

კოლეგებთან თანამშრომლობის გავლენა მასწავლებელთა საქმიანობასა და სწავლა - სწავლების ხარისხზე.

პრაქტიკული კვლევა სკოლის საჭიროებაზე

**შუახვევის მუნიციპალიტეტის
სოფელ ტაკიძეების საჯარო სკოლის
დაწყებითი კლასების წამყვანი მასწავლებლის
შუშანა ტარიელაძის**

2018-2019

აბსტრაქტი

წინამდებარე ნაშრომი წარმოადგენს შუახევის მუნიციპალიტეტის სოფელ ტაკიძეების საჯარო სკოლაში განხორციელებული პრაქტიკული კვლევის ანგარიშს. კვლევა განხორციელა ამავე სკოლის დაწყებითი კლასების წამყვანმა პედაგოგმა, შუშანა ტარიელაძემ, რომელიც, ამავე დროს არის ფასილიტატორი. სკოლის ადმინისტრაციასთან ერთად დაინტერესებულია პედაგოგების კარიერული წინსვლითა და სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებით. აღნიშნული კვლევის მიზანსაც სწორედ ეს საკითხი წარმოადგენდა სკოლის საჭიროებებიდან გამომდინარე.

ნაშრომი შედგება შვიდი თავისაგან. I თავში მოცემულია ინფორმაცია სკოლის შესახებ, საკვლევი საკითხის მიმოხილვა, კვლევის მიზანი და ამოცანები. II თავი ეხება პრაქტიკული კვლევის არსს და სკოლაში მის დანერგვას. III თავში მოცემულია სხვადასხვა ავტორის მოსაზრებები თანამშრომლობის დაგეგმვის პრაქტიკის შესახებ. IV თავი მოიცავს ინფორმაციას კვლევის მეთოდოლოგიისა და პროექტის ვადების შესახებ. V თავი ეხება კვლევის საფუძველზე მიღებული შედეგების ანალიზს. VI თავში განხილულია ინტერვენციის დაგეგმვის, განხორციელებისა და შეფასების ეტაპები. VII თავში აღწერილია კვლევის ჯგუფის მიგნებები, რეკომენდაციები და კვლევის ნაკლოვანებები.

სარჩევი

შესავალი.....	5
თავი I.....	7
საკვლევი საკითხის მიმოხილვა.....	7
1.1 მოკლე ინფორმაცია სკოლის შესახებ.....	7
1.2 კოლეგებთან თანამშრომლობის გავლენის დადგენა მასწავლებელთა საქმიანობისა და სწავლა-სწავლებისა ხარისხზე და მასთან დაკავშირებული სირთულეები.....	7
1.3 პრობლემის გამომწვევი სავარაუდო მიზეზები	9
1.4 კვლევის მიზანი	10
1.5 კვლევისამოცანა	10
თავი II.....	111
პრაქტიკული კვლევის არსი	1110
თავი III	1211
სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა	121
3.1 რატომ უნდა ვითანამშრომლოთ?	121
3.2 თანამშრომლობა, როგორც პროფესიული მახასიათებელი.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED. 12
3.3 თანამშრომლობა, როგორც განვითარების საშუალება.....	15
3.4 თანამშრომლობა, როგორც განმსაზღვრელი ფაქტორი.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.5 თანამშრომლობა, როგორც აქტივობა	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
3.6 თანამშრომლობა, როგორც სამართავი პროცესი	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
თავი IV	25
მეთოდოლოგია	25
4.1 კვლევის სამიზნე ჯგუფი	25
4.2 შერჩევა.....	25
4.3 მონაცემების შეგროვება:	25
4.4 პროექტის მონაწილე მხარეები და მათი პასუხისმგებლობები.....	27
4.5 პროექტის ვადები.....	27
თავი V.....	27
კვლევის შედეგები.....	27
5.1 გამოკითხვის შედეგების ანალიზი	27
5.2 მეორადი მონაცემების ანალიზი.....	30
თავი VI	32
ინტერვენციის აღწერა და მისი შედეგები.....	32

6.1 I ინტერვენცია	33
6.2 II ინტერვენცია	34
6.3 ინტერვენციის შეფასების მეთოდები	34
6.4 I ინტერვენციის შედეგები:	35
6.5 II ინტერვენციის შედეგები:	36
6.6 ინტერვენციის შეფასება - კვლევის ჯგუფი	36
6.7 ინტერვენციის შეფასება - დირექტორი	37
თავი VII.....	38
გაზიარება, რეფლექსია, მიგნებები, რეკომენდაციები და კვლევის ნაკლოვანებები	38
7.1 მიგნებები	38
7.2 რეკომენდაციები	40
7.3 თვითკრიტიკა	41
7.4 კვლევის შედეგების კოლეგებისთვის გაზიარება რეფლექსია	42
7.5 დასკვნა	47
7.6 ბიბლიოგრაფია.....	47

შესავალი

პრაქტიკის კვლევის საშუალებით საკითხის შესწავლა საგანმანათლებლო დაწესებულებებისთვის შედარებით ახალი ტენდენციაა, რომელიც თანდათან აქტიურად მკვიდრდება, როგორც სისტემის ეფექტიანი და ხარისხიანი ფუნქციონირების მაჩვენებელი ერთ-ერთი მთავარი ინდიკატორი. კვლევის მიზანია დაინტერესებული საზოგადოებისთვის ცხადი გახადოს, რამდენად ახდენს თანამშრომლობა გავლენას მასწავლებლების საქმიანობის და სწავლა-სწავლების ხარისხზე: როგორ შეიძლება გაუმჯობესდეს მასწავლებელთა შორის პროფესიული ურთიერთობები, კომუნიკაცია, საქმიანი კავშირი, სწავლა-სწავლების ხარისხი და რა ქმედითი ნაბიჯები შეიძლება გადაიდგას ამ მიმართულებით. თანამშრომლობის საკითხის აქტუალობა განპირობებულია რამდენიმე ძირითადი ფაქტორით: პირველ რიგში, აღსანიშნავია რომ, ზოგადად, თანამშრომლობის საკითხი განათლებაში მუდმივად აქცენტირებულია მენეჯმენტის დონეზე. ის, თუ რამდენად კარგად ახდენს საგანმანათლებლო დაწესებულების ადმინისტრატორი კოლაბორაციული ჯგუფების, იდეების, საქმიანობის წახალისებას, შემდგომში ყოველთვის აისახება ორგანიზაციულ ეფექტურობასა და სიძლიერეზე (Bolman and Deal 1991). აღსანიშნავია, რომ მასწავლებლების წინაშე თანამშრომლობის გამოწვევას აყენებს თავად განათლების პოლიტიკა. ბოლო წლებია ძალაში შევიდა „მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების სქემა“. ეს არის ოფიციალური სახელმწიფო დოკუმენტი, რომელიც მოქმედი მასწავლებლებისა და ნებისმიერ პროფესიაში ყოფნის მსურველისგან მოითხოვს თანამშრომლობის კუთხით გარკვეულ ანგარიშვალდებულებას, რადგან პროფესიონალიზმი მხოლოდ დარგობრივ კომპეტენციას არ მოიცავს. პრაქტიკის ინდივიდუალურად და სიღრმისეულად წარმოების გარდა, ასევე, მნიშვნელოვანია, რამდენად შეუძლია პედაგოგს ღიაობა, რჩევის მიღება- გაზიარება და ა.შ ყველა ის კომპონენტი, რომელსაც თანამშრომლობის ცნება აერთიანებს, სასიკეთოდ არის მიმართული არამარტო მასწავლებლისკენ, არამედ სკოლის სოციუმისა და ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბებისკენ. „ადამიანებს, რომლებიც თანამშრომლობენ ერთმანეთთან, აქვთ საინტერესო და საქმიანი ცხოვრება, მათ საშუალება ეძლევათ გახდნენ საზოგადოების

სრულუფლებიანი წევრები“ (კალანდაძე 2015, 100). გუნდურობა ქმნის საერთო სარგებელს. უფრო ქვედა საფეხურზე, კონკრეტულად ჩვენ შემთხვევაში, საკითხის აქტუალობა განაპირობა, პროექტმა „სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება“, რომელიც ასევე მასწავლებელთა შორის კომუნიკაციის გაუმჯობესებისა და ეფექტური თანამშრომლობითი კულტურის ჩამოყალიბების ერთ-ერთი საუკეთესო საშუალებაა და ეფექტურად აისახება სწავლა-სწავლების ხარისხზე. ამ მიზნით, გადავწყვიტე მეწარმოებინა აღნიშნული კვლევა, შემვესწავლა რა შემდგომი საჭიროებები იყო აქტუალური დღის წესრიგში და შეგროვილ მონაცემებზე დაყრდნობით დაგვეგეგმეთ შემდეგი ეტაპი. ჩვენი კვლევის საწყის ეტაპზე ჩატარებული სადიაგნოსტიკო კვლევის პროცესში დაფიქსირებული პასუხების მიხედვით გამოიკვეთა, რომ დადებითი ძვრების მიუხედავად, მასწავლებლებს კიდევ სჭირდებოდათ დამატებითი მუშაობა თანამშრომლობითი უნარების განსამტკიცებლად და გასაუმჯობესებლად. ამაზე ფოკუსს ჯგუფის დროს, ერთ-ერთი მასწავლებლის სიტყვებიც მიუთითებს, რომელიც აცხადებს, რომ „კვლევის შემდეგ თანამშრომლობის პროცესი ცოტათი გაჩერდა, მუხტი შენედა და ისე აქტიურად ვეღარ ვთანამშრომლობთ“. მსგავსი პოზიცია სხვა მასწავლებელთა მხრიდანაც იყო გამოკვეთილი. რისი პრეცედენტიც აქამდე არ ყოფილა. შედეგად საკვლევი საკითხი ასე ჩამოყალიბდა: დავადგინოთ, „რამდენად ახდენს თანამშრომლობა გავლენას მასწავლებელთა საქმიანობის, სწავლა-სწავლების ხარისხზე“. შეჯამებისთვის, ჩვენი კვლევის მნიშვნელობას ზრდის ის ფაქტორიც, რომ ემსახურება სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარების პოპულარიზაციასაც, რომელიც ასევე, აქტუალურია თანამედროვე მოთხოვნების გათვალისწინებით. მოცემულ საკითხზე აქცენტირება თანამშრომლობით პროცესზეა აგებული, თუმცა, აქვს სხვა უპირატესობებიც. ჯგუფურად მუშაობის გარდა, ხდება თვითეფექტურობის აღმოჩენა და საკუთარი როლის გააზრება, თუ რა წვლილი შეიძლება შეიტანოს თანამშრომლობამ და კვლევაში მონაწილეობამ მკვლევარის, როგორც მასწავლებლის, კლასის, სკოლისა და საზოგადოებრივი ცხოვრების გაუმჯობესებაში. შინაგანი მოტივაციის ზრდას მოსდევს მოთხოვნილება, გაიზარდოს კოლეგებთან ერთად თანამშრომლობისა და სკოლის გარეთ კვლავაც პროფესიულ საქმიანობაზე ფიქრში გატარებული დრო (Somekh and Zeichner 2009).

თავი I

საკვლევი საკითხის მიმოხილვა

1.1 მოკლე ინფორმაცია სკოლის შესახებ

ტაკიძეების საჯარო სკოლაში სწავლობს 22 მოსწავლე სკოლაში მუშაობს 16 მასწავლებელი. სკოლას ასევე აქვს დაქვემდებარებაში მყოფი „ზედა ტაკიძეების დაწყებითი სკოლა“. მასწავლებელთა 90%-ზე მეტი მუშაობს სრულ განაკვეთზე. სკოლას ჰყავს 1 უფროსი და ერთი წამყვანი მასწავლებელი. თანამშრომლობის ფარგლებში პედაგოგები გადიან გადამზადებას და პერიოდულად ესწრებიან სამუშაო შეხვედრებს და ტრენინგებს. სკოლა აღჭურვილია თანამედროვე ტექნოლოგიებით, რაც, ადმინისტრაციის მოსაზრებით, საშუალებას იძლევა ხარისხიანად წარიმართოს სწავლა-სწავლების პროცესი.

1.2 კოლეგებთან თანამშრომლობის გავლენის დადგენა მასწავლებელთა საქმიანობისა და სწავლა-სწავლების ხარისხზე და მასთან დაკავშირებული სირთულეები.

სკოლის დაწყებითი კლასების მასწავლებლის მიერ (რომელიც იკვლევდა სკოლის საჭიროებებს და ამავდროულად იყო სკოლის შეფასების ჯგუფის ფასილიტატორი) მოხდა შემდეგი საკვლევი პრობლემის გამოკვეთა. მოგეხსენებათ რამოდენიმე წელია განათლების სისტემაში დაინერგა „სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება.“ ამ მიზნით სკოლაში გაჩნდა შეფასების ჯგუფები, მანამდე და დღესაც ფუნქციონირებს საგნობრივი კათედრები, რომლებიც თანამშრომლობის გარეშე ვერ იარსებებენ. რთულია პროფესიული განვითარება და სწავლა-სწავლების ხარისხის ამაღლება თანამშრომლობის გარეშე. მასწავლებლებს ისედაც ბევრი შრომა უწევდათ სკოლაში, ამას მოჰყვა დამატებითი საქმიანობა, რომელიც საკმაოდ შრომატევადია. ამას დაემატა ტექნოლოგიების გამოყენებასთან დაკავშირებული სირთულეები, ტრენინგები, გამოცდები, რომლებიც ბევრი პედაგოგისთვის დღესაც პრობლემად რჩება.

კვლევებსა და მოსაზრებებზე დაყრდნობით, კოლეგებთან თანამშრომლობის დაგეგმვა და განხორციელება უზრუნველყოფს:

- ეროვნული სასწავლო გეგმის მოთხოვნების დაკმაყოფილებას;
- კარგად ჩატარებულ გაკვეთილს;
- მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებას;
- მასწავლებლების მომზადებას სასერთიფიკაციო გამოცდებისთვის;
- მოსწავლეების ჩართულობის ხარისხის ზრდას;
- მასწავლებლის ფინანსურ მხარის გაუმჯობესებას;
- სკოლის წარმატებას.

მიუხედავად იმისა, რომ საკითხი გაამარტივა იმ პროცესმა, რომ მასწავლებელს საფრთხე აღარ ემუქრება, თუ ის არ იზრუნებს კრედიტების დაგროვებასა და კარიერულ წინსვლაზე და მასწავლებლებმა ტრენინგების საშუალებით მიიღეს თეორიული ცოდნა იმის შესახებ, თუ როგორ აიმაღლონ საგნობრივი და პროფესიული ცოდნა და განახორციელონ პრაქტიკაში. კვლევის ჯგუფის შეფასებით:

- მასწავლებლების უმრავლესობას არ აქვს ინტერესი იზრუნოს სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლისთვის;
- მიაჩნიათ, რომ დროის ფუჭად ხარჯვაა და ჯობია გაკვეთილებს მიხედონ;
- მასწავლებლები არ ან ვერ წარმართავენ მუშაობას სქემის შესაბამისად;
- არსებობენ პედაგოგები, რომლებიც სქემის არსებობის საჭიროებას ეჭვქვეშ აყენებენ.

1.3 პრობლემის გამომწვევი სავარაუდო მიზეზები

ინტერვენციის დაგეგმვამდე საჭირო იყო ჩამოგვეყალიბებინა პრობლემის გამომწვევი სავარაუდო მიზეზები. კვლევის ჯგუფთან მსჯელობის შედეგად და პედაგოგთა გამოკითხვის საფუძველზე გამოიკვეთა რამდენიმე ფაქტორი:

1. ერთ–ერთ სირთულედ შეიძლება განვიხილოთ დროის ფაქტორი. კერძოდ: პედაგოგებს ისედაც ბევრი და შრომატევადი საქმე აქვთ. სკოლაში საკმარისად დატვირთული სამუშაო დღის შემდეგ მასწავლებლები ცდილობენ სახლებში წავიდნენ, რადგან არ ღირს ამისთვის დროის ხარჯვა, ის არც

- მოსწავლეებისათვის არის შედეგის მომტანი და ვერ აუმჯობესებს სწავლების ხარისხს ;
2. მასწავლებლების უმრავლესობას უჭირს კომპიუტერებთან მუშაობა, რაც უკარგავს ინტერესს და მოტივაციას;
 3. სკოლაშივე უნდა იმუშაო ისქულის ბაზაში, რადგან სახლში წვდომა არ აქვთ. შესაბამისად მათ სკოლაში, გაკვეთილების შემდეგ უწევთ სხვადასხვა აქტივობების დაგეგმვა და განხორციელება. ამ ფაქტმა შეიძლება გამოიწვიოს სხვადასხვა პრობლემა, იქნება ეს დაღლილობა, თუ არაკომფორტული გარემო;
 4. ასევე მასწავლებლების ნაწილმა პირველივე ჯერზე სცადეს გამოცდების ჩაბარება და რადგანაც არ გამოუვიდათ დაკარგეს ინტერესი, მაინც არაფერი გამოვა, მეტად რთულიაო;
 5. ნაწილი კი ფიქრობს, რომ მათ გამოცდები უკვე ჩაბარებული აქვთ და მასწავლებლობის უფლება მოპოვებული და არც კი უცდიათ სასერთიფიკაციო გამოცდის ბარება. მათი კარიერული წინსვლა სტაჟისა და გამოცდილების მიხედვით უნდა მოხდეს.

1.4 კვლევის მიზანი

ჩვენი მიზანია, კვლევის ჯგუფმა დეტალურად შეისწავლოს და დაადგინოს მასწავლებელთა თანამშრომლობის გავლენა მათი საქმიანობისა და სწავლა სწავლების ხარისხზე, მასთან დაკავშირებული სირთულეები და გამოწვევები პრობლემის გადაჭრის ოპტიმალური გზები, რაც პედაგოგებს დაეხმარება სკოლის ბაზაზე პროფესიულ განვითარებაში, სამუშაო მოსახერხებელი იქნება მასწავლებლებისთვის და აგრეთვე რეალურად გააუმჯობესებს სწავლა - სწავლების პროცესის წარმართვას.

1.5 კვლევის ამოცანა

პროექტის ამოცანაა პასუხი გასცეს შემდეგ კითხვებს:

1. რა ღირებულება აქვს თანამშრომლობას სკოლისათვის?
2. რა მიზანი აქვს ადმინისტრაციას მასწავლებლების საქმიანობის ხარისხის ამაღლებასთან დაკავშირებით ?

3. რამდენად უზრუნველყოფს, მათი აზრით, თანამშრომლობა სწავლა–სწავლების ხარისხის ამაღლებას?
4. როგორ უზრუნველყო სკოლამ მასწავლებლების საქმიანობის ხარისხის ამაღლებისთვის პედაგოგების აღჭურვა საჭირო უნარ–ჩვევებით?
5. რა უპერატესობები აქვს თანამშრომლობას მასწავლებლების საქმიანობის ხარისხის ამაღლებასთან და შეიცვლება თუ არა რაიმე, თუკი პედაგოგები შეწყვეტენ თანამშრომლობას?
6. რის მიღწევას ახერხებენ კოლეგები თავიანთ საქმიანობაში ამ ეტაპზე?
7. რა ღირებულება აქვს ყოველდღიურ თანამშრომლობას მასწავლებლებისთვის?
8. ეხმარება თუ არა შეფასების ჯგუფი , ფასილიტატორი ?
9. რატომ უჭირთ თანამშრომლობა მასწავლებლებს?
10. რამდენად განიხილავენ მასწავლებლები თავიანთ საქმიანობასთან დაკავშირებულ საკითხებს კოლეგებთან, ადმინისტრაციასთან?
11. რამდენად მოსახერხებელია პედაგოგებისთვის თანამშრომლობის არსებული ფორმა (სკოლის ფარგლებში) და სტრუქტურა?
12. როგორ შეიძლება გაუმჯობესდეს თანამშრომლობის პროცესი?
13. საჭიროა თუ არა, რომ შეიცვალოს თანამშრომლობა და რა ფორმით?
14. დაეხმარებათ თუ არა პედაგოგებს აქტიური ურთიერთთანამშრომლობა?

თავი II

პრაქტიკული კვლევის არსი

პრაქტიკული კვლევა გულისხმობს თანამშრომლობით, კოლექტიურ მიდგომას. თანამშრომლობითი მიდგომა ცვლილებისადმი წინააღმდეგობის გაწევის შემცირების ინსტრუმენტს წარმოადგენს, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ხდება გარკვეული ცვლილებების დანერგვა. თანამშრომლობითი პროგრამის საშუალებით პრაქტიკულ კვლევაში ჩართული პიროვნებები ერთ გუნდად ერთიანდებიან, პრობლემას თვალს უსწორებენ, ერთმანეთს უზიარებენ მოსაზრებებს, იღებენ გადაწყვეტილებას, გააზრებულ პასუხისმგებლობას და აღწევენ სასურველ შედეგს. ცვლილება ეფექტურად ხორციელდება იმ ადამიანების კვლევის პროცესში ჩართვით, ვისაც უშუალოდ ადგება ზარალი. აქედან გამომდინარე, მასწავლებელთა თანამშრომლობის გავლენასთან დაკავშირებული პრობლემის კვლევაში უმჯობესია ჩავრთოთ თავად

პედაგოგები. სწორედ ამიტომ, დირექტორთან კონსულტაციის შემდეგ, ჩამოყალიბდა კვლევის ჯგუფი, რომელიც შედგებოდა:

- სკოლის დირექტორისგან;
- 2 სხვადასხვა კათედრის მასწავლებლისგან;

აღსანიშნავია, რომ კვლევის ჯგუფის შეხვედრა დაახლოებით თვეში 2-3 -ჯერ იმართებოდა.

თავი III

სამეცნიერო ლიტერატურის მიმოხილვა

მასწავლებლების თანამშრომლობის გავლენის დადგენა მათი საქმიანობისა და სწავლა სწავლების ხარისხზე მრავალ სკოლაში (განურჩევლად ქვეყნისა) აქტუალური თემაა. არაერთი კვლევა ჩატარებულა და ლიტერატურა შექმნილა იმის შესახებ, თუ როგორ, რა სარგებლობასთან / სირთულეებთან არის დაკავშირებული მასწავლებელთა საქმიანობა და, რატომ უნდა ითანამშრომლონ.

3.1 რატომ უნდა ვითანამშრომლოთ?

თანამშრომლებსა და სკოლის სხვა პერსონალს შორის კეთილგანწყობილი თანამშრომლობითი ურთიერთობა მასწავლებლებისა თუ მოსწავლეებისათვის პოზიტიური სასწავლო გარემოს შექმნის წინაპირობაა. მასწავლებლებს შორის უარყოფითმა დამოკიდებულებამ შეიძლება ზიანი მიაყენოს მოსწავლის მიღწევებს და ხელი შეუშალოს ხარისხიანი სასწავლო პროცესის წარმართვას. სკოლის საერთო წარმატება თანამშრომლობით პროფესიულ ურთიერთობებზეა დამოკიდებული. ერთი უძველესი იაპონური ანდაზა ამბობს: „არც ერთი ჩვენგანი არ არის ისეთი გონიერი, როგორც ჩვენ ყველანი ერთად“. ეთად მუშაობა სამუშაოს დატვირთვას ამსუბუქებს. მასწავლებლის ერთ-ერთი მოვალეობაა, აღიაროს და პატივი სცეს თანამშრომელთა უფლებებს, სასურველია, თუ პატივისცემა აისახება როგორც უშუალოდ ქმედებაში (მაგ. დახმგაწევა), ასევე სასაუბრო ლექსიკაში.

პედაგოგმა ყოველთვის უნდა გამოიჩინოს პროფესიონალიზმი. ეს შესაბამის ცოდნასთან ერთად, გულისხმობს მისაბამ ქცევას სკოლაში და მის კედლებს გარეთ, შესაფერის ჩაცმის სტილს, მზაობას ახალი იდეებისათვის, სამართლიან და სერიოზულ დამოკიდებულებას საქმიანობაში და კონფიდენციალობის დაცვას ბავშვებთან მშობლებთან და კოლეგებთან ურთიერთობაში.

მასწავლებელი აქტიურად უნდა იყოს ჩართული სკოლის პროფესიული გარემოს შექმნასა და შენარჩუნებაში. დირექტორი ზედამხედველობას უწევს სკოლაში მიმდინარე სასწავლო აღმზრდელობით პროცესს. იგი არის მაკავშირებელი რგოლი. ამიტომ არის მნიშვნელოვანი მისთვის სკოლაში მიმდინარე ყველა საჭირობო საკითხის ფლობა. თუმცა ეს არ ნიშნავს იმას, რომ დირექტორი თითოეული მასწავლებლის ყოველდღიურ საქმიანობასა თუ საგაკვეთილო პროცესში აქტიურად უნდა იყოს ჩაბმული.

წარმატებული სასწავლო პროცესი გულისხმობს, რომ სკოლის ხელმძღვანელობა დარწმუნებულია პედაგოგის პროფესიონალიზმში, კეთილსინდისიერებასა და ერთგულებაში. ეფექტური მუშაობისთვის დადებითი შედეგების მომტანია სკოლის ხელმძღვანელ ორგანოებთან აქტიური თანამშრომლობა და მათი აზრის გაზიარება.(ქ. მაკლეინი ტ. ბოლი) სასწავლო და პროფესიული გარემო

3.2. თანამშრომლობა, როგორც პროფესიული მახასიათებელი.

მასწავლებლის კომპეტენციის საკითხის განხილვისას, თეორეტიკოსები და მკვლევარები მხოლოდ ცოდნაზე არ ამახვილებენ ყურადღებას, არანაკლებ მნიშვნელოვანად არის მიჩნეული შესაბამისი უნარები, დამოკიდებულებები, ფასეულობები. თანამშრომლებთან ურთიერთობა, როგორც პროფესიონალიზმის მაჩვენებელი და გამომხატველი, საფეხურეობრივი ფუნქციურობით, გაწერილია „პროფესიული განვითარების სქემაში“. ხოლო, შარლეტ დანიელსონის შეფასების ჩარჩოში ცალკე კომპონენტად გვხვდება კოლეგებთან კომუნიკაცია, რაც იმას ნიშნავს, რომ მასწავლებლის შეფასებისას მოაზრებულია მასზე დაკვირვება უშუალოდ ამ მიმართულებითაც, თუ რამდენად გააზრებული აქვს თანამშრომლობითი ასპექტების

უპირატესობა (Danielson 2013). თუ განვაზოგადებთ, კომპეტენტურობის დადასტურებისას, თანამშრომლობა მიჩნეულია, როგორც უნარი, რაციონალური არჩევანი და ეფექტური სტრატეგია მიაღწიო წარმატებას ერთობლივი ძალისხმევით, რომელიც ცხადია უფრო მძლავრია, ვიდრე, ერთეული ადამიანების შესაძლებლობები. თანამშრომლობითი პრინციპების გათვალისწინებაზე, როგორც პროფესიულ ვალდებულებაზე, მიუთითებს სხვა უამრავი დოკუმენტიც: „კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ“, პროფესიული და ეთიკის კოდექსები, შიდასასკოლო და ეროვნული საკანონმდებლო აქტები და სხვა. ვალდებულებით ხაზს თუ გავყვებით, თანამშრომლობის მოთხოვნას არაპირდაპირ, თუმცა, მაინც აყენებენ საერთაშორისო დოკუმენტები ბავშვთა უფლებების დაცვის კუთხით. მაგალითისთვის, როდესაც მოსწავლეს აქვს გარკვეული საგანმანათლებლო პრობლემები, მასწავლებელი ვალდებულია აქტიურად ითანამშრომლოს კოლეგებთან, იკვლიოს არსებული სიტუაცია და დააკვირდეს. სხვა საგნების შემთხვევაშიც იკვეთება მსგავსი პრობლემები, თუ მოსწავლეს ერთი საგნის ფარგლებში შეთავაზებული მასალის დამლევა უჭირს მხოლოდ. ეს იმისათვის, რომ არ დაირღვეს მოსწავლის უფლებები და არ იქნას გამოტანილი ზედაპირული დასკვნები. მოქმედებების ასეთი თანამიმდევრულობის შემდეგ, მასწავლებლის გადაწყვეტილებები აღარ იქნება ერთპიროვნული, მიკერძოებული, სუბიექტური და რეალურად მოსწავლის დახმარებაზე იქნება მიმართული. ცალსახად მნიშვნელოვანია, თუ მასწავლებელი მუდმივად მუშაობს საკუთარ თავზე, შინაგანად მოწოდებულია ეძიოს სიახლეები და გაიუმჯობესოს საკუთარი პრაქტიკა, რადგან თანამედროვე განათლება მაქსიმალურად გადართულია რეფლექსური ტენდენციების დანერგვაზე. „მასწავლებლები, რომლებიც საკუთარი თვითშეფასების შედეგებს ხედავენ, ნაკლებად აქვთ ზედმეტად მაღალი ან, ზედმეტად დაბალი თვითშეფასებისკენ მიდრეკილება, რეალურად აფასებენ საკუთარ შესაძლებლობებს და გეგმავენ ქმედით აქტივობებს საკუთარი სუსტი მხარის გასაუმჯობესებლად (The European Profiling Grid – a User Guide 2011), რაც, თავის მხრივ, პოზიტიურ გავლენას ახდენს სასწავლო პროცესზე“ (ლობჯანიძე და სხვა 2016). თუმცა, მხოლოდ ინდივიდუალური სიძლიერე საკმარისი არ არის პიროვნული და პროფესიული განვითარებისთვის. პროფესიული საქმიანობა მნიშვნელოვანი ინფორმაციის

აგროვებასთან ერთად ცოდნის გაზიარებას, აზრთა გაცვლა-გამოცვლასაც გულისხმობს. შედეგების გაუმჯობესებისა და ზოგადად, სასწავლო პროცესის ეფექტურად მართვისათვის ახალბედა მასწავლებლებს განსაკუთრებით სჭირდებათ ამგვარი დახმარება. პროფესიული გუნდის ერთიანობა ხელს უწყობს ჯანსაღი კომუნიკაციის წარმოებას და კეთილგანწყობილი სასწავლო გარემოს შექმნასაც. ეს მნიშვნელოვანია სასკოლო საზოგადოების ყველა წარმომადგენლისთვის მარტივი მიზეზის გამო, ბირთვი ხდება შეკრული და ძლიერი, გამოხატავენ ურთიერთპატივისცემას, უკეთესად უსმენენ ერთმანეთს. ფსიქოლოგების რეკომენდაციებით, სასკოლო დაწესებულებაში, მოსწავლეები განვითარების ყველაზე სენსიტიურ პერიოდს ატარებენ და აქ ისინი არ უნდა განიცდიდნენ ფსიქო-ემოციური, ფიზიკური, ან მორალური თვალსაზრისით რაიმე სახის დისკომფორტს, თუნდაც ისეთს, რომელიც მათ უშუალოდ არ ეხებათ. კვლევებით დადასტურებულია, რომ სტაბილური და მშვიდი სასწავლო გარემო მასწავლებლისადმი მიმღებლობასა და სწავლისადმი მოტივაციას ზრდის (ვულფოლკი 2009). შედარებით განზოგადებულ ჭრილში, თუ მასწავლებლის ქმედებებს განვიხილავთ სოციალური დასწავლის თეორიაზე დაყრდნობით, თანამშრომლობითი საქმიანობა შეიძლება ჩავთვალოთ სავალდებულო პროფესიულ წესად. როგორც ალბერტო ბანდურა გვეუბნება, მოსწავლეებისთვის მასწავლებელი სოციალურ მოდელს წარმოადგენს. მან მოზარდებს, პირველ რიგში, პირადი მაგალითით უნდა ასწავლოს. შესაბამისად, თუ პედაგოგს ამ მხრივ თავად აქვს პრობლემები, არ შეუძლია ჯანსაღი ურთიერთობების წარმოება, კომუნიკაცია, ინფორმაციის მიღება-გაცემა, რთულია მან მოსწავლეს გამოუმუშაოს თანამშრომლობითი დამოკიდებულება და ასწავლოს წყვილებში, ჯგუფური მუშაობა, სხვისი დახმარება, თანამშრომლობითი მიდგომები, გაერთიანება საერთო მიზნის მისაღწევად. ასეთი მასწავლებელი მოსწავლისთვის ვერასოდეს გახდის გასაგებს, რომ „კარგ მოსწავლეებსაც შეუძლიათ ითხოვონ დახმარება“ (ტყემალაძე და სხვები 2008), რაც სულაც არ არის სასირცხვილო ქმედება და ა.შ. განათლების ფსიქოლოგების მოსაზრებით, თანამშრომლური ჯგუფები გარშემო და თანამშრომლური მუშაობის მოდელები დადებით გავლენას ახდენს მოსწავლეებში თანაგრძნობის, პატივისცემის,

ტოლერანტობის, მეგობრობის, ნდობის, ემპათიის მაჩვენებლების ზრდაზე ორგანიზაციულ სტატისტიკაში (ვულფოლკი 2009).

3.III. თანამშრომლობა, როგორც განვითარების საშუალება

სულ უფროდაუფრო აქტუალური ხდება მასწავლებელთა თანამშრომლობის თემა, როგორც პროფესიული განვითარების საშუალება. კვლევის ანგარიშში განხილულია მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ორი სხვადასხვა ტიპი: ტრადიციული და გუნდური. ავტორები ცალსახად ანიჭებენ თანამშრომლობის მოდელს პრიორიტეტს სწავლა სწავლების პროცესში. მასწავლებელთა ტრადიციული განვითარების მოდელი გულისხმობს მასწავლებლებისთვის გამზადებული „რეცეპტების“ გაცნობას, თუ როგორ უნდა წარმართოს თავისი პრაქტიკა, რის შემდეგაც, ის მარტო რჩება თავის საქმესთან. პროფესიული განვითარების გუნდურ მიდგომას რაც შეეხება, აქ აუცილებელია სპეციალური გაერთიანები, სადაც მასწავლებლები მანქანებივით ახალი რეცეპტების ილოტირებას კი არ ახდენენ მხოლოდ, არამედ, მიმდინარე პროცესში ერთობლივად განიხილავენ პრაქტიკაში აღმოჩენილ პრობლემებსა და საკითხებს. ასევე, ერთად მიდიან გადაწყვეტილებამდე, ერთად ცდიან, მსჯელობენ და ეძებენ საუკეთესო გზებს პრობლემების მოგვარებისა და სამუშაო პრაქტიკის გაუმჯობესებისთვის. (Butler, Lauscher, Jarvis-selinger and Beckingham 2004). სხვადასხვა მეთოდის გამოცდის დროს, პროექტში ჩართული მასწავლებლები ადებითად აფასებდნენ თანამშრომლობის აქტიურ როლს მუშაობის პროცესში. სხვა მასწავლებლებთან კოლაბორაცია მათ უადვილებდათ სამუშაო პროცესისა და სიახლეების მნიშვნელობის გააზრებას: ამას მოწმობს კვლევის დასასრულს მკვლევარების მიერ გაკეთებული დასკვნაც. ორი წლის შემდეგ მკვლევარებმა აღმოაჩინეს, რომ მასწავლებლებს თვითონ ჰქონდათ შემუშავებული თანამშრომლობისა და სიახლეების გაზიარების მეთოდი. ეს უნარი მათ კვლევასთან თანამშრომლობით განუვითარდათ: გარდა ამისა, კვლევაში მონაწილე მასწავლებლების კომენტარები მოწმობს, რომ თანამშრომლობითი პრაქტიკა ერთეული ღონისძიებებით არ შემოიფარგლება და მიღწეული დადებითი შედეგები მომავალ საქმიანობაშიც ჰპოვებს ასახვას. მაგალითად, თანამშრომლობით აქტივობების შედეგად, ისინი თვლიან, რომ მნიშვნელოვანია კონსტრუქციულ

კრიტიკა ადამიანისგან, რომელსაც ენდობიან და რომლებსაც ესმით მიმდინარე პროცესი. ამგვარი ნდობის გამოცხადებით, მასწავლებლები თანდათან უფრო მეტად იხსნებიან და ერთმანეთისთვის როლური მოდელები ხდებიან, ბევრს სწავლობენ ერთმანეთისგან, რაც ეხმარება მათ პროფესიულ განვითარებაში. არმატებული საგანმანათლებლო შედეგების მქონე ქვეყნების გამოცდილებით, თანამშრომლობით სკოლებს განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა. ამ მიმართულებით მათ უკვე, მნიშვნელოვანი სტრატეგიები აქვთ შემუშავებული. მაგალითად შეიძლება მოვიყვანოთ იაპონია, ფინეთი, კორეა, სინგაპური. სინგაპური ვალსაჩინო მაგალითია იმისა, თუ როგორ შეიძლება გამოვიყენოთ სისტემაში უკვე არსებული ადამიანური რესურსი პროფესიული საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესებისთვის. ამ მოდელში, გამოცდილი პედაგოგები მენტორის როლს ითავსებენ და ახალგაზრდა კადრების გამოზრდა-განვითარებას უწყობენ ხელს, რაც შემდგომში განაპირობებს კიდევ მთელი საგანმანათლებლო სისტემის ეფექტურობას.

ამგვარი მაგალითებია მოყვანილი წყაროშიც, რომელიც აღწერს, კვალიფიციური ახალი ნაკადის მომზადებასთან ერთად, როგორ შევუწყოთ ხელი მასწავლებელთა უფლებების დაცვას და განვითარებას პროფესიული გაერთიანებების საშუალებით (Ravitch 2007).

3. IV. თანამშრომლობა, როგორც განმსაზღვრელი ფაქტორი

მასწავლებელთა შორის მჭიდრო კავშირის, თანამშრომლობის მნიშვნელობა, როგორც განმსაზღვრელი, სასწავლო შედეგებთან მიმართებით, ხაზგასმულია მთელ რიგ წყაროებში. „მასწავლებლებს შორის უარყოფითმა დამოკიდებულებამ შეიძლება ზიანი მიაყენოს მოსწავლის მიღწევებს და ხელი შეუშალოს ხარისხიანი სასწავლო პროცესის წარმართვას“ (კალანდაძე 2015, 100). ეს საგულისხმო ფაქტორი კარგად არის გათვალისწინებული საერთაშორისო მიდგომებში. მაგალითად, იაპონიასა და ფინეთში, სადაც მოსწავლეებს მსოფლიოში ერთ-ერთი საუკეთესო შედეგები აქვთ, მასწავლებლები ერთად გეგმავენ სასწავლო პროცესს, სისტემატურად აკვირდებიან და აანალიზებენ ერთმანეთის პროფესიულ მიღწევებსა და პრობლემატურ მხარეებს. უფრო მეტიც, იაპონიაში ხდება საუკეთესო პედაგოგიური გამოცდილების, (მეთოდებისა, გეგმები, რესურსები) ჩაწერა-დაარქივება (Darling-hammond, Chung way

and Andree 2010). მასწავლებლებს, რომლებიც მჭიდრო ჯგუფებში თანამშრომლობენ მაღალი აკადემიური შედეგის მოსწავლეები ჰყავთ (Pil and Leana 2009). მოსწავლეთა შედეგებსა და თანამშრომლობის გავლენას აკავშირებენ ერთმანეთთან ავტორები ნაშრომში „moving the learning of teaching closer to practice: teacher education implications of school-based inquiry teams“. მათი მიგნებით, სწავლების შედეგები უმჯობესდება, როცა მასწავლებლები ერთმანეთს უზიარებენ გამოცდილებას, ასწავლიან ერთმანეთს და ერთად წყვეტენ წამოჭრილ პრობლემებს. თანამშრომლობა მასწავლებლებს აძლევს საშუალებას გაიაზრონ თითოეული ცალკეული შემთხვევა სიღრმისეულად, მრავალი პოზიციიდან, ანუ, მრავალმხრივ, რაც მორალურადაც აჯანსაღებს პროცესს. (Gallimore, Ermeling, Saunders and Goldenberg 2009).

3. V. თანამშრომლობა, როგორც აქტივობა

პედაგოგთა თანამშრომლობის არაერთი მოდელი არსებობს. მაგალითად, ინტეგრირებული გაკვეთილები, კრიტიკული მეგობრის ინსტიტუტი, ურთიერთდასწრება და უკუკავშირი, როლების გაცვლა, რესურსების ერთობლივად შექმნა, ურთიერთსწავლება, რეფლექსიების წარმოება და ერთობლივი განხილვა, საგნობრივი შეხვედრები და ა.შ. ნებისმიერი ფორმის არჩევისას, გააჩნია მიზანს, სავარაუდო ინტენსივობასა და ჩართული მხარეების ინტერესს. თანამშრომლობის განსხვავებულ სახეებზე არის საუბარი BELTZ-ის კვლევაშიც. იგი ეხება კოლაბორაციის (თანამშრომლობა) და კოლეგიალობის განსხვავებებსა და გაერთიანების აუცილებლობას საგანამანათლებლო სივრცეში. კვლევაში ნათქვამია, რომ ეს ორი ფაქტორი არის ამოსავალი წერტილი სკოლაში ჯანსაღი გარემოს ჩამოყალიბებისთვის. კოლაბორაცია გულისხმობს ერთად მუშაობას, ხოლო კოლეგიალობა - დამოკიდებულებებს მასწავლებელთა შორის. (Kelchermans 2006). ამ ორი ცნების გაერთიანება ქმნის მნიშვნელოვან სამუშაო პირობებს მასწავლებლებისთვის. მათი შერწყმით შეგვიძლია მივიღოთ ასეთი შედეგი: თავდაჯერების ამაღლება და მორალური მხარდაჭერა; სწავლების ეფექტურობის გაზრდა; საზღვრებისა და დაბრკოლებების შემცირება პრაქტიკაში; რეფლექსიური პრაქტიკის განვითარება და მასწავლებელთა შემდგომი განათლების პოპულარიზაცია, რაც ემსახურება სკოლის გაუმჯობესებას. კარლ ბრისკოსა და

ჯოსეფ პეტერსის მიერ ჩატარებულ კვლევაში მასწავლებლები სხვადასხვა სკოლებიდან დაწყვილდნენ 2 კაციან ჯგუფებად. ისინი ვალდებულები იყვნენ შეეთანხმებინათ და გაეზიარებინათ ერთმანეთისთვის უკვე არსებული გამოცდილება, ემუშავათ წყვილში და მიეღოთ რაიმე ახალი ცოდნა. მკვლევარები თვლიან, რომ ახალი ცოდნა უნდა მიეხას უკვე არსებულს და არ უნდა წარმოიქმნას ცარიელ ადგილზე, ამავდროულად გაზიარებულ უნდა იქნას: (Briscoe and Peters 1997). მასწავლებლებს უნდა ემუშავათ ჯგუფებში არსებულ პრობლემებზე, რომლებიც თავს იჩენდა სწავლების პრაქტიკის დროს. მონაცემების შეგროვება მოხდებოდა 1 თვის შემდეგ, საერთო შეკრებისა და რეფლექსიის დროს. მკვლევარი კი, ამ პროცესში დამოუკიდებელი მაყურებელი იყო. კვლევა ორიენტირებული იყო science teaching-ის პრაქტიკის დანეგვაზე სკოლის სასწავლო კურიკულუმში. ტერმინი გულისხმობს მეცნიერულ მიდგომასა და მეცნიერული (კვლევითი) ტიპის სწავლების დანერგვას. კვლევის ეტაპებზე წარმოშობილი სირთულეების მიხედვით გამოიკვეთა, რომ იყო ცოდნისა და პრაქტიკის ნაკლებობა მასწავლებლებში. მასწავლებლებს ამ მეთოდის დანერგვის აუცილებლობის გაგებაში დაეხმარა თანამშრომლობა, რაც ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანი მომენტია კვლევაში და არამარტო. მართალია, კვლევის მიზანი იყო სამეცნიერო სწავლების სტილის დანერგვა, მაგრამ ჩვენთვის საინტერესოა მეთოდი-თანამშრომლობა, რომელმაც გაამართლა ამ კონკრეტული კვლევის შემთხვევაში. კოლაბორაციის მეშვეობით მასწავლებლებმა არ იგრძნეს თავი მარტო არსებულ სიახლესთან. მასწავლებლები თანამშრომლობის დადებით მხარედ სწორედ ამ ასპექტს ასახელებენ. მათ აქვთ საშუალება დასვან კითხვები და მიიღონ პასუხები ერთობლივად. პარტნიორის არსებობა მასწავლებლებს საშუალებას აძლევდა გაერისკათ, გამოეყენებინათ ახალი მეთოდები და გამოცდილება. ასევე, ერთობლივი რეფლექსია, რომელსაც თვის ბოლოს აწარმოებდნენ, ეხმარებოდათ მათ მუშაობის გაგრძელებასა და მიმდინარე პრობლემების გადაჭრაში. კვლევამ აჩვენა, რომ თანამშრომლობა აუცილებელი ფაქტორია მუშაობისას, როგორც თავდაჯერებულობის შესაძენად, ასევე, პრობლემების გადაჭრის ახლებური გზების საძიებლად. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, თანამშრომლობა ნებისმიერი მიზეზით შეიძლება შედგეს. მაგალითად, ერთ-ერთ სამუშაო იდეად, მკვლევარებმა მასწავლებლებს შესთავაზეს SCL (მოსწავლეების თვითრეგულირებით სწავლის

განვითარება) მეთოდის გამოყენება თავიანთ მოსწავლეებთან, რის შემდეგაც მასწავლებლები ახალი მეთოდის გამოყენების შედეგებს განიხილავდნენ, შეიმუშავებდნენ რეკომენდაციებს და მიიღებდნენ უკუკავშირს ჯგუფურად. (Butler et al. 2004). თანამშრომლობის პროცესი ბევრ სხვადასხვა დამოკიდებულებასა და კონტაქტს იტევს. მათ შორის არის კონფლიქტებიც. ამ საკითხზე საუბრობს ბეტი აგინშტეინი თავის კვლევაში. მიუხედავად იმისა, რომ კონფლიქტი უარყოფით კონტექსტშია განხილული, მკვლევარი გვარწმუნებს, რომ იგი არ გულისხმობს შეუძღვარ კოლაბორაციას, არამედ, ესეც სამუშაო პროცესის შემადგენელი ნაწილია. კონფლიქტი ნიშნავს ახალი იდეების დაბადებასა და განხილვას (Achinstein 2002). ასევე, მასწავლებელთა ჩართულობის ზრდასა და დამოკიდებულებების ჩამოყალიბებას კოლექტივის მიმართ. მასწავლებელთა გაერთიანებების მამოძრავებლად მკვლევარი სახავს: კონფლიქტებს, პოლიტიკას და იდეოლოგიას და მიაჩნია, რომ ძირითადად სწორედ მათი საშუალებით ხდება ურთიერთობა. კონფლიქტები ადამიანების განსხვავებული შეხედულებებისა და დამოკიდებულებების გამო ჩნდება და იძლევა კონსენსუსის მიღწევის საშუალებასა და ახალი იდეების დაბადების შესაძლებლობას. სკოლა სწორედ ის არენაა, სადაც ჩნდება და წყდება კონფლიქტები. ეს სამუშაოს შემადგენელი ნაწილია. რაც შეეხება კონფლიქტების წარმოშობის მიზეზებს, ავტორი განსხვავებულ შეხედულებებს ასახელებს, რაც ასევე, დადებითად აისახება სკოლის წინსვლაზე: საბოლოოდ, ავტორი ასკვნის, რომ კონფლიქტები არის პირდაპირი გზა სიღრმისეული ცვლილებებისკენ და სკოლამ მას არ უნდა აარიდოს თავი. კონფლიქტებმა შემდგომში მჭიდრო თანამშრომლობა შეიძლება მოიტანოს. შესაბამისად, სკოლები უფრო მეტად უნდა იყვნენ გახსნილები თანამშრომლობის გამომწვევი ყველა საკითხისადმი. მასწავლებელთა თანამშრომლობის, როგორც აქტივობის დადებით მხარეებზე საუბრობს ბრიუს ჯონსონი. მან კვლევა ჩატარა 4 სხვადასხვა სკოლაში და გამოკითხა მასწავლებლები. კვლევის შედეგების მიხედვით, ავტორი ასკვნის, რომ თანამშრომლობას დადებითი გავლენა აქვს მასწავლებელთა პრაქტიკის სხვადასხვა ასპექტზე. მასწავლებელთა უმრავლესობამ ხაზი გაუსვა მორალურ მხარდაჭერას, რომელსაც ისინი განიცდიდნენ წყვილში მუშაობისას (Johnson 2003). ასევე, კვლევაში მონაწილე მასწავლებლებმა თქვეს, რომ წყვილში მუშაობისას იწვედა მათი

თავდაჯერებულობა, გაუღვივდათ ნდობა ერთმანეთის მიმართ, კოლეგიალობისა და გაზიარების სურვილი. მასწავლებლები ხაზს უსვამენ, რომ თანამშრომლობა მათ აძლევს საშუალებას ისაუბრონ პროფესიული განვითარებისა და ერთმანეთისგან სწავლის პრაქტიკაზე თანამშრომლობის კუთხით წარმოებული სასწავლო და პროფესიული გარემოს ანალიზი და პედაგოგთა რეფლექსიური დასკვნები ადასტურებს, რომ ერთად მუშაობა სამუშაოს დატვირთვას ამსუბუქებს, რადგანაც არცერთი პროფესიონალი არ არის ისეთი გონიერი, როგორც ყველანი ერთად (ნიჟარაძე და სხვები 2008). აქვე, განვიხილოთ პრაქტიკული კვლევა, როგორც თანამშრომლობითი მეთოდი. ზოგადად, თანამედროვე ტენდენციებით, დღითიდღე უფრო აქტიურად მოიაზრება კვლევა, როგორც ეფექტური სწავლების ნაწილი: „ჩვენ გვჯერა, რომ განათლების მეცნიერებაში ახალი ეპოქა იწყება. ეპოქა, როდესაც კვლევის შედეგებს მასწავლებლები რეალურად გამოიყენებენ თავიანთ სასკოლო პრაქტიკაში“ (მარზანო და სხვები 2009) ხოლო, კონკრეტულად, ჯონ ჰერონი და პიტერ რიზონი ნაშრომში „თანამშრომლობითი კვლევა-ძიების პრაქტიკა“ აღნიშნავენ, რომ ეს არის გუნდური კვლევა, რომელშიც განყენებული მკვლევარი არ არსებობს და ყველა მონაწილე უშუალოდ ჩართულია პროცესებში. კვლევის მიზანს კი, სამყაროში სასურველი ცვლილებების შეტანა, არსებული პრობლემატური რეალობის შეცვლა წარმოადგენს (Heron and Reason 2006). კენ ზაიხნერისა და უილიამ პასმორის ნაშრომები კი, ხაზს უსვამს პრაქტიკული კვლევის სპეციფიკას და უპირატესობას, როგორც სიღრმისეულ განმავითარებელ პროცესს (Passmore 2006). კენ ზაიხნერი გვაცნობს ინგლისურენოვან ქვეყნებში გავრცელებულ ტრადიციებს, რომლებშიც მასწავლებელი გვევლინება, როგორც მკვლევარი. ამ ტრადიციებს აერთიანებს რეფლექსიური ბუნება და ე.წ პრაქტიკული კვლევის გეგმის სპირალისებური ღერძი: დაგეგმვა, მოქმედება, დაკვირვება, გააზრება. პრაქტიკის კვლევა ასევე, მიჩნეულია სოციალურად ღირებულ კვლევად, რომელშიც მნიშვნელოვანია რამდენიმე ძირითადი კომპონენტი:

1. „პრაქტიკის/მოქმედების და ექსპერიმენტირების მეშვეობით ცოდნის გენერირება“

2. „მონაწილეობითი დემოკრატიის როლი“. ის ძირითადი ელემენტები, რომლითაც პრაქტიკული კვლევა ხასიათდება, საბოლოო ჯამში, ქმნის საზოგადოებრივ კეთილდღეობას.

3. ახალი ცოდნის შექმნა, როგორც თანამშრომლობითი, ისე კვლევითი მიმართულებით, უშუალოდ, კვლევაში ჩართული და დანარჩენი სოციუმისთვის (Levin and Greenwood 2001).

3. VI. თანამშრომლობა, როგორც სამართავი პროცესი

სამუშაო ძალის ერთიანობის გამოწვევა წამყვანია ინსტიტუციურ დონეზე და ორგანიზაციულ მიზნების მიღწევის კარგი საშუალებაა. სკოლის მაგალითზე, თანამშრომლობითი ტრადიციები მნიშვნელოვანი ფასეულობაა, რადგან ერთიანობით მასწავლებლებს რუტინული რეჟიმის იოლად დაძლევა, რთული და მოსაბეზრებელი ვითარებების გაუმჯობესება, პოზიტიურად გარდაქმნა შეუძლიათ. ეს, საერთო ჯამში, პროფესიულ ბირთვსაც უმაღლებს მოტივაციას და ორგანიზაციულ კლიმატსაც აუმჯობესებს (რობინსი და ჯაჯი 2009). თანამშრომლობის თემის სპეციფიკურ გაგებას გვთავაზობს რებეკა გაჯდა თავის კვლევაში. ავტორი ამბობს, რომ მასწავლებელთა კოლაბორაცია არ უნდა იყოს დამოკიდებული მათ პირად გადაწყვეტილებაზე ითანამშრომლებს თუ არა სხვა მასწავლებელთან, სკოლის ადმინისტრაციამ უნდა გაუწიოს ადმინისტრირება და დაგეგმვა ამ პროცესს. ავტორი ხაზს უსვამს სკოლის ადმინისტრაციის მნიშვნელოვან როლს (Gajda and Koliba 2008). ავტორი მასწავლებელთა გაერთიანებისა და თანამშრომლობის შედეგებს აკავშირებს მოსწავლეთა მიღწევებთან, რაც ადმინისტრაციულ ინტერესებში შედის. ის ამბობს, რომ უნდა შეიქმნას სივრცეები და „ვალდებულებები“ რათა მასწავლებლებმა შეძლონ ერთად მუშაობა და დანერგონ პრაქტიკაში თანამშრომლობა. ეს მნიშვნელოვანია არამარტო მათი პრაქტიკის, არამედ, სკოლის კლიმატისა და ორგანიზაციული ეფექტურობის ხარისხის გაუმჯობესებისთვის. მკვლევარი ასახელებს სხვადასხვა აქტივობებს, რომელიც აუცილებელია თანამშრომლობისთვის:

1. მასწავლებლების პირისპირ შეხვედრები და მსჯელობა მიმდინარე საკითხებზე, რეფლექსია;

2. კონკრეტულ თემატიკაზე ჯგუფური მუშაობა. მაგალითად, მასწავლებლები კითხულობენ ერთ წიგნს პრაქტიკასთან დაკავშირებით და შემდეგ უზიარებენ რთმანეთს, თუ რა გაიგეს.

მკვლევარი სთავაზობს ადმინისტრაციას ონლაინ ამოკითხვის მეთოდს, რომელიც ანონიმურია. მასწავლებლები მისი საშუალებით ირჩევენ და აფასებენ კოლეგებს, აფასებენ ასევე, თანამშრომლობის ხარისხს. ეს ადმინისტრაციას საშუალებას აძლევს იყოს მუდმივად ჩართული და გააუმჯობესოს რობლემატური მხარეები. მოცემულ შემთხვევაში, კიდევ ერთხელ იკვეთება ადმინისტრაციის აქტიური როლი მასწავლებელთა თანამშრომლობის, როგორც მუდმივად მიმდინარე პროცესის წასახალისებლად და დასარეგულირებლად. ავტორი ასევე, ამბობს, რომ მასწავლებლების ჩართვა უნდა მოხდეს სკოლაში მიმდინარე ყველა საკითხში და ადმინისტრაციამ უნდა იკითხოს მათი აზრი. ეს არის პასუხისმგებლობების ადანაწილების ფორმა, როდესაც იზრდება და ხდება მუშა კატეგორიის ნიშნელობის აღიარება. რანგობრივად დაბალი რგოლის წარმომადგენლებისთვის ამგვარი დამოკიდებულება თავისთავად, იწვევს მოტივაციის ზრდასა და დამოკიდებულების პოზიტიურად შეცვლას; უჩნდებათ ორგანიზაციული მიკუთვნებულობის გრძნობა და სურვილი, იყვნენ განსაკუთრებულები და ამით ამორჩეული გახადონ საკუთარი სამუშაო სივრცეც (Bolman and Deal 1991). გაჯდას რეკომენდაციით, კარგი იქნება, თუ ხელმძღვანელობა გააკონტროლებს პროფესიული ბირთვის შიდა დიალოგის ხარისხს და შეეცდება მიმართოს ის სწორი მიმართულებით. ადმინისტრაციას შეუძლია მასწავლებლების კონტიგენტი დაყოს მაღალფუნქციურ და დაბალფუნქციურ ჯგუფებად. ესეც კვლევის ერთ-ერთი მეთოდია. დაბალფუნქციური ჯგუფი მუშაობს და ნერგავს ახალ წამოწყებებს, ან, უბრალოდ არის დაკვირვების ობიექტი. ხოლო, მაღალფუნქციური ჯგუფი აგროვებს ინფორმაციას: აკვირდება გაკვეთილებს, ნახულობს შეფასებებს, ტესტის შედეგებს და, რა თქმა უნდა, ეს ყველაფერი ეტაპობრივად, ერთობლივად განიხილება და არის თანამშრომლობის ერთ-ერთი სახე. საბოლოოდ, მკვლევარი ასკვნის, რომ თანამშრომლობა სკოლაში არ ხდება თავისთავად და მხოლოდ მასწავლებლებს შორის, ამიტომაც, მუდმივი მედიატორი უნდა გახდეს ადმინისტრაცია. მან უნდა დაგეგმოს აქტივობები და აკონტროლოს პროცესი (Gajda and Koliba 2008). ადმინისტრაციის როლზე საუბრობენ, ასევე, თომას

ლევინი და ალან მარკუსი თავიანთ ნაშრომში ასკვნიან, რომ სკოლის ადმინისტრაცია აქტიურად უნდა იყოს ჩართული მასწავლებელთა თანამშრომლობის პროცესში და მუდმივად უნდა ააქტიურებდეს პროცესს სხვადასხვა ტრენინგებითა და სწავლებებით. მკვლევარების აზრით, კოლაბორაცია ეხმარება მასწავლებლებს მარტო არ დარჩნენ ისეთ პრობლემებთანაც კი, როგორცაა მშობლებთან ურთიერთობა, კონსულტაციების წარმოება და ა.შ. მსგავსი საკითხები ასევე შეიძლება გახდეს თანამშრომლობის მიზეზები, თანაც, ორმაგი თანამშრომლობის. კერძოდ, მასწავლებლები მშობლებთან ერთად შეიმუშავენ მოსწავლეებთან ინდივიდუალურ მიდგომებს, ასევე, ერთობლივად აკვირდებიან შემდგომ გავლენებს და შედეგებსაც ერთობლივად აჯამებენ, ანუ, ორგანიზაციებში თანამშრომლობითი კულტურის დამკვიდრება-განვითარება თავისთავად იწვევს მასშტაბების გაფართოებას და უფრო მეტი სარგებლის მოტანას (Levin and Markus 2007). ზემოთ უკვე ვახსენეთ BELTZ-ის კვლევა სხვა კონტექსტში. აუცილებელია დავამატოთ, რომ მკვლევარები ამ კვლევაშიც ხაზს უსვამენ ადმინისტრაციის როლს თანამშრომლობის პროცესში. ადმინისტრაციამ კოლაბორაციისა და კოლეგიალობის საკითხი უნდა ჩართოს სკოლის ყოველდღიურობაში, გაწეროს გეგმებში და დაუთმოს დრო. მკვლევართა აზრით, ეს უნდა იყოს მოთხოვნა და ასახელებენ კოლაბორაციის 4 სახეს:

1. საუბარი, იდეების განხილვა, გამოცდილების გაზიარება და წყვილში მუშაობა;
2. დახმარების გაწევა. აქ წინა პლანზე გამოდის კომპეტენტური მასწავლებლების როლი. მსგავსი ტიპის თანამშრომლობის ფორმა განსაკუთრებით აქტუალურია დამწყებებთან, რომელთაც რეალურად სჭირდებათ, რომ მენტორობა გაუწიოს მათზე გამოცდილმა მასწავლებელმა;
3. სასწავლო მეთოდების გაზიარება;
4. გაზიარებული უფლება-მოვალეობები მასწავლებლებს შორის, კოლექტიური ვტონომიის გრძნობა, მასწავლებელთა ინიციატივები, აქტივობები და ლიდერობა კოლექტივში.

როგორც ავტორები ამბობენ, თანამშრომლობა ხელს უწყობს არამარტო მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებას, არამედ მოსწავლეთა შედეგების გაუჯობესებას, რაც პირდაპირ შედის ადმინისტრაციის ინტერესებში. (Kelchermans

2006). გარდა ამისა, შიდასასკოლო თანამშრომლობითი ურთიერთობები სამომავლოდ სკოლის ბაზაზე ძლიერი პედაგოგიური გაერთიანებების შექმნის საფუძველიც შეიძლება გახდეს, რაც საგანმანათლებლო სფეროს უფრო მეტად გააძლიერებს.

თავი IV

მეთოდოლოგია

4.1 კვლევის სამიზნე ჯგუფი

1. სკოლის ადმინისტრაცია;
2. სკოლის პედაგოგები.

4.2 შერჩევა

კვლევაში გამოყენებული იქნება შერჩევის ორი ტიპი:

სრული შერჩევა - საკვლევი პრობლემის შესასწავლად დაიგეგმა გამოკითხვის ჩატარება კითხვარების საშუალებით. კითხვარი განკუთვნილია პედაგოგებისთვის. ვინაიდან გენერალური ერთობლიობა არ არის დიდი (სკოლაში სულ 16 მასწავლებელია), შერჩევის ერთობლიობა ემთხვევა გენერალურ ერთობლიობას.

მიზნობრივი შერჩევა - კვლევის ფარგლებში ეს შერჩევა გამოვიყენეთ ინტერვიუს დროს, რომელიც განხორციელდა სკოლის ადმინისტრაციასთან, კერძოდ კი დირექტორთან. ვინაიდან სკოლაში ყველა მასწავლებლის საქმიანობის ხარისხი ადმინისტრაციისთვის და სკოლის ავტორიტეტისთვის მნიშვნელოვანია, ადმინისტრაციის შეხედულება და მიზნები მნიშვნელოვნად მივიჩნიეთ კვლევის მომდევნო აქტივობებისა და ცვლილებების განხორციელების დასაგეგმად.

4.3 მონაცემების შეგროვება:

მონაცემთა შეგროვება განხორციელდა შემდეგი მეთოდების გამოყენებით:

- **ჩაღმავებული ინტერვიუ** – – ჩაღმავებული ინტერვიუ სკოლის დირექტორთან, რაც საშუალებას მოგვცემს უფრო დეტალური ინფორმაცია მივიღოთ ხელმძღვანელობისაგან შემდეგ კითხვებზე: რა არის მასწავლებელთა თანამშრომლობის მთავარი მიზანი მათთვის? უზრუნველყოფს თუ არა თანამშრომლობა სწავლების ეფექტურობას? რა უპირატესობა აქვს მასწავლებელთა კარიერულ წინსვლასა და საქმიანობის ხარისხზე?
- **შერჩევა - მიზნობრივი.** მიზნობრივი შერჩევისას გარკვეული მიზნით ვახორციელებთ შერჩევას. ამ კონკრეტულ შემთხვევაში სკოლის დირექტორია კომპეტენტურია იმ საკითხებში, რომელიც ეხება სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებას ვინაიდან სკოლის მოსწავლეთა ხარისხიანი განათლება, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება და კარიერული წინსვლა, სწორედ სკოლის ადმინისტრაციის პრეროგატივაა.
- **ფოკუს ჯგუფი** – ფოკუს ჯგუფი საშუალებით ჩამოვყალიბებთ კითხვარი, რომელიც განკუთვნილი იყო სკოლის პედაგოგების გამოკითხვისათვის. ფოკუს ჯგუფი შედგებოდა საკვლევე ჯგუფის წევრებისაგან. ამ მეთოდის გამოყენების მიზანი იყო, დაგვედგინა პედაგოგების ზოგადი აზრი და ინტერესები სწავლა-სწავლების საკითხთან დაკავშირებით.
- **გამოკითხვა** – აღნიშნულ მეთოდს მივმართეთ, რათა პასუხი მიგვეღო მნიშვნელოვან კითხვებზე: რა ღირებულება აქვს თანამშრომლობას მასწავლებლებისთვის; როგორ ეხმარებათ კათედრები და შეფასების ჯგუფი; არსებობს თუ არა სხვა საშუალებები, რაც მათ სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებასა და კარიერულ წინსვლაში დაეხმარება, ალტერნატიული, პედაგოგებისათვის უფრო კომფორტული ფორმა; რა ცვლილებების განხორციელებაა საჭირო იმისათვის, რომ მასწავლებლებისთვის გაუმჯობესდეს საქმიანობის დაგეგმვისა და განხორციელების პრაქტიკა, რაც დაეხმარება მათ პროფესიული საქმიანობის წარმართვაში; არ იქნება ზედმეტი

ტვირთი, ფორმალურად შესასრულებელი დავალება, რომელიც მხოლოდ სირთულეებს წარმოქმნის.

შერჩევა - სრული. ვინაიდან სკოლის გენერალური ერთობლიობა არ არის დიდი და სკოლაში არსებული პრობლემა ეხება ყველა პედაგოგს, თითოეული მათგანის აზრი გასათვალისწინებელია. სკოლის 16 პედაგოგიდან კითხვარი შეავსო 14 პედაგოგმა, რადგან ორმა პედაგოგმა უარი განაცხადა შევსებაზე.

- **მეორადი მონაცემების ანალიზი** – – მეორადი მონაცემების დამუშავება გულისხმობს მასწავლებელთა პორტფოლიოებისა და კათედრების საქმიანობების შესწავლას

შერჩევა - სრული. -ამ შემთხვევაში შესწავლილი იქნება კათედრები და პორტფოლიოები კვლევის დასაწყისში და ბოლოს- ინტერვენციის შემდგომ.

4.4 კვლევის მონაწილე მხარეები და მათი პასუხისმგებლობები

სკოლის ადმინისტრაცია და პედაგოგები:

- კვლევის ჯგუფის წევრების შერჩევა
- კვლევის ინსტრუმენტების შემუშავება (ფოკუსჯგუფი, კითხვარი)
- გამოკითხვა
- გამოკითხვის შედეგების ანალიზი
- ინტერვენციის დაგეგმვა
- ინტერვენციის შედეგების ანალიზი
- პროექტის ვადების დაცვა
- შედეგების გაცნობა სკოლისთვის

4.5 კვლევის ვადები

აქტივობა	სექტორი	ლოკომბერი	ნოემბერი	დეკემბერი	იანვარი	თებერვალი	მარტი	აპრილი	მაისი
პრობლემის იდენტიფიცირება	X								
კვლევის სავარაუდო გეგმის შემუშავება		X							
ინტერვიუ სკოლის დირექტორთან		X							X
კვლევის ჯგუფის შექმნა		X							
კვლევის ჯგუფის წევრთა შეხვედრები		X	X		X	X	X	X	X
მეორადი მონაცემების შეროვნება		X							
მეორადი მონაცემების ანალიზი		X							
ფოკუს ჯგუფი კვლევის მონაწილეებთან კითხვარის შედგენისთვის			X						
კითხვარის შედგენა, დამუშავება			X						
გამოკითხვა			X						
მიღებული შედეგების ანალიზი				X					
სავარაუდო ინტერვენციების განხილვა							X		
ინტერვენციის განხორციელება								X	X
ინტერვენციის შედეგების ანალიზი									X
პრეზენტაცია სასაკოლო საზოგადოებასთან, შედეგების გაცნობა									X

თავი V

კვლევის შედეგები

5.1 გამოკითხვის შედეგების ანალიზი

სკოლაში პედაგოგების გამოკითხვის მიზანი იყო დაგვედგინა, თუ რა ღირებულება აქვს მათთვის თანამშრომლობას, რამდენად აისახება თანამშრომლობა სწავლა-სწავლების ხარისხზე, კარიერულ წინსვლაზე? როგორია შეფასების ჯგუფის როლი ამ საქმეში. გადავწყვიტეთ გამოგვეყენებინა როგორც თვისებრივი, ასევე, რაოდენობრივი მეთოდი. თავდაპირველად, შევიმუშავეთ დირექტორთან ინტერვიუსა და მასწავლებლებთან ფოკუს ჯგუფის პროტოკოლები. ინფორმაციის სანდოობის გასაზრდელად პასუხები სამი წყაროდან ამოვიღეთ: დირექტორი, კათედრის ხელმძღვანელები და მასწავლებლები. დირექტორთან ინტერვიუს მიზანი იყო გაგვეანალიზებინა უშუალოდ, სკოლის მთავარი ფიგურის დამოკიდებულება თანამშრომლობისა და კვლევითი საქმიანობის მიმართ, რადგან მიმოხილული ლიტერატურიდან გამომდინარე, ძალიან მნიშვნელოვანია მასწავლებლებს შორის თანამშრომლობაში ადმინისტრაციის და ადმინისტრატორის როლი. საინტერესო იყო პასუხები კათედრების ხელმძღვანელებისგან, ვინაიდან, ისინი კოორდინაციას უწევენ პედაგოგთან მუშაობის პროცესს. მასწავლებლები კი, მთავარი წყაროა ამ შემთხვევაში. გვსურდა მიგველო გულწრფელი პასუხები მათი შთაბეჭდილებების, სარგებლიანობისა და კვლევითი პროცესით შედეგად ამაღლებული მოტივაციის კუთხით. სადიაგნოსტიკო კვლევამ საგულისხმო ასპექტები გამოკვეთა. ყველა ერთხმად აღნიშნავდა, რომ ერთობლივ პროექტებზე მუშაობამ და სხვადასხვა აქტივობების განხორციელებამ დადებითი შედეგი გამოიღო და მასწავლებლები ერთმანეთთან უფრო დაახლოვდა, თუმცა, იყო განსხვავებული მოსაზრებებიც იმასთან დაკავშირებით, რომ ეს იყო ერთჯერადი ხასიათის. მასწავლებლების შეფასებაში ჩანდა, რომ მასწავლებლების ნაწილი ამას კრედიტულების დაგროვების მიზნით ახორციელებდა გამოიკვეთა ასევე, დაბალი შინაგანი მოტივაცია, ვინაიდან, მასწავლებლების ნაწილი სხვადასხვა აქტივობებში მონაწილეობას მხოლოდ და მხოლოდ კრედიტების სანაცვლოდ არჩევდნენ. ჩატარებულმა გამოკვლევამ აჩვენა, რომ მასწავლებლებს შორის ჯერ კიდევ, ნაკლებია სრულყოფილი, ეფექტური თანამშრომლობა, რამაც გამოკვეთა აღნიშნულ თემატიკაზე მუშაობის გაგრძელების აუცილებლობა. დიაგნოსტიკის მეორე ეტაპზე, შევიმუშავეთ რაოდენობრივი კითხვარი (იხ. დანართი 1), რომელიც თანამშრომლობის ხარისხს უფრო ფართოდ ზომავს. გამოიკითხა სკოლის ყველა მასწავლებელი. შედეგი დაახლოებით, იგივე

დაფიქსირდა. მასწავლებლებს არ ჰქონდათ სრულყოფილად გაცნობიერებული „სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების“ სქემის მნიშვნელობა, სარგებლიანობა სწავლა-სწავლების პროცესში. შესაბამისად, დავგეგმეთ კომპლექსური ქმედებები, რომლებიც მიმართული იქნებოდა არსებული ვითარების გაუმჯობესებისკენ. დირექტორთან შეთანხმებით, კიდევ ერთხელ შევხვდით მასწავლებლებს, წარვუდგინეთ მოკლე პრეზენტაცია პრაქტიკული კვლევის არსის, პროცესის, მნიშვნელობისა და თანამშრომლობის შესახებ. შემდეგ კი, შეხვედრა წარიმართა დისკუსიის რეჟიმში.

მასწავლებლებმა დაასახელეს თავიანთ სასწავლო პრაქტიკაში არსებული პრობლემები, რაზეც სურდათ პასუხები. ამ შეხვედრამ საშუალება მოგვცა, საბოლოოდ ჩამოგვეყალიბებინა საკვლევი საკითხი და დავგეგოთ ინტერვენციების სწორი მიმართულებით განხორციელება. სკოლის დირექტორისა და კვლევაში მონაწილე მასწავლებლების არჩევანით საკვლევი საკითხი ასე ჩამოყალიბდა: „რამდენად აუმჯობესებს მასწავლებლებს შორის თანამშრომლობა მათი საქმიანობის, სწავლა-სწავლების ხარისხს?“. შედეგების კვლევისას თანდათან გამოიკვეთა, რომ მასწავლებლებს თავდაპირველად, უფრო ზოგადი და ფორმალური წარმოდგენა ჰქონდათ სკოლის ბაზაზე პროფესიულ განვითარებასა და კრედიტების დაგროვებაზე. მას ზედაპირულად უყურებდნენ. რაც შეეხება თანამშრომლობას, ისინი მანამდეც თანამშრომლობდნენ ერთმანეთთან, ეს იქნებოდა კათედრები, თუ სხვა სასწავლო, თუ სასკოლო ღონისძიებები, ჰქონდათ პრობლემის ერთობლივად იდენტიფიცირებისა და გადაჭრის მიმდებლობა. მაგრამ, როცა შემოვიდა კრედიტულების დაგროვების სისტემა, თანდათან გაჩნდა მოსაზრება თითქოს იმ მასწავლებლებს პირადი მიზნებისთვის და საკუთარი წინსვლისთვის სჭირდებოდათ ეს ყველაფერი და რატომღაც განზე გადგნენ. შემდეგ კი, კვლევის პროცესში ეს წარმოდგენები შედარებით შეიცვალა, როცა მიხვდნენ საკითხის მნიშვნელობას, თუ, რა დადებითი გავლენა იქონია პროფესიულმა განვითარებამ. დირექტორის აზრით, ზუსტად ამ მხრივ გავიდნენ შედეგზე. ჩამოყალიბდა თანამშრომლობითი კულტურა; შეიკრა გუნდი; ერთის პრობლემა ყველას პრობლემაა. მასწავლებელთა პასუხების მიხედვით, რთული შესაფასებელია, რამდენად არიან ისინი მზად პრობლემების ერთობლივად გადასაჭრელად, თუმცა, თანამშრომლობითი კულტურის

ჩამოყალიბება ნამდვილად დაიწყო სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პროექტის ფარგლებში. ანალიზის შემდეგ დავასკვნით, რომ არსებობს მასწავლებლების კატეგორია, რომლებიც ნაკლებად თანამშრომლობენ და არ ღებულობენ მონაწილეობას კვლევებსა თუ პროექტებში, რადგან არ სურთ კრედიტების მიღება და ამის არც შინაგანი მოტივაცია აქვთ. უჭირდათ გაცნობიერება, რომ თანამშრომლობა საუკეთესო საშუალებაა საკუთარი პრაქტიკის გასაუმჯობესებლად.

5.2 მეორადი მონაცემების ანალიზი

პრობლემის შესწავლის მიზნით, კვლევის ერთ-ერთ მეთოდად გამოვიყენეთ მეორადი მონაცემების ანალიზი, კერძოდ: ადმინისტრაციის რეკომენდაციის საფუძველზე, მიზნობრივი შერჩევით შევარჩეთ საზოგადოებრივი მეცნიერებებისა და უცხო ენების კათედრა. ასევე ადმინისტრაციასა და პედაგოგებთან შეთანხმებით შევისწავლეთ პედაგოგთა პორტფოლიოები კვლევის დაწყების და დასრულების დროს. ასევე მოსწავლეთა აკადემიურ მოსწრებას და მათ მონაწილეობას ოლიმპიადებსა და კონკურსებში. მიზნობრივი შერჩევა გულისხმობდა, რამდენად თანამშრომლობდნენ კოლეგები კათედრის შიგნით და კათედრები ურთიერთშორის. როგორია მოსწავლეთა შედეგები და რამდენად აისახება შედეგები მასწავლებლების მიღწევებზე კერძოდ პორტფოლიოების შესწავლა და ანალიზის შედეგად გამოვლინდა შემდეგი პრობლემური საკითხები:

1. კათედრებს შორის მიმდინარეობდა თანამშრომლობა, ისინი ესწრებოდნენ ერთმანეთს გაკვეთილებზე, მაგრამ ნაკლებად ითვალისწინებდნენ კოლეგის აზრს;
2. აღმოჩნდა, რომ მასწავლებლები ატარებდნენ გაკვეთილებს კათედრების შიგნით, თუმცა ფიქრობდნენ, რომ ზოგიერთი ამას კრედიტების დაგროვების მიზნით აკეთებენ და არა სწავლების ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით.
3. პორტფოლიოების შესწავლის შემდეგ (სასწავლო წლის დაწყების და დასრულების შემდეგ) ასეთი სურათი აისახა: მასწავლებლები, რომლებსაც

ჩაბარებული აქვს გამოცდა, ასევე არიან შეფასების ჯგუფის წევრები და იბრძვიან ხარისხის ამაღლებისათვის, საკმაოდ ბევრი ნაშრომი აქვს;

4. ხოლო, მასწავლებელთა ნაწილს ერთი, ან არც ერთი აქტივობა არ აქვთ. გამოიკვეთა, რომ ეს მასწავლებლები ამბობენ უარს თანამშრომლობაზე და სხვისთვის გამოცდილების გაზიარებაზე. ისინი არც გამოცდის ბარებას გეგმავენ და მიესალმებიან სქემის გაუქმებასაც. ისინი ფიქრობენ, რომ მათი კარიერული წინსვლა უნდა მოხდეს სტაჟითა და გამოცდილებით და არა გამოცდების ბარებით. ნაწილი ღირსეული პენსიისთვის ოცნებობს.

მონაცემთა ანალიზის შემდეგ საკვლევ ჯგუფთან ერთად დაიგეგმა ორი სახის ინტერვენცია:

1. **სტრუქტურაში ცვლილებების შეტანა** – გულისხმობს სკოლის პედაგოგებთან ერთად ყოველდღიური თანამშრომლობის სტრუქტურის განხილვას, მისი შემადგენელი კომპონენტების ერთგვაროვან აღქმა/გააზრებას ყველა მასწავლებლის მიერ და მასში, პედაგოგთა საჭიროებიდან გამომდინარე, ცვლილებების შეტანას. ამ ინტერვენციის ფარგლებში მოიაზრებოდა სამოდულო გაკვეთილების ჩატარება და შეჯერებაც.
2. **მასწავლებელთა შორის თანამშრომლობით შინაარსობრივი ცვლილებების შეტანა** – სამოდულო გაკვეთილის დაგეგმვა და ჩატარება დროის დიდ რესურსს მოითხოვს. თუმცა მისი განხორციელება ჩვენი პრაქტიკული კვლევის ფარგლებში შესაძლებელად მივიჩნიეთ, კერძოდ: კათედრის ყოველკვირეული შეხვედრების ჩატარება, რომლის მიზანია გაკვეთილის შინაარსთან და დაგეგმვასთან დაკავშირებული საკითხების განხილვა.

თანამშრომლობის მოდელები

ეფექტური სასწავლო გარემოს შექმნის მიზნით ყოველდღიურ საგაკვეთილო ცხოვრებაში აუცილებლად უნდა დაინერგოს თანამშრომლობის შემდეგი მოდელები:

- ინტეგრირებული გაკვეთილები;
- კრიტიკული მეგობრის ინსტიტუტი;
- ურთიერთდასწრება და უკუკავშირი;
- როლების გაცვლა;
- რესურსების ერთობლივად შექმნა;
- ურთიერთსწავლება;
- ტრენინგების ჩატარება;

- რეფლექსიის წარმოება და ურთიერთგანხილვა;
- საგნობრივ კათედრების შეხვედრები.
- ნებისმიერი მოდელის არჩევისას, გააჩნია მიზანს,სავარაუდო ინტენსივობასა და ჩართული მხარეების ინტერესს.

თავი VI

ინტერვენციის აღწერა და მისი შედეგები

6.1 I ინტერვენცია

ინტერვენციის საწყის ეტაპს წარმოადგენდა სამუშაო შეხვედრების ჩატარება და შეხვედრაზე მიღებული გამოცდილების განხორციელება საკუთარ გაკვეთილებზე.

სამუშაო შეხვედრა სკოლის პედაგოგებთან, რომლის ორგანიზებაც მე, როგორც სკოლის ფასილიტატორმა და კვლევის საკითხებით დაინტერესებულმა პირმა, განვახორციელე. ტრენინგზე მიღებული ცოდნა და გამოცდილება (ონლაინ ინსტრუმენტების გამოყენება საგაკვეთილო პროცესში) გამეზიარებინა კოლეგებისთვის. შეხვედრა მიზნად ისახავდა ონლაინ ინსტრუმენტების შექმნასა და გამოყენებას ნებისმიერი საგნის მასწავლებლებისთვის საგაკვეთილო პროცესში. კერძოდ მასწავლებლებს სამუშაო შეხვედრის შემდეგ თავადაც უნდა შეექმნათ მსგავსი რესურსი, ან სხვისი შექმნილი რესურსი მოეძიათ და გამოეყენებინათ საგაკვეთილო პროცესში.

პირველ შეხვედრას 8 პედაგოგი დაესწრო. როგორც მოსალოდნელი იყო, გაიმართა დისკუსია: პედაგოგების ერთ ნაწილს მოეწონა და გადაწყვიტა აღნიშნული რესურსის გამოყენებით დაგეგმავდა გაკვეთილებს და ასეც მოიქცა. პედაგოგების ნაწილმა დატოვა შეხვედრა, რადგანაც ფიქრობდა, რომ კომიქსების შექმნა დიდ დროს მოითხოვდა და ამას ჯობს ძველი მეთოდით გააგრძელოს სწავლება. ამასთან ერთად ონლაინ ინსტრუმენტების შექმნას და გამოყენებას ჭირდება უწყვეტი ინტერნეტკავშირი, რაც ზოგჯერ მიუწვდომელია ჩვენს სკოლაში, ამიტომაც მსგავსი რესურსებით დაგეგმილი გაკვეთილები მოდიფიცირებას ითხოვს. საბოლოოდ 6 მასწავლებელი დაესწრო სრულყოფილად სამივე შეხვედრას და სამმა გადაწყვიტა,

რომ თავადაც შექმნიდნენ რესურსებს და ასევე გამოიყენებდნენ სხვა კოლეგების მიერ შექმნილ რესურსებსაც, რაც, მათი თქმით, სწავლებას სახალისოს და საინტერესოს გახდიდა და მიზნის მიღწევაშიც დაეხმარებოდა.

6.2 II ინტერვენცია

მეორე ინტერვენციაში უცხო ენების კათედრიდან სამი პედაგოგი ჩაერთო: ინგლისურის (2) და რუსულის (1). ინტერვენციის მიზანი იყო საგაკვეთილო პროცესთან დაკავშირებული საკითხების განხილვა, მაგალითად: რომელიმე აქტივობის ერთობლივად დაგეგმვა, შეფასების სტრატეგიებზე მსჯელობა, დისციპლინასთან დაკავშირებული პრობლემების გადაჭრა. პროცესი მოიცავდა შემდეგ ეტაპებს:

- განსახილველი საკითხის შერჩევა და განხორციელების გზების დაგეგმვა
- განხორციელება
- შედეგების ანალიზი, შეფასება, გამოცდილების გაზიარება

შერჩეულს პედაგოგებს აღნიშნული მეთოდით უნდა ემუშავათ ორი კვირის განმავლობაში.

6.3 ინტერვენციის შეფასების მეთოდები

ინტერვენციის შეფასებისთვის გამოვიყენეთ:

1. **ინტერვიუ საბუნებისმეტყველო კათედრის პედაგოგებთან, რომლებმაც ახალი რესურსის გამოყენებით დაგეგმილი საგაკვეთილო გეგმებით იხელმძღვანელეს 2 კვირის განმავლობაში.** ინტერვიუს მიზანი იყო დაგვედგინა: როგორ აფასებდნენ პედაგოგები ახალი რესურსების გამოყენებით დაგეგმილი საკვეთილებს; მოახდინა, თუ არა რაიმე სახის გავლენა აღნიშნულმა რესურსებმა საკვეთილის ხარისხზე; რამდენად მაღალი იყო მოსწავლეთა ინტერესი და როგორ დაეხმარა დასახული მიზნის მიღწევაში?

ინტერვიუ დირექტორთან. ინტერვიუ მიზნად ისახავდა გაგვეგო დირექტორის მოსაზრება ინტერვენციებთან დაკავშირებით. კერძოდ: როგორ შეაფასებდა განხორციელებულ ცვლილებებს? თანამშრომლობის სხვა რა ფორმებს მიანიჭებდა უპირატესობას?

ფოკუს-ჯგუფი უცხო ენების კათედრასთან. ფოკუს-ჯგუფის მიზანი იყო მიგველო ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ: როგორ აფასებდნენ პედაგოგები მათ მიერ ჩატარებულ ყოველკვირიულ შეხვედრებს? მოახდინა თუ არა რაიმე სახის გავლენა აღნიშნულმა შეხვედრებმა პედაგოგების გაკვეთილებზე? როგორ შეხვდნენ მოსწავლეები ამ სიახლს?

ფოკუს-ჯგუფი კვლევის მონაწილეებთან. ფოკუს-ჯგუფი მიზნად ისახავდა კვლევის ჯგუფის წევრების მოსაზრების დადგენას პრაქტიკული კვლევის სრული პროცესის შესახებ.

6.4 I ინტერვენციის შედეგები:

პირველი ინტერვენციის ფარგლებში გეოგრაფიის და ქართული ენის მასწავლებელმა დაგეგმეს და ჩატარეს გაკვეთილები ონლაინ ინსტრუმენტების გამოყენებით, ხოლო ისტორიის და ბიოლოგიის მასწავლებელმა არ ისურვეს და ჩვეული მეთოდებით გააგრძელეს გაკვეთილების ჩატარება. მასწავლებლებს უნდა ემუშავათ ონლაინ ინსტრუმენტების გამოყენებით გაკვეთილების ჩატარებაზე. სამიზნე ჯგუფი შედგებოდა ექვსი პედაგოგისგან, თუმცა მათგან მხოლოდ ორმა მოახერხა ინტერვენციაში ჩართვა. მიზეზი, თუ რატომ არ ჩაერთო ყველა პედაგოგი სიახლეში გახლდათ დრო, ვინაიდან პედაგოგიურ საქმიანობასთან ერთად ისინი საოჯახო საქმეებით არიან დაკავებული და არ აქვთ საამისო დრო. ასევე სქემაში მიმდინარე ცვლილებებმა დაუკარგა მოტივაცია, თუმცა ამას ყველა არ აღიარებდა.

ინტერვენციის ფარგლებში დაწყებითი კლასების მასწავლებლებმაც აღნიშნული რესურსების გამოყენებით გაკვეთილების ჩატარების ინიციატივა არ გამოხატეს. მათ ისედაც კლას-კომპლექტში უწევთ მუშაობა, რაც ბევრ სიძნელესთანაა დაკავშირებული. სიახლისადმი მათი მოსაზრების გასაგებად ჩავატარეთ ინტერვიუები.

ინტერვიუზე პირველმა პედაგოგმა აღნიშნა, რომ მისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა არ ჰქონდა საგაკვეთილო პროცესში ელ რესურსების გამოყენებას, მაგრამ გამოყო რამდენიმე მნიშვნელოვანი ფაქტორი:

1. სამოდელო გაკვეთილები პედაგოგებს საქმეს ვერ გაუმარტივებს, ვინაიდან გაჩნდება ახალი ნაწილი, რესურსების მომზადება, რომელზე დაფიქრებაც მოუწევთ მუშაობის დროს.
2. კითხვაზე, რომ ისინი აქამდეც ატარებდნენ გაკვეთილებს და თუ სქემის მოთხოვნილებების მიხედვით მოიყვანდნენ სისრულეში, მათ შემდგომ კარიერულ წინსვლაზეც აისახებოდა. პასუხი ასეთი იყო გამოცდებს მაინც ვერ ჩავაბარებთ და კრედიტქულებიც არაფერში გვჭირდებაო.

და ბოლოს, მასწავლებლის მოსაზრებით, იმისათვის, რომ სკოლაში დანერგილი სიახლეები ეფექტურად ამოქმედდეს, საჭიროა პედაგოგების მონდომება და ყველა პედაგოგის თანაბარი ჩართულობის უზრუნველყოფა. რეფორმის ასეთი ხშირი ცვლილებები :კრედიტქულების სისტემის შემოღება-გაუქმება , გამოცდები უარყოფითად აისახება მათ მოტივაციაზე და სტიმულს უკარგავს.

6.5 II ინტერვენციის შედეგები:

მეორე ინტერვენცია გეგმის მიხედვით წარიმართა: უცხო ენის სამი პედაგოგი რამდენჯერმე შეიკრიბა. პირველ შეხვედრაზე მასწავლებლები საერთო აქტივობაზე შეთანხმდნენ, რომელსაც სამივე მათგანი ჩაატარებდა რომელიმე კლასში. კლასის არჩევანში შეზღუდვა არ არსებობდა. საერთო აქტივობად პედაგოგებმა უცხო ტექსტზე მუშაობა შეარჩიეს. მათ მოკლედ მიმოიხილეს სავარჯიშოები, რომლებიც ტექსტზე მუშაობისას შეიძლებოდა შესრულებულიყო. მას შემდეგ, რაც მასწავლებლებმა ჩაატარეს გაკვეთილი, კვლავ შეიკრიბნენ და ჩატარებულ აქტივობაზე ისაუბრეს. შეხვედრას ერთი პედაგოგი არ ესწრებოდა, დანარჩენმა ორმა კი აღნიშნა, რომ გაკვეთილმა კარგად ჩაიარა. მათი შეფასებით, მოსწავლეებს აქტივობასთან დაკავშირებით არანაირი პრობლემა არ შეჰქმნიათ, რადგან მსგავსი ტიპის აქტივობას პედაგოგები თითქმის ყოველ გაკვეთილზე მიმართავენ. ინტერვენციის მიზანიც სწორედ ეს იყო: პედაგოგებს ახალი მეთოდით მუშაობა დაეწყოთ თუნდაც მარტივი, ყოველდღიური აქტივობების განხილვით. ვინაიდან მასწავლებლებს შორის გამოცდილების გაზიარების პრაქტიკის ნაკლებობაა, ყველასთვის ნაცნობი აქტივობების შესახებ საუბარი გაზრდიდა მსჯელობის პროცესში თითოეული მათგანის ჩართულობას.

მეორე შეხვედრა მომდევნო კვირაში დაიგეგმა. შეხვედრაზე გადაწყდა, რომ წინა აქტივობისგან განსხვავებით, ამჯერად არჩევანს რაიმე გამორჩეულზე შეაჩერებდნენ. რამდენიმე დღის შემდეგ კვლავ შევიკრიბეთ და პედაგოგებმა ერთმანეთს გამოცდილება გაუზიარეს. აღმოჩნდა, რომ „გამორჩეული“ სტილის აქტივობა სამივე პედაგოგთან სხვადასხვა იყო, თუმცა საერთო მიზანი - წერის, კითხვის, მოსმენისა და საუბრის უნარებზე მუშაობა აერთიანებდათ. შეხვედრას ამჟამად სამივე პედაგოგი ესწრებოდა, მაგრამ მხოლოდ ორი მათგანი აქტიურობდა. როგორც აღნიშნეს, მოსწავლეებს ძალიან მოეწონათ განსხვავებული სტილის აქტივობები, შესაბამისად, ჩართულობაც მაღალი იყო. სირთულეებზე საუბრისას პედაგოგებმა დაასახელეს ჯგუფური მუშაობისას კლასის მართვა და შეფასება. შეფასებასთან დაკავშირებული პრობლემის გადასაწყვეტად მათ გარკვეული იდეები გამოთქვეს. რაც შეეხება კლასის მართვის საკითხს, მასწავლებლებმა აღნიშნეს, რომ, ჩვეულებრივ, ჯგუფური მუშაობა ხმაურსა და რთულად კონტროლირებად სიტუაციას იწვევს, რის გამოც ნაკლებად მიმართავენ მსგავს აქტივობას. აქედან გამომდინარე, აღნიშნული პრობლემა შეიძლება მოხდეს ყოფილიყო პედაგოგების მომდევნო შეხვედრის თემა.

6.6 ინტერვენციის შეფასება - კვლევის ჯგუფი

ინტერვენციების დასრულების შემდეგ კვლევის ჯგუფს ბოლოჯერ შევხვდით. შეხვედრის მიზანი ჯგუფის წევრების მიერ ინტერვენციების შეფასება იყო. თავდაპირველად პედაგოგებს ვთხოვეთ გამოეთქვათ მოსაზრება საგაკვეთილო პროცესში სტრუქტურული ცვლილების შესახებ, კერძოდ ონლაინ ინსტრუმენტების გამოყენება საგაკვეთილო პროცესში, რაც დიდ დროს, შრომას, მოითხოვდა. მასწავლებლების აზრით: ჩვენი ინტერვენცია განათლების სისტემაში მიმდინარე ცვლილებებს დაემთხვა, როცა სქემის არსებობა ეჭვქვეშ დადგა მასწავლებლებმა გული აიცრუეს და დაწყებული საქმის ბოლომდე მიყვანის ინტერესიც კი დაკარგეს. აქედან გამომდინარე მოტივაცია დაკარგულ პედაგოგებს დიდად არც თანამშრომლობა უსახავდა მომავლის იმედს. პედაგოგთა თქმით, რა თქმა უნდა, სასურველი იყო კათედრის წევრების ხშირი შეხვედრა და საგაკვეთილო

პროცესთან დაკავშირებულ საკითხებზე ერთობლივად მსჯელობა, თუნდაც სახალისო და საინტერესო ელრესურსების გამოყენებით სწავლება, მაგრამ ამისათვის ორი აუცილებელი რამ იყო საჭირო: დრო და ენთუზიაზმი. გარდა ამისა, არსებობს კიდევ ერთი პრობლემატური საკითხი, რომელიც პედაგოგებს შორის რჩევისა თუ კრიტიკის მტკივნეულად მიღებას უკავშირდება.

კვლევის ჯგუფს მეორე ინტერვენციის შესახებაც ვთხოვეთ მოსაზრებების გაზიარება. პედაგოგებმა აღნიშნეს, რომ მასწავლებლების შეხვედრები და მსჯელობა კონკრეტული საკითხების შესახებ, ბუნებრივია, მოსაწონია, მაგრამ კითხვაზე - განაგრძობდნენ თუ არა მომავალი სასწავლო წლიდან მსგავს შეხვედრებს - კონკრეტული პასუხი განსხვავებული მივიღეთ. ორი მასწავლებელი მოტივირებულია და აგრძელებს ჩვეული ენთუზიაზმით მუშაობის გაგრძელებას. ერთი განმარტავს, რომ კრედიტქულების დაგროვების სისტემა უქმდება. ამ სისტემამ ვერ გაამართლა, სხვას რას შემოიღებენ და რამდენად ეფექტური იქნება, ეს კიდევ საკითხავია. დამაბული სამუშაო დღის შემდეგ დამატებით შეხვედრაზე დარჩენა თავისთავად დამღლეელია. ამისთვის დიდი ენთუზიაზმია საჭირო. თუმცა პედაგოგებთან საუბრისას გამოიკვეთა მეორე - არანაკლებ პრობლემატური საკითხიც: მათი თქმით, მასწავლებლებს უჭირთ ერთმანეთისთვის რჩევის მიცემა, რადგან თანამშრომლები მას ნეგატიურ კრიტიკად აღიქვამენ.

შეხვედრის ბოლოს პედაგოგებმა მაძლობა გვითხრეს თანამშრომლობისთვის და კვლევაში მონაწილეობისათვის.

6.7 ინტერვენციის შეფასება - დირექტორი

ინტერვენციის დასრულების შემდეგ დირექტორთან ინტერვიუ ჩავატარეთ, რათა დაგვედგინა მისი მოსაზრება კვლევის ფარგლებში განხორციელებული ცვლილებების შესახებ.

დირექტორი აღნიშნავს, რომ ის კმაყოფილია და ხელს უწყობს სკოლის განვითარებისათვის ზრუნვას. თითოეული მოსწავლის და მასწავლებლის მიღწევებით დაინტერესებულია და უწყობს ხელს მათ განვითარებას. კოლეგებისთვის აზრის გაზიარება, სამუშაო შეხვედრები და ტრენინგებზე

მიღებული ცოდნა საუკეთესო საშუალებაა როგორც სწავლა-სწავლების ხარისხის ამაღლების, ასევე კარიერული წინსვლისათვის, ოღონდ მასწავლებელთა ნაწილი უგულისყუროდ ექცევა ამ ამბავს და არ ან ვერ სურს ამ გზით სწავლების ხარისხის გაუმჯობესება და წინსვლა. მისასალმებელია ის ფაქტიც, რომ მასწავლებელი მიდის ტრენინგზე და მიღებული ცოდნა მოაქვს თავის კოლეგებთან და უზიარებს.

რაც შეეხება მეორე ინტერვენციას, დირექტორმა პედაგოგთა სამუშაო შეხვედრების და ერთობლივი მსჯელობის იდეა მოიწონა. მსგავსი აზრთა გაზიარებები მასწავლებლებს საშუალებას მისცემს აიმაღლონ ცოდნის დონე, რაც ერთი მხრივ სწავლა-სწავლების ხარისხსაც გაზრდის და მასწავლებლების წინსვლასა და ეკონომიკურ მდგომარეობაზეც სასიკეთოდ აისახება. თუმცა ამ აზრს მასწავლებელთა მხოლოდ ნაწილი ითვალისწინებს. მისი სურვილია მსგავსი ტიპის შეხვედრებმა პერმანენტული ხასიათი მიიღოს.

თავი VII

კვლევის შედეგების კოლეგებისთვის გაზიარება,

მიგნებები, რეკომენდაციები და კვლევის ნაკლოვანებები

7.1 მიგნებები

ინტერვენციების განხორციელების შედეგად შემდეგი საკითხები გამოიკვეთა:

1. მიუხედავად მიღწეული შედეგისა, პრაქტიკულმა კვლევამ, „რამდენად ახდენს თანამშრომლობა გავლენას მასწავლებლების საქმიანობასა და სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებაზე „ საკმაო შედეგი

გამოიღო,

თანამშრომლობაც გამოიკვეთა, როგორც სამუშაო შეხვედრების ასევე, კათედრებისა თუ საგაკვეთილო საკითხების განხილვისას პრაქტიკული კვლევის დროს ისინი თანამშრომლობდნენ. მასწავლებლებმა ყურადღება გაამახვილეს კვლევის

მიმდინარეობაზე, თუმცა იკვეთებოდა ის აზრიც, რომ ეს ყველაფერი კრედიტების დაგროვების მიზნით ხდებოდა და ნაკლები იყო მოტივაცია.

2. იკვეთება, რომ მასწავლებლებში არც ისე მაღალია შინაგანი მოტივაციის დონეზე საერთო აქტივობებში ჩართვა და თანამშრომლობა. ამის მიზეზია ის, რომ სქემის ფარგლებში მასწავლებლების სტატუსობრივი დაყოფის გავლენით პრაქტიკოს მასწავლებლებს ნაკლებად აქვთ საკუთარი თავის რწმენა, თანაც უკვე გაუქმების პირას მისული სქემის აღარ სჯერათ იმ მასწავლებლებს, რომლებმაც თავის დროზე ვერ აუწყეს ფეხი, ახლა კი ვერაფერს მოასწრებენ, ხოლო იმათ ვისაც ამ მხრივ მუშაობა დაწყებული აქვთ ჩქარობენ, რომ მოასწრონ და აჩქარებით, ზოგჯერ ზედაპირულად მოქმედებენ.

კვლევის შედეგად 60 % ამბობს, რომ თანამშრომლობა სწავლა-სწავლების პროცესში წარმატების წინაპირობაა. 40 % მიიჩნევს, რომ მასწავლებელი საკუთარი გამოცდილებით უფრო მეტ შედეგს მიაღწევს და თანამშრომლობა ზერელე და კრედიტების დაგროვებისთვის გამიზნული ქმედებაა ამასთან, ახალი მოდელით დაგეგმილი სამოდულო გაკვეთილები მოსწავლეებს ვერ აძლევს მყარ ცოდნას და ცოდნა მასწავლებელმა უნდა მიაწოდოს მოსწავლეებს. ონლაინ ინსტრუმენტების გამოყენება საგაკვეთილო პროცესში პედაგოგთა მხოლოდ 30 %-ს ეხმარება გაკვეთილის კარგად წარმართვაში, რაც იმის თქმის საფუძველს გვაძლევს, რომ პრაქტიკაში არსებულ გაკვეთილებს სასურველი შედეგი მოაქვს მათთვის. მასწავლებელთა ნაწილი ზედმეტ ტვირთად და დროის უქმად ხარჯვად მიიჩნევს ტექნოლოგიებს. თუმცა გაუჭირდათ იმის ახსნა, თუ რატომ არის დროის უქმად ხარჯვა სიახლეების და ტექნოლოგიების დანერგვა. მათი აზრით მოსწავლეები და მასწავლებლები ამ სისტემამ კომპიუტერებს მიაჯაჭვა და წიგნის კითხვა დაავიწყა. ამასთან, პედაგოგს, რომელსაც თანამშრომლობის და სხვა საშუალებებით იმაღლებს ცოდნას და კარიერას, მაგრამ ეს არ აისახება საგაკვეთილო პროცესზე და სწავლა-სწავლების ხარისხზე.

1. აღმოჩნდა, რომ სკოლაში პედაგოგებს შორის გამოცდილების გაზიარება პრობლემატური საკითხია, რადგან არ არსებობს მზაობა კრიტიკის

მიმდებლობისთვის. პედაგოგების უმეტესი ნაწილი კრიტიკას მტკივნეულად იღებს და რჩევას „ჭკუის სწავლებად“ აღიქვამს. ჯგუფის შეხვედრებზე საუბრისას დადასტურდა, რომ სკოლაში პედაგოგების უმრავლესობას ინდივიდუალური მუშაობა ურჩევნია. გამოცდილების გაზიარებას კი არა კოლეგიალური, არამედ „დამრიგებლობითი“ ელფერი აქვს. აღნიშნული პრობლემა ორგანიზაციულ კულტურას უკავშირდება

პედაგოგები თანამშრომლობას განსხვავებულად აღიქვამენ, და ფიქრობენ, რომ ეს უბრალოდ სხვისი აზრის თავს მოხვევაა და უმჯობესია ძველებურად იმუშაონ თავიანთი შეხედულებებიდან გამომდინარე. ვისაც კრედიტების დაგროვება უნდა მან იზრუნოს მსგავს აქტივობებზე.

7.2 რეკომენდაციები

1 აღნიშნული კვლევის ერთ–ერთ მიზანს წარმოადგენდა გაგვერკვია, რამდენად ახდენს გავლენას თანამშრომლობა მასწავლებლის საქმიანობასა და სწავლა-სწავლების ხარისხზე. კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ თანამშრომლობა არ იყო გარანტი სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებისა. თუ გვინდა მასწავლებლის საქმიანობის ხარისხის ამაღლება, მაშინ მას შინაგანი მოტივაცია უნდა ჰქონდეს და გარეგნული მახასიათებლები (მაგალითად კრედიტები) ბევრს ვერაფერს შეცვლის. ამასთანავე დაბალია მასწავლებელთა თვითშეფასება. ამ პროცესის დაწყება მოწესრიგებული, წერილობითი დოკუმენტაციის წარმოებით არ არის საკმარისი.

2 სკოლაში ურთიერთთანამშრომლობა ერთ–ერთი პრობლემატური საკითხია. ამაზე ისიც მეტყველებს, რომ მასწავლებლები სხვადასხვაგვარად მოიაზრებენ რესურსების გამოყენებას და სამუშაო შეხვედრაზეც საერთო აზრზე შეჯერება რთული აღმოჩნდა. ვფიქრობთ, კარგი იქნება, თუ დირექცია ხელს შეუწყობს მასწავლებელთა შორის მჭიდრო თანამშრომლობის ჩამოყალიბებას. სწორედ ამას ისახავდა მიზნად უცხო ენების კათედრაზე განხორციელებული ინტერვენცია. მიუხედავად იმისა, რომ პედაგოგებმა პირად საუბარში აღნიშნეს, რომ მასწავლებლებს შორის არაა კრიტიკის მიმდებლობა. კარგი იქნება, თუ ადმინისტრაცია ყურადღებას ამ კუთხით გაამახვილებს. იმ მცირე დროის განმავლობაში, რომელშიც აღნიშნული

ინტერვენცია მიმდინარეობდა, მასწავლებლებს შორის მოხდა აზრების გაცვლა და გამოცდილების გაზიარება. აქტიური თანამშრომლობა ხელს შეწყობს სკოლაში სიახლეების და ინოვაციების დანერგვას.

მიმდინარე პროცესი სასარგებლო იქნება, როგორც თანამშრომლობისთვის, ასევე ადმინისტრაციისთვის მონიტორინგის თვალსაზრისით: ადმინისტრაციას საშუალება ექნება დააკვირდეს, როგორ მიმდინარეობს სასწავლო პროცესი, თუ თავადაც ისევე მიიღებს „გაკვეთილის შესწავლის“ პროცესში მონაწილეობას, როგორც თითოეული თანამშრომელი.

4. მეორადი მონაცემების ანალიზისას გამოიკვეთა, რომ პედაგოგები განსხვავებულად აღიქვამენ კრედიტქულების დაგროვების სისტემას და კარიერულ წინსვლას, უმჯობესია, ადმინისტრაციამ სიახლეების დანერგვის პროცესში ჩართოს პედაგოგთა ის ჯგუფი, რომელსაც მოუწევს განსახორციელებელი ცვლილებების შესრულება.

7.3 თვითკრიტიკა

კვლევის ჯგუფის შერჩევა - კვლევის ჯგუფის წევრები ჩემს მიერ შეირჩა. სკოლაში ერთი უფროსი და ერთი წამყვანი მასწავლებელია. მხოლოდ დანარჩენი ვერ ასწრებენ, ან არ სურთ წინსვლისათვის საჭირო აქტივობების შესრულება, რადგანაც სქემა უქმდება მათ აღარ აინტერესებთ კვლევები, სამოდელო გაკვეთილები. მხოლოდ მათი გამოცდილებითა და ჩვეული რიტმით აგრძელებენ მუშაობას და თავს იკავებენ ცვლილებებზე. შესაძლოა ამ ფაქტმა განაპირობა კვლევის ჯგუფის წევრების დაბალი ჩართულობა.

ამ შემთხვევაში სკოლის საჭიროების კვლევის ინიციატორი მე ვიყავი, დირექტორთან შეთანხმებით, რაც განაპირობებს მხოლოდ ერთი პირის მაღალ ჩართულობასა და ინტერესს. რაც შეეხება მასწავლებლების დამოკიდებულებას, ინიციატივა მათგან არ მოდიოდა და საკუთარ თავს მხოლოდ გარკვეული დავალების შემსრულებლად მოიაზრებდნენ.

მონაცემთა შეგროვება - კვლევის პროცესში, გარდა გამოყენებული მეთოდებისა, დაგეგმილი გვექნება დაკვირვება, რაც მეტი ინფორმაციის მოპოვების საშუალებას მოგვცემდა. მეორე მხრივ, გაკვეთილზე დაკვირვებისა და შესწავლის მეთოდი მოითხოვს ხანგრძლივ პერიოდს. გარდა ამისა, გაკვეთილზე დასწრებას შეეძლო გამოეწვია არასასურველი გარემოება ისინი უარს იტყოდნენ დასწრებაზე, გაუფრთხილებლად დასწრება არაეთიკური იქნებოდა და პედაგოგების ნეგატიურ დამოკიდებულებასაც გამოიწვევდა. მაგრამ დროის მცირე რესურსის გამო მონაცემების შეგროვების ეტაპზე დაკვირვება ვერ განვახორციელებთ.

პრობლემის ძიება - კვლევის საწყის ეტაპზე, პრობლემის იდენტიფიცირებისას, ყურადღება გავამახვილებთ კოლეგებთან თანამშრომლობის დაგეგმვასა და განხორციელებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. თუმცა, მომდევნო ეტაპებზე გამოვლინდა სხვა საყურადღებო გარემოებებიც, რაც უკავშირდება 1. სკოლაში სიახლეების დანერგვის პროცესს; 2. კომუნიკაციას ადმინისტრაციასა და პედაგოგებს შორის. კვლევის წარმართვისთვის უკეთესი იქნებოდა, დასაწყისშივე გვეცოდნოდა პასუხები შემდეგ კითხვებზე:

1. რამდენად ეფექტურია სამუშაო შეხვედრებში მონაწილეობა და ძირითადად რა საკითხებს განიხილავდით?
2. რა შეგმატათ კოლეგებთან თანამშრომლობამ?
3. თქვენი შეფასებით, ეხმარება თუ არა თანამშრომლობა სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებას? როგორ?
4. რამდენად ეფექტურად უზრუნველყოფს ადმინისტრაცია პედაგოგებთან აქტიურ კომუნიკაციას?
5. გააგრძელებთ თუ არა სამომავლოდ, ამ სტილით თანამშრომლობას?

ცვლილებების განხორციელებისათვის არახელსაყრელი პერიოდი - პრაქტიკული კვლევის ცვლილებების ნაწილი სქემაში მიმდინარე ცვლილებებს, კერძოდ მის გაუქმებაზე საუბარს დაემთხვა. როგორც წესი, პედაგოგთა ნაწილი ჩქარობდა, რათა დაწყებული საქმე ბოლომდე მიეყვანა, ნაწილმა კი სულ აიღო ხელი ამ მიმართულებით გაეგრძელებინა თანამშრომლობა. ზოგიერთი პედაგოგი ირონიულადაც უყურებდა სხვადასხვა საქმიანობით დაკავებულ პედაგოგებს „აი,თქვენი სქემა და კრედიტებიო“. გარდა ამისა, ინტერვენციაში ჩართული

რამდენიმე მასწავლებელი ტრენინგებს ატარებდა, რაც ასევე ართულებდა მათთან შეხვედრების ორგანიზებას.

7.4 კვლევის შედეგების კოლეგებისთვის გაზიარება

რეფლექსია

მიმდინარე 2018-2019 სასწ.წელს სკოლაში ჩავატარე პრაქტიკული კვლევა სკოლის საჭიროებებიდან გამომდინარე. რათა გამეგო რამდენად ახდენდა მასწავლებელთა თანამშრომლობა გავლენას მათი საქმიანობისა და სწავლა-სწავლების ხარისხზე. პრობლემა ჩემთვის აქტუალური გახდა სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების სქემის დანერგვისთანავე, რადგან მე გახლდით შეფასების ჯგუფის ფასილიტატორი და ჩემთვისაც და ჩემი სკოლისთვისაც ერთობ მნიშვნელოვანი იყო, როგორც სწავლა - სწავლების, ასევე მასწავლებელთა კარიერული წინსვლის საკითხები. ამ დღიდან ვფიქრობდი, რომ ამ საკითხებში მნიშვნელოვანი იყო თითოეული პედაგოგის ერთად დგომა და თანამშრომლობა. ამიტომაც, დირექტორთან შეთანხმებით გადავწყვიტე კვლევის ჯგუფის შექმნა, ჯგუფში თანამშრომლობა ვთხოვე იმ მასწავლებლებს, რომლებსაც სამიზნე ჯგუფთან უშუალო ურთიერთობა ჰქონდათ, რაც დამეხმარა კვლევის განხორციელებაში.

ჩვენი შეხვედრა სკოლაში და კვლევის შედეგების კოლეგებისთვის გაზიარება მიმდინარე სასწავლო წლის დასასრულს შედგა. პედაგოგებს ჩვეულებრივზე მეტი სამუშაო და ნაკლები დროის რესურსი ჰქონდათ. მიუხედავად ამისა, გამონახეს დრო შეხვედრისათვის. მანამდე სანამ კოლეგებთან შეხვედრას დავგეგმავით კვლევაში მონაწილე პედაგოგებმა ჩავატარეთ ფოკუს-ჯგუფი, რათა ჩამოვყალიბებულყავით კოლეგებთან შესხვედად, რა ფორმით გაგვეზიარებინა მათთვის კვლევის შედეგები. დავგეგმეთ დიალოგი, რადგანაც კვლევის საწყის ეტაპზე საუბარი მქონდა აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით. ამ დროს შევამჩნიეთ გულახდილობა და ახლაც გვჯეროდა ამისა. საკითხი საჭირობოროტო იყო სკოლისათვის. პედაგოგები თავიდანვე დაინტერესდნენ და ადევნებდნენ თვალყურს ჩვენს მუშაობას. ჩემთვის მნიშვნელოვანი იყო მათი მოსმენა და რეკომენდაციები, რადგანაც ინტერვენციების ნაწილი მათი გამოკითხვების შედეგად გაჩენილი რეკომენდაციების მიხედვით განვახორციელე. კვლევის ჯგუფმა

გადავწყვიტეთ კოლეგებისთვის გაგვეცნო კვლევის მთლიანი ანგარიში, რადგანაც მათი შეკითხვები და რეკომენდაციები მნიშვნელოვანი იქნებოდა ჩემი მომდევნო საქმიანობისათვის.

ანგარიშის მოსმენის შემდეგ გაუჩნდათ კითხვები, რომელსაც დიალოგის რეჟიმში ბავეცი პასუხები.

უნდა ავლნიშნო, რომ ჩემს მიერ არჩეული საკვლევი საკითხი ვერ დასრულდება ერთ სასწავლო წელს. მას სჭირდება ხანგრძლივი და მიზანმიმართული ქმედებები შემდგომ საფეხურებზე. ეს საქმის დასაწყისია და ვფიქრობ, რომ გამომივიდა;

პედაგოგებმა აღნიშნეს, რომ ისინი ჩვენს მიერ შეთავაზებული შეხვედრების მაღლობელი იყვნენ. მათი თქმით, ისინი ხელახლა დაფიქრდებოდნენ თავიანთ საქმიანობაზე და შესაძლებელია თვითონაც დაიწყებენ კვლევებს, რაც უფრო საინტერესოს გახდის თავიანთ საქმიანობას.

ვინაიდან, პრაქტიკულ კვლევას მეორედ ვახორციელებდი და ამასთან დაკავშირებით გავიარე რამდენჯერმე ტრენინგი, ასევე სოციალური ქსელების საშუალებით ვთანამშრომლობდი სხვადასხვა რეგიონის პედაგოგებთან და ვიზიარებდი მათ აზრსაც, შედარებით გამიადვილდა კვლევა. თუმა შემხვდა სირთულეები:

1. დიდი ძალისხმევა დამჭირდა ინტერესი გამომეწვია კვლევაში მონაწილე მხარეების დასაინტერესებლად;
2. რთული იყო კითხვარების შედგენა, ინტერვენციის შედეგების შეფასება;
3. დიდი დრო წაიღო კვლევის ანგარიშის გაწერამ;
4. აქვე მინდა ავლნიშნო ისიც, რომ კვლევის მიმდინარეობა დაემთხვა იმ პერიოდს, როცა საქმის შესაძლო გაუქმებაზე დაიწყო საუბარი და პედაგოგების უმრავლესობამ მთლიანად აიცრუა გული:

ასევე მინდა ავლნიშნო, რომ კოლეგების მიერ გაცემული უკუკავშირი ჩემთვის დასაფიქრებელია, რასაც შემდეგი საქმიანობის დროს აუცილებლად გავითვალისწინებ.

შეხვედრის ბოლოს პედაგოგებმა მაღლობა გვითხრეს კვლევის ანგარიშის გაზიარებისა და თანამშრომლობისთვის და წარმატებები გვისურვეს.

მადლობას ვუხდით სკოლის დირექციას, პედაგოგებს, განსაკუთრებით კვლევის ჯგუფს, მშობლებს, მოსწავლეებს ხელშეწყობისა და კვლევაში მონაწილეობისათვის!

პატივისცემით შუშანა ტარიელაძე

7.5 დასკვნა

სკოლაში განხორციელდა პრაქტიკული კვლევა. აღნიშნული კვლევის მიზანი იყო კოლეგებთან თანამშრომლობის გავლენის დადგენა მასწავლებლების საქმიანობასა და სწავლა-სწავლების ხარისხზე. კვლევის ფარგლებში შეიქმნა კვლევის ჯგუფი, რომელიც ტაკიმების საჯარო სკოლის პედაგოგებისგან შედგებოდა. კვლევის სხვადასხვა მეთოდის გამოყენებისა და ანალიზის შედეგად სკოლაში განხორციელდა ორი ტიპის ინტერვენცია: სტრუქტურული და შინაარსობრივი. სტრუქტურული ცვლილების მიზანი იყო კარიერული წინსვლის სქემის შემადგენელი კომპონენტების ერთგვაროვანი აღქმა პედაგოგების მიერ და მასში, პედაგოგთა საჭიროებიდან გამომდინარე, ცვლილებების შეტანა. შინაარსობრივი ცვლილება მიზნად ისახავდა კათედრის ყოველკვირეულ შეხვედრებზე გაკვეთილის შინაარსთან და დაგეგმვასთან დაკავშირებული საკითხების განხილვას.

კვლევის განმავლობაში მიღებულ შედეგებზე და მიგნებებზე დაყრდნობით შევიმუშავეთ რეკომენდაციები, რომლებიც ადმინისტრაციას გავაცანით. სკოლის დირექტორმა გაიზიარა კვლევის ფარგლებში განხორციელებული ცვლილებები. სტრუქტურაში ცვლილები ისედაც შევიდა და კარიერული წინსვლა სხვაგვარად იგეგმება, თუმცა „გულგრილი“ პედაგოგები არც სიახლეებს ემხრობიან. განსხვავებით, მასწავლებელთა შორის თანამშრომლობის კულტურის გაუმჯობესებაზე ორიენტირებული ცვლილება მისთვის უფრო მისაღები აღმოჩნდა. მისი სურვილია, აღნიშნული ცვლილება დაინერგოს, რათა გაიზარდოს პედაგოგების ურთიერთთანამშრომლობა, ხელი შეეწყოს კარიერულ წინსვლას და სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებასაც შეუწყოს ხელი.

ბიბლიოგრაფია

1. ბარამიძე, მაგდა, ნინო ბაბალაშვილი და მადონა მუმლაძე. 2016.
როგორ
გავაუმჯობესოთ მასწავლებელთა შორის თანამშრომლობა დაწყებით
საფეხურზე. თბილისი.
2. განვითარებისა და სწავლების თეორიები. 2008. თბილისი:
მასწავლებელთა
პროფესიული განვითარების ცენტრი.
3. გახელაძე გიორგი, ნინო ელბაქიძე, მაია ინასარიძე, ნინო
ლაბარტყავა, ანა ლალიძე, სოფიკო ლობჯანიძე, მანანა მელიქიშვილი, მანანა
რატიანი, კახა ჟღენტი.
მასწავლებელთა პროფესიული სტანდარტის გზამკვლევი.
3. ვულფოკი, ანიტა. 2009. განათლების ფსიქოლოგია. თბილისი: ილიას
სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა.
4. კალანდაძე, ნათია. 2015. ეფექტური კომუნიკაცია-სკოლის
ორგანიზაციული
კულტურის მნიშვნელოვანი ნაწილი. განათლების მეცნიერებანი და
ფსიქოლოგია 2016. No. 1(38).
file:///C:/Users/usetr/Downloads/2680%20(1).pdf
(05.02.17)
5. ლობჯანიძე, სოფიკო. მაია ფირჩხაძე, მანანა რატიანი, ნინო ლომიძე,
ნინო
ჭიაბრიშვილი, რუსუდან თედორაძე, მაია ჯალიაშვილი. 2016.
მასწავლებლის წიგნი. თბილისი: მასწავლებელთა პროფესიული
განვითარების ეროვნული ცენტრი.
6. მარზანო, ჯ რობერტ. ჯ დებრა ფიქერინგი, ი ჯეინ ფოლოქი. 2009.
ეფექტური

სწავლება სკოლაში. თბილისი: მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების

ცენტრი.

7. ნიჟარაძე, ნინო. ქვისი მაკლეინი, ტერეზა ბოლი, ნინო გოგიჩაძე, თეონა

ლოდია. 2008. სასწავლო და პროფესიული გარემო.

თბილისი:მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი.

8. რობინსი, პ სტივენ, ტიმოთ ა. ჯაჯი. 2009. ორგანიზაციული ქცევის საფუძვლები. თბილისი: ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი.

9. ტყემალაძე, რუსუდან. ნანა დალაქიშვილი, ქეთევან თოფაძე, თათია პაჭკორია, თამარ ბუწაშვილი. 2008. სწავლება და შეფასება.

თბილისი:მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი.

10. შეფასების და გამოცდების ეროვნული ცენტრი. 2015. სწავლებისა და სწავლის

საერთაშორისო კვლევა, TALIS. ეროვნული ანგარიში. ხელი.

ინტერვიუს შეკითხვები:

დირექტორი და დირექტორის მოადგილე

1. ზოგადად, რა პოლიტიკით, რა მოდელით ხდება თქვენს სკოლაში თანამშრომლობა სხვადასხვა საგნის მასწავლებლებს შორის?
2. ვინ გეგმავს თანამშრომლობას?(არის უმთავრესი ნიუანსი ამ საკითხში?) როგორ? ჯგუფური შეხვედრა? ინდივიდუალური გასაუბრებები?
3. მაქსიმუმ რამდენ საათს ანდომებენ თანამშრომლობას და აზრთა გაზიარებას მასწავლებლები თქვენს სკოლაში? (მინიმუმ?)
4. როგორ დაახასიათებდით მასწავლებელთა თანამშრომლობის პროცესს თქვენს სკოლაში? რა ფორმით ხდება ეს?
5. რამდენად ჩართულები ხართ თქვენი მასწავლებლების თანამშრომლობის და საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესების პროცესში? (აღწეროს პროცესი)
6. ეს პროცესი რა განცდას იწვევს თქვენში? რატომ?
7. რამდენად ხართ კმაყოფილი კოლეგების თანამშრომლობით და მათი საქმიანობის ხარისხით?
8. რამდენად ხშირად უზიარებენ აზრს მასწავლებლები?
9. ყოფილა თუ არა შემთხვევა, როცა თქვენ შეგითავაზებიათ თანამშრომლობა?
10. არის თუ არა დამოკიდებული მასწავლებლის საქმიანობის ხარისხი თანამშრომლობაზე?
11. რისი გაუმჯობესება გასურთ კოლეგების თანამშრომლობით მათი საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით?

მასწავლებლები

კითხვარი მასწავლებელთა თანამშრომლობის ხარისხის შესაფასებლად გამარჯობა, ჩვენ ვართ შუახევის მუნიციპალიტეტის ტაკიძეების საჯარო სკოლის პედაგოგები და სკოლის საჭიროებების კვლევის ფარგლებში ვატარებთ კვლევას „როგორ გავაუმჯობესოთ მასწავლებელთა შორის თანამშრომლობა“. გთხოვთ, შეავსოთ აღნიშნული კითხვარი. წინასწარ გიხდით მადლობას. კვლევაში მონაწილეობა ანონიმურია.

გაზიარებული შეხედულებები:

1. სკოლაში გვყავს მასწავლებელთა ჯგუფი, რომელიც მონაწილეობას იღებს სკოლის შეხედულებების, რწმენებისა და ღირებულებების ჩამოყალიბებაში
 - ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
2. ჩვენს კათედრაზე გვაქვს ჩამოყალიბებული შეხედულებები, რომლებსაც ყველა ვიზიარებთ
 - ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
3. გადაწყვეტილებებს, რომლებიც ეხება სკოლასთან დაკავშირებულ საკითხებს, ვიღებთ ყველა ერთობლივად, ადმინისტრაცია და მასწავლებლები
 - ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
4. ადმინისტრაცია იზიარებს ჩვენს შეხედულებებს გადაწყვეტილებების მიღებისას
 - ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
5. ვენდობი ჩემი კოლეგების მოსაზრებებსა და შეფასებებს ჩემს საქმიანობასთან დაკავშირებით
 - ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
6. სასკოლო საზოგადოების ყველა რგოლი ადმინისტრაცია/პროფესიული წარმომადგენლობა/მოსწავლეები/მშობლები ვიზიარებთ თანამშრომლობითი მიდგომის მნიშვნელობას
 - ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

კოლექტიური განვითარება და სწავლა:

7. კათედრის ხელმძღვანელები დაინტერესდებიან არიან სწავლების პროცესით

- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

8. ჩვენი კათედრა მუდმივად მზად არის დიალოგისთვის

- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

9. დიალოგი აუცილებლად მიგვაჩნია კათედრაზე ვინაიდან სწავლა-სწავლების გაუმჯობესების საუკეთესო გზად მიგვაჩნია. ვიცით, რომ ჩვენი აზრის თამამად დაფიქსირება შეგვიძლია და ის გაგებულ იქნება

- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

10. საგნობრივი ჯგუფის მასწავლებლები განვიხილავთ მოსწავლეთა იმ კატეგორიის მონაცემებს, რომლებსაც აქვთ ჩამორჩენა და ერთად ვწყვეტთ სწავლების რა მეთოდი შევარჩიოთ მათთვის

- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

11. მასწავლებლები პერიოდულად ვაჯამებთ შედეგებს და გამოვყოფთ ტენდენციებს

- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

12. კათედრაზე ერთად ვარჩევთ/ვადგენთ მეთოდებს და ვცდით მათ კლასებში. ამის შემდეგ ვაჯამებთ შედეგებს და ვზომავთ რამდენად შედეგიანი იყო ჩვენი მეთოდი

- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

13. ჩვენი სკოლის მასწავლებლები სპონტანურად ვიკრიბებით და ვცდილობთ ერთად გადავწვიტოთ სწავლა-სწავლებასთან დაკავშირებული თითოეული პრობლემა

- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

14. ადმინისტრაციის მიერ წახალისებულია მასწავლებლეთა თანამშრომლობა სწავლების ახალი მიდგომების შემუშავების მიზნით

- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

თანამშრომლობა:

15. ჩვენს სკოლაში პროფესიული განვითარების საუკეთესო გზად თანამშრომლობაა მიჩნეული

- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

16. ადმინისტრაციის მხრიდან გვაქვს გამოყოფილი დრო თანამშრომლობისთვის
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
17. მასწავლებლები საგნობრივი პროფილის მიხედვით ერთად გეგმავენ საგნობრივ კურიკულუმებს
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
18. მე და ჩემი კოლეგები ერთმანეთს ვუწევთ მენტორობას
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
19. ჩვენს სკოლაში არის გამოყოფილი შესაბამისი რესურსი, რომ მასწავლებლებს მიეცეთ თანამშრომლობის საშუალება
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
20. ადმინისტრაცია აქტიურად არის ჩართული ჩვენი კათედრის მუშაობაში, რათა, გაუმჯობესდეს მოსწავლეთა შედეგები
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

პრაქტიკის გაზიარება:

21. მასწავლებლებმა უნდა გაუზიარონ ერთმანეთს თავისი გამოცდილება ვინაიდან, ეს მნიშვნელოვანია მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესებისთვის
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
22. მე და ჩემი კოლეგები ერთმანეთს ვუზიარებთ მასალებს პროფესიული განვითარებისთვის, რომლებსაც თვითონ მოვიძიებთ
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
23. მასწავლებლები, რომლებიც მესწრებიან გაკვეთილზე მაწვდიან კონსტრუქციულ უკუკავშირს
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
24. სხვა მასწავლებლებთან ერთად ჯგუფურ აქტივობებში მონაწილეობამ გამზარდა პროფესიულად
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

25. ჩემს კათედრაზე გვაქვს გამოყოფილი საკითხები, რომლებიც საინტერესო და გამოსადეგია ყველასთვის
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
26. როცა მაქვს კითხვები/პრობლემები სწავლებისას ვეკითხები აზრს ჩემს კოლეგებს
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
27. მასწავლებლები ხშირად იჩენენ ინიციატივას რათა დავგემოთ აქტივობები პროფესიული განვითარებისთვის
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
28. მე არ მერიდება გავუზიარო ჩემს კათედრას ჩემი ჩავარდნები და პრობლემები
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
29. მე მოხარული ვარ გავუზიარო ჩემი გამოცდილება სხვა მასწავლებლებს მათი პროფესიული განვითარებისთვის
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
30. ჩვენს სკოლაში ჩვენივე ინიციატივით ვესწრებით ერთმანეთს გაკვეთილზე რათა, გავიზიაროთ ერთმანეთის პრაქტიკული გამოცდილება
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები
31. ჩემთვის სტრესულია, როცა ჩემი კოლეგები მესწრებიან
- ა) სრულიად არ ვეთანხმები ბ) არ ვეთანხმები გ) ვეთანხმები დ) სრულიად ვეთანხმები

თანამშრომლობის მიმართულებით ვხედავ სხვა პრობლემას
გთხოვთ, დააკონკრეტოთ რა პრობლემას გულისხმობთ

გთხოვთ, მიუთითოთ თქვენი სტატუსი კითხვარის შევსების მომენტისთვის

- ა) პრაქტიკოსი მასწავლებელი
- ბ) უფროსი მასწავლებელი
- გ) წამყვანი მასწავლებელი
- დ) მენტორი
- ე) არცერთი ზემოთ ჩამოთვლილი

კითხვარი დასრულდა,
გმადლობთ მონაწილეობისთვის !