

მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების
სისტემა
მიმოხილვა

2022 წელი



სარჩევი

I. შესავალი	3
II. მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარება.....	4
მასწავლებლის პროფესიული განვითარება და მისი ეტაპები	4
სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარება.....	5
III. მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების არსებული სისტემის აღწერა	9
ზოგადი სტატისტიკა	9
მასწავლებლის პროფესიის რეგულაცია.....	11
ზოგადი განათლების კანონი	11
მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემა	13
ახალი სკოლის მოდელი - ეროვნული სასწავლო გეგმის დანერგვის პროექტი	14
განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგია 2022-2030.....	16
IV. მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების არსებული პრაქტიკა და გამოწვევები	18
არათანმიმდევრული პოლიტიკა და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღების პრაქტიკის არარსებობა	18
სერვისების ცენტრალიზაცია	21
სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარებისათვის არასათანადო მხარდამჭერი მექანიზმები და მასწავლებელთა დაბალი მოტივაცია.....	23
შიდა მხარდამჭერი მექანიზმები	23
გარე მხარდამჭერის მექანიზმები და გარემო.....	26
დაფინანსება და რესურსები	29

I. შესავალი

მიმოხილვა მომზადდა „განათლების კოალიციისა“ და „კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრის სკოლა - ლაბის პროგრამის“ თანამშრომლობით 2022 წელს.

მოცემული დოკუმენტის მიზანია მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის აღწერა. იგი მოიცავს ქვეყანაში მასწავლებელთა პროფესიული ზრდის თვალსაზრისით არსებული სიტუაციის, გამოწვევებისა და პრობლემის მოგვარების შესაძლო გზების მიმოხილვას. დოკუმენტი ეფუძნება ამ სფეროსთან მიმართებაში არსებულ ადგილობრივ და საერთაშორისო გამოცდილებას, კვლევებს, შეფასებებსა და რეკომენდაციებს.

მასწავლებელთა კვალიფიკაცია წარმოადგენს ერთ-ერთ საკვანძო პრობლემას განათლების სისტემის რეფორმირებასა და საბოლოოდ მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესებისთვის. აღნიშნული პრობლემის მოგვარების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან შესაძლებლობას კი უწყვეტი პროფესიული განვითარების მწყობრი და კომპლექსური სისტემის არსებობა განსაზღვრავს.

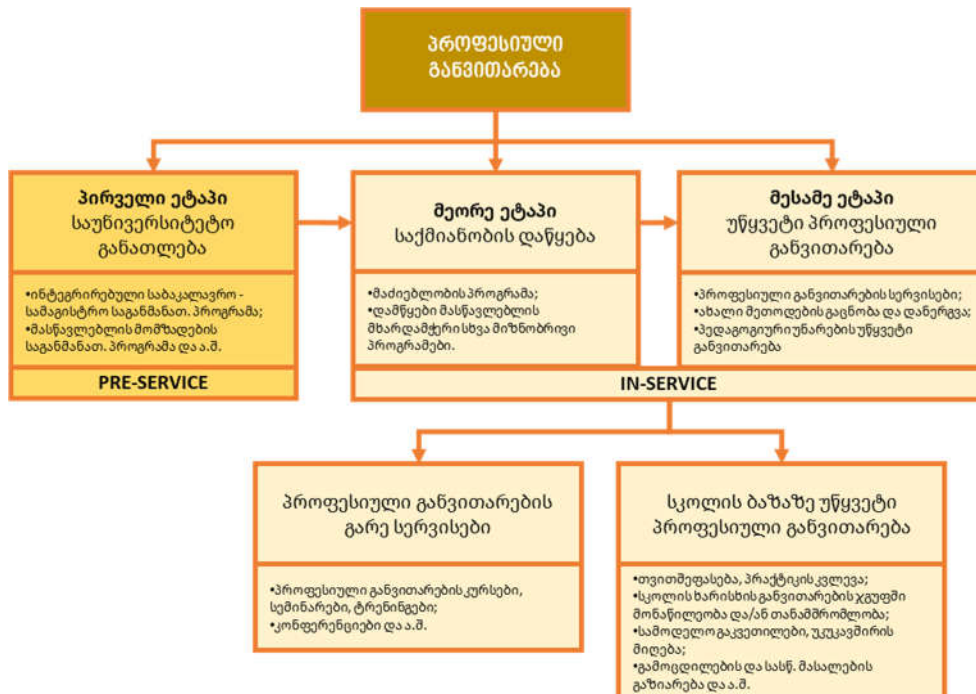
II. მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარება

მასწავლებლის პროფესიული განვითარება და მისი ეტაპები

მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება წარმოადგენს უწყვეტ პროცესს, რომელიც იწყება მასწავლებელთა საწყისი საუნივერსიტეტო განათლების დონეზე და მთავრდება პენსიაზე გასვლისას. ეს უწყვეტი პროცესია დაყოფილი სამ ძირითად ეტაპად. პირველი ეტაპი მოიცავს საუნივერსიტეტო განათლებას, სადაც მასწავლებელთა გახდომის მსურველები ეუფლებიან საბაზისო ცოდნას და უნარ-ჩვევებს, რაც მათ სასწავლო პრაქტიკაში დასჭირდებათ; მეორე ეტაპი წარმოადგენს საინტერსიტეტო (საქმიანობის დაწყების) ფაზას, როდესაც ადამიანი უნდა გადადგას პირველი დამოუკიდებელი ნაბიჯები, როგორც მასწავლებელმა და დადგეს სასკოლო სივრცეში არსებული რეალობის პირისპირ. მესამე ეტაპი კი არის უწყვეტი პროფესიული განვითარების (CPD) ფაზა იმ მასწავლებლებისთვის, რომლებმაც გადალახეს მასწავლებელთა გახდომის საწყისი გამოწვევები და ახლა ჩართული არიან თავიანთი უნარებისა და კომპეტენციების გაუმჯობესებისა და ადაპტაციის უწყვეტ პროცესში.¹

პირველი ფაზა მოიცავს პროფესიაში შესვლამდე (Pre-Service) განათლებას, ხოლო მეორე და მესამე ფაზები მოიცავენ პროფესიაში შესვლის შემდგომ (In-Service) განათლებას, რომლებიც თავის მხრივ პროფესიული განვითარების გარე სერვისებისა და სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების კომპონენტებს მოიცავენ.

სქემა 1 - მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარება



¹ Dr. Natalia Edisherashvili, Prof. Dr. Äli Leijen, Prof. Dr. Margus Pedaste. internationally applied decentralized teacher in-service training and continuous professional development systems. 2021

ცხადია, რომ ამ სისტემაში ყოველი წინა ეტაპი მნიშვნელოვნად განაპირობებს მომდევნოს, თუმცა პროფესიაში შესვლის შემდგომი პროფესიული განვითარება, ყველაზე ხანგრძლივ და მნიშვნელოვან პერიოდს მოიცავს, ხოლო სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განათლება კი ფაქტობრივად მასწავლებლების პრაქტიკის ყოველდღიურ და განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს და გადამწყვეტ როლს თამაშობს მათ პროფესიულ ზრდაში. აქედან გამომდინარე, აღნიშნული საკითხს მოცემულ დოკუმენტში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება.

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარება

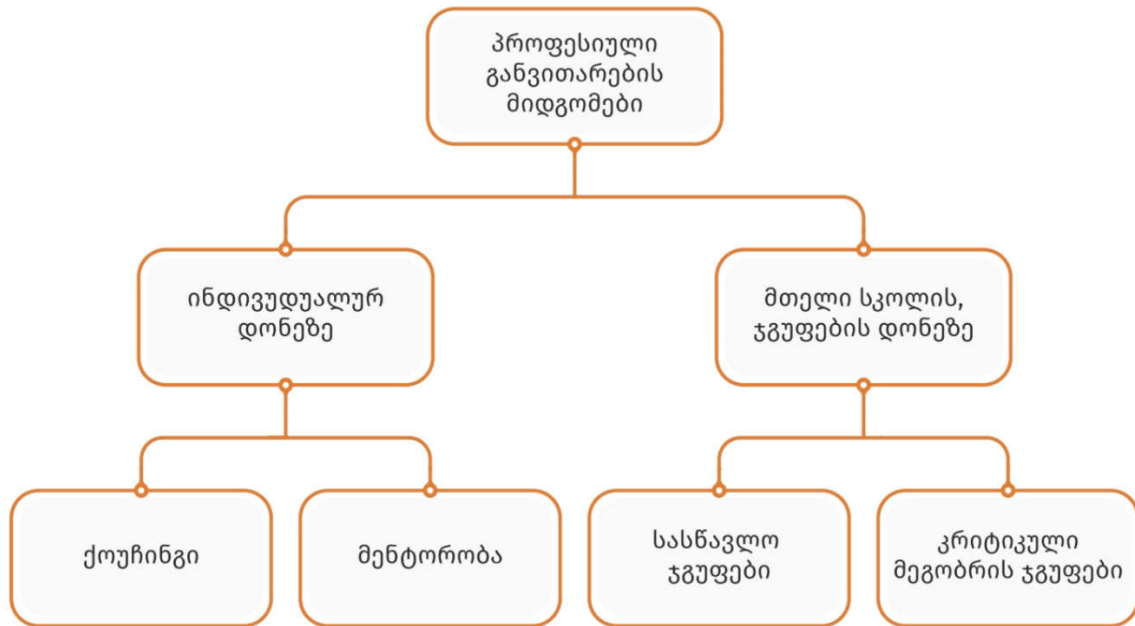
სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განათლება წარმოადგენს მასწავლებლებსა და საგანმანათლებლო ლიდერთა შორის ურთიერთთანამშრომლობაზე დაფუძნებულ შიდა სასკოლო ინკლუზიური და სისტემური პროცესების ერთობლიობას, რომლებიც მიმართულია სწავლისა და სწავლების კონკრეტული ამოცანების გადაჭრაზე, მასწავლებელთა ცოდნისა და პროფესიული უნარების განვითარების გზით.

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

სქემა No1 გვიჩვენებს, რომ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მიდგომები ინდივიდუალურ და სკოლის დონეზე 2 ჯგუფად ერთიანდება. ინდივიდუალურ დონეზე ერთიანდება ქოუჩინგი და მენტორობა, რომელიც ერთი ერთზე ფორმატში არის ყველაზე ეფექტიანი, თუმცა გამონაკლისის შემთხვევაში მცირე ჯგუფებთანაც შეიძლება წარიმართოს. მეორე მიდგომა სკოლის დონეზე ხორციელდება და მასში სხვადასხვა კრიტერიუმების (სწავლების საფეხური, საგანი/საგნობრივი ჯგუფი, საერთო ინტერესი, ან გამოწვევა) მიხედვით ხდება მასწავლებელთა დაჯგუფება. სკოლის დონეზე რამდენიმე ასეთი პროფესიული ჯგუფი შეიძლება საქმიანობდეს და საბოლოო ჯამში მთელი სასკოლო კოლექტივია გაერთიანებული.²

² მანანა რატიანი. გზამკვლევი სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების მხარდასაჭერად. 2021

სქემა 2 სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მიდგომები



სხვადასხვა საერთაშორისო დოკუმენტი და სახელმძღვანელო განიხილავს იმ ფაქტორებს, რომლებიც ხელს უწყობს სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების მოდელების დანერგვას. კონკრეტულ სკოლებში არსებული გამოწვევების, პროფესიული განვითარების მოდელებისა და შესაბამისი აქტივობების განსხვავებების მიუხედავად, შეგვიძლია განვიხილოთ ის ძირითადი განმსაზღვრელი ფაქტორები, რომლებიც გამოქოლია ყველა ასეთი შიდა სასკოლო სისტემის გამართულად ფუნქციონირებისათვის:

1. სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების პროცესებში ეფექტიანი ჩართულობისათვის შესაბამისი ცოდნისა და უნარების არსებობა მასწავლებლებში; ეს გულისხმობს თანამშრომლობის, კომუნიკაციის, ჯგუფური მუშაობის, ფასილიტაციის, დაგეგმვის, მართვისა და სხვა ოპერაციულ უნარებს. ასევე მნიშვნელოვანია, მასწავლებლებმა იცოდნენ შეფასების, თვითშეფასების, კვლევისა და სხვა საბაზისო ინსტრუმენტების შექმნა და გამოყენება. აღნიშნული ცოდნისა და უნარების განვითარება, ცხადია, წინარე განათლების ამოცანაა, სადაც ხარისხიან უმაღლეს განათლებას საკვანძო ადგილი უკავია, თუმცა შესაძლებელია, გარკვეული დანაკლისების აღმოფხვრა კვლავაც სკოლის ბაზაზე ან გარე პროფესიული განვითარების სერვისებითაც მოხდეს.
2. სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების პედაგოგიური საქმიანობის განუყოფელ ნაწილად აღქმა; მასწავლებლები მკაფიოდ უნდა იაზრებდნენ, რომ პროფესიული განვითარების აქტივობები, დამატებითი დატვირთვის ნაცვლად, არის მათ წინაშე დასახული ამოცანების უფრო ეფექტიანად მიღწევისა და სირთულეების თავიდან აცილების საუკეთესო საშუალება. ასევე თითოეული მასწავლებელი, სკოლაში დამკვიდრებული შესაბამისი პრაქტიკიდან გამომდინარე, უნდა აცნობიერებდეს, რომ პროფესიული განვითარება არა ფრაგმენტული ან ერთჯერადი, არამედ ციკლური, თანმიმდევრული და უწყვეტი ხასიათის პროცესია.

3. მხარდაჭერა და თანამშრომლობა, როგორც სასკოლო კულტურის განუყოფელი ნაწილი; სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის აუცილებელია სკოლაში თანამშრომლობითი კულტურის არსებობა. მასწავლებლები თავს უნდა აღიქვამდნენ არა მხოლოდ საკუთარი კლასების პედაგოგებად, არამედ ერთიანი გუნდის ნაწილად, სადაც ყველა მზადაა ურთიერთმხარდაჭერისთვის და პასუხისმგებელია სკოლის, როგორც ერთიანი ორგანიზაციის განვითარებაზე. ამისთვის მასწავლებლები საკუთარ თავს უნდა ხედავდნენ საერთო კონტექსტში, პერმანენტულად იღებდნენ ინფორმაციას სკოლაში მიმდინარე პროცესების შესახებ და იყვნენ ჩართულები გადაწყვეტილებების მიღებაში. ამ დამოკიდებულებების ფორმირებაში გადამწყვეტ როლს ღირექტორის ინსტრუქციული ლიდერობის უნარები თამაშობს.
4. კვლევითი და რეფლექსიური პრაქტიკა; მასწავლებლები უნდა აცნობიერებდნენ, რომ პროფესიული განვითარება ეფუძნება განხორციელებულ აქტივობებზე (პრაქტიკის კვლევა, გაკვეთილის შესწავლა, თვითშეფასება და ა.შ.) სიღრმისეულ რეფლექსიას და არა მათ მექანიკურ, ფორმალურ განხორციელებას. ამისათვის აუცილებელია, განხორციელებული აქტივობების შემდეგ, მალევე ხდებოდეს კოლეგების მხრიდან განხილვა, კითხვების დასმა, უკუკავშირის მიცემა და სხვა.
5. სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარებისთვის სამუშაო დროის გამოთავისუფლება; აუცილებელია, რომ მასწავლებლის სამუშაო დატვირთვაში გათვალისწინებული იყოს პროფესიული განვითარებისთვის აუცილებელი დრო, რომელიც შესაბამისად იქნება ანაზღაურებული. მასწავლებლებს არ უნდა რჩებოდეთ განცდა, რომ პროფესიული განვითარების აქტივობები თავისუფალი დროის ხარჯზე ხორციელდება. საჭიროების შემთხვევაში, შესაძლებელია, მასწავლებლებს ჰქონდეთ ნაკლები საგაკვეთილო დატვირთვა და მეტი ანაზღაურებადი დრო განვითარებისთვის.
6. გარე და შიდა მხარდამჭერი მექანიზმების არსებობა; სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების ეფექტიანად წარმართვისათვის მნიშვნელოვანია, რომ არსებობდეს როგორც ექსპერტული, ისე მატერიალურ ტექნიკური რესურსი. საჭიროების შემთხვევაში სკოლას საშუალება უნდა ჰქონდეს მიიღოს ექსპერტული კონსულტაცია კონკრეტულ საკითხებში, ჰქონდეს თანამშრომლობა უფრო გამოცდილ სკოლებთან და მიიღოს მათგან უკუკავშირი და ა.შ. მასწავლებლებს უნდა ჰქონდეთ შესაბამისად აღჭურვილი სივრცეები ჯგუფური და ინდივიდუალური მუშაობისათვის, საჭირო ლიტერატურის შეძენის შესაძლებლობა და სხვა.
7. ფინანსური მხარდაჭერა; სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარება, ცენტრალიზებული პროფესიული განვითარების პროგრამებისგან განსხვავებით შედარებით ნაკლებ დანახარჯებს მოითხოვს, თუმცა ადეკვატური ფინანსური მხარდაჭერა ამ მოდელისთვისაც კრიტიკულად მნიშვნელოვანია. სკოლას უნდა ჰქონდეს საშუალება დააფინანსოს შესაბამისი აქტივობები, მისცეს ანაზღაურება პროცესის მხარდაჭერის ფუნქციის მქონე თანამშრომლებს, აუნაზღაუროს მასწავლებლებს სრული სამუშაო დრო, საგაკვეთილო და განვითარებაზე დახარჯული დროის გათვალისწინებით.

ცხადია, მოცემული ფაქტორები მნიშვნელოვან როლს თამაშობს სკოლაში უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის დამკვიდრებაში, მაგრამ თითოეულ სკოლას, საკუთარი სპეციფიკიდან, სუსტი და ძლიერი მხარეებიდან გამომდინარე შესაძლებელია, ჰქონდეს დამატებითი მიდგომები, რომლითაც მხარს დაუჭერს ამ პროცესების ეფექტიან წარმართვას.

სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარება მნიშვნელოვანი, მაგრამ არასაკმარისი კომპონენტია სწავლა-სწავლების ამოცანების გადაჭრის გზაზე. საკვანძო პირობაა, რომ ის ერთიანი სისტემის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენდეს და დაკავშირებული იყოს სკოლის შიდა თუ გარე შეფასებებთან, ავტორიზაციასთან, დირექტორის, როგორც საგანმანათლებლო ლიდერის გაძლიერებასთან, მასწავლებლის მომზადების პროგრამებთან და რეფორმის სხვა ირიბ თუ პირდაპირ კავშირში მყოფ კომპონენტებთან.

III. მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების არსებული სისტემის აღწერა

ზოგადი სტატისტიკა

სტატისტიკის სამსახურის მონაცემებით 2021-2022 სასწავლო წლისათვის საქართველოში 62981 მასწავლებელი იყო რეგისტრირებული. მათი დიდი ნაწილი (89%) საჯარო სკოლაშია დასაქმებული. რაც შეეხება გენდერულ ბალანსს, მასწავლებელთა უმრავლესობა (88-89%), როგორც კერძო, ისე საჯარო სკოლებში, არიან ქალები. მასწავლებელთა რაოდენობის მნიშვნელოვანი კლების ტენდენცია არ შეინიშნება, ხოლო 2019 წლის კლება, სავარაუდოდ გამოწვეულია საპენსიო ასაკის პრაქტიკოსი მასწავლებლების ფულადი ჯილდოს სანაცვლოდ სისტემიდან გასვლის გადაწყვეტილებით. ჯილდოთი სკოლიდან გასვლის გადაწყვეტილება 2020 წლის დასაწყისისთვის 8426 პედაგოგს ჰქონდა დაფიქსირებული. აღნიშნულ გადაწყვეტილებას სისტემაში ახალი კადრების შემოსვლისთვის და პროფესიის გაახალგაზრდაებისთვის უნდა შეეწყოს ხელი, თუმცა მისი ერთჯერადი და არაგანგრძობითი ხასიათის გამო არსებითი გავლენა ვერ იქონია. შეფასებისა და გამოცდების ცენტრის მიერ

პედაგოგების რიცხოვნობა ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში (სასწავლო წლის დასაწყისისთვის, კაცი)

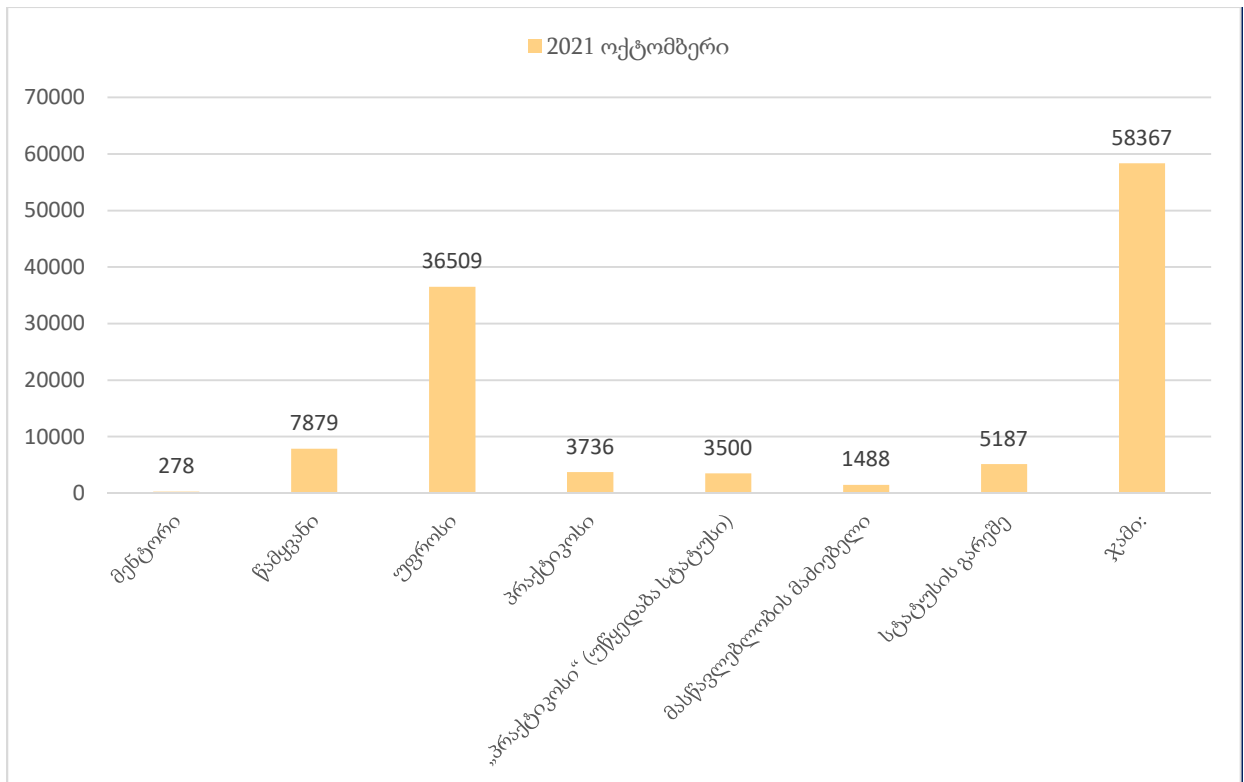
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
პედაგოგები – სულ	65 445	66 634	67 344	63 780	62 699	62 981
აქედან ქალები	56 338	57 552	58 209	55 376	54 685	54 945
საჯარო სკოლებში	59 779	59 544	59 259	55 946	55 491	56 010
აქედან ქალები	51 383	51 345	51 130	48 513	48 295	48 776
კერძო სკოლებში	5 666	7 090	8 085	7 834	7 208	6 971
აქედან ქალები	4 955	6 207	7 079	6 863	6 390	6 169

ჩატარებული სწავლებისა და სწავლის საერთაშორისო კვლევის მიხედვით (TALIS 2018) მასწავლებელთა საშუალო ასაკი 50.4 შეადგენდა, ხოლო 2020 წლის მონაცემებით 48.9 შეადგენს და TALIS-ში მონაწილე ქვეყნების საშუალოს (43.4) 5.5 წლით ჩამოუვარდება.

ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებები და მათში მოსწავლეთა რიცხოვნობა (სასწავლო წლის დასაწყისისთვის)	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებები, ერთეული	2313	2313	2309	2308
მათ შორის:				
საჯარო სკოლები	2085	2086	2086	2086
მათგან:				
კერძო სკოლები	228	227	223	222
მოსწავლეთა რიცხოვნობა, ათასი	584,4	592,9	609,1	624,5
მათ შორის:				
საჯარო სკოლებში	523,958	530,1	549,1	564,5
მათგან:				
კერძო სკოლებში	60,4	62,8	60	60

არსებითად არ იცვლება სკოლების და მოსწავლეების რაოდენობა. კერძო სკოლების რაოდენობა და მათში მოსწავლეთა რიცხოვნობაც საერთო რაოდენობის 10%-ს შეადგენს. მოსწავლეთა სკოლაში განაწილების მხრივ ქვეყანაში საკმაოდ დიდი დიაპაზონი აღინიშნება. პანდემიამდე არსებული მონაცემებით სკოლების დაახლოებით 67.3%-ში 200 მოსწავლეზე ნაკლები ირიცხებოდა, მაშინ როდესაც დედაქალაქში არსებული სკოლების ნაწილში მოსწავლეთა რიცხოვნობა 2500 ცდება. ასეთ პირობებში, როდესაც სკოლების საჭიროებები და გამოწვევები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ერთმანეთისგან, უნიფიცირებული პროფესიული განვითარება კიდევ უფრო ნაკლებად ეფექტიანი ხდება.

მასწავლებელთა განაწილება სტატუსების მიხედვით (წყარო: მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება. სამაგიდე კვლევა. TPDC. 2021)



მიუხედავად სტატუსის ამალღებისთვის მასწავლებელთა სერტიფიცირების ვადების არაერთგზის გადაწვევისა და სქემით გათვალისწინებული სხვა აქტივობების მაქსიმალურად გამარტივების მცდელობისა, მასწავლებელთა დიდი ნაწილი მაინც ვერ ახერხებს სტატუსის კიდევ უფრო ამალღებას და ძირითადად ყველაზე დაბალ (პრაქტიკოსი მასწავლებლის სტატუსი წარმოადგენს მიღევად კატეგორიას) კატეგორიაში არის კონცენტრირებული. მინისტრის №106/ნ³ ბრძანების შესაბამისად 2022 წლის იანვრიდან მათი შრომის ანაზღაურება სტატუსების მიხედვით შემდეგნაირად განაწილდა:

³ „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2015 წლის 28 სექტემბრის №126/ნ ბრძანებაში ცვლილების შეტანის შესახებ

- ა) უფროსი მასწავლებლისათვის განისაზღვრება 670 ლარით;
- ბ) წამყვანი მასწავლებლისათვის განისაზღვრება 1050 ლარით;
- გ) მენტორის სტატუსის მქონე მასწავლებლისათვის განისაზღვრება 1350 ლარით.

მასწავლებლის პროფესიის რეგულაცია

სკოლის მასწავლებლობა საქართველოში რეგულირებად პროფესიას წარმოადგენს, რაც გულისხმობს საქმიანობას, რომელიც მოითხოვს აკადემიური ხარისხის გარდა სხვა დამატებითი პირობების დაკმაყოფილებას (მაგ. სერტიფიცირება). დღეისათვის მასწავლებლის პროფესიას, შესაბამისად, მათ პროფესიაში შესვლასა და უწყვეტ პროფესიულ განვითარებას არეგულირებს ორი ძირითადი დოკუმენტი:

1. საქართველოს კანონი ზოგადი განათლების შესახებ (08/04/2005 წ.), რომელიც აწესრიგებს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების მასწავლებელთა საქმიანობის წარმართვის პირობებსა და წესს.
2. საქართველოს მთავრობის დადგენილება მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ (23/05/2019),

ზოგადი განათლების კანონი

მასწავლებლებთან მიმართებაში არეგულირებს მასწავლებლის თანამდებობის სახეებს და პროფესიული სტანდარტის განსაზღვრის რეგულაციას. მასწავლებლის თანამდებობის სახეებია:

- ა) დაწყებითი საფეხურის მასწავლებელი** – მასწავლებელი, რომელიც ერთ საგანს მაინც ასწავლის დაწყებით საფეხურზე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში;
- ბ) საბაზო/საშუალო საფეხურის საგნის მასწავლებელი** – მასწავლებელი, რომელიც ერთ საგანს მაინც ასწავლის საბაზო და საშუალო საფეხურებზე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში;
- გ) საგნობრივი ჯგუფის მასწავლებელი** – მასწავლებელი, რომელიც ერთ საგნობრივ ჯგუფში გაერთიანებულ ყველა საგანს ასწავლის საბაზო ან/და საშუალო საფეხურზე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში;
- დ) სახელოვნებო ან სასპორტო საგნის/საგნობრივი ჯგუფის მასწავლებელი** – მასწავლებელი, რომელიც სახელოვნებო ან სასპორტო საგანს/საგნობრივ ჯგუფში გაერთიანებულ ყველა საგანს ასწავლის შესაბამის საფეხურზე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში;
- ე) სპეციალური მასწავლებელი** – მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით განსაზღვრული პროფესიული ცოდნის, უნარ-ჩვევებისა და შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირი, რომელიც დამოუკიდებლად ან საგნის მასწავლებელთან ერთად ასწავლის სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეს/მოსწავლეებს ან/და ინდივიდუალურად/ჯგუფურად მუშაობს მასთან/მათთან სწავლის შედეგების გაუმჯობესებისა და სხვადასხვა უნარის განვითარების მიზნით;
- ვ) სამხედრო საგნის/საგნობრივი ჯგუფის მასწავლებელი** – სასკოლო სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული სამხედრო საგნის/საგნობრივი ჯგუფის მასწავლებელი;
- ზ) დაწყებითი საფეხურის მულტილინგვური განათლების მასწავლებელი** – არაქართულენოვანი ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების/სექტორის მასწავლებელი, რომელიც სხვადასხვა ენაზე ასწავლის ერთ ან რამდენიმე საგანს დაწყებით საფეხურზე;
- თ) საბაზო/საშუალო საფეხურის საგნის/საგნობრივი ჯგუფის მულტილინგვური განათლების მასწავლებელი** – არაქართულენოვანი ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების/სექტორის მასწავლებელი, რომელიც სხვადასხვა ენაზე ასწავლის ერთ ან რამდენიმე საგანს საბაზო და საშუალო საფეხურებზე.

ზოგადი განათების კანონი განსაზღვრავს მასწავლებლის სახეების მიხედვით განათლების სავალდებულო მოთხოვნებს, რაც წარმოადგენს პროფესიაში შესვლის წინაპირობას. კანონის მიხედვით ა-გ პუნქტში გათვალისწინებული თანამდებობების მასწავლებლები უნდა აკმაყოფილებდნენ მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით დადგენილ მოთხოვნებს და ერთ-ერთ შემდეგ მოთხოვნას:

- ა) უნდა ჰქონდეთ მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის დასრულების შედეგად მინიჭებული განათლების მაგისტრის აკადემიური ხარისხი (ზოგადი განათლების შესაბამისი საფეხურის საგნის/საგნების სწავლების უფლების მითითებით);
- ბ) უნდა ჰქონდეთ განათლების მიმართულებით მაგისტრის აკადემიური ხარისხი (ზოგადი განათლების შესაბამისი საფეხურის საგნის/საგნების სწავლების უფლების მითითებით) და საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დადასტურებული საგნობრივი კომპეტენცია;
- გ) უნდა ჰქონდეთ ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული საგნის/საგნობრივი ჯგუფის შესაბამისი ბაკალავრის/მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი და მასწავლებლად მუშაობის დაწყებიდან 2 წლის ვადაში უნდა გაიარონ მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა ან მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის დისტანციური კურსი;
- დ) უნდა ჰქონდეთ ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული საგნის/საგნობრივი ჯგუფის შესაბამისი ბაკალავრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი, ბაკალავრიატის საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში გავლილი უნდა ჰქონდეთ მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა და უნდა ჰქონდეთ საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დადასტურებული საგნობრივი კომპეტენცია;
- ე) უნდა ჰქონდეთ მასწავლებლობის უფლება უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის მიხედვით და საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დადასტურებული საგნობრივი კომპეტენცია;
- ვ) უნდა ჰქონდეთ ეროვნული სასწავლო გეგმის შესაბამისი საგნის ან განათლების მიმართულებაში შემავალი დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი.

კანონში ასევე მოცემულია სხვა სახის მასწავლებლებისთვის აუცილებელი განათლების დამატებითი მოთხოვნები.

კანონი ასევე განსაზღვრავს მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის დაფინანსების შემდეგ შესაძლო წყაროებს, ესენია:

- ა) ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების სახსრები, მათ შორის, ვაუჩერული დაფინანსებიდან მიღებული შემოსავლები;
- ბ) სამინისტროს მიერ დამტკიცებული შესაბამისი მიზნობრივი პროგრამის სახსრები;
- გ) მასწავლებლის თვითდაფინანსება;
- დ) დონორების მიერ დაფინანსება;
- ე) საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართული სხვა სახსრები.

გარდა ზემოხსენებული მოთხოვნებისა მინისტრის ბრძანებით რეგულირდება **მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებისა და შეწყვეტის წესი**, რომელიც განსაზღვრავს მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, მათ შორის, კონკურსის ჩატარების წესსა და პირობებს, კონკურსის ეტაპებს, საკონკურსო კომისიის საქმიანობის წესსა და უფლებამოსილებებს და მასწავლებლის საქმიანობის შეწყვეტის წესსა და პირობებს.

მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემა

მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემა (შემდგომში - სქემა) წარმოადგენს საკვანძო დოკუმენტს პროფესიული განვითარების მიმართულებით. სქემა განსაზღვრავს მასწავლებელთა სტატუსებს (უფროს, წამყვანი, მენტორი) და ამ სტატუსების მოპოვებისათვის აუცილებელ დონის დიპტებს, რომლებიც ძირითადად გარე შეფასების მექანიზმებზეა დაფუძნებული.

გარდა ამისა სქემა მოიცავს პროფესიული განვითარებისათვის სკოლის ბაზაზე განსახორციელებელ სავალდებულო საქმიანობებს, როგორცაა:

1. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ბაზაზე მასწავლებლის პროფესიული ვალდებულებებია:
 - ა) სასწავლო წლის დასაწყისში, თვითშეფასების საფუძველზე საგნობრივი სასწავლო გეგმის (კურიკულუმის) შედგენა;
 - ბ) საგნობრივი სასწავლო გეგმის თითოეული თემის ფარგლებში სასწავლო პროცესის წარმართვა და განხორციელებული საქმიანობის რეფლექსია (თვითშეფასება);
 - გ) თითოეული თემატური ერთეულის ფარგლებში განხორციელებული თვითშეფასების/შეფასების და საგაკვეთილო დაკვირვების/დაკვირვებების შედეგების ანალიზის საფუძველზე პროფესიული საქმიანობების გამოკვეთა და საგნობრივი სასწავლო გეგმის განვითარების დინამიკის უზრუნველყოფა;
 - დ) ყოველი სემესტრის/სასწავლო წლის ბოლოს, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების დირექტორთან ან ხარისხის განვითარებისა და მხარდაჭერის ჯგუფთან (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), პროფესიული განვითარების მიზნით განხორციელებული აქტივობების/სტრატეგიების შედეგების განხილვა, რის შედეგადაც დირექტორისგან ან ხარისხის განვითარებისა და მხარდაჭერის ჯგუფისგან (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) იღებს განმავითარებელ უკუკავშირს;
 - ე) ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში, საქმიანობებიდან გამომდინარე, სსიპ – მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ ორგანიზებული ან დადგენილი წესის შესაბამისად აღიარებული ტრენინგკურსის/კურსების გავლა:
 - ე.ა) უფროსი მასწავლებელი გაივლის ტრენინგს მინიმუმ 20 საკონტაქტო საათი;
 - ე.ბ) წამყვანი მასწავლებელი გაივლის ტრენინგს მინიმუმ 12 საკონტაქტო საათი;
 - ე.გ) მენტორი მასწავლებელი გაივლის ტრენინგს მინიმუმ 6 საკონტაქტო საათი;
 - ვ) ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში, საქმიანობებიდან გამომდინარე, პროფესიული განვითარების სხვა აქტივობის/აქტივობების განხორციელება;
 - ზ) კოლეგებთან თანამშრომლობა სასკოლო კულტურის განვითარებისა და მოსწავლეთა შედეგების გასაუმჯობესებლად;
 - თ) ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში საქმიანობისას ეთიკური ნორმების დაცვა.
2. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების დირექტორი ან ხარისხის განვითარებისა და მხარდაჭერის ჯგუფი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) აკვირდება მასწავლებლის საქმიანობას (მათ შორის, საგაკვეთილო პროცესს), აფასებს და აძლევს განმავითარებელ უკუკავშირს.
3. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების დირექტორი ან ხარისხის განვითარებისა და მხარდაჭერის ჯგუფი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), უფროსი მასწავლებლის შემთხვევაში ერთი სასწავლო წლის განმავლობაში აკვირდება 3 და მეტ გაკვეთილს (საქმიანობებიდან გამომდინარე), წამყვანი მასწავლებლის შემთხვევაში – არანაკლებ 2 გაკვეთილს, მენტორი მასწავლებლის შემთხვევაში კი – არანაკლებ 1 გაკვეთილს.

როგორც სქემის ბოლო რედაქციიდან ჩანს, მასში გათვალისწინებულია სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების ძირითადი პრინციპები, თუმცა განათლების არსებული სისტემის

ფარგლებში, კვლავ ბუნდოვანი რჩება ამ პროცესების ხარისხიანად განხორციელებაზე სკოლის ანგარიშვალდებულების საკითხი.

ახალი სკოლის მოდელი - ეროვნული სასწავლო გეგმის დანერგვის პროექტი

„ახალი სკოლის მოდელი“ მესამე თაობის ეროვნული სასწავლო გეგმის დანერგვის სარეფორმო პროექტს წარმოადგენს. კონცეფციის დოკუმენტში ვკითხულობთ, რომ რეფორმა კიდევ უფრო მეტად ეყრდნობა კონსტრუქტივისტულ პრინციპებზე დაყრდნობით ბავშვზე ორიენტირებული სწავლა-სწავლების პროცესის წარმართვას სკოლებში⁴.

ახალი სკოლის მოდელი, სხვა პრაქტიკებთან ერთად, განსაკუთრებულ აქცენტს აკეთებს პროექტულ სწავლებასა და კომპლექსურ დავალებებზე. კომპლექსური დავალება განისაზღვრება თემების მიხედვით და წარმოადგენს შინაარსიან, ცხოვრებისეულ სიტუაციებთან დაკავშირებულ დავალებას, რომლის შესრულება მოითხოვს ფუნქციურ კონტექსტებში სხვადასხვა ცოდნის ინტეგრირებულად გამოყენებას.⁵ კომპლექსურ დავალებებზე დაფუძნებული სასწავლო პროცესი ხელს უწყობს სხვადასხვა მნიშვნელოვანი ამოცანების გადაჭრას, რომელიც ასახულია ქვემოთ მოყვანილ სქემაზე.

სქემა კომპლექსურ დავალებებზე დაფუძნებული სასწავლო პროცესი



სწავლა-სწავლების პროცესის ასეთი მეთოდების გამოყენებას, ცხადია, შესაბამისი ცოდნითა და უნარებით აღჭურვილი მასწავლებლის საჭიროებას კიდევ უფრო მწვავედ აყენებს. აქედან გამომდინარე ახალი სკოლის აღმწერ დოკუმენტებში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს მასწავლებელთა პროფესიულ დახელოვნებას, მათ შორის სკოლის დონეს.

რეფორმის დოკუმენტში აღწერილია, თუ როგორ სახეს მიიღებს განათლების სისტემა რეფორმის შედეგად ეროვნული სასწავლო გეგმის დანერგვის ხუთ დონეზე:

- მოსწავლის (ნანო) დონე,

⁴ რეფორმის კონცეპტუალური საფუძვლები. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. 2022.

⁵ ეროვნული სასწავლო გეგმა. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2018 წლის 3 მაისის ბრძანება №63/5

- მასწავლებლის (მიკრო) დონე,
- სკოლის (მეზო) დონე,
- ეროვნული (მაკრო) დონე,
- შესაბამისობები საერთაშორისო (სუპრა) დონე.

მასწავლებლის (მიკრო) დონეზე განხილულია საკვანძო ცნებები, როგორცაა: მოსწავლეზე ორიენტირებული სწავლება, დიფერენცირებული მიდგომები, სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარება, Peer coaching, სკოლის მთლიანობითი განვითარების ხედვა (whole school approach).

რეფორმის მისაღწევ შედეგებში აქცენტირებულია სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების ძირითადი სამოქმედო პრინციპები:

პრინციპი 1 - პროფესიული დახელოვნება არის ყოველდღიური მიმდინარე პროცესი და არა საჩვენებელ აქტივობათა ერთობლიობა;

პრინციპი 2 - მასწავლებლის უზრუნველყოფა უნდა ხდებოდეს ინტენსიური, კონსტრუქციული უკუკავშირით;

პრინციპი 3 - სასკოლო საზოგადოების წევრებს შორის არსებობს ურთიერთნდობა.

ამ პრინციპების დასაცავად განსაზღვრულია შემდეგი მიდგომები:

- **სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარება** - გულისხმობს მასწავლებლის პროფესიულ დახელოვნებასთან დაკავშირებული აქტივობების მჭიდრო ურთიერთკავშირს სკოლის განვითარების სტრატეგიასთან, ეროვნული სასწავლო გეგმის დანერგვის კუთხით არსებული პრობლემების გადაჭრასთან;
- **სკოლის მთლიანობითი განვითარების ხედვა (whole school approach)** - გულისხმობს მიდგომას, როცა სასკოლო საზოგადოება არის ერთიანი, შეკრული, თანამშრომლობითი და მისი ქმედება მუდმივად მიმართულია მოსწავლეთა განვითარებაზე, მათი სწავლის, ქცევისა და კეთილდღეობის გაუმჯობესებაზე. ყველა სკოლას აქვს განსხვავებული საჭიროებები და კონტექსტი და ეს გათვალისწინებულია სკოლის სტრატეგიასა და სამოქმედო გეგმებში.⁶

მოცემული მიდგომების მიხედვით აღწერილია თითოეული პრინციპი, სადაც მკაფიოდ იკვეთება სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების პროცესები, როგორებიცაა ერთობლივი დაგეგვა, თვითშეფასება, კოლეგებთან თანამშრომლობა (peer-coaching), პროცესის ციკლურობა და სხვა.

აღსანიშნავია ისიც, რომ კომპლექსურ დავალებებთან მიმართებით შექმნილია დეტალიზირებული ინსტრუმენტები, რომლებიც მასწავლებლებს/კათედრის წევრებს გაუადვილებს თვითშეფასებას.

ახალი სკოლის რეფორმის ფარგლებში ასევე გათვალისწინებულია გარე ექსპერტული მხარდაჭერის მექანიზმები, რომლის ფარგლებშიც მკაფიოდ არის გაწერილი კონკრეტული შიდა სასკოლო აქტივობების (სასკოლო კურიკულუმის შექმნა; კვლევაზე დაფუძნებული

⁶ რეფორმის კონცეპტუალური საფუძვლები. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. 2022.

განვითარებაზე ორიენტირებული სასკოლო პროექტები და სხვა.) ფარგლებში კონსულტანტების როლები და ფუნქციები.

განხილული დოკუმენტებიდან გამომდინარე „ახალი სკოლის მოდელი“, კონცეპტუალურ დონეზე ქმნის მნიშვნელოვან ბაზისსა და მოთხოვნას სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის ამოქმედებისა და შემდგომი განვითარებისათვის.

განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგია 2022-2030

მნიშვნელოვანია, რომ განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნულ სტრატეგიაში სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარება პირველივე სექტორულ პრიორიტეტშია მოცემული. პრიორიტეტი მკაფიოდ განსაზღვრავს, როგორც მასწავლებლების, ისე სკოლის დირექტორების (საგანმანათლებლო ლიდერის) პროფესიული განვითარების აუცილებლობას.

სწავლების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით, საგანმანათლებლო სისტემის ყველა დონეზე შეიქმნება წარმატებული მასწავლებლების, ტრენერებისა და განათლების სპეციალისტების პროფესიაში მოზიდვის და მათი უწყვეტი პროფესიული განვითარებისა და კარიერული ზრდის მექანიზმები. მომდევნო ათი წლის განმავლობაში განხორციელდება მნიშვნელოვანი რეფორმები აღმზრდელ-პედაგოგების, მასწავლებლებისა და განათლების სპეციალისტების მომზადების, პროფესიაში შესვლისა და მათი უწყვეტი პროფესიული განვითარების მიმართულებით. აღნიშნული მოიცავს შესრულებული სამუშაოს შეფასების, კარიერული განვითარების დაგეგმვისა და წახალისების სისტემების განვითარებას. ჩამოყალიბდება სკოლის ბაზაზე მასწავლებლის უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემა, რომლის ფარგლებშიც პედაგოგები ჩაერთვებიან საჭიროებებზე დაფუძნებული უწყვეტი პროფესიული განვითარების პროცესში. მიიღებენ ინტენსიურ, კონსტრუქციულ უკუკავშირს და სასკოლო საზოგადოების სხვა წევრებთან ერთად გაიზიარებენ სწავლის შედეგებთან დაკავშირებულ პასუხისმგებლობას. ამავდროულად გაძლიერდება სკოლის დირექტორების შესაძლებლობები საგანმანათლებლო ლიდერობის, სკოლის მართვისა და ხარისხის განვითარების მიმართულებით. განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ხელს შეუწყობს პროფესიული ასოციაციების და ორგანიზაციების, აკადემიური თუ სამოქალაქო საზოგადოების აქტიურ მონაწილეობას სკოლის დირექტორთა და მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების და გადამზადების პროგრამებში, მათ შორის ქოუჩინგის და მონიტორინგის პროგრამებში. პროექტის „უკეთესი განათლება უკეთესი მომავლისთვის“⁷ ფარგლებში გაგრძელდება სწავლების თანამედროვე მეთოდოლოგიაზე დაფუძნებული პროფესიული რესურსის მომზადება, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების პროფესორ-მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებისა და მასწავლებლის მომზადების პროგრამების მხარდაჭერა, სკოლის დირექტორებისა და მასწავლებლების პროფესიული განვითარება და საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარება.

აღსანიშნავია, რომ 2022-2030 წლების სტრატეგიაში, ისევე, როგორც მის წინამორბედში (2017-2021) გაწერილია სამოქალაქო და აკადემიურ წრეებთან თანამშრომლობა და მათი ჩართვა მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პროგრამების შექმნასა და განვითარებაში.

საგულისხმოა, რომ სტრატეგიის ლოგიკურ ჩარჩოში მასწავლებელთა და დირექტორთა პროფესიული განვითარების ინდიკატორად მოყვანილია მხოლოდ მასწავლებელთა გარე

⁷პროექტი „უკეთესი განათლება უკეთესი მომავლისთვის“ 4-წლიანი მიმდინარე საერთაშორისო პროექტია, რომელიც მიზნად ისახავს განათლების ხარისხის ზრდას საქართველოში, მოლდოვასა და სომხეთში. პროექტი ინიცირებული და მხარდაჭერილია შვეიცარიის მთავრობის მიერ.

შეფასებასა და დირექტორთა სერტიფიცირების პროცესში მათ მიერ მიღწეული წარმატება. არც მასწავლებლების და არც დირექტორების შემთხვევაში, მიუხედავად მონაცემების ხელმისაწვდომობისა, არ არის მოცემული საბაზისო მაჩვენებელი.

ამოცანა 1.2.1:	მასწავლებლებისა და დირექტორების კვალიფიკაციის ამაღლება და საჭიროებებზე დაფუძნებული უწყვეტი პროფესიული განვითარების უზრუნველყოფა						
ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 1.2.1.1:	მასწავლებლების წილი, რომლებიც წარმატებით ასრულებენ მასწავლებელთა შეფასების ახალი სისტემის მიერ განსაზღვრულ საშუალო და უფრო მაღალი დონის მოთხოვნებს	საბაზისო	სამიზნე			დადასტურების წყარო	
წელი		შუალედური	შუალედური	საბოლოო	განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემის (EMIS) მონაცემები		
მაჩვენებელი		2021	2024	2027		2030	
ამოცანის შედეგის ინდიკატორი 1.2.1.2:	სერტიფიცირებული დირექტორების წილი საერთო რაოდენობაში	საბაზისო	სამიზნე			დადასტურების წყარო	
წელი		შუალედური	შუალედური	საბოლოო	განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემის (EMIS) მონაცემები		
მაჩვენებელი		2021	2024	2027		2030	
რისკი:	ფინანსური და ადამიანური რესურსის ნაკლებობა						

IV. მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების არსებული პრაქტიკა და გამოწვევები

უკანასკნელი ორი ათწლეულის განმავლობაში განათლების სფეროში არაერთი რეფორმა დაიგეგმა და განხორციელდა, თუმცა მათი წარმატებულობა თუ წარუმატებლობა აზრთა სხვადასხვაობას იწვევს. საერთაშორისო კვლევებსა (PISA, TIMSS, PIRLS, TALIS და სხვა) და სახელმწიფო შეფასებებში (მათემატიკა 2018, საბუნებისმეტყველო საგნები 2016, ქართული როგორც მეორე ენა 2018) აღწერილი არასახარბიელო შედეგებით თუ ვიმსჯელებთ, რეფორმების დიდი ნაწილი სახელმწიფოს მხრიდან ან არასწორად იყო დაგეგმილი ან არასათანადოდ განხორციელებული.

მიუხედავად იმისა, რომ სწავლებისა და სწავლის საერთაშორისო კვლევაში (TALIS 2018) მასწავლებელთა 88,1%-მა პროფესიული განვითარების აქტივობების გავლენა სწავლების ხარისხზე დადებითად შეაფასა, მოსწავლეთა შედეგები საერთაშორისო კვლევებში არსებითად არ გაზრდილა (PISA 2018), რაც ამ ინტერვენციების დაბალი ეფექტიანობით ან მასწავლებელთა მხრიდან არაობიექტური შეფასებით შეიძლება იყოს გამოწვეული.

განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს და მის დაქვემდებარებაში მყოფი სსიპ-ების ყოველ მომდევნო სტრატეგიულ დოკუმენტებში მკაფიოდ არის ხაზგასმული მასწავლებელთა დაბალი კვალიფიკაცია და პრიორიტეტულად არის მიჩნეული მათი პროფესიული განვითარება. გასული დეკადის განმავლობაში განხორციელდა არაერთი რეფორმა პედაგოგიური კორპუსის განვითარების მიმართულებებით. ეტაპობრივად, თუმცა არა არსებითად, იზრდება ხელფასები და ამ პროცესს პოზიტიური ტენდენცია აქვს. მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ცენტრი პერმანენტულად გეგმავს და ახორციელებს პროფესიული განვითარების პროგრამებს. საერთაშორისო პარტნიორებისა და არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლების მიერ ხორციელდება მასწავლებელთა მხარდამჭერი არაერთი პროექტი. ყოველივე ზემოხსენებულის მიუხედავად, დღეისათვის მასწავლებელთა პროფესიული მზაობა თანამედროვე გამოწვევებისადმი, როგორც საგნობრივი, ისე პედაგოგიური თვალსაზრისით გამოწვევად რჩება და წარმოადგენს განათლების რეფორმირების უმნიშვნელოვანეს პრობლემას. ეს დასტურდება საერთაშორისო და ადგილობრივი შეფასებებით, კვლევებით, მასწავლებლის საგნისა და პროფესიული უნარების გამოცდის შედეგებით, სტატუსებს შორის მასწავლებლების განაწილებით და ზოგადად, ქვეყანაში არსებული განათლების დაბალი ხარისხით. ქვევით მოყვანილია ის ძირითადი პრობლემები და ხელისშემშლელი გარემოებები, რომლებიც ამცირებს უკვე მიმდინარე პროცესების გავლენას და უქმნის პრობლემას მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის ეფექტიანობას.

არათანმიმდევრული პოლიტიკა და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღების პრაქტიკის არარსებობა

განათლების მიმართულება, პოლიტიკის არათანმიმდევრულობის თვალსაზრისით, ქვეყნის ერთ-ერთ ყველაზე არამდგრად დარგს წარმოადგენს, რაც მკვეთრად ნეგატიურ გავლენას ახდენს სფეროს ყველა მიმართულებაზე და, მათ შორის, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პოლიტიკაზე. მხოლოდ 2004 წლიდან საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრი 12-ჯერ შეიცვალა, ხოლო დამოუკიდებლობის მოპოვებიდან (1991) 17-ჯერ. ყველაზე დიდი

ვადით სამი მათგანი იკავებდა ამ თანამდებობას და ეს ვადა დაახლოებით სამ წელს არ აღემატებოდა. ერთიანი, გრძელვადიანი და თანმიმდევრული პოლიტიკის არსებობის შემთხვევაში მინისტრების ცვლილება პრობლემას არ წამოადგენს, თუმცა ასეთის არსებობის გამო მემკვიდრეობითობა რეფორმირების ძირითად მიმართულებებში დარღვეული იყო. თითოეული ახალი მინისტრს გააჩნდა საკუთარი ხედვა და სარეფორმო მიმართულებები, რაც თვისებრივად ცვლიდა განათლების პოლიტიკის ორიენტირებს. აქედან გამომდინარე, უკანასკნელი ათი წლის განმავლობაში შეიქმნა სტრატეგიის, განათლების ძირითადი მიმართულებების და პოლიტიკის განმსაზღვრელი არაერთი დოკუმენტი. სისტემა ხან დეცენტრალიზაციისკენ იხრებოდა, ხანაც ცენტრალიზაციისკენ. მასწავლებლებთან დაკავშირებული პოლიტიკა ზოგიერთი მინისტრის პირობებში მკაცრდებოდა, ხოლო შემდგომი მინისტრის გადაწყვეტილებით უეცრად, ყოველგვარი მტკიცებულებების გარეშე, უფრო ლმობიერი ხდებოდა ხარისხის უზრუნველყოფისა და რეფორმის ძირითადი პრინციპების უზრუნველყოფის ხარჯზე.

უკანასკნელ პერიოდში მასწავლებლის პროფესიული განვითარების მთავარი მარეგულირებელი დოკუმენტი „სქემა“ სამჯერ დამტკიცდა:

- მასწავლებლის პროფესიული განვითარების სქემა (19/05/2011)⁸
- მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ (20/02/2015)⁹
- მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ (20/05/2019)¹⁰

მოცემული სქემების მიდგომები პროფესიულ განვითარებასთან მიმართებაში არსებითად განსხვავდებოდნენ და კარდინალურად ცვლიდნენ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების დღის წესრიგს. გარდა თვისებრივად ახალი დოკუმენტის დამტკიცებისა, ხდებოდა მოქმედ დოკუმენტებში ფუნდამენტური ცვლილებების შეტანაც. მაგალითად, 2015 წლის სქემაში 2017 წელს შევიდა ცვლილება და მასწავლებლებს სტატუსები უვადოდ მიენიჭათ, ნაცვლად იმისა, რომ მათ გარკვეული აქტივობებით პერიოდულად დაედასტურებინათ კუთვნილ სტატუსთან შესაბამისობა. ამით მთლიანად ხაზი გადაესვა არსებული სქემის საკვანძო პრინციპს, რომ შეზღუდული ფინანსური რესურსების პირობებში, სტატუსი ყოფილიყო მოტივატორი მასწავლებლისთვის სკოლის (და არამარტო) ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების აქტივობების განხორციელებისათვის და სწორედ ეს დაეფინანსებინა სახელმწიფოს გაზრდილი ხელფასის სახით.

გარდა ამისა, ცვლილებების შეტანითა და ახალი სქემების დამტკიცებით, დროის მოკლე მონაკვეთში, ასევე იცვლებოდა სტატუსის ამალღებისთვის აუცილებელი აქტივობები. 2011 წლიდან მოყოლებული სტატუსის ამალღებისათვის ჯერ მხოლოდ გამოცდები და ძირითადად გარე აქტივობები (ტრენინგი, კონფერენცია, სახელმძღვანელოს ავტორობა და ა.შ.) იყო საჭირო. მოგვიანებით ამ ყველაფერს დაემატა სკოლის ბაზაზე აქტივობების შეფასებაც, შემდეგ გაუქმდა გამოცდების დაძლევის ვალდებულება და გაჩნდა კრედიტების დაგროვების ალტერნატიული გზები და ა.შ.

⁸ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება №90/6

⁹ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №68

¹⁰ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №241

2019 წლის სექტემბერში 2020 წელს განხორციელდა კონცეპტუალური ცვლილებების¹¹ კიდევ ერთი ტალღა, რომლის მიხედვითაც გაუქმდა კრედიტების დაგროვების სისტემა და მასწავლებლის შეფასების ჯგუფი. სკოლის დირექტორებს სკოლის ხარისხის განვითარებისა და მხარდაჭერის ჯგუფებთან (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) ერთად დაევალებათ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების სისტემის გამართვა და ისეთი საქმიანობების განხორციელება, როგორებიცაა გაკვეთილზე დაკვირვება, უკუკავშირის მიცემა და მასწავლებლების მიერ ხარისხის განვითარების აქტივობების შედეგების ერთობლივი განხილვა. გარე დაკვირვება გახდა უფრო კომპლექსური და იგი გამოიყენება მხოლოდ სტატუსის ამოღების სურვილის შემთხვევაში. ეს ცვლილება, ნორმატიულად ზრდის სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების ავტონომიურობის ხარისხს, თუმცა სკოლის გარე შეფასებისა და ანგარიშვალდებულების სისტემის არარსებობის პირობებში, შესაძლებელია სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების აქტივობების მიმართ სკოლები და მასწავლებლები უფრო პასიური გახდნენ. მასწავლებელი, რომელსაც არ სურს სტატუსის ამოღება შესაძლებელია არასდროს გახდეს გარე დაკვირვების ობიექტი. ამავდროულად, მას არ აქვს ვალდებულება სტატუსის შენარჩუნებისთვის განახორციელოს რაიმე დამატებითი აქტივობა და სკოლაში გავლილი ფორმალური პროცესებით შესაძლებლობა ეძლევა სტატუს-კვო შეინარჩუნოს პენსიაზე გასვლამდე. ამ გარემოებამ კიდევ ერთხელ დააჩვენა სქემის ლოგიკა, რომლის მიხედვითაც უნდა მომხდარიყო მასწავლებლების სტატუსების ოპერაციონალიზაცია. მასწავლებლის სტატუსის ამოღება და მისი შენარჩუნება მოიაზრებოდა მოტივატორად პროფესიული განვითარებისათვის და ასევე სძენდა მათ სკოლის ბაზაზე კონკრეტული აქტივობებისა თუ ფუნქციების განხორციელების ვალდებულებას. შესაბამისად, პრინციპი, რომლის მიხედვითაც შეზღუდული სახელმწიფო ფინანსური რესურსები უნდა გამოყენებულიყო მასწავლებლების შიდა სასკოლო განმავითარებელი აქტივობების გარე მოტივატორად, მთლიან იქნა დარღვეული, რამაც მნიშვნელოვანი ნეგატიური გავლენა იქონია სქემის ეფექტიანობაზე.

ამ და სხვა ცვლილებების შესახებ უფრო დეტალური ანგარიში წარმოდგენილია მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ცენტრის სამაგიდე კვლევის 2021 წლის ანგარიშში, თუმცა ფუნდამენტური ცვლილებების მოცემული მაგალითები საკმარისია იმისათვის, რომ რეფორმის არამდგრადი ხასიათი თვალსაჩინოდ იქნეს დანახული. ამასთან უნდა ითქვას, რომ ცვლილებების დიდი უმრავლესობა არ ეყრდნობა გრძელვადიანი მტკიცებულებების სიღრმისეულ შეფასებას¹² და მათი ინიცირება ხდება ერთპიროვნულად ან მცირე ჯგუფში მიღებული გადაწყვეტილებების შედეგად. ზოგადად, განათლების სისტემაში კვლევების, რაოდენობრივ მონაცემების და მათზე დამყარებული გადაწყვეტილებისადმი არასათანადო დამოკიდებულება ვლინდება იმაშიც, რომ 2017 წელს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროში გაუქმდა კვლევისა და შეფასების სამმართველო.

აღწერილი ცვლადი პოლიტიკა ართულებს რეფორმის შეფასებას, რადგან ვერ ხერხდება ამა თუ იმ ინტერვენციის ეფექტის გაზომვა მათი ხშირი წყვეტისა და არამდგრადი ხასიათის გამო. მასწავლებლებისა და დირექტორებისათვის არ ხდება იმის განმარტება, თუ რატომ იცვლება კონკრეტული ერთი მიდგომა მეორეთი, რა ხარვეზები ჰქონდა წინას და რა უპირატესობები ექნება მომდევნოს.

¹¹ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №390

¹² ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიმოხილვა განათლებაში შეფასებისა და ატესტაციის სისტემების შესახებ. საქართველო. 2019. OECD

მასწავლებლებთან მიმართებით პოლიტიკის, რეგულაციებისა და პრინციპების ხშირმა ცვლამ, ნეგატიური როლი ითამაშა სკოლაში პროფესიული განვითარებისა და თანამშრომლობითი კულტურის დამკვიდრებაშიც. მასწავლებლებს არ აქვთ ცვლილებების მდგრადობის განცდა და სახელმწიფოს მხრიდან ყოველ ახალ ინიციატივას განიხილავენ დროებითად. ეს გარემოება ხელს უშლის სკოლაში განვითარებაზე ორიენტირებული პროცესების (თვითშეფასება განვითარებისთვის, სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარება და სხვა) უწყვეტობას და მათ ინტეგრირებას სასკოლო კულტურაში.

ეს ყოველივე მასწავლებლებში და მთლიანად სკოლაში აჩენს არამართო რეზისტენტულობას რეფორმებისადმი, არამედ ასევე ხელს უშლის პროფესიული განვითარებისადმი მასწავლებლების მოტივაციის ზრდასა და რწმენის გამტკიცებას, რომ პერმანენტული რეფორმები რეალურად მიმართულია მათი პრაქტიკისა და შედეგების გაუმჯობესებაზე.

სერვისების ცენტრალიზაცია

2004 წლიდან, როდესაც რეფორმა აქტიურ ფაზაში გადავიდა, მასწავლებლებთან დაკავშირებული პოლიტიკა, ისევე როგორც განათლების სისტემის სხვა მნიშვნელოვანი საკითხები, ძირითადად ცენტრალიზებული-დეცენტრალიზებული მიდგომების კარდინალური ცვლისა და სკოლაზე სახელმწიფო კონტროლის ხარისხის მატებისა და კლების რეჟიმში მიმდინარეობდა. თუმცა, რაც ყველა მიდგომას აერთიანებდა, ეს იყო მტკიცებულებებზე დამყარებული გადაწყვეტილებების სიმცირე განათლების რეფორმის დაგეგმვის პროცესში. მტკიცებულებები კი მიგვითითებს, რომ დეცენტრალიზებული მიდგომას უდიდესი შენატანი შეაქვს მასწავლებელთა მდგრად და მიზნობრივ პროფესიულ განვითარებაში¹³.

2006 წელს საქართველოს მთავრობის მიერ მიღებული იქნა მასწავლებლის მომზადებისა და პროფესიული განვითარების კონცეფცია¹⁴. დოკუმენტში ვკითხულობთ, რომ „საქართველოში „ზოგადი განათლების შესახებ“ 2005 წლის კანონის მიღებამდე, მოქმედებდა საბჭოთა სტანდარტები მასწავლებელთა მომზადებასა და ზოგადი განათლების დაფინანსებაში. 1997 წელს ჩატარებულმა მასწავლებელთა ატესტაციამ, რომელიც მიზნად ისახავდა კვალიფიციური მასწავლებლების გამოვლენასა და კატეგორიების შემოღებას, არასწორი დაგეგმვის გამო კიდევ უფრო განამტკიცა მასწავლებელთა მუშაობისა და ანაზღაურების სისტემაში არსებული ქაოსი.“ აქვე იყო ნახსენები სკოლებში გავრცელებული ტოტალური კორუფცია.

აღნიშნული კონცეფცია საკმაოდ მკაფიო კონტურებს სძენდა მასწავლებელთა მომზადების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული ზრდის ამოცანებს და მათი მიღწევის გზებს. დოკუმენტით განსაზღვრული იყო, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრის, მასწავლებლის სტანდარტებისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შექმნის აუცილებლობა, აღწერილი იყო კარიერული ზრდის სქემა. მნიშვნელოვანი საკითხი იყო, რომ პროფესიული განვითარების პროგრამები შეეძლოთ შეემუშავებინათ და აკრედიტაციაზე წარედგინათ

¹³ Darling-Hammond, L., Chung Wei, R., and Andree, A. (2010). How High-Achieving Countries Develop Great Teachers. Stanford Center for Opportunity Policy in Education.

¹⁴ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №29 მასწავლებლის მომზადებისა და პროფესიული განვითარების კონცეფციის დამტკიცების შესახებ. 09/02/2006.

კომერციულ და საზოგადოებრივ ორგანიზაციებსაც, რამაც ბიძგი მისცა ე.წ. პროფესიული განვითარების პროგრამების ვაუჩერული დაფინანსების მოდელის ამოქმედებას.

კონცეფციაში განსაზღვრული ამოცანების განხორციელება საკმაოდ თანმიმდევრულად და ეფექტიანად დაიწყო, თუმცა 2010 წლიდან სახელმწიფო პოლიტიკა შეიცვალა და დეცენტრალიზაციის პოლიტიკიდან ცენტრალიზებულ მიდგომებზე გადავიდა, რამაც პროფესიული განვითარების პროგრამებში გარე აქტორების მონაწილეობა ჯერ შეზღუდა და შემდგომ - საბოლოოდ გააქრო. ამის ოფიციალურ მიზეზად გარე პროვაიდერების სერვისების შეფასების გაუმართავი სისტემა, ხოლო არაოფიციალურად რამდენიმე პროვაიდერისა და მასწავლებლების კორუფციული გარიგებები დასახელდა. ნაცვლად იმისა, რომ ხსენებული ხარვეზები აღმოფხვრილიყო, დეცენტრალიზაციისკენ მიმართული აქტივობები მთლიანად შეწყდა. ამას დაემატა მინისტრის #837 ბრძანება, რომელითაც კერძო და იურიდიულ პირებს აკრძალათ სკოლებში საგანმანათლებლო აქტივობების განხორციელება, რაც, თავის მხრივ, გარე საფრთხეებისგან თავის დაცვის სხვა მექანიზმების არარსებობით იქნა ახსნილი. ასეთი არათანმიმდევრული მიდგომის ნაცვლად, ღია და ანგარიშვალდებული სისტემის განვითარებაზე ზრუნვა რომ გაგრძელებულიყო, დღეისათვის ქვეყანაში უკვე შესაძლებელია გვყოლოდა კარგად გამოცდილი, განვითარებული სამოქალაქო ორგანიზაციები, მასწავლებელთა საგნობრივი ასოციაციები და სხვა სერვისის მიწოდებლები, რომლებსაც საშუალება ექნებოდათ სკოლის ბაზაზე (არამარტო) ხარისხიანი და კონკურენტუნარიანი განმავითარებელი პროგრამების შეთავაზება. ნაცვლად ამისა, დღეისათვის მივიღეთ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების სერვისებზე სახელმწიფო მონოპოლია, რომელიც თავად გეგმავს, ახორციელებს და აფასებს საკუთარ საქმიანობას, რითაც ვერც შემოსხენებულ ხარისხის მართვის პრინციპებს აკმაყოფილებს.

პროფესიული განვითარების სერვისების დეცენტრალიზაციისა და სკოლის საჭიროებებზე მორგების კიდევ ერთი მცდელობა 2017 წელს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ბაზაზე განათლების კოალიციის კონსულტანტების ჩართულობით განხორციელდა. დეცენტრალიზაციის მიმართულებით ცენტრი მოიაზრებდა საჭიროებებზე და შედეგზე მაქსიმალურად ორიენტირებული სერვისების მეტად გამრავალფეროვნებას, სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების სისტემის განვითარებასა და სერვისის მიწოდების გზებისა და მიწოდებლების დივერსიფიცირებას. ამ მიმართულებით ცენტრმა გარე პროვაიდერების ბაზარზე არსებული სიტუაციის შესასწავლად განახორციელა სერვისების პროვაიდერების რეგისტრაცია ელექტრონულ პლატფორმაზე. მეორე ეტაპზე დაიწყო კონკურსის სახით მცირე საგრანტო პროექტების დაფინანსება. კონკურსში მონაწილეობა შეეძლოთ:

- ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებას ან დაწესებულებათა ქსელს;
- პროფესიულ და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებს;
- საგნობრივი და პროფესიულ ასოციაციებს.

პროექტები ორიენტირებული უნდა ყოფილიყო არა მხოლოდ ტრენინგზე ან თეორიულ სწავლებაზე, არამედ სკოლებთან მუშაობის შედეგად კონკრეტული პრაქტიკების განვითარებაზე. შესაბამისად ცენტრი ფინანსურ რესურს ხარჯავდა არა პროცესის დაფინანსებაში, არამედ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების სერვისის მიწოდების შედეგად ხელშესახები შედეგის მიღწევაში. მეორეს მხრივ, სკოლა იღებდა მის საჭიროებაზე ორიენტირებულ პროგრამას, ხოლო სამოქალაქო ორგანიზაცია საკუთარი რესურსების განვითარების საშუალებას.

მიუხედავად კარგი შედეგებისა, აღნიშნული მიმართულებაც სულ რამდენიმე გრანტიის გაცემის შემდეგ მალევე დაიხურა, გაურკვეველი მიზეზების გამო. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ცენტრის დოკუმენტებში სერვისების დეცენტრალიზაცია კვლავაც არის მოხსენიებული, მაგრამ გაურკვეველია როდის მოხდება ამ პროცესების განახლება, მაშინ როდესაც ცენტრალიზებული სერვისების განვითარება საკმაოდ ინტენსიურად იგეგმება.

დღეისათვის, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების და კარიერული წინსვლის სქემაში და ახალი სკოლის მოდელში განსაზღვრული პრინციპებიდან გამომდინარე კვლავ დეცენტრალიზაციის მიმართულებას უბრუნდება და სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარება მეტ აქტუალური ხდება. ამ პროცესში, მნიშვნელოვანია წარსული გამოცდილების გათვალისწინება, რომელიც მიუთითებს, რომ გარე და შიდა მხარდაჭერის მექანიზმების, შესაბამისი ადამიანური და ფინანსური რესურსების, ანგარიშვალდებულებისა და სკოლის შეფასების ერთიანი სისტემის გარეშე სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარება, უმრავლეს შემთხვევაში ფიქტიურ ხასიათს იძენს და კარგავს ეფექტიანობას.

სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარებისათვის არასათანადო მხარდამჭერი მექანიზმები და მასწავლებელთა დაბალი მოტივაცია

საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების პრაქტიკა არ წარმოადგენდა და, მათი დიდი უმეტესობისთვის, არც ახლა წამოადგენს სასკოლო კულტურის განუყოფელ ნაწილს. შესაბამისად მისი დანერგვისას აუცილებელია წარსული მცდელობებიდან მიღებული გამოცდილების გააზრება და მწყობრი მხარდამჭერი მექანიზმების უზრუნველყოფა სხვადასხვა მიმართულებით.

შიდა მხარდამჭერი მექანიზმები

იმისათვის, რომ სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების პროცესები ეფექტიანად მიმდინარეობდეს უპირველესი მნიშვნელობის ფაქტორს წარმოადგენს ადგილზე მაღალი კვალიფიკაციისა და შესაბამისი გამოცდილების კადრების არსებობა. OECD-ის მაღალ მაჩვენებლიან რიგ ქვეყნებში (მაგ. ავსტრალია, იაპონია, ისრაელი, ახალი ზელანდია) მასწავლებლის დაქირავების შემდეგ მას სკოლის ბაზაზე მხარდაჭერას უწევს მენტორები/უფრო გამოცდილი მასწავლებლები. კვლევა აჩვენებს, რომ იმ ახალბედა მასწავლებლების, რომლებიც იღებენ მენტორების მხარდაჭერას, მონაწილეობენ ერთობლივ დაგეგმვებში და ჩართული არიან მასწავლებელთა ქსელებში, პროფესიული გადაწვის ხარისხი მნიშვნელოვნად იკლებს. ასევე, სკოლებში, სადაც ასეთი პრაქტიკებია დამკვიდრებული, მოსწავლეთა კითხვის კომპეტენციაც მაღალია¹⁵. საქართველოში პროფესიული განვითარების ასეთი გამართული პრაქტიკის არარსებობის გამო, რთულია მრავლად მოიძებნონ ისეთი მასწავლებლები, რომლებსაც ასეთ საქმიანობების წარმართვის გამოცდილება და შესაბამისი კვალიფიკაცია ექნება. პედაგოგების შეფასებისა და სტატუსების განაწილების დროს, ნაკლებად ხდება მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის¹⁶ იმ ნაწილთან შესაბამისობის შეფასება, რომელიც მოიცავს პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვას. სტანდარტში თითოეული

¹⁵ Dr. Natalia Edisherashvili, Prof. Dr. Äli Leijen, Prof. Dr. Margus Pedaste. internationally applied decentralized teacher in-service training and continuous professional development systems. 2021

¹⁶ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება №1014 მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის დამტკიცების შესახებ. 21/11/2008.

სტატუსისთვის ცალ-ცალკეა განსაზღვრული მოთხოვნები, რომელსაც მასწავლებელი უნდა აკმაყოფილებდეს პროფესიული განვითარების მიმართულებით. ყველა ეს მოთხოვნა სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მნიშვნელოვან ხელისშემწყობ ფაქტორ წარმოადგენს, თუმცა ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ როგორ აკმაყოფილებენ მასწავლებლები ამ სტანდარტს თითქმის არ გვაქვს, ხოლო, რაც გვაქვს ის საკმაოდ არასახარბიელო მოცემულობას აჩვენებს. 2018 წელს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ ჩატარებული „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის“ დანერგვის კვლევის მონაცემებით ირკვევა რომ:

- მასწავლებლის საგნობრივი და პროფესიული კომპეტენციის დადასტურების ტესტში ქვედა ზღვარის გაუქმებამ პროფესიის შენარჩუნების საშუალება მისცა არაკვალიფიციურ მასწავლებლებსაც;
- პროფესიული განვითარების ნაწილში გამოიკვეთა, რომ ცალკეული აქტივობებისთვის განსაზღვრული პირობითი კრედიტულები სრულყოფილად ვერ ასახავდა ამ აქტივობების განხორციელებისთვის დახარჯულ დროსა და ძალისხმევას;
- შეფასების ჯგუფების წევრებს, ზოგ შემთხვევაში, არა ჰქონდათ სათანადო კომპეტენცია იმისათვის, რომ ხარისხიანად შეეფასებინათ თავიანთი კოლეგების მიერ განხორციელებული საქმიანობები (ეს ყოველივე, უპირველესად, იხსნება სათანადო კომპეტენციის კადრების დეფიციტით);
- ხშირი იყო ზერელე და არაობიექტური დამოკიდებულება თავად შეფასების პროცესისადმი.

სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის მონაცემებით:¹⁷

- მასწავლებლის კვალიფიკაციის დამადასტურებელი მინიმალური საგამოცდო ბარიერი – 30%, მნიშვნელოვნად ჩამორჩებოდა საერთაშორისო პრაქტიკას, რომლის მიხედვით, ეს მაჩვენებელი საშუალოდ 70%-ია. 2017-2019 წლებში გამოცდაზე საგნობრივი მიმართულებით მინიმალური შედეგი აჩვენა მასწავლებლების საშუალოდ 25%-მა, ხოლო პროფესიული უნარების მიმართულებით – 27%-მა. სქემით განსაზღვრული მაქსიმალური შედეგი კი (60% და უფრო მაღალი), ერთდროულად როგორც საგნობრივი, ასევე პროფესიული უნარების გამოცდაში, მასწავლებლების მხოლოდ 1,5%-მა დააფიქსირა. 2020 წლიდან მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი საგნობრივი გამოცდის შემთხვევაში გაიზარდა 50%-მდე.
- სქემის ფარგლებში, 2020 წლიდან პროფესიული უნარების დამადასტურებელ გამოცდაში გადასალახი მინიმალური ზღვარი არ არის განსაზღვრული. ამასთანავე, მიუხედავად მასწავლებლების მიერ გამოცდაზე მიღებული დაბალი შედეგებისა, იზრდება იმ მასწავლებლების რიცხვი, რომლებმაც მომდევნო კარიერულ საფეხურზე გადაინაცვლეს.

აღნიშნული დასკვნები მკაფიოდ მიუთითებს, რომ მასწავლებელთა დიდ ნაწილს, მიუხედავად სქემაში მათი სტატუსისა, არ აქვს შესაბამისი მოტივაცია, უნარები და ცოდნა სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების პროცესებში მონაწილეობისა და წარმართვისათვის.

მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დანერგვის პროცესის შეფასების და სწავლებისა და სწავლის საერთაშორისო კვლევის

¹⁷ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების 2017-2019 წლების ეფექტიანობის აუდიტი. 2021 წელი. სახელმწიფო აუდიტის სამსახური.

მიხედვით (TALIS 2018) სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის ეფექტიან ფუნქციონირებაში წამყვან ფუნქციას მასწავლებლები და სფეროს ექსპერტები ღირეპტორს აკისრებენ. სკოლის ღირეპტორის სტანდარტში¹⁸ აღწერილია პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებული მოთხოვნები:

მუხლი 11. თვითგანვითარება და თანამშრომელთა პროფესიული განვითარება

1. თვითგანვითარებისა და თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების უზრუნველსაყოფად ღირეპტორის ფუნქციაა:

- ა) სასკოლო საზოგადოების თითოეულ წევრთან ეფექტური პროფესიული თანამშრომლობა, გუნდურ მუშაობაზე, კოლეგიალობასა და ურთიერთსწავლების პრინციპების დამკვიდრებაზე ზრუნვა;
- ბ) ინდივიდუალური ინიციატივების წახალისება და თანამშრომლებში ლიდერობის უნარის წარმოჩენისა და განვითარების ხელშეწყობა;
- გ) ღია, სამართლიანი, ინკლუზიური, უსაფრთხო და თანასწორუფლებიანი გარემოს შექმნა, რომელშიც მოვალეობები და პასუხისმგებლობები ნათლადაა განსაზღვრული და როლები - შესაძლებლობების მიხედვით გადანაწილებული.

2. ღირეპტორი რეგულარულად უნდა ეცნობოდეს საგანმანათლებლო სიახლეებს, იყოს რეფლექსიური, კრიტიკულად აფასებდეს საკუთარ შესაძლებლობებს და ზრუნავდეს თვითგანვითარებაზე.

მუხლი 12. თვითგანვითარებისა და თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების მიმართულებით ღირეპტორის კომპეტენციები

თვითგანვითარებისა და თანამშრომელთა პროფესიული განვითარების მიმართულებით ღირეპტორის კომპეტენციაა:

- ა) უწყვეტი და ზრდასრულთა განათლების პრინციპების ცოდნა და გამოყენება;
- ბ) პროფესიული განვითარებისათვის საჭიროებების კვლევის მეთოდებისა და სტრატეგიების ცოდნა და გამოყენება;
- გ) ცალკეული ინდივიდის, ასევე, გუნდის განვითარების სტრატეგიების ცოდნა და გამოყენება;
- დ) ორგანიზაციული და თანამშრომლობითი კულტურის დანერგვის სტრატეგიების ცოდნა და გამოყენება;
- ე) უსაფრთხო, წამახალისებელი, კეთილგანწყობილი, ინკლუზიური, ჯანსაღი, ღია, სამართლიანი და თანასწორუფლებიანი გარემოს უზრუნველყოფის პრინციპების დანერგვისთვის საჭირო პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა;
- ვ) სოციალური თანასწორობის, თანაბარი შესაძლებლობების, დემოკრატიული კულტურის, გლობალური და ციფრული მოქალაქეობის, მდგრადი განვითარების პრინციპების დანერგვისთვის საჭირო პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა;
- ზ) ცვლილებებთან ადაპტირება;
- თ) საკუთარი საქმიანობის კრიტიკულად შეფასება, კონსტრუქციული შენიშვნების გათვალისწინება და გამოყენება.

პროფესიული განვითარების მხარდაჭერის მოთხოვნები ღირეპტორს ასეთივე წაყენებული აქვს სქემითა და ახალი სკოლის მოდელის მიხედვით. მიუხედავად ნორმატიულ დონეზე განსაზღვრული ვალდებულებებისა, ამ ვალდებულებების შესრულებასთან მიმართებაში ღირეპტორების კომპეტენციების შეფასება არც სერტიფიცირების და არც სკოლის დონეზე არ ხდება. სკოლის ხელმძღვანელობასა და შესაძლებლობებს საქართველოში სათანადო ყურადღება არ დათმობია. სკოლის ღირეპტორების, როგორც პედაგოგიური ხელმძღვანელების განვითარების საერთაშორისო ტენდენციებისაგან განსხვავებით, საქართველოში სკოლის ღირეპტორის როლი მკაფიოდ განსაზღვრული არ არის. მასწავლებლები ხდებიან სკოლის ღირეპტორები სათანადო მომზადების გარეშე, რომელიც საჭიროა ამ თანამდებობის

¹⁸ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის ბრძანება №15/6 საჯარო სკოლის ღირეპტორის სტანდარტის დამტკიცების შესახებ. (2020 წლის 31 იანვარი)

მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად¹⁹. თუ არ ჩავთვლით, უკვე დასრულებულ, რამდენიმე მნიშვნელოვან პროექტს (ლიდერთა აკადემია (MCA) და სკოლის თვითშეფასება განვითარებისთვის (NAEC)) ქვეყანაში არ არსებობს არც დირექტორების პროფესიული განვითარების სერვისები და არც მათი მოტივირების მექანიზმები. არსებული მოცემულობა წინააღმდეგობაში მოდის აღიარებულ სტრატეგიულ ამოცანასთან, რომლის მიხედვითაც უნდა მოხდეს დირექტორების, როგორც საგანმანათლებლო ლიდერების გაძლიერება.

ზემოთ მოყვანილი მონაცემები გვაძლევს საკმარის საფუძველს ვიფიქროთ, რომ მასწავლებელთა და დირექტორთა მზაობა და კომპეტენციები სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განათლების სისტემის დანერგვის პროცესში წარმოადგენს მნიშვნელოვან გამოწვევას და საჭიროებს განსაკუთრებული ყურადღებას.

გარე მხარდაჭერის მექანიზმები და გარემო

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ (იხ. სერვისების ცენტრალიზაციის ქვეთავი), საქართველოში მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების სერვისები დღეისათვის დიდ წილად კონცენტრირებულია ცენტრალიზებულ დონეზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულ ცენტრში. ცენტრში თავმოყრილია ყველა ის სერვისი, რომელიც მიმართულია, როგორც საგნობრივი კომპეტენციების, ისე პროფესიული უნარების განვითარებაზე. ცენტრის მოვალეობებში შედის ასევე მასწავლებლისა და დირექტორის სტანდარტების შემუშავება და ახალი სკოლის მოდელის ფარგლებში პროფესიული მხარდაჭერის სერვისების უზრუნველყოფაც. ამ ფონზე პრობლემას წარმოადგენს ის, რომ არ ხდება ცენტრის საქმიანობის პერმანენტული, მიუკერძოებელი გარე შეფასება და მას არ გააჩნია ანგარიშგების გარე მექანიზმები. ცენტრის მიერ გაწეული სერვისების ხარისხის შეფასება ამ ეტაპზე შესაძლებელია სახელმწიფო აუდიტის სამსახურის მიერ განხორციელებული შეფასებით²⁰ სადაც ვკითხულობთ:

უწყვეტი პროფესიული განვითარება არ არის მხარდაჭერილი შესაბამისი აქტივობებით, რაც სათანადოდ ვერ უზრუნველყოფს მასწავლებლების კვალიფიკაციის ამაღლებას. ცენტრის მიერ დანერგილი მექანიზმები ვერ უზრუნველყოფს ერთგვაროვანი მიდგომის არსებობას მასწავლებელთა კონტინენტის სრულად გადასაშადად და ფინანსური რესურსის პროდუქტიულად განკარგვისთვის.

პროფესიული განვითარების მდგომარეობის შესახებ ასევე აღნიშნულია OECD-ის შეფასებისა და ატესტაციის სისტემის მიმოხილვის დოკუმენტშიც.

2004 წლიდან, საქართველო ცდილობს სწავლების არსებული მეთოდის ჩანაცვლებას კომპეტენციების განვითარებისა და მოსწავლეზე უფრო მეტად ორიენტირებული მიდგომით. უკანასკნელ წლებში, მსგავსი ცვლილება ბევრმა ქვეყანამ განახორციელა და აღმოაჩინა, რომ მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს მასწავლებლების აღჭურვა ისეთი ჰედაგოგიური უნარებით, რომლებიც აუცილებელია ახალი მიდგომის განსახორციელებლად. მასწავლებლების მოსაშადად, მოსწავლეზე უფრო მეტად ორიენტირებული

¹⁹ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიმოხილვა განათლებაში შეფასებისა და ატესტაციის სისტემების შესახებ. საქართველო. 2019. OECD

²⁰ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების 2017-2019 წლების ეფექტიანობის აუდიტი. 2021 წელი. სახელმწიფო აუდიტის სამსახური.

სწავლებისთვის, საქართველომ მასწავლებელთა განვითარებისა და წინსვლის სქემა 2010 წელს შეცვალა, მასწავლებლების განვითარების მოტივირების მიზნით. თუმცა, სქემის ამოქმედებიდან ცხრა წლის შემდეგ, მან მცირე გავლენა თუ მოახდინა სწავლების ხარისხზე, ხოლო მასწავლებლების უმრავლესობა საწყის საფეხურზე რჩება. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ მასწავლებლებს მეტი მხარდაჭერა სჭირდებათ საკუთარი თავის განსავითარებლად.

მოცემული რთული სიტუაცია მნიშვნელოვნად არის განპირობებული იმითაც, რომ გარე სერვისების მიწოდებაში არ არიან ჩართულები სხვა პროვაიდერები, როგორებიცაა მასწავლებელთა საგნობრივი ასოციაციები, უნივერსიტეტები და საზოგადოებრივი თუ კერძო ორგანიზაციები. საერთაშორისო პრაქტიკა გვაჩვენებს, რომ სერვისის მიწოდებლების დივერსიფიკაცია და კონკურენტული გარემოს შექმნა გადამწყვეტ როლს თამაშობს გარე მხარდამჭერი სერვისების განვითარებაში. დღეისათვის მოქმედ საზოგადოებრივ ორგანიზაციებს, რომლებიც მასწავლებლებისთვის სერვისების მიწოდებაზე არიან ორიენტირებულნი, განსაკუთრებით კი საგნობრივ ასოციაციებს, უჭირთ მდგრადი განვითარება და დონორების მიერ მოკლევადიან გრანტებზე არიან დამოკიდებულები.

გარე მხარდამჭერი მექანიზმების კონტექსტში საკვანძო საკითხს წარმოადგენს საგანმანათლებლო რესურსცენტრების არსებული მდგომარეობა და მისი ფუნქციები. რესურსცენტრები დღეისათვის ვერ უზრუნველყოფენ ორგანიზაციული განვითარების, ისევე როგორც სწავლა-სწავლების პროცესის გაუმჯობესების მიმართულებით სკოლების საკონსულტაციო მხარდაჭერას.²¹ მათი ფუნქცია, ძირითადად, განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსა და სკოლებს შორის ინფორმაციის მიმოცვლით შემოიფარგლება. სამწუხაროდ, ამ ეტაპზე სკოლების თვისებრივი მხარდაჭერისათვის რესურს ცენტრებს არც შესაბამისი რესურსები და არც კვალიფიკაცია გააჩნია.

სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარება ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ავტონომიურ პროცესს წარმოადგენს, თუმცა მისი წარმატებით ფუნქციონირებისათვის, აუცილებელია შიდა და გარე ხარისხის მართვის მექანიზმები. ხარისხის მართვის შიდა ინსტრუმენტი, როგორიცაა სკოლის თვითშეფასება, დღეისათვის არ არის ინტეგრირებული სასკოლო კულტურაში, ხორციელდება ფორმალურად და არ გამოიყენება სკოლის განვითარებისათვის. გარე შეფასების ინსტრუმენტებად შესაძლებელია ფორმალურად მოვიაზროთ 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.²² რაც შეეხება, საჯარო სკოლების ავტორიზაციას, იგი კომპლექსური შეფასების უფრო მეტ საშუალებას იძლევა. ახალი სტანდარტის მიხედვით, სკოლა ვალდებულია ჰქონდეს თვითშეფასების გამართული პროცესები და იზრუნოს პერსონალის განვითარებაზე.

²¹ საგანმანათლებლო რესურსცენტრების კონცეფციის ჩარჩო. კოალიცია „განათლება ყველასათვის საქართველო“. დეკემბერი, 2021.

²² საჯარო სკოლების დეპოლიტიზება, გამოწვევები და ტენდენციები. კოალიცია „განათლება ყველასათვის საქართველო“. 2021.

3.2. პერსონალის განვითარება	ინდიკატორი	მტკიცებულება
3.2.1. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა ორიენტირებულია პერსონალის განვითარებაზე	<ul style="list-style-type: none"> • სკოლა აქვს პერსონალის შეფასებასა და პროფესიული განვითარების საჭიროებათა დადგენის მექანიზმები; • პერსონალის განვითარება ხორციელდება გამოვლენილი საჭიროებების საფუძველზე შემუშავებული გეგმის შესაბამისად; • სკოლა ხელს უწყობს პერსონალის კარიერულ ზრდას; • სკოლა უზრუნველყოფს თანამშრომლების ინტეგრაციას სამუშაო გარემოსთან; • წახალისებულია პერსონალის განვითარებასთან დაკავშირებული ინიციატივები. 	<ul style="list-style-type: none"> • ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის დოკუმენტი; • ადამიანური რესურსების მართვასა და განვითარებასთან დაკავშირებული მასალები/აქტივობები; • ერთწლიანი სამოქმედო გეგმა.

(წყარო: ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტების პროექტი. განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი. 2022 წელი)

მიუხედავად საჯარო სკოლების ავტორიზაციის მნიშვნელობისა, იგი უკვე რამდენჯერმე გადაიღო და უკანასკნელი ცვლილებების მიხედვით, იგი 2020-2021 ნაცლად 2026-2027 სასწავლო წლის დაწყებამდე უნდა განხორციელდეს.²³ აღნიშნული პროცესი, გარდა იმისა, რომ არ არის დროში სინქრონიზებული მიმდინარე რეფორმასთან, ასევე მოიცავს დამატებით რისკებს. პირველი, საჯარო სკოლების ავტორიზაციის მასშტაბებიდან გამომდინარე, შესაძლებელია ვერ მოხერხდეს მოცემული ვადების დაცვა და მეორე, რეფორმების კურსის ხშირი ცვალებადობიდან გამომდინარე სკოლებში არსებული რეზისტენტულობა ამ პროცესების მიმართ, რაც ზრდის სტანდარტების ფორმალურად, შაბლონების გამოყენებით დაკმაყოფილების რისკებს.

სახელმწიფოს მხრიდან სკოლებისა და სამოქალაქო სექტორის თანამშრომლობის შეზღუდვამ, ცენტრალიზაციამ, ხარისხის კონტროლის და მხარდაჭერის მექანიზმების არარსებობამ მნიშვნელოვნად შეაფერხა მასწავლებლებისათვის გარე მხარდამჭერი სერვისების სრულყოფისა და გამრავალფეროვნების პროცესი, რაც არსებითად აზიანებს სკოლის ბაზაზე უწყვეტი პროფესიული განვითარების მიდგომის დანერგვასა და განვითარებას.

²³ საქართველოს კანონი ზოგადი განათლების შესახებ. მუხლი 59. პუნქტი 5¹.

დაფინანსება და რესურსები

საქართველოში სკოლამდელი და ზოგადი განათლების დაფინანსება (2022 წლის გეგმა) შეადგენს 1,056,262,700 ლარს (2022 წლის გეგმა). ზოგადი განათლების ბიუჯეტში, ფინანსური რესურსები, რომლებიც პირდაპირ ან ირიბად უკავშირდება მასწავლებელთა მხარდაჭერასა და პროფესიულ განვითარებას, გაწერილია რამდენიმე პროგრამულ კოდში:

მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებული საბიუჯეტო პარამეტრები ათას ლარებში

კოდი	დასახელება	2020 წლის ფაქტი	2021 წლის გეგმა	2022 წლის გეგმა			
				სულ	საბიუჯეტო სახსრები	გრანტი	კრედიტი
32 02	სკოლამდელი და ზოგადი განათლება	908,338.8	1,056,262.7	1,157,396.8	1,157,396.8	0.0	0.0
32 02 02	მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა	9,710.3	10,282.0	10,235.0	10,235.0	0.0	0.0
32 02 12	ზოგადი განათლების ხელშეწყობა	1,130.1	5,047.8	4,000.0	4,000.0	0.0	0.0
32 02 13	ზოგადი განათლების რეფორმის ხელშეწყობა	12,616.8	16,000.0	16,160.0	16,160.0	0.0	0.0

(წყარო: საქართველოს კანონი საქართველოს 2022 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ)

ბიუჯეტის პროგრამებისა და პრიორიტეტების ნაწილში მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ნაწილი მოიცავს შემდეგ ქვეპროგრამებს:

4.1.2 მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა (პროგრამული კოდი 32 02 02)

- განათლების სისტემაში დასაქმებულ პირთა, მათ შორის, ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში მომუშავე პირების (დირექტორებისა და მასწავლებლების), აგრეთვე პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების მასწავლებლების პროფესიული განვითარება და კვალიფიკაციის ამაღლება;
- ეროვნული სასწავლო გეგმით განსაზღვრული საგნების სწავლისა და სწავლების თანამედროვე მიდგომების დანერგვის, ხელმისაწვდომობისა და გავრცელების ხელშეწყობა;
- სამიზნე ჯგუფების პროფესიული ცოდნისა და საქმიანობის განმსაზღვრელი პროფესიული სტანდარტების შემუშავება, საერთაშორისო სტანდარტებსა და მოთხოვნებთან გათანაბრება და დანერგვა, მასწავლებლის პროფესიის სტატუსის ამაღლება, სიახლეების გავრცელება;
- მასწავლებლის პროფესიის რეგულირების ხელშეწყობა შესაბამისი საკანონმდებლო ნორმების შემუშავებითა და ცვლილებების განხორციელებით;
- ეროვნული უმცირესობებით კომპაქტურად დასახლებული რეგიონების არაქართულენოვანი სკოლების მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებისა და სწავლა-სწავლების პროცესის ხელშეწყობა სახელმწიფო ენის გაძლიერებით.

ზოგადი განათების ხელშეწყობისა (32 02 12) და ზოგადი განათლების რეფორმის ხელშეწყობის (32 02 13) ქვეპროგრამებში, სხვა მიმართულებებთან ერთად, მასწავლებლების პროფესიული განვითარების მხარდაჭერასთან მიმართებით იკვეთება ისეთი საკითხები, როგორცაა ახალი სკოლის მოდელი, ტელე-სკოლა, საგნობრივი კურიკულუმების შედგენის მხარდაჭერა, დისტანციური სწავლების განვითარება და სხვა.

ბიუჯეტით განსაზღვრული ფინანსური რესურსები ცენტრალიზებულ ხარჯებს წარმოადგენს და ძირითადად მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრის მიერ ორგანიზებულ აქტივობებზე არის მიმართული, რაც მნიშვნელოვნად აფერხებს პროფესიული განვითარების სერვისების დეცენტრალიზაციასა და გარე, დამოუკიდებელი აქტორების განვითარებას ქვეყანაში.

საკვანძო პრობლემას წარმოადგენს ისიც, რომ 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 გაწეული დანახარჯები საკმაოდ მწირია და, შესაბამისად, 0,05%-სა და 0,69%-ს შედგენს. სკოლები, საშუალოდ, 65-ჯერ მეტ თანხას ხარჯავენ კომუნალურ გადასახადებში, ვიდრე მოსწავლეთა პროექტებში და 4,7-ჯერ მეტს, ვიდრე მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებაში.²⁴

საგულისხმოა, რომ ვაუჩერულ დაფინანსებასთან (534 413 162 ლარი) ერთად სკოლას თითოეული მასწავლებლის სტატუსის მიხედვით ცენტრალიზებულად ერიცხება მნიშვნელოვანი ოდენობის დანამატი (315 843 184 ლარი), რომელიც 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.

არსებული დაფინანსების 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.

ზემოთქმულიდან გამომდინარე, სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული სისტემის დანერგვისა და განვითარებისათვის ისეთ საკითხებთან ერთად, როგორცაა სერვისების დეცენტრალიზაცია, ანგარიშვალდებულების და შეფასების სისტემის განვითარება, პროფესიის მარეგულირებელი დოკუმენტების გამართვა და სხვა, ასევე მნიშვნელოვანია დაფინანსების მოდელის ფუნდამენტური ცვლილება და მასწავლებელთა ფუნქციურ დატვირთვისათვის კომპლექსური დაკავშირება.

²⁴ შუკაკიძე ბერიკა. (2021). „სკოლების დაფინანსების რამდენიმე საკითხი საქართველოში“. სტატია სახელმძღვანელოდან „თანამედროვე სკოლის მართვა“.