

პედაგოგების შრომის ხარისხისა და შესაბამისი ანაზღაურების განმსაზღვრელი ჩარჩო-მოდელის (პროფესიოგრაფიის) ფორმირება

XXI საუკუნე თანამედროვე მასწავლებელს ინოვაციური გამოწვევების წინაშე აყენებს, სკოლის მენეჯმენტისგან კი მოითხოვს მართვის ახალ სტილსა და ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარებისთვის სათანადო სტრატეგიებს. დღეს, სასკოლო ორგანიზაციამ, აღსაზრდელებს თანამედროვე მზარდი მოთხოვნების შესაბამისად, ახალი ტიპის უნარები უნდა განუვითაროს. ესენია: კრიტიკული აზროვნება, პრობლემების გადაჭრის უნარი, ლიდერობა, ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო და მედია უნარები.



ასმათ შამშხანოვა,
სოხუმის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის დოქტორანტი

შესაბამისად განმანათლებლები ორიენტირებულები უნდა იყვნენ საკუთარი სწავლების მართვასა და პროფესიის ინოვაციებით გამდიდრებაზე; ასევე კარიერის დაგეგმვასა და სიახლეებთან ადაპტაციაზე. ყოველივე ეს, რასაკვირველია, უნდა აისახოს საგანმანათლებლო სტანდარტებში. ამ უკანასკნელის მიხედვით შრომის რაოდენობა და ხარისხი უნდა შეესაბამებოდეს პედაგოგების შრომის ანაზღაურებას, რომელიც სტიმულს მისცემს მათ მუდმივად აიმაღლონ კვალიფიკაცია და უპასუხონ ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის სწრაფად ცვალებად მოთხოვნებს.

ჩვენ ვიზიარებთ ჰარვარდის უნივერსიტეტის პროფესორის, 12-წლიანი სამუშაო გამოცდილების მქონე ინგლისურის მასწავლებლის, სკოლის მენეჯერის - **ტონი ვაგნერის** მოსაზრებას იმასთან დაკავშირებით, რომ: იმ რეალურად ღირებულ თვისებებს შორის, რომელსაც მოითხოვს თანამედროვე ეკონომიკა და შრომის ბაზარი, სასკოლო დაწესებულებაში სწავლის დამთავრებამდე მოსწავლემ უნდა შეიძინოს 7 ყველაზე მნიშვნელოვანი თვისება იმისთვის, რომ შემდგომში იშოვოს და შეინარჩუნოს მაღალანაზღაურებადი სამსახური, ჰქონდეს წარმატებული კარიერა და იყოს ქვეყნის ღირსეული მოქალაქე. ზემოთ აღნიშნული თვისებებია:

- **კრიტიკული აზროვნება და პრობლემების გადაჭრის უნარი;**
- **მულტიკულტურულ გარემოში გუნდური მუ-**

შაობის და გავლენით ლიდერობის უნარი; 3. სისხარტე და ადაპტაციის უნარი;

- **ინიციატივა და მეწარმეობის უნარები;**
- **ეფექტიანი წერისა და კომუნიკაციის უნარი;**
- **საჭირო ინფორმაციის მოპოვება და ანალიზი;**
- **ცნობისმოყვარეობა და წარმოდგენის უნარი.**

აღნიშნული თვისებები მთავარ როლს თამაშობს ინოვაციაში. ეს უკანასკნელი კი არის ის, რაც ამოძრავებს ეკონომიკას და ძალიან მნიშვნელოვანია, ზოგადად კაცობრიობის განვითარებისთვის. სამწუხაროდ, დღეს არც ერთი ჩამოთვლილი თვისება სასკოლო დაწესებულებებში არ ისწავლება და არ მოწმდება. ეს არ არის არცერთი პედაგოგისა და ზოგადსაგანმანათლებლო ორგანიზაციის მენეჯმენტის ბრალი, ყოველივე აღნიშნულის გამომწვევი უმთავრესი მიზეზია მოძველებული სისტემა, რომელიც საუკუნის წინ შეიქმნა და დღემდე არ განუცდია ცვლილება.

იმისათვის, რომ მოსწავლეებს XXI საუკუნეში საჭირო შემოქმედებითი და ანალიტიკური უნარ-ჩვევები განუვითარდეთ, განმანათლებლებმა თავად უნდა ისწავლონ ისე სწავლება, რომ მაღალი დონის სააზროვნო უნარ-ჩვევები და ქცევითი მოდელები წარმოაჩინონ. ამ რთული მისიის შესასრულებლად ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემამ უაღრესად მნიშვნელოვანია პედაგოგები უზრუნველყოს უფრო ეფექტიანი მომზადებით (კერძოდ, პროფესიული განვითარების სტიმულირების ფორმებით), ვიდრე ეს აქამდე

ტრადიციულად ხორციელდებოდა. ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის უმთავრესი ამოცანის სწავლა/სწავლებისა და აღზრდის პროცესის წარმართველი, რასაკვირველია, პედაგოგია. ამიტომ ბუნებრივია, თუ „მასწავლებლებმა მომავალი საზოგადოების წევრები სირთულეებისათვის უნდა მოამზადონ, მაშინ თავად უნდა შეძლონ მათთან გამკლავება. ამისათვის კი, უნდა შეიძინონ გარკვეული უნარ-ჩვევები და თავად გახდნენ „მოწინავე მოსწავლეები ამ საზოგადოებაში“.

საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის სასკოლო დაწესებულებებში პედაგოგების შრომის ანაზღაურება, ისე, როგორც ეს მიღებულია ევროპის განვითარებულ ქვეყნებსა და პოსტსაბჭოთა სივრცეში, უნდა ეფუძნებოდეს საგანმანათლებლო სტანდარტებს, რომლებიც საჭიროა მოიცავდნენ დროის შესაბამის მოთხოვნებსა და პედაგოგების კვალიფიკაციას. თანამედროვე სწრაფად ცვალებადობის პირობებში, აუცილებელია პერიოდულად იწარმოოს მათმა გადახალისებამ და გარკვეულ პერიოდში, შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით, მოცემული საგანმანათლებლო სტანდარტების მოთხოვნების სკალირების მიხედვით მოხდეს პედაგოგების დაყოფა კატეგორიებად, რომელსაც საჭიროა შეესაბამებოდეს კვალიფიკაციის განმასხვავებელი კოეფიციენტი და სატარიფო განაკვეთი.

მიზანშეწონილად მიგვაჩნია, სასკოლო დაწესებულებების პედაგოგების სტატუსის ამაღლების მიზნით, მათი პროფესიული საქმიანობისა და შრომის შესაბამისი ანაზღაურების ამსახველი ავტორისეული მოდელის - პროფესიოგრამის შემოთავაზება (ცხრილი №1. გვ. 50), რომელიც უნდა ეფუძნებოდეს ზემოხსენებულ საგანმანათლებლო სტანდარტებს. სქემა, რა თქმა უნდა, ხელს შეუწყობს სასკოლო პედაგოგების მატერიალური სტიმულირების სრულყოფას, უზრუნველყოფს არა მარტო მათ ეკონომიკურ კეთილდღეობას, არამედ, მუდმივ ლტოლვას კვალიფიკაციის ამაღლებისადმი, რაც მოიტანს სამმხრივ სარგებელს პედაგოგისთვის, სასკოლო დაწესებულებისთვის და სახელმწიფოსთვის. პედაგოგის პროფესია ცოდნის, უნარ-ჩვევების და კომპეტენციების ერთობლიობაა, რომელთა ფლობა დღეს აუცილებელია განათლების სფეროში შრომითი საქმიანობისთვის და მათი შეძენა შესაძლებელია სწავლის ან/და შესაბამის სფეროში საქმიანობის შედეგად. პედაგოგიური მოღვაწეობა მასწავლებლის ძირითადი საქმეა, იგი შრომითი საქმიანობაა, რომელიც მოითხოვს განსაზღვრულ მომზადებას და წარმოადგენს მისი შემოსავლის მთავარ წყაროს. ჩვენს მიერ შემოთავაზებულმა მოდელმა ასახვა უნდა ჰპოვოს საგანმანათლებლო სტანდარტებში, რომელთა მიხედვითაც შესაძლებელი გახდება პედაგოგის შრომის ანაზღაურების განსაზღვრა.

როდესაც ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემაში დასაქმებული პედაგოგების შრომის ანაზღაურებას ვაფასებთ, მისი განხილვა განყენებულად, სხვა, მასთან დაკავშირებული პრობლემისგან ძალიან სერიოზულ

შეცდომად უნდა ჩაითვალოს. როგორც ეკონომიკის ყველა სფეროში (მატერიალურ და არამატერიალურ წარმოების დარგებში) შრომის ანაზღაურება ყოველთვის უკავშირდებოდა, უკავშირდება და საჭიროა დაუკავშირდეს შრომის ხარისხს.

ამ პრინციპებით ხელმძღვანელობენ ევროპის წამყვანი და გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნები. სწორედ აღნიშნული მიმართულებით მიმდინარეობს პედაგოგის ანაზღაურების სრულყოფა, როგორც ამას გვიჩვენებს რუსეთის ფედერაციის, ასევე კალუგის ოლქის ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემაში დასაქმებული პედაგოგების შრომის ანაზღაურების განვითარება.

პედაგოგების შრომის სტიმულირებაში უაღრესად მნიშვნელოვანია ბიუჯეტის ფორმირება, რომელშიც უმთავრესი ადგილი უკავია შრომის ანაზღაურებას. ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ფინანსების ეფექტიანი მართვა და ბიუჯეტის მუხლების მიხედვით ფინანსური რესურსების განაწილება ასევე ემსახურება პედაგოგების მაღალხარისხიანი შრომის წამახალისებელი სხვადასხვა ფორმების პრაქტიკაში დანერგვას. სასკოლო რეფორმის წარმატებით განხორციელებაში ფინანსების ეფექტიანი მართვის გადამწყვეტი მნიშვნელობისა და ზოგადსაგანმანათლებლო ორგანიზაციების პრაქტიკულ საქმიანობაში ამ მიმართულებით სერიოზული ნაკლოვანებების არსებობის გამო, მიზანშეწონილად მიგვაჩნია:

1. სამეურვეო საბჭოებმა დირექტორებთან ერთად სასკოლო დაწესებულების განვითარების გეგმებისა და პრიორიტეტების განსაზღვრისას არსებითი მნიშვნელობა უნდა მიანიჭონ ფინანსური შესაძლებლობის ფორმირებას, ასევე შემოსავლების რეალურ პროგნოზირებას. მათ ამ პროცესში საჭიროა აქტიურად ჩართონ სასკოლო საზოგადოების წარმომადგენლები და მაქსიმალურად ხელი შეუწყონ საბიუჯეტო გამჭვირვალობის უზრუნველყოფას;

2. აუცილებელია დიდ სკოლებში სპეციალური ფინანსური კომიტეტების შექმნა, რომელთაც სამეურვეო საბჭო უხელმძღვანელებს. შესაბამისად, დროთა განმავლობაში სკოლებს ფინანსების მართვისას შიდა-სასკოლო პროცედურების შემოღების უფლებაც მიეცემათ, მაგრამ გასათვალისწინებელია, რომ ამ საქმეში წარმატებას მხოლოდ მაშინ მიაღწევენ, თუ მასში ჩართული იქნებიან კომპეტენტური ადამიანები, რომლებმაც საქმე იცოდნენ და სკოლის წარმატებითაც არიან დაინტერესებული. მიუხედავად იმისა, რომ სკოლის ფინანსურ მართვაში სასკოლო საზოგადოების აქტიური მონაწილეობაა გათვალისწინებული, ბუნებრივია ძირითადი პასუხისმგებლობა მაინც სამეურვეო საბჭოსა და სკოლის დირექტორს აკისრიათ;

3. ფინანსების მართვაში სამეურვეო საბჭოების ფართო მონაწილეობისა და მათი პასუხისმგებლობის ამაღლების მიზნით, საბჭოებში, წევრების არჩევისას განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს სასკო-

პედაგოგების პროფესიული საქმიანობის განმსაზღვრელი მოდელი (პროფესიოგრამა)

განყოფილება	განყოფილების შინაარსი
პროფესია	❖ სკოლის მასწავლებელი; ❖ სამუშაოს არეალი.
მასწავლებლის შრომის პროცესი	❖ მოსწავლის სწავლება და აღზრდა; ❖ შემოქმედებითიანობა; ❖ ინოვაციურ ტექნოლოგიების ფლობა; ❖ კლასში სასურველი და მიმზიდველი სასწავლო კლიმატის შექმნა; ❖ უცხო ენა (ენების) ცოდნა; ❖ სწავლა/სწავლების ეფექტიანი მეთოდებისა და კლასის მართვის სტილის გამოყენება; ❖ საგაკვეთილო გეგმის საინტერესოდ შედგენა.
შრომის სანიტარულ-ჰიგიენური პირობები	❖ სისუფთავე საკლასო ოთახებში; ❖ მოწესრიგებული სასადილო ოთახი; ❖ სამუშაო რეჟიმი და დასვენება; ❖ სამუშაო დრო; ❖ დაზღვევა; ❖ შვებულება.
ფსიქოფიზიოლოგიური მოთხოვნები	❖ ყურადღებიანი დამოკიდებულება; ❖ შინაარსიანი სამუშაო; ❖ სამუშაოს მოცულობა; ❖ ინტერესები; ❖ თანასწორობა, როცა ყველა პედაგოგს სამუშაოს შესრულება ერთნაირად არ შეუძლია (შესაძლებლობის ფსიქო-ფიზიოლოგიური და ინტელექტუალური მაჩვენებლები), მაგრამ უფლება აქვს შეეძლოს. ეს არის ყველა განმანათლებლისთვის თანაზომიერი შეზღუდვის უფლება, ანუ მათი უფლება-ვალდებულებების განხორციელება რეგულირდება ერთი საზომით, შესაბამისად, თავისუფლება ყველა მასწავლებლისთვის ერთნაირად ნორმირებულია ან უნდა იყოს ასე, რადგან მოქმედებს თანასწორობის პრინციპი.
პროფესიული უნარ-ჩვევები	პედაგოგის მიერ 21-ე საუკუნის შესაბამისი სწავლების მოდელების ფლობა: ❖ სწავლისა და ინოვაციის უნარები; ❖ ინფორმაციის, მედიისა და ტექნოლოგიური უნარები; ❖ ცხოვრებისა და კარიერის უნარები; ❖ ადაპტირების, კომუნიკაციის, წარმოსახვის უნარები; ❖ სწავლებისადმი ინტერესი; ❖ ლიდერობა; ❖ მოდელირება, თანამშრომლობის ჩვევები და რისკისადმი მზაობა.
პედაგოგიური კადრების მომზადებაზე მოთხოვნები და კვალიფიკაციის ამაღლება	❖ პროფესიული მომზადების დრო და შესაძლებლობა; ❖ პროფესიული თვითგანვითარების პერსპექტივა; ❖ პედაგოგების პროფესიული თვითგანვითარების უფრო მეტად დაინტერესების მიზნით მათი ინფორმირებულობა შესაბამისი შრომის ანაზღაურების შესახებ; კვალიფიკაციის ამაღლების გათვალისწინება შრომის ანაზღაურებაში.

ლო ცხოვრებისადმი მათ ინტერესს, ასევე ფინანსური საკითხების ცოდნას და სხვ.;

4. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ უნდა იზრუნოს, რომ მეტი ყურადღება მიექცეს სკოლებიდან შესულ წინადადებებს საბაზო სკოლების განსხვავებული დაფინანსების, პირველკლასელთა მცირეკონტინგენტისა და ჯგუფების კლას-კომპლექტის გარეშე სწავლების, საკლასო

ოთახებში მოსწავლეების ზღვრული რაოდენობის შესახებ და სხვ.;

5. სასკოლო ორგანიზაციამ დამატებითი ფინანსური სახსრების მოძიების მიზნით უნდა იზრუნოს:

❖ მშობელთა ნებაყოფლობითი შემოწირულობების წყაროების ზრდაზე (რაც უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სათანადოდ დასაბუთებული პროგრამული თუ საპროექტო შეთავაზებებით);

- ❖ სხვადასხვა სახის გრანტის მოპოვების სტიმულირებითა და ამ პროცესის ხელშეწყობით;
- ❖ სკოლის კურსდამთავრებულთა დახმარებით და მხარდაჭერით;
- ❖ სამეწარმეო-კომერციული საქმიანობით;
- ❖ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებასთან არსებული ფასიანი აკადემიური, შემოქმედებითი და სპორტული წრეებიდან მიღებული რესურსებით;
- ❖ სკოლის მენეჯმენტის და პედაგოგების მიერ მომზადებული საგანმანათლებლო რესურსების (სატრენინგო პროგრამები; პროფესიული ჟურნალები, თვალსაჩინოებები, სემინარები და ა. შ.) რეალიზებით;
- ❖ ფასიანი საგანმანათლებლო მომსახურებით მიღებული რესურსებით;
- ❖ მოსწავლეთა ნამუშევრებისა თუ ნაკეთობების რეალიზებით.

ვფიქრობთ, ზემოაღნიშნული ღონისძიებების გატარებით, სასკოლო საზოგადოების მიერ ფინანსური მართვის მნიშვნელობის სრულად გაცნობიერებით და ამ პროცესისადმი ხელშეწყობით, წარმატებით განხორციელდება ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარების ეს უმნიშვნელოვანესი სტრატეგიაც, რომელიც, თავის მხრივ, ბუნებრივია ემყარება ადამიანური რესურსების ეფექტიან მართვას.

მიზანშეწონილად მიგვაჩნია საქართველოში პედაგოგებზე დაწესდეს ქალაქებსა და სოფლებს შორის განსხვავებული შრომის ანაზღაურება, ისე, როგორც ეს სისტემა მიღებულია და მოქმედებს ევროპის განვითარებულ და გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში.

ზოგადსაგანმანათლებლო სფეროსა და მართვის სისტემაში შექმნილი მდგომარეობის გაუმჯობესებისთვის მნიშვნელოვანია, სკოლების დაფინანსების სისტემის გადახედვა და დაფინანსების ფორმულის განვითარება ქვეყნის მასშტაბით ხარისხიანი განათლების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის მიზნით.

ამრიგად, შრომის სტიმულირება, რომელიც მნიშვნელოვანწილად განსაზღვრავს ადამიანის ორგანიზაციაში საქმიანობის ეფექტიანობას, ფაქტიურად მოიცავს ორ ძირითად ასპექტს - მატერიალურ და არამატერიალურ წახალისებას და, ცხადია, ამით უკვე დასტურდება ის, რომ ყოველი ორგანიზაციის, მათ შორის სასკოლო დაწესებულების ხელმძღვანელმა, პედაგოგების წახალისების ფორმებისა და მეთოდების დადგენის პროცესში, მაქსიმალური ხარისხით უნდა გაითვალისწინოს მათი ასაკობრივი სტრუქტურა, განწყობა და დამოკიდებულება სტიმულირების ფორმების მიმართ, რომლებიც უნდა იყოს საჯარო განხილვის პროდუქტი და თითოეული განმანათლებლისთვის ხელმისაწვდომი. ყოველივე აღნიშნული, რა თქმა უნდა, საჭიროა აისახოს სასკოლო დაწესებულების შესაბამის დებულებაში. ეს უკანასკნელი კი მიღებული და დამტკიცებული უნდა იყოს სკოლის სამეურვეო და პედაგოგიური საბჭოების მიერ, ანუ მას საჭიროა მიეცეს სახელმძღვანელო დოკუმენტის სახე.

როგორც ცნობილია, სასკოლო დაწესებულებაში დასაქმებული პედაგოგები დღემდე მრავალი მიზეზის გამო მუშაობენ. მათ შორის - უმუშევრობის შიშით, მიკუთვნების განცდით, ან შეჩვევის გამო. მასწავლებლისთვის უმთავრესია პირველი, სამართლიანი ანაზღაურება - განმანათლებლები რჩებიან ზოგადსაგანმანათლებლო ორგანიზაციაში, თუ აქვთ მათი უნარების, შედეგების და ძალისხმევების შესაბამისი ანაზღაურება. ისე, როგორც საზოგადოებრივ საქმიანობაში დასაქმებული ყოველი ინდივიდი, ასევე პედაგოგებიც დაინტერესებულნი არიან, რომ მათი შრომის ანაზღაურება შესაბამისად დახარჯული შრომის რაოდენობასა და ხარისხს. საუბარია, როგორც კონკრეტულ ხელფასსა და ბენეფიტებზე, ასევე შრომის დაფასებისა და აღიარების წახალისების სხვა სახის ფორმებზე. მეორე, ზოგადსაგანმანათლებლო ორგანიზაციებში მასწავლებლები ვითარდებიან - საუკეთესოები რჩებიან, როცა ისინი მუდმივად ახალს სწავლობენ, იზრდებიან და არა მხოლოდ საქმის კეთების ხარჯზე, არამედ იმიტაც, რომ სასკოლო დაწესებულება მუდმივად ზრუნავს მათი კვალიფიკაციის ამაღლებასა და ცოდნის სრულყოფაზე. მესამე, შიდასასკოლო ურთიერთობები - ძალიან არსებითია მასწავლებლისთვის, თუ ზოგადსაგანმანათლებლო ორგანიზაციაში მუშაობენ პატივსაცემი, შესაფერისი და მსგავსი კოლეგები, რომლებთანაც კომუნიკაცია ძალიან სასიამოვნო და პოზიტიურია. მეოთხე, შინაარსიანი სამუშაო და მეხუთე, პედაგოგებს სურთ, იმუშაონ დაწესებულებაში, სადაც შესაძლებლობა ექნებათ აკეთონ ის საქმე, რომელიც ახლოს არის მათ ინტერესებთან, ძალიან მოსწონთ და უყვართ. შესაბამისად, ყველა ხელმძღვანელი უნდა ცდილობდეს ამ პუნქტების მიხედვით სასკოლო ორგანიზაციის შეფასებას და იმ მიმართულებების გაძლიერებას, სადაც მოიკოჭლებს იგი. თუ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულება ამ პირობებს კარგად აკმაყოფილებს, იქ იმუშავებენ ყველაზე მოტივირებული, კომპეტენტური პედაგოგები. ეს პირდაპირ კავშირშია ზოგადსაგანმანათლებლო ორგანიზაციის მიღწევებთან, შედეგებთან, შშობლებისა და მოსწავლეების კმაყოფილებასთან და ასევე, პედაგოგების უმთავრეს მიზანთან - მათ შემოსავლებთან.

ჩემი აზრით, განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის უპირველესი პირობა კარგი მასწავლებელია და არა სხვა ელემენტები (ინფრასტრუქტურა, სახელმძღვანელოები, მეთოდიკა და სხვ.). რა თქმა უნდა, ყველაფერს სათანადო ადგილი აქვს, მაგრამ კარგი პედაგოგის გარეშე სასკოლო ორგანიზაციის მართვის არცერთი ინსტრუმენტი, თავისთავად, შესაბამის შედეგს არ იძლევა. აქედან გამომდინარე, აუცილებელია, რომ სახელმწიფო და საზოგადოება პირველი, სათანადოდ უნდა აფასებდნენ პედაგოგებს და მათ საქმიანობას. მეორე, პედაგოგის შრომის ანაზღაურება "ღირსების შემნახველი" უნდა იყოს. მასწავლებლის ხელფასი არ უნდა მიეზას მხოლოდ საარსებო მინიმუმის დონეს, არამედ აუცილებელია, რომ იგი შესაბამისად და-

ზოგადოების განვითარების თანამედროვე ეტაპს და საჭიროა დაკავშირებული იყოს ცოდნის ეპოქასთან; მე-სამე, სახელმწიფოში უნდა მოქმედებდეს პედაგოგების მომზადებისა და მუდმივი პროფესიული თვითგანვითარების სათანადოდ გააზრებული და ორგანიზებული სისტემა (მართალია ფუნქციონირებს მასწავლებლის სახლები, თუმცა საჭიროა ტრენინგ/სემინარებისთვის გამოყენებადი ამჟამად არსებული თემატიკის სრულყოფა); მეოთხე, აუცილებელია არსებობდეს პედაგოგების პერმანენტული კვალიფიკაციის ამაღლების გამართული მექანიზმი და სხვ.

საქართველოს ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემაში პედაგოგიური საქმიანობის მატერიალური და სხვა ფორმის წახალისების გარდაქმნა აუცილებელია, რაც, ვფიქრობთ, უნდა მოიცავდეს შემდეგ მიმართულებებს:

ა) მასწავლებლის ანაზღაურების საბაზისო მინიმუმის დადგენას, რომელიც საჭიროა განისაზღვროს ქვეყანაში ჩამოყალიბებული საშუალო ხელფასის სი-

დიდიდან გამომდინარე და მისი მოცულობა არ უნდა იყოს ნაკლები იმაზე, როგორც ეს ჩამოყალიბებულია ევროპაში (45%-დან 60-65%-მდე).

ბ) ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემაში აუცილებელია შემუშავდეს დასაქმებული პედაგოგის მიერ შესასრულებელი სამუშაოების საგანმანათლებლო სტანდარტები, რომელთა გადახედვა უნდა მიმდინარეობდეს ყოველ სამ წელიწადში ერთხელ მაინც. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, თითოეულ სასკოლო დაწესებულებას საჭიროა ჰქონდეს შედგენილი საორიენტაციო პროფესიოგრამა, რომელიც მაქსიმალური შესაძლებლობებით აღწერს თანამედროვე, ცოდნის ეპოქის მიერ წაყენებულ მოთხოვნებს დიფერენცირებული სკალით. ყოველივე ეს გახდება საფუძველი პედაგოგის როგორც საბაზისო სიდიდის ხელფასის დონის, ისე უმეტესწილად მუშაობის ხარისხისა და კვალიფიკაციის გათვალისწინების სხვადასხვა დამატებითი შრომის ანაზღაურების ფორმებში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. თერნბული ჯ., „პროფესიონალი მასწავლებლის 9 მახასიათებელი“, პრაქტიკული გზამკვლევი პროფესიული წარმატებისთვის, მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ცენტრი, თბ., 2009წ.;
2. <http://rcs.ge/?p=750> ვაგნერი ტ., 7 თვისება, რომელიც მოსწავლემ სკოლაში უნდა შეიძინოს;
3. გოგლიჩიძე ა., „საქართველოს ზოგადი განათლების სისტემის მდგომარეობისა და მართვის ანალიზი“, <http://www.google.ge/> 29 ივნისი, თბ., 2010 წ.;
4. http://www.cmprog.org/pubs/Article_NSOT_reg_life_lev.doc, Типенко Н.Г., „Новые системы оплаты труда в школах“ - Центр ...
5. http://admoblkaluga.ru/sub/education/doc/Otvvet_SOT.doc Портал органов власти Калужской области ”Заработная плата учителя: вопросы и ответы“;
6. Волгин Н.А., Дудников, С. В., „Оплата труда государственных служащих: анализ, зарубежный опыт, новые подходы.“ – М., 2000;
7. Berry SH, Kanouse DE.(1999) “Employees response to a mailed survey: an experiment in timing of payment.” Public Opinion Quarterly. 1999;51:102-114.

TEACHER'S WORKS` QUALITY CONFORMABLE OF THEIR PAYMENT DEFINITION FRAME-MODEL (PROFESSIOGRAM) FORMING

Asmat Shamugia, Postdoctoral student of Sokhumi state university

SUMMARY

In conclusion, we create innovative model for teachers' effective management. It needs further logical observation, consultation and coordination with experienced teachers and high quality specialists. It goes without saying that the demand for qualified teachers will increase and that should be implemented in the framework of realities and time. If the problems are solved positively, the healthy competitive atmosphere will be created and teachers will face challenging perspectives. Professional improvement will be the matter of teachers within their competence and Ministry's function will be creation of normative legal background. Schools should for their own system of teachers material reward, which should be ruled by school management. We present the scheme represented the correlation between teachers' professional activity with their payment. The scheme is exclusive and its called professiogram.

მკითხველთა საყურადღებოდ!

კიდევ ერთი ამერიკელი, სანტ-მარის უნივერსიტეტის სამართლის პროფესორი - ვინსენტ რ. ჯონსონი დასთანხმდა ჩვენს ჟურნალთან თანამშრომლობას. დღეიდან იგი ჟურნალის სამეცნიერო საბჭოს წევრია.

დოქტორ ჯონსონს აქვს უზარმაზარი გამოდილება საერთაშორისო ბიზნესში, ეთიკასა და კანონ-შემოქმედებაში. მისი კვლევის სფეროა საერთაშორისო სამართალი, პროფესიული პასუხისმგებლობა, დანაშაული და იურიდიული გადაცდომა. იყო ფულბრაიტის სტიპენდიანტი ჩინეთში (რენმინის უნივერსიტეტი) და რუმინეთში (ბუქარესტის უნივერსიტეტი), აგრეთვე მსოფლიოს მრავალი უნივერსიტეტის, მათ შორის, მოლდოვას, მონღოლეთის, ლიტვის, სერბეთის, უკრაინის, რუსეთის უნივერსიტეტების და ამერიკის შეერთებული შტატების სამართლის სკოლებში მოწვეული პროფესორი. მუშაობდა იურისტად ნიუ-იორკის სააპელაციო სასამართლოში. არჩეულია ამერიკის სამართლის ინსტიტუტის წევრად და პროექტ „ALI-ის მთავრობის ეთიკის პრინციპების“ მრჩეველად.

გამოცემული აქვს წიგნები სამართლებრივ გადაცდომაზე და სამოქალაქო სამართალდარღვევებზე. ხუთ ათეულზე მეტი სტატიის, ესეებისა და მიმოხილვის ავტორია. გადაწყვეტილებების მიღებისას მის ნაშრომებს დაეყრდნო 25-ზე მეტი შტატისა და ფედერალური სასამართლო. ციტირებულია 150 კანონის მიმოხილვებში. არის Oxford University Press-ის მიერ გამოცემული ახალი ჩინური პერიოდული ჟურნალის „შედარებითი სამართალი“ მთავარი რედაქტორის მოადგილე.

გთავაზობთ მის სტატიას ფრიად აქტუალურ საკითხზე:

STMARY'S UNIVER51TY



Nikoloz Bakashvili

Chairman of the Board of Federation of Auditors, Accountants and Financial Managers of Georgia,
Doctor of Economics, Professor, Academician

0160 Tbilisi, A1. Kazbegi № 2, i/c 404921 670, Georgia

Dear Professor Dr. Bakashvili:

I am delighted to receive and accept your offer to become a member of the Editorial.
Thank you for your kind invitation.

Sincerely,

Vincent R. Johnson

Professor of Law and

Director, Institute on Chinese Law and Business

SCHOOL OF LAW
ONE CAMINO SANTA MARIA SAN ANTONIO,
TEXAS 78228-8603 (210) 436-3308. FAX: (210) 436-3717