

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი



დამწყები მასწავლებლების დასაქმების პრობლემები
საქართველოში

ზაირა ჯუღელი

სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის
ბიზნესისა და ინჟინერიის ფაკულტეტზე განათლების მეცნიერების
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: პროფესორი, დოქტორი, ირმა ბარბაქაძე

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი
ბიზნესისა და ინჟინერიის ფაკულტეტი

„ჩვენ, ქვემოთ ხელისმომწერი ვადასტურებთ, რომ გავეცანით
ჯუღელი ზაირას მიერ შესრულებულ სამაგისტრო ნაშრომს დასახელებით:
„დამწყები მასწავლებლების დასაქმების პრობლემები საქართველოში“ და
ვამლევთ რეკომენდაციას აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ბიზნესისა
და ინჟინერიის ფაკულტეტის კომისიაში მის განხილვას განათლების
მეცნიერების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად“

თარიღი ___/___/___

ხელმძღვანელი: _____ (ირმა ბარბაქაძე)

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი

2020 წელი

ავტორი: ზაირა ჯუღელი

დასახელება: „დამწყები მასწავლებლების დასაქმების პრობლემები საქართველოში“

ფაკულტეტი: ბიზნესი და ინჟინერია

ხარისხი: განათლების მეცნიერების მაგისტრი

სხდომა ჩატარდა: __ / __ / __

„ინდივიდუალური პიროვნებების ან ინსტიტუტების მიერ ზემომოყვანილი დასახელების სამაგისტრო ნაშრომის გაცნობის მიზნით მოთხოვნის შემთხვევაში მისი არაკომერციული მიზნებით კოპირებისა და გავრცელების უფლება მინიჭებული აქვს „აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტს“

(ავტორის ხელმოწერა)

„ავტორი ინარჩუნებს დანარჩენ საგამომცემლო უფლებებს და არც მთლიანი ნაშრომის და არც მისი ცალკეული კომპონენტების გადაბეჭდვა ან სხვა რაიმე მეთოდით რეპროდუქცია დაუშვებელია ავტორის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

ავტორი ირწმუნება, რომ ნაშრომში გამოყენებული საავტორო უფლებებით დაცულ მასალებზე მიღებულია შესაბამისი ნებართვა (გარდა იმ მცირე ზომის ციტატებისა, რომლებიც მოითხოვენ მხოლოდ სპეციფიურ მიმართებას ლიტერატურის ციტირებაში, როგორც ეს მიღებულია სამეცნიერო ნაშრომების შესრულებისას) და ყველა მათგანზე იღებს პასუხისმგებლობას.“

რეზიუმე

განათლება ქვეყნის ერთ-ერთი პრიორიტეტული მიზანია, აქედან გამომდინარე, მასწავლებლის კვალიფიკაციას უმნიშვნელოვანესი როლი ენიჭება ახალგაზრდების სწავლა-სწავლების პროცესში.

ნაშრომის მიზანია კერძო და საჯარო სკოლებში კვალიფიკაცია მინიჭებული მასწავლებლების დასაქმებასთან დაკავშირებული აქტუალური პრობლემების გამოკვეთა და შემდეგ იმ გზების მოძებნა, რომელიც არსებული პრობლემების გადაჭრაში მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს.

კვლევისათვის გამოყენებულია თვისებრივი მეთოდი: ჩაღრმავებული ინტერვიუ. როგორც კვლევამ გვიჩვენა, დასაქმების მაძიებლები ძალიან დიდი გამოწვევების წინაშე არიან. უპირველეს ყოვლისა მათ ურთულესი გზის გავლა უწევთ მასწავლებლის პროფესიაში შესასვლელად: უმაღლესი განათლების მიღება, მასწავლებლის მომზადების 60 კრედიტიანი პროგრამა, სერტიფიცირების გამოცდის ჩაბარება. ამ გზის გავლის შემდეგ, ვაწყდებით დასაქმებასთან დაკავშირებულ უამრავ პრობლემას, მათ შორის ყველაზე დიდს-ნეპოტიზმს.

იმ ფონზე რომ საკითხი შესწავლილი არ არის როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული კუთხით, ნაშრომი შესაძლებელი გამოვიყენოთ ერთ-ერთ საინტერესო მასალად და საკითხმა გა,პიწვიოს მეტი დაინტერესება საზოგადოების მხრიდან.

კვლევის ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტი გახლავთ ის რომ პრობლემა არსებობს როგორც საჯარო და კერძო, ასევე რეგიონისა და თბილისის სკოლებში.

Resume

Education is one of the priority goal of the country, therefore, teacher qualification plays an important role in the teaching-learning process of the young people.

The aim of this master thesis is to identify the current problems related to the employment of qualified teachers in private and public schools and then to find the ways that will play an important role to solve the existe problems.

Qualitative method was used for research: in-depth interview. As research has shown, job seekers are facing in the very big challenges. First of all they have to go through the most difficult way to enter the teaching profession: getting a higher education, 60 credits of teacher training program, passing a certification exam. Following this way, we face many employment problems, including the biggest -nepotism.

Since the issue has not been studied both theoretically and practically, the master thesis can be used as one of the interesting materials and the issue has aroused more interest from the public.

The most important aspect of the research is that the problem exists in both public and private schools, as well as in the region and in Tbilisi.

სარჩევი

შესავალი.....	1
თავი 1. ლიტერატურის მიმოხილვა	4
1.1. მასწავლებლის პროფესიის დაუფლება; პედაგოგის დასაქმება, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული ზრდის სახელმწიფო რეგულაციების მიმოხილვა	4
1.2. პედაგოგის პროფესიულ განვითარებაზე ორიენტირებული კვლევების შედეგები საქართველოში	9
1.3. უცხო ქვეყნებში არსებული მდგომარეობის ასახვა აღნიშნულ საკითხთან მიმართებაში	15
თავი 2. კვლევის მეთოდოლოგია	21
2.1 კვლევის მიზანი და ამოცანები.....	23
თავი 3. კვლევის შედეგები და მათი გაანალიზება	25
დასკვნა და რეკომენდაცია	42
გამოყენებული ლიტერატურის ჩამონათვალი/ბიბლიოგრაფია.....	49

შესავალი

პედაგოგის კვალიფიკაცია და პროფესიონალიზმი პირდაპირ კავშირშია ქვეყანაში არსებულ განათლების დონესთან. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2008 წლის 21 ნოემბრის №1014 ბრძანების საფუძველზე დამტკიცდა მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი, რომელიც რამდენჯერმე შეიცვალა ახალ-ახალი გამოწვევების შესაბამისად. 2014 წლის 14 მარტს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის ბრძანება №39/ნ-ის საფუძველზე დებულებაში შეტანილი იქნა ცვლილებები. ამ ცვლილებების შესაბამისად მოხდა მასწავლებელთა დაყოფა ოთხ კატეგორიად. ეს საკითხი მას შემდეგ გახდა აქტუალური რაც 2015 წელს „ზოგადი განათლების შესახებ“ კანონში შევიდა სიახლეები. ადრე ნებისმიერ ადამიანს შეეძლო მასწავლებლად მუშაობის დაწყება თუ კი ბაკალავრის დიპლომი ჰქონდა, უბრალოდ შემდგომში აუცილებლად სჭირდებოდა სერტიფიცირების გამოცდის წარმატებით ჩაბარება. გამონაკლისს წარმოადგენდა სახელოვნებო და სასპორტო მიმართულებები. ახალი სქემის მიხედვით უკვე აუცილებელია შესაბამისი საგნის ბაკალავრის ხარისხის მქონე სპეციალისტი, რომელიც ასევე წარმატებით დაამთავრებს მასწავლებლის მომზადების 60-კრედიტიან საგანმანათლებლო პროგრამას. (მასწავლებლის თანამედროვე გამოწვევები, ჭილაძე, ნ. 2019. გვ.15-16)

ბუნებრივია, სტანდარტში ცვლილებების შეტანის შემდეგ, მასწავლებლის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები გაიზარდა, რამაც სისტემაში კადრების ხარისხობრივი და რაოდენობრივი დეფიციტი გააჩინა. კერძოდ პროფესიაში თვისობრივი დეფიციტია, განსაკუთრებით — რეგიონებში. ჩატარებული კვლევებით ირკვევა, რომ, ხშირად, რეგიონებში ერთი და იგივე მასწავლებელი რამდენიმე საგანს ასწავლის და არცერთის სპეციალისტი არაა, საუკეთესო შემთხვევაში — მხოლოდ ერთის. (ელექტრონული ჟურნალი „ახალი

განათლება“. „როგორ მოვიპოვოთ მასწავლებლობის უფლება გაზრდილი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ფონზე, ლობჯანიძე, ს. 2016.)

ჩვენი საკვლევი მასალის შესახებ არსებული ლიტერატურის მიმოხილვა ეფუძვნება როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო სტატიების გაანალიზებას სადაც საუბარია სხვადასხვა ქვეყნებში საგანმანათლებლო სისტემაში არსებულ გამოწვევებსა და პრობლემებზე.

ნაშრომის ფარგლებში აღწერილი და გაანალიზებული იქნება ლიტერატურა, საქართველოს საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც უკავშირდება მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებას, პროფესიულ განვითარებასა და კარიერულ წინსვლას.

კვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენს კერძო და საჯარო სკოლებში კვალიფიკაცია მინიჭებული მასწავლებლების დასაქმებასთან დაკავშირებული აქტუალური პრობლემების გამოკვეთა და შემდეგ იმ გზების მოძებნა, რომელიც არსებული პრობლემების გადაჭრაში მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს.

საკვლევი საკითხები:

- დამწყები მასწავლებლის დასაქმების მექანიზმების აღწერა და გაანალიზება.
- კერძო და საჯარო სკოლებში კვალიფიკაცია მინიჭებულ მასწავლებელთა დასაქმების პროცესი და მისი შეფასება.

კვლევის დასაწყისში ისახება ჰიპოთეზა, რომ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში კვალიფიკაცია მინიჭებულ მასწავლებელთა დასაქმებისას იკვეთება სხვადასხვა სახის გამოწვევები. ჩვენი მიზანია გავიგოთ, დასტურდება თუ არა რესპოდენტების მოსაზრება, და თანხმობის შემთხვევაში, რა გამოწვევებს აწყდება დასაქმების მსურველი მასწავლებელი.

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე გამოყენებული იქნა თვისებრივი კვლევის მეთოდი კერძოდ ჩადრმავებული ინტერვიუ რომელიც შეიცავს

წინასწარ შემუშავებულ კითხვარს.

თვისებრივი მეთოდი გვეხმარება სიღრმისეულად შევისწავლოთ კონკრეტულად იმ ფოკუს ჯგუფში არსებული მდგომარეობა რომლითაც ვართ დაინტერესებული. თვისებრივი მეთოდი ვერ დაექვემდებარება რაოდენობრივ მეთოდს ვინაიდან ეს შეიძლება იყოს დაკვირვებათა ძალიან მცირე რიცხვი, რომელიც ვერ მოგვცემს სრულ შედეგს.

წინამდებარე ჩატარებული კვლევა გახლავთ აღმოჩენითი ტიპის (კვლევა), რისთვისაც წინასწარ განვსაზღვრეთ კონკრეტული რესპოდენტები, შევექმენით/შევადგინეთ არასტრუქტურირებული კითხვარები დამწყები და უკვე დასაქმებული მასწავლებლებისათვის.

ჩაღრმავებული ინტერვიუების დროს საშუალება მოგვეცა შეგვეცვალა კითხვები კონკრეტული სიტუაციიდან გამომდინარე რაც ნამდვილად არ იქნებოდა შესაძლებელი მასწავლებლების კითხვარის შემთხვევაში. გარდა ამისა, პირისპირ საუბრების დროს პასუხებიდან გამომდინარე გამოიკვეთა მასწავლებელთა ემოციური ფონი, რაც უფრო მეტი გულახდილობის საფუძველს იძლევა.

კვლევაში მონაწილეობა მიიღეს მიზნობრივი პრინციპით შერჩეულმა დამწყებმა და უკვე დასაქმებულმა მასწავლებელმა თბილისიდან და რეგიონებიდან. კვლევის რესპოდენტებს წარმოადგენენ ქალები 22 დან 55 წლამდე. თბილისიდან გახლდათ 20, ხოლო რეგიონებიდან 5 რესპოდენტი.

წარმოდგენილი ნაშრომი მნიშვნელოვანია პედაგოგის კვალიფიკაციის მქონე ადამიანებისათვის, რომელთაც სურთ დასაქმება, ვინაიდან მასში წარმოდგენილია ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში დასაქმებასთან არსებული გამოწვევები და პრობლემები. დასკვნით ნაწილში წარმოდგენილია რეკომენდაციები.

თავი 1. ლიტერატურის მიმოხილვა

1.1. მასწავლებლის პროფესიის დაუფლება; პედაგოგის დასაქმება, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული ზრდის სახელმწიფო რეგულაციების მიმოხილვა

ლიტერატურის მიმოხილვა დაფუძნებულია საერთაშორისო სამეცნიერო სტატიების ანალიზზე, სადაც საუბარია იმაზე თუ როგორ შეუძლია ადამიანს დაეუფლოს მასწავლებლის პროფესიას, რა გამოწვევების წინაშე დგება ახალგაზრდა როდესაც სკოლაში დასაქმებას გადაწყვეტს. როგორ უწყობს ხელს სახელმწიფო მოტივირებულ მასწავლებელს კარიერულ ზრდაში და რა განახლებულ რეგულაციებს სთავაზობს მათ.

თანამედროვე მასწავლებელი უამრავი გამოწვევის წინაშეა. მასწავლებელი არის პიროვნება, რომელიც მოსწავლეს აძლევს გარკვეულ რჩევებს, რეკომენდაციებსა და რაც მთავარია მოსწავლეს სწავლის პროცესში უწევს დახმარებას. "განათლება უნდა იწყებოდეს მასწავლებელსა და მოსწავლეს შორის არსებული დაპირისპირების დამღევეთ, მოპირდაპირე პოლუსების დაახლოებით, რათა ორივე მხარე ერთდროულად მასწავლებლებად და მოსწავლეებად მოგვევლინოს.." (ფრეიერი,პ.2005. გვ.43)

ცნობილი ბრაზილიელი მკვლევარი პაულო ფრეიერი ასევე ამბობს, რომ "პრობლემების წამომჭრელი განათლება მოსწავლეებს აქცევს კრიტიკულად მოაზროვნე ადამიანებად, ანიჭებს შემოქმედებითობას, აძლევს სტიმულს რეალობის კრიტიკულად აღქმისა და უკეთესობისაკენ შეცვლისათვის."(ფრეიერი,პ. 2005. გვ.43)

ვფიქრობ, რომ მასწავლებელი სიღრმისეულად უნდა ფლობდეს საკუთარ საგანს, ამასთანავე უნდა გააჩნდეს გარკვეული ცოდნა ასაკობრივი თავისებურებებისა და საგნის მეთოდის მიმართულებით. პედაგოგმა მუდმივად უნდა იზრუნოს საკუთარი ცოდნის ამაღლებისთვის. უანგაროდ

უყვარდეს მოსწავლე და შთააგონოს ცხოვრებისეული ფასეულობები.

ინტერნეტგაზეთი „მასწავლებელთან“ საუბრისას პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის ბერიკა შუკაკიძის აზრით „მოსწავლე უნდა გიყვარდეს და რასაც აკეთებ, არ უნდა აკეთებდე კრედიტებისთვის და ფორმალობის გამო. მასწავლებელი დილის ცხრა საათიდან არ უნდა ელოდეს ბოლო ზარის დარეკვას. მას უნდა ჰქონდეს ყოველგვარი საშუალება, რომ რაც შეიძლება მეტი იფიქროს მოსწავლეებზე, რაც შეიძლება უკეთ ჩაატაროს გაკვეთილი“. (ინტერნეტგაზეთი „მასწავლებელი“. „მასწავლებელს უნდა ჰქონდეს გაკვეთილსა და მოსწავლეზე ფიქრის დრო“. შუკაკიძე, ბ. 2019.)

პროფესია მასწავლებლობა ერთ-ერთი საპასუხისმგებლო საქმიანობაა. როგორც უინსტონ ჩერჩილი ამბობდა „სკოლის მასწავლებელი ისეთ ძალაუფლებას ფლობს, რომელზედაც პრემიერ მინისტრები მხოლოდ ოცნებობენ“. გასულ საუკუნეებში პედაგოგობა საკმაოდ აქტუალური და პრესტიჟული პროფესია იყო. დღეს კი არც ისეთი აქტუალური და პრიორიტეტულია. (ინტერნეტგაზეთი „მასწავლებელი“, როგორ გავხდეთ მასწავლებელი: გზამკვლევი“ კობოძე, ნ. 2019)

2012 წლის მონაცემებით საქართველოში 7 მოსწავლეზე ერთი მასწავლებელია განსაზღვრული, რაც *The Teaching and Learning International Survey* TALIS-ის, ანუ სწავლებისა და სწავლის საერთაშორისო კვლევის მონაცემების მიხედვით, საშუალოსთან შედარებით დაბალია. რეგიონებში საკმაოდ დიდი პრობლემაა კადრების არათანაბრად გადანაწილების. მასწავლებლის ხელფას რაც შეეხება, მნიშვნელოვნად ჩამორჩება როგორც ჩვენი მეზობელი ქვეყნების ასევე ევროპის თითქმის უმეტეს ნაწილის ანაზღაურებას. და კიდევ უამრავი სხვა მნიშვნელოვანი მიზეზის გამო ვაწყდებით კადრების სიმწირის პრობლემას და ხდება პროფესიის „ხანდაზმულობა“. (TALIS-ის ქვეყნებს შორის ხანდაზმული მასწავლებლების წილი ყველაზე მაღალი საქართველოშია.) (სწავლებისა და

სწავლის საერთაშორისო კვლევა TALIS, ეროვნული ანგარიში, შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი 2015. გვ.11)

მასწავლებლობა ძალიან დიდ სირთულეებთან არის დაკავშირებული. საინტერესოა თუ რა გზა უნდა გაიაროს მომავალმა მასწავლებელმა.

2012 წელს ჩატარდა კვლევა „მასწავლებელთა მოსალოდნელი ნაკადის კვლევა: საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგები“ რომლის მიზანიც მომავალ მასწავლებელთა მოსალოდნელი ნაკადის გამოვლენა გახლდათ. შედეგებმა აცხადყო თუ რამდენ ადამიანს სურდა პედაგოგობა. კვლევაში მონაწილეობა მიიღეს როგორც უმაღლესი საგანმათლებლო დაწესებულების სტუდენტებმა, ასევე კურსდამთავრებულებმაც. რესპოდენტები დადებითად აფასებდნენ მასწავლებლის გამოცდების არსებობას. კვლევის მონაწილეები ასევე არ მალავენ საკუთარ აზრს იმასთან დაკავშირებით რომ **„მასწავლებლის პროფესია ნაკლებად კონკურენტუნარიანი და დაბალანაზღაურებადია.“** („მასწავლებელთა მოსალოდნელი ნაკადის კვლევა: საქართველოს უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა გამოკითხვის შედეგები“. სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი. 2012 გვ.4-6)

მასწავლებლის პროფესიაში შესვლის რეალურ კანდიდატებად სტუდენტების ჩვიდმეტი და კურსდამთავრებულთა თვრამეტი პროცენტი მოისაზრება. შესაბამისად ასაკიანი მასწავლებლების რიცხვი საკმაოდ მაღალია საქართველოში. TALIS-ის 2018 წლის კვლევის მონაცემებმა გვიჩვენა რომ მასწავლებელთა საშუალო ასაკი ჩვენს ქვეყანაში არის 50 წელი, რაც ყველაზე მაღალი მაჩვენებელია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის - OECD ქვეყნებს შორის. (OECD Reviews of Evaluation And Assessment in Education: Georgia. 2018)

ვფიქრობთ რომ, ფინანსური ფაქტორის გარდა, ძალიან ბევრ ადამიანს უკარგავს ინტერესს, ასევე პროფესიული სტანდარტის მუდმივი ცვლილება. ამას განაპირობებს ის ფაქტიც, რომ შეიცვალა პროფესიაში შესვლის პროცესიც. კერძოდ, 2019 წლის 23 მაისის საქართველოს მთავრობის №241-ე დადგენილებით მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემაში შევიდა ცვლილებები. სქემაში ჩართვა სავალდებულო გახდა ყველა საჯარო სკოლის მასწავლებლებისათვის, ხოლო კერძო სკოლებს არჩევანის გაკეთების საშუალება ეძლევათ ჩაერთონ თუ არა სქემაში. (საქართველოს მთავრობის დადგენილება №241. მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ. 23/05/2019)

ზოგადსაგანმანათლებლო სასწავლებლის მასწავლებლის პროფესიულ განვითარების ხარისხი მჭიდრო კავშირშია სახელმწიფოს მიერ შემუშავებულ ეროვნულ სასწავლო გეგმასა და დამკვიდრებულ პროფესიულ სტანდარტთან. "მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის" მესამე თავში ვკითხულობთ რომ „სქემა განსაზღვრავს მასწავლებლის ოთხ სტატუსს:

- **პრაქტიკოსი მასწავლებელი-ვრცელდება მხოლოდ სქემაში განაწილებულ მოქმედ მასწავლებლებზე;**
- **უფროსი მასწავლებელი;**
- **წამყვანი მასწავლებელი;**
- **მენტორი“.**

(საქართველოს მთავრობის დადგენილება №241. მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ. 23/05/2019 გვ. 3-4)

თითოეული სტატუსი დაფუძნებულია ეროვნულ სასწავლო გეგმასა და მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტით განსაზღვრულ მოთხოვნებზე. იმისათვის რომ მასწავლებელმა შეძლოს სკოლაში მუშაობის დაწყება და უფროსი მასწავლებლის სტატუსის მოპოვება, მას მოუწევს ჩააბაროს საგნის

გამოცდა. ახლა საინტერესოა გავიგოთ ვის აქვს საგნის გამოცდაზე გასვლის უფლება. როგორც კანონში ვკითხულობთ, გამოცდაზე გასვლა შეეძლება:

„ა)მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემაში განაწილებულ პრაქტიკოს მასწავლებელს;

ბ)ზაკალავრის, მაგისტრის ან/და მათთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირს,რომელსაც მიღებული აქვს ეროვნული სასწავლო გეგმის შესაბამისი საგნის/საფეხურის ჯგუფის აკადემიური ხარისხი, ან/და სწავლობს აღნიშნული საზაკალავრო/სამაგისტრო პროგრამის დამამთავრებელ კურსზე, ასევე სამხედრო/სასპორტო პროფესიული განათლების მქონე პირს;

გ)მასწავლებლობის მსურველს რომელსაც დიპლომის საფუძველზე აქვს მასწავლებლობის უფლება ან/და სწავლობს აღნიშნული საგანმანათლებლო პროგრამის დამამთავრებელ კურსზე“.

(საქართველოს მთავრობის დადგენილება №241. მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ. 23/05/2019 გვ. 10-11)

ექვგარეშეა, რომ თითოეული პედაგოგისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია პროფესიული განვითარება და მომდევნო საფეხურზე გადასვლა სტატუსის გასაუმჯობესებლად. როგორც ვხედავთ მასწავლებლებს საკმაოდ დიდი აქტიურობა და ჩართულობა უწევთ საკუთარი კარიერის ამაღლებაში.

მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის მოადგილის, მანანა რატიანის ინტერვიუში ვკითხულობთ: „მომავალი მასწავლებელი სკოლისკენ მიმავალი ოთხი გზიდან ერთ-ერთს უნდა დაადგეს.

▪ მასწავლებლის სტატუსის მოპოვებას შეძლებთ, თუ უმაღლესი სასწავლებლის კვალიფიკაციას ფლობთ და თან კომპეტენციას შეფასებისა და გამოცდების ცენტრის მიერ ორგანიზებული გამოცდითაც დაადასტურებთ. მასწავლებლის კვალიფიკაციის მქონე პედაგოგი

საგნობრივი კომპეტენციის დადასტურების შემდეგ სკოლაში უფროსი მასწავლებლის სტატუსით შევა.

- თუ დიპლომით განსაზღვრული მასწავლებლის კვალიფიკაცია არ გააჩნიათ, მაგრამ საგამოცდო ბარიერის გადალახვას შეძლებთ, ერთწლიანი მასწავლებლის მოსამზადებელი პროგრამის (60 კრედიტი) გავლა მოგიწევთ.

- უნივერსიტეტებს დაემატა ე.წ. 300 კრედიტიანი (საგნობრივი ჯგუფის, მასწავლებლის მომზადების, თავისუფალი კომპონენტის და სასკოლო პრაქტიკის/პრაქტიკის კვლევის მოდულები) პროგრამები, რომელთა გავლის შემდეგაც საგნობრივი ჯგუფის მაგისტრის წოდება გენიჭებათ. ხუთწლიანი სასწავლო პროგრამა პასუხისმგებელია სკოლისათვის კვალიფიციური კადრების მიწოდებაზე.

- სკოლაში შესვლას ყველაზე ადვილად დოქტორის ხარისხის მოპოვების შედეგად შეძლებთ და ამ შემთხვევაშიც უფროსი მასწავლებლის სტატუსი მოგენიჭებათ”. (ინტერნეტგაზეთი „მასწავლებელი“ „როგორ გავხდე მასწავლებელი, გზამკვლევი“ რატიანი,მ. 2019)

იმისათვის რომ მასწავლებლის პროფესიაში შევიდეს დაინტერესებული პირი, სახელმწიფო მას სთავაზობს სხვადასხვა ტიპის მექანიზმს. ამ ინფორმაციის შესწავლის შემდეგ, უკვე საინტერესო იქნება კვლევის რესპოდენტების გავლილ გზასთან პარალელების გავლება რათა თვალნათლივ დავინახოთ ის გამოწვევები და პრობლემები, რომელიც დღევანდელ რეალობაში არსებობს.

1.2. პედაგოგის პროფესიულ განვითარებაზე ორიენტირებული კვლევების შედეგები საქართველოში

ბოლო წლების განმავლობაში ქართულმა ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემამ უამრავი ცვლილება განიცადა. კერძოდ, შეიცვალა სასწავლო გეგმა, სწავლებისადმი მიდგომები, დაფინანსების მექანიზმები, მშობლების ჩართულობა სასკოლო ცხოვრებაში.

პედაგოგთა პროფესიული განვითარება მოიცავს სხვადასხვა მიზანს: საგნობრივი კომპეტენციის მუდმივ განახლებას, სწავლების ახალი მეთოდების გამოყენებას, სასწავლო გეგმის შესაბამისად სწავლების პროცესში ახალი ცვლილებების შეტანას, სუსტი მასწავლებლის ეფექტიანობის გაზრდას (OECD Reviews of Evaluation And Assessment in Education: 1998)

TALIS-ის კვლევის 2017 წლის ანგარიშის მიხედვით, მასწავლებელთა 77% მიიღო მონაწილეობა პროფესიულ განვითარებაზე ორიენტირებულ სხვადასხვა აქტივობებში. მასწავლებლების 50% მონაწილეობა მიიღო საგნობრივი საკითხების შესახებ გამართულ სამუშაო შეხვედრებში. 29% ჩაერთო მასწავლებლებისათვის შექმნილ სპეციალურ ქსელში და დაახლოებით 30%-მა ჩაატარა ინდივიდუალურად ან ჯგუფურად კვლევა. პედაგოგთა 20%-მა კი მონაწილეობა მიიღო განათლების თემაზე მოწყობილ სემინარებში. (სწავლებისა და სწავლის საერთაშორისო კვლევა TALIS 2013, 21-31 გვ.)

არანაკლებ საინტერესოა სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტის მიერ 2013 წელს გამოქვეყნებული ჩატარებული კვლევის ანალიზი - „მასწავლებელთა მოსალოდნელი ნაკადის კვლევა“. გამოიკვეთა, რომ ზოგადი განათლების სფეროში არსებობდა უამრავი პრობლემა: მასწავლებელთა დაბალი კვალიფიკაცია, მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის სიმცირე, არასახარბიელო სასწავლო გეგმები, სახელმძღვანელოების არც თუ ისე მაღალი ხარისხი და ა.შ. კურსდამთავრებულთა და სტუდენტთა ძალიან მცირე ნაწილმა გამოთქვა მასწავლებლად მუშაობის სურვილი. სტუდენტებს შორის 17-მა პროცენტმა მიიჩნია მასწავლებლად დასაქმება პრიორიტეტულად, ხოლო კურსდამთავრებულთა შორის მხოლოდ -13%-მა. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ საკმაოდ დაბალი ინტერესი ვლინდება მასწავლებლობასთან მიმართებაში ახალგაზრდების მხრიდან. თუმცა, საბედნიეროდ, არიან ისეთი ერთგული ადამიანები რომლებიც არაფერზე არ გაცვლიდნენ ამ საქმიანობას. (მასწავლებლებზე არსებული და მომავალში

მოსალოდნელი მოთხოვნის განსაზღვრა საქართველოს საჯარო/კერძო სკოლებში. სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი 2013).

აღნიშნული კვლევა ჩატარდა 2012 წელს და რესპოდენტთა მიერ გამოთქმული მოსაზრებების ანალიზმა ცხადყო, რომ პედაგოგის პროფესიული განვითარება ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი მიმართულებაა ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში. გამოკითხვის შედეგებმა ისიც აჩვენა, რომ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარება, კერძოდ სერთიფიცირების მოთხოვნა ყველა პედაგოგისათვის სავალდებულო უნდა იყოს.

დღეისათვის საჯარო სკოლაში დასაქმებულ მასწავლებელთა კარიერული ზრდისათვის მასწავლებელთა სერთიფიცირება აუცილებელია. როგორც ვიცით, განათლების სამინისტრომ 2010 წელს დაიწყო სერთიფიცირება. ამ მხრივ არაფერი არ შეცვლილა 2020 წლის მონაცემებით გარდა ერთი ფაქტისა: თუ 2014 წლამდე სერთიფიცირება ნებაყოფლობით იყო, ახლა სავალდებულოა.

მიუხედავად იმისა, რომ დაიხვეწა გარკვეული ტიპის რეგულაციები სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმების თვალსაზრისით მდგომარეობა მაინც იდენტური დარჩა. დღევანდელი რეალობა გვიჩვენებს რომ მასწავლებლად დასაქმების მსურველი ბევრია მაგრამ დასაქმებასთან დაკავშირებით ისევ ძალიან დიდ პრობლემებს ვაწყდებით.

მოდით შევადაროთ მაშინდელი და ახლანდელი მდგომარეობა კვლევის ანალიზის მიხედვით და ვნახოთ თუ რა შეიცვალა 2012 წლიდან დღემდე. როგორც კვლევის ანგარიშიდან იკვეთება, რესპოდენტთა უმრავლესობა მზაობას ვერ გამოთქვამდა მასწავლებლობისათვის. ისინი ყოყმანობდნენ და ცდილობდნენ უფრო პრესტიჟულ პროფესიებში ეცადათ ბედი, ვინაიდან თვლიდნენ, რომ მასწავლებლის საქმიანობა ძალიან დიდ სირთულეებთან არის დაკავშირებული; დამწყებ პედაგოგს ურთულესი

გზის გავლა უწევს კვალიფიკაციის ასამაღლებლად. (მასწავლებლებზე არსებული და საჭირო რაოდენობებს შორის ბალანსის კვლევა. სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი 2012).

ძალიან საინტერესო კვლევა ჩატარდა 2014 წელს სახელწოდებით „სწავლებისა და სწავლის საერთაშორისო კვლევა (TALIS)“. როგორც კვლევის ანგარიშში ვლინდება, საქართველოში მასწავლებლების 95% უმაღლესი განათლება აქვს მიღებული. ამ მაჩვენებლით ჩვენი ქვეყანა TALIS-ის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელს უტოლდება. ძალიან სასიამოვნოა ის მომენტი, რომ ამ მხრივ უფრო და უფრო უმჯობესდება საქართველოს მონაცემები. სახელმწიფო რეგულაციები მკაფიოდ არის მიმართული სწორედ იმ პროცესებისკენ რომ ქვეყანაში ყველა მასწავლებელი უნდა იყოს უმაღლესგანათლებული. (სწავლებისა და სწავლის საერთაშორისო კვლევა TALIS, ეროვნული ანგარიში, შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი 2015)

წინამდებარე კვლევის მიზანიც სწორედ ეს არის რომ თითოეულ ამ ზემოთდასმულ კითხვაზე გვქონდეს ადეკვატური პასუხი. ადამიანი რომელიც ურთულეს გზას გადის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებიდან სკოლის კარამდე უნდა იყოს ბოლომდე ისეთი ენთუზიაზმით სავსე, ბოლომდე უსაზღვროდ დიდი მოტივაციით დახუნძლული რომ სიამოვნებით ჩაერთოს სწავლა-სწავლების პროცესში. სამსახურის ძებნამ და სხვადასხვა სახის გამოწვევებმა კი მათში არ უნდა ჩაკლას პედაგოგობისადმი მიძღვნილი შინაგანი სიყვარული.

დღევანდელი მონაცემებით საქართველოში გვყავს დაახლოებით 67000 ზე მეტი პედაგოგი. განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო მასწავლებელთა შემცირებაზე ფიქრობს, მაგრამ რა გზებითა და მექანიზმებით უნდა მოხდეს ჯერ კიდევ დასაზუსტებელია. სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრის დირექტორი შალვა ტაბატაძე თვლის, რომ მასწავლებელთა

რიცხვი საკმაოდ მაღალია, „ჩემთვის ჯერჯერობით ცნობილი არ არის, კონკრეტულად, რა ტიპის ინიციატივაზეა საუბარი, მაგრამ ხედვა, რომ სისტემა გახდეს მოქნილი და ოპტიმალური, უნდა მდგომარეობდეს იმაში, რომ სისტემას ჰყავდეს იმდენი მასწავლებელი, რამდენიც საჭიროა. დღევანდელი რაოდენობა არის გადაჭარბებული, რასაც გეოგრაფიული მდებარეობა და დემოგრაფიული სიტუაციაც უწყობს ხელს“-ვკითხულობთ ერთ-ერთ მის ინტერვიუში. იგი ასევე ამატებს, რომ განათლების სისტემაში გვაქვს 30 წლის წინანდელი მიდგომა, ეს კი გამოიხატება იმაში რომ გვყავს საჭიროზე მეტი მასწავლებელი მაგრამ ნაკლები კვალიფიკაციით. ამიტომ საჭიროა გავაკეთოთ ისეთი არჩევანი რომ გვყავდეს შედარებით ნაკლები რაოდენობის სპეციალისტი მაგრამ მაღალი კვალიფიკაციით, რომელთაც ექნებათ შესაბამისი ანაზღაურება და მათ განვითარებაზე იზრუნებს სახელმწიფო. (ინტერნეტპორტალი edu.aris.ge პედაგოგთა დღევანდელი რაოდენობა გადაჭარბებულია, ტაბატაძე,შ. 2018)

2007-2008 წლებში ჩატარებული კვლევა „მასწავლებელთა საჭირო და მოსალოდნელი რაოდენობის შესახებ“ ცხადყოფს რომ ანალოგიური ვითარება იყო საქართველოში 11-12 წლის წინათაც. მასწავლებლობის კანდიდატთა ხვედრითი წილი კურსდამთავრებულთა გამოკითხვების მიხედვით მაღალი არ არის. მაგრამ რეალური სურათი გვაქვს იმდაგვარი რომ მასწავლებელთა რაოდენობა საჭიროზე მეტია. ეს კი გამოიხატება იმით რომ ახალგაზრდა კადრები ნაკლებადჩართულები არიან მომავალი თაობის აღზრდა-განათლებაში, და ძირითადი როლი მაინც ასაკიან პედაგოგებს უჭირავთ. (მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი, სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი. მასწავლებელთა საჭირო და მოსალოდნელი რაოდენობის შესახებ კვლევა 2008.)

2012 წელს ჩატარებული „პროფესიული განვითარების სქემისადმი მასწავლებლების დამოკიდებულების კვლევის“ ანგარიშში ვკითხულობთ, რომ „სქემაში ჩართულობა დატვირთულია ბიუროკრატიული

კომპონენტებით, რაც მასწავლებლისათვის ფუჭი დროის კარგვა იქნება და რეალურად მას იმაზე მეტ დროს წაართმევს ვიდრე მის პროფესიულ ზრდას შეუწყობს ხელს.“ აქვე მასწავლებლები ამატებენ, რომ რა საკვირველია კარგია ტრენინგებში ჩართულობა, ინტეგრირებულ გაკვეთილებში მონაწილეობა რაც ხელს შეუწყობს პედაგოგების ზრდას თუმცა სქემის მიმართ მაინც ძალიან კრიტიკული დამოკიდებულება აქვთ. იმიტომ რომ სქემაში უმთავრესი როლი მაინც ანგარიშების გამართულად წერას ენიჭება. არიან ადამიანები, რომელთაც უმნიშვნელო დეტალის აღწერაც კი ძალიან კარგად გამოსდით და არიან ისეთი პედაგოგები რომელთაც საგულდაგულოდ ჩატარებული, უმაღლესი დონის გაკვეთილის ანგარიშის დაწერა მაინცდამაინც კარგად ვერ გამოსდით. მასწავლებელთა სახლის წარმომადგენლებმა თქვეს, რომ ეს ეტაპი საჭირო იყო თავიდან, როგორც პილოტირების ეტაპი, რომელიც ახლა უკვე საჭიროებს მოდიფიცირებას. სქემა ვერ უზრუნველყოფს მასწავლებლის საქმიანობის ადეკვატურ ასახვას, იმიტომ რომ ბევრი საქმიანობა მასწავლებლისათვის აღიქმევა როგორც მეცნიერული საქმიანობა. სქემასთან დაკავშირებით არის ასევე სამართლებრივი პრობლემები რაც გულისხმობს იმას, რომ კრედიტების ვერ მოგროვების შემთხვევაში მასწავლებელი ერთი კატეგორიით ქვეითდება. („პროფესიული განვითარების სქემისადმი მასწავლებლების დამოკიდებულების კვლევა“. სსიპ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი 2012)

ჩვენს მიერ მოყვანილი სხვადასხვა კვლევა გვიჩვენებს, თუ რა და რა გზების გავლა უწევთ ახალგაზრდებს მასწავლებლობის პროფესიაში შესასვლელად. თითოეული მასალის გაცნობა მეტად მნიშვნელოვანი იყო, იმიტომ რომ დამეკავშირებინა დღევანდელ არსებულ სიტუაციასთან სხვადასხვა დროის მონაცემები და პარალელები გამეზლო მსგავსებებსა და განსხვავებს შორის.

1.3. უცხო ქვეყნებში არსებული მდგომარეობის ასახვა აღნიშნულ საკითხთან მიმართებაში

საქართველოსათვის უმნიშვნელოვანესია უცხო ქვეყნების გამოცდილების გაზიარება, იმიტომ რომ მათ მაგალითზე უფრო მარტივი იქნება დადებითი და უარყოფითი მხარეების მოძებნა კონკრეტულ საკითხებთან მიმართებაში. ამიტომ ამ ქვეთავში მინდა ვისაუბრო რამდენიმე ქვეყნის ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემებში დასაქმებულ პედაგოგებზე, მათ გამოწვევებსა და პრობლემებზე.

მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი მხარდამჭერი ჰყავს მასწავლებელთა პროგრამებს, ბევრი კრიტიკოსიც ხშირად აკრიტიკებს მათ მეთოდიკასა და მიდგომებს, თუმცა ყველა მაინც აქცენტს აკეთებს სამ მთავარ პრინციპზე: პედაგოგმა უნაკლოდ უნდა იცოდეს თავისი საგანი, მასწავლებელმა აქტიურად უნდა შეძლოს საგანმანათლებლო პროცესის მართვა და იგი უნდა იყოს ძალიან ძლიერი პიროვნება. (“Germany is desperate for teachers” 2018.)

სახელმწიფოს მხრიდან გერმანულ საგანმანათლებლო სისტემას ძალიან დიდი მხარდაჭერა აქვს, მაგრამ გერმანიაში მაინც მასწავლებელთა ნაკლებობაა. ჯერ მარტო 2009 წელს 100 000 გაკვეთილი გაცდა პედაგოგთა უკმარისობის გამო. მასწავლებელთა სიმცირეს უამრავი განმაპირობებელი მიზეზი აქვს თუმცა ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი გახლავთ ის რომ სტუდენტთა მხოლოდ რაღაც გარკვეული ნაწილი მიდის სკოლაში. (“Germany is desperate for teachers” 2018.)

საქართველოსგან განსხვავებით, გერმანიის სახელმწიფო ცდილობს მასწავლებლობისათვის მოამზადოს მოსწავლე აბიტურიენტობის პერიოდიდანვე. ეს კი გულისხმობს იმას რომ აბიტურიენტს უწევს ორკვირიანი შესავალი პრაქტიკის გავლა მასწავლებლის პროფესიაში. ამ პრაქტიკას ერთადერთი მიზანი ის აქვს, რომ დაარწმუნოს აბიტურიენტი თავისი გადაწყვეტილების სისწორეში. ბაკალავრიატში სწავლებას რაც

შეეხება, სტუდენტს უწევს პრაქტიკის ოთხკვირიანი კურსის გავლა სკოლაში, რაც ეხმარება პიროვნებას სწორი ორიენტაციის მიღებაში მასწავლებლის პროფესიის შესახებ (მასწავლებელთა განათლება გერმანიაში, ელბაქიძე, ნ. 2012).

მაგისტრის ხარისხი არის ერთადერთი აუცილებელი მოთხოვნა მასწავლებლობის უფლების მოსაპოვებლად. მაგისტრატურაში სწავლისას, სტუდენტი თითქმის ნახევარ დროს სკოლაში ატარებს და ემზადება იმ გარემოსთან შესაგუებლად, რაც მომავალში მისი სასურველი საქმიანობის სივრცედ იქცევა. (მასწავლებელთა განათლება გერმანიაში, ელბაქიძე, ნ. 2012)

სტატიაში **“Germany is desperate for teachers”** გაანალიზებულია ის სირთულეები და გამოწვევები, რამაც გამოიწვია გერმანიაში მასწავლებელთა ნაკლებობა. გერმანიის მასწავლებელთა ასოციაციის პრეზიდენტმა Heinz Peter Meidinger-მა განაცხადა, რომ ბოლო სამი ათწლეულის განმავლობაში მათ არ ჰქონიათ მასწავლებელთა ასეთი მკვეთრი ნაკლებობა. გერმანელებს მთლიანად დაახლოებით 40 000 მასწავლებელი სჭირდებათ სასურველი შედეგის მისაღწევად. ისინი თავისუფალ ადგილებს ახალბედა მასწავლებლებითა და სტუდენტებით შეავსებენ (Meidinger, P. Germany is desperate for teachers. Wb-portal “Made for minds“. 2018)

განათლების ექსპერტი Jorj Ramseger-ი აღნიშნავს, რომ ადამიანები, რომლებიც ჩაერთვებიან სასწავლო პროცესში შესაბამისი პედაგოგიური კვალიფიკაციის გარეშე, უბრალოდ ვერ შედგებიან თავის პროფესიაში. ჟურნალ “Tagesspiegel” საუბრისას იგი ასევე ამატებს, რომ უნივერსიტეტი სტუდენტს აძლევს ძალიან დიდ გამოცდილებას. გამოცდილების მიღების პროცესში მათ შესაძლებლობა ეძლევათ თავად გაიაზრონ თუ რაზე ფიქრობენ პატარა ბავშვები, როგორ შეუძლიათ შეიმეცნონ თითოეული საგანი. ეს ყველაფერი კი ძლიან დიდი დაფიქრების საშუალებას აძლევს

მომავალ მასწავლებელს. Ramseger, J. Germany is desperate for teachers. Web-portal “Tagesspiegel“. 2018)

ზემოთმოყვანილი მაგალითები გვიჩვენებს, რომ გერმანელები ძალიან დიდ ყურადღებას აქცევენ პრაქტიკის მიღებას უნივერსიტეტშივე. რაც უდაოდ, ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტია მასწავლებელთა დასაქმების დროს.

თუ შევადარებთ საქართველოში არსებულ მდგომარეობას, რადიკალურად განსხვავდება ჩვენთან არსებული სიტუაცია. პრაქტიკის გარეშე შედიან მასწავლებლები სკოლაში და, აქედან გამომდინარე, ძალიან დიდი გამოწვევების წინაშე დგებიან. დამსაქმებელიც თავს იკავებს დასაქმოს ნაკლებად გამოცდილი და პრაქტიკის არ მქონე კადრი. ამიტომ დასაქმების პრობლემა პირდაპირ კავშირშია უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან. გარდა ამისა გერმანელები აბიტურიენტებსაც სთავაზობენ პრაქტიკის მცირე ხნიან კურსს რაც ჩვენს რეალობაში საერთოდ არ არსებობს და დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეები ბრმად ირჩევენ მასწავლებლის პროფესიას, რაც ზოგიერთისთვის ცხოვრებისეული უდიდესი შეცდომის დაშვებას ნიშნავს.

სტატიაში **“At-will employment v. One-year teacher contracts in Independent Schools”**-ში განხილულია საკითხი სომხეთში მასწავლებელთა დასაქმების პრობლემების შესახებ. სტატიის ავტორი ყურადღებას ამახვილებს “At-will employment”-ზე რაც ნიშნავს მასწავლებელთა დასაქმებას კონკრეტული პირობების გარეშე. ჩვენს მეზობელ სახელმწიფოში საკმაოდ რთული მდგომარეობაა მასწავლებელთა დასაქმების მხრივ. აქედან გამომდინარე, დამსაქმებელი ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებები ცდილობენ მხოლოდ ერთწლიანი კონტრაქტები გაუფორმონ პედაგოგებს. თუმცა ოპონენტები იმაზეც საუბრობენ, რომ ამ ტიპის კონტრაქტები საკმაოდ მოსახერხებელია მასწავლებლებისათვის. ეს კომფორტულობა კი გამოიხატება იმაში, რომ

პედაგოგს ვერ შეექმნება ვერანაირი პრობლემა სამსახურის დაკარგვასთან დაკავშირებით ერთი წლის განმავლობაში, და ამავდროულად სკოლასაც არ შეექმნება საფრთხე რომელიმე მასწავლებლის სპონტანურად წასვლით. ისინი თვლიან რომ ეს არის გონივრული საფუძლველი მასწავლებლის კონტრაქტის გამოყენების. (National association of independent schools. 2018)

სომხეთის მასწავლებელთა 88.2%-ის განათლება არის პედაგოგიური უმაღლესი განათლება, ხოლო დაახლოებით 4000 ზე მეტს არ აქვს პედაგოგიური კომპეტენციები. სტატისტიკას თუ შევხედავთ ნამდვილად არ არის ცუდი მაჩვენებელი. საქართველოს მსგავსად, ჩვენი მეზობელი ქვეყანაც მაქსიმალურად ცდილობს აუმაღლოს პროფესიული საკვალიფიკაციო უნარები თავიანთ მასწავლებლებს. (OECD Reviews of Evaluation And Assessment in Education: Armenia. 2018)

ახლა კი ვისაუბროთ უშუალოდ დასაქმებასთან დაკავშირებულ გამოწვევებსა და პრობლემებზე. თუ შევადარებთ ჩვენთან არსებულ ვითარებას, თითქმის იდენტურია. თავისუფალი ვაკანსიის შესახებ ინფორმაცია ქვეყნდება მედიაში. დაინტერესების შემთხვევაში პირს იბარებენ გასაუბრებაზე ან ტესტირებაზე. ექსპერტი Hanushek-ი ხაზს უსვამს ასევე ნეპოტიზმსა და კორუპციას დასაქმებასთან დაკავშირებით, რაც საკმაოდ ცუდად აისახება მათ საგანმანათლებლო სისტემაზე. (Hanushek 2010).

სომხეთის საერთაშორისო სტატისტიკის ცენტრი აქვეყნებს მასწავლებელთა ტრენინგებში მონაწილეობის მონაცემებს 2012-21013 აკადემიურ წლებში. 40830 პედაგოგიდან მონაწილეობა მიიღო მხოლოდ 27949 (68%). როგორც მკვლევარები ამბობენ, საკმაოდ დაბალი ინდიკატორია OECD ქვეყნების მასწავლებელთა შორის, სადაც 88.5% აჩვენა სტატისტიკურმა მონაცემებმა ბოლო 18 თვის განმავლობაში. (Social situation in Armenia 2012.pg.4-5)

ამგვარად, ლიტერატურის მიმოხილვამ გვიჩვენა, საქართველოს მსგავსად, ჩვენი მეზობელი ქვეყანაც უამრავი გამოწვევის წინაშე დგას, როგორც მასწავლებელთა საკვალიფიკაციო მიმართულებით, ასევე დასაქმებაში არსებული ნეპოტიზმით.

ავსტრალია დასახელდა ხუთ ქვეყანას შორის საუკეთესო განათლების სისტემით. იქ სკოლების უმრავლესობა სახელმწიფოა და განათლება უფასო. 6-15 წლამდე ასაკის ბავშვებისათვის სკოლა სავალდებულოა. ზოგადად საგანმანათლებლო სისტემა საკმაოდ მოწესრიგებული და ინტერაქტიულია. ავსტრალიის სკოლებში დიდი ყურადღება ექცევა მოსწავლეთა ინტერესებსა და ინდივიდუალურ თავისებურებებს. („სასკოლო განათლება ავსტრალიაში“ თინიკაშვილი,დ. 2013)

სტატიაში „**What are the main challenges facing teacher education in Australia?**“, საუბარია იმაზე, თუ როგორ უნდა გაუმჯობესდეს მასწავლებლის ხარისხი და, ზოგადად, ამ პროფესიის სტატუსი. მიუხედავად იმისა, რომ ავსტრალიაში მიმდინარეობს გარკვეული ტიპის რეფორმები, მიაჩნიათ, რომ ეს მაინც არაა საკმარისი და საჭიროა შემდგომი ნაბიჯების გადადგმა რათა განხორციელდეს სწავლების ხარისხის ამაღლება და საუკეთესო კანდიდატების მოზიდვა. („What are the main challenges facing teacher education in Australia“; Rickards,F. 2018)

ფედერალური მთავრობის ახალი მოთხოვნაა პედაგოგიური განათლების სტუდენტებისათვის, რომ მოხვდნენ ტოპ 30%-ში წიგნიერების დონის განსაზღვრით. თითქმის 4000 სტუდენტმა ჩააბარა მასწავლებლობისათვის აუცილებელი საკვალიფიკაციო ტესტები. („What are the main challenges facing teacher education in Australia; Rickards,F. 2018)

TEMAG-ეს არის მასწავლებელთა საგანმანათლებლო საკონსულტაციო ჯგუფი, რომელიც არაერთ მნიშვნელოვან რეკომენდაციას გასცემს პედაგოგიურ მოთხოვნებთან დაკავშირებით. მთავრობის მხრიდან

არ იდგმევა საკმარისი ნაბიჯები, რაც ხალხის შემფოთებას იწვევს სწავლის ხარისხთან მიმართებაში. თუმცა დასაფასებელია ის მომენტი, რომ ავსტრალია ცდილობს მასწავლებლის პროფესიაში გაუშვას უმაღლესი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტები, რაც ქართული რეალობისთვისაც უდაოდ ეფექტური იქნებოდა. ჩვენი წარმატებული პედაგოგიური განათლების მქონე სტუდენტები ცდილობენ ისეთ სექტორში დასაქმდნენ, სადაც გაცილებით მაღალი ანაზღაურება და წინსვლის პერსპექტივაა. ამიტომ სახელმწიფო ვალდებულია მასწავლებლებს შეუქმნას მაქსიმალურად მომხიბვლელი და საინტერესო პირობები, რათა მხოლოდ ძალიან დიდმა მოტივაციამ არ იქონიას ზეგავლენა მასწავლებლის პროფესიაში შესვლაზე. („What are the main challenges facing teacher education in Australia“; Rickards,F. 2018)

თავი 2. კვლევის მეთოდოლოგია

წინამდებარე კვლევის მეთოდოლოგიად არჩეულ იქნა თვისებრივი კვლევა. კვლევის ეს მეთოდი საშუალებას აძლევს თითოეულ მკვლევარს შეამჩნიოს ისეთი დეტალები, რაც შეიძლება რაოდენობრივი მეთოდის გამოყენებისას არ გამოიკვეთოს. თვისებრივი მეთოდის დროს საშუალება გვძლევს მივიღოთ დეტალური ინფორმაცია იმ კონკრეტული რესპოდენტებისაგან, ვის ნააზრევსაც შევისწავლით. (“თვისებრივი მეთოდები სოციალურ კვლევაში“ თ.ზურაბიშვილი, 2006).

გარდა ამისა, თვისებრივი მეთოდის დახმარებით მკვლევარი იღებს ინფორმაციას „როგორ“, „რამდენად ხშირად“ კითხვების მიღმაც (A.Burnham, 2013) და, თან თვისებრივი მეთოდი განსაკუთრებული მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტია ისეთი თემების გამოსაკვლევად რომლებიც ნაკლებად არის შესწავლილი. (“თვისებრივი მეთოდები სოციალურ კვლევაში“ თ.ზურაბიშვილი, 2006).

ინტერვიუების პროცესი გახლავთ საკმაოდ კომფორტული რათა კვლევაში მონაწილეს არ შეექმნას რაიმე დისკომფორტი, ისაუბროს თავისუფლად და მკვლევარმაც მიიღოს მნიშვნელოვანი ინფორმაცია (A.Burnham, 2013). ხოლო რაც შეეხება „ღია კითხვებს“, ეს არის ძირითადი ინსტრუმენტი, რისი მეშვეობითაც მიმდინარეობს ჩაღრმავებული ინტერვიუ. აქ კი იგულისხმება ის, რომ რესპოდენტს არ აქვს შეთავაზებული კითხვაზე შესაძლო პასუხები.

ჩვენი საკვლევი თემის შესასწავლად წინასწარ განვსაზღვრეთ კონკრეტული რესპოდენტები, შევქმენით არასტრუქტურირებული კითხვარი დამწყები და უკვე დასაქმებული მასწავლებლებისათვის (იხ. დანართი №1)

ჩაღრმავებული ინტერვიუების დროს საშუალება მოგვეცა შეგვეცვალა კითხვები კონკრეტული სიტუაციიდან გამომდინარე, რაც

ნამდვილად არ იყო შესაძლებლობას მასწავლებლებისთვის წინასწარშედგენილი კითხვარის ფორმატის გამოყენების შემთხვევაში.

შეგვიძლია აღვნიშნოთ, რომ წინამდებარე ნაშრომის ფარგლებში განხორციელებული კვლევა გახლავთ აღმოჩენითი ტიპის. (კვლევა), რისთვისაც, წინასწარ განვსაზღვრეთ კონკრეტული რესპოდენტები, შევქმენით არასტრუქტურირებული კითხვარები დამწყები და უკვე დასაქმებული მასწავლებლებისათვის.

ჩაღრმავებული ინტერვიუების დროს საშუალება მომეცა შემეცვალა კითხვები კონკრეტული სიტუაციიდან გამომდინარე რაც ნამდვილად არ იქნებოდა შესაძლებელი მასწავლებლების კითხვარის შემთხვევაში. გარდა ამისა, პირისპირ საუბრების დროს პასუხებიდან გამომდინარე გამოიკვეთა მასწავლებელთა ემოციური ფონი, რომელიც უფრო მეტი გულახდილობის საფუძველს იძლევა.

კვლევა მიმდინარეობდა რამდენიმე ეტაპად. საქართველოში არსებული საგანგებო მდგომარეობის გამო, შეუძლებელი იყო გარკვეული დროის განმავლობაში რესპოდენტებთან პირისპირ შეხვედრა, ამიტომ რამდენიმე მათგანთან ინტერვიუ განხორციელდა Zoom პლატფორმისა და Facebook messenger-ის საშუალებით. აქვე უნდა აღვნიშნოთ, რომ ძალიან პროდუქტიული და საინტერესო გამოდგა ამ ტიპის ინტერვიუები რადგან ყველა რესპოდენტმა საკმაოდ გულახდილად და ემოციურად დააფიქსირა საკუთარი აზრი. დაახლოებით ათ მასწავლებელს ღია სივრცეში შევხვდით და გავესაუბრეთ, ინტერვიუს მსვლელობის დროს მოვახერხეთ დამატებით დაგვესვა გარკვეული ტიპის შეკითხვები, რის შედეგადაც მივიღეთ უფრო ზუსტი და კონკრეტული პასუხები გარკვეულ საკითხებზე. მთლიანობაში ჩაღრმავებული ინტერვიუების ჩატარებას დასჭირდა ორ კვირაზე მეტი, რადგან მოპასუხეთა უმეტესობას მუშაობა უწყვედა სახლიდან და დროის ნაკლებობას განიცდიდნენ.

როგორც უკვე ითქვა, კვლევაში მონაწილეობა მიიღეს მიზნობრივი პრინციპით შერჩეულმა დამწყებმა და უკვე დასაქმებულმა მასწავლებელმა

თბილისიდან და რეგიონებიდან. კვლევის რესპოდენტებს წარმოადგენდნენ ქალები 22 დან 55 წლამდე. თბილისიდან გახლდათ 20, ხოლო რეგიონებიდან 5 რესპოდენტი. რაც შეეხება მასწავლებლებს, გამოკითხულები იყვნენ როგორც საგნის გამოცდა ჩაბარებულები, ასევე ისინიც ვისაც ჯერ კიდევ არ აქვთ სერთიფიკატი. განათლებასთან დაკავშირებით **დავამატებდით**, რომ 16 მათგანს აქვს მაგისტრის ხარისხი, ხოლო დანარჩენი 6 ბაკალავრია.

ჩაღრმავებული ინტერვიუს დროს გამოვკითხეთ ჯამში 25-ვე რესპოდენტი და მიღებული მონაცემები დავამუშავეთ. ბუნებრივია, აღნიშნული კვლევა არის ლიმიტირებული, რადგან ის არ ასახავს საქართველოს ყველა რეგიონში არსებულ მდგომარეობას.

კვლევის პროცესში მონაწილე პირთა კონფიდენციალურობა მკაცრად არის დაცული. თითოეულ რესპოდენტს გავაცანით კვლევის შინაარსი. განვუმარტეთ თუ რამდენად მნიშვნელოვანია მათი მონაწილეობა არსებულ კვლევაში და წინასწარ-შევუთანხმეთ ინტერვიუს ჩაწერა.

კვლევის პროცესში გამოვლენილ იქნა საერთო მახასიათებლები და დადგინდა არსებული კანონზომიერება და შედეგები შეჯერდა.

2.1 კვლევის მიზანი და ამოცანები

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, კვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენს კერძო და საჯარო სკოლებში კვალიფიკაცია მინიჭებული მასწავლებლების დასაქმებასთან დაკავშირებული აქტუალური პრობლემების გამოკვეთა და შემდეგ იმ გზების მოძებნა, რომელიც არსებული პრობლემების გადაჭრაში მნიშვნელოვან როლს შეასრულებს.

კვლევის ამოცანებია:

- ლიტერატურის ანალიზი;
- კვლევის მოდელის შემუშავება;
- ჰიპოთეზა;
- კვლევის მეთოდოლოგიის შერჩევა;

- კითხვარის შექმნა;
- მონაცემთა ბაზის შექმნა;
- შედეგების დამუშავება/ანალიზი;
- დასკვნის ჩამოყალიბება;
- შესაძლო რეკომენდაციების გაცემა;

კვლევის ამოცანებიდან და ლიტერატურის მიმოხილვიდან გამომდინარე შემუშავდა შემდეგი საკვლევო საკითხები:

- როგორი მოტივაციის მქონე ადამიანები ირჩევენ მასწავლებლის პროფესიას;
- რა არის ის ძირითადი მიზეზები, რის გამოც სურთ სკოლაში მუშაობის დაწყება;
- როგორია მასწავლებლად დასაქმების მსურველთა კვალიფიკაცია;
- განვსაზღვროთ საჯარო და კერძო სკოლაში დასაქმების ფორმატი; მსგავსებები, განსხვავებები;
- რა გამოწვევების წინაშე უწევთ დადგომა დასაქმების მაძიებლებს;
- გამოვკვეთოთ ის ძირითადი მიზეზები რის გამოც დამსაქმებელი ეუბნება უარს კანდიდატს.
- განვსაზღვროთ 2-3 წლიანი გამოცდილების მქონე პედაგოგების დასაქმებისას გამოვლენილი აქტუალური პრობლემები.
- კონკურენტუნარიანების ამაღლების გზები დასაქმებისათვის.
- გავცეთ ადეკვატური რეკომენდაციები პრობლემების გადასაღებად.

თავი 3. კვლევის შედეგები და მათი განალიზება

ჩატარებული კვლევის შედეგად, დამწყებ მასწავლებელთა დასაქმების პრობლემებთან დაკავშირებით არსებული ვითარების მხრივ, გამოვლინდა რამდენიმე საინტერესო ასპექტი. კვლევაში მონაწილე პედაგოგები პრობლემებსა და გამოწვევებს სხვადასხვაგვარად უყურებენ. მნიშვნელოვნად იქნა მიჩნეული, დაგვედგინა რესპოდენტთა მოსაზრებები და ხედვები კერძო და საჯარო სკოლებში არსებულ ვაკანსიებთან მიმართებით.

უპირველეს ყოვლისა, ვისაუბროთ მოტივაციაზე თუ რატომ გადაწყვიტა თითოეულმა მათგანმა მასწავლებლობა. წარმოდგენილი 25 რესპოდენტიდან 15 ინტერვიუერმა აღნიშნა რომ ბავშვებთან ურთიერთობა მათი საყვარელი საქმიანობა გახლავთ და ამიტომ აირჩიეს ეს პროფესია. „ბავშვების სიყვარულმა და მათთან ურთიერთობისას მიღებულმა სიამოვნებამ გადამაწყვეტინა მასწავლებლობა.“ ამ ამონარიდით პედაგოგმა გაგვიზიარა თავისი განწყობა თუ როგორი სასიამოვნო შეგრძნებაა როდესაც შეგიძლია შეცვალო ბავშვის ცხოვრება თუნდაც ერთი ნათქვამი სიტყვით.

გამოიკვეთა მოტივაციის მეორე თვალსაზრისიც, რომლის თანახმადაც კვლევაში მონაწილეთა რესპოდენტები მიიჩნევენ რომ ეს საქმიანობა ბავშვობიდან იყო მათი მოწოდება. „ბავშვობის ოცნება ავისრულე“ აღნიშნავს ერთ-ერთი მასწავლებელი.

საინტერესო და სასიამოვნო მოსაზრებებია გამოთქმული კიდევ ორი რესპოდენტის მიერ, რომლებმაც ოჯახის რჩევითა თუ ზეგავლენით გადაწყვიტეს მასწავლებლობა. „უპირობოდ დედას რჩევით ავირჩიე ეს პროფესია და ვხვდები რომ არ შევმცდარვარ. ძალიან მიყვარს ბავშვებთან ურთიერთობა, რადგან მაქსიმალურად მათი თანატოლი ვხვდები სწავლების პროცესში. გარდა ამისა, მინდა გარკვეული სტერეოტიპები დავამსხვრიო და ყველას ვაჩვენო რომ შესაძლებელია იყო ისეთი პედაგოგი რომელიც იქნება

მეგობრული, თანასწორი ყველა მოსწავლის მიმართ სამართლიანი, გამგები და, რაც მთავარია, სწავლის შედეგზე ორიენტირებული.“

ზემოთ მოყვანილი მოსაზრების მსგავსად კიდევ ერთი ინტერვიუერის მოტივაციაზე მოახდინა დიდი ზეგავლენა ამჯერად მისმა ლექტორმა. „გადაწყვეტილების მიღებაში დიდი როლი ითამაშა ჩემმა ანალიზური ქიმიის ლექტორმა, მისი უსაზღვრო ენერჯია და სიყვარული ქიმიის მიმართ გახდა მთავარი მიზეზი თუ რატომაც მოვინდომე მასწავლებლობა“.

განსხვავებით უმრავლესობისაგან საკმაოდ ორიგინალური პასუხი ჰქონდა ერთ-ერთ მასწავლებელს კითხვაზე თუ რატომ გადაწყვიტა მასწავლებლობა „სწავლის პერიოდში სულ მქონდა უსამართლობის განცდა, მიმაჩნდა რომ მასწავლებლებს უფრო მეტი პრაქტიკული, მრავალფეროვანი და ინდივიდუალურ თავისებურებებზე მორგებული გაკვეთილები უნდა ჩაეტარებინათ. ჩემი სწავლების პერიოდში, მასწავლებლები ხშირად არღვევდნენ ბავშვთა უფლებებს. პროტესტის განცდამ გადამაწყვეტინა გავმხვდარიყავი მასწავლებელი“. სასიამოვნოა, როდესაც პედაგოგის პროფესიაში ვხვდებით ისეთ მოტივირებულ პიროვნებებს რომლებიც ორიენტირებულნი იქნებიან სამართლიანი სასწავლო გარემოს შექმნაზე.

მკვლევარები მიიჩნევენ, რომ მასწავლებლობა ისეთივე რთული პროფესიაა როგორც საჰაერო მოძრაობის მარეგულირებელი, თუმცა კვლევაში მონაწილეთა გარკვეული ნაწილი მიიჩნევს რომ ეს საქმიანობა გაცილებით საინტერესო და აქტუალური პროფესიაა. **“ზუხედავად იმისა რომ ძალიან რთული პროფესიაა მაინც გადავწყვიტე საკუთარი თავი მეცადა ამ მიმართულებით და ძალიან გამიმართლა რომ ვარ იქ სადაც უნდა ვიყო. ეს არის საქმიანობა რომელიც მუდმივად ახალი გამოწვევების წინაშე გაყენებს და გიგზავნის ახალ-ახალ თავგადასავლებს.”**

ბავშვის აღზრდა-განათლება ოჯახიდან იწყება, თუმცა სკოლასა და მასწავლებელს რომ ამაში ძალიან დიდი წვლილი შეაქვს ალბათ არავინ შეგვედავება. საბედნიეროდ, დღევანდელ ჩვენს რეალობაში უამრავი ისეთი პედაგოგი არსებობს რომელიც ფიქრობს მოზარდის სულიერ გაჯანსაღებაზე, მსჯელობს აღზრდის ახლ-ახალ მეთოდებზე რადგან ერის სიძლიერე მხოლოდ ჭეშმარიტ ღირებულებებზე აღზრდილ თაობაზეა დამოკიდებული. ჩვენს კვლევაშიც არიან პედაგოგები რომლებისთვისაც პრიორიტეტი მომავალი თაობის აღზრდა-განათლებაა.”**მინდა ჩემი წვლილი შევიტანო ახალგაზრდების ჯანსაღად აზროვნებაში**“-ამონარიდი ერთ-ერთი მოსწავლელის ინტერვიუდან.

ყურადღება მინდა გავამახვილოთ კიდევ ერთ ინტერვიუერზე, რომელსაც საკმაოდ ორიგინალურად აქვს წარმოდგენილი საკუთარი პოზიცია მასწავლებლობასთან *დაკავშირებით*. „**ბავშვობიდანვე მასწავლებლობაზე, სიმართლე გითხრათ, არ მიფიქრია. სტომატოლოგობა მინდოდა. მახსოვს, 5 წლის ასაკში შთაბეჭდილება დატოვა ჩემზე სტომატოლოგიურმა კლინიკამ... მერე ლიტერატურას დავუმეგობრდი და მივხვდი, რომ ლიტერატურათმცოდნე სტომატოლოგიც იქნება, ასტრონავტიც, ფსიქოლოგიც, მხატვარიც და ა.შ. - გააჩნია, რომელი პერსონაჟი შეხვდება კითხვის პროცესში. მინდოდა, ჩემი ეს სიყვარული მომავალი თაობისათვის გადამეცა, მათთვისაც მეჩვენებინა გზა, რომელსაც საოცარ სამყაროში მივყავართ**“. მართლაც ეს არის საქმიანობა, რომელიც საშუალებას გაძლევს ახალგაზრდებში გააღვივო პატრიოტული სულისკვეთება და ემსახურო ყველაზე მნიშვნელოვანს - მომავალი თაობის აღზრდას.

დასკვნის სახით მინდა ვთქვა რომ ეს ახალგაზრდა პედაგოგები არიან ყველაზე დიდი შინაგანი მოტივაციის მატარებელნი რომლებიც ზრუნავენ მომავალი თაობების სწორი მიმართულებით აღზრდაზე, ამიტომ არ უნდა გავუქროთ მათ ეს გრძნობა. უფრო მეტიც, მათ საშუალება უნდა მივცეთ

განვითარდნენ, გაიღრმონ ცოდნა და გამოცდილება რათა წარმატებით დასაქმდნენ სასურველ გარემოში და აკეთონ ის საყვარელი საქმე რასაც სწავლა-სწავლება ჰქვია.

კვლევის პროცესში საკითხი თემატურად შეეხო შემდეგს, თუ რატომ სურდათ ამ ადამიანებს რომ დასაქმებულიყვნენ მაინცდამაინც სკოლაში. მიუხედავად იმისა, რომ დღეისათვის უმრავი სასწავლო ცენტრია გახსნილი, სადაც მათ თავისუფლად შეუძლიათ დასაქმდნენ, ჰქონდეთ არაჩვეულებრივი სამუშაო გარემო, ნორმალური ანაზღაურება და მოქნილი გრაფიკი. გარდა ცენტრებისა, ყველამ კარგად ვიცით „კერძო რეპეტიტორების ინსტიტუტის“ შესახებ, რაც ფინანსურად საკმაოდ მომგებიანი საქმიანობაა და რაც მთავარია მათზე მორგებული სამუშაო გრაფიკით.

კვლევამ გვიჩვენა, რომ მასწავლებელთა აზრი ცალსახა და ნათელია, ისინი მიიჩნევენ რომ ბავშვებთან და მოზარდებთან ურთიერთობა ძალიან დიდი და სასიამოვნო გამოწვევაა. რესპოდენტთა უმეტესობა სკოლაში სწორედაც რომ მომავალი თაობის აღზრდა-განათლებაში წვლილის შესატანად მოდის. ”პირითადი საბაზისო ცოდნისა და უნარების განვითარება ხდება სკოლაში და ამ პერიოდში მიღებული გამოცდილების, უნარ-ჩვევების, ცოდნის საფუძველზე იაზრებს მოსწავლე მის როლს საზოგადოების წინაშე, ასევე რისი მიღწევა სურს ცხოვრებაში. სწორედ ამიტომ მინდა სკოლაში ვასწავლო, რათა ჩემი წვლილი შევიტანო მათ ფორმირებაში.”- აღნიშნავს ერთ-ერთი დამწყები მასწავლებელი.

კვლევაში მონაწილე უკვე დასაქმებულ ინტერვიუერთთა ძალიან ბევრი მათგანი ფიქრობს, რომ მათ საკუთარი თავი სწორედ აქ იპოვეს, ადგილი სადაც შესაძლებლობა ეძლევათ მოსწავლეებს გაუზიარონ საკუთარი ცოდნა, გამოცდილება ნებისმიერ საკითხთან დაკავშირებით. ”სკოლაში მუშაობა ძალიან მიხარია მიუხედავად იმისა რომ ძალიან ცოტაა 45 წუთი იმისათვის, რომ 20-30 მოსწავლეს ერთნაირად მიაპყრო ყურადღება,

მოახერხო, ყველამ ერთნაირად გაიგოს ახსნილი მასალა. თუკი ერთი მოსწავლე მაინც გამოჩნდება, რომელიც იტყვის, რომ ისე ვერ გაიგო, როგორც კლასის სხვა მოსწავლემ, გული დამწყდება.“

ოდნავ განსხვავებული მოსაზრება აქვს ერთ რესპოდენტს რომელიც მიიჩნევს რომ სკოლაში მუშაობა სურს „ალბათ ბენეფიტების გამო , ასევე ანაზღაურებადი შვებულების და იმის გამო რომ დღის მხოლოდ პირველი ნაწილი გაქვს დაკავებული“. აქვე მინდა მოვიყვანო იმ ორი მასწავლებლის განსხვავებული მოსაზრება რომლთაც სკოლაში მუშაობა იმიტომ უნდათ რომ ძალიან მოსწონთ აკადემიური ტიპის გარემო.”**ყოველთვის მხიბლავდა სასკოლო გარემო, ზარის ხმა, შესვენები, ეს ის ადგილია, სადაც ძალიან დიდი სიამოვნებით ვიმუშაებდი.**“

მასწავლებელთა დასაქმების კონტექსტში მნიშვნელოვანი განსახილველია მათი კვალიფიკაცია, რაც პირდაპირ დაკავშირებულია კომპეტენციის დადასტურების საკვალიფიკაციო გამოცდებთან. კვლევაში მონაწილე 25 რესპოდენტიდან 18 რესპოდენტს ჩაბარებული აქვს საგნის გამოცდა, ხოლო დანარჩენი 7 მათგანი ემზადება სასერთიფიკატო გამოცდებზე გასასვლელად. მას შემდეგ, რაც მასწავლებლები შეძლებენ საკუთარი კომპეტენციის დადასტურებას, სახელმწიფო მათ სთავაზობს 60 კრედიტიან მასწავლებელთა მომზადების პროგრამას, რომლის გავლის შემდეგაც მათ საშუალება ეძლევათ გაცილებით მარტივად დასაქმდნენ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში. ჩვენს რესპოდენტებს შორის მხოლოდ ხუთს აქვს მასწავლებლის მომზადების პროგრამა გავლილი. თუმცა აქვე მინდა ავღნიშნო, რომ ყველა მასწავლებელს არ სჭირდება ამ პროგრამის გავლა. ვინაიდან ზოგიერთ მათგანს დიპლომში უწერია მასწავლებელი, ან ზოგიერთს უნივერსიტეტში აქვს გავლილი მაინორ საგნად პედაგოგიკა.

რატომღაც არსებობს ასეთი სტერეოტიპული აზროვნება, რომ რაც უფრო დიდხნიანი გამოცდილება აქვს პედაგოგს, მით უფრო კარგად

ასწავლის, რაც ჭეშმარიტება ნამდვილად არ არის. ამიტომ, კვლევის პროცესში მნიშვნელოვნად ჩავთვალეთ შევხებოდით მასწავლებელთა გამოცდილების საკითხსაც. გამოკითხული ინტერვიუებიდან 2-წლიანი გამოცდილება ჰქონდა 13 რესპოდენტს, 1-წლიანი 8 რესპოდენტს, 1 წელზე ნაკლები-ერთს და სრულიად გამოუცდელი გახლდათ სამი მათგანი.

ვფიქრობ რომ გამოცდილების შესახებ აქტიურად ეკითხებიან პოტენციური დამსაქმებელნი გასაუბრების პროცესში, ამიტომ ჩავთვალე რომ საინტერესო იქნებოდა გაგვეჩვენა თუ რამდენჯერ შეიძლება ყოფილიყო თითოეული მათგანი გასაუბრებაზე. დაახლოებით 1დან 5 მდე იყო სტანდარტული პასუხი თუმცა არსებობდნენ გამონაკლისებიც „რამოდენიმე ათეულჯერ ვყოფილვარ, ზუსტად არ მახსოვს“, და „მინიმუმ 20 ჯერ“.

კვლევის ფარგლებში მნიშვნელოვანი იყო ასევე იმის დადგენა, თუ რამდენად ხშირად უწევთ ამ ადამიანებს საჩვენებელი გაკვეთილების ჩატარება პოტენციურ დამსაქმებლებთან, ვინ არიან ჩართულნი საჩვენებელი გაკვეთილის პროცესში, შემდეგ რამდენად კმაყოფილნი დარჩნენ და ა.შ. გამოკითხულთა 65% ადასტურებს რომ მათ მოუწიათ საჩვენებელი გაკვეთილის ჩატარება როგორც ადმინისტრაციისთვის, ასევე მოსწავლეებისათვის, ზოგ შემთხვევაში კმაყოფილნი დარჩნენ, ზოგიც-არა. “მომიწია და კმაყოფილი დავრჩი იმ თვალსაზრისით, რომ შევედი უცხო კლასში, მოვახერხე კლასის მართვა, ყველა მოსწავლე ჩართული იყო საგაკვეთილო პროცესში და თითოეულ მათგანს ინდივიდუალურად მივუდექი, ასევე განვახორციელე ის რაც გაკვეთილის მიზნად მქონდა დასახული? სტანდარტიდან გამომდინარე. ბავშვებისგან მიღებულმა უკუკავშირმა კი უფრო დამარწმუნა პროფესიის არჩევის მართებულობაში.“

თუმცა აქვე მინდა დავამატო, რომ გამოკითხულთა შორის ასევე იყვნენ ისეთი კანდიდატები რომელთაც ვერ შეძლეს საკუთარი შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოვლენა „მასწავლებლებიც

ესწრებოდნენ და ადმინისტრაციაც, რაც საკმაოდ დამძაბველია, საჩვენებელი გაკვეთილი არ მომწონს, ერთი საჩვენებელი გაკვეთილით შენი ცოდნის მაქსიმუმს ვერ გამოავლენ, რაღაც წარმოდგენას შეუქმნი მხოლოდ პოტენციურ დამსაქმებელს“.

ინტერვიუერთა უმეტესობამ აღნიშნა, რომ ისინი ძალღონეს არ იმურვებენ რათა წარმატებით ჩაატარონ საჩვენებელი გაკვეთილები, მიუხედავად იმისა რომ ძალიან რთულია სრულიად უცხო გარემოში, უცნობ მოსწავლეებთან პირველივე გაკვეთილის სრულყოფილად ჩატარება.

ამგვარად, საჩვენებელი საგაკვეთილო პროცესი ძალიან დიდ გამოწვევებთანაა დაკავშირებული თითოეული კანდიდატისთვის, თუმცა ეს ადამიანები ყველაფრისთვის მზად არიან რათა მიაღწიონ მიზანს და წარმატებით დასაქმდნენ სკოლაში.

საინტერესო განსახილველია ასევე რესპოდენტთა დამოკიდებულებები იმ კუთხით თუ როგორ აფასებენ კერძო და საჯარო სკოლებში დასაქმების შანსებს.¹⁷ ინტერვიუერი ამბობს რომ კერძო სკოლაში გაცილებით მარტივია დასაქმება, ვიდრე საჯარო სექტორში. 2 მათგანი კი აღნიშნავს, რომ საჯაროში, ხოლო დანარჩენი პედაგოგები ჯერ კიდევ ყოყმანობენ რადგან ზუსტი პასუხი არ აქვთ ამ კონკრეტულ შეკითხვაზე.” ვაიმე... სადაც ნაცნობი გყავს იქ არის მარტივი მუშაობის დაწყება...“-ამბობს ერთ-ერთი მათგანი. საინტერესოა, რატომ ფიქრობენ ასე კვლევაში მონაწილე პირები და შემდეგი შეკითხვაც სწორედ ამას ემსახურებოდა გაგვერკვია თუ რატომ იყო მათთვის უფრო ადვილი კერძო სკოლაში დასაქმება, ვიდრე საჯაროში.

რესპოდენტთა მხრიდან გამოიკვეთა რამდენიმე ძირითადი არგუმენტი: პირველი, ეს გახლავთ ნეპოტიზმის არსებობა საჯარო სკოლებში „ჩემი გამოცდილებიდან გამომდინარე სამწუხაროდ უნდა ვთქვა რომ საჯაროში წინასწარ იციან ვინ უნდა მიიღონ. ეს ყველაფერი კი მხოლოდ

დადგმულია“. მიმაჩნია რომ, ძალიან დიდი პრობლემაა ე.წ. მოვალეობის მოხდის მიზნით გამოცხადებული ვაკანსიები, როდესაც სკოლას უკვე შერჩეული ჰყავს წინასწარ კანდიდატი, მაგრამ ვაკანსიას მაინც აქვეყნებს. ეს ყველაფერი კი იმიტომ ხდება რომ კანონი ავალდებულებს. ამას შემდეგ მოყვება ფორმალური გასაუბრებები და ბოლოს ზრდილობიანი უარი, რაც ძალიან დამთრგუნველი და უსამართლოა დამწყები პედაგოგებისათვის და, ზოგადად ადამიანებისთვის, რომლებიც დიდი ენთუზიაზმით არიან სავსე; არიან მოტივირებულები, კვალიფიცირებულები და მონდომებულები რათა დასაქმდნენ მათთვის სასურველ სფეროში.

მასწავლებლის სქემა განსაზღვრავს სკოლაში მუშაობის დაწყების წესს. სწორედ, თითქოს, ამ სქემის მიხედვით ცდილობს საჯარო სკოლა დაასაქმოს მასწავლებელი. მაგრამ ძალიან ხშირად ვაწყდებით უსამართლო პროცესებსაც. ინტერვიუერთა რაღაც ნაწილი მიიჩნევს რომ კერძო სკოლა გარკვეულ შემთხვევებში არ მოქმედებს ამ წესების მიხედვით და შეუძლია სერტიფიკატის არმქონე პირიც დაასაქმოს. **“არ გჭირდება სქემაში ჩართულობა, დამწყებისთვის გამოცდილება მნიშვნელოვანია“**- აღნიშნა ერთ-ერთმა რესპოდენტმა. კერძო სკოლებში მარტივად დასაქმების მიზეზად ასევე სახელდება მასწავლებელთა მცირე ანაზღაურება **“კერძო სკოლაში არის დაბალი ანაზღაურება , ხშირია მასწავლებლების გადინება, ამიტომ კერძო სკოლებში უფრო ხშირად არის ვაკანსიები“**.

განსხვავებული მოსაზრება აქვს ერთ-ერთ პედაგოგს - **“ჩემთვის მეტად პრიორიტეტულია საჯარო სკოლა, რადგანაც კერძო სკოლაში არის მაქსიმალური დატვირთვა, ბევრად გაწელილი დამლელი დღის რეჟიმი, ჩასაფრებული მშობლები და სკოლა, რომელიც მორგებულია მშობლების ინტერესზე ვიდრე შენსაზე, როგორც თანამშრომლის, გარდა ამისა კერძო სკოლაში არ გაქვს საშუალება ისარგებლო შენს პროფესიაში სტატუსის ამაღლებით მოპოვებული დანამატების მიღებით (უფროსი, წამყვანი, მენტორი)“**.

ძალიან საინტერესო იყო კიდევ ერთი რესპოდენტის არგუმენტი ამ საკითხთან დაკავშირებით-„კერძო სკოლებს სურთ ახალი და მოტივირებული კადრები, მაშინ როდესაც საჯარო სკოლები ელოდებიან აუცილებელ მინისტრის ან სახელწიფოს ბრძანებას კადრების განახლებისთვის, ჩემი აზრით, საჯარო სკოლა ჩაკეტილი წრეა სადაც ძალიან რთულია შეღწევა“. კერძო სფეროში დღითიდღე უფრო პოპულარული ხდება ბავშვის მიყვანა. მართლაც, ნამვილად არსებობს ჩვენს რეალობაში მოტივირებულ კადრებზე დამყარებული უმაღლესი დონის კერძო ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულები, სადაც პირველ ადგილზეა აყვანილი მასწავლებლის კვალიფიკაცია, სიახლეებზე და ინოვაციურ მეთოდებზე ორიენტირება, ვიდრე ვინმეს „ჩაწყობილი“ კადრები.

როგორც რესპოდენტთა საუბრისას გამოიკვეთა ცალსახა პასუხი თუ რატომ არის კერძო ან საჯარო სკოლაში დასაქმება უფრო ადვილი რთული სათქმელია. ყველა საკუთარი გამოცდილებიდან ცდილობს დაგვისაბუთოს. ასევე იყვნენ კიდევ ისეთი ინტერვიუერები, რომლებიც თვლიან რომ თითქმის მსგავსი სიტუაციაა ორივე სექტორში. „კერძოში ვიყავი პრაქტიკანტი და ახლა საჯაროში ვმუშაობ, ჩემთვის ამ მხრივ ორივე ერთნაირია“, „რთული სათქმელია გააჩნია ხელმძღვანელს“. ამონარიდები მასწავლებელთა ინტერვიუებიდან კარგად ასახავს აზრთა მრავალფეროვნებას.

გამოდის, რომ თითოეული პედაგოგის შემთხვევა ინდივიდუალურია. ყველაფერი მაინც დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად კვალიფიცირებულ კადრს სურს დასაქმდეს, ასევე რამდენად სამართლიანი და ობიექტური დამსაქმებელი ხვდება ამ კანდიდატს კერძო თუ საჯარო სკოლაში.

დამწყებ მასწავლებელთა დასაქმების პრობლემების განხილვისას მნიშვნელოვანია გასაუბრების პროცესის, როგორც დასაქმების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტის განხილვა. ამ კონტექსტში ყურადღება უნდა

მივაქციოთ თუ რა და რა სახის გასაუბრებები ჩატარებით ინტერვიუერებს და რამდენად ობიექტურად მიმდინარეობდა ადმინისტრაციის მხრიდან.

რესპოდენტთა მოსაზრებებიდან გამომდინარე, შეჯამების სახით უნდა ითქვას, რომ თითქმის ყველა გასაუბრება ერთნაირად მიმდინარეობს. ეს არის პროცესი რა დროსაც ცდილობს დამსაქმებელი გაიგოს პირის კვალიფიკაციის, გამოცდილების, უნარ-ჩვევებისა და მეთოდის შესახებ. “ვინ ხარ, რა განათლებით, ჩაბარებული გაქვს თუ არა საგნის გამოცდა, რა გამოცდილება, რატომ გინდა სკოლაში მუშაობა ამოწმებენ შენს მოტივაციას და როგორ იცი ის სიახლეები რაც თანამედროვე ქართულ სკოლაში მიმდინარეობს მაგ. ახალი სკოლის მოდელი, საერთაშორისო კვლევები პიზა, პირლზი ან თიმსი, ტრენინგებში ხარ თუ არა ჩართული მაგალითად ეროვნული სკოლა“-ამონარიდი ერთ-ერთი მასწავლებლის ინტერვიუდან, რომელიც ნათლად ასახავს ამ საკითხზე გამოთქმულ რესპოდენტთა უმრავლესობის აზრს. რადიკალურად განსხვავებული პოზიცია დააფიქსირა ერთმა ინტერვიუერმა, რომელიც ძალიან გულდასაწყვეტი და მოტივაციის დამკარგველია ყველა ადამიანისათვის-„იყო შემთხვევა როდესაც ზედაც არ შემოუხედავთ და ერთი ორი კითხვა ნაძალადევად უკითხავთ , ამ დროს ხვდები რომ დრო სულ ტყუილად დაკარგე“. სამწუხაროდ, დღევანდელ ჩვენს რეალობაში ჯერ კიდევ მრავლად ვხვდებით ასეთ ცინიკურ დამოკიდებულებებს დამსაქმებელთა მხრიდან.

წარმატებით გავლილი გასაუბრების პროცესი არის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ნაბიჯი სკოლაში დასაქმებისთვის. ამიტომ დამსაქმებელზე ძალიან ბევრი რამ არის დამოკიდებული თუ როგორ ინტერესს გამოიჩენს ამა თუ იმ კანდიდატის მიმართ. ეს ყველაფერი ძალიან დიდ სტრესთან და ნევიულობასთან არის დაკავშირებული. სკოლა და უშუალოდ გასაუბრებაში ჩართული პირები კი ვალდებულნი არიან რომ შექმნან რაც შეიძლება სასიამოვნო, ობიექტური და ჰარმონიული გარემო

რათა მასწავლებლებმა შეძლონ და გამოავლინონ მათი შესაძლებლობების მაქსიმუმი.

კითხვაზე თუ რას ანიჭებს ყველაზე დიდ უპირატესობას გასაუბრების კომისია, რესპოდენტთა უმრავლესობამ ერთნაირი აზრი დააფიქსირა. ეს არის სამი ძირითადი რამ: **გამოცდილება, კვალიფიკაცია და პიროვნული მახასიათებლები.**

მხოლოდ ერთმა რესპოდენტმა დააფიქსირა სამწუხაროდ ნეგატიური მოსაზრება ამ საკითხთან მიმართებაში-“ ვფიქრობ, ახალგაზრდებს მაინც ეჭვის თვალთ გვიყურებენ , უმეტესობა ასაკიანია და იგრძნობა მათი ზიზღი ჩვენდამი, თუმცა საბედნიეროდ არსებობენ ისეთი დამსაქმებლები, რომლებიც შანს გვაძლევენ რათა უკეთ წარმოვაჩინოთ ჩვენი შესაძლებლობები, შეიძლება ყველაზე კარგად იცოდე საგანი თუმცა არ გქონდეს ბავშვებთან მიდგომის უნარი და ამ დროს აზრი არ აქვს შენს ცოდნას“. ვფიქრობთ, ამ ადამიანს საკმაოდ ცუდი გამოცდილება აქვს მიღებული კომისიის უსამართლო მოპყრობიდან და ამიტომ ნეგატიურად გამოხატავს თავის დამოკიდებულებას.

კანდიდატთა შერჩევის პროცესში კომისია დიდი გამოწვევების წინაშე დგას. მას უდიდესი პასუხიმგებლობა ეკისრება როგორც კანდიდატების, ასევე მოსწავლეებისა და მათი მშობლების მიმართ. ამიტომ ძალიან, დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მათ ობიექტურობასა და სამართლიანობას რათა მაქსიმალურად დავივიწყოთ ე.წ. „ახლობლობის ინსტიტუტი“.

ზემოთ ნახსენებ თემასთან უშუალო კავშირშია კომისიის ნაკლებ ობიექტურობასთან დაკავშირებული შემდეგი მოსაზრებები: „**ვფიქრობ, მათ წინასწარ აქვთ განსაზღვრული სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც ირჩევენ პერსონალს**“, „**ხშირ შემთხვევაში წინასწარ ჰყავთ კადრი აყვანილი , გააჩნია დამსაქმებელს.**”

25 რესპოდენტებიდან თითქმის უმრავლესობა მკაფიოდ ხაზს უსვამს კომისიის მიკერძოებულობას.

დღევანდელ ჩვენს ზოგადსაგანმანათლებლო რეალობაში ერთ-ერთ უდიდეს გამოწვევად რჩება მასწავლებლების დასაქმებასთან დაკავშირებული ე.წ. „ნაცნობების ინსტიტუტი“. რატომ არის რომ დამწყები მასწავლებლები მუდმივად აპელირებენ წინასწარი შერჩევით აყვანილ კადრებზე? რატომ ხდება რომ მათ ყოველთვის უსამართლობის შეგრძნება რჩებათ როდესაც აწყდებიან კომისიის სუბიექტურ დამოკიდებულებას გარკვეული პიროვნებების მიმართ? - ეს იმიტომ რომ ჩვენს ქვეყანაში ჯერ კიდევ შემორჩენილია ე.წ. „ჩაწყობებით“ აყვანილი კადრები. რა თქმა უნდა, ისევე როგორც ყველგან, ამ კვლევაშიც გამოვლინდა საპირისპირო არგუმენტები: **„ვფიქრობ, რომ ობიექტურია რადგან მე პირადად შემაფასეს ჩემი განათლების და გამოცდილების ფონზე და ახლა გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს სერტიფიცირების გამოცდას.“** 25 ინტერვიუერიდან მხოლოდ 2 მათგანს ჰქონდა მსგავსი ტიპის დამოკიდებულება.

როგორც რესპოდენტთა ინტერვიუდან შეინიშნება, ამ ეტაპზე სკოლაში დასაქმებული არის 16 მათგანი, ხოლო 9 დაუსაქმებელია. დასაქმებულთა შორის არის მხოლოდ 1 ან 2 წლის დასაქმებული პედაგოგები, რომელთა გამოცდილებაც ძალიან საყურადღებო და ინფორმაციულია ჩვენი კვლევისათვის. რესპოდენტთა უმეტესი ნაწილი დასაქმდა საიტზე გამოქვეყნებული ვაკანსიით, სამი მათგანი გაწეული რეკომენდაციის მეშვეობით და ერთ-ერთ მათგანს ჰქონდა საკმაოდ უნიკალური შემთხვევა- **„გასაუბრებაზე გასვლამდე დამირეკეს და მითხრეს რომ სხვა ჰყავდათ აყვანილი და ჩემს მისვლას აზრი არ ქონდა ე.გ „ კეთილის მსურველი „ , ეს ადამიანი რიგითი მასწავლებელი იყო იმ სკოლიდან და მითხრა შანსი არ გაქვსო, თუმცა მე მაინც მივედი არანაირი იმედი არ მქონდა გასაუბრებიდანაც დიდად კმაყოფილი არ გამოვედი თუმცა დღის ბოლოს**

დამირეკეს და მითხრეს რომ აყვანილი ვიყავი სამსახურში. აქ, ალბათ, იღბალმაც ძალიან დიდი როლი ითამაშა და კანდიდატის მონდომებამაც.

თუ შევაჯამებთ ინტერვიუს პასუხებს, გამოდის, რომ მოტივირებულ, კვალიფიციურ ახალგაზრდა პედაგოგებს საკმაოდ დიდი გზის გავლა უწევთ რათა მათ მოიპოვონ მასწავლებლად დაწყების უფლება. ხოლო როგორც კი უკვე დასაქმებაზე მიდგება საქმე ძალიან ბევრი მცდელობის მიუხედავად, ზოგს უმართლებს ზოგს ვერა. კითხვა ისმევა: რატომ? როგორც კვლევამ გვიჩვენა, სხვადასხვა ფაქტორები მოქმედებს ამ ყველაფერზე. მასწავლებლებს კი ძალიან სჭირდებათ ხელშეწყობა რათა არ დაკარგონ ის დიდი ენთუზიაზმი და მოტივაცია რაც მათ შინაგანად გააჩნიათ.

კითხვაზე პასუხი, თუ რა იყო ის ოფიციალური მიზეზი რატომ არ აიყვანეს სკოლაში არის სხვადასხვანაირი. თუმცა რესპოდენტთა დიდი ნაწილი გვიდასტურებს, რომ ისინი მაინც გამოცდილების ნაკლებობის გამო არ აიყვანეს. ახალბედა მასწავლებლებს თავისთავად დიდი გამოცდილება ვერ ექნებათ. ისინი ხომ ახლა იწყებენ პროფესიაში შესვლას, კარიერულ განვითარებას. ოდესმე ხომ უნდა დაიწყო, რომ გამოცდილება დააგროვო, ამიტომ ვალდებულები ვართ მივცეთ შანსი და ასპარეზი დავუთმოთ ახალგაზრდებს, რათა შეძლონ საკუთარი თავის მაქსიმალურად რეალიზება. არ უნდა მივცეთ უფლება რომ დაკარგონ მოტივაციის ის მცირეოდენი მარცვალიც კი რაც ასე ძალიან ღრმად არის მათ გონებაში ჩათესილი.

სამწუხაროდ სამ ინტერვიუერს პასუხიც კი არ გასცეს თუ რატომ ვერ აკმაყოფილებდნენ მათ მოთხოვნებს. „როგორც წესი, არცერთი სკოლა არ ასახელებს მიზეზს, უბრალოდ მოდის სმს შეტყობინება უარით!“-ამონარიდი ერთ-ერთი მასწავლებლის ინტერვიუდან. არადა, ყველა ადამიანს აქვს უფლება გაიგოს თუ რატომ დაიწუნეს ამა თუ იმ პოზიციაზე, რათა სამომავლოდ შეძლონ უკეთ მობილიზაცია და მომზადება.

რამდენიმე მათგანმა აღნიშნა, რომ საკვალიფიკაციო მოთხოვნები დაუწუნეს. ანუ, კონკურენცია იყო საკმაოდ მაღალი და საუკეთესოთა შორის საუკეთესოს არჩევა მოხდა. ეს შემთხვევა სრულებით ნორმალურია, რადგან ყველა კანდიდატს ვერ ექნება ერთნაირი კვალიფიკაცია, ერთნაირი შანსი. მითუმეტეს, რომ მასწავლებლის პროფესიაში შესასვლელად არსებობს სხვადასხვა გზა, რომელიც მოიცავს უამრავ აქტივობას. **”ერთადერთხელ ვიყავი მსგავს სიტუაციაში და ჩემამდე სხვა კანდიდატი უფრო მოეწონათ უფროსის სტატუსით.”** ასეთ შემთხვევაში კანდიდატი ინფორმირებულია თუ რატომაც დაიწუნეს და სამომავლოდ თავადაც შეეცდება აიმაღლოს მასწავლებლის სტატუსი.

როგორც კვლევამ აჩვენა, ოფიციალური მიზეზი და რეალური მიზეზი ხშირად განსხვავდება თუ რატომაც ვერ შეძლეს მასწავლებლებმა დასაქმება.

რესპოდენტთა თითქმის 50% იდენტური მოსაზრებები დააფიქსირეს:

- „არ მყავდა სანაცნობო წრე, ან დირექციასთან დაახლოებული პირი რომელიც დამეხმარებოდა აღნიშნული ვაკანსიის დაკავებაში“;
- „წინასწარ შერჩეული კანდიდატი ყავდათ და ყველაფერი ფორმალური იყო“;
- „მათ უკვე ჰყავდათ შერჩეული კანდიდატი. ეს კი მოგვიანებით შევიტყვე სულ შემთხვევით“;
- „რეალური იყო ის, რომ მათ უკვე იცოდნენ ვინც უნდა აეყვანათ“;

და კიდევ უამრავია მსგავსი ტიპის ამონარიდები.

ახალგზრდა, კვალიფიციური კადრის მოზიდვა და შენარჩუნება განათლების სისტემის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ამოცანაა. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება იღებს უამრავ სტუდენტს რათა მათ მისცეს სრულფასოვანი განათლება. რამდენად არიან ჩვენი უმაღლეს

საგანმანათლებლო დაწესებულებები მზად იმისთვის, რომ სკოლისათვის მოამზადონ მაქსიმალურად შესაფერისი კადრები კვლევადანაც ვლინდება. კითხვაზე „მოგამზადათ თუ არა თქვენმა უნივერსიტეტმა სკოლაში სწავლებისათვის“, 20-მა რესპოდენტმა უარყოფითად გვიპასუხა. **“სამწუხაროდ, უნივერსიტეტი ვერ ამზადებს სტუდენტს ისე რომ მან თავისუფლად შეძლოს მაშინვე დასაქმება და პრაქტიკაში განხორცილება მიღებული ცოდნის.”**- ვკითხულობთ ერთ-ერთი მასწავლებლის ინტერვიუში.

ბაკალავრიატის საფეხურზე სწავლება ოთხ წელს გრძელდება, თუ არ ჩავთვლით მასწავლებლის 300 კრედიტიან პროგრამას. რატომ უნდა ჰქონდეს ახალგაზრდას ასეთი შეგრძნება იმ ოთხი წლის გავლის შემდეგ რომელშიც მაქსიმალურად ჩადო საკუთარი შესაძლებლობები და ეცადა მიეღო ის მინიმალური შედეგი მაინც რაც აუცილებელია სკოლაში დასაქმებისათვის.

აღნიშნულის საპირისპიროდ მასწავლებელთა ძალიან მცირე ნაწილი მიიჩნევს რომ **„დიახ მომამზადა როდესაც გამატარა პრაქტიკა და ჩამახედა სკოლის შიდა სამზარეულოში.“**

არ იქნება ხმამარალი ნათქვამი თუ ხაზგასმით აღვნიშნავთ, რომ სწორედ სახელმწიფოს სჭირდება და უნივერსიტეტი ვაალდებულია მოამზადოს ისეთი კადრი, რომელსაც საშუალება ექნება დასაქმდეს საკუთარი პროფესიით მაქსიმალურად მცირე დროში. „საკუთარი პროფესიით“ იმიტომ დავაკონკრეტეთ, რომ დღეისათვის ძალიან ბევრი ადამიანია ჩვენს შორის დიპლომით მასწავლებელი, მაგრამ სრულიად სხვა სფეროში რეალიზებული.

შეკითხვაზე, თუ „რას გააკეთებთ (როგორ მოემზადებით) დამსაქმებელთან შემდგომი გასაუბრებისათვის“, მასწავლებელთა უმრავლესობა ერთხმად აღნიშნავს, რომ იქნება უფრო მეტად

თავდაჯერებული და შეეცდება კვალიფიკაციის ამაღლებას. “გავაგრძელებ ჩემს თავზე მუშაობას, ვისწავლი 60 კრედიტიან პროგრამაზე, გავივლი მასწავლებლის სახლის ყველანაირ ტრენინგს და სასურველი კადრი გავხდები ყველა სკოლისთვის”.

აქ კიდევ ერთხელ მკაფიოდ ვლინდება მასწავლებელთა უსაზღვროდ დიდი მოტივაცია და საკუთარი პროფესიით დასაქმების სურვილი.

ერთ-ერთი პედაგოგი აღნიშნავს, რომ პიროვნულ თვისებებს და მათ წარმოჩენას ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს-„პირველ რიგში, გულწრფელობას შევინარჩუნებ. ეს თვისება ყოველთვის ამართლებს გასაუბრებისას.“ თავდაჯერებულობა და გულწრფელობა ეს ის ორი ძირითადი თვისებაა, რაც ყველაზე მეტად სჭირდება მასწავლებელს. მუდმივად ბავშვებთან კონტაქტი ძალიან დიდ გულწრფელობას მოითხოვს, რადგან მათთან ერთხელ მაინც რომ ითამაშო ის რაც რეალურად არ ხარ ამ პროფესიაში წარმატებას ვერ მიაღწევ.

იმ მოსაზრების გასამყარებლად, რომლის თანახმადაც მასწავლებელთა გარკვეული ნაწილი მიიჩნევს რომ არ არსებობს მიზეზი რის გამოც იტყვის უარს სკოლაში დასაქმებაზე ერთ-ერთი რესპოდენტის არგუმენტს მოვიყვანთ: „არაფერზე ვიტყვი უარს , ეს არის ისეთი პროფესია, რომელსაც ჭირდება გამოცდილება და მთავარია დაიწყო მუშაობა, ყოველი დღე არის იმის გარანტი, რომ განვითარდები და წინ წახვალ“.

საინტერესო და გასათვალისწინებელი მოსაზრება გამოთქვა კიდევ ერთმა ინტერვიუერმა. “ეს კითხვა 5 წლის წინ რომ დაესვათ ჩემთვის, ვიტყოდი, რომ ნებისმიერ ფასად ვიმუშაებდი, რაც არ უნდა შემოეთავაზებინათ. ახლა, როცა ჩემი შრომითი რესურსი პირდაპირპროპორციულია შემოსავლის, ანაზღაურებას აუცილებლად მივაქცევდი ყურადღებას.“ მასწავლებელთა უმრავლესობა უსაზღვროდ დიდ შრომას დებს თავის საქმეში, რათა წარმატებით მოახდინონ საკუთარი

თავის რეალიზაცია და აკეთონ ის საქმე რაც მათთვის პრიორიტეტულია. ეს ყველაფერი რა თქმა უნდა ფინანსებთანაცაა დაკავშირებული რაც ყველა ადამიანისთვის სასიცოცხლოდ აუცილებელია. გარდა ამისა, ყველას ოჯახი და პირადი ცხოვრება გააჩნია, რომელიც პირდაპირ კავშირშია სამუშაო გრაფიკთან, ანაზღაურებასა და მორალურ ღირებულებებთან. **“თუ ჩემი ხედვა და მორალური ღირებულებები არ ემთხვევა მათ მოთხოვნებს, სამუშაოზე არ დავრჩები.”**-ინტერვიუში აღნიშნა ერთ-ერთმა რესპოდენტმა.

მასწავლებელთა დასაქმების პრობლემებზე საუბრისას აუცილებლად განსახილველია ის თემა თუ რაში ისურვებდნენ ახალგაზრდა პედაგოგები ცოდნის გაღრმავებას. მასწავლებელთა ერთმა ნაწილმა მკაფიოდ დაგვიფიქსირა ის მოსაზრება, რომ მათ სურთ რაც შეიძლება მეტი პრაქტიკული და პროფესიული გამოცდილება შეიძინონ. **„ჩემი აზრით, პრაქტიკული გამოცდილებით უფრო მეტს იძენს ადამიანი, ვიდრე თეორიული ცოდნით“.** -ვკითხულობთ ერთ-ერთი ამონარიდიდან.

პედაგოგთა მეორე ნაწილის ინტერესის სფეროს წარმოადგენს ბავშვთა და მოზარდთა ფსიქოლოგიური თავისებურებების გაგება. **„ჩემი პრაქტიკიდან გამომდინარე, უპირველესად ვისურვებდი მეტად ინფორმირებული ვიყო ბავშვის ფსიქოლოგიასთან მიმართებაში, ყველა ბავშვი ინდივიდუალურია. შესაბამისად, თუ გვეცოდინება მათი ფსიქოლოგია, მარტივი გახდება მათი საგაკვეთილო პროცესში ჩართვა და, რათქმაუნდა, გაკვეთილის დაგეგმვა არანაკლებ მნიშვნელოვანია. ვისწავლიდი დროის სწორად მართვას“.**

ბოლოს კი რა თქმა უნდა გვყავს ისეთი რესპოდენტები რომელთაც ცოდნის გაღრმავება სურთ ყველა მიმართულებით. **„ყველაფერში მინდა რაც შეიძლება მეტი და მეტი ცოდნა. რაც კი დაკავშირებულია მასწავლებლობასთან, სკოლასთან, სწავლებასთან, მოსწავლეებთან. მაინტერესებს ყველა და ყველაფერი.“**

და ბოლოს, მასწავლებლობა ეს ის განსაკუთრებული მიმართულებაა, სადაც ერთი წამითაც კი არ შეიძლება მოდუნება. ამ პროფესიაში შესვლა მოითხოვს თავდაუზოგავ შრომასა და განვითარებას მთელი ცხოვრების მანძილზე.

დასკვნა და რეკომენდაცია

ჩატარებულმა კვლევამ საინტერესო დამოკიდებულებები აჩვენა მეთოდოლოგიის ნაწილში განხილულ საკვლევ კითხვებთან დაკავშირებით. შედეგების ანალიზმა ცხადყო თუ

- **როგორი მოტივაციის მქონე ადამიანები ირჩევენ მასწავლებლის პროფესიას;**

ახალგაზრდა პედაგოგები არიან ყველაზე დიდი შინაგანი მოტივაციის მატარებელნი რომლებიც ზრუნავენ მომავალი თაობების სწორი მიმართულებით აღზრდაზე, ამიტომ არ უნდა გავუქროთ მათ ეს გრძნობა. უფრო მეტიც, მათ საშუალება უნდა მივცეთ განვითარდნენ, გაიღრმავონ ცოდნა და გამოცდილება რათა წარმატებით დასაქმდნენ სასურველ გარემოში და აკეთონ ის საყვარელი საქმე რასაც სწავლა-სწავლება ჰქვია.

- **რა არის ის ძირითადი მიზეზი რის გამოც სურთ სკოლაში მუშაობის დაწყება;**

უნდა აღვნიშნო, რომ დღეისათვის უმრავი სასწავლო ცენტრია გახსნილი, სადაც მათ შეუძლიათ დასაქმდნენ, ჰქონდეთ არაჩვეულებრივი სამუშაო გარემო, ნორმალური ანაზღაურება და მოქნილი გრაფიკი. გარდა ცენტრებისა, ყველამ კარგად ვიცით „კერძო რეპეტიტორების ინსტიტუტის“ შესახებ, რაც ფინანსურად საკმაოდ მომგებიანი საქმიანობაა და რაც მთავარია მათზე მორგებული სამუშაო გრაფიკით.

კვლევამ გამოკვეთა რომ, მასწავლებელთა აზრი ცალსახა და ნათელია, ისინი მიიჩნევენ რომ ბავშვებთან და მოზარდებთან ურთიერთობა ძალიან დიდი და სასიამოვნო გამოწვევაა. რესპოდენტთა უმეტესობა სკოლაში სწორედაც რომ მომავალი თაობის აღზრდა-განათლებაში წვლილის შესატანად მოდის. ჩვენი ახალგაზრდა მასწავლებლები ძალიან დიდი ენთუზიაზმით სავსე ადამიანები გახლავთ, რომელთაც უბრალოდ ძალიან დიდი სიყვარული გააჩნიათ სკოლისა და მოსწავლეების მიმართ.

- **როგორია მასწავლებლად დასაქმების მსურველთა კვალიფიკაცია;**

რესპოდენტთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ მათი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები სრულიად აკმაყოფილებს მასწავლებელთა კვალიფიკაციას. არაერთმა კვლევამაც ცხადყო რომ საქართველოში მასწავლებლობის მსურველებს მიღებული აქვთ მაღალი ხარისხის განათლება უნივერსიტეტებში, მაგრამ არც ისეთი სახარბიელო მდგომარეობაა გამოცდილების მხრივ. კვლევაში მონაწილე რესპოდენტების ინტერვიუდან ნათლად ჩანს, რომ მასწავლებელთა საკვალიფიკაციო გამოცდა თითქმის უმეტეს ნაწილს ჩაბარებული აქვს. გარდა ამისა, 25 გამოკითხული რესპოდენტიდან მაგისტრის ხარისხით გვყავს 19 ინტერვიუერი, რაც კიდევ ერთხელ მიგვანიშნებს მასწავლებელთა განათლების გაღრმავების სურვილზე. ერთადერთი და მეტად საყურადღებო საკითხი გახლავთ ის, რომ პედაგოგებს დამსაქმებელნი თხოვენ რაც შეიძლება მეტ პრაქტიკასა და გამოცდილებას. ამ ყველაფერში კი ვფიქრობთ უნივერსიტეტი უნდა დაეხმაროს სტუდენტს, მაგრამ ჩვენი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები ორიენტირებულნი არიან უფრო თეორიულ სწავლებაზე ვიდრე პრაქტიკულზე, აქედან გამომდინარე უნივერსიტეტებმა მეტი აქცენტი უნდა გააკეთონ პროგრამის პრაქტიკული ნაწილით დატვირთვაზე.

- **განვსაზღვროთ საჯარო და კერძო სკოლაში დასაქმების ფორმატი; მსგავსებები, განსხვავებები;**

დასაქმების ფორმატს რაც შეეხება, კერძო და საჯარო სკოლაში თითქმის არის იდენტური. ორივეგან დამსაქმებელი ვაკანსიის შესახებ აქვეყნებს ვებ გვერდზე, დაინტერესებულ კანდიდატს იბარებს გასაუბრებაზე სადაც მას შანსი ეძლევა წარადგინოს საკუთარი თავი. დაინტერესების შემთხვევაში კი უკვე სთხოვენ საჩვენებელი გაკვეთილის ჩატარებას. ინტერვიუერთა უმეტესობამ აღნიშნა, რომ ისინი ძალღონეს არ იშურებენ რათა წარმატებით ჩაატარონ საჩვენებელი გაკვეთილები, მიუხედავად იმისა რომ ძალიან რთულია სრულიად უცხო გარემოში,

უცნობ მოსწავლეებთან პირველივე გაკვეთილის სრულყოფილად ჩატარება. საჩვენებელი საგაკვეთილო პროცესი ძალიან დიდ გამოწვევებთანაა დაკავშირებული თითოეული კანდიდატისთვის, თუმცა ეს ადამიანები ყველაფრისთვის მზად არიან რათა მიაღწიონ მიზანს და წარმატებით დასაქმდნენ სკოლაში.

- **რა გამოწვევების წინაშე უწევთ დადგომა დასაქმების მაძიებლებს;**

როგორც კვლევამ გვიჩვენა, დასაქმების მაძიებლები ძალიან დიდი გამოწვევების წინაშე არიან. უპირველეს ყოვლისა მათ ურთულესი გზის გავლა უწევთ მასწავლებლის პროფესიაში შესასვლელად: უმაღლესი განათლების მიღება, მასწავლებლის მომზადების 60 კრედიტიანი პროგრამა, სერტიფიცირების გამოცდის ჩაბარება.

განახლებული სქემის მიხედვით, მასწავლებლობის მსურველებისთვის სკოლაში საქმიანობის დაწყების გზები ასე განისაზღვრა:

- I — ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო 300-კრედიტიანი პროგრამა;
- II— ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა + საგნის გამოცდა + მასწავლებლის მომზადების 60-კრედიტიანი პროგრამა;
- III — ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა + საგნის გამოცდა + მასწავლებლის კვალიფიკაცია;
- IV — დოქტორის აკადემიური ხარისხი

პროფესიაში შესვლის შემდეგ საჭიროა კარიერული განვითარების უმნიშვნელოვანესი ეტაპების გავლა.

- **გამოვკვეთოთ ის ძირითადი მიზეზები რის გამოც დამსაქმებელი ეუბნება უარს კანდიდატს.**

დამსაქმებელი ძირითადად კანდიდატს იწუნებს სამი მიზეზის გამო:

- ❖ პირველი ეს გახლავთ ნაკლები გამოცდილება. ანუ გასაუბრების პროცესში ყველა პედაგოგს სთხოვენ საკუთარი

თავის წარმოჩენას რა დროსაც თითოეული მათგანი საუბრობს საკუთარ გამოცდილებასა და პრაქტიკაზე, რასაც შემდგომ საჩვენებელ გაკვეთილშიც ადასტურებენ.

- ❖ მეორე მიზეზი გახლავთ **ნაკლები კვალიფიკაცია**. რაშიც იგულისხმება საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარება და სქემაში ჩართულობა.
- ❖ მესამე მიზეზი გახლავთ **პიროვნული მახასიათებლები** რაც გამოიხატება ნაკლებ თავდაჯერებულობაში.

- **განვსაზღვროთ 2-3 წლიანი გამოცდილების მქონე პედაგოგების დასაქმებისას გამოვლენილი აქტუალური პრობლემები.**

კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე შეგვიძლია დავასახელოთ პედაგოგების დასაქმებისას გამოვლენილი რამდენიმე აქტუალური პრობლემა. პირველი და ყველაზე მნიშვნელოვანი ე.წ. „**ნაცნობების ინსტიტუტი**“. ეს იმიტომ რომ ჩვენს ქვეყანაში ჯერ კიდევ შემორჩენილია ე.წ. „ჩაწყობებით“ აყვანილი კადრები. ფორმალურად ჩატარებული გასაუბრებები და წინასწარ ცნობილი კანდიდატები ამ თემასთან უშუალო კავშირშია. მეორე მიზეზი გახლავთ **კომისიის ნაკლებ ობიექტურობა**, როდესაც ერთი კონკრეტული მასწავლებლისკენ იხრება კომისია რაღაც-რაღაც მიზეზების გამო. 25 რესპოდენტიდან თითქმის უმრავლესობა აპელირებს კომისიის მიკერძოებულობაზე.

- **კონკურენტუნარიანობის ამაღლების გზები.**

იმ შემთხვევაში როდესაც ობიექტურად ჩატარდება თითოეული გასაუბრების პროცესი კონკურენტუნარიანობა საკმაოდ აიწევს და კანდიდატებს საშუალება ექნებათ მაქსიმალურად გამოავლინონ საკუთარი შესაძლებლობები. რესპოდენტთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ საკვალიფიკაციო უნარების განვითარებასთან ერთად აუცილებელია ცოდნა გაიღრმავონ ისეთ საკითხებში როგორცაა ბავშვთა ფსიქოლოგიური

თავისებურებები, გაითავისონ და ისწავლონ მეტი ინკლუზიური განათლების შესახებ, ეს ყოველივე კი მათ დაეხმარებათ გახდნენ მეტად სასურველი კადრები ნებისმიერი დამსაქმებელისათვის.

- გავცეთ ადეკვატური რეკომენდაციები პრობლემების გადასაღებად.

აღნიშნულ საკითხებთან დაკავშირებით, კვლევის შედეგად შემუშავებულ რეკომენდაციებს წარმოვადგენთ რეკომენდაციების ნაწილში.

კვლევის დასაწყისში არსებული ჰიპოთეზა რომ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში კვალიფიკაცია მინიჭებულ მასწავლებელთა დასაქმებისას იკვეთება სხვადასხვა სახის გამოწვევები - გამართლდა. დასახელდა ისინი, და მათ შორის ყველაზე დიდი პრობლემანეპოტიზმი.

რეკომენდაციები

- ❖ მნიშვნელოვანია რომ, ხელი შეეწყოს მასწავლებელთა შინაგანი მოტივაციის კიდევ უფრო ამაღლებას. კონკრეტულად კი უნდა შევუქმნათ ისეთი პოზიტიური სასკოლო გარემო პირობები, სადაც საშუალება ექნებათ მაქსიმალურად გამოავლინონ კვალიფიკაცია და აკეთონ საყვარელი საქმე. საჭიროა, მივცეთ რაც შეიძლება მეტი თავისუფლება რათა მოახდინონ საკუთარი იდეების განხორციელება. პედაგოგებს იმდენად რთული გზის გავლა უწევთ მასწავლებლის პროფესიაში შესასვლელად, რომ სასურველია მთავრობამ გამოავლინოს მეტი დაინტერესება მასწავლებელთა საქმიანობაზე, და შესთავაზოს მაქსიმალურად მათთვის სასურველი პირობები.
- ❖ სახელმწიფო პროპაგანდამ უნდა განამტკიცოს პედაგოგის სტატუსის მნიშვნელობა, რათა მომავალშიც დარჩეს სკოლა მასწავლებელთა საქმიანობის პრიორიტეტულ ადგილად.
- ❖ რეკომენდირებულია უნივერსიტეტებმა შეიმუშაონ ისეთი ტიპის პედაგოგიური პროგრამები, სადაც ძალიან დიდი ყურადღება

მიექცევა არამართო თეორიულ, არამედ პრაქტიკულ მხარესაც, რათა კურსდამთავრებულებს დასაქმების მომენტისთვის გააჩნდეთ ის გამოცდილება, რასაც მათგან დამსაქმებელი ითხოვს.

- ❖ სასურველია უნივერსიტეტებმა შეიმუშაონ ისეთი ტიპის კურსები, სადაც ნებისმიერი საგნის მასწავლებელს საშუალება ექნება გაიგოს უფრო მეტი ბავშვთა და მოზარდთა ფსიქოლოგიური თავისებურებების, მათთან სწორად ურთიერთობისა და ინკლუზიური განათლების შესახებ. ამ ტიპის ცოდნა გაზრდის მათ თვითდაჯერებულობას და ხელს შეუწყობს ინტერვიუს უკეთესად გავლაში.
- ❖ მნიშვნელოვანია მასწავლებლის სწორად შესაფასებლად შეიქმნას დასაქმების გარკვეული ტიპის ფორმატი, რაც ხელს შეუწყობს პედაგოგთა ცოდნის მაქსიმალურ გამოვლენას. დასაქმების ფორმატში ვგულისხმობთ გასაუბრებების ობიექტურად და სამართლიანად წარმართვას. ეს ყველაფერი კი ხელს შეუწყობს კანდიდატებში მიუკერძოებლობის შეგრძნებას. ასევე მნიშვნელოვანია საჩვენებელი გაკვეთილის ჩატარების ფორმატის წინასწარი გაცნობა კანდიდატისთვის, რომ მასწავლებლებს საშუალება მიეცეთ უცხო გარემოში ადაპტაციისა და მასალის მომზადებისათვის.
- ❖ როგორც ვხედავთ, ნეპოტიზმი არის ყველაზე დიდი გამოწვევა ზოგადსაგანმანათლებლო სივრცეში, მასწავლებლებს არ უნდა ჰქონდეთ სუბიექტურობის განცდა კომისიის მიმართ, ასევე არ უნდა დაკარგონ ამ ადამიანებმა უსაზღვროდ დიდი მოტივაცია და სიყვარული მოსწავლეების მიმართ. თითოეული იმედგაცრუებული გასაუბრება ე.წ. “ნაცნობების ინსტიტუტით“ აყვანილი კადრის გამო ახალგაზრდა პედაგოგებში კლავს იმედის სხივს.

გამოყენებული ლიტერატურის ჩამონათვალი/ბიბლიოგრაფია

1. ანდლულაძე, ნ. (2016). *მასწავლებლის შეფასება საქართველოში პროფესიული კაპიტალის პერსპექტივიდან*. თბილისი: ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი. მოძიებულია 10 ივნისი, 2020

<https://iliauni.edu.ge/uploads/other/37/37063.pdf>

2. გურგენაშვილი, ი. (2018). *საქართველოში განათლების სისტემა სამაგიდო კვლევა*

მოძიებულია 10 ივნისი, 2020

<https://grass.org.ge/uploads/other/2019-02-08/288.pdf>

3. *ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მიმოხილვა განათლებაში შეფასებისა და ატესტაციის სისტემების შესახებ*. საქართველო. 2019. მოძიებულია 10 ივნისი, 2020

4. ზურაბიშვილი, თ. (2006). *თვისებრივი მეთოდები სოციალურ კვლევაში*. თბილისი:

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი.

5. კობოძე, ნ. (2019) *როგორ გავხდეთ მასწავლებელი: გზამკვლევი*. ინტერნეტგაზეთი "მასწავლებელი". მოძიებულია 20 ივნისი, 2020

<http://mastsavlebeli.ge/?p=22152>

6. ლობჯანიძე, ს. (2016). *როგორ მოვიპოვოთ მასწავლებლობის უფლება გაზრდილი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ფონზე*. ელექტრონული ჟურნალი „ახალი განათლება“ თბილისი: მოძიებულია 10 ივლისი, 2020

http://axaliganatleba.ge/index.php?module=multi&page=detals&multi_id=2&id=39

0

7. *მასწავლებლებზე არსებული და საჭირო რაოდენობებს შორის ბალანსის კვლევა*. (2012). *მონაცემთა ბაზების სტატისტიკური ანალიზი*. სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი .

თბილისი: მოძიებულია 10 ივლისი, 2020

http://old.tpdg.ge/uploads/pdf_documents/DATA-BASE%20Analysis.pdf

8. პროფესიული განვითარების სქემისადმი მასწავლებლების დამოკიდებულების კვლევა. (2013). სოციალური კვლევისა და ანალიზის ინსტიტუტი. თბილისი: მოძიებულია 6 აგვისტო, 2020

http://old.tpdg.ge/uploads/pdf_documents/sqema.final.pdf

9. რატიანი,მ. (2019). როგორ გავხდეთ მასწავლებელი: გზამკვლევი. ინტერნეტგაზეთი „მასწავლებელი“. მოძიებულია 20 ივნისი, 2020

<http://mastsavlebeli.ge/?p=22152>

10. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №241. (2019). თბილისი: მოძიებულია 5 აგვისტო, 2020

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4570026?publication=0>

11. სწავლა სწავლების საერთაშორისო კვლევა (TALIS). ეროვნული ანგარიში. შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი. (2013).

https://edu.aris.ge/news/wp-content/uploads/2015/11/TALIS_FINAL-REPORT_Oct30.pdf

12. ტაბატაძე,შ. (2018). პედაგოგთა დღევანდელი რაოდენობა გადაჭარბებულია. საგანმანათლებლო ვებ-გვერდი edu.aris.ge

<https://edu.aris.ge/news/pedagogta-dgevandeli-raodenoba-67-000-gadacharbebulia-ras-amboben-specialistebi-maswavlebelta-shesadzlo-shemcirebis-temaze.html>

13. ჭალაღაძე,ნ. (2019). მასწავლებლის თანამდროვე გამოწვევები. თბილისი

14. ფრანქფორტ,ჩ., ნაჩმიასი,დ. კვლევის მეთოდები სოციოლოგიურ მეცნიერებებში.

15. შუკაკიძე,ბ.(2019). მასწავლებელს უნდა ჰქონდეს გაკვეთილსა და მოსწავლეზე ფიქრის დრო. ინტერნეტგაზეთი „მასწავლებელი“. მოძიებულია 20 ივლისი, 2020

<http://mastsavlebeli.ge/?p=24289>

16. *At-will employment v. One-year teacher contracts in Independent Schools*. (2018). Web-portal National association of independent schools. Retrieved from:

https://www.nais.org/articles/pages/at-will-employment-v-one-year-teacher-contracts-in-independent-schools.aspx?fbclid=IwAR2oNYBgbVC7q1NT7_GUdOMFJXEAffUheFR5QWpHmW2plTbaXSZo44dKxwk

17. Meidinger, P., Ramseger, J. *Germany is desperate for teachers*. (2018). Web-portal "Made for minds". Germany. Retrieved from:

https://www.dw.com/en/germany-is-desperate-for-teachers/a-45246978?fbclid=IwAR2EZjkgS9YU2IKgnV64WtFAQCnYM46HooLJ3SfSTVmLCI_B-d_cYYTpdRE

18. Richard, R. Kitchen, H. Bert, G. (2019) *OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education GEORGIA* Paris: OECD

<http://www.oecd.org/publications/oecd-reviews-of-evaluation-and-assessment-in-education-georgia-94dc370e-en.htm>

19. Rickards, F. (2018). *What are the main challenges facing teacher education in Australia*. Web-portal The Conversation.

https://theconversation.com/what-are-the-main-challenges-facing-teacher-education-in-australia-63658?fbclid=IwAR3kGDD23F_nR_K0hqhydokhC0XSdMlwi_Nb6IjiucUQbw55MumSV9XIypI

კითხვარი მასწავლებლებისათვის:

1. მიუთითეთ სქესი;
2. თქვენი ასაკი
 - a. 25-35;
 - b. 36-45;
 - c. 46-55;
3. საცხოვრებელი ადგილი
 - a. ქალაქი;
 - b. სოფელი;
 - c. დაბა;
4. განათლება;
 - a. ბაკალავრი,
 - b. მაგისტრი,
 - c. 5-წლიანი დიპლომი (მაგისტრთან გათანაბრებული),
 - d. დოქტორი
5. რატომ გადაწყვიტეთ მასწავლებლობა?
6. რატომ გინდათ რომ ასწავლოთ სკოლაში?
7. გაქვთ თუ არა საგნის გამოცდა ჩაბარებული?
8. გაქვთ თუ არა გავლილი 60 კრედიტის მასწავლებლის მომზადების პროგრამა?
9. ხართ თუ არა ჩართული მაძიებლის პროგრამაში?
10. ხართ თუ არა დარეგისტრირებული www.teachersjob.ge-ზე?
11. გაქვთ თუ არა მასწავლებლად მუშაობის გამოცდილება? თუ კი, რამდენ წლიანი?
12. რამდენჯერ ყოფილხართ გასაუბრებაზე პოტენციურ დამსაქმებელთან/სკოლაში ?
13. მოგიწიათ თუ არა საჩვენებელი გაკვეთილის ჩატარება? თუ კი: რამდენად კმაყოფილი დარჩით საკუთარი შესაძლებლობებით? საჩვენებელ გაკვეთილს ესწრებოდნენ მოსწავლეები? თუ მხოლოდ ადმინისტრაცია?
14. როგორ ფიქრობთ საჯარო სკოლაში უფრო მარტივია მუშაობის დაწყება თუ კერძოში?
15. თუ საჯარო- რატომ? თუ კერძო - რატომ?
16. გთხოვთ მოკლედ აღგვიწეროთ გასაუბრების პროცესი;
17. გთხოვთ გავგიზიაროთ თქვენი გამოცდილება და გვითხრათ რას ანიჭებს ყველაზე დიდ უპირატესობას კომისია კანდიდატის შერჩევის პროცესში?

18. როგორ ფიქრობთ რამდენად ობიექტურია დამსაქმებელი (ადმინისტრაცია/კომისია) კანდიდატის შერჩევის პროცესში?
19. როგორ დასაქმდით იმ სამსახურში სადაც ამჟამად მუშაობთ?
20. გთხოვთ მიუთითოთ რა იყო ოფიციალური მიზეზი რის გამოც არ აგიყვანეს სამსახურში/სკოლაში?
21. თქვენი აზრით რა იყო რეალური მიზეზი რის გამოც არ აგიყვანეს სამსახურში?
22. რას გააკეთებთ/იტყვით განსხვავებულად (როგორ მოემზადებით) დამსაქმებელთან შემდგომი გასაუბრებისას (გასაუბრებისათვის)?
23. რა არის ის მიზეზი, რის გამოც პოტენციურ სამსახურში დასაქმებაზე უარს იტყოდით/თავს დაანებებდით სამსახურს? (ანაზღაურება, სამუშაო საათები, სიშორე სახლიდან...)
24. მოგამზადათ თუ არა თქვენმა სასწავლებელმა (უნივერსიტეტი, კურსები) სკოლაში სწავლებისთვის? გაქვთ დასაქმებისთვის საჭირო უნარები, რასაც თქვენგან ინტერვიუს პროცესში იღებენ? თუ არა, დაასახელეთ ერთი რამ, რისთვისაც არ იყავით მზად.
25. რა საკითხში ისურვებდით მეტი ცოდნის მიღებას (გაკვეთილების დაგეგმვა, ქცევის მართვა, ბავშვთა და მოზარდთა ფსიქოლოგიური თავისებურებები, პრაქტიკული გამოცდილება...)