



განავალდებულთა
პროცესული
განვითარების
ერთეული ცენტრი

სკოლის ბაზაზე
მასწავლებელთა
პროფესიული
განვითარება

პრაქტიკული გზამკვლევი

გზამკვლევზე მუშაობდნენ:

მანანა ბოჭორიშვილი

მანია ინასარიძე

სსიპ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი მადლობას უხდის ქეთევან ჩაჩხიანს და გია ნოზაძეს, ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს საქართველოს დაწესებითი განათლების პროექტის ექსპერტებს, გზამკვლევის მომზადებაში გაწეული დახმარებისათვის.

The National Center for Teacher Professional Development extends its gratitude to USAID Georgia Primary Education Project (G-PriEd) experts **Ketevan Chachkhiani** and **Gia Nozadze** for their technical assistance in developing these guidelines.

რედაქტორი:

ხათუნა ბარაბაძე

პროექტის ხელმძღვანელი:

მანია ინასარიძე

დიზაინი:

ბესიკ დანელია

© 2014, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი

ISBN 978-9941-0-6890-4

შინაარსი

შესავალი	9
სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პროგრამის აქტულობა	
თავი 1. თანამედროვე მოთხოვნები მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მიმართ	12
1.1. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების შინაარსი, კონტექსტი და დიზაინი	14
1.2. ძირითადი პრინციპები	17
1.3. პროფესიული განვითარების საქმიანობათა ფორმები	25
1.4. პროფესიული განვითარების მოდელები	26
1.5. ახალი პარადიგმები მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებაში	28
1.6. პროფესიული განვითარების ტრადიციული და სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მოდელები	31
თავი 2. სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება	34
2.1. სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ჯგუფი	34
2.1.1. პროფესიული განვითარების ჯგუფების მუშაობის ფაზები	35
2.1.2. პროფესიული განვითარების ჯგუფის ანგარიშგება	37
2.1.3. პროფესიული განვითარების ჯგუფების ფუნქციონირება	38
2.1.4. ჯგუფის მუშაობის წესები და ნორმები	40

2.1.5. პროფესიული განვითარების ჯგუფის თანამშრომლობა კათედრებთან	44
2.1.6. პროფესიული ჯგუფის თანამშრომლობა დირექტორთან	45
2.2. ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების დაგეგმვა, განხორციელება და შეფასება	47
2.2.1. ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების ციკლის მიმოხილვა	47
2.2.2. მასწავლებელთა საჭიროებების დადგენა	48
2.2.3. პროფესიული განვითარების მიზნების შემუშავება	55
2.2.4. საქმიანობებისა და სამოქმედო გეგმის განსაზღვრა	56
2.2.5. პროფესიული განვითარების გეგმის განხორციელება	61
2.2.6. შედეგების შეფასება	62
2.3. სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების დაგეგმვა, განხორციელება და შეფასება	63
2.3.1. სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების ციკლის მიმოხილვა	63
• პროფესიული განვითარების საჭიროებების ანალიზი სკოლის დონეზე	64
• პროფესიული განვითარების მიზნების შემუშავება სკოლის დონეზე	66
• სამოქმედო გეგმის შემუშავება სკოლის დონეზე	67
• სამოქმედო გეგმის განხორციელება	69
• სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების პროგრამის შეფასება	69
2.3.2. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების საქმიანობები	71
• პრაქტიკის კვლევა	71
• ერთობლივი შეფასების ჯგუფი	81
• ერთობლივი გაკვეთილი	85
• გაკვეთილზე ურთიერთდასწრება	87
• მონაცემთა ანალიზი	92
• მენტორობა: პასუხისმგებლობის ეტაპობრივი გადაცემის მოდელი	94
• კრიტიკული მეგობრის ჯგუფი	102
• სასკოლო პროექტები	102

2.3.3. პროფესიული განვითარების ჯგუფების პროგრესის შეფასება	109
• შეფასების სტრატეგიები	109
• ჯგუფის გუნდად გარდაქმნის შეფასების ინსტრუმენტი	112
• შეკითხვები ჯგუფის რეფლექსიის წარმართვისთვის	114
• დებრიფინგის ინსტრუმენტი	114
• დანართი 1	116
– გუნდის წევრის კითხვარი	116
– შემაჯამებელი გუნდური რეფლექსია	117

თავი 3. სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების კონკრეტული მაგალითები	119
მაგალითი N1 – პედაგოგიური სტატიის დამუშავება, მისი გამოყენებით ინტეგრირებული გაკვეთილისთვის თემების შერჩევა და გაკვეთილის მიზნების ჩამოყალიბება	119
მაგალითი N2 – მასწავლებელი – სასწავლო რესურსის ავტორი	131
მაგალითი N3 – სასკოლო კონფერენცია	142
მაგალითი N4 – შემაჯამებელი წერის ანალიზისთვის	147
გამოყენებული ლიტერატურა	151

შესავალი

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პროგრამის აქტუალობა

რამდენიმე ხნის წინ გამოცდილი, წარმატებული პედაგოგი საგაზეთო ინტერვიუში წერდა: „ოცი წლის წინ, როდესაც უნივერსიტეტი დავამთავრე და სკოლაში მასწავლებლობა გადაწყვიტე, ერთდროულად ორი სკოლიდან მივიღე შემოთავაზება. არ ვიცოდი, როგორ მიმელო გადაწყვეტილება და რჩევა ჩვენი პედაგოგიური პრაქტიკის ხელმძღვანელს ვკითხე. არასოდეს დამავიწყდება მისი პასუხი: თუ მეორე სკოლას აირჩევთ, თქვენ მოგიწევთ საკუთარ შეცდომებზე ისწავლოთ როგორ ასწავლოთ; ხოლო თუ მეხუთე სკოლას აირჩევთ, ამ სკოლის ქართულის კათედრის მასწავლებლები დიდი ოსტატობით მოახერხებენ სამ წელიწადში თქვენგან დიდებული ქართულის მასწავლებელი დადგესო. ასე დავიწყე პედაგოგიური მოღვაწეობა მეხუთე სკოლაში და, მართლაც, იმ სკოლაში მუშაობის სამი წელი ჩემი პროფესიული განვითარების საუკეთესო პერიოდი იყო“.

განათლების სპეციალისტები აღიარებენ და კვლევები ადასტურებს, რომ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ალტერნატიული გზებიდან ყველაზე პრაქტიკული და შედეგზე ორიენტირებული სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებაა. ასეთი სახის პროფესიული განვითარება, ერთი მხრივ, მეტად არის მორგებული მასწავლებლის კონკრეტულ საჭიროებებს, მეორე მხრივ კი, შეესაბამება მოსწავლეების სასწავლო მიზნებსა და ამოცანებს.

წარმატებული სკოლების კვლევების საფუძველზე ექსპერტებმა შეიმუშავეს სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პროგრამების ეფექტიანობის პრინციპები:

1. სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება მასწავლებლის ყოველდღიური სამუშაო პრაქტიკის შემადგენელი ნაწილია.
2. სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება ფოკუსირე-

ბულია მოსწავლეთა მიღწევებზე და არა მხოლოდ მასწავლებლის საჭიროებებსა და ინტერესებზე.

3. პროფესიული განვითარების ღონისძიებების დაგეგმვაში აქტიურად არიან ჩართული მასწავლებლები.
4. პროფესიული განვითარება აღიარებს კვლევის მნიშვნელობას და მასწავლებლებს ასწავლის კვლევის შედეგების ანალიზზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების მიღებას.
5. პროფესიული განვითარება არის თანამშრომლობითი პროცესი, რომლის დროსაც ხშირად ხდება რეფლექსია და კომენტარების გაცვლა.
6. პროფესიული განვითარება ეფუძნება საქმიანობისთვის მნიშვნელოვან, სასარგებლო და კონკრეტულ მონაცემებს და არა ზოგად წარმოდგენებსა და შეხედულებებს.
7. პროფესიული განვითარება უწყვეტი, პერმანენტული პროცესია და არა ეპიზოდური, ფრაგმენტული ინიციატივები.
8. სკოლის ადმინისტრაცია აღიარებს პროფესიული განვითარების მნიშვნელობას.

ფაქტია, რომ სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება არის ინდივიდუალური და გუნდური ვალდებულება განათლების სისტემის ყველა რგოლისათვის: მასწავლებლებისთვის, სკოლებისა და სახელმწიფოსთვის. მასწავლებლები მუდმივად უნდა ზრუნავდნენ საკუთარ პროფესიულ განვითარებაზე და ამ პროცესში მათ სრულფასოვანი მხარდაჭერა უნდა გაუწიოს სკოლის ადმინისტრაციამ. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებასა და სკოლის განვითარების მიზნებს შორის არსებობს ურთიერთგანპირობებული დამოკიდებულება.

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მიმართულებებს განსაზღვრავს ის საჭიროებებიც, რომლებიც თითოეულ მასწავლებელს აქვს. თითოეული მასწავლებლის საქმიანობის მუდმივი მონიტორინგი ეხმარება სკოლას ინდივიდუალური საჭიროებების დადგენასა და მათზე მაქსიმალურად მორგებული პროფესიული განვითარების პროგრამების დაგეგმვაში. სკოლის სტრატეგიული განვითარების გეგმა არსებითად განსაზღვრავს იმას, თუ რა კომპეტენციისა და კვალიფიკაციის მასწავლებლები არიან საჭირო დასახული მიზნების მისაღწევად, ეს კი კადრების შერჩევისა და უკვე აყვანილი თანამშრომლების პროფესიული განვითარების პროგრამების საფუძველია.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი პრიორიტეტს ანიჭებს მასწავ-

ლებელთა პროფესიული განვითარების დეცენტრალიზებულ მოდელს – სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებას.

ეს მოდელი გულისხმობს იმ საქმიანობათა ერთობლიობას, რომელთაც თავად სკოლა ახორციელებს თანამშრომელთა პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევების განვითარებისთვის. ამისათვის მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის მიერ სკოლებში შეიქმნა პროფესიული განვითარების ჯგუფები, რომლებიც ზრუნავენ როგორც საკუთარ, ასევე კოლეგების პროფესიულ განვითარებაზე, რთავენ პედაგოგებს პროფესიული განვითარების აქტივობებში, რათა ხელი შეუწყონ მათში თვითგანვითარებისა და პროფესიული ზრდის სურვილის, როგორც ღირებულების, ჩამოყალიბებას. ისინი მუდმივად იღებენ კონსულტაციებს ცენტრის თანამშრომლებისაგან, გადიან ტრენინგებს და შემდეგ ამ ცოდნასა და გამოცდილებას უზიარებენ კოლეგებს. ჯგუფში გაერთიანებული იყო სკოლის 7 წარმომადგენელი, რომლებიც შეარჩიეს საგნობრივი კათედრის წევრებმა და რომლებსაც ჰქონდათ საამისო სურვილი და მზაობა.

სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების დეცენტრალიზებული მოდელი საშუალებას იძლევა მასწავლებლების პროფესიული საჭიროებების დადგენა და მასზე ოპერატიული რეაგირება სკოლაშივე მოხდეს.

პროგრამის მონიტორინგისა და შედეგების ანალიზის საფუძველზე ხდებოდა პროგრამის კორექტირება მისი შემდგომი სრულყოფის მიზნით. ჩართულ სკოლებს შესაძლებლობა ჰქონდათ გაეცვალათ ერთმანეთში ინფორმაცია, გაეზიარებინათ კოლეგების გამოცდილება, წარმოედგინათ საკუთარი საქმიანობის შედეგები სამუშაო შეხვედრებსა თუ კონფერენციებზე.

წინამდებარე პრაქტიკული გამკვლევი სწორედ პროგრამაში ჩართული სკოლებისა და მსოფლიო განათლების სისტემაში არსებული გამოცდილების შესწავლის საფუძველზე შეიქმნა. მოხარული ვიქნებით, თუ ის დახმარებას გაუწევს თითოეულ მასწავლებელს და, ზოგადად, სკოლას ურთიერთთანამშრომლობლობით წინსვლასა და განვითარებაში.

თავი 1.

თანამედროვე მოთხოვნები მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მიმართ

ტერმინი „პროფესიული განვითარება“ ნიშნავს მოწესრიგებულ, უწყვეტ და ინტენსიურ მიდგომას მასწავლებელთა შრომის ეფექტიანობის გაუმჯობესებაში იმ საბოლოო მიზნით, რომ კიდევ უფრო ამაღლდეს მოსწავლეთა მიღწევები.

თანამედროვე მოთხოვნები მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მიმართ ასეთია:

- ა) პროფესიული განვითარება ხელს უწყობს მოსწავლეთა მიღწევების გაუმჯობესებაზე კოლექტიურ პასუხისმგებლობას. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება ისე უნდა წარიმართოს, რომ იგი:
 1. შეესაბამებოდეს ეროვნულ სასწავლო გეგმას და სკოლის განვითარების მიზნებს;
 2. მიმდინარეობდეს სკოლაში თანამშრომლებთან ერთად და მას უძღვებოდნენ სკოლის დირექტორები ან სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების ლიდერები – მწვრთნელები, კონსულტანტები, მენტორები, ფასილიტატორები და სხვა;
 3. პერიოდულად ხორციელდებოდეს თანამშრომლების დადგენილ ჯგუფებში პრაქტიკის გაუმჯობესების უწყვეტი ციკლების სახით. ეს ციკლი მოიცავს:
 - მოსწავლეების, მასწავლებლების და სკოლის საჭიროებების ღრმა ანალიზს, რომელიც მოსწავლეებისა და მასწავლებლების შესახებ მონაცემებს ეფუძნება;
 - მასწავლებლების პროფესიული განვითარების მიზნების განსაზღვრას ამ მონაცემების საფუძველზე;
 - დასახული მიზნების მიღწევას თანმიმდევრული, უწყვეტი და მონაცემებზე დაფუძნებული სტრატეგიებით, როგორებიცაა, მაგალითად,

გაკვეთილებზე დაკვირვება და განმავითარებელი შეფასების დამკვიდრება;

- სწავლებასთან დაკავშირებულ წვრთნას ან სხვა სახის დახმარებას, რომელიც ხელს შეუწყობს ახალი ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გადატანას გაკვეთილებზე;
- პროფესიული განვითარების ეფექტიანობის რეგულარულ შეფასებას დასახული მიზნების, სწავლების გაუმჯობესების, მოსწავლეთა მიერ ეროვნული სასწავლო გეგმით განსაზღვრული შედეგების მიღწევის მიმართულებით;
- დაინტერესებული მხარეების ინფორმირებას მიმდინარე პროცესებისა და წარმატებების შესახებ სწავლებასა და მოსწავლეთა მიღწევებში;
- გარე დახმარების უზრუნველყოფას საჭიროების შემთხვევაში.

ბ) ზემოთ აღწერილი პროცესების მხარდაჭერა შესაძლებელია ისეთი ღონისძიებებით, როგორებიცაა პროფესიული განვითარების კურსები, ტრენინგები, სემინარები, ქსელები, კონფერენციები და სხვა. ეს ღონისძიებები უნდა:

1. შეესაბამებოდეს სკოლაში პედაგოგების მიერ დასახული პროფესიული განვითარების მიზნებს;
2. აღრმავებდეს და ავითარებდეს სკოლის ბაზაზე მიმდინარე პროფესიულ განვითარებას;
3. ჩატარდეს სხვადასხვა ორგანიზაციის მიერ, როგორებიცაა უნივერსიტეტები, საგანმანათლებლო მომსახურების დაწესებულებები, სპეციალისტთა/ექსპერტთა ქსელები და სხვა.

ზოგადად, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება მაშინ იქნება ეფექტიანი, თუ ის დაეფუძნება კვლევებს. სწორედ კვლევაზე დაფუძნებული პროფესიული განვითარების შედეგად შეაქვთ მასწავლებლებს ცვლილებები თავიანთ პედაგოგიურ პრაქტიკაში. ამ მოდელის უპირატესობები იხ. ცხრილში.

პროფესიული განვითარება	ცოდნა და ბაზრება	ახალი უნარ-ჩვევის გამოყენება	გადატანა საკლასო ოთახში/ პედაგოგიურ რეპერტუარში
თეორიის შესწავლა	90%	25%	5%
დემონსტრირება	90%	50%	5%
პრაქტიკა და უკუკავშირი	90%	90-95%	5%
ინდივიდუალური წვრთნა და კოლეგიალური მხარდაჭერის შეხვედრები	95-100%	95-100%	90%

Bruce Joyce & Beverly Showers (1987, 1988)

1.1. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების შინაარსი, კონტენტის და დიზაინი

დავაბუსტოთ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების შინაარსი, კონტენტის და დიზაინი ამგვარი მიდგომის ფარგლებში.

პროფესიული განვითარების შინაარსი

მასწავლებელთა წვრთნა, რომელიც ძირითადად მათი მოკლევადიანი ტრენინგ-სემინარებითა და სამუშაო შეხვედრებითაა წარმოდგენილი, უფრო მეტად უნდა იყოს ორიენტირებული მათი კომპეტენციების რეალურ ზრდაზე და ნაკლებად გულისხმობდეს მათთვის უბრალოდ სალაპარაკო ფორუმის მოწყობას. აბსტრაქტულ განხილვებთან და ხანგრძლივ დისკუსიებთან შედარებით უპირატესობა უნდა მიენიჭოს აქტიური სწავლება/სწავლის, მოსწავლეთა შეფასების, დაკვირვებისა და რეფლექსიის უნარ-ჩვევების განვითარებაზე მუშაობას. უძვობესია მასწავლებლებმა იმეცადინონ სპეციფიკური შინაარსის სწავლების ხერხების დაუფლებაზე – ეს ბევრად მეტ პოზიტიურ ზეგავლენას ახდენს მათ პრაქტიკაზე.

მასწავლებლები თვითონაც აღიარებენ და მრავალწლიანი გამოცდილებაზე ადასტურებს, რომ პროფესიული განვითარების ღონისძიებებზე სასწავლო შინაარსი საგნობრივ-მეთოდოლოგიური ხასიათისა უნდა იყოს და, ამასთანავე, აქტიური სწავლება/სწავლის ხერხების გამოყენებით უნდა იყოს მიწოდებული. ეფექტი მით უფრო დიდია, რაც უფრო მჭიდრო კავშირშია სასწავლო მასალა ეროვნულ სასწავლო გეგმასთან.

ნებისმიერი მასწავლებლების პროფესიული განვითარების პროგრამის მიზნები უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

- მასწავლებლის საგნობრივი ცოდნის განახლება უახლესი მიღწევების კუთხით;
- მასწავლებლის უნარ-ჩვევების, დამოკიდებულების და მიდგომების განახლება უახლესი კვლევების შედეგების, სწავლების ახალი მეთოდებისა და ახალი გარემოებების გათვალისწინებით;
- მასწავლებლის ხელშეწყობა სასწავლო გეგმაში ან სწავლების სხვა ასპექტებში განხორციელებული ცვლილებების გამოყენებაში;
- ინფორმაციის და ცოდნის გაცვლა მასწავლებლებთან სასწავლო ჯგუფებს შორის;
- ნაკლებად წარმატებული მასწავლებლების დახმარება მათი ეფექტურობის ამაღლების მიზნით.

პროფესიული განვითარების ერთ-ერთი წარმატებული ღონისძიება შესაძლოა დაიგეგმოს და განხორციელდეს ასე: სწავლის დაწყებამდე მასწავლებლებმა მონაწილეობა მიიღონ საბაფხულო სამუშაო შეხვედრებში და შემდგომ, წლის განმავლობაში, ყოველ ორ კვირაში ერთხელ შეხვდნენ და გაუზიარონ ერთმანეთს პრაქტიკაში წარმოქმნილი პრობლემები და მიღწევები. მათ შესაძლოა განიხილონ მოსწავლეთა შერჩეული ნამუშევრები ან უყურონ გაკვეთილების ვიდეორანაწერებს, სადაც მოსწავლეები წყვეტენ სხვადასხვა სასწავლო პრობლემას. ამ შეხვედრებზე მასწავლებლები სწავლობენ აგრეთვე მოსწავლეთა მოტივირებულობის შეფასებას, საკლასო დისკუსიების წარმართვას, მოსწავლეთა ნაშრომების შეფასებას რუბრიკების საშუალებით და შეფასების ინსტრუმენტების შექმნას.

პროფესიული განვითარების კონტექსტი

პროფესიული განვითარება უფრო ეფექტიანია მაშინ, როდესაც სკოლის ძალისხმევა, მიმართული პროფესიული განვითარებისაკენ, იზოლირებული არ არის სხვა სასკოლო სარეფორმო ღონისძიებებისგან. იმისათვის, რათა თავიდან ავიცილოთ შეუსაბამობანი მასწავლებლების მიერ ნასწავლსა და იმ ცოდნას შორის, რომლის დანერგვაც რეალურად შესაძლებელია გაკვეთილებზე, სკოლებმა უნდა დააკავშირონ სასწავლო პროგრამა, სტანდარტები, შეფასება და სწავლების ორგანიზაცია (კერძოდ, საკლასო-საგაკვეთილო სისტემა და მეცადინეობათა განრიგი) მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებასთან.

კვლევებში გამოაშკარავდა, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია თანამშრომლობითი და კოლეგიალური სასწავლო გარემო სკოლაში, რადგან სწორედ ეს განაპირობებს ცვლილებებს სკოლის მასშტაბით, როდესაც ინოვაცია სცილდება ერთი კლასის ფარგლებს. თუ ყველა პარალელი ან ბევრი კლასი მონაწილეობს ინოვაციის დანერგვაში, მაშინ ისინი ქმნიან „კრიტიკულ მასას“ და პრაქტიკა იცვლება მთელი სკოლის დონეზე. თუ მხოლოდ ერთი ან რამდენიმე მასწავლებელი ცდილობს ტრენინგ-სემინარებზე ათვისებული მიდგომების დანერგვას და საკუთარი პრაქტიკის შეცვლას, ეს როგორც წესი, მარცხით მთავრდება, რადგან ისინი იზოლაციაში ხვდებიან – არ ჰყავთ თანამოაზრეები კოლეგებს შორის, არ ჰყავთ მხარდამჭერები სკოლის ხელმძღვანელებს და მშობლებს შორის, ხოლო მოსწავლეები უჩივიან განსხვავებული მიდგომებისგან შექმნილ დისკომფორტს.

მასწავლებლებს შეუძლიათ ერთმანეთის მხარდამჭერი ჯგუფების შექმნა პედაგოგიური პრაქტიკის გაუმჯობესების საქმეში. ნდობით გაჯერებულ გარემოში მასწავლებლებს ძალუძთ წარმართონ კვლევა და რეფლექსია, რაც მათ

საშუალებას აძლევს წამოჭრან აქტუალური საკითხები, დილემის წინაშე უკან არ დაიხიონ – გარისკონ და საკუთარ თავზე აიღონ პასუხისმგებლობა შედეგებზე.

პროფესიული განვითარების დიზაინი

პროფესიული განვითარების პროგრამის დიზაინი უნდა ითვალისწინებდეს იმას, თუ როგორ სწავლობენ მასწავლებლები. პროფესიული განვითარების ღონისძიებებზე აქტიური სწავლება/სწავლის შესაძლებლობა მათ საშუალებას აძლევს გარდაქმნან საკუთარი სწავლება და არა უბრალოდ კიდევ ერთი ახალი ფენა დაადონ სწავლების ძველი სტრატეგიების გროვას. ამგვარი შესაძლებლობები მოიცავს ახალი სტრატეგიების მოდელირებას, ახალი სტრატეგიების გამოცდას და მათ რეფლექსიას.

დადგინდა, რომ ტრადიციული ეპიზოდური, ფრაგმენტული ტრენინგები არ იძლევა სასურველ ეფექტს. მასწავლებელთა პრაქტიკა და მოსწავლეთა სწავლა მოსალოდნელია შეიცვალოს, თუკი მასწავლებლების პროფესიული განვითარება იქნება მოწესრიგებული, უწყვეტი და ინტენსიური. კვლევამ აჩვენა, რომ მასწავლებლები, რომელთაც არანაკლებ 80-საათიანი პროფესიული განვითარების პროგრამა გაიარეს წინა წელს, მნიშვნელოვნად უფრო აღემატებოდნენ ინოვაციების დანერგვის მხრივ კოლეგებს, ვინც ნაკლები დრო დახარჯა პროფესიულ განვითარებაზე. ამასთანავე, მოსწავლეთა მიღწევების ბრდა დაკავშირებულია მასწავლებელთა უფრო ინტენსიურ მონაწილეობასთან პროფესიული განვითარების პროგრამებში და დაუფლებული ინოვაციების უფრო ფართო გამოყენებასთან კლასში.

პროფესიული განვითარების ღონისძიებები, რომლებიც არაუმეტეს 14 საათს გრძელდება, არავითარ ზეგავლენას არ ახდენს მოსწავლეთა მიღწევებზე. ყველაზე დიდი ეფექტი ისეთ პროგრამებს აქვს, რომლებიც 30-დან 100 საათამდე გრძელდება და 6-დან 12 თვემდე პერიოდზეა გადანაწილებული.

მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების შესახებ მსოფლიოში არაერთი კვლევაა ჩატარებული. თუ შევაჯამებთ კვლევების შედეგებს, მივიღებთ შემდეგ სურათს:

I. კვლევები მხარს უჭერს მასწავლებელთა ისეთ პროფესიულ განვითარებას, რომელიც:

- გააღრმავებს მასწავლებელთა მიერ მოსწავლეთა სასწავლო შინაარსისა და მისი სწავლების მეთოდების ცოდნას;
- დაეხმარება მასწავლებლებს ისწავლონ, როგორ სწავლობენ მოსწავლეები სპეციფიკურ სასწავლო მასალას;

- შეუქმნის აქტიური სწავლის ხელმისაწვდომ შესაძლებლობას;
- აათვისებინებს მასწავლებლებს ახალ მასალას, გამოაყენებინებს მათ პრაქტიკაში და განაალიზებინებს მიღებულ გამოცდილებას (კოლეგებთან გაზიარებით);
- იქნება სკოლის სარეფორმო ძალისხმევის ნაწილი, რომელიც დააკავშირებს სასწავლო პროგრამას, სტანდარტებს, შეფასებას და სწავლების ორგანიზაციას (კერძოდ, საკლასო-საგაკვეთილო სისტემას და მეცადინეობათა განრიგს) მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებასთან;
- იქნება თანამშრომლობითი და კოლეგიალური;
- იქნება ინტენსიური და უწყვეტი.

II. კვლევები არ უჭერს მხარს მასწავლებელთა ისეთ პროფესიულ განვითარებას, რომელიც:

- ეფუძნება ერთჯერად სამუშაო შეხვედრებს;
- შემოიფარგლება მხოლოდ მასწავლებელთა ერთჯერადი წვრთნით სწავლების ახალ სტრატეგიებში;
- არ არის დაკავშირებული მასწავლებლის კონკრეტულ სასწავლო გარემოსთან და სასწავლო გეგმასთან;
- ეპიზოდური და ფრაგმენტულია;
- მასწავლებლისგან ელის ცვლილებების განხორციელებას იზოლაციაში და მხარდაჭერის გარეშე;
- არ უზრუნველყოფს მასწავლებლებისთვის უწყვეტი სწავლის შესაძლებლობას.

1.2. მასწავლებელთა ეფექტური პროფესიული განვითარების ძირითადი პრინციპები

რა უნდა გაითვალისწინონ სკოლებმა და მასწავლებლებმა პროფესიული განვითარების საქმიანობების დაგეგმვისა და განხორციელების დროს? ქვემოთ მოცემულია ის ძირითადი პრინციპები, რომლებიც, კვლევების თანახმად, განაპირობებს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეფექტურობას. რეკომენდებულია, რომ აღნიშნული პრინციპები გათვალისწინებული იყოს როგორც ცალკეული მასწავლებლების მიერ ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების დაგეგმვის, ასევე სასკოლო დონეზე პროფესიული განვითარების პროგრამის შემუშავების დროს (იხ ნახაზი 1).

ნახაზი 1. მასწავლებელთა ეფექტური პროფესიული განვითარების პრინციპები



წყარო: *Timperley, H. Teacher professional learning and development, UNESCO, International Bureau of Education*

ფოკუსი მოსწავლეების სწავლის შედეგებზე

მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეფექტურობა, ანუ პოზიტიური გავლენა მოსწავლეების შედეგებზე დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად არის მასწავლებელთა საქმიანობები ორიენტირებული და ფოკუსირებული ამ შედეგების გაუმჯობესებაზე. ამისთვის აუცილებელია მასწავლებლებმა დაინახონ კავშირი კონკრეტულ სასწავლო სტრატეგიასა და მისი გამოყენებით მოსწავლეების სხვადასხვა ჯგუფის მიერ მიღებულ სარგებელს შორის: რას ისწავლიან, როგორ ისწავლიან და რაში დაეხმარება ჩემ მიერ ამ კონკრეტული სასწავლო მეთოდის დაუფლება და გამოყენება ჩემს მოსწავლეებს? შესაბამისად, პროფესიული განვითარების ეფექტურობა განისაზღვრება არა მხოლოდ მასწავლებლის მიერ ამა თუ იმ სტრატეგიის დაუფლების ხარისხით, არამედ მისი გავლენით მოსწავლეების სწავლასა და შედეგებზე. მასწავლებლები განსხვავებულ კონტექსტში, განსხვავებული მახასიათებლებისა და საჭიროებების მოსწავლეებთან მუშაობენ. შესაბამისად, შეუძლებელია სწავლების ერთი კონკრეტული მეთოდი ერთნაირად შედეგიანი და ეფექტური იყოს ყველა მოსწავლისთვის.

ამიტომაც მნიშვნელოვანია, რომ პროფესიული განვითარების პროცესში მასწავლებლებმა მუდამ მხედველობაში იქონიონ თავიანთი კონკრეტული მოსწავლეები, მათი საჭიროებები და სასწავლო მიზნები: „რა იციან და რა უნდა იცოდნენ ჩემმა მოსწავლეებმა? რა მიმართულებით უნდა გავიუმჯობესო პროფესიული ცოდნა და უნარ-ჩვევები იმისთვის, რომ ჩემმა მოსწავლეებმა შეძლონ სასწავლო მიზნების მიღწევა?“ თავის მხრივ, მოსწავლეების სასწავლო მიზნები შეიძლება იყოს როგორც შედარებით ვიწრო და უკავშირდებოდეს მოსწავლეების მიერ ამა თუ იმ კონკრეტული ცოდნის დაუფლებას ან უნარის განვითარებას, ისე შესაძლებელია ეს მიზნები იყოს უფრო ზოგადი, როგორებიცაა გაგება-გაამბრების უნარის გაუმჯობესება, სწავლის სწავლა, თანამშრომლობითი უნარების განვითარება და სხვა. ნებისმიერ შემთხვევაში, მასწავლებლებს პროფესიული განვითარების გეგმის შემუშავების დროს უნდა გაითვალისწინონ ეს სასწავლო მიზნები და შესაბამისად დაგეგმონ კონკრეტული საქმიანობები. სხვა შემთხვევაში მასწავლებლების ჩართულობა პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში იქნება ნაკლებად ეფექტური და ვერ მოახდენს გავლენას მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესებაზე.

პროფესიული განვითარების პროგრამაში ჩართვა გულისხმობს მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესებაზე პასუხისმგებლობის აღებას. ამ შემთხვევაში მასწავლებლები მოსწავლეების სირთულეებს შეუმჩნევლად კი არ ტოვებენ ან დაუძლეველ ბარიერად აღიქვამენ, არამედ პროფესიული განვითარების პროგრამის ფარგლებში ცდილობენ მოძებნონ მოსწავლეების წინაშე არსებული გამოწვევების დაძლევის გზები.

ცოდნისა და უნარების ინტეგრირება

პროფესიისთვის არსებითი ცოდნისა და უნარების, ანუ თეორიისა და უნარების ინტეგრირება ხელს უწყობს მასწავლებლის მიერ სიღრმისეულ სწავლას და პრაქტიკაში ეფექტური ცვლილებების განხორციელებას. მოსწავლეების მიერ სასწავლო მიზნების მიღწევისთვის მნიშვნელოვანია მასწავლებლები ფლობდნენ სიღრმისეულ ცოდნას შემდეგი ძირითადი საკითხების შესახებ: რა არის სასწავლო გეგმა? (1) როგორ უნდა ასწავლონ ეფექტურად? (2) როგორ უნდა შეაფასონ, ისწავლეს თუ არა მოსწავლეებმა ის, რაც მათ მასწავლებელმა ასწავლა? (3) ცოდნასთან ერთად, მნიშვნელოვანია ამ სამი მიმართულებით პრაქტიკაზე, ანუ უნარებზე ფოკუსირება, რათა მასწავლებელმა შეძლოს ზემოთ აღნიშნული ცოდნის გამოყენებით სწორი გადაწყვეტილებების მიღება სასწავლო ოთახში სწავლებისა და შეფასების პროცესში.

პროფესიული განვითარების დროს თეორიასა და პრაქტიკას შორის ბალანსის დაცვა უმნიშვნელოვანესია. მხოლოდ უნარებზე და პრაქტიკაზე ფოკუსირებული საქმიანობები არ იძლევა საკითხების სიღრმისეულად გააზრების შესაძლებლობას, რაც, თავის მხრივ, ხელს უშლის მასწავლებელს ამა თუ იმ სტრატეგიის მორგებაში მოსწავლეების სპეციფიკურ საჭიროებებსა და ინტერესებთან. მეორე მხრივ, მხოლოდ თეორიაზე ფოკუსირება არ ქმნის საკმარის პირობებს მნიშვნელოვანი ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენებისთვის.

პროფესიული განვითარების ეფექტურობისთვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ელემენტია დიფერენცირებული მიდგომა. საქმიანობებისა და ღონისძიებების დაგეგმვის დროს გათვალისწინებული უნდა იყოს მასწავლებლის წინარე ცოდნა სასწავლო გეგმის, სწავლებისა და შეფასების მიმართულებით. ასევე მნიშვნელოვანია ყურადღება მიექცეს იმ კონტექსტს, რომელშიც იგი ასწავლის, ანუ მოსწავლეებს და მათ თავისებურებებს. ამ მიდგომით გათვალისწინებული იქნება მასწავლებლების მრავალფეროვნება და განსხვავებული საჭიროებები, ისევე, როგორც მასწავლებლებისგან გვაქვს მოლოდინი, გაითვალისწინონ მოსწავლეების მრავალფეროვნება სხვადასხვა ნიშნით.

მრავალმხრივი შესაძლებლობები

სწავლებაში ცვლილებების განხორციელება უკავშირდება ახალი ინფორმაციის მიღებას, სიღრმისეულ გააზრებასა და მის პრაქტიკაში გადატანას. ეს კი, თავის მხრივ, საჭიროებს პროფესიული განვითარების მრავალმხრივ და მრავალფეროვან შესაძლებლობებს. მაგალითად, იმისთვის, რომ მასწავლებელმა შეძლოს განმავითარებელი შეფასების ეფექტურად განხორციელება საკლასო ოთახში, სასურველია მან მონაწილეობა მიიღოს ტრენინგ-პროგრამაში აღნიშულ თემატიკაზე, დააკვირდეს სხვების პრაქტიკას, რეფლექსია გაუკეთოს საკუთარ პრაქტიკას, კოლეგებთან ერთად დაგეგმოს განმავითარებელი შეფასების საქმიანობები, გახდეს დაკვირვების ობიექტი და მიიღოს კონსტრუქციული უკუკავშირი განმავითარებელი შეფასების გამოყენების შესახებ და სხვა.

გარდა მრავალფეროვნებისა, პროფესიული განვითარების ღონისძიებები უნდა ხორციელდებოდეს ისეთ გარემოში, რომელიც ხასიათდება, ერთი მხრივ, პროფესიული გამოწვევით, მეორე მხრივ კი – ნდობით. გამოწვევის გარეშე სიახლის შექმნისა და სწავლის პროცესი უმეტესად მიმდინარეობს ემოციების გარეშე, რაც მის შედეგს ხდის მინიმალურს. მეორე მხრივ, გამოწვევა მოითხოვს გარკვეულ რისკებს და ექსპერიმენტებს მასწავლებლების მხრიდან. რისკზე წასვლამდე კი მასწავლებლებს უნდა ჰქონდეთ გარემოსა და მონაწილე პირებისადმი ნდობა და სჯეროდეთ, რომ მათ მცდელობებს სათანადოდ დააფასებენ და მხარს დაუჭერენ.

ხშირად მიიჩნევენ, რომ ნებაყოფლობითი მონაწილეობა, ანუ მოხალისეობა, ხელს უწყობს პროფესიული განვითარების პროგრამების ეფექტურობას და პოზიტიურ გავლენას ახდენს კონკრეტული მასწავლებლის მოსწავლეების მიღწევებზე. თუმცა ნებაყოფლობითი მონაწილეობა ყოველთვის აქტურ მონაწილეობასა და ჩართულობას არ გულისხმობს. ადმინისტრაციისა თუ კოლეგების გავლენით ან „ბეწოლით“ მასწავლებელმა შეიძლება გადაწყვიტოს ამა თუ იმ ღონისძიებაში მონაწილეობა, თუმცა მხოლოდ ფიზიკურად იმყოფებოდეს იქ. მონაწილეობა ხდება სრულფასოვანი, თუ იგი განპირობებულია მოსწავლეების საჭიროებებისა და მასწავლებლების შესაბამისი პროფესიული განვითარების მიზნების იდენტიფიცირებით. ამ შემთხვევაში მასწავლებლების მონაწილეობა განაპირობებს მისი პრაქტიკის შეცვლას, რაც შემდეგ მოსწავლეთა სწავლასა და შედეგებზეც აისახება.

კავშირი არსებულ პრაქტიკასთან

პროფესიული განვითარების პროგრამებისა და საქმიანობების ეფექტურობა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული იმაზე, თუ რამდენად ეხმიანება ისინი სწავლების არსებულ პრაქტიკას, შეხედულებებსა და მიდგომებს. მასწავლებლებს აქვთ განსხვავებული შეხედულებები იმის შესახებ, თუ რა არის ღირებული ცოდნა და უნარები მოსწავლეებისთვის და როგორ სწავლობენ ისინი ყველაზე კარგად. არსებულ მიდგომებზე დამოკიდებული, თუ როგორ მიიღებენ მასწავლებლები მათთვის მიწოდებულ ახალ ინფორმაციას. თუ არსებული მიდგომები და შეხედულებები არ შეესაბამება შეთავაზებულ სიახლეებსა და ინფორმაციას, მათი მიღება და საკლასო ოთახში გამოყენება შეიძლება ურთულეს და წარუმატებელ პროცესად იქცეს. ამიტომ მსგავს სიტუაციაში აუცილებელია პროფესიული განვითარების განსხვავებული მიდგომების გამოყენება და, უპირველეს ყოვლისა, მასწავლებლის დარწმუნება შეთავაზებული სიახლეების უპირატესობაში. მაგალითად, მათემატიკასა და მეცნიერებაში ტრადიციულად აქცენტი კეთდებოდა გამოთვლებსა და ფაქტობრივ ცოდნაზე. ახალი მიდგომებით კი არსებითია მსჯელობა და პრობლემის მოგვარების უნარები. ამ შემთხვევაში მასწავლებლის მიერ მხოლოდ ახალი ცოდნის მიღება საკმარისი არ არის. საკლასო ოთახში რეალური ცვლილებებისთვის საჭიროა მასწავლებელმა, უპირველეს ყოვლისა, გაიაზროს არსებული პრაქტიკის სუსტი მხარეები და ახალი მიდგომების უპირატესობები. ეს შეიძლება მოხდეს კოლეგებთან კონსტრუქციული პროფესიული მსჯელობით, შესაბამისი ლიტერატურის გაცნობით, ასევე ახალ მიდგომებზე პრაქტიკაში დაკვირვებითა და რეფლექსიით.

პროფესიული დიალოგი კოლეგებთან

კოლეგებთან პროფესიული დიალოგი, რომელიც ფოკუსირებულია მოსწავლეების შედეგებსა და მათი გაუმჯობესების გზებზე, მასწავლებლებს ეხმარება პრაქტიკაში ახალი ცოდნისა და ინფორმაციის გადატანაში. თუ მასწავლებლებს სურთ რეალური ცვლილებები მოახდინონ საკუთარ პრაქტიკაში, მათ მონაწილეობა უნდა მიიღონ პროფესიული განვითარების ჯგუფებში და ისაუბრონ ახალ სტრატეგიებსა და მეთოდებზე მოსწავლეების სწავლის კონტექსტში. ამ ფოკუსის შენარჩუნება შესაძლებელია ისეთი სტრატეგიების დახმარებით, როგორებიცაა მოსწავლეების ნამუშევრების განხილვა, სწავლების პროცესში წარმოქმნილი სირთულეების გაანალიზება, მოსწავლეთა შედეგებისა და სხვა მონაცემების გაანალიზება და სხვა.

აქტიური ხელმძღვანელობა

პროფესიული განვითარების შემთხვევაში უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება ლიდერს, რომლის უმთავრესი დანიშნულებაა მოსწავლეების მაღალი შედეგების მოლოდინების დასახვა მასწავლებლებისთვის და მათი პროფესიული განვითარების აქტივობებში ჩართვის ხელშეწყობა და ორგანიზება. ლიდერი შეიძლება იყოს სკოლის დირექტორი, დირექტორის მოადგილე, პროფესიული განვითარების ჯგუფის ხელმძღვანელი და სხვა. თავიანთი კომპეტენციიდან და პოზიციიდან გამომდინარე, მათ შეიძლება ჰქონდეთ განსხვავებული ფუნქციები და პასუხისმგებლობები. თუმცა არსებობს 3 ფუნქცია, რომლებიც ნებისმიერ შემთხვევაში აუცილებელია მასწავლებლების ინტერესის შექმნისა და შენარჩუნებისთვის:

- **ახალი შესაძლებლობების შესახებ ხედვის შემუშავება.** აღნიშნული ითვალისწინებს მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესებისა და სწავლების უფრო ეფექტური მიდგომების შესახებ რეალისტური ხედვის შემუშავებას. ასეთი ხედვა ხელს შეუწყობს მასწავლებლების პროფესიული განვითარების აქტივობებში ჩართვასა და ახალი პროფესიული განვითარების მიზნების დასახვას. ასევე მნიშვნელოვანია რწმენის ჩანერგვა, რომ სათანადო ძალისხმევით შეიძლება მიიღონ სასწავლო პროცესის მონიტორინგის შედეგები და ა.შ.;
- **სწავლის ხელმძღვანელობა.** იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ლიდერი არ ფლობს სათანადო საგნობრივ და მეთოდურ კომპეტენციას და ამის საკომპენსაციოდ იწვევს გარე ექსპერტს ან იყენებს დამხმარე შიდა რესურსს, ის პასუხისმგებელია მართოს მასწავლებლების პროფესიული განვითარებისა

და სწავლის პროცესში ჩართულობა. ამის განხორციელება შესაძლებელია ისეთი სტრატეგიების გამოყენებით, როგორებიცაა: მასწავლებლების მიერ ახალი ინფორმაციის მიღებისა და გააზრების უზრუნველყოფა, პროფესიული განვითარებისთვის ნაყოფიერი შესაძლებლობების შექმნა, შეძენილი სიახლეების პრაქტიკაში დანერგვის სტიმულირება სხვადასხვა წამახალისებელი მექანიზმით და სხვა.

- **სწავლისათვის საჭირო პირობების შექმნა.** ლიდერის დანიშნულებაა უზრუნველყოს პროფესიული განვითარების ღონისძიებების მართვა და ორგანიზება და სიღრმისეული სწავლისა და ანალიზისთვის სათანადო პირობების შექმნა. საგნობრივ და მეთოდურ საკითხებში არასაკმარისი კომპეტენციის შემთხვევაში მასწავლებლებს შეუძლიათ თვითონაც მიიღონ მონაწილეობა პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში. ეს მათ დაეხმარება უკეთ გაიაზრონ პროფესიული განვითარების ხელშეწყობის თვალსაზრისით არსებული საჭიროებები. ასევე მნიშვნელოვანია ლიდერმა უზრუნველყოს სკოლაში მიმდინარე სხვა სიახლეებისა თუ რეფორმების თავსებადობა მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პროცესთან.

უწყვეტობა და მდგრადობა

სწავლების პრაქტიკაში ცვლილებების განხორციელება მხოლოდ იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, თუ პროფესიული განვითარება და სწავლა უწყვეტი და მდგრადი პროცესებია. ამ პროცესების უწყვეტობა და მდგრადობა კი დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორია პროფესიული განვითარებისა და სწავლის გამოცდილება სკოლაში და რა მხარდამჭერი ორგანიზაციული მექანიზმები არსებობს, განსაკუთრებით გარე ჩარევის (დახმარების) დასრულების შემდეგ. პროფესიული განვითარების ეფექტური პრაქტიკა ითვალისწინებს მასწავლებლების მიერ სათანადო თეორიული ცოდნის შეძენას და, ასევე, დამოუკიდებელი კვლევისა და ძიების უნარების განვითარებას. ეს ორი გარემოება დაეხმარება მათ უწყვეტად იყვნენ ჩართული პროფესიული განვითარებისა და სწავლის პროცესში. ორგანიზაციული მექანიზმების თვალსაზრისით აღსანიშნავია მუდმივი აქცენტი მოსწავლეების წარმატებასა და სასწავლო მიზნებზე, მოსწავლეების შედეგების და სხვა მონაცემების შეგროვებასა და ანალიზზე, საჭიროების შემთხვევაში ექსპერტის ხელმისაწვდომობა და სხვა.

მასწავლებელთა მხარდაჭერის ფორმები

პროფესიული განვითარება შეიძლება წარმატებული იყოს მხოლოდ ისეთ გარემოში, სადაც მას სათანადო მხარდაჭერა აქვს. ყველაზე მნიშვნელოვან-

ნია მხარდაჭერა სკოლის ადმინისტრაციული რგოლიდან (სამინისტრო და მისი უწყებები, რეგიონული წარმომადგენლები, სკოლის დირექტორები), ვინაიდან ნებისმიერი პროფესიული განვითარების შედეგი დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად მნიშვნელოვნად მიიჩნევს ამ ინიციატივას ადმინისტრაცია. ამდენად, ადმინისტრატორები უდიდეს როლს თამაშობენ წარმატებული პროფესიული განვითარების პროგრამების შემუშავებაში.

განვითარებული ქვეყნების მასწავლებელთა მხარდაჭერის ფორმები შემდეგი სახისაა:

- მასწავლებლის მაღალი ხარისხის განათლება, ორიდან ოთხ წლამდე ხანგრძლივობისა, ხასიათდება მრავალმხრივი პრაქტიკული ტრენინგითა და საკურსო ნაშრომით;
- სამართლიანი, კონკურენტული ხელფასები, ზოგჯერ დამატებითი სტიპენდიებით გამყარებული მასწავლებელთა დასასაქმებლად მაღალმთიან და რთულად მისადგომ ადგილებში;
- მენტორობა ყველა დამწყებისათვის;
- ინტენსიური პროფესიული განვითარების და სწავლების მრავალფეროვანი შესაძლებლობები, რომლებიც შერწყმულია სკოლის დონეზე დაგეგმვასა და ურთიერთთანამშრომლობასთან;
- მასწავლებლის ჩართულობა სასწავლო გეგმების შემუშავებაში, შეფასების სისტემის ჩამოყალიბებასა და გადაწყვეტილების მიღებაში.

პროფესიონალთა სასწავლო საზოგადოება

კვლევები ცხადყოფს, რომ პედაგოგიური ინოვაციების მდგრადი დანერგვა პრაქტიკაში, ანუ მასწავლებლების მიერ ინოვაციური სწავლების ეფექტური და ხანგრძლივი გამოყენება გაკვეთილებზე მოითხოვს ორი ტიპის ხელშემწყობ პირობებს. არსებითი ტიპის ხელშემწყობ პირობებს განეკუთვნება ადმინისტრაციის მხრიდან ინოვაციის დანერგვის უშუალო მხარდაჭერა და მასწავლებელთა მიერ ინოვაციის მხარდაჭერა, რაც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფილია ადმინისტრაციის მიერ მასწავლებელთა მხარდაჭერით, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებით, მოსწავლეთა მიერ მასწავლებლების მხარდაჭერითა და ინოვაციის მნიშვნელობის გაცნობიერებით.

ყველაზე არსებითი, ცხადია, მასწავლებელთა მიერ ინოვაციის დანერგვის ხელშემწყობაა. ძირითადი მიზეზი, რატომაც უჭერენ მხარს მასწავლებლები ინოვაციებს სწავლებაში, ის არის, რომ ისინი იღებენ პროფესიულ და პიროვნულ კმაყოფილებას, როდესაც შეუძლიათ ასწავლონ უფრო აზრიანად და

ეფექტურად, დაინახონ თავიანთი ძალისხმევის შედეგები მოსწავლეთა გაუმჯობესებული მიღწევების სახით.

დირექტორების სპეციფიკური საქმიანობა მოიცავს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების საჭიროებათა კვლევას და გაკვეთილებზე დასწრებას. ამასთანავე, მასწავლებლების წლიური შეფასების ნაცვლად ყურადღება მახვილდება მასწავლებლებთან დირექტორის არაფორმალურ ურთიერთობაზე.

მოსწავლეთა შედეგების გასაუმჯობესებლად დირექტორებმა გაკვეთილებზე დაკვირვებაზე მეტად უნდა წახალისონ სწავლის შედეგების კოლექტიური ანალიზი, ხელი შეუწყონ მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფების ჩამოყალიბებას და, საზოგადოდ, სასკოლო საზოგადოება გადააქციონ პროფესიონალთა სასწავლო საზოგადოებად.

კოლექტიური პასუხისმგებლობის კულტურა

პროფესიონალთა სასწავლო საზოგადოებას ორი ძლიერი ბერკეტი აქვს ბრდასრულთა ქცევის შესაცვლელად: უკეთესი შედეგების თვალისმომჭრელი სიცხადე და კოლეგების მხრიდან მასწავლებლებზე პოზიტიური ზეწოლა. ერთი მხრივ, როდესაც მასწავლებლები ხედავენ, რომ მათ კოლეგას უკეთესი შედეგები აქვს, ისინი ბუნებრივად ინტერესდებიან მის მიერ გამოყენებული სტრატეგიებითა და საქმიანობებით. მეორე მხრივ, როდესაც ხედავენ, რომ რომელიმე მასწავლებლის კლასში ვერ აღწევენ მაღალ შედეგებს შერჩეული მეთოდებით, ისინი სთხოვენ კოლეგას, სცადოს რაიმე ახალი.

დირექტორის როლი გუნდის კოლექტიური პასუხისმგებლობის ჩამოყალიბებით გამოიხატება. მაგალითად, იმით, რომ გუნდის წევრებს მასწავლებლის საქმიანობებისკენ მიმართული გეგმები (მაგალითად, „მე გავიუმჯობესებ დიფერენცირებული სწავლების ოსტატობას“) ჩაანაცვლებინოს მოსწავლეზე ორიენტირებული კოლექტიური გეგმებით (მაგალითად, „წელს ჩვენი მოსწავლეები აჩვენებენ 90%-იან შედეგს სასკოლო შეფასებაში, ნაცვლად შარშანდელი 84 %-ისა“). ასეთი ცვლილება ამძაფრებს ურთიერთდამოკიდებულებისა და ურთიერთანგარიშვალდებულების განცდას, რაც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ეფექტური გუნდისთვის.

1.3. პროფესიული განვითარების საქმიანობათა ფორმები

- პროფესიულ კონფერენციაზე დასწრება
- სამუშაო შეხვედრებში (ე.წ. უორქშოფებში) მონაწილეობა
- ვინმეს მენტორობის ქვეშ ყოფნა

- მოსწავლეთა შესახებ მონაცემების შეგროვება და ანალიზი
- პრაქტიკის კვლევა
- ექსპერტთან კონსულტაცია
- „კრიტიკული მეგობრები“
- პარალელური კლასების მასწავლებელთა შეხვედრებში მონაწილეობა
- სასწავლო გეგმის/ების შედგენა
- საკითხის დამოუკიდებელად შესწავლა
- ელექტრონული მიმოწერა საკითხის პრეზენტატორთან
- მოსწავლეთა ნამუშევრების შემოწმება
- საკუთარ გაკვეთილებზე კოლეგების მიწვევა და მათი გამოხმაურების ანალიზი
- პროფესიულ ორგანიზაციაში გაწევრიანება
- თვითრეფლექსიის ჟურნალის წარმოება
- აუდიო პრეზენტაციების მოსმენა
- სხვა მასწავლებლის მენტორობა
- კოლეგებისთვის სამუშაო შეხვედრების ჩატარება
- სხვა მასწავლებლების გაკვეთილებზე დასწრება, დაკვირვება და ეფექტური უკუკავშირის მიცემა
- წიგნის განხილვაში მონაწილეობა
- კვლევაში მონაწილეობა
- დისტანციური პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მონაწილეობა
- სკოლის განვითარების ჯგუფის მუშაობაში მონაწილეობა
- გაკვეთილების ერთობლივი დაგეგმვა
- კონფერენციაზე მოხსენების გაკეთება
- პროფესიული ჟურნალების და წიგნების წაკითხვა
- ეფექტური პრაქტიკის შესახებ პროფესიული ლიტერატურის მიმოხილვა
- საზაფხულო კურსებში მონაწილეობა
- საუნივერსიტეტო კურსის მოსმენა
- საკუთარი გაკვეთილის ვიდეოჩანაწერის ანალიზი და შეფასება
- სამოდულო გაკვეთილების ჩატარება
- სტატიების დაწერა
- სასწავლო რესურსების შექმნა

1.4. პროფესიული განვითარების მოდელები

პროფესიული განვითარების ძირითადი მოდელების კომბინაციები ეფექტური საშუალებაა მიმდინარე სისტემური პროფესიული ზრდისთვის.

პროფესიული განვითარების ძირითადი მოდელებია:

1. ტრენინგი

- პრეზენტაციები და დისკუსიები მრავალრიცხოვან ჯგუფებში
- დემონსტრაციები
- როლური თამაშები, სიმულაციები და მიკროსწავლება
- თანმდები სესიები და საქმიანობები ახალი იდეების წარმატებული და-წერგვისთვის.

2. დაკვირვება/შეფასება

- კოლეგების დაკვირვება
- კოლეგების მიერ დაკვირვება და უკუკავშირი
- უკუკავშირის ანალიზი და რეფლექსია პროფესიული ზრდისათვის
- პრაქტიკის ხელმძღვანელობა
- დაკვირვება აქცენტით გაკვეთილის დიზაინზე, სწავლების მეთოდებზე და საკლასო მენეჯმენტზე (იხ. სოფიკო ლობჯანიძე, კოლეგებთან თანამშრომლობა – წარმატების ერთ-ერთი წინაპირობა, ელექტრონული გაზეთი Maswavlebeli.ge, 14 სექტემბერი, 2012).
- კოლეგების იზოლირებულობის დარღვევა ერთობლივი მუშაობით გაზიარებული პრობლემების გადასაჭრელად.

3. განვითარება/გაუმჯობესების პროცესებში მონაწილეობა

- სასწავლო გეგმების განხილვა, ახალი სასწავლო პროგრამების შედგენა, სწავლების გაუმჯობესების სტრატეგიების განხილვა და დასმული ამოცანების გადაჭრა.

4. სასწავლო ჯგუფები

- 4-6 კაციან ჯგუფებად დაყოფილი თანამშრომლების სასწავლო საქმიანობა, როდესაც თითოეული ჯგუფი ირჩევს და ამუშავებს ერთსა და იმავე საკითხის სხვადასხვა ასპექტს და საკუთარ მიგნებებს უზიარებს კოლეგებს.

5. პრაქტიკის კვლევა

(დეტალური ინფორმაცია პრაქტიკის კვლევის შესახებ იხილეთ ქვემოთ).

6. პროფესიული თვითგანვითარება

- ინდივიდები განსაზღვრავენ საკუთარი პროფესიული განვითარების მიზნებსა და საქმიანობებს, წარმართავენ პროფესიულ თვითგანვითარებას.

რებას თავიანთი სწავლების ამსახველი ვიდეო/აუდიო მასალებისა და პორტფოლიოს ანალიზის, თვითშეფასების, რეფლექსიის, როლური თამაშების საშუალებით.

7. მენტორობა/ინდივიდუალურად წვრთნა

1.5. ახალი პარადიგმები მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებაში

აი, ერთი ტიპური ისტორია მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების დღეს არსებული პრაქტიკიდან:

„N საჯარო სკოლა დიდი ქალაქის გარეუბნის მრავალრიცხოვან მოსწავლეებს ემსახურება. სკოლის ორი ზედა საფეხურის მოსწავლეები დაბალ შედეგებს აჩვენებდნენ მათემატიკაში. პრობლემის გადაჭრისთვის სკოლის დირექტორმა მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებისთვის სასწავლო წლის განმავლობაში გამოყოფილი 5 დღიდან ორი დაუთმო მათემატიკის სწავლების საკითხებს. დირექტორმა მოიწვია ცნობილი ექსპერტი, რათა მას კონსულტაცია გაეწია მათემატიკის სწავლებაში და კათედრის წევრებთან ემუშავა მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესების მიზნით.

წლის დასაწყისში 12 მასწავლებელს უნდოდა მათემატიკის სწავლების გაუმჯობესებაზე მუშაობა. მოწვეულმა კონსულტანტმა პირველ დღეს წარმოადგინა კვლევაზე დაფუძნებული მომხიბვლელი პროგრამა. მასწავლებლები ოთხი საათის განმავლობაში უსმენდნენ კონსულტანტს, რომელმაც უჩვენა მათ, როგორ უნდა გამოიყენონ თვალსაჩინოება და პროექტები მოსწავლეთა ჩართულობის მისაღწევად. ყველა მასწავლებელმა ერთად უყურა ვიდეოს, რომელშიც სხვა სკოლების პედაგოგები აქებდნენ პროგრამას, ხოლო მათი მოსწავლეები აშკარად ჩართულნი იყვნენ სასწავლო პროცესში.

სკოლამ გადაწყვიტა კონსულტანტის შემოთავაზებული პროგრამის დაწერვა და საკმაოდ დიდი თანხა გადაიხადა მისი განხორციელებისთვის საჭირო მასალებში.

ორდღიანი სამუშაო შეხვედრის შემდეგ გამოჰკითხეს მასწავლებლებს, თუ როგორ გამოიყენებდნენ ახალ სტრატეგიებს თავიანთ კლასებში. ბევრმა მასწავლებელმა უპასუხა, რომ მომავალ კვირაში მოსინჯავდნენ ახალ სტრატეგიებს მათემატიკის სწავლებაში. რამდენიმეს დარჩა უკმაობის განცდა, მეტი უნდოდა ესწავლა, რადგან მათი მოსწავლეები ნამდვილად დაინტერესდებოდნენ პროგრამის მასალებით. გამოითქვა ეჭვებიც იმის თაობაზე, რომ დაეხმარებოდათ თუ არა ეს პროგრამა ეროვნულ სასწავლო გეგმასთან სწავ-

ლების შესაბამისობაში მოყვანაში. დაისვა კითხვები: პროგრამა საინტერესო იყო, მაგრამ შეძლებდნენ კი სკოლის მოსწავლეები მის დაძლევას? როგორ უნდა შეეცვალათ საკუთარი პრაქტიკა მასწავლებლებს, რომ პროგრამა მათემატიკის სწავლების ბუნებრივი შემადგენელი ნაწილი გამხდარიყო?

როდესაც მასწავლებლები გაზაფხულზე ერთხელ კიდევ შეიკრიბნენ კონსულტანტთან შესახვედრად, აღმოჩნდა, რომ ახლებური მიდგომის დანერგვასთან დაკავშირებით მცირე პროგრესი მოხდა. მასწავლებლებმა აღიარეს, რომ სინამდვილეში მათ თურმე ვერ გაუვიათ – როგორ უნდა გამოეყენებინათ პროგრამის მასალები. რამდენიმე მათგანი შეეცადა კიდევ, მაგრამ ბევრი ვერაფერი შეძლო. სხვებმა სასწავლო გეგმაში დრო ვერ გამოძებნეს ამ მასალებით მუშაობისთვის, რადგან პროგრამა ისედაც გადატვირთული იყო. მასწავლებლები გაწბილებული დარჩნენ იმით, რომ ამ თვეში კიდევ უნდა ემტვრიათ თავი მათემატიკის სწავლებაში პროგრამის მასალების დანერგვაზე იმის მაგივრად, რომ მოსწავლეები გამოცდებისთვის მოემზადებინათ.

შემდგომი კვირები მასწავლებლებმა მოსწავლეთა ტესტებისთვის მომზადებაზე დახარჯეს – წვრთნიდნენ მათ ტიპურ სატესტო შეკითხვებზე პასუხებში გაწაფვის მიზნით.

წლის ბოლოს მოსწავლეთა მიღწევებში რაიმე პოზიტიური ცვლილება არ გამოიკვეთა და სკოლის დირექტორი კვლავაც თავს იტყბდა, თუ როგორ გაეუმჯობესებინა მათემატიკის სწავლება სკოლაში“.

ხომ ნაცნობი სურათია? ყველა გაიხარჯა, მაგრამ მოგებულნი არავინ დარჩა – არც დირექტორი, არც მასწავლებლები და არც კონსულტანტი, რადგან მის მიერ მომზადებულ პროგრამას, მასწავლებელთა თვალსაზრისით, „პრაქტიკულად გამოუყენებელის“ სტატუსი მიენიჭა.

შეიძლებოდა სხვანაირად გადაჭრილიყო პრობლემა? არსებობს პროფესიული განვითარების უფრო ეფექტიანი მოდელი?

ამისთვის სხვა შემთხვევა განვიხილოთ:

„M საჯარო სკოლაში ძირითადად დაბალშემოსავლიანი ოჯახებიდან გამოსული ბავშვები სწავლობდნენ. სამ წელიწადში სკოლამ შეძლო, რომ დაწყებითი კლასების მოსწავლეების შედეგები კითხვის უნარების განვითარების მიმართულებით მკვეთრად გაეუმჯობესებინა. დირექტორმა და მასწავლებლებმა ეს მოახერხეს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების მოდელის შეცვლით.

სკოლის დაწყებითი კლასების თორმეტ მასწავლებელს საშუალება მიეცა მოსწავლეებისთვის დასმული ამოცანების შესაბამისად დაეგვემა საკუთარი პროფესიული განვითარება. მათ გადაწყვიტეს წიგნიერებაზე გაეკეთებინათ აქცენტი და ოთხი მასწავლებელი გააგზავნეს სამკვირიან საზაფხულო კურსზე. აქ მასწავლებლებს ასწავლეს წერა-კითხვის სწავლება და შეფასების მე-

თოდების შეჯერება და ერთობლივი გამოყენება. შემდეგ ამ ოთხმა მასწავლებელმა შეარჩია კონსულტანტი, მასთან ერთად დაამუშავა პროფესიული განვითარების ღონისძიებათა გეგმა და მასალები კოლეგებისთვის.

სწავლების მეთოდებთან ერთად ეს მასალები მოიცავდა მონაცემების ანალიზზე დაფუძნებულ პედაგოგიურ ტექნიკებს, პროფესიული განვითარების სემინარები კი ტარდებოდა თვეში ერთხელ. კონსულტანტი ამზადებდა გაკვეთილების მოდელებს, ესწრებოდა გაკვეთილებს და აკვირდებოდა მასწავლებლებისა და მოსწავლეების მოქმედებებს, უკუკავშირს ამყარებდა მასწავლებლებთან, ორგანიზაციას უკეთებდა მასწავლებელთა სამუშაო შეხვედრებს. ერთმანეთის გაკვეთილებს აკვირდებოდნენ მასწავლებლებიც და დაკვირვების ორგანიზებისთვის გაკვეთილებზე ერთმანეთის ჩანაცვლებასაც ახერხებდნენ.

იმის ნაცვლად, რომ პროფესიული განვითარებისთვის გამოყოფილი ხუთი დღე სრულდლიანი სესიებისთვის დაეთმოთ, დირექტორმა და მასწავლებლებმა ისე შეადგინეს გაკვეთილების ცხრილი, რომ ყოველკვირეულად ერთი საათი ემუშავათ ერთად. ამ ერთი საათის განმავლობაში მასწავლებლები ჯგუფდებოდნენ სკოლაში არსებული პარალელური კლასების მიხედვით და განიხილავდნენ ამ კლასის მოსწავლეთა პრობლემებს; მოწვეულ კონსულტანტთან ერთად ან სულაც დამოუკიდებლად ეძიებდნენ მათი წიგნიერების განვითარების ხერხებს.

მასწავლებლები მუშაობდნენ ეროვნული სასწავლო გეგმის მოთხოვნების შესაბამისად და სკოლის მიზნებისა და მისიის გათვალისწინებით, მათ მხარს უჭერდა სკოლის ადმინისტრაცია. სკოლამ დაანერგა ახალი მიდგომები მას შემდეგ, რაც თორმეტივე მასწავლებელმა გამოსცა და გაითავისა ეს მიდგომები, განიხილა მათ გამოყენებასთან დაკავშირებული სირთულეები და ისწავლა პრობლემების დასმა და გადაჭრა ერთობლივი ძალისხმევით“.

თვალშისაცემია განსხვავება მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ზემოთ განხილულ ორ მოდელს შორის. თითქოს ორივე შემთხვევაში სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მოდელი იყო წარმოდგენილი გარედან მოწვეული კონსულტანტების მონაწილეობით და მოსწავლეთა პრობლემების გადაჭრის მიზნით, მაგრამ პირველ შემთხვევაში სკოლა, არსებითად, შენობის დონეზე განიხილებოდა პროფესიული განვითარების ბაზად, მაშინ, როდესაც მეორე შემთხვევაში სკოლა, როგორც პროფესიონალთა ერთობა, წარმოადგენდა პროფესიული განვითარების ბაზას.

პირველ შემთხვევაში მოსწავლეთა პრობლემები მხოლოდ ზოგადი ორიენტირი იყო საგნობრივ-მეთოდოლოგიური სესიების თემატიკის დასადგენად, ხოლო მეორე შემთხვევაში სწავლების ხერხები და საშუალებები შეირჩეოდა

მოსწავლეთა კონკრეტული პრობლემების გადასატრელად, მათზევე გამოიცდებოდა და იხვეწებოდა.

პირველ შემთხვევაში მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ღონისძიებები ფრაგმენტული, წყვეტილი, მოუწესრიგებელი იყო. წლის განმავლობაში თითოეული მასწავლებლის ცალკე, ინდივიდუალურად მუშაობის შედეგები მხოლოდ წლის ბოლოს „მოიკითხა“ დირექტორმა და არც მასწავლებლები გრძნობდნენ პასუხისმგებლობას; მეორე შემთხვევაში პროფესიული განვითარება უწყვეტად, დირექციის მხარდაჭერით, სასწავლო გეგმასთან მორგებით მიმდინარეობდა. გარდა ამისა, თვით მასწავლებლები იყვნენ საკუთარი დაგეგმილი ცვლილებების ინიციატორები და განმახორციელებლები, რის გამოც პასუხისმგებლობის დიდი წილიც მათზე მოდიოდა.

მეორე შემთხვევაში მასწავლებელთა მიერ გამუდმებული ძიება, ცდა და საკუთარი პრაქტიკის რეფლექსია იძლეოდა ამ პრაქტიკის გარდაქმნის საშუალებას, რაც იმთავითვე გამორიცხული იყო პირველ შემთხვევაში.

საზოგადოდ, კვლევებმა აჩვენა, რომ ერთობლივი დაგეგმვა გადაწყვეტი ფაქტორია პროფესიულ განვითარებაზე მზრუნველი ერთობის ჩამოყალიბებისთვის. ასეთი ერთობის შესაქმნელად მნიშვნელოვანია აგრეთვე მასწავლებლებისთვის გადაწყვეტილების მიმღების სტატუსის მინიჭება. ერთობის ჩამოყალიბებისთვის ხელშემწყობი რესურსებია მხარდამჭერი სტილის ლიდერობა სკოლაში, პროფესიონალიზმთან შერწყმული ურთიერთპატივისცემა და კლიმატი, რომელიც წაახალისებს რისკის საკუთარ თავზე აღებას და ნოვატორობას.

1.6. პროფესიული განვითარების ტრადიციული და სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მოდელი

პროფესიული განვითარების ტრადიციული და სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების მოდელები ორი ყველაზე გავრცელებული, თუმცა ურთიერთსაპირისპირო მოდელებია.

1. ტრადიციული პროფესიული განვითარება ხორციელდება ტრენინგების, საკონფერენციო სესიების, სემინარების, ლექციების და სხვა ხანმოკლე ღონისძიებების სახით.
2. სკოლის ბაზაზე პროფესიულ განვითარებაში ტრენინგი ჩასმულია სკოლის, საგანმანათლებლო პროგრამის ან ადგილობრივ კონტექსტში. იგი ხორციელდება მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფების, კვლევითი ჯგუფების სახით და საშუალებას აძლევს მათ უფრო ფართო მონაწილეობა მი-

იღონ სწავლების გაუმჯობესების საქმეში საკუთარი კლასის საჭიროებების გათვალისწინებით.

მიუხედავად იმისა, რომ პროფესიული განვითარების ამ ორ მოდელს შორის არსებობს საერთოც, ისინი მნიშვნელოვნად განსხვავდება მიზნებით, ფორმატით და შინაარსით (იხ. ცხრილი 1).

ცხრილი 1. პროფესიული განვითარების მოდელები

მახასიათებლები	თრადიციული პროფესიული განვითარება	სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარება
ძირითადი მიზანი	მასწავლებლებმა ინდივიდუალურად გაზარდონ ზოგადი ცოდნა, უნარ-ჩვევები და სწავლების კომპეტენციები; წარმოაჩინონ სწავლების ახალი მოდელები და მეთოდოლოგიები	გაუმჯობესდეს მოსწავლეთა სწავლა, მასწავლებლებმა მიიღონ დახმარება იმ სპეციფიკურ პრობლემებთან დაკავშირებით, რომელთაც აწყდებიან პედაგოგიურ პრაქტიკაში
განთავსება (სკოლაში ან პროგრამის ფარგლებში)	უპირატესად სკოლის გარეთ/ პროგრამის მიღმა	სკოლის ბაზაზე/პროგრამის ფარგლებში
ინტენსივობა	ერთჯერადი სესია ან სესიების სერია	ხანგრძლივი, მიმდინარე
პროფესიული განვითარების ფორმატი	ტრენინგები, სემინარები, კონფერენციები	სასწავლო ჯგუფები, პრაქტიკის კვლევები, კვლევითი პროექტები
პროფესიული განვითარების შინაარსი	ცოდნა და უნარები, რომლებიც მასწავლებლებმა პრაქტიკულად უნდა წარმოაჩინონ (კომპეტენციები, სპეციალური საკითხები, ინოვაციური მიდგომები სწავლებაში)	მოსწავლეთა აზროვნება და სწავლა (მოსწავლეთა ნამუშევრების შემოწმება), სწავლების პრობლემები

კვლევა ადასტურებს, რომ ტრადიციული პროფესიული განვითარება შეიძლება უფრო ეფექტური იყოს შემდეგ პირობებში:

- თუკი იგი ხანგრძლივი იქნება.
- უფრო მჭიდრო კავშირი დამყარდება პროფესიული განვითარების კურსებზე ათვისებულ მასალასა და მასწავლებლის საქმიანობას შორის.
- სწავლების ხერხების დემონსტრირების ნაცვლად აქცენტი გაკეთდება ანალიზსა და რეფლექსიაზე.

- პროფესიული განვითარება გაჯერებული იქნება მრავალფეროვანი საქმიანობებით.
- ერთი და იმავე სკოლის მასწავლებლები ჯგუფურად მიიღებენ მონაწილეობას პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში.
- ყურადღება გამახვილდება უპირატესად პროფესიული განვითარების ხარისხსა და მახასიათებლებზე, ნაცვლად ფორმატისა და ტიპისა.

კვლევები წარმოაჩენს სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების ეფექტურობას, როდესაც იგი:

- კონცენტრირებულია მოსწავლეთა თავისებურებების, საჭიროებების შესწავლაზე და არა მხოლოდ სწავლების ახალი ხერხების გამოცდაზე.
- დაფუძნებულია მასწავლებელთა თანამშრომლობით სასწავლო საქმიანობებზე.
- მოიცავს საქმიანობებს, როდესაც მასწავლებლები იყენებენ მონაცემებს მოსწავლეთა მოსწრების შესახებ.
- მოიცავს ძალისხმევას პროფესიული განვითარების ორგანიზებისთვის.



თავი 2. სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება

2.1. სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ჯგუფი

ზემოთ თქმულიდან გამომდინარე, ეფექტიანია სკოლაში საქმიანობდეს პროფესიული განვითარების ჯგუფი, რომელიც იზრუნებს არა მარტო თავის, არამედ სხვა მასწავლებლების პროფესიულ განვითარებაზე, უფრო მეტიც, მან სკოლის განვითარებაზეც უნდა იზრუნოს და ითანამშრომლოს სკოლის მმართველ სტრუქტურებთან.

ჯგუფის ფუნქციები და მოვალეობებია:

- კოლეგებს შორის ურთიერთთანამშრომლობის და ურთიერთდახმარების კულტურის განვითარების ხელშეწყობა.
- განათლების სისტემაში მიმდინარე სიახლეებზე, ეროვნულ სასწავლო გეგმაში, ზოგადი განათლების კანონში არსებულ ცვლილებებზე ინფორმაციის მიწოდება კოლეგებისათვის.
- საკუთარი და კოლეგების საჭიროებების დადგენა და ანალიზი. ანალიზზე დაყრდნობით როგორც საკუთარ, ასევე კოლეგების პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვა.
- სასწავლო პროცესზე დაკვირვება და კოლეგების კონსულტირება.
- ურთიერთდახმარება სასწავლო პროცესის ანალიზსა და გამოვლენილი პრობლემების გადაჭრაში.
- საჭიროებიდან გამომდინარე, ტრენინგების, სემინარებისა და სამუშაო შეხვედრების ორგანიზების ხელშეწყობა.
- პროფესიული განვითარების ჯგუფების მუშაობის პერიოდული ანგარიშები კოლეგების წინაშე.
- შეხვედრების მოწყობა მშობლებთან და სხვა დაინტერესებულ პირებთან – მათი ჩართვა სკოლის განვითარების პროცესში.

ასეთი ჯგუფის მუშაობას შეიძლება არც დასჭირდეს სპეციალურად შერჩეული ფასილიტატორი. სავსებით შესაძლებელია ამ ჯგუფის წევრებმა თვითონ გაუწიონ ფასილიტაცია როგორც საკუთარ საქმიანობას, ასევე მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფებისა და არაფორმალურ ჯგუფებში გაუწევრიანებელი მასწავლებლების პროფესიულ განვითარებას. კვლევები სულ უფრო ხშირად წარმოაჩენს მასწავლებელთა პროფესიულ განვითარებაში პროფესიული თვითგანვითარების წილისა და მნიშვნელობის ზრდას. ეს ისეთი პროფესიული განვითარებაა, რომელსაც თვით მასწავლებელი გეგმავს და წარმართავს, რაც არ გამორიცხავს კოლეგებთან თანამშრომლობის სხვადასხვა ფორმას, რომლებზეც ზემოთ იყო საუბარი.

როგორ იქმნება პროფესიული განვითარების ჯგუფი, როგორია, ზოგადად, მათი საქმიანობა პროცედურულ დონეზე, როგორ ყალიბდება პროცედურული ნორმები და წესები, რა სახის ურთიერთობები აქვს ჯგუფს საგნობრივ კათედრებთან და სკოლის დირექტორთან. სწორედ ამ საკითხებზე პასუხს მიიღებთ ქვემოთ.

2.1.1. სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების ჯგუფის საქმიანობის ფაზები

ფაზა 1. ჯგუფის ჩამოყალიბება

ამ ფაზაზე ირკვევა ჯგუფის შემადგენლობა. ჯგუფის ყველა წევრს ერთნაირად ესმის პროფესიული განვითარების ჯგუფის მოვალეობები და ეთანხმება ფუნქციების განაწილებას ჯგუფის შიგნით. ფაზის დასასრულისთვის ჯგუფის წევრები იზიარებენ პროფესიული განვითარების ჯგუფის მუშაობის მოდელს, იციან, რა საკითხები განიხილება ჯგუფის უახლოეს შეხვედრებზე და დადგენილი აქვთ ჯგუფის მუშაობის წესები.

ფაზა 2. პრობლემის მიგნება

ამ ფაზაზე ჯგუფი მონაცემთა ანალიზის საფუძველზე მიაკვლევს პრობლემას, რომლის გადაჭრაზეც უნდა იმუშაოს უპირველეს ყოვლისა. ფაზის დასასრულისთვის ჯგუფი დარწმუნებული უნდა იყოს, რომ მიაკვლია სპეციფიკურ, კონკრეტულ, გამომვად პრობლემას, რომელიც დაკავშირებულია მასწავლებელთა ან/და მოსწავლეთა საჭიროებებთან; ჯგუფს ჩამოყალიბებული უნდა ჰქონდეს წარმატების კრიტერიუმები, რომელთა საშუალებით შეაფასებს და გაზომავს პრობლემის გადასაჭრელად გამოყენებული სტრატეგიის ზეგავლენას, მის ეფექტიანობას.

ფაზა 3. პრობლემის გადაჭრისთვის გამოსადეგი სტრატეგიების მიკვლევა

ამ ფაზაზე ჯგუფი შეისწავლის იმ სტრატეგიებს, რომელთა გამოყენება მიზანშეწონილია პრობლემის გადასაჭრელად, რადგან ამ სტრატეგიებს აქვთ პოტენციური გააუმჯობესონ მასწავლებელთა პრაქტიკა და მოსწავლეთა შედეგები. ფაზის დასასრულისთვის ჯგუფმა უნდა იცოდეს პრობლემის გადაჭრის ეფექტიანი სტრატეგიები და ისიც, როგორ შეარჩიოს მათგან საცდელად რომელიმე.

ფაზა 4. სტრატეგიის შერჩევა გამოსაცდელად

ამ ფაზაზე ჯგუფი შეარჩევს ერთ რომელიმე სტრატეგიას, რათა მოსინჯოს მისი ეფექტიანობა. გარდა ამისა, ჯგუფში ხდება შეთანხმება, თუ რა სახის მხარდაჭერაა საჭირო სტრატეგიის გამოცდის დროს სასკოლო დონეზე. ფაზის დასასრულისთვის ჯგუფმა უნდა მიაღწიოს კონსენსუსს შერჩეული სტრატეგიის მოსინჯვის შესახებ და განიხილოს, რა შესაძლო ბარიერები შეიძლება დახვდეს ჯგუფს სტრატეგიის მოსინჯვისას და როგორ უნდა დაძლიოს მან ეს ბარიერები.

ფაზა 5. სტრატეგიის გამოცდა

ამ ფაზაზე ჯგუფი მოსინჯავს პრობლემის გადასაჭრელად შერჩეულ სტრატეგიას და იმსჯელებს პროგრესისა და მიღებული უკუკავშირის შესახებ. ფაზის დასასრულისთვის ჯგუფი უნდა ფლობდეს მონაცემებს სტრატეგიის ზეგავლენის შესახებ (მაგალითად, ცვლილებები მასწავლებელთა საკლასო პრაქტიკაში) და უნდა იცნობდეს მიღებულ უკუკავშირს.

ფაზა 6. სტრატეგიის დახვეწა

ამ ფაზაზე ჯგუფი მონაცემების საფუძველზე დახვეწს სტრატეგიას ან შეცვლის მას სხვა სტრატეგიით. ფაზის დასასრულისთვის ჯგუფს განხილული უნდა ჰქონდეს მოსინჯული სტრატეგიის ეფექტიანობა და მისი დახვეწის გზები (ზეგავლენის გაზრდის მიზნით) ან მიღებული უნდა ჰქონდეს გადაწყვეტილება მისი სხვა სტრატეგიით ჩანაცვლების შესახებ. გარდა ამისა, ჯგუფს შეგროვებული უნდა ჰქონდეს მონაცემები უკვე მოსინჯული და დახვეწილი ან ახალი, ჩანაცვლებული სტრატეგიის ზეგავლენის შესახებ.

ფაზა 7. შედეგების გაზიარება სასკოლო საზოგადოებისთვის

ამ ფაზაზე ჯგუფმა მის მიერ მოსინჯული სტრატეგიის ზეგავლენა და თანმ-

დევი რეკომენდაციები უნდა გააყენოს სასკოლო საზოგადოებას და, საჭიროების შემთხვევაში, სხვა სკოლებსაც. ფაზის დასასრულისთვის ჯგუფმა უნდა წარმოადგინოს შესრულებული სამუშაოს სპეციფიკური, გამოძილი/დათვლილი შედეგები და რეკომენდაციები განსახორციელებლ მოქმედებებთან დაკავშირებით.

2.1.2. პროფესიული განვითარების ჯგუფის ანაგარიშგება

მიზანშეწონილია, რომ პროფესიული განვითარების ჯგუფმა შეხვედრების პროცესში გააკეთოს ჩანაწერები. გთავაზობთ ჩანაწერების ნიმუშებს.

ნიმუში 1.

შეხვედრის თარიღი _____

შეხვედრის თემა / თემები _____

შეხვედრის თემის მოკლე აღწერა და მონაწილეთა კომენტარები.
ჯგუფის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება განხილულ საკითხთან დაკავშირებით და /ან ახალი და მნიშვნელოვანი, სასარგებლო ინფორმაცია.

ნიმუში 2.

შეხვედრის თარიღი _____

შეხვედრის თემა / თემები _____

პრობლემის მოკლე აღწერა და მონაწილეთა კომენტარები.
პრობლემის გადაჭრის ალტერნატიული გზები
ჯგუფის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება (რომელ გზაზე შეაჩერეს არჩევანი და რატომ?)

ნიმუში 3.

თარიღი: _____ დრო: _____

ესწრებოდნენ ჯგუფის წევრები: _____

დღის წესრიგი/საკითხები: _____

საკითხი	შეჯამება

შედეგები: _____

შემდგომი ნაბიჯები: _____

მოთხოვნილი რესურსები/მხარდაჭერა: _____

2.1.3. პროფესიული განვითარების ჯგუფების ფუნქციონირება

იმისთვის, რომ პროფესიული განვითარების ჯგუფი ეფექტური იყოს, საჭიროა არსებობდეს შემდეგი წინაპირობები:

- როლებისა და ვალდებულებების სიცხადე
- ურთიერთქმედების მკაფიო ნორმები
- გაზიარებული ხედვა და მისია
- ცხადი მიზნები
- მიზნების მიღწევისთვის საჭირო მკაფიოდ განსაზღვრული მოქმედებები
- გადაწყვეტილებათა მიღების ცხადი პროცედურა.

ჯგუფის წევრების შესაძლო როლები

ჯგუფის წევრებს შესაძლოა მორიგეობით ან სურვილისამებრ მოუწიოთ შემდეგი როლების შესრულება:

დროის აღმრიცხველი – იგი ეხმარება ჯგუფს დროის კონტროლში და ზრუნავს მის ეფექტიან გამოყენებაზე. მის თვალთახედვაშია დრო, რომელიც სჭირდება თითოეული ამოცანის გადაჭრას, იგი იძლევა სიგნალს საკითხის განხილვისთვის განკუთვნილი დროის ამოწურვის შესახებ, წინასწარ აფრთხილებს ჯგუფის წევრებს ვადის ამოწურვის შესახებ, შეათანხმებს დროის დამატებას საჭიროების შემთხვევაში და აბალანსებს დროის ხარჯს გუნდის დღის წესრიგის შესაბამისად.

რესურსების მენეჯერი – იგი ეხმარება ჯგუფს, რომ წინასწარ მოიმარაგონ საჭირო მასალები, აპარატურა თუ სხვა მოწყობილობები, რათა ჯგუფმა გადაჭრას მის წინაშე მდგარი ამოცანები და მიაღწიოს დასახულ მიზნებს. რესურსების მენეჯერი თვალყურს ადევნებს, რომ შეხვედრის განმავლობაში ჯგუფის წევრებს ხელთ ჰქონდეთ ყველა აუცილებელი რესურსი და დრო ფუჭად არ დაკარგონ მათ ძიებაში. მაგალითად, იგი ზრუნავს დენის წყაროს ხელმისაწვდომობაზე ყველა წევრისათვის, რათა იმუშაონ კომპიუტერებით; ქსეროქსის არსებობასა და ფუნქციონირებაზე; საჭირო დოკუმენტების მოძიებაზე. გარდა ამისა, რესურსების მენეჯერი პასუხისმგებელია იმაზეც, რომ ჯგუფის წევრებმა თან იქონიონ მათ ხელთ არსებული მასალები და უზრუნველყონ ჯგუფის სხვა წევრებისთვის ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა.

მდივანი – მდივანი ზრუნავს მნიშვნელოვანი იდეების აღრიცხვასა და ჩაწერაზე, განსახილველი საკითხების სისრულესა და სიზუსტეზე, ჯგუფისთვის გარე ინფორმაციის მიწოდებაზე და სხვა. მდივანი აკეთებს შეხვედრის ჩანაწერს და ასაჯაროებს მას; წინასწარ არკვევს ჯგუფის წევრებიდან ვინ რა საკითხზეა პასუხისმგებელი, რომელი საკითხია ცენტრალური და რა რესურსებია საჭირო მისი ეფექტიანი განხილვისთვის. ამ ინფორმაციას იგი აწვდის ჯგუფის წევრებს, რომ თითოეულმა იცოდეს როგორ მოემზადოს შეხვედრისთვის.

პროცედურების დამკვირვებელი/მონიტორი – იგი ჯგუფს მთლიანად და მის ყოველ წევრს უზრუნველყოფს უკუკავშირით ჯგუფის მოქმედებების შესახებ; კერძოდ, ეს მოქმედებები დადგენილი ნორმებისა და შეთანხმებების შესაბამისია თუ არა. სანამ ჯგუფი ახლად ჩამოყალიბებულია, მიზანშეწონილია დამკვირვებელმა მხოლოდ პოზიტიურ მხარეებზე გაამახვილოს ყურადღება. მას შემდეგ, რაც ჯგუფი საკმარისად მომწიფდება, დამკვირვებელმა შესაძლოა მიუთითოს გასაუმჯობესებელი მხარეებზეც. საზოგადოდა კი, უმჯობესია დამკვირვებელმა მოქმედებათა განხილვისკენ მოუწოდოს ჯგუფის წევრებს, ვიდრე თვითონ მიაწოდოს მათ უკუკავშირი.

შემაჯამებელი – იგი ეხმარება ჯგუფს ერთი საკითხიდან მეორეზე გადასვლაში და აჯამებს განხილული საკითხის შესახებ რეკომენდაციებს, მოსაზრებებს,

გადაწყვეტილებებს და სხვა. ამით იგი უზრუნველყოფს მდივანს ჩანაწერის მასალით, ხოლო ჯგუფის სხვა წევრებს ხელს უწყობს დღის წესრიგში მდგარ საკითხებზე კონცენტრაციაში. მისი არყოფნის შემთხვევაში შეჯამების ფუნქციას საკუთარ თავზე იღებს მდივანი ან, შეთანხმებისამებრ, ჯგუფის რომელიმე სხვა წევრი.

2.1.4. ჯგუფის მუშაობის წესები და ნორმები

პროფესიული განვითარების ჯგუფის წევრებმა ერთმანთს შორის უნდა შეათანხმონ ურთიერთობისა და თანამშრომლობის გარკვეული წესები და ნორმები, რომელთა შესრულება განაპირობებს ჯგუფის წინაშე მდგარი ამოცანების წარმატებით გადაჭრას და ჯგუფის მიერ დასახული მიზნების მიღწევას. ამასთანავე, ეს წესები და ნორმები უნდა უზრუნველყოფდნენ ჯგუფში ურთიერთნდობის, უსაფრთხოების და პატივისცემის განცდის ჩამოყალიბებას და შენარჩუნებას.

რაც უფრო ცხადი და მკაფიოა წესები და ნორმები, მით უფრო კარგად დაექვემდებარებიან ჯგუფის წევრები მათ, მით უფრო ადვილად აიცილებენ გაუგებრობებსა და კონფლიქტებს და, მაშასადამე, მით უფრო ეფექტურად იმუშავენ ჯგუფი. წესები შესაძლებელია შეიცვალოს, თუ ჯგუფის წევრები ერთად გადაწყვეტენ ამას (ეფექტური ჯგუფის ნორმების გაცნობიერებისა და ნდობაზე აგებული ურთიერთობის შეფასების ინსტრუმენტი იხ. ცხრილი 2.).

წესები და ნორმები ფასეულია იმ შემთხვევაში, თუ ჯგუფის წევრები ემორჩილებიან მათ, პერიოდულად გადასინჯავენ და აღრიცხავენ, თუ რამდენად ასრულებენ შეთანხმებებს. ჯგუფის ჩამოყალიბების საწყის ეტაპზე ჯგუფმა ყოველ შეხვედრაზე უნდა განიხილოს წესებისა და ნორმების დაცვის საკითხი. ჯგუფის მომწიფების კვალდაკვალ, შემდგომ ეტაპზე, შესაძლებელია ნაკლები ყურადღება დაეთმოს წესებისა და ნორმების დაცვის საკითხს, თუმცა სრულიად გამორიცხულია, რომ ეს საკითხი საერთოდ გაქრეს დღის წესრიგიდან – ჯგუფის წესებისა და ნორმების პერიოდული გადახედვა ჯგუფის ეფექტურობისა და ეფექტიანობის შეფასებასთან ერთად განაპირობებს ჯგუფის უწყვეტ განვითარება-გაუმჯობესებას.

ცხრილი 2.

შეთანხმების არეალი	
გადაწყვეტილებების მიღება	როგორ ვიღებთ გადაწყვეტილებებს?
პრობლემების გადაჭრა	რას ვაკეთებთ პრობლემების გადასაჭრელად?

შეთანხმების არეალი	
კონფლიქტი	როგორ გამოვხატავთ უთანხმოებას?
კონფიდენციალობა	რა საკითხები/კომენტარები/ინფორმაცია მოითხოვს კონფიდენციალობის დაცვას?
ურთიერთქმედება	როგორ ვუჭერთ მხარს ერთმანეთს გუნდში? როგორ უზრუნველვყოფთ ფსიქოლოგიურ უსაფრთხოებას, ინდივიდუალიზმს, ინდივიდუალურ საჭიროებებს, შემოქმედებითობას, ზრდა-განვითარებას და ცვლილებებს?
კომუნიკაცია და მონაწილეობა	როგორ მივმართავთ ერთმანეთს? მიზანშეწონილია ჩუმად ყოფნა?
დრო და დასწრება	დროულად ვიწყებთ და ვასრულებთ სამუშაოს? როგორ ვუმკლავდებით გაცდენებს?
პროდუქტულობა	რა მოლოდინები გვაქვს ერთმანეთის მიმართ სამუშაოს შესრულების სისწრაფის თვალსაზრისით და რისი გაკეთება გვსურს გუნდურად?
შეთანხმებების დადგენისთვის ვიკითხოთ: რა მჭირდება იმისთვის, რომ...	თავი უსაფრთხოდ ვიგრძნო?
	გონივრულად გავრისკო?
	ჯგუფისთვის ეფექტური წევრი ვიყო?

ყველა ჯგუფს თავისი ნორმები და წესები აქვს. ჯგუფის მიზანი და მისი განვითარების/მომწიფების დონე გავლენას ახდენს ნორმებსა და წესებზე. მაგალითად, ჯგუფის წესები და ნორმები შეიძლება ასეთი იყოს:

- ჯგუფის ყოველი შეხვედრაზე მომზადებული და დროულად მოვდივართ;
- მაქსიმალურად ჩართული ვართ მუშაობაში;
- მოსწავლეთა წარმატებაზე ზრუნვა მთელი ჯგუფის მუშაობის ძირითადი მამოძრავებელი ძალაა;
- ღია ვართ ახლებური აზროვნებისა და ფასეულობებისთვის;
- ვცდილობთ გავიგოთ ერთმანეთის შეხედულებები და ღირებულებები;
- ყურადღებით ვუსმენთ ერთმანეთს;
- პატივს ვცემთ განსხვავებულ მოსაზრებებს;
- ყველას შეგვაქვს კონსტრუქციული წვლილი;
- საუბრის დროს გულწრფელები ვართ;
- ვინარჩუნებთ პოზიტიურ განწყობას.

სკოლის განვითარების ჯგუფის წევრის წესები და ნორმები შეიძლება ასე გამოიყურებოდეს:

- იყავი პატიოსანი და გაგვიზიარე შენი მოსაზრებები და განცდები;
- მონაწილეობა მიიღე საკითხების განხილვაში. ეს შენი მოვალეობაა;
- წარმოადგინე შენ უკან მდგომთა ინტერესები;
- იაზროვნე კრეატიულად და შეგნებულად;
- მოეპყარი სხვებს, როგორც შენს თანასწორებს;
- მოუსმინე სხვების თვალსაზრისს. პიროვნების თვალთახედვა მისთვის ჭეშმარიტებაა;
- ყველას თანაბრად გამოუყავი დრო;
- საჯაროდ დაიცავი ჯგუფის გადაწყვეტილებები.

მონაცემთა ანალიზის დროს ჯგუფის წესები და ნორმები შეიძლება მოიცავდეს შეთანხმებებს:

- მოახდინე ყურადღების კონცენტრაცია იმაზე, თუ რას გვაცდობინებს მონაცემები;
- დასვი არსებითი შეკითხვები მონაცემთა მნიშვნელობის შესახებ;
- ყურადღება გაამახვილე სამომავლო მოქმედებებზე;
- თავი შეიკავე ბრალდებებისა და სხვისი განსჯისგან;
- გამოიყენე მონაცემები გადაწყვეტილებების მისაღებად;
- იაზროვნე კრეატიულად და შეგნებულად;
- საკუთარი პასუხის მზადების ნაცვლად, მოუსმინე სხვების საუბარს.

იმისათვის, რომ მიაღწიოთ შეთანხმებას და ჩამოაყალიბოთ წესები და ნორმები, მიზანშეწონილია:

1. გაარკვიოთ და ერთმანეთს გაუზიაროთ საჭიროებანი;
2. შეამოწმოთ, როგორ უღერს აბსტრაქტული შეთანხმებები;
3. მოიძიოთ შეთანხმებები, რომლებიც გამოგრჩათ. თვითონ შესთავაზოთ რაიმე და სხვებსაც მოუწოდოთ იმავე ქმედებისკენ;
4. მიაღწიოთ თანხმობას მთელი ჯგუფისგან;
5. ეცადოთ მიაღწიოთ კონსენსუსს;
6. მიაწოდოთ ერთმანეთს დროული და კონსტრუქციული უკუკავშირი ნორმებისა და წესების დაცვასთან დაკავშირებით;
7. პირობა დადოთ, რომ დაიცავთ შეთანხმებებს;
8. შეთანხმების შესახებ ყველას აუწყოთ და ხშირად გადასინჯოთ წესები და ნორმები.

ყველა ჯგუფში არსებობს პრობლემები, ყველა დგება გამოწვევების წინაშე. მაგალითად:

- კონფლიქტი ჯგუფის წევრებს შორის;
- განსხვავებული ფასეულობები;
- არაპროდუქტული ქცევა, როგორებიცაა სიტყვის გაწყვეტა, დომინირება და სხვა;
- არათანაბარი ჩართულობა.

ამგვარი პრობლემების გადაჭრისთვის მიზანშეწონილია, რომ ჯგუფის წევრთა შორის რომელიმე მორიგეობით საკუთარ თავზე იღებდეს ფასილიტატორის ფუნქციას.

ჯგუფის ფასილიტატორი ვალდებულია:

- წარმართოს ჯგუფის წევრების მუშაობა და მათ შორის ურთიერთობა, მიაღწიოს შეთანხმებას ჯგუფის წევრებს შორის;
- ურჩიოს ჯგუფს მიზნის მიღწევისთვის შესაფერისი პროცედურები და სტრატეგიები;
- საჭიროების შემთხვევაში გადაიტანოს ჯგუფის წევრების ყურადღება საკითხიდან საკითხზე;
- სრულად ჩააბას ჯგუფის ყველა წევრი მუშაობაში;
- მხარდაჭერა აღმოუჩინოს ცალკეულ წევრებს, რათა ჯგუფმა შეინარჩუნოს ერთმანეთისადმი ნდობა და უსაფრთხო ატმოსფერო;
- ხელი შეუწყოს გულწრფელი ურთიერთობის ატმოსფეროს დამკვიდრებას;
- თვალი გაუსწოროს ჯგუფის წინაშე მდგარ გამოწვევებს და იზრუნოს მათ გადალახვაზე;
- გადაამოწმოს საკითხის სწორად აღქმა-გააზრება ჯგუფის წევრებში;
- აჩვენოს ეფექტური კომუნიკაციის ნიმუში;
- იყოს ნეიტრალური, როდესაც მისი ამგვარი პოზიცია ჯგუფის ინტერსებს ემთხვევა;
- უხელმძღვანელოს ჯგუფის ეფექტიანობისა და შედეგების მიმდინარე შეფასებას.

ჯგუფის თითოეულ წევრს შეუძლია შეაფასოს მის მიერ ნორმების შესრულება. ამისათვის გაცანით ქვემოთ მოცემულ ცხრილ 3-ს.

ცხრილი 3. შეთანხმება ნორმების შესახებ

ნორმა	მტკიცებულება
<p>აქტიურად ვარ ჩაბმული ჯგუფურ განხილვებში</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● მოვუწოდებთ ერთმანეთს ინტერაქციისკენ და, ამასთანავე, ვაკონტროლებთ ერთმანეთის სალაპარაკო დროს. ● ვესწრაფვი სხვის გაგებას, სანამ მე გამიგებდნენ. ● სახის გამომეტყველებით, სხეულის პოზით და ხმის ტონით გამოვხატავ პატივისცემას. ● თვალეში ვუშვებ მოლაპარაკეს (და არ ვაგზავნი ამ დროს მესიჯებს და არ ვაფასებ მოსწავლეთა ნამუშევრებს).
<p>კონფლიქტის შემთხვევაში ადეკვატურად ვრეაგირებ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● უთანხმოებას საკითხთან დაკავშირებით ვაკრიტიკებ მოსაზრებას და არა პიროვნებას. ● კონფლიქტის გადასაჭრელად მივმართავ უშუალოდ მეორე მხარეს და არა სხვებს ან ჯგუფის მიღმა ინდივიდებს.
<p>ვასრულებ ჯგუფში დაკისრებულ ვალდებულებებს</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● შეხვედრას დროულად ვიწყებთ. ● მომზადებული მივდივარ შეხვედრაზე (მაგ., ვეცნობი მონაცემებს, ვიღებ მასალებს). ● დროულად ვასრულებ დავალებებს (მაგ., ფასილიტატორის ფუნქციის შესრულებისას წინასწარ, შეხვედრამდე, ვქმნი და ვავრცელებ დღის წესრიგს). ● ვთავაზობ დახმარებას მეგობრებს და ამით მათ მხარდაჭერას გამოვხატავ.
<p>ვიღებ ინფორმირებულ გადაწყვეტილებებს</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● მოვუწოდებთ ერთმანეთს ურთიერთგაგებისა და საკითხების/ იდეების გარკვევისკენ. ● საჭიროების შემთხვევაში ვიჩენ მიმღებლობის და კომპრომისის მაღალ დონეს შეთანხმების მისაღწევად. ● ვიზიარებ პასუხისმგებლობას მიღებულ გადაწყვეტილებაზე (მაგ., საუბრისას ვიყენებ სიტყვას „ჩვენ“ და არა „მე“ ან „მათ“).

2.1.5. პროფესიული განვითარების ჯგუფის თანამშრომლობა კათედრებთან

მნიშვნელოვანია საგნობრივი კათედრებისა და მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ჯგუფის ურთიერთობა. ერთი მხრივ, საგნობრივ კათედრაზე გაერთიანებული მასწავლებლები თანამშრომლობენ პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებით და ამ საქმეს ლიდერობს კათედრის გამგე. მეორე მხრივ, საგნობრივი კათედრის ფარგლებში მასწავლებლები შეზღუდული არიან სხვა საგნების მასწავლებლებთან ურთიერთობაში, არადა სწორედ მათთან ერთად ასწავლიან ერთსა და იმავე კლასს, აწყდებიან ერთსა და იმავე პრობლემებს, მათ გადასაჭრელად იყენებენ ერთსა და იმავე სტრატეგიებს და ა.შ. ცხადია, საერთო ინტერესებიდან გამომდინარე, მათ სჭირდებათ მიდგომების შეთანხმება და ერთობლივი ძალისხმევა, სინქრონული მოქმედებები და გაზიარებული უკუკავშირი. კათედრის ფარგლებში მუშაობის ხის-

ტი შეზღუდვის პირობებში კი ეს შეუძლებელია. აუცილებელი ხდება კათედრებს შორის ინფორმაციის გაცვლა, ასაკობრივ ჯგუფზე, ერთ კლასზე ან, სულაც, ერთ მოსწავლეზე ფოკუსირებული ინტერსაკათედრო ჯგუფის მუშაობა. ყველაზე მთავარი ისაა, რომ ამას საჭიროებენ მოსწავლეები.

ამიტომ პროფესიული განვითარების ჯგუფი არ არღვევს კათედრის ავტონომიურობას და ბრუნავს მასწავლებელთა ისეთი საჭიროებების დაკმაყოფილებამდე, რომლებიც საგნობრივი სპეციფიკის ფარგლებს სცილდება.

კვლევები წარმოაჩენს, რომ ძლიერ საკათედრო ერთობას თან სდევს მასწავლებელთა ძლიერი საგნობრივი კომპეტენცია, გაზიარებული სტანდარტები და პროფესიული ვალდებულებები. ამასთანავე, ამგვარი სიძლიერე სულაც არ უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო მომსახურების მაღალ პროფესიულ ეთიკას (მოსწავლეებზე ბრუნვა და მათდამი წაყენებული მაღალი მოლოდინი). ეფექტური სწავლების თვალსაზრისით თუ ვიმსჯელებთ, ძლიერი კათედრები ყოველთვის არ წახალისებენ მასწავლებელთა სწავლას, პრობლემების მქონე მოსწავლეებზე მორგებას და საგნის სწავლების ახალ სტანდარტებს.

ეს ფაქტი კიდევ ერთ არეალს წარმოაჩენს პროფესიული განვითარების ჯგუფისა და საგნობრივი კათედრების თანამშრომლობისთვის. სწორედ პროფესიული განვითარების ჯგუფს შეუძლია შეავსოს ზემოაღნიშნული ხარვეზი და გაანეიტრალოს საკათედრო მუშაობის სპეციფიკით განპირობებული ეფექტები.

2.1.6. პროფესიული განვითარების ჯგუფის თანამშრომლობა დირექტორთან

დირექტორებს, რომლებსაც სურთ პროფესიული განვითარების ჯგუფის დახმარება, უნდა ახსოვდეთ, რომ:

1. რეგულარულად ეწვიონ პროფესიული განვითარების ჯგუფს და სრული სიცხადე შეიტანონ სკოლის მისიის, ხედვის, ღირებულებებისა და მიზნების მნიშვნელოვნებაში;
2. შექმნან თანამშრომლობითი სტრუქტურები, რომლებიც ფოკუსირებულია სწავლებაზე და სწავლაზე;
3. სკოლის განვითარება წარმართონ ამ ჯგუფების მეშვეობით – რეფლექსიითა და დაგეგმვით, ექსპერიმენტირებისა და შედეგების ანალიზით, მიღებული გამოცდილების რეალობასთან მისადაგებით;
4. გამოუთავისუფლონ სამუშაო დრო ამ ჯგუფებს თანამშრომლობისა და წვრთნისთვის;
5. წახალისონ მასწავლებლები ლიდერობისკენ და, ამასთანავე, თვითონ წარმოაჩინონ სანიმუშო ლიდერული თვისებები, იყვნენ სკოლის ტემპარატად საგანმანათლებლო და სამენეჯერო ლიდერები;

6. გადალახონ პროფესიული განვითარების მოწინააღმდეგეთა მიერ წამოყენებული მოსაზრებების და განწყობა-დამოკიდებულებების ბარიერი, უპირველეს ყოვლისა, მათი მოსმენისა და თვალსაზრისის წვდომის გზით;
7. ცვლილებების განხორციელების შემთხვევაში ეცადონ შეცვალონ მოწინააღმდეგეთა ქცევა და არა მათი დამოკიდებულება ცვლილებებისადმი, რადგან მოწინააღმდეგე მასწავლებლები მაშინვე თავად შეიცვლიან დამოკიდებულებას, როგორც კი დააგროვებენ შეცვლილი ქცევის შედეგად მიღებულ გამოცდილებას;
8. კონცენტრირებული იყვნენ შედეგებზე – დასახონ ცხადი და გაზომვადი მიზნები, დაადგინონ კრიტერიუმები, რომლებიც განაპირობებენ პროგრესის მტკიცებულებათა მოპოვებას და შექმნან უწყვეტი მონიტორინგის სისტემა;
9. გამოიყენონ მტკიცებულებები პროცესების დახვეწისთვის, აღნიშნონ და იზიარონ წარმატებები და მიაგნონ გასაუმჯობესებელ მხარეებს სკოლის ფუნქციონირებაში;
10. უწყვეტი განვითარება უწყვეტ სწავლას საჭიროებს და ამიტომ ისინი საჯაროდ მხარს უჭერენ ყოველი თანამშრომლის პროფესიულ განვითარებას.

დირექტორს მუდმივად უნდა ახსოვდეს, რომ:

1. პროფესიული განვითარება მასწავლებელთა მუშაობის განუყოფელი ნაწილია;
2. სკოლა ვალდებულია მხარი დაუჭიროს თანამშრომლების პროფესიულ განვითარებას;
3. პროფესიული განვითარება მოიცავს მოლაპარაკებისა და შეთანხმების პროცესებს, რათა დაკმაყოფილდეს თანამშრომელთა პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებული მოთხოვნილებების ფართო სპექტრი. ის, თუ რამდენად დაფასებულია პროფესიული განვითარების ჯგუფი სკოლაში, მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს ამ ჯგუფის საქმიანობის ეფექტიანობას. დირექტორის და მთლიანად სასკოლო საზოგადოების მიერ იმის გაცნობიერება, რომ პროფესიული განვითარების ჯგუფის მდგრად მუშაობაზე ბრუნვა არასდროს დასრულდება და უწყვეტად უნდა გრძელდებოდეს – ოპტიმიზმით აღავსებს ჯგუფის თითოეულ წევრს.

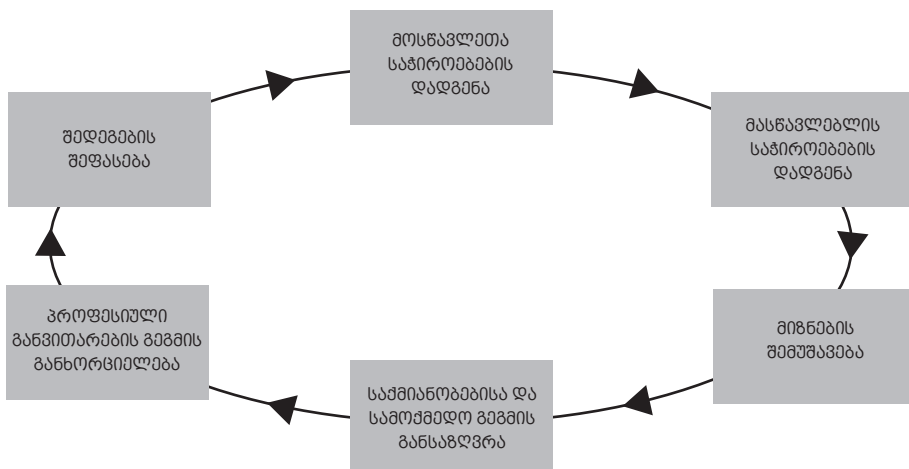
როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ჯგუფის საქმიანობის ძირითადი მიმართულება საკუთარ და კოლეგების პროფესიულ განვითარებაზე ბრუნვაა, რომელიც მოსწავლეთა და თავად მასწავლებლების საჭიროებათა კვლევაზე იქნება დაფუძნებული. როგორ დავგეგმოთ ინდივიდუალური პროფესიული განვითარება და რა გააკეთოს ჯგუფმა სკოლის დონეზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარებისათვის? სწორედ ამ კითხვებზე პასუხს იპოვით გზამკვლევის მომდევნო ნაწილებში.

2.2. ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების დაგეგმვა, განხორციელება და შეფასება

2.2.1. ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების ციკლის მიმოხილვა

თანამედროვე განათლების სისტემა სკოლებს უყენებს უმნიშვნელოვანეს ამოცანას – უზრუნველყოს თითოეული მოსწავლის წარმატება. სკოლის განვითარება გულისხმობს მოსწავლეების შესახებ სხვადასხვა სახის მონაცემთა ანალიზს, გაუმჯობესების საჭიროების თვალსაზრისით პრიორიტეტული მიმართულებების გამოვლენას, მიზნების დასახვას, შესაბამისი სტრატეგიების განსაზღვრას და განხორციელებისა და მიზნებისკენ სვლის პროცესის მონიტორინგს და ანალიზს. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პროცესიც საჭიროებს მსგავს მიდგომას. პროფესიული განვითარება, ისევე როგორც სკოლის განვითარება, გულისხმობს მასწავლებლებისა და განათლების სისტემის სხვა მნიშვნელოვანი პირების ცვლილებას. რეალური ცვლილება კი, თავის მხრივ, საჭიროებს კარგად დაგეგმილ და გონივრულად განხორციელებულ ღონისძიებებს როგორც ინდივიდუალურ, ასევე ორგანიზაციულ დონეზე. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მასწავლებლების მონაწილეობა პროფესიული განვითარების ამა თუ იმ ღონისძიებაში იქნება ქაოტური და ნაკლებად უზრუნველყოფს მისი უმთავრესი მიზნის მიღწევას – მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესებას. ნახაზი 2. აჩვენებს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების აუცილებელ საფეხურებს, რომელთა თანმიმდევრული გავლა უზრუნველყოფს აღნიშნული პროგრამის ეფექტიანობას.

ნახაზი 2. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ციკლი



2.2.2. მოსწავლეთა საჭიროებების დადგენა

როგორც ზემოთ აღინიშნა, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების უმთავრესი მიზანი არის მოსწავლეთა სწავლისა და აკადემიური მიღწევების გაუმჯობესება. მასწავლებლების პროფესიული განვითარების პროგრამასა თუ ცალკეულ საქმიანობაში მონაწილეობა ეფექტურად შეიძლება ჩაითვალოს იმ შემთხვევაში, თუ მისი საშუალებით შესაძლებელი გახდება მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესება. პროფესიული განვითარების თვალსაზრისით ძირითადი შეკითხვაა: „რა უნდა ვისწავლოთ ჩვენ, მასწავლებლებმა, იმისთვის, რომ ხელი შევუწყოთ მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესებას?“. შესაბამისად, პროფესიული განვითარების დაგეგმვის პირველივე ეტაპზე მასწავლებელმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გაამახვილოს მოსწავლეებზე და მათ აკადემიურ საჭიროებებზე.

თავის მხრივ, მოსწავლეთა საჭიროებების ანალიზი ითვალისწინებს მოსწავლეების მისაღწევი შედეგების განხილვას, მათი არსებული ცოდნის დადგენას და შემდეგ იმ ცოდნისა და უნარების გამოკვეთას, რომლებიც მათ ესაჭიროებათ ეროვნული სასწავლო გეგმით დადგენილი შედეგების მისაღწევად. აღსანიშნავია, რომ ამ თვალსაზრისით მასწავლებელმა უნდა იმჯელოს არა მხოლოდ უმრავლესობაზე და მათ აკადემიურ მდგომარეობაზე, არამედ იმ მოსწავლეებზეც, რომლებიც მნიშვნელოვნად ჩამორჩებიან თანატოლებს აკადემიური თვალსაზრისით.

შემდეგი სახელმძღვანელო შეკითხვები მასწავლებლებს დაეხმარება მოსწავლეების საჭიროებების დადგენაში:

- რა უნდა იცოდნენ და რისი გაკეთება უნდა შეეძლოთ ჩემს მოსწავლეებს თითოეული კომპეტენციის ფარგლებში?
- ახლა რა იციან და რისი გაკეთება შეუძლიათ ჩემს მოსწავლეებს თითოეული კომპეტენციის ფარგლებში?
- რომელ კომპეტენციებში სჭირდებათ მოსწავლეებს შედეგების გაუმჯობესება?
- კონკრეტულად რა ცოდნის შექმნა და უნარების განვითარება სჭირდებათ ჩემს მოსწავლეებს იმისთვის, რომ შეძლონ სასურველი შედეგების მიღწევა?
- კონკრეტულად რომელი მოსწავლეები საჭიროებენ შედეგების გაუმჯობესებას: ყველა მოსწავლე თუ მოსწავლეთა გარკვეული ჯგუფი?
- რა განსხვავებული საჭიროებები აქვთ აკადემიური სირთულეების მქონე მოსწავლეებს?

მოსწავლეების არსებული მდგომარეობისა და აკადემიური საჭიროებების დასადგენად მასწავლებლებს შეუძლიათ მოსწავლეების შესახებ სხვადასხვა სახის ინფორმაციის გაანალიზება, როგორებიცაა:

- დიაგნოსტიკური ტესტების შედეგები
- შემაჯამებელი ტესტების შედეგები
- მოსწავლეთა საკლასო ნამუშევრები
- მოსწავლეთა სწავლის პროცესზე დაკვირვება
- მშობლებისგან მიღებული ინფორმაცია მოსწავლეების სწავლის შესახებ და სხვა.

ექსპერტების რეკომენდაციით, სასურველია, მასწავლებლებმა მოსწავლეების აკადემიური საჭიროებები განიხილონ 5 ძირითადი მიმართულებით:

- ცოდნა: ინფორმაციის, თეორიების, პრინციპებისა და ცნებების კონცეპტუალური გაგება;
- დამოკიდებულებები: კონკრეტული ინფორმაციისა თუ სტრატეგიის მნიშვნელობისა და დანიშნულების შესახებ წარმოდგენა;
- უნარები: ცოდნის გამოყენების სტრატეგიები და პროცესები;
- მისწრაფებები: კონკრეტულ საქმიანობასა თუ პროცესში ჩართვის სურვილი და შინაგანი მოტივაცია;
- ქცევა: ცოდნისა და უნარების მუდმივი გამოყენება.

მასწავლებლის საჭიროებების დადგენა

მოსწავლეების საჭიროებების დადგენის შემდეგ მასწავლებლებმა უნდა იფიქრონ, თუ რა მიმართულებით აიმაღლონ კვალიფიკაცია, რათა უპასუხონ მოსწავლეების წინაშე არსებულ გამოწვევებს. მოსწავლეების საჭიროებების ანალიზის მსგავსად, ამ შემთხვევაშიც მასწავლებლებმა უნდა იმსჯელონ ცოდნის, დამოკიდებულებების, უნარების, მისწრაფებებისა და ქცევის კონტექსტში: რა უნდა ვიცოდე, რისი უნდა მჯეროდეს, რისი გაკეთება უნდა შემეძლოს, რისი სურვილი უნდა მქონდეს და როგორც უნდა ვიქცეოდე, რათა დავეხმარო ჩემს მოსწავლეებს სასურველი სასწავლო მიზნების მიღწევაში? მოსწავლეებისა და მასწავლებლებლების საჭიროებების კავშირი ნაჩვენებია ქვემოთ მოცემულ 4. ცხრილში.

ცხრილი 4.

რა უნდა იცოდნენ და რისი გაკეთება უნდა შეძლონ მოსწავლეებმა?	რა უნდა იცოდნენ და რისი გაკეთება უნდა შეძლონ მასწავლებლებმა?
<p>ცოდნა მოსწავლეებმა იციან, რას ნიშნავს საინფორმაციო და მხატვრული ტექსტები. მათ იციან რას ნიშნავს ვარაუდების გამოთქმა და დასკვნების გამოტანა. მათ იციან, რა იგულისხმება წაკითხულის კრიტიკულად გააზრებაში.</p> <p>დამოკიდებულებები მოსწავლეები ფიქრობენ, რომ ტექსტის კრიტიკულად წაკითხვა და გააზრება მნიშვნელოვანია. მსგავსი დამოკიდებულებები აქვთ მშობლებს.</p> <p>უნარები მოსწავლეებს შეუძლიათ კრიტიკული კითხვისათვის საჭირო შეკითხვების დასმა კითხვის პროცესის დროს.</p> <p>მისწრაფებები მოსწავლეებს აქვთ სურვილი უპასუხონ და შეასრულონ მაღალი დონის სააზროვნო შეკითხვები და დავალებები.</p> <p>ქმევა მოსწავლეები იყენებენ მაღალი სააზროვნო დონის უნარებს მრავალმხრივად: ფილმის ყურების დროს, მუსიკის მოსმენის დროს, სხვადასხვა მეცნიერების შესწავლის დროს, ყოველდღიურ საკითხებსა და მოვლენებზე მსჯელობის დროს.</p>	<p>ცოდნა მასწავლებელმა იცის, რას ნიშნავს ვარაუდების გამოთქმა, დასკვნების გამოტანა და წაკითხულის კრიტიკულად გააზრება. მათ შეუძლიათ თითოეულის მაგალითის მოყვანა მათ მიერ სასწავლო პროცესში გამოყენებული მხატვრული და საინფორმაციო ტექსტებიდან. მათ იციან კრიტიკულ კითხვასთან დაკავშირებული სირთულეები არა მხოლოდ მოსწავლეებზე დაკვირვებიდან, არამედ საკუთარი გამოცდილებიდან.</p> <p>დამოკიდებულებები მასწავლებლებს სჯერათ, რომ კრიტიკული კითხვა მნიშვნელოვანია. მათ ესმით მისი პოზიტიური მხარეები, ასევე ის პრობლემები, რომლებიც შეიძლება გაჩნდეს, თუ მოსწავლეები არ იქნებიან კრიტიკული მკითხველები. მათ იციან, როგორ დაეხმარონ მშობლებს, რათა მათ შეძლონ კრიტიკულად კითხვის მიმართულებით თავიანთი შვილების დახმარება. მასწავლებლები კრიტიკულად უდგებიან კითხვის საკუთარ პროცესსაც.</p> <p>უნარები მასწავლებლები შეიმუშავენ კრიტიკული კითხვის პროვოცირებისთვის საჭირო შეკითხვებს. ისინი ფლობენ ასეთი შეკითხვების პაკეტს და მიზნობრივად და გონივრულად იყენებენ სხვადასხვა ტექსტის სწავლების დროს. მასწავლებლები ფლობენ სხვა სტრატეგიებს მოსწავლეებში კრიტიკული კითხვის უნარების განვითარებისთვის.</p> <p>მისწრაფებები მასწავლებლები კომფორტულად გრძნობენ თავს მაღალი დონის სააზროვნო უნარებთან მიმართებით და აქვთ სურვილი მოსწავლეებს მისცენ მაღალი დონის სააზროვნო შეკითხვები და დავალებები.</p> <p>ქმევა მასწავლებლები სიამოვნებით ფიქრობენ იმის შესახებ, რასაც სწავლობენ (კითხვით ან სხვა მეთოდებით). მასწავლებლები ხშირად აკეთებენ მოსწავლეებთან კრიტიკულად აზროვნების მოდელირებას. მასწავლებლები რეგულარულად აძლევენ მოსწავლეებს მაღალ სააზროვნო უნარებზე ორიენტირებულ დავალებებს.</p>

წყარო: Easton, L. B. (2008). *Powerful Designs for Professional Learning*. National Staff Development Council. Oxford, OH

გარდა მოსწავლეთა მონაცემების ანალიზისა, პროფესიული განვითარების საჭიროებების გამოკვეთის მიზნით, მასწავლებლებს შეუძლიათ გამოიყენონ რეფლექსიის ინსტრუმენტი და დააკვირდნენ და გააანალიზონ საკუთარი პრაქტიკა მასწავლებლის მოსალოდნელი საქმიანობების ფარგლებში. მასწავლებლის პრაქტიკა ეფექტურად ჩაითვლება იმ შემთხვევაში, თუ მისი გავლენა სათანადოდ აისახება მოსწავლეებზე. შესაბამისად, რეფლექსიის დროს მასწავლებლებმა მხედველობაში უნდა იქონიონ მოსწავლეთა მოსალოდნელი საპასუხო ქმედებები სწავლებისა და შეფასების მათ მიერ განხორციელებულ საქმიანობებზე. ქვემოთ მოცემულია რეფლექსიისათვის საჭირო შეკითხვები და მოსწავლეთა მოსალოდნელი ქცევა თითოეული მიმართულების მიხედვით.

ცხრილი 5. მასწავლებლის რეფლექსიის კითხვარი

მიმართულება 1. ორგანიზება, წესები და პროცედურები	
<ol style="list-style-type: none"> 1.1. ხელს უწყობს თუ არა თქვენ მიერ ორგანიზებული საკლასო სივრცე (მაგიდებისა და სკამების განლაგება, თვალსაჩინოებები, ტექნოლოგიები და სხვა) უსაფრთხოებას, სწავლისათვის სათანადო გარემოს, დასახული მიზნებისა და ამოცანების მიღწევასა და საქმიანობების შეუფერხებლად წარმართვას? 1.2. გაქვთ თუ არა შემუშავებული საკლასო წესები და პროცედურები? აცნობთ თუ არა ამ წესებსა და პროცედურებს მოსწავლეებს და უზრუნველყოფთ თუ არა მათ დაცვას? 1.3. აძლევთ თუ არა მოსწავლეებს მკაფიო მითითებებს ამა თუ იმ დავალების შესრულების შესახებ (მაგ., ვერბალური, ვიზუალური, ფიზიკური დემონსტრირება)? ამოწმებთ თუ არა, რამდენად გაიგეს მოსწავლეებმა თქვენ მიერ მიცემული დავალება? 1.4. გაქვთ თუ არა მოსწავლეთა დისციპლინისა და ქცევის მართვის სისტემა შემუშავებული წახალისებისა და დასჯის მექანიზმებით? 1.5. ახერხებთ თუ არა გაკვეთილის დროს ორგანიზაციული საკითხების მოგვარებას (მასალების დარიცხვა, მოსწავლეების აღრიცხვა, და სხვა) მინიმალური დროის გამოყენებით? 	<p>მოსწავლეები:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ერთმანეთის მიმართ გამოხატავენ პატივისცემას; ● აქვთ წვდომა სწავლისთვის აუცილებელ რესურსებთან; ● იცავენ საკლასო წესებსა და პროცედურებს; ● ეფექტურად იყენებენ დროს; ● იციან, რა უნდა გააკეთონ; ● პასუხისმგებლობას იღებენ საკუთარი სწავლის პროცესზე; ● საჭიროებისამებრ იყენებენ კონფლიქტის მოგვარების სტრატეგიებს.
მიმართულება 2. პოზიტიური ურთიერთობები	
<ol style="list-style-type: none"> 2.1. აჩვენებთ თუ არა მოსწავლეებს, რომ თქვენ ზრუნავთ მათზე და მათ სწავლაზე? 2.2. იცნობთ თქვენი მოსწავლეების ინტერესებს, მისწრაფებებსა და საჭიროებებს და ითვალისწინებთ თუ არა მათ სასწავლო პროცესის დაგეგმვის დროს? 	<p>მოსწავლეები:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● პატივს სცემენ ერთმანეთს და მასწავლებელს; ● თანამშრომლობენ ერთმანეთთან;

<p>2.3. ახდენთ თუ არა სწავლების დიფერენცირებას ისე, რომ სხვადასხვა ინტერესისა და შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეებმა შეძლონ წარმატების მიღწევა და თანმდევნი სიამოვნების მიღება?</p> <p>2.4. ატარებთ თუ არა ისეთ საკლასო აქტივობებს, რომლებიც ითვალისწინებს თანამშრომლობას, დისკუსიას, და მოსწავლეების ინტერაქციას?</p> <p>2.5. გაქვთ თუ არა სათანადო სიხშირის კომუნიკაცია მოსწავლეებთან და მათ ოჯახებთან?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● მონაწილეობენ საკლასო აქტივობებსა და ჯგუფურ მუშაობაში; ● აქვთ გუნდურობისა და ერთიანობის განცდა; ● არიან ემპათიურები; ● ერთმანეთს უზიარებენ საკუთარ გრძობებსა და განცდებს; ● გამოხატავენ საკუთარ მოსაზრებებს.
--	---

მიმართულება 3. ჩართულობა და მონაწილეობა

<p>3.1. აძლევთ თუ არა მოსწავლეებს სხვადასხვა სახის აზროვნების შესაძლებლობას (პრაქტიკული, ანალიტიკური, შემოქმედებითი, და ა.შ.)?</p> <p>3.2. მოსწავლეების სწავლისადმი ინტერესის ამაღლების მიზნით იყენებთ თუ არა მოტივაციის ისეთ სტრატეგიებს, როგორებიცაა ურთიერთსაწინააღმდეგო დებულებები, არჩევანი, კონკურენცია და ა.შ.?</p> <p>3.3. იყენებთ თუ არა სწავლების მრავალფეროვან სტრატეგიებსა და ინსტრუმენტებს მოსწავლეების ინტერესისა და ჩართულობის შენარჩუნების მიზნით?</p> <p>3.4. აძლევთ თუ არა მოსწავლეებს შესაძლებლობას იმოქმედონ საკუთარი ინტერესების მიხედვით, გააკეთონ არჩევანი, გამოხატონ საკუთარი მიზნები, ღირებულებები და ოცნებები?</p> <p>3.5. ქმნით თუ არა ისეთ საკლასო გარემოს, სადაც არის სიურპრიზებისა და კამაფიილების შესაძლებლობა (ენთუზიამის, იუმორის, სიახლეების საშუალებით)?</p>	<p>მოსწავლეები:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ენერგიულად და ენთუზიამით არიან ჩართული სწავლის პროცესში; ● აქვთ მცდელობები ამა თუ იმ მიზნის მისაღწევად; ● სიამოვნებას იღებენ საკლასო ოთახში ყოფნით; ● გამოხატავენ საკუთარ ინტერესებს, იდეებსა და შეხედულებებს; ● არიან მოტივირებულები და დავალებების შესრულებაზე ორიენტირებულები; ● მაქსიმალურად იყენებენ საკუთარ შესაძლებლობებს სხვადასხვა სახის აზროვნებისთვის.
---	---

მიმართულება 4. აზროვნებისა და სწავლის კულტურა

<p>4.1. ახერხებთ თუ არა მოსწავლეებს გამოწვევას სათანადო სირთულის შინაარსის სწავლებით? ასწავლით თუ არა, როგორ დაძლიონ ეს გამოწვევები?</p> <p>4.2. აძლევთ თუ არა მოსწავლეებს მაღალ სააზროვნო უნარებზე გათვლილ დავალებებს?</p> <p>4.3. ახალისებთ თუ არა მოსწავლეებს დაასაბუთონ საკუთარი იდეები და მოსაზრებები?</p> <p>4.4. იყენებთ თუ არა შეკითხვების დასმის სტრატეგიებს მოსწავლეთა პასუხების დაზუსტებისა და განვრცობის მიზნით?</p> <p>4.5. ახალისებთ თუ არა დისკუსიას, დიალოგსა და დებატებს მნიშვნელოვანი საკითხების გარშემო?</p> <p>4.6. იყენებთ თუ არა ტექნოლოგიებს კრიტიკული აზროვნების, შემოქმედებითობისა და პრობლემების მოგვარების მიზნით?</p> <p>4.7. ასწავლით თუ არა მოსწავლეებს მრავალმხრივი და მაღალი დონის აზროვნებისა და სწავლისთვის საჭირო სტრატეგიების გამოყენებას?</p>	<p>მოსწავლეები:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● იყენებენ კრიტიკული აზროვნების სხვადასხვა ფორმას; ● არიან ცნობისმოყვარეები; ● იყენებენ სწავლისა და აზროვნების სხვადასხვა სტრატეგიას; ● ასაბუთებენ საკუთარ მოსაზრებებს; ● სვამენ კარგად გააზრებულ შეკითხვებს; ● გამოწვევას უკეთებენ საკუთარ თავს; ● მიზნობრივად იყენებენ ტექნოლოგიებს; ● იყენებენ სხვადასხვა სტრატეგიას პრობლემების მოგვარების მიზნით.
--	--

მიმართულება 5. მოსწავლეების მომზადება ახალი საკითხების შესწავლისთვის

- 5.1. გეგმავთ თუ არა სასწავლო პროცესს თქვენი მოსწავლეებისა და კლასის შესაბამისი სტანდარტების მიხედვით?
- 5.2. ახერხებთ თუ არა სტანდარტების ჩამოყალიბებას მკაფიო სასწავლო მიზნების ფორმით?
- 5.3. იწყებთ თუ არა გაკვეთილს მაპროვოცირებელი და ინტერესის აღმძვრელი შეკითხვებით, რომლებიც ეხმარება მოსწავლეებს ახალი საკითხი დაუკავშირონ წინარე ცოდნას?
- 5.4. ითვალისწინებთ თუ არა მოსწავლეების წინარე ცოდნას, უნარებსა და ინტერესებს სასწავლო მიზნების შემუშავების დროს?
- 5.5. აცნობთ თუ არა მოსწავლეებს წინასწარ იმ მნიშვნელოვან ცნებებსა და ტერმინოლოგიას, რომლებიც საჭიროა სასწავლო საკითხის სრულფასოვნად გაგებისთვის?
- 5.6. აწვდით თუ არა მოსწავლეებს ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ რას ნიშნავს ხარისხიანი ნამუშევარი (შეფასების რუბრიკების, ხარისხიანი ნამუშევრის ნიმუში და სხვა)?
- 5.7. უბიძგებთ თუ არა მოსწავლეებს დაისახონ საკუთარი სწავლის მიზნები და მათი მიღწევის გეგმა?

მოსწავლეები:

- აცალიბებენ სასწავლო მიზნებს საკუთარი სიტყვებით;
- სვამენ შეკითხვებს სასწავლო მიზნების შესახებ;
- იცნავენ, რისი გაკეთება უნდა შეძლონ და როგორ უნდა მოახდინონ საკუთარი ცოდნისა და უნარების დემონსტრირება;
- იცნავენ და იყენებენ საკითხის შესაბამის ტერმინოლოგიას;
- იხსენებენ წინარე გამოცდილებას, რომელიც უკავშირდება ახალ სასწავლო საკითხს;
- შეიმუშავებენ/სვამენ შეკითხვებს სასწავლო საკითხის შინაარსისა და საკუთარი სასწავლო მიზნების შესახებ;
- შემუშავებული აქვთ და ახორციელებენ სასწავლო მიზნის მისაღწევ გეგმას.

მიმართულება 6. ახალი საკითხის სწავლება

- 6.1. გეგმავთ თუ არა გაკვეთილებსა და სასწავლო თემებს ისე, რომ შესაძლებელი იყოს საკითხის მაქსიმალურად ეფექტურად სწავლება?
- 6.2. იყენებთ თუ არა მრავალფეროვან ინფორმაციას საკითხის სწავლების დროს?
- 6.3. სწავლების დროს იყენებთ თუ არა მაღალი დონის კომუნიკაციის უნარებს (მაგ. ექსპრესიულ მეტყველებას, მდიდარ ლექსიკას და სხვა)?
- 6.4. იყენებთ თუ არა პრეზენტაციის სხვადასხვა ტექნიკებს (ვიზუალური, დრამა, მოთხრობები, და სხვა), რათ გაკვეთილი გახდეს უფრო ადვილად აღსაქმელი, საინტერესო და დასაბამისოვრებელი მოსწავლეებისთვის?
- 6.5. იყენებთ თუ არა მოდელირებისა და ხმამაღლა ფიქრის სტრატეგიებს, რათა დაეხმაროთ მოსწავლეებს აზროვნების უნარებისა და პროცესების უკეთ გააზრებაში?
- 6.6. იყენებთ თუ არა განმავითარებელი შეფასების სხვადასხვა სტრატეგიას მოსწავლეების მიერ საკითხის გაგება-გააზრების შემოწმების მიზნით (მინიშნება, გამოკითხვა, „დაიხ/არა“ პასუხის ბარათები და ა.შ.)?

მოსწავლეები:

- აქტიურად ამუშავებენ ახალი საკითხის შინაარსს (სვამენ შეკითხვებს, ინიშნავენ ინფორმაციას და ა.შ.);
- ამოიცნობენ მთავარ იდეას და მნიშვნელოვან დეტალებს;
- საუბრობენ საკუთარი სწავლის პროცესის შესახებ;
- შეუძლიათ შეაჯამონ შესწავლილი საკითხი;
- შეუძლიათ მიღებული ცოდნა დაუკავშირონ ყოველდღიურ ცხოვრებას.

<p>6.7. იყენებთ თუ არა სკოლის გარეთ არსებულ რესურსებს (ექსკურსიები, მოწვეული სტუმრები და სხვა), რათა სწავლის პროცესი იყოს უფრო ეფექტიანი?</p> <p>6.8. ეხმარებით თუ არა მოსწავლეებს მთავარი საკითხებისა და მისი შემადგენელი დეტალების გააზრებაში სხვადასხვა სტრატეგიის გამოყენებით (ჩანაწერების გაკეთება, შეჯამება, გრაფიკული სქემები და სხვა).</p>	
მიმართულება 7. სწავლის გაღრმავება	
<p>7.1. გამოყოფთ თუ არა სწავლის პროცესში მნიშვნელოვან ეტაპებს, განსაზღვრავთ თუ არა თითოეულ ეტაპზე მისაღწევ შედეგებს და იყენებთ თუ არა სხვადასხვა სახის განმავითარებელ შეფასებას, რათა დაეხმარათ მოსწავლეებს თითოეულ ეტაპზე საკუთარი პროგრესის შეფასებაში?</p> <p>7.2. აძლევთ თუ არა მოსწავლეებს შინაარსზე დაფუძნებულ წერით დავალებებს, რათა შეძლონ საკუთარი ცოდნის რეფლექსია და მისი შემდგომი გაღრმავება?</p> <p>7.3. აძლევთ თუ არა მოსწავლეებს მკაფიო და აღწერით უკუკავშირს, რათა შეძლონ საკუთარი ცოდნისა და უნარების გაუმჯობესება და გაღრმავება?</p> <p>7.4. იყენებთ თუ არა ჰეტეროგენულ და ჰომოგენურ დაჯგუფებებს მოსწავლეთა სწავლის გაუმჯობესების მიზნით (მოსწავლეების დაჯგუფება შესაძლებლობების, ინტერესების, სწავლის სტილის მიხედვით და ა.შ.)?</p> <p>7.5. სასწავლო პროცესში იყენებთ თუ არა სხვადასხვა რესურსს ვარჯიშისა და სწავლის გაუმჯობესების მიზნით (თვალსაჩინოებები, მოდელები, სასწავლო ცენტრები და სხვა).</p> <p>7.6. აძლევთ თუ არა მოსწავლეებს ახლად მიღებული ცოდნის დამუშავების შესაძლებლობას დისკუსიისა და კრიტიკული აზროვნების საქმიანობებით?</p> <p>7.7. აძლევთ თუ არა მოსწავლეებს მიზნობრივ და სათანადო საშინაო დავალებას გავარჯიშებისა და სწავლის განმტკიცებისთვის?</p>	<p>მოსწავლეები:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ანსხვავებენ, რა იციან, რა არ იციან და რისი შესწავლის საჭიროება აქვთ; ● ვარჯიშობენ; ● იყენებენ წერისა და აზროვნების სტრატეგიებს; ● ახდენენ მცდელობის დემონსტრირებას; ● ეხმარებიან ერთმანეთს სწავლაში; ● იყენებენ მიღებულ უკუკავშირს საკუთარი მიღწევების შესაფასებლად და გასაუმჯობესებლად; ● აზროვნებენ კრიტიკულად – განიხილავენ იდეებს და ახდენენ მათ სინთეზს, იძლევიან განმარტებებს, აყალიბებენ ჰიპოთეზებს.
8. სწავლის პრაქტიკული გამოყენება	
<p>8.1. შეესაბამება თუ არა თქვენი შემაჯამებელი შეფასებები სასწავლო მიზნებსა და მოსალოდნელ შედეგებს?</p> <p>8.2. თქვენ მიერ შემუშავებული შეფასების ინსტრუმენტები მოითხოვს თუ არა მოსწავლეებისგან ცოდნის ტრანსფერს სხვადასხვა მიმართულებით?</p> <p>8.3. რთავთ თუ არა მოსწავლეებს სხვადასხვა სახის კვლევით აქტივობებში, რომლებიც იწვევს მათ ინტერესს და ასევე უკავშირდება რეალურ სიტუაციებს?</p> <p>8.4. ახალისებთ თუ არა მოსწავლეებს წარმოადგინონ საკუთარი მიგნებები და დაიცვან საკუთარი მოსაზრებები?</p>	<p>მოსწავლეები:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● გვემავნა საკუთარი სწავლის პროცესი; ● აანალიზებენ და ცვლილებები შეაქვთ საკუთარ ნამუშევარში მისი ხარისხის გაუმჯობესების მიზნით; ● საკუთარ ნამუშევარში ცვლილებების შეტანის დროს ითვალისწინებენ მოსწავლეების უკუკავშირს;

- 8.5. ეხმარებით თუ არა მოსწავლეებს დაგეგმვის, ამ-
როვნებისა და თვითშეფასების უნარების განვითარებაში, რათა მათ შეძლონ მიცემული დავალების მოთხოვნების გაანალიზება და შესრულება?
- 8.6. ეხმარებით თუ არა მოსწავლეებს გაიაზრონ, რა მო-
ლოდინები გაქვთ მათ მიმართ და სთავაზობთ თუ არა ეფექტურ და კონსტრუქციულ უკუკავშირს?
- 8.7. ახდენთ თუ არა შეფასების დავალების დიფერენ-
ცირებას, რათა მოსწავლეებმა შეძლონ საკუთარი შესაძლებლობები აჩვენონ სხვადასხვა მიმართუ-
ლებით?

- იყენებენ რუბრიკებს და სხვა ინსტრუმენტებს ხარისხის კონტროლისთვის;
- ემნიან მაღალი ხარისხის ნამუშევრებს;
- წარადგენენ და ხსნიან საკუთარ ნამუშევარს;
- ამაყობენ საკუთარი ნამუშევრით.

წყარო: *The Thoughtful Classroom and Teacher Effectiveness Framework. (2011). Silver Strong and Accosiates. (Retrieved from www.ThoughtfulClassroom.com on June 20,2014).*

2.2.3. პროფესიული განვითარების მიზნების შემუშავება

პროფესიული განვითარების მომდევნო ეტაპი ითვალისწინებს პროფესიული განვითარების მიზნების შემუშავებას. მოსწავლეებისა და მასწავლებლების საჭიროებების გათვალისწინებით მასწავლებელი გამოყოფს პროფესიული განვითარების პრიორიტეტულ მიმართულებებს. პრიორიტეტების განსაზღვრას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, რადგან შესაძლებელია საჭიროებები იყოს მრავალრიცხოვანი და რთული იყოს მათზე მუშაობა ერთი წლის განმავლობაში. ამ შემთხვევაში მასწავლებელმა უნდა იმსჯელოს შემდეგნაირად: (ა) რომელი მიმართულებაა / მიმართულებებია ყველაზე ახლოს მისი უახლოესი განვითარების ზონასთან?; (ბ) რომელი მიმართულებაა / მიმართულებებია ყველაზე კრიტიკული მოსწავლეების სწავლის შედეგების გაუმჯობესებისთვის?

პროფესიული განვითარების პრიორიტეტული მიმართულებების განსაზღვრის შემდეგ მასწავლებელი შეიმუშავებს პროფესიული განვითარების კონკრეტულ მიზნებს: რა უნდა გააკეთოს მასწავლებელმა იმისთვის, რომ შეძლოს პროფესიული ხარვეზების აღმოფხვრა და, შესაბამისად, მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესება? მიზნების ჩამოყალიბების შემდეგ სასურველია თითოეული მათგანის განხილვა მასწავლებლის სტანდარტის კონტექსტში: რამდენად შეესაბამება ჩემ მიერ შემუშავებული სასწავლო მიზნები სტანდარტით განსაზღვრულ მოთხოვნებს?

სასწავლო მიზნების განსაზღვრასთან ერთად მასწავლებელმა უნდა ჩამოაყალიბოს მოსალოდნელი შედეგები: რა ცვლილებებს უნდა ველოდო ამ მიზნის განხორციელების შემდეგ? როგორ აისახება იგი ჩემს პრაქტიკაზე და მოსწავლეების სწავლასა და შედეგებზე? გარდა ამისა, მასწავლებელმა წი-

ნასწარ უნდა განსაზღვრონ შედეგების მიღწევის ინდიკატორები და დამადასტურებელი დოკუმენტაცია, როგორებიცაა მასწავლებლის მიერ შედგენილი ტესტი, მოსწავლის ნამუშევრები და ა.შ. მოსალოდნელი შედეგების, ინდიკატორებისა და შესაბამისი დამადასტურებელი დოკუმენტაციის წინასწარ შემუშავება დაეხმარება მასწავლებლებს წლის ბოლოს ობიექტურად შეაფასონ საკუთარი პროფესიული განვითარების პროგრამის ეფექტურობა.

მე-6 ცხრილში მოცემულ პროფესიული განვითარების გეგმის ნიმუშში წარმოდგენილია მასწავლებლის მიერ გამოვლენილი პროფესიული განვითარების პრიორიტეტული მიმართულებები, დასაბუთება იმ გარემოებებისა, რომლებმაც განაპირობა აღნიშნულ მიმართულებებზე ფოკუსირება და თითოეული პრიორიტეტული მიმართულების შესაბამისი მიზანი, მიზნის შესაბამისი სტანდარტი „მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტის“ დოკუმენტიდან. დაბოლოს, თითოეული მიზნის გასწვრივ ასევე მითითებულია მოსალოდნელი შედეგები, ინდიკატორები და დამადასტურებელი დოკუმენტების ჩამონათვალი.

2.2.4. საქმიანობებისა და სამოქმედო გეგმის განსაზღვრა

პროფესიული დაგეგმვის მომდევნო ეტაპზე მასწავლებლები კონკრეტულად განსაზღვრავენ, თუ რას გააკეთებენ იმისთვის, რომ შეძლონ პროფესიული განვითარების მიზნების განხორციელება და სასურველი შედეგების მიღწევა. საქმიანობის სახეობა დამოკიდებულია უშუალოდ მიზანზე. ასევე გასათვალისწინებელია, რომ თითოეული მიზნის მისაღწევად საჭიროა ლოგიკურად და თანმიმდევრულად დაგეგმილ რამდენიმე საქმიანობაში მონაწილეობის მიღება, როგორებიცაა პრაქტიკული კვლევა, სამოდელო გაკვეთილი, ერთობლივი გაკვეთილი და ა.შ.

გარდა საქმიანობების განსაზღვრისა, სამოქმედო გეგმა ითვალისწინებს საქმიანობების განრიგის შემუშავებას. რადგანაც პროფესიული განვითარების მიზნები უშუალოდ უკავშირდება მოსწავლეებსა და სკოლის აკადემიურ კალენდარს, მათი გათვალისწინება აუცილებელია საქმიანობების განრიგის შემუშავების დროს. ასევე სასურველია წინასწარ განისაზღვროს თითოეული საქმიანობისათვის საჭირო დრო როგორც უშუალოდ საქმიანობაში მონაწილეობის, ასევე მოსამზადებელი სამუშაოს გათვალისწინებით.

დაგეგმვისას მასწავლებელმა უნდა გაითვალისწინოს თითოეული საქმიანობისათვის საჭირო რესურსები. რესურსებში იგულისხმება როგორც მეთოდური და სასწავლო მასალები, ასევე კოლეგებისა და ადმინისტრაციის მხარდაჭერა:

- რა სახის მხარდაჭერა არის ხელმისაწვდომი მასწავლებლებისთვის?
- რომელ კოლეგებს აქვთ გარკვეული საგნობრივი და მეთოდური გამოცდილება, რომელიც შეიძლება გამიზიარონ?
- რა სახის დახმარება შემიძლია გავუწიო ჩემს კოლეგებს?
- რა სახის დახმარება შეიძლება მივიღო მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ჯგუფისგან?
- რა სახის დახმარება მჭირდება სკოლის ადმინისტრაციისგან?
- რა სახის პროფესიული ლიტერატურა მჭირდება? სად შეიძლება მოვიძიო აღნიშნული ლიტერატურა?

ეს ინფორმაცია ეხმარება როგორც ცალკეულ მასწავლებელს ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების გეგმის შემუშავებაში, ასევე ღირებულია სკოლის პროფესიული განვითარების ჯგუფის წევრების მიერ ჯგუფური საქმიანობების დაგეგმვისთვის. აქვე გასათვალისწინებელია, რომ მას შემდეგ, რაც მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ჯგუფი ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების გეგმებისა და სკოლის მიზნებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით შეადგენს ჯგუფისა და მასში ჩართული მასწავლებლების პროფესიული განვითარების ერთობლივ გეგმას, შესაძლებელია ინდივიდუალურ გეგმებში საჭირო გახდეს გარკვეული ცვლილებების განხორციელება შინაარსის, საქმიანობის სახეობის ან განრიგის თვალსაზრისით.

ცბრილი ნ. მასწავლებლის პროფესიული განვითარების გეგმის ნიმუში

<p>მასწავლებლის პროფესიული განვითარების გეგმა (წარმოდგენილია არასრული ვერსიისა)</p>	
<p>მასწავლებელი: ნინო მანჯგალაძე</p>	<p>სწავლების საგანი: ქართული ენა და ლიტერატურა</p>
<p>სკოლა: თბილისის მე-17 საჯარო სკოლა</p>	<p>სწავლების კლასები: II, III, IV</p>
<p>გეგმის მოქმედების ვადა: სექტემბერი 2012-მაისი, 2013</p>	
<p>პროფესიული განვითარების პრიორიტეტები:</p>	
<p>3. წერის სწავლება და განვითარებული შესახის გამოყენება</p>	<p>განმაბირობებელი გარემოებები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • მოსწავლეების უმრავლესობა წერს მხოლოდ მეოთხედი გვერდის მოცულობის ტექსტს; • მოსწავლეების უმრავლესობას უჭირს შინაარსის თანმიმდევრულად გადმოცემა წერის დროს; • ზოგიერთი მოსწავლე წერის დროს უშვებს ბევრ გრამატიკულ შეცდომას; • მოსწავლეებს არ სურთ წაიკითხონ და ჩასწორონ საკუთარი ნამუშევრები; • ჩემ მიერ მიცემული განმავითარებელი კომენტარი არის ზოგადი და შეფასებითი, ნაკლებად აღწერილი.
<p>4. მოსწავლეების თანაშრომლობის უნარები ჯგუფური მუშაობის დროს</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ჯგუფური მუშაობის დროს ყოველთვის დომინირებენ შედარებით მაღალი აკადემიური მოსწავრების მოსწავლეები; • აქტიური მოსწავლეები არ ითვალისწინებენ დანარჩენების აზრს, შეინიშნება თანატოლების დამცირებისა და დაყენვის ფაქტები; • ხშირად შეინიშნება კონფლიქტური სიტუაციები აქტიურ მოსწავლეებს შორის; • ჯგუფში მუშაობის დროს მოსწავლეები პრიორიტეტს ანიჭებენ მეგობრებთან ურთიერთობას.
<p>პროფესიული განვითარების მიზანი 1: სასწავლო სტრატეგიების დიფერენცირება და ეფექტური განმავითარებელი შეფასების მიწოდება წერის სწავლების დროს</p>	
<p>მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი:</p> <ul style="list-style-type: none"> • გაკვეთილის მიზნის შესაბამისად იყენებს სწავლების სტრატეგიებს (მ,პ); • მოსწავლეთა შედეგების ანალიზის 	<p>მოსალოდნელი შედეგები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • მოსწავლეები ქმნიან სხვადასხვა ჟანრის შესაბამისი მომის ტექსტს მიცემული ინსტრუქციების შესაბამისად; • მოსწავლეების მიერ შედგენილი წინადადებები, აზრები და ტექსტი არის თანმიმდევრული და გარკვევით ჩამოყალიბებული;
<p>დასაბუთება:</p> <ul style="list-style-type: none"> • მასწავლებლის გაკვეთილის გეგმები გამოყენებული სტრატეგიებით; • მოსწავლეების ნამუშევრები 	

<p>საფუძვლზე ადგენს კონკრეტული კლასის საჭიროებებს, მიღწევების დინამიკას და შეეცეს კორექტივები სასწავლო პროცესში.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • მოსწავლეები უშვებენ მინიმალურ გრამატიკულ შეცდომებს, სწორად იყენებენ ისეთ მთავარ გრამატიკულ კონსტრუქციებს, როგორებიცაა მზნის პირი და რიცხვი, კავშირები, სასვენი ნიშნები. 	<p>(საკლასო დავალებები, პროექტები, ტესტები)</p> <ul style="list-style-type: none"> • მასწავლებლის მიერ მიწოდებული წერილობითი უკუკავშირის მაგალითები.
<p>მიზნის შესაბამისი საქმიანობები:</p>		
<p>აქტივობა</p>	<p>განხორციელების ვადები</p>	<p>საქმიანობის ხანგრძლივობა</p>
<p>1.1. ტრენინგი წერის სწავლების სტრატეგიების შესახებ</p>	<p>სასწავლო წლის განმავლობაში (სასურველია სემესტრში)</p>	<p>12 სთ. 12 სთ.</p>
<p>1.2. ტრენინგი დიფერენცირებული სწავლების შესახებ</p>	<p>ოქტომბერი, 2012</p>	<p>2 სთ.</p>
<p>1.3. სასწავლო სტრუქტურის ანალიზი (მასწავლებელი კოლეგებთან ერთად განიხილავს და აანალიზებს მოსწავლეების ნაშრომებს)</p>	<p>ნოემბერი, 2012</p>	<p>1 სთ.</p>
<p>1.4. სამოდული კავთილი (მასწავლებელი დაესწრება წერის სწავლების სტრატეგიებზე დაკვირვების მიზნით რომელიმე კოლეგას)</p>	<p>მაისი, 2013</p>	<p>2 სთ.</p>
<p>1.5. მონაგმთა ანალიზი (მასწავლებელი კოლეგებთან ერთად განიხილავს მოსწავლეების შემავალი ტესტის შედეგებს წერის კომპონენტში)</p>		
<p>პროფესიული განვითარების მიზანი 2: შეფასების რუბრიკების გამოყენება მოსწავლეებში წერისა და თანამშრომლობის უნარების გაუმჯობესების მიზნით.</p>		
<p>მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი:</p> <ul style="list-style-type: none"> • მასწავლებელი ანალიზებს შეფასების ტიპებისა და მეთოდების დადებით შიარნებს, რისკ-ფაქტორებს; ქმნის შეფასების სქემებს, რუბრიკებს კლასისა და მოსწავლეების საჭიროების გათვალისწინებით. 	<p>მოსალოდნელი შედეგები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • მოსწავლეები მასწავლებლის მიერ მიწოდებული რუბრიკის მიხედვით პოულობენ და ასწორებენ შეცდომებს; • ჯგუფური დავალების შესრულების დროს მოსწავლეები ეცნობიან შეფასების რუბრიკას და ორიენტირდებიან არიან დავალების წარმატებით შესრულებაზე. 	<p>დასაბუთება:</p> <ul style="list-style-type: none"> • მასწავლებლის მიერ შემუშავებული შეფასების რუბრიკა მოსწავლეების მიერ რუბრიკის შესაბამისად შესრულებული და ჩასწორებული ნიმუშები.
<p>მიზნის შესაბამისი საქმიანობები:</p>		

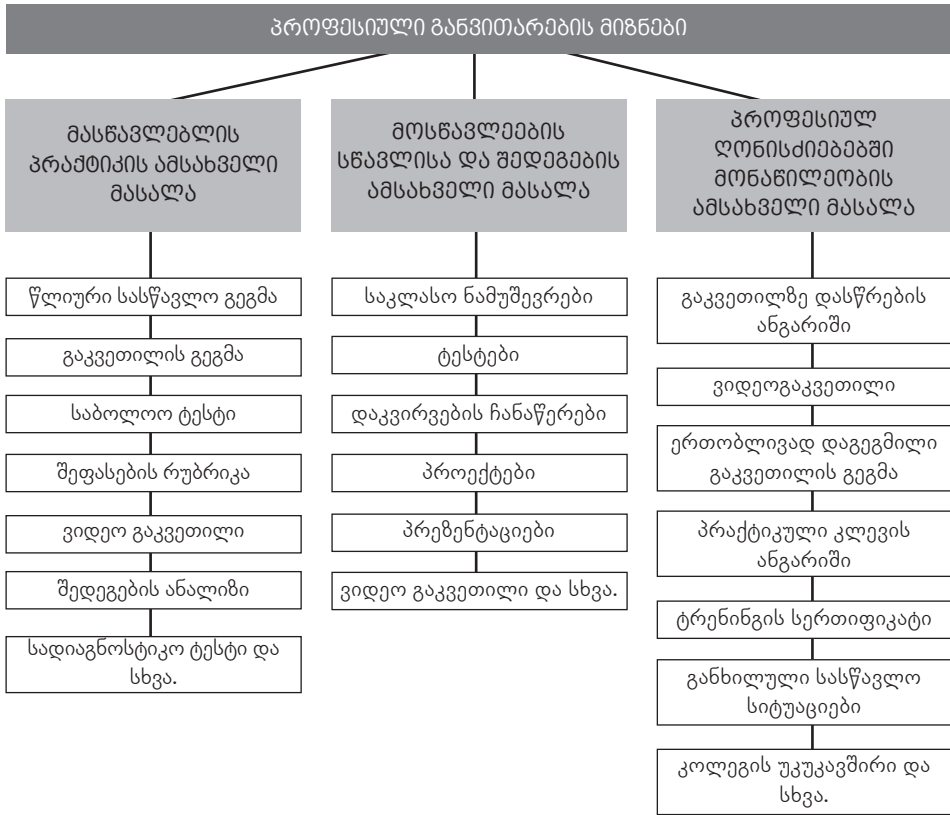
აქტივობა	განხორციელების ვადები	საქმიანობის ხანგრძლივობა
2.1. შეფასების რუბრიკების შესახებ არსებული ლიტერატურის გაცნობა	სექტემბერი, 2012	4 სთ.
2.2. კოლეგებთან ერთად წერითი ნამუშევრების შეფასების რუბრიკის შემუშავება	ოქტომბერი, 2013	
პროფესიული განვითარების მიზანი 3: მოსწავლეების დაჯგუფების მრავალფეროვანი და ეფექტური სტრატეგიების გამოყენება სწავლების დროს		
<p>მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი:</p> <ul style="list-style-type: none"> • მოიძიებს და პრაქტიკაში ნერგავს სწავლების ინოვაციურ სტრატეგიებს; • განსაზღვრავს კონფლიქტების გამომწვევ მიზეზებს და იყენებს კონფლიქტის მოგვარების ეფექტიან სტრატეგიებს; • თითოეული მოსწავლის ჩართულობასა და ინდივიდუალურ პროგრესზე დაკვირვებით ირჩევს მოტივაციის ამბლლების შესაბამის სტრატეგიებს. 	<p>მოსალოდნელი შედეგები:</p> <ul style="list-style-type: none"> • მოსწავლეები ჯგუფური მუშაობის დროს დაყოფილი არიან სხვადასხვა ნიშნის მიხედვით; • მოსწავლეებისთვის ჯგუფებში მიცემული დავალება შეფერება მათ შესაძლებლობებსა და ინტერესებს; • ყველა მოსწავლე აქტიურად, ინტერესით და თანაბრად არის ჩართული ჯგუფურ მუშაობაში; • ჯგუფური მუშაობის დროს მოსწავლეები იცავენ წესებს და პატივს სცემენ ერთმანეთს. 	<p>დასაბუთება:</p> <ul style="list-style-type: none"> • გაკვეთილის გეგმები • ჯგუფის მუშაობის დაკვირვების ჩანაწერები • კოლეგის მიერ გაკვეთილზე დაკვირვების ანგარიში • კოლეგებთან ერთობლივად დაგეგმილი გაკვეთილის გეგმა, დაკვირვების ანგარიში და რეფლექსიის შეჯამება • რეფლექსია საკუთარ პრაქტიკაზე.
მიზნის შესაბამისი საქმიანობები:		
აქტივობა	განხორციელების ვადები	საქმიანობის ხანგრძლივობა
3.1. ერთობლივი გაკვეთილი (კოლეგებთან ერთად გაკვეთილის დამგეგმა, ჩატარება და რეფლექსია, რომელიც ფიკსირებულია ჯგუფურ მუშაობაზე);	დეკემბერი, 2013	6 სთ.
3.2. გაკვეთილზე ურთიერთდასწრება (მასწავლებელი კოლეგებისგან იღებს კონსტრუქციულ უკუკავშირს).	იანვარი, 2013	2 სთ.

2.2.5. პროფესიული განვითარების გეგმის განხორციელება

პროფესიული განვითარების დაგეგმვის შემდეგ იწყება მისი განხორციელების ეტაპი, რომელიც გულისხმობს ორ პარალელურ პროცესს. ერთი მხრივ, მასწავლებელი მონაწილეობს სხვადასხვა სახის პროფესიული განვითარების ღონისძიებაში – ტრენინგებში, კოლეგებთან ერთად ჯგუფურ ღონისძიებებში (ერთობლივი გაკვეთილი, ურთიერთდასწრება, მონაცემთა ანალიზი და სხვა) და ასევე მუშაობს ინდივიდუალურად (პროფესიული ლიტერატურის დამუშება და სხვა). პარალელურად მასწავლებელი პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მიღებულ ცოდნასა და უნარ-ჩვევებს იყენებს თავის საკლასო ოთახში, აანალიზებს საკუთარ საქმიანობას და შეკითხვებისა და გაურკვეველი საკითხების აღმოფხვრას ცდილობს მომდევნო საქმიანობების დროს.

სასურველია, რომ პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მონაწილეობის პროცესში მასწავლებელმა აწარმოოს პერსონალური პორტფოლიო. მასწავლებლის პორტფოლიო არის სხვადასხვა სახის სწავლა-სწავლებასთან დაკავშირებული დოკუმენტების ერთობლიობა, რომელიც იძლევა პროფესიული სწავლის დემონსტრირების, აღწერის, განხილვისა და, რაც მთავარია, რეფლექსიის საშუალებას. ამდენად, პორტფოლიოს გამოყენებით მასწავლებელი, ერთი მხრივ, შეძლებს საკუთარი პროფესიული განვითარების შუალედურ და საბოლოო შეფასებას. ასევე, მასწავლებელს შეუძლია პორტფოლიოს გამოყენებით პროფესიული ჯგუფის წევრებთან, სკოლის ადმინისტრაციასთან თუ გარე ექსპერტთან წარადგინოს, თუ რა გააკეთა პროფესიული განვითარების პროცესში და როგორ აისახა ეს ცვლილებები მოსწავლეებზე.

მე-3 ნახაზი აჩვენებს, თუ რა სახის ინფორმაციას შეიძლება შეიცავდეს მასწავლებლის პროფესიული განვითარების პორტფოლიო. პროფესიული განვითარების პორტფოლიოში თავმოყრილი მასალა უნდა შეესაბამებოდეს პროფესიული განვითარების იმ მიზნებს, რომლებიც დაისახა მასწავლებელმა წლის დასაწყისში. მაგალითად, თუ მასწავლებლის პროფესიული განვითარების მიზანს წარმოადგენდა მოსწავლეებში მაღალი საამროვნო უნარების განვითარება, რეფლექსიისა და დოკუმენტირების მიზნით მასში წარმოდგენილი უნდა იყოს მოსწავლეების ნამუშევრები და მასწავლებლის გაკვეთილის გეგმები, რომლებიც ფოკუსირებულია ისეთ უნარებზე, როგორებიცაა ანალიზი, შეფასება, სინთეზი. ასევე ცალკე განყოფილება უნდა დაეთმოს პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მონაწილეობის დოკუმენტირებას. მაგალითად, ტრენინგში მონაწილეობისთვის მიღებული სერთიფიკატი, სამოდელიო გაკვეთილზე დაკვირვების შევსებული ფორმა, რეფლექსიის კომენტარი და სხვა.



2.2.6. შედეგების შეფასება

წლის ბოლოს სასურველია მასწავლებელმა შეაჯამოს და შეაფასოს მის მიერ განხორციელებული პროფესიული საქმიანობების შედეგები. სკოლაში არსებული პრაქტიკის მიხედვით, ეს შესაძლებელია მოხდეს სკოლის ადმინისტრაციასთან, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ჯგუფთან, შესაბამის საგნობრივ კათედრასთან ან გარე ექსპერტთან ერთად. ნებისმიერ შემთხვევაში, მასწავლებელს აქვს შესაძლებლობა, ერთი მხრივ, კოლეგებთან და/ან სკოლის ხელმძღვანელობასთან წარმოაჩინოს მის მიერ გაწეული ძალისხმევა, მეორე მხრივ კი, კოლეგებთან ერთად გააანალიზოს და შეაფასოს გაწეული საქმიანობა.

პროფესიული განვითარების პროგრამის შეფასების ერთ-ერთ ობიექტი არის მასწავლებლის მიერ წინასწარ შემუშავებული გეგმის ფარგლებში განხორციელებული საქმიანობები: შეძლო თუ არა მასწავლებელმა ყველა საქ-

მიანობის შესრულება? რით იყო განპირობებული ცვლილებები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში)? გაამართლა თუ არა დაგეგმილმა საქმიანობებმა მასწავლებლის მოლოდინები?

თუმცა პროფესიული განვითარების ეფექტურობის შეფასების უმთავრეს ფოკუსს წარმოადგენს, ერთი მხრივ, ცვლილებები მასწავლებლის პრაქტიკაში და, მეორე მხრივ, მოსწავლის სწავლასა და შედეგებში იმ მიზნების გათვალისწინებით, რომლებიც დასახული იყო წლის დასაწყისში:

- როგორ შეიცვალა მასწავლებლის პრაქტიკა პროფესიული საქმიანობების შედეგად? იმ მიზნის გათვალისწინებით, რომელიც დასახული გქონდათ, რას აკეთებთ საკლასო ოთახში ახლა განსხვავებულად?
- როგორ შეიცვალა მოსწავლეების სწავლის პროცესი და შედეგები პროფესიული საქმიანობების შემდეგ? რას აკეთებენ ისინი განსხვავებულად? გაუმჯობესდა თუ არა მათი შედეგები?

აღნიშნულ შეკითხვებზე ობიექტური პასუხებში მასწავლებლებს დაეხმარება მათ მიერ წინასწარ შემუშავებული მოსალოდნელი შედეგები. მოსალოდნელი შედეგების მიღწევის დადგენისა და ანალიზისათვის კი მასწავლებელსა და მის კოლეგებს შეუძლიათ გამოიყენონ ასევე წინასწარ განსაზღვრული და პორტფოლიოში შეგროვებული დამადასტურებელი დოკუმენტები, როგორებიცაა გაკვეთილის გეგმა, შეფასების რუბრიკა, მოსწავლეების მიერ შექმნილი ნამუშევრები, მოსწავლეების მიერ შესრულებული ტესტი და ა.შ.

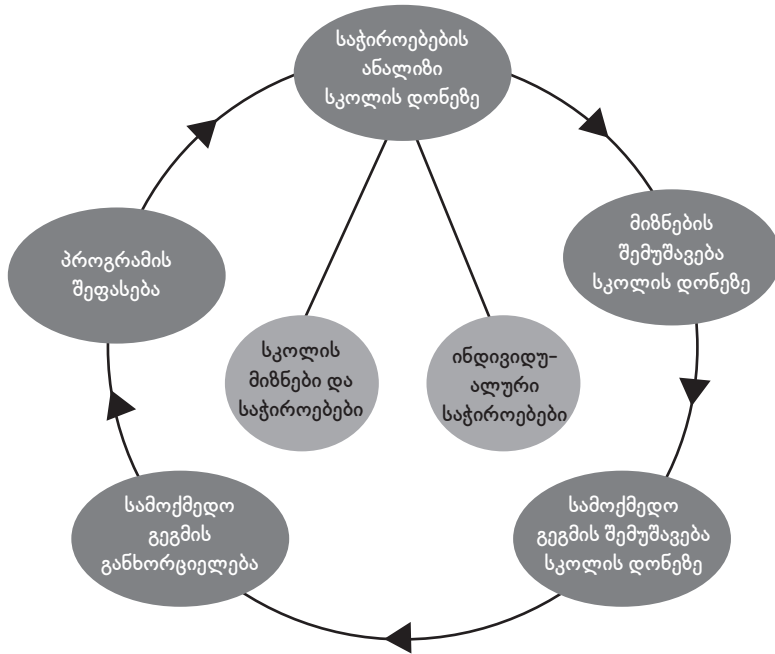
2.3. სკოლის დონეზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების დაგეგმვა, განხორციელება და შეფასება

2.3.1. სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების ციკლის მიმოხილვა

მასწავლებელთა პროფესიულმა განვითარებამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება მოახდინოს პოზიტიური გავლენა მოსწავლეებზე, თუ მასში ჩართულია არა მხოლოდ ერთი ან რამდენიმე მასწავლებელი, არამედ მთელი სასკოლო საზოგადოება. პროფესიული განვითარების ეფექტი სკოლის დონეზე ცალკეული მასწავლებლების მიერ ერთმანეთისგან იზოლირებულად განხორციელებული ქმედებების, როგორც შესაკრებების ჯამს კი არ წარმოადგენს, არამედ იგი იზომება პროფესიული განვითარების ფარგლებში მასწავლებლების თანამშრომლობის, ინტერაქციისა და გამოცდილების გაზიარების ხარისხით.

სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების ჯგუფი მასწავლებლებს შორის თანამშრომლობის, ინტერაქციისა და გამოცდილების გაზიარების უმნიშვნელოვანეს მექანიზმს წარმოადგენს. აღნიშნული ჯგუფის დანიშნულებას წარმოადგენს გაითვალისწინოს მასწავლებლების ინდივიდუალური პროფესიული საჭიროებები, სკოლის წინაშე არსებული გამოწვევები და დაგეგმოს და განახორციელოს ისეთი პროფესიული აქტივობები, რომლებიც უპასუხებს ყველა დაინტერესებული მხარის ინტერესებს და ხელს შეუწყობს მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესებას. ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების მსგავსად, სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარება საჭიროებს სათანადო დაგეგმვას, განხორციელებასა და შეფასებას.

ნახაზი 4. სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების ციკლი



პროფესიული განვითარების საჭიროებების ანალიზი სკოლის დონეზე

პროფესიული განვითარების ჯგუფი საქმიანობების განხორციელებამდე ერთობლივად განიხილავს სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების საჭიროებებს. როგორც მე-4 ნახაზზეა ნაჩვენები, საჭიროებების ანალიზი ითვალისწინებს როგორც სკოლის მიზნებს, ამოცანებსა და არსებულ გამოწვევებს, ასევე მასწავლებლების ინდივიდუალურ საჭიროებებსა და პროფესიული გან-

ვითარების მიზნებს. საკმაოდ ხშირად ეს ორი ელემენტი ერთმანეთს გადაფარავს, თუმცა რომელიმე მათგანის უგულებელყოფის შემთხვევაში შესაძლებელია პროფესიული განვითარების ჯგუფს მხედველობიდან გამორჩეს მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესებისთვის მნიშვნელოვანი მიმართულება ან მიმართულებები.

სასკოლო ამოცანების, მიზნებისა და გამოწვევების ანალიზი ითვალისწინების ისეთ შეკითხვებზე პასუხის გაცემას, როგორებიცაა:

- რა ახალ მოთხოვნებსა და გამოწვევებს უყენებს ეროვნული სასწავლო გეგმა ჩვენს მასწავლებლებს? რა უნდა გავაკეთოთ, რომ შევძლოთ ახალი მოთხოვნებისა და გამოწვევების დაკმაყოფილება?
- რა უნდა გავაკეთოთ სკოლამ იმისთვის, რომ შეძლოს მისი სკოლის კონტინენტის სპეციფიკური საჭიროებებისა და ინტერესების დაკმაყოფილება?
- როგორია მოსწავლეების საერთო მაჩვენებლები? რა ტენდენციები იკვეთება? რა მიმართულებით უნდა გააძლიერონ და გააუმჯობესონ მასწავლებლებმა მუშაობა იმისთვის, რომ გაუმჯობესდეს მოსწავლეების მიღწევები?
- რა დამატებითი პროგრამებისა და ინიციატივების განხორციელებას გეგმავს სკოლა? რა დამატებითი კომპეტენციები ესაჭიროებათ მასწავლებლებს აღნიშნული პროგრამების განსახორციელებლად? კონკრეტულად მასწავლებლების რომელ ჯგუფებს?
- როგორ განხორციელდა პროფესიული განვითარების ღონისძიებები წინა აკადემიური წლის განმავლობაში? რა გავლენა ჰქონდა მათ მასწავლებლების პრაქტიკაზე და მოსწავლეებზე? რომელი ღონისძიებები იყო განსაკუთრებით ეფექტური? არსებობს თუ არა აღნიშნული ღონისძიებების საჭიროებები წელს?
- და ა.შ.

მაგალითად, თუ სასკოლო მიზნების, ამოცანებისა და გამოწვევების ანალიზი აჩვენებს, რომ სკოლას დაგეგმილი აქვს მშობელთა ჩართულობის ახალი პროგრამის განხორციელება, ბუნებრივია, მისი გათვალისწინება უნდა მოხდეს პროფესიული განვითარების მიზნების შემუშავების დროს და დაიგეგმოს ისეთი საქმიანობები, რომლებიც დაეხმარება მასწავლებლებს მშობელთა ჩართულობის ხელშეწყობის ეფექტური სტრატეგიების გაცნობასა და განხორციელებაში. ასევე, შესაძლებელია სხვადასხვა დისციპლინაში მოსწავლეების შედეგების ანალიზმა აჩვენოს, რომ მათ უმრავლესობას აქვთ წაკითხულის გაგება-გააზრების პრობლემა, რის გამოც ისინი სირთულეებს ხვდებიან სხვა საგნებშიც. ასეთ შემთხვევაში სკოლისთვის პრიორიტეტული იქნება მშობლი-

ური და სხვა ენების მასწავლებლების კვალიფიკაციის ამაღლება გაგება-გააზრებაზე ორიენტირებული კითხვის მეთოდების გამოყენებაში.

სკოლის კონტექსტის ანალიზის შემდეგ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ჯგუფს შეუძლია გაეცნოს მასწავლებლების პროფესიული განვითარების ინდივიდუალურ გეგმებს და იმსჯელოს შემდეგი მიმართულებით:

- რა ტენდენციები იკვეთება მასწავლებლების პროფესიული საჭიროებების თვალსაზრისით?
- იკვეთება თუ არა ისეთი მიმართულებები, რომლებიც პრიორიტეტულია მასწავლებლების გარკვეული ჯგუფებისთვის?
- ემთხვევა თუ არა მასწავლებელთა ინდივიდუალური გეგმების ანალიზით გამოკვეთილი საჭიროებები სკოლის კონტექსტში ჩატარებული ანალიზის შედეგებს? რა დამატებითი გარემოებები და საჭიროებები გამოიკვეთა?

პროფესიული განვითარების მიზნების შემუშავება სკოლის დონეზე

პროფესიული განვითარების საჭიროებების განსაზღვრის შემდეგ სკოლის პროფესიული განვითარების ჯგუფი შეიმუშავებს კონკრეტულ მიზნებს, რომლებიც უპასუხებს როგორც კონკრეტული მასწავლებლების, ასევე, ზოგადად, სკოლის საჭიროებებს. სკოლის სპეციფიკიდან გამომდინარე, შეიძლება ზოგიერთი მიზანი ეხებოდეს სკოლის ყველა მასწავლებელს, ან კონკრეტული კლასის მასწავლებლებს, ან კონკრეტული საგნის/საგნების მასწავლებლებს. ქვემოთ მოცემულია სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების მიზნის რამდენიმე ნიმუში შესაბამისი განმაპირობებელი გარემოებებით:

ცხრილი 7. სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების მიზნების ნიმუში

N	პროფესიული განვითარების მიზანი	განმაპირობებელი გარემოებები
1	საგნობრივი სტანდარტების შესაბამისად სასწავლო გეგმისა და გაკვეთილის გეგმების შედგენასთან დაკავშირებული უნარების გაუმჯობესება დაწყებითი კლასების მასწავლებლებში.	<ul style="list-style-type: none"> ● თითოეული გაკვეთილის დაგეგმვა ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული სტანდარტების შესაბამისად უმნიშვნელოვანესია მოსწავლეების შედეგების ამაღლებისთვის; ● მასწავლებლების მიერ შემუშავებული გაკვეთილების ანალიზმა აჩვენა, რომ სრულფასოვნად არ აქვთ გააზრებული, თუ კონკრეტულად რა მიზნის მიღწევა სურთ გაკვეთილებზე და ეროვნულ სასწავლო გეგმის რომელ სტანდარტს უკავშირდება იგი.

5	VIII კლასის მასწავლებლების უნარების გაუმჯობესება მოსწავლეების ჩართულობის მიმართულებით.	<ul style="list-style-type: none"> ● გაკვეთილზე დასწრების ანარიშები – გაკვეთილზე დაკვირვებებმა აჩვენა, რომ VIII კლასებში არის დისციპლინის პრობლემა და მოსწავლეების მხოლოდ მცირე ნაწილია ჩართული საკლასო აქტივობებში; ● VIII კლასის მასწავლებლები აცნობიერებენ აღნიშნულ პრობლემას და მათ ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების გეგმებში მოსწავლეთა ჩართულობა ერთ-ერთ პრიორიტეტულ მიმართულებად არის გამოკვეთილი.
---	--	--

სასწავლო მიზნების განსაზღვრასთან ერთად მასწავლებელმა უნდა ჩამოაყალიბოს მოსალოდნელი შედეგები: რა ცვლილებებს უნდა ველოდო ამ მიზნის განხორციელების შემდეგ? როგორ აისახება იგი მასწავლებლების პრაქტიკაზე და მოსწავლეების სწავლასა და შედეგებზე? მაგალითად, ცხრილში მითითებული მეორე მიზნის შემთხვევაში მოსალოდნელი შედეგები შეიძლება ჩამოაყალიბდეს შემდეგნაირად:

- მასწავლებლები შეძლებენ სწავლების მეთოდების მორგებას მოსწავლეების საჭიროებებსა და ინტერესებზე. საკლასო მუშაობასთან ერთად მასწავლებლები ეფექტურად გამოიყენებენ წყვილებში და ჯგუფებში მუშაობის სტრატეგიებს.
- მოსწავლეები აქტიურად იქნებიან ჩართული გაკვეთილის მსვლელობაში. ისინი მონაწილეობას მიიღებენ საკლასო დავალებების შესრულებაში როგორც ინდივიდუალური, ასევე წყვილებში და ჯგუფებში მუშაობის დროს.

მიზნების შემუშავების ეტაპზე წინასწარ უნდა განისაზღვროს, თუ რა დოკუმენტაციის გამოყენებით იქნება შესაძლებელი შედეგების შეფასება. ასეთი დოკუმენტაცია შეიძლება იყოს მრავალფეროვანი და მოიცავდეს ვიდეო გაკვეთილს, გაკვეთილზე დასწრების ანგარიშს, ჩატარებული პრაქტიკული კვლევის შედეგებს, მოსწავლეების შედეგებს და სხვა. აღნიშნული დოკუმენტაცია შეიძლება ინახებოდეს თითოეული მონაწილე მასწავლებლის პორტფოლიოში და მათი ერთობლივი განხილვა და შეჯამება მოხდეს წლის ბოლოს შედეგების შეფასების შეხვედრაზე.

სამოქმედო გეგმის შემუშავება სკოლის დონეზე

პროფესიული სამოქმედო გეგმის შემუშავება სკოლის დონეზე, ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების გეგმის მსგავსად, ითვალისწინებს კონკრეტული საქმიანობების, განრიგის, ხანგრძლივობისა და საჭირო რე-

სურსების განსაზღვრას, თუმცა არსებობს რამდენიმე საკითხი, რომლებიც სპეციფიკურია სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების დაგეგმვისთვის:

- პროფესიული განვითარების საქმიანობები უნდა დაიგეგმოს როგორც მასწავლებლების ინდივიდუალური მიზნებისა და უკვე განსაზღვრული საქმიანობების, ასევე სკოლის მიზნებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით;
- პროფესიული განვითარების საქმიანობების დაგეგმვის დროს გათვალისწინებული უნდა იყოს მასწავლებლების პროფესიონალიზმის სხვადასხვა დონე და მოხდეს საჭიროებისამებრ მათი გონივრული დაწყვილება ან დაჯგუფება. მაგალითად, მასწავლებელი, რომელსაც აქვს სტანარდარტზე ორიენტირებული გაკვეთილების დაგეგმვის პრობლემა, შესაძლებელია დაწყვილდეს ისეთ მასწავლებელთან, რომლის გეგმებში გათვალისწინებულია კოლეგებისთვის გამოცდილების გაზიარება სწავლა-სწავლების ეფექტურ სტრატეგიებში. ასეთ შემთხვევაში ისინი შეძლებენ წარმატებით განახორციელონ ისეთი საქმიანობები, როგორებიცაა სამოდულო გაკვეთილი ან გაკვეთილზე ურთიერთდასწრება;
- რადგანაც ერთი საქმიანობა შეიძლება რამდენიმე პროფესიული განვითარების მიზანს ემსახურობდეს, მნიშვნელოვანია, რომ მკაფიოდ გამოჩნდეს ეს კავშირი და ასევე მიეთითოს პროფესიული განვითარების სამოქმედო გეგმაში (იხ. ცხრილი 8);
- პროფესიული განვითარების ჯგუფმა წინასწარ უნდა განსაზღვროს თითოეულ საქმიანობაზე პასუხისმგებელი პირი.

მე-8 ცხრილში წარმოდგენილია სასკოლო დონეზე პროფესიული განვითარების გეგმის ფორმა, რომელიც ასახავს დაგეგმვის დროს გასათვალისწინებელ და აუცილებელ კომპონენტებს.

ცხრილი N8. სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების სამოქმედო გეგმის ფორმა

ზოგადი ინფორმაცია			
სკოლა:		სკოლის დირექტორი:	
გეგმის შედგენაზე პასუხისმგებელი პირები:			
პროფესიული განვითარების მიზნები			
პროფესიული განვითარების მიზნები	განმაპირობებელი გარემოებები	მოსალოდნელი შედეგები	დასაბუთება
1.			
2.			
3.			

პროფესიული განვითარების საქმიანობები				
საქმიანობა	შესაბამისი მიზანი	თარიღი	რესურსები	სამიზნე მასწავლებლები
1.				
2.				
3.				
4.				

სამოქმედო გეგმის განხორციელება

პროფესიული განვითარების სამოქმედო გეგმის განხორციელების დროს განსაკუთრებული პასუხისმგებლობა ენიჭებათ საქმიანობაზე პასუხისმგებელ პირებს, რომლებიც ამავდროულად სკოლის პროფესიული განვითარების ჯგუფის წევრები არიან.

სკოლის ხელმძღვანელობის მიერ სამოქმედო გეგმის მონიტორინგისა და წლის ბოლოს პროგრამისა თუ ცალკეული საქმიანობების შეფასების მიზნით თითოეულ საქმიანობაზე პასუხისმგებელმა პირმა უნდა მოამზადოს ანგარიშის ფორმა, რომელშიც მითითებული იქნება საქმიანობის დასახელება, მოკლე აღწერა, საქმიანობამდე და საქმიანობის შემდეგ განხორციელებული ღონისძიებები, მონაწილე მასწავლებლების სია. ასევე, რეკომენდებულია, რომ საქმიანობაზე პასუხისმგებელმა პირმა ანგარიშთან ერთად დოკუმენტაციაში შეინახოს ამ კონკრეტული საქმიანობის დროს შექმნილი პროდუქტი (ასეთი არსებობის შემთხვევაში). მაგალითად, ერთობლივი გაკვეთილის ჩატარების შემდეგ ანგარიშთან ერთად დანართის სახით შეიძლება წარმოდგენილი იყოს დაგეგმილი გაკვეთილის გეგმა და დაკვირვების ფორმები. როგორც ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების გეგმა ითვალისწინებს, პარალელურად აქტივობებში მონაწილე მასწავლებლები თავიანთ პორტფოლიოში შეინახავენ მასში მონაწილეობის ამსახველ სხვადასხვა დოკუმენტაციას.

სკოლის დონეზე პროფესიული განვითარების პროგრამის შეფასება

სასწავლოს წლის ბოლოს უნდა მოხდეს პროფესიული განვითარების საქმიანობებისა და, ზოგადად, პროგრამის შეფასება. ამის განხორციელება შესაძლებელია საბოლოო შემაჯამებელ შეხვედრაზე, რომელშიც ყველა მასწავლებელი მიიღებს მონაწილეობას.

პროფესიული განვითარების პროგრამის შეფასება უნდა მოხდეს სამი ძირითადი მიმართულებით: პროცესის განხორციელება, მასწავლებლების პრაქტიკა და მოსწავლეების სწავლა და მიღწევები. ქვემოთ მოცემულია შეკითხვები, რომლებიც მასწავლებლებს დაეხმარება შეფასების თითოეული მიმართულების ეფექტურად წარმართვაში:

1. პროცესის განხორციელება

- რამდენი საქმიანობა იყო დაგეგმილი? რამდენი ჩატარდა? გაუქმდა თუ არა რომელიმე? რატომ?
- მიიღეს თუ არა მასწავლებლებმა აქტიური მონაწილეობა საქმიანობებში?
- რა განწყობა ჰქონდათ მასწავლებლებს პროფესიული განვითარების პროგრამის მიმართ?
- შეძლეს თუ არა მასწავლებლებმა სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების პროგრამის ფარგლებში ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების გეგმის განხორციელება?
- რა სახის რესურსები იყო გამოყენებული პროგრამის განხორციელებისთვის? საკმარისი იყო აღნიშნული რესურსები რაოდენობრივად? ხარისხობრივად?
- რა ხელისშემწყობი/ხელისშემშლელი ფაქტორები არსებობდა?
- როგორ შეიძლებოდა უკეთესად პროგრამის განხორციელება?
- რა უნდა გავითვალისწინოთ სამომავლოდ?

2. მასწავლებლების პრაქტიკა

- რა ისწავლეს მასწავლებლებმა პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მონაწილეობით? ისწავლეს თუ არა მასწავლებლებმა ის, რისი მოლოდინიც ჰქონდათ?
- აისახა თუ არა მასწავლებლების პროფესიული განვითარების ღონისძიებებში მონაწილეობა მათ პრაქტიკაზე? რას აკეთებენ ისინი განსხვავებულად?
- რა დამატებითი საჭიროებები გამოიკვეთა მასწავლებლების პრაქტიკის გაუმჯობესების თვალსაზრისით?

3. მოსწავლეების სწავლა და მიღწევები

- როგორ აისახა ცვლილებები მასწავლებლების პრაქტიკაში მოსწავლეებზე? იქონია თუ არა სასურველი გავლენა?
- შეძლეს მასწავლებლებმა მიეღწიათ ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების გეგმაში მითითებული მოსალოდნელი შედეგებისთვის?

ამ მნიშვნელოვან შეკითხვებზე პასუხების გასაცემად მასწავლებლებს შეუძლიათ შეაფასონ ინდივიდუალურ და სასკოლო პროფესიული განვითარების პროგრამებში მითითებული მოსალოდნელი შედეგები. მოსალოდნელი შედეგების მიღწევის შეფასებისთვის კი ინფორმაციის მიღება შესაძლებელია როგორც საქმიანობების ანგარიშების ფორმებიდან და მათი

თანდართული დოკუმენტაციიდან, ასევე მასწავლებლების პორტფოლიოში თავმოყრილი მნიშვნელოვანი დოკუმენტებიდან. თავის მხრივ, პროფესიული განვითარების პროგრამის ანალიზის შედეგები მნიშვნელოვანი და სასარგებლო იქნება მომავალი წლის პროფესიული განვითარების დაგეგმვისთვის როგორც სასკოლო, ასევე ინდივიდუალურ დონეზე.

2.3.2. სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების საქმიანობები

სკოლის ბაზაზე მასწავლებლებს შესაძლებლობა აქვთ მონაწილეობა მიიღონ არაერთ საინტერესო საქმიანობაში, როგორებიცაა პრაქტიკის კვლევა, ერთობლივი გაკვეთილები, გაკვეთილზე ურთიერთდასწრება, სასწავლო გეგმის ერთობლივი შემუშავება და სხვა. მსგავს საქმიანობებში მონაწილეობა საშუალებას აძლევს მასწავლებლებს ჩაერთონ საინტერესო პროფესიულ დიალოგსა და კვლევა-ძიებაში, რომლებიც ფოკუსირებულია მოსწავლეებზე და მათ სასწავლო მიზნებზე. ქვემოთ წარმოდგენილ საქმიანობებში მასწავლებლებს შეუძლიათ მონაწილეობა მიიღონ ინდივიდუალურად, წყვილებში ან ჯგუფურად.

პრაქტიკის კვლევა

პრაქტიკის კვლევა სწავლების გაუმჯობესებისა და პროფესიული განვითარების ერთ-ერთი ეფექტური სტრატეგიაა. იგი გულისხმობს მასწავლებლის მიერ სწავლა-სწავლებასა და სასკოლო სიტუაციასთან დაკავშირებული საკითხების შესწავლას. პრაქტიკული კვლევა შეიძლება რამდენიმე მიზნით ჩატარდეს: არსებული პრაქტიკის შესწავლა, პრობლემის მოგვარება და სასურველი ცვლილებების განხორციელება. მე-9 ცხრილში დეტალურად არის აღწერილი თითოეული მიზანი.

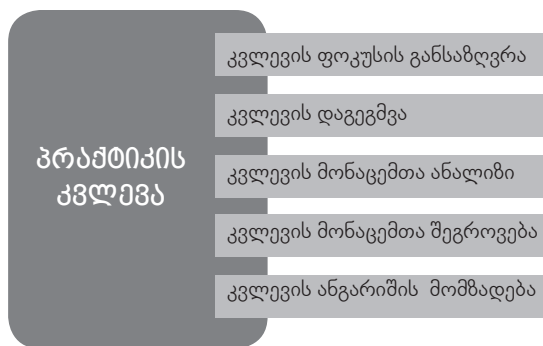
ცხრილი N 9. პრაქტიკული კვლევის მიზნები

პრაქტიკის კვლევის მიზანი	აღწერა	მაგალითი სასკოლო სიტუაციიდან
არსებული პრაქტიკის შესწავლა	მასწავლებელს აქვს წინასწარი ინფორმაცია თუ შეხედულება სწავლა-სწავლების გარკვეულ საკითხთან დაკავშირებით. პრაქტიკული კვლევის საშუალებით იგი შეძლებს დაადასტუროს ან გააქარწყლოს აღნიშნული ინფორმაცია.	მშობლებთან ინდივიდუალური შეხვედრების დროს ორმა მათგანმა გამოთქვა მოსაზრება, რომ მასწავლებელი საკმარის ყურადღებას არ უთმობდა მათ შვილებს საკლასო ოთახში. მასწავლებელმა დაარწმუნა მშობლები, რომ მსგავსი შემთხვევა არ ყოფილა, თუმცა თავად მაინც დაინტერესდა, რატომ გაუჩნდათ მის მოსწავლეებს ასეთი განცდა. იქნებ მართლაც ვერ ახერხებდა მასწავლებელი თანაბარი დრო დაეთმო ყველა მოსწავლისთვის? მან გადაწყვიტა ჩაეტარებინა პრაქტიკის კვლევა, რათა გაერკვია, როგორ ანაწილებდა იგი დროს მოსწავლეებს შორის გაკვეთილების მსვლელობის დროს.
პრობლემის მოგვარება	მასწავლებელი დგას კონკრეტული პრობლემის წინაშე და ცდილობს მონახოს მისი მოგვარების გზები და სტრატეგიები.	მეექვსე კლასის მასწავლებელმა შენიშნა, რომ მის სადამრიგებლო კლასში არ არის ჯანსაღი სიტუაცია მოსწავლეებს და, განსაკუთრებით, ბიჭებს შორის. ისინი ცდილობენ გამონახონ მიზეზი და დასცინონ ერთმანეთს. უფრო მეტიც, ბიჭების უმრავლესობა დასცინის და ჩაგრავს ორ მოსწავლეს, რომლებიც კლასს ერთი წლის წინ შემოუერთდნენ. მასწავლებელი ხვდება, რომ ასე გაგრძელება შეუძლებელია და გადაწყვიტა ჩაატაროს პრაქტიკის კვლევა და გაარკვიოს, თუ რა შეიძლება გააკეთოს მოსწავლეებს შორის დაცინვისა და ჩაგვრის აღმოსაფხვრელად?
სასურველი ცვლილების განხორციელება	მასწავლებელს აქვს სწავლების პროცესში გარკვეული ცვლილების განხორციელების სურვილი, თუმცა თავდაპირველად სურს მოსინჯოს ეს სიახლე და შეაფასოს მისი ეფექტურობა თავის საკლასო ოთახში.	მეხუთე კლასის მასწავლებელი დაესწრო ტრენინგს, სადაც ტრენერმა მათ მიაწოდა ინფორმაცია პორტფოლიოს, როგორც მოსწავლის თვითშეფასებისა და რეფლექსიის უნარების გაუმჯობესებისა და სწავლის მორტივაციის ამალგების ეფექტური სტრატეგიის შესახებ. თავდაპირველად მასწავლებელმა ეჭვის თვალით შეხედა ამ სიახლეს. თუმცა დაფიქრების შემდეგ საჭიროდ ჩათვალა მოესინჯა და თავად დარწმუნებულიყო ამ ინოვაციის ეფექტურობასა თუ არაეფექტურობაში.

პოტენციურად მასწავლებლების უდიდესი ნაწილი მუდმივად ჩართულია პრაქტიკის კვლევის პროცესში. ეს ხდება მაშინ, როდესაც ისინი ინდივიდუალურად თუ კოლექტურად ერთად, ფორმალურ თუ არაფორმალურ გარემო-

ში ცდილობენ პასუხები გასცენ სწავლა-სწავლების იმ საკითხებს, რომლებიც მათ აინტერესებთ და/ან აღელვებთ. იმისათვის, რომ მათი კვლევის პრაქტიკა გახდეს უფრო ნაყოფიერი და ობიექტური, სასურველია მასწავლებლებმა გამოიყენონ კვლევის საყოველთაოდ აღიარებული ეტაპები და მეთოდები. პრაქტიკის კვლევა შეიძლება განხორციელდეს როგორც ინდივიდუალურად, ასევე მასწავლებლების ჯგუფის მიერ. რეკომენდებულია, რომ ისეთი კვლევები, რომლებიც მასწავლებლების საერთო ინტერესს წარმოადგენს და ასევე საკმაოდ მრავალრიცხოვან საქმიანობას ითვალისწინებს, განხორციელდეს მასწავლებელთა ჯგუფის მიერ.

ნახაზი 5. პრაქტიკის კვლევის ეტაპები



კვლევის ფოკუსის განსაზღვრა

მასწავლებლებმა, უპირველეს ყოვლისა, მკაფიოდ უნდა განსაზღვრონ კვლევის ფოკუსი – რის გარკვევასა და შესწავლას შევეცდები მომდევნო რამდენიმე კვირისა თუ თვის განმავლობაში? საწყისი შეკითხვები, რომლებითაც შეიძლება მასწავლებელმა დაიწყოს ფოკუსის განსაზღვრა, შემდეგია:

- რა მაწუხებს, მანერვიულებს ყველაზე მეტად სასწავლო პროცესთან და ჩემს მოსწავლეებთან მიმართებით?
- სწავლა-სწავლების რა საკითხები მაინტერესებს ყველაზე მეტად?
- ერთი რამის შეცვლა რომ შემეძლოს საკლასო ოთახში, რას შევცვლიდი?
- სწავლა-სწავლებასთან დაკავშირებულ რომელ ახალ საკითხს მოვსინჯავდი ჩემს საკლასო ოთახში?

ექსპერტები გამოყოფენ 4 ძირითად კატეგორიას, რომელთა ფარგლებშიც შეიძლება ზემოთ მოცემულ შეკითხვებზე მსჯელობა და კვლევის ფოკუსის განსაზღვრა:

- **მოსწავლეების შედეგები:** მიღწევები, შეფასება, დამოკიდებულებები, სწავლის პროცესი, ურთიერთობები, და ა.შ. მაგალითად, როგორ შეიძლება დავებმარო მოსწავლეებს თვითშეფასების უნარების გაუმჯობესებაში?
- **სწავლების პრაქტიკა:** სტრატეგიები, რომლებსაც მასწავლებელი იყენებს მოსწავლეების სასწავლო მიზნების მისაღწევად. მაგალითად, რამდენად ეხმარება ჩემ მიერ გამოყენებული სტრატეგიები მოსწავლეებს მაღალი სააბროვნო უნარების განვითარებაში?
- **სასკოლო კლიმატი:** ღირებულებები, დამოკიდებულებები, ურთიერთობები, უსაფრთხოება, სკოლასთან მიკუთვნებულობა. მაგალითად, სკოლაში არსებული ღირებულებები როგორ გავლენას მოახდენს მოსწავლეების ჩართულობაზე და, შესაბამისად, შედეგებზე?
- **მშობლები/ოჯახი:** სკოლასთან კავშირი, მონაწილეობა შვილის სწავლის პროცესში და/ან სასკოლო ცხოვრებაში, და ა.შ. მაგალითად, რა სტრატეგიების გამოყენებით შეიძლება გავზარდო მოსწავლეების მშობლების ჩართულობა მათი შვილის სწავლის პროცესში?

ფოკუსის განსაზღვრის, ანუ კვლევის მთავარი შეკითხვის ჩამოყალიბების დროს მასწავლებლებმა უნდა გაითვალისწინონ შემდეგი:

- კვლევის მთავარი შეკითხვა უნდა ეხებოდეს ისეთ საკითხს, რომელიც აქტუალური და მნიშვნელოვანია მოსწავლეების სწავლის შედეგების გაუმჯობესების თვალსაზრისით;
- შეკითხვაზე პასუხის გაცემა უნდა იყოს შესაძლებელი კვლევის საშუალებით; მასწავლებელი უნდა ფლობდეს სათანადო რესურსებს (დრო, ლიტერატურა, და ა.შ.);
- კვლევის ფოკუსი უნდა ითვალისწინებდეს კვლევის წარმართვას მასწავლებლის ყოველდღიურ საქმიანობასთან მიმართებით;
- კვლევის შეკითხვა მკაფიოდ და გასაგებად უნდა იყოს ჩამოყალიბებული;
- კვლევის შეკითხვა უნდა იძლეოდეს მრავალმხრივი ძიების შესაძლებლობას.

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მასწავლებელმა პრაქტიკის კვლევა შესაძლებელია განახორციელოს სამი ძირითადი მიზნით: (ა) არსებული პრაქტიკის შესწავლა, (ბ) პრობლემის მოგვარება; (ბ) სასურველი ცვლილების განხორციელება. ქვემოთ გთვამობთ კვლევის შეკითხვების ნიმუშებს აღნიშნული მიმართულებების მიხედვით:

- არსებული პრაქტიკის შესწავლა:
 - მოახდენს თუ არა მოსწავლეების სკოლისადმი მიკუთვნებულობის განცდა გავლენას მათ ჩართულობასა და აკადემიურ მიღწევებზე?

- ვუთმობ თუ არა გაკვეთილებზე საკმარის დროს მოსწავლეებში მაღალი სააზროვნო უნარების განვითარებას?
- რა განაპირობებს მეექვსე კლასელების განსაკუთრებით დაბალ მიღწევებს ბიოლოგიაში?
- პრობლემის მოგვარება:
 - როგორ შეიძლება დავებმარო მოსწავლეებს თვითშეფასების უნარების გაუმჯობესებაში?
 - როგორ შეიძლება ხელი შევუწყო მოსწავლეებში წიგნის კითხვისადმი და აკადემიური წარმატებისადმი პოზიტიური დამოკიდებულებების ჩამოყალიბებას?
 - რა სტრატეგიები შეიძლება გამოვიყენო X კლასელების მოსწავლეებში დისციპლინის პრობლემების მოსაგვარებლად?
- ცვლილებების განხორციელება:
 - სასარგებლოა თუ არა ჯგუფური მუშაობა მოსწავლეების განსახვავებულ საჭიროებებზე მუშაობის თვალსაზრისით?
- გაზრდის თუ არა ყოველდღიური მოკლე ტექსტები მოსწავლეების პასუხისმგებლობას მასალის სწავლისა და საშინაო დავალებების შესრულების თვალსაზრისით?

კვლევის დაგეგმვა

კვლევის ფოკუსის განსაზღვრის შემდეგ, მიუხედავად იმისა, რამდენად მოცულობითი ან კომპლექსურია იგი, სასურველია კვლევის სამოქმედო გეგმის შემუშავება. დაგეგმვა დაეხმარება მასწავლებელს სრულფასოვნად გაიაზროს კვლევის საკითხი და თავიდან აიცილოს უსარგებლო საქმიანობა. დაგეგმვის ეტაპზე მასწავლებლებს დაეხმარება შემდეგ შეკითხვები:

- რა სახის ლიტერატურას უნდა გავეცნო ჩემ მიერ შერჩეული საკითხის შესახებ საბაზო ინფორმაციის მოპოვების მიზნით?
- რა მინდა, რომ გავიგო კვლევის შედეგად? რატომ მინდა, რომ გამოვიკვლიო ეს საკითხი? ვინ შეიძლება დამეხმაროს ამ საკითხზე ცოდნისა და კომპეტენციის გაღრმავებაში?
- მონაცემთა რომელი წყაროები შეიძლება გამოვიყენო სასურველი ინფორმაციის მოპოვების მიზნით? ვისგან შეიძლება მოვიპოვო მონაცემები – მოსწავლეებისგან? მასწავლებლებისგან? მშობლებისგან? ადმინისტრაციისგან?
- ვინ შეიძლება დამეხმაროს ჩემ მიერ მონაცემთა მოპოვებისათვის საჭირო ინსტრუმენტების შექმნაში / გაუმჯობესებაში?

- ძირითადად რამდენ საქმიანობას განვახორციელებ კვლევის ფარგლებში? რა დრო დამჭირდება ამისთვის? ვინ იქნება პასუხისმგებელი თითოეულ საქმიანობაზე (იმ შემთხვევაში, თუ კვლევა ერთობლივად ხორციელდება მასწავლებლების ჯგუფის მიერ).

როგორც აღინიშნა, საბაზო ინფორმაციის მოძიება კვლევის ფოკუსის შესახებ დაეხმარება მასწავლებელს მის სათანადოდ დაგეგმვასა და განხორციელებაში. მაგალითად, სანამ მასწავლებელი დაიწყებს მოსწავლეების სკოლისადმი მიკუთვნებულობის განცდასა და მათ აკადემიურ მიღწევებს შორის კავშირის დადგენას, სასურველია გაიგოს, თუ რას ნიშნავს და როგორ გამოიხატება სკოლისადმი მიკუთვნებულობის განცდა, ან როგორი გამოცდილება არსებობს ამ თვალსაზრისით სხვა სკოლებში, ან სხვა ქვეყნებში. ექსპერტები მიუთითებენ, რომ კვლევის ფოკუსის შესახებ საბაზო ინფორმაციის მოძიებისთვის მაწავლებლებმა შეიძლება გამოიყენონ ისეთი სტრატეგიები, როგორც ბიცაა პროფესიული ლიტერატურისა და კვლევების გამოცდილების გაცნობა.

ცხრილი N10. პრაქტიკული კვლევის გეგმის ფორმა

I. კვლევის ფოკუსი:			
II. კვლევის მთავარი შეკითხვა/შეკითხვები:			
III. კვლევის საქმიანობები:			
საქმიანობა	განხორციელების პერიოდი	საჭირო რესურსები	პასუხისმგებელი პირი*
1.			
2.			
3.			
4.			

წყარო: Easton, L. B. (2008). *Powerful Designs for Professional Learning*. National Staff Development Council. Oxford, OH

მონაცემთა შეგროვება

კვლევის წარმატებით განხორციელება, უპირველეს ყოვლისა, დამოკიდებულია მასწავლებლის მიერ ხარისხიანი და რელევანტური ინფორმაციის მოპოვებაზე. ამიტომ მონაცემთა შეგროვების ეტაპის დასაწყისში მასწავლებელმა ზუსტად უნდა განსაზღვროს, თუ რა სახის ინფორმაცია უნდა მოიპოვოს, სად უნდა მოიპოვოს და როგორ უნდა მოიპოვოს იმისთვის, რომ შეძლოს კვლევის ძირითად შეკითხვაზე პასუხის გაცემა.

პრაქტიკის კვლევის მონაცემების სამ ძირითად წყაროს განასხვავებენ: (ა) დოკუმენტების ანალიზი, (ბ) დაკვირვება; (გ) ინტერვიუები. ქვემოთ წარმოდგენილია კონკრეტული ინსტრუმენტები თითოეული წყაროს მიხედვით:

მონაცემების შეგროვება – შეკითხვები რეფლექსიისთვის

- რატომ ვაგროვებ მონაცემებს?
- ვინ შეაგროვებს მონაცემებს?
- კონკრეტულად რა მონაცემებს შევაგროვებთ?
- სად შევაგროვებთ მონაცემებს?
- როგორც გავანალიზებთ შეგროვებულ მონაცემებს?

დოკუმენტაციის ანალიზი: მოსწავლეთა შედეგების მონაცემები, მოსწავლეთა ნამუშევრები, ინფორმაცია მოსწავლეთა ქცევის შესახებ, თვითშეფასება, დიაგნოსტიკური შეფასების შედეგები, დასწრების მონაცემები, მოსწავლის პორტფოლიო, კლასის ჟურნალი, პრე და პოსტ ტესტი და სხვა.

დაკვირვება: გაკვეთილი, რუბრიკები, ფოტოები, ვიდეო ჩანაწერები და სხვა.

ინტერვიუ: მასწავლებლებთან, მშობლებთან, მოსწავლეებთან, ადმინისტრაციასთან გასაუბრება და გამოკითხვა, საუბარი ექსპერტებთან, ფოკუს ჯგუფები, კითხვარებით გამოკითხვა და ა.შ.

ინფორმაციის ეფექტურად შეგროვების მიზნით მასწავლებლებს დაეხმარებათ შემდეგი რჩევები:

1. გამოკითხვა და კითხვარები

- თითოეული შეკითხვა უნდა მიმემართებოდეს კვლევის ფოკუსს;
- სასურველია შედარებით დიდი რაოდენობის სამიზნე ჯგუფთან კითხვარის გამოყენებამდე მოხდეს მისი პილოტირება სამიზნე ჯგუფის რამდენიმე წარმომადგენელთან;

- კითხვარს ან ზეპირ გამოკითხვას დაურთეთ მოკლე ინფორმაცია კვლევის შესახებ; ასევე მოკლედ განმარტეთ, თუ როგორ გამოიყენებთ გამოკითხვიდან მიღებულ ინფორმაციას;
- იმის მიხედვით, თუ რა სახის ინფორმაციის მოპოვება გსურთ, გამოიყენეთ როგორც ღია, ასევე დახურული შეკითხვები. გაითვალისწინეთ, რომ ღია შეკითხვებიდან მიღებული ინფორმაცია საკმაოდ შრომატევადია.

2. ინტერვიუ

- ინტერვიუს დაწყებამდე წინასწარ შეიმუშავეთ შეკითხვები, რომლებიც ფოკუსირებული იქნება კვლევის მთავარ შეკითხვაზე;
- შესაძლებლობის შემთხვევაში, სასურველია მოხდეს შეკითხვების პილოტირება რამდენიმე ადამიანთან;
- ინტერვიუდან მიღებული ინფორმაციის ბუსტად აღრიცხვის მიზნით, შესაძლებელია მისი აუდიო ჩაწერა (რესპონდენტებისგან თანხმობის მიღების შემთხვევაში).

3. დაკვირვება

- წინასწარ შეიმუშავეთ დაკვირვების გეგმა და დაკვირვების დროს ინფორმაციის შეგროვების ინსტრუმენტი;
- გაითვალისწინეთ, რომ დაკვირვების დროს გარკვეულწილად იცვლება იმ ადამიანების ქცევა, რომლებსაც აკვირდებიან;
- დაკვირვების ობიექტის თანხმობის შემთხვევაში, გადაიღეთ და ჩაიწერეთ პროცესი.

მე-11 ცხრილში წარმოდგენილია იმ ინფორმაციის/მონაცემების ნიმუში, რომელთა შეგროვება შეიძლება დასჭირდეს მასწავლებელს, რომელსაც სურს გამოიკვლიოს კავშირი მოსწავლეების სკოლისადმი მიკუთვნებულობასა და აკადემიურ მიღწევებს შორის მოსწავლეების მაგალითზე. ცხრილში ასევე მითითებულია ის ინსტრუმენტები, რომლებიც მასწავლებელმა შეიძლება გამოიყენოს თითოეული სახის მონაცემის შესაგროვებლად.

ცხრილი N11. მონაცემთა ტიპების და მათი შეგროვებისთვის საჭირო ინსტრუმენტების ნიმუში

კვლევის ფოკუსი/მთავარი შეკითხვა:	
<p>მოახდენს თუ არა მოსწავლეების სკოლისადმი მიკუთვნებულობის განცდა გავლენას მათ ჩართულობასა და აკადემიურ მიღწევებზე?</p> <p>კვლევის შეკითხვები:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● რა იგულისხმება სკოლისადმი მიკუთვნებულობის განცდაში? ● არსებული გამოცდილებით (როგორც საერთაშორისო, ასევე სხვა სკოლების), მოახდენს თუ არა მოსწავლეების სკოლისადმი მიკუთვნებულობის განცდა გავლენას მათ ჩართულობასა და აკადემიურ მიღწევებზე? ● როგორი დამოკიდებულება აქვთ მოსწავლეებს სკოლის, მასწავლებლების, თანაკლასელების, სასკოლო წესების მიმართ? ● როგორია მოსწავლეთა ჩართულობის ხარისხი ჩემს კლასებში? ● როგორი აკადემიური მიღწევები აქვთ ჩემს მოსწავლეებს? ● შეინიშნება თუ არა კორელაცია მოსწავლეების სკოლისადმი მიკუთვნებულობის განცდას, ჩართულობასა და აკადემიურ მიღწევებს შორის? 	
მონაცემის ტიპი	მონაცემთა შეგროვების ინსტრუმენტი
1. სკოლისადმი მიკუთვნებულობის განცდის ელემენტები	<ul style="list-style-type: none"> ● პროფესიული ლიტერატურა
2. მოსწავლეების სკოლისადმი მიკუთვნებულობის განცდასა და მათ ჩართულობასა და აკადემიურ მიღწევებს შორის კავშირის არსებული გამოცდილება	<ul style="list-style-type: none"> ● პროფესიული ლიტერატურა, კვლევები
3. მოსწავლეების დამოკიდებულება სკოლისადმი (მასწავლებლები, სკოლის წესები, თანაკლასელები, სკოლის შენობა და სხვა).	<ul style="list-style-type: none"> ● მოსწავლეებთან ინტერვიუები ● შშობლების გამოკითხვა ● ინფორმაცია მოსწავლეების დისციპლინური დარღვევების შესახებ ● მოსწავლეებზე დაკვირვება სასკოლო ღონისძიებებისა და დასვენებების დროს.
4. მოსწავლეების ჩართულობა	<ul style="list-style-type: none"> ● მოსწავლეებზე დაკვირვება გაკვეთილის დროს ● მოსწავლეების შეფასებები აქტიურობის თვალსაზრისით საგნების მიხედვით
5. მოსწავლეების მიღწევები	<ul style="list-style-type: none"> ● მოსწავლეების მიმდინარე შეფასებები ● მოსწავლეების შემაჯამებელი შეფასებები საგნების მიხედვით

მონაცემთა ანალიზი

პრაქტიკის კვლევის ერთ-ერთი ყველაზე შრომატევადი ეტაპი უკავშირდება შეგროვებული მონაცემების ანალიზს და შესაბამისი დასკვნების გამოტანას. ამ პროცესში მასწავლებლებს შეუძლიათ გაითვალისწინონ შემდეგი:

- შეაგროვეთ ყველა მონაცემი ადვილად გასაგები და აღსაქმელი ფორმით;
- დაახარისხეთ ინფორმაცია კვლევის ქვე-შეკითხვების (ძირითადი მიმართულებების) მიხედვით;
- რაოდენობრივი ინფორმაციის დამუშავების დროს შეგიძლიათ გამოიყენოთ ისეთი პროგრამები, როგორცაა Excel-ი. საჭიროებისამებრ შექმენით დიაგრამები, ცხრილები და ა.შ. ეს დაგეხმარებათ მრავალრიცხოვანი მონაცემების უკეთ აღქმასა და გაანალიზებაში;
- ყურადღება მიაქციეთ ხშირად განმეორებულ თემებს/საკითხებს;
- გამოკვეთეთ მთავარი საკითხები და ტენდენციები;
- განმეორებით გადახედეთ მონაცემებსა და გამოტანილ დასკვნებს. მონაცემების გამოყენებით დააზუსტეთ თქვენი მიგნებები;
- შეაჯამეთ მთავარი მიგნებები. თითოეული მათგანი დაასაბუთეთ შესაბამისი მონაცემებით.

კვლევის ანგარიშის მომზადება

საკმაოდ ხშირად მასწავლებლები ზედმეტ ტვირთად მიიჩნევენ კვლევის შესახებ წერილობითი ანგარიშის მომზადებას. თუმცა არსებობს ძალიან ბევრი მიზეზი, რომლებიც ღირებულს ხდის მასწავლებლის მიერ ანგარიშის მომზადებაზე დახარჯულ დროს:

- წერილობითი ანგარიშის დროს მასწავლებელი კიდევ ერთხელ აკეთებს რეფლექსიას საკუთარ ნამუშევარზე;
- წერილობითი ანგარიშის მომზადება მასწავლებელს ეხმარება იდეების უკეთესად ორგანიზებასა და გადმოცემაში;
- წერილობითი ანგარიში არის კვლევის ჩატარების დოკუმენტირების საუკეთესო საშუალება (მისი გამოყენება ასევე შეიძლება მასწავლებლის პორტფოლიოსთვის);
- ანგარიში შესაძლებლობას აძლევს მასწავლებლის კოლეგებს ან უფრო ფართო საზოგადოებას მიიღოს სწავლა-სწავლებისა და სხვა სასკოლო საკითხების შესახებ ღირებულ ინფორმაცია.

ქვემოთ მოცემულ ნახაზში წარმოდგენილია პრაქტიკის კვლევის რეკომენდებული სტრუქტურა. როგორც მასშია მითითებული, კვლევის პროცესის, გამოყენებული ინსტრუმენტების, შეგროვებული მონაცემებისა და სხვა მნიშვნელოვანი ინფორმაციის გარდა, ანგარიში უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას მისი შედეგების სამომავლო გამოყენებისა და მნიშვნელობის შესახებ.

ცხრილი 12. პრაქტიკის კვლევის ანგარიშის სტრუქტურა

1. პრობლემის, კვლევის ფოკუსის, შეკითხვებისა და კონტექსტის მიმოხილვა
<ul style="list-style-type: none"> ● რა იყო კვლევის ფოკუსი? შეკითხვები? ● რატომ არის კვლევის ფოკუსი მნიშვნელოვანი? ● რა დამატებითი ინფორმაცია დაეხმარება მკითხველს კვლევის საკითხის კონტექსტის გარკვევაში?
2. გამოყენებული ლიტერატურის მიმოხილვა
<ul style="list-style-type: none"> ● რა პროფესიულ ლიტერატურას გაეცანით კვლევის ჩატარების დროს? ● რა ინფორმაცია მიიღეთ ლიტერატურიდან კვლევის ფოკუსთან დაკავშირებით?
3. განხორციელებული საქმიანობების მიმოხილვა
<ul style="list-style-type: none"> ● რა გააკეთა მასწავლებელმა კვლევის ფარგლებში და რატომ? ● როდის განხორციელდა საქმიანობები? ● ვინ იყო საქმიანობების განხორციელებაში ჩართული?
4. მეთოდები და მონაცემების შეგროვება
<ul style="list-style-type: none"> ● რა სახის მონაცემები შეაგროვეთ? ● რა ინსტრუმენტები გამოიყენეთ მონაცემების შესაგროვებლად?
5. კვლევის შედეგები
<ul style="list-style-type: none"> ● რა აჩვენა მონაცემებმა? ● რა ტენდენციები და მნიშვნელოვანი საკითხები გამოიკვეთა? ● რა დასკვნები გამოიტანეთ? რა იყო თქვენი ძირითადი მიგნებები?
6. რეკომენდაციები და სამომავლო გეგმები
<ul style="list-style-type: none"> ● რა გამოცდილება, ცოდნა და ინფორმაცია მოგვით თქვენ მიერ ჩატარებულმა კვლევამ? ● რატომ არის მიღებული გამოცდილება და ინფორმაცია მნიშვნელოვანი? ● როგორ გამოიყენებთ კვლევის შედეგებს თქვენს შემდგომ საქმიანობაში? ● რა ახალი შეკითხვები და კვლევის საჭიროებები გამოაჩინა თქვენმა კვლევამ? ● თავიდან რომ ატარებდეთ აღნიშნულ კვლევას, რას გააკეთებდით განსხვავებულად?

ერთობლივი შეფასების ჯგუფი

განმავითარებელ შეფასებას უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება სწავლა-სწავლების პროცესში. იგი შესაძლებლობას აძლევს მასწავლებელს მუდმივი მო-

ნიტორინგი გაუწიოს მოსწავლეების სწავლის პროცესს, დროულად შენიშნოს ხარვეზები და საჭირო ცვლილებები შეიტანოს სწავლების პროცესში. უნდა აღინიშნოს, რომ განმავითარებელი შეფასების ინსტრუმენტების შექმნა საკმაოდ დიდ ექსპერტიზას მოითხოვს. შესაბამისად, მასწავლებლებს შეუძლიათ მნიშვნელოვნად გაიუმჯობესონ კვალიფიკაცია განმავითარებელი შეფასების მიმართულებით, თუ პერიოდულად ითანამშრომლობენ ერთობლივი შეფასების ჯგუფებში. ქვემოთ წარმოდგენილ შეკითხვებზე მსჯელობა აუცილებლად შეუწყობს ხელს მასწავლებლების მიერ მოსწავლეთა შეფასების უნარებისა და, ზოგადად, სწავლების გაუმჯობესებას:

- რას ნიშნავს, რა იგულისხმება ეროვნულ სასწავლო გეგმაში წარმოდგენილ სტანდარტებში?
- რა უნდა იცოდნენ და რისი გაკეთება უნდა შეძლონ მოსწავლეებმა სტანდარტით გათვალისწინებული შედეგის დემონსტრირებისთვის?
- როგორ გავიგებთ, გაიაზრეს თუ არა შინაარსობრივი საკითხები მოსწავლეებმა?
- რა კრიტერიუმებს გამოვიყენებთ მოსწავლეების ნამუშევრების შესაფასებლად?
- სწორად ვმსჯელობთ მოსწავლეების ნამუშევრებთან დაკავშირებით? ერთი და იმავე კრიტერიუმებით ვაფასებთ მოსწავლეებს?
- რას გვეუბნება შეფასების შედეგები? რა უნდა შევცვალოთ სწავლებაში მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესების მიზნით?

შეფასების ერთობლივ ჯგუფებში მასწავლებლების მუშაობა მოიცავს სამ ძირითად ეტაპს:

1. შეფასების ინსტრუმენტის ერთობლივი შექმნა
2. შეფასების ინსტრუმენტის გამოყენება
3. მოსწავლეთა ნამუშევრების ერთობლივი განხილვა.

შეფასების ინსტრუმენტების ერთობლივი შექმნა

ერთი და იმავე საგნის მასწავლებლები, უპირველეს ყოვლისა, თანხმდებიან იმ მისაღწევ შედეგებზე, რომლებსაც ისინი გამომავენ განმავითარებელი შეფასების ერთობლივად შემუშავებული ინსტრუმენტის საშუალებით. მაგალითად, მესამე კლასის ქართულის მასწავლებლებლებმა შეიძლება შეაფასონ, რამდენად შეუძლიათ მოსწავლეებს მცირე ზომის სხვადასხვა სახისა და ჟანრის თხრობითი ტექსტების დამოუკიდებლად წაკითხვა და გაგება-გააზრება.

მომდევნო ნაბიჯი არის შეფასების ინსტრუმენტის, ანუ შეფასების დავალების შექმნა. მაგალითად, მესამე კლასის ქართული ენის მასწავლებლებმა შეიძლება შეარჩიონ ტექსტი და შეიმუშაონ მისი შესაბამისი წერიტი დავალება მოსწავლეებისთვის. ბოლოს კი მასწავლებლები ერთობლივად მუშაობენ შეფასების კრიტერიუმებზე. მნიშვნელოვანია, რომ შემუშავდეს რუბრიკა, სადაც წარმოდგენილი იქნება ინდიკატორები სხვადასხვა დონის ნამუშევრებისთვის. მასწავლებლებს ასევე შეუძლიათ წანასწარ შექმნან სანიმუშო ნამუშევარი, რომელიც დააკმაყოფილებს მათ მიერ შემუშავებულ ყველა კრიტერიუმს.

შეფასების ინსტრუმენტის გამოყენება

შეფასების ინსტრუმენტი გადაეცემა შესაბამისი კლასისა და საგნის მასწავლებლებს. ისინი უახლოესი რამდენიმე დღის განმავლობაში აფასებენ მოსწავლეებს. იმ შემთხვევაში, თუ შეფასება მოიცავს ზეპირ და არა წერილობით დავალებას, მასწავლებელმა უნდა უზრუნველყოს ვიდეო გადაღება. წინააღმდეგ შემთხვევაში შეუძლებელი იქნება შეფასების შედეგების ერთობლივი განხილვა. წერილობითი დავალების შემთხვევაში მასწავლებელს შეუძლია ჯგუფში წარადგინოს მოსწავლეთა ნაწერები. თუ კლასი მრავალრიცხოვანია, მასწავლებელს შეუძლია შემთხვევითობის პრინციპით ამოარჩიოს რამდენიმე ნამუშევარი.

მოსწავლეთა ნამუშევრების ერთობლივი განხილვა

მოსწავლეთან შეფასების ადმინისტრირების შემდეგ მასწავლებელთა ჯგუფი კვლავ იკრიბება. მნიშვნელოვანია, რომ ჯგუფის თითოეულმა წევრმა მიიღოს ყველა ნამუშევრის ერთი ასლი, რათა შეძლოს ნამუშევრების სრულფასოვნად შესწავლა და გაანალიზება. ჯგუფმა მსჯელობის დროს უნდა აღწეროს თითოეული ნამუშევარი, შეაფასოს ისინი მისაღწევ შედეგებთან და შესაბამის ინდიკატორებთან მიმართებით, ინტერპრეტირება გაუკეთოს მოსწავლის ნამუშევარს, დაბოლოს, ერთობლივად იმსჯელოს მასწავლებლის მხრიდან განსახორციელებელი ნაბიჯების შესახებ. ქვემოთ წარმოდგენილ ცხრილში მოცემულია შეკითხვები, რომლებიც მასწავლებლებს დაეხმარება მოსწავლეების ნამუშევრების სიღრმისეულად ანალიზში.

ცხრილი N 13. მოსწავლეთა ნამუშევრების შეფასება

<p>აღწერა</p> <ul style="list-style-type: none"> ● რა ცოდნასა და უნარებს ვაფასებთ? ● რა სახის ამროვნების / მსჯელობის მოლოდინი გვაქვს მოსწავლეებისგან (გახსენება, ინტერპრეტირება, შეფასება)? ● აკმაყოფილებს თუ არა ნამუშევარი ჩვენს მოლოდინებს? რატომ? ● რა კომპონენტებში შეასრულა მოსწავლემ (მოსწავლეებმა) ნამუშევარი წარმატებით? ● რა სუსტი მხარეები გამოიკვეთა? ● არის თუ არა რამე ისეთი ნამუშევრებში, რასაც არ ველოდით? ● წინა ნამუშევრებთან შედარებით გაუმჯობესება შეინიშნება თუ გაუარესება? 	<p>შეფასება</p> <ul style="list-style-type: none"> ● რომელი კრიტერიუმების გამოყენებით ვაფასებთ მოსწავლეებს? ● რას გულისხმობს კარგი ნამუშევარი? როგორი ნამუშევარი შეიძლება მივიჩნიოთ დამაკმაყოფილებლად?
<p>ინტერპრეტაცია</p> <ul style="list-style-type: none"> ● რა ინფორმაციას გვაწვდის ეს ნამუშევარი მოსწავლის სწავლისა და მიღწევის თვალსაზრისით? ● რა ტენდენციები შეინიშნება? ● რა შეკითხვებს აჩენს მოსწავლეების ნამუშევრები? ● შეესაბამება ეს შეფასებები მოსწავლეთა მიღწევების სხვა შეფასებებს? ● ხომ არ შეიძლება სხვაგვარად ავხსნათ მოსწავლეთა მიღწევები? 	<p>კავშირი სწავლებასთან</p> <ul style="list-style-type: none"> ● რა ზომებს უნდა მიმართოს მასწავლებელმა მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესების მიზნით? ● რა უნდა გააკეთონ მოსწავლეებმა შედეგების გაუმჯობესების მიზნით? ● როგორ შეძლებენ მშობლები მოსწავლეების დახმარებას?

წყარო: Easton, L. B. (2008). *Powerful Designs for Professional Learning*. National Staff Development Council. Oxford, OH

განხილვის ბოლო ეტაპზე მასწავლებლები რუბრიკის დონეების მიხედვით რამდენიმე ჯგუფად ყოფენ მოსწავლეების ნამუშევრებს, ანუ რუბრიკის თითოეულ დონეს უსაბამებენ შესაბამის ნამუშევრებს. ეს საქმიანობა დაეხმარება მასწავლებლებს კარგად გაიაზრონ თითოეული სტანდარტი და ინდიკატორი და დაუკავშირონ მოსწავლეების კონკრეტულ ნამუშევრებს.

შეფასების დასრულების შემდეგ სასურველია მასწავლებლებმა კიდევ ერთხელ განიხილონ მათ მიერ შექმნილი შეფასების ინსტრუმენტი, ანუ დავალება, რომელიც მოსწავლეებმა შეასრულეს. მათ, უპირველეს ყოვლისა, ყურადღება უნდა მიაქციონ მოსწავლეებისთვის მიცემულ ინსტრუქციებს. ბუნდოვანი და არასწორი ინსტრუქციები უარყოფით გავლენას მოახდენს მოსწავლის ნამუშევრის ხარისხზე, ამიტომ ყურადღებით არის შესასწავლი, რამდენად გამართული იყო მასწავლებლების მიერ შეფასების ინსტრუმენტის ფარგლებში შემუშავებული ინსტრუქცია.

ერთობლივი გაკვეთილი

ერთობლივად გაკვეთილი სათავეს იღებს იაპონიიდან და იგი ითვალისწინებს მასწავლებლების პროფესიულ განვითარებას გაკვეთილების ერთობლივად დაგეგმვის, ჩატარებისა და რეფლექსიის საშუალებით. ერთობლივი გაკვეთილი, ერთობლივი შეფასების მსგავსად, ითვალისწინებს სამ ძირითად ეტაპს:

1. გაკვეთილის დაგეგმვა
2. გაკვეთილის ჩატარება
3. გაკვეთილის რეფლექსია.

გაკვეთილის დაგეგმვა

ერთობლივი გაკვეთილის ჯგუფში შეიძლება გაწევრიანდნენ მასწავლებლები, რომლებიც ასწავლიან ერთსა და იმავე საგანს ერთსა და იმავე საფეხურზე. დაგეგმვის დასაწყისში, თავიანთი ინტერესიდან გამომდინარე, მასწავლებლებმა უნდა შეარჩიონ კლასი, სადაც ერთობლივი გაკვეთილი ჩატარდება, გაკვეთილის თემატიკა, შემდეგ კი კარგად გააანალიზონ ის სტანდარტები და მისაღწევი შედეგები, რომლებსაც მოსწავლეებმა უნდა მიაღწიონ კონკრეტული თემატიკის ან კომპეტენციის ფარგლებში. ამის შემდეგ მასწავლებლები კიდევ უფრო ავიწროვებენ ერთობლივი გაკვეთილის ფოკუსს და თანხმდებიან კონკრეტული გაკვეთილის მიზანსა და მოსალოდნელ შედეგებზე. გაკვეთილის მიზნის ფორმულირების დროს მათ უნდა გაითვალისწინონ არა მხოლოდ წლის ბოლოს მისაღწევი შედეგები, არამედ კონკრეტული სასწავლო თავის მიზნები.

დაგეგმვის მომდევნო ეტაპზე მასწავლებლები გეგმავენ იმ საქმიანობებსა თუ დავალებებს, რომელთა საშუალებითაც შეძლებენ გაკვეთილის მიზნის მიღწევას. საქმიანობების დაგეგმვის პარალელურად მასწავლებლებმა უნდა იმსჯელონ, თუ როგორ ჩაერთვებიან მოსწავლეები საგაკვეთილო პროცესში, როგორ უპასუხებენ მასწავლებლის მიერ დასმულ შეკითხვებს და ა.შ. მოსწავლეების მხრიდან სირთულეების არსებობის ალბათობის შემთხვევაში, მასწავლებლებმა უნდა იფიქრონ მათი პრევენციის ან დროულად აღმოფხვრის გზებზე. იმ შემთხვევაში, თუ მასწავლებლების მიერ გამოვლენილი მოსალოდნელი სირთულეები არ დაექვემდებარება მართვას, მათ შეიძლება შეცვალონ საქმიანობები და/ან უკეთესად მოარგონ მოსწავლეების ინტერესებსა და საჭიროებებს.

გაკვეთილის დაგეგმვის პროცესში მასწავლებლებს დაეხმარება შემდეგი შეკითხვები:

- რომელი საკითხი შევარჩიოთ გაკვეთილის ჩასატარებლად? რატომ ვაჩერებთ არჩევანს ამ საკითხზე?
- ეროვნული სასწავლო გეგმიდან რომელ მისაღწევ შედეგებზე ვიქნებით ფოკუსირებული? შეესაბამება ჩვენ მიერ განსაზღვრული გაკვეთილის მიზანი კლასის წლისა და სემესტრის სასწავლო გეგმას?
- რა წინარე ცოდნა და უნარები მოეთხოვებათ მოსწავლეებს?
- რა უნდა იცოდნენ მოსწავლეებმა გაკვეთილის დასასრულს?
- როგორი საქმიანობებით შევცდებით გაკვეთილის მიზანზე გასვლას? როგორი თანმიმდევრობით?
- რა მეთოდებს გამოვიყენებთ?
- როგორ შევაფასებთ მოსწავლეების მიერ მოსალოდნელი შედეგების მიღწევას?
- რა სირთულეებს შეიძლება შეხვდნენ მოსწავლეები გაკვეთილის მსვლელობის დროს? როგორ ვუპასუხებთ მათ სირთულეებს? და ა.შ.

ერთობლივი გაკვეთილის მთავარი ღირებულება ის არის, რომ იგი აძლევს მასწავლებლებს დაკვირვებისა და რეფლექსიის შესაძლებლობას. ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ ისინი დაგეგმვის ეტაპზევე შეთანხმდნენ, თუ რას დააკვირდებიან გაკვეთილის მსვლელობის დროს, რადგანაც გაკვეთილს მხოლოდ ერთი მასწავლებელი ჩაატარებს, დანარჩენი პედაგოგები შეიძლება შეთანხმდნენ დაკვირვების სხვადასხვა ფოკუსზე. მაგალითად, ერთი მასწავლებელი შეიძლება დააკვირდეს გაკვეთილზე მოსწავლეების ჩართულობის ხარისხს. მეორე მასწავლებელმა შეიძლება ყურადღება მიაქციოს შედარებით დაბალი აკადემიური მოსწრების მქონე მოსწავლეების მუშაობას. ერთ-ერთი მასწავლებლის მიერ კი შესაძლებელია ფოკუსი გაკვეთდეს მასწავლებლის მიერ გაკვეთილის გეგმის შესაბამისად წარმართვაზე და ა.შ. სასურველია, მასწავლებლებმა წინასწარ განსაზღვრონ, თუ როგორი ფორმით შეაგროვებენ ინფორმაციას.

გაკვეთილის ჩატარება

მასწავლებლების მიერ ერთობლივად დაგეგმილ გაკვეთილს ატარებს მათი ერთ-ერთი კოლეგა. დანარჩენები კი ესწრებიან გაკვეთილს და აკვირდებიან წინასწარ შერჩეული ფოკუსით. პედაგოგებმა გაკვეთილზე შეიძლება მოიწვიონ სხვა პირებიც, მაგალითად, ახალბედა მაძიებელი მასწავლებელი, სკოლის დირექტორი, გარე ექსპერტი და ა.შ. ამ შემთხვევაში, სასურველია, მოკლე ინფორმაცია მიაწოდონ მასწავლებლებმა სტუმრებს დაგეგმილი გაკვეთილის შესახებ.

მასწავლებლები გაკვეთილზე ძალიან ყურადღებით უნდა იყვნენ, რადგან გაკვეთილი არის ცოცხალი პროცესი და, მოსწავლეების პასუხებიდან გამომდინარე, იგი შეიძლება მნიშვნელოვნად ასცდეს წინასწარ შემუშავებულ გეგმას. ასეთ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია დეტალების სიზუსტით ჩანიშვნა და მოგვიანებით მათზე ერთობლივი რეფლექსია.

დამკვირვებელმა მასწავლებლებმა თავი უნდა შეიკავონ საგაკვეთილო პროცესში ჩართვისგან (მოსწავლის შეკითხვაზე პასუხის გაცემა, შეცდომის გასწორება და ა.შ.). მათ უნდა დაიკავონ მოსწავლეებისათვის ნაკლებად ხილული ადგილი და მხოლოდ იმ შემთხვევაში იმოძრაონ საკლასო ოთახში, თუ ამის აუცილებელი საჭიროება არსებობს.

გაკვეთილის რეფლექსია

გაკვეთილის დასრულების შემდეგ მასწავლებლები იკრიბებიან და ერთად განიხილავენ გაკვეთილს. პირველ რიგში, თითოეულმა დამკვირვებელმა კოლეგებს უნდა გაუზიაროს საკუთარი დაკვირვების შედეგები. მათი ინფორმაცია უნდა ეფუძნებოდეს ფაქტებს და არა ზოგად შთაბეჭდილებებს. მაგალითად, რამდენ მოსწავლეს გაუჭირდა შეკითხვაზე პასუხის გაცემა? რამდენმა მოსწავლემ გასცა სწორი პასუხი? რამდენი მოსწავლე პასიურობდა გაკვეთილზე? და ა.შ. ასევე, რეფლექსიის ფოკუსი უნდა იყოს მოსწავლე: რა გააკეთეს მათ გაკვეთილზე? რა ისწავლეს? რისი გაკეთება შეძლეს? რისი გაკეთება ვერ შეძლეს?

აღწერიითი ინფორმაციის მოსმენისა და შეჯამების შემდეგ მასწავლებლები იწყებენ ინფორმაციის ინტერპრეტაციასა და შეფასებას:

- გაკვეთილის რომელი ნაწილი იყო ყველაზე ეფექტური?
- გამართლდა თუ არა ჩვენი მოლოდინები?
- განმეორებით რომ ვგეგმავდეთ გაკვეთილს, რას გავაკეთებდით განსხვავებულად?
- რა ვისწავლეთ ამ გამოცდილებიდან? რას გავაკეთებთ მომავალში?

გაკვეთილში მნიშვნელოვანი ხარვეზების აღმოჩენის შემთხვევაში, მასწავლებლებს შეუძლიათ ცვლილებები შეიტანონ მასში და განმეორებით ჩაატარონ. ეს დაეხმარება მათ ბოლომდე დაიკმაყოფილონ პროფესიული ცნობისმოყვარეობა და მაქსიმალური სარგებელი მიიღონ ერთობლივი გაკვეთილის ჩატარებიდან.

გაკვეთილზე ურთიერთდასწრება

გაკვეთილზე ურთიერთდასწრება მასწავლებლებს შესაძლებლობას აძლევს ერთმანეთის პრაქტიკას დააკვირდნენ საკლასო ოთახში და გამოც-

დიდება გაუზიარონ საკუთარი მიდგომებისა და გამოყენებული სტრატეგიების შესახებ. დასწრების დროს მასპინძელი მასწავლებელი შეიძლება თავად უზიარებდეს რაიმე კონკრეტულ სტრატეგიას ან მეთოდს კოლეგებს. შესაძლებელია, იგი ასევე ელოდებოდეს პროფესიულ რჩევებს მენტორი ან უფრო მაღალი კვალიფიკაციის მასწავლებლისგან. ნებისმიერ შემთხვევაში ურთიერთდასწრება არის პროფესიული განვითარების საქმიანობა და მისი ერთადერთი მიზანი მასწავლებლის პრაქტიკის გაუმჯობესებაა.

გაკვეთილზე დასწრების ეფექტურობისთვის მხოლოდ საკლასო ოთახში შესვლა და გაკვეთილის მსვლელობაზე დაკვირვება საკმარისი არ არის. სხვა საქმიანობების მსგავსად, დასწრებაც რამდენიმე ეტაპს ითვალისწინებს:

- გაკვეთილის მიმოხილვა
- გაკვეთილზე დასწრება
- გაკვეთილის რეფლექსია.

გაკვეთილის მიმოხილვა

დასწრებამდე მასპინძელი და სტუმარი მასწავლებელი ერთმანეთს ხვდებიან და საუბრობენ გაკვეთილის შესახებ. უპირველეს ყოვლისა, ისინი თანხმდებიან გაკვეთილის ფოკუსზე: რაზე უნდა გაამახვილოს სტუმარმა მასწავლებელმა ყურადღება დაკვირვების დროს? როგორც მასპინძელი, ასევე სტუმარი მასწავლებლებლის პროფესიული საჭიროებებიდან გამომდინარე, ეს ფოკუსი შეიძლება იყოს სხვადასხვა: დიფერენცირებული სწავლების ელემენტები და ჯგუფური მუშაობა, მაღალი სააზროვნო უნარების გამოყენება, კონსტრუქტივისტული სწავლების ელემენტები, მოსწავლეების ჩართულობისა და დისციპლინის მართვა, წერის სწავლების სტრატეგიები, კითხვის გაგება-გააზრებაზე ორიენტირებული სტრატეგიები და სხვა. ასევე, შესაძლებელია, მასწავლებლები დააკვირდნენ გაკვეთილის ზოგად მიმდინარეობას.

დაკვირვების მიზნიდან გამომდინარე, მასწავლებლები უნდა შეთანხმდნენ, თუ რა სახის ინფორმაციას შეაგროვებენ ისინი გაკვეთილის მსვლელობის დროს. მაგალითად, თუ მასწავლებლის მიზანია დიფერენცირებული სწავლების მეთოდებზე დაკვირვება, იგი შეიძლება დაინტერესდეს შემდეგი საკითხებით:

- რა მიზნები აქვს მასწავლებელს მოსწავლეთა თითოეული ჯგუფისთვის?
- როგორ აჯგუფებს მასწავლებელი მოსწავლეებს? რა ნიშნით?
- განსხვავდება თუ არა სხვადასხვა ჯგუფის მოსწავლეებისთვის მიცემული სასწავლო რესურსი? დავალებები?

- როგორ თანამშრომლობს მასწავლებელი მოსწავლეების სხვადასხვა ჯგუფთან? როგორ ეხმარება მასწავლებელი აკადემიური სირთულის მქონე მოსწავლეებს?
- როგორ არიან გაკვეთილში ჩართული სხვადასხვა შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეები? და სხვა.

ზოგადი დაკვირვების დროს სტუმარმა მასწავლებელმა შეიძლება ყურადღება მიაქციოს ისეთ მთავარ საკითხებს, როგორებიცაა:

- **მოსწავლეების ჩართულობა:** რას აკეთებენ მოსწავლეები გაკვეთილის მსვლელობის დროს? მუშაობენ? ინტერესით ასრულებენ მიცემულ დავალებას? ყველა მოსწავლე თანაბრად აქტიურობს? არიან მოსწავლეები, რომლებიც არ მონაწილეობენ საგაკვეთილო პროცესში? ახერხებს მასწავლებელი სათანადო დროის დათმობას თითოეული მოსწავლისთვის?
- **სწავლება და შეფასება:** კარგად აქვს მასწავლებელს გააზრებული გაკვეთილის მიზანი და მისი კავშირი ეროვნული სასწავლო გეგმით განსაზღვრულ მისაღწევ შედეგებთან? იყენებს მასწავლებელი გაკვეთილის მიზანთან შესაბამის აქტივობებს? ითვალისწინებს მასწავლებელი მოსწავლეების საჭიროებებსა და მზაობას? აფასებს მასწავლებელი მოსწავლეების მიერ სასწავლო მასალის ათვისებას? ხელს უწყობს მასწავლებელი მაღალი სააზროვნო უნარების განვითარებას მოსწავლეებში?
- **კლასის მართვა:** არის კლასში სწავლისთვის ხელსაყრელი გარემო? აქვთ მასწავლებელსა და მოსწავლეებს ქცევის შეთანხმებული წესები? იცავენ ბავშვები ამ წესებს? რას აკეთებს მასწავლებელი ქცევის წესების დარღვევის პრევენციისთვის? როგორ რეაგირებს მასწავლებელი ქცევის წესების დარღვევაზე?
- **უსაფრთხო და წამახალისებელი გარემო:** მასწავლებელი პატივისცემით ეპყრობა მოსწავლეებს? როგორ ეპყრობიან ერთმანეთს მოსწავლეები? როგორი მოლოდინები აქვს მასწავლებელს მოსწავლეების აკადემიური მიღწევებისა და ქცევის მიმართ? განსხვავდება მასწავლებლის დამოკიდებულებები სხვადასხვა მოსწავლის მიმართ? მოსწავლეები თამამად გამოხატავენ საკუთარ მოსაზრებებს?

გარდა ფოკუსის განსაზღვრისა, წინასწარი შეხვედრის დროს მასპინძელმა მასწავლებელმა კოლეგას შეიძლება გააცნოს ინფორმაცია კლასის სპეციფიკის შესახებ: რამდენი მოსწავლეა კლასში? როგორი განაწილებაა კლასში მოსწავლეების აკადემიური შესაძლებლობების თვალსაზრისით? რა წინარე ცოდნა აქვთ მოსწავლეებს გაკვეთილის თემასთან და სასწავლო მიზანთან მიმართებით? მოსწავლეების რა მახასიათებლები გაითვალისწინა მასწავლებელმა გაკვეთილის დაგეგმვის დროს? და ა.შ.

გაკვეთილზე დასწრება

სტუმარი მასწავლებელი წინასწარ შეთანხმებულ დროს ესწრება კოლეგას გაკვეთილზე. იგი მოსწავლეებისთვის ნაკლებად შესამჩნევ ადგილზე უნდა მოთავსდეს საკლასო ოთახში და არ ჩაერთოს გაკვეთილის მსვლელობაში. კლასში მოძრაობა შესაძლებელია იმ შემთხვევაში, თუ ეს აუცილებელია სამიზნე მონაცემების შეგროვებისთვის.

გაკვეთილის რეფლექსია

გაკვეთილის რეფლექსია განსხვავდება იმის მიხედვით, თუ რა მიზნით ჩატარდა იგი – მასწავლებელმა სწავლების პრაქტიკა გაუზიარა კოლეგას თუ მენტორი, ანუ უფრო დიდი გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის მასწავლებელი მოიწვია კონსტრუქციული უკუკავშირისთვის. პირველ შემთხვევაში სასურველია სტუმარმა მასწავლებელმა დაკვირვების ფოკუსის ფარგლებში გაუზიაროს კოლეგას, თუ რა ნახა მის გაკვეთილზე და როგორ შეიძლება გამოიყენოს ეს ინფორმაცია თავის საკლასო ოთახში. ამავე დროს, მას შეუძლია დასვას დამაზუსტებელი შეკითხვები და გაარკვიოს მისთვის ბუნდოვანი საკითხები. შეხვედრაზე მასპინძელ მასწავლებელსაც შეუძლია დამატებითი ინფორმაციის მიწოდება და განმარტებების გაკეთება მის მიერ ჩატარებულ გაკვეთილთან დაკავშირებით. მაგალითად, მასწავლებელმა შეიძლება ისაუბროს, თუ რა ცვლილებები შეიტანა გაკვეთილის წინასწარ შემუშავებულ გეგმაში მსვლელობის დროს წარმოქმნილი ამა თუ იმ გარემოების გამო.

იმ შემთხვევაში, თუ მენტორი ესწრება მასწავლებელს პრაქტიკის შეფასებისთვის, სასურველია მან გაითვალისწინოს შემდეგი რჩევები:

- მენტორის მიერ გაკვეთილისა და მასწავლებლის პრაქტიკის შესახებ მოსაზრების გამოთქმამდე, სასურველია, თავად მასწავლებელმა გააკეთოს რეფლექსია დაკვირვების ფოკუსის გათვალისწინებით. რა იყო გაკვეთილის ძლიერი მხარე? შევძელი თუ არა სასურველი მიზნების მიღწევა? რამ შემიწყო/შემიშალა ხელი? განმეორებით რომ ვატარებდე ამ გაკვეთილს, რას გავაკეთებდი განსხვავებულად?
- მასწავლებლის რეფლექსიის შემდეგ დამკვირვებელ მენტორ მასწავლებელს შეუძლია საკუთარი უკუკავშირი გაუზიაროს კოლეგას დაკვირვების ფოკუსის ფარგლებში. მიღებული პრაქტიკის შესაბამისად, მისი კომენტარი უნდა დაიწყოს პოზიტიური განცხადებით. კერძოდ, მენტორს შეუძლია გამოყოს გაკვეთილზე გამოკვეთილი პოზიტიურ პრაქტიკა. საუბრის მეორე ნაწილში მას შეუძლია ისაუბროს იმ პრაქტიკაზე, რომელიც საჭი-

როებს გაუმჯობესებას. ამ თვალსაზრისით, სასურველია მენტორმა შეარჩიოს ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხი და მასთან დაკავშირებით მიაწოდოს რჩევები კოლეგას.

მასწავლებლების გაკვეთილზე ურთიერთდასწრება საჭიროებს ცვლილებას გაკვეთილების ცხრილში. ამიტომ, სასურველია, სკოლის ადმინისტრაციამ ხელი შეუწყოს მასწავლებლებს და მისცეს ერთმანეთის პრაქტიკის გაზიარებისა და კონსტრუქციული შეფასებით გაუმჯობესების საშუალება.

უკუკავშირი წარმატებული რომ იყოს – სწორად მივიდეს მიმღებამდე, მის მიერ კარგად იყოს მიღებული და ჰქონდეს პოზიტიური გავლენა, აუცილებელია შესაბამისი წესების დაცვა და რამდენიმე წინაპირობის გათვალისწინება.

გთავაზობთ რამდენიმე მნიშვნელოვან წინაპირობას, რომელთა გათვალისწინებაც აუცილებელია ეფექტური უკუკავშირის დასამყარებლად:

- ჯგუფის ყველა წევრს გაცნობიერებული აქვს უკუკავშირის დადებითი ეფექტები;
- ჯგუფის ყველა წევრი მზად არის ახლის შესასწავლად და მაღალი აქვს პასუხისმგებლობის გრძნობა;
- ჯგუფში არის ურთიერთნდობის და ურთიერთმფარველობის ატმოსფერო;
- არის მშვიდი სამუშაო გარემო და საკმარისი დრო;
- შეხვედრის წამყვანი თავად არის როგორც სანიმუშო უკუკავშირის გამცემი, ასევე მიმღები.
- ჯგუფის ყველა წევრი იცნობს „თამაშის წესებს“ და მისდევს მას;
- იმისათვის, რომ სიგნალები უკეთ იყოს გაგებული და გაზიარებული, აუცილებელია უკუკავშირის გამცემი ლაპარაკობდეს უკუკავშირის მიმღების ენაზე, ანუ გასცემდეს ინფორმაციას, რომელიც მიმღების გონებრივ და ემოციურ ჩარჩოებში ჯდება;
- უნდა მოხდეს უკუკავშირის გაცვლა, რათა თავიდან იყოს აცილებული მიმღებისა და გამცემის ცალმხრივი როლები.

გთავაზობთ რამდენიმე რჩევას უკუკავშირის გამცემისთვის:

- **აღწერე და არ შეაფასო** – უკუკავშირის გამცემი მხოლოდ აღწერს მის პირად აღქმებს, გრძნობებსა და დაკვირვებებს, აძლევს რეკომენდაციებს, თუ როგორ შეიძლება, მისი აზრით, პრობლემის მოგვარება. ამასთან, იგი არ საყვედურობს, არ იწყებს მორალიზებას.
- **თავდაპირველად მიაწოდე პოზიტიური უკუკავშირი, შემდეგ კრიტიკა** – ასეთი მიდგომა მიმღებს კეთილად განაწყობს, იზრდება ნდობა და კრიტიკის მიმღებლობა;

- **გაეცი კონკრეტული უკუკავშირი** – უკუკავშირი უნდა იყოს კონკრეტული, ნათლად ფორმულირებული და გასაგები. ამის მისაღწევად საუკეთესო საშუალებაა, როდესაც უკუკავშირის გამცემს მოჰყავს პრაქტიკული მაგალითები საერთო სამუშაო გამოცდილებიდან. ზოგადი და აბსტრაქტული უკუკავშირი არაფრის მომცემია;
- **ილაპარაკე მხოლოდ საკუთარი პოზიციიდან** – უკუკავშირის გაცემისას აუცილებელია, გამოვიყენოთ პირველი პირი, მაგ., „მე ვფიქრობ, რომ...“ და არა „ფიქრობენ...“.
- **დაიცავი კონფიდენციალობა** – ყველაფერი, რაც უკუკავშირის დროს გამოითქმება, უნდა იყოს კონფიდენციალური და არავითარ შემთხვევაში ჯგუფის გარეთ არ უნდა გავიდეს;
- **ურჩიე და არ აიძულო** – არ იყო დირექტიული, შენი ტონი იყოს თანამშრომლობითი;
- **სხვების თვალთ შეხედე პრობლემას** – უკუკავშირის გამცემმა უნდა იფიქროს არა მხოლოდ საკუთარ მოთხოვნებზე, არამედ პირველ რიგში უკუკავშირის მიმღებისაზე. გაწონასწორებული უკუკავშირი ითვალისწინებს ყველა მონაწილის მოთხოვნებს;
- **გაეცი გამოსადეგი უკუკავშირი** – ამრიგად უკუკავშირმა გავლენა უნდა მოახდინოს უკუკავშირის მიმღებზე;
- **მიაწოდე უკუკავშირი რაც შეიძლება მალე** – უკუკავშირი მით უფრო ეფექტიანია, რაც უფრო მყისიერად გაიცემა იგი, მაგრამ გასათვალისწინებელია, რამდენად მზად არის იმ მომენტისთვის მიმღები.

მონაცემთა ანალიზი

ეფექტური სწავლებისა და მოსწავლეთა შედეგების გაუმჯობესებისთვის უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება სწავლა-სწავლებასთან დაკავშირებული სხვადასხვა ინფორმაციის შეგროვებას, ანალიზს და შემდეგ შესაბამისი ქმედებების განხორციელებას. მონაცემთა ანალიზი შეიძლება განხორციელდეს ორ დონეზე: (1) ერთი კლასის/პარალელური კლასების დონეზე; (2) მთელი სკოლის დონეზე. ორივე შემთხვევაში იგი ეხმარება მასწავლებლებს სწავლა-სწავლებისთვის არსებითი საკითხების უკეთ გააზრებასა და საკუთარი პრაქტიკის გაუმჯობესებაში.

მონაცემთა ანალიზი კლასის დონეზე

კლასის დონეზე მონაცემთა ანალიზი გულისხმობს ერთი მასწავლებლის ან პარალელური კლასის მასწავლებლების მიერ ანალოგიური დიაგნოსტი-

კური ან განმავითარებელი შეფასების შედეგების გაანალიზებას კოლეგებთან ერთად. კოლეგებთან შეხვედრამდე ისინი ატარებენ ტესტირებას, აფასებენ ნამუშევრებს და ორგანიზებას უკეთებენ ინფორმაციას ცხრილების ან გრაფების სახით, რათა ადვილი აღსაქმელი იყოს მონაწილეებისთვის.

მონაცემთა ანალიზის შეხვედრაზე მასწავლებლები კოლეგებს აცნობენ დიაგნოსტიკური ან განმავითარებელი შეფასების შედეგებს. მეტი თვალსაჩინოებისთვის მათ შეიძლება შეხვედრაზე თან იქონიონ არა მხოლოდ მონაცემები, არამედ მოსწავლეების ნამუშევრების შედეგები. შეხვედრაზე კოლეგები ერთობლივად ცდილობენ ინფორმაციის ინტერპრეტაციას – ანუ მოსწავლეების ძლიერი და სუსტი მხარეების დადგენას, მათი შედეგების შესაბამისობის დადგენას მისაღწევ შედეგებთან. ისინი მსჯელობენ არა მხოლოდ ზოგად ტენდენციებზე, არამედ ცალკეულ მოსწავლეებზე და მათ წინაშე არსებულ პრობლემებზე.

მას შემდეგ, რაც მასწავლებლები დაადგენენ განსხვავებას მოსწავლეების არსებულ ცოდნასა და სასურველ ცოდნას შორის, ისინი მსჯელობას არსებული ცვლილებების გამოწვევი მიზეზების შესახებ. შემდეგ კი საუბრობენ იმ აუცილებელი ცვლილებების შესახებ, რომლებიც კლასის/კლასების მასწავლებლებმა უნდა განახორციელონ სწავლებაში. ამ მხრივ კოლეგების მოსაზრებებს ძალიან დიდი როლი ენიჭება – მათ საკუთარი გამოცდილების რეფლექსიით შეუძლიათ მასწავლებლებს შესთავაზონ კონკრეტული ეფექტური სტრატეგიები მოცემული სიტუაციისთვის.

ქვემოთ მოცემული შეკითხვები დაეხმარება მონაცემთა ანალიზის შეხვედრის მონაწილეებს მოსწავლეების შესახებ პროფესიული დიალოგის ეფექტურად წარმართვაში:

- რა ინფორმაციას გვაწვდის ეს მონაცემები (ცხრილები, გრაფები, ნამუშევრები)?
- რა მიმართულებით აქვთ მოსწავლეების განსაკუთრებით მაღალი შედეგები? განსაკუთრებით დაბალი შედეგები?
- გამოიკვეთა თუ არა ისეთი საკითხები, რომლებშიც შეცდომა დაუშვა ყველა მოსწავლემ?
- გამოიკვეთა თუ არა მოსწავლეების ჯგუფი, რომელიც განსხვავდება დანარჩენებისგან (ძალიან მაღალი ან ძალიან დაბალი შედეგით)?
- რა გარემოებებს შეიძლება გამოეწვია მოსწავლეების წინაშე არსებული სირთულეები (ტესტის შინაარსი/დონე, არასაკმარისი თვალსაჩინოებები სწავლების დროს, დიფერენცირებული მიდგომების სიმცირე, მოსწავლეების პიროვნული მახასიათებლები და სხვა)?
- რა პრიორიტეტული საკითხები გამოიკვეთა სწავლა-სწავლების თვალსაზრისით?

- როგორ პროგრესს შეიძლება ველოდოთ დროის გარკვეულ მონაკვეთში?
- რომელი სტრატეგიები და მიდგომები იქნება ეფექტური მოსწავლეების შედეგების გასაუმჯობესებლად?
- გვაქვს ეს სტრატეგიები გამოცდილი ჩვენს საკლასო ოთახებში? როგორი შედეგები მივიღეთ? რატომ გვგონია, რომ ისინი ეფექტური იქნება კონკრეტული მოსწავლეების შემთხვევაში?
- გარდა სწავლების სტრატეგიებისა, რა შეიძლება შევცვალოთ საკლასო ოთახში შედეგების გასაუმჯობესებლად?
- ჩვენი ჩარევის შემდეგ, როგორ შეიძლება მივხვდეთ მოსწავლეების პროგრესს?
- რა შეიძლება გავაკეთოთ იმ მოსწავლეებთან, რომლებიც არიან უმცირესობაში და მნიშვნელოვნად ჩამორჩებიან თანატოლებს აკადემური მოსწავრების თვალსაზრისით?

მასწავლებლებს შეუძლიათ გარკვეული პერიოდის შემდეგ განმეორებით ჩაატარონ შეფასება პროგრესის შესაფასებლად და მონაცემები გასაანალიზებლად წარუდგინონ კოლეგებს.

მონაცემთა ანალიზი სკოლის დონეზე

პროფესიული განვითარებისა და მოსწავლეების შედეგების გაუმჯობესების მიზნით მასწავლებლებს ასევე შეუძლიათ მონაწილეობა მიიღონ სკოლის დონეზე მონაცემების ანალიზში. ამ შეხვედრის მიზანია ზოგადად სკოლაში არსებული სიტუაციისა და ტენდენციების შესწავლა, მათი გამომწვევი მიზეზების დადგენა და სკოლის დონეზე განსახორციელებელი ცვლილებების დაგეგმვა. ეს ინფორმაცია ასევე დაეხმარება მასწავლებლებს დაინახონ სკოლის დონეზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების საჭიროებები და გაითვალისწინონ სამომავლო ღონისძიებების დაგეგმვის დროს.

მენტორობა: პასუხისმგებლობის ეტაპობრივი გადაცემის მოდელი

მენტორთან ინდივიდუალური მუშაობა პროფესიული განვითარების ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტური საქმიანობაა. ეს არის დაკვირვებით და კეთებით სწავლის ერთ-ერთი საუკეთესო მეთოდი. ამ პროცესში მენტორს შეუძლია გამოიყენოს ე.წ. პასუხისმგებლობის ეტაპობრივი გადაცემის მოდელი. ეს მოდელი შეიძლება სამ ეტაპად იყოს წარმოდგენილი: **დემონსტრირება** (მენტორი ასწავლის, მასწავლებელი აკვირდება), **ერთობლივი სწავლება**

(მენტორი და მასწავლებელი ერთად ასწავლიან), **დაკვირვება** / გაკვეთილზე დასწრება (მასწავლებელი ასწავლის, მენტორი აკვირდება).

დემონსტრირება: სამოდელიო გაკვეთილი

მოსწავლეების, ისევე როგორც მასწავლებლების სწავლების პროცესში დემონსტრირება ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია. სწავლების ამა თუ იმ სტრატეგიის საკლასო ოთახში ეფექტური განხორციელებისთვის უმეტეს შემთხვევებში მასწავლებლებისთვის საკმარისი არ არის ტრენინგსა თუ სამუშაო შეხვედრაზე თეორიული ინფორმაციის მიღება. ამიტომ სასურველია, მენტორებმა / მწვრთნელებმა თავად აჩვენონ მასწავლებლებს, როგორ მუშაობს ესა თუ ის სტრატეგია პრაქტიკაში. დემონსტრირება განსაკუთრებით ეფექტურია, როდესაც:

- სწავლების სტრატეგია და მეთოდი სიახლეს წარმოადგენს მასწავლებლისთვის;
- მასწავლებელი არ არის დარწმუნებული, როგორ უნდა განახორციელოს ახალი სტრატეგია და მეთოდი სასწავლო პროცესში;
- მასწავლებელი არ არის დარწმუნებული ახალი სტრატეგიის ეფექტურობაში.

სამოდელიო გაკვეთილის ჩატარებამდე მენტორმა სრულფასოვნად უნდა გაიაზროს ის სტრატეგიები, რომელთა დემონსტრირებასაც აპირებს. შემდეგ მან მასწავლებელთან ერთად უნდა განსაზღვროს დემონსტრირების მიზანი: რა უნდა ისწავლოს დემონსტრირების შედეგად მასწავლებელმა? ასევე, მენტორმა და მასწავლებელმა ერთობლივად უნდა განსაზღვრონ დაკვირვების ფოკუსი და შეიმუშაონ დაკვირვების ფორმა მონაცემების შეგროვებისთვის. დაკვირვების ფორმა უნდა შეიცავდეს ე.წ. „მოსალოდნელ ქვევებს“, მენტორისა და მოსწავლეების მოსალოდნელი ქვევებს სამოდელიო გაკვეთილის მსვლელობის დროს. მაგალითად, ლექსიკის შესწავლაზე ორიენტირებული გაკვეთილის დროს მასწავლებელი შეიძლება დააკვირდეს, რამდენად მარტივ და მოსწავლეებისთვის გასაგებ განსაზღვრებებს შესთავაზებს მენტორი მოსწავლეებს. ასევე მასწავლებელი შეიძლება დააკვირდეს, რამდენად შეძლებენ მოსწავლეები მიღებული ინფორმაციის დაკავშირებას მათ წინარე ცოდნასა და გამოცდილებასთან, ასევე რამდენად აქტიურად არიან ჩართული მოსწავლეები გაკვეთილის მსვლელობაში და სხვა.

სამოდელიო გაკვეთილის ჩატარების შემდეგ მენტორმა და მასწავლებელმა უნდა გამართონ ე.წ. რეფლექსიის შეხვედრა. მენტორს შეუძლია დაიწყოს საუბარი გაკვეთილის ეფექტურობის შესახებ: მივალწვი თუ არა ჩემ მიერ წი-

ნასწარ დასახულ მიზნებს? რატომ ფიქრობთ ასე? რა შეიძლება გაკეთებულ იყოს უკეთესად? განხილვის დროს აქცენტი უნდა გაკეთდეს იმ საკითხებზე, რომლებიც დემონსტრირების უმთავრეს მიზანს წარმოადგენდა. ასევე, სასურველია, განხილვის დროს მენტორმა მასწავლებელთან გულახდილად ისაუბროს იმ პრობლემების შესახებ, რომლებიც მოულოდნელად წარმოიქმნა (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). პრობლემების გაანალიზება სწავლის ერთ-ერთი ეფექტური საშუალებაა. ასევე, მასწავლებლები მეტად კომფორტულად გრძნობენ თავს მენტორთან მუშაობის დროს, თუ ხედავენ, რომ მენტორსაც, ისევე როგორც მათ, შეიძლება ჰქონდეს გარკვეული სირთულეები სწავლების პროცესში. შეხვედრის ბოლოს მასწავლებელს შეუძლია დასვას შეკითხვები, მოითხოვოს დამატებითი განმარტებები და საკუთარი შეხედულებები გაუზიაროს მენტორს.

დემონსტრირება არის კომპლექსური პროცესის ნაწილი. ამიტომ მნიშვნელოვანია, სამოდულო გაკვეთილის დასრულების შემდეგ მენტორმა მასწავლებელთან ერთად დაგეგმოს მომდევნო ღონისძიებები. მაგალითად, თუ დემონსტრირების შემდეგ მასწავლებელი მომზადებულია გრძნობს თავს, მან და ლიდერმა შეიძლება დაგეგმონ დაკვირვება / გაკვეთილზე დასწრება. იმ შემთხვევაში, თუ მასწავლებელი თავს იკავებს დამოუკიდებელი სწავლებისგან, მათ შეუძლიათ განახორციელონ ერთობლივი სწავლების აქტივობა. მსგავსი ღონისძიებების გარეშე სამოდულო გაკვეთილის ეფექტი ძალიან მცირე იქნება.

ერთობლივი სწავლება

ერთობლივი სწავლება წარმოადგენს დემონსტრირებასა და დაკვირვებას შორის გარდამავალ ეტაპს. დემონსტრირების შემდეგ მენტორს და მასწავლებელს შეუძლიათ ერთად ჩაატარონ გაკვეთილი ამავე სტრატეგიების გამოყენებით. ამ ეტაპზე მასწავლებელს უკვე გარკვეული წარმოდგენა აქვს მოცემულ სტრატეგიაზე და შეუძლია მენტორთან ერთად მოსინჯოს იგი თავის მოსწავლეებთან. ერთობლივი სწავლება წარმოადგენს ეფექტურ ინსტრუმენტს, რადგან:

- მასწავლებელი გაცილებით კომფორტულად გრძნობს თავს, ვიდრე დაკვირვების დროს;
- მენტორი და მასწავლებელი არიან თანასწორი კოლეგები;
- მენტორს შესაძლებლობა აქვს თავადაც გაიღრმავოს ცოდნა და გამოცდილება მასწავლებლის პრაქტიკაზე დაკვირვებით (მნიშვნელოვანია, რომ მენტორმა სათანადოდ აღიაროს და დააფასოს მასწავლებლის პროფესიონალიზმი მოცემულ საკითხში).

ერთობლივი სწავლების განხორციელება ყოველთვის აუცილებელი არ არის. ზოგიერთი მასწავლებელი დემონსტრირების შემდეგ შესაძლებელია უკვე მზად იყოს დამოუკიდებლად ჩაატაროს გაკვეთილი მენტორის მიერ დემონსტრირებული სტრატეგიების გამოყენებით. ზოგმა კი შეიძლება ამჯობინოს თავდაპირველად მენტორთან ერთად გაკვეთილის ჩატარება. ამდენად, მისი გამოყენება დამოკიდებულია კონკრეტული მასწავლებლის საჭიროებაზე.

გაკვეთილის ერთობლივად ჩატარებამდე მენტორი და მასწავლებელი უნდა შეთანხმდნენ გაკვეთილის მიზანსა და როლების განაწილებაზე – რას გააკეთებს ერთობლივი სწავლების დროს მენტორი და რას გააკეთებს მასწავლებელი. ექსპერტები გამოყოფენ ერთობლივი სწავლების რამდენიმე ფორმას:

- **რიგრიგობით სწავლება:** მენტორი და მასწავლებელი მონაცვლეობით ატარებენ გაკვეთილს;
- **პარალელური სწავლება:** მასწავლებლები მოსწავლეებს ჰყოფენ ორ ჯგუფად და ერთსა და იმავე აქტივობას ატარებენ სხვადასხვა ჯგუფთან პარალელურად;
- **ერთი ასწავლის და მეორე ეხმარება:** მენტორი ან მასწავლებელი წარმართავს ძირითად სასწავლო პროცესს, მეორე კი მოძრაობს საკლასო ოთახში და აკვირდება მოსწავლეებს, საჭიროებისამებრ ინდივიდუალურად მუშაობს მოსწავლეებთან, არიგებს სასწავლო მასალებს და სხვა.

ერთობლივი სწავლების, ისევე როგორც სამოდელო გაკვეთილის შემდეგ, მენტორი და მასწავლებელი უნდა შეხვდნენ ერთმანეთს, რათა განიხილონ ერთობლივი გაკვეთილის ეფექტურობა: გაკვეთილის რომელი ნაწილი წარიმართა წარმატებულად? რა შეიძლება გაკეთებულიყო უკეთესად?

დაკვირვება

ერთობლივი სწავლების შემდეგ მენტორს საშუალება აქვს დამოუკიდებლად მუშაობის დროს დააკვირდეს მასწავლებელს და მისცეს რეკომენდაციები სწავლების გაუმჯობესების შესახებ. მსგავსი უკუკავშირი განსაკუთრებით ღირებულია, რადგან იგი უკავშირდება კონკრეტული მასწავლებლისა და მოსწავლეების საჭიროებებს.

ხშირად დაკვირვებას მასწავლებლები აღიქვამენ არა როგორც პროფესიული მხარდაჭერის, არამედ როგორც შეფასების ღონისძიებას, რომელსაც შესაძლოა გარკვეული ადმინისტრაციული გადაწყვეტილებების მიღება მოჰ-

ყვეს მის მიმართ. შესაბამისად, მიუხედავად დემონსტრირებისა და ერთად ჩატარებული გაკვეთილისა, მასწავლებლებს შეიძლება ნეგატიური დამოკიდებულება ჰქონდეთ დასწრებისა და მენტორის მიმართ. მნიშვნელოვანია, რომ მენტორმა კარგად აუხსნას მასწავლებელს გაკვეთილზე დასწრების მიზნები და დაკვირვებიდან მიღებული ინფორმაცია ერთადერთი მიზნით, მასწავლებლის პრაქტიკის გაუმჯობესებისთვის გამოიყენოს.

დაკვირვებამდე მენტორი და მასწავლებელი უნდა შეხვდნენ ერთმანეთს დაგეგმვის მიზნით. დაგეგმვის ეტაპზე პროფესიული განვითარების ლიდერსა და მასწავლებელს შეუძლიათ შემდეგი საკითხები განიხილონ:

- ზოგადი ინფორმაცია კლასისა და მოსწავლეების შესახებ. მოცემული კლასში საგნის სწავლების სპეციფიკა;
- გაკვეთილის მიზანი და მოსალოდნელი შედეგები;
- მოსალოდნელი სირთულეები: საკითხები, რომლებმაც შეიძლება მოსწავლეების დაბნევა გამოიწვიოს;
- სტრატეგია/სტრატეგიები რომლებიც გამოყენებული იქნება გაკვეთილის მიზნის მისაღწევად; კონკრეტული საქმიანობები;
- შეფასების სტრატეგიები, რომელთა საშუალებითაც მასწავლებელი შეაფასებს, ისწავლეს თუ არა მათ ის, რაც ასწავლეს;
- მასწავლებლის მოლოდინები: რის შესახებ სურს მას უკუკავშირის მიღება მენტორისგან;
- მონაცემები: რა სახის მონაცემებს შეაგროვებს მენტორი იმისთვის, რომ მაქსიმალურად შეძლოს მასწავლებლის მოლოდინების გამართლება.
- დაკვირვების პროცედურები: სად დაჯდება მენტორი? გააკეთებს თუ არა ჩანაწერებს? გაკვეთილის რომელ მონაკვეთს და რა ხანგრძლივობით დაესწრება? და ა.შ.

დაგეგმვის მომდევნო ეტაპია დაკვირვება, რომლის მიზანია იმ მონაცემების შეგროვება, რომლებიც დაეხმარება მენტორს მასწავლებლის სწავლების პრაქტიკის შეფასებასა და მისი გაუმჯობესებისთვის საჭირო რეკომენდაციების მიწოდებაში. მნიშვნელოვანია, რომ დაკვირვების დროს მენტორმა ინფორმაცია ჩაინიშნოს როგორც მასწავლებლის, ასევე მოსწავლეების ქმედებების შესახებ. გარდა ზოგადი ფორმისა, მენტორს შეუძლია შეიმუშაოს დაკვირვების უფრო დეტალური ფორმები. ქვემოთ წარმოდგენილია დაკვირვების ფორმა, რომლის მიზანია გაკვეთილის სხვადასხვა კომპონენტის შეფასება, როგორებიცაა სწავლება, რესურსები, კლასის მართვა, და სხვა). ამ ფორმაში წარმოდგენილია მასწავლებლისა და მოსწავლეების კონკრეტული ქმედებები, რომლებსაც მოელის მენტორი გაკვეთილის მსვლელობის

დროს. ზოგიერთ მათგანში ასევე წარმოდგენილია შკალა, რომლის საშუალებითაც მენტორს შეუძლია შეაფასოს საქმიანობების სიხშირე. დაკვირვების ფორმა მენტორმა შეიძლება შეიმუშაოს დაკვირვების ფოკუსისა და საჭირო ინფორმაციის გათვალისწინებით.

ცხრილი N14. დაკვირვების ფორმის ნიმუში

<p>სწავლება</p> <p>ფაქტები: _____ მოსწავლეთა ჩართულობა _____ განმარტებების მიცემა (მასწავლებელი მოსწავლეებს ეხმარება გაგებაში) _____ მოდელირება / სკაფოლდინგი _____ თავისუფალი დაჯგუფება</p> <p>სტრატეგიები, რომლებიც მასწავლებელმა გამოიყენა: _____</p> <p>კომენტარები: _____</p> <p>კლასის მართვა</p> <p>ფაქტები: _____ მასწავლებელი იყენებს პოზიტიურ განმტკიცებას _____ საუბრობს პოზიტიური ტონით _____ აცნობს მოსწავლეებს მათი ქცევის შესახებ მოლოდინებს _____ აწესებს გაცვეთილზე ქცევის წესებს</p> <p>კომენტარები: _____</p> <p>სასწავლო გარემო</p> <p>ფაქტები: _____ საკლასო ბიბლიოთეკა _____ ადგილი მცირე ჯგუფების მუშაობისთვის (სასწავლო ცენტრები) _____ სასწავლო მასალები _____ მოსწავლეთა მიღწევების სტანდარტები/მოლოდინები</p> <p>კომენტარები: _____</p> <p>კოდები: 0 – საერთოდ არ შეინიშნებოდა; 1 – ხანდახან შეინიშნებოდა; 2 – უმეტესად შეინიშნებოდა; 3 – ყოველთვის შეინიშნებოდა</p>	<p>დაჯგუფების წესი: მთელი კლასი მცირე ზომის ჯგუფები წყვილები ინდივიდუალური სხვა.</p> <p>მასალები: ტექსტები მოსწავლეთა ნაწერები დაფა / დიაგრამები სამუშაო ფურცლები თამაშები სხვა.</p> <p>მასწავლებლის ინტერაქცია ინფორმაციის მიცემა მოდილერება სკაფოლდინგი დისკუსია მოსმენა/ყურება ხმამაღლა კითხვა დავალების შემოწმება (მონიტორინგი) სხვა.</p> <p>მოსწავლის პასუხი კითხვა რიგ-რიგობით კითხვა საუბარი მოსმენა წერა.</p>
---	---

დროის მონაკვეთი	1	2	3	4	5	6
მოსწავლეები ჩართულნი არიან გაკვეთილის მსვლელობაში						
მოსწავლეების 75%-ზე მეტი ჩართულია გაკვეთილის მსვლელობაში						
მოსწავლეების 50-75% ჩართულია გაკვეთილის მსვლელობაში						
მოსწავლეების 50%-ზე ნაკლებია ჩართული გაკვეთილის მსვლელობაში						

Bean, R.M. (2010). *The Reading Specialist: Leadership for Classroom, School, and Community*. New York: Guilford Press

გაკვეთილზე დასწრების შემდეგ და მასწავლებელთან შემაჯამებელი შეხვედრის გამართვამდე მენტორმა დაკვირვების ფოკუსის გათვალისწინებით უნდა გაანალიზოს ის ინფორმაცია, რომელიც მან დასწრების შედეგად მოიპოვა. ნაკლებად ეფექტურია, თუ მენტორი მიზანზე ფოკუსირების გარეშე წარმართავს ანალიზის პროცესს, გარდა განსაკუთრებული შემთხვევისა, რომელიც დაუყოვნებლივ რეაგირებასა და მასწავლებელთან განხილვას საჭიროებს. მაგალითად, შესაძლოა დაკვირვების მიზანი იყოს მასწავლებლის მიერ მათემატიკის ან კითხვის რომელიმე სტრატეგიის გამოყენების შეფასება. თუმცა გაკვეთილის დროს აღმოჩნდა, რომ კლასში მნიშვნელოვანი დისციპლინური დარღვევები იყო და მასწავლებელი ვერ ახერხებდა მათ მართვას. ასეთ დროს მიზანშეწონილი იქნება მენტორმა ამ საკითხზეც გაამახვილოს ყურადღება.

ინფორმაციის ანალიზის დროს, მნიშვნელოვანია მენტორი დაფიქრდეს შემდეგ საკითხებზე:

- გაკვეთილის რომელი ელემენტები იყო განსაკუთრებით ეფექტური?
- რა ხარვეზები შეინიშნებოდა? რა შეიძლება უკეთესად გაეკეთებინა მასწავლებელს?
- რა ძირითადი საკითხები უნდა განვიხილოთ შემაჯამებელი შეხვედრის დროს?
- რა ცვლილებები შეიძლება განახორციელოს მასწავლებელმა იმისთვის, რომ უფრო ეფექტურად წარმართოს სწავლების პროცესი? რა პროფესიული დახმარება შეიძლება გაუწიო მასწავლებელს?
- როგორ დავიწყებ და წარვმართავ შემაჯამებელ შეხვედრას?

სასურველია, მასწავლებელმაც გააანალიზოს ჩატარებული გაკვეთილი, გამოყოს ეფექტური და ნაკლებად ეფექტური ელემენტები და იფიქროს დახმარებაზე, რომელიც სჭირდება იმისთვის, რომ მომავალში გააუმჯობესოს სწავლება.

მენტორისა და მასწავლებლის შეხვედრას რამდენიმე მიზანი აქვს: (ა) მასწავლებელმა შეძლოს საკუთარი პრაქტიკის შეფასება და რეფლექსია, ანუ საკუთარი და მოსწავლეების ქმედებების შეფასება, არსებული და სასურველი ქმედებებისა და მიზეზების განსაზღვრა, რომლებმაც ისინი განაპირობა; (ბ) სამომავლო გეგმების შემუშავება: რა გამოცდილებას იძენს მასწავლებელი ამ ღონისძიების შედეგად, რომელსაც თავის საკლასო ოთახში გამოიყენებს და რა დამატებითი პროფესიული დახმარება სჭირდება მომავალში.

შემაჯამებელი შეხვედრის წარმატებით წარმართვა მენტორისგან მოითხოვს ეფექტური კომუნიკაციის უნარებს. მან უნდა შეძლოს საკუთარი მოსაზრებების ეფექტურად და პოზიტიურად მიწოდება, რაც გულისხმობს მასწავლებლის, როგორც პროფესიონალის, პატივისცემას და ეხმარება მას რეფლექსიის პროცესში: რა მიმართულებით ვიყავი წარმატებული და სად მჭირდება პრაქტიკის შემდგომი გაუმჯობესება. შემაჯამებელი შეხვედრა შემდეგი მსვლელობით შეიძლება წარმართოს:

- ჩატარებული გაკვეთილის ზოგადი მიმოხილვა
- განსხვავდებოდა თუ არა ჩატარებული გაკვეთილი დაგეგმილი გაკვეთილისგან? როგორ? რატომ?
- რა ინფორმაციაზე დაყრდნობით შეიძლება შევაფასოთ, შეძლეს თუ არა მოსწავლეებმა თქვენ მიერ დაგეგმილი შედეგის მიღწევა?
- რას გააკეთებდა მასწავლებელი განსხვავებულად, განმეორებით რომ ატარებდეს გაკვეთილს?
- გაკვეთილის მსვლელობის დროს მასწავლებლები მოულოდნელად იღებენ გარკვეულ გადაწყვეტილებებს. რა გადაწყვეტილებები მიიღო მასწავლებელმა? რატომ?
- რა ისწავლა მასწავლებელმა ამ გაკვეთილიდან? რა გამოცდილებას გამოიყენებს მომავალში?
- რა დამატებითი პროფესიული დახმარება სჭირდება მასწავლებელს იმისთვის, რომ უფრო კარგად ასწავლის?
- როგორ შეუძლია მენტორს მასწავლებლის პროფესიული მხარდაჭერა?

აუცილებელი არ არის, რომ მენტორი მასწავლებელს აუცილებლად საზღვროს და ერთობლივი გაკვეთილების შემდეგ შეხვედეს. შესაძლებელია,

მენტორმა მასწავლებლისგან მიიღოს თხოვნა, დაესწროს გაკვეთილზე და დაეხმაროს მას სუსტი ან ძლიერი მხარეების იდენტიფიცირებაში. ეს კი, თავის მხრივ, შეიძლება გახდეს პასუხისმგებლობის ეტაპობრივად გადაცემის სრულის ციკლის საფუძველი.

კრიტიკული მეგობრების ჯგუფი

კრიტიკული მეგობრების ჯგუფის მიზანია მასწავლებლის წინაშე არსებული პროფესიული დილემის, მოსწავლეების ნამუშევრების, მასწავლებლის მიერ შეთავაზებული სიახლის ან მასწავლებელთა ჯგუფური პროექტის განხილვა. მაგალითად, მასწავლებელმა შეიძლება გადაწყვიტოს კრიტიკული მეგობრების ჯგუფის ფარგლებში კოლეგებს წარუდგინოს სიახლე ბარათების სახით, რომლებიც შეიძლება გამოიყენონ დიფერენცირებული სწავლების დროს. პროფესიულ დიალოგში მასწავლებლები კოლეგებს უზიარებენ სწავლა-სწავლების მნიშვნელოვან საკითხებს და მათგან იღებენ კრიტიკულ შენიშვნებსა და რჩევებს. ეს, თავის მხრივ, მასწავლებელს ეხმარება უკეთესად გაიაზროს ესა თუ ის საკითხი, უფრო წარმატებით მოაგვაროს მის წინაშე მდგარი პრობლემა ან გააუმჯობესოს მის მიერ ინიცირებული სიახლე.

სასკოლო პროექტები

პროექტი არის კონკრეტული მიზნის მისაღწევად განხორციელებული ღონისძიებების ერთობლიობა დროის გარკვეულ მონაკვეთში. მასწავლებლებს შეუძლიათ სასკოლო ცხოვრება, საკუთარი და მოსწავლეების გამოცდილება უფრო საინტერესო გახადონ სხვადასხვა პროექტის განხორციელების საშუალებით. პროექტების მიზანი შეიძლება იყოს ძალიან მრავალფეროვანი. თუმცა არსებითია, რომ ისინი შეესაბამებოდეს განათლების ეროვნულ მიზნებსა და ეროვნულ სასწავლო გეგმას. სასკოლო პროექტები შეიძლება განხორციელდეს ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა წიგნის კვირეული, საგნობრივი კონფერენცია, კვლევა, გარემოს დასუფთავება და სხვა.

სასკოლო პროექტები შეიძლება ორიენტირებული იყოს სამ ძირითადი მიზანზე:

- გარკვეული პროდუქტის შექმნა;
- მოსწავლეების მიერ გარკვეული უნარების დაუფლება და განვითარება;
- მოსწავლეების ინტელექტუალური განვითარება, აქცენტი შემოქმედებით აზროვნებაზე და პრობლემის გადაჭრის უნარის განვითარებაზე.

პროექტის დაგეგმვა და განხორციელება რამდენიმე ეტაპისგან შედგება:

1. პროექტის ინიცირება
2. პროექტის დაგეგმვა
3. პროექტის განხორციელება
4. პროექტის შეჯამება.

პროექტის ინიცირება

პროექტის საწყისი ეტაპია ინიცირება. სკოლის საზოგადოების რომელიმე წევრის/წევრების მიერ ხდება არსებული პრობლემის მოგვარების ან შესაძლებლობების გამოყენების მიზნით პროექტის იდეის კოლეგებისთვის გაზიარება. მაგალითად, მოსწავლეებს შორის არაჯანსაღი დამოკიდებულებისა და გუნდური სულისკვეთების განვითარების მიზნით შესაძლებელია გაჩნდეს სპორტული ღონისძიების „მხიარული სტარტები“ ჩატარების ინიციატივა.

გთავაზობთ მასწავლებლის/ მასწავლებლების მიერ პროექტის ინიცირების დროს პროფესიული განვითარების ჯგუფის მიერ ამ ინიციატივის განხილვის ფორმას:

ვის შემოაქვს პროექტის განხორციელების იდეა?

რა საკითხს/სფეროს შეეხება ეს ინიციატივა?

აქტუალურად მიმაჩნია თუ არა შემოთავაზებული იდეა და რატომ?

რა მიზანს ისახავს ეს ინიციატივა?

რა კითხვებს დაგუსვამდი იდეის ავტორებს?

რამდენად რეალისტურად მესახება ის ამოცანები, რომლებიც შემოთავაზებულია ინიციატორის/ ინიციატორების მიერ? ხელს შეუწყობს თუ არა ეს ნაბიჯები მიზნის მიღწევას?

ინიციატორის/ ინიციატორებისაგან შემოთავაზებულ პროექტის ინიციატივას მე შემდეგი იდეებით გავამდიდრებდი.....

რატომ და როგორ წაადგება ჩემი იდეები პროექტის წარმატებულ განხორციელებას?

იმ შემთხვევაში, თუ ინიციატივის მქონე მასწავლებელს/მასწავლებლებს გამოუჩნდება საკმარისი რაოდენობის მხარდამჭერები, შესაძლებელია პროექტის დაგეგმვის ეტაპზე გადასვლა.

პროექტის დაგეგმვა

პირველადი მხარდაჭერის შემდეგ პროექტის საინიციატივო ჯგუფებს შეუძლია პროექტის დაგეგმვა. ქვემოთ წარმოდგენილია ის საკითხები, რომლებიც საინიციატივო ჯგუფის წარმომადგენლებმა უნდა გაითვალისწინონ დაგეგმვის დროს:

ცხრილი N15. პროექტის დაგეგმვის ელემენტები

<p>პროექტის მიზანი</p> <p>რისთვის ხორციელდება პროექტი? რისი მიღწევა იგეგმება პროექტის საშუალებით?</p>
<p>პროექტის საჭიროება</p> <p>რატომ არის პროექტის განხორციელება საჭირო? რა გარემოებები არსებობს, რომლებიც მიუთითებს პროექტის აქტუალობაზე?</p> <p>პრობლემების ანალიზი:</p> <ul style="list-style-type: none">● რაში ხედავთ პრობლემას?

<ul style="list-style-type: none"> ● რატომ მიგანიათ, რომ თქვენ მიერ ჩამოყალიბებული პრობლემა/ები არის მნიშვნელოვანი? ● რატომ ფიქრობთ, რომ პროექტი ხელს შეუწყობს ამ პრობლემების გადაჭრას?)
<p>საქმიანობები</p> <p>რა უნდა გავაკეთოთ პროექტის მიზნის მისაღწევად?</p>
<p>პასუხისმგებელი პირები და ფუნქციები</p> <p>ვინ იქნება პროექტის ხელმძღვანელი? ვინ იქნება თითოეულ საქმიანობაზე პასუხისმგებელი? რა უნდა გააკეთონ მათ საქმიანობების წარმატებით განხორციელებისთვის?</p>
<p>განრიგი</p> <p>რა თანმიმდევრობით და რა პერიოდში განხორციელდება თითოეული საქმიანობა? რა ხანგრძლივობის იქნება პროექტი?</p>
<p>საჭირო რესურსები</p> <p>რა რესურსები გვჭირდება საქმიანობების განსახორციელებლად? რა რაოდენობით იქნება თითოეული რესურსი საჭირო? საიდან შეიძლება ამ რესურსების მოძიება? ვინ იქნება რესურსების მოძიებაზე პასუხისმგებელი პირი? რა ფინანსურ ხარჯებთან იქნება პროექტი დაკავშირებული?</p>
<p>მოსალოდნელი შედეგები</p> <p>რა სარგებელს მიიღებენ მოსწავლეები და მასწავლებლები აღნიშნულ პროექტში მონაწილეობით? კიდევ ვინ იქნება პროექტის ბენეფიციარი? როგორ მივხვდებით, მოხდა თუ არა სასურველი შედეგების მიღწევა?</p>

პროექტის განხორციელება

მნიშვნელოვანია, რომ განხორციელების ეტაპზე პროექტის ლიდერმა მონიტორინგი გაუწიოს საქმიანობების შესრულებას. გაუთვალისწინებელი გარემოებების შემთხვევაში აუცილებელია დროული რეაგირება და ხელისშემშლელი ფაქტორების აღმოფხვრა ან საჭირო ცვლილებების განხორციელება.

პროექტის შეჯამება

საბოლოო ეტაპი ითვალისწინებს პროექტის შედეგების შეჯამებას და პროექტის შეფასებას, თუმცა მუდმივი მონიტორინგი ხორციელდება პროექტის მიმდინარეობის პროცესშიც:

იმდენად, რამდენადაც ერთი და იგივე პროექტი ხშირად რამდენიმე სფეროს მოიცავს, სამუშაოს შეფასება შეიძლება რამდენიმე პედაგოგს მოუწიოს. ჯერ კიდევ პროექტის დაგეგმვის დროს აუცილებლად გასათვალისწინებელია მონიტორინგის მექანიზმი და პერიოდულობა – როგორ წარმოუდგენიათ

პროექტში მონაწილეებს პროექტის შუალედური და საბოლოო მონიტორინგის ჩატარება. შიდა მონიტორინგის დროს პროექტის განმხორციელებლები აფასებენ, რამდენად წარმატებით მიმდინარეობს პროექტი. შუალედური შიდა მონიტორინგი (თვითშეფასება) მონაწილეებს დაეხმარება დაინახონ მუშაობის პროცესში დაშვებული შეცდომები, გამოასწორონ ისინი, შეძლონ დასახული ამოცანების ადაპტირება, ეს კი ხელს შეუწყობს პროექტის წარმატებით განხორციელებას და სასურველი შედეგის მიღწევას. გარე მონიტორინგის მხრიდან პროექტის შუალედური შეფასებისთვის პროექტში ჩართულმა პირებმა პერიოდულად უნდა მოამზადონ შუალედური წერილობითი თუ ზეპირი ანგარიშები. აგრეთვე გარე მონიტორინგის მიერ მიცემული შენიშვნების, რჩევების, რეკომენდაციების გათვალისწინება ხელს შეუწყობს პროექტის წარმატებულ განხორციელებას. პროექტის საბოლოო შეფასება კი საშუალებას მისცემს პროექტის განმხორციელებლებს დაინახონ საკუთარი როგორც ძლიერი, ასევე სუსტი მხარეები და გაითვალისწინონ შემდგომ პროექტზე მუშაობისას.

გთავაზობთ პროექტის მონიტორინგისა და შეფასების ფორმებს, ასევე ფორმებს, რომლებიც საშუალებას მოგვცემს შევაფასოთ თითოეული მონაწილის წვლილი:

ფორმა 1.

პროექტის მონიტორინგი/ შეფასება	ვის მიერ	როდის	რა კრიტერიუმებით
პირველი შუალედური მონიტორინგი			
მეორე შუალედური მონიტორინგი			
და ა.შ.			
საბოლოო შეფასება			

შენიშვნა: პროექტის შეფასებისა და თვითშეფასების კრიტერიუმები თან უნდა ერთვოდეს პროექტის გეგმას.

ფორმა 2.

ანგარიში კონკრეტული ამოცანის განხორციელებაზე

თარიღი: _____

ჯგუფი: _____

ამოცანის განხორციელების ვადა: _____

შინაარსობრივი სამუშაო

მოვაგვარეთ:

მოცემულ ვადაში ჩვენ შემდეგ სამუშაოს წარმატებით გავართვით თავი:

წავაწყდით დაბრკოლებებს:

მოცემულ დროში ჩვენ შეგვექმნა სიძნელები შემდეგი სამუშაოს შესასრულებლად:

ჩვენ ალბათ გვესაჭიროება...

ამისთვის ჩვენ გადავწყვიტეთ...

ჯგუფში თანამშრომლობა:

პროექტზე მუშაობის დროს ჯგუფში წამოიჭრა შემდეგი პრობლემები:

პრობლემების გადაჭრას შემდეგნაირად შევეცადეთ:

პრობლემა ამით:

მოგვარდა

არ მოგვარდა

საჭიროებები:

ჩვენ გვესაჭიროება:

ფორმა 3.

ჯგუფის მუშაობის მეტაანალიზი

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში ყოველი დებულება შეაფასეთ 4, 3, 2, 1 ქულით. 4 ქულა ნიშნავს – „სრულიად ვეთანხმები“, 3 ქულა – „ვეთანხმები“, 2 ქულა – „ნაკლებად ვეთანხმები“, 1 ქულა – „თითქმის არ ვეთანხმები“.

როდესაც ყველა გამონათქვამს შეაფასებთ, სვეტებში მოცემული ქულები შეაჯამეთ.

1.	მე ინიციატივას სიამოვნებით ავითაცებ	მე სიამოვნებით ვიტაცებ და ვავითარებ ახალ იდეებს	მე სხვებთან ერთად სიამოვნებით ვმუშაობ	ჩემთვის მნიშვნელოვანია საკითხების სიღრმისეული შესწავლა
2.	ჩემთვის მნიშვნელოვანია მიზანს სწრაფად მივაღწიო	ჩემთვის მნიშვნელოვანია ახალი გზების ძიება და ამ გზით სიარული	ჩემთვის მნიშვნელოვანია კარგი „ატმოსფერო“	ჩემთვის მნიშვნელოვანია საფუძვლიანი მუშაობა
3.	პასუხისმგებლობის საკუთარ თავზე აღება მიადვილდება	ჩემთვის ადვილია წინადადებები განვავითარო	მიადვილდება დათმობაზე წასვლა	მიადვილდება ფაქტების ობიექტურად შეფასება
4.	ხანდახან ვმოქმედებ დომინანტურად	სავარაუდოდ, ხანდახან სხვებში შფოთს ვიწვევ	სავარაუდოდ, ხანდახან სხვებზე ვმოქმედებ შემაფერხებლად	სავარაუდოდ, სხვების თვალში ხანდახან სკურპულიზური ვჩანვარ
5.	გაჭიანურებული საქმე არ მიყვარს	რუტინა არ მიყვარს	დისკუსია არ მიყვარს	სისწრაფე არ მიყვარს
6.	ვბრუნავ ჯგუფის წინსვლაზე	ყურადღებას ვაქცევ ჯგუფში მრავალფეროვნებას	ჩემთვის მნიშვნელოვანია განწყობა ჯგუფში	პასუხისმგებლობას არ გავურბივარ.
7.	ჯამი – ქმედებაზე ორიენტაცია	განვითარებაზე ორიენტაცია	ჯგუფზე ორიენტაცია	ანალიტიკოსი

„ქმედებაზე ორიენტირებული“ – სიამოვნებით აიტაცებს ინიციატივას და ამიტომ ხანდახან მოქმედებს დომინანტურად. „ქმედებაზე ორიენტირებული“ ყურადღებას აქცევს ჯგუფის წინსვლას და თავის თავზე იღებს პასუხისმგებლობას. ის შედეგსა და მიზანზეა ორიენტირებული და არ უყვარს საქმის გაჭიანურება.

„განვითარებაზე ორიენტირებული“ სიამოვნებით განავითარებს ახალ იდეებს და მზად არის ახალი გზებით იაროს. მას უადვილდება იდეებისა და წინადადებების განვითარება, ამიტომ ხანდახან სხვებში იწვევს მოუსვენრობასა და შფოტს. რუტინა და ერთფეროვანი, მოსაწყენი საქმე არ უყვარს. ის კრეატიულია და ყურადღებას აქცევს ჯგუფში მრავალფეროვნებას.

„თანამშრომლობაზე/ჯგუფზე ორიენტირებული“ სიამოვნებით მუშაობს სხვებთან ერთად და მზად არიან კომპრომისისთვის. მისთვის მნიშვნელოვანია ჯგუფში კარგი, თანამშრომლობითი ატმოსფერო, რისთვისაც ხშირად მწვავე დებატებსა თუ დისკუსიებს თავს არიდებს. ხანდახან სხვებზე ის შემაფერხებლად მოქმედებს.

„ანალიტიკოსი“ მუშაობს საფუძვლიანად და ორგანიზებულად და სხვებისგანაც ყურადღებით მუშაობას მოელოს, ამიტომ მას არ უყვარს სისწრაფე და გაურკვევლობები. ის საქმეს სკურპულოზურად ეკიდება და ცდილობს მოვლენებისა და საგნების ობიექტურად შეფასებას.

სასურველია ინფორმაცია პროექტის მსვლელობისა და შედეგების შესახებ საინიციატივო ჯგუფის მასწავლებლებმა ასახონ პროექტის შემაჯამებელ ანგარიშში, რომელშიც პასუხი გაეცემა შემდეგ კითხვებს:

- შესაძლებელი იყო თუ არა ყველა საქმიანობის განხორციელება?
- რა სირთულეები / ხელისშემწყობი გარემოებები წარმოიქმნა პროექტის მსვლელობის დროს?
- რა იყო პროექტის შედეგები? შეესაბამება თუ არა რეალური შედეგები პროექტის მიზნებსა და მოლოდინებს?
- განმეორებით რომ ვახორციელებდეთ პროექტს, რას გავაკეთებდით განსხვავებულად?

2.3.3. პროფესიული განვითარების ჯგუფის პროგრესის შეფასება

შეფასების სტრატეგიები

პროფესიული განვითარების ჯგუფი შექმნილია იმისთვის, რომ გაუმჯობესდეს მოსწავლეების, მასწავლებლებისა და მთლიანად სკოლის, როგორც ორგანიზაციის, შედეგები. შესაბამისად, ამ პროცესის შეფასება მხოლოდ იმის საშუალებით, თუ რამდენად კმაყოფილი არიან მასწავლებლები – არაადეკვატური იქნებოდა. მიზანშეწონილია შეფასების ისეთი სტრატეგიების გამოყე-

ნება, რომელთა საშუალებით გაიზომება ცვლილება სწავლების პრაქტიკაში და ამ პროცესის ზეგავლენა მოსწავლეთა სწავლაზე. ამის შემდეგ კი უნდა განალიზდეს შედეგები და დადგინდეს – პროფესიული განვითარების ჯგუფის მუშაობა წარმატებული იყო თუ არა.

პროფესიული განვითარების ჯგუფის მუშაობის შეფასება თავიდანვე სწორად და დროულად უნდა დაიგეგმოს. გაითვალისწინეთ, როგორ შეიძლება განვითარდეს მოვლენები: მასწავლებლები გამოცდილებას დააგროვებენ და დახელოვნდებიან, უფრო ეფექტური გახდება სწავლება; თქვენი ჯგუფიც განვითარდება და გარდაიქმნება გუნდად, რომელიც ერთად მოქმედებს სწავლების გასაუმჯობესებლად; მოსწავლეები უფრო კარგად ისწავლიან, უფრო მცოდნეები და უნარიანები გახდებიან; მოსალოდნელია, რომ სკოლის კულტურაც შეიცვლება. თქვენ უნდა მოამზადოთ ინსტრუმენტები ამ ფაქტორების შესაფასებლად.

პროფესიული განვითარების ჯგუფის წარმატებული მუშაობისთვის გარკვეული წინაპირობებია საჭირო. მაგალითად:

1. მასწავლებელთა თანამშრომლობის უნარი და გუნდური მუშაობის ცოდნა; კერძოდ, იციან თუ არა მათ
 - როგორ ითანამშრომლონ ზრდასრულებთან?
 - რისთვის იყენებენ ისინი პროფესიული განვითარების ჯგუფს?
 - როგორ არის პროფესიული განვითარების ჯგუფი შედგენილი?
 - როგორ უნდა მოიქცენ ჯგუფის შეხვედრაზე?
 - რა უნდა ისწავლონ?
 - როგორ უნდა მოიძიონ საჭირო ინფორმაცია, რესურსები და დახმარება?
2. მასწავლებელთა მოტივირებულობა (დაჟინებული ძალისხმევა); კერძოდ, ისინი
 - ხედავენ თუ არა ჯგუფის საჭიროებას?
 - აფასებენ თანამშრომლობას?
 - დარწმუნებული არიან წარმატებაში?
 - ავლენენ ენთუზიაზმს?
 - მიიჩნევენ, რომ მათი ძალისხმევა დაეხმარება მოსწავლეებს?
3. ხელშემწყობი სასკოლო გარემო, რომელშიც მათ ჯგუფურად მოუწევთ ფუნქციონირება; კერძოდ, რა ზეგავლენას მოახდენს მათზე
 - სასკოლო პოლიტიკა და პროცესები?

- სკოლის კულტურა და ორგანიზაცია?
 - რესურსების ხელმისაწვდომობა?
 - გაკვეთილების მიღმა არსებული მოვალეობებზე დროის ხარჯვა?
4. სტიმულები მასწავლებელთა ძალისხმევის მხარდასაჭერად; კერძოდ, წახალისებს კი სკოლა ჯგუფის მუშაობას
- მასწავლებელთა ჩანაცვლებით?
 - აღიარებით?
 - ხშირი უკუკავშირით?
 - მხარდაჭერითა და მადლიერების გამოხატვით?
 - მოსწავლეთა წარმატებებით?
 - დაჯილდოებით?

თქვენ უნდა განსაზღვროთ, ამ წინაპირობებიდან რომლებია უკვე შესრულებული და რომლები უნდა შექმნათ, რათა ჯგუფმა წარმატებულად იმუშაოს. ამის გასარკვევად უნდა მიიღოთ პასუხი ზემოაღნიშნულ კითხვებზე სკოლის ადმინისტრატორების/ლიდერებისა და მასწავლებლებისგან. შეიძლება, აგრეთვე, გამოიყენოთ კითხვარი ჯგუფის სავარაუდო წევრებისთვის (იხ. დანართი 1.)

მნიშვნელოვანია, აგრეთვე, შეისწავლოთ მასწავლებელთა მოლოდინები: მასწავლებელთა სასწავლო/თანამშრომლობით ჯგუფებში მუშაობის რა გამოცდილება აქვთ? რამდენად ხშირად მიმართავდნენ კოლეგებს დასახმარებლად/რჩევის მისაცემად პედაგოგიურ პრობლემასთან დაკავშირებით? რამდენად მნიშვნელოვანია მათთვის ერთობლივი მუშაობა? რა სარგებელს ელოდებიან მასწავლებლები პროფესიული განვითარების ჯგუფის მუშაობისგან? რა დისკომფორტი შეიძლება შეუქმნათ ჯგუფის მუშაობამ?

ჯგუფის წარმატებული საქმიანობისთვის გამოგადგებათ, აგრეთვე, შემდეგი სტრატეგიები:

ა) განსაზღვრეთ ნიშნულები ჯგუფის წევრებისთვის, რომლებიც მათ დაეხმარება საკუთარი ინდივიდუალური და გუნდური პროგრესის დადგენაში.

მაგალითად, რამდენად ჩაბმული არიან მასწავლებლები კვლევაში, სწავლების ახალი ხერხების გამოყენებაში, პედაგოგიური პრაქტიკის ცვლილებაში და სხვა. ნიშნულებმა მასწავლებლებს კონკრეტული ამოცანები უნდა დაუსახონ და, ასევე, კონკრეტული უკუკავშირის მიაწოდონ (იხ. დანართი – ჯგუფის თვითშეფასების ინსტრუმენტი). ჯგუფისთვის დამატებითი ინფორმაციის წყარო შეიძლება იყოს მოსწავლეთა ნამუშევრები, ტესტები და მოსწავლეთა ჩართულობის მაჩვენებლები; მისაღებია ფოტო და ვიდეო მასალა.

ბ) თუ შესაძლებელია, მოაწყვეთ შუალედური და საბოლოო გარე შეფასება. შემფასებლები შესაძლოა იყვნენ პროფესიონალი კონსულტანტები ან ექსპერტები, ტრენერები ან სხვა, ამ სფეროში გამცდილი და კომპეტენტური ადამიანები. სთხოვეთ მათ, რომ ჩაატარონ სტრუქტურირებული ფოკუს-ჯგუფები მასწავლებელთა შორის, რათა გაირკვეს – ხდება თუ არა ცვლილებები მასწავლებელთა პრაქტიკაში პროფესიული განვითარების ჯგუფის მუშაობის შედეგად და შეაგროვონ მასწავლებელთა რეფლექსია/გამოხმაურება ჯგუფის მუშაობის პროცესზე. გამოიყენეთ ეს ინფორმაცია შემდგომი მუშაობის წარმართვისთვის.

გ) დააგროვეთ ჯგუფის მუშაობის ამსახველი დოკუმენტაცია. მაგალითად, შეინახეთ საგნობრივი კათედრების სხდომის ოქმები და დააკვირდით, რამდენად ხშირად და ხანგრძლივად მსჯელობენ კათედრებზე იმ ცვლილებების შესახებ, რომლებიც ჯგუფის ინიციატივით მიმდინარეობს.

დ) ჩაატარეთ მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფებთან ან კათედრებთან ყოველკვარტალური დებრიფინგის (დებრიფინგი არის პროცესი, რომელიც მიზნად ისახავს ამ პროცესის მონაწილისათვის გასაგები გახადოს საკუთარი შედეგები) ტიპის შეხვედრები. ამ შეხვედრებზე ძირითადად დაეყრდენით საკუთარ მოსაზრებებს ჯგუფის გამოწვევებისა და მიღწევების შესახებ, თუმცა შეგიძლიათ სპეციალური კითხვარიც გამოიყენოთ (იხ. დანართი – დებრიფინგის ინსტრუმენტი). გახსოვდეთ, რომ შეფასების მონაცემები საფუძველია იმისთვის, რომ უზრუნველყოფილი იყოს ჯგუფის მუშაობის უწყვეტი პროგრესი.

ე) შეაფასეთ ჯგუფის განვითარება (გუნდად გარდაქმნა) და თანამშრომლობა. თანამშრომლობის ნორმებისა და ჯგუფის განვითარების შეფასებისთვის შეიძლება მოიძიოთ და გამოიყენოთ შესაფერისი ინსტრუმენტები.

ჯგუფის გუნდად გარდაქმნის შეფასების ინსტრუმენტი

სათანადო ძალისხმევის, გამოცდილების დაგროვების და მუდმივი რეფლექსიის შედეგად პროფესიული განვითარების ჯგუფი განვითარდება და გარდაიქმნება გუნდად. ეს ძლიერ უწყობს ხელს პროფესიული განვითარების ჯგუფის ეფექტიანობის ზრდას. გამოიყენეთ ქვემოთ მოყვანილი ცხრილი ჯგუფის გუნდად გარდაქმნისა და მიმდინარე შეფასებისთვის. შემდეგ თქვენს ჯგუფს შეუძლია გამოიყენოს ცხრილის მომდევნო შეკითხვები, რათა იზიაროს „პატარა“ გამარჯვებები და ორიენტაცია აიღოს გასაუმჯობესებელ მხარეებზე. იქვე იხილეთ აგრეთვე ის საშუალებები, რომლებიც დაეხმარება თქვენს ჯგუფს გადაიქცეს ეფექტურ გუნდად, რომელიც აუმჯობესებს მოსწავლეთა სწავლას სკოლაში.

ცხრილი 16.

რიგითი ჯგუფი	ეფექტური გუნდი
<ul style="list-style-type: none"> ● რეგულარულად ატარებს შეხვედრებს, რომლებიც ხანდახან კონცენტრირებულია მოსწავლეთა სწავლასა და მონაცემებზე, მაგრამ უფრო ხშირად კი – სასკოლო პროცედურებზე. ● აქვს დღის წესრიგი ყოველი შეხვედრისთვის, მაგრამ ჯგუფის წევრები არ ითვალისწინებენ მას ან უგულებელყოფენ რეგლამენტს. ● აქვს ნორმები და წესები, მაგრამ მათი დაცვა არაა გარანტირებული (მაგ., დამრღვევს არავინ ეუბნება რამეს). 	<ul style="list-style-type: none"> ● რეგულარულად ატარებს შეხვედრებს, რომლებიც კონკრეტულად მოსწავლეთა სწავლას ეძღვნება. ● იყენებს ცხად დღის წესრიგს, რათა თვალყური მიადევნოს შეხვედრის მსვლელობას და შეხვედრის ბოლოსთვის შეთანხმდეს აზრიან, გონივრულ აქტივობებზე. ● ყოველ შეხვედრაზე ერთმანეთს შეახსენებენ ნორმებსა და წესებს, ყურადღებას ამახვილებენ მათ ყოველ დარღვევაზე.
<ul style="list-style-type: none"> ● დასახული აქვს მიზნები, მაგრამ ეს მიზნები არაა შეთანხმებული სკოლის მიზნებთან. 	<ul style="list-style-type: none"> ● დასახული აქვს ამბიციური, რეალისტური და გონივრული მიზნები, რომლებიც შეთანხმებულია სკოლის მიზნებთან და მოტივაციას ალუძრავს მოსწავლეებსაც და სკოლის ხელმძღვანელებსაც.
<ul style="list-style-type: none"> ● აანალიზებს შუალედური შეფასების შედეგებს, რომლებიც დამოუკიდებლად ჩაატარებს და შესაძლებელია არც ითვალისწინებს ეროვნულ სასწავლო გეგმას. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ატარებს და აანალიზებს საერთო-სასკოლო შუალედურ შეფასებას, რომელიც შეესაბამება სასწავლო გეგმას.
<ul style="list-style-type: none"> ● ატარებს მონაცემთა ანალიზს, მაგრამ საკითხები ხშირად ზედაპირულია და ძირეულად არ სწვდება მიზეზებს. ● არასაკმარისი ნდობაა ჯგუფის წევრებს შორის და ამიტომ ჯგუფის წევრები სასამოვნო საუბრებში ერთვებიან, რითაც კონფლიქტს თავიდან იცილებენ. ● თუნდაც პატიოსნად მიმდინარეობდეს განხილვა და შეკითხვების დასმა, მასწავლებლები თავდაცვით ან შევიძრის რეჟიმში მუშაობენ, ამიტომ პრობლემებიანი მასწავლებლები ნაკლებად თანამშრომლობენ ჯგუფის სხვა წევრებთან. 	<ul style="list-style-type: none"> ● გუნდურად განიხილავს მონაცემებს და სვამს მწვავე შეკითხვებს, ჩაეძიება მიზეზებს. ● ენდობა ყოველ წევრს, ექვემდებარება ნორმებს და კონცენტრირებულია მოსწავლეებზე, ასე რომ, როდესაც მოსწავლეები ვერ აღწევენ დასახულ მიზნებს, გუნდის წევრები გრძნობენ ერთმანეთის მხარდაჭერას და ეყრდნობიან ერთმანეთის გამოცდილებას.
<ul style="list-style-type: none"> ● ჯგუფის წევრების კავშირები ერთმანეთთან სუსტია. გადაწყვეტილების მიღებისას ისინი მხოლოდ საკუთარ გამოცდილებას ეყრდნობიან. ● შეხვედრები ხანდახან სამოქმედო ინიციატივით სრულდება, მაგრამ ეს შესაძლებელია არც იყოს არსებითი პრობლემების გადაჭრისათვის. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ცდილობს ამოიყოს და გააძლიეროს წარმატებული სწავლება და წევრებიც ცდილობენ გადახედონ საკუთარ პედაგოგიურ პრექტიკას მოსწავლეთა შედეგების შესაბამისად. ● ყოველი შეხვედრა იწყება დაწყებულ აქტივობასთან დაკავშირებული შეკითხვებით და ირკვევა – საჭიროა თუ არა დამატებითი დრო და რესურსები.

<ul style="list-style-type: none"> ● საქმიანობები სრულდება, მაგრამ არც პასუხისმგებელი პირია დადგენილი და არც დროითი საზღვრები, ასე რომ, ვერც ვერავინ გააკონტროლებს ამ აქტივობებს. 	<ul style="list-style-type: none"> ● დაგეგმილი საქმიანობები შეგავლენას ახდენს ძირითადად მასწავლებლების იმ მოქმედებებზე, რომლებიც განაპირობებენ მოსწავლეთა მიღწევებს. ● აქტივობებზე პასუხისმგებელი პირიც დადგენილია და შესრულების დროც, რასაც ყურადღება ექცევა მომდევნო შეხვედრაზე.
<ul style="list-style-type: none"> ● საქმიანობები და მათი მიმდინარეობა იშვიათად ახსენდებათ მომდევნო შეხვედრებზე; იშვიათად თუ ვინმემ იცის – აქტივობამ გააუმჯობესა თუ არა მოსწავლეთა შედეგები. 	<ul style="list-style-type: none"> ● ყოველი შეხვედრა იწყება დაწყებულ აქტივობასთან დაკავშირებული შეკითხვებით და ირკვევა – საჭიროა თუ არა დამატებითი დრო და რესურსები. ● მტკიცებულებების საშუალებით ირკვევა – დაგეგმილის შესაბამისად შესრულდა თუ არა აქტივობა. ● თუკი საქმიანობაარ აღმოჩნდა წარმატებული, მაშინ გუნდურად განიხილება სათანადო მოქმედებები. შესაძლებელია შეტანილ იქნას ცვლილებები, რათა მომდევნო საქმიანობები წარმატებით დასრულდეს.
<ul style="list-style-type: none"> ● იშვიათად ხდება ჯგუფის საქმიანობის რეფლექსია და თვითშეფასება. 	<ul style="list-style-type: none"> ● გუნდურად განიხილება, რამ გაამართლა და რამ – არა. ● ხდება თვითშეფასება გუნდის მუშაობის გაუმჯობესების მიზნით რეფლექსიის შედეგებს ითვალისწინებენ მომავალ შეხვედრებსა და სამუშაოებში.

შეკითხვები ჯგუფის რეფლექსიის წარმართვისთვის

1. ეფექტური გუნდის რომელ მახასიათებლებს ვაკმაყოფილებთ ამჟამად? რა წარმატებები გვაქვს?
2. ეფექტური გუნდის რომელი მახასიათებლებია ყველაზე პრობლემური/გამოწვევის შემცველი? რატომ?
3. ეფექტური გუნდის რომელ მახასიათებლებზე შეგვიძლია დავიწყოთ მუშაობა დღესვე? რა იქნება ჩვენი პირველი ნაბიჯები? ვინ დაგვეხმარება ამ საქმეში?

დებრიფინგის ინსტრუმენტი

ინსტრუქცია

ეს ინსტრუმენტი გამოიყენეთ პროფესიული განვითარების ჯგუფის სამუშაო პროცესის დასრულებული ციკლის ბოლოს, რათა შეაგროვოთ ინფორმაცია

სკოლაში მოქმედი სხვადასხვა ჯგუფისა თუ ინდივიდუალურად მასწავლებლებისგან. ამისათვის შეხვედით ჯგუფებს ან მათ წარმომადგენლებს; აუხსენით, რომ გჭირდებათ გულწრფელი უკუკავშირი საქმიანობის დახვეწისთვის; ჩაიწერეთ მათი პასუხები კომენტარების გარეშე (გარდა დამაზუსტებელი ფრაზებისა). ინფორმაციის შეგროვების ალტერნატიულია გზაა კითხვარის გამრავლება, დარიგება და შევსებული კითხვარების შეგროვება.

კითხვარი

პროფესიული განვითარების ჯგუფის საქმიანობის რომელი ნაწილი იყო, თქვენი აზრით, ყველაზე წარმატებული?

პროფესიული განვითარების ჯგუფის საქმიანობის რომელი ნაწილი იყო, თქვენი აზრით, ყველაზე წარუმატებელი?

პროფესიული განვითარების ჯგუფის საქმიანობის რომელი ნაწილი საჭიროებს გაუმჯობესებას?

თქვენ (თქვენი ჯგუფი) რა მხარდაჭერას საჭიროებთ პროფესიული განვითარების ჯგუფისგან?

რა არის საჭირო, რომ პროფესიული განვითარების ჯგუფი უფრო ფასეული გახდეს მასწავლებლებისთვის?

რა ცვლილებები მოხდა პროფესიული განვითარების ჯგუფის საქმიანობის შედეგად (ინდივიდუალური ცვლილებები, ცვლილებები კლასებში, ცვლილებები მოსწავლეებში, სკოლაში და სხვა)?

რა გსურთ მოხდეს მომავალში პროფესიული განვითარების ჯგუფის საქმიანობის შედეგად?

დამატებით კიდევ რა კომენტარს გააკეთებდით?

დანართი 1. გუნდის წევრის კითხვარი

ინსტრუქცია

პროფესიული განვითარების ჯგუფის ეფექტურობა მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული იმაზე, რამდენადაა გამსჭვალული ჯგუფის ყოველი წევრი გუნდური სულისკვეთებით, რამდენად ეფექტურად თანამშრომლობს ჯგუფის სხვა წევრებთან ერთიანი გუნდური პრინციპების შესაბამისად.

ეს კითხვარი ანონიმურად უნდა შეივსოს, ქულები დაითვალოს და განხილულ იქნას მომდევნო შეხვედრაზე. განხილვა უნდა წარიმართოს იმის მიხედვით, თუ საქმიანობის რომელ ასპექტებში ჩანს თანხმობა ჯგუფის წევრებს შორის (მსგავსი ან იგივე შეფასებები) და რომელ ასპექტებშია მნიშვნელოვანი განსხვავება (აცილებები შეფასებებში). სწორედ ამ უკანასკნელი მიმართულებით უნდა დახვეწოს ჯგუფმა გუნდური მუშაობის ელემენტები და განვითარდეს; სწორედ ამ მიმართულებით უნდა მოიძებნოს გუნდური მუშაობის გაუმჯობესების სტრატეგიები.

კითხვარი

1. ჯგუფური განხილვების დროს მე ჯგუფის წევრებს ვთავაზობ ფაქტებს, მოსაზრებებს, რეკომენდაციებს და შესაფერის ინფორმაციას.								
არასდროს	1	2	3	4	5	6	7	ყოველთვის
2. მე ვამუშავებ ჯგუფის წევრებთან თანამშრომლობის სურვილს და ვიმედოვნებ, რომ ისინიც ასევე მოიქცევიან.								
არასდროს	1	2	3	4	5	6	7	ყოველთვის
3. მე ღია და მიუკერძოებელი ვარ ჩემს მოქმედებებში.								
არასდროს	1	2	3	4	5	6	7	ყოველთვის
4. მე მხარს ვუჭერ ჯგუფის წევრებს მაშინვე, როდესაც ისინი ცდილობენ ინტელექტუალური ან ემოციური კუთხით წარმოაჩინონ თავი.								
არასდროს	1	2	3	4	5	6	7	ყოველთვის
5. მე ვრისკავ, რომ წამოვაცენო ახალი უჩვეულო იდეები და გავამუშავნო ჩემი განცდები მიმდინარე განხილვასთან დაკავშირებით.								
არასდროს	1	2	3	4	5	6	7	ყოველთვის

6. მე ვუმხელ ჯგუფის წევრებს, რომ ვიცნობ და ვაფასებ მათ შესაძლებლობებს, ნიჭს, უნარებსა და რესურსებს.

არასდროს 1 2 3 4 5 6 7 ყოველთვის

7. მე დახმარებას ვთავაზობ ჯგუფის ნებისმიერ წევრს გუნდური შედეგის მიღწევაში.

არასდროს 1 2 3 4 5 6 7 ყოველთვის

8. ჩემთვის მისაღებია ჯგუფის სხვა წევრების გულწრფელობა, გულახდილობა და წავახალისებ მათი ინდივიდუალობის გამომჟღავნებას.

არასდროს 1 2 3 4 5 6 7 ყოველთვის

9. მე ვუმხარებ მასალებს, წიგნებს, ინფორმაციის წყაროებს და სხვა რესურსებს ჯგუფის წევრებს, რათა ხელი შევუწყო სათითაოდ ყველას და მთლიანი გუნდის წარმატებას.

არასდროს 1 2 3 4 5 6 7 ყოველთვის

10. სამი რამ, რითაც შემძლია გუნდის ეფექტიანობა გაგზარდო, არის:

1.

2.

3.

შემაჯამებელი გუნდური რეფლექსია

შეეცადეთ კონსენსუსის გარეშე ერთად, გუნდურად გასცეთ პასუხი ამ შეკითხვებს. კონსენსუსზე უფრო მნიშვნელოვანია, რომ ჯგუფის ყველა წევრმა გამოხატოს საკუთარი თვალსაზრისი.

არსებული მტკიცებულებების საფუძველზე შეგვიძლია თუ არა ვთქვათ, რომ მივალწიეთ მიზანს?

რა გარემოებებმა განაპირობა ეს?

რა გავლენა იქონია ჯგუფის გუნდურმა მუშაობამ შედეგებზე?

რომელმა გუნდურმა მოქმედებებმა შეიტანა ყველაზე მეტი წვლილი შედეგების მიღწევაში?

რომელმა გუნდურმა მოქმედებებმა შეიტანა ყველაზე ნაკლები წვლილი შედეგების მიღწევაში?

რა ავითვისეთ როგორც გუნდმა წელს ისეთი, რამაც გააუმჯობესა სწავლება და სწავლა?
რა წვლილი შეიტანა ჩვენმა ინდივიდუალურმა მოქმედებებმა შედეგის მიღწევაში?
რა ავითვისეთ როგორც გუნდმა წელს ისეთი, რამაც გააუმჯობესა ჩვენი თანამშრომლობა კოლეგებთან?
რა გვსურს გავუზიაროთ სხვა თანამშრომლებს იქიდან, რაც წელს ავითვისეთ?

განიხილეთ პროცესები, ნორმები, საქმიანობები, რომლებიც, თქვენი აზრით, ჯგუფმა უნდა შეაჩეროს, გააგრძელოს ან დაიწყოს და გააკეთეთ მოკლე ჩანაწერი.

ჩვენ, როგორც განვითარებაზე მზრუნველი გუნდი, მომავალში ვაპირებთ:
შევწყვიტოთ:
განვაგრძოთ:
დავიწყოთ:

თავი 3.

სკოლის ბაგაჟე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების კონკრეტული მაგალითები

მაგალითი N1

პედაგოგიური სტატიის დამუშავება, მისი გამოყენებით ინტეგრირებული გაკვეთილისთვის თემების შერჩევა და გაკვეთილის მიზნების ჩამოყალიბება

ქალბატონი მარიამი ქართულის მასწავლებელია. ხუთი წელია, რაც ის სკოლაში მუშაობს. არის სერტიფიცირებული, სქემაში ჩართული და ცდილობს ჰქონდეს წარმატებული პედაგოგიური პრაქტიკა. სამშაბათ დღეს გაკვეთილები დაასრულა, ელექტრონულ ჟურნალში ნიშნები შეიტანა და სამასწავლებლოს საინფორმაციო დაფაზე წაიკითხა:

სამშაბათს, 16 სთ-ზე, ბიბლიოთეკაში ვიკრიბებით და ვიხილავთ ახალ სტატიას „ინტეგრირებული გაკვეთილი“. მსურველებს შეუძლიათ შემოგვიერთდნენ. თან იქონიეთ თქვენი პორტფოლიოები ან საგნობრივი სტანდარტი.

შეხვედრის ინიციატორი საზოგადოებრივი კათედრის წევრი ქალბატონი მათა აღმოჩნდა.

ის მიესალმა კოლეგებს და სტატიის დამუშავებამდე მიმართა შეკრებილ მასწავლებლებს: „სანამ სტატიის დამუშავებას დავიწყებთ, იქნებ ჩამოვთვალოთ, ზოგადად, რა გვინტერესებს ამ თემასთან დაკავშირებით, ანუ რა შეკითხვები გვაქვს. მათემატიკის მასწავლებელმა ბატონმა გიორგიმ, ქართულის მასწავლებელმა თეონამ და დაწყებითის მასწავლებელმა ნანამ დასვეს შემდეგი შეკითხვები:

- რატომ არის მნიშვნელოვანი ინტეგრირებული გაკვეთილები, ინტეგრირებული სწავლება?

- მინდა ვიცოდე ინტეგრირებული გაკვეთილის დაგეგმვის და ჩატარების ეტაპები.
- მაინტერესებს, რა მიდგომები უნდა გამოვიყენო ინტეგრირებული გაკვეთილის თემის შერჩევისთვის.
- როგორ ფასდება მოსწავლე ინტეგრირებულ გაკვეთილზე, ანუ როგორ დგება შეფასების რუბრიკა და როგორ იწერება ქულა?

შეხვედრის ფასილიტატორმა შესთავაზა კოლეგებს წყვილებში წაეკითხათ და განეხილათ მასალა. მოენიშნათ, რაც ვერ გაიგეს ან რაც ბუნდოვანი იყო. კოლეგებს დაურიგა ამობეჭდილი, ოთხ პირობით ნაწილად დაყოფილი სტატია, თითოეული ნაწილის დასამუშავებლად გამოყო 5 წუთი. შეთანხმდნენ:

1. პირველი სამი ნაწილის დამუშავების შემდეგ წყვილები შეაჯერებდნენ მოსაზრებებს.
2. შემდეგ შეასრულებდნენ პრაქტიკულ სამუშაოს.
3. ბოლოს გაეცნობოდნენ ინტეგრირებული გაკვეთილის ერთ ნიმუშს.

პირველი ნაწილის წაკითხვის შემდეგ შეჯერებული მოსაზრებები:

დღეს ძალიან აქტუალურია **ინტეგრირებული გაკვეთილების** თემა. ახალი ეროვნული სასწავლო გეგმის საგნობრივი პროგრამები, საგნობრივ პროგრამებს შორის არსებული თემატური კავშირები და ეროვნული სასწავლო გეგმის გამჭოლი კომპეტენციები საშუალებას აძლევს მასწავლებელს დაგეგმოს და ჩაატაროს საინტერესო, ინტეგრირებული გაკვეთილი...

ადრეულ ასაკში მოსწავლეებს უჭირთ აბსტრაქტული აზროვნება, ანალიზი, განზოგადება და კიდევ უფრო მეტად ცალკეულ დისციპლინებში ნასწავლი კონცეფციების სინთეზი. რაც უფრო დაქუცმაცებულია სამყარო მოსწავლისთვის სხვადასხვა „საგნად“, მით უფრო ურთულდება მოზარდს მისი აღქმა და შესწავლა. ასაკთან ერთად ეს სირთულე იოლად დაიძლევა. ამ სირთულის დაძლევაში ასაკობრივ განვითარებასთან ერთად დიდი მნიშვნელობა ენიჭება კარგად დაგეგმილ და ჩატარებულ ინტეგრირებულ გაკვეთილებს.

განათლების სპეციალისტები ხშირად საუბრობენ ახალი ეროვნული სასწავლო გეგმის ერთი სასწავლო დისციპლინის შიგნით არსებულ ინტეგრაციამე. **მაგალითად, ინტეგრაცია მოხდა მათემატიკის შიგნით:** აღარ ისწავლება ცალ-ცალკე და ერთმანეთისგან მოწყვეტით ალგებრა, გეომეტრია – არაფერი რომ ვთქვათ ახალ მიმართულებებზე: სტატისტიკა და ალბათობა. **საბუნებისმეტყველო საგნები ინტეგრირებულად ისწავლება პირველი ექვსი წლის განმავლობაში.** ეს ნიშნავს, რომ არის საგანი, ბუნებისმეტყველება, რომელიც ას-

წავლის მოსწავლეებს ბუნებრივი გარემოს შესახებ, ამ გარემოს მახასიათებლებს, ამით მეცნიერული აზროვნების წინაპირობებს ქმნის და სხვ.

მეორე ნაწილის წაკითხვის შემდეგ შეჯერებული მოსაზრებები:

ინტეგრირებული გაკვეთილის დაგეგმვის და ჩატარების ეტაპებია:

1. თემის შერჩევა.
2. კოლეგებთან ერთად/ან დამოუკიდებლად გაკვეთილის დაგეგმვა.
3. გაკვეთილის ჩატარებისთვის საჭირო რესურსების მობილიზება და კლასის მომზადება.
4. გაკვეთილის ჩატარება.
5. ჩატარებული გაკვეთილის შედეგების ანალიზი.

მესამე ნაწილის წაკითხვის შემდეგ შეჯერებული მოსაზრებები:

– როგორ შევარჩიოთ თემა ინტეგრირებული გაკვეთილისთვის?

პრაქტიკოსი პედაგოგები აღნიშნავენ, რომ ძნელია ისეთი თემების პოვნა, რომლებიც ერთი და იმავე საკითხის მრავალმხრივ შესწავლას შეუწყობს ხელს, ამიტომ პრაქტიკაში ინტეგრირებული გაკვეთილები ხშირად არ ტარდება. სემინარებზე, კათედრის შეხვედრებზე და კონფერენციებზე კოლეგებთან თანამშრომლობა აიოლებს ისეთი თემების შერჩევას, რომლებზეც ინტეგრირებული გაკვეთილის დაგეგმვა და ჩატარება შეიძლება.

სტატიის სამი ნაწილის დამუშავების და თითოეული ნაწილის შეჯერების შემდეგ პედაგოგები დაჯგუფდნენ და შეასრულეს პრაქტიკული სამუშაო – გადახედეს საგნობრივ სტანდარტებს და შეარჩიეს თემები ინტეგრირებული გაკვეთილისთვის, ჩამოაყალიბეს გაკვეთილის სასწავლო მიზნები:

პირველი ჯგუფის მიერ შესრულებული სამუშაო:

კლასი – მეთერთმეტე

საგნები: ისტორია, ქართული ენა და ლიტერატურა

მიმართულება: ადამიანი და საზოგადოება

ისტ. XI.6. მოსწავლეს შეუძლია სოციალური სტრუქტურების ურთიერთმიმართების კვლევა.

შედეგი თვალსაჩინოა, თუ მოსწავლე:

- გამოთქვამს საკუთარ მოსაზრებას პიროვნების ქონებრივ და სოციალურ მდგომარეობას შორის ურთიერთმიმართების შესახებ;
- აჯგუფებს სხვადასხვა საზოგადოებაში განსხვავებული სოციალური ფენების წარმომადგენლებს და მსჯელობს მათ უფლებებსა და მოვალეობებზე.

მიმართულება: პითხვა

ქართ. XI. 5. მოსწავლეს შეუძლია სხვადასხვა ეპოქის ტექსტების გაანალიზება მათში ასახული ინფორმაციის, თემების, იდეებისა და პრობლემემატიკის თვალსაზრისით.

შედეგი თვალსაჩინოა, თუ მოსწავლე:

- მსჯელობს იმაზე, თუ როგორ განსაზღვრავს კონკრეტული ეპოქა ლიტერატურულ თემებს, იდეებს, პრობლემემატიკას და ინფორმაციის სპეციფიკურობას;
- აანალიზებს კონკრეტული ეპოქის დამახასიათებელ ნიშნებს და მათს გავლენას ლიტერატურულ ნაწარმოებში ასახული პრობლემის გადაჭრის გზებზე.

ინტეგრირებული გაკვეთილის მიზანი – მოსწავლემ შეძლოს მონაწილეობა მიიღოს დისკუსიაში „ადამიანის სოციალური პასუხისმგებლობა, ეპოქა და საზოგადოება“ მ. ჯავახიშვილის „ჯაყოს ხიზნების“ მიხედვით. **არგუმენტირებულად იმსჯელოს**, როგორ განსაზღვრავს კონკრეტული ეპოქა ლიტერატურის თემებს, პრობლემებს, ინფორმაციის სპეციფიკურობას. **გამოთქვას მოსაზრება** „ჯაყოს ხიზნებში“ პერსონაჟების ქონებრივ და სოციალურ მდგომარეობას შორის ურთიერთმიმართების შესახებ; **განიხილოს** სხვადასხვა საზოგადოებაში განსხვავებული სოციალური ფენების წარმომადგენლების უფლებები და მოვალეობები. კრიტიკულად და შემოქმედებითად **მსჯელობის საფუძველზე გამოიტანოს დასკვნა**, რამდენად მნიშვნელოვანია ადამიანის სოციალური პასუხისმგებლობისა და საზოგადოების ურთიერთმიმართება.

მეორე ჯგუფის მიერ შესრულებული სამუშაო

კლასი – მეათე

საგნები: მათემატიკა, სამოქალაქო განათლება

მათ. X.16. მოსწავლეს შეუძლია სტატისტიკური და ალბათური ცნებებისა და პროცედურების გამოყენება ყოველდღიურ ვითარებაში.

შედეგი თვალსაჩინოა, თუ მოსწავლე:

- განიხილავს იმ სტატისტიკურ ვითარებებს, რომელთა გამოცდილება აქვს (მაგალითად, მოსახლეობის აღწერა, არჩევნები, საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვა), იყენებს გამოქვეყნებულ ფაქტებს/მონაცემებს და მსჯელობს მოცემული პრობლემის შესახებ (მაგალითად, ეკოლოგიური საკითხების შესახებ);

მოქ. X.11. მოსწავლეს შეუძლია გაანალიზოს მოქალაქეების როლი ქვეყნის დემოკრატიაში.

შედეგი თვალსაჩინოა, თუ მოსწავლე:

- ეცნობა და მეგობრებთან ერთად განიხილავს სკოლის სამურვეო საბჭოსა და დირექციის გადაწყვეტილებებს სასწავლო პროცესთან დაკავშირებით; აანალიზებს, რამდენად არის გათვალისწინებული მათ სკოლაში საზოგადოებრივი (მაგ.: მოსწავლეთა თვითმმართველობის, პედაგოგების, მშობლების, მეზობელი მოსახლეობის და ა.შ.) ინტერესები და თანაკლასელების ჯგუფთან ერთად წერს წლიური ანგარიშის პროექტს სკოლის განვითარებაში საზოგადოების მონაწილეობის შესახებ.

გაკვეთილის საწავლო მიზანი – მოსწავლემ შეძლოს სტატისტიკურად გა-
ნიხილოს სკოლის სამურვეო საბჭოსა და ღირეცეის გადაწყვეტილებები
სასწავლო პროცესთან დაკავშირებით; **გაანალიზოს**, რამდენად არის გათ-
ვალისწინებული მათ სკოლაში საზოგადოებრივი (მაგ.: *მოსწავლეთა თვითმ-
მართველობის, პედაგოგების, მშობლების, მეზობელი მოსახლეობის და ა.შ.*)
ინტერესები და თანაკლასელების ჯგუფთან ერთად **დაწეროს** წლიური ანგა-
რიში – სკოლის განვითარებაში სკოლის საზოგადოების მონაწილეობის შესა-
ხებ და მონაცემები წარმოადგინოს სვეტოვანი ან წრიული დიაგრამის სახით.

მესამე ჯგუფის მიერ შესრულებული სამუშაო:

კლასი: მეცხრე

საგანი: ქიმია, ბიოლოგია

ქიმ. IX.7. მოსწავლეს შეუძლია გარემოზე დაკვირვება და მოპოვებული მონაცემების ქიმიის
თვალსაზრისით შეფასება.

ბიოლ. IX.9. მოსწავლეს შეუძლია გაანალიზოს გარემო ფაქტორების მნიშვნელობა ადამიანის
ჯანმრთელობისათვის.

გაკვეთილის სასწავლო მიზანი – მოსწავლემ შეძლოს **აღწეროს** ჰაერისა
დაბინძურების გზები, **მოიპოვოს ინფორმაცია** გამონაბოლქვში არსებული
დამაბინძურებლების შესახებ. მოიყვანოს მტკიცებულებები და **იმსჯელოს**
პრობლემების გადაჭრის გზებზე, **ისაუბროს** ეკოლოგიურად სუფთა გარემოს
შენარჩუნების მნიშვნელობაზე ადამიანის ჯანმრთელობისათვის.

მეოთხე ჯგუფის მიერ შესრულებული სამუშაო:

კლასი: მეოთხე

საგანი: ქართული, ბუნება

ბუნ. IV.11. მოსწავლეს შეუძლია გარემოზე ზრუნვის ელემენტარული წესების დაცვა.

შედეგი თვალსაჩინოა, თუ მოსწავლე:

- აგროვებს მონაცემებს განსხვავებული წყაროებიდან (მაგ., *ფოტოები, ილუსტრაციები, უშუალო დაკვირვება*), იკვლევს წარსულსა და აწმყოში ადამიანთა საქმიანობის გავლენას ბუნებრივ გარემოზე. შედეგებს წარმოადგენს;
- იცავს ბუნებაში ცეცხლის მოხმარების წესებს (მაგ., *კოცონისათვის ადგილის სწორად შერჩევა და ჩაქრობა*);
- იცავს ბუნებაში საყოფაცხოვრებო ნარჩენების განთავსების წესს.

ქართ. IV. 11. მოსწავლეს შეუძლია სხვადასხვა სახის მცირე ზომის ტექსტის შეთხზვა.

შედეგი თვალსაჩინოა, თუ მოსწავლე:

- ცხოვრებისეული შთაბეჭდილებების საფუძველზე წერს მცირე ზომის ტექსტს;
- შესაფერისი ლექსიკის გამოყენებით ადგენს მარტივ დარგობრივ ტექსტებს (*კლიმატური პირობების აღწერას, გეოგრაფიული ვარემოს აღწერას, მათემატიკურ ამოცანას*);
- ჩამოწერს შეკითხვებს მწერალთან წარმოსახვითი ინტერვიუსათვის;
- სწერს წერილებს რეალურ და წარმოსახვით ადრესატს (*მეგობარს, ნაწარმოების ავტორს, პერსონაჟს და სხვ.*).

გაკვეთილის სასწავლო მიზანი – მოსწავლემ შეძლოს **მოაგროვოს მონაცემები** განსხვავებული წყაროებიდან (*სახელმძღვანელო, ფოტოები, ილუსტრაციები, სასწავლო ელსკურსიისას უშუალო დაკვირვება*) ნაგვის განთავსების პრობლემებზე და შესაბამისი ლექსიკის გამოყენებით **შეადგინოს მარტივი დარგობრივი ტექსტი** „ნაგავი და ჩვენი გარემო“, კლასის წინაშე მოახდინოს მასალის **პრეზენტაცია**.

პრაქტიკული სამუშაოს შესრულების შემდეგ მასწავლებლები გაეცნენ ინტეგრირებული გაკვეთილის სცენარს.

ინტეგრირებული გაკვეთილის სცენარი

კლასი – მეცხრე

საგნები – ბიოლოგია, ქიმია, ფიზიკა

სტანდარტთან შესაბამისობა:

ბუნ.VIII.13. მოსწავლეს შეუძლია ხსნარების თავისებურებების შესახებ მსჯელობა.

ფიზ.VIII.8. მოსწავლეს შეუძლია აღწეროს ნივთიერების აგრეგატული მდგომარეობები და ერთი აგრეგატული მდგომარეობიდან მეორეში გადასვლა.

ბიოლ.IX. მოსწავლეს შეუძლია იმსჯელოს სხვადასხვა სახის ადაპტაციაზე

გაკვეთილის მიზანი:

მოსწავლემ შეძლოს **იმსჯელოს** ადაპტაციაზე, ზოგიერთი ადრემოყვავილე მცენარის დაბალ ტემპერატურაზე ყვავილობასთან შეგუებულობაზე. **გაანალიზოს** მცენარეულ უჯრედში არსებული ხსნარის შედგენილობა და თვისებები, შეძლოს ეს თვისებები **დაუკავშიროს** აგრეგატული მდგომარეობის ცვლილების თავისებურებებს და ამით **ახსნას** ამ მცენარეების დაბალ ტემპერატურაზე ყვავილობის შეგუებულობა.

წინარე ცოდნა:

მოსწავლემ იცის, რა არის ადაპტაცია, ჩამოთვლის მაგალითებს, იცის ხსნარის განმარტება, შეუძლია ხსნარის კომპონენტების მიხედვით ხსნარების კლასიფიკაცია, შეუძლია ხსნარის დახასიათება კონცენტრაციის მიხედვით. მოსწავლემ იცის და განმარტავს, რა არის აგრეგატული მდგომარეობება. როგორია წყლის და ხსნარის გაყინვის ტემპერატურა.

საქმიანობა N 1

10 წთ.

მასწავლებელი სთხოვს მოსწავლეებს:

– გაიხსენეთ, რა იცით ადაპტაციის შესახებ?

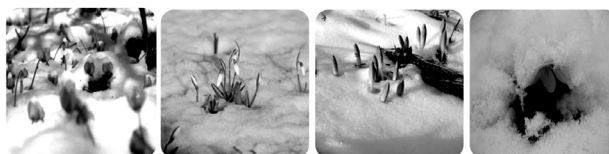
საგარაუდო პასუხები:

- ცოცხალი ორგანიზმები სხვადასხვაგვარ გარემოში არსობობენ და ცვალებად გარემო პირობებსაც წარმატებით ეგუებიან. ორგანიზმები ამას ადაპტაციის საშუალებით ახერხებენ.
- ადაპტაცია არის სახეობის უნარი, განიცადოს ცვლილებები, რომლებიც საშუალებას აძლევს შეეგუოს გარემოს მოთხოვნებს.
- ადაპტაცია ზოგჯერ ძალიან სწრაფად, ერთი თაობის სიცოცხლის განმავლობაში ყალიბდება, ზოგ შემთხვევაში კი მცირე ცვლილების ჩამოყალიბება არაერთი წლის ან თაობათა განმავლობაში გრძელდება.
- ადაპტაციის უნარი დედამიწაზე ორგანიზმების გავრცელებისა და სახეობათა მრავალფეროვნების საფუძველია.
- განასხვავებენ ადაპტაციის სამ ძირითად ფორმას: სტრუქტურული, ქცევითი, ფიზიოლოგიური.
- მოჰყავთ მაგალითები...

საქმიანობა N2 (სლაიდშოუს გამოყენებით)

მასწავლებელი მოსწავლეებს აჩვენებს ვიზუალურ მასალას და სვამს კითხვას:

- ივარაუდეთ, რატომ არ იყინებიან თოვლში სლაიდზე აღბეჭდილი მცენარეები, როგორ შეეგუენ ადრე მოყვავილე მცენარეები თოვლში ყვავილობას?
- მოსწავლეები გამოთქვამენ ვარაუდებს.



საქმიანობა N3. ქიმიის მასწავლებლის საქმიანობა

ქიმიის პედაგოგი ნასწავლი მასალის გახსენების მიზნით მოსწავლეებს სთავაზობს წინასწარ მომზადებულ შესავსებ კოგნიტურ სქემას:

რა არის ხსნარი?	
დაასახელეთ ჰომოგენური და ჰეტეროგენური ხსნარის მაგალითები	
რატომ არის ნივთიერების წყალში გახსნა ფიზიკო-ქიმიური მოვლენა?	

მოსწავლეთა პასუხების გამოყენებით მასწავლებელი ავსებს სქემას.

მასწავლებელი მოსწავლეებს აწვდის ინფორმაციას – სლაიდზე გამოსახული ყველა მცენარე ე.წ ბოლქვიანი მცენარეებია. ისინი მთელი სავეგეტაციო პერიოდის განმავლობაში ფოტოსინთეზის შედეგად წარმოქმნილ სახამებელს შაქრებად და გლიცერინებად გარდაქმნიან და ისე ინახავენ ბოლქვებში არსებულ სამარაგო ქსოვილში. ამ მცენარეების სხვადასხვა ორგანოში არსებული ქსოვილების უჯრედების წვენში სწორედ ამ ნივთიერებების შემცველი ხსნარებია.

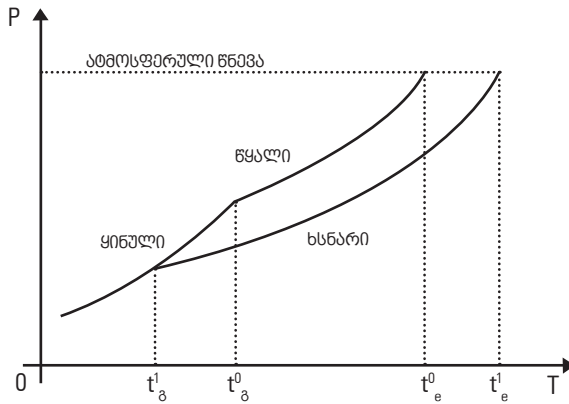
მასწავლებელი მოსწავლეებს აწვდის ინფორმაციას – 1747 წელს მ. ლომონოსოვმა შენიშნა, რომ ხსნარი უფრო დაბალ ტემპერატურაზე იყინება, ვიდრე სუფთა გამხსნელი. ამის შემდეგ ამა თუ იმ ხსნარის დახასიათებას დაემატა კიდევ ერთი მონაცემი „ხსნარი იყინება... ტემპერატურაზე“ მაგრამ, მოგეხსენებათ, ნივთიერების აგრეგატულ მდგომარეობას სწავლობს არა ქიმია, არამედ ფიზიკა.

საქმიანობა N4. რა იწვევს გაყინვის ტემპერატურის დაწევას? (ფიზიკის მასწავლებლის საქმიანობა)

ხსნარების ფიზიკური დახასიათებისას ერთ-ერთი ფიზიკური მახასიათებელი არის გაყინვის ტემპერატურა. ფიზიკის ნაწილი, რომელიც სწავლობს ამ საკითხებს, ცნობილია კრიოსკოპიის სახელწოდებით.

გთავაზობთ წყლის და ხსნარის ტემპერატურაზე დამოკიდებულების გრაფიკს:

გრაფიკი: ხსნარისა და წყლის ტემპერატურაზე დამოკიდებულება



- წყალი იყინება, როდესაც მისი ნაჯერი ორთქლის წნევა შესაბამისი მყარი ფაზის ნაჯერი ორთქლის წნევის ტოლი ხდება.
- ნახაზიდან ჩანს, რომ ყინულის ზედაპირზე ნაჯერი ორთქლის წნევა ხსნარი-სათვის მიიღწევა უფრო დაბალ ტემპერატურაზე, ვიდრე სუფთა წყლისთვის.
- ეს ცვლილება გამოწვეულია გახსნილი ნივთიერების ნაწილაკების რიცხვით და არ არის დამოკიდებული გამხსნელის ბუნებაზე.

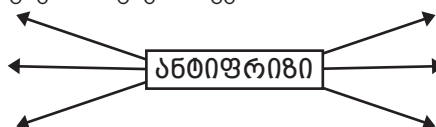
$$\Delta T_{\text{გ}} = K \text{ კრ. } m \text{ K კრ.}$$

- კრიოსკოპიული მუდმივაა, გამოსახავს ისეთი ხსნარის გაყინვის ტემპერატურის დაწევას, რომელიც 1000გ გამხსნელში 1 მოლ გახსნილ ნივთიერებას შეიცავს.
- წყლისათვის $K \text{ კრ.} = 1,862$.
- თუ 1000 გრ წყალში 1 მოლი შაქარი ან გლიცერინია გახსნილი, ხსნარი $-1,86$ გრადუსზე იყინება, ხოლო თუ 2 მოლი, მაშინ ხსნარი $-3,72$ გრადუსზე იყინება.

არსებობს საბუნებისმეტყველო, ინტერდისციპლინარული დარგი „კრიობიოლოგია“, რომელიც იმ ცოცხალ ორგანიზმებს შეისწავლის, რომლებიც ნულს ქვემოთ ტემპერატურაზე არსებობას არიან შეგუებული.

საქმიანობა N5. კავშირი ყოფა-ცხოვრებასთან

მასწავლებელი სთხოვს მოსწავლეებს გაიხსენონ, რა იციან ანტიფრიზის შესახებ და მათი პასუხებით ავსებენ სქემას:



მასწავლებელი მოსწავლეებს აწვდის ინფორმაციას – ავტომობილების რადიატორში, ანტიფრიზის (ხსნარი, რომლის გაყინვის ტემპერატურა წყლის გაყინვის ტემპერატურაზე დაბალია) ჩასხმა ზამთარშიც და ზაფხულშიც არის საჭირო. მე-19 საუკუნეში შექმნილი ძრავები ძირითადად ჰაერის ნაკადით გრილდებოდა. დაახლოებით 1900 წელს შეიქმნა წყლით გაგრილების სისტემა. მეოცე საუკუნის 30-იანი წლებიდან, გაგრილების სისტემის დახვეწის მიზნით, პირველად გამოიყენება წყლის ტუმბოები და თერმოსტატები.

ადრინდელი ანტიფრიზების შემადგენლობა შემდეგნაირი იყო:

1. ნატრიუმის ქლორიდისა და კალციუმის ხსნარები.
2. გლიცერინის, შაქრისა და თაფლის ნარეგები.
3. ეთილ და მეთილ სპირტები.

1930 წლიდან გამოიყენება ეთილენგლიკოლი, ხოლო 1939 წლიდან კი სპეციალური ანტიკოროზიული დანამატებები.

საქმიანობა N6. შეჯამება

ბიოლოგიის მასწავლებელი – აჯამებს ყველა აქტივობას სქემით „მოვლენა-მიზეზი-შედეგი“. სქემა ივსება მოსწავლეთა ჩართულობით და ამით ხდება სხვადასხვა აქტივობით ჩამოყალიბებული კონცეფციების სინთეზი.

მოვლენა	მიზეზი	შედეგი
თოვლში და ნულს ქვემოთ ტემპერატურაზე ადრემოყვავილე მცენარეები არ იყინებიან.	ამ მცენარეების ორგანოების უჯრედებში არის არა სუფთა წყალი, არამედ ხსნარი რომელშიც გახსნილია შაქრები და გლიცერინი.	მცენარის მიერ დასინთეზებული შაქრები და გლიცერინის წყალში გახსნა იწვევს გაყინვის ტემპერატურის დაწევას და ამ გზით ხდება მცენარეთა ადაპტაცია კონკრეტულ გარემო პირობებთან.

საქმიანობა N8. საშინაო დავალება

მასწავლებელი სთხოვს მოსწავლეებს სახლის პირობებში ჩაატარონ მცირე კვლევა. აიღონ 3 ერთჯერადი 0,5 ლ ბოთლები. ერთში ჩაასხან ჩვეულებრივი წყალი, მეორეში ჩაყარონ 5 ჩ/კ შაქარი და დაამატონ წყალი, მესამეში ჩაყარონ 10 ჩ/კ შაქარი და დაამატონ წყალი. დანომრონ ბოთლები, სამივე ბოთლი მოათავსონ საყინულეში და ყოველ 5 წთ-ში აწარმოონ დაკვირვება. მონაცემები ჩაინიშნონ და შედეგების ანალიზზე დაყრდნობით გააკეთონ დასკვნა.

საქმიანობა N9. შეფასება

გაკვეთილის მიზნის შესაბამისად, ამ გაკვეთილის შეფასების კრიტერიუმები იქნება:

1. მოსწავლე **მსჯელობს**, რა არის ადაპტაცია და რა სახის ადაპტაცია არსებობს.
2. მოსწავლე **განიხილავს**, რა ნივთიერებები სინთეზდება ადრემოცვაკვილე მცენარეებში და როგორი ხსნარია მათ ქსოვილებში.
3. მოსწავლე **აანალიზებს**, რა იწვევს გაყინვის ტემპერატურის დაწევას.
4. მოსწავლე შესწავლილ საკითხს აკავშირებს ყოფა-ცხოვრებასთან.

შეფასების რუბრიკა

კრიტერიუმები	1-3	4-5	6-7	8-10
მოსწავლე მსჯელობს, რა არის ადაპტაცია და რა სახის ადაპტაცია არსებობს.	მოსწავლე არასწორად მსჯელობს. რა არის ადაპტაცია და რა სახის ადაპტაცია არსებობს.	მოსწავლე მსჯელობს, რა არის ადაპტაცია და რა სახის ადაპტაცია არსებობს, მაგრამ სჭირდება დახმარება.	მოსწავლე მსჯელობს, რა არის ადაპტაცია და რა სახის ადაპტაცია არსებობს.	მოსწავლე მსჯელობს რა არის ადაპტაცია და რა სახის ადაპტაცია არსებობს და მოჰყავს შესაბამისი მაგალითები.
მოსწავლე აანალიზებს, რა ნივთიერებები სინთეზდება ადრემოცვაკვილე მცენარეებში და როგორი ხსნარია მათ ქსოვილებში.	მოსწავლე არასწორად აანალიზებს რა ნივთიერებები სინთეზდება ადრემოცვაკვილე მცენარეებში და როგორი ხსნარია მათ ქსოვილებში.	მოსწავლე მსჯელობს, რა ნივთიერებები სინთეზდება ადრემოცვაკვილე მცენარეებში და როგორი ხსნარია მათ ქსოვილებში, მაგრამ სჭირდება დახმარება.	მოსწავლე აანალიზებს, რა ნივთიერებები სინთეზდება ადრემოცვაკვილე მცენარეებში და როგორი ხსნარია მათ ქსოვილებში.	მოსწავლე აანალიზებს, რა ნივთიერებები სინთეზდება ადრემოცვაკვილე მცენარეებში და როგორი ხსნარია მათ ქსოვილებში მსჯელობს კრიოსკოპის ასპექტებზე.
მოსწავლემ განალიზა, რამ გამოიწვია გაყინვის ტემპერატურის დაწევა და დაუკავშირა ანტიფრიზებს.	მოსწავლემ ვერ განალიზა რამ გამოიწვია გაყინვის ტემპერატურის დაწევა.	მოსწავლემ ზოგადად იმსჯელა რამ გამოიწვია გაყინვის ტემპერატურის დაწევა.	მოსწავლემ განალიზა, რამ გამოიწვია გაყინვის ტემპერატურის დაწევა.	მოსწავლემ განალიზა, რამ გამოიწვია გაყინვის ტემპერატურის დაწევა, მიყვანა მაგალითები და მასალა დაუკავშირა ანტიფრიზებს.

გაკვეთილის ჩატარების შემდეგ საჭიროა მოხდეს ჩატარებული ინტეგრირებული გაკვეთილის შეფასება შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით:

1. გაეცნენ მოსწავლეები გაკვეთილის სასწავლო მიზანს?
2. გაკვეთილის მიზანში ჩანდა საგანთშორისი ინტეგრაცია?
3. საქმიანობები მიზნის შესაბამისი იყო?
4. მოსწავლეებს მიეცათ საშუალება, ერთი საკითხი სხვადასხვა კუთხით შეესწავლათ და ისე მოეხდინათ ცოდნის სინთეზი?
5. მოსწავლეებს მიეცათ საშუალება საკითხების შეჯამებაში წინარე ცოდნა გამოეყენებინათ?
6. მასწავლებელმა შეფასების კრიტერიუმები მიზნის და სტანდარტის მიხედვით შეადგინა?

წერილობით შეფასებასთან შედარებით უფრო გაიოლებულია გაკვეთილის ინტეგრირებული შეფასების სქემის გამოყენება:

ინტეგრირებული გაკვეთილის შეფასების/თვითშეფასების სქემა

სკოლა: _____

კლასი: _____

საგანი და თემები: _____

გაკვეთილის დაგეგმვაში და ჩატარებაში მონაწილე პედაგოგები: _____

N	კრიტერიუმი	1	2	3	შენიშ.
1.	მოსწავლე გაეცნო გაკვეთილის სასწავლო მიზანს.				
2.	გაკვეთილის მიზანში ჩანდა საგანთშორისი ინტეგრაცია.				
3.	საქმიანობები მიზნის შესაბამისი იყო.				
4.	მოსწავლეებს მიეცათ საშუალება ერთი საკითხი სხვადასხვა კუთხით შეესწავლათ და ისე მოეხდინათ ცოდნის სინთეზი.				
5.	მოსწავლეებს მიეცათ საკითხების შეჯამებაში წინარე ცოდნის გამოყენების საშუალება.				
6.	მასწავლებელმა შეფასების კრიტერიუმები მიზნის და სტანდარტის მიხედვით შეადგინა.				
რეკომენდაცია:					
დასკვნა:					

რიცხვი/თვე/წელი:

პედაგოგის/პედაგოგების ხელისმოწერა:

სტატია ასეთი რჩევით მთავრდებოდა:

საცოველთაოდ აღიარებულია, რომ ინტეგრირებული სწავლება სინთეზური აზროვნების განვითარების საუკეთესო საშუალებაა.

ინტეგრირებული გაკვეთილი **მასწავლებლის პორტფოლიოს** ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნაწილია. მასწავლებელმა პორტფოლიოში უნდა განათავსოს:

1. ინტეგრირებული გაკვეთილის დაგეგმვის სქემა/სცენარი და მოსწავლეთა შეფასების რუბრიკა.
2. გაკვეთილის შეფასების ან თვითშეფასების სქემა.
3. სასურველია გადაღებული გაკვეთილის ვიდეომასალა.
4. დამსწრე პირთა კომენტარები ასეთის არსებობის შემთხვევაში.

მასწავლებელთა ჯგუფებმა გადაწყვიტეს გაეგრძელებინათ მუშაობა:

1. შერჩეული თემის და ჩამოყალიბებული მიზნების შესაბამისად დაწერონ ინტეგრირებული გაკვეთილის სცენარები.
2. ჩაატარონ დაგეგმილი ინტეგრირებული გაკვეთილები.
3. გაკვეთილის ჩატარების შემდეგ იმსჯელონ და გააკეთონ განმავითარებელი კომენტარები.
4. გამოცდილების გაზიარების მიზნით შედგენილი სცენარები გამოაქვეყნონ საკუთარ ბლოგებზე.

მაგალითი N2

მასწავლებლი – სასწავლო რესურსის ავტორი

ქალბატონი ნინო ქრისტესაშვილი სულ ორი წელია, რაც სკოლაში ასწავლის. ის დაინტერესებულია გააუმჯობესოს საკუთარი პედაგოგიური პრაქტიკა და ინტენსიურად თანამშრომლობს კათედრის წევრებთან. ესწრება კათედის დონეზე მიმდინარე შეხვედრებს, სკოლის ბაზაზე პროფესიული განვითარების შეხვედრებსა და ღონისძიებებს.

ნინო მასწავლებელი დაინტერესდა, როგორ ქმნიან მისი სკოლის გამოცდილი კოლეგები სწავლა-სწავლების გაუმჯობესებაზე ორიენტირებულ საგანმანათლებლო რესურსებს. ამ მიზნით დაესწრო რამდენიმე შეხვედრას, რომელშიც მონაწილეობდა სკოლის დირექტორის მოადგილე და ყველა კათედრიდან ერთი წარმომადგენელი.

სამუშაო ჯგუფის პირველ შეხვედრაზე იმსჯელეს:

- ა) ეროვნული სასწავლო გეგმის გამჭოლ კომპეტენციებზე;
- ბ) გადაწყვიტეს სასწავლო რესურსების შექმნა, რომლებიც, ერთი მხრივ, ეროვნული სასწავლო გეგმის საგნობრივი პროგრამის მოთხოვნებს უნდა აკმაყოფილებდეს და, მეორე მხრივ, ხელს უწყობდეს გამჭოლი კომპეტენციის განვითარებას.
- გ) იმსჯელეს, რომ სასურველია სასწავლო რესურსის შექმნის შესახებ თანამედროვე მოთხოვნების გაცნობის და მისი პრაქტიკაში გათვალისწინებით მიზნით ჯგუფის ერთმა წევრმა მასწავლებლის სახლში გაიაროს ტრენინგი „საგანმანათლებლო რესურსების გამოყენება, შექმნა და გაუმჯობესება“.

კოლეგებმა არჩევანი ქალბატონ ნინოზე გააკეთეს და მასწავლებლის სახლში მან გაიარა მიზნობრივი ტრენინგი „საგანმანათლებლო რესურსების გამოყენება, შექმნა და გაუმჯობესება“. ტრენინგის შემდეგ მან სულ სხავგვარად შეხედა ლოგიკურ კავშირს, რომელიც არსებობს გაკვეთილის დაგეგმვის კომპონენტებს შორის, ანუ მან პრაქტიკულად აღმოაჩინა, რა კავშირია სასწავლო მიზანს, სასწავლო საქმიანობას (აქტივობას), რესურსებსა და შეფასების კრიტერიუმებს შორის და ეფექტური გაკვეთილის ჩატარებისთვის რამდენად მნიშვნელოვანია საგანმანათლებლო რესურსების შექმნა, გაუმჯობესება და გამოყენება.

ტრენინგის პროცესში აქტურად იყო ჩართული და გააკეთა მნიშვნელოვანი დასკვნები:

- მასწავლებელი მეთოდურად კარგად დაგეგმილი გაკვეთილით და დამუშავებული სასწავლო მასალით მოსწავლეებს შესასწავლი საკითხების გააზრებაში ეხმარება. მასწავლებელი გაკვეთილის დაგეგმვას ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპონენტით – **შესასწავლი მასალის მეთოდური დამუშავებით იწყებს**. კვლევები ადასტურებს, რომ დაგეგმილი გაკვეთილის თანმიმდევრული და მკაფიო სტრუქტურა განაპირობებს მაქსიმალურად კარგ შედეგს.
- პრაქტიკოსი მასწავლებელი ოსტატურად ახერხებს სხვადასხვა ტიპის უნარებზე აგებული სავარჯიშოების ინტეგრირებას სასწავლო მასალაში, რათა თანაბრად უზრუნველყოს თითოეული მოსწავლის სწავლა. ყოველივე ამის გათვალისწინებით აუცილებელია, რომ მასწავლებელმა დაგეგმოს გაკვეთილი, დაამუშაოს მასალა ისე, რომ ის მოერგოს სხვადასხვა ტიპის მოსწავლეების განსხვავებულ ჯგუფს. **ამისთვის მასწავლებელი მუდმივად უნდა იკვლევდეს თავის სამიზნე აუდიტორიას და პოულობდეს პასუხს კითხვაზე,**

თუ როგორ და რა გზით დააკმაყოფილოს მოსწავლეების ინდივიდუალური მოთხოვნები და განსხვავებული სწავლის სტილი.

- სწავლების სხვადასხვა ეტაპზე მასწავლებელს სჭირდება, რომ გასცდეს სახელმძღვანელოს ჩარჩოებს. რეალურად ბევრი მასწავლებელი ქმნის სასწავლო რესურსს, აქ იგულისხმება არა სახელმძღვანელო, არამედ გარკვეული სახის დამატებითი მასალა, რომელიც შესაძლებელია მასწავლებელს დასჭირდეს სწავლების ამა თუ იმ ეტაპზე. ამის აუცილებლობის ერთ-ერთი მიზეზი გახლავთ ის, რომ საკუთარი რესურსის, მასალის შექმნისას მასწავლებელს, რომელიც ამ მომენტში ავტორიცაა, შეუძლია თავისი მასალის კონტექსტუალიზაცია და, სხვადასხვა მოთხოვნიდან გამომდინარე, კონკრეტულ ჯგუფზე მორგება. რესურსი ემსახურება მის ხელთ არსებული სახელმძღვანელოს მოდიფიცირებას და გამდიდრებას. ეს არ არის იზოლირებული, სასწავლო კურსისგან და სახელმძღვანელოსგან ცალკე მდგომი მასალა.
- ნებისმიერ სახელმძღვანელოსთან მუშაობის შემთხვევაში მასწავლებელს აქვს თავისუფლად მოქმედების უფლება, ანუ მას შეუძლია:
 - დაამატოს დამატებითი სავარჯიშოები უკვე არსებულ საქმიანობებს (აქტივობებს).
 - გამოტოვოს ის საქმიანობები თუ სავარჯიშოები, რომლებიც ვერ აკმაყოფილებს მისი მოსწავლეების საჭიროებებსა თუ მოთხოვნებს.
 - ჩაანაცვლოს სახელმძღვანელოში მოცემული მასალა სხვა დამატებითი თუ ავთენტური მასალით.
 - შეცვალოს საქმიანობების ორგანიზაციული სტრუქტურა, მაგ., წყვილები, ჯგუფები თუ მთელი კლასი.

სამუშაო ჯგუფის მეორე შეხვედრაზე იმსჯელეს:

- ა) „საგანმანათლებლო რესურსების გამოყენება, შექმნა და გაუმჯობესება“ – ტრენინგის მასალებზე;
- ბ) რა მოთხოვნები უნდა გავითვალისწინოთ სასწავლო რესურსების შექმნისას;
- გ) შეიძლება გამჭოლი პრიორიტეტები და აქტუალური თემები, რომლებზედაც უნდა მომზადდეს რესურსები.

მეორე შეხვედრისთვის კოლეგების თხოვნით მან მოამზადა ორი უმნიშვნელოვანესი საკითხი, რომლებიც სასწავლო რესურსების შექმნას უკავშირდებოდა, გააკეთა მცირე მიმოხილვა და კოლეგებს დაურიგა მასალები ტრენინგის სახელმძღვანელოდან.

ქალბატონმა ნინომ ამ შეხვედრისთვის შეარჩია ორი მასალა:

1. რა მთხოვნებს უნდა აკმაყოფილებდეს მასწავლებლის მიერ შექმნილი სასწავლო რესურსი?
2. რა მიდგომებია საჭირო იმისათვის, რომ მასწავლებლის მიერ შექმნილი რესურსი იყოს ეფექტური?

პირველი მასალა

რა მთხოვნებს უნდა აკმაყოფილებდეს მასწავლებლის მიერ შექმნილი სასწავლო რესურსი?

მასწავლებლის მიერ საგანმანათლებლო რესურსის დამუშავების ან შექმნისას, აუცილებელია მხედველობაში მივიღოთ, თუ რა ემოციურ განწყობას უქმნის ესა თუ ის რესურსი მოსწავლეს, ანუ უნდა გავითვალისწინოთ, რომ რესურსმა მოსწავლე განაწყოს პოზიტიურად. ეს კი იმ შემთხვევაში იქნება შესაძლებელი, თუ რესურსის გამოყენება საშუალებას მისცემს მოსწავლეს კომფორტულად იგრძნოს თავი და ჰქონდეს რწმენა, რომ იგი შეძლებს სწავლას.

ამის მისაღწევად აუცილებელია სასწავლო რესურსი აკმაყოფილებდეს შემდეგ მოთხოვნებს:

1. რესურსმა მოსწავლეზე არ უნდა იქონიოს ზეწოლა, არ უნდა დაძაბოს და შეაშინოს იგი.
2. რესურსის გამოყენებამ ხელი უნდა შეუწყოს მოსწავლის თვითრწმენის განვითარებას, ამიტომ ის და მისი გამოყენებით მიმდინარე საქმიანობები უნდა იყოს საინტერესო, გამოშვები და დაძლევადი.
3. რესურსი უნდა იძლეოდეს უკუგებას სწავლის პროგრესის შესახებ, ეხმარებოდეს მოსწავლეს საკუთარი თავის შეფასებაში და ასევე უზიძვებდეს მათ პასუხისმგებლობა აიღონ თავიანთ სწავლაზე და პროგრესზე.
4. რესურსის გამოყენების მეთოდიკა უნდა ითვალისწინებდეს იმას, რომ სწავლის პროცესი, ისევე, როგორც მრდის პროცესი, არის თანდათანობითი და არა უეცარი და მომენტალური.

მეორე მასალა

რა მიდგომებია საჭირო იმისათვის, რომ მასწავლებლის მიერ შექმნილი რესურსი იყოს ეფექტური?

მასწავლებელი გაკვეთილის მიზნის მისაღწევად, ამა თუ იმ სასწავლო მასალის ასათვისებლად ქმნის სხვადასხვა ტიპის საგანმანათლებლო რესურსს:

- სქემას,
- პოსტერს,
- ტაბულას,
- საპრეზენტაციო მასალას,
- მულტიმედიურ რესურსს
- და სხვა.

იმისათვის, რომ მასწავლებლის მიერ შექმნილი რესურსი იყოს ეფექტური და ნაყოფი გამოიღოს ამ შრომაში დახარჯულმა დრომ, აუცილებელია გავითვალისწინოთ შემდეგი მიდგომები:

1. რესურსი უნდა იყოს კონტექსტუალიზებული.
2. რესურსმა უნდა მოახდინოს ინტერაქციის სტიმულირება.

3. რესურსმა უნდა უზიდავს და მისცეს გეზი მოსწავლეებს განავითარონ და დახვეწონ სწავლის უნარები და სტრატეგიები.
4. რესურსმა საშუალება უნდა მისცეს მოსწავლეებს ჩაუღრმავდნენ საკითხს.
5. რესურსი უნდა იძლეოდეს უნარების ინტეგრირების საშუალებას.
6. რესურსს საფუძვლად უნდა ედოს სანდო წყაროები.
7. რესურსს თან უნდა ერთვოდეს ნათელი, ადვილად გასაგები ინსტრუქცია.
8. რესურსი უნდა იყოს მოქნილი.
9. რესურსი უნდა მისდევდეს გარკვეულ სქემას და იყოს თანმიმდევრული.

სამუშაო ჯგუფის მესამე შეხვედრაზე

1. ჯგუფის თითოეულმა წევრმა წარმოადგინა სასწავლო რესურსის შექმნისას გასათვალისწინებელი მოთხოვნების შეჯერებული განმარტებები.
2. ჯგუფის ბოგიერთმა წევრმა წარმოადგინა მათ მიერ შექმნილი და პრაქტიკულად გაკვეთილზე გამოყენებული სასწავლო რესურსი, რომელიც, შეთანხმებისამებრ, ორიენტირებული იყო რომელიმე გამჭოლ კომპეტენციაზე.
3. განხორციელდა წარმოდგენილი რესურსების ურთიერთშეფასება და მოხდა გამოცდილების გაზიარება.

გთავაზობთ შეხვედრაზე რესურსის შექმნისას გასათვალისწინებელ მიდგომების განმარტებებს და რესურსების პრეზენტაციის მასალებს.

მიდგომა – რესურსი უნდა იყოს კონტექსტუალიზირებული.

შეჯერებული განმარტება – მასწავლებლის მიერ შექმნილი რესურსი უნდა ითვალისწინებდეს მოსწავლეების გამოცდილებებს, მათ გარშემო არსებულ სინამდვილეს. ამის გარდა, თემა უნდა იძლეოდეს რეალური მიზნებისათვის გამოყენების საშუალებას. მან იმდენად უნდა დააინტერესოს მოსწავლე, რომ მას იმავე თემასთან დაკავშირებით უფრო მეტი ინფორმაციის მოძიების სურვილი გაუჩნდეს. რესურსის გამოყენებით შეიძლება ისეთი სავარჯიშოების და საქმიანობების მოფიქრება, რომლებიც ცოდნის გამოყენების საშუალებას მისცემს მოსწავლეებს.

რესურსის შედგენისას აუცილებელია, მასწავლებელმა გაითვალისწინოს სასწავლო გეგმის მიზნები და ამოცანები, მაგრამ, ეს რა თქმა უნდა, არ ნიშნავს პროგრამის მოთხოვნების ბრმად მიყოლას.

მიდგომა – რესურსმა უნდა მოახდინოს ინტერაქციის სტიმულირება.

შეჯერებული განმარტება – მასწავლებლის მიერ შექმნილი რესურსი მოსწავლეებს უნდა აძლევდეს მუშაობის და ინტერაქციის საშუალებას რეალურ ცხოვრებასთან მაქსიმალურად მიახლოებულ სიტუაციებში. ამისთვის კლასში სამი პირობა უნდა არსებობდეს:

- პირველი – უნდა გვექონდეს სათქმელი;
- მეორე – უნდა გვეყავდეს მიძღვნილი, ვისაც ჩვენს სათქმელს გავუზიარებთ;
- მესამე – ამასთანავე გვაინტერესებდეს, თუ რა იქნება ჩვენი კომუნიკაციის შედეგი.

ამ მიზანს ემსახურება ისეთი რესურსების შექმნა, რომელთა გამოყენებითაც ხორციელდება ინფორმაციის მოპოვების და გაცვლის სავარჯიშოები. ასეთი საქმიანობები ძალიან კარგად უწყობს ხელს რეალურ და არა ხელოვნურ ინტერაქციას. მოსწავლეებს შორის ინფორმაციის გაცვლის აუცილებლობა უნდა იყოს რეალური და არა მოჩვენებითი და ყალბი. მაგ., მოსწავლეებმა არ უნდა დაუსვან კითხვები ერთმანეთს იმის შესახებ, რაზეც პასუხი თვითონვე იციან. ჭეშმარიტი კომუნიკაციის წინაპირობა მხოლოდ მოსწავლეების რეალური მოთხოვნილებები და საჭიროებებია.

მიდგომა – რესურსმა უნდა უბიძგოს და მისცეს გეზი მოსწავლეებს, განავითარონ და დახვეწონ სწავლის უნარები და სტრატეგიები.

შეჯერებული განმარტება – შეუძლებელია მასწავლებელმა შეძლოს გაკვეთილის ფარგლებში გადასცეს მოსწავლეებს ყოველივე ის, რაც მათ უნდა იცოდნენ. მასწავლებლის მიერ შექმნილი და გაკვეთილზე გამოყენებული რესურსი უნდა დაეხმაროს მოსწავლეებს მასალის ათვისებაში, იგი აუცილებლად უნდა აჩვენებდეს მოსწავლეს სწავლის სწავლას და ასევე ეხმარებოდეს და უბიძგებდეს მათ გაბედონ და ყოველი ხელმისაწვდომი საშუალება გამოიყენონ მიღებული ცოდნის საკლასო ოთახის ფარგლებს მიღმა.

კლასის მიღმა სიტუაციებში მოქმედების სითამამეს ხელს შეუწყობს ისეთი სტრატეგიების ათვისება, როგორებიცაა კითხვის დასმა მეტი ინფორმაციის მოსაპოვებლად და პერიფრაზირება, შესაძლებელია რესურსის გამოყენებისას მასწავლებელმა შესთავაზოს მოსწავლეებს ისეთი სავარჯიშოები, რომლებიც დაეხმარება მათ სწორედ განსაზღვრონ, თუ სწავლის რომელ სტილს თუ სტრატეგიებს ანიჭებენ ისინი უპირატესობას.

მიდგომა – რესურსმა საშუალება უნდა მისცეს მოსწავლეებს ჩაულრმავენ ნენ საკითხს.

შეჯერებული განმარტება – იმისათვის, რომ ჩამოვაყალიბოთ აქტიური და დამოუკიდებელი მოსწავლეები, აუცილებელია სწავლებამ უბიძგოს მოსწავლეებს ანალიტიკურად მიუდგნენ საკითხს და გააკეთონ საკუთარი აღმოჩენები შესასწავლი მასალის შესახებ. კარგად შედგენილი რესურსი უნდა დაეხმაროს მოსწავლეს საკითხის ღრმად გაგებაში.

მასწავლებელმა წარმოადგინა მის მიერ შექმნილი სასწავლო რესურსი

მეშვიდე კლასში საბუნებისმეტყველო მეცნიერების საფუძვლების შესწავლისას ერთ-ერთი გაკვეთილის სასწავლო მიზანია – მოსწავლემ ინფორმა-

ციის გამოყენებით შეიძლოს იმსჯელოს ბუნებრივი წყლის დაბინძურების შედეგების შესახებ, გააანალიზოს და გამოთქვას ვარაუდი წყლის დაბინძურების თავიდან აცილების გზებზე (ბუნ. VII.13).

მასწავლებელი აღნიშნავს: „შესასწავლი საკითხის შესაბამისად, ინტერნეტიდან მოვიპოვე ერთგვერდიანი საინფორმაციო ტექსტი – „მდინარე ლუხუნის ხეობა დაბინძურებულია“ და მოვამზადე ამ ტექსტის გასააზრებელი რესურსი, რომლითაც მსურს მოსწავლეებს ვუბიძგო მეტაკოგნიტური უნარების განვითარებისაკენ.

გამჭოლი კომპეტენცია – ეკოლოგიური წიგნიერება, წიგნიერება, სამოქალაქო წიგნიერება.

მდინარე ლუხუნის დაბინძურების პრობლემის განსაზღვრა

- პრობლემის განმარტება -----

- არსებული მდგომარეობის დაფიქსირება (რეალურად აღწერეთ კონკრეტული პრობლემით გამოწვეული არსებული მდგომარეობა, რათა შემდგომ დაასაბუთოთ არსებულ მდგომარეობაში ცვლილების შეტანის აუცილებლობა) -----

- პრობლემის მნიშვნელოვნების წარმოჩენა -----

- პრობლემის არსებობის მიზეზები, საფუძველი (რამ გამოიწვია პრობლემა) -----

- რატომ ვერ გადაიჭრა ეს პრობლემა დღემდე -----

- პრობლემის გადაუჭრელობის შემთხვევაში მოსალოდნელი უარყოფითი შედეგების განხილვა. -----

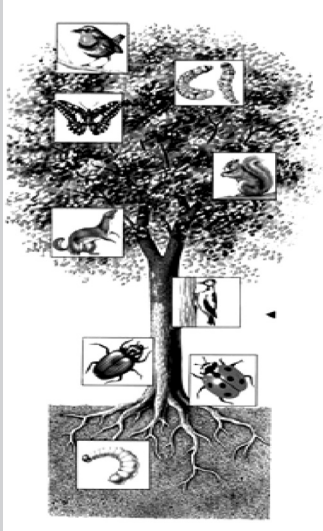
მიდგომა – რესურსი უნდა იძლეოდეს უნარების ინტეგრირების საშუალებას.

შეჯერებული განმარტება – ზოგჯერ სასწავლო მასალა ფოკუსირებულია ერთ რომელიმე უნარ-ჩვევაზე. ასეთ შემთხვევაში მასწავლებელი სწავლები-სას წარმატების მისაღწევად ქმნის საგანმანათლებლო რესურსს, რომელიც რამდენიმე უნარ-ჩვევის ბუნებრივად ინტეგრირების საშუალებას იძლევა.

მასწავლებელმა წარმოადგინა მის მიერ შექმნილი სასწავლო რესურსი.

მაგალითად, ბიოლოგიაში კვებითი კავშირების სწავლებისას მასწავლებელმა შეიძლება შექმნას სქემა, რომელიც შედგება ვიზუალური მასალისაგან და სამი დავალებისაგან, რომლებიც სხვადასხვა უნარის განვითარებაზე გათვლილი.

გამჭოლი კომპეტენციები – სემიოტიკური კომპეტენცია, ეკოლოგიური წიგნიერება.



1. დასახელებთ სქემაზე მოცემული ცოცხალი ორგანიზმები: -----

2. ცოცხალ ორგანიზმებს შორის არსებული ურთიერთდამოკიდებულების მიხედვით შეადგინეთ მარტივი კვებითი ჯაჭვი: -----

3. სქემაზე მოცემული ცოცხალი ორგანიზმები დაჯგუფეთ ავტოტროფებად და ჰეტეროტროფებად:

ავტოტროფები	ჰეტეროტროფები

მიდგომა – რესურსს საფუძვლად სანდო წყაროები უნდა ედოს.

შეჯერებული განმარტება – მოსწავლეებს სჭირდებათ აღიქვან, მოუსმინონ და წაიკითხონ ის მასალა, რომლის მეშვეობითაც მოსწავლეებმა უნდა ისწავლონ, ამიტომ აუცილებელია რესურსის შექმნისას მასწავლებელმა იხელმძღვანელოს ავთენტური წყაროებით, მაგ., ენციკლოპედია, სამეცნიერო-პოპულარული მასალა და ა.შ., რომლებიც მოსწავლის ცოდნის დონის შესაბამისად იქნება მოდიფიცირებული და დამუშავებული.

მასწავლებელმა წარმოადგინა მის მიერ შექმნილი სასწავლო რესურსი

მაგალითად, „სპეციალურად შექმენი ეს რესურსი ავთენტურ წყაროებზე დაყრდნობით, რათა მოსწავლეებს არგუმენტირებული მსჯელობის უნარი განუვითარდეს. რესურსი მოიცავს:

1. თემას
2. თემის
3. თემის განვრცობილ ვარიანტს
4. ავთენტური წყაროდან თემისის დამამტკიცებელ მასალას.

მოსწავლეებმა ამ მასალების განზოგადებით და დამამტკიცებელი მასალის გამოყენებით უნდა გააკეთოს დასკვნა

გამჭოლი კომპეტენციები – ეკოლოგიური წიგნიერება, წიგნიერება, სამოქალაქო წიგნიერება, მედიაწიგნიერება

თემა: ატომური ენერჯის გამოყენების ძირითადი სითბური ენერჯის რესურსის სახით არ არის გამართლებული

თეზისი: ატომური ენერჯის გამოყენება სახიფათოა

ლოგიკური ვაგრცობა: ძალიან ხშირად ხდება ავარიები ატომურ ელექტროსადგურებზე

დამამტკიცებელი მასალა: 1990 წ 14 ივნისს ჟურნალ „ატომურ ენერჯიაში“ დაიბეჭდა სტატია, ავარიები ხდება ამერიკის შეერთებულ შტატების ატომურ ელექტროსადგურებზე ყოველ დღე. ეს ავარიები უმნიშვნელოა მაგრამ კატასტროფის პოტენციური საფრთხე ყოველთვის არსებობს“ გავიხსენოთ ჩერნობილის ატომური ელექტროსადგურების გამანადგურებელი შედეგები. ასევე არ უნდა დავივიწყოთ, რომ მიწისძვრები და სხვა სტიქიური მოვლენები ატომური ელექტროსადგურების მწყობრიდან გამოსვლას უწყობს ხელს. იაპონიის 2010 წლის მოვლენები ამის ნათელი მაგალითია

დასკვნა: -----

მიდგომა – რესურსი უნდა მისდევდეს გარკვეულ სქემას და იყოს თანმიმდევრული.

შეჯერებული განმარტება – ორგანიზებულია მნიშვნელოვანი კომპონენტია რესურსის შედგენისას. მასწავლებელმა თავიდანვე უნდა განსაზღვროს რესურსის მიზნები, რაც ხელს შეუწყობს მას შექმნას დალაგებული და თანმიმდევრული მასალა, რომელიც შედეგის ნათლად ამსახველი იქნება და შეძლებისდაგვარად მისცემს მოსწავლეებს საკითხის აღქმის, განზოგადების, გააზრების საშუალებას.

ქიმიის მასწავლებელმა წინაშე შეხვედრაზე წარმოადგინა ელექტრონული რესურსი – მულტიმედიური პროდუქტი – მენდელეევის პერიოდული სისტემა.

მასწავლებელმა წარმოადგინა მის მიერ შექმნილი სასწავლო რესურსი

მიზანი – მსწავლემ რესურსის გამოყენებისას შეძლოს მენდელეევის პერიოდული სისტემის შესახებ მულტიმედია ტექსტის აღქმა-გააზრება, ინტერპრეტირება, გამოყენება, სწორი არჩევანის გაკეთება (ინფორმაციის „გაფილტვრა“), მიღებული ინფორმაციის კრიტიკულად შეფასება და ამ გზით დ. ი მენდელეევის პერიოდულობის კანონის აღმოჩენა.

რესურსის შექმნას საფუძვლად უდევს თანმიმდევრულად დალაგებული პროგრამული ალგორითმები.

რესურსის საშუალებით – ხდება საკითხის აღქმა, განზოგადება, გააზრება.

დაასრულე საქართველოს ისტორიული მხარეების კონტურული რუკა. შემოსაზღვრულ, ცარიელ ადგილებში ჩაწერე შესაბამისი ისტორიული მხარე შემდეგი ინსტრუქციების გამოყენებით:

1. ქართლის აღმოსავლეთით მდებარეობს კახეთი;
2. ქართლის ჩრდილო-დასავლეთით მდებარეობს რაჭა-ლეჩხუმი;
3. რაჭა-ლეჩხუმის სამხრეთით მდებარეობს იმერეთი;
4. იმერეთის სამხრეთ-დასავლეთით მდებარეობს გურია;
5. გურიის სამხრეთით მდებარეობს აჭარა;
6. იმერეთის დასავლეთით მდებარეობს სამეგრელო;
7. სამეგრელოს ჩრდილო-დასავლეთით მდებარეობს აფხაზეთი;
8. აფხაზეთის აღმოსავლეთით მდებარეობს სვანეთი;
9. აჭარის აღმოსავლეთით მდებარეობს მესხეთ-ჯავახეთი.

მიდგომა – რესურსი უნდა იყოს მოქნილი.

შეჯერებული განმარტება – ერთი და იგივე რესურსი შესაძლებელია გამოვიყენოთ სხვადასხვა საქმიანობისთვის, მაგ., როლური თამაშებისთვის, დებატისთვის, სხვადასხვა უნარ-ჩვევის განმავითარებელი სავარჯიშოებისთვის, განმტკიცებისთვის და სხვა. ეს არჩევანი მასწავლებელმა შესაძლებელია თავად მოსწავლეებს უნდა მიანდოს და ამით უფრო მეტად ჩართოს ისინი სწავლის პროცესში და ასწავლოს მათ პასუხისმგებლობა საკუთარ შედეგზე.

პრეზენტაციების შემდეგ კოლეგებმა კრიტიკულად განიხილეს წარმოდგენილი რესურსები, გააკეთეს განმავითარებელი კომენტარები და შეთანხმდნენ, რომ რესურსების გაკვეთილზე გამოყენებით **მოსწავლეთა სწავლა-სწავლების ხარისხის ამაღლების ამსახველ მასალებთან ერთად განათავსონ პირად პორტფოლიოში.**

ამავე შეხვედრაზე განიხილეს საგანმანათლებლო რესურსების გამოფენისთვის გამოცხადებული კონკურსის მოთხოვნები და რუბრიკის გამოყენებით შეაფასეს რესურსები.

რესურსის შეფასება

რესურსის ტიპი _____

N	შეფასების კრიტერიუმები	1	2	3
1.	რამდენად უწყობს ხელს რესურსი მოსწავლეთა მოტივაციას.			
2.	რამდენად უწყობს რესურსი ხელს პრაქტიკით სწავლას / რამდენად ინტერაქტიურია.			
3.	რამდენად უწყობს ხელს რესურსი მასალის გაგება-გააზრებას.			
4.	რამდენად შეიძლება რესურსის გამოყენება სხვა საგნებშიც.			
5.	ახლავს თუ არა რესურსს გამოყენების ინსტრუქცია.			
6.	რამდენად უსაფრთხოა რესურსი.			

აქ წარმოდგენილი რესურსების ნაწილი შეიძლება გამცხადებული რესურსების გამოფენაზე გასაგზავნად, ნაწილი, თავისი აქტუალობიდან გამომდინარე, აიტვირთა პოპულარულ საიტებზე, ნაწილი შევიდა დამატებით მეთოდურ სახელმძღვანელოში, პედაგოგთა ნაწილმა განაზოგადა ამ და სხვა ასეთი რესურსების შექმნა, დანერგვა, გაუმჯობესება და დაწერა მეთოდური სტატია, რომელიც გამოქვეყნდა ინტერნეტგაზეთ „მასწავლებელში“.

მაგალითი N3

სასკოლო კონფერენცია

მონიტორინგის შედეგების შესწავლის შემდეგ სკოლის ადმინისტრამ გადაწყვიტა მხარი დაუჭიროს აქტიურ, ინიციატივიან პედაგოგებს, რომლებიც მუდმივად ბრუნავენ სწავლა-სწავლების ხარისხის ამაღლებაზე და კათედრის ხელმძღვანელებთან და სამეურვეო საბჭოსთან შეთანხმებით გადაწყვიტა სამუშაო გეგმაში შეიტანოს მასწავლებელთა სასკოლო კონფერენცია. შემუშავდა სასკოლო კონფერენციის დებულება, გამოიკვეთა პრიორიტეტული თემები, გაიწერა დროში და დამტკიცდა პედაგოგიურ საბჭოზე. დამტკიცების შემდეგ ყველა კათედრამ მიიღო დამატებითი ინფორმაცია.

პრიორიტეტულ საკითხებად განისაზღვრა:

- კლასის მართვა
- ინტერაქტიური სწავლება
- შეფასების მეთოდები
- სასწავლო რესურსების შექმნა და გამოყენება.

კონფერენციამდე ერთი თვით ადრე ყველა კათედრამ უნდა მოისმინოს მომზადებული პედაგოგიური სტატიები, შეარჩიოს ორი ყველაზე აქტუალური სტატია და შერჩეული სტატიები გადასცეს ადმინისტრაციას, რათა შეუფერხებლად მოესწროს კონფერენციისთვის მეთოდური ჟურნალის მომზადება.

განისაზღვრა წარსადგენი სტატიების ფორმატი:

1. თავფურცელი
2. აბსტრაქტი
3. შესავალი
4. ძირითადი ნაწილი
5. დასკვნა
6. გამოყენებული ლიტერატურა

კათედრის ხელმძღვანელებმა გამართეს არაფორმალური შეხვედრა და შეაჯერეს ინფორმაცია იმ მასწავლებლების შესახებ, რომელთაც ჰქონდათ სტატიების მომზადების, კონფერენციებში მონაწილეობის გამოცდილება და იცოდნენ სტატიის წერის აკადემიური ფორმატი. სკოლაში ასეთი გამოცდილების მქონე სამი პედაგოგი აღმოჩნდა. კათედრის ხელმძღვანელებმა სთხოვეს ამ პედაგოგებს მოემზადებინათ გზამკვლევის ტიპის მასალა შერჩეული ფორმატის ექვსივე სტრუქტურულ ნაწილზე. პედაგოგებმა ოპერატიულად იმუშავეს და ორ კვირაში მასალა მზად იყო.

მასალა შედგებოდა ექვსი შეკითხვისგან. თითოეულ შეკითხვას ახლდა პასუხი და ზოგიერთ პასუხს ერთი პრაქტიკული რჩევა:

შეკითხვა 1.

რა უნდა იყოს მოცემული თავფურცელზე?

თავფურცელზე მოცემული უნდა იყოს:

- სტატიის სრული სათაური, რომელიც გამოხატავს სტატიის შინაარსს
- ავტორის სახელი გვარი
- სკოლა, რომელსაც წარმოადგენთ, თანამდებობა, საკონტაქტო ინფორმაცია, ელ ფოსტა, ტელეფონის ნომერი
- კონფერენციის დასახელება, რომლისთვისაც მომზადდა სტატია
- ადგილი და დრო

თავფურცელის ნიმუში:

სტატიის სრული სათაური

ავტორის სახელი და გვარი

სკოლის სახელწოდება

საკონტაქტო ინფორმაცია

სტატია მომზადდა ---- სკოლის კონფერენციაზე წარსადგენად

თბილისი, 2013

პრაქტიკული რჩევა – ყურადღება მიაქციეთ სტატიის სათაურს. ის უნდა ასახავდეს მთელი სტატიის შინაარსს და ამავდროულად იზიდავდეს პოტენციური მკითხველის ყურადღებას. სათაური არ უნდა იყოს გრძელი და უნდა შეიცავდეს რამდენიმე სიტყვას, სასურველია არ აღემატებოდეს 5 სიტყვას.

შეკითხვა 2.

რა არის აბსტრაქტი?

აბსტრაქტი არის ინფორმაციული აბზაცი, რომელიც მოკლედ ასახავს სტატიის თემატიკას და საკვლევ საკითხს. სტატიის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ეს შეიძლება იყოს:

- მნიშვნელოვანი მონაცემები,
- კვლევის მეთოდი,
- მიზანი,
- ძირითადი მიგნებები,
- დასკვნები და სხვა.

პრაქტიკული რჩევა – აბსტრაქტის მოცულობა არ უნდა აღემატებოდეს 300 სიტყვას.

შეკითხვა 3.

როგორი უნდა იყოს სტატიის შესავალი?

სტატიის შესავალი არის სტატიის საკვანძო საკითხების ზოგადი მიმოხილვა. სპეციფიკიდან გამომდინარე, შესავალში შესაძლებელია აღწერილი იყოს:

- კვლევის მიზანი
- ჰიპოთეზა
- პრობლემის გადაწყვეტის საშუალება
- სამიზნე აუდიტორია
- და სხვა.

თუ სტატია არ ეხება კვლევას, მაშინ შეიძლება აღწერილი იყოს:

- სტატიის მიზანი
- განხილული საკითხის შინაარსი
- შემოთავაზებული სიახლე
- სამიზნე აუდიტორია
- და სხვა.

შეკითხვა 4.

როგორი უნდა იყოს სტატიის ძირითადი ნაწილი?

სტატიის ძირითად ნაწილში გაშლილია ძირითადი საკითხები და თემატიკა. ძირითადი ნაწილი შეიძლება იყოს დაყოფილი ქვეთავებად. სტატიის ძირითად ნაწილში შეიძლება წარმოდგენილი იყოს თვალსაჩინოებებიც (ცხრილები, გრაფიკები, სურათები და სხვა), თუმცა, სასურველია, მცირე რაოდენობით. უნდა შეიცავდეს:

- ლიტერატურის მიმოხილვას
- კვლევის მეთოდოლოგიას / შეთავაზებული ახალი მიდგომის დეტალურ აღწერას
- ძირითად მიგნებებს / შეთავაზებული მიდგომის ძლიერ და სუსტ მხარეებს.

შეკითხვა 5.

როგორ უნდა დაიწეროს დასკვნა?

სტატიის დასკვნით ნაწილში უნდა მოხდეს სტატიის ძირითად ნაწილში წამოყენებული და განხილული მოსაზრებების შეჯამება, ანუ დასკვნა მოკლედ უნდა აჯამებდეს მანამდე წარმოდგენილ საკითხებს და განსაზღვრავდეს ახალ მოსაზრებას.

შეკითხვა 6.

როგორ შევადგინოთ გამოყენებული ლიტერატურის

ჩამონათვალი/ბიბლიოგრაფია?

სტატიას ბოლოს უნდა დაერთოს გამოყენებული ლიტერატურის ჩამონათვალი/ბიბლიოგრაფია, რომელშიც წარმოდგენილი იქნება სტატიაში გამოყენებული წყაროები.

აკადემიური და მეთოდური სტატიის წერის გამოცდილების მქონე მასწავლებლებმა გადაინაწილეს კათედრები და თითოეულ კათედრაზე დარიგდა აღნიშნული მასალა და დაბუსტდა საკითხები სტატიის თითოეული სტრუქტურული ნაწილის შესახებ. შემდეგ პედაგოგებმა შეარჩიეს თემები, დაიწყეს სტატიებზე მუშაობა. კონფერენციამდე ერთი თვით ადრე ყველა კათედრაზე მოისმინეს მომზადებული მასალები და მასწავლებლები ურთიერთშეფასებით და განმავითრებელი კომენტარებით დაეხმარნენ ერთმანეთს მმომზადებული სტატიების გაუმჯობესებაში. საბოლოოდ შერჩეული სტატიები გადაეცა ადმინისტრაციას. ადმინისტრაციიდან ერთ კვირაში ყველა წარდგენილი სტატიის ავტორმა მადლობის წერილი და რეკომენდაცია, როგორ უნდა მოემზადებინათ საპრეზენტაციო მასალა.

მოგესალმებით,

მოგახსენებთ, რომ თქვენი სტატია დაიბეჭდება სკოლის მეთოდურ ჟურნალში. გთხოვთ კონფერენციისთვის მოამზადოთ პრეზენტაცია.

პრეზენტაცია უნდა იყოს წარმოდგენილი სათანადო სტრუქტურის და ფორმატის დაცვით.

პრეზენტაციას უნდა ჰქონდეს სატიტულო სლაიდი, რომელიც უნდა მოიცავდეს:

- პრეზენტაციის სახელწოდებას;
- პრეზენტაციის ავტორის (ავტორების) სახელს (სახელებს) მათი საკონტაქტო ინფორმაციის (სასურველია ელექტრონული ფოსტის) მითითებით;
- პრეზენტაციის წარდგენის თარიღს;
- ინსტიტუციის ლოგოს;
- რაიმე კურსის/პროგრამის/კონფერენციის ფარგლებში შემუშავებული პრეზენტაციის შემთხვევაში მითითებული უნდა იყოს კურსის/პროგრამის/კონფერენციის დასახელება.

1. პრეზენტაციის ძირითადი ნაწილის თითოეული სლაიდი უნდა მოიცავდეს:

- სკოლის ლოგოს,
- პრეზენტაციის თარიღს;
- პრეზენტაციის ავტორს;
- სლაიდის ან თემატური ერთეულის სახელწოდებას.

2. სლაიდების ვიზუალური გაფორმებისას გაითვალისწინეთ:

- სლაიდებზე ვიზუალური გაფორმება უნდა გამოიყენებოდეს იდეის ან ტექსტში მოცემული ინფორმაციის გასამყარებლად ან რაიმე იდეის გადმოსაცემად.
- ვიზუალურ გაფორმებას, რომელიც სხვა წყაროდან არის ნასესხები, აუცილებლად სჭირდება მითითება.
- თუ სლაიდის ვიზუალური გაფორმების რაიმე ელემენტი გამოიყენება, როგორც ფონი, ტექსტისთვის მნიშვნელოვანია, რომ გამოყენებული იყოს კონტრასტული ფერები.
- თუ გაფორმების ელემენტი მუქი ფერისაა, ტექსტი აუცილებლად უნდა იყოს ღია ფერში.
- იგივე პრინციპი ეხება ნებისმიერ ფონურ გაფორმებას.

3. პრეზენტაციის სლაიდებზე არსებულ ტექსტებთან დაკავშირებით გაითვალისწინეთ

- პრეზენტაციაში ტექსტი მოცემული უნდა იყოს ლაკონიურად, ძირითადი იდეის, იდეის რეზიუმეს ან ჩამონათვალის სახით.
- სასურველია, თუ ერთ სლაიდზე არ იქნება განთავსებული 40 სიტყვაზე მეტი.
- განგრძობადი ტექსტი სასურველია გამოიყენებოდეს მხოლოდ რაიმე მნიშვნელოვანი წყაროს ციტირებისას.

4. ტექსტის ფორმატირებისას მნიშვნელოვანია:

- სათაურები და სხვა ტექსტი განირჩეოდეს ერთმანეთისგან (შრიფტის ზომა, ფერი, კურსივი და სხვ.).
- პრეზენტაციის განმავლობაში არ გამოიყენებოდეს ერთი ენის ფარგლებში 3 შრიფტზე მეტი.
- მთავრული შრიფტი გამოიყენებოდეს მხოლოდ სათაურების შემთხვევაში.
- სათაურის შრიფტის ზომა არ იყოს 24-ზე ნაკლები.
- ტექსტის შრიფტის ზომა არ იყოს 20-ზე ნაკლები.
- ქართულ ენაზე წერისას გამოყენებულ უნდა იქნას მხოლოდ ქართული შრიფტი.
- ტექსტის შრიფტი ქართული ენის შემთხვევაში უნდა იყოს Unicoდ-ის კოდირებაში (Sylfaen ან მსგავსი).

მასწავლებელთა კონფერენცია ჩატარდა 21 მაისს. კონფერენციაზე 11 მასწავლებელი გამოვიდა შესაბამისი ინსტრუქციის მიხედვით მომზადებული პრეზენტაციებით. გამოსვლების ბოლოს გაიმართა დისკუსია. კონფერენციაზე განხილულ საკითხების აქტუალობამ და მასწავლებელთა აკადემიურმა გამოსვლებმა ამ და სხვა სკოლის მასწავლებლებში დიდი გამოხმაურება გამოიწვია. კონფერენციაზე 14 სკოლის პედაგოგები იყვნენ მოსული გამოცდილების გაზიარების მიზნით. მათი მოსაზრებები და შეფასებები გაშუქდა მედიაშიც. სკოლის ადმინისტრაციამ ასეთი გამოხმაურების შემდეგ გადაწყვიტა სკოლის საიტზე აეტირთა გამოცემული ჟურნალის ელექტრონული ვერსია და მასწავლებლების მიერ მომზადებული პრეზენტაციები.

მაგალითი 4.

ფორმა – შემაჯამებელი წერის ანალიზისთვის

მასწავლებლები შეიკრიბნენ იმისათვის, რომ გაეანალიზებინათ შემაჯამებელი სასკოლო წერის შედეგები ქიმიში. ამისათვის მათ, პირველ რიგში, კიდევ ერთხელ გადახედეს ესგ-ს.

ამონარიდი ესგ-დან:

მოთხოვნები, რომლებსაც უნდა აკმაყოფილებდეს შემაჯამებელი დავალებები

- დავალების თითოეულ ტიპს უნდა ახლდეს თავისი შეფასების ზოგადი რუბრიკა;
- ზოგადი რუბრიკა უნდა დაზუსტდეს კონკრეტული დავალების პირობისა და განვლილი მასალის გათვალისწინებით;

- 10 ქულა უნდა გადანაწილდეს რუბრიკაში შემავალ კრიტერიუმებზე;
- მითითებული უნდა იყოს სტანდარტის ის შედეგები, რომელთა შემოწმება-საც ემსახურება შემაჯამებელი დავალება.

საგანი: ქიმია

სწავლების საფეხური / კლასი: საბაზო X კლ

მოსწავლეთა რაოდენობა: 28

თემა: ატომის აღნაგობა და პერიოდული სისტემა

მიზანი: რამდენად შეუძლია მოსწავლეს აღწეროს ატომის აღნაგობა და დააკავშიროს ელემენტის ატომის აღნაგობა მის ადგილმდებარეობასთან პერიოდულ სისტემაში.

კავშირი ე.ს.გ.-თან: ქიმ. X. 5, ქიმ. X. 6.

შეფასება: სულ 24 ტესტური დავალება. მაქსიმალური ქულა – 33;

ნიშანი გამოითვლება შემდეგი ფორმულით: (დაგროვილი ქულა *10)/33 (მაქსიმალური ქულის რაოდენობაზე).

ტესტური დავალებები:

- N1-6; 8-13; 16;18-24 - ყოველი სწორად გაცემული პასუხი ფასდება 1 ქულით
- N7 ფასდება 2 ქულით
- N14 ფასდება 6 ქულით
- N15 ფასდება 3 ქულით
- N17 ფასდება 2 ქულით

შეფასების რუბრიკა:

დაზ. N	1 ქულა	2 ქულა	3 ქულა	4 ქულა	5 ქულა	6 ქულა
7	თუ ერთი ბირთვული რეაქციაა დაწერილი.	თუ ორივე ბირთვული რეაქციაა დაწერილი.				
14	თუ ვერაფერი დაწერა ელემენტის/იონის ფორმულის გარდა	თუ დაწერა მხოლოდ ერთი ელემენტის/იონის ელექტრონული ფორმულა და წარმოადგინა გრაფიკულად.	თუ დაწერა ორი ელემენტის/იონის მხოლოდ ელექტრონული კონფიგურაცია ან დაწერა ორი ელემენტის/იონის ელექტრონული კონფიგურაცია და ერთი მაინც გამოსახა გრაფიკულად.	თუ მხოლოდ ორი ელემენტის/იონის ელექტრონული კონფიგურაცია და ორივე წარმოდგინა გრაფიკულად ან დაწერა სამივე ელემენტის/იონის ელექტრონული კონფიგურაცია და ერთი ელემენტის/იონის ელ. ფორმულა გრაფიკულად გამოსახა.	თუ დაწერა სამივე ელემენტის/იონის ელექტრონული კონფიგურაცია და ორი ელემენტისთვის წარმოადგინა გრაფიკულად.	თუ წარმოადგინა სამივე ელემენტის/იონის ელექტრონული და გრაფიკული გამოსახულებები.

დ.გ. N	1 მუღა	2 მუღა	3 მუღა	4 მუღა	5 მუღა	6 მუღა
15	თუ მხოლოდ დაასახელა ან წარმოადგინა ელექტრონული კონფიგურაცია	თუ ელექტრონული კონფიგურაცია წარმოადგინა და მიუთითა, რომელ ჯგუფში მდებარეობს და არ დაასახელა.	თუ ელექტრონული კონფიგურაცია წარმოადგინა, მიუთითა, რომელ ჯგუფში და ქვეჯგუფში მდებარეობს და დაასახელა.			
17	თუ მოსწავლემ მხოლოდ დაასახელა როგორ იცვლება ატომების რადიუსები და არ ახსნა მიზეზი.	თუ მოსწავლემ დაასახელა, როგორ იცვლება ატომების რადიუსები და ახსნა მიზეზი.				

მოსწავლეთა შედეგები – მონაცემთა შეგროვება განმავითარებელი შეფასებისთვის

N	მაქსიმალური მუღა	0-5																										
		1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	6	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1		
	სახელი, გვარი	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	0-5		
1																												
2																												
3																												
4																												
5																												
6																												
7																												
8																												
9																												
10																												
11																												
12																												
13																												
14																												
15																												
16																												
17																												
18																												
19																												
20																												
21																												
22																												
23																												
24																												
25																												
26																												
27																												
28																												

ამ ცხრილში მონაცემების შეტანის შემდეგ თვალსაჩინოდ იკვეთება, რომელ დავალებაში აქვს მოსწავლეთა დიდ ნაწილს წარმატება, რომელში – მცირე ნაწილს და არის თუ არა დავალება, რომელიც ძნელად დასაძლევია აღმოჩნდა უმეტესობისათვის. ანალიზისათვის საინტერესოა პარალელური კლასების

შედგების შედარება, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ ამ კლასებს სხვადასხვა მასწავლებელი ასწავლის. პირველ რიგში, იკვთება საერთო სურათი:

ნიშანი	რაოდენობა
10	
9	
8	
7	
6	
5	
4	
3	
2	
1	

შემდეგ კი მასწავლებლები აკეთებენ წერილობით კომენტარს, რომელშიც ასახავენ გამოვლენილ ტენდენციებს, სპეციფიკურ შემთხვევებს და ერთობლივად შეიმუშავენ რეკომენდაციებს.

- კომენტარი/რეკომენდაცია შეფასებისთვის: (გამოკვეთილი ტენდენცია)

* * *

დიდი იმედი გვაქვს, რომ გზამკვლევი კარგ სამსახურს გაუწევს არა მარტო სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ჯგუფებს, არამედ ყველა მასწავლებელს, რომელსაც კარგად აქვს გაცნობიერებული თანამშრომლობის მნიშვნელობა საკუთარი და კოლეგების პროფესიული განვითარებისათვის.

დასკვნის სახით ერთი ყველაზე წარმატებული და ცნობილი ადამიანის სიტყვებს შეგახსენებთ: „ერთად დადგომა დასაწყისია, ერთმანეთის შენარჩუნება – პროგრესი. ერთად მუშაობა კი წარმატებას ნიშნავს“. ვიმუშაოთ ერთად...

გამოყენებული ლიტერატურა

1. მ. გაბაშვილი, ნ კობახიძე, ქ. ჩაჩხიანი, სკოლის დირექტორის პრაქტიკული გამკვლევი, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2011.
2. მაია ინასარიძე, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება სკოლის ბაზაზე – სწავლების ხარისხის ამაღლების მნიშვნელოვანი ფაქტორი, ელექტრონული გაზეთი Maswavlebeli.ge, 20 აგვისტო, 2013.
3. მაია ინასარიძე, სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პროგრამა – წარმატებები და პერსპექტივები, ელექტრონული გაზეთი Maswavlebeli.ge, 10 ივლისი, 2014.
4. მაია ინასარიძე, მასწავლებლის პროფესიული თვითგანვითარება, ელექტრონული გაზეთი Maswavlebeli.ge, 10 ივლისი, 2014.
5. გიორგი ნოზაძე, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების თანამედროვე მოდელები, ელექტრონული გაზეთი Maswavlebeli.ge 13 ივნისი, 2013.
6. გიორგი ნოზაძე, მასწავლებლებისა და დირექტორის როლები ინოვაციური სწავლების დანერგვაში, ელექტრონული გაზეთი Maswavlebeli.ge 11 აპრილი, 2014.
7. სოფიკო ლობჯანიძე, კოლეგებთან თანამშრომლობა – წარმატების ერთ-ერთი წინაპირობა, ელექტრონული გაზეთი Maswavlebeli.ge, 14 სექტემბერი, 2012
8. A guide for comprehensive PD planning.(2005). Alberta Education (Retrieved from http://education.alberta.ca/media/6412416/guide_to_comprehensive_pd_planning_2004.pdf on June 23, 2014).
9. Action research guide for Alberta teachers.(2000). Alberta Teachers' Association NW, Edmonton, Alberta.
10. Bean, R. M. (2009). The reading specialist: leadership for the classroom, school and community. (2nd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
11. Easton, L. B. (Ed.). (2008). Powerful designs for professional learning. (2nd ed.). Oxford, OH: National Staff Development Council.
12. Guide to high-quality professional development. (2013). Baltimore County Public Schools. Towson: MD.
13. მასწავლებელთა სასწავლო ჯგუფების ხელმძღვანელობა. (2013). აშშ საერთაშორისო განვითარების სააგენტო, საქართველოს დაწყებითი განათლების პროექტი.
14. Optional teacher professional development plan. (2013). New Jersey Department of Education. (Retrieved from <http://www.state.nj.us/education/profdev/ipdp/TeacherPDPDocs.pdf> on June 24, 2014).
15. Roberts, S. M. and E. Z Pruitt.(2003). Schools as professional learning communities.
16. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
17. The Thoughtful Classroom and Teacher Effectiveness Framework. (2011). Silver Strong and Associates. (Retrieved from www.ThoughtfulClassroom.com on June 20,2014).
18. Timperley, H. Teacher professional learning and development. UNESCO, International Bureau of Education

