ეკონომიკური სტიმულირების მექანიზმი ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის საკადრო პოლიტიკაში



ასმათ შამუგია,
სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დოქტორანტი

ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის სოციალური პასუხისმგებლობაა ისეთი სასწავლო პროცესის შექმნა, რომელიც მოსწავლეს მოამზადებს და კონკურენტუნარიანს გახდის საერთაშორისო მასშტაბით. მან უნდა შეძლოს მულტიკულტურულ მსოფლიოში ცხოვრების და მუშაობის გაგრძელება.

ამის აუცილებელი წინაპირობა კი **ინტერკულტურული განათლებაა**, რომლის არსი, უპირველესად, საჭიროა, პედაგოგებმა გაიზიარონ. მულტიკულტურულ განათლებასთან დაკავშირებული მრავალი პროექტი ევროპის ბევრ ქვეყანაში უკვე განხორციელდა და ამჟამადაც მუდმივი განვითარების პროცესშია. საქართველოს ამოცანა იყო, არის და იქნება, შეიქმნას გამოყენებადი სასწავლო მასალა, რომელიც განავრცობს ინფორმაციას, იგი აუცილებელია ეფუძნებოდეს მსოფლიო წამყვანი ქვეყნების თანამედროვე მიღწევებს. მულტიკულტურული განათლების პროექტი რთულია. ამიტომაც საჭიროა, ღირებული, შესაბამისი დონის სასწავლო-საგანმანათლებლო პროექტები შეიქმნას. სწორედ თანამედროვე განმანათლებლები უნდა იყვნენ მაღალმოტივირებული ასეთი სახის სასწავლო პროგრამის რეალიზაციაში. მაშასადამე, პედაგოგის მოტივაციის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ბერკეტს წარმოადგენს ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის საკადრო პოლიტიკაში ეკონომიკური სტიმულირების შესაბამისი დონის მექანიზმის გათვალისწინება.

ქვეყნის საგანმანათლებლო სისტემაში, პედაგოგიური კადრების ეფექტიანი მართვის ამოსავალი პოზიციაა კარგად გააზრებული **საკადრო პოლიტიკის** შემუშავება, რაშიც იგულისხმება არა მარტო მოთხოვნების სტანდარტის ამაღლება, არამედ ამ სტანდარტების რეალიზაციის მასტიმულირებელი მექანიზმების ფორმები და მეთოდები. ასეთი სახის პროგრამების რეალურ ცხოვრებაში გატარების სუბიექტია ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლა. ეს უკანასკნელი შეიმუშავებს ქვეყნის საგანმანათლებლო სისტემაში წამოჭრილი დასახული ამოცანების მიღწევის შიდა განვითარების სპეციალურ პროგრამას, რომლის განმხორციებლები არიან თვით ამ სასწავლო დაწესებულებაში დასაქმებული პედაგოგიური კადრები. ისინი მოსწავლეებს სთავაზობენ შესაბამისი სასწავლო პროგრამების მიხედვით გათვალისწინებულ ცოდნას. მასწავლებლის დაინტერესება მოსწავლეებისთვის მაღალი ხარისხის ცოდნის მიცემაში, პირდაპირაა დაკავშირებული პედაგოგის შრომის ანაზღაურების დონესთან, ასევე, სხვა მატერიალური და მორალური წახალისების ფორმებთან და მეთოდებთან, რომელიც არა მხოლოდ მოცემულ ეტაპზეა გამოყენებადი, არამედ, განაპირობებს იმასაც, თუ როგორ წარიმართება ეს პროცესი მომავალში, 2 - 5 წლის შემდეგ. მასწავლებელი უნდა ხედავდეს პერსპექტივას, როგორ იქნება დაფასებული მისი პედაგოგიური საქმიანობა და როგორ აისახება მისი კვალიფიკაცია მატერიალური და მორალური სტიმულირების სისტემაში. ამრიგად, ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის საკადრო პოლიტიკასთან დაკავშირებული ყველა ღონისძიება, – პედაგოგიური კადრების შერჩევა, დასაქმება, პროფესიული განვითარება, მატერიალური და მორალური სისტემების გამოყენება და სხვ. – აისახება სკოლის სპეციალურ პროგრამებში, დროის გარკვეული მონაკვეთისთვის. მაშასადამე, ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის ამოცანაა კარგად გააზრებული და ყოველმხრივ დასაბუთებული საკადრო პოლიტიკის შემუშავება, რომელშიც ძირითადი ყურადღება უნდა მიექცეს პეგადოგების პროფესიულ განვითარებას და ამ პროცესებთან დაკავშირებულ მრავალმიმართულებიან ასპექტებს.

კარგად მომზადებული პედაგოგიური კადრების ეფექტიანი მართვის პროგრამა განაპირობებს ჰარმონიული ურთიერთობების დამკვიდრებას სკოლაში, რაც ზრდის შრომის მოტივაციას და შესაბამისად, მასწავლებლების საქმიანობაც უფრო სახალისო, მიმზიდველი და საინტერესო ხდება. პედაგოგიური პერსონალის ეფექტიანი მართვა, თანამედროვე მენეჯმენტის მიღწევების საფუძ-

ველზე, ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის განვითარების საფუძველთა საფუძველს წარმოადგენს.

საქართველოში მასწავლებლის პროფესიის პოპულარიზაციას, რასაკვირველია, სხვა მიმართულებებთან ერთად, სჭირდება ქმედითი მექნიზმების გამოყენება, რომელშიც უმნიშვნელოვანესი როლი ენიჭება ეკონომიკური სტიმულირების ფორმებისა და მეთოდების სრულყოფას და მის შესაბამისობაში მოყვანას ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის წინაშე მდგარი თანამედროვე მოთხოვნებისადმი. არაა დასამალი, რომ ახალგაზრდა თაობის დაინტერესება პედაგოგის პროფესიით არის ძალიან დაბალი. მიზეზად ხშირად მოჰყავთ პედაგოგიური საქმიანობის მატერიალური სტიმულირების შეუსაბამობა იმ შრომის ხარისხთან, რომლის გაწევაც, ცხადია, მასწავლებლებს უხდებათ სკოლაში მოსწავლეების აღზრდასა და შესაბამისი განათლების მიცემაში. რასაკვირველია, შესაძლოა ამ დებულებას ჰყავდეს მოწინააღმდეგეებიც, იმ არგუმენტით, რომ დღეს შემოღებულია მასწავლებლის სერტიფიცირება და სხვადასხვა გამოცდის ჩაბარების კრიტერიუმი, რითაც შესაძლებელია პედაგოგის შრომის ანაზღაურების გაორმაგება. ბუნებრივია ყოველივე ეს სწორი იქნება იმ შემთხვევაში, თუ გასაორმაგებელი ხელფასის დონე პედაგოგის მიერ შესასრულებელი სამუშაოს ხარისხისა და რაოდენობის შესაბამისი სიდიდე იქნება. ზემოთ ჩამოყალიბებული არგუმენტი, თანამედროვე პირობებში, საკმაოდ საფუძვლიანია, როგორც პედაგოგის პროფესიის არჩევისას, ასევე, ამ თანამდებობაზე პროფესიული მოღვაწეობის პრაქტიკიდან გამომდინარე.

ამრიგად, იმისათვის, რომ პედაგოგის პროფესია გახდეს პოპულარული, შესაბამისად აუცილებელია ქვეყნის ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემა უზრუნველყოფილი იქნეს მაღალი კვალიფიკაციის მქონე მასწავლებლებით, არ შეიქმნას პედაგოგიური კადრების დეფიციტი. ამისათვის საჭიროა, სახელმწიფომ განახორციელოს ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის პედაგოგიური პერსონალის ეკონომიკური სტიმულირების ძირეული გარდაქმნა. ჩვენ, რა თქმა უნდა, ვაცნობიერებთ საქართველოს დღევანდელ საბიუჯეტო შესაძლებლობებს, მაგრამ როდესაც საქმე ეხება მომავალი თაობისთვის საფუძვლიანი განათლების მიღებას, ვფიქრობთ, მათთვის თანამედროვე სტანდარტების შესაბამისი ცოდნის მიცემა მაინც უნდა იყოს ქვეყნის უპირველესი პრიორიტეტი. რადგან თანამედროვე სახელმწიფოებს, მათ შორის, საქართველოსაც უწევს არსებობა ცოდნის ეპოქაში, ცოდნა კი განაპირობებს ქვეყნის მომავალს.

რა თქმა უნდა, მოსაწესრიგებელია მასწავლებლის სტიმულირების პრაქტიკა. დღეს არსებული ბერკეტებით ფაქტიურად, შეუძლებელია პედაგოგს გაუჩინო უკეთ მუშაობის სურვილი. **თანამედროვე განმანათლებელი ძალზე ცუდ ვითარებაში იმყოფება, ის, ფაქტობრივად, იმის მცდელობაშია, ფიზიკურად გადაირჩინოს თავი, გაექცეს სკოლას, დამატებით იმუშაოს ან კერძო მოსწავლეები აიყვანოს და ცოტათი მაინც გაიუმჯობესოს ფინანსური მდგომარეობა. საქართველოში მასწავლებლის პროფესია იმდენად არაპრესტიჟული გახდა, რომ განათლების ფაკულტეტის სტუდენტების აბსოლუტურ უმრავლესობას არ სურს პედაგოგობა. აქედან გამომდინარე, სრულიად ნათელია, თუ რატომ დაეცა ჩვენს ქვეყანაში მასწავლებლის პრესტიჟი საზოგადოების თვალში, რატომ არა აქვთ სკოლის უფროსკლასელებს ლტოლვა პედაგოგის პროფესიისადმი, რატომ აღიქვამენ მასწავლებელს ხელმოცარულ ადამიანად.** ფაქტი ჯიუტია: ეს პრობლემა კომპლექსურ ჭრილშია გადასაწყვეტი, მხედველობაში გვაქვს ფაქტორების სიმრავლე, მასწავლებლის ხელფასიდან დაწყებული მისი სტიმულირებით დამთავრებული.

დასახელებული პრობლემების მიუხედავად, თანა-



მედროვე განმანათლებლები განწყობილები არიან ოპტიმისტურად, მზად არიან საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსთან მუდმივი, აქტიური თანამშრომლობისთვის და ელიან სასიკეთო ცვლილებების დანერგვას ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემაში.

სამართლიანობისთვის უნდა ითქვას, რომ მასწავლებლის პროფესია, სტრესულობის თვალსაზრისით, პროფესიების პირველ სამეულშია. Bბუნებრივია კითხვაზე, რატომ უნდა გაეზარდოთ მასწავლებლებს ხელფასი საქართველოში? პასუხის სოციალური დატვირთვა ისედაც ნათელია, ხოლო რაც შეეხება ახალი კონცეფციის ძირითად მიზანთან, სწავლა/სწავლების ხარისხის ზრდასთან კავშირს, შევეცდებით პასუხები პუნქტობრივად ჩამოვაყალიბოთ:

- **ხელფასის სიმცირე ხელს შეუშლის იმ ძირითად მიზანს, რაც დაისახა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ: კერძოდ, განათლების ხარისხის ზრდას. ფაქტია, რომ კვალიფიციური მასწავლებლების საკმაო ნაწილი კერძო სასწავლებლებში არიან დასაქმებულები. ამის მიზეზია არა მარტო ის, რომ ასეთ სკოლებში მათი შრომის ანაზღაურება უფრო მაღალია (სხვათა შორის განსხვავება საჯარო და კერძო სკოლების ხელფასებს შორის დიდი არ არის), არამედ, სასწავლო პროცესის ორგანიზების ხარისხის მაღალი დონე. ყოველივე ამას, რასაკვირველია, თავისი მიზეზები აქვს;**
- **საჯარო სკოლებშიც ძალიან ბევრი კვალიფიციური მასწავლებელი მუშაობს; თუმცა, მათი უმეტესობა ფინანსური მოტივაციის ნაკლებობას განიცდიან. ცნობილია, რომ მხოლოდ ენთუზიაზმზე დამყარებული საქმიანობა დროთა განმავლობაში აქტუალობას კარგავს. ჩვენი პედაგოგიური საქმიანობიდან გამომდინარე წლების განმავლობაში გვიწევს ურთიერთობა საქართველოს საჯარო თუ კერძო სკოლების მასწავლებლებთან. მათ შორის ბევრი კვალიფიციური და ძლიერი სპეციალისტია, რომლებიც განიცდიან უკმარისობის გრძნობას, განსაკუთრებით კი მათი შრომის რაოდენობის და ხარისხის თვალსაზრისით. თუმცაღა, ამაზე საჯაროდ ნაკლებად მსჯელობენ. სწორედ ამიტომ საჭიროდ ჩავთვალეთ, წინ წამოგვეწია არც თუ ისე პოპულარული თემები. ეს პრობლემა რომ სახელმწიფოს (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს) აწუხებს, ჩანს თუნდაც იქიდან, რომ 2013 წელს პედაგოგების ნომინალური ხელფასი 26%-60%-ით (რეალურმა მატებამ შეადგინა 98-164 ლარი), ანუ 60-205 ლარით გაიზრდა და, რიგ შემთხვევებში, 554 ლარით განისაზღვრება,ხოლო თუ მასწავლებელი, ამავდროულად, კლასის დამრიგებელია, მისი ნომინალური ანაზღაურება 626 ლარს შეადგენს და ა.შ. ხოლო სერტიფიცირების შემთხვევაში, აღნიშნულ ხელფასს სერტიფიცირებული პედაგოგის დანამატი – 75 ან 125 ლარი ემატება.** გაზრდილ ხელფასს იღებს საჯარო სკოლის ყველა მასწავლებელი. სწორედ ამ მიზნით, 50 მლნ. ლარით გაიზარდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს 2013 წლის ბიუჯეტი. ასევე წლის ბოლოს, გათვალისწინებულია პრემიის სახით 350 ლარის გაცემა (ე.წ. მეცამეტე ხელფასი). თუმცა, არაა დასამალი, რომ მასწავლებლების ძალიან დიდ ნაწილში ხელფასის მხოლოდ 60-205 ლარით მომატებამ გარკვეული იმედგაცრუება გამოიწვია. ჩვენი აზრით, აი აქ საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტრომ უნდა მკაფიოდ განუმარტოს საზოგადოებას ამ ნაბიჯის ჭეშმარიტება, რადგან, ხელფასის ზრდას ქვეყანაში გააჩნია თავისი ეკონომიკური ლოგიკა, მან არ უნდა გამოიწვიოს ინფლაციური პროცესები. ამიტომაა, რომ ხორციელდება ხელფასის ეტაპობრივი ზრდის პოლიტიკა, რა თქმა უნდა, შემდეგი ზრდის პერსპექტივით, რომელმაც, ცხადია, უნდა მიიღოს სტაბილური ხასიათი იმისათვის, რომ ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლამ შეინარჩუნოს მასწავლებლების კონტინგენტი, განსაკუთრებით კი ახალგაზრდა თაობის წარმომადგენლები, რომლებიც უპერსპექტივობის გამო თავს ანებებენ პედაგოგიურ საქმიანობას. ბუნებრივია კარგად გვესმის, ეკონომიკური ფაქტორების გათვალისწინების გარეშე წინასწარ ასეთი დაპირების გაცემა ძალიან ძნელია, მაგრამ, დარწმუნებული ვართ ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკური მაჩვენებლების გაუმჯობესებაში. ვფიქრობთ, ასეთი განმარტებები და დაპირებები მასწავლებლების უმეტესობისთვის გასაგები და მისაღები იქნება, გარკვეულ უკმაყოფილებას ჩააქრობს და, რა თქმა უნდა, მცირეოდენი იმედის ნაპერწკალს მაინც გააჩენს პედაგოგებში, რაც, ჩვენი აზრით, ძალიან მნიშვნელოვანია მათი მოტივაციისთვის.

როგორც ზემოთ უკვე ითქვა, ჩვენს ქვეყანაში არაა დასამალი, რომ მასწავლებლის შრომის ანაზღაურება ერთ-ერთი ყველაზე დაბალია. არასერტიფიცირებული პედაგოგის ნომინალური ხელფასი, უკეთესს შემთხვევაში (კვირაში 18-საათიანი დატვირთვა და კლასის დამრიგებლობა), 320-350 ლარს აღწევს; სერტიფიცირებულ პედაგოგებს ემატებათ 125 ლარი, მთლიანად ნომინალური ხელფასის სიდიდე დანამატით შეადგენს 385 - 405 ლარს. აქ, რა თქმა უნდა, არ ვგულისხმობთ პედაგოგების ძალიან მცირე ნაწილს, რომლებმაც ჩააბარეს გამოცდა უცხო ენისა და კომპიუტერის ფლობაში და მხოლოდ საუკეთესო შედეგის შემთხვევაში, მათი ნომინალური ხელფასი შეადგენს 1000 ლარს.

თანამედროვე ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემაში პედაგოგის შრომის ანაზღაურების დადგენილი სიდიდე, ყოველგვარი დანამატით, აფრთხობს დღევანდელ ახალგაზრდებს, რომლებიც ამთავრებენ სკოლას. იმისათვის, რომ მათ აირჩიონ პედაგოგის პროფესია, უნდა ჰქონდეთ გამოკვეთილი წარმოდგენა, როცა ისინი დაასრულებენ სწავლებას და ჩამოყალიბებას, როგორც მასწავლებლები, რა შანსი ექნებათ მათ საბოლოოდ, შეძლებენ თუ არა პედაგოგიური მოღვაწეობით მოაგვარონ პირადი ცხოვრება და არ განიცდიდნენ მუდმივ შიშს, რომ ისინი ვერ გამოკვებავენ საკუთარ ოჯახებს მასწავლებლის შრომის ანაზღაურებით. სწორედ ამიტომ წარჩინებული აბიტურიენტების უმრავლესობა დღეს უკვე არ ირჩევს ამ სპეციალობას. **აღსანიშნავია, რომ ჩვენი ანკეტური გამოკითხვებით, საქართველოს რეგიონების რამდენიმე სკოლაში (ძირითადად თბილისის, ზუგდიდის, ბათუმის და აფხაზეთის ა/რ საჯარო სკოლები) მეთორმეტეკლასელებთან საუბრის შედეგად, დავადგინეთ, რომ მიმდინარე წელს**

მათი უმრავლესობა (99%) არ გამოთქვამს სურვილს ჩააბარონ განათლების ფაკულტეტზე. ეს სიტუაცია, რა თქმა უნდა, მნიშვნელოვნად ამცირებს მომავალში პედაგოგიური კადრების როტაციის დაკმაყოფილებას. რასაკვირველია, როდესაც ვსაუბრობთ ეკონომიკური სტიმულირების მექანიზმის გაუმჯობესებაზე ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემაში, ჩვენ ვგულისხმობთ მის შესაბამისობას პედაგოგის კვალიფიკაციასთან, რომლის ამაღლება დღევანდელ სწრაფადცვალებად სამყაროში წარმოადგენს ზემოხსენებული სისტემის ეფექტიანობის განმსაზღვრელ ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ფაქტორს.

მასწავლებლის ასაკობრივი სტრუქტურის, პედაგოგების რაოდენობის შესახებ 2012 წლის მონაცემები [2, 7] ცხრილი №1

როგორც ვიცით, ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში არის სწრაფადგანვითარებადი მიმართულებები: ფიზიკა, ბიოლოგია, ქიმია, ისტორია და სხვ. რასაკვირველია, ყველგან აუცილებელია პედაგოგების კვალიფიკაციის ამაღლება. განსაკუთრებით კი საჭიროა მასწავლებლების წახალისება საქართველოს რეგიონებში.

საერთაშორისო და ადგილობრივი კვლევების შედეგების თანახმად, [1, 7] 2018 წლისთვის საჭირო იქნება 20 000-მდე ახალი მასწავლებლის მომზადება, იმ დაშვებით, რომ არსებული კონტინგენტი დატოვებს სამსახურს მხოლოდ საპენსიო ასაკის მიღწევისას; თუ თბილისში პედაგოგების რაოდენობა საჭიროზე მეტია, რეგიონები მასწავლებლების მკვეთრ დეფიციტს განიცდიან. რამდენიმე საგანში კატასტროფული მდგომარეობაა (მუსიკა, სპორტი, სამოქალაქო განათლება, ხელოვნება, დაწყებითი კლასების პედაგოგი), ასევე არასახარბიელო ვითარებაა საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების განმანათლებლების ნაკლებობის მხრივაც. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მონაცემებით დღეს კერძო და საჯარო სკოლებში 69828 მასწავლებელია დასაქმებული [ცხრილი №1].

დედაქალაქსა და რეგიონებში 50 წლის და მეტი ასაკის მასწავლებლების ყველაზე დიდი ჯგუფია, ხოლო ნაკლებასაკიანი ჯგუფების რაოდენობა სულ უფრო და უფრო მცირდება. პედაგოგების ასაკობრივი სტრუქტურის შესახებ არსებული მონაცემები მეტყველებს, რომ ეს პროფესია, როგორც უკვე ზემოთ ითქვა, ახალგაზრდებისთვის კარგავს მიმზიდველობას. დღევანდელი სტატისტიკური მონაცემებით საქართველოში წინასაპენსიო და საპენსიო ასაკის პედაგოგების რაოდენობა მასწავლებლების საერთო რაოდენობაში აჭარბებს 41%-ს (თითქმის 28 000 მასწავლებელი).

ეს რაც შეეხება საჯარო და კერძო სკოლებში დასაქმებული პედაგოგების ასაკობრივ სტრუქტურას დღევანდელი მონაცემებით. ახლა კი განვიხილავთ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ დასახული ღონისძიებების მიმდინარეობისა და შედეგების გავლენას საჯარო და კერძო სკოლების პედაგოგიური პერსონალის კვალიფიკაციის დონის ამაღლების საქმესა და პედაგოგების მატერიალური სტიმულირების ხარისხზე.

დღეისათვის მასწავლებლების საერთო რაოდენობა შეადგენს 69828-ს, აქედან სერთიფიცირებულია 8606 პედაგოგი, მათ შორის 394 მამრობითი, ხოლო 8212 მდედრობითი. [3, 8].

არსებული სტატისტიკის თანახმად, საქართველოში, სამი წლის განმავლობაში (2010-2012წწ.), 68584 პედაგოგიდან სერტიფიცირებულია 9,895 (14,38%). ამ ტენდენციის მიხედვით, საეჭვოა, რომ 2015 წლის 1 იანვრამდე მასწავლებლების სრული კონტინგენტი იყოს სერტიფიცირებული. კანონი კი, 2015 წლის იანვრიდან პედაგოგობის უფლებისთვის მათ ავალდებულებს იყვნენ სერტიფიცირებულები. ასევე ამ მოსაზრებას ამყარებს ის რეალობა, რომ სასერტიფიკაციო გამოცდები ტარდება წელიწადში ერთხელ, შესაბამისად კი დარჩენილია მხოლოდ 2 საგამოცდო ციკლი.

აქედან გამომდინარე, ამ ეტაპზე, ხარისხიანი სწავლების თვალსაზრისით, გამოვყოფთ რამდენიმე ძირითად პრობლემას, რომელიც ძალიან მნიშვნელოვანია ქვეყნის განვითარების თანამედროვე პირობებში:

- **მასწავლებლების დაბალი მოტივაცია და დაბალი კომპეტენციები;**
- **პედაგოგების რაოდენობა და ასაკობრივი სტრუქტურა;**
- **განმანათლებლის პროფესიის არაპრესტიჟულობა;**

მასწავლებლების გადანაწილება ასაკის მიხედვით

ასაკობრივი ჯგუფები	20 წელზე ნაკლები	20-30	30-40	40-50	50-და წინა საპენსიო	საპენსიო
რაოდენობა	24	7057	16410	17756	18084	10497
ასაკობრივი ჯგუფების წილი საერთო რაოდენობაში	0,003%	10,10%	23,50%	25,43%	25,90%	15,03%



- **შემოქმედებითი აზროვნების დაბალი დონე;**
- **მასწავლებლის (როგორც ინდივიდის) სოციალური დაუცველობა;**
- **პედაგოგის პროფესიაში კარიერული ზრდის შესაძლებლობების არარსებობა;**
- **სკოლის დონეზე პედაგოგების პროფესიული განვითარების ნაკლები მხარდაჭერა.**

შესაბამისად, საქართველოში პედაგოგის პროფესიის პრესტიჟის გაზრდა უნდა მოხდეს:

ა) მასწავლებლის ანაზღაურების მინიმუმი (არასერტიფიცირებულის) ერთ პედაგოგზე სასურველია შეადგენდეს მშპ-ს 100%-მდე ერთ სულ მოსახლეზე (წელიწადში 3098 დოლარია) 2014 წლიდან. მშპ-ზე ხელფასის მიბმა უზრუნველყოფს შრომის ანაზღაურების ზრდას ეკონომიკის ზრდის პარალელურად. Aამ და შემდეგი პუნქტის განსახორციელებლად საჭიროა სასკოლო დაფინანსების ბიუჯეტის ზრდა. მასწავლებლებისთვის ხელფასის ზრდის უზრუნველყოფა დაახლოებით 20 წლის პერსპექტივაში უნდა იყოს ცნობილი და საჭიროა მიებას მშპ-ს;

ბ) ხელფასის ზრდა უნდა იყოს შესაძლებელი მასწავლებლის სტატუსის ამაღლებით, კარიერულ კიბეზე მისი წინსვლით, რომელიც უნდა ასახავდეს განმანათლებლის კომპეტენციების ზრდას და მიბმული არ უნდა იყოს პედაგოგად მუშაობის ხანგრძლივობაზე. მრავალი კვლევით დასტურდება, რომ განმანათლებლად მუშაობის ხანგრძლივობა არ გულისხმობს კომპეტენციების აუცილებელ ზრდას. მაშასადამე, მასწავლებლის ხელფასის ზრდა უშუალოდ უნდა დაუკავშირდეს მის მიერ კვალიფიკაციის ამაღლებას და არა პედაგოგიური საქმიანობის სტაჟს. ამავდროულად, გამორჩეულად წარჩინებული, ღვაწლმოსილი და მოწინავე მასწავლებლებისთვის უნდა შეიქმნას განსაკუთრებული სოციალურ-ეკონომიკური პირობები, აქ საუბარია პედაგოგების მატერიალური და მორალური წახალისების განსაკუთრებულ სისტემაზე.

საგანმანათლებლო სისტემაში პედაგოგიური საქმიანობის მატერიალური და სხვა ფორმის წახალისების სისტემის ძირეული გარდაქმნა მოიცავს შემდეგ მიმართულებებს:

- **მასწავლებლის ანაზღაურების მინიმუმს, რომელიც განისაზღვრება სატარიფო განაკვეთით;**
- **მასწავლებლის სატარიფო საბაზისო განაკვეთის გადახედვა - მნიშვნელოვნად გაზრდის თვალსაზრისით, პედაგოგის 18-საათიანი დატვირთვიდან გამომდინარე.**

ზემოთ ჩატარებული მსჯელობიდან აშკარად ჩანს, რომ მოცემული პრობლემის გადაწყვეტა საჭიროებს სპეციალური პროგრამის შემუშავებას, რომელშიც გაიწერება ყველა ნაბიჯი, შესრულების ვადები და ღონისძიებების სისტემა, რომლის განხორციელების შედეგად ქვეყანაში შეიქმნება პედაგოგის, როგორც ინდივიდუალური ინტერესის მატარებლის, სტიმულირების მექანიზმი მისი მოღვაწეობის დაწყების დღიდან მთელი სიცოცხლის ხანგრძლივობის განმავლობაში. ამისათვის საჭირო ფინანსური რესურსები დათვლადია, რაც საშუალებას იძლევა დადგენილი იქნეს დაგეგმილი მიმართულებების განხორციელების ვადები. შესაბამისად, შესაძლებელი გახდება ქვეყანაში შეიქმნას პედაგოგიური პერსონალის მატერიალური წახალისების კომპლექსური და ყოვლისმომცველი სისტემა. ბუნებრივია დაისმება კითხვა, თუ რას უნდა მოიცავდეს ზემოხსენებული პროგრამა. **პირველი ეტაპი**: ჩვენი ხედვით, საჭირო იქნება შესაბამისი განათლების მიღების მსურველების წახალისების სისტემის და სახელმწიფოს მხრიდან პედაგოგიური პროფილის სტუდენტებისთვის ბაკალავრიატის, მაგისტრატურის და დოქტორანტურის სწავლის სრული დაფინანსება, შეკვეთების წესით, რომელსაც საჭიროებს ყოველწლიურად ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის პედაგოგების თაობების ცვლის მოთხოვნების დაკმაყოფილება (პედაგოგების საერთო რაოდენობის 15-20% ანუ 7 000-10 000 მასწავლებელი). **მეორე ეტაპი:** საჭიროა გადაიხედოს საბაზისო სატარიფო სისტემა, რომ სრული დატვირთვის მქონე პედაგოგს შესაძლებლობა ჰქონდეს

მთელი მისი საგაკვეთილო და არასაგაკვეთილო შრომით დაიკმაყოფილოს პირველადი მოთხოვნილებები. **მესამე ეტაპი** ეხება საპენსიო პერიოდში თაობების ცვლის წახალისებას. აქ საუბარია ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემის საპენსიო ასაკის პედაგოგების პენსიაზე გასვლის წახალისებაზე. საჯარო მოხელეების საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა ჩვენი ხედვით გულისხმობს, რომ პენსიაზე გამსვლელ პედაგოგს უნარჩუნდება ბოლო სამი წლის საშუალო ხელფასის გარკვეული პროცენტი. ეს კი წაახალისებს საპენსიო ასაკის პედაგოგებს, რომ გამოათავისუფლონ სამუშაო ადგილები მასწავლებლების ახალი თაობის ჩანაცვლების მიზნით და ერთდროულად შეინარჩუნონ საკმაოდ მაღალი საპენსიო ანაზღაურება. რადგან პედაგოგობა არის საჯარო მოხელეობის მიმართ არსებული წესების გამოყენების გავრცელება, რაც იმაში მდგომარეობს, რომ თუ საპენსიო ასაკს მიღწეული მასწავლებელი მოინდომებს კუთვნილ პენსიაზე გასვლას, მას უნდა დაენიშნოს მისი სახელფასო განაკვეთის 80%. Eყოველივე ეს კი, როგორც უკვე ზემოთ ითქვა უზრუნველყოფს კადრების ცვალებადობას და სამუშაო ადგილების გაჩენას ახალი თაობის პედაგოგებისთვის.

ამრიგად, ზოგადსაგანმანათლებლო სისტემაში ჩვენ ვიღებთ პედაგოგიური კადრების ეფექტიანი მართვის ინოვაციურ და ერთიან მოდელს. რა თქმა უნდა, ეს უკანასკნელი საჭიროებს ლოგიკურ გააზრებას და მის ფორმირებაში გამოცდილი მასწავლებლების, განათლების სისტემაში ჩახედული სპეციალისტების, განათლების სისტემის მმართველი რგოლების და საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს შორის აქტიურ კონსულტაციებს და კოორდინაციას. რასაკვირველია, ამ მოდელის დანერგვის შემდეგ უფრო მეტად გაიზრდება პედაგოგის კვალიფიკაციის მოთხოვნა, რაც ვფიქრობთ, ძალიან მნიშვნელოვანია დროის გარკვეულ მონაკვეთში, რომლის დასაწყისი და დასასრული მკვეთრად იქნება განსაზღვრული და აუცილებლად შესაბამისობაში იქნება რეალობასთან იმისათვის, რომ პედაგოგებისთვის ყოველივე ზემოხსენებული სიახლე არ იყოს მიუღწეველი მოლოდინი.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. გაზეთი „ახალი განათლება“, „მასწავლებელთა მომზადების და კარიერული ზრდის კონცეფცია (სრული ვერსია)“, გვ. 3-4, №3 (597), თბ., 2013წ; ლორთქიფანიძე ბ., „რამდენიმე მოსაზრება საგანმანათლებლო სფეროში დაგეგმილი ზოგიერთი ცვლილების შესახებ“, გვ. 9, №1 (595), თბ., 2013წ; ნაჭყებია დ., „შვიდი პუნქტი“, გვ.3-4, №39 (593), თბ., 2012წ.;
2. განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემის ვებგვერდი: www.emis.ge;
3. http://catalog.edu.ge/index.php?module=statistics&page=statistics&item-id=38;
4. Петров А. Стратегический менеджмент / Спб: Питер, 2008г;
5. Ames, A., C.. (1991). Motivation: What teachers need to know. University of Illinois.

ECONOMICAL STIMULATE MECHANISM OF AN EDUCATIONAL PROCESS IN THE STAFF POLICY

ASMAT SHAMUGIA,
Postdoctoral student of Sukhumi State University

Summary

The market economics, development on modern stage in front of general education system`s raises in a new manner the whole of row problems, from which the most important is effective use the staff potential as much as it possible. In order to, the aim suit achievement, the school should have in all its aspects well-founded staff policy.

Hence, the staff policy is the staff work princips, methods, forms, aims and problems collaborate, organization mechanizes in whole, which is direction to the staff potential collaborate, strengthening and development.

The staff policy cares for making skilled and highproductivity connected staff policy, which will have the ability for timely respond to market pulsating requests for school development and its personal manage strategies forming, which for one`s part founds school general development strategy.

The estimation policy, which is used by the teachers has more meaning for motivation. The estimation policy means estimation standards, criterions, concrete methods and their frequence using.

In addition to estimation, there is also very important to discuss the encouragement police issue. To the final aim achievement rearrangement each step can, kindles human's motivation for the future effective steps realization. To say with another words, small success could cause more stimulation to achieve much more success.

In that way, the teacher`s role is decisive on the stage of educational process and it is impossible, the education system to be mighty and functional without professional teachers.

Hence, desire, affrair love and including in modern educidative processes the teachers help a lot on the way of professional development.

In up designation directions have many interesting sides. We denote that as many professionals include such sort of problems learn and value, as much objective and healty will be exposed of school manager´s manage quality.