International Journal of Social Sciences

Caucasus International University
Volume 6, Issue 1

Journal homepage: http://journal.ciu.edu.ge/

DOI: https://doi.org/10.55367/RAJO9027

The Effectiveness of Teacher Qualification Requirements in Public General Education Institutions

Nato Gugava [a1]
[a] Doctor of Public Administration, Associate Professor
Sulkhan-Saba Orbeliani University

Nino Vasadze [b2]
[b] PhD student, Sulkhan-Saba Orbeliani University

ARTICLE INFO

Keywords:

Teacher qualification requirements
Competition
Teacher competence
Certification exam
Georgia

ABSTRACT

Education is a fundamental priority for any state. The role of teachers in improving the quality of education is critically important, as their professional knowledge, skills, and pedagogical approaches determine the effectiveness of the teaching process and contribute to students' high academic achievement. In response to the growing challenges of the 21st century, education systems must remain flexible and responsive to contemporary demands and needs, while teachers are equipped with the knowledge and competencies necessary for effective instructional management and for fostering students' full potential.

According to national legislation, teachers in general education institutions are required to comply with professional standards, adhere to the code of professional ethics, and fulfill duties defined by sector-specific regulations. They are also expected to recognize the uniqueness of each student and apply differentiated instructional strategies that support students' personal, socio-emotional, and cognitive development. Furthermore, teachers are responsible for improving student outcomes through the analysis of their own practice and student assessment data, integrating innovative approaches into their pedagogy, effectively utilizing information and communication technologies, and engaging in continuous professional development.

In this context, teacher qualifications and professionalism are determining factors in enhancing the quality of school education. To this end, since 2010, Georgia has introduced new requirements for teachers, including certification examinations. Despite the existence

[1] Corresponding author.
E-mail addresses: nato.gugava@sabauni.edu.ge (N.Gugava).
ORCID: https://orcid.org/0009-0001-8191-6170
[2] Corresponding author.
E-mail addresses: ninovasadze1@gmail.com (N.Vasadze).
ORCID: https://orcid.org/0009-0002-7729-4863

of state-regulated qualification requirements and established teacher education programs, the system still includes teachers who have not demonstrated the minimum competencies defined by the state. This raises critical issues regarding teacher recruitment practices in schools, as discrepancies persist between formal regulations and actual practice, where some teachers lack the foundational skills necessary for delivering effective and outcome-oriented instruction.

Accordingly, this paper examines the effectiveness of teacher selection processes and qualification requirements in general education institutions in Georgia, their alignment with national regulatory frameworks and international practices, and the key directions for education system modernization. The study identifies major challenges and gaps within the current system. Particular emphasis is placed on evaluating the effectiveness of teacher qualification requirements, as this constitutes a critical precondition for attracting and retaining qualified and professional educators. Ultimately, this is directly linked to improving educational quality and students' academic success. Based on the analysis of the findings, relevant recommendations are proposed to enhance existing practices.

მასწავლებელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და მათი ეფექტიანობა საჯარო ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში

ნატო გუგავა[a3]

[a] საჯარო მმართველობის დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი,
სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი

ნინო ვასაძე[b4]

[b] დოქტორანტი, სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტი

სტატიის შესახებ

საკვანძო სიტყვები:

მასწავლებელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები
კონკურსი
მასწავლებლის კომპეტენცია
სასერტიფიკაციო გამოცდა
საქართველო

აბსტრაქტი

განათლება ნებისმიერი სახელმწიფოს ერთ-ერთი მთავარი პრიორიტეტია. განათლების ხარისხის გაუმჯობესებაში მასწავლებლის როლი კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რადგან მისი პროფესიული ცოდნა, უნარ-ჩვევები და მიდგომები განაპირობებს სასწავლო პროცესის ეფექტიანობას და მოსწავლეების მაღალი აკადემიური მიღწევების უზრუნველყოფას. 21-ე საუკუნის მზარდი გამოწვევების საპასუხოდ, აუცილებელია, რომ ერთი მხრივ, განათლების სისტემა იყოს მოქნილი და ადაპტირდეს თანამედროვე მოთხოვნებსა და საჭიროებებზე, ხოლო მეორე მხრივ, პედაგოგები აღჭურვილი იყვნენ ისეთი ცოდნითა და უნარებით, რომლებიც ხელს შეუწყობს სწავლების ეფექტიან მართვასა და მოსწავლეების სრული პოტენციალის გამოვლენას.

აღსანიშნავია, რომ ეროვნული კანონმდებლობით ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების მასწავლებელი ვალდებულია შეასრულოს მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტი, მასწავლებლის პროფესიული ეთიკის კოდექსი და დარგობრივი მახასიათებლით განსაზღვრული მოვალეობები, გააცნობიეროს თითოეული მოსწავლის უნიკალურობა და მათი პიროვნული, სოციალურ-ემოციური და კოგნიტური განვითარებისთვის გამოიყენოს სწავლების დიფერენცირებული სტრატეგიები. ამასთან, მასწავლებელმა უნდა განახორციელოს მოსწავლეთა მიღწევების გაუმჯობესება საკუთარი საქმიანობისა და მოსწავლეთა შეფასების ანალიზის საფუძველზე, იყოს სიახლეების დამნერგავი პედაგოგიურ პრაქტიკაში, ფლობდეს ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებს და გამოიყენოს ისინი სწავლების პროცესში. ის მუდმივად უნდა იყოს ორიენტირებული უწყვეტ

[3] ავტორი კორესპონდენტი.
ელექტრონული ფოსტა: nato.gugava@sabauni.edu.ge (ნ.გუგავა).
ORCID: https://orcid.org/0009-0001-8191-6170

[4] ავტორი კორესპონდენტი.
ელექტრონული ფოსტა: ninovasadze1@gmail.com (ნ.ვასაძე).
ORCID: https://orcid.org/0009-0002-7729-4863

პროფესიულ განვითარებაზე. შესაბამისად, მასწავლებლის მაღალი კვალიფიკაცია და პროფესიონალიზმი უმნიშვნელოვანეს როლს თამაშობს სასკოლო განათლების ხარისხის გაუმჯობესებაში. სწორედ ამ მიზნით საქართველომ 2010 წლიდან მასწავლებლებს ახალი მოთხოვნები წაუყენა და დაინერგა მასწავლებელთა სასერტიფიკაციო გამოცდები. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში არსებობს სახელმწიფოს მიერ დადგენილი წესი, რომელიც მოიცავს მასწავლებლობის მსურველისთვის წაყენებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს და დაინერგა მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამები, სისტემაში დღემდე რჩებიან უსტატუსო პედაგოგები, რომლებსაც არ აქვთ დადასტურებული სახელმწიფოს მიერ დადგენილი მინიმალური კომპეტენცია. ამდენად, საინტერესოა, როგორ ხდება მასწავლებლის დასაქმება სკოლებში, რადგან მიუხედავად საგანმანათლებლო სისტემაში არსებული რეგულაციების და კომპეტენციის მოთხოვნებისა, პრაქტიკაში ხშირად გვხვდება ისეთი შემთხვევები, როცა პედაგოგს არ აქვს საბაზისო უნარები, რაც მას დაეხმარება წარმატებული და შედეგზე ორიენტირებული სასწავლო პროცესის წარმართვაში.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, ნაშრომში განხილულია საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში მასწავლებელთა შერჩევისა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ეფექტიანობა, ეროვნულ მარეგულირებელ კანონმდებლობასა და საერთაშორისო პრაქტიკასთან შესაბამისობა, ასევე პერსპექტივები, რომლებიც საქართველომ უნდა განახორციელოს განათლების სისტემის მოდერნიზაციისთვის. კვლევის შედეგად გამოვლინდა აღნიშნულ სფეროში არსებული ძირითადი პრობლემები და ხარვეზები. ამ კონტექსტში განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება მასწავლებელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ეფექტიანობის შეფასებას, რადგან აღნიშნული საკითხი წარმოადგენს კვალიფიციური და პროფესიონალი მასწავლებლების მოზიდვისა და შენარჩუნების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წინაპირობას. ეს კი, თავის მხრივ, პირდაპირ კავშირშია განათლების ხარისხის გაუმჯობესებასთან და მოსწავლეთა აკადემიურ წარმატებასთან. მიღებული შედეგების ანალიზის საფუძველზე შემუშავდა შესაბამისი რეკომენდაციები, რომლებიც მიზნად ისახავს არსებული პრაქტიკის გაუმჯობესებას.

1. შესავალი

21-ე საუკუნის მზარდი გამოწვევების საპასუხოდ, მნიშვნელოვანია, რომ მასწავლებლები აღჭურვილნი იყვნენ ისეთი ცოდნითა და უნარებით, რომლებიც მათ დაეხმარებათ წარმატებულ და შედეგზე ორიენტირებული სასწავლო პროცესის წარმართვაში. საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ საქართველოში მოსწავლეებს უჭირთ ისეთი კომპეტენციის განვითარება, რაც დაეხმარება მათ საუნივერსიტეტო განათლებასა და შრომის ბაზარზე წარმატების მიღწევაში(სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი, 2023). საქართველოს მთავრობის (2022) დადგენილება №517 „ხედვა 2030 საქართველოს განვითარების სტრატეგიის დამტკიცების შესახებ“ დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ ამის ერთ-ერთი განმაპირობებელი ფაქტორი ის არის, რომ ყველა პედაგოგს არ აქვს საბაზისო უნარები, რომლებიც აუცილებელია მოსწავლეების სწავლაში დასახმარებლად. ამასთანავე, სწორედ მასწავლებლის მოსამზადებელი პედაგოგიური მომზადების სისტემის მოდერნიზება და კადრების მოზიდვა და შენარჩუნება სახელდება დასახული ამოცანის შესრულებისთვის აუცილებელ ნაბიჯად, თუმცა, რა ნაბიჯების გადადგმა იგეგმება ამ მიმართულებით.

აღსანიშნავია, რომ 2010 წლიდან სახელმწიფომ პედაგოგებს ახალი მოთხოვნა წაუყენა და დაინერგა მასწავლებელთა სასერტიფიკაციო გამოცდები (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2009, №1101). თუმცა, როგორც სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრის მიერ ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, 2010–2014 წლებში პროფესიული უნარების გამოცდაზე გასული აპლიკანტებიდან მინიმალური ზღვარი გადალახა მხოლოდ 41,6%-მა (სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი, 2023). საგნობრივი მიმართულებით 2010–2015 წლებში არაერთგვაროვანი იყო პედაგოგთა შედეგები: წარმატებით ჩაბარების მაღალი წილით გამოირჩეოდნენ უცხო ენის მასწავლებლები, ხოლო დაბალი მაჩვენებელი ჰქონდათ დაწყებითი კლასების, ფიზიკისა და მათემატიკის მასწავლებლებს. 2016 წლამდე პედაგოგთა გარკვეულმა ნაწილმა ვერ დაძლია სახელმწიფოს მიერ დადგენილი მინიმალური კომპეტენციის ზღვარი. რის შემდეგაც, გამარტივდა საგამოცდო საკითხები და დაიწია მინიმალური კომპეტენციის ზღვარმა (სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი, 2023).

2023 წლისათვის სისტემაში ჯერ კიდევ 5000-მდე უსტატუსო პედაგოგი იყო, რომელსაც არ ჰქონდა დადასტურებული სახელმწიფოს მიერ დადგენილი მინიმალური კომპეტენცია (საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი, 2023). ამის საპირისპიროდ, სსიპ საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრის მიერ ჩატარებულ კვლევაში ხაზგასმულია, რომ მასწავლებლის შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების მკვეთრი დისბალანსია: მაღალია მიწოდება და დაბალია მოთხოვნა, რის განმაპირობებელ ერთ-ერთ

ფაქტორად მასწავლებლობის მსურველთა რაოდენობის ზრდაა დასახელებული. თუმცა, აღნიშნულის მიუხედავად, სკოლებში კვლავაც აგრძელებენ მუშაობას სტატუსის არმქონე პედაგოგები (საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი, 2023).

მასწავლებლის განათლებასა და კვალიფიკაციაზე განსაკუთრებით დიდი გავლენა აქვს საუნივერსიტეტო საგანმანათლებლო პროგრამებს. თუმცა, რიგ შემთხვევებში პროგრამა ვერ უზრუნველყოფს მაღალი კომპეტენციის მქონე კადრის ჩამოყალიბებას, რასაც ადასტურებს უმაღლესი განათლების სისტემის რეფორმის ეროვნული კონცეფცია (საქართველოს განათლების, მეცნიერების და ახალგაზრდობის სამინისტრო, 2025). დოკუმენტის თანახმად, საქართველოში საუნივერსიტეტო პროგრამები არ არის სრულ თანხვედრაში შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან.

გარდა ამისა, უნდა ითქვას, რომ პროფესიაში კვალიფიცირებული კადრების მოზიდვის მიზნით, განხორციელდა ცვლილება მასწავლებლის პროფესიის დარგობრივ მახასიათებლებში და დაინერგა მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა (სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი, 2016). აღნიშნულ პროგრამაზე დაშვების წინაპირობად განისაზღვრა პროგრამის მოდულის შესაბამისი მასწავლებლის საგნობრივი კომპეტენციის დადასტურების გამოცდაზე ქულათა 60%-ზე მეტის მოპოვება (მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა, 2024). თუმცა, ჯერ არ არის შესწავლილი რამდენად ეფექტიანია იმ სტუდენტებისა და პოტენციური პედაგოგების სწავლება-გადამზადების პროცესი, რომელთაც სხვა მიმართულებით აქვთ მიღებული უმაღლესი განათლება, მაგრამ დაადასტურეს საგნობრივი კომპეტენცია და სწავლას აგრძელებენ მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამებზე

აღნიშნულის გათვალისწინებით, ცალსახად შეიძლება ითქვას, რომ პედაგოგთა კომპეტენცია ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში აქტუალური საკითხია და მნიშვნელოვანია, როგორ ხდება პედაგოგთა შერჩევა სკოლებში. საქართველოში არსებობს სახელმწიფოს მიერ დადგენილი წესი, რომელიც მოიცავს როგორც მასწავლებლობის მსურველისთვის წაყენებულ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, ასევე მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების წესებს, მათ შორის კონკურსის ჩატარების წესს (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №174/ნ).

ამგვარად, ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს შეაფასოს საჯარო ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში მასწავლებელთა მისაღებად დადგენილი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ეფექტიანობა და შეიმუშაოს რეკომენდაციები, რაც ხელს შეუწყობს არსებული სახელმწიფო პოლიტიკის გაუმჯობესებას. ნაშრომის საკვლევი კითხვაა, უზრუნველყოფს თუ არა საჯარო ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში მასწავლებელთა შესარჩევად წაყენებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები კვალიფიციური პედაგოგების შერჩევას.

ნაშრომი შედგება ხუთი ნაწილისგან, რომელთაგან პირველი თავი ეთმობა შესავალს, მეორე თავი - ლიტერატურის მიმოხილვას, მესამე თავი ეხება მასალებს და მეთოდებს, მეოთხე თავში წარმოდგენილია შედეგების განხილვა, ხოლო მეხუთე თავში წარმოდგენილია დასკვნა და ძირითადი რეკომენდაციები, რაც მნიშვნელოვნად ხელს შეუწყობს მასწავლებლის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან დაკავშირებით სახელმწიფო პოლიტიკის გაუმჯობესებას.

2. ლიტერატურის მიმოხილვა

მასწავლებლის კვალიფიკაცია განათლების სისტემის წარმატების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია. კვალიფიციური მასწავლებლები უზრუნველყოფენ მოსწავლეთა მაღალი ხარისხის განათლებას, რაც საბოლოოდ აისახება მათ აკადემიურ მიღწევებზე. ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში განათლების ხარისხის გაუმჯობესების პროცესში განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა მაღალკვალიფიცირებული მასწავლებლების შერჩევას.

საერთაშორისო გამოცდილებაზე დაყრდნობით, მასწავლებლის პროფესიონალიზმის განმსაზღვრელ ფაქტორებად მიჩნეულია: მასწავლებლის მიერ მიღწეული განათლების დონე, გამოცდილება, თანამშრომლობა კოლეგებთან, უნივერსიტეტის რეიტინგი, საგნობრივი და საგნის პედაგოგიკის ცოდნა (სასერტიფიკაციო გამოცდების საშუალებით) და მასწავლებლის მიერ გავლილი პროგრამის შინაარსი (Hargreaves & Fullan, 2012). სხვადასხვა ქვეყანაში მასწავლებლის პროფესიაში შემოსვლის ერთ-ერთი აღიარებული პრაქტიკა, მაძიებელი პედაგოგის პროგრამაა. რაც სხვადასხვა კვლევაში დადებითად ფასდება, რადგან მასწავლებლები, რომლებიც მონაწილეობენ მაძიებლობის პროგრამებში, თითქმის ორჯერ უფრო ხშირად რჩებიან პროფესიაში, ვიდრე ისინი, რომლებიც არ მონაწილეობენ ამგვარ პროგრამებში .

მასწავლებელთა შერჩევის მიზნით, სერტიფიცირების გამოცდა აპრობირებული მეთოდია. ეს პროცესი არა მხოლოდ კანდიდატის პროფესიულ ცოდნას ამოწმებს, არამედ მისი პედაგოგიური უნარ-ჩვევების შესაბამისობასაც განსაზღვრავს (Marzano, Pickering, & Pollock, 2001; Hargreaves, 1994; Hargreaves & Fullan, 2012). ამ მიზნით, არაერთი რეფორმა გატარდა ბევრ ქვეყანაში მასწავლებელთა შეფასების მიმართულებით. გატარებული რეფორმების მთავარი მიზანი იყო პედაგოგთა პროფესიონალიზმის ამაღლება და მათი უნარების თანამედროვე მოთხოვნებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა (OECD, 2015; Ballou & Podgursky, 2000; Darling-Hammond, 2000, 2002; Darling-Hammond & Bransford, 2007).

როგორც საქართველოში ჩატარებული კვლევები აჩვენებს, საქართველოს შემთხვევაში ვერ მოხერხდა ერთიანი და სტაბილური შეფასების სისტემის შექმნა, რადგან მასწავლებელთა

პოლიტიკა პერიოდულად იცვლებოდა და აფერხებდა გატარებული ინტერვენციების ეფექტიან შეფასებას (ანდღულაძე, 2016). ჯერ კიდევ გასულ წლებში საქართველოში სკოლის დირექტორები მიიჩნევდნენ, რომ სერტიფიცირება არ წარმოადგენს მასწავლებლის საგნობრივი და პროფესიული ცოდნის ვალიდურ საზომს (OECD, 2013). ერთ-ერთი კვლევის შედეგების თანახმად, 2006–2016 წლებში ქართველი მოსწავლეების მაჩვენებლები ზოგადად გაუმჯობესდა. გამოიკვეთა, რომ ქალაქის სკოლებში სერტიფიცირებულ მასწავლებელთა მოსწავლეები მნიშვნელოვნად უკეთეს შედეგებს აღწევდნენ, ხოლო არასერტიფიცირებული მასწავლებლების მოსწავლეებს საშუალოდ 24 ქულით დაბალი შედეგი ჰქონდათ, რაც სერტიფიცირების დადებით გავლენაზე მიუთითებდა. ამავე დროს, სოფლად მდებარე სკოლებში სურათი განსხვავებული იყო: აქ არასერტიფიცირებული მასწავლებლების მოსწავლეები 12 ქულით უკეთეს შედეგს აჩვენებდნენ წიგნიერებაში, ვიდრე სერტიფიცირებული მასწავლებლების მოსწავლეები. შედეგად, მონაცემები მიუთითებს, რომ სერტიფიცირების გავლენა განსხვავდება გეოგრაფიული კონტექსტის მიხედვით — ქალაქის სკოლებში იგი დადებით ეფექტთან ასოცირდება, ხოლო სოფლად შედეგები შედარებით განსხვავებულ ტენდენციას აჩვენებს(naec, 2019). განსხვავებულია ასევე სხვადასხვა დროსა და ქვეყანაში სერტიფიცირებასთან დაკავშირებით ჩატარებული კვლევის შედეგები: რიგ შემთხვევებში მიჩნეულია, რომ მასწავლებლის სერტიფიცირებას გავლენა არ აქვს სწავლების ხარისხზე. უფრო მეტიც, მოსწავლის შედეგები დამოკიდებულია მის პირად შესაძლებლობებზე, ოჯახურ პირობებსა და სხვა გარემოებებზე, ვიდრე მხოლოდ მასწავლებლის მოქმედებებზე(Darling-Hammond, 2000; Ballou & Podgursky, 2000).

რიგი კვლევები ამასთანავე ადასტურებს, რომ სერტიფიცირება შესაძლოა იყოს მასწავლებელთა პროფესიონალიზმის ვალიდური შეფასების ინსტრუმენტი, რომელიც შესაძლებლობას იძლევა შეფასდეს მათი კვალიფიკაცია და კომპეტენციები (Darling-Hammond, 2002; Darling-Hammond & Bransford, 2007; Ballou & Podgursky, 2000). ზოგიერთი მკვლევარის აზრით, სერტიფიცირება ერთ-ერთ მთავარ საშუალებას წარმოადგენს, რითაც ხდება მასწავლებლების პროფესიული დონის შეფასება (OECD, 2015).

დასკვნისთვის, მკვლევართა განსხვავებული მოსაზრებების მიუხედავად, დღემდე აქტუალურია მასწავლებელთა სერტიფიცირება სხვადასხვა ქვეყანაში. თუმცა მისი ეფექტიანობა მაღალია, თუ საუნივერსიტეტო განათლება და სერტიფიცირების სისტემა კორელაციაშია ერთმანეთთან.

3. მასალები და მეთოდები

საკვლევი კითხვიდან გამომდინარე, საკითხის სრულყოფილი შესწავლისათვის მნიშვნელოვანია, პასუხი გაეცეს რამდენიმე მნიშვნელოვან ქვეკითხვას. კერძოდ, რამდენად შეესაბამება საქართველოში მოქმედი მასწავლებელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები

საერთაშორისო პრაქტიკას; რამდენად უზრუნველყოფს არსებული შერჩევის მექანიზმები, როგორიცაა კონკურსი, სერტიფიცირება და მასწავლებელთა მომზადების პროგრამები პროფესიონალი პედაგოგების მოზიდვას სკოლებში; რა ძირითადი გამოწვევებია მასწავლებელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მოქმედ სისტემაში; და როგორ შეიძლება გაუმჯობესდეს მასწავლებელთა შერჩევისა და კვალიფიკაციის პოლიტიკა საქართველოში, რათა უფრო ეფექტიანად შეუწყოს ხელი განათლების ხარისხის ზრდას. ნაშრომში დასახული მიზნების მისაღწევად, კვლევა ძირითადად ეყრდნობა დოკუმენტალური კვლევის მეთოდიკას. შესწავლილია სამართლებრივი დოკუმენტაცია, რომლითაც რეგულირდება მასწავლებელთა საქმიანობა და პროფესიაში შესვლა, ასევე გაანალიზებულია პოლონეთისა და ესტონეთის გამოცდილება. აღნიშნული ქვეყნების შერჩევა ეფუძნება რამდენიმე მნიშვნელოვან კრიტერიუმს, რომლებიც განსაზღვრავენ განათლების სისტემის ეფექტურობას. პირველ რიგში, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმო იმ ფაქტორს, რომ ორივე ქვეყნის განათლების სისტემა გამოირჩევა მაღალეფექტურობით, რაც აისახება როგორც მოსწავლეთა აკადემიურ მიღწევებში, ისე განათლების თანასწორობის ხარისხში (OECD, 2013; Santiago, 2016). გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია ისტორიული და კონტექსტუალური თავისებურებების გათვალისწინება, რაც გავლენას ახდენს თითოეული ქვეყნის განათლების სისტემის ფორმირებასა და განვითარებაზე. სწორედ ამ ფაქტორების გამო შეირჩა პოლონეთი და ესტონეთი, რომელთა გამოცდილების ანალიზმაც ინდუქციური და დედუქციური მეთოდების გამოყენებით ხელი შეუწყო შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავებას საქართველოს განათლების სისტემისთვის.

4. შედეგების განხილვა

საქართველოში, სხვა ბევრი ქვეყნის მსგავსად, მასწავლებლის პროფესია რეგულირებადი პროფესიაა (უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი, 76-ე მუხლი; ანდღულაძე, 2016). შესაბამისად, სახელმწიფო სასერტიფიკაციო გამოცდა წარმოადგენს ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ეტაპს მასწავლებლის კვალიფიკაციის დადასტურების პროცესში (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №174/ნ).

საჯარო ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება მასწავლებლის შერჩევისას ხელმძღვანელობს სახელმწიფოს მიერ დადგენილი სტანდარტით, რაც გულისხმობს ერთიანი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების არსებობას (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №174/ნ; უმაღლესი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი).

განსაზღვრული წესის მიხედვით, იმისათვის, რომ კანდიდატი საქართველოში ღია კონკურსის გზით დასაქმდეს პედაგოგად ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში, იგი უნდა აკმაყოფილებდეს ერთ-ერთ შემდეგ პირობას: უნდა იყოს 2015 წლამდე სერტიფიცირებული პირი ან, სხვა შემთხვევაში, უნდა ჰქონდეს მიღებული შესაბამისი უმაღლესი განათლება (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №174/ნ).

4.1.ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების მასწავლებლის განათლება

4.1.1. საგნის მასწავლებლის განათლება

იმ შემთხვევაში, თუკი მასწავლებლის პროფესიაში შესვლა გადაწყვიტა პირმა, რომელსაც 2015 წლამდე არ აქვს პედაგოგად მუშაობის გამოცდილება და ამ პერიოდამდე სერტიფიკატით არ აქვს მინიჭებული პედაგოგობის უფლება, მისი მიღებული განათლება უნდა აკმაყოფილებდეს სახელმწიფოს მიერ დადგენილ მოთხოვნებს (საქართველოს მთავრობა, 2019, №241 დადგენილება). ამისათვის არსებობს სამი გზა: ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის გავლა, მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამაზე სწავლა და მაძიებლობის პროგრამა (საქართველოს მთავრობა, 2019, №241 დადგენილება).

თუკი პირს ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის დასრულების შედეგად აქვს მიღებული განათლების მაგისტრის აკადემიური ხარისხი, იგი დაწესებულებაში შედის პირდაპირ უფროსი მასწავლებლის სტატუსით და აღარ აბარებს მასწავლებლის გამოცდას. ასევე, მასწავლებლის გამოცდის ჩაბარებისგან თავისუფლდება ეროვნული სასწავლო გეგმის შესაბამისი საგნის ან განათლების მიმართულებაში შემავალი დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის მქონე პირი (საქართველოს მთავრობა, 2019, №241 დადგენილება). დანარჩენ შემთხვევაში, პირს კომპეტენციის დადასტურებას უწევს მასწავლებლის გამოცდის ჩაბარებით.

ამ ეტაპზე ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამა იძლევა საშუალებას, რომ კურსდამთავრებულები დაუყოვნებლივ შეუერთდნენ საგანმანათლებლო სისტემას, რაც დადებითად აისახება პედაგოგთა კარიერული წინსვლის პროცესზე. თუმცა, ეს ეხება არა ყველა მიმართულებას, არამედ მხოლოდ კონკრეტულ საგნებს, როგორიცაა დაწყებითი განათლება, ისტორია, გეოგრაფია და მოქალაქეობა (naec, 2024). ასეთი არაერთგვაროვანი მიდგომა ქმნის არათანაბარ გარემოს სხვა საგნების პედაგოგებისთვის, რაც ართულებს შესაბამისი კადრების მოზიდვას ისეთ მნიშვნელოვან დისციპლინებში, როგორიცაა მათემატიკა, ფიზიკა, ბიოლოგია და სხვა. ამიტომ მნიშვნელოვანია, დაინერგოს ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო პროგრამა სხვა

საგნების მიმართულებითაც, რათა რაც შეიძლება მეტმა პედაგოგმა შეძლოს უმაღლესი განათლების მიღება და შეისწავლონ რამდენად ეფექტურია მათი პირდაპირი დაშვება სკოლებში.

გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, არსებობს მასწავლებლის პროფესიაში შესვლის სხვა გზაც. მასწავლებლობის კანდიდატი შესაძლოა დასაქმდეს როგორც მაძიებელი პედაგოგი, რისთვისაც უნდა ჩაერთოს მაძიებლობის პროგრამაში (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №169/ნ).

მაქსიმალური ეფექტის მისაღწევად მაძიებელს უნდა ჰქონდეს ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული საგნის/საგნობრივი ჯგუფის შესაბამისი ბაკალავრის ან მაგისტრის აკადემიური ხარისხი. პროგრამის დასაძლევად პირს ეძლევა 2 წლიანი პერიოდი, რომლის განმავლობაში მან უნდა გაიაროს აკადემიური და პრაქტიკული პედაგოგიური კურსები და დაადასტუროს საგნობრივი კომპეტენცია, კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად, რაც გულისხმობს შეფასების და გამოცდების ეროვნული ცენტრის მიერ ორგანიზებული კომპეტენციის დამადასტურებელი გამოცდის ჩაბარებას (naec, 2024).

საქართველოში არსებული მაძიებლობის პროგრამა მსგავსია პოლონეთში არსებული სტაჟიორობის პროგრამის, რომლის დროსაც ახალი მასწავლებლების კვალიფიკაციაზე ზრუნვა ხორციელდება ინდუქციის ეროვნული სქემის მიხედვით (Kordziński & Krakowiak, 2022; Eisenschmidt, 2006). ეს ფაზა წარმოადგენს ყოვლისმომცველ მხარდამჭერ პროგრამას, რომლის დროსაც დამწყები მასწავლებლები ასრულებენ იმავე ამოცანებს, რასაც გამოცდილი მასწავლებლები და ამ საქმიანობისთვის იღებენ ანაზღაურებას. სკოლის ბაზაზე ინდუქციური პროგრამა ხაზს უსვამს პროფესიული განვითარების და ახალი მასწავლებლების მხარდაჭერის აუცილებლობას.

მკვლევრებითა და საერთაშორისო გამოცდილებით დადგინდა, რომ პოლონეთსა და ესტონეთში პროგრამები უფრო პრაქტიკული და დამხმარეა, რაც დამწყებ მასწავლებლებს საშუალებას აძლევს ადაპტირდნენ სასკოლო გარემოსთან და განავითარონ პროფესიული კომპეტენციები (Kordziński & Krakowiak, 2022; Madalinska-Michalak, 2024; Eisenschmidt, 2006). საქართველოს სისტემა აქცენტს უფრო მეტად ფორმალურ შეფასებასა და კომპეტენციების დადასტურების პროცესზე აკეთებს. შედეგად, სამივე ქვეყანაში მიზანი იგივეა - ახალი პედაგოგების მხარდაჭერა და პროფესიული ზრდის ხელშეწყობა, თუმცა მეთოდოლოგიური მიდგომები განსხვავებულია.

გარდა მაძიებლობისა, პედაგოგის პროფესიაში შესვლის კიდევ ერთი გზა არის მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამის გავლა. თუ მასწავლებლობის მსურველს აქვს ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი რომელიმე საგანში და ბაკალავრიატის

საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში გავლილი აქვს მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა და დადასტურებული აქვს საგნობრივი კომპეტენცია, მას ეძლევა შესაძლებლობა დასაქმდეს სკოლაში (საქართველოს მთავრობა, 2019, №241 დადგენილება).

სპორტის და სახელოვნებო საგნების - მუსიკის და სახვითი და გამოყენებითი ხელოვნების პედაგოგებისთვის - კანონმდებლობით დაშვებულია გამონაკლისი: უმაღლესი განათლების მქონე პირების გარდა, პროფესიაში შესვლის შესაძლებლობა ეძლევათ ასევე შესაბამისი პროფესიული განათლების მქონე პირებს, თუკი ისინი გაივლიან მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამას (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №174/ნ).

უნივერსიტეტებში გათვალისწინებულია არსებული რეგულაცია, რის მიხედვითაც სპორტის მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამაზე ჩარიცხვის შესაძლებლობა აქვთ როგორც უმაღლესი, ისე შესაბამისი პროფესიული განათლების მქონე პირებსაც, თუკი ისინი ჩააბარებენ მასწავლებლის კომპეტენციის დამადასტურებელ გამოცდას ფიზიკური აღზრდისა და სპორტის მიმართულებით (სსიპ - საქართველოს ფიზიკური აღზრდისა და სპორტის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის აკადემიური საბჭო, 2019). განსხვავებული მიდგომა აქვთ უნივერსიტეტებს სახვითი და გამოყენებითი ხელოვნებისა და მუსიკის მასწავლებლის მომზადების პროგრამაზე დაშვების წინაპირობასთან დაკავშირებით: ზოგი უნივერსიტეტი ითხოვს საგნის გამოცდის დამადასტურებელ სერტიფიკატს და ეროვნული სასწავლო გეგმის შესაბამისი საგნის/საგნობრივი ჯგუფის ბაკალავრის, მაგისტრის ან მათთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხს, ხოლო ზოგ უნივერსიტეტს შეუძლია მიიღოს ნებისმიერი მიმართულებით ბაკალავრის/მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მქონე პირი, რომელსაც საგნობრივი კომპეტენცია დადასტურებული აქვს (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №174/ნ).

ამგვარად, იკვეთება, რომ სახელოვნებო და სპორტის საგნების პედაგოგებისთვის დაწესებული მოთხოვნები საგნისა და უნივერსიტეტის მიხედვით განსხვავდება. უნივერსიტეტების ნაწილი არ ითვალისწინებს კანონმდებლობით მინიჭებულ უფლებას, რომელიც პროფესიული განათლების მქონე პირებს პედაგოგის პროფესიაში შესვლის საშუალებას აძლევს, რაც ზღუდავს პროფესიული განათლების მქონე პირების პროგრამებზე დაშვებას და მათთვის კარიერული განვითარების შესაძლებლობებს ართულებს.

როგორც სახელოვნებო და სპორტის, ისე სხვა საგნების მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამაზე დაშვების წინაპირობას კანონი არ არეგულირებს, რაც უნივერსიტეტებს აძლევს შესაძლებლობას თავად დააწესონ დაშვების პირობები. რიგი

უნივერსიტეტები აპლიკანტებისგან ითხოვენ უმაღლეს განათლებას შესაბამისი მიმართულებით, ხოლო სხვები - ნებისმიერი მიმართულებით, საგნის კომპეტენციის დამადასტურებელი გამოცდის ჩაბარების შემთხვევაში. შესაბამისად, სტანდარტები უნივერსიტეტებს შორის განსხვავდება, ხოლო საგნის კომპეტენციის გამოცდის მოთხოვნები გამარტივებულია, რაც ნიშნავს, რომ ხარისხის მაღალი სტანდარტი ყველგან არ არის დაწესებული.

ესტონეთში ჯერ კიდევ დიდი ხნის წინ შემუშავდა მასწავლებელთა ერთიანი პროფესიული სტანდარტები ყველა საგნის, მათ შორის ფიზიკური აღზრდის, ხელოვნებისა და მუსიკის პედაგოგებისთვის, რაც უზრუნველყოფს განათლების თანმიმდევრულ ხარისხს (OECD, 2019). ესტონეთის სკოლებში მასწავლებლობის უფლება აქვს პირს, რომელმაც დაასრულა მასწავლებლის საგანმანათლებლო პროგრამა და მიენიჭა ბაკალავრის ან მაგისტრის აკადემიური ხარისხი. თუ პირი ბაკალავრის ხარისხს სხვა სფეროში ფლობს, მასწავლებლის პროფესიაში შესასვლელად დამატებით უნდა გაიაროს პედაგოგიკის სამაგისტრო პროგრამა. მსგავსადაა პოლონეთშიც: დაწყებით საფეხურზე (I–III კლასი) მინიმალური კვალიფიკაცია ბაკალავრის ხარისხია, ხოლო IV–VIII კლასებისა და საშუალო სკოლისთვის - მაგისტრის ხარისხი (Madalinska-Michalak, 2024).

ალტერნატიული გზები მასწავლებლის კვალიფიკაციის მისაღებად პოლონეთში იშვიათია და ძირითადად მხოლოდ მომავალი უცხო ენების მასწავლებლებისთვის არის ხელმისაწვდომი. ეს სისტემა დანერგილი იყო კვალიფიციური უცხო ენების მასწავლებლების დეფიციტის გამო (Madalinska-Michalak, 2024).

თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ესტონეთში, პედაგოგთა დეფიციტის გამო, მიმდინარეობს დისკუსია დეფიციტური საგნების მასწავლებლებისთვის საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შემცირების შესახებ. ასევე დაწყებულია მასწავლებელთა ეფექტიანად მომზადებისა და განაწილების პროცესის დაგეგმვა და მართვა, რათა დაცული იყოს ბალანსი მასწავლებლების რაოდენობის გაზრდასა და მათი კვალიფიკაციის შენარჩუნებას შორის (Leijen et al., 2024).

როგორც ანალიზმა აჩვენა, საქართველოსთან შედარებით ორივე ქვეყანაში პედაგოგისთვის უფრო მაღალი საკვალიფიკაციო მოთხოვნებია დაწესებული. საქართველოში სპორტისა და სახელოვნებო საგნების პედაგოგებისთვის პროფესიაში შესვლა შესაძლებელია პროფესიული განათლების დამადასტურებელი დიპლომითაც, რაც ამარტივებს მასწავლებლის პროფესიაში შემოსვლის პროცესს. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ ამ შესაძლებლობას ყველა უნივერსიტეტი არ ითვალისწინებს და ბევრგან პროფესიაში შესვლის წინაპირობად კვლავაც უმაღლესი განათლებაა მოთხოვნილი. ესტონეთსა და პოლონეთში ალტერნატიული გზები ნაკლებად ხელმისაწვდომია. ესტონეთში მასწავლებლად მუშაობისთვის ძირითადად პედაგოგიკის პროგრამის გავლაა საჭირო,

ხოლო პოლონეთში ალტერნატიული გზები მხოლოდ უცხო ენების პედაგოგებისთვის მოქმედებს და მათი დანერგვა დაკავშირებულია ამ სფეროში კვალიფიციური მასწავლებლების დეფიციტთან. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ პედაგოგთა სახელფასო პოლიტიკა საქართველოში არ არის საკმარისად კონკურენტუნარიანი, რაც ხელს უშლის პროფესიის პრესტიჟულობის ამაღლებას და არ იზიდავს ახალ კადრებს. ამის საპირისპიროდ, ესტონეთსა და პოლონეთში მოქმედი კონკურენტუნარიანი სახელფასო პოლიტიკა უზრუნველყოფს პედაგოგთა მოზიდვასა და მათი პროფესიული განვითარების ხელშეწყობას, რაც, თავის მხრივ, დადებით გავლენას ახდენს განათლების ხარისხზე, თუმცა ესტონეთში დღემდეა რიგ საგნებში პედაგოგთა დეფიციტი.

დასკვნის სახით, შეიძლება ითქვას, იმისათვის რომ განათლების სისტემა გახდეს უფრო ხარისხიანი და კონკურენტუნარიანი, მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ და უნივერსიტეტებმა გაითვალისწინონ არსებული საჭიროებები. უპირველეს ყოვლისა, სასურველია მინიმალური საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ამაღლება: ეს ხელს შეუწყობს მაღალი კომპეტენციის მქონე კადრების პროფესიაში შემოსვლას და განათლების ხარისხის ზრდას. ამასთანავე, მიზანშეწონილია უნივერსიტეტების მიერ შემუშავდეს ერთიანი, კანონმდებლობასთან შესაბამისი დაშვების წესები, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამებზე სწავლის დაწყების თანაბარი პირობები ყველა აპლიკანტისთვის. ეს შეამცირებს თვითნებურ შეზღუდვებს და გამარტივდება განათლების პროცესში ჩართვა. მნიშვნელოვანია, გამოიკვეთოს დეფიციტური საგნები და პროფესიაში შესვლის ალტერნატიული გზები. შესაბამისად, მხოლოდ ამ საგნების პედაგოგებისთვის უნდა იყოს დაშვებული ეს გამონაკლისი და არ უნდა გავრცელდეს იმ საგნებზე, სადაც საკმარისი რაოდენობის პედაგოგები უკვე არიან. მნიშვნელოვანია სახელმწიფომ უზრუნველყოს პედაგოგებისთვის უფრო კონკურენტუნარიანი სახელფასო პოლიტიკა, რაც ხელს შეუწყობს მაღალკვალიფიციური კადრების მოზიდვას და პროფესიის პრესტიჟის ზრდას. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ საგნებისთვის, სადაც პედაგოგების დეფიციტი ფიქსირდება.

4.1.2. სპეციალური მასწავლებლის განათლება

ინკლუზიური განათლება მოიცავს ისეთ საგანმანათლებლო პროცესს, რომელიც უზრუნველყოფს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე მოსწავლეთა უფლებების დაცვას და მათ სრულფასოვან მონაწილეობას სასწავლო გარემოში. ამ პროცესის განუყოფელი ნაწილია კვალიფიციური სპეციალური მასწავლებლების მომზადება და დასაქმება, რაც ხელს უწყობს სკოლებში ინკლუზიური განათლების პრაქტიკის დანერგვას მოსწავლის საჭიროებების გათვალისწინებით (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2018, №63/ნ). 2013 წლიდან ინკლუზიურ განათლებაში ჩართულ პირთა გაძლიერების მიზნით, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნულმა ცენტრმა

რამდენიმე ტრენინგ მოდული შეიმუშავა. ასევე ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში ფუნქციონირება დაიწყო სპეციალური მასწავლებლის სამაგისტრო პროგრამამ. პირველ ეტაპზე სპეციალურ მასწავლებელს არ ჰქონდა პედაგოგის სტატუსი, ასევე, არ იყო საუნივერსიტეტო დონეზე სპეციალური მასწავლებლების მომზადების საბაკალავრო და სადოქტორო პროგრამები. მოგვიანებით შემუშავდა სპეციალური მასწავლებლის სასერტიფიკაციო გამოცდა (სამოქალაქო განვითარების ინსტიტუტი, 2016). დღეისათვის კი შემუშავებულია სპეციალური მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამაზე მიღების წესი, რომლის თანახმადაც აპლიკანტს უნდა ჰქონდეს არანაკლებ ბაკალავრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი (საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, 2024, №113/ნ). ზოგადად, სკოლაში სპეციალურ მასწავლებელად დასაქმებისთვის რამდენიმე ალტერნატიული გზა არსებობს. პირველი - როდესაც სპეციალური მასწავლებლობის მსურველ პირს აქვს განათლების მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი, ამასთან ერთად ჩაბარებული აქვს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სპეციალური მასწავლებლის გამოცდა ან მოპოვებული აქვს სპეციალური მასწავლებლის მომზადების სერტიფიკატი. მეორე - სპეციალური მასწავლებლობის უფლება ეძლევა პირს, თუკი მასწავლებლის მომზადების ინტეგრირებული საბაკალავრო-სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის დასრულების შედეგად მინიჭებული აქვს განათლების მაგისტრის აკადემიური ხარისხი და ამ პროგრამის ფარგლებში გავლილი აქვს სპეციალური მასწავლებლის მომზადების მოდული. ასევე, არსებობს მესამე გზაც, რომლის მიხედვითაც სპეციალურ მასწავლებლად შეიძლება დასაქმდეს პირი, რომელსაც აქვს სპეციალური განათლების ან განათლების მეცნიერებების დოქტორის აკადემიური ხარისხი და ნაშრომი დაცული აქვს ინკლუზიური განათლების შესახებ, ამ შემთხვევაში იგი დაწესებულებაში შედის როგორც წამყვანი პედაგოგი (საქართველოს მთავრობა, 2019, №241 დადგენილება). სპეციალურ მასწავლებლად დასაქმებისთვის კიდევ ერთი ალტერნატივა არსებობს, ესაა ბაკალავრის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხის და სპეციალური განათლების სამაგისტრო პროგრამის ან სპეციალური მასწავლებლის მომზადების სერტიფიკატის ფლობა. გარდა ამისა, ფსიქოლოგიის ბაკალავრის ან ოკუპაციური თერაპევტის აკადემიური ხარისხის მქონე პირებს სპეციალური მასწავლებლის გამოცდის ჩაბარების ან სპეციალური მასწავლებლის მომზადების სერტიფიკატის მოპოვების შემთხვევაში, ეძლევა სპეციალურ მასწავლებლად დასაქმების შესაძლებლობა. თუ პირი უნდა დასაქმდეს ისეთ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში, რომელშიც სწავლობენ მხედველობის ან სმენის დარღვევის მქონე ან მრავლობითი სენსორული დარღვევის მქონე ან ქცევითი და ემოციური დარღვევის მქონე მოსწავლეები, მაშინ სპეციალური პედაგოგობის კანდიდატს გავლილი უნდა ჰქონდეს დარღვევის შესაბამისი სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეებისათვის სწავლების სპეციალიზებული სასერტიფიკაციო პროგრამა (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2024,

№113/ნ). სამართლიანობისთვის, ისიც უნდა ითქვას, რომ დღეის მდგომარეობით სისტემაში დასაქმებული არიან ისეთი სპეციალური მასწავლებლები, რომლებიც ვერ აკმაყოფილებენ სახელმწიფოს მიერ დადგენილ ზემოთ აღნიშნულ სტანდარტებს. თუმცა, 2018 წლამდე დასაქმებულ ასეთ პირებს მიეცათ შესაძლებლობა, სპეციალური მასწავლებლის სასერტიფიკაციო გამოცდა ჩააბარონ 2025 წლის იანვრამდე (ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი).

რაც შეეხება ესტონეთის პრაქტიკას სპეციალურ მასწავლებელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნების მიმართულებით, სიტუაცია თითქმის საქართველოში არსებულის იდენტურია. კერძოდ, სპეციალურ მასწავლებლად დასაქმების მსურველ პირს მოეთხოვება მაგისტრის ხარისხი ან მასთან გათანაბრებული კვალიფიკაცია, სპეციალური მასწავლებლის პროფესია და ესტონური ენის ცოდნა (Riigikogu, 2010; Madalinska-Michalak, 2024). სკოლის ფსიქოლოგისა და მეტყველების/ენის თერაპევტის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებად დადგენილია შესაბამისი მიმართულებით მაგისტრის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი (Riigikogu, 2010).

მსგავსია სპეციალური მასწავლებლისთვის წაყენებული მოთხოვნები პოლონეთშიც. სპეციალური მასწავლებლობის მსურველს უნდა ჰქონდეს მაგისტრის ხარისხი სპეციალურ განათლებაში. ასევე დასაშვებია პედაგოგის მაგისტრის ხარისხით დასაქმება, თუკი პირს გავლილი აქვს საკვალიფიკაციო კურსი ან აქვს კვლევა სპეციალური პედაგოგიკის ან ინკლუზიური განათლების მიმართულებით (Madalinska-Michalak, 2024).

პოლონურ უნივერსიტეტებში მასწავლებლების მომზადება მოიცავს სამუშაო პრაქტიკას, რომლის მიზანია სტუდენტებს მისცეს გამოცდილება, დაკავშირებული სასწავლო და საგანმანათლებლო საქმიანობასთან. პრაქტიკა სტუდენტებს შესაძლებლობას აძლევს, გამოიყენონ თავიანთი შეძენილი ცოდნა კლასში არსებულ რეალურ პედაგოგიურ სიტუაციებში (Madalinska-Michalak, 2024).

აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ ქვეყნის მასშტაბით შეიქმნა რამდენიმე სამაგისტრო და სასერტიფიკაციო პროგრამა, თუმცა მათი ეფექტურობა და ხელმისაწვდომობა ჯერ კიდევ შეზღუდულია. სპეციალური მასწავლებლებისთვის დადგენილი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები საქართველოში სხვადასხვა ალტერნატიული გზით დასაქმების შესაძლებლობას აძლევს კანდიდატებს. ეს შეიძლება დადებითად შეფასდეს, რადგან დეფიციტის შემთხვევაში კადრების შევსება უფრო მარტივად ხდება, თუმცა მსგავსი მიდგომა გარკვეულ საფრთხეებსაც შეიცავს. მაგალითად, ალტერნატიული გზებით სპეციალურ მასწავლებლად მუშაობის უფლების მინიჭება, განსაკუთრებით დაბალი აკადემიური კვალიფიკაციის მქონე პირებისთვის, შეიძლება უარყოფითად აისახოს ინკლუზიური განათლების ხარისხზე.

როგორც გამოიკვეთა, ესტონეთსა და პოლონეთში მსგავსი ალტერნატიული გზები საკმაოდ შეზღუდულია და სპეციალურ მასწავლებლებზე მკაცრი მოთხოვნებია დაწესებული. ეს ქვეყნები ცდილობენ, რომ ინკლუზიური განათლების სისტემა მეტად პროფესიონალიზებული გახადონ. მიუხედავად იმისა, რომ დღეისათვის არსებობს სასერტიფიკაციო გამოცდები, სისტემაში ჯერ კიდევ ბევრი სპეციალური მასწავლებელია დასაქმებული ისეთი კვალიფიკაციით, რომელიც ვერ აკმაყოფილებს თანამედროვე სტანდარტებს. სახელმწიფომ 2018 წელს მათთვის შეღავათიანი პირობები შექმნა და გარკვეული პერიოდის განმავლობაში მათ სერტიფიცირების შესაძლებლობა მისცა, თუმცა ეს პრაქტიკა პრობლემის გადაჭრას ვერ უზრუნველყოფს. საჭიროა სისტემური მიდგომა და მკაფიოდ დადგენილი წესები, რაც უზრუნველყოფს იმას, რომ სკოლებში დასაქმებული სპეციალური მასწავლებლები სრულად შეესაბამებოდნენ თანამედროვე მოთხოვნებს.

მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთ საკითხში ესტონეთისა და პოლონეთის პრაქტიკა საქართველოს გამოცდილებას ემთხვევა, ამ ქვეყნებიდან მიღებული გამოცდილება ცხადყოფს, რომ აუცილებელია ინკლუზიური განათლების სისტემის გაძლიერება, რაც მოიცავს სპეციალური მასწავლებლებისთვის მაღალ სტანდარტებს, პროფესიული განვითარების მხარდაჭერას და მათი კვალიფიკაციის მუდმივ განახლებას.

4.2. მასწავლებლის სერტიფიცირების გამოცდა

დღეისათვის მასწავლებლის კანდიდატთა უმრავლესობას, მათ, ვისაც სურვილი აქვთ დასაქმდნენ სკოლაში, უწევს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად კომპეტენციის დამადასტურებელი სასერტიფიკაციო გამოცდის ჩაბარება, რაც განსაზღვრავს მსურველი პირის ცოდნისა და უნარ-ჩვევების შესაბამისობას მასწავლებლის პროფესიულ სტანდარტთან (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2009, №1101 ; naec, 2024).

საგნის კომპეტენციის დამადასტურებელი გამოცდა ბარდება ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებულ ყველა საგანში (naec, 2024). მასწავლებლის გამოცდის ჩაბარება შეუძლია ნებისმიერ პირს, თუმცა თუ პირი ვერ აკმაყოფილებს „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონით მასწავლებლის განათლების მიმართ წაყენებულ მოთხოვნებს, იგი ტესტირებაში მიღებულ შედეგს ვერ გამოიყენებს მასწავლებლის საქმიანობის მიზნებისათვის (naec, 2024).

მაგალითად, ესტონეთში პირი მასწავლებლის მომზადების სასწავლო გეგმის დასრულების შემდეგ გადის სერტიფიცირების პროცესს და იძენს მასწავლებლის პროფესიულ კვალიფიკაციას, რომელსაც უზრუნველყოფს ესტონეთის მასწავლებელთა ასოციაცია (Riigikogu, 2010).

ამგვარად, საქართველოს მსგავსად, ეს ქვეყნებიც მასწავლებლის სხვადასხვა კატეგორიას იყენებენ. თუმცა კომპეტენციაზე დაფუძნებული კარიერული სტრუქტურა, რომელიც მოიცავს მასწავლებლის სერტიფიცირების ეტაპს, ამჟამად ნებაყოფლობითია (Santiago, 2016; Kolanowska, 2021).

ესტონეთის მსგავსად, პოლონეთშიც კარიერული წინსვლა ნებაყოფლობითია და პედაგოგს გამოცდის ჩაბარება მხოლოდ იმ შემთხვევაში უწევს, თუ სურვილი აქვს შეცვალოს სტატუსი და კონტრაქტით დასაქმებული პედაგოგის პოზიციიდან გადავიდეს დანიშნული მასწავლებლის ან შემდგომ პოზიციაზე (Santiago, 2016; Kolanowska, 2021).

თუმცა, კონტრაქტით დასაქმებული მასწავლებლის პოზიცია უვადოა და მხოლოდ სურვილის შემთხვევაში აბარებს პედაგოგი შესაბამისი კომისიის წინაშე გამოცდას. გამოცდა რამდენიმე კომპონენტიანია და მოიცავს წერილობით ნაწერს და გასაუბრებას (Kolanowska, 2021).

შეჯამების სახით, შეიძლება ითქვას, რომ მასწავლებელთა სერტიფიცირების სისტემის ეფექტურობა და გავლენა სწავლების ხარისხსა და მოსწავლის შედეგებზე დამოკიდებულია ისეთ ფაქტორებზე, როგორიცაა სისტემის სტაბილურობა, პოლიტიკურ-ეკონომიკური გარემო და მასწავლებლის პროფესიული განვითარების ხელშეწყობა. საქართველოში სერტიფიცირების სისტემა არსებობს, მაგრამ სისტემის ხშირი ცვლილებები იწვევს კითხვებს მისი რეალური ეფექტურობის შესახებ. პარალელურად, სხვა ქვეყნებში სერტიფიცირების სისტემები უფრო სტაბილურია და წარმატებით უკავშირდება პროფესიული განვითარების პროცესებს, რამაც დადებითი შედეგები მოიტანა. საქართველოსგან განსხვავებით, პოლონეთსა და ესტონეთში სერტიფიცირების მიზანია პროფესიული განვითარების წახალისება. საქართველოში მასწავლებლის სერტიფიცირების სისტემა სავალდებულოა და პროფესიაში შესასვლელად აუცილებელია, გარდა გარკვეული შემთხვევებისა. სწორედ ამიტომ რეკომენდებულია შეიქმნას სტაბილური და ხანგრძლივი განვითარების სტრატეგია, რომელიც სისტემატურად შეაფასებს სერტიფიცირების პროცესს. ამასთან, აუცილებელია, რომ სერტიფიცირების სისტემა საქართველოსთვის არ გახდეს მხოლოდ პროფესიაში შესვლის წინაპირობა, არამედ იყოს ეფექტური ინსტრუმენტი პედაგოგების პროფესიული განვითარების წახალისებისთვის.

4.3. შიდა კონკურსის დროს მასწავლებელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები

საქართველოში მასწავლებლის პოზიციაზე დანიშვნის ზოგადი წესი ეფუძნება ღია ან შიდა კონკურსს (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №174/ნ; საქართველოს მთავრობა, 2017, №204 დადგენილება; საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2018, №63/ნ).

შიდა კონკურსი ტარდება ვაკანტური თანამდებობის დასაკავებლად შესაბამის საჯარო დაწესებულებაში, მონაწილეობის უფლება აქვთ მხოლოდ ამავე ორგანიზაციაში დასაქმებულ თანამშრომლებს. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება პირველ ეტაპზე ვაკანტური ადგილის არსებობის შემთხვევაში აცხადებს შიდა კონკურსს, რომელშიც შეუძლია მონაწილეობა ამ სკოლაში დასაქმებულ პედაგოგს.

შიდა კონკურსის საფუძველზე პედაგოგებს ეძლევათ შესაძლებლობა შეივსონ საათობრივი დატვირთვა მაშინაც კი, თუკი დიპლომით არ უდასტურდებათ შესაბამისი კვალიფიკაცია. მაგალითად, დაწყებითი კლასების პედაგოგებს, რომელთაც ფიზიკური აღზრდის, სახვითი და გამოყენებითი ხელოვნებისა ან მუსიკის სწავლების მინიმუმ ერთწლიანი გამოცდილება აქვთ, უფლება აქვთ ასწავლონ კონკრეტული საგანი I-IV კლასებში, თუ სკოლას არ ჰყავს შესაბამისი კვალიფიკაციის კადრი (საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, 2024, №108/ნ).

შესაბამისად, სკოლას აქვს შესაძლებლობა, კომპეტენტური კადრის ასაყვანად ღია ვაკანსიის გამოცხადების ნაცვლად, ამ საგნების საათები გადაუნაწილოს დაწყებითი კლასების პედაგოგებს. თუმცა, სახელმწიფო მიდგომა შეიცვალა და თუკი ასეთი პედაგოგები არ დაადასტურებენ საგნობრივ კომპეტენციას, ვერ მიიღებენ გაზრდილ ანაზღაურებას დაუდასტურებელ საათებში. სხვა სიტყვებით, შეცვლილი სახელფასო პოლიტიკით უზრუნველყოფილია პედაგოგებისთვის გაზრდილი ანაზღაურება იმ საგნებში, რომლებშიც დადასტურებული აქვთ საგნობრივი კომპეტენცია.

არსებობს ტენდენცია, რომ პედაგოგებმა რამდენიმე საგანში დაადასტურონ კომპეტენცია. თუ ისინი ჩააბარებენ საგნობრივ გამოცდას სხვადასხვა საგანში, მათ შეუძლიათ ასწავლონ ყველა ეს საგანი და მიიღონ გაზრდილი ანაზღაურება. ამ პროცესში დიპლომით მინიჭებულ განათლებას აღარ აქვს არსებითი მნიშვნელობა - საათობრივი ანაზღაურება გაიცემა არა იმ საგნების სწავლებისას, რომლებიც პედაგოგს უდასტურდება დიპლომით, არამედ იმ საგნების სწავლების შემთხვევაში, რომლის კომპეტენციის დამადასტურებელი გამოცდა ჩააბარა.

მაგალითისთვის, თუკი პირს აქვს ქართული ენისა და ლიტერატურის პედაგოგის ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი და მან საგნობრივი კომპეტენცია დაადასტურა სამოქალაქო განათლების მიმართულებით, იგი გაზრდილ ანაზღაურებას აიღებს არა ქართული ენისა და ლიტერატურის სწავლებისას, რომლის სწავლების კომპეტენციაც უდასტურდება დიპლომის მიხედვით, არამედ სამოქალაქო განათლების სწავლების შემთხვევაში.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ მათემატიკის, ფიზიკის ან ტექნოლოგიების საგნის/საგნების მასწავლებელს, რომელსაც საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ჩაბარებული აქვს შესაბამისი საგნის გამოცდა ან უდასტურდება დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული აკადემიური ხარისხი ერთ-ერთ საგანში, შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება 2026-2027 სასწავლო წლის დაწყებამდე გაზრდილი წესით (საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, 2024, №108/ნ).

წინა წესის მიხედვით, თუკი პირს ჰქონდა ჩაბარებული საგნის კომპეტენციის დამადასტურებელი გამოცდა, ეძლეოდა შესაძლებლობა დანამატის შევსების კონკრეტული საათებით. მაგალითად, თუ სკოლას ჰყავდა ტექნოლოგიების სერტიფიცირებული პედაგოგი, იგი საათებს ივსებდა მათემატიკისგან ან პირიქით (საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, 2024, №108/ნ). ამასთან, მოქმედი პედაგოგებისთვის შესაძლებელი გახდა შიდა კონკურსის წესით დაეკავებინათ ნებისმიერი საგნის პედაგოგის პოზიცია, მიუხედავად იმისა, ჰქონდათ თუ არა შესაბამისი უმაღლესი განათლება, თუკი ისინი დაადასტურებდნენ საგნობრივ კომპეტენციას (საქართველოს მთავრობა, 2019, №241 დადგენილება).

პედაგოგებს ასევე შესაძლებლობა მიეცათ ნებისმიერ საგანში მასწავლებლის გამოცდაზე გასულიყვნენ ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე. ვინც ვერ შეძლო საგნობრივი კომპეტენციის დადასტურება და საგნის გამოცდის 60 %-იანი ბარიერის გადალახვა, მიეცათ შესაძლებლობა დაეგროვებინათ კრედიტები და დარჩენილიყვნენ სისტემაში მათი კვალიფიკაციის მიუხედავად (naec, 2024).

ამ ეტაპზე მსგავსი სისტემა მოქმედებს არაქართულენოვანი სკოლების პედაგოგების მიმართაც. 2025-2026 სასწავლო წლის ბოლომდე არაქართულენოვანი სკოლების/სექტორების მასწავლებლებს ეძლევათ შესაძლებლობა დარჩნენ სისტემაში და მოიპოვონ უფროსი მასწავლებლის სტატუსი ნებისმიერი საგნის მიმართულებით. ამისათვის პედაგოგმა უნდა გაიაროს ქართული ენის კურსი ან წარადგინოს ქართული ენის ცოდნის დამადასტურებელი დოკუმენტი. საგნის გამოცდაზე მიღებული შედეგების გათვალისწინებით, მიენიჭება 1, 4, 7 ან 10 კრედიტქულა, რის შემდეგაც მას უფლება მიეცემა გაიაროს პროფესიული უნარების გრძელვადიანი ტრენინგკურსი, რომლის წარმატებით დასრულების შემდეგ მიენიჭება უფროსი მასწავლებლის სტატუსი (საქართველოს მთავრობა, 2019, №241 დადგენილება).

შიდა კონკურსის საფუძველზე, პედაგოგებს შეუძლიათ შეითავსონ სხვადასხვა საგანი ერთი საგნობრივი ჯგუფიდან 2026-2027 სასწავლო წლის დაწყებამდე. მაგალითად, ისტორიის პედაგოგი შესაძლოა ასწავლიდეს სამოქალაქო განათლებას და გეოგრაფიას, ხოლო ქიმიის პედაგოგს უფლება აქვს შეითავსოს ბუნებისმეტყველების, ფიზიკისა და ბიოლოგიის

გაკვეთილები. ამ პროცესში ნაკლებ ყურადღებას აქცევენ პედაგოგის კომპეტენციას ამ საგნებში, რადგან ანაზღაურება გაიცემა გაზრდილი წესით, მიუხედავად იმისა, აქვს თუ არა პედაგოგს შესაბამისი საგნის გამოცდა ჩაბარებული (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2015, №126/ნ).

ესტონეთის მაგალითი ამ მხრივ განსხვავებულია: მასწავლებლებს მხოლოდ იმ საგნების სწავლების უფლება აქვთ, რომლებშიც აქვთ შესაბამისი დიპლომი და კომპეტენცია. შესაბამისად, პედაგოგები ვერ შეძლებენ იმ საგნების სწავლებას, რომლებშიც შესაბამისი კვალიფიკაცია არ გააჩნიათ (Santiago, 2016). პოლონეთშიც მსგავსი მიდგომა გამოიყენება, სადაც მასწავლებლებს მხოლოდ იმ საგნების სწავლების უფლება აქვთ, რომლის სწავლების კომპეტენციაც დიპლომით უდასტურდებათ (Kolanowska, 2021).

ამრიგად, დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოში არსებული დღევანდელი პოლიტიკა მასწავლებლებს აძლევს შესაძლებლობას შეივსონ საათები და გაიზარდოს მათი ანაზღაურება, რაც დადებითად უნდა შეფასდეს. თუმცა, შესაძლოა, ასეთმა მიდგომამ შეამციროს საგნის სწავლების ხარისხი. რეკომენდებულია, რომ პედაგოგები ასწავლიდნენ მხოლოდ იმ საგნებს, რომელთა სწავლებაში სრულად აქვთ შესაბამისი კვალიფიკაცია, რადგან ეს უზრუნველყოფს განათლების სისტემის ხარისხის ამაღლებას. გარდა ამისა, შესაძლოა რიგ შემთხვევებში, თუკი კონკრეტული საგნის პედაგოგების დეფიციტია, შემუშავდეს პედაგოგთა გადასამზადებელი სპეციალური პროგრამები, რომლებიც დაეხმარება პედაგოგებს დამატებითი საგნების სწავლებაში, რათა მიიღონ შესაბამისი კვალიფიკაცია და საგანი ასწავლონ მხოლოდ ცოდნისა და კომპეტენციის დადასტურების შემდეგ.

4.4. კონკურსის გარეშე დასაქმებულ პედაგოგთა კვალიფიკაცია

კანონმდებლობაში არსებობს გამონაკლისი შემთხვევები, როდესაც შესაძლოა კონკურსის გარეშე დაინიშნოს პირი მასწავლებლის პოზიციაზე. ასეთი შემთხვევები მოიცავს სკოლის დირექტორის უფლებამოსილებას, მოწვეული, მოწვეული უცხოელი ან შემცვლელი მასწავლებელი დაასაქმოს კონკურსის გარეშე (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №174/ნ; საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, 2024, №156/ნ). შესაბამისად, მოწვეული ან შემცვლელი მასწავლებლის სტატუსით დასაქმება ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში შეიძლება განვიხილოთ როგორც მასწავლებლის პროფესიაში შესვლის ალტერნატიული გზა (საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი, 2023; საქართველოს მთავრობა, 2019, №241 დადგენილება).

4.4.1. მოწვეული მასწავლებლის კვალიფიკაცია

მოწვეული ან უცხოელი მოწვეულ მასწავლებლობის მსურველ პირს უნდა ჰქონდეს კონკრეტული საგნის სწავლებისთვის საჭირო კომპეტენცია ან/და შესაბამის სფეროში მუშაობის პრაქტიკული გამოცდილება (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №174/ნ; საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, 2024, №156/ნ).

კანონმდებლობაში საკვალიფიკაციო მოთხოვნები არ არის დაკონკრეტებული და, ამდენად, ფართო ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა. არ არის დაზუსტებული, მოეთხოვება თუ არა ასეთ პირს უმაღლესი განათლება. რთულია განსაზღვრა, რა შეიძლება ჩაითვალოს საგნის სწავლებისთვის შესაბამის კომპეტენციად. მეორე მხრივ, ეს ჩანაწერი უზრუნველყოფს, რომ ადამიანური რესურსის დეფიციტის დროს, სკოლის დირექტორს შესაძლებლობა აქვს მოკლე ვადაში გადაჭრას პრობლემა და მოწვეული მასწავლებლის სტატუსით მიიღოს შესაბამისი სპეციალისტი (საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №174/ნ; საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, 2024, №156/ნ).

არსებობს ერთადერთი მკაფიო შეზღუდვა: თუ პირი ნასამართლევია განზრახ ჩადენილი დანაშაულისათვის, მიუხედავად ნასამართლობის მოხსნისა, იგი ვერ დასაქმდება სკოლაში. სკოლას ასევე უფლება აქვს დამატებით მოსთხოვოს კანდიდატს ნარკოლოგიური შემოწმების ცნობის წარმოდგენა(საქართველოს კანონი, ზოგადი განათლების შესახებ).

უცხოელ მოწვეულ მასწავლებელთა შემთხვევაში, პირის მასწავლებლობის უფლება აღიარებული უნდა იყოს „უცხო ქვეყნის მოქალაქის მასწავლებლობის უფლების აღიარების წესის“ შესაბამისად. ამისათვის მან უნდა მოიპოვოს მასწავლებლობის უფლება სსიპ – მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრიდან. კანდიდატმა უნდა წარადგინოს უცხოეთში მიღებული განათლების აღიარების დამადასტურებელი დოკუმენტი ან/და შესაბამის სფეროში მუშაობის პრაქტიკული გამოცდილების დამადასტურებელი დოკუმენტი(საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, 2024, №156/ნ).

ამ ეტაპზე მოწვეულ მასწავლებელთა რაოდენობა დაზუსტებული არ არის, რადგან არ არსებობს კონტროლის მექანიზმი ამ მიმართულებით. 2023 წლისთვის სისტემაში ჯერ კიდევ იყო დაახლოებით 5000 უსტატუსო პედაგოგი, რომელსაც არ ჰქონდა დადასტურებული სახელმწიფოს მიერ დადგენილი მინიმალური კომპეტენცია (საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი, 2023). 2021-2022 სასწავლო წლის მეორე სემესტრის დაწყებამდე სკოლები იძულებული გახდნენ ვაკანსია გამოეცხადებინათ იმ

პედაგოგების სამუშაო ადგილებზე, რომლებსაც არ ჰქონდათ დადასტურებული საგნობრივი კომპეტენცია. ამავე წელს უსტატუსო მასწავლებლების რაოდენობა წინა სასწავლო წელთან შედარებით 2500-ზე მეტით გაიზარდა(სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი,2023). მსგავსი სტატისტიკა მიუთითებს, რომ სკოლებს უსტატუსო მასწავლებლებთან გაფორმებული აქვთ მოწვეული მასწავლებლის ხელშეკრულება.

ცხრილი 5. 2017-2018-დან 2022-2023 წლამდე, მასწავლებლების პროფესიული სტატუსი, სკოლის ტიპის მიხედვით წყარო: შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი

	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
სკოლის სტატუსი	კერძო	საჯარო	კერძო	საჯარო	კერძო	საჯარო	კერძო	საჯარო	კერძო	საჯარო	კერძო	საჯარო	კერძო	საჯარო
მაძიებელი							574	1548	505	1309	199	486	257	460
პრაქტიკოსი	2998	42070	3157	39497	2716	33039	1504	10891	1081	8300	30	2905	21	2326
სტატუსის გარეშე	505	750	1005	1270	1174	1480	712	1370	907	2249	1283	4849	1251	4612
უფროსი	1677	15330	2110	16589	2452	22656	3044	35652	3030	32567	2833	36628	3042	36060
ნამყვანი	45	134	60	147	74	358	136	2723	311	7618	279	7904	206	7514
მენტორი			1	7	3	28	14	250	18	263	10	300	14	353
სულ	5225	58284	6333	57510	6419	57561	5984	52434	5852	52306	4634	53072	4791	51325

მნიშვნელოვანია, ასევე, აღინიშნოს, რომ არსებული საკანონმდებლო რეგულირების პირობებში, სისტემაში არ არსებობს მონიტორინგის მექანიზმი, რითაც გადამოწმდება სკოლის დირექტორების მიერ მოწვეული მასწავლებლის აყვანის პროცესი და საჭიროება ასევე, არ არის დადგენილი მკაფიო კრიტერიუმები მოწვეული მასწავლებლობის მსურველთათვის, და კანდიდატების შესაბამისობის მონიტორინგის არარსებობა ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევაა ამ მიმართულებით, როგორც ქართველი, ისე უცხოელი მოწვეული მასწავლებლების შემთხვევაში. ასეთი პირობებით მოწვეული მასწავლებლის შემოყვანა სკოლაში შესაძლოა ქმნიდეს ნეპოტიზმის რისკებსაც, რადგან პროცესი ხდება კონკურსის გვერდის ავლით, დირექტორის ინდივიდუალური გადაწყვეტილების საფუძველზე (მაჩაბელი, გელაშვილი & სახოკია, 2020). ერთადერთი შეზღუდვა არის საათობრივი დატვირთვა, რადგან მოწვეულ მასწავლებელს (გარდა უცხოელისა) უფლება აქვს ასწავლოს ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული ან გაუთვალისწინებელი საგანი, არაუმეტეს 9 საათისა.

თუ შევადარებთ ამ საკითხის ირგვლივ სხვა ქვეყნებში არსებულ პრაქტიკას, პოლონეთს აქვს ინგლისური ენის მოწვეული მასწავლებლის რეგულაცია, რისთვისაც პირს უნდა ჰქონდეს უმაღლესი განათლება და ინგლისური უნდა იყოს მისი მშობლიური ენა (Teach English in

Poland, 2024). პოლონეთის მსგავსად, ესტონეთსაც აქვს მოწვეული მასწავლებლის ყოლის პრაქტიკა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებიც მსგავსია (Santiago P., 2016; Kolanowska E., 2021).

ამგვარად, არსებული ინფორმაციის გაანალიზების საფუძველზე, შეიძლება ითქვას, რომ მოწვეული მასწავლებლების დასაქმების პროცესი საქართველოში საჭიროებს გაუმჯობესებას. კერძოდ, მონიტორინგის მექანიზმის არარსებობა, მკაფიო კრიტერიუმების განუსაზღვრელობა ქმნის სერიოზულ გამოწვევებს, რაც ზრდის ნეპოტიზმისა და სამართლიანობის დარღვევის რისკებს. მიზანშეწონილია შეიქმნას ისეთი მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს სკოლის დირექტორების მიერ მოწვეული მასწავლებლის დასაქმების პროცესზე კონტროლს. ეს ხელს შეუწყობს აყვანის პროცედურის გამჭვირვალობას. ასევე, სასურველია განისაზღვროს კრიტერიუმები, რომლის საფუძველზეც შეფასდება მასწავლებლობის კანდიდატების შესაბამისობა დასაკავებელ პოზიციასთან, რაც ხელს შეუწყობს სკოლებში მოწვეულ პედაგოგთა პროფესიონალიზმის შეფასებას და კანდიდატების ობიექტურ შერჩევას. მნიშვნელოვანია განხილულ იქნას მოწვეული მასწავლებლებისთვის დაწესებული საათობრივი შეზღუდვების ეფექტიანობა. ასევე, უნდა შემუშავდეს მოწვეული მასწავლებლებისთვის კვალიფიკაციის ასამაღლებელი პროგრამები, რომლებიც პროფესიული განვითარებისა და სწავლების პროცესში უკეთესი შედეგების მიღწევის შესაძლებლობას მისცემს. აღნიშნული ინიციატივები ხელს შეუწყობს სისტემის გამჭვირვალობის გაძლიერებას, ნდობის ხარისხის ამაღლებას და სასწავლო პროცესის ეფექტიანობის გაუმჯობესებას.

4.4.2. შემცვლელი მასწავლებლების კვალიფიკაცია

ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში ხშირია მასწავლებლის დროებით ჩანაცვლების საჭიროება, რაც გამოწვეულია პედაგოგის არყოფნით, შვებულებით ან სხვა მიზეზით. ამ შემთხვევაში, სკოლის დირექტორი უფლებამოსილია დროებითი საჭიროების დასაკმაყოფილებლად მოიწვიოს შემცვლელი მასწავლებელი შესაბამისი აკადემიური კვალიფიკაციით, თუკი შეუძლებელია დროებით არმყოფი მასწავლებლის ჩანაცვლება ამავე დაწესებულების სხვა მასწავლებლით (საქართველოს კანონი ზოგადი განათლების შესახებ; საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2019, №174/ნ).

შემცვლელ მასწავლებელს უნდა ჰქონდეს სულ მცირე ეროვნული სასწავლო გეგმით გათვალისწინებული საგნის/საგნობრივი ჯგუფის მიმართულებით ბაკალავრის აკადემიური ხარისხი. მოწვეული მასწავლებლის მსგავსად, შემცვლელი მასწავლებლის აყვანის შემთხვევაში, სკოლის დირექტორი უფლებამოსილია პირი დაასაქმოს კონკურსის გარეშე. დასაქმებისთვის პირს მოეთხოვება ცნობა ნასამართლეობის არქონის შესახებ; სკოლა

უფლებამოსილია კანდიდატს მოსთხოვოს ნარკოლოგიური ცნობის წარდგენა (საქართველოს კანონი ზოგადი განათლების შესახებ).

შემცვლელი მასწავლებლის პრაქტიკა არსებობს პოლონეთსა და ესტონეთშიც. ორივე ქვეყანა საჭიროებისამებრ უზრუნველყოფს შემცვლელი მასწავლებლების პროფესიული განვითარების დაფინანსებას (Teach English in Poland, 2024; Santiago, 2016; Kolanowska, 2021). ევროპის სხვადასხვა ქვეყანაში შემცვლელი მასწავლებლების დასაქმება ხდება ვადიანი ხელშეკრულებით, იმ შემთხვევაში, როცა სხვათა ჩანაცვლება ხდება ბიულეტენის, დეკრეტული შვებულების ან დროებითი პოზიციების დასაფარად. ზოგიერთ ქვეყანაში ახალი მასწავლებლები დასაქმებულნი არიან ვადიანი ხელშეკრულებით გამოსაცდელ პერიოდში ან რამდენიმე წლის განმავლობაში მათი კარიერის დასაწყისში, სანამ არ მიიღებენ ხელშეკრულებას განუსაზღვრელი ვადით (OECD, 2022).

5. დასკვნები

საქართველოში დადგენილია პედაგოგის პროფესიაში შესვლის სტანდარტები, თუმცა არსებული რეგულაციები არაერთგვაროვანია და განსხვავებული საგნების პედაგოგებისთვის განსხვავებულ მიდგომებს ითვალისწინებს. სწავლა-სწავლების ხარისხისა და ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით მნიშვნელოვანია, რომ სისტემაში შემოვიდეს კვალიფიციური და მოტივირებული პედაგოგები და ხელი შეეწყოს განათლების სისტემის გაუმჯობესებასა და საზოგადოებაში პედაგოგის პროფესიის პრესტიჟის გაზრდას. ეროვნული სტანდარტის პოლონეთისა და ესტონეთის გამოცდილებასთან შედარებით, დგინდება, რომ საქართველოში პედაგოგებისთვის დაწესებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები შედარებით დაბალია და ვერ უზრუნველყოფს პროფესიაში მაღალი კომპეტენციების მქონე პირთა შემოსვლას. ამასთან, არ ხდება კონკრეტული საგნის მიმართულებით საჭიროებების შესწავლა და დეფიციტური საგნების განსაზღვრა, პროფესიაში შემომსვლელთათვის არ არის ხელმისაწვდომი ინტეგრირებული საბაკალავრო- სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამები ყველა საგნობრივი მიმართულებით. მართალია, მოქმედებს მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამები, რომლებიც ამზადებს სხვადასხვა საგნის პედაგოგებს, თუმცა აღნიშნულ პროგრამებზე დაშვების წინაპირობები კანონმდებლობით არ არის განსაზღვრული. ამასთან, უნივერსიტეტებს შესაძლებლობა ეძლევათ, თავად დააწესონ საკუთარი კრიტერიუმები, რაც არათანაბარ პირობებში აყენებს აპლიკანტებს. სახელოვნებო და სპორტის საგნების პედაგოგებისთვის კი მოქმედი მოთხოვნები არაერთგვაროვანია და განსხვავდება როგორც საგნის, ისე უნივერსიტეტის მიხედვით და არ ითვალისწინებს პროფესიული განათლების მქონე პირების პედაგოგად მომზადების შესაძლებლობას, მაშინ როცა კანონმდებლობით ეს საკითხი ნებადართულია. კვლევის შედეგად, ასევე დადგინდა,

რომ მასწავლებელთა მიმართ წაყენებული მოთხოვნები განსაკუთრებით დაბალია შიდა კონკურსის დროს მექანიზმი ხშირად უგულებელყოფს მასწავლებელთა დიპლომით დადასტურებულ კვალიფიკაციას, ხოლო საგნის კომპეტენციის დამადასტურებელი გამოცდით შესაძლებელია აკადემიური განათლების ჩანაცვლება. ამავდროულად, კომპეტენციის დამადასტურებელი გამოცდის საკითხები გამარტივებულია. გარდა აღნიშნულისა, გამოწვევად რჩება ის, რომ მოწვეული მასწავლებლის სტატუსით სკოლებში კონკურსის გარეშე დასაქმებულია მასწავლებლობის სტატუსის არმქონე პირები. ასევე, სისტემაში არ არსებობს მონიტორინგის მექანიზმი, რითაც შეფასდება სკოლაში მოწვეული მასწავლებლის რეალური საჭიროება და დირექტორების მიერ მათი სამუშაოზე აყვანის პროცესი. მოწვეული მასწავლებლის შერჩევისა და შესაბამისობის კრიტერიუმების არარსებობა ერთ-ერთ მთავარ პრობლემად რჩება, რითაც იზრდება რისკები სკოლაში ამ გზით დასაქმდნენ დაბალი კვალიფიკაციის მქონე პირები. შესაბამისად, იმისათვის, რომ სისტემაში შემოვიდეს კვალიფიციური და მოტივირებული პედაგოგები და ხელი შეეწყოს განათლების სისტემის გაუმჯობესებას, ასევე საზოგადოებაში პედაგოგის პროფესიის პრესტიჟის გაზრდას, მნიშვნელოვანია შემდეგი ნაბიჯების გადადგმა:

- ერთიანი და მკაფიო საკვალიფიკაციო მოთხოვნების შემუშავება ყველა საგნის პედაგოგისთვის, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მაღალი კომპეტენციის მქონე პედაგოგების სისტემაში შემოსვლა;
- შიდასასკოლო ხარისხის უზრუნველყოფის ერთეულებთან თანამშრომლობით მასწავლებლის აყვანისა და მენტორინგის პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავება, რომელიც განსაზღვრავს მოწვეული მასწავლებლების შერჩევის მკაფიო კრიტერიუმებს და უზრუნველყოფს მათი აყვანის პროცესის ეფექტიან მონიტორინგს;
- ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის სტანდარტში მოთხოვნის გათვალისწინება, რომ სკოლას ჰქონდეს ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა, რომელიც მოიცავს პერსონალის, მათ შორის მოწვეული მასწავლებლების, შერჩევის მკაფიო, ობიექტურ და გამჭვირვალე კრიტერიუმებს.
- სკოლების საჭიროებების ანალიზი და პროფესიაში შემოსვლის ალტერნატიული გზების შემუშავება მხოლოდ დეფიციტური საგნების პედაგოგებისთვის;
- საგნის კომპეტენციის დამადასტურებელი გამოცდის დახვეწა;
- ყველა საგნობრივი მიმართულებით უმაღლესი პედაგოგიური საგანმანათლებლო პროგრამების დანერგვა;
- მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამებზე დაშვების მკაფიო კრიტერიუმების და ისეთი ერთიანი სისტემის შემუშავება, რომლითაც უზრუნველყოფილი იქნება თანაბარი პირობები ყველა საგნის აპლიკანტისთვის;
- პედაგოგთა ანაზღაურების ზრდა, რათა მასწავლებლის პროფესიით დაინტერესდნენ მაღალი კომპეტენციის მქონე პირები.

სამომავლო კვლევის ფარგლებში მიზანშეწონილია მასწავლებელთა კვალიფიკაციასა და მოსწავლეთა აკადემიურ მიღწევებს შორის ურთიერთკავშირის ანალიზი; მასწავლებლის მომზადების პროგრამების შესაბამისობის შეფასება სკოლების რეალურ საჭიროებებთან; ასევე ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის სტანდარტების გავლენის კვლევა დაწესებულებების ადამიანური რესურსების განვითარებაზე.

ბიბლიოგრაფია

1. ანდღულაძე, ნ. (2016). *მასწავლებლის შეფასება საქართველოში პროფესიული კაპიტალის პერსპექტივიდან.* თბილისი: ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი.
2. მაჩაბელი, გ., გელაშვილი, მ., & სახოკია, ნ. (2020). *პედაგოგთა დაქირავება საქართველოში: INTES-შეფასება.* განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი.
3. საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი. (2023). *მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის შეფასება.*
4. სამოქალაქო განვითარების ინსტიტუტი. (2016). *ინკლუზიური განათლების პრაქტიკა საქართველოში.* თბილისი.
5. სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი. (2023). *მასწავლებელთა სერტიფიცირება, პროფესიული განვითარება და კარიერული წინსვლა 2005–2023 წლებში.*
6. შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი. (2019). *წიგნიერება: მეოთხეკლასელთა მიღწევები და მათზე მოქმედი ფაქტორები (PIRLS/ePIRLS 2016).*
7. Ballou, D., & Podgursky, M. (2000). *Reforming teacher preparation and licensing: What is the evidence? Teachers college record: The voice of scholarship in education*, 102(1), 5-27. DOI: 10.1111/0161-4681.00046
8. Darling-Hammond, L. (2000). *Futures of teaching in American education.* Journal of Educational Change, 1(4), 353-373.
9. Darling-Hammond, L. (2002). *Research and rhetoric on teacher certification*. Education Policy Analysis Archives, 10, 36. DOI: 10.14507/epaa.v10n36.2002
10. Darling-Hammond, L. and Bransford, J. (Eds.) (2007) *Preparing teachers for a changing world: What teachers should learn and be able to do*. John Wiley & Sons.
11. Eisenschmidt, E. (2006). *Implementation of induction year for novice teachers in Estonia* (p. 25). Tallinna Ülikooli Akadeemiline Raamatukogu.
12. Hargreaves, A. , & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. New York, NY: Teachers College Press.
13. Schwille, J. , Ingvarson, L. C. , & Holdgreve-Resendez, R. (2013). *An analysis of teacher education context, structure, and quality- assurance arrangements in TEDS-M countries: Findings from the IEA teacher education and development study in mathematics (TEDS-M).* International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA).
14. Kolanowska, E. (2021). *The system of education in Poland 2020.* Foundation for the Development of the Education System.
15. Kordziński, J., & Krakowiak, K. (2022). *The support system of novice teachers: Country report, Poland.* Cooperation Partnerships in School Education Project.
16. Madalinska-Michalak, J. (2024). *Teacher education in Poland (1970–2024): policy development, legislation, and period-specific challenges.* Journal of Education for Teaching, 50(5), 888–906. DOI: 10.1080/02607476.2024.2413457.

17. Marzano, R. J., Pickering, D. J., & Pollock, J. E. (2001). *Classroom instruction that works: Research-based strategies for increasing student achievement.* ASCD.
18. OECD (2022), *Education at a glance 2022: OECD ondicators*, OECD Publishing, Paris, DOI: 10.1787/3197152b-en.
19. Li, R. et al. (2019), *OECD reviews of evaluation and assessment in education*: *Georgia*, OECD reviews of evaluation and assessment in education, OECD Publishing, Paris, DOI: 10.1787/94dc370e-en.
20. OECD (2015), *Education policy outlook 2015: Making reforms happen*, OECD Publishing, Paris, DOI: 10.1787/9789264225442-en.
21. OECD (2013), *Synergies for better learning: An international perspective on evaluation and assessment, OECD reviews of evaluation and assessment in education*, OECD Publishing, Paris, DOI: 10.1787/9789264190658-en.
22. Santiago, P. et al. (2016), *OECD reviews of school resources: Estonia 2016*, OECD reviews of school resources, OECD Publishing, Paris, DOI: 10.1787/9789264251731-en.
23. Schleicher, A. (2015), *Schools for 21st-century learners: Strong leaders, confident teachers, innovative approaches*, international summit on the teaching profession, OECD Publishing, Paris, DOI: 10.1787/9789264231191-en.
24. Schleicher, A. (ed.) (2012), *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world*, International summit on the teaching profession, OECD Publishing, Paris, DOI: 10.1787/9789264174559.
25. See, B. H. , Morris, R. , Gorard, S., & El Soufi, N. (2020). *What works in attracting and retaining teachers in challenging schools and areas?* Oxford Review of Education, 46(6), 678–697. DOI: 10.1080/03054985.2020.1775566.

საკანონმდებლო აქტები

1. საქართველოს კანონი „უმაღლესი განათლების შესახებ“.
2. საქართველოს კანონი „ზოგადი განათლების შესახებ“.
3. საქართველოს მთავრობა. (2022). №517 დადგენილება „ხედვა 2030 საქართველოს განვითარების სტრატეგიის დამტკიცების შესახებ“.
4. საქართველოს მთავრობა. (2019). №241 დადგენილება „მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ“.
5. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2018). №16/ნ ბრძანება „ინკლუზიური განათლების დანერგვის, განვითარებისა და მონიტორინგის წესების, აგრეთვე სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა იდენტიფიკაციის მექანიზმის დამტკიცების თაობაზე“.
6. საქართველოს მთავრობა. (2017). №204 დადგენილება „საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ“.

7. საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო. (2020). №44/ნ ბრძანება „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე“.
8. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2015). №126/ნ ბრძანება „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე“.
9. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2009). №1101 ბრძანება „მასწავლებელთა სერტიფიცირების დებულებისა და მასწავლებლის სერტიფიკატის ნიმუშის დამტკიცების შესახებ“.
10. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. (2018). №63/ნ ბრძანება „ეროვნული სასწავლო გეგმის დამტკიცების შესახებ“.
11. საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო. (2019). №169/ნ ბრძანება „მასწავლებლობის მაძიებელთა რეგისტრაციისა და მასწავლებლობის მაძიებლობის პერიოდის გავლის წესის დამტკიცების შესახებ“.
12. საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო. (2019). №174/ნ ბრძანება „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყებისა და შეწყვეტის წესის დამტკიცების შესახებ“.
13. საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო. (2021). №04/ნ ბრძანება „სპეციალური მასწავლებლის გამოცდის ჩატარების წესის დამტკიცების შესახებ“.
14. საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო. (2024). №108/ნ ბრძანება „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების დადგენის თაობაზე“.
15. საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო. (2024). №113/ნ ბრძანება „პირის სპეციალური მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამაზე მიღების წესის დამტკიცების შესახებ“.
16. საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო. (2024). №156/ნ ბრძანება „უცხო ქვეყნის მოქალაქის მასწავლებლობის უფლების აღიარების წესის დამტკიცების შესახებ“.
17. სსიპ განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრი. (2016). №69 ბრძანება „მასწავლებლის საგანმანათლებლო პროგრამის დარგობრივი მახასიათებლების დამტკიცების შესახებ“.
18. Republic of Estonia. (2010). Basic Schools and Upper Secondary Schools Act.

ცნობარი და პროგრამა

1. შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი. (2024). *ცნობარი აბიტურიენტებისათვის 2024.*
2. სსიპ - საქართველოს ფიზიკური აღზრდისა და სპორტის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი. (2019). *მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა (ფიზიკური აღზრდა და სპორტი).* აკადემიური საბჭოს N6 ოქმით დამტკიცებული.

ელექტრონული რესურსები

3. მასწავლებლის მომზადების საგანმანათლებლო პროგრამა [30.10.2024].
4. რეგისტრაცია მასწავლებლებისა და მასწავლებლობის მსურველებისათვის - 2024 [01.12.2024].
5. Poland: Standardisation of Special Education Teacher Position [15.12.2024].
6. Professional English Teacher (Remote) [15.12.2024].
7. Teach English in Poland: Requirements, Jobs, and Living in Poland [15.12.2024].
8. უმაღლესი განათლების სისტემის რეფორმის ეროვნული კონცეფცია[20.02.2026].