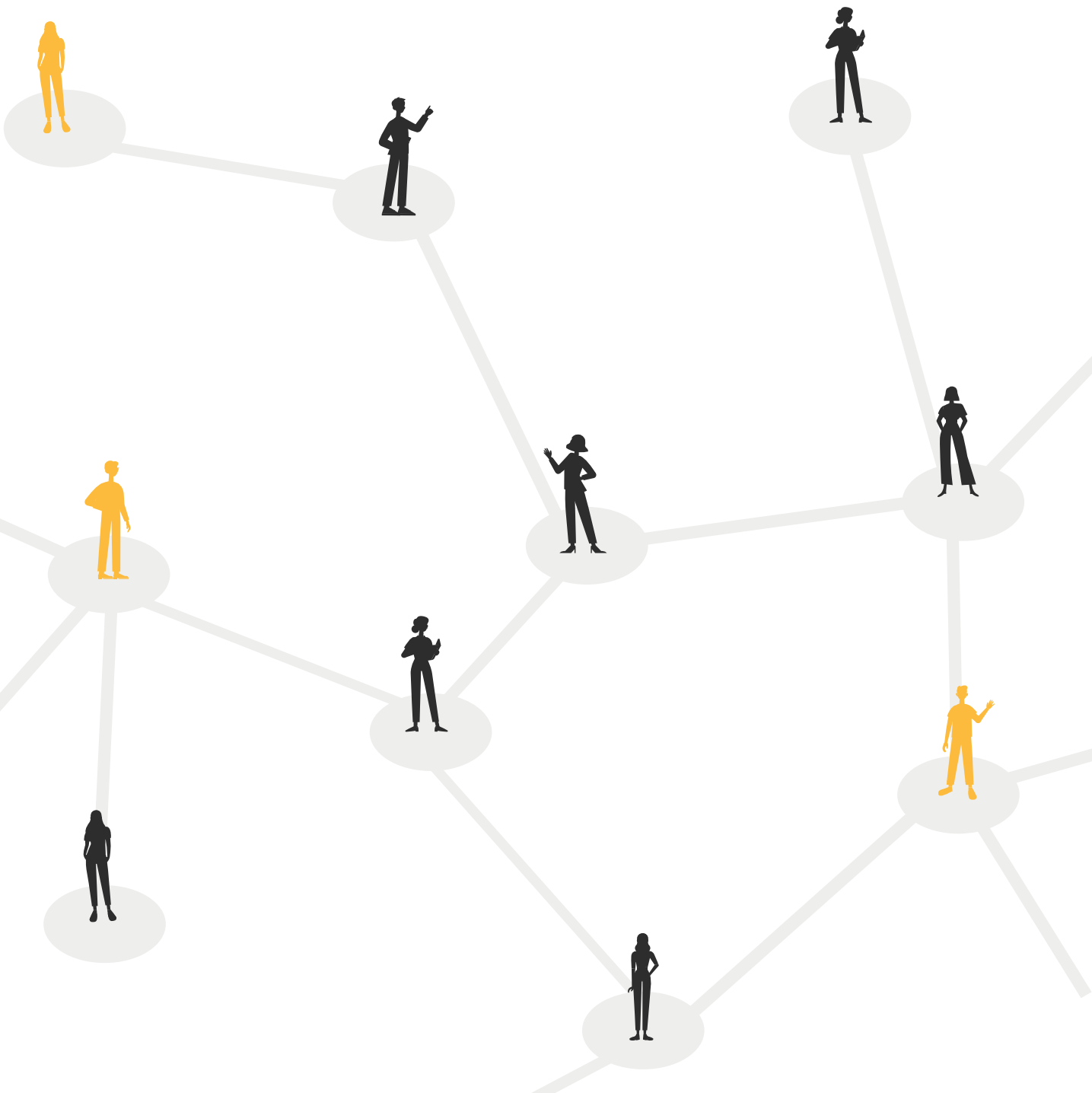


რეკომენდაციები მასწავლებელთა უნყვებში პროფესიული განვითარების სისტემის გაუმჯობესებისათვის





Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



საზოგადოებრივი ალიანსი „მასწავლებლებისთვის“ ნევრები:

- ▶ სამოქალაქო განათლების მასწავლებელთა ფორუმი;
- ▶ STEM მასწავლებელთა ასოციაცია;
- ▶ მშობლები განათლებისთვის;
- ▶ ასოციაცია „ბიო“;
- ▶ ისტორიის მასწავლებელთა ასოციაცია;
- ▶ განათლების კოალიცია;
- ▶ კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრის (CTC) სკოლა-ლაბის პროგრამა;

მასწავლებლების არაფორმალური ქსელების წარმომადგენლები:

- ▶ გიორგი ჭაუჭიძე - ვისწავლოთ რათა ვასწავლოთ;
- ▶ ნათია უჩავა - აქტივობები კლასში;
- ▶ ქეთევან სეფიაშვილი - PHYSICS TEACHERS, პირველი ნაბიჯები - FIRST STEPS;
- ▶ შორენა ტაბატაძე - პირველი ნაბიჯები - FIRST STEPS;
- ▶ თამარ ცანავა - მასწავლებლები ცვლილებებისთვის;
- ▶ ანა კინწურაშვილი - საბუნებისმეტყველო საგნების მასწავლებლების ქსელი.

ინიციატივა ხორციელდება პროექტის „ხარისხიანი განათლების უზრუნველყოფა ყველა მოსწავლისათვის“ ფარგლებში, რომელიც განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს, ნორვეგიის სპეციალური საჭიროების საგანმანათლებლო სააგენტოს (სტატპედი) და გაეროს ბავშვთა ფონდის ერთობლივი პროექტის ნაწილია და მიზნად ისახავს ეროვნული განათლების სისტემის ხარისხისა და ინკლუზიურობის გაძლიერებას, დაფინანსებულია ნორვეგიის მთავრობის მიერ და განხორციელდება 2021-2023 წლების პერიოდში.

შესავალი

დოკუმენტის მიზანია, წარმოადგინოს მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის გაუმჯობესების რეკომენდაციები. აღნიშნული, მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც პროფესიული განვითარების უწყვეტობა წარმოადგენს განათლების სფეროში მიმდინარე სახელმწიფო პოლიტიკის დღის წესრიგს და ეხმიანება საერთაშორისო თუ ადგილობრივი პარტნიორების რეკომენდაციებსა და აღიარებულ საერთაშორისო პრაქტიკას. დოკუმენტი მომზადებულია საზოგადოებრივი ალიანსის - „მასწავლებლებისთვის“ - მიერ, განათლების კოალიციისა და კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრის (CTC)-ის სკოლა-ლაბის პროგრამის ტექნიკური მხარდაჭერით.

საზოგადოებრივი ალიანსი „მასწავლებლებისთვის“ საერთო პრინციპებისა და ხედვების ირგვლივ გაერთიანებული პროფესიული ჯგუფების, ასოციაციებისა და მასწავლებლების კავშირია. ალიანსის გაზიარებული ხედვაა, რომ მასწავლებლების პროფესიული განვითარება გახდეს მასწავლებლების საქმიანობის ბუნებრივი და განუყოფელი ნაწილი, რომელიც უპასუხებს მოსწავლეების, მასწავლებლებისა და სასკოლო საზოგადოების საჭიროებებსა და მისწრაფებებს. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს ამ პროცესში სკოლების როლის გაძლიერებას, ხოლო სახელმწიფო პოლიტიკამ ხელი უნდა შეუწყოს პროფესიული განვითარების გარემოს განვითარებას, მოქნილი დაფინანსების, მართვის დეცენტრალიზაციისა და ანგარიშვალდებულების ღია და მკაფიო სქემების შემუშავების გზით.

საზოგადოებრივმა ალიანსმა პოლიტიკის რეკომენდაციები დაინტერესებულ მხარეებს წარუდგინა 2023 წლის 13 მაისს გამართულ კონფერენციაზე. კონფერენცია ჩატარდა განათლების კოალიციის, CTC-ის სკოლა-ლაბის პროგრამის და საზოგადოებრივი ალიანსი „მასწავლებლებისთვის“ ინიციატივით, გაეროს ბავშვთა ფონდის (UNICEF) მხარდაჭერითა და ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტთან თანამშრომლობით.

ინიციატივა განხორციელდა პროექტის - „ხარისხიანი განათლების უზრუნველყოფა ყველა მოსწავლისათვის“ - ფარგლებში, რომელიც განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს, ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს, ნორვეგიის სპეციალური საჭიროების საგანმანათლებლო სააგენტოს (სტატპედი) და გაეროს ბავშვთა ფონდის ერთობლივი პროექტის ნაწილია და მიზნად ისახავს ეროვნული განათლების სისტემის ხარისხისა და ინკლუზიურობის გაძლიერებას. პროექტი დაფინანსებულია ნორვეგიის მთავრობის მიერ და განხორციელდება 2021-2023 წლების პერიოდში..

მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის ხედვა

საზოგადოებრივი ალიანსის „მასწავლებლებისთვის“ გაზიარებული ხედვაა, რომ განათლების პოლიტიკამ უნდა უზრუნველყოს ისეთი მხარდამჭერი სისტემისა და გარემოს ფორმირება, სადაც:

- ▶ უწყვეტი პროფესიული განვითარება მასწავლებლის საქმიანობის თანმდევი, ავტენტური, განუყოფელი და ამავდროულად, დაფასებული ნაწილია. პროფესიული განვითარების მექანიზმები, კი სრულ თანხვედრაშია, როგორც ანმყოში არსებულ პროფესიულ საჭიროებებთან, ასევე მასწავლებლების კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებთან და მისწრაფებებთან. ამავდროულად, ითვალისწინებს მასწავლებლების და ზოგადად, სასკოლო საზოგადოების მზობას, რაზეც თანმიმდევრულად და გონივრულად შენდება ახალი ცოდნა და პრაქტიკები. უწყვეტი პროფესიული განვითარება არა მხოლოდ სწავლების ტრადიციული ფორმებით წარიმართება, არამედ მეტწილად მასწავლებლის სოციალურ კონტექსტში, სკოლის ბაზაზე მოდელირებით თუ უკუკავშირის გაზიარების გზით ხორციელდება.

- ▶ მასწავლებლებს აქვთ ღირსეული და რელევანტური შრომისა და დასვენების პირობები, ასევე სამუშაო გარემო, რომელშიც შეუძლიათ ეფექტურად იმუშაონ კოლეგებთან და სხვა დაინტერესებულ პირებთან.

- ▶ მასწავლებლებისათვის ხელმისაწვდომია მასზე მორგებული, მაღალი ხარისხის სწავლა-სწავლების რესურსები. ამავდროულად, მზარდია თავად მასწავლებელთა ჩართულობა მათ შექმნასა და განვითარებაში.

- ▶ სკოლა წარმოადგენს საგანმანათლებლო პროცესის მართვისა და განვითარების ცენტრალურ რგოლს, ხოლო მასწავლებლის პროფესიული განვითარება სკოლის ერთ-ერთი საკვანძო მიზანი და ინტერესია. თავის მხრივ, მასწავლებლები ივითარებენ ახალ კომპეტენციებს, როგორც საკუთარი პროფესიული წინსვლის, აღიარებისა და კეთილდღეობისათვის, ასევე სასკოლო საზოგადოების გაზიარებული ხედვის განხორციელებისა და პროფესიული თემის საერთო ამოცანების გადაჭრის მიზნით.

- ▶ მასწავლებლებს აქვთ პროფესიული ავტონომიურობისა და ერთობის განცდა. ისინი ერთიანდებიან ფორმალურად ან/და არაფორმალურ ჯგუფებად სკოლის, საგნობრივი ჯგუფების თუ სხვა საერთო ინტერესების მიხედვით და ხელი მიუწვდებათ საჭირო რესურსებზე. აქვთ შესაძლებლობა, ერთობლივად იმუშაონ გამომწვევებზე, რომლებიც მათი საქმიანობისა და პროფესიული თემის გაძლიერებისთვის მნიშვნელოვანია.

- ▶ ზოგადი განათლების ეკოსისტემა მრავალფეროვანი და მრავალაქტორიანია და აუმჯობესებს კერძო-საჯარო პარტნიორობას. სერვისების შექმნისა და მიწოდების შესაძლებლობები კი, დივერსიფიცირებულია და მოიცავს, როგორც სპეციალიზებულ საჯარო უწყებებს, ასევე უნივერსიტეტებს, პროფესიულ გაერთიანებებს, ქსელებს, თავად სკოლებს, დარგობრივ ორგანიზაციებს. თავის მხრივ, აღნიშნული აქტორები, მათი როლისა და მანდატის ფარგლებში, ქმნიან ახალ ცოდნასა და სერვისებს, ერთიანდებიან და თანამშრომლობენ საერთო მიზნების მისაღწევად.

- ▶ მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემაში მონაწილე ყველა მხარის მანდატი, მიზნები და ანგარიშვალდებულების სქემა მკაფიოა და შეთანხმებულია საჯარო დიალოგის გზით. სახელმწიფო პოლიტიკის დაგეგმვის, მართვისა და დაფინანსების პროცესი გამჭვირვალეა და ორიენტირებულია მხარეებს შორის თანამშრომლობის, მათი ორგანიზაციული განვითარებისა და მასწავლებლების პროფესიული განვითარების ხარისხის გაუმჯობესებაზე.

მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის განვითარების ძირითადი პრინციპები

წარმოდგენილი ხედვის განხორციელება შესაძლებელია იმ შემთხვევაში, თუ განათლების პოლიტიკა და მათ შორის, მასწავლებელთა პოლიტიკა ეფუძნება მკაფიო და შეთანხმებულ პრინციპებს. აღნიშნულ პრინციპებს შორის უნდა იყოს:

დემოკრატიულობა - მასწავლებლების პროფესიული განვითარების პოლიტიკა და შესაბამისი ინტერვენციები უნდა განისაზღვრობდეს მასწავლებლების აქტიური ჩართულობით და მასწავლებლებს უნდა ჰქონდეთ პოლიტიკაზე გავლენის მოხდენის შესაძლებლობა.

გამჭვირვალობა - უნდა ჩამოყალიბდეს ანგარიშვალდებულების მკაფიოდ განსაზღვრული სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს პროფესიული განვითარების პროცესში ჩართული თითოეული მხარის პასუხისმგებლობას საზოგადოების მიმართ. ამავედროულად, დაცული უნდა იყოს მათი ინსტიტუციური ავტონომია.

კეთილდღეობა - საგანმანათლებლო პოლიტიკისა და უწყვეტი პროფესიული განვითარების დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესში სახელმწიფო უნდა ითვალისწინებდეს და ხელს უწყობდეს მასწავლებელთა ემოციურ, ფიზიკურ, სოციალურ და ეკონომიკურ კეთილდღეობას.

ხელმისაწვდომობა და ინკლუზიურობა - პროფესიული განათლების პოლიტიკა თითოეულ მასწავლებელს უნდა აძლევდეს განვითარების თანაბარ შესაძლებლობას, მიუხედავად საცხოვრებელი ადგილისა თუ სოციო-ეკონომიკური სტატუსისა.

შედეგიანობა და ხარჯთაღიწილობა - მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პოლიტიკა ორიენტირებული უნდა იყოს სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებაზე და მოერგოს მასწავლებლებისა და სასკოლო საზოგადოების საჭიროებებსა და მზაობას; ეფუძნებოდეს მტკიცებულებებით გამყარებულ მიდგომებს. ამავედროულად, პოლიტიკა მიმართული უნდა იყოს ფინანსური რესურსების ოპტიმალურ გამოყენებაზე.

თანმიმდევრულობა - პროფესიული განვითარების რეფორმა მკაფიოდ უნდა ებმოდეს განათლების სისტემაში მიმდინარე სხვა რეფორმებს; იცავდეს მასწავლებელს ხშირი და წინააღმდეგობრივი ცვლილებებისგან.

მოქნილობა და ადაპტურობა - პროფესიული განვითარების შესაძლებლობები უნდა იყოს მოქნილი და ადაპტირებადი ცვალებად გარემოებებთან, მათ შორის, ახალ ტექნოლოგიებთან, სწავლების მეთოდების განვითარებასთან და მოსწავლეების საჭიროებებთან.

საზოგადოებრივი ალიანსი „მასწავლებლებისთვის“

2022 წლის 28 ნოემბერს ზოგადი განათლებისა და მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციებმა და მასწავლებლის პროფესიული განვითარების აქტივისტებმა, თანამშრომლობის მემორანდუმის საფუძველზე, საზოგადოებრივი ალიანსი „მასწავლებლებისთვის“ დააფუძნეს.

საზოგადოებრივი ალიანსის მიზანია მასწავლებლის უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის ტრანსფორმაციის ადვოკატირება და ამ გზით ხარისხიანი, თანასწორი და კეთილდღეობაზე მიმართული ზოგადი განათლების სისტემის განვითარების მხარდაჭერა.

ალიანსის წევრები არიან: განათლების კოალიცია, კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრის (CTC) სკოლა-ლაბის პროგრამა, სამოქალაქო განათლების ფორუმი, STEM მასწავლებელთა ასოციაცია, მშობლები განათლებისთვის, ასოციაცია „ბიო“ და ისტორიის მასწავლებელთა ასოციაცია, ასევე, მასწავლებლების არაფორმალური ქსელების წარმომადგენლები გიორგი ჭაუჭიძე, ნათია უჩავა, ქეთევან სეფიაშვილი, შორენა ტაბატაძე, თამარ ცანავა, ანა კინწურაშვილი.

ალიანსის საქმიანობა ეფუძნება თანაშემწის პრინციპებს და ქმნის პირობებს მასწავლებელთა ჯგუფების და ზოგადი განათლების სისტემის სხვა დაინტერესებული მხარეების გაერთიანებისთვის, საერთო პრინციპებისა და გამოწვევების ირგვლივ.

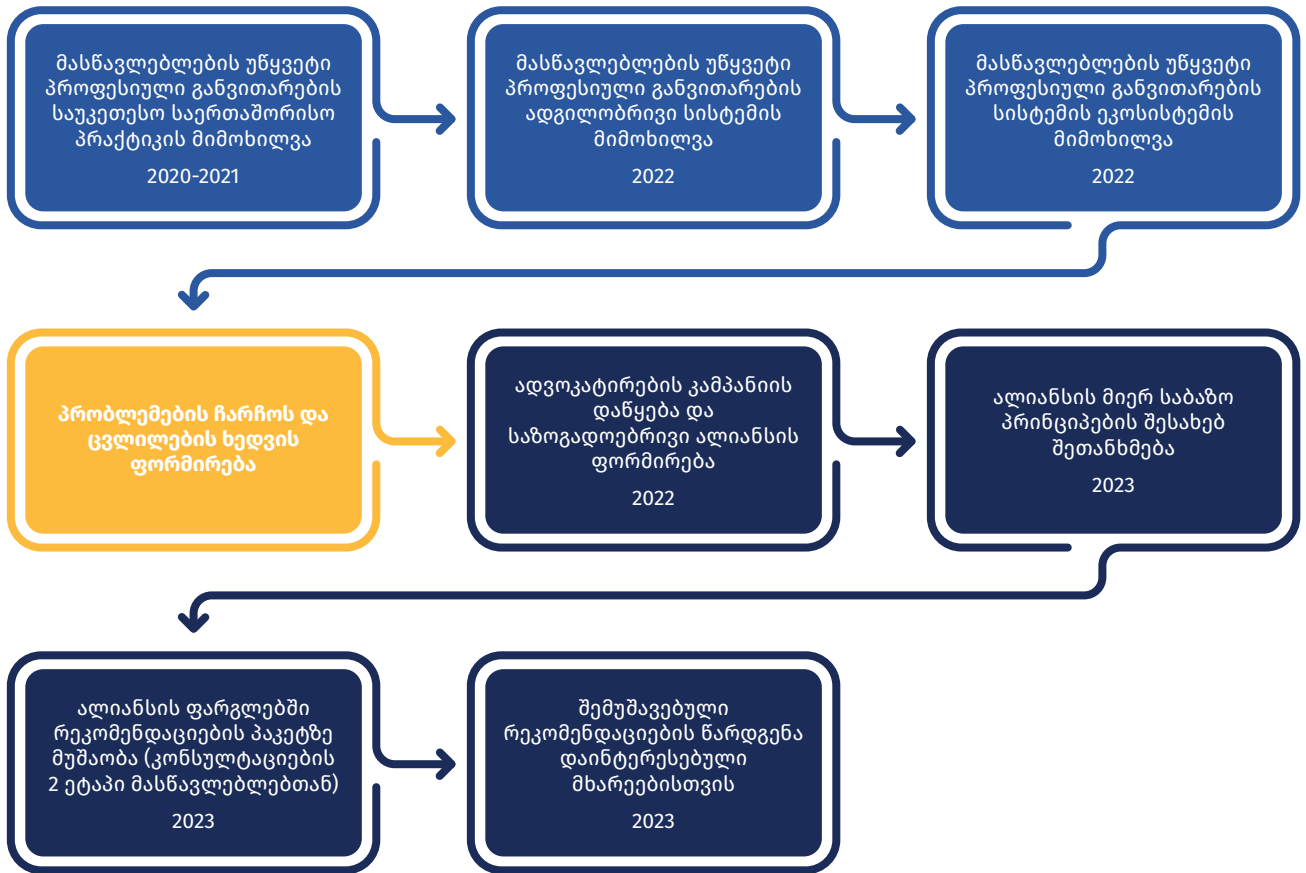
ალიანსის საქმიანობას კოორდინაციას და ორგანიზებას უწევს განათლების კოალიცია და კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრის (CTC) სკოლა-ლაბის პროგრამა.

რეკომენდაციების შემუშავების პროცესი

მასწავლებლების პროფესიული განვითარების სისტემის რეკომენდაციების შემუშავების პროცესს წინ უძღოდა განათლების კოალიციისა და სკოლა-ლაბის პროგრამის ხანგრძლივი მოსამზადებელი სამუშაოები, რომლებიც განხორციელდა გაეროს ბავშვთა ფონდის (UNICEF) მხარდაჭერით, „ზოგადი განათლების მხარდაჭერის“ პროექტის ფარგლებში.

- I 2020-2021 წლებში განათლების კოალიცია, UNICEF-ის მხარდაჭერით და ტარტუს უნივერსიტეტის წარმომადგენლებთან პარტნიორობით, მუშაობდა მასწავლებლების პროფესიული განვითარების სისტემის ანალიზის მიმართულებით, რის შედეგადაც მომზადდა რეკომენდაციები პროფესიული სტანდარტის რევიზიის მართვისა და პოლიტიკის პროცესში მასწავლებლების ეფექტური მონაწილეობის მიმართულებით.
- II 2022 წელს განათლების კოალიციამ განაგრძო მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების პოლიტიკის რეკომენდაციების შემუშავების პროცესის ფასილიტაცია, კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრის სკოლა-ლაბის პროგრამასთან პარტნიორობით. მომზადდა მასწავლებლების პროფესიული განვითარების გამონვევების სისტემური ანალიზი (დანართი 1).
- III პრობლემების ანალიზზე დაყრდნობით, გამოიკვეთა, ერთი მხრივ, საკვანძო პრობლემები, რომლებიც აფერხებს სისტემის გარდაქმნას და, მეორე მხრივ, განისაზღვრა ის ძირითადი ხედვა და პრინციპები, რომლებსაც შემდგომში დაეფუძნა საზოგადოებრივი ალიანსის საქმიანობა და შემუშავდა რეკომენდაციები.
- IV ადვოკატირების კამპანიის გაფართოების მიზნით, 2022 წელს კოალიციამ და სკოლა-ლაბის პროგრამამ ერთობლივად დაიწყო მასწავლებლების პროფესიული ორგანიზაციებისა და ქსელების შესწავლისა და მათთან კონსულტაციების პროცესი. შედეგად, შემუშავდა მასწავლებლების პროფესიული ორგანიზაციებისა და ქსელების კატალოგი. ამასთან, ყველა ორგანიზაციამ და ჯგუფმა მიიღო შეთავაზება ადვოკატირების კამპანიაში ჩართვის შესახებ, რის შედეგადაც დაფუძნდა საზოგადოებრივი ალიანსი მასწავლებლებისთვის.
- V ალიანსის ფარგლებში, ქმედითი რეკომენდაციებისა და მექანიზმების ჩამოყალიბებისთვის, სამუშაო პროცესი თანაშექმნის პრინციპებზე დაყრდნობით წარმართა და პროცესში უზრუნველყოფილი იყო მასწავლებელთა ჩართულობა. თავდაპირველად შეთანხმდა მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების რეკომენდაციათა საკვანძო პრინციპები/განზომილებები.
- VI ალიანსის საქმიანობა წევრების მიერ ქსელებისა და ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან საკონსულტაციო შეხვედრების ფორმატში განვითარდა, რომლის ფარგლებშიც განიხილებოდა ალიანსის ხედვები და სისტემის განვითარების ძირითადი პრინციპები.
- VII ალიანსის წევრებმა კონსულტაციების მე-2 რაუნდის ფარგლებში, რეკომენდაციების ჩარჩო წარუდგინეს საკუთარ ქსელებს და მიღებული უკუკავშირი განიხილეს შეხვედრისას, რის საფუძველზეც შემუშავდა შესაბამისი რეკომენდაციები. ალიანსის საქმიანობის ფარგლებში ჩატარდა 6 სამუშაო შეხვედრა, ხოლო სხვადასხვა ფორმატით გამართული კონსულტაციებისას ჩაერთო 100-მდე მასწავლებელი.
- VIII განათლების კოალიციისა და სკოლა-ლაბის პროგრამის მიერ ალიანსის საქმიანობის შესახებ ანგარიში გაერთიანდა წარმოდგენილ დოკუმენტში და წარედგინა დაინტერესებულ მხარეებსა და გადაწყვეტილების მიმღებებს.

სქემა: ხეკომენდაციების შემუშავების პირობები



მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარება - ძირითადი გამოწვევები

მასწავლებლების პროფესიული განვითარების სისტემა ვერ უზრუნველყოფს პროფესიულ განვითარებაში მონაწილეობისათვის მასწავლებლებისთვის წამახალისებელ გარემოსა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებს, მრავალფეროვანი, ხარისხიანი და ხელმისაწვდომი პროგრამებით უზრუნველყოფას. შესაბამისად, მასწავლებლებისათვის შეთავაზებული პროფესიული განვითარება არ აისახება სწავლების ხარისხზე და არ არის თანხვედრაში მოსწავლეების საუკეთესო ინტერესებთან.

აღნიშნული პრობლემა, თავის მხრივ, შედგება სამი ძირითადი განზომილებისგან

- ▶ უწყვეტი პროფესიული განვითარება არ არის მასწავლებლების პროფესიული საქმიანობის ბუნებრივი, ავთენტური ნაწილი;
- ▶ მასწავლებლების პროფესიულ ქსელებს, ასოციაციებს და უნივერსიტეტებს არ აქვთ შესაბამისი მანდატი და ორგანიზაციული შესაძლებლობები, რომ შეძლონ მასწავლებლების მხარდაჭერა.
- ▶ სკოლებს არ აქვთ შესაბამისი ფინანსური და პროფესიული რესურსი სკოლის ბაზაზე მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარების გამართული სისტემის ჩამოსაყალიბებლად.

მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარება არ წარმოადგენს მასწავლებლების პროფესიული საქმიანობის ბუნებრივ, ავთენტურ ნაწილს

მასწავლებლებისთვის პროფესიული განვითარება ანაზღაურების ზრდისა და პროფესიაში დარჩენისათვის ფორმალურ პროცედურად ჩამოყალიბდა. მასწავლებლის კარიერული ზრდის მოქმედი სტრუქტურა ფორმალურ დანიშნულებას განაპირობებს. მაშინაც კი, თუ მასწავლებელი კარიერული ზრდის ბოლო საფეხურს აღწევს, აღნიშნული, დიდწილად, მხოლოდ ანაზღაურების ზრდაში გამოიხატება და ფაქტობრივად, მასწავლებლის სამუშაო როლების რეალურ ცვლილებას, ან განსხვავებულ კარიერულ შესაძლებლობებს არ განაპირობებს.

ამასთან, მასწავლებლის პროფესიული განვითარების შეფასების ერთიანი ცენტრალიზებული მიდგომა უგულებელყოფს სწავლა-სწავლების პროცესის კომპლექსურ ხასიათს, არ ითვალისწინებს მასწავლებლისა და სასკოლო საზოგადოების კონტექსტს და არ პასუხობს მასწავლებლის შეფასების ნამდვილ მიზნებს.

პროფესიული განვითარების არსებული შესაძლებლობების შინაარსი და მიწოდების ფორმა ვერ პასუხობს მასწავლებლის საჭიროებებს, სასწავლო გარემოში არსებულ გამოწვევებს. მასწავლებლები პროფესიული განვითარების ყველაზე გავრცელებულ ფორმებად ასახელებენ ტრენინგებში მონაწილეობასა და პროფესიული ლიტერატურის კითხვას. ნაკლებადაა გავრცელებული კოლეგების დაკვირვება, სასწავლო ვიზიტები და მასწავლებლებსა და სასკოლო თემთან ურთიერთობის სხვა კომპონენტები (TALIS, 2018). გასული ათწლეულის განმავლობაში სწორედ ტრენინგები იქცა მასწავლებლების გადამზადების მთავარ კომპონენტად, რაც მასწავლებლების მნიშვნელოვანი ნაწილის აზრით, ფორმალური პროცედურაა და ნაკლებად - ახალი ცოდნის გადაცემის, ან პრაქტიკის გაუმჯობესების მექანიზმი.

ტრენინგების შინაარსი, რიგ შემთხვევებში, წინააღმდეგობრივია, ან ეფუძნება მხოლოდ თეორიას და არ აქვს კავშირში რეალურ სასკოლო გარემოსთან. მაგალითად, მასწავლებლებისთვის ყველაზე დიდი გამოწვევაა ახალი ეროვნული სასწავლო გეგმით მუშაობის პრაქტიკის განმტკიცება, თუმცა როგორც ალიანსის ფარგლებში კონსულტაციების მო-

ნაწილები აღნიშნავენ, ხშირად ისინი ვერ იღებენ კითხვებზე კონკრეტულ პასუხებს ტრენინგებისა და ქოუჩებისგან და დამოკიდებული არიან სოციალურ ქსელებში მოქმედი ჯგუფების მიერ გავრცელებულ ინფორმაციასა და რჩევებზე.

პროფესიული განვითარების მოქმედი სისტემა და დაფინანსების მექანიზმი არ ტოვებს შესაძლებლობას, მასწავლებლებმა და სკოლებმა თავად განსაზღვრონ მათთვის საჭირო პროფესიული პროგრამა და მიმართონ სასურველ ორგანიზაციას. საგულისხმოა, რომ მასწავლებლების ნაწილისთვის შემოთავაზებული ტრენინგების შინაარსი არ არის რელევანტური, ვინაიდან უკვე ფლობენ ამ ტიპის კომპეტენციებს, თუმცა არ აქვთ სავალდებულო მოდულებზე უარის თქმის შესაძლებლობა და იძულებული არიან, განმეორებინათ და მხოლოდ ფორმალური მიზნებისთვის დაესწრონ შემოთავაზებულ ტრენინგებს.

საქართველოში პროფესიული განვითარების აქტივობებში მონაწილეობის მხარდაჭერის ყველაზე გავრცელებული ფორმაა ამ აქტივობებში მონაწილეობისათვის საჭირო მასალებით უზრუნველყოფა. პროფესიული განვითარების აქტივობებში მონაწილეობისათვის კი, ფულადი დანამატი მიიღო მასწავლებელთა მხოლოდ 7%-მა, დაბალი მაჩვენებელია კვლევაში მონაწილე სხვა ქვეყნებთან შედარებით (30-ე ადგილი) (შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი, 2018).

ცენტრალიზებულად, სახელმწიფო უწყებების მიერ დაგეგმილი სავალდებულო და არასავალდებულო გადამზადების კომპონენტების დაგეგმვა და ჩატარება ნაკლებად ან საერთოდ არ ითვალისწინებს მათ სამუშაო დატვირთვას და ხელმისაწვდომობას. საშუალოდ, წამყვანის სტატუსის მქონე მასწავლებელს 1 კვირის განმავლობაში შესაძლოა მოუწიოს ონლაინ 12-20 საათამდე სავალდებულო ტრენინგის მოდულის გავლამ. აღნიშნული ტრენინგები იგეგმება საღამოს 6-დან 10 საათამდე და შაბათ-კვირას, რაც მასწავლებლებს არ უტოვებს დროს არა მხოლოდ პირადი მიზნებისა და დასვენებისთვის, არამედ სავალდებულო პროფესიული საქმიანობის შესრულებისთვის (გაკვეთილის დაგეგმვა, დავალებების გასწორება, უკუკავშირის მიწოდება).

მასწავლებლების საათობრივი ანაზღაურების პრინციპი მასწავლებლის უწყვეტ პროფესიულ განვითარებაში მონაწილეობისათვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დაბრკოლებაა, განსაკუთრებით ეს ეხება სკოლის მიღმა დაგეგმილ აქტივობებში მონაწილეობას. საქართველოში მასწავლებლის მთლიანი სამუშაო დრო მკვეთრად ჩამოუვარდება TALIS-ის საშუალო მაჩვენებელს (შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი, 2018) ვინაიდან მასწავლებლების სამუშაო საათები ითვალისწინებს მხოლოდ სწავლების საათებს და არ ითვალისწინებს გაკვეთილების დაგეგმვისა და პროფესიული განვითარების დროს. შესაბამისად, რიგ შემთხვევებში, მასწავლებლის მიერ პროფ. განვითარების აქტივობებში მონაწილეობა, ერთი მხრივ, შესაძლოა ანაზღაურების დაკლებაში გამოიხატოს, ან/და შექმნას დამატებითი პრობლემა შემცველი მასწავლებლების მოძიებისთვის (Edisherashvili, 2021).

მასწავლებლებს პროფესიული განვითარების აქტივობებში მონაწილეობას აფერხებს ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების მაღალი მაჩვენებელიც. მსოფლიო ბანკის მიმოხილვის მიხედვით (n.d.citited in Edisherashvili, 2021), საქართველოში მასწავლებლების ნახევარ განაკვეთზე დასაქმება ხელს უშლის მათ, სრულად ისარგებლონ კარიერულ წინსვლასთან დაკავშირებული ხელფასის ზრდით. ეს კი განაპირობებს დამატებითი შემოსავლის ძიების პროცესში მათ იძულებით ჩართვას. შესაბამისად, მათ ნაკლები დრო რჩებათ პროფესიული განვითარებისთვის.

ამასთან მასწავლებლების მნიშვნელოვანი ნაწილი ასწავლის არა ერთ, არამედ რამდენიმე საფეხურზე, რაც გარდა სწავლების ხარისხისა, გავლენას ახდენს სკოლის ბაზაზე მასწავლებლის უწყვეტი პროფესიული განვითარებისთვის ორგანიზებულ აქტივობებში მონაწილეობის სიხშირეზე, ხელს უშლის კონკრეტულ ასაკობრივ ჯგუფთან მიმართებით მათ სპეციალიზაციას.

სკოლების დიდ რაოდენობას არ აქვთ შესაფერისი პროფესიული გარემო მასწავლებლებისთვის, რესურსები შეკრებისა და ერთად მუშაობისათვის. რიგ შემთხვევებში, სკოლებში არაა გათბობა, ინტერნეტი, კვების შესაძლებლობა და ცალკეულ შემთხვევაში, პრობლემაა სკოლამდე და სკოლიდან ტრანსპორტირება, რის გამოც მასწავლებლებს

უნევთ სკოლის ავტობუსით სარგებლობა. ვერ რჩებიან სამუშაო ადგილზე მუშაობის გასაგრძელებლად. ამასთან, სკოლებში, სადაც რამდენიმე ცვლიანი სწავლებაა, მასწავლებლებისთვის არ არის ხელმისაწვდომი სამუშაო სივრცე, სადაც შეძლებენ საკუთარი ნივთების, რესურსების დატოვებას, კოლეგებთან ერთად მუშაობას სასწავლო პროცესის დასრულების შემდეგ.

სკოლების უმრავლესობაში, არ არსებობს მასწავლებლების კოჰორტა, რომელიც დირექტორთან ერთად, ფოკუსირებულია კოლეგების პროფესიულ ზრდაზე. სკოლის ბაზაზე თანამშრომლობის გავრცელებული ფორმებია კათედრის ფარგლებში შეკრება, საფეხურის დონეზე გაერთიანება თემატურ ჯგუფად ან გარე ინიციატივის ფარგლებში შექმნილი ჯგუფის წევრობა (მაგ: ხარისხის ჯგუფის შექმნა სკოლის ბაზაზე). თუმცა, თანამშრომლობის ეს ფორმატი ტექნიკურ ასპექტებზეა ფოკუსირებული, როგორცაა თემის განაწილება, სახელმძღვანელოების შერჩევა, შემაჯამებელი შეფასების პერიოდების დაფიქსირება და არა მასწავლებლების მიერ საერთო პრობლემებისა და გამოწვევების შესახებ მსჯელობა, რესურსების შექმნა და გაზიარება.

იმისათვის, რომ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების პროცესები წარმატებულად მიმდინარეობდეს, მნიშვნელოვანია ადგილზე კვალიფიციური და შესაბამისი გამოცდილების მქონე მასწავლებლებისა და სხვა სპეციალისტების არსებობა, რომლებიც დაეხმარებიან კოლეგებს საჭიროებების იდენტიფიცირებასა და სწავლების პრაქტიკის გაუმჯობესებაში. დღესდღეობით, პროფესიული განვითარების, ანაზღაურებისა და კარიერული წინსვლის მიდგომები მასწავლებლებს შორის ავთენტურ თანამშრომლობას არ ახალისებს, ცალკეულ შემთხვევებში კი, იწვევს მათ შორის კონკურენციის გაძლიერებას და არაკოლეგიალური გარემოს შექმნას.

მაშინაც კი, თუ სკოლაში ფორმალურად არიან მენტორის თუ წამყვანი სტატუსის მქონე მასწავლებლები, მათი სამუშაო დატვირთვა, დიდწილად, სწავლა-სწავლების პროცესზეა ორიენტირებული და ნაკლებად - სკოლის ბაზაზე მასწავლებლების მხარდაჭერისა და პროფესიული ზრდის შესაძლებლობების განვითარებაზე. ასევე, OECD-ის მიმოხილვის ფარგლებში ჩატარებული გამოკითხვის მიხედვით, მასწავლებლების მესამედს არ დასწრებია დირექტორი გაკვეთილზე უკანასკნელი სასწავლო წლის განმავლობაში, ხოლო 10%-ს მსგავსი გამოცდილება საერთოდ არ ჰქონია.

მასწავლებლების პროფესიულ ქსელაბს, ასოციაციებსა და უნივერსიტეტებსა არ აქვთ შესაბამისი მანდატი და ორგანიზაციული შესაძლებლობები, რომ შეძლონ მასწავლებლების მხარდაჭერა.

პროფესიული განვითარების სერვისების ცენტრალიზებულად დაფინანსებამ და მიწოდებამ დააბრკოლა მასწავლებლების პროფესიული ორგანიზაციებისა და ქსელების განვითარება. 2010 წლიდან დღემდე მნიშვნელოვნად შეფერხდა ასოციაციების, პროფესიული ორგანიზაციების განვითარების შესაძლებლობები. ორგანიზაციების ნაწილი, ფინანსური რესურსის სიმწირის გამო, ფაქტობრივად მიღევადა რეჟიმში ახორციელებს საქმიანობას, ხოლო უმრავლესობა - დამოკიდებულია მოძიებულ ფონდებზე. მიუხედავად იმისა, რომ განათლების პოლიტიკის დონეზე გარე აქტორების გაძლიერების საკითხი რამდენჯერმე დადგა დღის წესრიგში, ამ მიმართულებით სისტემური ცვლილებები არ განხორციელებულა. მასწავლებლების მხრიდან სანევროს (თუნდაც მინიმალური 5 ლარის ოდენობით) გადახდის მზაობა დაბალია და ნაკლებია ასოციაციების თუ სხვა ტიპის პროფესიულ ორგანიზაციებში განევრიანების და აქტიური მონაწილეობის დინამიკა.

განათლების სექტორი განიცდის განათლების ადმინისტრირების, განათლების კონსულტანტებისა და ვიწრო საგნობრივი ექსპერტების დეფიციტს. ადამიანური რესურსი კონცენტრირებულია მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ცენტრსა და განათლების სამინისტროში კონსულტანტების, ქოუჩების და ექსპერტების სახით და მაღალია მათი მობილობა პროექტებში, პროგრამებსა და ორგანიზაციებში. შედეგად, ადამიანური რესურსის ნაკლებობა არა მხოლოდ ასოციაციებისა და პროფესიული ორგანიზაციების განვითარებას აფერხებს, არამედ ქმნის ერთ ჩაკეტილ სისტემას, რომლის ფარგლებშიც დიდწილად, ერთი და იგივე ადამიანები ქმნიან და ავრცელებენ სასწავლო რესურსებს,

გეგმავენ, მონაწილეობენ და აფასებენ მასწავლებლების პროფესიული განვითარების სერვისებს.

სკოლებს არ აქვთ შესაბამისი ფინანსური და პროფესიული რესურსი სკოლის ბაზაზე მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარების გაართულებული სისტემის ჩამოსაყალიბებლად.

მასწავლებლების უწყვეტი განვითარების პოლიტიკა მოკლებულია თანმიმდევრულ და-გეგმვას და განხორციელებას. უკანასკნელი ათი წლის განმავლობაში მასწავლებლის პროფესიული განვითარების კონცეპტუალურად განსხვავებული რეგულაციების შემოღებამ, ნეგატიურად იმოქმედა სკოლაში პროფესიული განვითარებისა და თანამშრომლობითი კულტურის დამკვიდრებაზე. ამასთან, მასწავლებლებს არ აქვთ ცვლილებების მდგრადობის განცდა და სახელმწიფოს მხრიდან ყოველ ახალ ინიციატივას განიხილავენ არამდგრადად და დროებითად. ეს გარემოება ხელს უშლის სკოლაში განვითარებაზე ორიენტირებული პროცესების (თვითშეფასება განვითარებისთვის, სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარება და სხვა) უწყვეტობას და მათ ინტეგრირებას სასკოლო კულტურაში.

მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარება არ არის აღქმული სკოლის ძირითადად ორგანიზაციულ ამოცანად. დღესდღეობით, მასწავლებლების პროფესიული განვითარების სისტემა ცენტრალიზებულად იგეგმება, იმართება და ფინანსდება მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ. ამ პოლიტიკამ განაპირობა მასწავლებლების პროფესიული განვითარების პასუხისმგებლობის მთლიანად გარე აქტორებზე ან/და სამინისტროზე გადატანა, ხოლო სკოლის ბაზაზე შექმნილი მექანიზმები უფრო მეტად მასწავლებელთა გარე/შიდა შეფასების ნაწილად იქცა და ადმინისტრაციული და ტექნიკური მხარდაჭერის კომპონენტით შემოიფარგლა.

სკოლის როლის ეტაპობრივად შესუსტება პროფესიული განვითარების ციკლში, რაც, ასევე, გამოიხატა განათლების კოალიციის მიერ მასწავლებლების პროფესიული ორგანიზაციების და ქსელების კვლევის ფარგლებში, კერძოდ, ქსელებისა და ორგანიზაციების მიერ დაგეგმილი აქტივობები უფრო ხშირად მასწავლებლებისთვის სკოლის მიღმა პროგრამების დაგეგმვას მოიაზრებს, გამონაკლისია სკოლის ბაზაზე განხორციელებული პროგრამები. აღნიშნული განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინებით, რომ გაცხადებული დეცენტრალიზაციის პოლიტიკის, ისევე როგორც სკოლების ავტორიზაციის, კონტექსტში სკოლები ამ პროცესის ცენტრში უნდა იყვნენ და შესაბამისად, იზრუნონ მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარების საჭიროებების იდენტიფიცირებაზე და მათ დაკმაყოფილებაზე.

ხარისხის მართვის გარე და შიდა მექანიზმები არ არის სრულყოფილად ჩამოყალიბებული და ვერ უზრუნველყოფს სკოლებში ობიექტური შეფასების განხორციელებას და, მეორე მხრივ, სკოლებისთვის დიფერენცირებული მხარდაჭერის აღმოჩენას.

ხარისხის მართვის შიდა ინსტრუმენტი, როგორცაა სკოლის თვითშეფასება, დღეისათვის არ არის ინტეგრირებული სასკოლო კულტურაში, გარე შეფასების ინსტრუმენტებად შესაძლებელია ფორმალურად მოვიზნოთ სამინისტროს და განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის უფლებამოსილებები: აუდიტი, მონიტორინგი, ინსპექტირება და ავტორიზაცია. აუდიტი, მონიტორინგი და ინსპექტირება გამოიყენება სკოლის ადმინისტრაციული და სასწავლო პროცესის მართვის შეფასების ინსტრუმენტად და ძირითადად გამოიყენება არა მხარდაჭერისა და წახალისებისათვის, არამედ, მეტწილად, დასჯისა და პოლიტიკური ზეწოლის ინსტრუმენტად.

საჯარო სკოლების ავტორიზაცია კომპლექსური შეფასების უფრო მეტ საშუალებას იძლევა, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ სწორედ ამ პროცესში მიიღონ სკოლებმა საჭირო მხარდაჭერა და შეძლონ მასწავლებლების საჭიროებების იდენტიფიცირება სკოლის დონეზე, რაც სისტემური გამომწვევების შეფასების ერთ-ერთი წინაპირობა იქნება.

მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარების დაფინანსების მოქმედი სისტემა ვერ უზრუნველყოფს მასწავლებლებისთვის ხარისხიანი და ხელმისაწვდომი სერვისების შექმნასა და მიწოდებას. ბიუჯეტით განსაზღვრული ფინანსური რესურსები ცენტრალიზებულ ხარჯებს წარმოადგენს და ძირითადად მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრის მიერ ორგანიზებულ აქტივობებზე არის მიმართული, რაც მნიშვნელოვნად აფერხებს პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების დაფინანსებას, როგორც სკოლის ბაზაზე, ასევე მის მიღმა. საგულისხმოა, რომ ვაუჩერულ დაფინანსებასთან ერთად, სკოლას თითოეული მასწავლებლის სტატუსის მიხედვით, ცენტრალიზებულად ერიცხება მნიშვნელოვანი ოდენობის დანამატი. აღნიშნული, ნაწილობრივ, იმავე სტატუსით გათვალისწინებული აქტივობების დაფინანსებად უნდა იქნას მოაზრებული, თუმცა სქემაში არსებული პრინციპული ხარვეზების გამო (მაგ. სტატუსის უვადოდ მინიჭება; სტატუსისა და ფუნქციების გამიჯვნა), ეს ფინანსური რესურსი არ გამოიყენება სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების აქტივობების მოტივატორად და მასწავლებლებში კვლავაც საგაკვეთილო საათების გაზრდილ ანაზღაურებად განიხილება.

სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების მხარდაჭერისათვის სკოლებს არ გააჩნიათ შესაბამისი ფინანსური რესურსი. სკოლების შემოსავლების უმეტესი ნაწილი ხელფასებში იხარჯება და, საშუალოდ, მთლიანი ხარჯის 86%-ს შეადგენს. შემდეგი ცვლადები, რომლებზეც შედარებით მეტი ხარჯი ნაწილდება, არის კომუნალური გადასახადები (3,29%) და რემონტი (4,3%), მაშინ როცა სკოლების მიერ მოსწავლეების პროექტებსა და მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებაზე განეული დანახარჯები საკმაოდ მწირია და, შესაბამისად, 0,05%-სა და 0,69%-ს შეადგენს. სკოლები, საშუალოდ, 65-ჯერ მეტ თანხას ხარჯავენ კომუნალურ გადასახადებში, ვიდრე მოსწავლეთა პროექტებში და 4,7-ჯერ მეტს, ვიდრე მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებაში. დაფინანსების არსებული მოდელის ანალიზი ცხადყოფს, რომ დღეისათვის სკოლებს არ აქვთ საშუალება დააფინანსონ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარებისთვის მასწავლებლების მიერ დახარჯული დრო, მოაწყონ შესაბამისი სივრცეები, მხარი დაუჭირონ შესაბამის აქტივობებს და სხვა. ფინანსური რესურსის სიმწირე და განაწილების პრინციპები, თავის მხრივ, განაპირობებს იმასაც, რომ მასწავლებლების უმრავლესობას თავად უწევთ სწავლებისათვის საჭირო რესურსების შესყიდვა, როგორც პროფესიული ლიტერატურის, ასევე საკლასო რესურსების სახით.

მომდევნო ქვეთავში წარმოდგენილია ის ძირითადი რეკომენდაციები, რომლებიც მიმართულია დასახელებული პრობლემების გადაჭრისა და მასწავლებლების პროფესიული განვითარების შემოთავაზებული ხედვის განხორციელებისთვის აუცილებელი წინაპირობების შექმნაზე.

რეკომენდაციები

მასწავლებლის პროფესიული განვითარება არის უწყვეტი პროცესი, რომელიც იწყება მასწავლებლების მომზადების პროგრამებით და გრძელდება მასწავლებლის პროფესიონალიზაციის მთელი განმავლობის განმავლობაში. რეკომენდაციები ფოკუსირებულია მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ციკლის მესამე საფეხურზე - უწყვეტ პროფესიულ განვითარებაზე, რომელიც წარმოადგენს სისტემებისა და პროგრამების ერთიანობას, რომლებიც მოქმედ მასწავლებლებს ეხმარებიან პროფესიულ განვითარებაში, სიახლეებთან ადაპტირებაში და საკუთარი პედაგოგიური პრაქტიკის გაუმჯობესებაში.

ქვემოთ წარმოდგენილი რეკომენდაციები შემუშავებულია საზოგადოებრივი ალიანსის- „მასწავლებლებისთვის“ - მიერ ინიცირებული დიალოგის ფარგლებში და ორიენტირებულია მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის გაუმჯობესებისათვის აუცილებელი წინაპირობებისა და გარემოს შექმნაზე.

რეკომენდაციები წარმოდგენილია 3 ძირითადი მიმართულებით:

- I მასწავლებლებისთვის წამახალისებელი და მხარდამჭერი გარემოს შექმნა;
- II მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის დეცენტრალიზების, ღიაობისა და ანგარიშვალდებულების ზრდა;
- III სკოლების, როგორც მასწავლებლების პროფესიული განვითარების ძირითადი რგოლის გაძლიერება.

მასწავლებლებისათვის წამახალისებელი და მხარდამჭერი გარემოს შექმნა

შრომის პირობები და სამუშაო გარემო

- 1. გადაიხედოს მასწავლებელთა ანაზღაურების სქემა და უზრუნველყოფილ იქნას როგორც მინიმალური ანაზღაურების გაზრდა, ასევე უწყვეტ პროფესიულ განვითარებასა და პროფესიასთან დაკავშირებული სხვა საქმიანობების კომპენსირების ახალი ინსტრუმენტის შემუშავება.**

ყველაზე მნიშვნელოვანია, რომ მასწავლებლების საბაზო ანაზღაურება გაიზარდოს და გაუთანაბრდეს საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა საშუალო ანაზღაურების მაჩვენებელს. მეორე მხრივ, საჭიროა მასწავლებლების ანაზღაურების გამოთვლის დროს გათვალისწინებულ იქნას სკოლის ბაზაზე პროფესიულ განვითარებაში მასწავლებლის მონაწილეობა, სხვადასხვა ადმინისტრაციული საქმიანობისთვის და აკადემიური როლის შეთავსებისთვის დათმობილი დრო. ასევე, სამუშაოს სპეციფიკის და სამუშაო დატვირთვის კომპონენტების კორექტირება მასწავლებლების რეალური დატვირთვისა და პასუხისმგებლობის გათვალისწინებით.

ამასთან, შესაძლოა, მასწავლებლების დამატებითი ანაზღაურების მიღების სქემა ითვალისწინებდეს რეგიონის/მუნიციპალიტეტის დანამატს განსაკუთრებული გამოწვევის ან სხვა მახასიათებლების გამო, მასწავლებლების მოზიდვისა და პროფესიაში შენარჩუნების მიზნით.

- 2. მნიშვნელოვანია, დაინყოს მონაწილეობითი, ინტერდისციპლინური და გამჭვირვალე სამუშაო პროცესი, რომელიც უზრუნველყოფს მასწავლებლების კეთილდღეობის პოლიტიკის შემუშავებას.**

მასწავლებლის პროფესიის მიმზიდველობა და პრესტიჟი, გარდა ანაზღაურების პოლიტიკისა, მნიშვნელოვნად განისაზღვრება მასწავლებლების სოციალური დაცვის სისტემის ეფექტიანობით, რომელიც სცდება ჯანმრთელობის დაზღვევის ხელმისაწვდომობას.

სოციალური და უფლებრივი მდგომარეობის გაუმჯობესებაზე მუშაობის დაწყება კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, არა მხოლოდ მასწავლებლების პროფესიაში მოზიდვის, არამედ მათი პროფესიაში შენარჩუნებისთვისაც. აუცილებელია, კეთილდღეობის პოლიტიკის ფარგლებში, დისკუსია დაიწყო მასწავლებლების სოციალური და ეკონომიკური სტატუსის, მათ შორის ქარბვალთანობის, საბინაო პოლიტიკის, საპენსიო სქემის, ჯანდაცვისა და სხვა სოციალური დაცვის სისტემების შესახებ.

მეორე და არანაკლებ მნიშვნელოვანია, რომ ყოველივე ზემოთქმული განიხილებოდე მასწავლებლის, მასწავლებლების წარმომადგენლების, მასწავლებლის პროფესიული გაერთიანებებისა და სხვა განათლების საკითხებზე მომუშავე ექსპერტებისა და ორგანიზაციების პროაქტიული, შეუზღუდავი მონაწილეობით.

მასწავლებლების თანამშრომლობა და პროფესიული თემის გაძლიერება

3. მასწავლებლების პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებული პოლიტიკის შემუშავების პროცესში შეიქმნას მასწავლებლების ჩართვის მკაფიო და მოქნილი მექანიზმები.

მასწავლებლები და მასწავლებლების ჯგუფები პირდაპირ და შეუზღუდავად უნდა მონაწილეობდნენ ყველა იმ ცვლილებების ინიცირებისა თუ ახალი პოლიტიკის შემუშავებაში, რომელიც მათ ყოველდღიურ საქმიანობაზე, კეთილდღეობაზე და მასწავლებლების სწავლების შედეგებზე აისახება. ამისათვის მნიშვნელოვანია, ერთი მხრივ, სახელმწიფომ უზრუნველყოს მათი მონაწილეობის მკაფიო, მოქნილი და მრავალფეროვანი მექანიზმების შემუშავება, ხოლო, მეორე მხრივ, პროფესიულმა ორგანიზაციებმა და ქსელებმა დახმარება გაუწიონ საკუთარი ინტერესებისა და მოსაზრებების ადვოკატირებაში.

განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგია და 2022-2024 წლების სამოქმედო გეგმა ითვალისწინებს მასწავლებლების პროფესიული სტანდარტის რევიზიას, რაც კარგ შესაძლებლობას შექმნის მასწავლებელთა ჩართულობისა და მონაწილეობის მექანიზმების გაუმჯობესებისთვის. აუცილებელია, პრიორიტეტი მიენიჭოს არა სტანდარტის სწრაფად გადაამუშავებასა და კანონმდებლობით გათვალისწინებული ფორმალური პროცედურით დამტკიცებას, არამედ გონივრულ და მასწავლებლების მხრიდან აქტიურ მონაწილეობაზე ორიენტირებული ჩართულობის მექანიზმების შემუშავებას და პროცესის გამჭვირვალედ მართვას.

შემდგომ, სასურველია, რომ დიალოგის პროცესში წამყვანი როლი შეასრულონ მასწავლებლების პროფესიული თემის წარმომადგენელმა ორგანიზაციებმა თუ მოძრაობებმა, ფორმალურმა და არაფორმალურმა ჯგუფებმა, რომლებიც სახელმწიფოსგან შესაბამისი მხარდაჭერის პირობებში შექმნიან უსაფრთხო, წამახალისებელ და პოზიტიურ გარემოს მასწავლებლების თვითშეფასებისა და თვითრეფლექსიის პრაქტიკის გაძლიერებისათვის; დაეხმარებიან მასწავლებლებს როგორც საკუთარი პროფესიული პრაქტიკის ანალიზში, ასევე წახალისებენ კოლეგებს შორის გამოცდილების გაზიარებას, საერთო პრობლემების ირგვლივ თვითორგანიზებას.

4. მნიშვნელოვანია, წახალისდეს მასწავლებლების მიერ ღია საგანმანათლებლო რესურსების შექმნა, გაიზარდოს ცნობიერება საავტორო უფლებების, საყოველთაო საკუთრებისა და ღია ლიცენზიების მექანიზმების შესახებ.

მასწავლებლების მოტივაციის ზრდისა და თანამშრომლობის წახალისების ერთ-ერთი ხელშემწყობი ფორმაა მასწავლებლების მიერ რესურსების შექმნისა და გაზიარების ღია, მოქნილი და განვითარებადი სისტემის ფორმირება. რესურსების შექმნისა და კეთილსინდისიერების პრინციპით გამოყენების წახალისებისათვის აუცილებელია, განხორციელდეს ღია საგანმანათლებლო რესურსების შექმნისა და განვითარების შესახებ ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებები. მათ შორის, საავტორო უფლებების, საყოველთაო საკუთრებისა და ღია ლიცენზიების მექანიზმების პოპულარიზება. აღნიშნული ხელს შეუწყობს ღია საგანმანათლებლო

რესურსების პლატფორმების და მასწავლებელთა თემში რესურსების გაზიარების მიმართულებით თანამშრომლობის განმტკიცებას.

უნყვეტი პროფესიული სისტემის გარდაქმნა, ღიაობისა და ანგარიშვალდებულების გაზრდა

პოლიტიკის თანამიმდევრულობა და ანგარიშვალდებულება

5. შემუშავდეს სახელმწიფო დონეზე მასწავლებელთა უნყვეტი პროფესიული განვითარების საჭიროებათა კვლევისა და პრიორიტეტების დადგენის მეთოდოლოგია.

მასწავლებლების უნყვეტი პროფესიული განვითარების საჭიროებების ანალიზის მეთოდოლოგიის შემუშავება და პროცესის ინსტიტუციონალიზაცია მნიშვნელოვანი ნაბიჯი იქნება მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის წარმოებისთვის. კერძოდ, აღნიშნულ კვლევას შესაძლოა დაეფუძნოს, სახელმწიფო დონეზე, მასწავლებლების პროფესიული განვითარების პროგრამული, ფინანსური და ოპერაციული დაგეგმვა და მართვა. პროგრამული თვალსაზრისით, იგი შესაძლოა მოიცავდეს პრიორიტეტული მიმართულებების დადგენას შემდეგი ძირითადი მიმართულებებით: ა. კვლევა და ინოვაცია;¹ ბ. მასწავლებლების გადამზადების პროგრამა;² გ. მიზნობრივი პროგრამები³.

მნიშვნელოვანია, აღნიშნული პროცესი ხორციელდებოდეს, ერთი მხრივ, მასწავლებლების ასოციაციებისა და ქსელების მონაწილეობით და, მეორე მხრივ, უნივერსიტეტების აქტიური ჩართულობითა და მათი პროფესიული და მეთოდოლოგიური რეკომენდაციების შესაბამისად.

6. განხორციელდეს სერვისების შექმნისა და მიწოდების დივერსიფიცირება და ღია კონკურსების წესით, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების, პროფესიული ასოციაციებისა და სხვა ავტორიზებული მიმწოდებლების დაფინანსება.

სერვისების მრავალფეროვნების, ხარისხის და მისაწვდომობის გაუმჯობესების ერთ-ერთ მდგრად და ეფექტიან გზად მიჩნეულია სერვისების მიწოდების დივერსიფიცირება და დეცენტრალიზება. აუცილებელია, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ ან შესაბამისმა სააგენტომ უზრუნველყოს მისაწვდომი სერვისების შექმნისა და მიწოდების რესურსების გამოყოფა სხვადასხვა პროვაიდერისთვის. აღნიშნული, შესაძლებელია განხორციელდეს სერვისის შესყიდვის, გრანტის ან სუბსიდიის ფორმით.

ეკოსისტემის განვითარების მიზნით, მნიშვნელოვანია მასწავლებლების ასოციაციებისა და პროფესიული ქსელების მხარდაჭერის მიზნობრივი პროგრამის ამოქმედება. აღნიშნულის ფარგლებში, შესაბამის აქტორებს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, მოიპოვონ რესურსები ინსტიტუციური გაძლიერებისა და მასწავლებელთა უნყვეტი პროფესიული განვითარების სერვისების შემუშავებისათვის. ეს ხელს შეუწყობს სფეროში კერძო-საჯარო პარტნიორობის განვითარებასაც.

¹ კვლევა და ინოვაცია: განათლების კვლევის წახალისება, ახალი ცოდნის შექმნა, სწავლა-სწავლების პრაქტიკაში ინოვაციური მიდგომების, ტექნიკების დანერგვის მოდელირება და შემდგომში ასახვა როგორც მიზნობრივ, ასევე გადამზადების პროგრამებში, ეროვნულ სასწავლო გეგმაში და სხვ. ასევე, მიმართულება მოიცავს ზოგადი განათლების ხარისხის მხარდაჭერი ღონისძიებებისათვის შესაბამისი ადამიანური რესურსების/სპეციალისტების (მაგ. სკოლის კონსულტანტები) გადამზადებას.

² გადამზადება: მასწავლებლების ფართო გადამზადება ესგ-ის და განათლების პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებით, ასევე მოიცავს კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის საჭირო ტრენინგებით უზრუნველყოფას.

³ მიზნობრივი პროგრამის მიზანია მასწავლებლების მხარდაჭერა, როგორც კონკრეტული სამიზნე ჯგუფის საჭიროებების (მაგალითად, სახელმწიფო ენის სწავლება), ასევე, ეროვნულ დონეზე მიმდინარე სხვა პროგრამების განხორციელების პროცესში მასწავლებლების მზაობის ამაღლება;

7. გაიზარდოს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების როლი და ჩართულობა ზოგადი განათლების სფეროში კვლევის წარმოების, ინოვაციების დანერგვის, სკოლისა და მასწავლებელთა კონსულტანტების გადამზადების მიმართულებით.

დღესდღეობით, უნივერსიტეტის როლი ზოგადი განათლების სფეროში შემოსაზღვრულია მხოლოდ მასწავლებლებისა და განათლების ადმინისტრირების სპეციალისტების მომზადებით, საბაკალავრო, მასწავლებლების მომზადებისა და მაგისტრატურის სხვა პროგრამების ფარგლებში. აუცილებელია, რომ სახელმწიფო დონეზე პრიორიტეტად იქცეს უნივერსიტეტების მხარდაჭერა და მათი როლის გაძლიერება განათლების კვლევისა და ახალი ცოდნის შექმნის მიმართულებით, რაც უალტერნატივო მიდგომაა სფეროში ინოვაციის დანერგვის, სკოლა-უნივერსიტეტის პარტნიორობისა და უნივერსიტეტების მესამე მისიის განხორციელებისათვის.

8. ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით, შემოღებულ იქნას მასწავლებელთა გადამზადების სახელმწიფო პროგრამებში მონაწილეობის მსურველ მასწავლებელთა ასოციაციებისა და სპეციალიზებული⁴ ორგანიზაციების ინსტიტუციური ავტორიზაცია.

მასწავლებლის უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის დეცენტრალიზაციის კონტექსტში, ხარისხის გარე შეფასების სისტემის გამართვის მიზნით, მნიშვნელოვანია, ამოქმედდეს პროგრამები/მოდულები ან/და თავად სპეციალიზებული ორგანიზაციების ინსტიტუციური ავტორიზაციის მოდელი, რომელიც საშუალებას მისცემს როგორც ინდივიდუალურ მასწავლებელს, მასწავლებელთა ჯგუფს თუ სკოლას, დამოუკიდებლად შეარჩიოს მისთვის სასურველი პარტნიორი ორგანიზაცია და სერვისის პროვაიდერი, ან თავად გახდეს ცალკეული სახის რესურსის/სერვისის მიმწოდებელი პარტნიორებისთვის.

სკოლის, როგორც მასწავლებლის უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის ძირითადი რგოლის გაძლიერება

სკოლების დაფინანსებისა და ავტონომიურობის ზრდა

9. უზრუნველყოფილ იქნას მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარების პროცესში სკოლის, როგორც წამყვანი რგოლის გაძლიერება.

ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტების შესაბამისად, სკოლამ უნდა უზრუნველყოს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების საჭიროებების დადგენა და პროფესიული განვითარების გეგმის შექმნა. აღნიშნულის ეფექტიანად განხორციელების მიზნით, სკოლებს სჭირდებათ სკოლის ბაზაზე მასწავლებლების საჭიროებების დადგენის მეთოდოლოგიური და ტექნიკური მხარდაჭერა და შესაბამისი ექსპერტიზა. გარდა აღნიშნულისა, აუცილებელია სკოლის მენეჯმენტის კომპეტენციების განვითარება და მათთვის უსაფრთხო და წამახალისებელი სამუშაო გარემოს შექმნა, რაც მათ უზიარებთ, საკუთარი პასუხისმგებლობის ფარგლებში, პრიორიტეტად აქციონ მასწავლებლების მხარდაჭერა და სკოლის ბაზაზე მათ პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა.

სკოლების მხარდაჭერის ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით, მნიშვნელოვანია ამ მიმართულებით რესურსცენტრების განვითარება. ეს გულისხმობს მათი მანდატის დაზუსტებას, ორგანიზაციული და ადამიანური რესურსების შესაძლებლობების გაძლიერებას. რესურსცენტრების ჩართულობა მნიშვნელოვანი იქნება მისი დაფარვის ზონაში მყოფი სკოლების საერთო საჭიროებების იდენტიფიცირებისთვის და სკოლებს შორის თანამშრომლობის ხელშეწყობისთვის.

⁴ მესამე მისია აღწერს უნივერსიტეტების საქმიანობის მნიშვნელობას საზოგადოებისთვის და ადამიანური კაპიტალის განვითარებისა და ახალი ცოდნის შექმნის გარდა, მოიაზრებს სოციალური, კულტურული თუ ეკონომიკური გამოწვევების დაძლევის ხელშეწყობას.

10. სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების გეგმის განხორციელების მიზნით, დაინერგოს სკოლების მიზნობრივი სუბსიდირების მექანიზმი.

სკოლის ბაზაზე მასწავლებლის უწყვეტი პროფესიული განვითარების პროგრამა/ გეგმის განხორციელების მხარდაჭერის მექანიზმია პროგრამების სუბსიდირება. სუბსიდის ფორმულა უნდა ითვალისწინებდეს სკოლის სიდიდეს, მასწავლებლების რაოდენობას, სკოლის ბიუჯეტს, მდებარეობას და სხვ. დასაშვებია სუბსიდის მოქნილი სქემების არსებობა, როგორცაა, მაგალითად, მცირე კონტინგენტიანი სკოლების დაფინანსება ერთობლივი განაცხადის საფუძველზე. სუბსიდის გზით მიღებული თანხის განკარგვა სკოლამ უნდა განახორციელოს მასწავლებლების მონაწილეობის საფუძველზე შემუშავებული სამოქმედო გეგმის შესაბამისად.

აღსანიშნავია, რომ სუბსიდის საერთო ბიუჯეტი ასევე უნდა აძლევდეს სკოლას იმის საშუალებას, უზრუნველყოს მასწავლებლების მხარდაჭერა სწავლა-სწავლების პროცესში მათთვის სასწავლო რესურსებისა და სხვა საგაკვეთილო პროცესის ხარჯების კომპენსირების გზით. სუბსიდირების მექანიზმის ალტერნატივების შესახებ იხილეთ **დანართი 2.**

აღსანიშნავია, რომ სკოლების დაფინანსების მოდელის განახლების შემთხვევაში აუცილებელია, ზემოთ აღწერილი ხარჯების დაანგარიშების ფორმულა შეცვლილ მოდელშიც აისახოს.

და ბოლოს, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სკოლების ქსელური განვითარების მხარდაჭერა, რაც საშუალებას მისცემს მცირეკონტინგენტიან და ცენტრისგან მოშორებულ სკოლებს, ბიუჯეტის ეფექტიანი მართვის გზით, შეძლონ მაქსიმალურად დააკმაყოფილონ მასწავლებლების საჭიროებები. ამასთან, მსგავსი პრაქტიკა შექმნის რესურს-სკოლებისა და ლიდერი სკოლების განვითარების შესაძლებლობას.

რეკომენდაციები მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული
განვითარების სისტემის გაუმჯობესებისათვის

2023