


მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარება სკოლის  
ბაზაზე

სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმი



სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სასკოლო  
ფორმის შიმოშაობის მიზნით

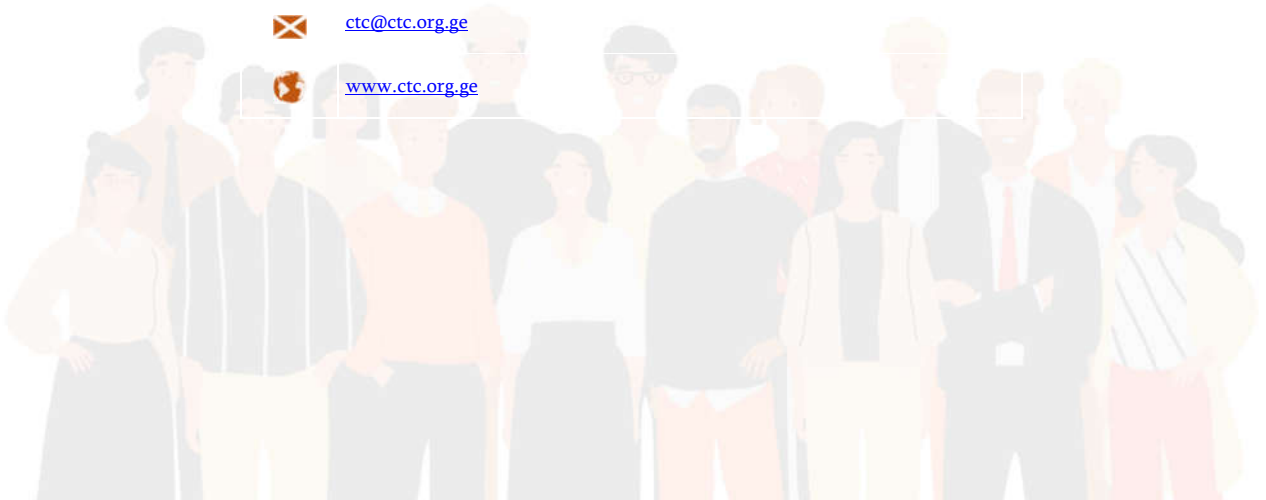
კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრი

 5 ო. ჩხეიძის ქ., 0186, თბილისი, საქართველო

 (+995 32) 220 67 74, (+995 32) 220 67 75

 [ctc@ctc.org.ge](mailto:ctc@ctc.org.ge)

 [www.ctc.org.ge](http://www.ctc.org.ge)



## სარჩევი

შესავალი.....	4
სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმი და მისი არსი.....	6
მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება სკოლის ბაზაზე.....	6
კონცეპტუალური მოსაზრებები.....	7
გამოყენებითი საშუალებები.....	8
ძირითადი პრინციპები.....	8
სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმი როგორც პროცესი.....	10
პასუხისმგებლობა სასკოლო გეგმის შემუშავებაზე.....	10
სასკოლო გეგმის შემუშავების პროცესი.....	10
სასკოლო გეგმის შემუშავების ვადები.....	11
მექანიზმის დანერგვა და მასთან დაკავშირებული რეკომენდაციები.....	13
დანართები.....	14
დანართი 1. სასწავლო საჭიროებათა შეფასების ჩარჩო.....	14
დანართი 2. ორგანიზაციული გარემოს შეფასება.....	25
დანართი 3. ინფორმაციის წყაროების ილუსტრაციული სია.....	27
დანართი 4. სამუშაო შეხვედრის ორგანიზების ზოგადი ინსტრუქცია.....	28
დანართი 5. მულტიფაქტორული ანალიზი.....	32
დანართი 6. პროფესიული განვითარების ღონისძიებათა ილუსტრაციული სია.....	34
დანართი 7. პროფესიული განვითარების გეგმის ილუსტრაციული ნიმუში.....	38
გამოყენებული ლიტერატურა და თვალსაჩინო მასალა.....	48
გამოყენებული ლიტერატურა.....	48
თვალსაჩინო მასალა.....	48

## შესავალი

მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების სასკოლო გეგმის შექმნის მექანიზმი შემუშავდა „კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრის სკოლა - ლაბის პროგრამისა“ და „განათლების კვალიციის“ თანამშრომლობით 2022-23 წლებში.

ინიციატივა განხორციელდა პროექტის „ხარისხიანი განათლების უზრუნველყოფა ყველა მოსწავლისათვის“ ფარგლებში, რომელიც „განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს“, „ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს“, „ნორვეგიის სპეციალური საჭიროების საგანმანათლებლო სააგენტოს (Statped)“ და „გაეროს ბავშვთა ფონდის ერთობლივი“ პროექტის ნაწილია და მიზნად ისახავს ეროვნული განათლების სისტემის ხარისხისა და ინკლუზიის გაუმჯობესებას, დაფინანსებულია ნორვეგიის მთავრობის მიერ.

მექანიზმზე მუშაობას ასევე მხარი დაუჭირა „სკოლა-ლაბის“ პროგრამამ „სკოლების გაძლიერების ინიციატივა“, რომელიც ხორციელდება გერმანული ფონდის „პური მსოფლიოსთვის (BfdW)“ დაფინანსებით.

საწყის ეტაპზე, სამუშაო გუნდის მიერ განხორციელდა მოკვლევა, რომელიც სკოლის ბაზაზე მასწავლებლების საჭიროებების გამოვლენისა და პროფესიული განვითარების საერთაშორისო და ადგილობრივი პრაქტიკის შესწავლას გულისხმობდა. მოკვლევის საფუძველზე მომზადდა მექანიზმის კონცეფცია. RTI International-თან თანამშრომლობით მექანიზმში ინტეგრირებულ იქნა მათ მიერ შემუშავებული მასწავლებელთა საჭიროებების დადგენის ინსტრუმენტი “Tangerine Coach“-ი. საქართველოში მისი თარგმნა, აპრობაცია და ადაპტაცია განხორციელდა USAID-ის საბაზისო განათლების პროგრამის ფარგლებში.

მომდევნო ეტაპი გულისხმობდა მექანიზმის შემდგომ განვითარებას სხვადასხვა მხარის მონაწილეობით. ამ მიზნით ჩამოყალიბდა „თანა-შექმნის გუნდი“ განათლების სფეროს სპეციალისტების, მოქმედი პედაგოგებისა და სკოლის დირექტორების მონაწილეობით. გუნდის მიერ შემუშავდა მექანიზმის პირველადი პროტოტიპი, რომელიც შემდგომ დაიხვეწა სამუშაო გუნდის მიერ და განხორციელდა მისი ტესტირება ორ საჯარო სკოლაში. წარმოდგენილი ვერსია ჩამოყალიბდა ტესტირების ფაზაზე მიღებული უკუკავშირისა და მიგნებების გათვალისწინებით.

მადლობას ვუხდით „თანა-შექმნის გუნდის“ ყველა წევრს მექანიზმის ჩამოყალიბებაში გაწეული ძალისხმევისა და შეტანილი წვლილისათვის:

- რევაზ აფხაზავა
- მაკა ბიბილიეიშვილი
- ირინა ბრეგვაძე
- ვარდენ ნიქაბაძე
- თამარ ბრეგვაძე
- მანანა რატიანი
- ნინო რევიშვილი
- ზაზა სუყაშვილი
- ირინა ხანთაძე
- ბაკურ ხიჯაკაძე
- გიორგი ჭანტურია
- მერი ქადაგიძე
- ლიკა ქურციკიძე
- მიმოზა ლოლიჯაშვილი

სამუშაო გუნდის წევრები:

- ირინა ბრეგვაძე - წამყვანი მკვლევარი და კონსულტანტი
- ირინა ხანთაძე
- გიორგი ჭანტურია

## სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმი და მისი არსი

### მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება სკოლის ბაზაზე

განათლების მართვის თანამედროვე თეორიასა და პრაქტიკაში დომინირებს სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების იდეა. მასწავლებელთა საჭიროებები და სწავლის სტრატეგიები არ განიხილება სკოლის ორგანიზაციული და სოციალური კონტექსტისგან მოწყვეტით, არამედ უშუალოდაა დაკავშირებული სკოლის შიდაორგანიზაციულ გარემოსა და საკლასო ოთახში მიმდინარე მოვლენებთან. პროფესიული განვითარების ღონისძიებები სპეციფიკური პრობლემების აღმოფხვრისკენ არის მიმართული და მეტწილად, ხორციელდება მჭიდრო ინტეგრაციაში მასწავლებლის სამუშაო ამოცანებთან.

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა საქართველოს სასკოლო რეფორმის ერთ-ერთი წამყვანი პრიორიტეტია. სწავლა-სწავლების და მასწავლებლის პროფესიის განვითარების პოლიტიკა ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს ამ მიმართულებით სკოლის პასუხისმგებლობასა და სასკოლო პროცესების მხარდაჭერაზე. მასწავლებელთა დახელოვნების კუთხით ფოკუსი გადადის პროფესიულ განვითარებაზე სკოლის პირობებში. სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა განვითარება წარმოადგენს პედაგოგებსა და საგანმანათლებლო ლიდერებს შორის თანამშრომლობას, რომელიც მიმართულია სწავლისა და სწავლების კონკრეტული ამოცანებისა და გამოწვევების გადაჭრაზე და ამ მიმართულებით მასწავლებელთა ცოდნისა და პროფესიული უნარების განვითარებაზე.

ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის ახლად მიღებული სტანდარტის მუხლი „3.2 პერსონალის განვითარება“ დაწესებულებისგან მოელის პერსონალის განვითარებაზე ორიენტირებული ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკას, რაც, სულ მცირე, უნდა მოიცავდეს პერსონალის შეფასებასა და პროფესიული განვითარების საჭიროებათა დადგენის მექანიზმებს, პერსონალის საჭიროებებზე დაფუძნებულ განვითარების გეგმას, ხელს უწყობდეს მათ კარიერულ ზრდას და ინტეგრაციას სამუშაო გარემოსთან. სტანდარტი წახალისებს პერსონალის განვითარებასთან დაკავშირებულ ინიციატივებს.

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარება უნდა განვიხილოთ, როგორც სასკოლო ცხოვრების და პედაგოგიური საქმიანობის ორგანული ნაწილი, რომელიც დადგენილი წესრიგის განუყოფელ ნაწილს წარმოადგენს. სწავლების კვალდაკვალ პედაგოგი ინდივიდუალურად თუ კოლეგებთან თანამშრომლობით ახორციელებს საკუთარი საქმიანობის რეფლექსიას, იღებს უკუკავშირს, გეგმავს გაუმჯობესების გზებს და ერთვება სხვადასხვა სახის პროფესიული გამოცდილების გაზიარებისა და კონსულტირების პროცესებში. პროფესიული განვითარების გააზრება მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ ცალკეული მასწავლებლის, არამედ პედაგოგიური კოლექტივის დონეზე. პროფესიული გამოწვევების იდენტიფიკაცია და მათი გადაჭრის გზების ძიება უნდა ხორციელდებოდეს როგორც ინდივიდუალურ, ისე კოლეგათა გარკვეული ჯგუფების მიერ გაზიარებულ თუ მთლიანად სკოლის საერთო საჭიროებათა სიბრტყეში.

ამგვარი პრაქტიკის დანერგვა უკავშირდება, ერთი მხრივ, გარკვეულ ფორმალურ-ადმინისტრაციულ გადაწყვეტილებებს (სამუშაოს აღწერილობები და ფუნქციური დებულებები, საოპერაციო პროცედურები და ინსტრუქციები თუ სხვა), მეორე მხრივ საჭიროებს ინტენსიურ კომუნიკაციას უშუალოდ მასწავლებლებს შორის, პროფესიულ დამოკიდებულებასა და მოტივაციას, კვლევითი კომპეტენციების განვითარებას, თანამონაწილეობითი და ინსტრუქციული ლიდერობის განმტკიცებას.

წინარე დოკუმენტში აღწერილი სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმი ემსახურება სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების პრაქტიკის დანერგვას და შესაბამისი ორგანიზაციული კულტურის ფორმირებას, რაც დაეხმარება სკოლას სათანადო სამუშაო პროცესის ორგანიზებაში და გულისხმობს სკოლის პერსონალის განვითარების საჭიროებების განსაზღვრას, მათ შეჯერებას და ერთიანი სასკოლო გეგმის შემუშავებას. მისი დანიშნულებაა სკოლამ თანამონაწილეობითი გზით, თანმიმდევრულად ჩამოაყალიბოს და გაატაროს მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების ქმედითი ზომები, რომლებიც პასუხობენ მის სტრატეგიულ პრიორიტეტებს და მიმართული არიან არსებული გამოწვევების გადაჭრაზე. პერსონალის განვითარებაზე

ორიენტირებული ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის დანერგვისათვის მნიშვნელოვანია სკოლას ჰქონდეს ობიექტური და პრაქტიკული მექანიზმები მასწავლებლის საჭიროებების დასადგენად. დაწყებით საფეხურზე ასეთ ინსტრუმენტად შეიძლება მოვიხაროთ RTI International-ის მიერ შემუშავებული და USAID საბაზისო განათლების პროგრამის ფარგლებში აპრობირებული “Tangerine Coach“-ი, რომელიც საგაკვეთილო პროცესზე დაკვირვებისა და განვითარებაზე ორიენტირებული უკუკავშირის მიცემის საშუალებას იძლევა. აპლიკაცია აგენერირებს უკუკავშირს, რაც საგრძნობლად ზოგავს დროს და, ფაქტობრივად, მინიმუმამდე დაიყვანს სუბიექტურ მიდგომებს. ინსტრუმენტი საქართველოს ყველა საჯარო სკოლაშია გამოცდილი. დირექტორებს საშუალება ექნებათ გაეცნონ „Tangerine Coach“-ის მუშაობის პრინციპებს სკოლის ბაზაზე და გამოიყენონ დაწყებითი საფეხურის მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარებისათვის. „Tangerine Coach“-ის ინდიკატორები იხილეთ დანართი 7 და 8. „Tangerine Coach“-ის აპლიკაცია ხელმისაწვდომია USAID საბაზისო განათლების პროგრამის LMS პლატფორმაზე: <https://chemiskola.emis.ge/>

სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმი დაეხმარება სკოლას უფრო სისტემური გახადოს პროფესიული განვითარება, შეძლოს მიღწევების თუ სირთულეების დროული გამოვლენა და რეაგირება, შესძინოს პროცესს ციკლური ხასიათი, რაც მუდმივ გაუმჯობესებას უზრუნველყოფს. ასევე, მნიშვნელოვანია, სკოლამ უკეთ შეაფასოს როგორც შიდა სასკოლო, ისე გარე რესურსები და შესაძლებლობები, ჯეროვნად მოახდინოს მათი მობილიზაცია.

### კონცეპტუალური მოსაზრებები

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმი, რომლის თანახმად სკოლის ბაზაზე ჩამოყალიბებული, ეგრეთ წოდებული, „თანაშექმნის გუნდი“<sup>1</sup> მსჯელობს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ძირითად საჭიროებებზე, ახდენს მათ გააზრებას და განსაზღვრავს მოქმედების პრიორიტეტებს, დიდ წილად, ეფუძნება ორგანიზაციული განვითარების თეორიას. როგორც ცნობილია, ეს უკანასკნელი განიხილავს ორგანიზაციას ცალკეული თანამშრომლებისა და თანამშრომელთა ჯგუფების მთლიანობად მის ურთიერთკავშირში ორგანიზაციის შიგნით არსებულ ფორმალურ-ადმინისტრაციულ წესებსა თუ დამკვიდრებულ ნორმებთან (Johnson, 1976). შესაბამისად, ორგანიზაციის, ჩვენ შემთხვევაში, სკოლის საქმიანობის მაჩვენებლების გაუმჯობესება პირდაპირ არის დაკავშირებული თანამშრომლების, ჩვენ შემთხვევაში, მასწავლებლების და სკოლის ხელმძღვანელი მუშაკების საქმიანობის მაჩვენებლებთან, იქნება ეს ხარისხი, პროდუქტიულობა თუ სხვა.

ორგანიზაციული განვითარებისათვის მნიშვნელოვანია ორმხრივი ძალისხმევა: თანამშრომელს გააზრებული აქვს საკუთარი პასუხისმგებლობა, იგი ისწრაფვის საკუთარი საქმიანობის მუდმივი სრულყოფისაკენ; ორგანიზაცია მხარს უჭერს მას ამ პროცესში, უზრუნველყოფს რა სათანადო რესურსებით და ამკვიდრებს მხარდამჭერ გარემოს, სადაც მიღებული და მისასაღებელია არსებული ამოცანების განხილვა და გადაწყვეტილების მიება ერთობლივი ძალისხმევით, შესაბამისი ცოდნა-გამოცდილების გაზიარება, ურთიერთქმედება და ნდობა. ყოველივე ეს ეფუძნება „... ოპტიმისტურ იდეას ადამიანის ბუნებაზე, რომელსაც მხარდამჭერ გარემოში შეუძლია მიაღწიოს განვითარების უფრო მაღალ საფეხურს (Baligh, 2006).“ ორგანიზაციული განვითარებისათვის სათანადო ფსიქოლოგიური გარემოს ხელშეწყობას განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ამ საკითხისადმი მიძღვნილ შედარებით ახალ ლიტერატურულ წყაროებში, სადაც ხაზგასმულია, ეგრეთ წოდებული, „საკუთარ მოსაზრებათა და გრძნობათა განხილვის უსაფრთხო ადგილის“ იდეა (deKler, 2007), „გლობალურ ინოვაციათა, ადგილობრივ კულტურალურ თავისებურებათა და ავთენტური ლიდერობის შერწყმის აუცილებლობის“ იდეა (Aubrey, 2015) და რიგი სხვა.

ორგანიზაციული განვითარება ეყრდნობა კურტ ლევინის<sup>2</sup> კარგად ცნობილ მოსაზრებებს „კვლევაზე მოქმედების დროს (action research)“ (French & Bell, 1973), (Reason & Bradbury, 2008). აღნიშნულ მოსაზრებათა თანახმად, ადამიანები, გადაწყვეტილების პროცესში მონაწილეობის შემთხვევაში, მიდრეკილები არიან, ეძებონ საქმის შესრულების ახალი, უფრო ეფექტური გზები და მოახდინონ მათი ადაპტაცია: „... სპირალური თანმიმდევრობით, სადაც ყოველი ეტაპი დაგეგმვის, მოქმედების და მისი შედეგების შეფასების ციკლს წარმოადგენს (Lewin, 1958, p. 201).“ ორგანიზაციული განვითარება სავსებით სტრუქტურირებული პროცესია, რომლის დროსაც გამოიყენება მრავალი განსხვავებული

<sup>1</sup> თანა-შექმნა (co-creation) ან თანა-შემოქმედება - კონცეფცია, რომელიც დასაწყისს წინა საუკუნის ოთხმოციან წლებში იღებს და გულისხმობს დაინტერესებულ პირთა აქტიურ მონაწილეობას, ჩართვას ამა თუ იმ პროდუქტის თუ პროცესის შემუშავებაში (O’Hern & Rindfleisch, 2010).

<sup>2</sup> კურტ ლევინი - გერმანულ-ამერიკელი ფსიქოლოგი, სოციალური, ორგანიზაციული და გამოყენებითი ფსიქოლოგიის ერთ-ერთი პიონერი.

საშუალება, იქნება ეს რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევითი მეთოდები, სამუშაო შეხვედრები, შესაბამისი პროცედურები, სწავლება-კონსულტაცია თუ სხვა.

### გამოყენებითი საშუალებები

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმი იყენებს შარლოტ დენიელსონის „სწავლების ჩარჩოს (The Danielson Group)“ (იხილეთ „დანართი 1. სასწავლო საჭიროებათა შეფასების ჩარჩო“) და „ორგანიზაციული გარემოს შეფასების კითხვარს“ (იხილეთ „დანართი 2. ორგანიზაციული გარემოს შეფასება“).

„სწავლების ჩარჩო“ საკმაოდ ფართოდაა გავრცელებული განათლების სფეროში და გულისხმობს მასწავლებლებს შორის თანამშრომლობას და გაზიარებულ პასუხისმგებლობას, რაც ეხმარება სკოლაზე დაფუძნებული პროფესიული განვითარების ძირითად იდეას - მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური მიზნები განუყოფელია სკოლის თემის განვითარების მიზნებისგან. განვითარების ოცდახუთწლიანი ისტორიის განმავლობაში „სასწავლო ჩარჩომ“ განიცადა რიგი მოდიფიკაცია. ბოლო განახლება 2022 წელს მოხდა. შედეგად, შედარებით მკაცრად სტრუქტურირებული ინსტრუმენტი გახდა უფრო მოქნილი, მორგებული გარე თუ შიდა ინდივიდუალურ და ჯგუფურ თავისებურებებს.

„სასწავლო ჩარჩო“ განსაზღვრავს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ოთხ სფეროს:

- დაგეგმვა და მომზადება (იგულისხმება მასწავლებლის მიერ სწავლების პროცესის დაგეგმვა და მომზადება);
- სასწავლო გარემო (იგულისხმება როგორც საკლასო სივრცის ფიზიკური მოწყობა, ისე ფსიქოლოგიური კლიმატი);
- სწავლების გამოცდილება;
- ღირებულებებზე დაფუძნებული სწავლება.

„ორგანიზაციული გარემოს შეფასების კითხვარი“ ასახავს სკოლის შიდა ორგანიზაციული გარემოს გავლენას მასწავლებლის პროფესიულ საქმიანობასა და პროფესიულ განვითარებაზე, მის ემოციურ მდგომარეობასა და ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე. იგი მოიცავს ორ განზომილებას:

- სკოლის მატერიალურ-ტექნიკურ ბაზისა და ინფრასტრუქტურის გავლენა;
- სკოლაში არსებული ფსიქოლოგიური გარემოს ზემოქმედება.

შესაბამისად, სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სასკოლო გეგმაც, რომელიც პროცესის საბოლოო შედეგს წარმოადგენს, მოიცავს ორ ძირითად ნაწილს: პირველი, რომელიც აერთიანებს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ღონისძიებებს და შემუშავებულია დენიელსონის „სასწავლო ჩარჩოს“ გამოყენებით; მეორე, რომელიც აერთიანებს ორგანიზაციული განვითარების ამოცანებს და მიმართულია სკოლის შიდა ორგანიზაციულ გარემოზე.

### ძირითადი პრინციპები

ძირითადი პრინციპები, რომელსაც ეყრდნობა სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმი, შემდეგია:

- "სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმი" უნდა განიხილებოდეს როგორც სკოლის ხარისხის მართვის სისტემის ნაწილი, შესაბამისად, "მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სასკოლო გეგმა" სასურველია, ინტეგრირებულ იქნას სკოლის განვითარების ერთიან გეგმასთან;
- ორგანიზაციული საქმიანობის შედეგები პირდაპირ კავშირშია როგორც ცალკეული თანამშრომლისა და ხელმძღვანელი მუშაკის საქმიანობასთან, ისე მათ ურთიერთქმედებასთან;
- თანამონაწილეობა, მეტიც, თანაშემქმნა და ნდობა-ურთიერთქმედების ფსიქოლოგიური გარემო გადამწყვეტია გონივრული და რეალისტური სასკოლო გეგმის შემუშავებისათვის;
- სასკოლო გეგმის შემუშავების პროცესი უნდა იყოს სტრუქტურირებული და იყენებდეს სათანადო მეთოდებსა და საშუალებებს;

- აუცილებელია სწორი ბალანსი პოზიტივისტურ და ანტი-პოზიტივისტურ პარადიგმას შორის, სადაც მნიშვნელობა, რომელიც ენიჭება ობიექტურად მტკიცებად მონაცემებს, აკადემიურ მიდგომებს, ფორმალურ ლოგიკასა და სუბიექტურ ინტერპრეტაციას, გონივრულად იქნება გაწონასწორებული;
- ცირკულარული პროცესი, რომელიც უზრუნველყოფს ორგანიზაციულ დასწავლას, საბოლოო ჯამში წარმოადგენს სასკოლო გეგმის ოპტიმალური ვარიანტის გამოძებნისა და შეჯერების გარანტიას ერთადერთი შესაძლო გზით - ცდისა და შეცდომის გზით;
- ყურადღება თანაბრად უნდა იყოს განაწილებული არსებულ პრობლემათა გადაჭრაზე და სკოლაში არსებული მიღწევების კაპიტალიზაციაზე შემდგომი წინსვლისათვის<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> განსხვავება პრობლემაზე ორიენტაციასა და წინსვლა-განვითარებისაკენ სწრაფვას შორის, ისევე როგორც მისი მნიშვნელობა ორგანიზაციული განვითარებისათვის, კარგად არის კონცეპტუალიზებული „appreciative inquiry (სიტყვასიტყვით, „კვლევა, რომელიც მიესაღმება, აფასებს“)“ თეორიაში (Cooperrider, 2008).

## სასკოლო გეგმის შეფუთვების მექანიზმი როგორც პროცესი

### პასუხისმგებლობა სასკოლო გეგმის შემუშავებაზე

შეთავაზებული მეთოდოლოგია გულისხმობს მასწავლებლების და ხელმძღვანელი მუშაკების ჩაბმას მჭიდრო თანამშრომლობაში, რადგან ეფექტური მექანიზმის ამოქმედებისათვის აუცილებელია ინტენსიური ჰორიზონტალური კომუნიკაცია სკოლაში არსებულ კათედრებსა და სხვა შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულებს შორის.

სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმის დანერგვაზე პასუხისმგებელია „თანაშექმნის გუნდი“, რომლის ბირთვს წარმოადგენენ:

- სკოლის დირექტორი;
- კათედრების წარმომადგენლები;
- ხარისხის მართვის ჯგუფი ან ხარისხის მართვის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირები;
- ადმინისტრაციული ჯგუფის წარმომადგენლები.

„თანაშექმნის გუნდის“ ფორმირების ინიციატივა, მისი საქმიანობის წარმართვა და საერთო კოორდინაცია დირექტორის მოვალეობაა.

„თანაშექმნის გუნდი“ ღია სტრუქტურაა. საჭიროების შემთხვევაში, მას ემატება სხვა დაინტერესებული პირები. გადაწყვეტილებას ახალი წევრების დამატებაზე იღებს გუნდი და უზრუნველყოფს მათ ჩართულობას.

### სასკოლო გეგმის შემუშავების პროცესი

სასკოლო გეგმის შემუშავება წრიული პროცესის ხასიათს ატარებს (იხილეთ „სქემა 1. სასკოლო გეგმის შემუშავების პროცესი“). გადაწყვეტილებას მის ეტაპებსა და მათ თანმიმდევრობაზე იღებს სკოლის დირექტორი „თანაშექმნის გუნდთან“ კონსულტაციის გზით.

წლიდან-წლამდე პროცესი შეიძლება უფრო და უფრო კომპლექსური და მრავალსაფეხურიანი გახდეს, თავიდან კი იგი შეიძლება ამგვარი იყოს:

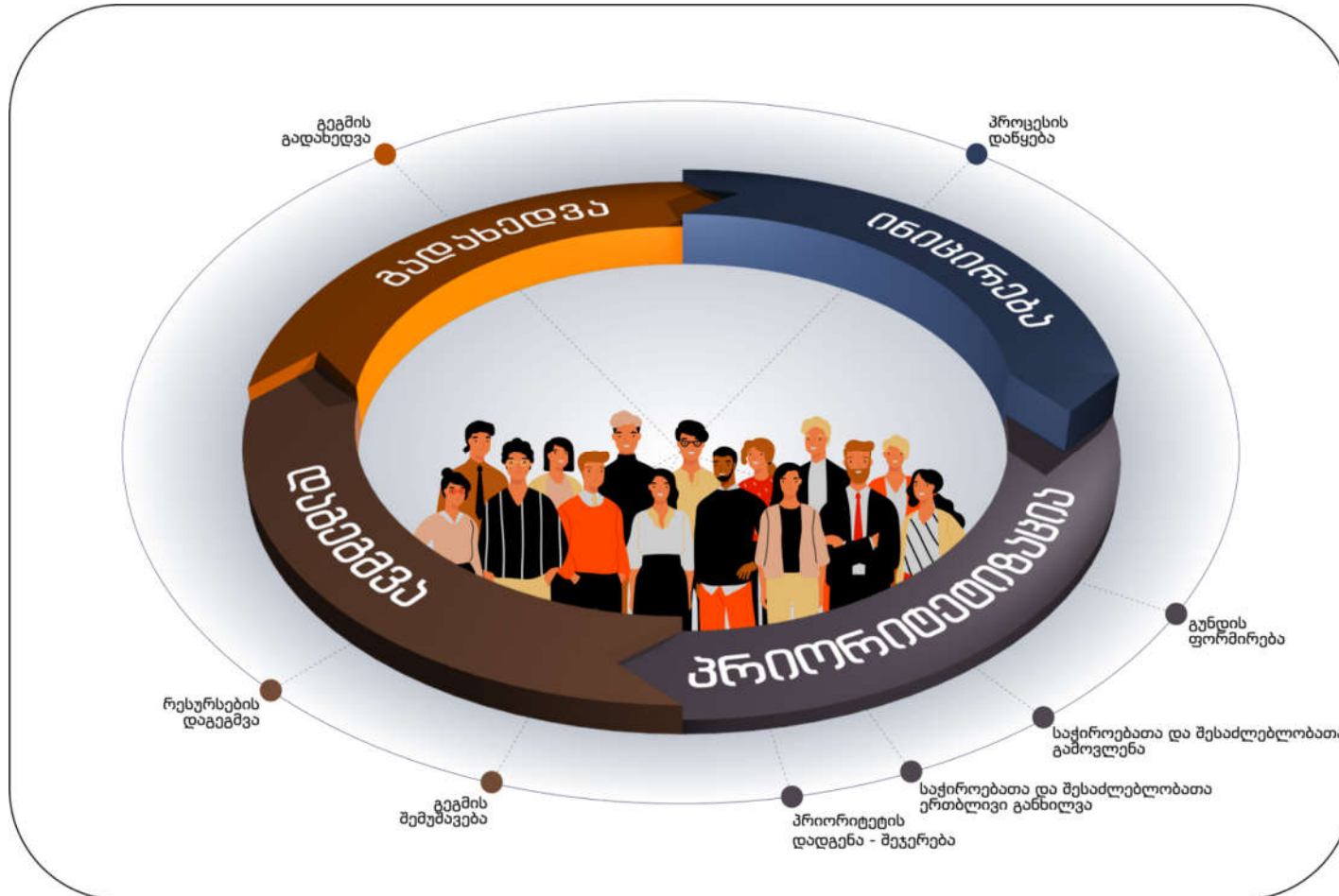
ეტაპი და საფეხურები	აღწერა
<b>1. პროცესის ინიცირების ეტაპი</b>	
1.1 პროცესის დაწყება	სკოლის დირექტორი იღებს გადაწყვეტილებას მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სასკოლო გეგმის შემუშავების პროცესის დაწყებაზე. სასურველია, მან წარმოადგინოს სკოლის საქმიანობისა და განვითარების ძირითადი მიმართულებების ზოგადი მიმოხილვა (იხილეთ „დანართი 3. ინფორმაციის წყაროების ილუსტრაციული სია“). ეს უკანასკნელი შემდგომ გამოყენებული იქნება პროცესში როგორც საერთო სახელმძღვანელო.
<b>2. პრიორიტეტების განსაზღვრა</b>	
2.1 „თანაშექმნის გუნდის“ ფორმირება	სკოლის დირექტორი უზრუნველყოფს „თანაშექმნის გუნდის“ ბირთვის ფორმირებას (5-7 ადამიანი).

ეტაპი და საფეხურები	აღწერა
2.2 ინდივიდუალურ საჭიროებათა და შესაძლებლობათა გამოვლენა	„თანაშექმნის გუნდის“ კოორდინაციით ხდება: 1. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ინდივიდუალური საჭიროებების გამოვლენა; 2. სკოლის შიდაორგანიზაციული გარემოს შესწავლისათვის გამოიყენება მასწავლებლების გამოკითხვა „სასწავლო ჩარჩოს“ კითხვარის მეშვეობით და ორგანიზაციული გარემოს შეფასების შესახებ დისკუსია.
2.3 ინდივიდუალურ საჭიროებათა და შესაძლებლობათა ერთობლივი განხილვა	გამოკითხვის შედეგების ერთობლივი რეფლექსიის მიზნით „თანაშექმნის“ გუნდი მართავს ერთ ან მეტ სამუშაო შეხვედრას დაინტერესებულ მასწავლებლებთან (იხილეთ „დანართი 4. სამუშაო შეხვედრის ორგანიზების ზოგადი ინსტრუქცია“). სამუშაო შეხვედრის მონაწილეები მსჯელობენ როგორც ინდივიდუალურ საჭიროებებზე, ასევე სკოლის შიდაორგანიზაციულ გარემოზე და ცდილობენ განსაზღვრონ სასკოლო გეგმის შესაძლო პრიორიტეტები.
2.4 პრიორიტეტების დადგენა და შეჯერება	„თანაშექმნის“ გუნდი სამუშაო შეხვედრების დროს შეგროვებული ინფორმაციის საფუძველზე ირჩევს მიმართულებებს, რომლებიც მიმდინარე წელს სასკოლო გეგმისთვის პრიორიტეტულია. პრიორიტეტების დადგენა შესაძლებელია მულტიფაქტორული ანალიზის მატრიცის გამოყენებით (იხილეთ „დანართი 5. მულტიფაქტორული ანალიზი“).
<b>3. გეგმის შემუშავება</b>	
3.1 სამოქმედო გეგმის შედგენა	მიმდინარე წლის პრიორიტეტებზე დაყრდნობით „თანაშექმნის გუნდი“: 1. განსაზღვრავს გაზომვად ამოცანებს და მათი შესრულების შესაძლო ღონისძიებებს (იხილეთ „დანართი 6. პროფესიული განვითარების ღონისძიებათა ილუსტრაციული სია“); 2. ადგენს ერთწლიან სამოქმედო გეგმას (იხილეთ „დანართი 7. პროფესიული განვითარების გეგმის ილუსტრაციული ნიმუში“).
3.2 რესურსების დაგეგმვა	„თანაშექმნის გუნდი“ განსაზღვრავს სამოქმედო გეგმის განხორციელებისთვის საჭირო რესურსებს (რესურსებში მოიაზრება გეგმის განხორციელებისთვის საჭირო ფულადი და მატერიალური რესურსები).
<b>4. გეგმის გადახედვა</b>	
4.1 გეგმის გადახედვა	სასწავლო წლის ბოლოს „თანაშექმნის გუნდის“ მიერ ხდება გასული წლის შეჯამება. მიგნებები გამოიყენება მომდევნო წლის გეგმის შემუშავებისათვის.

**სასკოლო გეგმის შემუშავების ვადები**

სასურველია, პროცესი დაიწყოს სასწავლო წლის ბოლოს და დასრულდეს ახალი სასწავლო წლის დაწყებამდე. „თანაშექმნის გუნდთან“ კონსულტაციების გავლის შემდეგ სასკოლო გეგმის შემუშავების პროცესის განრიგი მტკიცდება სკოლის დირექტორის მიერ.

სქემა 1. სასკოლო გეგმის შემუშავების პროცესი



## მექანიზმის დანერგვა და მასთან დაკავშირებული რეკომენდაციები

მექანიზმის დანერგვის პროცესში ანგარიშგასაწევია რამდენიმე რეკომენდაცია:

- სკოლის საჭიროებების გამოვლენისა და მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების გეგმის მთავარი ფოკუსი კეთდება უმეტესად მასწავლებელთა კოლექტივის გამჭოლ და ერთიან საჭიროებებზე და არა ცალკეული მასწავლებლის სპეციფიკურ ინდივიდუალურ პროფილზე. მიუხედავად იმისა, რომ მექანიზმი ძირითადად სკოლის დონის ინტერვენციას გულისხმობს, საწყის ეტაპზე, საჭიროებების გამოვლენის დროს, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მიდგომა ინდივიდუალური გამოკითხვის გზით ხორციელდება. აღნიშნული ეხმარება მასწავლებლებს, რომ ინდივიდუალურ საჭიროებებზეც დაფიქრდნენ. სკოლას შეუძლია წახალისოს მასწავლებლები, რომ განვითარების პიროვნული გეგმებიც შეადგინონ.
- პროცესში გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება სკოლის დირექტორის ლიდერობას და მის ინიციატივას. მან უნდა აწარმოოს სკოლის კოლექტივთან კომუნიკაცია არსებული პროცესის მნიშვნელობის შესახებ, შეუქმნას მასწავლებლებს „უსაფრთხოების“ განცდა და სტიმული მისცეს მასწავლებელთა გულწრფელობას და პროცესში ჩართულობას. აღსანიშნავია, რომ პროცესი კარგი საშუალებაა გუნდის შეკვრისა და თანამშრომლობითი კლიმატის გაძლიერებისთვის.
- ნაბიჯ-ნაბიჯ მარტივიდან რთულისაკენ. საწყის ეტაპზე, მით უფრო, თუ სკოლაში არ არის ძლიერი ხარისხის მართვის სისტემა დანერგილი, სასურველია, სკოლამ დაიწყოს მექანიზმის დანერგვა საჭიროებათა გამოვლენის პროცესის შედარებით მარტივი მიდგომებით (რაც ზემოთ მოცემულ პროცესის აღწერაშიც არის მითითებული). თანდათან, მას შემდეგ, რაც სკოლაში მეტ სიღრმეს და კომპლექსურობას შეიძენს ხარისხის მართვის კვლევები, შესაძლებელი იქნება საჭიროებათა დადგენის ფაზაზე უფრო სიღრმისეული კვლევები (საილუსტრაციო სია- დანართი 3).
- სასურველია, დანერგვისას სკოლამ გამოყოს პრიორიტეტების შეზღუდული რაოდენობა, რაც გაზრდის გეგმის რეალისტურობას და დაეხმარება სკოლას, შექმნას პირველი დადებითი გამოცდილება. მომდევნო წლებში, რესურსებიდან გამომდინარე, შესაძლებელი იქნება გეგმის მასშტაბის გაზრდაც.

## დანართები

### დანართი 1. სასწავლო საჭიროებათა შეფასების ჩარჩო

გთხოვთ, მონაწილეობა მიიღოთ გამოკითხვაში, რომელიც მასწავლებელთა პროფესიული საჭიროებების გამოვლენასა და შემდგომი განვითარების პროცესის დაგეგმვას ემსახურება. გამოკითხვის მიზანია, დაეხმაროს სკოლას და პედაგოგებს, გამოავლინოს, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მიმართულებით, რომელი საკითხებია მათთვის განსაკუთრებით პრიორიტეტული და საყურადღებო.

კითხვარი (იხილეთ „ცხრილი 1. შარლოტ დენიელსონის სასწავლო ჩარჩო“) აგებულია შარლოტ დენიელსონის მიერ შემუშავებული „სასწავლო ჩარჩო (Charlotte Danielson's Framework for Teaching (FFT)“-ს მიხედვით, რომელიც გამოიყენება როგორც მასწავლებელთა შეფასების, ასევე პროფესიული განვითარების საჭიროებათა დასადგენად.

FFT მოიცავს 22 კომპონენტს და 76 დებულებას (იხილეთ „ცხრილი 2. კითხვარი „სასწავლო ჩარჩოს“ მიხედვით“), რომლებიც, თავის მხრივ, ორგანიზებულია ოთხ ძირითად განზომილებად:

- განზომილება 1: დაგეგმვა და მომზადება;
- განზომილება 2: საკლასო გარემო;
- განზომილება 3: ინსტრუქტაჟი;
- განზომილება 4: პროფესიული პასუხისმგებლობები.

კითხვარიც აღნიშნული ოთხი განზომილების და შესაბამისი კომპონენტების მიხედვითაა შემუშავებული.

გთხოვთ, გაეცნოთ ქვემოთ მოცემულ კითხვარს და მონიშნოთ ცალკეული დებულებები, რომლებიც, პირადად თქვენი ან თქვენი კოლეგების მაგალითითა და გამოცდილებით, ფიქრობთ, რომ განსაკუთრებით საყურადღებოა და საჭიროებს გაუმჯობესებას.

თქვენი პასუხები დაგეგმარება, გამოვავლინოთ სკოლის საერთო საჭიროებები და დაგეგმოთ შესაბამისი განმავითარებელი ღონისძიებები.

შევსებული კითხვარი, გთხოვთ, მიაწოდოთ სკოლის ადმინისტრაციას.

გამოკითხვა ანონიმურია. ამიტომ, მიუთითეთ მხოლოდ, რა საგანს ასწავლით: \_\_\_\_\_

დიდი მადლობა მხარდაჭერისა და თანამშრომლობისთვის!

ცხრილი 1. შარლოტ დენიელსონის სასწავლო ჩარჩო

განზომილება 1: დაგეგმვა და მომზადება	განზომილება 2: საკლასო გარემო	განზომილება 3: ინსტრუქტაჟი / სასწავლო გამოცდილება	განზომილება 4: პროფესიული პასუხისმგებლობა და პრინციპებზე დაფუძნებული სწავლება
<p><b>1a საგნობრივი და პედაგოგიკის ცოდნის გამოყენება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• დისციპლინური ექსპერტიზა</li> <li>• პედაგოგიკის ცოდნა</li> <li>• ინტერდისციპლინური ურთიერთობები და უნარები</li> </ul> <p><b>1b სტუდენტების ცოდნა და შეფასება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• მოსწავლეთა იდენტობის პატივისცემა</li> <li>• სტუდენტების არსებული ცოდნისა და უნარების გააზრება</li> <li>• ბავშვის განვითარების ეტაპების გააზრება</li> <li>• სასწავლო პროცესის და სწავლის განსხვავებების შესახებ ცოდნის არსებობა</li> </ul> <p><b>1c სწავლების შედეგების განსაზღვრა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ღირებულება და შესაბამისობა</li> <li>• კლასის დონის შესაბამისობა სტანდარტებთან</li> <li>• მიზნის სიცხადე</li> <li>• მოსწავლეთა განვითარების მრავალი ასპექტის ინტეგრაცია</li> </ul> <p><b>1d რესურსების ეფექტურად გამოყენება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• სასწავლო მასალა</li> <li>• ტექნოლოგია და ციფრული რესურსები</li> <li>• სტუდენტების მხარდაჭერა</li> </ul>	<p><b>2a ურთიერთპატივისცემასა და მიმდებლობაზე დაფუძნებული გარემოს ჩამოყალიბება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• პოზიტიური ურთიერთობები</li> <li>• მიკუთვნების განცდა</li> <li>• კულტურული სენსიტიურობა</li> <li>• კონფლიქტის პოზიტიური გადაწყვეტა</li> </ul> <p><b>2b სწავლის კულტურის ხელშეწყობა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• მიზანი და მოტივაცია</li> <li>• სწავლის დისპოზიციები</li> <li>• ზემოქმედების უნარის განცდა</li> <li>• მხარდაჭერა და შეუპოვრობა</li> </ul> <p><b>2c მიზანმიმართული გარემოს შენარჩუნება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• პროდუქტიული თანამშრომლობა</li> <li>• სტუდენტის ავტონომია და პასუხისმგებლობა</li> <li>• თანაბარი წვდომა რესურსებზე და მხარდაჭერაზე</li> <li>• არაინსტრუქციული ამოცანები</li> </ul>	<p><b>3a მიზნისა და შინაარსის კომუნიკაცია</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• სწავლის მიზანი და წარმატების კრიტერიუმები</li> <li>• კონკრეტული მოლოდინები</li> <li>• შინაარსის განმარტება</li> <li>• აკადემიური ენის გამოყენება</li> </ul> <p><b>3b კითხვისა და დისკუსიის ტექნიკის გამოყენება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• კრიტიკული აზროვნება და სიღრმისეული სწავლა</li> <li>• მსჯელობა და რეფლექსია</li> <li>• სტუდენტთა მონაწილეობა</li> </ul> <p><b>3c სტუდენტების ჩართვა სწავლაში</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• სწავლის მრავალფეროვანი გამოცდილება</li> <li>• თანამშრომლობა და გუნდური მუშაობა</li> <li>• სასწავლო მასალებისა და რესურსების გამოყენება</li> <li>• ფიქრისა და რეფლექსიის შესაძლებლობები</li> </ul>	<p><b>4a რეფლექსიურ პრაქტიკაში ჩართვა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• თვითშეფასება</li> <li>• ანალიზი და აღმოჩენა</li> <li>• გამოყენება და უწყვეტი გაუმჯობესება</li> </ul> <p><b>4b სტუდენტის პროგრესის დოკუმენტირება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• სტუდენტის პროგრესი ოსტატობისკენ</li> <li>• საზიარო საკუთრება</li> <li>• ჩანაწერების სანდოობა და კონფიდენციალურობა</li> </ul> <p><b>4c ოჯახებისა და თემების ჩართვა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ურთიერთპატივისცემის და მიმდებლობის კულტურა</li> <li>• საზოგადოების ღირებულებები</li> <li>• სასწავლო პროგრამა</li> <li>• სასწავლო გამოცდილებაში ჩართულობა</li> </ul> <p><b>4d წვლილი სასკოლო საზოგადოებისა და კულტურის განვითარებაში</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ურთიერთნდობა და თანამშრომლობა</li> <li>• კვლევისა და ინოვაციების კულტურა</li> <li>• სკოლის მომსახურება</li> </ul>

განზომილება 1: დაგეგმვა და მოზადება	განზომილება 2: საკლასო გარემო	განზომილება 3: ინსტრუქტაჟი / სასწავლო გამოცდილება	განზომილება 4: პროფესიული პასუხისმგებლობა და პრინციპებზე დაფუძნებული სწავლება
<p><b>1e დაგეგმვის თანმიმდევრული ინსტრუქცია</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ამოცანები და აქტივობები</li> <li>• მოქნილი სწავლა</li> <li>• სტუდენტური თანამშრომლობა</li> <li>• სტრუქტურა და ნაკადი</li> </ul> <p><b>1f შეფასებების დიზაინი და ანალიზი</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• სწავლების შედეგებთან შესაბამისობა</li> <li>• კრიტერიუმები და სტანდარტები</li> <li>• განმავითარებელი შეფასებების დაგეგმვა ანალიზი და გამოყენება</li> </ul>	<p><b>2d მხარდამჭერი სტუდენტის პოზიტიური ქცევა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• მოლოდინი სასწავლო საზოგადოების მიმართ</li> <li>• ხასიათის ჩვევების მოდელირება და სწავლება</li> <li>• თვითკონტროლი და კოლექტიური პასუხისმგებლობა</li> </ul> <p><b>2e სასწავლო სივრცეების ორგანიზება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• უსაფრთხოება და ხელმისაწვდომობა</li> <li>• დიზაინი სწავლისა და განვითარებისთვის თანაშექმნა და თანასაკუთრება</li> </ul>	<p><b>3d შეფასების გამოყენება სწავლისთვის</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• წარმატების მკაფიო სტანდარტები</li> <li>• მოსწავლეთა ურთიერთგაგების მონიტორინგი</li> <li>• დროული, კონსტრუქციული გამოხმაურება</li> </ul> <p><b>3e სტუდენტის საჭიროებებზე სწრაფი რეაგირება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• მტკიცებულებებზე დაფუძნებული კორექტირება</li> <li>• მიმდებლობა და პასუხისმგებლობა</li> <li>• განსაზღვრულობა და გამძლეობა</li> </ul>	<p><b>4e პროფესიული ზრდა და განვითარება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ცნობისმოყვარეობა და ავტონომია</li> <li>• კულტურული კომპეტენციის განვითარება</li> <li>• ცოდნისა და უნარების გაძლიერება</li> <li>• უკუკავშირის ძიება და მოქმედება</li> </ul> <p><b>4f მოქმედი სტუდენტების მომსახურება</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ზრუნვა და პატივისცემა</li> <li>• ეთიკური გადაწყვეტილების მიღება</li> <li>• ადვოკატირება</li> </ul>

**ცხრილი 2. კითხვარი „სასწავლო ჩარჩოს“ მიხედვით**

<b>განზომილება 1: დაგეგვა და მომზადება</b>		<b>დიახ</b> ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>1a საგნობრივი და პედაგოგიკის ცოდნის გამოყენება</b>		
<b>დისციპლინური ექსპერტიზა</b> მასწავლებლებს აქვთ სასწავლო დისციპლინის სიღრმისეული ცოდნა. კარგად იცნობენ სტრუქტურებს, ცენტრალურ ცნებებს. ფლობენ კვლევის / ინფორმაციის მოძიების მეთოდებს და უნარებს.		<input type="checkbox"/>
<b>პედაგოგიკის ცოდნა</b> მასწავლებლები ხელმისაწვდომს ხდიან მოსწავლეებისთვის შესაბამის შინაარსს - წინასწარ განიხილავენ საკითხთან დაკავშირებულ გამოცდილებას, შეხედულებებს. ხელს უწყობენ საკითხის გააზრებას მკაფიო წარმოდგენით და პედაგოგიური მიდგომების ადეკვატურად გამოყენებით.		<input type="checkbox"/>
<b>ინტერდისციპლინური ურთიერთობები და უნარები</b> მასწავლებელი ეფექტურად აყალიბებს ინტერდისციპლინურ კავშირებს; ხარისხიანად ქმნის „სწავლების ხარაჩოს“, ხელს უწყობს ცოდნის სხვადასხვა კონტექსტთან დაკავშირებას.		<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>		
<b>1b სტუდენტების ცოდნა და შეფასება</b>		
<b>მოსწავლეთა იდენტობის პატივისცემა</b> სტუდენტების ცხოვრებისეული გამოცდილება მისი იდენტობის, მიზნის, ინტელექტის და ხასიათის ფორმირებისა და განვითარების ფუნდამენტია.		<input type="checkbox"/>
<b>სტუდენტების არსებული ცოდნისა და უნარების გააზრება</b> ახალი ცოდნის დაშენება არსებული ცოდნის გათვალისწინებით ხდება.		<input type="checkbox"/>
<b>ბავშვის განვითარების ეტაპების გააზრება</b> სწავლებაში გათვალისწინებულია ბავშვის განვითარების კოგნიტური, ფიზიკური, ფსიქო-ემოციური და სოციალური ასპექტები.		<input type="checkbox"/>
<b>სასწავლო პროცესის და სასწავლო საჭიროებების განსხვავებების შესახებ ცოდნის არსებობა</b> სასწავლო პროცესში აქტიური ჩართულობის უზრუნველყოფისთვის გათვალისწინებულია სპეციალური, ინდივიდუალური საჭიროებები და შესაძლებლობები, რაც შესაბამის მხარდაჭერაში აისახება.		<input type="checkbox"/>
<b>1c სწავლების შედეგების განსაზღვრა</b>		
<b>ღირებულება და შესაბამისობა</b> სწავლების და ინსტრუქტაჟის ამოცანები საკმარისად ამბიციურია და შინაარსობრივად მნიშვნელოვანი.		<input type="checkbox"/>
<b>სწავლების საფეხურის სტანდარტებთან შესაბამისობა</b> სწავლების შედეგები ასახავს და შეესაბამება სწავლების საფეხურით დაწესებულ სტანდარტს.		<input type="checkbox"/>
<b>მიზნის სიცხადე</b> სწავლების შედეგები ნათლად ასახავს, რისი შესწავლა უნდა მოხდეს, რატომ და როგორ უნდა მოახდინოს მოსწავლემ არსებული ცოდნის დემონსტრირება.		<input type="checkbox"/>
<b>მოსწავლეთა განვითარების მრავალი ასპექტის ინტეგრაცია</b> სწავლების შედეგებში ინტეგრირებული აკადემიური და სოცო-ემოციური განვითარების ასპექტები.		<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>		

განზომილება 1: დაგეგმვა და მომზადება		დიახ (☑)
<b>1d რესურსების ეფექტურად გამოყენება</b>		
<b>სასწავლო მასალა</b> მასწავლებელი იყენებს მაღალი ხარისხის სასწავლო რესურსებს, რაც ხელს უწყობს მოსწავლის ჩართულობის, დახელოვნებისა და სპეციალური საჭიროებების გათვალისწინებას.	<input type="checkbox"/>	
<b>ტექნოლოგია და ციფრული რესურსები</b> ტექნოლოგიისა და ციფრული რესურსების გამოყენება ხელს უწყობს მოსწავლის ჩართულობას და განვითარებას.	<input type="checkbox"/>	
<b>სტუდენტების მხარდაჭერა</b> მასწავლებელი უზრუნველყოფს დამატებით მხარდაჭერას, რაც მიმართულია ინდივიდუალური საჭიროებების და შესაძლებლობების გათვალისწინებით სასწავლო პროცესის გაუმჯობესებაზე.	<input type="checkbox"/>	
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>		
<b>1e დაგეგმვის თანმიმდევრული ინსტრუქცია</b>		
<b>დავალებები და აქტივობები</b> დავალები და აქტივობები სპეციფიკურად უკავშირდება სასწავლო ამოცანებს, უზრუნველყოფს ჩართულობას და აზროვნების პროცესის სტიმულირებას.	<input type="checkbox"/>	
<b>მოქნილი სწავლა</b> სასწავლო მიდგომები და სწავლების სტრატეგიები შეესაბამება ინდივიდუალურ საჭიროებებს.	<input type="checkbox"/>	
<b>თანამშრომლობა</b> მოსწავლეთა ჯგუფების ფორმირება სასწავლო პროცესის განუყოფელი ნაწილია და გუნდში ძლიერი მხარეების გაერთიანებას უწყობს ხელს.	<input type="checkbox"/>	
<b>სტრუქტურა და ნაკადი</b> გაკვეთილები და თემები კარგადაა ურთიერთდაკავშირებული და სასწავლო პროცესის უწყვეტობას და თანმიმდევრულობას უზრუნველყოფს.	<input type="checkbox"/>	
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>		
<b>1f შეფასებების დიზაინი და ანალიზი</b>		
<b>სწავლების შედეგებთან შესაბამისობა</b> შეფასების პრინციპი თანხვედრაშია სასწავლო შედეგებთან და უზრუნველყოფს მოსწავლის პროგრესის შეფასების მკაფიო მტკიცებულებას.	<input type="checkbox"/>	
<b>კრიტერიუმები და სტანდარტები</b> კრიტერიუმები და სტანდარტები მკაფიოდ და ცხადაა ჩამოყალიბებული და გასაგებია მოსწავლისთვის.	<input type="checkbox"/>	
<b>განმავითარებელი შეფასებების დაგეგმვა</b> მასწავლებელი გეგმავს და რეგულარულად ატარებს განმავითარებელ შეფასებას მოსწავლის პროგრესის შესაფასებლად.	<input type="checkbox"/>	
<b>ანალიზი და გამოყენება</b> მასწავლებელი რეგულარულად და გეგმაზომიერად ანალიზებს და იყენებს შეფასების მონაცემებს შემდგომი სასწავლო პროცესის დაგეგმვისთვის.	<input type="checkbox"/>	
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>		

განზომილება 2: საკლასო გარემო	დიახ (☑)
<b>2a ურთიერთპატივისცემასა და მიმდებლობაზე დაფუძნებული გარემოს ჩამოყალიბება</b>	
<b>პოზიტიური ურთიერთობები</b> მასწავლებელი - მოსწავლის ურთიერთქმედება ურთიერთპატივისცემაზეა დამყარებული	<input type="checkbox"/>
<b>მიკუთვნების განცდა</b> მასწავლებელი და მოსწავლეები ქმნიან უნიკალურ თანამეგობრის გარემოს, სადაც გაზიარებულია კოლექტიური იდენტობა და გუნდთან მიკუთვნება, ამასთანავე შენარჩუნებული და აღიარებულია ინდივიდის ღირსება და ინტერესები	<input type="checkbox"/>
<b>კულტურული სენსიტიურობა</b> საკლასო გარემო მორგებულია კულტურულ თავისებურებებზე და მაქსიმალურად ითვალისწინებს მოსწავლეთა ღირებულებებს.	<input type="checkbox"/>
<b>კონფლიქტის პოზიტიური გადაწყვეტა</b> კონფლიქტი იმართება მკაფიო, თანმიმდევრული სტრატეგიით, რომელიც დაფუძნებულია კულტურული თავისებურებების სიღრმისეულ ცოდნასა და გათვალისწინებაზე	<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>	
<b>2b სწავლის კულტურის ხელშეწყობა</b>	
<b>მიზანი და მოტივაცია</b> მასწავლებელიც და მოსწავლესაც მაქსიმალურად მომართულია როგორც შინაარსის გაგებაზე, ასევე პიროვნულ განვითარებაზე.	
<b>სწავლის დისპოზიციები</b> მასწავლებელი საკუთარი ქცევით ახდენს სწორ მოდელირებას, უზრუნველყოფს ჩართულობას და ცდილობს, მაქსიმალური მხარდაჭერა გაუწიოს მოსწავლის სოციალური, ემოციური და აკადემიური ზრდის პროცესებს.	<input type="checkbox"/>
<b>მოსწავლეთა დამოკიდებულება და განწყობა</b> მოსწავლეები გაცნობიერებულად ირჩევენ, მიზანმიმართულად მიმართავენ საკუთარ ენერგიას სასწავლო ამოცანების დამოკიდებულებას, რაც ქმნის სასიამოვნო, მხიარულ და ნაყოფიერ სასწავლო პროცესს და გარემოს.	<input type="checkbox"/>
<b>მხარდაჭერა და შეუპოვრობა</b> მოსწავლეები და მასწავლებელი ურთიერთობენ ურთიერთმხარდაჭერის და თანადგომის პრინციპებით	<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>	
<b>2c მიზანმიმართული გარემოს შენარჩუნება</b>	
<b>პროდუქტიული თანამშრომლობა</b> თანამშრომლობა/კოლაბორაცია მოდელირდება, ისწავლება და მხარდაჭერილია იმგვარად, რომ მოსწავლეები პროდუქტიულად მუშაობენ ჯგუფებში და ეხმარებიან ერთმანეთს.	<input type="checkbox"/>
<b>სტუდენტის ავტონომია და პასუხისმგებლობა</b> დადგენილი სასწავლო წესრიგი ხელს უწყობს მოსწავლეებში პასუხისმგებლობის და დამოუკიდებლობის განვითარებას.	<input type="checkbox"/>
<b>თანაბარი წვდომა რესურსებზე და მხარდაჭერაზე</b> რესურსები შემუშავებულია მოთხოვნების შესაბამისად და ხელმისაწვდომია ყველა სტუდენტისთვის.	<input type="checkbox"/>
<b>არასასწავლო/არაინსტრუქციული დავალებები</b> მასწავლებელი არ ხარჯავს დროს / სასწავლო დროის მინიმუმს ხარჯავს არასასწავლო / არაინსტრუქციული დავალებების შესრულებაზე.	<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>	
<b>2D მხარდაჭერი პოზიტიური სტუდენტის ქცევა</b>	

განზომილება 2: საკლასო გარემო	დიახ (☑)
<b>მოლოდინი სასწავლო საზოგადოების მიმართ</b> მოსწავლეები აქტიურად არიან ჩართულები სასწავლო საზოგადოების მიმართ მოლოდინების ფორმირების და განვითარების პროცესში.	<input type="checkbox"/>
<b>ხასიათის მოდელირება და სწავლება</b> მასწავლებელი მოდელირებით და ექსპლიციტურად ასწავლის მოსწავლეებს მოქალაქეობრივ და ეთიკურ ქცევას.	<input type="checkbox"/>
<b>თვითკონტროლი და კოლექტიური პასუხისმგებლობა</b> მოსწავლეები ეფექტიანად ახორციელებენ საკუთარი ქცევის თვითმონიტორინგს და ურთიერთმხარდაჭერას.	<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>	
<b>2e სასწავლო სივრცეების ორგანიზება</b>	
<b>უსაფრთხოება და ხელმისაწვდომობა</b> სასწავლო სივრცე მორგებულია სპეციალურ საჭიროებებზე და ხელმისაწვდომია ყველა სტუდენტისთვის	<input type="checkbox"/>
<b>დიზაინი სწავლისა და განვითარებისთვის</b> სასწავლო სივრცის დიზაინი მორგებულია სასწავლო საჭიროებებზე	<input type="checkbox"/>
<b>თანაშექმნა და თანასაკუთრება</b> სტუდენტები მონაწილეობენ სასწავლო სივრცის დიზაინის შექმნაში და შესაბამისი ქცევით ახდენენ საკუთარი მიკუთვნებულობის დემონსტრირებას	<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>	

განზომილება 3: ინსტრუქტაჟი / სასწავლო გამოცდილება		დიახ ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>3a მიზნისა და შინაარსის კომუნიკაცია</b>		
<b>სწავლის მიზანი და წარმატების კრიტერიუმები</b> მასწავლებელი ცხადად და მკაფიოდ აცალიბებს და ხსნის სასწავლო მიზნებს და შესაბამის კრიტერიუმებს.		<input type="checkbox"/>
<b>კონკრეტული მოლოდინები</b> მოსწავლეებისთვის ცხადია, რა მოლოდინებია მათ მიმართ და რა ქცევა უნდა განახორციელონ სასწავლო ამოცანების მისაღწევად.		<input type="checkbox"/>
<b>შინაარსის განმარტება</b> შინაარსის მიწოდება ხდება სხვადასხვა ფორმით, სკაფოლდინგის/ხარაჩოს პრინციპის გათვალისწინებით და ჩართულობის საჭირო ხარისხის უზრუნველყოფით.		<input type="checkbox"/>
<b>აკადემიური ენის გამოყენება</b> სასწავლო პროცესში გამოყენებული წერითი და ზეპირი ენა/მეტყველება ზუსტია, შეესაბამება სწავლების საფეხურის მოთხოვნებს, მოსწავლეთა სპეციალურ და აკადემიურ საჭიროებებს.		<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>		
<b>3b კითხვისა და დისკუსიის ტექნიკის გამოყენება</b>		
<b>კრიტიკული აზროვნება და სიღრმისეული სწავლა</b> სასწავლო პროცესში დასმული შეკითხვები და წარმართული დისკუსია ხელს უწყობს კრიტიკული აზროვნების პროვოცირებას, გულისხმობს მრავალი პასუხის არსებობას.		<input type="checkbox"/>
<b>მსჯელობა და რეფლექსია</b> სასწავლო პროცესში დასმული კითხვები და წარმართული დისკუსია ხელს უწყობს მასალის გააზრებას, იდეების გენერირებას და საკუთარი აზრის ჩამოყალიბებას.		<input type="checkbox"/>
<b>მოსწავლეთა მონაწილეობა</b> მოსწავლეები აქტიურად ერთვებიან პროცესში, სვამენ შეკითხვებს, აზრის გამოხატვისკენ უბიძგებენ ერთმანეთს და იცავენ ურთიერთპატივისცემის პრინციპებს.		<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>		
<b>3c სტუდენტების ჩართვა სწავლაში</b>		
<b>სწავლის მრავალფეროვანი გამოცდილება</b> მოსწავლეები სასწავლო პროცესში, დავალებების შესრულების დროს აქტიურად არიან ჩართულები ინტელექტუალურ პროცესში.		<input type="checkbox"/>
<b>თანამშრომლობა და გუნდური მუშაობა</b> მოსწავლეთა კოლაბორაცია სასწავლო პროცესის საკვანძო ელემენტია.		<input type="checkbox"/>
<b>სასწავლო მასალებისა და რესურსების გამოყენება</b> სასწავლო მასალებისა და რესურსების გამოყენება ხელს უწყობს მოსწავლეთა ინტელექტუალურ ჩართულობას და შინაარსის სიღრმისეულ გააზრებას.		<input type="checkbox"/>
<b>ფიქრისა და რეფლექსიის შესაძლებლობები</b> ინდივიდუალური აქტივობები, დავალებები და სასწავლო ინსტრუქციები ქმნის სასწავლო მასალის გააზრების, რეფლექსიის და წვდომის მრავალფეროვან და მდიდარ შესაძლებლობას.		<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>		
<b>3D შეფასების გამოყენება სწავლისთვის</b>		
<b>წარმატების მკაფიო სტანდარტები</b> სამუშაოს მაღალი ხარისხით შესრულების სტანდარტები მკაფიო და ცხადია როგორც მოსწავლეებისთვის, ასევე მასწავლებლებისთვის.		<input type="checkbox"/>
<b>მოსწავლეთა პროგრესის მონიტორინგი</b> მასწავლებელი და მოსწავლეები მუდმივად ახდენენ სასწავლო მიზნების შესრულების პროგრესის მონიტორინგის და ქმნიან ცხად მტკიცებულებებს.		<input type="checkbox"/>

განზომილება 3: ინსტრუქტაჟი / სასწავლო გამოცდილება		დიახ ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>დროული, კონსტრუქციული გამოხმაურება</b> უკუკავშირი მრავალმხრივია, ზუსტია და ემსახურება მოსწავლის მიერ სასწავლო მიზნების მიღწევის სწორ გააზრებას. უკუკავშირის პროცესში თავად მოსწავლეებიც არიან ჩართულები.		<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>		
<b>3e სტუდენტის საჭიროებებზე მოქნილად რეაგირება</b>		
<b>მტკიცებულებებზე დაფუძნებული კორექტირება</b> მასწავლებელი მუდმივად მზად არის, შეცვალოს სწავლების მიდგომა და ინსტრუქტაჟი, მოსწავლეების შეკითხვების, გააზრების ხარისხის და საჭიროებების შესაბამისად.		<input type="checkbox"/>
<b>მიმდებლობა და პასუხისმგებლობა</b> მასწავლებელი მზად არის, სწრაფად შეცვალოს სწავლების სტრატეგია, მოსწავლეების ქმედებების და საჭიროებების საპასუხოდ.		<input type="checkbox"/>
<b>განსაზღვრულობა და გამძლეობა</b> მიუხედავად ინდივიდუალური სირთულეებისა, სპეციალური საჭიროებების გათვალისწინებით, მასწავლებელი თანმიმდევრულად, მიზანმიმართულად ცდილობს, მიაღწიოს სასურველ სასწავლო შედეგს.		<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დიახ:</b>		

განზომილება 4: პროფესიული პასუხისმგებლობები /პრინციპებზე დაფუძნებული სწავლება	დაახ ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>4a რეფლექსიურ პრაქტიკაში ჩართვა</b>	
<b>თვითშეფასება</b> მასწავლებელი ხარისხზე ორიენტირებული სწავლებისას, იყენებს აქტივობებს და შეფასების შედეგებს როგორც მტკიცებულებებს- სასწავლო მიზნების შესრულების შესაფასებლად.	<input type="checkbox"/>
<b>ანალიზი და აღმოჩენა</b> მოსწავლეთა მხრიდან სასწავლო ამოცანების უკეთ მისაღწევად, თვითანალიზზე დაყრდნობით, მასწავლებელი ცდილობს, აქტიურად გამოიყენოს ალტერნატიული მიდგომები, შეცვალოს საკუთარი ქცევა, მეთოდები და დამოკიდებულებები.	<input type="checkbox"/>
<b>გამოყენება და უწყვეტი გაუმჯობესება</b> მასწავლებელი მუდმივად ნერგავს ახალ მიდგომებს, რაც მიმართულია თითოეული მოსწავლის შედეგის გაუმჯობესებაზე.	<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დაახ:</b>	
<b>4b სტუდენტის პროგრესის დოკუმენტირება</b>	
<b>სტუდენტის პროგრესი</b> მასწავლებელი ახდენს მოსწავლის პროგრესის რეგულარულ და ზუსტ დოკუმენტირებას. არსებულ ინფორმაციას უზიარებს ყველა დაინტერესებულ მხარეს.	<input type="checkbox"/>
<b>გაზიარებული პასუხისმგებლობა</b> მოსწავლეები რეგულარულად საუბრობენ საკუთარ პროგრესზე და მიღწევებზე მასწავლებლებთან და მეურვეებთან, რაც ხელს უწყობს სასწავლო მიზნების მიმართულებით პროგრესის მონიტორინგს.	<input type="checkbox"/>
<b>ჩანაწერების სანდოობა და კონფიდენციალურობა</b> მასწავლებელი რეგულარულად აგროვებს, აწესრიგებს და აზიარებს დოკუმენტირებულ ინფორმაციას, რომელიც ზუსტია და ხელმისაწვდომი მშობლებისა და მოსწავლეებისთვის.	<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დაახ:</b>	
<b>4c ოჯახებისა და თემების ჩართვა</b>	
<b>ურთიერთპატივისცემის და მიმდებლობის კულტურა</b> მასწავლებლის ინტერაქცია მშობლებთან, მოსწავლეებთან და სასკოლო თემთან დამყარებულია კულტურული თავისებურებების და ღირებულებების სიღრმისეულ ცოდნასა და გათვალისწინებაზე.	<input type="checkbox"/>
<b>საზოგადოების ღირებულებები</b> სასწავლო გამოცდილება და გარემო შეესაბამება სასწავლო თემის გაზიარებულ ფასეულობებს და ერთიან ხედვას.	<input type="checkbox"/>
<b>სასწავლო პროგრამა</b> პროგრამის მხარდაჭერი სისტემები და პროცესები უზრუნველყოფს თემის ჩართულობას როგორც შენატანის გაწევის, ასევე რეგულარული, ადეკვატური უკუკავშირის გზით.	<input type="checkbox"/>
<b>სასწავლო გამოცდილებაში ჩართულობა</b> მასწავლებელი ცდილობს, დააკავშიროს მოსწავლის სასკოლო და არასასკოლო ცხოვრებისეული გამოცდილება და კონტექსტი და ამით ხელი შეუწყოს სწავლების ამოცანების ინტეგრაციას პარტნიორობის და ურთიერთობების განვითარებაში.	<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დაახ:</b>	
<b>4d წვლილი სასკოლო საზოგადოების და კულტურის განვითარებაში</b>	
<b>ურთიერთნდობა და თანამშრომლობა</b> მასწავლებელი მიზანმიმართულად ავითარებს კავშირებს და აყალიბებს ნდობის გარემოს, როგორც მოსწავლეებში, ასევე კოლეგებთან.	<input type="checkbox"/>
<b>კვლევისა და ინოვაციების კულტურა</b> მასწავლებლები მუდმივად ზრუნავენ განვითარების და ინოვაციური კულტურის ჩამოყალიბებაზე, პრობლემებსა და მათი გადაჭრის გზებზე მსჯელობითა და ახალი ხერხების აღმოჩენით.	<input type="checkbox"/>

განზომილება 4: პროფესიული პასუხისმგებლობები /პრინციპებზე დაფუძნებული სწავლება	დაახ ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<p><b>სკოლის განვითარებაზე ზრუნვა</b>                      მასწავლებელი საკუთარ საქმიანობაში ცდილობს, გასცდეს სასწავლო ოთახს და წვლილი შეიტანოს სკოლის განვითარებაში - სხვადასხვა ინიციატივებში, პროექტებსა და ინოვაციურ წამოწყებებში ჩართულობით</p>	<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დაახ:</b>	
<b>4e პროფესიული ზრდა და განვითარება</b>	
<p><b>ცნობისმოყვარეობა და ავტონომია</b>                      მასწავლებელი ცდილობს, აღმოაჩინოს საკუთარი პროფესიული და პიროვნული განვითარების ზონა და იმუშაოს ამ მიმართულებით.</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>კულტურული კომპეტენციის განვითარება</b>                      მასწავლებელი ცდილობს, გაიდრმოს ცოდნა და კომპეტენცია თემის და სასკოლო საზოგადოების კულტურული თავისებურებების შესახებ.</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>ცოდნისა და უნარების გაძლიერება</b>                      მუდმივად ზრუნავს საკუთარი პროფესიული, პედაგოგიური და საგნობრივი კომპეტენციის ამაღლებაზე და უზიარებს საკუთარ გამოცდილებას კოლეგებს.</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>უკუკავშირის ძიება და მოქმედება</b>                      მუდმივად ცდილობს, მიიღოს ობიექტური უკუკავშირი საკუთარი პროფესიული საქმიანობის შესახებ და გამოიყენოს ეს ინფორმაცია განვითარების მიზნებისთვის.</p>	<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დაახ:</b>	
<b>4f მომსახურება და მოსწავლეების ინტერესებზე ზრუნვა</b>	
<p><b>ზრუნვა და კეთილსინდისიერება</b>                      მასწავლებელი მუდმივად ცდილობს, იყოს კეთილსინდისიერი, მზრუნველი და გულწრფელი როგორც მოსწავლეებთან, ასევე კოლეგებთან ურთიერთქმედებაში.</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>ეთიკური გადაწყვეტილების მიღება</b>                      მუდმივად ცდილობს, მიიღოს აწონ-დაწონილი, სწორი გადაწყვეტილებები, განსაკუთრებით, როდესაც საკითხი და გარემოებები რთული და კომპლექსურია.</p>	<input type="checkbox"/>
<p><b>ადვოკატირება</b>                      მასწავლებელი მუდმივად ცდილობს, დაიცვას მოსწავლეთა და მშობელთა ინტერესები და იმოქმედოს ამ ინტერესების გათვალისწინებით.</p>	<input type="checkbox"/>
<b>სულ პასუხი დაახ:</b>	

..

## დანართი 2. ორგანიზაციული გარემოს შეფასება

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებასთან მიმართებაში ორგანიზაციული გარემოს მახასიათებლები დაკავშირებულია:

- გავლენასთან, რომელსაც მასწავლებლის პროფესიულ საქმიანობაზე ახდენს მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა და ინფრასტრუქტურა (მაგალითად, პედაგოგებისთვის განკუთვნილი, შესაბამისად აღჭურვილი და კეთილმოწყობილი სამუშაო სივრცე);
- ზემოქმედებასთან, რომელსაც ახდენს სკოლაში არსებული ფსიქოლოგიური გარემო მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებაზე, ემოციურ მდგომარეობასა და ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე.

ჯგუფური შეხვედრის დროს მასწავლებლები აფასებენ, რამდენად ხელშემწყობია მათი პროფესიული საქმიანობის განვითარებისა და ფსიქო-ემოციური კეთილდღეობისთვის სკოლაში არსებული გარემო და პირობები. ჯგუფური მუშაობის პროცესში ისინი იყენებენ „ორგანიზაციული გარემოს შეფასების სახელმძღვანელოს“ (იხილე „ცხრილი 3. ორგანიზაციული გარემოს შეფასების სახელმძღვანელო“).

**ცხრილი 3. ორგანიზაციული გარემოს შეფასების სახელმძღვანელო**

N	განხილვის საგანი /სადისკუსიო კითხვა	კომენტარი
1	პედაგოგებისთვის განკუთვნილი სამუშაო სივრცე (არსებობს თუ არა, რამდენად კეთილმოწყობილია, სახეზეა თუ არა შესაბამისი აღჭურვილობა თუ სხვა მსგავსი)	
2	მასწავლებელთა ურთიერთდამოკიდებულებით განპირობებული ფსიქოლოგიური კლიმატი (კოლეგიალური ურთიერთობები, ჰორიზონტალური კომუნიკაცია და კოორდინაცია, გუნდური მუშაობა, ბალანსი ურთიერთდამარებასა და კონკურენციას შორის, კონფლიქტები თუ სხვა მსგავსი)	
3	სკოლაში არსებული ორგანიზაციული კულტურა და მართვის პრაქტიკა (მონაწილეობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, განსაზღვრულ უფლება-მოვალეობათა დელეგირება, ბალანსი სამუშაო ამოცანებსა და ურთიერთობაზე ორიენტაციას შორის თუ სხვა მსგავსი)	
4	დასვენებისა და სოციალიზაციის შესაძლებლობები, რომელსაც სკოლა სთავაზობს მასწავლებელს	
5	ბალანსი პირად ცხოვრებასა და სკოლაში პროფესიულ საქმიანობას შორის	

### დანართი 3. ინფორმაციის წყაროების ილუსტრაციული სია

სკოლის საქმიანობისა და განვითარების პრიორიტეტების ზოგადი მიმოხილვისათვის ინფორმაციის წყაროდ შესაძლოა გამოყენებულ იქნას:

- პედაგოგების ინდივიდუალური თვითშეფასება;
- საგაკვეთილო პროცესზე დაკვირვება;
- სკოლის საჭიროებების კვლევა;
- მასწავლებლის პორტფოლიო;
- მოსწავლეთა შეფასება და მიღწევების ანალიზი;
- კმაყოფილების კვლევა;
- მოსწავლეების, მშობლების და სკოლის პერსონალის მოსაზრებები;
- კათედრების დონეზე კურიკულუმის შესრულებაზე რეფლექსიის შედეგები;
- სკოლის ფოკუსირებული თვითშეფასება.

#### დანართი 4. სამუშაო შეხვედრის ორგანიზების ზოგადი ინსტრუქცია

##### სამუშაო შეხვედრის მიზანი და ფორმატი

სამუშაო შეხვედრა, რომელსაც „თანა-შექმნის გუნდი“ მართავს მასწავლებლებთან, სასკოლო გეგმის შემუშავების მექანიზმის კრიტიკულად მნიშვნელოვანი ნაბიჯია. შეხვედრის მიზანია მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების ინდივიდუალურ საჭიროებათა და სკოლის შიდაორგანიზაციული გარემოს თავისებურებათა ერთობლივი განხილვა და მიმდინარე წლისთვის საერთო პრიორიტეტულ მიმართულებებზე აზრის შეჯერება.

##### სამუშაო შეხვედრის ჩატარების წინაპირობა

როგორც აღინიშნა, სამუშაო შეხვედრას წინ უძღვის მასწავლებელთა ანონიმური ინდივიდუალური გამოკითხვა, სადაც ყველა პედაგოგს ეძლევა შესაძლებლობა, ერთი მხრივ, გაიაზროს საკუთარი პროფესიული განვითარების საჭიროებები, მოახდინოს თვითრეფლექსია და შეაფასოს საკუთარი განვითარების პოტენციალი, მეორე მხრივ, გამოავლინოს სკოლის შიდა-ორგანიზაციულ გარემოში არსებული შესაძლებლობები თუ გამოწვევები სკოლის ბაზაზე მათ უწყვეტ პროფესიულ განვითარებასთან კავშირში.

„თანაშექმნის გუნდი“ აჯამებს გამოკითხვის შედეგებს სამუშაო შეხვედრამდე. ამოცანაა, დადგინდეს პროფესიული განვითარების საჭიროებები, რომელიც საერთოა მასწავლებელთა შედარებით დიდი ნაწილისთვის, განისაზღვროს სკოლის შიდაორგანიზაციული გარემოს შესაძლებლობები თუ გამოწვევები, რომელიც პედაგოგიური კოლექტივისთვის მნიშვნელოვანია.

##### სამუშაო შეხვედრის მონაწილეთა რაოდენობა და ჩართულობა

სამუშაო შეხვედრის მონაწილეთა რეკომენდებული რაოდენობაა 12-16 ადამიანი (არაუმეტეს 20 და არანაკლებ 8 ადამიანისა). ეს მნიშვნელოვანია, რათა დაცული იყოს შეხვედრის თანამონაწილეობითი ხასიათი. მოდერატორის ამოცანაა, მონაწილეებმა იმუშაონ შედეგზე ორიენტირებულად, კარგად გაიაზრონ თითოეული ნაბიჯის მნიშვნელობა და შეთავაზებული მეთოდი.

##### სამუშაო შეხვედრის ნაბიჯები

სამუშაო შეხვედრის ნაბიჯებია: გახსნა; პრიორიტეტების გამოვლენა; პრიორიტეტების განხილვა; დახურვა (იხილე „ცხრილი 4. სამუშაო შეხვედრის ილუსტრაციული პროგრამა და განრიგი“):

- შეხვედრის გახსნა. შეხვედრას ხსნის სკოლის დირექტორი, რომელიც ესალმება მონაწილეებს და მოკლედ მიმოიხილავს სასკოლო გეგმის შემუშავების ძირითად ეტაპებსა და მიზნებს. მოდერატორი გააცნობს შეხვედრის მონაწილე მასწავლებლებს დღის წესრიგს და მუშაობის წესებს.
- გამოკითხვის შედეგების გაცნობა. „თანაშექმნის გუნდი“ პრეზენტაციის სახით წარმოადგენს მასწავლებელთა ანონიმური გამოკითხვის შედეგებს.
- პრიორიტეტების გამოვლენა. გამოიყენება ნომინალური ჯგუფის ტექნიკა. მონაწილეები იყოფიან ოთხ ჯგუფად. ყველა ჯგუფს ურიგდება სასკოლო გეგმის პრიორიტეტების შაბლონი (იხილე „ცხრილი 5. სასკოლო გეგმის პრიორიტეტები“). ჯგუფის დავალებაა მასწავლებელთა გამოკითხვის შედეგების გათვალისწინებით, შაბლონის დახმარებით ამოარჩიოს 2-5 შესაძლო პრიორიტეტი, რომელიც მათი აზრით, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პროფესიული განვითარების ხელშეწყობისთვის. ჯგუფმა უნდა დაასაბუთოს თავისი მოსაზრებები და მოამზადოს მოკლე პრეზენტაცია.
- პრიორიტეტების განხილვა. ჯგუფები რიგ-რიგობით წარადგენენ მოსაზრებებს პრეზენტაციების სახით. შემდეგ იმართება პლენარული დისკუსია. თითო მონაწილეს ეთმობა დაახლოებით 15-25 წუთი. ჯგუფი ცდილობს, მოისმინოს ყველა მონაწილის მოსაზრება. მოდერატორი წარმართავს დისკუსიას და ახდენს მის დოკუმენტირებას.
- შეხვედრის დახურვა. ჯამდება შედეგები და განისაზღვრება შემდგომი ნაბიჯები. მოდერატორი აჯამებს შეხვედრის შედეგებს, მაღლობას უხდის მონაწილეებს ჩართულობისთვის და აცნობს ჯგუფის წევრებს შემდგომ ნაბიჯებს.

## თანამონაწილეობა

მნიშვნელოვანია ჯგუფის ყოველი წევრის წვლილი, ამიტომ გადამწყვეტია ფსიქოლოგიური ატმოსფერო. მოდერატორის ფუნქციაა, წახალისოს გულახდილი საუბარი, მოსაზრებათა მრავალფეროვნება, მცდელობა სიტუაცია და ვითარება სხვადასხვა არასტანდარტულ ჭრილში იყოს დანახული. აუცილებელია, მონაწილეები ყურადღებით უსმენდნენ ერთმანეთს და გაითვალისწინონ თავიანთი კოლეგების აზრი იმ შემთხვევაშიც, როცა არ ეთანხმებიან მას.

## ოთახი და თვალსაჩინო მასალა

სასურველია, პროცესი მიმდინარეობდეს კომფორტულ გარემოში. ამისათვის საჭიროა საკმარისი სივრცე, განათება და მშვიდი გარემო. სამუშაო შეხვედრის წარმატება დიდ წილად დამოკიდებულია თვალსაჩინო მასალაზე. შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას პერსონალური კომპიუტერი, სადაც მოდერატორი მსჯელობის პროცესშივე ინიშნავს გამოთქმულ მოსაზრებებს და პროექტორის მეშვეობით აშუქებს მათ ეკრანზე. შესაძლებელია მოდერატორმა გამოიყენოს ეგრეთ წოდებული „მეტაპლანის“ ტექნიკა, როდესაც მონაწილეები მუშაობენ ფერადი ბარათების გამოყენებით.

## მოდერატორის როლი

მოდერატორის ამოცანაა რჩევა, კითხვების დასმა და ყურადღების გამახვილება ამა თუ იმ მნიშვნელოვან საკითხზე და არა მითითება თუ საკუთარი შეხედულებების თავსმოხვევა.

ცხრილი 4. სამუშაო შეხვედრის ილუსტრაციული პროგრამა და განრიგი

დრო (წთ)	საკითხი	მეთოდი / პროცესის აღწერა	პასუხისმგებელი	დამზარე მასალა
30	შეხვედრის გახსნა	<ul style="list-style-type: none"> <li>მისალმება;</li> <li>სასკოლო გეგმის შემუშავების ძირითად ეტაპებისა და მიზნების მოკლე მიმოხილვა;</li> <li>დღის წესრიგისა და მუშაობის წესების შეთანხმება.</li> </ul>	სკოლის დირექტორი მოდერატორი	დიდი თეთრი ქაღალდი
45	გამოკითხვის შედეგების გაცნობა	<ul style="list-style-type: none"> <li>მასწავლებელთა ანონიმური გამოკითხვის შედეგების წარდგენა;</li> <li>კითხვა-პასუხი ამა თუ იმ საკითხის დაზუსტების ან დამატებითი განმარტების მიზნით.</li> </ul>	„თანაშემქმნის გუნდი“	PPT პრეზენტაცია
45	პრიორიტეტების გამოვლენა	<ul style="list-style-type: none"> <li>მცირე ზომის ჯგუფების ფორმირება;</li> <li>მცირე ზომის ჯგუფისათვის დავალების განსაზღვრა;</li> <li>სასკოლო გეგმის 2-5 შესაძლო პრიორიტეტის გამოვლენა ნომინალური ჯგუფის ტექნიკის გამოყენებით;</li> <li>გამოვლენილი პრიორიტეტების დასაბუთება;</li> <li>ჯგუფური ნამუშევრის პრეზენტაციის მომზადება.</li> </ul>	მოდერატორი მონაწილეები	შაბლონი „სასკოლო გეგმის პრიორიტეტები“ თვალსაჩინო მასალა დამზადებული ფერადი ბარათებით ან PPT პრეზენტაციის სახით
15	შესვენება	-	-	-
60	პრიორიტეტების განხილვა	<ul style="list-style-type: none"> <li>ჯგუფური ნამუშევრების პრეზენტაცია;</li> <li>კითხვა-პასუხი ამა თუ იმ საკითხის დაზუსტების ან დამატებითი განმარტების მიზნით;</li> <li>პლენარული დისკუსია.</li> </ul>	მონაწილეები მოდერატორი	პლენარული დისკუსიის დროს გამოთქმული მოსაზრებების ჩანაწერები
15	შეხვედრის დახურვა	<ul style="list-style-type: none"> <li>შედეგების შეჯამება;</li> <li>შემდგომი ნაბიჯების შეთანხმება;</li> <li>დამშვიდობება.</li> </ul>	მოდერატორი	-

ცხრილი 5. სასკოლო გეგმის პრიორიტეტები

დომენი და პრიორიტეტები	დასაბუთება
<b>1. უწყვეტი პროფესიული განვითარება</b>	
<b>1.1: დაგეგმვა და მომზადება</b>	
პრიორიტეტი 1: ...	
პრიორიტეტი 2: ...	
პრიორიტეტი ...	
<b>1.2: საკლასო გარემო</b>	
პრიორიტეტი 1: ...	
პრიორიტეტი 2: ...	
პრიორიტეტი ...	
<b>1.3: ინსტრუქტაჟი</b>	
პრიორიტეტი 1: ...	
პრიორიტეტი 2: ...	
პრიორიტეტი ...	
<b>1.4: პროფესიული პასუხისმგებლობა</b>	
პრიორიტეტი 1: ...	
პრიორიტეტი 2: ...	
პრიორიტეტი ...	
<b>2. ორგანიზაციული განვითარება</b>	
<b>2.1. მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა</b>	
პრიორიტეტი 1: ...	
პრიორიტეტი 2: ...	
პრიორიტეტი ...	
<b>2.2. ფსიქოლოგიური კლიმატი</b>	
პრიორიტეტი 1: ...	
პრიორიტეტი 2: ...	
პრიორიტეტი ...	

## დანართი 5. მულტიფაქტორული ანალიზი

პრიორიტეტების დასადგენად შესაძლოა გამოყენებულ იქნას მულტიფაქტორული ანალიზი (იხილეთ „ცხრილი 6. მულტიფაქტორული ანალიზის მატრიცა“). იგი შესაძლოა პრიორიტეტების შეფასების საშუალებას იძლევა. შეფასება შეიძლება განხორციელდეს ინდივიდუალურად ან ჯგუფურად. მატრიცა განსაკუთრებით სასარგებლოა, როდესაც გადაწყვეტილების მიღებისას საჭიროა გავითვალისწინოთ რამდენიმე ფაქტორის ზეგავლენა და შევასოთ თითოეულის მნიშვნელობა.

მატრიცის გამოყენებისათვის საჭიროა:

- განისაზღვროს შესაძლო პრიორიტეტები. შესაძლო პრიორიტეტები განისაზღვრება სამუშაო შეხვედრის დროს, წარმოადგენს ღონისძიებათა ერთობლიობას მიმართულს გამოვლენილ საჭიროებათა გადაჭრაზე თუ სკოლის შიდაორგანიზაციული გარემოს განვითარებაზე. ისინი ჩამოიწერება მატრიცის ზედა მწკრივში.
- განისაზღვროს კრიტერიუმები. კრიტერიუმები შესაძლოა განისაზღვროს გონებრივი იერიშის გზით „თანაშექმნის გუნდის“ მიერ. კრიტერიუმის ფორმულირება უნდა იყოს გასაგები და ერთმნიშვნელოვანი მულტიფაქტორული ანალიზის პროცესში ჩართული ყველა პირისათვის. კრიტერიუმები უნდა ჩამოიწეროს პირველ მარცხენა სვეტში. კრიტერიუმების ნიმუშები: „შესაბამისობა სკოლის სტრატეგიასთან“, „საკითხის აქტუალობა პედაგოგებისათვის“, „ხარჯი-ეფექტის გონივრული შეფარდება“ და სხვა.
- ქულების სისტემის განსაზღვრა. შეფასებისათვის „თანაშექმნის“ გუნდი უნდა შეთანხმდეს ქულების სისტემაზე. ამისათვის უნდა განისაზღვროს შესაბამისი სკალა (მაგალითად, 1-დან 5-მდე). გუნდის ყველა წევრისათვის სკალა უნდა იყოს გასაგები.
- წონის განსაზღვრა. ყოველი კრიტერიუმისათვის, მისი მნიშვნელობის მიხედვით „თანაშექმნის გუნდმა“ უნდა განსაზღვროს წონა. წონა უნდა იყოს რიცხვი 0 -დან 1-მდე. ყველა კრიტერიუმის წონების ჯამი უნდა შეადგენდეს 1.
- შეფასება კრიტერიუმების მიხედვით. ყოველი შესაძლო პრიორიტეტი ფასდება ქულით შესაბამისი კრიტერიუმის მიხედვით. თუ მულტიფაქტორული ანალიზი ხორციელდება ჯგუფის მიერ, ქულობრივი შეფასება შეადგენს ჯგუფის წევრების ქულობრივ შეფასებათა საშუალო არითმეტიკულს ან კონსენსუსის შედეგს.
- საშუალო შეწონილის გამოანგარიშება. ყოველი შესაძლო პრიორიტეტისათვის ქულობრივი შეფასება ყოველი კრიტერიუმის მიხედვით უნდა გამრავლდეს შესაბამისი კრიტერიუმის წონაზე და დაჯამდეს. ჯამს ეწოდება საშუალო შეწონილი ქულა.
- პრიორიტეტის შერჩევა. პრიორიტეტის შერჩევა ხდება საშუალო შეწონილი ქულის მიხედვით. უფრო მიმზიდველია ის შესაძლო პრიორიტეტი, რომლის საშუალო შეწონილი ქულა მეტია.

სკოლის სიდიდის მიხედვით, პროცესი შეიძლება ვარიირდეს. მაგალითად, დიდ სკოლებში საჭიროებების დასადგენად შესაძლებელია ჩატარდეს 5-6 შეხვედრა, ხოლო არჩევანი მულტიფაქტორული მატრიცის მიხედვით გაკეთდეს „თანაშექმნის გუნდის“ ცალკე შეხვედრის ფორმატში.

ცხრილი 6. მულტიფაქტორული ანალიზის მატრიცა

კრიტერიუმი $q_i$	წონა $\omega_i$	შესაძლო პრიორიტეტი A	შესაძლო პრიორიტეტი B	შესაძლო პრიორიტეტი C
კრიტერიუმი $q_1$	$\omega_1$	$q_{1A} \times \omega_1$	$q_{1B} \times \omega_1$	$q_{1C} \times \omega_1$
კრიტერიუმი $q_2$	$\omega_2$	$q_{2A} \times \omega_2$	$q_{2B} \times \omega_2$	$q_{2C} \times \omega_2$
კრიტერიუმი $q_3$	$\omega_3$	$q_{3A} \times \omega_3$	$q_{3B} \times \omega_3$	$q_{3C} \times \omega_3$
კრიტერიუმი $q_{\dots}$	$\omega_{\dots}$	$q_{\dots A} \times \omega_{\dots}$	$q_{\dots B} \times \omega_{\dots}$	$q_{\dots C} \times \omega_{\dots}$
კრიტერიუმი $q_n$	$\omega_n$	$q_{nA} \times \omega_n$	$q_{nB} \times \omega_n$	$q_{nC} \times \omega_n$
<b>ჯამური რეიტინგი:</b>		$\sum_{i=1}^N q_{iA} \times \omega_i$	$\sum_{i=1}^N q_{iB} \times \omega_i$	$\sum_{i=1}^N q_{iC} \times \omega_i$

ქულები: 5 = მაღალი, 3 = საშუალო, 1 = დაბალი

## დანართი 6. პროფესიული განვითარების ღონისძიებათა ილუსტრაციული სია

ქვემოთ, მოკლედ არის აღწერილი სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების შესაძლო მეთოდების და მიდგომების რამდენიმე ვერსია. რა თქმა უნდა, მოცემული მეთოდების ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, თუმცა ყველა აღწერილი ფორმა თავისი ხასიათით მონაწილეობითა, ხარჯეფექტური და რაც მთავარია, ხელს უწყობს სკოლაში პედაგოგებს შორის ურთიერთმხარდაჭერის პრაქტიკის გაძლიერებას.

აღნიშნული ფორმების გარდა, გეგმის შემუშავებაში შეიძლება გამოვიყენოთ ისეთი ფართოდ ცნობილი და აპრობირებული მეთოდები, როგორცაა ტრენინგი, კონსულტაცია, კონფერენციები, სემინარები, ლექციები, კურსები, რომელთა განხორციელება შესაძლებელია როგორც შიდა რესურსის, ასევე მოწვეული ექსპერტების / გარე რესურსის გამოყენებით.

ასევე, საინტერესოა სკოლებს შორის ურთიერთმხარდაჭერის და ცოდნა /გამოცდილების გაზიარების მექანიზმების გამოყენებაც.

### პრაქტიკის კვლევა

პრაქტიკის კვლევა არის საკუთარი პრაქტიკის გაუმჯობესების სტრუქტურირებული პროცესი, რომელიც ხორციელდება კვლევის, ცდისა და კრიტიკული რეფლექსიის საფუძველზე. ეს მეთოდი მიმართულია პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებული პრაქტიკული პრობლემებისთვის შესაძლო გადაწყვეტების პოვნაზე.

პრაქტიკის კვლევის ერთ-ერთ საკვანძო პრინციპს წარმოადგენს ციკლური ხასიათი. იგი ეყრდნობა დაშვებას, რომ პრაქტიკის გაუმჯობესება არ მიიღწევა სწორხაზოვნად. საჭიროა, მრავალჯერ განმეორდეს პრაქტიკის გაუმჯობესების ციკლის ძირითადი ნაბიჯები (Cohen et al., 2017) :

- პრობლემის იდენტიფიცირება (ეს ეტაპი კვლევითი ჯგუფის/პრაქტიკოსების მიერ პრობლემის განსაზღვრას გულისხმობს);
- დიაგნოსტიკური კვლევა (ამ ეტაპზე, კვლევის სხვადასხვა მეთოდის (მაგ. დაკვირვება, გამოკითხვა, ინტერვიუები და დისკუსიები დაინტერესებულ მხარეებთან) ხდება პრობლემის გამომწვევი მიზეზების დადგენა, ისევე როგორც ამ პრობლემის დაძლევის საუკეთესო პრაქტიკების ანალიზი);
- ინტერვენციების დაგეგმვა და განხორციელება (პრაქტიკის კვლევაში ჩართული ჯგუფი შეიმუშავებს ცვლილებების გეგმას);
- ინტერვენციის შეფასება (ამ ეტაპზე, კვლევის სხვადასხვა მეთოდის გამოყენებით. ხდება განხორციელებული ცვლილებების წარმატების შეფასება. ინტერვენციების შეფასებისას გამოვლენილი დასკვნები ახალი პრობლემის და გამოწვევების იდენტიფიცირებისა და ახალი ციკლის დაწყების საფუძველია.

პრაქტიკის კვლევის ციკლი, ერთჯერადად ფოკუსირებულია მხოლოდ ერთი, კონკრეტული პრობლემის გადაწყვეტაზე. კვლევის პროცესში ჩართულია ყველა დაინტერესებული მხარე და გადაწყვეტილებები მიიღება ერთობლივად, ყველა ჩართული მხარის შეთანხმების საფუძველზე.

პრაქტიკის კვლევის ციკლი, მოიცავს ინტერვენციების შეფასებას. ცალკეული ციკლი, ჩვეულებრივ, საკმაოდ ხანგრძლივია და რამდენიმე თვიდან ერთ წლამდე შეიძლება გაგრძელდეს.

პრაქტიკის კვლევა, როგორც მეთოდი, არ წარმოქმნილა საგანმანათლებლო სფეროს წიაღში, შესაბამისად, მისი განხორციელების პროცედურა უფრო ზოგადია და შესაძლებელია მიმართული იყოს არა მხოლოდ სასწავლო პროცესის, არამედ სხვა თანმდევი პროცესების გაუმჯობესებისათვის სკოლის ეკოსისტემის ფარგლებში.

პრაქტიკის კვლევა შეიძლება განხორციელდეს ინდივიდუალურად - ერთი მასწავლებლის მიერ საკუთარი პრაქტიკის გაუმჯობესებისთვის ან ჯგუფურად - მასწავლებლებისა და სხვა დაინტერესებული ჯგუფების ჩართულობით.

მასწავლებელთა საჭიროებების იდენტიფიცირების კუთხით, პრაქტიკის კვლევის ციკლის ფარგლებში საკვანძო ეტაპებს წარმოადგენს დიაგნოსტიკის/ინტერვენციების დასახვის, ისევე როგორც ინტერვენციების შეფასების ეტაპები.

## გაკვეთილის კვლევა

გაკვეთილის კვლევაც მასწავლებლის პრაქტიკის გაუმჯობესებისაკენ მიმართული სტრუქტურირებული ჯგუფური პროცესია, თუმცა პრაქტიკის კვლევისაგან განსხვავებით, ეს მეთოდი უშუალოდ ფოკუსირებულია სწავლა-სწავლების პროცესის, საგაკვეთილო პროცესის გაუმჯობესებაზე. გაკვეთილის კვლევა, როგორც მეთოდი, იაპონიაში 70-იან წლებში წარმოიშვა და დღესდღეობით სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების ერთ-ერთ პოპულარულ მეთოდს წარმოადგენს როგორც ამერიკის შეერთებულ შტატებში, ასევე, ევროპაში.

გაკვეთილის კვლევის მოდელში ცენტრალური როლი აქვს თავად მოსწავლეს და მასწავლებლის პრაქტიკის წარმატების შეფასების მთავარ წყაროს მოსწავლის აკადემიური წარმატება და უკუკავშირი წარმოადგენს.

პრაქტიკის კვლევისაგან განსხვავებით, გაკვეთილის კვლევის სტანდარტული მოდელი მოიაზრებს გაკვეთილის გაუმჯობესებაზე მასწავლებელთა მცირე ჯგუფის (2-4 პედაგოგი) ერთობლივ მუშაობას, თუმცა ამ მეთოდის ცალკეული მოდიფიკაციები შეიძლება გულისხმობდეს ინდივიდუალურ მუშაობასაც.

გაკვეთილის კვლევასაც ციკლური ხასიათი აქვს და რამდენიმე თანმიმდევრული ეტაპისგან შედგება:

- მიზნის დასახვა (ჯგუფური ბრენშტორმინგი მიზნის და მისი მიღწევის გზების იდენტიფიკაციისთვის);
- გაკვეთილის გეგმის შემუშავება (მასწავლებლები ერთობლივად შეიმუშავებენ გაკვეთილის დეტალურ გეგმას და აირჩევენ რამდენიმე (ჩვეულებრივ, 2-3 მოსწავლეს), რომლებსაც ამ გაკვეთილების დროს დააკვირდებიან. მოსწავლეების შერჩევა, ძირითადად, ხდება აკადემიური მოსწრების გათვალისწინებით (დაბალი, საშუალო, მაღალი მოსწრება));
- პირველი საცდელი გაკვეთილის განხორციელება (მასწავლებელი ატარებს გაკვეთილს და მისი კოლეგები აკვირდებიან შერჩეულ სამ მოსწავლეს. მასწავლებლები იყენებენ ერთობლივად მომზადებული გაკვეთილის გეგმას);
- მოკლე გასაუბრება მოსწავლეებთან (მასწავლებლები მოსწავლეებს უსვამენ წინასწარ მომზადებულ რამდენიმე შეკითხვას გაკვეთილის შედეგიანობის
- შეფასებისათვის);
- უკუკავშირის კონსოლიდაცია (მასწავლებლები ერთობლივად განიხილავენ გაკვეთილის წარმატებას მიღებულ ემპირიულ მასალაზე დაყრდნობით (დაკვირვება, თვითრეფლექსია, მოსწავლეებთან გასაუბრება).
- დამატებითი საცდელი გაკვეთილების განხორციელება (მეხუთე ეტაპის დასრულების შემდეგ ციკლურად მეორდება ეტაპები 2, 3, 4, 5. ჩვეულებრივ, გაკვეთილის კვლევის სტანდარტული მოდელი სულ მცირე სამამგვარ ციკლს (სამ საცდელ გაკვეთილს) მოიცავს. ამ ციკლების ფარგლებში ზოგადი მიზანი უცვლელი რჩება.

საბოლოო ეტაპზე ხდება კვლევის შედეგების სკოლის საზოგადოებისათვის გაცნობა.

გაკვეთილის კვლევის სრული ციკლის განხორციელებისათვის, საშუალოდ რამდენიმე კვირაა საჭირო.

მასწავლებელთა საჭიროებების იდენტიფიცირების კუთხით, გაკვეთილის კვლევის ციკლის ფარგლებში საკვანძო ეტაპებს წარმოადგენს როგორც მიზნის დასახვის, ისე უკუკავშირის კონსოლიდაციის ეტაპები.

## მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფები

მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფები პროფესიული განვითარების კიდევ ერთი თანამშრომლობითი ფორმაა, რაც პრაქტიკის კვლევისა და გაკვეთილის კვლევის მსგავსად ითვალისწინებს მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფების ჩამოყალიბებას და თანამშრომლობას საერთო მიზნის ან მიზნების მისაღწევად.

პროფესიული განვითარების სხვა თანამშრომლობითი მოდელებისგან განსხვავებით, რომლებიც ზემოთ აღწერიეთ, მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფების შემადგენლობა შედარებით უფრო ფართოა (10-15 მონაწილე).

ასევე, სრული ციკლის ხანგრძლივობა, ჩვეულებრივ, 1-2 წელიწადს მოიცავს.

მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფების მუშაობის ციკლის ეტაპები უკვე აღწერილი მოდელების მსგავსია - ამ მოდელშიც საკვანძო მნიშვნელობა კოლექტიურ კვლევასა და რეფლექსიას ენიჭება:

- ფოკუსის შერჩევა და მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფების ჩამოყალიბება: მასწავლებლები და სკოლა თანხმდებიან მომდევნო ერთ-ორი წლის განმავლობაში პროფესიული განვითარების ძირითად აქცენტებზე და იქმნება შესაბამისი სასწავლო ჯგუფები
- გამოცდილების გაზიარების შეხვედრების ორგანიზება: სასწავლო წლის განმავლობაში რამდენიმე ასეთი შეხვედრა ტარდება (ჩვეულებრივ, ერთი თვის შუალედით), სადაც ჯგუფის წევრი მასწავლებლები ერთად განიხილავენ საკუთარ გამოცდილებას და ერთად შეიმუშავენ შემდგომ სამოქმედო გეგმებს;
- გაკვეთილებზე ურთიერთდასწრება და ქოუჩინგი: მასწავლებლები ერთმანეთთან მცირე ჯგუფებში (წყვილებში ან ტრიალებში) და ერთი თვის განმავლობაში ესწრებიან ერთმანეთის გაკვეთილებს, უზიარებენ შთაბეჭდილებებს და რჩევებს უკუკავშირის საშუალებით.
- ინტერვენციის ხარისხის კომპლექსური შეფასება: დასკვნით ეტაპზე შესაძლებელია დაიგეგმოს ციკლის წარმატების ზოგადი შეფასება, სადაც შეჯერდება მიკროკვლევების შედეგები, ისევე როგორც შესაძლებელია შეგროვდეს ინფორმაცია სხვა/დამატებითი მეთოდების გამოყენებით (მაგალითად, მოსწავლეების გამოკითხვა, გაკვეთილებზე ურთიერთდასწრება და სხვა).

აქამდე აღწერილი მოდელების მსგავსად, მასწავლებელთა პროფესიული საჭიროებების კვლევა ჩამუშავებულია ციკლის სხვადასხვა ეტაპზე და კონსოლიდირდება ინტერვენციების ხარისხის კომპლექსური შეფასების ეტაპზე.

## მენტორობა და ქოუჩინგი

პროფესიული განვითარების ზემოთ აღწერილი მოდელებისაგან განსხვავებით, მენტორობა და ქოუჩინგი, ძირითადად, ხორციელდება წყვილებში.

ამ ორი მიდგომის საერთო დამახასიათებელი ნიშანი პრაქტიკის გაუმჯობესებაზე მიმართული ინკრემენტული ციკლური მიდგომაა, რაც პრაქტიკის კრიტიკული რეფლექსიის შედეგად პროფესიული განვითარების ინტერვენციების დასახვის, გამოცდისა და ხელახლა დაგეგმვის ეტაპებს გულისხმობს, თუმცა ამ ორ მეთოდს შორის არის მნიშვნელოვანი განსხვავებებიც.

მენტორობა, ძირითად შემთხვევაში, უფრო გამოცდილი კოლეგის მიერ ნაკლებად გამოცდილი კოლეგის დახმარებას გულისხმობს, სადაც პროფესიული განვითარების საჭიროებების იდენტიფიცირებასა და ინტერვენციების დასახვაზე ძირითადი პასუხისმგებლობა მენტორს ენიჭება. მენტორობის პროცესის ფარგლებში, საჭიროებების შეფასების პროცესი, ძირითადად, ხდება ფიქსირებული ჰოლისტური შეფასების ჩარჩოების და ინსტრუმენტების გამოყენებით (აქ შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას ჩვენ მიერ უკვე განხილული ჰოლისტური ჩარჩოები, მასწავლებლის სტანდარტი ან სკოლის მიერ მოდიფიცირებული ვერსიები). სკოლის კონტექსტში მენტორობის გავრცელებულ მოდელს წარმოადგენს სკოლაში დაწყებული მასწავლებლების მენტორინგი, თუმცა ეს მოდელი შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას მასწავლებელთა სხვა ჯგუფებთან მიმართებაშიც. ახალბედა მასწავლებლების მენტორინგი, ჩვეულებრივ ერთ ან ორ წელიწადს გრძელდება და მოიცავს ინსტრუქტაჟს წინასწარ განსაზღვრულ საკითხებზე, სწავლის შედეგების პრაქტიკაში გამოცდაზე, პრაქტიკაზე დაკვირვებას/თვითდაკვირვებას და რეფლექსიას /თვითრეფლექსიას.

მენტორობისგან განსხვავებით, ქოუჩინგის მოდელში ქოუჩი და მისი სამიზნე მასწავლებელი თანასწორუფლებიანი პარტნიორები არიან. თავად მასწავლებელია წამყვანი საჭიროებების იდენტიფიცირებასა და პროფესიული განვითარების წარმატების განსაზღვრაში. მასწავლებელი თავად ირჩევს, რა საკითხებში და რა ფორმით საჭიროებს ქოუჩის დახმარებას. ქოუჩინგის პროცესი პარტნიორულ პრინციპებს ეყრდნობა და მასწავლებელს არასდროს არ უნდა გაუჩნდეს იმის შეგრძნება, რომ ქოუჩი მას კარნახობს ან უთითებს, როგორ უნდა გამოიყენოს ესა თუ ის სტრატეგია გაკვეთილის დროს. ქოუჩინგის ციკლიც, როგორც წესი, ფოკუსირებულია კონკრეტულ საკითხებზე და მისი ხანგრძლივობა მერყეობს საკითხის კომპლექსურობიდან გამომდინარე.

ქოუჩინგის და მენტორობის ციკლები შესაძლებელია განხორციელდეს დამოუკიდებლად ან პროფესიული განვითარების მონაწილეობით მოდელებთან ერთად (მაგალითად, მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფები).

ისევე, როგორც ამ ჯგუფში აღწერილ სხვა მოდელებში, მასწავლებელთა საჭიროებების შესახებ ცოდნის შექმნა ხდება ინკრემენტულად, პრაქტიკაზე დაკვირვებისა და რეფლექსიის შედეგად. შესაბამისად, ქოუჩინგისა და მენტორინგის პროცესში შექმნილი რეფლექსიის დღიურები და ანგარიშები მასწავლებელთა მიმდინარე საჭიროებების დადგენის ერთ-ერთ ფორმად შეიძლება ჩაითვალოს.

დანართი 7. პროფესიული განვითარების გეგმის ილუსტრაციული ნიმუში

პრიორიტეტები და ამოცანები	ვადა	პასუხისმგებლობა	რესურსები
<b>1. სწავლა-სწავლების მეთოდები და მიდგომები</b>			
<b>1.1: დაგეგმვა და მომზადება</b>			
პრიორიტეტი 1:			
ამოცანა (პრიორიტეტის შესრულების ინდიკატორი) 1.1:			
ამოცანა (პრიორიტეტის შესრულების ინდიკატორი) 1.2:			
...			
ლონისძიება 1.1.1:			
ლონისძიება 1.1.2:			
ლონისძიება 1.1.3:			
...			
პრიორიტეტი 2:			
ამოცანა (პრიორიტეტის შესრულების ინდიკატორი) 2.1:			
...			
ლონისძიება 2.1.1			
...			
<b>1.2: საკლასო გარემო</b>			
პრიორიტეტი ...			
ამოცანა ...			
ლონისძიება ...			
...			
<b>1.3: ინსტრუქტაჟი</b>			
პრიორიტეტი ...			
ამოცანა ...			
ლონისძიება ...			
...			

პრიორიტეტები და ამოცანები	ვადა	პასუხისმგებლობა	რესურსები
<b>1. 4: პროფესიული პასუხისმგებლობა</b>			
პრიორიტეტი ...			
ამოცანა ...			
ღონისძიება ...			
...			
<b>2. სკოლის შიდაორგანიზაციული გარემო</b>			
<b>2.1. პედაგოგებისათვის განკუთვნილი სივრცე</b>			
პრიორიტეტი ...			
ამოცანა ...			
ღონისძიება ...			
...			
<b>2.2. ფსიქოლოგიური კლიმატი და სოციალიზაციის შესაძლებლობები</b>			
პრიორიტეტი ...			
ამოცანა ...			
ღონისძიება ...			
...			

## დანართი 8.

### მათემატიკის გაკვეთილზე დაკვირვების ფორმა

#### მათემატიკის საგნობრივ სასწავლო გეგმაში გამოყოფილი მიმართულებები

1. მათემატიკის საგნობრივ სასწავლო გეგმაში გამოყოფილი მიმართულებებიდან, რომელს მოიცავს მასწავლებელი გაკვეთილზე?

- რიცხვები და მოქმედებები
- გეომეტრია და სივრცის აღქმა
- მონაცემთა ანალიზი, სტატისტიკა და ალბათობა
- კანონზომიერებები და ალგებრა
- სხვა (თუ მონიშნეთ ვარიანტი "სხვა", მაშინ ქვემოთ დაწერეთ რას მოიცავს გაკვეთილზე მასწავლებელი)

#### მოსწავლეთა გააქტიურება

2. გაკვეთილზე მასწავლებელი მოსწავლეს...

- აცნობს გაკვეთილის მიზნებს/მისაღწევ შედეგებს მათთვის გასაგებ ენაზე<sup>4</sup>.
- წააქეზებს და ეხმარება გაააქტიუროს თავიანთი წინარე ცოდნა, აღუმრავს სწავლის მოტივაციას (მაგალითად, სთავაზობს სახალისო აქტივობებს, მოჰყავს სასწავლო საკითხთან დაკავშირებული საინტერესო ფაქტები, რეალური ცხოვრებისეული სიტუაციები და სხვა).
- ეხმარება, წინა მასალა ან აქტივობა დაუკავშიროს დღევანდელი გაკვეთილის თემას ან, საჭიროებისამებრ, თავად აკეთებს ამას.
- არ ასრულებს არცერთ პუნქტს ზემოთ ჩამოთვლილთაგან.

#### საკითხის სწავლების კომპონენტები

3. სასწავლო საკითხის დამუშავების კომპონენტთაგან რომლებს მოიცავს მასწავლებელი ამ გაკვეთილზე?<sup>5</sup>

- დავალების წარდგენა და შესრულება
- შესრულებული დავალების განხილვა
- მოდელირება და მსჯელობის შედეგების შეჯამება
- მოსწავლეთა ვარჯიში ათვისებული ცოდნის განმტკიცებისთვის
- საკითხის შეჯამება/რეფლექსია
- ჩამოთვლილთაგან არც ერთს

უნდა მონიშნოთ მხოლოდ ის კომპონენტი, რომლებიც წარმოდგენილია /დაკვირვებადია გაკვეთილზე (არაა აუცილებელი და არცაა რეკომენდებული ერთ გაკვეთილზე შესრულებული იქნეს საკითხის სწავლების ყველა კომპონენტი).

<sup>4</sup> მიუღებელია მოსწავლეთათვის გაკვეთილის მიზნების/მისაღწევი შედეგების ესგ-ს „ენაზე“ მიწოდება.

<sup>5</sup> საკითხის დამუშავება მათემატიკაში მოიცავს: ახალი ცნების/პროცედურის შემოტანას ან აგებას, ახალი ცნების/პროცედურის გააზრებას (მაგ., წარმოდგენის შექმნა ცნების არსებითი თვისებების შესახებ და დაკავშირება წინარე ცოდნასთან), ათვისებული ახალი ცოდნის განმტკიცებას, ახალი ცოდნის გამოყენებას/ტრანსფერს.

თუ მონიშნეთ „დავალების წარდგენა და შესრულება“ (რომელიც უნდა მონიშნოთ იმ შემთხვევაში, როდესაც მასწავლებელი მოსწავლეებს წარუდგენს ახალი ცნებისა თუ პროცედურის შესაბამის დავალებას), მაშინ მონიშნეთ 3.1 ქვებლოკის ის ინდიკატორები, რომლებიც გაკვეთილზე დაიკვირვება.

თუ მონიშნეთ „შესრულებული დავალების განხილვა“ (რომელიც უნდა მონიშნოთ იმ შემთხვევაში, როცა გაკვეთილზე სრულდება ახალი ცნებისა/პროცედურის შესაბამის დავალების ამოხსნის განხილვა ან გაკვეთილზე განიხილება წინა გაკვეთილზე შესრულებული დავალება), მაშინ ავსებთ 3.2 ქვებლოკს.

თუ მონიშნეთ „მოდელირება და მსჯელობის შედეგების შეჯამება“, მაშინ ავსებთ 3.3 ქვებლოკს.

თუ მონიშნეთ „მოსწავლეთა ვარჯიში ათვისებული ცოდნის განმტკიცებისთვის“ (რაც ეხება მხოლოდ გაკვეთილის მსვლელობისას მიმდინარე აქტივობებს), მაშინ ავსებთ 3.4 ქვებლოკს.

თუ მონიშნეთ „საკითხის შეჯამება/რეფლექსია“ (რაც ეხება სასწავლო საკითხს და არა გაკვეთილის შეჯამებას), მაშინ ავსებთ 3.5 ქვებლოკს.

## **დავალების წარდგენა და შესრულება**

### **3.1 დავალების წარდგენისა და შესრულებისას**

#### **მასწავლებელი...**

- ნათლად აყალიბებს დავალებას, რომელიც მოსწავლეებმა უნდა შეასრულონ და შეახსენებს ქვევის წესებს.
- დავალების წარდგენის შემდეგ საშუალებას აძლევს მოსწავლეებს რამდენიმე წუთი მაინც დამოუკიდებლად იმუშაონ დავალებაზე/კითხვებზე პასუხის გაცემისათვის.
- გადაადგილდება ოთახში მოსწავლეთა პროგრესის მონიტორინგისთვის, როდესაც მოსწავლეები მუშაობენ დავალებაზე.
- საჭიროების შემთხვევაში მოსწავლეებს სთავაზობს შესაბამის ხარაჩოებს (მაგ., იძლევა მცირე მინიშნებას ან თვალსაჩინო მაგალითს; სთავაზობს მანიპულატივებს; უსვამს მიმგეზავ შეკითხვას და სხვა).
- უზრუნველყოფს ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებზე, მოდელებზე/ მანიპულატივებზე, საზომ/სახაზავ ინსტრუმენტებზე ან საგნისთვის სპეციფიკურ სხვა მოწყობილობებზე მოსწავლეთა თანაბარ წვდომას, როდესაც მოსწავლეები მუშაობენ დავალებაზე.
- არ ასრულებს ჩამოთვლილთაგან არცერთს.

#### **შესრულებული დავალების განხილვა**

### **3.2 შესრულებული დავალების განხილვისას მასწავლებელი ...**

- შესამდებლობას აძლევს მინიმუმ 2 მოსწავლეს, გაუზიარონ თავიანთი პასუხი და ახსნან თავიანთი გადაწყვეტილებები.
- სვამს კითხვებს, რომლებიც იწვევს მსჯელობასა და დასაბუთებას: მაგ., რა პასუხი მიიღეთ? შეგიძლიათ ამიხსნათ როგორ შეასრულეთ დავალება? ვინმემ თუ ამოხსნა სხვა გზით, გთხოვთ, წარმოადგინეთ და სხვა.
- იყენებს მრავალფეროვან გზებს, რათა წაახალისოს მოსწავლეები თავიანთი მსჯელობის ახსნისა და დასაბუთების მიზნით (მაგ., აღწერს ფიქტიური მოსწავლის მიერ დაშვებულ შეცდომას და ეკითხება: ეთანხმებით თუ არ ეთანხმებით ამ მოსწავლის პასუხს? ახსენით, რატომ. რას ფიქრობთ, როგორ მიიღო ამ მოსწავლემ ეს პასუხი? რას ეტყოდით ამ მოსწავლეს? და სხვა).
- არ ასრულებს ჩამოთვლილთაგან არცერთს.

#### **მოდელირება და მსჯელობის შედეგების შეჯამება**

### 3.3 მოდელირებისა და მსჯელობის შედეგების შეჯამების დროს მასწავლებელი ...

- ასრულებს ფასილიტატორის როლს, რათა მოსწავლეებმა შეძლონ ამოცანის ამოხსნის, ახალი ცნების, წესის, თვისების და სხვა ეტაპობრივად ათვისება.
- მოსწავლეებს სთავაზობს მათემატიკურ მოდელს და/ან მანიპულაციებს დავალების შესრულებაზე მსჯელობისთვის, შედეგების დასაბუთებისთვის, შესწავლილი ცნების/წესის წარმოდგენისთვის და სხვა.
- ხელს უწყობს მოსწავლეებს დააკავშირონ ახალი ცოდნის ელემენტები ყოფა-ცხოვრებაში გამოყენებასთან /დაინახონ შიდასაგნობრივი და საგანთაშორისი კავშირები.
- გაკვეთილის წარმართვისას მოსწავლეებს უშეცდომოდ აწვდის ორგანიზებულ ინფორმაციას, აჩვენებს ცნებას/წესს/თვისებას კონკრეტულ მოდელზე ან/და განმარტავს მას მკაფიო, მოსწავლეებისთვის გასაგები მათემატიკური ენით.
- ხელს უწყობს ხელმისაწვდომი ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების, საზომ/სახაზავ ინსტრუმენტების ან საგნისთვის სპეციფიკურ სხვა მოწყობილობების გამოყენებას.
- არ ასრულებს ჩამოთვლილთაგან არცერთს.

### მოსწავლეთა ვარჯიში ათვისებული ცოდნის განმტკიცებისთვის

#### 3.4 ათვისებული ცოდნის განმტკიცებისთვის განკუთვნილი ვარჯიშის განმავლობაში, მასწავლებელი...<sup>6</sup>

- იძლევა მკაფიო მითითებებს მოსწავლეთა დამოუკიდებელი მუშაობისათვის.
- გადაადგილდება ოთახში მოსწავლეთა ვარჯიშის მონიტორინგისთვის და საჭიროების შემთხვევაში ურთიერთქმედებს მოსწავლეებთან (მაგ., უსვამს მიმგება კითხვებს - როგორ გადაწყვიტე ...? რატომ არის ....? რატომ ...? მოჰყავს კონტრმაგალითი, აძლევს კომპიუტერული ტექნოლოგიების გამოყენების საშუალებას და ა.შ.).
- სთავაზობს არანაკლებ ორი განსხვავებული დონის ამოცანას კლასში სხვადასხვა მზაობის მოსწავლეებს (მაგ., იძლევა ამოცანებს სხვადასხვა სიდიდის რიცხვებზე ან სხვადასხვანაირ - წილად და მთელ ნატურალურ - რიცხვებზე; ამოცანებს, რომელთა ამოხსნაში სვლების რაოდენობა ერთით განსხვავდება; პირდაპირ და შებრუნებულ ამოცანებს და სხვა).
- მოსწავლეებს თანაბარ შესაძლებლობას აძლევს სხვადასხვანაირად წარმოდგინონ დამოუკიდებელი მუშაობის შედეგები (მაგ., ზეპირი პრეზენტაციით, დაფაზე ჩაწერით, ნახატის ან მოდელის საშუალებით და ა.შ.).
- სათანადოდ აგვარებს ქვევის პრობლემებს და პოზიტიურად განამტკიცებს გაკვეთილზე ქვევის წესების დაცვას (მაგ., მოჰყავს სასურველი ქვევის ნიმუში, სასურველ ქვევას წახალისებს ქებით, იძლევა მკაფიო და ცხად ინსტრუქციებს, ცვლის მერხების განლაგებას აქტივობების მიხედვით, ითვალისწინებს მოსწავლეთა ინტერესებს, იყენებს შემეცნებითი თამაშის ელემენტებს და სხვა).
- არ ასრულებს ჩამოთვლილთაგან არცერთს.

### საკითხის შეჯამება/რეფლექსია

#### 3.5 საკითხის შეჯამების/რეფლექსიის დროს მასწავლებელი ...

- ხელახლა განიხილავს ათვისებულ ცოდნას/უნარს და უკავშირებს მას იმ მიზანს, რომელიც საკითხის სწავლების დაწყებისას იყო დასახული.
- შეახსენებს მოსწავლეებს შესწავლილი ცოდნისა და უნარების მნიშვნელოვნებას.

<sup>6</sup> მიზანია: გაწაფვა პროცედურების/ალგორითმების შესრულებაში, ცნების გამოყენებაში.

აძლევს მოსწავლეებს შესაძლებლობას გააკეთონ დასკვნები, ჩამოაყალიბონ მათემატიკური წესები ან განსაზღვრებები და უპასუხონ კითხვებს.

ხელს უწყობს მოსწავლეთა მეტაკოგნიტიური უნარების განვითარებას (მაგ., სვამს შეკითხვებს მარტივიდან რთულისაკენ სააზროვნო დონეების მიხედვით; უბიძგებს მოსწავლეებს, რომ უკუკავშირის მიღების შემდეგ დაუბრუნდნენ შესრულებულ სამუშაოს და შეიტანონ შესაბამისი ცვლილებები; მოსწავლეებს აძლევს თვითშეფასების საშუალებას - "გასასვლელი ბარათების" ან რუბრიკების გამოყენებით; წააქეზებს გაიაზრონ, რამდენად ეფექტური გზა აქვთ არჩეული დავალების შესასრულებლად და ეკითხება "რას აკეთებ ახლა? რატომ აკეთებ ამას? როგორ დაგეხმარება ეს?" და სხვა).

არ ასრულებს ჩამოთვლილთაგან არცერთს.

#### მოსწავლეთა საკლასო მუშაობის ფორმა

##### 4. მოსწავლეები მუშაობენ ....

აქტიურად მთელი კლასი ერთად.

ინდივიდუალურად.

მცირე ჯგუფებში/წყვილებში<sup>7</sup>.

არ სრულდება ჩამოთვლილთაგან არცერთი.

#### განმავითარებელი შეფასება

##### 5. გაკვეთილის განმავლობაში მასწავლებელი...

სისტემატურად ამოწმებს მოსწავლეთა მიერ სასწავლო მასალის გაგება-გააზრებას (საშუალოდ ყოველ 15 წუთში ერთხელ მაინც) და გაკვეთილის ბოლოს აჯამებს მიღწეულ შედეგებს<sup>8</sup>.

აძლევს მოსწავლეებს კონსტრუქციულ, პოზიტიურ უკუკავშირს.

ადეკვატურად რეაგირებს მოსწავლეთა გაგება-გააზრების (სწავლისა და ათვისების) შემოწმების შედეგებზე (მაგალითად, საჭიროების შემთხვევაში ცვლის სწავლების მეთოდებს, რესურსებს ან სწავლების ორგანიზებას).

არ ასრულებს ჩამოთვლილთაგან არცერთს.

#### სასწავლო გარემო

##### 6. მოსწავლეებისთვის პოზიტიური სასწავლო გარემოს შესაქმნელად მასწავლებელი...

სასწავლო ფიზიკურ გარემოს ელემენტებს (მაგალითად, გაკვეთილების ცხრილი, პოსტერები, სამანიპულაციო მოდელები, აქტივობათა ბარათები, მოსწავლეთა ნამუშევრები - ნახატები /ნახაზები, ხელნაკეთი მოდელები, პროექტები და ა.შ.) განათავსებს ისე, რომ უპირატესად სასწავლო ფუნქცია შეასრულონ და ადვილად ხელმისაწვდომი/კომფორტული იყოს კლასის ყოველი მოსწავლისთვის.

გაკვეთილის განმავლობაში ადვილად აწესრიგებს საკლასო გარემოს (მაგალითად, ცვლის მერხების/ავეჯის განლაგებას, აწყობს კლასში სამოდრაო დერეფანს და ა.შ.), რათა მოსწავლეები სწრაფად გადალაგდნენ და იმუშაონ სხვადასხვა ფორმატში.

<sup>7</sup> კოვიდ რეგულაციების პირობებში შესაძლებელია ვერ მოხერხდეს გაკვეთილზე მოსწავლეთა მცირე ჯგუფებში/წყვილებში მუშაობა, შესაბამისად ამ პუნქტში მასწავლებელი არ შეფასდება. ამიტომ პროგრამა დროებით ან საერთოდ არ წარმოაჩენს ამ ინდიკატორს ან არ გაითვალისწინებს ქოუჩის მიერ მის მონიშვნა/არ მონიშვნას.

<sup>8</sup> მასწავლებელს მოეთხოვება შეაჯამოს გაკვეთილი.

- გაკვეთილის განმავლობაში მოსწავლეებთან ამყარებს კეთილგანწყობილ და თანამშრომლობით კომუნიკაციას, წახალისებს პოზიტიურ და თანასწორობაზე აგებულ ურთიერთობას, ინტერაქციას (მაგალითად, ურთიერთსწავლებას, განსხვავებული აზრის მიღებას, პატივისცემას და ა.შ.).
- ყველა მოსწავლეს უქმნის ინკლუზიურ, ძალადობისგან თავისუფალ სასწავლო გარემოს, მათ შორის, დასწავლის (მათ შორის, ენობრივი ბარიერის) და/ან ფიზიკური სირთულეების მქონე მოსწავლეებს; ყველა მოსწავლეს თანაბრად აძლევს შესაძლებლობას, მონაწილეობა მიიღონ ყველა ტიპის აქტივობაში ინდივიდუალურად/წყვილებში/ჯგუფებში; უზრუნველყოფს მათი საჭიროების შესაბამისი სასწავლო მასალითა და ხარაჩოებით.<sup>9</sup>
- ინდივიდუალურად რეაგირებს მოსწავლეთა საჭიროებებზე (მაგალითად, მოსწავლეებისთვის, რომლებსაც უძნელდებათ საგაკვეთილო აქტივობების შესრულება, სხვაგვარად აყალიბებს კითხვას ან დავალებას, სთავაზობს ალტერნატიულ აქტივობებს, რომლებიც იმავე ან ნაკლები სირთულისაა, ხოლო წარმატებულ მოსწავლეებს სთავაზობს შესაბამისი გამოწვევების შემცველ/გამამდიდრებელ აქტივობებს, რომლებიც არ მისცემთ მათ გაკვეთილზე მოდუნების საშუალებას და სხვა).
- უზრუნველყოფს გენდერულ ბალანსს და თანაბრად წახალისებს მოსწავლეებს მიუხედავად სქესისა (უსვამს მათ თანაბარი სირთულის კითხვებს/თანაბარ დროს უთმობს პასუხის გასაცემად / ერთად ამუშავებს მცირე ჯგუფებში/წყვილებში და ა.შ.).
- არ ასრულებს ჩამოთვლილთაგან არცერთს.

---

<sup>9</sup> გაკვეთილზე მასწავლებელმა უნდა უზრუნველყოს მოსწავლეთა დაცვა ბულინგისაგან (მუქარა, შეურაცხყოფის მიყენება, დაცინვა, მეტსახელით მიმართვა, ხელის კვრა, სხვისი პირადი საკუთრების დაზიანება და სხვა).

## ქართულის გაკვეთილზე დაკვირვების ფორმა

### I. სასწავლო გარემო

#### კითხვის ხელშეწყობი გარემოს შექმნისა და კლასის ეფექტურად მართვის მიზნით, მასწავლებელი...

საკლასო სივრცეში მოსწავლეთათვის ხელმისაწვდომად განათავსებს დამხმარე თვალსაჩინოებებსა და რესურსებს (მოსწავლეთა ნამუშევრები / საკლასო ბიბლიოთეკა / მანიპულატივები / ჟურნალ-გაზეთები / კითხვის აქტივობის ბარათები / მეთოდური პოსტერები / სამუშაო ფურცლები / სიტყვების კედელი და სხვ.).

მოაწყობს მოქნილ საკლასო გარემოს, რომელიც იძლევა კითხვის აქტივობების სხვადასხვა ფორმატში (მთელი კლასი, მცირე ჯგუფები, წყვილები, ინდივიდუალური მუშაობა), ასევე, ერთდროულად რამდენიმე განსხვავებულ ფორმატში (მაგ., წყვილებში კითხვა და, იმავდროულად, მცირე ჯგუფში საკვანძო სიტყვების დამუშავება) ჩატარების საშუალებას.

წახალისებს პოზიტიურ, თანასწორობაზე აგებულ ინტერაქციას, თანამშრომლობასა და ურთიერთსწავლებას.

ადეკვატურად შეარჩევს და იყენებს კონსტრუქციულ, ურთიერთპატივისცემაზე ორიენტირებულ ფრაზებს, ტონს, არავერბალურ ენას.

ყველა მოსწავლეს უქმნის ინკლუზიურ სასწავლო გარემოს (მათ შორის, პრობლემურ მკითხველებს, დასწავლის და/ან ფიზიკური სირთულეების მქონე მოსწავლეებს; განსაკუთრებულად მაღალი მოსწრების მქონე მოსწავლეებს; ენობრივი ბარიერის მქონე მოსწავლეებს).

ყველა მოსწავლეს აძლევს შესაძლებლობას, მონაწილეობა მიიღონ ყველა აქტივობაში (ინდივიდუალურად/წყვილებში/ჯგუფებში) და შეასრულონ ყველა ტიპის დავალება.

პრობლემურ მკითხველებს უზრუნველყოფს მათი საჭიროების შესაბამისი სასწავლო მასალითა და “ხარაჩოებით”.

ინდივიდუალურად რეაგირებს და ეხმარება იმ მოსწავლეებს, რომლებსაც უძნელდებათ საგაკვეთილო აქტივობების შესრულება.

იცავს გენდერულ ბალანსს და ერთნაირად წახალისებს გოგონებსა და ბიჭებს (უსვამს თანაბარი სირთულის შეკითხვებს / აძლევს თანაბარ დროს საპასუხოდ / ერთად ამუშავებს მცირე ჯგუფებში და ა.შ.).

არ ასრულებს არცერთ პუნქტს ზემოთ ჩამოთვლილთაგან.

### II. წაკითხვამდე

#### კითხვისთვის მომზადების მიზნით, მასწავლებელი...

ეხმარება მოსწავლეებს წასაკითხი ტექსტის წინასწარ მიმოიხილვაში (სათაური, ილუსტრაცია, ავტორი, თემა / საკითხი / პრობლემა, ტექსტის ტიპი / ჟანრი, თემასა და უნარებთან დაკავშირებული მიზნები).

წასაკითხი ტექსტის წინასწარ მიმოიხილვისას იყენებს ინტერესის აღმძვრელ, მაპროვოცირებელ დამატებით საშუალებებს (ტექსტის მთავარ იდეასთან / თემასთან / საკვანძო ცნებებთან / პერსონაჟებთან დაკავშირებული აუდიო-ვიდეომასალა, ფოტოები, მანიპულატივები და სხვ.).

უბიძგებს მოსწავლეებს წინარე ცოდნის გააქტიურებისკენ.

ეხმარება მოსწავლეებს ვარაუდებისა და მოლოდინების ჩამოყალიბებაში.

გაკვეთილზე მიმართავს კითხვის / წერის სამიზნე (განსამტკიცებელი, ასათვისებელი) სტრატეგიის / უნარის მიმოიხილვასა და მოდელირებას, ამ პროცესში რთავს მოსწავლეებსაც.

არ ასრულებს არცერთ პუნქტს ზემოთ ჩამოთვლილთაგან.

### III. წაკითხვის დროს

#### ტექსტის წაკითხვისა და დამუშავებისას, მასწავლებელი...

- დაამუშავებინებს მოსწავლეებს ტექსტის გააზრებისთვის საჭირო, საკვანძო ლექსიკურ ერთეულებს.
- მიზნობრივად და თანმიმდევრულად წარმართავს ერთობლივი, მართული და / ან დამოუკიდებელი კითხვის აქტივობებს.
- იყენებს სამოდულო და ერთობლივი კითხვის აქტივობებს გაწაფული კითხვის გასაუმჯობესებლად; საკმარის დროს უთმობს მოსწავლეების მიერ ტექსტების დამოუკიდებლად წაკითხვას ინდივიდუალურად / წყვილებში / მცირე ჯგუფებში.
- სთავაზობს მოსწავლეებს, უპასუხონ და თავადაც დასვან მრავალდონიანი - ფაქტობრივი და ღრმა სააზროვნო - შეკითხვები. ამასთან, იცავს ბალანსს საკუთარ, სახელმძღვანელოსა და თავად მოსწავლეების მიერ დასმულ შეკითხვებს შორის.
- სთხოვს მოსწავლეებს, გამოიყენონ გაგება-გააზრების სხვადასხვა სტრატეგია (მიზნობრივი შეკითხვები, ვარაუდები, წარმოსახვა, შეჯამება, კავშირები, წაკითხულთან მიბრუნება, დასკვნები).
- წახალისებს და მოდელირებს უკეთეს ახალი სიტყვების გამოყენებას ტექსტზე წერილობითი გამომხატურებისას და / ან საუბრისას.
- ეხმარება მოსწავლეებს ტექსტის სტრუქტურულ (მაგ., სათაური, აბზაცი, თავი, ილუსტრაცია, სტრიქონი, შრიფტი და სხვ.) და ენობრივ (მაგ., სინონიმები, ფრაზეოლოგიზმები, იდიომები, მხატვრული ხერხები, ტერმინები და სხვ.) მახასიათებლებზე კონცენტრირებაში.
- არ ასრულებს არცერთ პუნქტს ზემოთ ჩამოთვლილთაგან.

### IV. წაკითხვის შემდეგ

#### ტექსტის წაკითხვის შემდეგ, მასწავლებელი...

- სვამს შეკითხვებს, რომლებიც მოსწავლისგან მოითხოვს ტექსტთან მიბრუნებას.
- წარმართავს დისკუსიას, რომლის დროსაც მოსწავლეები გამოთქვამენ იდეებს / მოსაზრებებს და ასაბუთებენ მათ ტექსტის კონკრეტულ მონაკვეთებზე დაყრდნობით.
- რთავს კლასს იმგვარ აქტივობებში (შინაარსის თხრობა, ზეპირი პრეზენტაცია, დისკუსია, წერილობითი გამომხატურება და სხვ.), რომლებიც უზიგებს და ეხმარება მათ საკუთარი სიტყვებითა და ახლად ათვისებული ლექსიკური ერთეულებით გადმოსცენ დამუშავებული მასალა, მის ძირითად იდეებსა და ცნებებზე კონცენტრირებით.
- ეხმარება მოსწავლეებს წაკითხვამდე გამოთქმული ვარაუდების გადამოწმებაში.
- ეხმარება მოსწავლეებს კითხვის პროცესზე რეფლექსიაში (რა ისწავლეს - იდეები / ცნებები / უნარები / სტრატეგიები - და როგორ გამოიყენონ ნასწავლი).
- საშუალებას აძლევს მოსწავლეებს, სხვადასხვა ფორმით გამოეხმაურონ წაკითხულ ტექსტს (ზეპირად და წერილობით).
- არ ასრულებს არცერთ პუნქტს ზემოთ ჩამოთვლილთაგან.

### V. აქტივობები, დავალებები და რესურსები

#### აქტივობები, დავალებები და რესურსები...

- შეიცავს კომპონენტებს, რომლებსაც აქვს ღია დასასრული და ორიენტირებულია კრიტიკულ აზროვნებასა და პრობლემების გადაჭრაზე (მაგ., პრობლემის განსაზღვრა, შეკითხვების დასმა და საკითხის სხვადასხვა რაკურსით

განხილვა, ინფორმაციის შეგროვება / ინტერპრეტირება, გადაჭრის ალტერნატივის მოძიება / არგუმენტებით გამყარება).

- არის ავთენტური, მასტიმულირებელი და იძლევა ყველა მოსწავლის ჩართვის საშუალებას.
- გულისხმობს ათვისებული ცოდნის და კითხვის უნარის/სტრატეგიის განსხვავებულ კონტექსტში გააზრებასა და გამოყენებას (ცოდნის ტრანსფერი).
- აკადემიურად გამართულია (ფაქტობრივი, მეთოდური, ენობრივი მხარეები).
- იძლევა კითხვის დიფერენცირებულად სწავლების, კერძოდ, მოსწავლეთა კითხვის დონეების მიხედვით დაჯგუფების, მათი შესაძლებლობებისა და განვითარების უახლოესი ზონის გათვალისწინების, შესაფერისი სკაფოლდინგის საშუალებას.
- არ შეესაბამება არცერთ პუნქტს ზემოთ ჩამოთვლილთაგან.

## VI. განმავითარებელი შეფასება

### ცოდნის გადამოწმებისა და განმავითარებელი შეფასების მიზნით, მასწავლებელი...

- მონიტორინგს უწევს და პერიოდულად გადამოწმებს წაკითხულის გაგება-გააზრებას, კითხვის პროცესს, ტექსტთან დაკავშირებული დავალებების შესრულებას, ათვისებული უნარების / სტრატეგიების დემონსტრირებას.
- მიზნობრივად აწვდის მოსწავლეებს დაბალანსებულ, აღწერით უკუკავშირს (ინდივიდუალიზებული / წყვილური / ჯგუფური / მთელი კლასი).
- საშუალებას აძლევს მოსწავლეებს, ღიად და გულწრფელად გამოხატონ განწყობები კითხვის აქტივობების მიმართ.
- გაკვეთილის მსვლელობისას მიღებულ მოსწავლეთა გამოხმაურებას ითვალისწინებს კითხვისა და წერის მიმდინარე აქტივობების წარმართვისას.
- გაკვეთილის მსვლელობისას იყენებს განმავითარებელი შეფასების მრავალფეროვან, პრაქტიკულ ტექნიკებსა და ინსტრუმენტებს.
- არ ასრულებს არცერთ პუნქტს ზემოთ ჩამოთვლილთაგან.

## გამოყენებული ლიტერატურა და თვალსაჩინო მასალა

### გამოყენებული ლიტერატურა

Aubrey, B. (2015). *The Measure of Man: Leading Human Development*. . McGraw Hill Education.

Baligh, H. (2006). *Organization Structures: Theory and Design, Analysis and Prescription*. Boston: Springer.

Cooperrider, D. (2008). *The Appreciative Inquiry Handbook For Leaders of Change (Second Edition) (with D. Whitney, J. Stavros)*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc.

deKler, M. (2007). Healing emotional trauma in organizations: An O.D. Framework and case study. *Organizational Development Journal*, 25 (2), გვ. pp. 49-56.

French, L., & Bell, C. (1973). *Organization development: behavioral science interventions for organization improvement*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Johnson, R. (1976). *Management, systems, and society: An introduction*. Pacific Palisades, California: Goodyear Pub. Co.

Lewin, K. (1958). *Group Decision and Social Change*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

O'Hern, M., & Rindfleisch, A. (2010). Customer Co-Creation: A Typology and Research Agenda. *Review of Marketing Research*, vol. 6, გვ. p. 84-106. მოპოვებული February, 2020

Reason, P., & Bradbury, H. (2008). *Handbook of action research: participative inquiry and practice*. London: Sage Publications.

The Danielson Group. (თ. გ.). *Framework for Teaching (FFT)*. მოპოვებული 2023 წლის February, <https://danielsongroup.org/the-framework-for-teaching/>-დან

### თვალსაჩინო მასალა

ცხრილი 1. შარლოტ დენიელსონის სასწავლო ჩარჩო .....	15
ცხრილი 2. კითხვარი „სასწავლო ჩარჩოს“ მიხედვით .....	17
ცხრილი 3. ორგანიზაციული გარემოს შეფასების სახელმძღვანელო.....	26
ცხრილი 4. სამუშაო შეხვედრის ილუსტრაციული პროგრამა და განრიგი .....	30
ცხრილი 5. სასკოლო გეგმის პრიორიტეტები.....	31
ცხრილი 6. მულტიფაქტორული ანალიზის მატრიცა.....	33
სქემა 1. სასკოლო გეგმის შემუშავების პროცესი.....	12

