



შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი
განათლებისა და ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტი
განათლების მეცნიერებების სადოქტორო პროგრამა

უფროსი მასწავლებლის როლი ინგლისური ენის დამწყები მასწავლებლის
მუშაობის ეფექტურობის ამაღლებაში

აბდურაჰმან კოჩა
სადოქტორო დისერტაციის ავტორეფერატი

თბილისი, 2016

სამეცნიერო ხელმძღვანელი:

ირინა ბახტაძე

(სახელი, გვარი)

(შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტის პროფესორი, დოქტორი)

(აკადემიური წოდება)

(ხელმძღვანელის ხელმოწერა)

ექსპერტები (სახელი, გვარი & აკადემიური წოდება):

1. ლია თოდუა - ასოცირებული პროფესორი, დოქტორი

2. ნინო თვალჭრელიძე - ასოცირებული პროფესორი, დოქტორი

ოპონენტები (ექსპერტები (სახელი, გვარი & აკადემიური წოდება):

1. მარინა ზორანიანი - ასოცირებული პროფესორი, დოქტორი

2. ირმა ბარბაქაძე - ასოცირებული პროფესორი, დოქტორი

3. ლუდმილა კნოდელ - პროფესორი, დოქტორი

შესავალი

ბოლო ოცი წლის მანძილზე, მკვლევარების და განმანათლებლების დიდი ნაწილი (Yoon et al, 2007; Bush, 1984; Darling-Hammond et al., 2009; Ermeling, 2010; Joyce and Showers, 1982) იმ დასკვნამდე მივიდა, რომ ახალგაზრდა მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ტრადიციული მეთოდები, როგორც არის სემინარები, ტრენინგები და კონფერენციები, ნაკლებ ეფექტურია და ამავდროულად მოითხოვს დიდი დროსა და რესურსების ხარჯვას.

მასწავლებლები აღნიშნავენ, რომ პედაგოგიური კადრების განვითარების ტრადიციული მეთოდოლოგია ვერ აღწევს მიზანს, რადგან ვერ სთავაზობს მომხმარებელს ადეკვატურ ტრენინგს, რომელიც უზრუნველყოფდა მათ სათანადო ცოდნით, და რომელიც დაეხმარებოდა მათ შეეცვალათ კლასში სწავლების პრაქტიკა გრძელვადიან პერსპექტივაში. ფარელი (2005), აღნიშნავს რომ ამერიკის შეერთებულ შტატებში სულ უფრო მეტი სკოლა ანიჭებს უპირატესობას სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა განვითარების მეთოდებს, ტრადიციულ მეთოდებთან შედარებით.

მეცნიერებიც მივიდნენ იმ დასკვნამდე, რომ ვოქშოფები რომელიც მოიცავს მხოლოდ მასწავლებელთა განვითარების ტრადიციულ მეთოდებს, არ უთმობს სათანადო დროს საგნის შინაარსსა და პრაქტიკას, რაც სრულიად აუცილებელია იმისათვის, რომ მასწავლებელი მოამზადო არსებითი ცვლილებების განსახორციელებლად. (Garet, Porter, Desimone, Birman & Yoon, 2011). ჯოის და შაუერის (1998) კვლევა გვიჩვენებს, რომ ინსტრუქტორების 15% ნაკლები ახალ აზრებს ეზიარება სწორედ მასწავლებელთა რეგულარული შეკრებების დროს, როცა ხდება მასწავლებელთა შორის სწავლებაზე შეხედულებათა გაცვლა-გამოცვლა. მასწავლებელთა კვალიფიკაციის ამაღლების ტრადიციული მეთოდების ძირითადი სისუსტე მდგომარეობს იმაში, რომ მასწავლებლები ვერ იყენებენ ტრენინგებზე მიწოდებული მასალას კლასში, მეორეს მხრივ, მათ არ ეძლევათ შესაძლებლობა მიიღონ საჭირო დახმარება, ან სათანადო შეფასება ექსპერტებისაგან, რათა წარმატებით გაართვან თავი ცვლილებების კლასში დანერგვას. როგორც კვლევა ადასურებს, მასწავლებლებს სჭირდებათ დახმარება,

რათა მათ ახალი მეთოდების დანერგვის დემონსტრირება მოახდინონ კლასში. (Garet, et al., 2001).

წლების მანძილზე, სხვა და სხვა ქვეყნებში, მეცნიერები იკვლევდნენ ტრადიციული მეთოდების გავლენას მასწავლებელთა სწავლების ეფექტურობის ამაღლებაზე, და შედეგები მართლაც ერთმანეთს ემთხვევა.

„იმისათვის რომ იყო წარმატებული, აღიარებს მრავალი მასწავლებელი, პროფესიული განვითარება უნდა მიმდინარეობდეს უწყვეტად, და ამავდროულად იგი მჭიდროდ დაკავშირებული უნდა იყოს კლასში სწავლებასთან, გათვალისწინებული უნდა იყოს კლასის დონე და აკადემიური საგნის შინაარსი, აგრეთვე იგი უნდა ემყარებოდეს კვლევაზე–ორიენტიებულ პედაგოგიურ მიდგომებს. გამოყენებული მეთოდი უნდა დაეხმაროს მასწავლებელს კლასის კეთილგანწყობის მოპოვებაში და შექმნას მეტი კოლაბორაცია მოსწავლეებთან, გააჩინოს თანადგომის და ერთობის განცდა მასწავლებელსა და სკოლას შორის.“ (გარეტი, გვ.2.)

Commented [ND1]: Make it English

რუსსო გვთავაზობს, რომ ეფექტური მეთოდი არ უნდა იყოს დაშორებული კლასში პრაქტიკას, და უწყვეტი პროცესი უნდა იყოს.

დამწყები მასწავლებლები ბევრ პრობლემას აწყდებიან სკოლაში. „ახალი მასწავლებლები პრაქტიკულად მოუმზადებლები არიან იმისათვის რომ გაუმკლავდნენ კლასში მოსწავლეთა ყოფაქცევას“, (Melnick & Meister, 2008. გვ. 3). მეცნიერი ფრანს მიხედვით (2007), მასწავლებელთა უმეტესობა აღიარებს რომ დაწყებით ეტაპზე, პრაქტიკუმებზე მიღებული ცოდნა არ არის საკმარისი და არ იძლევა რეალურ გამოცდილებას. „საჭიროა რომ კლასში უფრო დიდი გამოცდილებით შევდიოდეთ“ (Fry, 2007, გვ.225). ამბობს დამწყები მასწავლებელი, მისი კოლეგები კი ეთანხმებიან რომ აკლიათ დახმარება უფროსი კოლეგებისა და მენტორებისაგან. ერთ–ერთ კვლევაში დაფიქსირდა, რომ დამწყები მასწავლებლები თვლიან, რომ ისინი ერთობ სუსტ ცოდნასა და გამოცდილებას იღებენ მასწავლებლობის პირველ წელს. (Hover & Yaeger, 2004). ყველაზე მეტად კი დამწყებ მასწავლებლებს უფროსი კოლეგებისა და სკოლის ადმინისტრაციისაგან სჭირდებათ კრიტიკული ანალიზი მათ მიერ კლასში გამოყენებულ სწავლების მეთოდებზე, რაც მათ დაეხმარებათ სწავლების დონის

ამაღლებში და სწავლების პროცესის გაუმჯობესებაში. (Fry, 2007; McCormack, Gore, & Thomas, 2006).

ყოველივე ზემოთქმული ასაბუთებს ჩვენი კვლევის თემის აქტუალობას და თანადროულობას.

კვლევის პრობლემა: ტრადიციული მეთოდები, რომლებიც გამოიყენება მასწავლებელთა ტრენინგისთვის, არ არის ეფექტური და მნიშვნელოვან როლს არ თამაშობს მასწავლებელთა კვალიფიკაციის ამაღლებაში. დამწყებ მასწავლებლებს ესაჭიროებათ მხარდაჭერა უფროსი კოლეგებისა და სკოლის ადმინისტრაციისაგან, რაც აყენებს იმის აუცილებლობას რომ სკოლაში მოქმედებდეს მასწავლებლეს შორის პარტნიორული მუშაობის, როგორც მასწავლებელთა კვალიფიკაციის ამაღლების ერთ-ერთი მეთოდი. იგი გულისხმობს, რომ პირობითად ერთი მასწავლებელი – *მწვრთნელი* და *მისი შეგირდი* უზიარებს ერთმანეთს პროფესიულ ცოდნას და გამოცდილებას თავისი სურვილით, და ეს ურთიერთობა ემყარება სრული თანასწორობის პრინციპს.

წარმოდგენილი ნაშრომის **ამოცანაა** შეისწავლოს პარტნიორული მეთოდის ეფექტურობა კლასში სწავლებასთან მიმართებაში ახალბედა ინგლისურის მასწავლებლების მაგალითზე, აგრეთვე განსაზღვროს თუ რამდენად დადებითად მოქმედებს იგი მოსწავლეების მოსწრებაზე.

ნაშრომი მიზნად ისახავს კვლევის ფარგლებში პასუხი გასცეს შემდეგ კითხვებს:

- რამდენად ეხმარება პარტნიორული მეთოდი ახალბედა ინგლისურის მასწავლებლებს საჭირო უნარ-ჩვევების განვითარებაში?
- რამდენად ეხმარება პარტნიორული მეთოდი ახალბედა ინგლისურის მასწავლებლებს გააუმჯობესონ მათი სწავლების მეთოდები კლასში?
- რამდენად ეხმარება პარტნიორული მეთოდი მოსწავლეებს და სტუდენტებს მნიშვნელოვნად გააუმჯობესონ ინგლისური ენის სწავლება და შესწავლა რათა მიაღწიონ მეტ წარმატებას?

კვლევის ჰიპოტეზა:

მასწავლებლებს, რომლებსაც ახალი დაწყებული აქვთ მასწავლებლის კარიერა, უჭირთ გამოიყენონ ტრენინგებზე მიღებული თეორიული ცოდნა და ის ინოვაციები, რომელიც შესახებაც მხოლოდ მშრალი ინფორმაცია მიიღეს – კლასში სწავლების დროს. ისინი აგრეთვე ვერ იღებენ სათანადო პრაქტიკულ დახმარებას კლასში სწავლების პროცესის გაუმჯობესების მიზნით.

იმისათვის რომ პოზიტიურად გადაიჭრას დამწყები მასწავლებლების კვალიფიკაციის ამაღლების საკითხი და გაუმჯობესდეს მათი კლასში სწავლების პრაქტიკა, აუცილებელია განხორციელდეს შემდეგი ღონისძიებები:

- გავანვითაროთ მასწავლებლის ცოდნა თავიანთ საგანში;
- შევქმნათ რეალური შესაძლებლობა კოლეგიალური და პარტნიორული ურთიერთდახმარებისათვის;
- ხელი შევუწყოთ მეგობრული და ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობების ჩამოყალიბებას მასწავლებლებს შორის.

პარტნიორულ მეთოდს ბევრი უპირატესობა აქვს სხვა მეთოდებთან შედარებით, რომელიც ემსახურება მასწავლებელთა კვალიფიკაციის ამაღლებას. იგი არა მარტო ეფექტური გზაა იმისათვის რომ მასწავლებელმა მიაღწიოს დასახულ მიზანს პროფესიული ზრდის თვალსაზრისით, არამედ აღნიშნული მეთოდი აუმჯობესებს მოსწავლეთა აკადემიურ მიღწევებს და უფრო ეფექტურს ხდის სწავლების პროცესს.

დარწმუნებით შეგვიძლია განვაცხადოთ, რომ ყველა მასწავლებელს ექნებოდა გაცილებით დიდი მიღწევები, რომ ჰქონდეს საშუალება ჩაერთოს პარტნიორული მეთოდით წარმართულ ტრენინგის პროგრამაში.

დისერტაციაში გამოყენებული იყო კვლევის შემდეგი მეთოდები :

- პრობლემის ირგვლივ არსებული ლიტერატურის კრიტიკული მიმოხილვა;
- კითხვარები;
- ექსპერიმენტი;

- სტატისტიკური ანალიზი პირველადი მასალის, რომელიც მიღებული იქნა კითხვარისა და ჩატარებული ექსპერიმენტის შედეგად;
- რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ტიპის ინტერვიუები;
- დაკვირვება

ამდენად სადისერტაციო ნაშრომში იქნა გამოყენებული ორივე ტიპის – ხარისხობრივი და რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები, რამაც მოგვცა საშუალება ღრმად და საფუძვლიანად გამოგვეკვლია დასახული პრობლემა.

ნაშრომის სიახლე

ის შედეგები, რომლებიც მივიღეთ სკოლაში ჩატარებული ქსპერიმენტის შედეგად, საშუალებას გვაძლევს გავაკეთოთ დასკვნა, რომ კოლეგიალური ტრეინინგის მეთოდი არის ყველაზე თანამედროვე, ორიგინალური, რესურს–დამზოგავი, გრძელვადიანი, ეფექტური, და რაც მთავარია, ეს არის მეთოდი რომელიც ორიენტირებულია როგორც მასწავლებელზე, ისე მოსწავლეზე, რის შედეგადაც, ინგლისურის მასწავლებელი და მისი მოწაფეები, ტრეინინგის სხვა მეთოდებთან შედარებით მოკლე დროის მანძილზე, იმაღლებენ ცოდნის დონეს. სადისერტაციო თემის ირგვლივ არსებული ლიტერატურის ანალიზსა და ჩატარებული ექსპერიმენტის შედეგებზე დაყრდნობით, **შემუშავდა პარტნიორული ტრეინინგის მეთოდის მოდელი რომელიც გვთავაზობს არსებული მოდელების მოდიფიცირებულ და მეტად დეტალიზებულ ვარიანტს.** ისიც უნდა აღინიშნოს რომ აღნიშნული მეთოდი, რომელიც კონკრეტულად დამწყებ ინგლისურის მასწავლებლების ტრეინინგს ეხება, სრულიად ახალია თურქეთში, რამაც განაპირობა ამ მეთოდის ნოვატორული ხასიათი.

ნაშრომის თეორიული ღირებულება:

ნაშრომის თეორიული ღირებულება ძირითადად ეფუძნება პარტნიორული ტრეინინგის მეთოდის ირგვლივ არსებული თეორიული მასალის ანალიზსა და სისტემატიზაციას; აგრეთვე, სადისერტაციო ნაშრომი გვთავაზობს ექსპერიმენტული შედეგებით გამდიდრებულ, პარტნიორული ტრეინინგის ეფექტურ მოდელს ახალგაზრდა ინგლისურის მასწავლებელთათვის, რომელიც მნიშვნელოვნად

ამაღლებს როგორც მასწავლებლის, ისე მოსწავლის ცოდნასა და უნარ-ჩვევებს ინგლისურ ენაში.

კვლევის თეორიული საფუძვლები:

- მასწავლებელთა ტრეინინგის პარტნიორული მეთოდის ანალიზი, აგრეთვე სხვადასხვა დეფინიციებისა და მოდელების შედარება-შეჯერება.(Cox, Bachkirova and Clutterbuck, 2014; Wong, and Nicotera, 2003; Parker, Hall and Kram, 2008; Joyce and Showers, 1980; Renner, 2015)
- პარტნიორული მეთოდის მასწავლებელთა ტრეინინგის სხვა ტრადიციულ მეთოდებთან შედარება, რომელიც ეფუძნება რაოდენობრივი და ხარისხობრივი კვლევების ანალიზს. (Bowman and McCormick, 2000; Harris, and Watanabe, 1991; Joyce and Showers, 1996)
- ინდივიდუალური პარტნიორული მეთოდის მოდელის შემუშავება, რომელმაც კვლევის შედეგების ეფექტურ იმპლემენტაციამდე მიგვიყვანა.(Bowman and McCormick, 2000; Joyce and Showers 1996; Vella, Crowe, and Oades, 2013)

კვლევის პრაქტიკული მნიშვნელობა:

კვლევის შედეგებმა მოგვცა საშუალება პრაქტიკული რეკომენდაციები შეგვემუშავებინა იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ მივაღწიოთ მეტ ეფექტურობას კლასში სწავლების პროცესში პარტნიორული მეთოდის გამოყენებით. ნაკლებად გამოცდილი ინგლისურის მასწავლებლების ტრეინინგში ახალ მიდგომებს იმედია დიდი მხარდაჭერა ექნება სკოლის ადმინისტრაციისა და ლიდერების მხრიდან. აგრეთვე, ეს მეთოდი ინტერესს გამოიწვევს როგორც განათლების სპეციალისტებს ისე პრაქტიკოს მასწავლებლებს შორის.

დისერტაციის სტრუქტურა:

დისერტაცია შედგება შემდეგი ნაწილებისგან: შესავალი, სამი თავისა და დასკვნისაგან. დისერტაცია შედგება შემდეგი ნაწილებისაგან: შესავალი, სამი თავისა და დასკვნისაგან. მას დართული აქვს ბიბლიოგრაფია და ექსპერიმენტის ამსახველი დეტალური ინფორმაცია.

კვლევის ფარგლები:

წინამდებარე ნაშრომი გარკვეული თვალსაზრისით ლიმიტირებულია ჩატარებული კვლევის ფარგლებიდან გამომდინარე, რაც მდგომარეობს შემდეგში: ინგლისურის დამწყები მასწავლებლების გარკვეული რაოდენობა მონაწილეობდა ექსპერიმენტში; გარდა ამისა, წინასწარ განსაზღვრული იყო ექსპერიმენტის პერიოდი – ერთი სემესტრი; იგი ჩატარდა ერთ ქვეყანაში, მხოლოდ თურქეთში, სამსუნგის ორ სკოლაში.

თავი პირველი: მასწავლებელთა ტრენინგის ტრადიციული მეთოდები და პარტნიორული წვრთნის მეთოდი როგორც ერთ ერთი ყველაზე ეფექტური: დეფინიციები და პრობლემის ისტორია.

პირველ თავში განხილულია შემდეგი საკითხები: პარტნიორული მეთოდის დეფინიცია, მეთოდის ტრადიციული ფორმები; აღნიშნული მეთოდის დადებითი და უარყოფითი მხარეები; პარტნიორული მეთოდის ტიპები და მისი ფსიქოლოგიური ასპექტები.

რას ეწოდება მასწავლებელთა წვრთნის პარტნიორული მეთოდი?

პარტნიორული მეთოდი არის მასწავლებელთა კვალიფიკაციის ამაღლების ერთ-ერთი მეთოდი, რომლის დროსაც მასწავლებლები ერთმანეთს ეხმარებიან რომ აიმაღლონ კვალიფიკაცია და სრულად გამოავლინონ თავიანთი შესაძლებლობები. ამ მეთოდის ფარგლებში მასწავლებლები ერთმანეთს გვერდში უდგანან და ეხმარებიან შეითვისონ საჭირო უნარები და სწავლების ტექნიკა, ასევე ინოვაციები, ინსტრუქტაჟის სისტემა, სწავლების ახალი სტრატეგიები, და სხვა. მათი თავმოყრა და კონსოლიდაცია აუცილებელია რათა ამაღლდეს მასწავლებელთა პროფესიული ეფექტურობა.

მასწავლებლები, რომლებიც ამ მეთოდს მიმართავენ, დახმარების ფართო არჩევანს სთავაზობენ ერთმანეთს. პარტნიორული მუშაობა მოიცავს შემდეგ კომპონენტებს: სწავლების სავარჯიშოების ერთობლივად დაგეგმვა, წარმატებული ინსტრუქციების

და სწავლების მეთოდების დემონსტრირება, დაკვირვება და პარტნიორის შესწავლა, სწავლება და რეფლექსია ჩატარებულ გაკვეთილზე. (Zepeda et al., 2013). პარტნიორული მეთოდი ძირითადად ემყარება მასწავლებელთა შორის არსებულ ახლო ურთიერთობას და თანამშრომლობას რომელიც მობილიზებულია რომ მოსწავლეებმა უკეთ ისწავლონ და გააუმჯობესონ შედეგები. მეთოდი სთავაზობს მასწავლებლებს პროფესიული განვითარების ეფექტურ გზებს, რისი საშუალებითაც ისინი შეძლებენ აამაღლონ მათი სტუდენტების და მოსწავლეების სწავლების დონე კლასში. გარდა ამისა, ეს მეთოდი ქმნის მყარ საფუძველს იმისათვის რომ სკოლა იყოს მუდმივი ინოვაციების ადგილი, მისი უწყვეტი და თანმიმდევრული განვითარებისათვის.

პარტნიორულ მეთოდს ბევრი უპირატესობა აქვს და მისი მთავარი მახასიათებლებია:

- **ნდობა:** იგი პარტნიორული ურთიერთობის ყველაზე მნიშვნელოვანი ასპექტია. რომ არა ნდობა, ჩვენ ვერ მივიღებთ სათანადო შედეგს. იმისათვის რომ ფსიქოლოგიურად განაწყო შენი პარტნიორი მასწავლებელი, შენი მეწყვილე, პიურველ რიგში მასთან უნდა გქონდეს ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობა.
- **პრივატულობა:** მნიშვნელოვანია რომ ყველაფერი, რისი გაზიარებაც ხდება პირობითად „მწვრთნელსა და შეგირდს“ „ ტრენინგსა და მასწავლებელს“ შორის, უნდა დარჩეს მათ შორის და მხოლოდ მხარების თანხმობით მოხდეს ამ ინფორმაციის გასაჯაროება.
- **დარწმუნება:** მასწავლებელი, რომელიც კოლეგას ეხმარება, უაღრესად გულახდილი უნდა იყოს და შეეცადოს ჩადგეს მისი პარტნიორის მდგომარეობაში. ერთის მხრივ შეაქოს და გაიზიაროს მისი კოლეგის წარმატება, მაგრამ მეორეს მხრივ, გააკრიტიკოს და გამოხატოს შეშფოთება თუ ამის საჭიროება შეიქმნა.
- **ურთიერთ დახმარებისთვის მზადყოფნა:** თუ პარტნიორებიდან ერთ-ერთი გარკვეულ დროს და ენერჯიას ხარჯავს მეორის ტრენინგზე, ამ უკანასკნელმაც, თავის მხრივ, უნდა გამოიჩინოს ინიციატივა და დროის იგივე მონაკვეთი დაუთმოს პარტნიორ მასწავლებელს, რათა მანაც განახორციელოს დასახული

ამოცანები. სწორედ ამ გზით მიიღწევა თანასწორუფლებიანობა პარტნიორებს შორის.

- **ურთიერთ სასარგებლო:** ორივე მხარე – როგორც მასწავლებელი–მენტორი, ისე მისი პარტნიორი, ბევრს სწავლობენ ერთმანეთისაგან იმ სემინარებზე რომელიც ეწყობა მათივე ინიციატივით.
- **აქტიური მოსმენა:** როცა ერთ–ერთი მასწავლებელი ვრცლად საუბრობს თავის გამოცდილებაზე, საჭიროა რომ მეორე მასწავლებელმა ყურადღებით მოუსმინოს მას, არ განსაჯოს და არ მისცეს მკაცრი შეფასებები, რადგან მას უნდა ახსოვდეს რომ ეს მეთოდი არ გულისხმობს ერთ–ერთი მხარის შეფასებას, იგი მოწოდებულია რომ მასწავლებლების წყვილმა გაუზიაროს ურთერთს თავიანთი ცოდნა და გამოცდილება და ამით ხელი შეუწყონ პროფესიული ჩვევების განვითარებას და ცოდნის შეთვისების გააქტიურებას.
- **რეფლექსია ანუ უკუგება ჩატარებულ სემინარზე:** ერთ–ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი როლი მენტორი–მასწავლებლის არის ის, რომ მან ზუსტად ასახოს და განიხილოს თუ რა მოხდა და რა დასკვნები იქნა გამოტანილი ჩატარებული გაკვეთილის შემდეგ. ძირითადად, მენტორი–მასწავლებელი აჯამებს მთელ შეხვედრას და განიხილავს თავისი დაკვირვების და ანალიზის შედეგებს, თუმცა ამ ანალიზში მთავარი უნდა იყოს დადებითი მხარეების წარმოჩენა და სხვა ალტერნატივების შეთავაზება პარტნიორი მასწავლებლისათვის.
- **მენტორის გარეშე:** ერთ–ერთი მთავარი პრინციპი ამ პარტნიორული ურთიერთობის ისაა რომ, სინამდვილეში, უფროსი მასწავლებელი, ან მენტორი, როგორც ჩვენ ხშირად ვიხსენიებთ, არ არის არც მენტორი და არც მრჩეველი. ამდენად, ისეთი ფრაზები როგორიცაა “*მე დიდი ხანია ამას ვაკეთებ და დიდი გამოცდილება მაქვს, ამიტომაც მინდა დაგეხმარო*”... არ არის მიზანშეწინილი მათი ხმარება, რადგან ერთი მასწავლებლის პრიორიტეტის დაფიქსირება მეორესთან მიმართებაში ნეგატიურად აისახება ტრეინინგის პროცესზე.
- **სწორი დამკვიდრებულების და საუბრის ტონის შერჩევა ძალზე მნიშვნელოვანია.**

რა თქმა უნდა, არის გარკვეული განსხვავება უფროს პარტნიორ-მასწავლებელსა და მის მეგობარს შორის. მიუხედავად იმისა, რომ ახალბედა ასწავლებელმა შესაძლოა ბევრი ისაუბროს თავის გამოწვევებზე და საფრთხეებზე, აგრეთვე მიღწევებზე, მაგრამ უფროსმა პარტნიორ-მასწავლებელმა უნდა ყურადღებით მოუსმინოს და თავის მხრივ შესთავაზოს კეთილგონივრული რჩევა. ასევე, შექმნას სათანადო გარემო პროდუქტიული ურთიერთობების განვითარებისათვის. ისინი განიხილავენ არსებულ პრაქტიკას და აკეთებენ კომენტარს თუ როგორ შეიძლება მათი გაუმჯობესება.

- პარტნიორული ურთიერთობის დროს არ არის გამოკვეთილი სფერო რომელიც უნდა აკონტროლოს უფროსმა მასწავლებელმა-პარტნიორმა, როგორც მაგალითად ხდება მონიტორინგი ჯანმრთელობაზე ან ფინანსების მართვაზე.
- პარტნიორული ურთიერთობა არ უნდა აგვერიოს კონსულტაციაში. ტრეინინგის ეს ფორმა გრძელვადიანია და მისაღებია მათთვის ვინც დაინტერესებულია მოახდინოს ცვლილებები და კიდევ უფრო მიუახლოვდეს პროფესიულ და პიროვნულ მიზნებს. მეორეს მხრივ, კონსულტაცია ესაჭიროებათ მათ ვინც ეძებს რჩევას პირადი პრობლემების გადასაჭრელად.

როგორც რენერი (Renner, 2015) ამბობს, პარტნიორული ურთიერთობები მოიცავს გამოცდილ ექსპერტ-მენტორებს, რომლებიც ეხმარებიან მასწავლებლებს აიმაღლონ კვალიფიკაცია და ისწავლონ მეტი. განათლების სპეციალისტები სწავლობენ, იღებენ პრაქტიკულ გამოცდილებას სწორედ პარტნიორული ურთიერთობების გამოცდილების გაზიარებით რაც მათ აძლევს საშუალებას ერთიანი ძალით განსაზღვრონ მასწავლებლების ტრეინინგის პრიორიტეტები და დაუკავშირონ სწავლების პროცესს. ექსპერტ-მენტორები აგრეთვე ცდილობენ გააღრმავონ ურთიერთობები პედაგოგებთან, რაც მათი მუშაობის წარმატების საწინდარია. თავის მხრივ კი, პედაგოგთა წყვილი ცდილობს მაქსიმალურად გამოიყენოს ყველა ის მითითება, რომელსაც მათ მენტორები აძლევენ. (Parker et al., 2014).

სკოლები ხშირად იყენებენ პარტნიორულ მეთოდს, როგორც პედაგოგთა კვალიფიკაციის ამაღლების მეთოდოლოგიას, რაც აძლევთ მათ საშუალებას რომ აღზარდონ განათლებული და ძლიერი მასწავლებლები, რომლებიც ერთის მხრივ შეძლებენ მიმდინარე ცვლილებებს გაუმკლავდნენ, ხოლო მეორე მხრივ, თავად გააგრძელონ მომავალი თაობის მასწავლებლების წვრთნა.

მეცნიერების გოლდმანის, ვესნერის და კანჩანომის (2013) მიხედვით, პარტნიორული მეთოდი აგრეთვე პროფესიონალურად ზრდის იმ პიროვნებებსაც, რომლებიც მხარს უჭერენ ამ მეთოდოლოგიას. აგრეთვე, მენტორები ცდილობენ უკეთესად გაიაზრონ, თუ როგორ უნდა მოეწიოს სათანადო გარემო პირობები რომ პროცესი უფრო ეფექტური იყოს. (Goldman et al., 2013).

პარტნიორული მეთოდი მეტად სიცოცხლისუნარიანი მეთოდია, რადგან მან შეაღწია მსოფლიოს საუკეთესო სკოლებში და დამკვიდრდა. საგანმანათლებლო ინსტიტუტებმა აგრეთვე აღიარეს ეს მეთოდოლოგია, რადგან დაინახეს მისი მართლაც შთამბეჭდავი შედეგები. მეთოდი მეტად ეფექტურია და ახალი იდეების პრაქტიკაში განხორციელების შესაძლებლობებს ქმნის. ამ ურთიერთობების დროს მასწავლებლები და თავად განმანათლებლებიც ბევრს სწავლობენ, რადგან ისინი თითქოს შორდებიან ყოველდღიურ რუტინას, იგებენ და პრაქტიკაში ნერგავენ სიახლეს, უზიარებენ და ამხნევენ ერთი მეორეს (Cox et al., 2014). მაგრამ სწორედ ამაშია ამ მეთოდის სიძლიერე რომ მეგობრული, პროფესიონალური დიალოგის დროს ხორციელდება თავად პარტნიორული მეთოდით მასწავლებლების ტრენინგი. გარდა ამისა, როგორც პარკერი და მისი თანამოაზრეები აღნიშნავენ, ყველა დიდ განმანათლებელს თავისი გამოცდილი ინსტრუქტორი სჭირდება.

მეცნიერები ჩასტერისი და სმარდონი (Charteris and Smardon 2014), აღნიშნავენ რომ, პროფესიონალურად ადაპტირებული გარემო სკოლაში შეიძლება შეიქმნას პარტნიორული მეთოდის გამოყენებით. მიუხედავად ამისა, მასწავლებელთა უნარების განვითარებისათვის უმეტესწილად გამოიყენება კრებები, ვორქშოფები, კურსები, შერეუბები, და სხვა სახის აქტივობები.

და მაინც, ითვლება, რომ პარტნიორული მეთოდი ერთ ერთი ყველაზე ეფექტური, და ბევრის აზრით, საუკეთესოა სხვა მეთოდებს შორის, რომელსაც ამაღლებს ინსტრუქტორის, მასწავლებლის უნარებს და პროფესიულ უნარ-ჩვევებს უმოკლეს დროში, აგრეთვე, რესურსების ნაკლებ ხარჯვას მოითხოვს.(Nolan Jr. and Hoover, 2011). პარტნიორულ მეთოდს მთელი რიგი უპირატესობები აქვს, როგორც არის, მაგალითად ის ფაქტი, რომ იგი არ მოითხოვს გრძელვადიან მომზადებას, არ საჭიროებს დიდი თანხების ხარჯვას. საწყის ეტაპზე, იგი ეყრდნობა ერთობლივ მცდელობას, რომლის დროსაც მასწავლებელი მჭიდრო ურთიერთობას ამყარებს თავის მენტორთან, რომელიც განსაზღვრავს ტრენინგის მიზნებს, და შესაბამის გეგმას სახავს, აგრეთვე ითვალისწინებს მისი პარტნიორის თხოვნას თუ რა ნაწილში სჭირდება მას დახმარება.

მეცნიერი ჩუ (Chu 2014) თვლის რომ უფროსი მასწავლებლის მიერ წარმართული პროცესი ხელს უწყობს პროექტის წარმატებით განხორციელებას, აგრეთვე აფართოვებს მის ფარგლებს. იგი კონცენტრირებულია მასწავლებლის უნარების განვითარებაზე, რაც დადებითად აისახება მის სტუდენტებზე. შესაბამისად, სტუდენტებისათვის საჭირო გარემოს შექმნით, მასწავლებლები აუმჯობესებენ სწავლების შედეგებს და სტუდენტების მიღწევებს. ამაში მათ სკოლა ეხმარებათ, რომელიც ცდილობს მოსწავლეებს შეუქმნას ყველა საჭირო პირობა წარმატების მიღწევისათვის. გამოკვლეულია, რომ ის სკოლა, სადაც დანერგილია პარტნიორული მეთოდი, მასწავლებელთა კვალიფიკაციის ასამაღლებლად საკმაოდ წარმატებულია, რასაც ადასტურებს კონტროლის და ზედამხედველობის სისტემა, რომელიც ამოწმებს სკოლაში განათლების დონეს და მის პროგრესს (Thiessen, 2012).

პარტნიორულ მეთოდს სხვადასხვაგვარად ახასიათებენ. პარკერი, და მისი თანაავტორები (2015), ცდილობენ ახსნან რომ ტრენინგის ორი სახეობა არსებობს: პარტნიორულ მეთოდი და მენტორობა. ბევრი მეცნიერი და ასოციაცია, რომელსაც დაინტერესებულია ტრენინგის მეთოდოლოგიით, ერთმანეთისაგან ვერ ანსხვავებს ამ ორ მეთოდს და მას განსაზღვრავს სხვადასხვანაირად. კვლევამ დაადგინა რომ პარტნიორული მეთოდის ეფექტურობის მთავარი მსაზღვრელები იძლევიან

გარკვეულ შედეგებს, უპირველესყოვლისა, ეს არის ურთიერთ დახმარება პარტნიორებს შორის (Parker et al., 2015).

არის შემუშავებული გარკვეული განმსაზღვრელი სტანდარტები პარტნიორული ურთიერთობებისათვის (McCormick, 2000). იგი მოქმედებს როგორც უაღრესად ურთიერთ-დამხმარე, პროპორციული და თანაბარ ურთიერთობებზე დამყარებული ორი ინდივიდუალის ურთიერთობა, რომელიც ემყარება საერთო დასახულ მიზნებს და მათ ეფექტურ გადაჭრას. ეს ტერმინი განსაზღვრავს სწავლებაზე დამყარებულ ურთიერთ დამოკიდებულებას რომელიც მიზნად ისახავს ახლის შესწავლას და ექსპერტების მოსაზრებების გაზიარებას. (Bowman and McCormick, 2000). სწავლება ფოკუსირებულია მონაწილეთა სუბიექტების ძლიერი მხარეების, მათ შორის ლიდერული თვისებების გამხნეებაზე და კეთილდღეობაზე სადაც “დიალოგი წარმოადგენს ტრეინინგის არსს და ამავდროულად იწვევს ცვლილებას მათ პრაქტიკაში.”

მეცნიერთა ერთმა ნაწილმა (Showers and Joyce, 1996) ამჯობინა სიტყვიერი ნაწილი ამოღებული ყოფილიყო ამ მეთოდოლოგიიდან, რადგან როდესაც მონაწილენი ცდილობდნენ გაეზიარებინათ თავიანთი შეხედულებები ერთმანეთის პრაქტიკაზე, კოორდინირებული მცდელობა იცვლებოდა და მონაწილეს რჩებოდათ შთაბეჭდილება რომ მათ პრაქტიკას აკრიტიკებდნენ. (Zwart et al., 2007). თუმცა, ერთი მასწავლებლის მცდელობა გაანალიზოს, ან თავისი აზრი გაუზიაროს პარტნიორს უაღრესად სასარგებლოა, მსგავს ჯანმრთელ კრიტიკას პარტნიორული მეთოდი მხოლოდ სასარგებლოდ მიიჩნევს.

კიდევ ორი მნიშვნელოვანი სეგმენტი პარტნიორული მეთოდის, რომელიც უნდა შესწავლილ იქნას, არის ნდობა და რეფლექსია, ანუ პარტნიორის პროფესიული საქმიანობის ასახვა და გაზიარება. ამ პრინციპზე დამყარებული ურთიერთობები არის განსაკუთრებით კარგად შესწავლილი ბევრ ნაშრომში.

რეფლექსია ამ მეთოდოლოგიის კიდევ ერთი უმნიშვნელოვანესი ასპექტია. ტრეინინგი თავისი ხასიათით არის ინტელექტუალური მცდელობა, და ამისათვის მისი ყველა მონაწილე მზად უნდა იყოს. იგი უნდა იყოს აგრეთვე ცხადად გამოკვეთილი და ყველა მასწავლებელს უნდა შესწევდეს უნარი გამოიყენოს რეფლექსია როგორც საშუალება, აგრეთვე იზრუნოს იმ უნარების განვითარებაზე რომელიც შესაძლებლობას მისცემს ასახოს და გაიზიაროს პარტნიორის პროფესიული საქმიანობა (Vacilotto and Cummings, 2007).

პარტნიორული ურთიერთობების – როგორც მასწავლებლის ტრეინინგის ერთ ერთი მეთოდის – ისტორია

1950–იანი წლებიდან დაიწყო გაძლიერება მასწავლებელთა ტრეინინგების მიმართულებამ, რომელიც ემყარებოდა განათლების აკადემიურ ხარისხს და სოციალურ სამართლიანობას. 1970–იან წლებში კი განათლების ინსტრუქტორებმა გაანალიზეს რომ ამ მცდელობის შედეგი უნდა ყოფილიყო გარდაქმნები განათლებაში, რომელსაც საზოგადოება მხარს უჭერდა.

მართალია, გარკვეულ წილად არსებობდა სერიოზული ნაკლოვანებებიც, რადგან არ ხდებოდა სერიოზული შესწავლა იმისა თუ როგორ მუშაობდა სისტემა, ან როგორ ავრცელებდა სკოლები ამ მეთოდის შედეგებს საზოგადოებაში. (Farrell Buzbee Little, 2005). სკოლის ინსტრუქტორები შეთანხმდნენ, რომ განმანათლებლებლებს შეეძლოთ ესწავლათ ახალი პროცედურები, შემდეგ მობრუნებულიყვნენ სკოლაში და შეესრულებინათ თავიანთი ახალი როლი და კარგად მორგებოდნენ ტრეინინგის ახალ მეთოდოლოგიას.

შემდგომ, 1980–87 წლებში, გარკვეული ნდობა გაჩნდა სკოლების ასოციაციაში მიმდინარე პროცესების მიმართ, რომელიც მდგომარეობდა ტრეინინგის პროცესის გამარტივებასა და გარკვეული კორექტივების შეტანაში. სკოლებთან და კოლეჯებთან დაკავშირებული პირები აქტიურად ჩერთენ მიმდინარე პროცესებში, და მონიტორინგს უწევდნენ თუ როგორ სწავლობს ან ეუფლება მასწავლებელი ახალ პრაქტიკას. შესწავლილ იქნა ტრეინინგის ცალკეული ნაწილები, შედეგები აღწერილია

და იგი შეიცავს ჰიპოტეზას, პრაქტიკულ ნაწილს, აგრეთვე კლასში დახმარების აუცილებლობას და მის შედეგებს (Wong and Nicotera, 2003).

პედაგოგების მომზადების ფაზის დასაწყისში, სხვადასხვა უნივერსიტეტებმა და სკოლებმა გადაწყვიტეს ინსტრუქტორების კვალიფიკაციის, უნარებისა და შესაძლებლობების ამოღება, რის შემდეგ მათ უნდა მოეხდინათ გარკვეული ცვლილებები ინსტიტუტებში/სკოლებში. მას შემდეგ რაც გარკვეული ცვლილებები განხორციელდა მეცხრამეტე საუკუნის უნივერსიტეტების დაახლოებით ნახევარში, მათი დიდი ნაწილი მაინც დაიხურა ფინანსური კრიზისის გამო; სხვა მიზეზებს აგრეთვე დამატა ამ კოლეჯების სწავლის მაღალი საფასური. აქვე უნდა აღინიშნოს რომ ქალთა სასწავლო დაწესებულებები ნაკლებად დაზარალდა. ამ პერიოდის შემდეგ დაიწყო არასერტიფიცირებული ინსტრუქტორების დაწინაურება და საქმეში ჩართვა, რამაც მეტად უარყოფითი ზეგავლენა მოახდინა სასწავლო დაწესებულებების კადრების მომზადებაზე (Gottesman, 2000).

რენერი, (Renner, 2015), თვლის, რომ მასწავლებელთა მომზადება იყო მოტივირებული იმითაც, რომ სურდათ განეხორციელებინათ სწავლება სხვადასხვა გზით. დღეს, თითქმის იგივე ამოცანა დგას და სკოლებმა სხვადასხვა სისტემა აირჩიეს იმისათვის რომ გაააქტიურონ მასწავლებლის უნარი ჯერ თავად ისწავლოს, ხოლო შემდგომ განავითაროს მოსწავლის სწავლის უნარი. ეს პროცედურები თუ სტრატეგიები მოიცავს ტრეინინგს, ინსტრუქციებს და ვორქშოფებს, კურსებს, კრებებს, კლასში სწავლას, თავრილობებს და დისკუსიებს, აგრეთვე პარტნიორულ ტრეინინგებს, და სხვა საშუალებებს რაც გააუმჯობესებს მასწავლებელთა გადამზადების პროცესს.

შემდგომ პერიოდში გამოიკვეთა მასწავლებელთა და ინსტრუქტორთა მომზადების

შედარებით ახალი მეთოდები, რომელიც მოიცავდა შემდეგს: თამაშებს, როლურ თამაშებს, ლექციებს და სასწავლო მასალის ორგანიზებულ დემონსტრირებას, ჯგუფურ განხილვებს და დისკუსიებს, დამაბულობის მომხსნელ თავარჯიშობებს, მიზნობრივ ექსკურსიებს, კონტექსტუალურ წიაღსვლებს, ღია მსჯელობას და საკვანძო საკითხების საჯარო განხილვებს, მიკრო და მაკრო დონეებზე სწავლებასა და პარტნიორული მეთოდის გამოყენებას. ტრენინგების ეს სახეობები მეტად ეფექტურია იმ მიზეზითაც რომ ისინი ნაკლებ ზეწოლას ახდენენ ტრენინგის მონაწილეებზე; მეტიც, ასეთი ტიპის ტრენინგები ემსახურება მჭიდრო ურთიერთობების დამყარებას ტრენერსა და სხვა მონაწილეთა შორის. სხვადასხვა სკოლებმა და განმანათლებლებმა გაითავისეს ეს პროცედურები, რადგან მათ აღიარეს მისი უპირატესობა მასწავლებელთა პროფესიონალური ეფექტურობის ამაღლების მიმართულებით (Boyle et al., 2012).

მასწავლებელთა შტატის დაწინაურების და პროფესიული ზრდის პრაქტიკას სკოლებში სხვადასხვა სახელი აქვს, ერთ ერთია „წრთვნა“. ასევე გვხვდება სხვა სახელწოდებებიც, „გამიზნული წრთვნა“, „სპეციალიზირებული წრთვნა“ „კოლეგიალური წრთვნა“, „ჯგუფური წრთვნა“, „საგნობრივი მიმართულებით წრთვნა“, და „პარტნიორული მეთოდით წრთვნა“. ეს უკანასკნელი ტერმინი იხმარებოდა იმ მიზნით, რომ დაეკავშირებინათ ტრენინგის ეს ტიპი უფროსი მასწავლებლის მიერ განხორციელებულ ზედამხედველობასთან, რომელიც უკვე კარგად ნაცნობი იყო, და ეს შეხვედრა ტარდებოდა ან გაკვეთილის წინ ან მის შემდგომ. პარნიორული მეთოდი, როგორც განმანათლებლის შეფასების საშუალება, არც ერთ ზემოთჩამოთვლილთაგან არ უნდა იყოს შეცდომით იდენტიფიცირებული (Lu, 2010).

„სპეციალიზირებული წრთვნა“ „ჯგუფური წრთვნა“, „პარტნიორული მეთოდით წრთვნა“ არის გარკვევით დაკავშირებული და კონცენტრირებული საგანმანათლებლო მოდულების და სახელმძღვანელო მითითებების წინ წამოწევაზე; მაშინ როცა, „კოლეგიალური წრთვნა“, და „საგნობრივი მიმართულებით წრთვნა“, უფრო მეტად მიმართულია იმისაკენ, რომ გააუმჯობესოს არსებული პრაქტიკა (Gattellari et al., 2005).

ყველა ზემოთჩამოთვლილი ტრენინგის სახეობები, გარდა ჯგუფური ტრენინგისა, განსხვავდება ჩვენი პრაქტიკისაგან; მათი ძირითადი მამოძრავებელი ბერკეტი არის მხოლოდ სიტყვიერი ინსტრუქტაჟის, ანუ ლექციური სახის ტრენინგების ჩატარება, რომელიც გულისხმობს რომ შეცვლის და გააძლიერებს მოსწავლეთა სწავლების პრაქტიკას კლასში.

თავი მეორე: მწვრთნელი–პედაგოგის და მისი შეგირდი– კოლეგა მასწავლებლის როლი თავისუფალი და შემოქმედებითი ატმოსფეროს შექმნის განხორციელებისას.

იმ შემთხვევაში, თუ პარტნიორული წყვილის ერთი წევრი – პირობითად მწვრთნელი – სთავაზობს დახმარებას მეორეს და გულისხმობს, რომ იგი იქნება მიმართული სტუდენტების ცოდნისა და უნარების გაძლიერებისაკენ, მან უნდა დაზუსტებით იცოდეს ტრენინგის დაწყებამდე, თუ რა როლს შეასრულებს და როგორ წარმართავს მის მეწყვილესთან ურთიერთობას. მოგვყავს მოკლე ჩამონათვალი (ფართო შესაძლებლობებიდან) თუ პოტენციურად რა როლის შესრულება შეუძლია პედაგოგს, რომელიც პირობითად მწვრთნელის, ანუ პარტნიორული ურთიერთობის ერთ– ერთი წევრია.

- **მწვრთნელი დროულად აწვდის საჭირო მასალას და ფართო გაგებით საჭირო რესურსებს, ან უზრუნველყოფს ტრენინგით.**

ხშირად მასწავლებლებს სჭირდებათ რჩევა თუ როგორ გადაჭრან ტექნიკურად პრობლემა, რომელიც სწავლების პროცესში წამოიჭრა.

მაგალითად, მათ სჭირდებათ რომ დაგეგმონ აქტივობა რომელიც დაკავშირებული იქნება ტყეების დაცვასთან. შესაძლოა, ამისათვის მათ დასჭირდეთ რჩევა და ტენიკური საკითხების გადაჭრა (მაგ. ვერტმფრენის გამოყენება თვალსაჩინოების შექმნის მიზნით) რაშიც მათ დაეხმარება პარტნიორი, რომელსაც, როგორც მწვრთნელს, ექნება გარკვეული გამოცდილება (Wageman, 2014).

- **ერთობლივად დაგეგმვის და სწავლების სავარჯიშოები.**

აუცილებელია, რომ ინსტრუქტორები, რომლებიც თავიანთ მწვრთნელებთან ერთად მუშაობენ, დასხდნენ და დაწვრილებით განიხილონ თეორიული საკითხები, ანუ დაგეგმონ მომავალი საქმიანობა. საინტერესოა მწვრთნელის კრიტიკული აზრი საკითხის ირგვლივ მიმდინარე ცვლილებებთან დაკავშირებით. საჭიროა აგრეთვე დაიგეგმოს გამოკითხვა იმ საკითხის ირგვლივ, რომელზედაც მიმდინარეობს მუშაობა. ხშირად საუბარია სტუდენტების კლასგარეშე მუშაობაზე, რომელიც არანაკლებ მნიშვნელოვან როლს თამაშობს მათ აღზრდასა და განათლებაში. ამდენად, აქაც საჭიროა, რომ მასწავლებელს დაეხმარონ აქტივობების სწორად დაგეგმვაში. როგორც გამოცდილებამ გვიჩვენა, აქტივობის წინასწარი დაგეგმვა მწვრთნელის დახმარებით, ჩანაფიქრის წარმატებით განხორციელების საწინდარია (Crane and Patrick, 2014).

- **ჯგუფური ინსტრუქტაჟი – როგორც წარმატების წინაპირობა**

პედაგოგები, რომლებიც მუშაობენ მწვრთნელებთან, აღიარებენ, რომ ეს არის საუკეთესო ტრენინგი. იმისათვის რომ ნათლად დაინახოს მწვრთნელმა შედეგი, იგი ხშირად ესწრება მასწავლებელს გაკვეთილზე, ან მასთან ერთად ერთობლივად ატარებს გაკვეთილს. თუმცა აუცილებელია, რომ გაკვეთილზე შესვლამდე ისინი შეხვდნენ და შეთანხმდნენ თუ როგორ წარმართავენ მას. რეფლექსია ჩატარებულ სამუშაოზე აძლევს შესაძლებლობას მწვრთნელს და პედაგოგს განიხილონ თუ რა მოხდა, თუ როგორ მიიღო პედაგოგმა და კლასმა სიახლე, ან რა შედეგებით დასრულდა მწვრთნელის შეთავაზებული მოსაზრებები.

- **დაკვირვება პედაგოგის პრაქტიკაზე და მისი კრიტიკული განხილვა მწვრთნელის მიერ.**

პარტნიორული ურთიერთობების დროს, მას შემდეგ რაც ორ მონაწილეს შორის დამყარდა ნდობა, პედაგოგმა შესაძლოა მოითხოვოს რომ მწვრთნელი დაესწროს მას გაკვეთილზე. ამის შემდგომ ეტაპზე, ხდება გაკვეთილის განხილვა, რადგან აუცილებელია განხილვა იმისა, თუ როგორ განხორციელდა ერთობლივად დასახული გეგმა, ან როგორ გამოიყენა პედაგოგმა მიცემული რჩევები, მეორეს მხრივ, რა თვალსაზრისით მოხდა გადახვევა გეგმიდან და რა მიზეზებით.

როგორც პრაქტიკამ გვიჩვენა, სწორედ კლასში დაკვირვების და რეფლექსიის მეთოდი აღმოჩნდა მეტად მნიშვნელოვანი პედაგოგის შემდგომი განვითარებისათვის და მისი ცოდნის გაღრმავებისათვის. რეფლექსია აგრეთვე გულისხმობს, რომ პედაგოგმა შემდგომ ეტაპზე შეცვალოს ის მიდგომები რომლებიც წარმატებული არ იყო კლასში, და რაც გამოავლინა რეფლექსიამ. ამდენად, სწორი აღქმა (პერსეპცია), და რეფლექსია (პროცესის არეკვლა და ანალიზი) ერთ-ერთი საუკეთესო გზაა მასწავლებლების განუხრელი პროფესიული განვითარებისათვის (Rich, 2015).

- **ნდობის ფაქტორი და მისი როლი პარტნიორულ ურთიერთობებში**
როგორც თვალის ერთი გადავლებითაც ნათლად ჩანს, წვრთნის პროცესი ეყრდნობა პარტნიორებს შორის ნდობის დამყარებას. ამდენად, არაფერს შეუძლია ისე სწრაფად დაარღვიოს ჰარმონია პარტნიორებს, შორის როგორც მწვრთნელის მიერ გაკეთებულმა მკაცრმა შეფასებებმა. „ნიუ ორკერი“ აქვეყნებს სტატიას პარტნიორული მეთოდის შესახებ და მწვრთნელს აკისრებს მოვალეობას, რომ იგი იყოს სამართლიანი, გულახდილი, და პატიოსანი. ისინი მართავენ სიტუაციას, მაგრამ უნდა ახსოვდეთ რომ წინასწარ მათ კარგად უნდა შეისწავლონ თავიანთი პარტნიორი და მოიპოვონ მისი ნდობა (Landsberg, 2015).

პედაგოგის/ შეგირდის მოვალეობანი:

პედაგოგს, რომელიც პირობითად იმყოფება შეგირდის როლში და პარტნიორული მეთოდის ფარგლებში იღებს დახმარებას და რჩევებს კოლეგისაგან, აკისრია გარკვეული მოვალეობანი: ერთ- ერთი პირველი მოვალეობაა, რომ მან ყურადღებით მოუსმინოს მწვრთნელს, ეს კი მოითხოვს აქტიურ, ორმხრივ დიალოგს მწვრთნელსა და პედაგოგს შორის. აქტიური ურთიერთობა კლასში მასწავლებელსა და სტუდენტებს შორის აგრეთვე მოითხოვს მეტი დროის დანახარჯს, რადგან სტუდენტს სჭირდება გამეორება ახსნილი მასალისა, რაც ეხმარება მას ამ მასალის განმტკიცებაში. დამტკიცებულია, რომ სტუდენტი გაცილებით უკეთ ითვისებს მასალას და დიდხანს რჩება მის მეხსიერებაში, აქტიური კომუნიკაციის დროს, როცა სტუდენტის ჩართულობა გაკვეთლის პროცესში მაღალია და იგი აქტიური მსმენელია (Rapp et al., 2016).

ანალოგიურად, როდესაც პედაგოგი, რომელიც იღებს რჩევებს მწვრთნელისაგან, ხდება აქტიური მსმენელი. მისი მოვალეობაა, თავისი უნარების კონცენტრაციის გზით, მიაღწიოს მაქსიმალურ შედეგს, ანუ გახდეს აქტიური მსმენელი და სიღრმისეულად ჩაწვდეს მოწოდებული რჩევების ჭეშმარიტ არსს. მეორე მხრივ, მწვრთნელი ვალდებულია გარკვევით და ცხადად აუხსნას პედაგოგს და გადასცეს ცოდნა. იმ შემთხვევაში, როცა ერთ-ერთი ამ პირობათაგანი არ სრულდება, წარმოიქმნება ბარიერი ორ მონაწილეს შორის, რაც მნიშვნელოვნად შეაფერხებს ცოდნის გადაცემის პროცესს.

პედაგოგის/ შეგირდის მეორე პასუხისმგებლობაა – პატივი სცეს მის მწვრთნელს, მის პარტნიორს. ეს მეტად მნიშვნელოვანია, რადგან გაკვეთილის ეფექტურობა დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად სცემს ერთმანეთს პატივს მწვრთნელი და პედაგოგი, რამდენად კომპეტენტურად მიაჩნია მისი აზრი.

ცხადია, პედაგოგის მიერ გამოჩენილი ყურადღება პირდაპირპროპორციულია სტუდენტების ყურადღებისა მასწავლებლის მიმართ. უნდა ითქვას, რომ ამ პროცესში მწვრთნელი დიდ როლს თამაშობს, და ხელს უწყობს კლასში ურთიერთგაგებასა და პატივისცემაზე დამყარებული ურთიერთობების ჩამოყალიბებას. (Rathwell et al., 2012).

მეორე პასუხისმგებლობა, რომელიც პედაგოგს აკისრია წრთვნის პერიოდში არის – პრაქტიკა (Murray et al., 2013). მან არა მხოლოდ უნდა ივარჯიშოს, არამედ უნდა პრაქტიკაში განახორციელოს მიღებული ცოდნა და მითითებები. სწორედ ამაზე დაფუძნებული პრაქტიკა არის ეფექტური, რადგან მწვრთნელის მითითებები და კონსულტაციები მიმართულია არსებული სუსტი მხარეების ამოფხვრისაკენ, ამდენად იგი ქმნის პირობას, რომ სტუდენტებმა შეისწავლონ მასალა უფრო ღრმად და მოკლე დროის მანძილზე. არსებით როლს აგრეთვე თამაშობს პრაქტიკის ხანგრძლივობა, რაც საშუალებას აძლევს ორივეს – პედაგოგსა და სტუდენტს განამტკიცონ მიღებული ცოდნა.

პრაქტიკას მოსდევს რეფლექსია, მიღწეული შედეგის და განვითარებული უნარების კრიტიკული აღქმა და შეფასება. რადგან, როცა სტუდენტები განავითარებენ კრიტიკისა და თვითშეფასების უნარს, ამით ისინი ეხმარებიან მასწავლებელს, რომ მან გამოასწოროს გარკვეული ნაკლოვანებები და დახვეწოს სწავლების დეტალები (Murray et al., 2013).

კიდევ ერთი პასუხისმგებლობა, რომელიც აკისრია სტუდენტს, არის ის, რომ იგი უნდა იყოს მობილიზირებული და ფოკუსირებული სწავლაზე. ერთის მხრივ – თითოეულ გაკვეთელზე, ხოლო მეორეს მხრივ, სწავლების მთელს პროცესზე, იმისათვის, რომ ნათლად გამოჩნდეს მიღწეული შედეგი. პირველ შემთხვევაში სტუდენტი აქცენტს აკეთებს ერთ კონკრეტულ ამოცანაზე, რაც მას მზა მითითების სახით მიეწოდება, ხოლო გრძელვადიან პერსპექტივაში, იგი უნდა შეეცადოს გამოიმუშაოს საჭირო უნარები, რათა მიიღოს ის შედეგი, რაც იყო დასახული პედაგოგის მიერ.

ფოკუსირებული სწავლის შემთხვევაში, მიღებული შედეგი უნდა შეფასდეს იმისი მიხედვით თუ რა სიზუსტით შეუძლია სტუდენტს გადაჭრას ამოცანა, რომელიც პედაგოგმა დაუსახა. რაც უფრო მაღალია სტუდენტების სწავლის ხარისხი, მით მაღალია ტრეინინგის ხარისხი.

სხვა მეცნიერები განსაზღვრავენ პედაგოგის პასუხისმგებლობას იმით, თუ რამდენად შეძლო პედაგოგმა გამოემუშაებინა თვით მართვის / რეგულაციის უნარი (Peterson, 2015). ეს უნარი კი მდგომარეობს პედაგოგის მიერ უაღრესად დისციპლინირებულ მცდელობაში გამოიმუშაოს თვით რეგულაციის მექანიზმები, რომელიც არ იქნება დამოკიდებული გარეშე ფაქტორებზე. ეს პროცესი ორ ეტაპად ხორციელდება: ერთი, როდესაც მიმდინარეობს ტრეინინგი, და მეორე, როცა იგი აგრძელებს სწავლას გრძელვადიან პერსპექტივაში, ტრეინინგის დამთავრების შემდეგომ პერიოდშიც.

პედაგოგი რომელიც ამ პასუხისმგებლობებს ასრულებს, უზრუნველყოფს პროფესიულ განვითარებას მთელი კარიერის მანძილზე (Peterson, 2015).

თავი მესამე: ჩატარებული ექსპერიმენტის ანალიზი, რომელიც ეხება პარტნიორული მეთოდის ეფექტურ გამოყენებას ინგლისური ენის ახალგაზრდა მასწავლებლების კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით.

საკითხის შესწავლა მოიცავს რამდენიმე კვლევას:

- კვლევა, რომელიც უკავშირდება მასწავლებლის განვითარების ტრადიციული მეთოდების/ ტექნიკის ეფექტურობას;
- კვლევა, რომელიც უკავშირდება პარტნიორული მეთოდს, როგორც მასწავლებლების ტრეინინგის ერთ-ერთ მეთოდოლოგიას, იგი საჭიროებს ექსპერიმენტს.
- ექსპერიმენტი, რომელიც ჩატარდა პარტნიორული მეთოდის ეფექტურობის დონის განსაზღვრის მიზნით, შედგება შემდეგი ნაწილებისაგან: 1. წვრთნის წინა/მოსამზადებელი პერიოდი; 2. პარტნიორული მეთოდის იმპლემენტაცია; 3. პოსტ – შეფასების და ანალიზის პერიოდი.

პირველი კვლევა აუცილებელი იყო იმის დასადგენად თუ რამდენად ეფექტურია მასწავლებელთა ტრეინინგის ტრადიციული მეთოდები და რამდენად ავითრებს მასწავლებლებში სწავლების უნარ-ჩვევებს. **მეორე კვლევის** მიზანი იყო გვეჩვენებინა, რომ ახალგაზრდა მასწავლებლებს მართლაც სჭირდებათ დახმარება, პარტნიორული მეთოდი კი ამის საუკეთესო საშუალებაა. ამდენად, შემოთავაზებული კვლევები საჭირო იყო რომ შეგვემოწმებინა ჩვენი კვლევის ჰიპოტეზა.

ჩატარებული კვლევის შედეგებმა, რომელიც შეეხებოდა მასწავლებელთა ტრეინინგის ტრადიციულ მეთოდებს, დაგვანახა, რომ ფუნას საგანმანათლებლო ინსტიტუტში, სადაც ტარდებოდა ექსპერიმენტი, ტრადიციული მიდგომები მეტად პოპულარულია. გამოკითხვამ გვიჩვენა, რომ ჩვენი კვლევის მონაწილეთა ნახევარზე მეტს მონაწილეობა ქონდა მიღებული ხუთ ან მეტ ტრადიციულ ტრეინინგებში, რომელიც მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებას ემსახურება. მხოლოდ ათი (10%) პროცენტი არ დასწრებია არც ერთ ტრეინინგს. მასწავლებლების 20% თვლის რომ მათ მიერ გავლილი ტრეინინგების პროგრამს არ მოუხდენია გავლენა მათ პროფესიულ განვითარებაზე. ხოლო 45% კი თვლის, რომ შედეგი უმნიშვნელო იყო, ასევე, 30% ფიქრობს, რომ ტრეინინგები ნორმალურ დონეზე ჩატარდა. მასწავლებლების 50% მიიჩნევს, რომ პროგრამებმა მათ მისცეს განსხვავებული ხედვა, ცოდნა და ტექნიკა. სამწუხაროდ, გამოკითხულთა 75% აღიარა, რომ ტრეინინგის შემდგომ მათ შეექმნათ

სირთულე მიღებული ცოდნის პრაქტიკაში დანერგვის მიმართულებით. ეს კიდევ ერთხელ მიუთითებს, რომ ტრენინგის ტრადიციული ფორმატში მასწავლებლები მართლაც იღებენ ახალ იდეებს, მაგრამ ვერ ნერგავენ თეორიულ ცოდნას პრაქტიკაში. მასწავლებელთა 30% თვლის რომ, ტრენინგის პროგრამებმა ვერ შეცვალეს მათი ნაკლებად ეფექტური ქცევა კლასში. ხოლო 45% ფიქრობს რომ ტრადიციული მეთოდები არ არის სათანადოდ გამიზნული კლასში მასწავლებლის პრაქტიკის გასაუმჯობესებლად.

მიუხედავად იმისა, რომ ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევა ლიმიტირებული იყო როგორც მონაწილეთ რიცხვით, ისე გეოგრაფიულად, მიღებული შედეგები ძირითადად ემთხვევა სხვა, მის მსგავს კვლევებს, რაც საფუძველს გვაძლევს ვივარაუდოთ რომ მიღებული შედეგები სარწმუნოა. დავასკვნით, რომ თუმცა ტრენინგის ტრადიციული მეთოდები საკმაოდ პოპულარულია ფეხას ინსტიტუტის პედაგოგებს შორის, მაგრამ მაინც უმეტესობა აღიარებს რომ ტრენინგის პროგრამებმა ვერ უზრუნველყვეს ის შედეგები, რასაც მოელოდა უმრავლესობა. აღინიშნა, რომ თუმცა მათ მიიღეს ახალი იდეები და სწავლების მეთოდების ირგვლივ თეორიული ცოდნა, მათ ვერ შეძლეს ამ ცოდნის კლასში გამოყენება, იმიტომ რომ აკლდათ მხარდაჭერა ტრენინგის შემდგომ პერიოდში. სწორედ ამიტომ დაიწყო მიება ახალი, განსხვავებული ტიპის ტრენინგისა, რომელიც უზრუნველყოფდა მასწავლებლის გვერდით დგომას, როცა იგი დაიწყებდა მიღებული ნოვაციების კლასში განხორციელებას.

კვლევა ჩატარდა აგრეთვე პარტნიორული მეთოდის საჭიროებასთან დაკავშირებით, და გამოკითხულების 60 % აღიარებს, რომ საუნივერსიტეტო პროგრამები დიდ აქცენტს აკეთებენ თეორიასა და ფილოსოფიაზე. ხოლო 30% კი ფიქრობს, რომ დაცულია ბალანსი თეორიასა და პრაქტიკას შორის. მხოლოდ ერთმა მასწავლებელმა გვითხრა, რომ საუნივერსიტეტო პროგრამებს შეუძლიათ თეორიული ცოდნა შეუთავსონ პრაქტიკულ გამოცდილებას. კვლევაში მონაწილე მასწავლებლების 40 % ფიქრობს, რომ ისინი არ იყვნენ მზად მასწავლებლობისათვის, რაც იმაზე მიუთითებს რომ ახალგაზრდა მასწავლებლები მართლაც საჭიროებენ მხარდაჭერას და დახმარებას კლასში სწავლებასთან დაკავშირებით, როგორც თავიანთი კოლეგებიდან, ისე სკოლის

ადმინისტრაციის მხრიდან. მათგან 45 პროცენტმა, საკმაოდ დაბალი შეფასება მისცა იმ დახმარებას, რასაც ისინი სკოლიდან იღებენ.

რადგან გამოკითხვა ჩატარდა მხოლოდ ერთი ინსტიტუტის ფარგლებში, სამსუნგში, (თურქეთი), ცხადია მისი შედეგები მხოლოდ ლოკალურად არსებულ ტენდენციებზე მიგვანიშნებს, და ვერ გავრცელდება მთელი ქვეყნის მასშტაბით.

წინამდებარე კვლევა გვიჩვენებს, რომ ახალბედა მასწავლებლებს ფეხას ინსტიტუტში მართლაც სჭირდებათ დახმარება კლასში გაკვეთილის წარმართვისათვის, რაშიც მათ დაეხმარება პარტნიორული მეთოდი.

ექსპერიმენტის მიზანი იყო განესაზღვრა მასწავლებელთა ტრეინინგის ამ მეთოდის დადებითი მხარეები და რიგ შემთხვევაში, გამოეკვეთა მისი უპირატესობა მასწავლებლის კლასში ეფექტურობის გაზომვით.

შესაბამისად, დაისვა სამი კითხვა, რომეზედაც კვლევას უნდა გაეცა პასუხი:

1. უწყობს თუ არა ხელს პარტნიორული მეთოდი ახალბედა ინგლისურის მასწავლებელთა სწავლების უნარ-ჩვევების განვითარებას?
2. აქვს თუ არა პოზიტიური ზემოქმედება პარტნიორულ მეთოდს ახალბედა ინგლისურის მასწავლებლების კლასში პრაქტიკის გაუმჯობესებაზე?
3. მოქმედებს თუ არა სტუდენტების ცოდნის დონეზე ახალბედა ინგლისურის მასწავლებელთა მიერ პარტნიორული მეთოდის გამოყენება?

პირველ და მეორე კითხვაზე პასუხის გასაცემად გამოყენებულ იქნა კითხვარი რომელიც დაგვეხმარა იმის გარკვევაში თუ რა უქმნის სირთულეს პედაგოგს სკოლაში. ამის გასარკვევად გამოვიყენეთ სპეციალური „ მასწავლებლის კომპეტენტურობის ტესტი“ (TSES), (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001). დადგინდა სამი ფაქტორი რომლებიც კორელაციაშია ერთიმეორესთან. ეს არის მასწავლებელთა კომპეტენტურობა: სტუდენტების ჩართულობა, მასწავლებლის სწავლების პრაქტიკა და კლასის მართვა.

გამოკითხვა ჩატარდა ორჯერ: ექსპერიმენტის ჩატარების წინ და მის შემდგომ, იმის დასადგენად მოხდა თუ არა რაიმე ცვლილება მასწავლებლის კომპეტენციებში. იგი

მოიცავდა 24 კითხვას რომლის მიზანი იყო გამოგვევლინა თუ რა პრობლემებს აწყდება მასწავლებელი სკოლაში. კითხვები დასმული იყო ლიკერტის შკალის ფორმატში: 1–დან 9–მდე; უმცირესიდან – უმაღლესამდე.

მასწავლებელსა და სტუდენტს შორის პროფესიონალური ურთიერთობის წარმატების გაზომვის მიზნით, გამოვიყენეთ მეორე კითხვარი, რომელიც დაურიგდა ერთი სკოლის 40 სტუდენტს სხვადასხვა კლასში, სადაც წარიმართა ექსპერიმენტი. ამ მიზნით გამოვიყენეთ სტუდენტების მიერ მასწავლებლის შეფასების ტესტი (TEBS). იმის დასადგენად, თუ რა ცვლილებები მოხდა კლასში პრაქტიკის გაუმჯობესების კუთხით, სტუდენტებმა ტესტი შეავსეს ორჯერ: ექსპერიმენტის წინ და მის შემდეგ. კითხვარი მოიცავდა 15 კითხვას, რომელიც შედგენილი იყო ლიკერტის შკალის ფორმატში: 1–დან 9–მდე; უმცირესიდან – უმაღლესამდე.

მესამე კითხვაზე პასუხის გასაცემად, მოქმედებს თუ არა სტუდენტების ცოდნის დონეზე ახალბედა ინგლისურის მასწავლებელთა მიერ პარტნიორული მეთოდის გამოყენება, მოხდა სტუდენტების ტესტირება ინგლისურ ენაში. გამოიყო ექსპერიმენტული და საკონტროლო ჯგუფები –თითოეულ ჯგუფში 16 მოსწავლე, ე.ი. მთლიანობაში 32 მეხუთე კლასელი მოსწავლე და გამოყენებული იყო მარტივი შერჩევითი წესი.

ექსპერიმენტულ ჯგუფში სტუდენტები შეირჩა იმ კლასებიდან, სადაც მიმდინარეობდა ექსპერიმენტი. შედეგების სანდოობის უზრუნველსაყოფად, ორივე ჯგუფში გამოიყენეს ერთიდაიგივე ტესტი და ორივე ჯგუფმა გაიარა ტესტირება (მაქმილანის ინგლისური ენის დონის შეფასების ტესტი) ერთდროულად – ექსპერიმენტამდე და მის შემდეგ. კვლევამ შეაჯამა სტუდენტების შედეგები ორივე ჯგუფში იმის დასადგენად, თუ რა შედეგები გამოიღო ექსპერიმენტმა.

კვლევის ბაზად გამოყენებული იყო ფეზას საგანმანათლებლო ინსტიტუტი სამსუნგში, თურქეთი. ექსპერიმენტი წარიმართა 2 სკოლაში – ფეზა კოლეჯსა და ფეზა-ბერკ კოლეჯში. კვლევის პერიოდში ამ სკოლებში სწავლობდა დაახლოებით 1000 მოსწავლე, პირველიდან მეთორმეტე კლასამდე, რომლებიც განსხვავდებოდნენ ეროვნების,

სოციალური კლასის და ეკონომიური მდგომარეობის მიხედვით. სკოლებს ყავს 130 მასწავლებელი და დამხმარე შტატი.

ექსპერიმენტში მონაწილეობდა 16 ინგლისურის მასწავლებელი, რომელთაგან 8 იყო მენტორი/მწვრთნელი, ხოლო 8 პედაგოგი, ახალბედა პედაგოგები რომელთაც ქონდათ 2 წელზე ნაკლები პედაგოგიური გამოცდილება (ELT). მათგან ხუთს ქონდა 7 თვის მასწავლებლობის გამოცდილება, ხოლო დანარჩენ ხუთს დაახლოებით წელიწად ნახევარი. ოთხი – მამაკაცი და ოთხი ქალი და მათი ასაკი საშუალოდ იყო 22–24. მათ მენტორებს კი ქონდათ ინგლისური ენის სწავლების 8 წლიანი გამოცდილება, მათ შორის ორს სამაგისტრო დიპლომი ინგლისური ენის სწავლებაში, ერთს – სელტას სერტიფიკატი (CELTA), ხოლო ერთს – დიპლომი ინგლისურის სწავლებაში უცხოენოვანი სტუდენტებისათვის. (DELTA). ყველა მასწავლებელი რომელიც იღებდა მონაწილეობას ექსპერიმენტში – მოხალისე იყო.

კვლევა ჩატარდა შემდეგ თვეებში: მარტი, აპრილი, მაისი და ივნისი, 2015, 12 კვირის მანძილზე – 53 სასკოლო დღის განმავლობაში. ადმინისტრაციის ნებართვა მიღებული იყო და კვლევას მხარი დაუჭირა სკოლის ადმინისტრაციამ და პედაგოგებმა. თითოეულმა ჯგუფმა, რომელიც შედგებოდა მწვრთნელისა და პედაგოგისაგან, ჩაატარა 18 გაკვეთილი (თითოეული გაკვეთილი ხანგრძლივობა 40 წუთი). მწვრთნელები ატარებდნენ გაკვეთილებს და პედაგოგები ესწრებოდნენ, შემდეგ კი მათ გაცვალეს როლები. ყოველი გაკვეთილის შემდეგ იყო 5 წუთიანი განხილვა, გაკვეთილის ძლიერი და სუსტი მხარეების აღნიშვნა. განსაკუთრებული ყურადღება ექცეოდა იმ პრობლემური ეპიზოდების შეფასებას და გამოსავლის ძიებას, რომელიც გამოიკვეთა გაკვეთილის მსვლელობის პერიოდში. ექსპერიმენტში ჩართული პედაგოგები ერთმანეთის მიმართ პატივისცემით და ნდობით იყვნენ გამსჭვალული, რამაც დიდწილად განაპირობა ექსპერიმენტის წარმატება. მათ სჯეროდათ, და ამაში თავად დარწმუნდნენ როცა იხილეს ამ მეთოდის წარმატებული შედეგი, რომ ტრენინგის ეს მეთოდი მეტად ქმედითუნარიანი იქნებოდა და მათი სწავლების პრაქტიკას რეალურად შეცვლიდა უკეთესობისაკენ, აგრეთვე აამაღლებდა მათი მოსწავლეების აკადემიურ მიღწევებს. ჩატარებული გაკვეთილების განხილვები ეწყობოდა როგორც კლასში, ისე მის გარეთ. გაკვეთილის დაწყებამდე და მის შემდეგაც.

ექსპერიმენტის ფარგლებში ჩატარდა სულ 147 გაკვეთილი, 24 სხვადასხვა კლასში, და მასში მონაწილეობდა 437 მოსწავლე, მეხუთედან – მეთერთმეტე კლასამდე.

ამდენად, სამ კითხვას, რომელიც დაისახა მიზნად წინამდებარე კვლევამ, პასუხი გაეცა შემდეგნაირად:

- პარტნიორული მათოდი წარმატებული აღმოჩნდა ახალბედა ინგლისურის მასწავლებლების პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარების თვალსაზრისით. ჩატარებული ტესტების შედეგები გვიჩვენებენ რომ მნიშვნელოვან წარმატებებს მიაღწიეს მონაწილეებმა. (TSES -71% და TEBS -60%)
- პარტნიორული მათოდი წარმატებული აღმოჩნდა ახალბედა ინგლისურის მასწავლებლებისათვის, რომლებმაც მნიშვნელოვნად გააუმჯობესეს მათ მიერ ჩატარებული გაკვეთილები, რაზეც მოწმობს ტესტების შედეგები. TSES -71%- და TEBS -60%.
- მოსწავლეების აკადემიური მოსწრება მნიშვნელოვნად ამაღლდა, რაც ტესტებმაც დაადასტურა. მაგალითად სტანდარტული ტესტების გამოყენებით ჩატარებულმა გამოცდამ დაგვანახა, რომ ექსპერიენტულ ჯგუფში შედეგი იყო 31. 3%, მაშინ როცა, საკონტროლო ჯგუფში, მხოლოდ 12%.

ამდენად, კვლევის ჰიპოტეზა იქნა დამტკიცებული (ცხადია, იმ პედაგოგებისა და სკოლის/კოლეჯის მოსწავლეების შედეგებიდან გამომდინარე, რომელიც ჩვენ შევარჩიეთ ექსპერიმენტისათვის).

დასკვნები და რეკომენდაციები

1. პროფესიული განვითარება ზოგადად ნიშნავს გრძელვადიან შესაძლებლობას შეთვისო ახალი უნარები. წარმატებული პროფესიული განვითარება უაღრესად მნიშვნელოვან ფაქტორად მიიჩნევა საგანმანათლებლო ინსტიტუტების მიერ. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ტრადიციული მეთოდები ფართო კრიტიკის მიზეზი გახდა მათი მაღალი საფასურის, ნაკლებ ეფექტურობის, დროის ხანგრძლივობის , და ბოლოს, ნაკლებ წარმატებულობის გამო.
2. მასწავლებლების უმეტესობა, პროფესიულ განვითარებას მხოლოდ ტრადიციული მეთოდებით ახორციელებს და მონაწილეობს ფართოდ

გავრცელებული ტიპის ვორკშოპებში და სემინარებში. ერთჯერადად მიღებული თეორიული ცოდნა ვერ ახდენს დადებით გავლენას მასწავლებლის მიერ ჩატარებული გაკვეთილის ხარისხზე, და რაც მთავარია, არც მოსწავლის აკადემიური მიღწევები უმჯობესდება.

3. მთავარი მიზეზი იმისა, თუ რატომ არის მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ტრადიციული მეთოდები ნაკლებ ეფექტური ახალბედა მასწავლებლებისათვის ის არის, რომ ისინი არ, ან ვერ აგრძელებენ მონაწილე მასწავლებელთა სემინარის შემდგომ მხარდაჭერას კლასში, როცა ისინი ცდილობენ ტრენინგზე მიღებული ცოდნა გამოიყენონ პრაქტიკაში. გამოცდილ მასწავლებლებსაც კი უჭირთ პედაგოგიური სიახლის კლასში დანერგვა. როგორც ზოგიერთი მეცნიერი ამტკიცებს, მასწავლებელმა საშუალოდ 20 გაკვეთილი მაინც უნდა ჩაატაროს, სანამ იგი დახვეწავს ახლად შეთვისებულ უნარ-ჩვევას. რაც უფრო რთულია ამოცანა – მით მეტ დროს ანდომებს პედაგოგი მის წარმატებობთ გადაჭრას.
4. იმისათვის რომ პედაგოგის სწავლების უნარ ჩვევები შეცვალოს, პროფესიული განათლება უწყვეტი უნდა გახდეს. მასწავლებელი ახალ მეთოდს კლასში უნდა ანვითარებდეს. და თუ არა, დიდი ალბათობით, პედაგოგიურ სიახლეს წარმატება არ უწერია.
5. უმჯობესია თუ მასწავლებელს ტრენინგი ჩაუტარდება თავის საგანში. ახალი მეთოდები შესაძლოა უფრო წრაფად და ადვილად იყოს ათვისებული, იმ შემთხვევაში, თუ ეს მეთოდები უშუალო გამოყენებას პოვენ მასწავლებლის ყოველდღიურ საქმიანობაში. ასეთი მოდგომა უფრო წარმატებული ინება როგორც მასწავლებლისათვის, ისე მისი მოსწავლეებისათვის.
6. სკოლაში, სადაც შექმნილია პროფესიონალთა ერთიანი გუნდი, რომელიც უწყვეტად და თანმიმდევრულად ახორციელებს პროფესიულ განვითარებას, სადაც მისი წევრები ეხმარებიან ერთიმეორეს და კოლექტიურ პასუხისმგებლობას იღებენ, მოსწავლეები საჭირო უნარ ჩვევებს უკეთ ანვითარებენ და მათი აკადემიური მოსწრებაც კონკრეტულ საგანში ბევრად მაღალია.

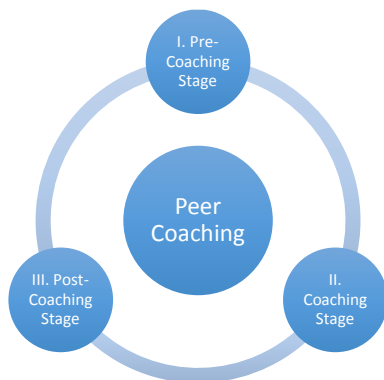
7. მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ერთ ერთი, პარტნიორული მეთოდი, არის პროცესი, რომლის დროსაც გამოცდილი პედაგოგები, განათლების სპეციალისტები, ეხმარებიან კოლეგა პედაგოგებს. ისინი გადასცემენ მათ თავიანთ ცოდნას, გამოცდილებას, აგრეთვე უზიარებენ კრიტიკულ შეხედულებებს და უძღვებიან მათ პედაგოგის ხელოვნების დაუფლებაში. ორივე მონაწილეს ერთი სურვილი აერთიანებს – გააუმჯობესოს საკუთარი და პარტნიორის სწავლების უნარ-ჩვევები, და უფრო ეფექტური გახადოს იგი. პედაგოგები ეხმარებიან ერთი მეორეს, უთმობენ დროს, პატივს სცემენ და მხარს უჭერენ ერთმანეთის მიერ მიწოდებულ ინოვაციებს და ექსპერიმენტებს; კრიტიკულად განიხილავენ ახალი მეთოდების დადებით და უარყოფით მხარეებს .
8. საგანმანათლებლო ინსტიტუტები მხარს უჭერენ ამ მიდგომებს, იმიტომ რომ ეს მათ უფრო აძლიერებს. ეს პროფესიული განვითარების ისეთი სისტემაა, რომელიც რომელიც ხელს უწყობს ახალი იდეების პრაქტიკაში დანერგვას, და ამავედროულად, ახალი იდეების წარმოშობას.
9. ბევრი მეცნიერი თვლის და ჩვენც ვეთანხმებით ჩვენი კვლევის ფარგლებში მიღებული გამოცდილებიდან გამომდინარე, რომ პარტნიორული მეთოდი ანვითარებს მასწავლებლის ისეთ ფუნდამენტურ უნარ-ჩვევებს, როგორც არის:

- ჭეშმარიტების ძიება;
- თვით-რწმენის განვითარება
- კითხვების დასმა საკითხების ღრმა წვდომისათვის
- მყისიერი ქმედება და პასუხები
- რეფლექსია და სწავლა
- თვითრწმენის განვითარება
- ლიდერის თვისებების განვითარება
- მწვრთნელის თვისებების განვითარება
- პრობლემის გადაჭრის უნარ-ჩვევის განვითარება
- საკითხებისადმი ადეკვატური მიდგომის უნარი

- უნარი მიიღო უშუალო მონაწილეობა კონკრეტული პრობლემების გადაჭრაში
- გამოიმუშავო კომუნიკაციის უნარი
- უნარი დააფასო სხვათა მღწევები
- მოსმენის უნარი, და სხვა

10. ზემოთმოყვანილ ლიტერატურის ანალიზსა, და ჩვენს მიერ ჩატარებულ კვლევაზე დაყრდნობით, ვთავაზობთ პარტნიორული მეთოდის ჩვენს მიერ შედგენილ მოდელს, რომელმაც გვაჩვენა მყარი შედეგები და დაიმკვიდრა საკმაოდ კარგი რეპუტაცია გრძელვადიანი გამოცდის შედეგად.

მეთოდი ძირითადად სამი საფეხურისაგან შედგება: ეს არის: 1. წვრთნის წინა/მოსამზადებელი პერიოდი; 2. პარტნიორული მეთოდის იმპლემენტაცია; 3. პოსტ – შეფასების და ანალიზის პერიოდი, რომელიც ყველაზე ფართოდ არის გამოყენებული ინსტიტუტების და პროფსონალების უმრავლესობის მიერ. საფეხურები თავისთავად მოიცავს სხვადასხვა აქტივობებს.



11. ეს მოდელი არის შეფასებული კითხვარებისა და ესპერიმენტის საშუალებით, რამაც მიგვიყვანა იმ დასკვნამდე, რომ ამ მოდელით ხელმძღვანელობა მეტად

მნიშვნელოვანია და სასარგებლოა როგორც პედაგოგებისათვის, ისე მოსწავლეებისათვის, როგორც მოსარგებლეთათვის, რაც დამტკიცდა კიდევ ჩვენი ექსპერიმენტის დროს, რომელიც სამსუნგში, თურქეთში ჩატარდა.

12. შეთავაზებული მეთოდი იქნა შეფასებული კითხვარებით და ექსპერიმენტის შედეგებით, რამაც დაადასტურა კვლევის ჰიპოტეზა რომ პარტნიორული მეთოდი წარმატებულია და მრავალმხრივ ღირებული და პოზიტიური შედეგების მომტანი როგორც პედაგოგების, ისე მათი მოსწავლეებისათვის.

13. ჩვენს მიერ შეთავაზებული მოდელის გამოყენება რეკომენდირებულია სხვა სკოლებში და უნივერსიტეტებში, და არა მხოლოდ თურქეთში, არამედ მის ფარგლებ გარეთაც. ცხადია, იმისათვის რომ წარმატებით დაინერგოს მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების შემოთავაზებული მოდელი სხვა სკოლებში, საჭირო იქნება დამატებითი კვლევის ჩატარება ცალკეული შემთხვევისათვის.

გამოქვეყნებული სტატიების სია

1. Koça, A. (2016). Effectiveness of peer coaching method to improve performance of English teaching (novice language teachers, case of Feza educational institutions, Samsun, Turkey). Proceeding of 6th International Research Conference on Education, Language and Literature, Tbilisi / Georgia. p. 410 – 420
2. Koça, A. (2016). Problems of novice teachers: challenges vs. support. Journal of education in Black Sea region – Volume 1, Issue 2, p. 92 – 101
3. Koça, A. (2016). The benefits of peer coaching for teachers' classroom effectiveness (case of international light college, Madagascar). Advance Research Journal of Multi-Disciplinary Discoveries. Part 2, Volume 6.0, Chapter 2, p. 6 – 10. from <http://www.journalresearchijf.com/>