებასთან დაკავშირებული ამა თუ იმ საკითხის შესახებ; სასურველია, იკითხებოდეს მაძიებლის პედაგოგიური მიდგომის საფუძველი და აღმზრდელობითი ფილოსოფია;
- 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 სწავლის 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 ჯგუფში მონაწილეობა) ამსახველი მასალა;
- პროფესიული საქმიანობის გამოცდილება (CV); განსაკუთრებით საინტერესოა ბოლო წლების პედაგოგიური მუშაობა.

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

### როგორ ვანარმოოთ მაძიებლის პორტფოლიო?

პორტფოლიოს შედგენა შემოქმედებითი პროცესია. რაც უფრო ორიგინალურია პორტფოლიო, მით უფრო მკაფიოდ ასახავს თქვენს მიღწევებსა და დამოკიდებულებებს. 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 სათანადო დახმარება უნდა აღმოუჩინოს მაძიებელს.

პორტფოლიოს შედგენის საფეხურები მაძიებლისთვის:

**საფეხური 1.** აიღეთ საქალაქი, 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 სტანდარტების დოკუმენტს. დაფიქრდით და მონიშნეთ მუხლები, რომლებსაც ან განსაკუთრებული 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. გადანწყვიტეთ, 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.** თუ პორტფოლიო კარგი გამოვიდა, გაუკეთეთ თქვენს თავს დამსახურებული საჩუქარი.
- საფეხური 8.** მოემზადეთ თქვენს პორტფოლიოზე საუბრისათვის. ხშირად მასწავლებლის საქმიანობის ხარისხთან დაკავშირებით ინდივიდუალიზებული გასაუბრებები პორტფოლიოს მოშველიებით იმართება.
- საფეხური 9.** შეატყობინეთ მენტორს, რომ თქვენ პორტფოლიოს წარმოება დაასრულეთ და მზად ხართ მისი პრეზენტაციისათვის.

## 2.9. 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:

1. შემაჯამებელი სადემონსტრაციო გაკვეთილის ჩატარება ორი მენტორის (უშუალო და მისი კოლეგა), რამდენიმე დამკვირვებელი მასწავლებლისა და დირექტორის (მისი სურვილის შემთხვევაში) მონაწილეობით;
2. შემაჯამებელი გასაუბრება მაძიებლის პორტფოლიოზე დაყრდნობით ორი მენტორისა (უშუალო და მისი კოლეგა), რამდენიმე დამკვირვებელი მასწავლებლისა და დირექტორის (მისი სურვილის შემთხვევაში) მონაწილეობით;
3. მენტორის შემაჯამებელი ანგარიშის დანერა და წარდგენა სკოლის დირექტორთან;

4. დირექტორის მიერ შემაჯამებელი დასკვნის დაწერა მაძიებლობის პროცესის შედეგის შესახებ.

შუალედური და შემაჯამებელი შეფასებისათვის სასურველია სპეციალური რუბრიკის გამოყენება. ქვემოთ გთავაზობთ ამ ინსტრუმენტის მოკლე აღწერას, ასევე მისი შექმნისა და გამოყენების ხერხებს:

დღეისათვის არსებულ შეფასების ინსტრუმენტებს შორის ყველაზე ეფექტურია რუბრიკა.

რუბრიკა არის მაძიებლის საქმიანობის შესაფასებელი ინსტრუმენტი, რომელიც საუკეთესოდ გამოიყენება განმავითარებელი (როგორც შემაჯამებელი, ისე მიმდინარე) შეფასებისათვის, თუმცა არანაკლებ ეფექტურია განმსაზღვრელი შეფასებისთვისაც.

რუბრიკა არის შეფასების ინსტრუმენტი, რომელიც ასახავს მაძიებლის მიღწევას ნამუშევრის საკვანძო ასპექტების, ანუ ძირითადი კრიტერიუმების მიხედვით.

ქვემოთ მოცემულია რუბრიკის დამზადების საფეხურები.

- საფეხური 1.** ჩამოაყალიბეთ ნამუშევრის საკვანძო ასპექტები, რომლებსაც შეაფასებთ (ოპტიმალური რაოდენობა 3-დან 5-მდე). ეს ასპექტები რუბრიკაში კრიტერიუმების სახით ჩამოინერება.
- საფეხური 2.** დააკვირდით მაძიებლის ნამუშევრის რეალურ ნიმუშებს, რათა დარწმუნდეთ, რომ არც ერთი საკვანძო ასპექტი არ გამოგრჩათ.
- საფეხური 3.** თუ ნიმუშების განხილვის შემდეგ საჭიროდ მიიჩნევთ, ჩაასწორეთ და შეავსეთ საკვანძო ასპექტების ნუსხა.
- საფეხური 4.** ჩამოაყალიბეთ და დაწერეთ თითოეული ასპექტის განმარტება.
- საფეხური 5.** გააკეთეთ შკალა ნამუშევრების რანჟირებისათვის. განსაზღვრეთ, რამდენი პუნქტი ექნება თქვენს კონტინუუმს/შკალას (ოპტიმალური რაოდენობაა 3 ან 4). შეუსაბამეთ თითოეულ პუნქტს თავისი ნომერი ან სიტყვიერი აღწერა.

- საფეხური 6.** აღწერეთ თითოეული პუნქტის შესაბამისი ინდიკატორი/ მაჩვენებელი (ნამუშევრის დონე) თითოეული ასპექტისათვის.
- საფეხური 7.** გამოსცადეთ თქვენი რუბრიკა რეალურ ნიმუშებზე.
- საფეხური 8.** გადახედეთ რუბრიკას და შეიტანეთ ცვლილება-დამატებანი საჭიროების მიხედვით.
- საფეხური 9.** გაცანით რუბრიკა მაძიებელს, როგორც მაძიებლობის პროცესის დაწყებამდე, ისე მსვლელობისას (საჭიროების მიხედვით).

### რუბრიკის სტრუქტურა და შინაარსი

რუბრიკის სქემატური სურათი					
	გამოხატულია საწყისი სახით. საჭიროებს მნიშვნელოვან დახვეწას.	გამოხატულია ნაწილობრივ. საჭიროებს დახვეწას.	გამოხატულია თითქმის სრულად. საჭიროებს მინიმალურ დახვეწას	გამოხატულია სრულად.	ქულა
	1	2	3	4	5
კრიტერიუმი №1	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	
კრიტერიუმი №2	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	
კრიტერიუმი №3	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	
კრიტერიუმი №4	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	რას ნიშნავს თქვენთან?	
ჯამი					

რუბრიკის ნიმუში

შედეგი: მაძიებელს გაუუმჯობესდება აკადემიური წერის უნარი

წერიტი ნამუშევრის (აკადემიური სტატიის) შივსსაშის რუბრიკა					
	გამოხატულია საწყისი სახით. საჭიროებს მნიშვნელოვან დახვეწას.	გამოხატულია ნაწილობრივ. საჭიროებს დახვეწას.	გამოხატულია თითქმის სრულად. საჭიროებს მინიმალურ დახვეწას	გამოხატულია სრულად.	ქულა
	1	2	3	4	5
თემატურ- შინაარსობრივი შესატყვისობა				ნაწერის მიზანი, თემა და თეზისი მკაფიოდ და გასაგებად არის ჩამო- ყალიბებული. ნაწერის შინაარსი შეესაბამება დასმულ თემას.	
სტრუქტურა და თანმიმდევრობა				ნაწერში მკაფიოდ არის გამოყენებული შესავალი, ძირითადი ტექსტი და დასკვნა. თითოეული აბზაცი მოიცავს ქვეთემას.	
არგუმენტაცია				ჩამოყალიბებულია რამდენიმე მკაფიო არგუმენტი. თითოეული არგუმენტი გამყარებულია დასაბუთებით. მოყვა- ნილია სხვადასხვა სახის მონაცემები, მაგალი- თები და ციტატები.	
ციტირების წესები				ჩანს კონკრეტული მეთოდოლოგიურ- დისციპლინური მიდგომა. ნაწერში დაცულია ციტირების აკადემიური ნორმები.	
სტილი, გრამატიკა, კორექტურა				ნაწერი შესრულებულია განსაზღვრულ ფორ- მატში. ჩანს ავტორის ტონი და ინტონაცია. გამოყენებულია სტი- ლური ხერხები. ნაწერში არ არის გრამატიკული, პუნქტუაციური ან კო- რექტურული შეცდომა.	
<b>ჯამი</b>					

დანართი №6. გთავაზობთ მაძიებლის საქმიანობის შემაჯამებელი შეფასების ფორმას.



### **ნაწილი 3. კარგი მენტორის რეაქცია მასწავლებლისთვის**

კარგი მენტორი მუდამ მიღწევაზეა ორიენტირებული და მაძიებელს ოპტი-  
მისტურად განაწყობს.

განათლების სპეციალისტები კარგი მენტორის დამახასიათებელ ექვს ფუნ-  
დამენტურ თვისებას გამოყოფენ, კერძოდ:

**1. ერთგულება მენტორის როლისადმი.** მენტორს სიამოვნებს მაძიებლის-  
თვის/დამწყები მასწავლებლისთვის საკუთარი ცოდნის, პროფესიული  
უნარებისა და გამოცდილების გაზიარება. ასეთი დამოკიდებულება მხო-  
ლოდ მაშინ ჩნდება, როდესაც მასწავლებელს შეგნებული აქვს მენტორო-  
ბის ინსტიტუტის მნიშვნელობა და აცნობიერებს საკუთარ პასუხისმგებ-  
ლობას სკოლის, სასწავლო გარემოსა და ზოგადად საზოგადოების მიმართ.  
მენტორობა დიდ დროსა და ენერჯიას მოითხოვს. ცხადია, გამოცდილ და  
კომპეტენტურ მასწავლებელში ისეთი მენტორის აღზრდა, რომელიც  
შეგნებულად და პასუხისმგებლობით მოეკიდება დაკისრებულ საპატიო,  
მაგრამ რთულ მისიას, მარტივი არ არის. უპირველეს ყოვლისა საჭიროა  
მენტორობის ხარისხიანი, გამართული პროგრამის შემუშავება, სადაც  
ნათლად იქნება განმარტებული მენტორობის არსი, უფლება-მოვალეობე-  
ბი (როგორც მაძიებლის, ასევე სკოლის მიმართ) და მაძიებელთან ურთი-  
ერთობის ფორმები, მენტორობასთან დაკავშირებული კონკრეტული სა-  
კითხები: მენტორის ყოველდღიური საქმიანობა, დროის მართვა, შესაბა-  
მისი დოკუმენტაციის წარმოების სპეციფიკა და სხვ.

დასავლეთში, მენტორების უმრავლესობა ანაზღაურებას არ იღებს, თუმცა  
აღსანიშნავია, რომ მენტორის შრომის ანაზღაურება გარკვეული სტიმუ-  
ლია. ასევე მნიშვნელოვანია მენტორების ნახალისების მექანიზმის შემუ-

შეგება (მაგ. ადმინისტრაციული ვალდებულებისგან გათავისუფლება, პროფესიული ზრდისთვის დამატებითი შესაძლებლობის უზრუნველყოფა და სხვ.).

**2. მაძიებლის აღიარება და ურთიერთგაგება.** ნებისმიერი დახმარების საფუძველი ემპათიაა. ერთ-ერთი განმარტებით ემპათია ნიშნავს ადამიანის ისეთად მიღებასა და აღიარებას, როგორც არის, კრიტიკისა და განკითხვის გარეშე. ეს ნიშნავს პირადი მოსაზრებებისა და ღირებულებების გადადებას, თუნდაც დროებით. მენტორი განიხილავს მაძიებელს როგორც პროფესიული განვითარების სანყის ეტაპზე მყოფ დამწყებს, რომელიც უკვე ფლობს გარკვეულ ცოდნასა და უნარებს. კარგი მენტორი არ აკრიტიკებს მაძიებელს თუ იგი ცუდად ფლობს საგანს, მეტისმეტად თავდაჯერებულია ან პირიქით – დაბნეულია და საკუთარი თავის რწმენა აკლია. ამ შემთხვევაში, კარგი მენტორი ამას აღიქვამს, როგორც გამოწვევასა და სირთულეს, რომლის დაძლევაზეც უნდა იზრუნოს.

როგორ უნდა დავეხმაროთ მენტორს, რომ მიიჩნიოს მაძიებელი ზრდასრულ პიროვნებად და დამწყებ მასწავლებლად? ამ რთული ამოცანის გადაჭრა მენტორების პროგრამის ფარგლებში უნდა დაიწყოს. სწორედ ტრენინგია შესაფერისი ადგილი იმისათვის, რომ მომავალმა მენტორებმა საკუთარ თავში მაძიებლებისთვის ეფექტურად დახმარების უნარი და გზები აღმოაჩინონ. ტრენინგის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ამოცანაა, დაეხმაროს მენტორებს, მაძიებლების /დამწყები მასწავლებლების პრობლემები გააცნობიერონ და ზრდასრულთა განვითარების სწავლებისა და ასაკობრივ თეორიებს გაეცნონ. ამისათვის პრაქტიკული სავარჯიშოების დროს მენტორები იხსენებენ, აანალიზებენ და აფასებენ საკუთარ გამოცდილებასა და დამოკიდებულებებს მასწავლებლობის პირველი წლის განმავლობაში.

**3. დროული და მიზანმიმართული დახმარება, პრაქტიკული გამოცდილებიდან გამომდინარე.** რასაკვირველია, მაძიებლები ერთმანეთისგან განსხვავდებიან ცოდნით, სწავლების სტილითა და მეთოდებით, სააზროვნო და სოციალური უნარ-ჩვევებით და სხვ.. კარგი მენტორის მოვალეობაა, ხელი შეუწყოს მაძიებლის პროფესიულ ზრდას განვითარების ნებისმიერ ეტაპზე, რაც, პირველ რიგში, გულისხმობს, რომ მენტორმა, რაც შეიძლება ადრეულ ეტაპზე ჩართოს მაძიებელი პრაქტიკული სწავლების პროცესში და გაუზიაროს გამოცდილება. სამწუხაროდ, ხშირად მენტორები მხოლოდ ზოგადი

საუბრებით იფარგლებიან. დიალოგი მისაღებია, თუმცა პრაქტიკული გამოცდილების საფუძველზე გაკვეთილის განხილვა უფრო მნიშვნელოვანია.

გამოცდილების გაზიარებას სხვადასხვა ფორმა შეიძლება ჰქონდეს: მენტორი და მაძიებელი ერთობლივად გეგმავენ და ატარებენ გაკვეთილს, მაძიებელი აკვირდება მენტორს, შემდეგ მენტორი – მაძიებელს ან მაძიებელი ესწრება სხვა მასწავლებლის გაკვეთილებს (მარტო ან მენტორთან ერთად). თუმცა აღსანიშნავია, რომ, სამსუხაროდ, სკოლის კულტურა ხელს არ უწყობს გაკვეთილზე მასწავლებლების ურთიერთდასწრებას. არადა დასწრების მიზანია კოლეგიალური, პროფესიული დიალოგის გაღრმავება სწავლებისა და მოსწავლეთა მოსწრების დონის გაუმჯობესების მიზნით.

**4. მაძიებლები ერთმანეთისგან განსხვავდებიან.** თუ მენტორი ამ მარტივ ფაქტს არ ითვალისწინებს, მაძიებელ-მენტორის ურთიერთობა შეიძლება დაიძაბოს და მაძიებლობა კითხვის ნიშნის ქვეშ დადგეს. კარგმა მენტორმა იცის, რომ მაძიებლისა და მენტორის ურთიერთობა ინდივიდუალური და უნიკალურია. მაძიებლებს შეიძლება განსხვავებული დამოკიდებულება ჰქონდეთ იმ დახმარების მიმართაც, რასაც მათ მენტორი სთავაზობს. პირველ წელს მენტორს შეიძლება ისეთ მაძიებელთან მოუხდეს მუშაობა, რომელიც მენტორის რჩევებს იღებს და ითვალისწინებს, ხოლო მეორე წელს შეხვდეს მაძიებელი, რომელიც რჩევასა და რეკომენდაციას თავდაცვითი რეაქციით პასუხობს.

წარმატებული მენტორი, კარგი მასწავლებლის მსგავსად, უნდა ცდილობდეს, რომ საკუთარი სწავლების სტილი მაძიებლის ინდივიდუალურ საჭიროებებს მოარგოს.

როგორ შეიძლება დავეხმაროთ მენტორს, რომ ასეთი თვითშემეცნებისა და მენტორობის სტილის მაძიებლის საჭიროებებზე მორგებისადმი პოზიტიური დამოკიდებულება გამოუჩვენდეს? ამაზე თავდაპირველი აქცენტი მენტორთა ტრენინგის პროგრამაში უნდა გაკეთდეს, სწორედ ტრენინგის დროს უნდა დაეთმოს ყურადღება მენტორებში ლიდერობის ან ხელმძღვანელობის სტილის აღმოჩენასა და გაღრმავებას.

მენტორების ტრენინგის დროს მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს რამდენიმე ამოცანა, რომელიც მენტორს პროგრამის წარმატებით დასრულებაში დაეხმარება, მაგალითად:

- ჩაულრმავდით საკუთარ თავს და ჩამონერეთ თუ რის მიღწევაში დაგეხმარებათ მენტორობა? რა იქნება თქვენი სარგებელი?
- ჩამონერეთ რა პირადი და პროფესიული უნარები გაქვთ იმისათვის, რომ გახდეთ წარმატებული მენტორი?
- შეადგინეთ მაძიებელთან მუშაობის სავარაუდო გეგმა, სადაც სამოქმედო გეგმასა და ვადებს განსაზღვრავთ.
- განსაზღვრეთ სამი ძირითადი მიზანი, რომლის მიღწევის შემთხვევაშიც ჩათვლით, რომ მაძიებლობის პერიოდი წარმატებული იყო.

**5. წარმატებული მენტორი მუდმივად სწავლობს.** ხშირად მასწავლებლები ექვით უყურებენ კოლეგას, რომელსაც ყოველ კითხვაზე მზა და ერთადერთი სწორი პასუხი აქვს. კარგი მენტორი აღიარებს, რომ გამოცდილების მიუხედავად, მუდამ უკეთესი პასუხისა და უფრო ეფექტური გადამწყვეტილების ძიების პროცესშია. მენტორი სწავლობს კოლეგებისგან, მათ შორის, შეიძლება, დამწყები მასწავლებლებისგან. მან საკუთარ თავში უნდა აღმოაჩინოს უნარი, რომლის მეშვეობითაც მაძიებლის პროფესიულ საქმიანობაზე (და შეიძლება პირად ცხოვრებაზეც) ახდენს გავლენას და სწავლობს, თუ როგორ მიმართოს ეს უნარი მაძიებლის საჭიროებებზე. მენტორი უძღვება და ესწრება სემინარებს, ასწავლის დამამთავრებელ კლასებს, შეიმუშავებს და იყენებს ახალ პრაქტიკას, კითხულობს და აქვეყნებს სტატიებს პროფესიულ ჟურნალებში. და რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია: მენტორი უზიარებს ახლად შეძენილ ცოდნას დამწყებ მასწავლებლებს, ფოკუსირებულია მაძიებლის საჭიროებებზე, შესაძლებლობებსა და სწავლის სტილზე.

როგორ უზრუნველყვით, რომ მენტორებმა საკუთარი პროფესიული ზრდა გააგრძელონ? გარდა იმისა, რომ მენტორებმა მუდმივად უნდა იკითხოონ სპეციალური ლიტერატურა მენტორობის შესახებ, მათ ასევე უნდა ჰქონდეთ ტრენინგის შესაძლებლობა, რათა მათთვის საინტერესო და აქტუალურ საკითხებს პასუხი გაეცეს. გარდა ამისა მნიშვნელოვანია ერთმანეთთან შეხვედრა და გამოცდილების გაზიარება, ამისთვის მოსახერხებელი იქნება საინფორმაციო საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენება (მაგ. ბლოგის შექმნა მენტორებისთვის).

**6. წარმატებული მენტორი ოპტიმიზმსა და მოტივაციას უძლიერებს მაძიებელს.** განათლების სპეციალისტების აზრით, მენტორს აუცილებლად

უნდა გააჩნდეს ერთი ძალიან მნიშვნელოვანი უნარი: დაარწმუნოს მაძიებელი, რომ არსებული სიძნელების გადალახვა და წარმატების მიღწევა შესაძლებელია. კარგი მენტორი გულწრფელად უზიარებს მაძიებელს, თუ როგორი იყო მისი პირველი ნაბიჯები პროფესიაში, რა სირთულეების დაძლევა მოუხდა და რას მიაღწია.

ამიტომ აუცილებელია, რომ მენტორებად ისეთი პედაგოგები შეირჩნენ, რომლებსაც მასწავლებლობასთან დაკავშირებული არაერთი პრობლემის მიუხედავად, მაინც უყვართ თავისი საქმე, საკუთარი პროფესიის რწმენა არ დაუკარგავთ და პოზიტიურად არიან განწყობილი.

ასეთი მენტორები ნამდვილად შეძლებენ დაეხმარონ მაძიებლებს აღმოაჩინონ იგივე სიხარული, სიამაყე და კმაყოფილება, რაც პირადად მათთვის მოაქვს მასწავლებლის პროფესიას.

## **ნაწილი 4. სკოლის ჩოლი მაძიებლობის პროცესში - მიმოხილვა**

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 ლიად გამოხატოს ეს.

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

**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 ზრუნავენ ორგანიზაციის წევრები, რის კეთებაზეც ურჩევნიათ დროის ხარჯვა, რასაც აღიარებენ მიღწევად და რაზეც საუბრობენ.**

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

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 ავტორიტარულ 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 საგრძნობლად აფერხებს მენტორობის პროცესს.

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.

#### 4.1. რამდენიმე პრაქტიკული რჩევა მაძიებლის ინტაბრირებისათვის

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

- მაძიებლობის პროგრამისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავების შემდეგ, დირექტორმა მიიღოს მაძიებელი და მენტორი; გაეცნოს პროგრამის პრიორი-

ტეტებსა და მაძიებლის ძლიერ მხარეებს. დირექტორის მიერ გამოხატული 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 გათავისებვაში.
- გამოცდილმა მასწავლებლებმა გაითვალისწინონ, რომ 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 შესთავაზონ მაძიებელს (მენტორთან შეთანხმებით) გაკვეთილზე მონვევა ან მაძიებლის ჩატარებულ გაკვეთილზე დასწრება. კიდევ ერთხელ გავიხსენოთ, რომ სადემონსტრაციო გაკვეთილი დამწყები მასწავლებლის პროფესიული ზრდის ყველაზე ეფექტური საშუალებაა.
- სკოლამ შესთავაზოს მაძიებელს სასწავლო და დამატებითი რესურსების გამოყენება. მიუთითოს სკოლის რესურსების (წიგნები, ჟურნალ-გაზეთები, ლაბორატორია, აუდიო-ვიდეო მასალები, თვალსაჩინოებები, ინტერნეტი, კომპიუტერული და ასლგადამღები ტექნიკა, და ა.შ.) ხელმისაწვდომობა, ერთი მხრივ, პრაქტიკულ დახმარებას უწევს მაძიებელს, მეორე მხრივ, ნდობის გამოხატულებაა მის მიმართ. მნიშვნელოვანია, რომ მაძიებელმა იცოდეს რესურსების განთავსების ადგილი და მოხმარების წესები.

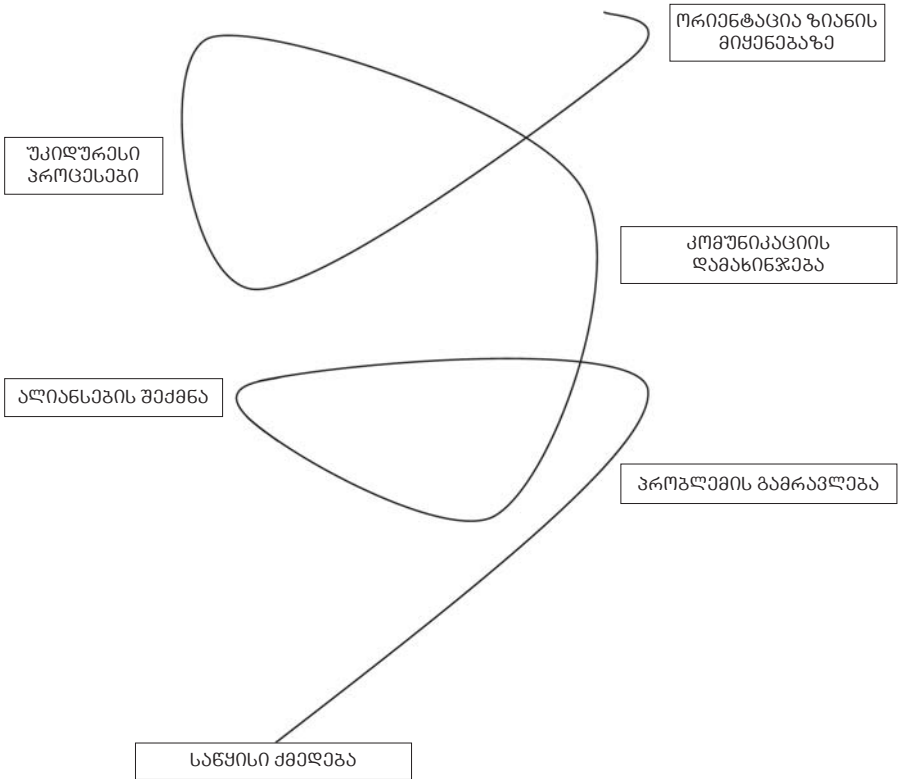
#### 4.2. კონფლიქტები სკოლაში

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

კონფლიქტის განვითარებას გამოხატავენ შემდეგი სქემის სახით:



## ესკალაციის ქარბორბალა



### კონფლიქტის წყაროები და ტიპები

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

### ინფორმაციული კონფლიქტები

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

მოგვარება შესაძლებელია ინფორმაციის მოპოვებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე მოლაპარაკების გზით.

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

### **ურთიერთობის კონფლიქტები**

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

### **ღირებულებების კონფლიქტი**

ღირებულებები ჩვენთვის იმის საზომია, თუ რა არის კარგი – ცუდი, სამართლიანი – უსამართლო, მორალური – ამორალური. თუ მხარეები თავიანთ მოსაზრებებს კატეგორიულ ფორმაში გამოთქვამენ, 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, ღიად განიხილონ, რის შედეგადაც შესაძლებელია, 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 ერთმანეთს შეხვდნენ და ერთმანეთს თავიანთი ინტერესები გაუზიარონ, რათა შეთანხმებამდე მივიდნენ.

#### 4.3. 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 ხელს კონფლიქტის დეესკალაციას უწყობს:

- 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 მიანებებთ სხვა ადამიანებს იარლიყებს („დაუდევარი ხარ...“, „უყურადღებო ხარ...“)
- ნუ ჩაუდგებით ოპონენტს ჯიბრში;
- ნუ მიიღებთ გადაწყვეტილებას გაბრაზებული.

# **განათლებლის ეთიკური დიქციონარი**

## **და სასწავლებლო ინტერნეტ-რესურსები**

### **მენტორებისთვის**

- 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 (2005). Attracting, developing and retaining effective teachers, OECD.
- Trevor Wright (2008) How to be a brilliant trainee teacher.
- [www.tpdc.ge](http://www.tpdc.ge) – მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის ვებ-გვერდი.
- [www.mes.gov.ge](http://www.mes.gov.ge) – საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.
- [www.ganatileba.org](http://www.ganatileba.org) – ეროვნული სასწავლო გეგმებისა და შეფასების ცენტრი.
- [www.readwritethink.org](http://www.readwritethink.org) – კითხვის საერთაშორისო ასოციაცია და ინგლისურის მასწავლებელთა ეროვნული საბჭო, აშშ.
- [www.edu.uwo.ca/conted/mentor/topic3.html](http://www.edu.uwo.ca/conted/mentor/topic3.html) – ეს ვებ-საიტი მენტორობის პროცესის დასახმარებლად შექმნეს ვისკონსინის უნივერსიტეტის (კანადა) სპეციალისტებმა. განხილულია მენტორობის კონცეპტუალური მოდელები; აღწერილია საინტერესო მაგალითები დამწყებ მასწავლებელთა პროფესიული ზრდის შესახებ. ინგლისურ ენაზე.
- [www.ericdigests.org/pre-924/mentoring.htm](http://www.ericdigests.org/pre-924/mentoring.htm) - Teacher Mentoring. ERIC Digest #7. ეს

არის საინტერესო სტატია მენტორობის მახასიათებლებისა და ძირითადი ღონისძიებების შესახებ. ინგლისურ ენაზე.

- [www.mentors.net](http://www.mentors.net) – მენტორების ლიდერობისა და რესურსების ქსელის ვებ-საიტი. ეს საერთაშორისო ორგანიზაცია ემსახურება დამწყებ მასწავლებელთა პროფესიული ინტეგრირების მხარდაჭერას სკოლისა და უნივერსიტეტის დონეზე. მოცემულია საინტერესო სტატიები მენტორობის შესახებ. ინგლისურ ენაზე.
- [www.middleweb.com/mentoring.html](http://www.middleweb.com/mentoring.html) – ამ საიტზე თავმოყრილია ბმულები მენტორობის სხვადასხვა ვებ-საიტებთან.
- [www.iearn.org](http://www.iearn.org) – საერთაშორისო საგანმანათლებლო რესურსების ქსელის ვებ-საიტი. ქსელმა 20 წელის მუშაობის მანძილზე ასობით საგანმანათლებლო ინტერნეტ-პროექტის განხორციელება შეძლო.

## ღანართი №1

### ზოგირთი შაკითხვა საჭიროებათა ანალიზის ჩასატარებელი ინტერვიუსთვის

- რატომ აირჩიე მასწავლებლის პროფესია?
- ხომ არ გიფიქრია პროფესიის შეცვლაზე? რა იყო ამის მიზეზი?
- რომელია მასწავლებლის საქმიანობის ყველაზე საინტერესო ასპექტები?
- რომელ მასწავლებელს გაიხსენებ შენი სკოლაში სწავლის პერიოდიდან? რით დაგამახსოვრდა ეს ადამიანი? რა იყო მისი საქმიანობის ძლიერი მხარეები?
- რომელ პედაგოგს გამოკვეთდი საუნივერსიტეტო განათლების პერიოდში? რატომ?
- რომელი საუნივერსიტეტო კურსის გავლა მიგაჩნია ყველაზე სასარგებლოდ? რატომ?
- ხომ არ გაიხსენებ ყველაზე ეფექტურ ლექციას? რატომ დაგამახსოვრდა ეს ლექცია?
- ხომ არ გაიხსენებ სასკოლო სიტუაციას, როცა მასწავლებლის მოქმედებამ აშკარად უარყოფითი შედეგი გამოიღო? რატომ მოხდა ასე? შენ როგორ მოიქცეოდი მის ადგილას?
- რომელია წარმატებული მასწავლებლის ყველაზე მნიშვნელოვანი მახასიათებლები?
- წარმოიდგინე, რომ დროში უკან დაგაბრუნეს და შენი სკოლის დირექტორად დაგნიშნეს. რას შეცვლიდი სკოლაში? რატომ?
- როგორ ფიქრობ, სად იმუშავებ და რა თანამდებობაზე 5 წლის შემდეგ? 10 წლის შემდეგ? 20 წლის შემდეგ?
- რა გჭირდება იმისათვის, რომ წარმატებული მასწავლებელი იყო?



მასწავლებელთა  
პროფესიული განვითარების  
პროგრამული მენეჯერი

**მაძიებლის საჭიროებათა ანალიზის ფორმა**

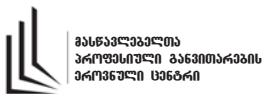
მაძიებლის სახელი, გვარი: \_\_\_\_\_

სკოლა: \_\_\_\_\_

მენტორის სახელი, გვარი: \_\_\_\_\_

შეესების თარიღი: \_\_\_\_\_

ქლიერი მხარეები	გასაუმჯობესებელი მახასიათებლები
<p>მაძიებლობის პერიოდის მოცემული ეტაპისათვის აქტუალური საჭიროებები:</p>	
<p>ძირითადი რესურსები:</p>	



### მაკიეზლოვის პროგრამის აღწერა

ზოგადი ინფორმაცია

მენტორის სახელი, გვარი და საკონტაქტო ინფორმაცია (საცხოვრებელი მისამართი, ტელეფონი, ელ. ფოსტა):

მაძიებლის სახელი, გვარი და საკონტაქტო ინფორმაცია (საცხოვრებელი მისამართი, ტელეფონი, ელ. ფოსტა):

სკოლა: (დასახელება, მისამართი, საკონტაქტო ტელეფონი, ვებ-საიტი, ელ.ფოსტა):

დირექტორის სახელი, გვარი:

მაძიებლობის პერიოდისათვის განსაზღვრული ვადები:

საგანი/საგნები/საგნობრივი ჯგუფი:

მაძიებლობის პროგრამის ძირითადი მიზნები:

მაძიებლის მიერ პროგრამის ბოლოს მისაღწევი შედეგები:

მაძიებლობის პროგრამის სტრუქტურა:

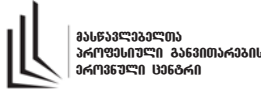
მაძიებლობის პროგრამის სამოქმედო გეგმა:

ლიტერატურა და სხვა საჭირო რესურსები:

შეფასება:

დამატებითი ინფორმაცია





### გაკვეთილის ანგარიში გაკვეთილის ჩატარების შესახებ

გაკვეთილის ჩატარების თარიღი: \_\_\_\_\_

სკოლა: \_\_\_\_\_ კლასი: \_\_\_\_\_

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

ძირითადი თემა/საკითხი (სასურველია, ჩამოყალიბდეს შეკითხვის ფორმით):

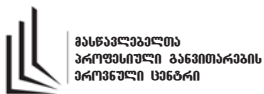
მისაღწევი შედეგები თავდაპირველი გეგმის მიხედვით (ცოდნა, უნარები, დამოკიდებულებები):

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 გამოგვიფიდათ ყველაზე უკეთ? რა სტრატეგიით გამოიწვიეთ და ჩართეთ მოსწავლეები? რა სტრატეგიები გამოიყენეთ ცოდნის კონსტრუირებისა და რეფლექსია-გამთლიანების ფაზებზე?
- როგორ შეიცვალა გაკვეთილის სამოქმედო გეგმა მსვლელობის პროცესში? რატომ?
- რას შეცვლიდით ამავე გაკვეთილის ხელახლა ჩატარების შემთხვევაში? როგორ გააუმჯობესებდით საკლასო გარემოს, სასწავლო აქტივობებს, სტრატეგიებს/მეთოდებს, ინსტრუქციებს, მოსწავლეთა დაჯგუფებას, სასწავლო რესურსებს, მოსწავლეთა შეფასებას და სხვ.?



**ანგარიში მაკივლის გაკვეთილზე დასწრების შესახებ**

გაკვეთილის ჩატარების თარიღი: \_\_\_\_\_

სკოლა: \_\_\_\_\_ კლასი: \_\_\_\_\_

მადიებელი: \_\_\_\_\_ საგანი: \_\_\_\_\_

დამსწრე მენტორი: \_\_\_\_\_

დასწრება მოიცავს ოთხ საფეხურს:

1. ინტერვიუ გაკვეთილამდე;
2. გაკვეთილის მსვლელობაზე დაკვირვება;
3. ინტერვიუ გაკვეთილის შემდეგ;
4. შემაჯამებელი რეფლექსია/ანალიზი და ფორმის შევსება.

**ბლოკი 1.** შუამდგომლობით გაკვეთილის დაწყებამდე, გაკვეთილის გეგმის გაცნობისა და პირველი ინტერვიუს შემდეგ.

რა არის გაკვეთილის ძირითადი თემა/საკითხი და ქვესაკითხები?

რა შედეგს უნდა მიაღწიონ მოსწავლეებმა (კოდნა, უნარები, დამოკიდებულებები)?

რა სასწავლო რესურსებს გამოიყენებს მასწავლებელი?

**ბლოკი 2.** ცხრილი შუამდგომლობით გაკვეთილის მსვლელობის პროცესში.

გაკვეთილის მსვლელობა (ფაზები)	კომენტარი	
	ეფექტურობა	შეიქმნა უკეთ გაკვეთილა
<b>I.</b>		

გაკვეთილის მსვლელობა (ფაზები)	კომენტარი	
	ეფექტურობა	შეიქმნება უკეთესი გაკვეთილები
II.		
III.		

**ჯღოკი 3.** შეავსეთ გაკვეთილის შემდგომი ინტერვიუსა და ინდივიდუალური რეფლექსიის შემდეგ. დაუსვით მასწავლებელს ქვემოთ მოცემული შეკითხვები.

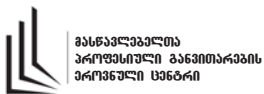
რამდენად მიაღწიეს მასწავლებელმა და მოსწავლეებმა გეგმით განსაზღვრულ შედეგებს? უფრო მეტად რომელი შედეგ(ებ)ის მიღწევას მკაფიო? რაზე მეტყველებს მოსწავლეთა ნამუშევრები?

როგორ შეძლო მასწავლებელმა სასწავლო პროცესის ორიენტირება

- მოსწავლეთა ჩართულობასა და აქტიურ სწავლაზე?
- მოსწავლეთა პროდუქტულ ინტერაქციაზე?
- სწავლის შეფასებაზე?

რას უჩვეთ მაძიებელს?

რას შეცვლიდით, თქვენ რომ ჩაატაროთ ეს გაკვეთილი? როგორ გააუმჯობესებდით საკლასო გარემოს, სასწავლო აქტივობებს, ინსტრუქციას, სასწავლო რესურსებს, მოსწავლეთა შეფასებას და სხვ.?



მაძიებლის საქმიანობის შემაჯავებელი შეფასების ფორმა

\_\_\_\_\_ სასწავლო წელი

მაძიებლის სახელი და გვარი: \_\_\_\_\_

მენტორის სახელი და გვარი: \_\_\_\_\_

საგანი: \_\_\_\_\_

სკოლა, ქალაქი: \_\_\_\_\_

მაძიებლობის პერიოდი: \_\_\_\_\_

თარიღი: \_\_\_\_\_

მაძიებლის საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმები:  
(გთხოვთ, აღნიშნოთ თქვენთვის მისაღები ერთი პასუხი)

**1. დანერგვა**

არადამაკმაყოფილებელი 0-50%	დამაკმაყოფილებელი 51-70%	კარგი 70-90%	საუკეთესო 100%

**2. მოწესრიგებულობა** (აბტჩიურობა, სიბაჟითი, პუნქტუალობა და სხვ.)

არადამაკმაყოფილებელი	დამაკმაყოფილებელი	საუკეთესო
მაძიებელი დაგვიანებით და არასრულად ასრულებდა მაძიებლის პროგრამით გათვალისწინებულ დავალებებს.	მაძიებელი ნაწილობრივ და მცირე დაგვიანებით ასრულებდა მაძიებლის პროგრამით გათვალისწინებულ დავალებებს.	მაძიებელი დროულად და სრულად ასრულებდა მაძიებლის პროგრამით გათვალისწინებულ დავალებებს.

### 3. მაქიჯლის პორტფოლიო

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

### 4. საღმონსტრაციო გაკვეთილი

	გასაუმჯობესებელია	თვალსაჩინოა
<p><b>გაკვეთილის გეგმა</b></p>	<p>გაკვეთილის გეგმა არასრულად აღწერს გაკვეთილის ძირითად ელემენტებს (მიზანი, შედეგები, აქტივობები, დრო, რესურსები). გაკვეთილის ელემენტები შეუსაბამოდ არის ჩამოყალიბებული. კავშირები ელემენტებს შორის პრაქტიკულად არ ჩანს.</p>	<p>გაკვეთილის გეგმა სრულად და თანმიმდევრულად აღწერს გაკვეთილის ყველა ძირითად ელემენტს. იკვეთება მკაფიო კავშირები ელემენტებს შორის. გაკვეთილის ელემენტები პირდაპირ კავშირშია ესგ-სთან.</p>
<p><b>სასწავლო (ფიზიკური) გარემო</b></p>	<p>საკლასო ოთახის მოწყობა, ავეჯისა და აღჭურვილობის განთავსება გაკვეთილის მიზნებსა და აქტივობების ფორმას არ შეესაბამება.</p>	<p>საკლასო ოთახის მოწყობა, ავეჯისა და აღჭურვილობის განთავსება გაკვეთილის მიზნებსა და აქტივობის ფორმებს სრულად შეესაბამება.</p>

	გასაუმჯობესებელია	თვალსაჩინოა
<b>ფსიქო-სოციალური კლიმატი</b>	მაძიებელი ნაკლებად მიმართავს მოსწავლეთა წახალისებას. მოსწავლეები ნაკლებად ურთიერთობენ.	მაძიებელი მიმართავს კომუნიკაციისა და წახალისების ისეთ ფორმებს, რომლებიც ხელს უწყობს სწავლის მოტივაციის ამაღლებას. მოსწავლეები თავისუფლად ურთიერთობენ მაძიებელთან და ერთმანეთთან.
<b>სწავლება და სწავლა</b>		
<b>კომუნიკაცია</b>	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>გაგებასა და სიღრმისეულ აზროვნებაზე ორიენტირებული სასწავლო პროცესი</b>	მაძიებელი არ ცდილობს, რომ მოსწავლეებმა წინარე ცოდნა გაააქტიურონ, და ამასთან ახალი ცოდნა შეაჯამონ და გაამთლიანონ.	მაძიებელი იყენებს კონკრეტულ მეთოდებს, რათა მოსწავლეებმა გაააქტიურონ წინარე ცოდნა თემის გარშემო, ასევე, შეაჯამონ/გამთლიანონ ახლად ათვისებული ცოდნა და იგი ცხოვრებისეულ მოვლენებთან დააკავშირონ. სვამს სხვადასხვა დონის შეკითხვებს, რომლებიც მკაფიოდაა ჩამოყალიბებული.
<b>ინსტრუქციული მეთოდები/სტრატეგიები</b>	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, შესაძლებლობები მაქსიმალურად გამოავლინონ.

	გასაუმჯობესებელია	თვალსაჩინოა
აქტიური სწავლა და კრიტიკული აზროვნება	მოითხოვს სწორი პასუხის მხოლოდ ფორმალურ გადმოცემას. მოსწავლეებს არ ეძლევათ საშუალება, შეკითხვები დასვან და საკუთარი მოსაზრება გამოხატონ.	მუდმივად წახალისებს ბავშვებს, მრავალფეროვანი პასუხის გასაცემად. მაძიებელი უზიძგებს მოსწავლეებს, რომ გამოხატონ/დაიცვან საკუთარი იდეები/ შეხედულებები, დასვან შეკითხვები.
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 ემთხვევა გეგმაში მითითებულ დროს.
გაგებასა და სიღრმისეულ აზროვნებაზე ორიენტირებული სასწავლო პროცესი	მაძიებელი არ ცდილობს, რომ მოსწავლეებმა წინარე ცოდნა გაააქტიურონ, და ამასთან ახალი ცოდნა შეაჯამონ და გაამთლიანონ.	მაძიებელი იყენებს კონკრეტულ მეთოდებს, რათა მოსწავლეებმა გაააქტიურონ წინარე ცოდნა თემის გარშემო, ასევე, შეაჯამონ/ გაამთლიანონ ახლად ათვისებული ცოდნა და იგი ცხოვრებისეულ მოვლენებთან დააკავშირონ. სვამს სხვადასხვა დონის შეკითხვებს, რომლებიც მკაფიოდაა ჩამოყალიბებული.
<b>მოსწავლეთა სწავლის შეფასება</b>		
შეფასება მაძიებლის მიერ	მაძიებელი არ იყენებს უკუკავშირს.	მაძიებელი იყენებს მკაფიო უკუკავშირს სხვადასხვა კრიტერიუმების მიხედვით.

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

**შემაჯამებელი ინფორმაცია (მენტორის მიერ მაძიებლის შეფასების დასკვნა)**

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



## სკოლის დირექტორის კომენტარი

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

მენტორის ხელმოწერა: \_\_\_\_\_

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

## შენიშვნებისთვის

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



მასწავლებელთა  
პროფესიული განვითარების  
პროექტული 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)