



პროგრესული
ფორუმი

მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკა საქართველოში

პოლიტიკის
რეკომენდაციები

ავტორი: მერი ქადაგიძე

სარჩევი

შესავალი	3
მასწავლებლების ანაზღაურებისა და კომპენსაციის სტრუქტურა	6
მასწავლებლების სახელფასო პოლიტიკის ცვლილების დასაბუთება	11
მასწავლებლების პოლიტიკის განხორციელების კონტექსტი	11
მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკა-ძირითადი გამოწვევები	13
ძირითადი დასკვნები	16
მასწავლებლების სახელფასო პოლიტიკის რეკომენდაციები	17
მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკის ხედვა	17
რეკომენდაციები	19
ბიბლიოგრაფია	20

შესავალი

მასწავლებლების ანაზღაურება მაღალი შედეგების მქონე საგანმანათლებლო სისტემების (როგორცაა, მაგალითად, ფინეთი, ესტონეთი, სინგაპური) წარმატების ერთ-ერთი ძირითადი განმაპირობებელი ფაქტორია.¹ ანაზღაურების შეუსაბამობა არა მხოლოდ ფინანსურ გამოწვევებს უქმნის მოქმედ მასწავლებლებს, არამედ აფერხებს პროფესიაში მაღალი პოტენციალისა და უნარების მქონე კანდიდატების მოზიდვას და შენარჩუნებას, სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებასა და განათლების პოლიტიკის ფარგლებში დასახული მიზნების მიღწევას. მასწავლებლების ანაზღაურების ზრდის საკითხი კიდევ უფრო აქტუალური გახდა Covid-19 გლობალური პანდემიის შემდეგ პროფესიული გადაწყვისა და პროფესიის მიტოვების მაჩვენებლების ზრდის ფონზე.²

მასწავლებლების ანაზღაურების ზრდის საკითხი მნიშვნელოვანია საქართველოს განათლების პოლიტიკის დღის წესრიგშიც. განათლება 90-იანი წლებიდან ერთ-ერთი ყველაზე დაბალანაზღაურებადი სექტორია საქართველოში. დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ანაზღაურება 2044.5 ლარს შეადგენს³ მაშინ, როცა მასწავლებლების საბაზისო ხელფასი 405 ლარია, ხოლო საშუალო ანაზღაურება სრული დატვირთვის პირობებში 1200 ლარს არ აღემატება.⁴ გარდა იმისა, რომ ანაზღაურების მოქმედი მოდელი ვერ უზრუნველყოფს მასწავლებლებს ღირსეული ანაზღაურებით, ასევე ვერ ქმნის განათლების პოლიტიკის გამოწვევების გადასაჭრელად საჭირო ფინანსური წახალისების მექანიზმებს.

2023 წელს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ მასწავლებლების სახელფასო პოლიტიკის ცვლილება დააანონსა.⁵ საჯარო პრეზენტაციიდან ცნობილი გახდა, რომ „ახალი სახელფასო ფორმულის“ მიხედვით, 51090 მასწავლებლიდან სრულ განაკვეთზე მყოფ 70%-ს ანაზღაურება სრული დატვირთვის პირობებში, სტატუსის მიუხედავად, 500 ლარით უნდა გაეზარდოს, ხოლო დანარჩენი 30%-ისთვის ზრდა გაგრძელდეს საათობრივი დატვირთვის შესაბამისად. ამასთან:

¹ World Bank. 2013. What Matters Most for Teacher Policies: A Framework Paper. Washington, DC.

http://wbfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting_doc/Background/TCH/Framework_SABER-Teachers.pdf

OECD. 2014a. TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning. Paris, TALIS, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264196261-en>

OECD. (2020), *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>.

² Tom Are Trippstad et al., „Policy, Teacher Education, and Covid-19: An International ‘Crisis’ in Four Settings,” in *The Palgrave Handbook of Teacher Education Research* (Cham: Springer International Publishing, 2023), 983–1011.

³ „ხელფასები - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური“, Geostat.ge, accessed April 15, 2024, <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi>.

⁴ ავტორის გაანგარიშება განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით..

⁵ [ზოგადი განათლების მიმდინარე რეფორმის პრეზენტაცია](#) | ზოგადი განათლების მიმდინარე რეფორმის პრეზენტაცია | by საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო Facebook, n.d., accessed April 23, 2024

- მასწავლებლების სახელფასო ფონდის ზრდისთვის 160 მილიონი გამოიყოფა;
- ანაზღაურების პოლიტიკა განცალკევდება მასწავლებლების პროფესიული განვითარების პოლიტიკისგან და შემდგომ სამინისტრო „უზრუნველყოფს მასწავლებლების პროფესიულ განვითარებას სკოლის ბაზაზე, კარიერული წინსვლის მექანიზმების დახვეწას და ამ პროცესში სასკოლო საზოგადოების როლის გაძლიერებას“;
- მოქმედი მენტორი და წამყვანი მასწავლებლები შეინარჩუნებენ სტატუსს და მიიღებენ ფუნქციის შესაბამის ფიქსირებულ დანამატს, რომელიც არ იქნება მიზმული საათობრივ დატვირთვას.

პრეზენტაცია 2023 წლის 12 დეკემბერს გაიმართა, თუმცა დღემდე (2024 წლის აპრილი) არ არის ცნობილი: ა) მასწავლებლების ანაზღაურების ახალი ფორმულა; ბ) მასწავლებლის პოლიტიკის განვითარების გრძელვადიანი ხედვა, რომელსაც სახელფასო პოლიტიკა უნდა უწყობდეს ხელს; გ) მასწავლებლების პროფესიული განვითარებისა და კარიერული ზრდის პრინციპები.

მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია სახელმწიფოს ახალი სახელფასო პოლიტიკის ჩამოყალიბებამდე მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკის საკითხების კრიტიკული შეფასება, სახელმწიფო უწყებებსა და მის მიღმა არსებული ცოდნის კონსოლიდირების გზით, რათა შემუშავებულმა მოდელმა უზრუნველყოს როგორც მასწავლებლების საჭიროებების, ასევე განათლების პოლიტიკის მხარდაჭერა.

დოკუმენტის მიზანი: წინამდებარე დოკუმენტის მიზანია, მასწავლებლების პოლიტიკის რეტროსპექტიულ ანალიზზე დაყრდნობით განსაზღვროს მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკის კონტექსტი და ანაზღაურების მოქმედი სქემით განპირობებული ძირითადი გამოწვევები, ხოლო შემდგომ წარმოადგინოს რეკომენდაციები აღნიშნული პოლიტიკის დაგეგმვისა და განხორციელების პროცესის გასაუმჯობესებლად. ასევე, დოკუმენტი ხელს შეუწყობს უფრო ფართო დისკუსიას მასწავლებლების პოლიტიკის შესახებ, მათ შორის პოლიტიკის ხედვისა და განმსაზღვრელი პრინციპების ფორმულირების მიმართულებით.

დოკუმენტზე მუშაობის მეთოდოლოგია: პოლიტიკის დოკუმენტი მომზადებულია საქართველოში მასწავლებელთა პოლიტიკის, ანაზღაურების სტრუქტურისა და სისტემის შეფასების შესახებ ხელმისაწვდომი კვლევების მიხედვით, პოლიტიკის დოკუმენტების ანალიზზე დაყრდნობით. პოლიტიკის რეკომენდაციების ნაწილში მასწავლებლების პოლიტიკის განხორციელების პრინციპებისა და თვალთახედვის შემუშავების პროცესში ასევე ვეყრდნობით საზოგადოებრივი ალიანსის მასწავლებლების მიერ შემუშავებულ თვალთახედვასა და პრინციპებს, რომელიც 10-ზე მეტი მასწავლებლების პროფესიული ქსელისა და ორგანიზაციის მიერ არის შემუშავებული მასწავლებლებთან, განათლების სპეციალისტებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან ხანგრძლივი კონსულტაციების ფარგლებში. / პოლიტიკის რეკომენდაციების ნაწილში მასწავლებლების პოლიტიკის განხორციელების პრინციპებისა და თვალთახედვის შემუშავების პროცესში ასევე ვეყრდნობით საზოგადოებრივი ალიანსის - „მასწავლებლებისთვის“ - რეკომენდაციებს, რომლებიც შემუშავებულია მასწავლებლების პროფესიული ქსელისა და 10-ზე მეტი ორგანიზაციის მიერ, მასწავლებლებთან, განათლების სპეციალისტებსა და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან ხანგრძლივი კონსულტაციების ფარგლებში.

დოკუმენტის სამიზნე აუდიტორია: დოკუმენტი დაეხმარება განათლების პოლიტიკის შესახებ გადაწყვეტილების მიმღებ უწყებებს, ბენეფიციარებსა და დაინტერესებულ მხარეებს, მათ შორის, მასწავლებლების პროფესიულ კავშირებსა და ასოციაციებს, გაიაზრონ მასწავლებლების ანაზღაურების მოდელის გავლენა კეთილდღეობის, ასევე პოლიტიკის დონეზე არსებულ გამოწვევებთან მიმართებით.

პოლიტიკის დოკუმენტის სტრუქტურა

დოკუმენტი სამი ძირითადი ქვეთავისგან შედგება და მოიცავს შემდეგ საკითხებს:

1. **მასწავლებლების ანაზღაურებისა და კომპენსაციის სტრუქტურა:** ქვეთავში აღწერილია, მასწავლებლის ანაზღაურების მოქმედი მოდელი და ის ძირითადი ცვლილებები, რომელიც მოდელმა განიცადა ბოლო ათწლეულების განმავლობაში;
2. **მასწავლებლების სახელფასო პოლიტიკის ცვლილების დასაბუთება** - ქვეთავში აღწერილია ის ძირითადი გამოწვევები, რომელთაც ანაზღაურების მოქმედი სისტემა ქმნის, ასევე პოლიტიკის კონტექსტი, რომელიც გავლენას ახდენს ანაზღაურების სისტემის ჩამოყალიბებასა და მასწავლებლების პოლიტიკაში ცვლილებების გატარებაზე;
3. **მასწავლებლების სახელფასო პოლიტიკის რეკომენდაციები:** ქვეთავში წარმოდგენილია მასწავლებლების პოლიტიკის შემუშავებისა და განხორციელების ძირითადი პრინციპები, რომლებიც გამჭოლად უნდა აისახოს პოლიტიკის ყველა მიმართულების განვითარებაში; ასევე მასწავლებლების სახელფასო პოლიტიკის ცვლილების თვალთახედვა და **რეკომენდაციები**, ანაზღაურების მოდელის ცვლილებისა და მასწავლებლების პოლიტიკის დღის წესრიგთან დაახლოებისთვის.

მასწავლებლების ანაზღაურებისა და კომპენსაციის სტრუქტურა

მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკა: გაერთიანებული ერების განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის ორგანიზაცია (UNESCO) განმარტავს, როგორც სტანდარტების, რეგულაციებისა და სტრატეგიების ერთიანობას, რომელიც განსაზღვრავს მასწავლებლებისათვის ფულადი და არაფულადი გადახდების სრულ სპექტრს და გარდა ძირითადი ანაზღაურებისა, მოიცავს სახელფასო დანამატს, პრემიას, საშვებულებო და სხვა ტიპის კომპენსაციებსა და ფინანსური წახალისების სხვა ფორმებს.

მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემა: მასწავლებლის/სპეციალური მასწავლებლის პროფესიულ განვითარებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, განსაზღვრავს მასწავლებლის/სპეციალური მასწავლებლის სტატუსის სახეებს, შესაბამისი სტატუსის მინიჭების, დადასტურების, შეჩერების/აღდგენის წესებს, აგრეთვე მასწავლებლის/სპეციალური მასწავლებლის სტატუსის მინიჭების განსაკუთრებულ შემთხვევებს. სქემა აგრეთვე არეგულირებს მასწავლებლის შეფასების წესსა და ელექტრონულ საქმის წარმოებასთან დაკავშირებულ საკითხებს.

საქართველოში მასწავლებლების ანაზღაურებისა და კომპენსაციის პაკეტი შემდეგი ძირითადი კომპონენტებისგან შედგება: მასწავლებლების ძირითადი თანამდებობრივი სარგო, დამატებითი თანამდებობრივი სარგო, მასწავლებლის საშვებულებო პერიოდის ანაზღაურება და დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება; საყოველთაო ჯანდაცვა და ბონუსი/პრემია, რომელიც შესაძლოა გაიცეს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ან/და სკოლის მიერ.

ძირითადი და დამატებითი თანამდებობრივი სარგო: მასწავლებლის ძირითადი თანამდებობრივი სარგო გამოიანგარიშება ფორმულით, რომელიც მასწავლებლების ანაზღაურების განსაზღვრის მთავარ პრინციპად იყენებს მის განათლებას, დატვირთულობასა და სამუშაო გამოცდილებას, ხოლო თანამდებობრივ სარგოზე დანამატი განისაზღვრება სამუშაოს სპეციფიკითა და კარიერული კიბის პრინციპით (ჩანართი 1).

ჩანართი 2: მასწავლებლის ანაზღაურების სტრუქტურის განვითარების მიმოხილვა 2005-2024

2005- განათლების დაფინანსების ვაუჩერულ მოდელზე გადასვლასთან ერთად, მასწავლებლის ხელფასის დაანგარიშების 3-კომპონენტური ფორმულა შეიქმნა, რომელიც მასწავლებლის ძირითად, თანამდებობრივ სარგოს განსაზღვრავდა სტაჟის, კვალიფიკაციისა და კლასის სიდიდის მიხედვით.

2011- დამტკიცდა „მასწავლებლის პროფესიული განვითარების სქემა“, რამაც დღეს მოქმედ კარიერული დაწინაურების სისტემას ჩაუყარა საფუძველი და გამოყო პირველი და უმაღლესი კატეგორიის მასწავლებლები. განისაზღვრა სერტიფიცირების სახელფასო დანამატი - 75 ლარი. 125 ლარით განისაზღვრა დანამატი იმ მასწავლებლებისთვის, რომლებიც საბაზო კომპიუტერული უნარებისა და ინგლისურის ცოდნის დამადასტურებელი სერტიფიკატის მოპოვებას შეძლებდნენ, ხოლო მათ შორის საუკეთესო 25% ხელფასის სრული ოდენობა 1000 ლარს შეადგენდა. დანამატი განისაზღვრა საბუნებისმეტყველო საგნების სერტიფიცირებული მასწავლებლებისთვის, რომლებიც წარმატებით გაივლიდნენ ექსპერიმენტებზე დაფუძნებული სწავლის გამოცდას. მენტორობა წარმოადგენდა მხოლოდ კონკრეტულ აქტივობას (მადიებელი მასწავლებლის ტუტორობა) და მას არ უკავშირდებოდა შრომის ანაზღაურება. მენტორობის უფლება ყველა მასწავლებელს ჰქონდა. ამასთან, მასწავლებლებისათვის გამოყოფილი იყო მიზნობრივი მხარდაჭერის ფონდი კომუნალური ხარჯების ანაზღაურებისთვის.

2015- „მასწავლებლის საქმიანობის დაწყების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემა“ დამტკიცდა. სქემამ მასწავლებლები კარიერულ კიბეზე გაანაწილა და ზრდის საფეხურებრივი მოდელი შესთავაზა (პრაქტიკოსი, უფროსი, წამყვანი მენტორი). განსხვავებით, 2011 წლის მოდელისგან, თითოეული სტატუსისთვის განისაზღვრა სახელფასო დანამატის ოდენობა: უფროსი მასწავლებლებისთვის - 160 ლარი; წამყვანისთვის - 250 , ხოლო მენტორისთვის - 300 ლარი.

2016 - მასწავლებელთა საბაზო ხელფასი 405 ლარამდე გაიზარდა და მას შემდეგ არ შეცვლილა;

2018-2021 - სქემის სტატუსის დანამატის ოდენობა 5-ჯერ შეიცვალა. დანამატის ერთიანი მოცულობა 2015 წელთან შედარებით 4-ჯერ გაიზარდა და მასწავლებელთა სრული ანაზღაურების 60% შეადგინა. ასევე, სქემით განსაზღვრული დანამატის გაცემის წესი შემუშავდა სპეციალური მასწავლებლებისთვის, რომლებიც 2018 წლამდე პროფესიული განვითარების სქემაში ვერ ერთვებოდნენ.

2021-2024 - განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ 2022-2030 წლების ერთიან ეროვნულ სტრატეგიაში აღნიშნა მასწავლებლების ანაზღაურების ზრდისა და მოქმედი კარიერული წინსვლის ცვლილების აუცილებლობა; ამასთან, ხელფასთან მიმართებით აღინიშნა, რომ უნდა გაგრძელდეს, ანაზღაურების ზრდა გაუთანაბრდეს საქართველოში სახელმწიფო სექტორში დასაქმებული მოხელის ხელფასს. 2023 წელს დაანონსებული ცვლილებები მოიაზრებს სქემისა და ანაზღაურების გამიჯვნას ერთმანეთისგან. ცვლილებები ანაზღაურების პოლიტიკაზე ფორმალურად 2024 წლის ივლისიდან აისახება.

კარიერული კიბე⁶ წარმოადგენს მასწავლებელთა იერარქიული პრინციპით გადანაწილების მიდგომას და განასხვავებს დამწყებ და გამოცდილ მასწავლებლებს. კარიერულ კიბეზე მასწავლებლების გადანაცვლება მათი მიღწევების გაუმჯობესებისა და აღიარების შედეგია, რასაც თან სდევს გაზრდილი ანაზღაურება, განსხვავებული სამუშაო კონტრაქტი. მასწავლებლის ანაზღაურების მოდელი რამდენჯერმე შეიცვალა და მოქმედი სისტემა ამ ფორმით შეფასებისა და კარიერული დაწინაურების პოლიტიკის ცვლილების შედეგად ჩამოყალიბდა (იხ. ჩანართი 2).

მიუხედავად იმისა, რომ მოქმედი ანაზღაურების ფორმულა ითვალისწინებს დანამატის რამდენიმე კატეგორიას, დანამატისა და სრული თანამდებობრივი სარგოს 60%-ზე მეტს მასწავლებლის კარიერული განვითარების სქემის ფარგლებში გაცემული სახელფასო დანამატი შეადგენს. განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მონაცემებით, დღეს

⁶ UNESCO, *Teacher Policy Development Guide* (7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France: the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2019), <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370966>.

სისტემაში 51 769 მასწავლებელია დასაქმებული, მათგან 88% (45958) განაწილებულია პროფესიული და კარიერული წინსვლის სქემაში და იღებს სქემით განსაზღვრულ სახელფასო დანამატს⁷.

მასწავლებლების საბაზისო ხელფასი 405 ლარია. ძირითადი თანამდებობრივი სარგო 10 წელზე მეტი მუშაობის სტაჟის შემთხვევაში 596 ლარს შეადგენს, ხოლო დამწყები - 5 წელზე ნაკლები სტაჟის მასწავლებლისთვის 384,75 ლარს. სრული საშუალო ანაზღაურება (15-საათიანი დატვირთვის პირობებში 1200 ლარს არ აღემატება.⁸

მასწავლებლის კარიერული წინსვლის სქემით მინიჭებული სტატუსი	მასწავლებელთა რაოდენობა	მასწავლებელთა სახელფასო დანამატის მოცულობა კარიერული სქემის ფარგლებში 15-საათიანი დატვირთვის პირობებში (ლარი)
მენტორი	722	1475
წამყვანი	8658	1175
უფროსი	36578	795

ცხრილი.1 მასწავლებელთა რაოდენობა და სახელფასო დანამატი კარიერული წინსვლის სქემის ფარგლებში, განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროდან მოწოდებული ინფორმაცია (2024 წლის აპრილი).

მასწავლებლების შვებულების ანაზღაურება: მასწავლებლების საშვებულებო ანაზღაურება

2024 წლამდე განისაზღვრებოდა „საჯარო სკოლების მასწავლებელთა შრომის ანაზღაურების მინიმალური ოდენობისა და პირობების“ მე-12 მუხლის შესაბამისად და მასწავლებლებს არდადეგების პერიოდში უნარჩუნდებოდათ სასწავლო პერიოდში მისაღები ანაზღაურება.

2024 წელს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრომ „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონში დააინიცირა ცვლილებების პაკეტი, რომლის მიხედვითაც, კანონს ემატება 63¹¹ მუხლი, რომელიც დაარეგულირებს საჯარო სკოლის მასწავლებლის 2024 წლის საშვებულებო ანაზღაურების საკითხს. კერძოდ, საჯარო სკოლის მასწავლებლისათვის, რომელიც 2024 წლის კუთვნილი შვებულებით სარგებლობს/ისარგებლებს 2024 წლის 1 ივლისიდან, საშვებულებო ანაზღაურება განისაზღვრება შვებულების წინა 3 თვის საშუალო შრომის ანაზღაურებიდან. ცვლილება დეტალურად იხილეთ ბმულზე.⁹ აღნიშნული ცვლილების საჭიროება გაჩნდა მას შემდეგ, რაც სამინისტრომ მასწავლებელთა ანაზღაურების ზრდა დააანონსა.

⁷ განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს მიერ მოწოდებული ინფორმაცია.

⁸ ავტორის გაანგარიშება.

⁹ განათლების მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო, „განმარტებითი ბარათი საქართველოს კანონის პროექტზე „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, 10 აპრილი 2024, <https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/358234>.

დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება: მასწავლებლებს 2023 წლამდე დეკრეტული შვებულება უნაზღაურდებოდათ საქართველოს შრომის კოდექსის მიხედვით, ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ჯამური, არაუმეტეს 1 000 ლარის, ოდენობით. 2023 წელს საქართველოს მთავრობამ მიიღო დადგენილება N33 - „ორსულობისა და მშობიარობის გამო ანაზღაურებადი შვებულებისა და ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურებადი შვებულების, აგრეთვე ახალშობილის შვილად აყვანის გამო ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდზე გასაცემი ფულადი დახმარების ოდენობის განსაზღვრისა და გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ“, რომლის თანახმად, დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებად პერიოდზე სააგენტო გასცემს 2000 ლარს. 2022 წლიდან მასწავლებლები მოითხოვდნენ დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების პრინციპის შეცვლას. პედაგოგმა და აქტივისტმა თამარ ცანავამ მოამზადა პეტიცია¹⁰ რომელსაც 5000-ზე მეტი ხელმოწერი ჰყავდა.

პედაგოგთა დეკრეტული ანაზღაურება

მოვითხოვთ, რომ პედაგოგთა დეკრეტული ანაზღაურება გახდეს ნამდვილად ანაზღაურებადი და კანონში მუხლი - "დირექტორის კეთილი ნება" შეიცვალოს აუცილებლად ანაზღაურებით. მხოლოდ სახელმწიფოსგან გაცემული ერთჯერადი 1000 ლარით შეუძლებელია 6 თვე შვილ(ებ)ის რჩენა, ამიტომ მასწავლებლები იძულებულნი არიან დატოვონ ჩვილი ბავშვები (უშეტეს შემთხვევაში შეუნწყვიტონ ძუძუთი კვება, რაც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ბავშვისთვის) და გავიდნენ სამსახურში. ეს კი ცუდად აისახება როგორც ბავშვის, ასევე დედის ფსიქო-ემოციურობაზეც, რადგან აუცილებელია პირველი თვე დედას და შვილს შორის კავშირი მყარი და მუდმივი იყოს.

2023 წლის 1 იანვრიდან საჯარო სკოლის მასწავლებლები, საჯარო მოხელეების მსგავსად, 6-თვიანი ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით სარგებლობენ და იღებენ 2000 ლარს. გარდა ერთჯერადად მისაღები დეკრეტული ანაზღაურებისა, მასწავლებლები ასევე იღებენ 6 თვის განმავლობაში მისაღებ სრულ ანაზღაურებას, რომლიდანაც იქვითება ერთჯერადი დეკრეტული სარგო (2000 ლარი). აღნიშნულ დანამატს რიცხავს სკოლა (თვითრად ან ერთიანად). თუ მის ბიუჯეტში თანხა არ არის, სკოლა მიმართავს განცხადებით განათლების სამინისტროს და სამინისტრო გადარიცხავს თანხას სკოლის ბიუჯეტში ხელფასის სრული მოცულობით, რომელიც შედგება თანამდებობრივი სარგოსა და დანამატებისაგან. ცვლილების შემდგომ, 2024 წლის აპრილის მონაცემებით, სრული დეკრეტული შვებულებით 356-მა მასწავლებელმა ისარგებლა.

ჯანმრთელობის დაზღვევა საყოველთაო ჯანდაცვის პირობებში: გარდა დასახელებული ფინანსური ინსენტივებისა, მასწავლებლები ასევე სარგებლობენ საყოველთაო ჯანდაცვის

¹⁰პეტიცია: თამარ ცანავა, „პედაგოგთა დეკრეტული ანაზღაურება“, <https://shorturl.at/norP8>

პროგრამითა და პროფესიული განვითარების სერვისებით. საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 21 თებერვლის №36 „საყოველთაო ჯანდაცვაზე გადასვლის მიზნით გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ“ დადგენილების მიხედვით, საქართველოს სახელმწიფო/საჯარო სკოლების ყველა მასწავლებელი უფლებამოსილია, ისარგებლოს საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა მათი წლიური შემოსავალი 40 000 ლარს აღემატება. მასწავლებლები საყოველთაო ჯანდაცვის სქემის ფარგლებში სარგებლობენ საყოველთაო ჯანმრთელობის დაცვის სახელმწიფო პროგრამის მიზნობრივი და ასაკობრივი ჯგუფების პაკეტებით.

მასწავლებლების სახელფასო პოლიტიკის ცვლილების დასაბუთება

მასწავლებლების პროფესიული კეთილდღეობა: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (OECD) განსაზღვრავს მასწავლებლის პროფესიულ კეთილდღეობას, როგორც კოგნიტიურ, ემოციურ, ჯანმრთელობისა და სოციალურ მდგომარეობას, რომლებიც დაკავშირებულია მასწავლებლების სამუშაო გარემოსა და პროფესიასთან.

მასწავლებლების პოლიტიკა: გაერთიანებული ერების განათლების, მეცნიერებისა და კულტურის ორგანიზაცია (UNESCO) მასწავლებლების პოლიტიკას განმარტავს, როგორც – მასწავლებლის პროფესიის მართვის სტრატეგიებს, სტანდარტებსა და რეგულაციებს, რომლებიც მოიცავს მასწავლებლის პროფესიაში მოზიდვას, შერჩევას, მომზადებასა და პროფესიულ განვითარებას, შეფასებას, კარიერულ დაწინაურებას, სისტემაში განაწილებას, სამუშაო პირობების უზრუნველყოფას, ანაზღაურებას, მასწავლებლების სტანდარტებს, მასწავლებლის ანგარიშვალდებულებასა და სკოლის მართვას.

მასწავლებლების პოლიტიკის განხორციელების კონტექსტი

მასწავლებლების ანაზღაურების სტრუქტურა მასწავლებლის პოლიტიკის ნაწილია და აირეკლავს იმ გამოწვევებს, რომლებსაც ვხვდებით მასწავლებლების პოლიტიკის განხორციელების დროს. გამოვყოფთ ძირითად ფაქტორებს, რომლებიც მნიშვნელოვნად მიგვაჩნია გამოწვევების ანალიზისა და შემდგომ, რეკომენდაციების ჩარჩოს შემუშავებისთვის.

საქართველოში მასწავლებლების პოლიტიკა არათანმიმდევრული და ფრაგმენტულია. მასწავლებლების პოლიტიკა ინერციით ვითარდება, მსგავსად განათლების პოლიტიკის სხვა მიმართულებებისა,¹¹ რაც გულისხმობს მოქმედი სისტემისა და გამოცდილი პრაქტიკის შენარჩუნებას მცირედი ცვლილებებით, რათა თავიდან იქნას აცილებული პოლიტიკურად მაღალი რისკის შემცველი გადაწყვეტილებები, რომლებიც ბენეფიციართა უკმაყოფილებას გამოიწვევს, მაგალითად: მასწავლებლების კარიერული წინსვლის სქემის გაუქმება; მასწავლებლების სერტიფიცირების ახალი მოდელის დანერგვა;

¹¹ სოფიო გორგოძე. „გზა ცენტრალიზაციიდან დეცენტრალიზაციისაკენ და უკან: როგორ იღებენ გადაწყვეტილებებს ზოგადი განათლების სფეროში. სადოქტორო Thesis, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი“ (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2017).

ლელა ჩახაია. ზოგადი განათლების რეფორმები საქართველოში და „ერთიანი სკოლის“ მოდელი, 2023, <https://ctcskolalab.ge/wp-content/uploads/2023/07/school-reform-assessment-1.pdf>.

მასწავლებლების პროფესიიდან გაშვება.¹² ამასთან, არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული მოლოდინი პროფესიის მიმართ, მასწავლებლების კეთილდღეობის გაუმჯობესების, პროფესიული და კარიერული წინსვლის პერსპექტივები. „საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგია 2022-2030-ის“ 2022-2024 წლების სამოქმედო გეგმით განსაზღვრული იყო 2022-2023 წლებში მასწავლებლის პროფესიული სტანდარტისა და დარგობრივი მახასიათებლის განახლება, მასწავლებელთა მოზიდვისა და დასაქმებისათვის შესაბამისი პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავება და დამტკიცება, მასწავლებელთა პროფესიული დახელოვნებისა და კარიერული წინსვლის სისტემის განახლება და დამტკიცება. 2024 წლის აპრილში განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს აღნიშნული პოლიტიკის დოკუმენტები საზოგადოებისთვის არ წარუდგენია, ხოლო მინისტრმა საჯარო პრეზენტაციის ფარგლებში განაცხადა, რომ იგეგმება კარიერული წინსვლის სქემის განახლება, თუმცა მისი გაუქმება არ განიხილება.¹³

მეორე და არანაკლებ მნიშვნელოვანი გამოწვევაა მასწავლებლების პოლიტიკის ცენტრალიზებული მართვა და განხორციელება. საქართველო, მასწავლებლების პოლიტიკის გატარებისა და სკოლებსა და მარეგულირებელ ინსტიტუციების შორის უფლებამოსილების განაწილების თვალსაზრისით, სრულად ცენტრალიზებული სისტემაა.¹⁴ მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრი (TPDC) განსაზღვრავს შეფასების კრიტერიუმებს, შეფასების პროცედურებს, შეფასების ინსტრუმენტებს; აფასებს მასწავლებელს და ანიჭებს სტატუსს; ასევე ცენტრალიზებულად შეიმუშავებს და ახორციელებს სავალდებულო პროფესიული განვითარების პროგრამებს. ამასთან, პროფესიული ზრდისა და მასწავლებელთა შეფასებისთვის განკუთვნილი ფინანსური რესურსი სრულად ლოკალიზებულია სამინისტროსა და დაქვემდებარებულ უწყებებში. სკოლების უმრავლესობას, ფაქტობრივად, არ გააჩნია ფინანსური რესურსი ორგანიზაციული მიზნების, მათ შორის სკოლის ბაზაზე მასწავლებლების პროფესიული განვითარების, სამუშაო გარემოს გაუმჯობესებისა და წახალისების მექანიზმების დასაწერად და განსახორციელებლად.¹⁵ მასწავლებლების შეფასებასა და განვითარებაზე სკოლის გავლენის შემცირება ნეგატიურად აისახება როგორც ანგარიშვალდებულებასა და მასწავლებლის სასკოლო საქმიანობაში ჩართულობაზე, ასევე აფერხებს მასწავლებლებისათვის მრავალფეროვანი, მათზე მორგებული და მისაწვდომი

¹² ჭანტურია, გიორგი, მერი ქადაგიძე და გიორგი მელიქაძე. სასკოლო განათლების ისტორია-1990-2020 [განათლების ისტორია საქართველოში 1990–2020]. საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა, 2020. <http://efageorgia.ge/>. რეკონსტრუქციისა და განვითარების საერთაშორისო ბანკი / მსოფლიო ბანკი. „საქართველოს ადამიანური კაპიტალის მიმოხილვა“. www.worldbank.org. 1818 H Street NW, ვაშინგტონი 20433, 2022. წვდომა 2023 წლის 1 ივლისს.

¹³ [ზოგადი განათლების მიმდინარე რეფორმის პრეზენტაცია](#) | ზოგადი განათლების მიმდინარე რეფორმის პრეზენტაცია |

by საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო Facebook, n.d., accessed April 23, 2024; საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი. „მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის შეფასება“, 2023. <https://www.ncer.gov.ge/research>.

¹⁴ განათლების კოალიცია. (2022). მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემა, მიმოხილვა. <https://efageorgia.ge/publikaciebi/>

¹⁵ „სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების დაფინანსების მოდელი“. კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრი, 2023. https://ctcskolalab.ge/wp-content/uploads/2023/05/teachersystemdev_2.pdf.

კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრი [CTC]. „რეკომენდაციების მასწავლებლების უწყვეტი პროფესიული განვითარების სისტემის გაუმჯობესებისთვის“, 2023. https://ctcskolalab.ge/wp-content/uploads/2023/05/teachersystemdev_1.pdf.

პროფესიული განვითარების პროგრამების შემუშავებას. მასწავლებლის შეფასებაზე სკოლის დაბალი გავლენა უარყოფითად აისახება სკოლის მიმართ მასწავლებლის ანგარიშვალდებულებასა და მის ჩართულობაზე სასკოლო საქმიანობაში.

განათლების დაფინანსება მზარდია, თუმცა ჩამოუვარდება OECD-ისა და ევროკავშირის მაჩვენებლებს. სახელმწიფოს დანახარჯი განათლების სექტორზე 2010-2023 წლამდე 11.8%-ით იზრდებოდა და 2023 წელს ბიუჯეტის (11%) შეადგინა. სახელმწიფო დანახარჯის უმეტესობა (44.9%) ზოგად განათლებაზე მოდის, მათ შორის ხარჯების 70% - მასწავლებლების ანაზღაურების გაცემაზე. მშპ-სთან მიმართებით განათლებაზე დანახარჯი, საშუალოდ, 3.7%-ია. მიუხედავად დადებითი დინამიკისა, განათლებაზე დანახარჯი კვლავ დაბალია ევროკავშირთან შედარებით, სადაც ეს მაჩვენებელი, საშუალოდ, მშპ-ის 5.1%-ს შეადგენს.¹⁶ ამასთან, სამინისტრო უკვე რამდენიმე წელია, მუშაობს სკოლის ვაუჩერული დაფინანსების მოდელის ცვლილებაზე. არ არის გამოკვლეული, ვაუჩერული დაფინანსების მოდელის არსებული ინდიკატორები რამდენად პასუხობს სკოლების საჭიროებებს. აღნიშნული ზრდის ფინანსური რესურსის არაეფექტიანად განკარგვის რისკს და ართულებს იმის პროგნოზირებას, რა რესურსი/მექანიზმები შეიძლება ჰქონდეს სკოლას თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში მასწავლებელთა ანაზღაურების გაცემისა თუ მასწავლებელზე ორიენტირებული პოლიტიკის განხორციელებისთვის.¹⁷

მასწავლებლების პოლიტიკამასწავლებელთა პროფესიული კეთილდღეობის ჭრილში არ ფასდება. მასწავლებლების პროფესიული განვითარების ეროვნული ცენტრისა და საგანმანათლებლო კვლევების ცენტრის მიერ განხორციელებულ კვლევებში, ფრაგმენტულად იკვეთება პროფესიული კეთილდღეობის ასპექტები (ანაზღაურება, სამუშაო დატვირთვა, კმაყოფილება სამუშაო ადგილზე), თუმცა არ ხორციელდება მასწავლებლების კეთილდღეობის შეფასების მონიტორინგი რეალურ დროში, რაც მნიშვნელოვანი იქნებოდა მათი პროფესიული გადაწყვეტილების, დეპრესიის, ფიზიკური ჯანმრთელობის შეფასებისა და მხარდამჭერი ინტერვენციების შემუშავებისთვის.¹⁸ აღნიშნული მნიშვნელოვანია ანაზღაურების პოლიტიკის ჭრილშიც, ვინაიდან საშუალებას მისცემდა გადაწყვეტილებების მიმღებ პირებს, შეექმნათ დიფერენცირებული მხარდაჭერის პაკეტი მასწავლებლებისთვის, რაც დააბალანსებდა დაბალ ანაზღაურებას სოციალური და პროფესიული დანახარჯის შემცირების გზით.

მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკა-ძირითადი გამოწვევები

მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკის საშუალოვადიანი გეგმა არ არსებობს. ანაზღაურების ზრდის პრინციპები არ არის წინასწარ განსაზღვრული და მკაფიო. მასწავლებელთა ხელფასის ზრდის მაჩვენებლები/განრიგი არ დგინდება ეროვნული

¹⁶ საქართველო ფინანსთა სამინისტრო, „2023 წლის ბიუჯეტი“ (საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, 2023).
https://www.mof.ge/images/File/2022-bijeti/09-12-2022/2023%20budget%20-%20I_M%20last%20PDF.pdf

¹⁷ სახელმწიფო აუდიტის სამსახური, „ზოგადი განათლების მართვის მოდელის აუდიტის ანგარიში“, 2024,
<https://shorturl.at/ftP9>.

¹⁸ საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი. „მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის შეფასება“, 2023. <https://www.ncer.gov.ge/research>.

შემოსავლების (ერთ სულ მოსახლეზე მშპ-ისთან მიმართებით); ინფლაციის დონის ან/და მსგავს პროფესიებში ანაზღაურებასთან შედარებით ან სხვა საერთაშორისოდ აღიარებული თუ საქართველოში აპრობირებული მეთოდოლოგიით, რომელიც ანაზღაურების დონის დადგენის საფუძველს შეიძლება წარმოადგენდეს.¹⁹ მაგალითად: 2023 წელს 12 დეკემბერს დაანონსებული სახელფასო ფონდის ზრდა (ჯამური 160 მილიონით) არ იყო განსაზღვრული „საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგია 2022-2030-ის“ 2022-2024 წლების სამოქმედო გეგმით. აღნიშნული არ ყოფილა გათვალისწინებული არც განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ნაერთ ბიუჯეტში, რომლის მიხედვითაც 2023 წელს ანაზღაურება 125 ლარით უნდა გაზრდილიყო.²⁰ ამასთან, ჯერჯერობით, არც სკოლები და არც პროფესიული თემი არაა ინფორმირებული ცვლილების კონკრეტულ გეგმაზე, პრინციპსა და მიზნებზე. ამასთან არ არის გააზრებული სკოლების დაფინანსების მოდელის ცვლილების ან არსებული მოდელის ფარგლებში რა იქნება ეფექტიანი მექანიზმი მასწავლებლების ანაზღაურების ფინანსური და ადმინისტრაციული მართვისთვის.²¹

არაკონკურენტუნარიანი ანაზღაურება ზრდის მასწავლებლების პროფესიული გადაწყვეტილების რისკს. მასწავლებლების ანაზღაურება არ არის საკმარისი ღირსეული შრომისა და ცხოვრებისთვის, თუმცა საერთაშორისო ტენდენციისგან განსხვავებით, დაბალი ანაზღაურების გავლენა ქართველი მასწავლებლების შემთხვევაში არ გამოიხატება პროფესიის მიტოვებით,²² არამედ მასწავლებლები ეძებენ ანაზღაურების კომპენსაციის გზებს სკოლის მიღმა. ანაზღაურების კომპენსირების ერთ-ერთი ძირითადი გზაა კერძო რეპეტიტორობა²³. ასევე, გავრცელებულია მასწავლებლის რამდენიმე სკოლაში მუშაობის პრაქტიკა. 6036 მასწავლებელი (11%) 2 სკოლაში, 579 კი 3 და მეტ სკოლაში მუშაობს.²⁴ ყოველივე ეს მასწავლებლებისგან მოითხოვს დამატებით შრომას და, ფაქტობრივად, აღარ უტოვებს როგორც სკოლაში დამატებითი საქმიანობის, ასევე დასვენებისა და სოციალიზაციის დროს. სწავლისა და სწავლების საერთაშორისო კვლევის 2018 წლის მონაცემებით, საქართველოს მასწავლებლების 4.9% ამბობდა, რომ დიდ სტრესს განიცდიდა სამუშაო ადგილზე, დაახლოებით 44%-ს კი სამსახურის გამო დრო აღარ რჩებოდა პირადი ცხოვრებისთვის.²⁵ აღნიშნული კიდევ უფრო მნიშვნელოვან გამოწვევად იქცა პანდემიის დროს და შემდგომ, როდესაც მასწავლებლებს მოუწიათ დისტანციური და პირისპირ სწავლების შეთავსება.²⁶

დაბალი ანაზღაურება მასწავლებლის შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების დისბალანსის ერთ-ერთი ხელშემწყობი ფაქტორია. ანაზღაურების სიმცირე აფერხებს მაღალი შესაძლებლობების სპეციალისტების მოზიდვას პროფესიაში. მიუხედავად

¹⁹ UNESCO, 23.

²⁰ საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, 18.

²¹ სახელმწიფო აუდიტის სამსახური, 36-39.

²² The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, „Global Report on Teachers Addressing Teacher Shortages: Highlights.“ 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France, 2023. Accessed April 8, 2023. https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2023-11/2023_TTF-UNESCO_Global-report-on-teachers-Addressing-teacher-shortages_EN.pdf.

²³ Magda Nutsa Kobakhidze, „Teachers as tutors,” in Springer eBooks, 2018, 113–43, https://doi.org/10.1007/978-3-319-95915-3_5.

²⁴ კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრი, 2023; მასწავლებლების კარიერული წინსვლის სქემის შეფასება 2023;

²⁵ შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი. „სწავლებისა და სწავლის საერთაშორისო კვლევა (TALIS),“ 2019. <https://naec.ge/#/ge/post/1346>.

²⁶ Kadagidze, Meri. „Study on the learning losses during the pandemic: Challenges and recommendations. [in georgian],“ 2021. Accessed July 1, 2023. <https://rb.gy/9otxw87>.

მზარდი მოთხოვნისა, მასწავლებლების ინტეგრირებულ და მომზადების პროგრამებზე ჩარიცხულ სტუდენტებს დაბალი სასწავლო მზადყოფნა აქვთ; აღნიშნული ტენდენცია 2011 წლიდან დღემდე ნარჩუნდება.²⁷ ამ თვალსაზრისით, მნიშვნელოვანი ინტერვენცია იყო საპენსიო ჯილდოს პროგრამა, რომელიც 2020 წლის შემდგომ არ გაგრძელებულა და მთლიანობაში 8292 მასწავლებელი მოიცვა. 2020-2021 წლებში პროფესიაში 3672 მასწავლებელი შემოვიდა, მათ შორის 1593 - 30 წლამდე ასაკის.²⁸

ანაზღაურების მოქმედი მოდელი არ განსაზღვრავს იმ მინიმალურ თანამდებობრივ სარგოს, რომელიც შესაძლოა მიიღოს მასწავლებელმა მინიმალური (5 სთ-ზე ნაკლები) დატვირთვის ან პროფესიაში მამიებელი/მოწვეული მასწავლებლების სტატუსით მუშაობის შემთხვევაში. თანამდებობრივი სარგოს მინიმალური ოდენობა გამოიანგარიშება მასწავლებლების კვალიფიკაციისა და სტაჟის ზემოთ აღწერილი მოდელით, თუმცა დადგენილი მინიმუმი 384,75 ლარი სრული (18-საათიანი) განაკვეთის სარგოა. ამასთან, რიგ სასკოლო საგნებში მცირეა საათების რაოდენობა, მაგალითად ფიზიკისა და ქიმიის მასწავლებლების 22-22% და სამოქალაქო განათლების მასწავლებლების 60%

ხუთ და ნაკლებ საათს ატარებს კვირაში.²⁹ ყოველივე ეს აფერხებს პროფესიაში მასწავლებლების მოზიდვას, ისევე, როგორც ქმნის დამატებით მოტივაციას ორ და მეტ სკოლაში დასაქმების ან სხვა საქმიანობაში ჩაბმისათვის.

ანაზღაურების წესი არ ითვალისწინებს ანაზღაურების განსხვავებულ ოდენობას იმ საგნობრივი ჯგუფების დამწყები მასწავლებლებისთვის, რომლებშიც მასწავლებელთა დეფიციტია მოსალოდნელი. ასეთია ზუსტი და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებები, ვინაიდან განსხვავებით სხვა საგნების მასწავლებლების პროგრამებისგან, დაბალია მიღება როგორც 300-, ისე 60-კრედიტიან პროგრამებზე და მაღალია 70 წელს გადაცილებული მასწავლებლების წილი.³⁰ კერძოდ, ფიზიკის მასწავლებლების 41%, ქიმიის 33% და ბიოლოგიის 30% საპენსიო ასაკისაა. დეფიციტია ასევე მოსალოდნელი გეოგრაფიულად რთულად მისაწვდომ რეგიონებში. კერძოდ, რაჭა-ლეჩხუმსა და ქვემო-სვანეთში მასწავლებელთა რაოდენობა 22,74%-ით შემცირდა.³¹ აღსანიშნავია, რომ ანაზღაურების წესის მიხედვით, მთის სკოლებში დასაქმებული მასწავლებლებისთვის დანამატი სრული განაკვეთის შემთხვევაში 148 ლარს შეადგენს, რაც არ ქმნის როგორც პროფესიაში დარჩენის, ასე სამუშაოდ მთაში გადასვლის დამატებით მოტივაციას.

²⁷ საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი. „მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის შეფასება,“ 2023. <https://www.ncer.gov.ge/research>.

²⁸ სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათაშორისი ურთიერთობების ცენტრი (CCIR) თებერვალი 2. „რა უნდა ვიცოდეთ მასწავლებლების შესახებ საქართველოს სკოლებში საინფორმაციო ბიულეტენი 2,“ 2023. https://ccir.ge/images/Analytical_bulletin_word.pdf.

²⁹ საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი. „მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის შეფასება,“ 2023. <https://www.ncer.gov.ge/research>, 51.

³⁰ საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი, 10.

³¹ CCIR, 5.

ანაზღაურების მოქმედი სისტემის კარიერული წინსვლის სქემაზე დამოკიდებულებამ თავად სქემის პრინციპების დარღვევა განაპირობა:

კარიერულ სქემაში წინსვლის ძირითად მოტივაციად მატერიალური მდგომარეობის გაუმჯობესება იქცა, რაც აისახება როგორც პროფესიული განვითარების, ასევე სკოლაში თანამშრომლობის კულტურაზე.

მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის დამტკიცების შესახებ საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 23 მაისი №241 დადგენილების მე-2 მუხლის მიხედვით სქემა ეფუძნება შემდეგ ძირითად პრინციპებს: ა) ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ავტონომიურობის გაზრდის მიზნით მათი აქტიური ჩართვა მასწავლებელთა საქმიანობის პროფესიული განვითარებისა და შეფასების პროცესში; ბ) თანამშრომლობაზე დაფუძნებული სასკოლო კულტურის ხელშეწყობა; გ) ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულების ინსტიტუციური განვითარების ხელშეწყობა მასწავლებლის საჭიროებაზე და მხარდაჭერაზე ორიენტირებული პროფესიული განვითარება

მასწავლებლები, ნაცვლად პროფესიული საჭიროებებისა, ცდილობენ, ჩაერთონ პროფესიული განვითარების ან სხვა აქტივობებში, რაც მათ კარიერული წინსვლის სქემით ევალებათ/ან ხელს უწყობს ანაზღაურების გაზრდას. აღნიშნულს თავად მასწავლებლებიც ადასტურებენ, როდესაც სხვადასხვა კვლევაში აცხადებენ, რომ „ბიუროკრატია დროს აღარ უტოვებს მოსწავლეებისთვის“, „კრედიტებისა და ხელფასის ზრდის სურვილმა მოსწავლე და სასწავლო შედეგი მნიშვნელოვნად უკანა პლანზე გადაწია.“³²

ინდივიდუალურ წინსვლაზე ორიენტირებულობამ შეამცირა მასწავლებლების ღიაობა, სოლიდარობა და თანამშრომლობის მზადყოფნა სკოლის დონეზე. კარიერული წინსვლის სქემის შეფასების კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ დირექტორთა და მასწავლებელთა დაახლოებით 40 % მიიჩნევდა, რომ „სქემამ მასწავლებლებს შორის კონკურენცია უფრო გააღვივა, ვიდრე თანამშრომლობა და საერთო მიზანზე ერთად მუშაობის კულტურა“.³³

დაბოლოს, მნიშვნელოვანია რომ ანაზღაურებისა და კარიერული წინსვლის სქემის მოცემული მოდელი ხელს ვერ უწყობს სკოლის ინსტიტუციურ განვითარებას. მოქმედი ანაზღაურების მოდელი სკოლაში ადმინისტრაციული და ლიდერი ფუნქციების ანაზღაურებას არ ითვალისწინებს, როგორცაა, მაგალითად, კათედრების, ხარისხის ჯგუფების ხელმძღვანელობა; ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ სტატუსის დანამატი ფუნქციურ დანამატად მიიჩნევა, ეს მასწავლებლების რეალურ საქმიანობაზე არ აისახება. კარიერული წინსვლის სქემის შეფასებამ აჩვენა, რომ დირექტორებისა და მასწავლებლების შეფასებით, „ყველა სტატუსის მასწავლებელი ერთნაირად მუშაობს“³⁴ და მასწავლებლები ძალისხმევას ნაკლებად მიმართავენ სკოლის ორგანიზაციული თუ სხვა საჭიროებებისკენ.³⁵ აღნიშნული ნაწილობრივ განპირობებული იმითაც, რომ პროფესიული განვითარების სქემამ მნიშვნელოვნად შეამცირა სკოლის როლი მასწავლებლების პროფესიული ზრდის, შეფასებისა თუ დაწინაურების პროცესში.³⁶

ძირითადი დასკვნები

- საქართველოში მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკა 2011 წლიდან დღემდე მნიშვნელოვნად შეიცვალა. გარდა ანაზღაურების მოცულობის ზრდისა, შეიცვალა ანაზღაურების გაცემის წესი და სტრუქტურა. 2018 წლიდან დღემდე ანაზღაურებისა და კომპენსაციის სქემა გაფართოვდა და მოიცვა მასწავლებლის საშვებულებო და

³² კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრი, 2023; ჩაიხაია, 2023.

³³ საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი, 95

³⁴ იქვე

³⁵

³⁶ აფხაზავა, ჭანტურია, 2022. CTC, 2023

დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება; ამასთანავე, მასწავლებლები გადავიდნენ მასწავლებლების საყოველთაო დაზღვევის მიზნობრივ კატეგორიაში, რამაც გაზარდა მათი წვდომა ჯანდაცვის სერვისებზე. მასწავლებლების ანაზღაურების სტრუქტურის ცვლილება დაგეგმილია 2024 წლის ივლისიდან და მოიცავს მათი ანაზღაურების 35%-მდე ზრდას, სახელფასო დანამატის ფიქსირებულ დანამატად გარდაქმნასა და შემდგომ, ანაზღაურებისა და პროფესიული და კარიერული განვითარების სისტემის რევიზიას. მიუხედავად ცვლილებების კომპლექსურობისა, ცვლილების ფორმულა, მიდგომა და პოლიტიკის ერთიანი ხედვა არ არის ცნობილი.

- მასწავლებლების პოლიტიკის არათანმიმდევრულობისა და გრძელვადიანი თვალთახედვის არარსებობის პირობებში ანაზღაურების დადგენის წესი არ ეფუძნება ბიუჯეტირებისა და ანაზღაურების დადგენის სახელმწიფო დონეზე აპრობირებულ ან/და საერთაშორისო მეთოდოლოგიას. ანაზღაურების მოქმედი და დაგეგმილი პოლიტიკის ფარგლებში ბუნდოვანია, ანაზღაურების სტრუქტურის ცვლილების გავლენა განათლების დაფინანსებისა და სკოლების ვაუჩერული დაფინანსების მოდელის ცვლილებაზე.
- მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკა ვერ უზრუნველყოფს მათ ცხოვრებისა და მუშაობისთვის ღირსეული ანაზღაურებითა და შრომის პირობებით. იზრდება სამუშაო დატვირთვა და მცირდება პროდუქტიულობა საქმიანობაში; ასევე, მუდმივად კონკურენციაში ყოფნა აზიანებს სოციალურ და პროფესიულ ურთიერთობებს. მოქმედი პოლიტიკა ასევე არ არის გააზრებული მასწავლებლების პროფესიული კეთილდღეობის კონტექსტში, არ მიმდინარეობს მასწავლებლების კეთილდღეობის შეფასება და აღნიშნულის გათვალისწინება ანაზღაურებისა და კომპენსაციის ფინანსურ და არაფინანსურ მექანიზმებში.
- მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკა არ ვითარდება მასწავლებლებისა და კიდევ უფრო ფართოდ, განათლების პოლიტიკის მიზნებთან შესაბამისობაში. მასწავლებლების პოლიტიკის ცენტრად კარიერული წინსვლის სქემის ჩამოყალიბებამ ანაზღაურების პოლიტიკაც სრულად სქემის გარშემო განავითარა, რაც არ ტოვებს სივრცეს ანაზღაურების პოლიტიკის უფრო ფართო კონტექსტში განსახილველად, მათ შორის მასწავლებლების პროფესიული განვითარების, პროფესიაში მოზიდვისა თუ სისტემის წინაშე არსებული სხვა გამოწვევების დაძლევის კუთხით. შესაბამისად, მასწავლებლების ანაზღაურების სისტემა ხელს არ უწყობს სისტემის დონეზე ისეთი გამოწვევების დაძლევას, როგორიცაა: დიდი შესაძლებლობებისა და კომპეტენციების მქონე მასწავლებლების პროფესიაში მოზიდვა და მათი მისაწვდომობის გაზრდა; მასწავლებლების პროფესიული განვითარება და სკოლის ინსტიტუციური განვითარების მხარდაჭერა.

ყოველივე ზემოთქმულის გათვალისწინებით, ანაზღაურების პოლიტიკის გასაუმჯობესებლად მნიშვნელოვანია, ერთი მხრივ, მასწავლებლების პოლიტიკის განხორციელების კონტექსტის ცვლილებაზე მუშაობის დაწყება და მეორე მხრივ, საშუალოვადიანი დაგეგმვის ისეთი მექანიზმების შემუშავება, რომლებიც გააუმჯობესებს როგორც ცალკეული მასწავლებლების პროფესიულ კეთილდღეობას, ასევე დაეხმარება ზოგადი განათლების სისტემას არსებული გამოწვევების დაძლევაში.

მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკის ხედვა

საშუალოვადიან პერსპექტივაში წარმოდგენილი რეკომენდაციების შესრულება/გათვალისწინება ხელს შეუწყობს მასწავლებლების ანაზღაურების პოლიტიკის ჩამოყალიბებას, რომელიც:

- ზრუნავს მასწავლებლის პროფესიულ კეთილდღეობაზე და უზრუნველყოფს მათ ღირსეული ანაზღაურებით, შრომისა და დასვენების პირობებით.
- ხელს უწყობს მასწავლებლებს, შეიძინონ ახალი კომპეტენციები, როგორც პროფესიული წინსვლის, აღიარებისა და კეთილდღეობისათვის, ასევე სასკოლო საზოგადოების გაზიარებული თვალთახედვის განხორციელებისა და პროფესიული თემის საერთო ამოცანების გადაჭრის მიზნით.
- ეხმარება სკოლას საგანმანათლებლო პროცესის მართვისა და თანამშრომლობაზე ორიენტირებული კულტურის ფორმირებაში, რომელშიც მასწავლებლებს აქვთ პროფესიული ავტონომიურობისა და ერთობის განცდა და შესაძლებლობა, ერთობლივად იმუშაონ გამოწვევებზე, რომლებიც მათი საქმიანობისა და პროფესიული თემის გაძლიერებისთვის მნიშვნელოვანია.
- თანხვედრაშია მასწავლებლების პოლიტიკასთან და ეხმარება საგანმანათლებლო სისტემას, უზრუნველყოს ხარისხიან სასწავლო პროცესზე თანაბარი ხელმისაწვდომობა თითოეული მოსწავლისთვის, კომპეტენტური მასწავლებლების პროფესიაში მოზიდვის, შენარჩუნებისა და უწყვეტი პროფესიული განვითარების შესაძლებლობების გზით.

მასწავლებლების ანაზღაურების შემოთავაზებული თვალთახედვისა და რეკომენდაციების გატარების წინაპირობად მიგვაჩნია, მასწავლებლების პოლიტიკის ძირითადი გამოწვევების დაძლევა, უპირველეს ყოვლისა კი განათლების სისტემის დონეზე მასწავლებლების პოლიტიკის გრძელვადიანი თვალთახედვის ჩამოყალიბება და მასწავლებლების პროფესიაში შესვლის, პროფესიული განვითარების, კარიერული ზრდისა და შეფასების საკითხების კოორდინირებულად განსაზღვრა. განახლებულ პოლიტიკასთან თანხვედრაში მასწავლებლების მოქმედი პროფესიული სტანდარტი უნდა გადაიხედოს, მასწავლებლების პროფესიული ფუნქცია-მოვალეობები განისაზღვროს არსებული კონტექსტის, მოსწავლის, სკოლისა და სისტემის საჭიროებების შესაბამისად. ასევე, მნიშვნელოვანია, განისაზღვროს გამჭოლი ღირებულებით ჩარჩო, რომელიც საფუძვლად დაედება როგორც მასწავლებლების პოლიტიკის, ასევე ანაზღაურების სისტემის შემუშავებასაც. აღნიშნული პრინციპები არ უნდა შემოიფარგლოს, თუმცა უნდა მოიცავდეს შემდეგს:

დემოკრატიულობა - მასწავლებლების პოლიტიკა უნდა განისაზღვრებოდეს მათი აქტიური ჩართულობით და მასწავლებლებს უნდა ჰქონდეთ პოლიტიკაზე ზეგავლენის შესაძლებლობა.

კეთილდღეობა - მასწავლებლების პოლიტიკის განხორციელების პროცესში სახელმწიფო უნდა ითვალისწინებდეს და ხელს უწყობდეს მასწავლებელთა ემოციურ, ფიზიკურ,

სოციალურ და ეკონომიკურ კეთილდღეობას, სოციალურ საჭიროებებთან თანმხვედრი მიდგომებისა და საქმიანობის განვითარებას.

გამჭვირვალობა - ანდა ჩამოყალიბდეს ანგარიშვალდებულების მკაფიოდ განსაზღვრული სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს პროფესიული განვითარების პროცესში ჩართული თითოეული მხარის პასუხისმგებლობას საზოგადოების მიმართ.

თანასწორობა - მასწავლებლების პოლიტიკა თითოეულ მასწავლებელს უნდა აძლევდეს განვითარების თანაბარ შესაძლებლობას, მიუხედავად საცხოვრებელი ადგილისა თუ სოციოეკონომიკური სტატუსისა.

შედეგიანობა - მასწავლებელთა პროფესიული განვითარების პოლიტიკა ორიენტირებული უნდა იყოს სწავლა-სწავლების ხარისხის გაუმჯობესებაზე და მოერგოს მასწავლებლებისა და სასკოლო საზოგადოების საჭიროებებსა და მზაობას;

თანმიმდევრულობა და ადაპტურობა - მასწავლებლების პოლიტიკა თანხვედრაში უნდა იყოს განათლების სისტემაში მიმდინარე სხვა რეფორმებთან და ეფუძნებოდეს მტკიცებულებებით გამყარებულ მიდგომას. პოლიტიკა უნდა იცავდეს მასწავლებელს ხშირი და წინააღმდეგობრივი ცვლილებებისგან, თუმცა მოქნილი პოლიტიკის საჭიროების შესაბამისად, ეფექტიანი და დროული მექანიზმების შემუშავების მიზნით.

რეკომენდაციები

- I. **შემუშავდეს მასწავლებლების ანაზღაურების ზრდის საშუალოვადიანი დაგეგმვის მექანიზმი.** მასწავლებლების სახელფასო ზრდისა და ზოგადად, ბიუჯეტირების ეფექტიანი საშუალოვადიანი დაგეგმარება უფრო პროგნოზირებადს გახდის პროფესიის განვითარებასა და მასწავლებლებს მატერიალური კეთილდღეობის ზრდის მკაფიო გეგმას შესთავაზებს. აღნიშნული გეგმა ასევე თავსებადი უნდა იყოს ზოგადი განათლების დაფინანსების მოდელის ცვლილების თვალთახედვასთან და ითვალისწინებდეს ვაუჩერული დაფინანსების ფარგლებში სკოლის ბიუჯეტის გავლენას მასწავლებლების ანაზღაურებასა და კომპენსაციის სხვა მექანიზმებზე.
- II. **გაიზარდოს მასწავლებლების ძირითადი ანაზღაურება, რათა მასწავლებლებმა შეძლონ ღირსეული ცხოვრება და პროფესიული საქმიანობა.** მოკლევადიან პერიოდში, მასწავლებლების ანაზღაურების ზრდის პრინციპი უნდა იყოს საბაზო ანაზღაურების ფიქსირებული ბიჯით გაზრდა. აღნიშნული პრინციპი ასევე გათვალისწინებულია სამინისტროს თვალთახედვაში, ვინაიდან სამინისტროს მიერ დაანონსებული გეგმა ითვალისწინებს მასწავლებლების ხელფასის ზრდას, საშუალოდ, 500 ლარით, სრული დატვირთვის შემთხვევაში. ვინაიდან განაწილების ფორმულა არ არის წარმოდგენილი, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რომ აღნიშნული სრულად აისახოს მასწავლებლების საბაზო ანაზღაურების მოცულობაში. ამ შემთხვევაში საბაზო ანაზღაურების 1000 ლარამდე ზრდა მასწავლებლის საშუალო ხელფასს დაახლოებას ქვეყანაში დასაქმებულთა საშუალო ანაზღაურებასთან.
- III. **გადაიხედოს მასწავლებლების მინიმალური ანაზღაურების განსაზღვრის წესი.** აღნიშნული განიმარტოს არა მასწავლებლების კვალიფიკაციის, არამედ სამუშაო

დატვირთვის მიხედვით. მინიმალური ანაზღაურება უნდა დადგინდეს მასწავლებლებისთვის, რომელთა კვირეული დატვირთვაც 5 საათს არ აღემატება, ასევე, მაძიებელი და დღეის მდგომარეობით სტატუსის არმქონე მასწავლებლებისათვის.

IV. განცალკევდეს მასწავლებლების ანაზღაურებისა და პროფესიული და კარიერული წინსვლის პოლიტიკა, თუმცა იმგვარად, რომ აღნიშნულმა მასწავლებლის ანაზღაურების შემცირება არ გამოიწვიოს. მასწავლებლების ანაზღაურება აღარ უნდა იყოს დიდწილად დამოკიდებული მათი პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის პროცესზე, რათა მასწავლებლებმა შეძლონ ზრუნვა პროფესიულ ზრდაზე არა ანაზღაურების მატების, არამედ მათი არსებითი პროფესიული გამოწვევების შესაბამისად. ვიზიარებთ სამინისტროს მიერ გაცხადებულ თვალთახედვას და მიგვაჩნია, რომ წამყვან და მენტორ მასწავლებლებს უნდა შეუნარჩუნდეთ დადგენილი წესით გაანგარიშებული მასწავლებლის თანამდებობრივ სარგოზე გასაცემი დანამატის შესაბამისი ოდენობა. თუმცა აუცილებელია, სტატუსის ცვლილების პროცესი (ნებისმიერი ფორმით) უფროსი მასწავლებლებისთვის განახლდეს მხოლოდ მასწავლებლების პოლიტიკის შემუშავების, კარიერული წინსვლისა და პროფესიული განვითარების მექანიზმის შემუშავების შემდგომ. ამასთან, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, პროფესიული განვითარების ახალი სისტემის ჩამოყალიბების პროცესში შეიქმნას მასწავლებლებისა და მათი პროფესიული ასოციაციებისა და ქსელების პროაქტიული ჩართულობის მექანიზმები, რაც დაეხმარება მასწავლებლებს, გაითავისონ ცვლილების არსი და მნიშვნელობა მათი პროფესიული ცხოვრებისთვის.

V. მასწავლებლების ანაზღაურების მექანიზმები მოქნილი უნდა იყოს და პასუხობდეს სკოლისა და ზოგადი განათლების სისტემის საჭიროებებს.

a. საშუალოვადიან პერიოდში მასწავლებელს დამატებითი ანაზღაურება უნდა განესაზღვროს ადმინისტრაციული, აკადემიური და ორგანიზაციული ლიდერობის ფარგლებში შესრულებული როლების შესაბამისად. საამისოდ მნიშვნელოვანია, შეიცვალოს მასწავლებლების კარიერული წინსვლის ფორმები და მიმართულებები სკოლის ბაზაზე. კერძოდ, სასურველია, რომ მასწავლებლების კარიერული წინსვლის მექანიზმი იძლეოდეს როგორც საგანმანათლებლო, ასევე ორგანიზაციული ლიდერობის მიმართულებით განვითარების შესაძლებლობას. სახელფასო დანამატი სამუშაოს სპეციფიკის მიხედვით (კლასის დამრიგებლობაში, კლასკომპლექტი და სხვ) უნდა განისაზღვროს ფიქსირებული დანამატის სახით. კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, გაიზარდოს კლასის დამრიგებლის/ან ტუტორის ანაზღაურება მაღალი სამუშაო დატვირთვის, პასუხისმგებლობის გათვალისწინებით. ასევე, თუ სკოლა შექმნის კათედრას ან სხვა კოლეგიალურ ორგანოს, აღნიშნული ორგანოების ხელმძღვანელობისთვისაც უნდა განისაზღვროს ფიქსირებული სახელფასო დანამატი.

b. შემუშავდეს სკოლის პროგრამული დაფინანსების მოდელი, რომელიც სკოლებისთვის მიზნობრივი დაფინანსების საგრანტო მექანიზმს შექმნის. კერძოდ, თუ სკოლა განსაზღვრავს, რომ მისი პრიორიტეტი სკოლის ბაზაზე სოციალური და ემოციური კომპეტენციების მხარდაჭერაა, ამისათვის დასჭირდება პროგრამის მართვის გუნდი. შესაბამისად, მასწავლებლებისგან

დაკომპლექტებული გუნდის წევრები, პროგრამული ბიუჯეტების ფარგლებში მიიღებენ დამატებით ჰონორარს. ეს მიდგომა, ერთი მხრივ, სკოლის ბაზაზე პროფესიულ განვითარებას უწყობს ხელს, მეორე მხრივ კი, შედეგზეა ორიენტირებული და მასწავლებელსაც დამატებითი ანაზღაურების მიღების შესაძლებლობას აძლევს სკოლის ბაზაზე. ამასთან, პროგრამული დაფინანსების ფარგლებში სკოლებიც იღებენ რეალურ პასუხისმგებლობას განვითარების გეგმის შემუშავებისა და განხორციელების მიმართულებით. ამ მიდგომის გამოცდისათვის სასურველი იქნებოდა საწყის ეტაპზე, ავტორიზაციის მეორე ნაკადის სკოლებისათვის კონკურსის გამოცხადება და სასკოლო პროგრამების დაფინანსება სკოლების მიერ წარმოდგენილი სამოქმედო გეგმის შეფასების საფუძველზე.

- VI. შემუშავდეს მიზნობრივი პროგრამები მაღალი შესაძლებლობების მქონე მასწავლებლების პროფესიაში მოზიდვისა და შენარჩუნებისთვის.** აღნიშნული პროგრამების ფარგლებში უნდა განისაზღვროს საშუალოზე მაღალი ფიქსირებული ანაზღაურება დეფიციტური საგნების მიმართულებით კარიერაში შემსვლელი მასწავლებლებისათვის. ასევე, საცხოვრებელი და სამუშაო ადგილის შეცვლის შემთხვევაში (მაგალითად, მთის პროგრამის შემუშავების შემთხვევაში), მასწავლებლებს სრულად უნდა დაუფინანსდეთ როგორც საცხოვრებლის, ასევე ტრანსპორტირების დანახარჯი. მსგავსი პროგრამების მართვის გამოცდილება საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს უკვე აქვს, საქართველოში „ბილინგვური განათლებისა“ და პროგრამა „მასწავლებლის საქართველოსთვის ფარგლებში“; შესაბამისად, მნიშვნელოვანია როგორც ამ პროგრამების განვითარება, ასევე შესაბამისი დაფინანსების უზრუნველყოფა. მნიშვნელოვანია, გაგრძელდეს და სახელმწიფოს საბიუჯეტო შესაძლებლობების შესაბამისად გაფართოვდეს კარიერიდან საპენსიო ასაკის პედაგოგების გასვლის კომპენსირების მექანიზმი.
- VII. შემუშავდეს მასწავლებლების პროფესიული კეთილდღეობის მხარდაჭერის პროგრამა და მასწავლებლების პროფესიული კეთილდღეობის რეალურ დროში შეფასების მექანიზმი.** მასწავლებლების პროფესიული კეთილდღეობის მხარდაჭერის პროგრამა უნდა მოიცავდეს მასწავლებელთა პროფესიული კეთილდღეობის შეფასების მეთოდოლოგიას; მათ შორის, შესაძლებელია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მიერ 2020 წელს შემუშავებული „მასწავლებლის კეთილდღეობა-მონაცემების შეგროვებისა და ანალიზის ჩარჩოს“³⁷ ადაპტირება და გამოყენება. შეფასების შედეგების გათვალისწინებით უნდა დაიგეგმოს პროფესიული კეთილდღეობის პროგრამა, რომელიც მოიცავს მასწავლებლების მხარდაჭერის სერვისებს, მათ შორის: ოჯახების სუბსიდირების მექანიზმს - დაზღვევას ოჯახის წევრებისთვის, უნივერსალურ და ხელმისაწვდომ სამედიცინო სკრინინგპროგრამებს ქრონიკული და სხვა დაავადებების რისკების პრევენციისთვის, უფასო ფსიქოსოციალური მომსახურების სერვისებს მასწავლებლებისათვის. ყოველივე ზემოთქმული ხელს შეუწყობს როგორც მასწავლებელთა ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებისა და პროფესიული გადაწყვეტილების დახმარებას, ასევე დაბალი ანაზღაურების კომპენსირებასა და პროფესიაში კომპეტენტური მასწავლებლების მოზიდვასა და შენარჩუნებას.

³⁷ Viac, C. and P. Fraser (2020), "Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis", *OECD Education Working Papers*, No. 213, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>.

შეჯამების მიზნით უნდა აღინიშნოს, რომ პოლიტიკის დოკუმენტში წარმოდგენილი რეკომენდაციები და მასწავლებლების პოლიტიკის განვითარების თვალთახედვა თავსებადია სახელმწიფოს მიერ ერთიანი ეროვნული სტრატეგიით გაცხადებულ მიზნებთან, თუმცა მათი ოპერაციონალიზაცია და შეფასება ცალკეულ ინტერვენციებთან მიმართებით შესაძლებელი იქნება მას შემდეგ, რაც ცნობილი გახდება მასწავლებლების ანაზღაურების ცვლილები.

როგორც აღვნიშნეთ, მასწავლებლების ანაზღაურების სისტემა აირეკლავს განათლებისა და მასწავლებლების პოლიტიკის გამოწვევებს, ასევე ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ კონტექსტს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რომ მასწავლებლების სახელფასო სისტემის ცვლილება დაიგეგმოს ყველა შესაბამის უწყებასთან კოორდინირებულად და ასევე უზრუნველყოფილი იქნას ანაზღაურების განსხვავებული მოდელების დანახარჯისა და სისტემაზე გავლენის შეფასების შესახებ ღია და მონაწილეობაზე ორიენტირებული სამუშაო ფორმატების შემუშავება, რაც სისტემის გარეთ მომუშავე უწყებებსაც მისცემს დიალოგში მონაწილეობის საშუალებას.

ბიბლიოგრაფია

განათლების კოალიცია. (2022). *მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების*

სისტემა მიმოხილვა. <https://efageorgia.ge/publikaciebi/>

განათლების მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო. „განმარტებითი ბარათი

საქართველოს კანონის პროექტზე „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს

კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“, 10 აპრილი 2024.

<https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/358234>.

გორგოძე სოფიო. „გზა ცენტრალიზაციდან დეცენტრალიზაციისაკენ და უკან. როგორ იღებენ გადაწყვეტილებებს ზოგადი განათლების სფეროში. სადოქტორო ნაშრომი. ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი.“ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2017.

საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო. „2023 წლის ბიუჯეტი.“ საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, 2023. https://www.mof.ge/images/File/2022-biujeti/09-12-2022/2023%20budget%20-%20I_M%20last%20PDF.pdf.

პეტიცია: თამარ ცანავა. „პედაგოგთა დეკრეტული შვებულება“ Manifest.ge.

სახელმწიფო აუდიტის სამსახური: „ზოგადი განათლების მართვის მოდელის აუდიტის ანგარიში“, 2024. <https://shorturl.at/frtP9>.

ქადაგიძე, მერი. პანდემიის დროს სწავლის დანაკარგების შესწავლა: გამოწვევები და რეკომენდაციები. <https://rb.gy/9otxw87>.

ჭანტურია, გიორგი, მერი ქადაგიძე და გიორგი მელიქაძე. სასკოლო განათლების ისტორია-1990-2020 [განათლების ისტორია საქართველოში 1990–2020] . საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა, 2020. <http://efageorgia.ge/>

ზოგადი განათლების მიმდინარე რეფორმის პრეზენტაცია | ზოგადი განათლების მიმდინარე რეფორმის პრეზენტაცია | by საქართველოს განათლების, მეცნიერებისა და ახალგაზრდობის სამინისტრო Facebook, n.d. Accessed April 23, 2024.

კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრი [CTC]. „რეკომენდაციების მასწავლებლების უწყვეტი

პროფესიული განვითარების სისტემის გაუმჯობესებისთვის“, 2023.
https://ctcskolalab.ge/wp-content/uploads/2023/05/teachersystemdev_1.pdf.

_____. „სკოლის ბაზაზე მასწავლებელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარების დაფინანსების მოდელი“. კონსულტაციისა და ტრენინგის ცენტრი, 2023.
https://ctcskolalab.ge/wpcontent/uploads/2023/05/teachersystemdev_2.pdf.

საგანმანათლებლო კვლევების ეროვნული ცენტრი. „მასწავლებლის პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის სქემის შეფასება“, 2023.
<https://www.ncer.gov.ge/research>.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. „საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი ეროვნული სტრატეგია 2022-2030“, 2021.
<https://mes.gov.ge/>.

სამოქალაქო ინტეგრაციისა და ეროვნებათშორისი ურთიერთობების ცენტრი (CCIIR) თებერვალი 2. „რა უნდა ვიცოდეთ მასწავლებლების შესახებ საქართველოს სკოლებში, საინფორმაციო ბიულეტენი 2“, 2023.
https://cciir.ge/images/Analytical_bulletin_word.pdf.

შეფასებისა და გამოცდების ეროვნული ცენტრი. „სწავლებისა და სწავლის საერთაშორისო კვლევა (TALIS)“, 2019. <https://naec.ge/#/ge/post/1346>.

ჩახაია ლელა. ზოგადი განათლების რეფორმები საქართველოში და „ერთიანი სკოლის“ მოდელი, 2023. <https://ctcskolalab.ge/wp-content/uploads/2023/07/school-reform-assessment-1.pdf>.

„ხელფასები - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური“. Geostat.ge. Accessed April 23, 2024. <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi>.

Kobakhidze, Magda Nutsa. *Teachers as Tutors: Shadow Education Market Dynamics in Georgia*. Cham: Springer International Publishing, 2018.

OECD. 2014a. *Talis 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*. Paris, TALIS, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264196261-en>

_____. (2020), *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>.

Trippstad, Tom Are, Panagiota Gkofa, Sawako Yufu, Amanda Heffernan, Stephanie Wescott, Meg Maguire, and Emma Towers. „Policy, Teacher Education, and Covid-19: An International ‘Crisis’ in Four Settings.” In *The Palgrave Handbook of Teacher Education Research*, 983–1011. Cham: Springer International Publishing, 2023.

UNESCO. *Teacher Policy Development Guide*. 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France: the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2019.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370966>.

_____. „Global Report on Teachers Addressing Teacher Shortages 2023.
https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2023-11/2023_TTF-UNESCO_Global-report-on-teachers-Addressing-teacher-shortages_EN.pdf.

International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. „Georgia human capital review.” *Www.Worldbank.Org*. 1818 H Street NW, Washington DC 20433, 2022.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099435008172221325/pdf/P1735300c417d2026096d50dd8d8218cd90.pdf>.

World Bank. 2013. What Matters Most for Teacher Policies: A Framework Paper. Washington, DC.
http://wbgfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting_doc/Background/TCH/Framework_SABER-Teachers.pdf